

Der vorliegende Bericht wurde von Jim Ormond (Article 13) im Auftrag von Patrick Itschert (stellvertretender EGB-Generalsekretär) und Juliane Bir (politische Beraterin des EGB) erstellt.



Projekt der europäischen Sozialpartner mit finanzieller Unterstützung
der Europäischen Kommission

DER EGB-TOOLKIT

KONTEXT :

In den Jahren 2012/2013 hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) ein Projekt zum Thema Soziale Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility - CSR) mit Unterstützung der Europäischen Kommission durchgeführt. Schwerpunkt dieses Projekts waren die neuen CSR-Positionen der Gewerkschaften, die von den EGB-Mitgliedern seit 2006 entwickelt worden sind, und die daraus folgenden Prioritäten der Gewerkschaften für die kommenden Jahre besonders im Hinblick auf die neue EU-Strategie.

Die Abschlusskonferenz hat ebenfalls gezeigt, dass für Gewerkschafter ein Schulungsbedarf für den Umgang mit vorhandenen europäischen und internationalen Werkzeugen, Grundsätzen, Instrumenten und Bestimmungen im CSR-Kontext besteht. Um dieser dringenden Forderung nachzukommen, hat der EGÖD 2014 (Europäischer Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst) ein Programm mit folgenden Inhalten angeboten:

- Entwicklung und Durchführung einer zweitägigen Fortbildungseinheit für 21 Delegierte zum Thema Transparenz und CSR-Berichterstattung
- Entwicklung und Durchführung einer zweitägigen Fortbildungseinheit für 31 Delegierte zum Thema CSR-Standards
- Entwicklung eines praktischen Toolkits, das die Lernergebnisse und Erkenntnisse dieser beiden zweitägigen Fortbildungseinheiten zusammenfasst und durch zusätzliche Kommentare der Delegierten mitgestaltet wurde – *der hier vorliegende Text*

ZWECK DES TOOLKITS:

Das Toolkit wird Mitgliedsorganisationen zur Verfügung gestellt (besonders Referenten, nationalen Sachverständigen und EBR-Koordinatoren), um Gewerkschaftern zu helfen, die Grundsätze und Bestimmungen im Bereich CSR zu verstehen und zu ihrem Nutzen anzuwenden.

- **Abschnitt A:** Stellt CSR und die Strategie der Europäischen Kommission zu CSR 2011-2014 vor. Es wird gezeigt, wie Gewerkschaften das zunehmende Interesse an CSR als Instrument innerhalb des sozialen Dialogs nutzen können (einschließlich einer Checkliste zur Überprüfung des eigenen Unternehmens).
- **Abschnitt B:** Befasst sich mit der Transparenz und Offenlegung. Es wird gezeigt, wie eine Organisation ihre Auswirkungen und ihre Leistung misst und darüber berichtet und auf welche Punkte Gewerkschaften in CSR-Berichten genau achten sollten.
- **Abschnitt C:** Zusammenfassung wichtiger CSR-Standards einschließlich Geltungsbereich, Steuerung und Verwendungsmöglichkeiten für die Gewerkschaften. Zu diesen Standards gehören die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte; die OECD-Leitsätze für internationale Unternehmen; die dreigliedrige IAO-Grundsatzklärung; ISO 26000 und die Global Reporting Initiative.
- **Abschnitt D:** Enthält Verweise auf nützliche Definitionen und bestehende gute Praxisbeispiele.

INHALT

Abschnitt A: Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen und die Gewerkschaftsbewegung

| | |
|--|----|
| Was bedeutet Copororate Social Responsibility (CSR)? | 4 |
| CSR und der soziale Dialog | 6 |
| Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen | 8 |
| Die Rolle der Gewerkschaften bei der Umsetzung der Richtlinie | 10 |
| TOOL: Worauf müssen wir bei Verhandlungen für die CSR-Richtlinie achten? | 12 |

Abschnitt B: Transparenz und Offenlegung

| | |
|---|----|
| Die EU-Richtlinie zur Darstellung nichtfinanzieller Werte und zur Offenlegung der Strukturen großer Unternehmen | 18 |
| Offenlegung u. Berichterstattung der wichtigsten Punkte (Erheblichkeit) | 20 |
| Messung und Berichterstattung über die Auswirkungen | 21 |
| TOOL: Checkliste für die Überprüfung eines CSR-Berichts | 23 |

Abschnitt C: CSR-Standards

| | |
|---|----|
| Was ist ein Standard? | 26 |
| TOOL: Wie ein Standard bewertet wird | 27 |
| Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte | 28 |
| Verwendung der UN-Leitprinzipien für Menschenrechte | 30 |
| Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen | 32 |
| Anwendung der OECD-Leitsätze | 34 |
| Die dreigliedrige IAO-Grundsatzerklärung | 36 |
| Verwendung der dreigliedrigen IAO-Grundsatzerklärung | 38 |
| Die Norm ISO 26000 | 39 |
| Verwendung von ISO 26000 | 40 |
| Die Global Reporting Initiative (GRI) | 42 |
| Verwendung der GRI | 43 |
| Sonstige standards | 45 |

Abschnitt D: Weitere Informationen und Ressourcen

| | |
|--------------------------------|----|
| Definitionen | 48 |
| Beispiele aus der Praxis | 50 |

ABSCHNITT A

DIE GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN (CSR) UND DIE BETRIEBSRÄTE UND GEWERKSCHAFTEN

DIESER ABSCHNITT GIBT EINE EINFÜHRUNG IN DAS THEMA SOZIALE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN UND IN DIE CSR-STRATEGIE DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION 2011-2014. ES WIRD EBENFALLS DARGESTELLT, WIE DIE GEWERKSCHAFTEN DEN ZUNEHMENDEN STELLENWERT VON CSR ALS INSTRUMENT INNERHALB DES SOZIALEN DIALOGS NUTZEN KÖNNEN (EINSCHLIESSL. EINER CHECKLISTE ZUR ÜBERPRÜFUNG EURES UNTERNEHMENS)

WAS BEDEUTET CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)?

Es gibt keine allgemeingültige Definition für den Begriff CSR. 2011 hat die Europäische Kommission CSR definiert als die „Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“. Diese Definition entspricht unserem Verständnis, wie der Begriff „Verantwortung“ allgemein aufgefasst wird. Verantwortlich für etwas zu sein bedeutet, für die Folgen seiner Handlungen geradestehen. CSR befasst sich folglich mit der Frage, wie das Unternehmen mit den Konsequenzen seiner Tätigkeit für die Gesellschaft umgeht. Wie wirkt sich die Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf die Umwelt oder die Menschen aus? Eine Bewertung der sozialen Verantwortung eines Unternehmens macht sich nicht zuletzt an der Frage fest, welche Konsequenzen die Handlungen der Unternehmensleitung für Menschenrechte, Arbeitskräfte, Rechtsstaatlichkeit, die Gemeinschaft und auch die Umwelt haben.

Die neue EU-Definition ist von den Gewerkschaften begrüßt worden, da sie einige der schlimmsten Fehldeutungen korrigiert, die im Namen von CSR propagiert wurden. CSR ist kein „freiwilliges Konzept“ und darf nicht auf Maßnahmen begrenzt werden, die „über gesetzliche Anforderungen hinausgehen“. Ein gesetzeskonformes Verhalten kann ohnehin nicht vorausgesetzt werden. Unternehmen können Gesetze in allen Ländern verletzen und tun dies auch. Ein Unternehmen, das außerhalb der Rechtsvorschriften operiert, kann als unverantwortlich gegenüber der Gesellschaft angesehen werden. Unternehmen haben eine Verantwortung, die in keinem Gesetzesbuch festgeschrieben ist, an denen ihr Verhalten aber jederzeit gemessen werden kann. So haben Unternehmen immer die Verantwortung, international anerkannte Menschenrechte zu beachten selbst in Ländern, in denen die Regierung selbst diese Rechte nicht schützt.

Bei CSR geht es darum, verantwortungsbewusstes Verhalten zu einem festen Bestandteil aller normalen Geschäftsabläufe und Tätigkeiten zu machen. Philanthropie oder karitatives Engagement können kein Ausgleich für ein Verhalten sein, das schädliche Folgen für andere Menschen hat.

Wer sind die Stakeholder?

Stakeholder sind Personen oder Organisationen mit „Interessen“ (engl. „stakes“), die durch das Verhalten eines Unternehmens betroffen werden können. Manchmal wird auch der Begriff „Interessengruppe“ verwendet. Beschäftigte des Unternehmens, aber auch andere Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze oder Arbeitsbedingungen durch das Unternehmen betroffen sind oder betroffen werden können, sind als Stakeholder des Unternehmens anzusehen. Auch Gewerkschaften können als Stakeholder bestimmter Unternehmen, aber auch ganzer Wirtschaftszweige betrachtet werden.

Wenn wir uns mit dem Konzept des „Stakeholders“ befassen, sollten wir uns einige wichtige Punkte in Erinnerung rufen. Zunächst drückt „Stakeholder“ ein Verhältnis aus – eine Person oder eine Organisation ist nur in Situationen ein Stakeholder, in denen eine Einflussnahme stattfindet. Zweitens sind nicht alle Stakeholder gleich; einige Interessen zählen mehr als andere. Drittens sind nicht alle Stakeholder am Erfolg des Unternehmens interessiert. Sie haben evtl. keinerlei Verpflichtungen gegenüber der Firma, deren Tätigkeit sich negativ auf sie auswirkt. Und schließlich werden nicht alle Stakeholder verstehen, dass sie Stakeholder sind. Sie sind betroffen, ohne dass sie etwas davon bemerken.

CSR und nachhaltige Entwicklung

Nachhaltige Entwicklung steht in einem engen Kontext mit CSR, denn nachhaltige Entwicklung ist eine andere Möglichkeit, die allgemeinen Interessen der Gesellschaft zu beschreiben. In diesem Sinn können die negativen Auswirkungen einer unternehmerischen Tätigkeit auf die Gesellschaft auch als negative Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung interpretiert werden. Nachhaltige Entwicklung wird allerdings nicht immer gleichzusetzen sein mit der Nachhaltigkeit oder Existenzfähigkeit eines Unternehmens.

WARUM IST CSR WICHTIG?

Ein verantwortungsvolles Verhalten ist nach gängiger Meinung im langfristigen Interesse aller Unternehmen, da es im Zeitalter eines zunehmenden und weltweit zu beobachtenden kritischen Verbraucherbewusstseins zu einer Verbesserung der Außendarstellung des Unternehmens beiträgt und neue Kunden gewinnt. CSR kann auch als Instrument eingesetzt werden um zu verstehen, was für die Stakeholder und als vorrangiges unternehmerisches Ziel am wichtigsten ist, und als Prozess, um künftige Risiken (und Chancen) zu identifizieren.

Die CSR-Agenda wird aber auch oft als „unternehmensorientiert“ gesehen und geht neuerdings einher mit einer Schwerpunktverlagerung auf „unternehmerische Nachhaltigkeit“ und „nachhaltige Entwicklung“. Damit wird der Stellenwert der Erkenntnis relativiert, dass *Unternehmen eine Verantwortung für die Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Gesellschaft* haben (wie die Definition der Europäischen Kommission vorgibt). Mit der Zunahme unternehmensorientierter CSR-Aktionen besteht zudem die Gefahr, dass Unternehmen zukünftige Diskussionsinhalte bestimmen und sich ohne umfassenden Dialog die Entscheidungshoheit darüber aneignen, was wichtig ist.

Der EGB besteht deshalb auf folgenden Punkten:

1. CSR muss als nachhaltige Aufgabe und nicht als Public-Relations-Übung angesehen werden.
2. CSR darf nicht als Möglichkeit der Dialogvermeidung mit gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern betrachtet werden und auch nicht als Alternative zum Arbeitsrecht und zu Tarifverhandlungen. CSR ersetzt nicht den sozialen Dialog, sondern leistet einen Beitrag dazu und ergänzt ihn.
3. Für Arbeitnehmer muss CSR in erster Linie im Kontext der Qualität der industriellen Arbeitsbeziehungen innerhalb eines Unternehmens gesehen werden. Es wäre für eine Firma in der Tat ein Widerspruch, Arbeitnehmerrechte zu ignorieren oder Tarifverträge nicht einzuhalten und gleichzeitig den Anspruch zu erheben, ein „sozial verantwortliches“ Unternehmen zu sein. Dieser Anspruch kann in der Öffentlichkeit nur dann aufrechterhalten werden, wenn zu erts einmal intern die höchsten Standards eingehalten werden.
4. Gewerkschaften müssen aufzeigen, dass ein Engagement für CSR-Aktivitäten die Möglichkeit bietet, die negativen

Auswirkungen sowohl von multinationalen Unternehmen als auch von KMU zu thematisieren unabhängig davon, wo sie in der Welt tätig sind.

Für den EGÖD beinhalten verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken folgende Punkte:

- Achtung der Menschenrechte von Arbeitnehmern einschließlich des Rechts auf Gründung oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, des Rechts auf Tarifverhandlungen und des Streikrechts.
- Förderung der Arbeitnehmermitbestimmung durch „echte“ Anhörungs- und Unterrichtsverfahren auch innerhalb von Europäischen Betriebsräten und durch Konsultationen in SE-Aufsichts- und Verwaltungsräten.
- Entwicklung beruflicher Fähigkeiten, lebenslange berufliche Fortbildung für Arbeitnehmer
- Achtung des Rechts auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Förderung höchster Arbeitsschutzstandards, Einführung von Präventivmaßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.
- Förderung der Geschlechtergleichstellung.
- Gute industrielle Arbeitsbeziehungen einschl. der Suche nach Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit der Sozialpartner besonders zur Verbesserung des Sozialdialogs und im Rahmen der Vorbereitung und Bewältigung von Wandlungsprozessen und Umstrukturierungen.
- Verbesserung der Arbeitsqualität entlang der gesamten Wertschöpfungskette.
- Achtung der Rechte und Unterstützung der Beschäftigung von besonders benachteiligten Gruppen wie Jugendliche, Menschen mit Behinderungen und Immigranten.

CSR UND DER SOZIALE DIALOG

Auf EU-Ebene bezeichnet der soziale Dialog einen Verhandlungsprozess, durch den sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf eine Zusammenarbeit im Bereich unternehmenspolitischer Strategien und Maßnahmen einigen. Festgelegt im Vertrag über die Arbeitsweise der EU (Artikel 154-15), ist der europäische Sozialdialog ein grundlegender Bestandteil des europäischen Sozialmodells und beinhaltet Diskussionen, Verhandlungen und gemeinsame Aktionen der europäischen Sozialpartner.

Für die Internationale Arbeitsorganisation beinhaltet der Sozialdialog alle Arten von Verhandlungen, Konsultationen oder einfach den Austausch von Informationen zwischen Vertretern von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu gemeinsamen Themen mit Bezug zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Der Sozialdialog ist das am besten geeignete Instrument, um bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen und mehr soziale Gerechtigkeit durchzusetzen. Er ist ein Werkzeug, durch das in vielen Bereichen vernünftige Verhaltenskodizes durchgesetzt werden können, und relevant für alle Initiativen, die Produktivität und Effektivität von Unternehmen und Sektoren verbessern und eine gerechtere und effizientere Wirtschaft wollen. Damit leistet er einen Beitrag zu einer stabileren und gerechteren Gesellschaft. [\[Link\]](#)

Es ist wichtig zu erkennen, dass CSR nicht den sozialen Dialog oder die gesetzlichen Anforderungen an ein Unternehmen

ersetzt. CSR leistet vielmehr einen Beitrag zum Sozialdialog und ergänzt ihn. Beispiele für innovative und effektive CSR-Strategien werden im Rahmen transnationaler Unternehmensvereinbarungen zwischen Unternehmen und globalen oder europäischen Arbeitnehmerorganisationen entwickelt. CSR ist somit ein möglicher Mechanismus, mit dem Betriebsräte, Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft Probleme benennen, Veränderungsdruck aufbauen und konstruktiv mit Unternehmen zusammenarbeiten können, um gemeinsame Lösungen zu finden. In dem Maße jedoch, wie die Wirtschaft sich an einer Neudefinition der gesellschaftlichen Rolle von Unternehmen versucht, ändert sich auch die Reaktion der Betriebsräte und Gewerkschaften auf die Verbreitung dieser CSR-Lesart.

DIE SICHT DER GEWERKSCHAFTEN AUF CSR

„Ist die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen (CSR) der sprichwörtliche gute Baum, hinter dem sich ein ganzer Wald schlechter Praktiken verbirgt? Eine reine Marketingübung, die Privatisierung des Rechts, ein Mittel zur Schwächung der Macht der Gewerkschaften ... Oder im Gegenteil ein Instrument, ein „Hebel“ für sozialen und ökologischen Fortschritt in Situationen, in denen Standards, Gesetze, industrielle Arbeitsbeziehungen und der soziale Dialog nicht genug leisten, um diese Ziele zu erreichen?“ [EGB 2013]

Private Standardisierungen betreffen zunehmend Themen, die traditionell Sache des Sozialdialogs sind

Gewerkschaften können CSR-Motivatoren sein

CSR ist eine Bedrohung, da sie Managern noch mehr Macht und Entscheidungsgewalt gibt gibtretion to managers.

Obligatorische Berichte sind wichtig

CSR als Weg, Tarifverhandlungen zu umgehen

CSR darf keine gesetzlichen Pflichten ersetzen

CSR zum Sozialdialogthema machen, indem Betriebs-räte und Gewerkschaften Mittel zur Überwachung von Verpflichtungen erhalten

Gewerkschaften haben nicht die Legitimation und die Möglichkeiten, die neue CSR-Agenda mitzugestalten

Wir vergeuden unsere Zeit damit herauszufinden, was das Unternehmen meint

Als Priorität muss sichergestellt werden, dass IAO-Normen im Kontext von CSR-Strategien umgesetzt werden

Es ist illusorisch zu glauben, dass sich Unternehmen ihrer Verantwortung freiwillig stellen

Viele Unternehmen haben CSR-Strategien, die gut aussehen, aber eher PR-Maßnahmen mit Top-Down-Ansatz sind, die oft nicht in die Organisation eingebettet sind.

Unternehmen definieren ihre Prioritäten neu, Betriebsräte und Gewerkschaften sind an diesen Diskussionen nicht beteiligt

Ein freiwilliger Ansatz kann effektiv sein, wenn die Gewerkschaften an dem Prozess beteiligt sind

„CSR ist ein Instrument des Fortschritts und kein Ersatz für gesetzliche Pflichten oder Tarifverträge“ (CGSLB/ACLVB - CSC/ACV)

„Das CSR-Konzept hat sich mehr in Richtung einer Mainstreamperspektive bewegt. Heute ist es für die Vertreter der Wirtschaft schwierig zu argumentieren (zumindestens nicht in der Öffentlichkeit!), dass ihre Verantwortung ausschließlich den Shareholdern gilt Vor diesem Hintergrund ist es für Gewerkschaften eine große Herausforderung, sich in dem ‚Chor‘ der Berater, Wirtschaftsprüfer, NGO unterschiedlicher Art, Umweltschutzorganisationen und Regierungsvertreter (die glauben, alles sei in Ordnung, so lang es sich um ein schwedisches oder europäisches Unternehmen handelt), Gehör zu verschaffen. LO-Sweden

„EINE NEUE EU-STRATEGIE (2011-14) FÜR DIE SOZIALE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN“

POLITISCHER KONTEXT:

2011 hat die Europäische Kommission „Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen“ veröffentlicht. Diese beinhaltet:

- Eine neue Definition, wonach CSR „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“ ist
- Die Aufforderung an die Unternehmen, geltende Rechtsvorschriften einzuhalten,
- Die Anerkennung der Tatsache, dass Tarifvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern eine Voraussetzung für die Wahrnehmung dieser Verantwortung sind
- Die Bestätigung, dass CSR als „Beitrag und Ergänzung zum sozialen Dialog“ anerkannt wird.

Innerhalb dieser Strategie wurde der Schwerpunkt auf international anerkannte Grund- und Leitsätze gelegt (wobei speziell auch die Lobbyarbeit bei den europäischen Unternehmen und den Mitgliedstaaten bezüglich ihrer Anwendung erwähnt wird), zu denen gehören *[siehe Seite 17 mit weiteren Einzelheiten zu diesen Grundsätzen, Normen und Leitsätzen]*

- Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Die zehn Prinzipien der Global Compact-Initiative der UN
- Der ISO-26000-Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung
- Die dreigliedrige IAO-Grundsatzerklärung zu multinationalen Unternehmen und zur Sozialpolitik
- Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Weiterhin enthält der Aktionsplan für den Zeitraum 2011–2014 (Punkt 4) zusätzliche Möglichkeiten zur Durchsetzung der Forderungen an multinationale Unternehmen, die Arbeitsnormen zu befolgen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf branchenspezifischen

schon Konzepten und auf der Verbreitung von verantwortlichen unternehmerischen Handlungsweisen in der gesamten Wertschöpfungskette.

REAKTION DES EGB

1. Vor dem Hintergrund der finanziellen, wirtschaftlichen und sozialen Krise, der Dominanz neoliberaler Politike und des verschärften Wettbewerbs gibt es Grund zu der Befürchtung, dass immer mehr europäische Unternehmen CSR als „Luxus“ ansehen werden und Menschenrechte, Arbeitsnormen und Umweltschutz immer geringer achten. **Es ist ganz offensichtlich, dass in mehreren Bereichen konkrete und verbindliche Maßnahmen erforderlich sind¹.**
2. Die Kommission misst den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, der dreigliedrigen IAO-Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, der MNU-Erklärung der IAO und den Prinzipien der Global Compact-Initiative (wobei diese Prinzipien mehr eine Absichtserklärung sind als ein echter, glaubwürdiger Versuch zur Förderung von CSR) gleiche Bedeutung zu – **entsprechend muss die Hierarchie dieser Grundsätze überprüft werden.**
3. Eine eindeutiger Definition der „direkten und indirekten“ Verantwortung von Unternehmen einschließlich des Outsourcings in der CSR-Definition wäre wünschenswert gewesen.
4. Die Kommission beabsichtigt die Einrichtung von Branchenplattformen und europäischen Wettbewerben für CSR-Partnerschaften, jedoch ohne anzugeben, wie sie diese

¹ Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte wurden von dem UN-Sonderbeauftragten für Unternehmen und Menschenrechte, Professor John Ruggie, vorgeschlagen und im Juni 2011 vom UN-Menschenrechtsrat anerkannt

Pläne umzusetzen gedenkt (oder die Gewerkschaften darin einzubinden).

5. Die für 2012 vorgesehene Richtlinie zu unlauteren Geschäftspraktiken erwähnt an keiner Stelle Soziales.
6. Im Kapitel „Öffentliche Aufträge“ wird ein Unterschied zwischen den Umwelt- und den sozialen Belangen gemacht. Besondere Wachsamkeit ist daher gefordert, wenn es um das **Sicherstellen einer besseren Integration von beidem, von Sozial- und Umweltkriterien, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge** geht, insbesondere im Hinblick auf die Überarbeitung der beiden Vergaberichtlinien von 2011.
7. Die Kommunikation berücksichtigt nicht die Möglichkeit von Veränderungen in der Zusammensetzung der Business Alliance.
8. **Es reicht nicht aus, Unternehmen lediglich „einzuladen“, sich sozial verantwortlich zu verhalten; es werden konkretere und verbindlichere Maßnahmen gebraucht.**

DIE ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN BEI DER UMSETZUNG DER STRATEGIE

Zwar sind die Schwächen des Konzeptes nicht zu übersehen, dennoch können CSR-Aktivitäten den Gewerkschaften wichtige Möglichkeiten im laufenden Sozialdialog eröffnen und Gewerkschaften können eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der EU-Strategie übernehmen. Zu nennen sind hier:

SOZIALER DIALOG / ROLLE ALS STAKEHOLDER

- CSR, also die Frage, wie ein Unternehmen seine Auswirkungen auf die Gesellschaft identifiziert und anspricht, sollten ein Thema des sozialen Dialogs sein.
- Die CSR-Strategien und Aktivitäten eines Unternehmens können und dürfen niemals als ein Ersatz für die Betriebsverfassung oder für Tarifverhandlungen angesehen werden oder als ein für Tarifverhandlungszwecke zweitrangiges Thema.
- CSR-Strategien und Aktivitäten können für Unternehmen ein Instrument sein, das sie bei der Einhaltung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen unterstützt.

„Wir müssen darauf bestehen, dass Arbeitnehmer und ihre Vertreter nicht mit anderen Stakeholdern gleichgesetzt werden, da sie innerhalb des Unternehmens tätig sind. Gewerkschaften sind deshalb in einer besonderen Position, wenn es um die Ansprache von CSR-Themen geht. Es kann Gespräche mit anderen Stakeholdern, Konsultationen und Berichte geben, aber das sind keine Tarifverhandlungen.“
CGIL-CISL-UIL, Italien

BERICHTERSTATTUNG

- Die CSR-Berichterstattung kann eine Möglichkeit sein, für mehr Transparenz in der gesamten Wertschöpfungskette zu sorgen
- CSR-Berichte müssen folgende Punkte ansprechen:
 - Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen – mit besonders sorgfältigem Blick auf die Arbeitsbedingungen in der gesamten Wertschöpfungskette und bei Geschäftspartnern
 - Die Beteiligung der Arbeitnehmer – Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung
 - Die zur Förderung der Beschäftigung benachteiligter Gruppen ergriffenen Maßnahmen
 - Die zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben ergriffenen Maßnahmen

UMSETZUNG

- Die beste Möglichkeit, die Mitarbeiter für das Thema zu gewinnen und ihr Interesse daran zu wecken, ist sie an den CSR-Strategien und Aktivitäten eines Unternehmens zu beteiligen.
- Die Einrichtung eines Netzwerks internationaler Gewerkschaftsverbände und –bünde mit lokalen Gewerkschaften, um sicherzustellen, dass CSR in allen Unternehmungen eines Konzerns und entlang der gesamten Wertschöpfungskette angesprochen und durchgeführt wird.

„Um nützlich und glaubwürdig zu sein, müssen CSR-Instrumente (Charta, Rahmenvereinbarungen, Berichterstattung usw.) von Kontrollmechanismen, Prüfungen und entsprechenden Ressourcen begleitet werden. Es ist wichtig, über die notwendigen Ressourcen zum Verständnis und zur Überwachung der Verpflichtungen der Unternehmensleitung zu verfügen.“ EGÖD

EINHALTUNG UND ÜBERWACHUNG

- Gewerkschaften können eine wichtige und effektive Beobachterfunktion bei der Umsetzung von CSR-Maßnahmen übernehmen – z.B. durch Teilnahme an Arbeitsaudit-Prozessen.
- Gewerkschaften spielen eine entscheidende Rolle **als Stakeholder bei der Entwicklung, Bewertung und Verwirklichung von CSR.**

„Die Beteiligung von Gewerkschaften ist die effektivste Methode der Überwachung und bietet einen wirkungsvollen Mechanismus für die Beilegung von Konflikten.“

J. Ruggie (UN-Sonderbeauftragter, November 2009, Stockholm)

TOOL: WELCHE INFORMATIONEN WO ALS VERHANDLUNGSBASIS FÜR DIE CSR-RICHTLINIE/ STRATEGIE UND DEN SOZIALEN DIALOG ZU FINDEN SIND

Kontext :

Überall auf der Welt befinden sich öffentliche und private Organisationen auf unterschiedlichen Stationen ihrer „CSR-Reise“. Ein wichtiger erster Schritt besteht darin, CSR im eigenen Betrieb zu beurteilen. Die folgende Arbeitshilfe stellt eine erste „Checkliste“ dar.²

Wo ihr Informationen findet:

- Jährlicher Geschäftsbericht oder Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung oder der Finanzlage
- Auftrag (Mission), Leitideen und/oder Wertekanon
- Unternehmensstrategie/Unternehmensplanung
- CSR- oder Nachhaltigkeitsbericht
- Sozial-, Umwelt- und Vergabepolitik bzw. -ziele

| | BEZIEHT SICH DIE CSR-STRATEGIE AUF | | | |
|--|------------------------------------|----------------------------|---|---------------------|
| | Aktivitäten im Inland | Internationale Aktivitäten | Wertschöpfungskette (inkl. Outsourcing) | Partner inkl. Staat |
| GESAMTSTRATEGIE – Hinweis und/oder Verpflichtung auf | | | | |
| • OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen | | | | |
| • ISO 26000 Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung | | | | |
| • Dreigliedrige IAO-Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik | | | | |
| • UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte | | | | |
| • IAO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit | | | | |
| • IAO-Kernarbeitsnormen | | | | |
| • 10 Prinzipien der Global Compact-Initiative | | | | |

² Quellen für die Checkliste sind u.a.

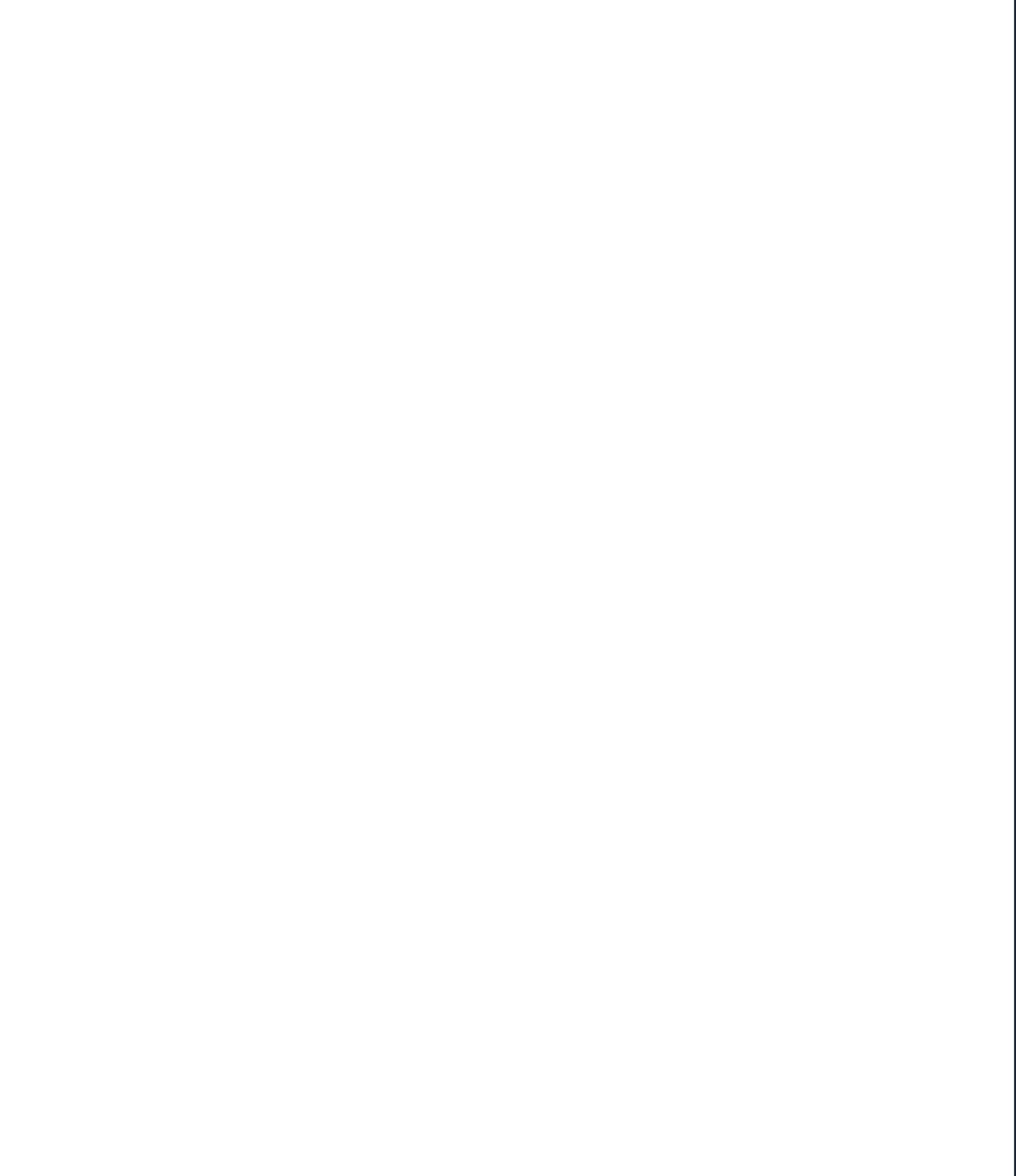
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- ISO 26000 Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung
- Dreigliedrige IAO-Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik
- 10 Prinzipien der Global Compact-Initiative
- Global Reporting Initiative (GRI)

| | BEZIEHT SICH DIE CSR-STRATEGIE AUF | | | |
|---|------------------------------------|----------------------------|---|---------------------|
| | Aktivitäten im Inland | Internationale Aktivitäten | Wertschöpfungskette (inkl. Outsourcing) | Partner inkl. Staat |
| <ul style="list-style-type: none"> • Verweis auf andere externe Tools, z.B. Millennium-Entwicklungsziele der UN; nachhaltige Entwicklungsziele der UN 2015 | | | | |
| CSR-STRATEGIE IM UNTERNEHMEN - Fragenkatalog | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Verweist das Unternehmen als Teil seiner CSR auf gesetzliche Verpflichtungen? | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es einen Verhaltenskodex? | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Hat das Unternehmen eine CSR-Strategie? | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Wer war an der Entwicklung der CSR-Strategie beteiligt? | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Wie sehen die Lenkungsstrukturen für CSR aus? | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Integriert das Unternehmen seine Wertschöpfungskette in CSR? | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ist die CSR-Strategie in der jeweiligen Landessprache erhältlich? | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Hat das Unternehmen Ziele gesetzt? Sind sie zeitlich definiert und bis zu einem bestimmten Datum zu erreichen? | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Wird der Zuliefererstatus überwacht? | | | | |
| SOZIALER DIALOG (diese Liste ist unzureichend, wenn dies eine Checkliste sein soll), | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder deren Gründung wird nicht beeinträchtigt | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung der Gewerkschaften als Partner bei Tarifverhandlungen | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es sozialen Dialog und Partnerschaft im Unternehmen? | | | | |
| STAKEHOLDER-ENGAGEMENT | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Sind Kommentare bzw. ein Feedback der Stakeholder erwünscht? | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Enthält die CSR-Richtlinie eine ausdrückliche Klausel zur Beteiligung von Arbeitnehmern an ihrer Ausarbeitung, Umsetzung und Überwachung? | | | | |

ABSCHNITT A

| | BEZIEHT SICH DIE CSR-STRATEGIE AUF | | | |
|---|------------------------------------|----------------------------|---|---------------------|
| | Aktivitäten im Inland | Internationale Aktivitäten | Wertschöpfungskette (inkl. Outsourcing) | Partner inkl. Staat |
| TRANSPARENZ UND OFFENLEGUNG [siehe Seite 12] | | | | |
| • Veröffentlicht das Unternehmen einen jährlichen Geschäftsbericht? | | | | |
| • Folgt die Berichterstattung einer externen Vorgabe, z.B. GRI? | | | | |
| • Wird der Bericht extern geprüft? | | | | |
| • Liegt der Bericht in den jeweiligen Landessprachen vor? | | | | |
| SPETZIFISCHER ELEMENTE | | | | |
| Menschenrechte | | | | |
| • Gewerkschaftliche Vertretung und Partnerschaft mit Gewerkschaften | | | | |
| • Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen | | | | |
| • Förderung des Arbeitnehmerengagements, Feedback | | | | |
| • Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | | | | |
| • Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen | | | | |
| • Berufliche Fortbildung und Entwicklungsmöglichkeiten | | | | |
| • Beschwerdemöglichkeiten | | | | |
| • Möglichkeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten und Gemeindefarbeit | | | | |
| • Mindestarbeitsalter | | | | |
| • Existenzsichernder Lohn | | | | |
| • Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben | | | | |
| • Wohlbefinden und Ernährung | | | | |
| • Lebensbedingungen | | | | |
| • Gleichstellung, Chancengleichheit | | | | |
| • Kinderarbeit | | | | |
| • Zwangs- oder Pflichtarbeit | | | | |
| • Unterstützung unterschiedlicher Sprachen, Zugang zu ihnen | | | | |

| | BEZIEHT SICH DIE CSR-STRATEGIE AUF | | | |
|---|------------------------------------|----------------------------|---|---------------------|
| | Aktivitäten im Inland | Internationale Aktivitäten | Wertschöpfungskette (inkl. Outsourcing) | Partner inkl. Staat |
| <ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit vertraulicher Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen | | | | |
| Sozialpolitik | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Förderung der Beschäftigung vor Ort | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Auftragsvergabe an örtliche Unternehmen | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Gesundheit und Sicherheit der Kunden | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Gemeindenahes Engagement | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Korruptionsbekämpfung | | | | |
| Umweltpolitik und -aktionen | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Materialeinsatz | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Energie | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Wasser | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Biodiversität | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Emissionen | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Abwasser und Abfall | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Transport | | | | |
| Berücksichtigung der Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit – gibt es weitere Punkte | | | | |
| An welcher Stelle können Gewerkschaftsvertreter über Maßnahmen verhandeln? | | | | |



ABSCHNITT B

TRANSPARENZ UND OFFENLEGUNG

DIESER ABSCHNITT BEFASST SICH MIT DEN THEMEN TRANSPARENZ UND OFFENLEGUNG UND DER FRAGE, WIE EIN UNTERNEHMEN DIE AUSWIRKUNGEN SEINER TÄTIGKEIT UND SEINE LEISTUNG MISST UND DARÜBER BERICHTET (UND WAS DABEI ZU BERÜCKSICHTIGEN IST UND WAS NICHT). DAZU GEHÖRT AUCH EINE CHECKLISTE FÜR DIE BETRIEBSRÄTE UND GEWERKSCHAFTEN ALS ARBEITSHILFE FÜR DIE ÜBERPRÜFUNG VON CSR-BERICHTEN.

DIE EU-RICHTLINIE ZUR DARSTELLUNG NICHT-FINANZIELLER WERTE UND ZUR OFFENLEGUNG DER STRUKTUREN GROSSER UNTERNEHMEN

KONTEXT:

Am 15. April 2014 hat das Plenum des Europäischen Parlament eine Entschließung über einen Richtlinienvorschlag zur Darstellung nichtfinanzieller Werte und zur Offenlegung der Strukturen bestimmter großer Unternehmen und Gruppen angenommen. Die Annahme durch den Rat folgte am 29. September 2014. Die Richtlinie soll als Grundlage für Transparenz bei der Angabe nichtfinanzieller Informationen und für die Rechenschaftspflicht von Unternehmen dienen:

- Anwendbar in ca. 6.000 großen Unternehmen (mehr als 500 Beschäftigte, Umsatz über 40 Millionen Euro)
- Betrifft Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung von Menschenrechten und Maßnahmen gegen Korruption
- Soll in den Lagebericht des Jahresgeschäftsberichts des betroffenen Unternehmens aufgenommen werden
- Keine gesetzliche Prüfung des Inhalts vorgeschrieben (aber nach wie vor möglich).

Die Richtlinie befasst sich mit einer Erklärung zu den nichtfinanziellen Werten, darunter mindestens Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung einschließlich:

- einer Beschreibung der vom Unternehmen verfolgten Politik in diesen Punkten
- der Ergebnisse dieser Politik
- der Risiken in Bezug auf diese Punkte und des Risikomanagements des Unternehmens

Die Unternehmen können sich anerkannter internationaler Leitlinien bedienen (z.B. UN Global Compact, ISO 26000, nationale Nachhaltigkeitsnormen usw.) und werden veranlasst, zudem über ihre Strategien zur Gewährleistung kultureller Vielfalt zu berichten.

Innerhalb der letzten zehn Jahre hat die **Anzahl** der CSR-Berichte schnell zugenommen. *Allerdings findet diese Entwicklung nicht unbedingt eine Entsprechung in den Inhalten und der Qualität.*

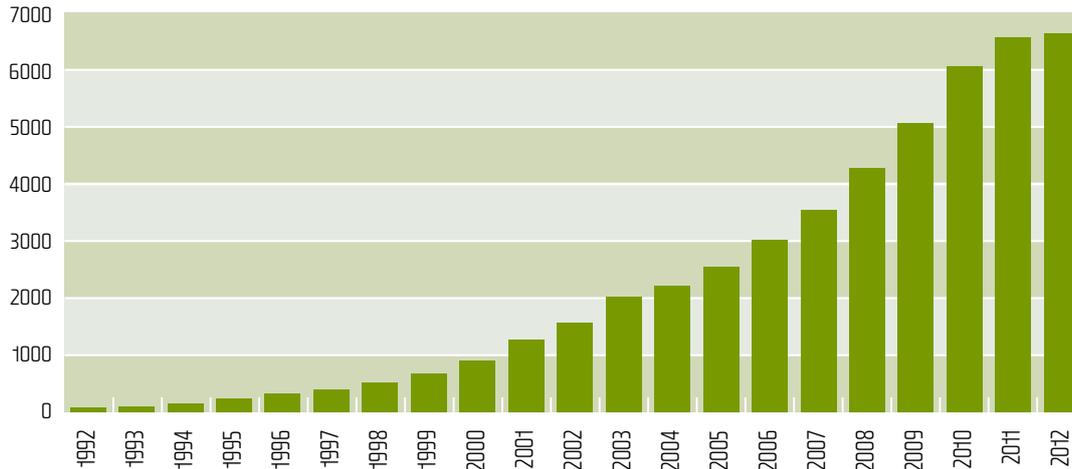
Zwar ist die Menge der veröffentlichten Berichte schnell gestiegen, es gibt aber Vorbehalte wegen des Inhaltes und des Ausmaßes der Offenlegungen innerhalb dieser Berichte.

Zu den häufigsten Themen und Kritikpunkten gehören

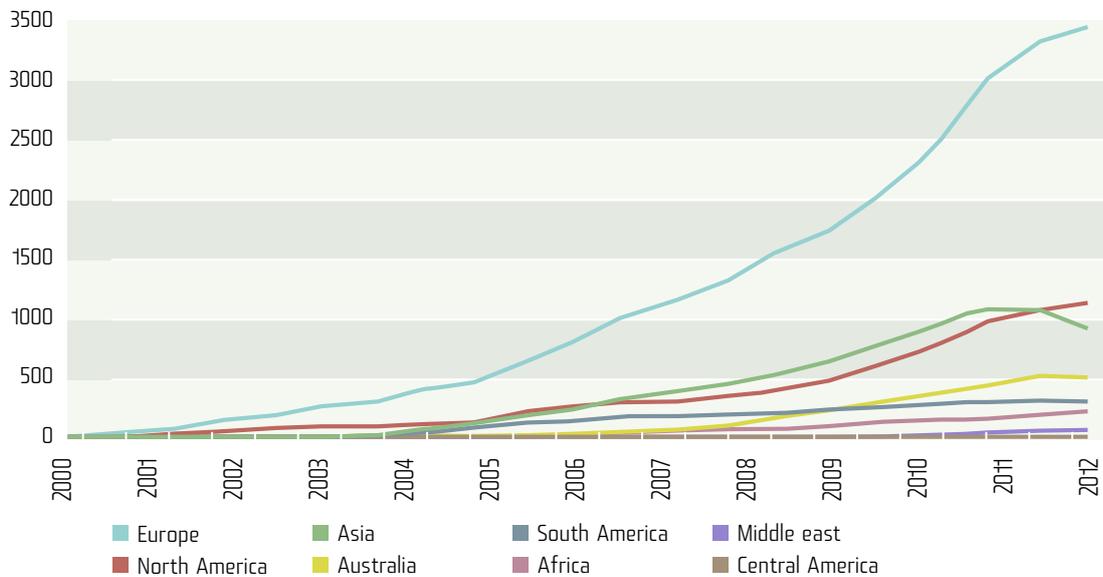
- Ausgedehnte Berichte über Umwelt-Performance, unzureichende Offenlegung der Auswirkungen auf Menschenrechte und Beschäftigungspraktiken einschl. Tarifverhandlungen
- Zu viel Gewicht auf öffentliche Projekte, Auszeichnungen und Preise
- Mitarbeiterumfrage wird zitiert, aber ohne Erwähnung der Betriebsräte und Gewerkschaften
- Vermeidung schwieriger Themen im Zusammenhang mit dem Kerngeschäft
- Fehlende Koordinierung der CSR-Praktiken in den einzelnen Ländern
- Berichte nur auf Englisch gedruckt und nicht in der Sprache des Standortlandes
- Abschlussbericht auf Konzernebene ohne Einzelheiten aus den einzelnen Ländern

HINWEIS: database.globalreporting.org ist eine zentrale Quelle für mehr als 20.000 Berichte von mehr als 7.000 Organisationen

ANZAHL DER WELTWEIT VERÖFFENTLICHTEN CSR-BERICHTE



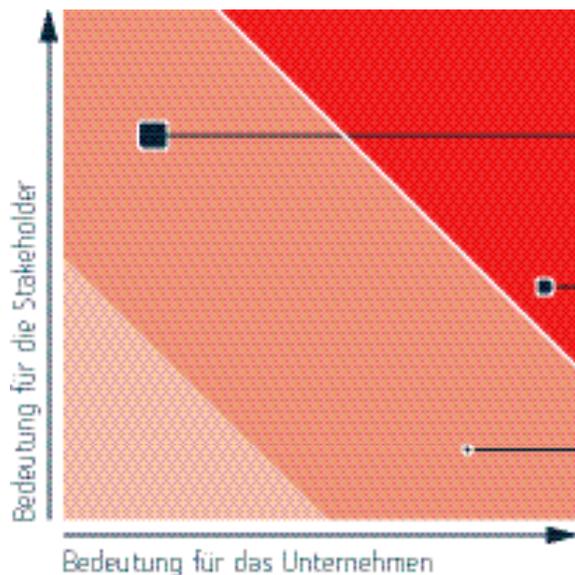
ANZAHL DER CSR-BERICHTE NACH REGIONEN



ÜBERLEGUNG: Bei der Überprüfung eines CSR-Berichtes eines Unternehmens stellen sich zwei wichtige Fragen
1. Behandelt der Bericht die richtigen Themen? (z.B. berichtet das Unternehmen über Fragen, die wirklich von Belang sind?)
2. Stimmen die Aussagen im Bericht? (z.B. beschreibt das Unternehmen genau seine Auswirkungen auf die Gesellschaft?)

OFFENLEGUNG UND BERICHTERSTATTUNG DER WICHTIGSTEN PUNKTE (ASPEKT DER WESENTLICHKEIT)

Eines der größten Probleme bei den CSR-Berichten von Unternehmen besteht darin, dass über eine Menge „guter Nachrichten“ berichtet, aber nicht auf die damit verbundenen Auswirkungen eingegangen wird, die für das Unternehmen und seine Stakeholder von größter Bedeutung sind (einschließlich der Beschäftigten, der Betriebsräte und der Gewerkschaften).



Eine typische „Wesentlichkeits-Matrix“ - die Themen rechts oben haben Priorität und werden im Bericht behandelt.

ÜBERLEGUNG:

1. Wer legt die Priorität im Feld oben rechts fest? Die meisten Themen sind für mindestens eine Stakeholdergruppe von Bedeutung
2. Anzumerken ist, dass die Bedeutung für das Unternehmen genau so hoch bewertet wird wie die Bedeutung für die Stakeholder (kollektiv)

Die Berichterstattung über die Themen, die am wichtigsten sind („wesentliche Aspekte“, siehe unten), sollte deshalb im Mittelpunkt des CSR-Berichts einer Organisation stehen.

Wesentliche Aspekte nehmen Bezug auf die signifikanten wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen eines Unternehmens oder sie nehmen entscheidenden Einfluss auf die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder [GRI]

CHECKLISTE:

1. Wie hat das Unternehmen die Berichtsinhalte festgelegt?
 - Wurden die Betriebsräte und Gewerkschaften einbezogen?
2. Wie beurteilt das Unternehmen die Priorität der von den Stakeholdern vorgelegten Themen?
 - Wie können Betriebsräte und Gewerkschaften ihre Beteiligung an diesem Prozess sicherstellen?
3. Auf welche Themen/Probleme geht der Bericht ein?
 - Befasst er sich z.B. mit Themen, die für die Betriebsräte und Gewerkschaften von besonders großer Bedeutung sind (z.B. Arbeitsindikatoren)?
4. Wie wird der Bericht bearbeitet?
5. Werden z.B. lokale Daten aus dem Konzernbericht entfernt (und wird dieser damit zu einer Sammlung guter Nachrichten)?
6. Welche Themen fehlen? Berichtet das Unternehmen auch über schwierige Themen?
 - Beispiele: Versammlungsfreiheit, Kinderarbeit, tödliche Arbeitsunfälle
7. Wo zieht der Bericht Grenzen?
8. Sind auch Wertschöpfungsketten und die dort beschäftigten Mitarbeiter ein Thema?
9. Wie wird der Bericht veröffentlicht und in welcher Sprache?

MESSEN DER AUSWIRKUNGEN UND BERICHTERSTATTUNG

Das zweite Problem bei der Überprüfung eines CSR-Berichts besteht darin zu verstehen, wie das Unternehmen seine Auswirkungen auf die Gesellschaft misst und darüber berichtet.

WELCHE BERICHTSFORM?

Über unterschiedliche Themen kann in unterschiedlicher Weise berichtet werden:

- **Narrative Berichterstattung:** Kommentiert die Tätigkeit eines Unternehmens und beinhaltet einen Managementansatz
- **Quantitative Berichterstattung:** Liefert datengestützte Informationen über die Leistungen eines Unternehmens (z.B. Zahlen, Volumen, Daten)

ÜBERLEGUNG: *CSR-Berichte enthalten oft Fallstudien mit Erfolgsgeschichten – lenken diese guten Nachrichten von den „weniger erfreulichen“ Auswirkungen ab?*

WELCHE INDIKATOREN WERDEN BENUTZT?

Indikatoren werden benutzt, um komplexe Trends und Ereignisse mit Bezug zur Leistung (Performance) eines Unternehmens zu messen, zusammenzufassen und zu kommunizieren. Hierzu zählen:

- Spätindikatoren** (auch bezeichnet als Ergebnisindikatoren): *spiegeln Ereignisse in der Vergangenheit wider.* Die meisten Unternehmen verwenden Spätindikatoren, um über Ergebnisse zu berichten. Sie werden auch von der Öffentlichkeit und den Regulierungsstellen bevorzugt, da sie aussagekräftig und leicht zu verstehen sind. Spätindikatoren beinhalten aber eine zurückblickende Sicht auf die Unternehmensleistung, das Unternehmensmanagement hat damit kein Instrument, um weitere Performance-Entwicklungen zuverlässig vorherzusagen
- Frühindikatoren** (auch bezeichnet als Geschäftsprozessindikatoren): *erlauben eine vorausschauende Information über zu erwartende Auswirkungen*, indem interne Praktiken oder Initiativen zur Verbesserung der zukünftigen Leistung/Performance erfasst werden.

Beispiel: Anzahl der Unfälle in den letzten 12 Monaten

Beispiele: Aufklärungsmaßnahmen zur Senkung zukünftiger Arbeitsunfallzahlen

ÜBERLEGUNG: *Ein Unternehmen berichtet, dass immer mehr Beschwerden der Mitarbeiter eingehen ... ist das „schlecht“, weil immer mehr Arbeitnehmer unzufrieden sind ... oder ist das „gut“, weil das Unternehmen seinen Mitarbeitern gegenüber ein offenes Ohr hat und die Belegschaft ermutigt, kritische Themen anzusprechen?*

ABSCHNITT B

WIE WIRD LEISTUNG GEMESSEN?

- A. **Absolute Messung:** Direkte Leistungsmessung ungeachtet der Eingangsvariablen. Sie erfolgt unabhängig und wird am besten als einmalige Zielvorgabe verwendet.
Beispiel: Erfolgte Investitionen in die berufliche Fortbildung der Mitarbeiter (in £, \$, €)
- B. **Relative Messung:** Messung des Ergebnisses bei normierter Ausgangsvariablen.
Beispiel: Investitionen pro Jahr und Mitarbeiter (£, \$, € pro Mitarbeiter)
- C. **Messung des Nachhaltigkeitskontexts:** Verwendung eines externen Bezugspunktes für die Messung (und Normierung) der Unternehmensleistung/-performance
Beispiel: Anzahl neu geschaffener Arbeitsplätze in Relation zur landesweiten Arbeitslosenzahl

ÜBERLEGUNG: Ein Unternehmen berichtet, dass während der letzten 12 Monate die Kinderarbeit um 12% verringert werden konnte. Das bedeutet aber, dass das Unternehmen immer noch Kinder für sich arbeiten lässt ...

WIE WERDEN DIE AUSWIRKUNGEN GEMESSEN? (HOW IS IMPACT MEASURED?)

- A. **Inputs:** Messen der Ressourcen, die für eine Maßnahme aufgewendet werden
Beispiel: Investition in Fortbildungsprogramme: Anzahl der Teilnehmer/innen, nicht nur die Kosten
- B. **Prozesse:** Messen des Managements
Beispiel: Strategie für die Fortbildung, systematische Aufstiegsmöglichkeiten
- C. **Outputs:** Messen, was (und wie viel) im Rahmen einer Maßnahme produziert wird
Beispiel: Anzahl der Fortbildungsprogramme (nicht, was gelernt wurde)
- D. **Konsequenzen:** Messen, was geschieht
Beispiel: Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit
- E. **Ergebnisse:** Messen der Konsequenzen der Outputs
Beispiel: Verringerung von Vorfällen im Bereich Gesundheit und Sicherheit infolge der Fortbildungsprogramme

ÜBERLEGUNG: Ein guter Messindikator wird so **ausgesucht oder erstellt**, dass er transparent und partizipativ in dem Sinne ist, dass sich die Menschen, deren Weltsicht und Belange er abbilden soll und deren Erfahrungen gemessen werden sollen, darin wiedererkennen.

TOOL: CHECKLISTE FÜR DIE ÜBERPRÜFUNG EINES CSR-BERICHTS

KONTEXT: In den letzten zehn Jahren ist die Anzahl der Unternehmen, die über ihre Maßnahmen, ihre Leistung und ihre Erfolge im CSR-Bereich berichten, schnell gestiegen. Diese verstärkte Offenlegung von Informationen bietet Betriebsräten und Gewerkschaften einen wichtigen Ansatzpunkt für den sozialen Dialog. Die folgende Arbeitshilfe in Form einer Checkliste enthält Punkte, die bei der Überprüfung des CSR-Berichts eines Unternehmens zu beachten sind.

| Überlegung | Zu prüfende Frage | Anmerkungen |
|---|---|-------------|
| Wesen des Unternehmens (und Stakeholder) | • Wie hat das Unternehmen entschieden, was im Bericht berücksichtigt wird? | |
| | • Hat das Unternehmen eine Bewertung seiner wesentlichen Aspekte vorgenommen? | |
| | • Wer war an dieser Bewertung beteiligt? | |
| | • Wen bezeichnet das Unternehmen als Stakeholder? | |
| | • Wurden die Betriebsräte und Gewerkschaften konsultiert? | |
| | • Werden Stakeholder und ihr Engagement umfassend berücksichtigt? | |
| | • Wie hat das Unternehmen / die Organisation Themen priorisiert? | |
| Umfang und Grenzen des Berichts | • Welche Themen und Probleme behandelt der Bericht? | |
| | • Was fehlt / auf welche Informationen wird nicht eingegangen? | |
| | • Befasst sich der Bericht mit allen Auswirkungen des Unternehmens (direkt und über die Wertschöpfungsketten)? | |
| | • Geht der Bericht auch auf Bereiche ein, in denen das Unternehmen keine gute Bilanz vorweisen kann? | |
| | • Geht der Bericht auf Themen ein, die für Betriebsräte und Gewerkschaften einen besonders hohen Stellenwert haben (z.B. Arbeitsindikatoren)? | |
| | • Wo sind die Grenzen des Berichts (bezieht er Wertschöpfungsketten mit ein)? | |
| | • Macht der Bericht Aussagen zum Anspruch und zu den Beweggründen des Managements? | |
| Rahmen | Beruhet der Bericht auf einem Rahmenkonzept? | |
| | • Global Reporting Initiative (GRI) | |
| | • Global Compact-Initiative der UN | |
| | • Integrierter Bericht (IIRC) | |

ABSCHNITT B

| Überlegung | Zu prüfende Frage | Anmerkungen |
|-----------------------|--|-------------|
| Messung | <ul style="list-style-type: none"> Wie hat das Unternehmen seine wesentlichen Themen bearbeitet? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Verwendet das Unternehmen Früh- und Spätindikatoren? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Stehen Daten aus den Vorjahren zur Verfügung? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Verwendet das Unternehmen eine Kombination aus absoluten und relativen Messungen? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Setzt das Unternehmen zukunftsorientierte Ziele fest? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Hat das Unternehmen messbare Ziele festgesetzt? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Gibt es für die Umsetzung von Zielen eine zeitliche Vorgabe? | |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> Wie definiert das Unternehmen seinen Anspruch (z.B. „guter Staatsbürger“ oder Schonung der Umwelt o.Ä.)? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Spiegeln sich die Zielsetzungen in den wesentlichen Themen wider? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Beinhalten die Ziele absolute, relative und kontextbasierte Messungen? | |
| Wer überwacht? | <ul style="list-style-type: none"> Bekannt sich das Unternehmen zu Kontrolle, Nachweis und Zusicherung? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Wie können wir erfahren, wie zuverlässig das Unternehmen seine eingegangenen Verpflichtungen erfüllt? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Wer ist am Überwachungsprozess beteiligt (z.B. BR, Gewerkschaften)? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Wird der Bericht geprüft (komplett oder in Teilen)? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Wer prüft den Bericht? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Können der Betriebsrat oder eine Gewerkschaft ihren eigenen Bericht veröffentlichen? | |

ABSCHNITT C

CSR-STANDARDS

DIESER ABSCHNITT ENTHÄLT EINE ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN CSR-STANDARDS EINSCHLIESSLICH IHRES UMFANGS UND IHRES GELTUNGSBEREICHS SOWIE ANLEITUNGEN, WIE BETRIEBSRÄTE UND GEWERKSCHAFTEN DIESE STANDARDS NUTZEN KÖNNEN. BESCHRIEBEN WERDEN DIE UN-LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE, DIE OECD-LEITSÄTZE, DIE DREIGLIEDRIGE IAO-GRUNDSATZERKLÄRUNG, DIE NORM ISO 26000 UND DIE GLOBAL REPORTING INITIATIVE.

WAS IST EIN STANDARD?

Das Interesse an CSR hat dazu geführt, dass sich zahlreiche Standards (Normen) damit befassen. Mit einigen davon sollten sich Betriebsräte und Gewerkschaften vertraut machen. Bei einer Sichtung dieser zahlreichen Standards und Leitprinzipien ist es am wichtigsten zu unterscheiden, ob sie von einer maßgeblichen Regierungsorganisation oder staatlichen oder zwischenstaatlichen Organisation stammen. Maßgeblich in diesem Kontext bedeutet, dass diese Standards in das Mandat oder den Zuständigkeitsbereich dieser Organisation fallen. Solche maßgeblichen Standards können rechtsverbindliche Verpflichtungen sein oder Empfehlungen geben, was innerhalb von Unternehmen als gutes Verhalten anzusehen ist.

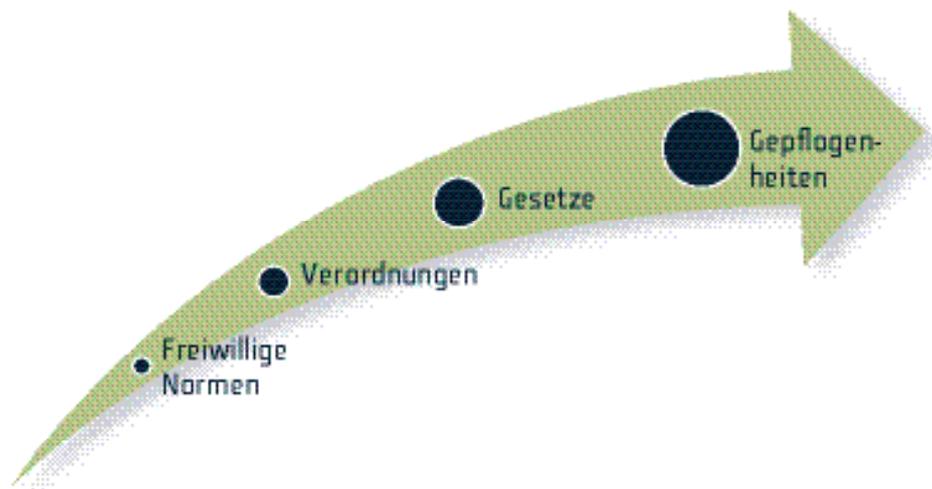
Im Zusammenhang mit CSR sind die wichtigsten maßgeblichen internationalen Standards für gute Unternehmensführung die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die dreigliedrige IAO-Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik.

Das Interesse an CSR hat zu einer Vielzahl von Standards geführt, die von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden wie Industrie- und Handelskammern in Zusammenarbeit mit NGOs und (manchmal) auch Gewerkschaften entwickelt wurden. Diese Standards liegen nicht immer richtig, speziell im Bereich

von Arbeitspraktiken und Menschenrechten. In vielen Fällen interpretieren diese Standards bestehende Erwartungen an ein verantwortungsbewusstes Verhalten neu oder definieren sie neu und manchmal werden sie dazu verwendet, die Pflichten und die Verantwortung eines Unternehmens in einem besseren Licht darzustellen, als dies der Realität entspricht. Nur wenige dieser Standards einschließlich derjenigen, die sich auf Arbeitspraktiken beziehen, erwähnen die Bedeutung von Betriebsräten und Gewerkschaften oder guten industriellen Arbeitsbeziehungen.

Die beiden wichtigsten privaten Standards, mit denen die Gewerkschaften vertraut sein sollten, sind der „ISO 26000 Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung“ und der „Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung GE der Global Reporting Initiative. Die Entwicklung beider Standards erfolgte im Rahmen einer „Multi-Stakeholder“-Strategie unter wesentlicher Beteiligung der Gewerkschaften. Darüber hinaus sind beide Standards weit verbreitet und üben beträchtlichen Einfluss aus.

Standards, die das direkte Verhalten eines Unternehmens in Bezug auf seine wirtschaftliche Tätigkeit und deren Auswirkungen betreffen, werden oft auch als Leistungs- oder Performancestandards bezeichnet. Standards, die vom Unternehmen einzusetzende Prozesse und die Verantwortung des Unternehmens beschreiben, werden manchmal als Prozessstandards bezeichnet.



TOOL: WIE EIN STANDARD BEWERTET WIRD

Bei der Bewertung eines Standards sind fünf wichtige Bereiche zu berücksichtigen

| Questions à examiner | Questions à poser | Notes |
|---|--|-------|
| 1) Wer ist der Urheber? | <ul style="list-style-type: none"> • Wer war an der Entwicklung beteiligt? Wie hat sich der Entwicklungsprozess dargestellt? • Ist dies ein verbindlicher internationaler Standard? • Falls ja, welche Regierungsorganisation hat ihn entwickelt? • Falls nein, welche Organisationen waren an seiner Entwicklung beteiligt? • Waren Gewerkschaften an der Entwicklung beteiligt? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Welche Organisationen sind an den weiterführenden Prozessen beteiligt (diese Prozesse können Pflege und Änderungen ebenso beinhalten wie Einhaltung, Überwachung und Auslegung) | |
| 2) Was wird mit dem Standard beabsichtigt? | <ul style="list-style-type: none"> • Schreibt er gute Praktiken fest? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Leitet er an und gibt er eine Orientierung? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Definiert er Anforderungen, schreibt er bestimmte Verfahren vor? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Legt er Leistungs-Niveaus fest? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Beschreibt er Managementprozesse? | |
| 3) Welche Inhalte behandelt der Standard? | <ul style="list-style-type: none"> • Beinhaltet er Sozialthemen einschl. Arbeitsthemen? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Befasst er sich mit Umweltfragen? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Werden wirtschaftliche Fragen behandelt? | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Geht er auf branchenspezifische Themen ein wie Produktion von Palmöl, Bedingungen für Seeleute o.Ä.? | |
| 4) Wie wird die erfolgreiche Umsetzung überprüft? | <ul style="list-style-type: none"> • Mit welchen Mechanismen – falls vorhanden – wird überprüft, ob der Standard effektiv ist (Berichterstattung, Klage- oder Beschwerdeverfahren, Audits usw.) | |
| 5) Was passiert, wenn der Standard nicht erfüllt wird? | <ul style="list-style-type: none"> • Hat eine der Parteien die Macht: <ul style="list-style-type: none"> - Korrekturmaßnahmen zu ergreifen? - Sanktionen gegen den Zuwiderhandelnden durchzusetzen? | |

ÜBERLEGUNG:

- Nationale Dachverbände und Gewerkschaften müssen herausfinden, wie sie auf dem Laufenden bleiben und sich an Überprüfungen und Konsultationen beteiligen können.
- Ist die Einrichtung eines EGB-Netzwerks oder Online-Forums möglich, um bei den Gewerkschaften die für CSR-Vereinbarungen von Unternehmen zuständigen Vorsitzenden/Sekretäre zu ermitteln und sie zu veranlassen, Ideen und Vorschläge für gute Praxis, Hinweise auf Fragen & Antworten beizusteuern und Bitten um Unterstützung und Beratung usw. zu bearbeiten?
- Besteht die Möglichkeit, hilfreiche Hinweise und Tipps zur praktischen Umsetzung oder Umsetzungsbeispiele bereitzustellen?

DIE UN-LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

ZUSEMMENFASSUNG:

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sind ein „Rahmenkonzept“ und wurden entwickelt, um über eine gemeinsame Grundlage für den Umgang mit dem Thema Wirtschaft und Menschenrechte zu verfügen. Sie sollen die öffentliche Politik auf internationaler und nationaler Ebene beeinflussen. Die in diesem Rahmen beschriebenen Vorstellungen können in Gesetzen, Verträgen, Verordnungen, CSR-Maßnahmen, unternehmerischen Verhaltensweisen und in der Unternehmenspolitik zur Geltung kommen. Der Rahmen klärt die unterschiedlichen Rollen von Wirtschaft und Politik sowie spezielle Konzepte und Begriffe.

Diese Leitprinzipien ruhen auf den drei Säulen:

1. Staaten müssen den Schutz vor Menschenrechtsverletzungen gewähren, die von Dritten, einschließlich Wirtschaftsunternehmen, verübt werden,
2. Wirtschaftsunternehmen sind verpflichtet, die Menschenrechte zu achten, und
3. Opfer von Menschenrechtsverletzungen müssen wirksamen Zugang zu Abhilfemaßnahmen haben.

Dieser Rahmen wird offiziell als Rahmen der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“ bezeichnet (hier im Text wird die Kurzform UN-Rahmen) verwendet, oft wird auch der Begriff „Ruggie-Rahmen“ benutzt.

Der UN-Rahmen und die Leitprinzipien sind die wichtigste Errungenschaft der vergangenen 30 Jahre im Hinblick auf internationale Verhaltensnormen von Unternehmen. Der UN-Rahmen wurde formell 2008 vom UN-Menschenrechtsrat verabschiedet und erhielt damit einen offiziellen Status. Es war das erste Mal, dass ein UN-Gremium das Mandat für eine substanzielle Politik zur Verhütung von Menschenrechts-

verletzungen im Zusammenhang mit Wirtschaftstätigkeit ausgeübt hat. Die UN-Leitprinzipien stehen damit in einer Reihe mit den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und der dreigliedrigen IAO-Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Erklärung). Die MNE-Erklärung der IAO ist ein drittes maßgebliches, nicht rechtsverbindliches internationales Instrument, das sich mit dem Verhalten von Wirtschaftsunternehmen befasst.

Der UN-Rahmen und die Leitprinzipien sind „**Impulsgeber**“. Nachstehend einige der wichtigsten Ideen:

- Die Rollen des Staates und der Wirtschaft unterscheiden sich, sie sind voneinander unabhängig. Staaten können die Macht der Wirtschaftskonzerne nicht als Ausrede benutzen, um ihre Pflicht der Achtung von Menschenrechten nicht wahrzunehmen. **Wirtschaftsunternehmen können das Versagen des Staates und seiner Schutzfunktion nicht als Vorwand benutzen, sich ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte zu entziehen.**
- Die Verantwortung von **Wirtschaftsunternehmen für die Achtung der Menschenrechte gilt für alle Unternehmen und überall** und umfasst alle international anerkannten Menschenrechte. Die UN-Leitprinzipien beziehen sich speziell auf die IAO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die auf den acht Kernübereinkommen der IAO zum Schutz der Arbeitnehmerrechte beruhen.
- **Die Verantwortung der Wirtschaftsunternehmen für die Achtung der Menschenrechte bedeutet, dass sie „vermeiden sollten, die Menschenrechte Anderer zu beeinträchtigen, und dass sie sich mit nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, befassen sollten.“**
- Die Erwartung an verantwortungsbewusstes Handeln ist, dass Unternehmen ein Verfahren zur Gewährleistung **größter Sorgfalt benutzen, um Auswirkungen auf die**

Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern. Darüber hinaus haben Wirtschaftsunternehmen die Verantwortung, etwaige nachteilige Auswirkungen, die sie verursachen oder zu denen sie beitragen, wiedergutzumachen.

- **Wirtschaftsunternehmen haben zudem die Verantwortung, negative menschenrechtliche Auswirkungen, die unmittelbar aus ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen herrühren, zu verhüten oder zu mindern, selbst wenn sie aufgrund einer Geschäftsbeziehung von einem Partnerunternehmen verursacht worden sind und sie selbst gar nichts dazu beigetragen haben.**
- Die Pflicht des Staates, Schutz vor Menschenrechtsverletzungen zu gewähren, und die Verpflichtung der Wirtschaftsunternehmen, Menschenrechte zu achten, umfassen auch die Pflicht zur Wiedergutmachung von Schäden infolge nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen der wirtschaftlichen Tätigkeit.

Die Grundsätze für die Umsetzung legen fest, dass Wirtschaftsunternehmen:

- Direkte wie indirekte Beiträge zu Menschenrechtsverletzungen vermeiden sollen
- Eine menschenrechtsbezogene Politik entwickeln sollen
- Sich öffentlich zur Achtung der Menschenrechte bekennen sollen
- Mit gebührender Sorgfalt die tatsächlichen und potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit einschätzen und die Wirkung der von ihnen in diesem Bereich ergriffenen Maßnahmen nachhalten
- Öffentlich darüber berichten, wie sie mit Menschenrechten umgehen und wo ein großes Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht
- Mit staatlichen Stellen bei der Wiedergutmachung zusammenarbeiten
- Eigene Beschwerdeverfahren einrichten, die allen betroffenen Stakeholdern zur Verfügung stehen.

GOVERNANCE:

Die UN-Leitprinzipien wurden 2011 vom UN-Menschenrechtsrat nach einem Prozess umfassender Steuerung mit Wirtschaftsunternehmen und öffentlichen Stellen angenommen. Für diese Leitprinzipien gibt es keinen UN-Mechanismus, der Auslegungsfragen erörtert, Beschwerden gegen bestimmte Unternehmen regelt, Konflikte löst oder Anschuldigungen wegen unternehmerischen Fehlverhaltens untersucht. Der UN-Menschenrechtsrat hat eine Arbeitsgruppe unabhängiger Sachverständiger eingesetzt und sie u.A. mit der Förderung der Leitprinzipien, der Benennung und dem Austausch von guten Praxisbeispielen und dem Erarbeiten von Empfehlungen beauftragt.

Die Bedeutung der Leitprinzipien dürfte wohl in ihrem Einfluss auf andere Organisationen und Institutionen und auf die öffentliche Politik liegen und in den Chancen, die sich ergeben, wenn sie von Regierungen oder Unternehmen angewandt werden. Viele wichtige, die soziale Verantwortung betreffende Instrumente und Initiativen wurden aktualisiert, um die in den Leitprinzipien beschriebenen Ideen zu berücksichtigen. Die OECD-Leitsätze greifen die meisten der wichtigen Gedanken der Leitprinzipien auf, darunter auch die Sorgfaltspflicht. Das bedeutet, dass die Leitprinzipien Teil des 'höchstentwickelten außergerichtlichen Konfliktlösungsmechanismus' auf staatlicher Seite sind.

BETEILIGUNG DER GEWERKSCHAFTEN:

Die Gewerkschaften wurden während der gesamten Entwicklung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte beteiligt.³

³ Der UN-Rahmen und seine Leitprinzipien fordern von der Wirtschaft die Einhaltung des gesamten Spektrums der international anerkannten Menschenrechte – darunter sind mindestens die Rechte in der internationalen Menschenrechtscharta und in der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu verstehen.

Das Recht der Arbeitnehmer auf Gründung oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wird in allen drei Instrumenten, aus denen die internationale Menschenrechtscharta besteht, ausdrücklich aufgeführt.

VERWENDUNG DER UN-LEITPRINZIPIEN FÜR MENSCHENRECHTE

| STÄRKEN | SCHWÄCHEN |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Die UN-Leitprinzipien (UNGP) sind ein bedeutendes und maßgebliches internationales Instrument der Einflussnahme auf das Unternehmensverhalten. • Sie gelten universell für alle international anerkannten Menschenrechte, für alle Unternehmen und in allen Ländern. • Die UNGP werden von Staaten und Organisationen der Zivilgesellschaft wie auch von Wirtschaftsorganisationen und Unternehmen umfassend unterstützt. • Die „Sorgfaltspflicht“ wird hier als neue und wesentliche Erwartung an verantwortungsbewusstes unternehmerisches Verhalten etabliert. • Die UNGP legen fest, wann ein Unternehmen die Verantwortung für negative Auswirkungen seiner Geschäftsbeziehungen einschl. seiner Lieferkette übernehmen muss. • Die Menschenrechte beinhalten nahezu alle sozialen Dimensionen einer nachhaltigen Entwicklung einschließlich der wichtigsten Arbeitspraktiken von Unternehmen. • Sie sind ein Modell, das die gesamte Lieferkette abdeckt. | <ul style="list-style-type: none"> • Es gibt keine begleitende offizielle Auslegung oder einen effektiven Überwachungsmechanismus. Die Umsetzung hängt von anderen Organisationen einschl. des Staates und Wirtschaftsverbänden ab. • Die Bedeutung von Konzepten wie der „Sorgfaltspflicht“ muss situationsabhängig entwickelt werden. • Beschränkt auf Menschenrechte einschl. Arbeitnehmerrechte. |

WICHTIGE PUNKTE ZUR BERÜCKSICHTIGUNG DURCH BETRIEBSRÄTE & GEWERKSCHAFTEN

Die UN-Leitprinzipien (UNGP) bestehen aus folgenden Komponenten:

- Um ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, sollten Wirtschaftsunternehmen über Grundsätze und Verfahren verfügen, die ihrer Größe und ihren Umständen angemessen sind, einschließlich
 - A. einer Grundsatzverpflichtung, ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen;
 - B. eines Verfahrens zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, das darauf abstellt, die Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu vermeiden und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen begegnen;
 - C. Verfahren, die die Wiedergutmachung etwaiger nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen ermöglichen, die sie verursachen oder zu denen sie beitragen.
- Zur Verankerung ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte sollten Wirtschaftsunternehmen ihre Selbstverpflichtung, dieser Verantwortung gerecht zu werden, in einer Grundsatzerklärung zum Ausdruck bringen, die:
 - A. auf höchster Führungsebene des Wirtschaftsunternehmens angenommen wird;
 - B. sich auf einschlägiges internes und/oder externes Fachwissen stützt;
 - C. die menschenrechtsbezogenen Erwartungen des Unternehmens an die Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstigen Parteien festlegt, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind;
 - D. öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien mitgeteilt wird;
 - E. sich im operativen Geschäft ausdrückt und in den Verfahren, die notwendig sind zu ihrer Verankerung im gesamten Unternehmen.

ANWENDUNG

Die Gewerkschaften können die UN-Leitprinzipien wie folgt anwenden:

- Zum Lösen von Problemen und zur Entwicklung der Bedeutung der Sorgfaltspflicht durch die OECD-Leitsätze und in anderen zwischenstaatlichen Mechanismen wie z.B. denen bei der IFC, die sich auf die Leitprinzipien stützen
- Zur Einflussnahme auf die Regierungspolitik und Rechtssetzung im Bereich Unternehmensverhalten
- Zum Kampf für die menschenwürdige Behandlung von Arbeitnehmern/innen in Lieferketten und für Arbeitnehmer/innen in prekären Beschäftigungsverhältnissen
- Um internationalen Druck auf bestimmte Unternehmen oder Regierungen auszuüben
- Als Basis für die Beteiligung an nationalen Aktionsplänen für Wirtschaft und Menschenrechte, zu deren Entwicklung Regierungen angehalten werden
- Zur Einflussnahme auf zwischenstaatliche Organisationen (IAO, Weltbank, OECD und andere)
- Zur Beurteilung oder Änderung von CSR-Initiativen
- Zur Ansprache bestimmter Unternehmen auf spezifische Probleme und Änderung des Rahmens für den sozialen Dialog
- Zur Beurteilung der Non-Financial-Reports von Unternehmen oder Mitwirkung an diesen Berichten
- Zum Lösen von Problemen und zur Entwicklung der Bedeutung der Sorgfaltspflicht in Fällen der OECD-Leitsätze und anderer zwischenstaatlicher Mechanismen wie z.B. denen bei der IFC.

[Weitere Einzelheiten siehe Briefing Note for Trade Unionists des IGB – [Link](#)]

ZUR WEITEREN INFORMATION

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte - [Link](#)
- IGB, Vereinte Nationen: Der „Schutz, Achtung und Abhilfe“-Rahmen für Wirtschaft und Menschenrechte und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – ein Leitfaden für Gewerkschafter - [Link](#)
- IGB, Rahmen für Wirtschaft und Menschenrechte und UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – Hintergrundinformationen für Gewerkschafter - [Link](#)
- [Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und das Menschenrecht der Arbeitnehmer auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und Tarifverhandlungen. Produziert von IGB, UNI, IndustriALL und der Clean Clothes Campaign \(Kampagne für saubere Kleider\).](#)
- CNV International – Auf dem Weg zu fairen Lieferketten: Wie die Ruggi-Prinzipien und euer internationales Netzwerk gegen Menschenrechtsverletzungen in eurem Unternehmen oder Sektor verwendet werden können. - [Link](#)

DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN

ZUSAMMENFASSUNG:

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind ein Anhang der OECD-Erklärung über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen. Es handelt sich hier um Empfehlungen mit Prinzipien und Normen für ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Verhalten, vorgelegt von Staaten und gerichtet an multinationale Unternehmen in oder aus Staaten, die diese Erklärung unterzeichnet haben. Die Erklärung und die Leitsätze wurden 1976 von der OECD angenommen und zuletzt im Jahre 2011 überarbeitet.

Diese Leitsätze sind zwar nicht rechtsverbindlich, umschreiben aber die Erwartungen von Staaten im Hinblick auf das Unternehmensverhalten in folgenden Bereichen:

- Menschenrechte
- Beschäftigung und industrielle Arbeitsbeziehungen
- Umwelt
- Bekämpfung von Bestechung
- Verbraucherinteressen
- Wissenschaft und Technologie
- Wettbewerb
- Steuern

Teil I der Leitsätze enthält Empfehlungen für ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Verhalten in einem globalen Kontext. Dazu gehören die folgenden Kapitel (Auszug)

KAPITEL IV MENSCHENRECHTE:

Staaten haben die Pflicht zum Schutz der Menschenrechte. Die Unternehmen sollten im Rahmen der international anerkannten Menschenrechte und der von den Ländern, in denen sie tätig sind, eingegangenen internationalen Menschenrechtsver-

pflichtungen sowie der einschlägigen nationalen Gesetze und Vorschriften: *[Hinweis: Die folgenden Punkte sind Auszüge – weitere Erläuterungen siehe Seite 36 der OECD-Leitsätze]*

1. Die Menschenrechte achten, was bedeutet, dass sie eine Verletzung der Menschenrechte anderer vermeiden und negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte begegnen sollten, an denen sie beteiligt sind.
2. Verhindern, dass im Zusammenhang mit ihren eigenen Aktivitäten negative Auswirkungen auf Menschenrechte verursacht werden oder ein Beitrag dazu geleistet wird, und derartigen Auswirkungen, wenn sie auftreten, begegnen.
3. Sich um Mittel und Wege bemühen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung aus ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar erwachsen, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.
4. Eine Erklärung vorlegen, in der sie ihr Engagement zur Achtung der Menschenrechte formulieren.

KAPITEL V BESCHÄFTIGUNG UND BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN SOZIALPARTNERN:

Die Unternehmen sollten im Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie der bestehenden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und Beschäftigungspraxis sowie der geltenden internationalen Arbeitsstandards: *[Hinweis: Die folgenden Punkte sind Auszüge – weitere Erläuterungen siehe Seite 43 der OECD-Leitsätze]*

1. (a) Das Recht der von dem multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte respektieren, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu gründen bzw. ihnen beizutreten.
- (b) Das Recht der von dem multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte respektieren, Gewerkschaften und Vertretungsorgane ihrer Wahl zu beauftragen, sie bei Tarifverhandlungen zu vertreten, und bereit sein, mit diesen

Arbeitnehmerorganisationen entweder einzeln oder über Arbeitgeberverbände konstruktive Verhandlungen zu führen mit dem Ziel, Vereinbarungen über die Beschäftigungsbedingungen zu treffen.

2. Den Arbeitnehmervertretern die Unterstützung zuteilwerden lassen, die erforderlich ist, um das Zustandekommen wirksamer Tarifverträge zu fördern.

STEUERUNG:

Auf internationaler Ebene: Die Aufsicht erfolgt durch den Investitionsausschuss der OECD mit beratender Unterstützung durch:

- den Wirtschafts- und Industrierat der OECD (BIAC)
- den gewerkschaftlichen Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC)
- OECD Watch (internationales NGO-Netzwerk)

Auf nationaler Ebene: Staaten, die die Leitsätze unterzeichnen, müssen **nationale Kontaktstellen** (NKS) einrichten, die bei potenziellen Verstößen gegen die *Leitsätze* angerufen werden. Die NKS haben ihre eigenen Überwachungsmechanismen auf nationaler Ebene (z.B. Lenkungsausschüsse und Beratungsgremien) und müssen dem nationalen Parlament jährliche Berichte vorlegen.

BETEILIGUNG DER GEWERKSCHAFTEN:

Einige wenige NKS sind dreigliedrig konstituiert, die Gewerkschaftern sind dort anerkannte gleichberechtigte Partner. In anderen NKS sind die Gewerkschaften formal im Lenkungsausschuss oder Beratungsgremium vertreten. Alle NKS sollen mit Gewerkschaften und anderen Organisationen bei der Förderung der *Leitsätze* zusammenarbeiten. Zwischen 2000 und 2014 haben Gewerkschaften 160 Verstöße gegen die *Leitsätze* gemeldet, wobei die meisten Fälle Kapitel V betrafen (Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern) [TUAC 2012].

ANWENDUNG DER OECD-LEITSÄTZE

| Stärken | Schwächen |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Beinhalten einen Beschwerdemechanismus (NKS) • Offen für OECD-Mitglieder wie auch Nicht-Mitglieder • Gelten für global operierende multinationale Unternehmen (MNU) aus Ländern, die die Leitsätze unterzeichnet haben • Gelten für Lieferketten und andere geschäftliche Beziehungen und für alle Arbeitnehmerkategorien, ob Stammbesellschaft oder Zeitarbeiter • Beinhalten die Anforderung an MNU, Menschenrechte zu beachten und Verfahren zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht anzuwenden • Abgestimmt auf andere maßgebliche internationale Standards, darunter die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die dreigliedrige IAO-Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik [TUAC 2012]. | <ul style="list-style-type: none"> • Nicht rechtsverbindlich – kann gerichtlich nicht durchgesetzt werden • Uneinheitliche und oft schlechte Arbeit der NKS • Wenn das NKS-Verfahren versagt, gibt es keine weiteren Möglichkeiten; falls die NKS sich des Falls nicht annimmt, gibt es keine nächste Instanz • „Keine wirklichen und angemessenen Sanktionen für MNU“ [Teilnehmer 2014] • „Die Leitsätze äußern sich nicht zum Mindestlohn“ [Teilnehmer 2014] • Zu vage – nicht detailliert genug |

WICHTIGE PUNKTE ZUR BERÜCKSICHTIGUNG DURCH BETRIEBSRÄTE & GEWERKSCHAFTEN

- Alle Organisationen einschließlich der Gewerkschaften können einen Verstoß gegen die Leitsätze anzeigen:
 - Wenn der potenzielle Verstoß gegen die *Leitsätze* in einem Land erfolgt, das die *Leitsätze* unterzeichnet hat, sollte dieser Verstoß der NKS dieses Landes (*Gastland-NKS*) gemeldet werden.
 - Wenn der angebliche Verstoß gegen die Leitsätze in einem Land erfolgt, das die Leitsätze nicht unterschrieben hat, sollte dieser Verstoß der NKS des Landes gemeldet werden, in dem das MNU seine Zentrale hat (*Ursprungsland-NKS*)
- Die erste Maßnahme des NKS besteht in einer ersten Bewertung um festzustellen, ob der aufgeworfene Fall im Sinne der Leitsätze für eine eingehendere Prüfung in Frage kommt. Wird

die vorgelegte Angelegenheit angenommen, bietet die NKS den Parteien Vermittlerdienste an. Wenn sich die Parteien aufgrund des Mediationsverfahrens einig werden, veröffentlicht die NKS ihren Bericht und schließt den Fall.

- Fall die Parteien eine Vermittlung ablehnen oder diese misslingt, führen einige NKS eine Untersuchung durch und entscheiden öffentlich, ob gegen die Leitsätze verstoßen wurde, oder sie veröffentlichen einen NKS-Bericht mit Empfehlungen über eine bessere Umsetzung der Leitsätze.

ANWENDUNG

- Zuständige nationale Kontaktstelle (NKS) ermitteln und Kontakt aufnehmen
- Gewerkschaften ermitteln, die an der Arbeit der NKS beteiligt sind
- Beteiligung an Maßnahmen zur Verbesserung der Leistungen der NKS
- Vorlage von Beschwerden an die NKS besonders unter Verweis auf die Bestimmungen über Sorgfaltspflicht und Zulieferketten
- Darauf achten, dass die Regierung eures Landes über die Arbeitsweise der NKS berichtet; diese Berichte müssen in der/den jeweiligen Landessprache/n vorliegen
- Die jüngsten Verlautbarungen des jeweiligen Unternehmens über die Einhaltung der OECD-Leitsätze überprüfen
- Den Leitfaden für Gewerkschaften zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen überprüfen – [Link](#)

WEITERE INFORMATIONEN

- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen - [Link](#)
- Leitfaden der Gewerkschaften zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen in verschiedenen Sprachen Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Deutsch, Japanisch, Koreanisch, Spanisch und Schwedisch– [Link LANGUAGES WERE WRONG](#)
- [Link](#)
- TUAC-Erklärung zur Aktualisierung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen – 25. Mai 2011 - [Link](#)
- Beispiele für beachtenswerte Fälle
 - G4s vs. Uni Global Union <http://www.tuaoecdmguide-lines.org/CaseDescription.asp?id=18>
 - Unilever PLC vs. International Union of Food Workers (Pakistan)– [Link](#)
 - Nissan vs. UAW-IndustriALL:
<http://www.state.gov/e/eb/oeed/usncp/links/rls/236972.htm>

DIE DREIGLIEDRIGE IAO-GRUNDSATZERKLÄRUNG

ZUSAMMENFASSUNG:

Die dreigliedrige IAO-Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (die MNU-Erklärung) wurde 1977 vom IAO-Verwaltungsrat angenommen und seither zu diversen Anlässen überarbeitet. Der Inhalt stützt sich auf IAO-Übereinkommen und IAO-Empfehlungen. Bei den Überarbeitungen ging es um zusätzliche Verweise auf weitere IAO-Instrumente, die jeweils seit der letzten Revision hinzugekommen sind. Die MNU-Erklärung der IAO ist in vier Sektionen unterteilt: allgemeine Maßnahmen, Beschäftigung, Arbeits- und Lebensbedingungen und Arbeitsbeziehungen.

Die MNU-Erklärung behält ihren hohen Stellenwert im Hinblick auf CSR aus zwei Gründen. Erstens: Die MNU-Erklärung der IAO erwartet von der Wirtschaft nicht, dass sie ihre soziale Verantwortung einseitig definiert; vielmehr sieht sie Konsultationen zwischen Regierungen, nationalen Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerorganisationen vor. Sie fordert MNU zudem auf, „anerkannte allgemeine politische Zielsetzungen der Länder, in denen sie tätig sind, in vollem Umfang berücksichtigen“ und merkt an, „ihre Tätigkeit sollte mit den Entwicklungsprioritäten und den sozialen Zielen und Strukturen der Länder, in denen sie tätig sind, übereinstimmen.“

Zweitens: Die MNU-Erklärung ist für Überlegungen zu CSR außerdem wichtig, weil seitens der Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer Konsens darin besteht, dass Übereinkommen und Empfehlungen der IAO zwar von Regierungen umgesetzt werden sollen, zahlreiche der unterlegten Prinzipien dieser Übereinkommen und Empfehlungen aber auch von Unternehmen verwendet werden können. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu vermerken, dass die MNU-Erklärung als gute Praxis für alle Unternehmen gedacht ist, egal ob multinational oder national.

Folgende Grundsätze werden genannt:

- Förderung der vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung

- Beschäftigung von Staatsangehörigen des Gastlandes ist Vorrang zu geben
- Rechtzeitige Unterrichtung bei anstehenden beträchtlichen Veränderungen
- Ausbildung
- Arbeits- und Lebensbedingungen
 - Löhne nicht unter dem marktüblichen Niveau
 - Einhaltung des Mindestlohns
 - Sicherstellen höchster Gesundheits- und Sicherheitsstandards
- Arbeitsbeziehungen
 - Vereinigungsfreiheit
 - Tarifverhandlungen
 - Anhörung
 - Behandlung von Beschwerden und faire Verfahren besonders bei Tätigkeit in einem Land, das sich nicht an Kernübereinkommen der IAO hält (z.B. Kinderarbeit zulässt)

STEUERUNG:

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist die globale Einrichtung zur Festlegung internationaler Arbeitsnormen und außerdem die maßgebliche internationale Organisation für alle Angelegenheiten, die Arbeitspraktiken und die Welt der Arbeit betreffen. Sie funktioniert auf einer dreigliedrigen Basis unter Beteiligung fast aller Staaten weltweit sowie der repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Die MNU-Erklärung der IAO hat den Status eines internationalen Instruments.

Es wurden einige Folgemechanismen zur dreigliedrigen Grundsaterklärung einschließlich eines Interpretationsverfahrens entwickelt, die sich aber als nicht effektiv erwiesen haben.

In regelmäßigen Abständen werden Umfragen durchgeführt um festzustellen, inwiefern MNU, Staaten und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen die Erklärung durchführen. Die letzte Umfrage stammt aus dem Jahre 2003 und liefert ein breites Bild über die Auswirkungen der Erklärung, aber:

- Die Zahl der Antworten ist im Vergleich zur vorhergehenden Umfrage (1999) zurückgegangen
- Die Antworten waren oft vage und nicht auf den Punkt gebracht
- Es wird empfohlen, über eine andere Art der Überwachung nachzudenken

BETEILIGUNG DER GEWERKSCHAFTEN:

Die Arbeitnehmervertreter im IAQ-Verwaltungsrat haben die MNU-Erklärung angenommen, die in Konsultation mit internationalen Gewerkschaftsverbänden und Arbeitgeberorganisationen entwickelt wurde.

VERWENDUNG DER DREIGLIEDRIGEN IAO-GRUNDSATZERKLÄRUNG

| Stärken | Schwächen |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Das einzige universell anwendbare, maßgebliche Instrument, das Unternehmensverhalten und Entwicklung aufeinander bezieht. Es lässt sich zur Unterstützung von Forderungen verwenden, dass die Wirtschaft die zugrundeliegenden internationalen Arbeitsnormen respektieren muss, egal, ob sie ratifiziert wurden oder nicht. | <ul style="list-style-type: none">• Kein effektiver Folgemechanismus• Ist nicht an die wichtigen Konzepte der UN-Leitprinzipien einschließlich der Beziehungen innerhalb der Lieferkette angepasst worden |

WICHTIGE PUNKTE ZUR BERÜCKSICHTIGUNG DURCH BETRIEBSRÄTE & GEWERKSCHAFTEN

Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen

- Multinationale Unternehmen sollten ihren Arbeitnehmern keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten als vergleichbare Arbeitgeber in dem betreffenden Land.
- Wenn multinationale Unternehmen in Entwicklungsländern tätig sind, in denen es keine vergleichbaren Arbeitgeber gibt, sollten sie im Rahmen der staatlichen Politik die bestmöglichen Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten. Diese Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen sollten der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens entsprechen, aber zumindest ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen zu erfüllen. Werden den Arbeitnehmern Sach- und Dienstleistungen geboten wie Wohnungen, ärztliche Betreuung oder Essen, sollten diese von guter Qualität sein.
- Vor allem in Entwicklungsländern sollten die Regierungen bemüht sein, durch geeignete Maßnahmen zu gewährleisten, dass die Tätigkeiten multinationaler Unternehmen soweit wie möglich den unteren Einkommensgruppen und den weniger entwickelten Gebieten zugute kommen.

ANWENDUNG

Die MNU-Erklärung der IAO kann in jeder Hinsicht bezüglich der sozialen Verantwortung von Unternehmen im Hinblick auf internationale Arbeitsnormen, die von allen Wirtschaftsunternehmen in allen Ländern respektiert werden müssen, zitiert werden

WEITERE INFORMATIONEN

- IAO: Dreigliedrige Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) – 4. Ausgabe - [Link](#)

DIE NORM ISO 26000

ZUSAMMENFASSUNG:

Die Internationale Organisation für Normung hat 2010 die Internationale Norm 26000 (ISO 26000) veröffentlicht und damit Leitlinien für die soziale Verantwortung der Unternehmen definiert. Ziel der Norm ist es, einen Beitrag zu einer nachhaltigen globalen Entwicklung zu leisten, indem Wirtschaftsunternehmen und andere Organisationen dazu angehalten werden, soziale Verantwortung zu praktizieren und damit ihren Einfluss auf ihre Beschäftigten, die Natur und die Kommunen vor Ort zu verbessern.

Grundsätze der sozialen Verantwortung (nach ISO26000)

- Rechenschaftspflicht
- Transparenz
- Ethisches Verhalten
- Achtung der Interessen der Stakeholder
- Achtung der Rechtsstaatlichkeit
- Achtung internationaler Verhaltensstandards
- Achtung der Menschenrechte

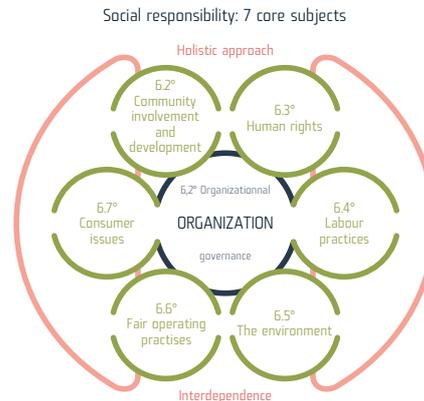
Definition:

Die Verantwortung einer Organisation für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Umwelt durch transparente und ethische Verhaltensweisen, die⁴:

- zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen; dazu zählen auch die Gesundheit und das Wohlergehen einer Gesellschaft
- Stakeholderinteressen angemessen berücksichtigen
- anzuwendendes Recht einhalten und im Einklang mit international anerkannten Verhaltensnormen stehen
- in der gesamten Organisation integriert sind und in ihren Beziehungen gelebt werden.

Die sieben Kernthemen, die der Anwender der ISO 26000 beachten sollte, sind:

- Organisationsführung
- Menschenrechte
- Arbeitspraktiken
- Umwelt
- Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken



- Konsumentenangelegen
- Einbindung und Entwicklung des Gemeinwesens

STEUERUNG:

Die Norm wurde von mehr als 600 Teilnehmern aus 90 Länder entwickelt unter Berücksichtigung

- einer ausgewogenen Stakeholder-Beteiligung (Wirtschaft, Arbeitnehmer, NGOs, Verbraucher, Staat usw.)
- einer ausgewogenen Beteiligung der entwickelten Länder und der Entwicklungsländer
- Die nachfolgende Pflege der Norm wird von nationalen Normungsorganisationen kontrolliert.
- Die ISO 26000 hat die Sichtweise der Europäischen Kommission auf CSR beeinflusst

BETEILIGUNG DER GEWERKSCHAFTEN:

Arbeitnehmergruppen hatten erheblichen Einfluss auf die Entwicklung von ISO 26000; beteiligt waren die IAO, der IGB und eine Reihe nationaler Gewerkschaften. Zwischen ISO und IAO wurde eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit betreffend ISO 26000 geschlossen.

4 ANMERKUNG 1: Aktivitäten beinhalten Produkte, Dienstleistungen und Verfahren
ANMERKUNG 2: Mit Beziehungen sind solche gemeint, die im Zusammenhang mit den Aktivitäten der Organisation innerhalb ihres Einflussbereichs entstehen

VERWENDUNG VON ISO 26000

| Stärken | Schwächen |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ISO ist eine anerkannte Normungsorganisation, bekannt für andere organisatorische Normen wie ISO 9001; ISO 14001 • Bezieht sich auf eine große Themenvielfalt, darunter Menschenrechte und Arbeitspraktiken • Bestimmt für Organisationen aller Art • Einige Unternehmen haben die Wirkung der Norm bestätigt, besonders in Asien • Wird oft als Themen-Checkliste verwendet • Sehr detaillierte und ausführliche Leitlinien • Gewerkschaften waren aktiv an der Erarbeitung dieser Norm beteiligt | <ul style="list-style-type: none"> • Eine gravierende Schwäche ist in der Entscheidung der ISO zu sehen, diese Norm nicht als Public Domain-Standard, sondern als proprietären Standard zu veröffentlichen. Dieses Problem wurde auch von den Gewerkschaften während des ISO-Prozesses angesprochen • Nur ein Leitfaden, der gute Praxis beschreibt • Keine Unterstützung der Normüberwachung • Unklar bleibt, wie umfassend ein Unternehmen die Norm verwendet hat – oder ob „nur die erste Seite gelesen wurde“ • Es kann kein Druck auf Unternehmen ausgeübt werden • Es gibt derzeit nur wenige Unternehmen, die sich nach dieser Norm richten |

WICHTIGE PUNKTE ZUR BERÜCKSICHTIGUNG DURCH BETRIEBSRÄTE & GEWERKSCHAFTEN

Im Hinblick auf den sozialen Dialog sollte eine Organisation:

- die Bedeutung der Einrichtungen des Sozialdialogs auch auf der internationalen Ebene sowie der für Tarifverhandlungen anwendbaren Strukturen erkennen
- jederzeit das Recht der Arbeitnehmer anerkennen, sich einer Gewerkschaft anzuschließen oder eine Gewerkschaft zu gründen, die seine Interessen vertritt, oder Tarifverhandlungen zu führen
- Arbeitnehmer nicht behindern, die einer Gewerkschaft beitreten oder eine Gewerkschaft gründen oder Tarifverhandlungen führen wollen, indem sie z.B. entlassen oder diskriminiert, Repressalien ausgesetzt oder direkt oder indirekt bedroht werden und auf diese Weise eine Atmosphäre der Einschüchterung oder Angst geschaffen wird
- zuständigen Regierungsbehörden und Arbeitnehmervertretern rechtzeitig Mitteilung über Veränderungen im Unternehmen machen, die sich in signifikanter Weise auf die Beschäftigungssituation auswirken würden, damit die damit verbundenen Auswirkungen gemeinsam geprüft und schädliche Auswirkungen möglichst umfassend abgemildert werden können

- ordnungsgemäß gewählten Arbeitnehmervertretern soweit wie möglich in einem vernünftigen und nicht störenden Maß den Zugang zu Entscheidungsbevollmächtigten, Betriebsstätten, den von ihnen vertretenen Arbeitnehmern, den für die Ausführung ihrer Aufgaben erforderlichen Einrichtungen und zu Informationen zu ermöglichen, die ihnen ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Finanzen und Tätigkeiten des Unternehmens vermitteln
- Abstand davon nehmen, Regierungen bei der Einschränkung der Ausübung der international anerkannten Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen zu unterstützen. Organisationen sollten z.B. darauf verzichten, eine Tochtergesellschaft in Sonderwirtschaftszonen anzusiedeln oder dort ansässige Fremdfirmen zu beauftragen, wenn in diesen Zonen die Vereinigungsfreiheit eingeschränkt oder verboten ist, selbst wenn die nationalen Verordnungen diese Einschränkung gestatten; die Unternehmen sollten ebenfalls davon Abstand nehmen, auf solchen Einschränkungen basierende Förderinstrumente zu nutzen.

ANWENDUNG

- ISO 26000 ist eine ausgezeichnete Aufstellung der allgemein akzeptierten Verantwortlichkeiten von Unternehmen und kann für die Entwicklung von Checklisten z.B. zur nicht-finanziellen Berichterstattung (Non-Financial Reporting) verwendet werden oder die Erwartungen an ein verantwortungsbewusstes Verhalten in unterschiedlichen Bereichen beschreiben.

WEITERE INFORMATIONEN

- ISO 26000 - [Link](#)
- GRI und ISO 26000: Wie die GRI-Leitlinien in Verbindung mit ISO 26000 zu benutzen sind - [Link](#)
- Handbuch zur Umsetzung von ISO 26000: Leitlinien für Klein- und Mittelbetriebe - [Link](#)

DIE GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

ZUSAMMENFASSUNG:

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine gemeinnützige Organisation, die die Nachhaltigkeitsberichterstattung für Organisationen als Möglichkeit zur Verbesserung und zum Leisten ihres Beitrags in diesem Punkt fördert.

GRI ist einer der populärsten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. 2013 hat die GRI ihren 4. Rahmen für diese Berichterstattung veröffentlicht – die G4-Leitlinien.

Dieser freiwillige Rahmen liefert eine Struktur für die Berichterstattung und beinhaltet Indikatoren und Kriterien für die Berichterstattung

- Strategie und Profil
- Strategie und Analyse
- Organisationsprofil
- Berichtsparameter
- Steuerung, Verpflichtungen und Engagement
- Managementansatz

Ein wichtiges Element des Rahmens sind die GRI G4-Leistungsindikatoren, die die Offenlegungsanforderungen im Hinblick auf die folgenden Aspekte der Leistungen der Organisation vorgeben:

- Wirtschaft
- Umwelt
- Soziales – einschließlich
 - Arbeitspraktiken und menschenwürdige Arbeit
 - Menschenrechte
 - Gesellschaft
 - Produkthaftung

Im Kern zeichnet die G4-Leitlinien aus, dass nur über die wichtigsten Themen berichtet wird (materielle Themen)

Die Leitlinien bieten Organisationen zwei Optionen zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts, der den Leitlinien entspricht:

- **Kern-Option.** Erfordert einen Bericht über mindestens einen Indikator pro materiellem Aspekt **Umfassende Option.** Erfordert die Berichterstattung über sämtliche GRI-Indikato-

ren für jeden materiellen Aspekt, ergänzt durch zusätzliche allgemeine Angaben, z.B. zur Unternehmensführung.



STEUERUNG:

Die Leitlinien werden durch einen globalen Multistakeholder-Prozess entwickelt, an dem Vertreter aus der Wirtschaft, der Arbeitswelt, den Gewerkschaften⁵, der Zivilgesellschaft und der Finanzmärkte sowie Wirtschaftsprüfer und Sachverständige in unterschiedlichen Bereichen beteiligt sind. Sie stehen mit Aufsichts- und Regierungsbehörden in mehreren Ländern in einem intensiven Dialog. Die Leitlinien werden in Abstimmung mit international anerkannten Standards entwickelt, auf die in den gesamten Leitlinien verwiesen wird.

Die Gewerkschaften sind an allen Lenkungsstrukturen der GRI beteiligt. Dazu gehören der Vorstand, der Stakeholder-Rat und der globale Rat für Nachhaltigkeitsstandards. Die Teilnahme an diesen Gremien wird (gewerkschaftlicherseits) vom Globalen Gewerkschaftsrat koordiniert.

⁵ Zurzeit sitzt ein IGB-Mitglied im Technischen Beratungsausschuss und unterstützt den GRI-Vorstand und das Sekretariat bei der Wahrung der Qualität und Kohärenz des GRI-Rahmens

VERWENDUNG DER GRI

| Stärken | Schwächen |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Die G4-Leitlinien sind speziell auf den Grundsatz der Wesentlichkeit gerichtet und damit auf die Berichterstattung über Themen, die für Stakeholder besonders wichtig sind • GRI ermutigt Unternehmen, Ziele zu setzen und darüber zu berichten, ob diese Ziele erreicht wurden oder nicht | <ul style="list-style-type: none"> • Viele Unternehmen scheut die große Zahl der Indikatoren im GRI-Rahmen ab • Die Berichterstattung kann besonders für große Unternehmen teuer werden |

WICHTIGE PUNKTE ZUR BERÜCKSICHTIGUNG DURCH BETRIEBSRÄTE & GEWERKSCHAFTEN

Beispielhafte Indikatoren, die für Gewerkschaften evtl. von Nutzen sein könnten

- **Beschäftigung - G4-LA1:** Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region
- **Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis – G4-LA4:** Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind
- **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – G4-LA6:** Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht
- **Aus- und Weiterbildung – G4-LA9:** Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie
- **Vielfalt und Chancengleichheit – G4-LA12:** Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Unterscheidungsmerkmale
- **Gleicher Lohn für Frauen und Männer – G4-LA13:** Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern, nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten

- **Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken – G4-LA14:** Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden
- **Beschwerdeverfahren hinsichtlich diskriminierender Arbeitspraktiken – G4-LA16:** Gesamtzahl der Diskriminierungsfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
- **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen – G4-HR4:** Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, und ergriffene Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte
- **Kinderarbeit – G4-HR5:** Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und als Beitrag des Unternehmens zur Abschaffung von Kinderarbeit ergriffene Maßnahmen
- **Zwangs- oder Pflichtarbeit – G4-HR6:** Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und als Beitrag des Unternehmens zur Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit ergriffene Maßnahmen

ABSCHNITT C

ANWENDUNG

- Einfordern der Beteiligung von Betriebsräten und Gewerkschaften bei der Definition der Wesentlichkeit im Zusammenhang mit der Berichterstattung
- Nutzung der G4-Indikatoren als Instrument um sicherzustellen, dass die Organisation die Themen erfasst, die am wichtigsten sind
- Nutzung der G4-Berichte, um einen Vergleichsmaßstab für die Leistung des Unternehmens gemessen an anderen Unternehmen der Branche zu bekommen
- Verwendung von Nachhaltigkeitsberichten zur Beurteilung der Berücksichtigung von Gewerkschaftsthemen durch das Unternehmen

WEITERE INFORMATIONEN

- Global Reporting Initiative (GRI) - [Link](#)
- Gewerkschafts-Checkliste für die Global Reporting Initiative - [Link](#)
- Leitfaden der Gewerkschaften für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (vom IGB) - [Link](#)

SONSTIGE STANDARDS

ISO 14001:

Verfahrensnorm für Systeme des Umweltmanagements, die keine Leistungsanforderungen enthält. Sie ist mit Hunderttausenden von Anwendungen weit verbreitet und oft eine Voraussetzung, um als Zulieferer anerkannt zu werden. Zertifizierungsfähig. [Link](#)

FAIRTRADE:

Fairtrade-Normen wurden von NGOs zunächst unabhängig von der Wirtschaft entwickelt. Ein typischer Fairtrade-Standard macht Vorschriften zur Rückverfolgbarkeit, Etikettierung, Verpackung und Produktbeschreibung, Produktionspraxis, Umweltschutz, Arbeitsbedingungen, Produzentenfinanzierung, Mindestpreise, Premiumpreise, Produzentenunterstützung usw. - [Link](#)

VERHALTENS NORMEN VON UNTERNEHMEN:

Oft die erste Reaktion von Unternehmen auf entstehende Probleme, können sie sich auf Beziehungen innerhalb der Lieferkette (Bsp. Fair Labor Association) oder allgemeine Themen beziehen (Bsp. Dow's 'Diamond Standard' Code of Business Conduct). Produziert werden sie auf Branchenebene oder Unternehmensebene. Im Normalfall gilt:

- Diese Kodizes beschreiben lediglich ein angestrebtes Verhalten
- Ihre Steuerung und Durchsetzung ist unausgewogen
- Keine Überwachung, unzureichende oder keine Berichterstattung

MILLENNIUMS-ENTWICKLUNGSZIELE (MDG):

Diese Ziele sind im Jahr 2000 u.a. von den Vereinten Nationen entwickelt worden und sollten bis zum Jahr 2015 umgesetzt werden. Diese Vorgabe wurde nur zum Teil erfüllt. Die Post-2015-Entwicklungs-Agenda stellt die nachhaltigen Entwicklungsziele (SDG) in den Vordergrund. [Link](#)

NACHHALTIGE ENTWICKLUNGSZIELE (SDG):

Auf der Rio+20-Konferenz haben sich die Mitgliedstaaten im Abschlussdokument darauf geeinigt, dass die SDG folgende Vorgaben erfüllen müssen: - [Link](#)

- Sie stützen sich auf die Agenda 21 und den Umsetzungsplan

von Johannesburg und beachten vollständig alle Rio-Prinzipien. Sie entsprechen internationalem Recht und bauen auf bereits eingegangene Verpflichtungen.

- Sie leisten einen Beitrag zur vollständigen Umsetzung der Ergebnisse aller großen Konferenzen im Bereich Wirtschaft, Soziales und Umwelt.
- Der Fokus liegt auf Bereichszielen zum Erreichen einer nachhaltigen Entwicklung nach den Vorgaben des Abschlussdokuments.
- Es werden in ausgewogener Weise das Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit und seine Wechselwirkungen berücksichtigt und integriert.
- Die SDG entsprechen der Post-2015-Entwicklungs-Agenda und werden in diese integriert.
- Sie lenken nicht von der vorrangigen Aufgabe ab, die Millennium-Entwicklungsziele zu erreichen.
- Sie beinhalten, wo zweckmäßig, die aktive Beteiligung aller relevanten Stakeholder am Prozess

GLOBAL COMPACT DER VEREINTEN NATIONEN:

Wurde im Jahre 2000 von Kofi Annan ins Leben gerufen, „um der Globalisierung ein menschliches Gesicht zu geben“. Nimmt für sich in Anspruch, die größte CSR-Initiative der Welt zu sein. Die teilnehmenden Unternehmen unterschreiben, dass sie sich nach zehn anerkannten universellen Prinzipien richten (es gibt lediglich eine Berichtspflicht): – [Link](#)

- Menschenrechte
- Keine Mitschuld an Menschenrechtsverletzungen
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen
- Beseitigung aller Formen der Zwangs- und Pflichtarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Keine Diskriminierung bei Einstellung und Erwerbstätigkeit
- Umgang mit Umweltproblemen nach dem Vorsorgeprinzip
- Förderung eines größeren Umweltbewusstseins
- Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
- Korruptionsbekämpfung



ABSCHNITT D

**WEITERE INFORMATIONEN
UND RESSOURCEN**

DEFINITIONEN

RECHENSCHAFTSPFLICHT:

Entscheidungen und Tätigkeiten müssen gegenüber den Leitungsorganen des Unternehmens, der Justiz und generell den Stakeholdern verantwortet werden. [ISO 26000]

SOZIALE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN (CSR):

von der Europäischen Kommission definiert als „Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“. [EC - [Link](#)]

UMWELT: Natürliches Umfeld, in dem ein Unternehmen arbeitet; dazu gehören Luft, Wasser, Land, Bodenschätze, Flora, Fauna, der Mensch, der Weltraum und ihre Wechselbeziehungen. [ISO 26000]

IAO-ERKLÄRUNG ÜBER DIE GRUNDLEGENDEN PRINZIPIEN UND RECHTE BEI DER ARBEIT:

Die IAO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wurde 1998 angenommen und ist als Verpflichtung der Staaten, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen anzusehen, grundlegende menschliche Werte aufrechtzuerhalten, die wichtig sind für unser soziales und wirtschaftliches Zusammenleben. Die Erklärung bezieht sich auf vier grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit: Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen, Abschaffung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit, keine Diskriminierung bei Einstellung und Erwerbstätigkeit. - [Link](#)

MATERIELLE THEMEN:

Themen, die einen direkten oder indirekten Einfluss auf die Fähigkeit eines Unternehmens haben, wirtschaftliche, ökonomische und soziale Werte für sich selbst, ihre Stakeholder und die Gesellschaft insgesamt zu schaffen, zu erhalten oder zu beschädigen. [GRI G4]

PLANETARE GRENZEN:

2009 hat eine Gruppe von 28 international anerkannten Wissenschaftlern neun planetare Grenzen festgelegt, innerhalb derer die Menschheit sich über viele zukünftige Generationen weiterhin entwickeln und wachsen kann. Eine Überschreitung dieser Grenzen könnte zu abrupten und irreversiblen Umweltveränderungen führen. Diese neun Grenzen sind Klimawandel, Verlust der biologischen Vielfalt, bio-geo-chemische Kreisläufe, Versauerung der Weltmeere, Landnutzung, Trinkwassernutzung, Abbau der Ozonschicht, Aerosolkonzentration in der Atmosphäre und chemische Verschmutzung. [Rockstrom et al 2009 - A safe operating space for humanity]

STAKEHOLDER:

Einzelne Person oder Gruppe von Menschen, die von Entscheidungen oder Tätigkeiten einer Organisation betroffen wird. [ISO 26000]

INTERNATIONALE RAHMENABKOMMEN:

Internationale (oder globale) Rahmenabkommen werden zwischen einem multinationalen Unternehmen und einer oder mehreren globalen Gewerkschaften ausgehandelt. Sie verpflichten das Unternehmen, sich bei seiner globalen Tätigkeit nach gemeinsamen Standards zu richten; dabei wird auch die Zuliefererkette mit eingebunden.

STAKEHOLDER-BETEILIGUNG:

Bereitstellung von Strukturen für einen Dialog zwischen einer Organisation und einem oder mehreren ihrer Stakeholder mit dem Ziel, eine fundierte Grundlage für unternehmerische Entscheidungen zu erhalten. [ISO 26000]

NACHHALTIGE ENTWICKLUNG:

Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Lebensqualität der gegenwärtigen Generation sichert und gleichzeitig zukünftigen Generationen die Wahlmöglichkeit zur Gestaltung ihres Lebens erhält. [Brundtland-Definition; Rio 1987]

TRANSPARENZ:

Offener Umgang mit Entscheidungen und Tätigkeiten mit Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Umwelt und die Bereitschaft, dies in einer klaren, genauen, rechtzeitigen, ehrlichen und vollständigen Weise zu kommunizieren. [ISO 26000]

DREIFACHE BILANZ (TRIPLE BOTTOM LINE):

Im traditionellen Rechnungswesen bezieht sich der Begriff der „Bottom Line“ auf das, was dem Unternehmen „unter dem Strich“ in der Ertrags- und Aufwandsrechnung als Gewinn oder Verlust bleibt. Während der vergangenen 50 Jahre ist es Umweltschützern und Advocacy-Gruppen für soziale Gerechtigkeit darum gegangen, in der Öffentlichkeit den Begriff der „Bottom Line“ umfassender zu definieren und eine Vollkostenrechnung durch einen Rechnungslegungsrahmen einzuführen, der aus den drei Teilen Soziales, Umwelt (oder Ökologie) und Finanzen besteht, im Englischen auch bezeichnet als die „3P“ – Planet, People und Profit“.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Die folgenden Beispiele wurden freundlicherweise von Teilnehmern der Fortbildungseinheit 2014 zur Verfügung gestellt – die Bereitstellung dieser Fallbeispiele ist die Grundlage für praktische Übungen

JAHRESÜBERBLICK ÜBER VERLETZUNGEN VON GEWERKSCHAFTSRECHTEN

Der internationale Gewerkschaftsbund (IGB) veröffentlicht jährlich einen Bericht, der Verletzungen von Gewerkschaftsrechten durch Regierungen, Wirtschaftsunternehmen, Militär und Polizei dokumentiert, von denen sowohl Arbeitnehmer als auch Gewerkschaften betroffen sind. [\[link\]](#)

ITALIEN: IFA – IMPREGILO-VEREINBARUNG

- Das dritte internationale Rahmenabkommen in Italien wurde 2004 von dem italienischen Bauunternehmen Impregilo und dem IBBH (Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter) unterzeichnet, daran beteiligt waren ebenfalls die drei italienischen Branchengewerkschaften Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili e Affini, Fillea-CGIL (Italienischer Bund der Holzarbeiter im Baugewerbe, zur CGIL gehörend), Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini, Filca-CISL (Italienische Gewerkschaft der Arbeiter in der Bauwirtschaft, zur CISL gehörend) und Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno, Feneal-UIL (Italienischer Bund der Bau- und Holzarbeiter, zur Feneal-UIL gehörend).
- Das Abkommen legt fest, dass der Konzern die IAO-Übereinkommen im Hinblick auf Kinderarbeit, Diskriminierung und Arbeitsbedingungen respektieren und Löhne zahlen muss, „die das Existenzminimum sichern“. Es sieht Arbeitsstunden vor, die mit der Landesgesetzgebung vereinbar sind und sich an die Tarifverträge halten. Die Entscheidung für Überstunden erfolgt auf freiwilliger Basis und es müssen internationale Konventionen zum Umweltschutz und zur beruflichen Fortbildung eingehalten werden. Die Vereinbarung sieht die Einsetzung eines Teams vor, das mit einem Vertreter jeder Unterzeichnerorganisation und Vertretern des Unternehmens

besetzt ist. Es findet eine jährliche Konferenz statt, auf der die Teilnehmer „bewerten und erörtern, inwieweit die Vereinbarung eingehalten wurde.“

Erkenntnisse unserer Kollegen

- *„Wir haben in vielen Jahren die Erfahrung gemacht, dass internationale Rahmenabkommen mit italienischen Konzernen aus der Bauwirtschaft in zufriedenstellender Weise funktionieren.“*
- *Wir haben die erste Rahmenvereinbarung 2004 mit dem Unternehmen Impregilo aus dem Bausektor abgeschlossen und im Folgejahr hat die Beobachtungsgruppe beschlossen, eine Baustelle in Island zu besuchen, wo das Unternehmen eine Ausschreibung für den Bau eines Staudamms gewonnen hatte und auf der Baustelle Tausende von Arbeitern beschäftigt waren.*
- *Es waren sehr nützliche Erfahrungen, denn*
 - *wir hatten Kontakt zu allen Arbeitskräften auf der Baustelle (insgesamt 30 ethnische Gruppen), konnten mit ihnen reden und die Baubaracken inspizieren, in denen sie lebten, und*
 - *wir konnten uns davon überzeugen, dass das Rahmenabkommen erfüllt wurde (es gab nur einige geringfügige Probleme im Bereich Gesundheit und Sicherheit, die kurz nach unserem Besuch behoben wurden),*
 - *der Besuch bot auch die Gelegenheit zur Wiederbelebung des „sozialen Dialogs“ zwischen der örtlichen Unternehmensleitung und der lokalen Gewerkschaft, die aufgrund von Missverständnissen bis dato nur über die Medien stattgefunden hatte (Zeitungen, Fernsehen).*
- *Nach der Fusion zweier großer italienischer multinationaler Konzerne (Salini und Impregilo) haben wir im vergangenen Jahr ein internationales Rahmenabkommen für den neuen Multi unterzeichnet und hatten im letzten November die Möglichkeit, ein Camp des neuen Konzerns im Emirat Katar zu*

besuchen. Dort sind die Arbeiter untergebracht, die am Bau von sieben Stationen für eine U-Bahn beteiligt sind. Am Lebensstandard im Camp war nichts auszusetzen, die Verhältnisse waren zufriedenstellend bis gut, und dies war auch in den anderen Camps multinationaler Unternehmen (die ebenfalls Rahmenabkommen unterzeichnet haben) aus anderen EU-Ländern der Fall, die die Infrastrukturen für die Fußball-WM 2022 in Katar errichten.

- Während unseres Aufenthalts in Katar (dort ist jede Form der gewerkschaftlichen Organisation verboten) hatten wir die Gelegenheit festzustellen, dass besonders Unternehmen aus Asien Arbeiter aus Nepal, Bangladesch und den Philippinen wie Sklaven behandeln (keine Menschenrechte, nicht die Spur von Arbeitnehmerrechten!).
- Wir haben ein weiteres internationales Rahmenabkommen mit einem anderen italienischen Multi aus dem Zementsektor unterzeichnet, hatten bisher aber noch nicht die Gelegenheit, durch den Besuch eines Auslandswerks des Konzerns die Einhaltung des Abkommens zu überprüfen.

SPANIEN

- Standpunkt des spanischen Gewerkschaftsbundes CC.OO zu Konzepten und Verfahren der CSR/Nachhaltigkeit - [Link](#)
- Spanien hat einen **Nationalrat für CSR**, zu den Mitgliedern gehört die Gewerkschaft COMFIA (Finanzdienstleistungen – Banken)

BEOBSACHTUNGSSTELLE FÜR CSR

- Ein aus 12 Organisationen bestehendes Bündnis unterschiedlicher sozialer Bürgerrechtsgruppen, unterstützt von acht Universitäten. Während der vergangenen zehn Jahre hat diese Beobachtungsstelle die Qualität der CSR-Informationen der IBEX-35-Unternehmen analysiert - [Link](#)
- 10. Ausgabe des Berichts „Soziale Verantwortung der Unternehmen in den Jahresgeschäftsberichten der IBEX-35-Unternehmen“ - [Link](#)

NÜTZLICHE UNTERLAGEN AUF SPANISCH

- Präsentationen/Gewerkschaftsmandate für CSR/SRI (Kongress-2008) - [Link](#)
- Entwicklung analytischer Methoden zur CSR-Berichterstattung. Entwicklung von CSR-Berichtsanalysen - [Link](#).
- Einbindung von Gewerkschaftsberichten in CSR-Berichte - [Link](#)
- Förderung von CSR in unseren Pensionsfonds (Musterdokumente, politische Abstimmung) - [Link](#)
- Publikationen zum Thema SRI (1, 2), Beteiligung an der Arbeit des CWC (Ausschuss für Arbeitnehmerkapital) und Verbreitung der Ergebnisse
- Empfehlungen, CSR zu einem Thema in Tarifverhandlungen zu machen (letztes Dokument über nachhaltige Mobilität) - [Link](#)
- Beteiligung an der Einsetzung des spanischen Corporate Social Responsibility Council (CERSE) und Themen aus dem Bereich Druck am Arbeitsplatz. Aktive Beteiligung an Arbeitsgruppen zu Indikatoren
- Beteiligung an der CSR-Beobachtungsstelle - [Link](#)
- Arbeiten zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte (siehe Präsentation) - [Link](#)
- Vorschläge zur Messung von Lohngleichheit (#RSequidad report) (siehe UNI) - [Link](#)

GDF SUEZ

Im Juni 2012 hat der französische multinationale Energie- und Versorgungskonzern GDF Suez eine europäische Vereinbarung über die Gleichstellung von Männern und Frauen mit drei europäischen Gewerkschaftsverbänden unterzeichnet. Das Unternehmen hofft, mit diesem wegweisenden Abkommen einen signifikanten Beitrag zur Durchsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ von Männern und Frauen auf jeder Unternehmensebene zu leisten, den Anteil der Frauen mit unbefristeten Arbeitsverträgen zu erhöhen und allen Arbeitnehmern Möglichkeiten für eine bessere Work-Life-Balance zu eröffnen.

Ende 2010 hatte GDF Suez Gespräche über eine europaweite Vereinbarung über Geschlechtergleichstellung vorgeschlagen. Die Verhandlungen haben im Februar 2012 zum Entwurf einer Vereinbarung geführt, die danach von den nationalen Gewerk-

ABSCHNITT D

schaften bestätigt und formell am 5. Juni 2012 unterzeichnet wurde. Auf Seiten der Arbeitnehmer haben unterschrieben:

- Die neu gegründete europäische Gewerkschaft IndustriAll (EU12050711)
- Der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD)
- CEC European Managers (CEC)
- Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums
- Weitere Einzelheiten - [Link](#)

BOTTOM UP-STRATEGIE FÜR DIE ENTWICKLUNG EINES NEUEN GOVERNANCE-MODELLS

Darstellung des „Bottom-Up“-Modells:-

- CSR wird ein fester Punkt der Tagesordnung der Quartalsitzungen des Betriebsrates, des Konzernbetriebsrates oder des entsprechenden Gremiums, sorgt für eine bessere Sichtbarkeit des CSR und bietet die Möglichkeit, Themen direkt beim CEO anzusprechen.
- Aufnahme gemeinsamer vierteljährlicher Sitzungen mit Gewerkschaften und Unternehmensleitung vor den o.g. Sitzungen, um sich auf mögliche Themen, Umfang und Inhalte zu einigen und dies an den zuständigen Betriebsrat weiterzugeben (d.h. gemeinsame kooperative Arbeit auf einer entspannten Basis, auch wenn sich die Parteien darin einig sind, sich nicht einig zu sein!)
 - Diese Sitzung/Forum wird schrittweise zu einem Forum für vorausschauendes Handeln entwickelt unter Berücksichtigung der Termine wichtiger Business-Meetings und Veranstaltungen, die Inhalte für den Jahresbericht liefern könnten (auf diese Weise sind die Voraussetzungen für die regelmäßige, über das gesamte Jahr laufende Erhebung von Informationen gegeben, die potenziell Eingang in den von der Unternehmensleitung erstellten Jahresbericht finden).
 - Aktive Nennung von Themen/Projekten, die sich an den Artikeln der CSR-Vereinbarung orientieren und über das gesamte Jahr beobachtet werden (in früheren Jahren war man überwiegend der Meinung, dass Themen/Veranstaltungen/Aktionen nachträglich auf ihre Eignung für die CSR-Verwendung geprüft wurden, anstatt CSR als Motor für Verbesserungen zu nutzen.
- Die Unternehmensleitung muss als „Lernende Organisation“ akzeptieren, dass die Berichterstattung ausgewogen sein sollte und sowohl Erfolge als auch Misserfolge enthalten muss; auch über Chancen für zukünftige Verbesserungen sollte berichtet werden.
- Gemeinsame Diskussion und Einigung auf „Top 3“-Erfolgsgeschichten etc. im zusammenfassenden Bericht für UK zur Weitergabe an die Leitung des Mutterkonzerns.
- Einberufung einer Reihe spezieller gemeinsamer Sitzungen der Gewerkschaften und der britischen Unternehmensleitung, um den Jahresbericht zu überprüfen mit der Möglichkeit, Kritik zu äußern oder Änderungen zuzustimmen, damit die Gewerkschaftsseite die Möglichkeit hat, ihrer Überwachungs- und Compliance-Rolle gerecht zu werden.
- Für eine Gewerkschaftsvertretung in CSR-Stakeholder-Gremien sorgen, die vom Unternehmen geleitet werden (z.B. das Sustainable Business Panel mit Sitzen für 3 wichtige extern ermittelte und eingeladene Stakeholder), um direkt Beiträge zu Diskussionen leisten zu können.
- Für die Zukunft haben wir fünf wichtige Bereiche mit Verbesserungspotenzial benannt:
 - Die Kommunikation allgemein – immer noch unzureichend und in erster Linie bestimmt von der Nachhaltigkeits-Agenda
 - Der nächste Entwicklungsschritt für das britische Gewerkschafts-Management-Forum ist die Unterlegung der bezeichneten zukunftsorientierten Aktionen mit einfachen „RGG“-Indikatoren für eine Ampelstatusanzeige – Rot, Gelb, Grün.
 - Lobbyarbeit bei der Konzernleitung bei Tagungen des CSR-Vorstands (mit gewerkschaftlicher Vertretung aus jedem Land oder von jeder Tochtergesellschaft), damit übersetzte Jahresberichte aller anderen Tochtergesellschaften vorliegen, damit die CSR-Aktionen und CSR-Themen jeder Tochtergesellschaft unternehmensübergreifend sichtbar werden, um das allgemeine Verständnis zu verbessern sowie potenzielle Synergien und Unterschiede aufzuzeigen.
 - Lobbyarbeit bei der Konzernleitung bei Tagungen des CSR-Vorstands, damit die Gewerkschaften an den redaktionellen Prozessen zur Erstellung des CSR-Jahresberichts des Konzerns auf Basis der Berichte der Tochtergesell-

schaften beteiligt werden (es gibt keine Transparenz oder Beteiligung an diesem wichtigen Prozess).

- Einsetzen einer kleinen Zahl von Arbeitsgruppen zur Überprüfung potenzieller Verbesserungen der CSR-Vereinbarung, die von den CSR-Unterzeichnern in Betracht zu ziehen sind (Entwicklung der aktuellen Vereinbarung, damit auch neue/revidierte Standards berücksichtigt werden).

BESTE CSR-PRAKTIKEN ITALIEN

1) Cariparma (Bankensektor)

Bei Cariparma wurde vor drei Jahren eine Kommission für die soziale Verantwortung der Unternehmen eingesetzt, die mit Arbeitnehmervertretern und Topmanagern besetzt ist. Im Oktober 2014 hat das Unternehmen beschlossen, Gewerkschaften und andere Stakeholder aktiv an der Erstellung seines Sozialberichts zu beteiligen, und hat mit Hilfe eines externen Consulting-Unternehmens eine Befragung durchgeführt. Motiviert wurde diese Maßnahme durch die Entscheidung von Cariparma, die neuen G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative für die Erstellung der Nachhaltigkeitsberichte heranzuziehen. Es gibt drei wichtige Themen, die Cariparma in seinem Sozialbericht mit Unterstützung der Stakeholder vertiefen will: 1) Erweiterung der Tätigkeit der Kommission; 2) Sozialangebote des Unternehmens abgestimmt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf; 3) Berücksichtigung von Arbeitnehmerforderungen. Der neue Sozialbericht wird besonders folgende Themen erörtern: nachhaltige Mobilität, das Betriebsklima als Teil der Corporate Governance unter Berücksichtigung kommerzieller Zwänge und der Probleme mit Teilzeit, psychologische Hilfen für Mitarbeiter in Form von Fokusgruppen, Work-Life-Balance, Diversitätsmanagement, gemeinsame Werte.

2) Luxottica (Optik- und Brillensektor)

Am 31. Mai 2013 haben Luxottica und die Gewerkschaften CGIL, CISL und UIL in einer Vereinbarung geregelt, dass das unternehmenseigene Sozialsystem gemeinsam von der Gewerkschaft und der Geschäftsleitung mit Hilfe von Lenkungsgruppen gema-

nagt werden soll, die über die Finanzplanung, die Durchführung von Programmen und die Beurteilung ihrer Effektivität entscheiden. Die Vereinbarung definiert in Schriftform „ein neues Modell der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das den tatsächlichen Wettbewerbsbedingungen bei Luxottica und der tatsächlichen Bedarfslage der Arbeitnehmer und ihrer Familien eher entspricht“. Unterstützung junger Menschen, Gesundheitsvorsorge, Gesprächs- und Beratungsangebote und Kleinstkredite zu günstigen Bedingungen sind die vier Bereiche, auf die das Sozialsystem bei Luxottica in den kommenden Jahren den Schwerpunkt legen wird. Besonders für junge Leute sieht die Vereinbarung Programme für Orientierungsangebote in der allgemeinen und beruflichen Bildung vor, eine Verdoppelung der Stipendien, Maßnahmen gegen vorzeitigen Schulabbruch und Ausbildungsunterstützung durch bezahlte Praktika.

Globales Rahmenabkommen zwischen IndustriALL Global Union und Inditex

Das globale Rahmenabkommen zwischen IndustriALL Global Union und dem weltweit größten Textilunternehmen Inditex ist für den gesamten Bekleidungssektor ein Musterbeispiel für eine erfolgreiche Rahmenvereinbarung. Das 2007 geschlossene Abkommen hat dazu beigetragen, dass Arbeitnehmer, die wegen ihrer gewerkschaftlichen Arbeit entlassen worden waren, wieder eingestellt und dass Löhne erhöht wurden und die Vereinigungsfreiheit in Ländern gefördert wurde, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad eher gering war.

Die Kooperationsvereinbarung sichert die effektive Anwendung internationaler Arbeitsnormen in der gesamten Lieferkette von Inditex und bezieht auch Betriebe ein, die nicht von IndustriALL-Gewerkschaften vertreten werden. Das bedeutet auch, dass IndustriALL von Inditex in seinen CSR-Verpflichtungen als „globaler Gewerkschaftspartner“ anerkannt wird.

Eine direkte Folge des Rahmenabkommens war die Einführung des Konzepts des existenzsichernden Lohns in den Inditex-Verhaltenskodex.

Diese wegweisende Vereinbarung zwischen der globalen Gewerkschaft IndustriALL und Inditex wurde 2014 erneuert

ABSCHNITT D

und ist die erste ihrer Art, die für eine Einzelhandelskette gilt. Sie weist explizit darauf hin, dass die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen eine wichtige Rolle in einer nachhaltigen Lieferkette sind, weil Arbeitnehmer damit über die Mechanismen zur Überprüfung und Durchsetzung ihrer Rechte am Arbeitsplatz verfügen. Im Rahmen dieses Abkommens, das ursprünglich 2007 mit dem IndustriALL-Vorläufer ITBLAV (Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung) unterzeichnet wurde, erkennt Inditex die Gewerkschaft IndustriALL als seinen globalen Gewerkschaftspartner an. Beide Parteien verpflichten sich auf eine Zusammenarbeit, um die nachhaltige und langfristige Beachtung aller internationalen Arbeitsnormen in allen Inditex-Betrieben sicherzustellen. Inditex' eigener Verhaltenskodex für externe Fabrikanten und Zulieferer untermauert dieses Abkommen, das Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierungen und unmenschliche Behandlung entlang der Inditex-Wertschöpfungskette ausschließt. Die Vereinbarung sorgt für die Zahlung existenzsichernder Löhne für eine normale Arbeitswoche, Begrenzung der Höchstarbeitszeiten, gesunde und sichere Arbeitsplätze, reguläre Beschäftigung und Umweltbewusstsein. Die Klauseln der Vereinbarung gelten gleichermaßen für direkte Zulieferer, Auftragnehmer und Subunternehmer einschließlich Heimarbeitern. Die Auftragsweitergabe an Subunternehmer ist ohne die schriftliche Einwilligung von Inditex nicht erlaubt; Zulieferer, die die Genehmigung für die Auftragsweitergabe an Subunternehmen erhalten, sind für die Einhaltung aller Vorschriften beim Subunternehmer verantwortlich. In Anerkennung der Rolle einer organisierten Arbeitnehmerschaft und von Tarifverhandlungen werden Inditex und IndustriALL alle Entwicklungen in der Inditex-Zulieferkette ständig verfolgen und gemeinsam nach Lösungen für festgestellte Probleme sorgen. Diese Zusammenarbeit bezieht sich auch auf die Entwicklung von Fortbildungsprogrammen für das Management und die Arbeitnehmer. Um diese fortlaufende Überprüfung zu vereinfachen, liefert Inditex an IndustriALL alle wichtigen Informationen über die Lieferkette und sowohl Inditex wie IndustriALL entwickeln gemeinsam Fortbildungsgrundsätze und -programme im Interesse einer besseren Übereinstimmung. Die Anwendung des Abkommens wird jedes Jahr von einer aus sechs Personen bestehenden Gruppe überprüft, die sich aus Mitgliedern von Inditex und IndustriALL konstituiert.

WEITERE LINKS:

- <http://www.industrialunion.org/special-report-inditex-and-industrial-global-union-getting-results-from-a-global-framework>
- <http://www.industrialunion.org/inditex>
- http://static.inditex.com/annual_report/en/Challengesand-perspectives/4FrameworkAgreementwithIndustriALL.html

ZUSÄTZLICHE KOMMENTARE DER NATIONALEN DACHVERBÄNDE

ZUSÄTZLICHE KOMMENTARE DER NATIONALEN DACHVERBÄNDE



European Trade Union Confederation
Confédération européenne des syndicats

Boulevard du roi Albert II, 5
B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11
etuc@etuc.org
www.etuc.org