

DIN EN ISO 26000

ICS 03.100.02

Entwurf

Einsprüche bis 2020-09-24
Vorgesehen als Ersatz für
DIN ISO 26000:2011-01

**Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (ISO 26000:2010);
Deutsche und Englische Fassung prEN ISO 26000:2020**

Guidance on social responsibility (ISO 26000:2010);

German and English version prEN ISO 26000:2020

Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale (ISO 26000:2010);

Version allemande et anglaise prEN ISO 26000:2020

Anwendungswarnvermerk

Dieser Norm-Entwurf mit Erscheinungsdatum 2020-07-24 wird der Öffentlichkeit zur Prüfung und
Stellungnahme vorgelegt.

Weil die beabsichtigte Norm von der vorliegenden Fassung abweichen kann, ist die Anwendung dieses Entwurfs
besonders zu vereinbaren.

Stellungnahmen werden erbeten

- vorzugsweise online im Norm-Entwurfs-Portal von DIN unter www.din.de/go/entwuerfe bzw. für Norm-Entwürfe der DKE auch im Norm-Entwurfs-Portal der DKE unter www.entwuerfe.normenbibliothek.de, sofern dort wiedergegeben;
- oder als Datei per E-Mail an info@din.de möglichst in Form einer Tabelle. Die Vorlage dieser Tabelle kann im Internet unter www.din.de/go/stellungnahmen-norm-entwuerfe oder für Stellungnahmen zu Norm-Entwürfen der DKE unter www.dke.de/stellungnahme abgerufen werden;
- oder in Papierform an den DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse (NAOrg), 10772 Berlin oder Saatwinkler Damm 42/43, 13627 Berlin.

Die Empfänger dieses Norm-Entwurfs werden gebeten, mit ihren Kommentaren jegliche relevanten
Patentrechte, die sie kennen, mitzuteilen und unterstützende Dokumentationen zur Verfügung zu stellen.

Gesamtumfang 274 Seiten

DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse (NAOrg)

Nationales Vorwort

Der Text von ISO 26000:2010 wurde von der Arbeitsgruppe ISO/TMB WG „Social Responsibility“ der Internationalen Organisation für Normung (ISO) erarbeitet, dessen Sekretariat von SIS (Schweden) und ABNT (Brasilien) geführt wird und unverändert als prEN ISO 26000:2020 durch das Technische Komitee CEN/SS S29 „Gesellschaftliche Verantwortung“ übernommen, dessen Sekretariat von CCMC gehalten wird.

Das zuständige deutsche Normungsgremium ist der Arbeitsausschuss NA 175-00-03 AA „Gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen“ im DIN Normenausschuss Organisationsprozesse (NAOrg).

Diese Internationale Norm wurde auf Grundlage eines Multi-Stakeholder-Ansatzes erarbeitet, wobei Fachleute aus mehr als 90 Ländern und 40 breit aufgestellten internationalen oder regionalen Organisationen, die in verschiedenen Bereichen gesellschaftlicher Verantwortung tätig sind, einbezogen wurden. Diese Fachleute vertreten sechs unterschiedliche Anspruchsgruppen: Konsumenten, Behörden, Wirtschaft, Erwerbstätige, Nichtregierungsorganisationen (NROs), sowie Dienstleistung, Beratung, Forschung, Wissenschaft und Sonstige. Darüber hinaus wurden besondere Vorkehrungen getroffen, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Industrie- und Entwicklungsländern sowie zwischen den Geschlechtern in den Gruppen zu erreichen, die den Inhalt dieser Norm erarbeitet haben. Obwohl versucht wurde, ein umfassendes und angemessenes Gleichgewicht aller Anspruchsgruppen zu erreichen, erschwerten dies verschiedene Faktoren, wie die Verfügbarkeit von Ressourcen und die Notwendigkeit englischer Sprachkompetenz.

Um Zweifelsfälle in der Übersetzung auszuschließen, ist die englische Originalfassung beigelegt. Die Nutzungsbedingungen für den deutschen Text des Norm-Entwurfes gelten gleichermaßen auch für den englischen Text.

Der englische Begriff „Stakeholder“ wurde in der vorliegenden deutschen Übersetzung einheitlich mit „Anspruchsgruppe(n)“ übersetzt. Eine Einzelperson wird dabei als „Anspruchsträger“ bezeichnet.

Der englische Begriff „guidance“ ist sehr allgemein und hat im Deutschen mehrere Entsprechungen. Je nach Sinn werden die Übersetzungen „Orientierung“, „Anleitung“, „Hilfestellung“, „Hinweise“ oder „Handlungsempfehlung“ verwendet.

Der englische Begriff „issue“ wird spezifisch und ausschließlich in Abschnitt 6 verwendet und daher einheitlich mit „Handlungsfeld“ übersetzt.

Die englischen Begriffe „targets“ und „objectives“ bezeichnen zwei unterschiedliche Arten von Zielen und wurden daher mit „operative Ziele“ bzw. „strategische Ziele“ übersetzt, wenn eine Unterscheidung der Bedeutung erforderlich war.

Da nach deutschem Verständnis nicht die Organisationen selbst sondern nur ihre Entscheidungen und Aktivitäten Auswirkungen haben können, wird der englische Begriff „impacts of an organization“ mit „Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation“ übersetzt.

Die ISO 26000 richtet sich nicht nur an Unternehmen, sondern an alle Arten von Organisationen. Daher wird der Begriff „kleine und mittlere Organisationen (KMO)“ anstelle von „kleinere und mittleren Unternehmen (KMU)“ verwendet.

Geschlechtsbezogene Aussagen in diesem Dokument sind auf Grund der Gleichstellung für beiderlei Geschlechter aufzufassen bzw. auszulegen.

Für die in diesem Dokument zitierten Dokumente wird im Folgenden auf die entsprechenden deutschen Dokumente hingewiesen:

ISO 9000	siehe	DIN EN ISO 9000
ISO 9001	siehe	DIN EN ISO 9001
ISO 9004	siehe	DIN EN ISO 9004
ISO 10001	siehe	DIN ISO 10001
ISO 10002	siehe	DIN ISO 10002
ISO 10003	siehe	DIN ISO 10003
ISO 10993-2	siehe	DIN EN ISO 10993-2
ISO 14001	siehe	DIN EN ISO 14001
ISO 14004	siehe	DIN EN ISO 14004
ISO 14005	siehe	DIN EN ISO 14005
ISO 14006	siehe	DIN EN ISO 14006
ISO 14015	siehe	DIN EN ISO 14015
ISO 14020	siehe	DIN EN ISO 14020
ISO 14021	siehe	DIN EN ISO 14021
ISO 14024	siehe	DIN EN ISO 14024
ISO 14025	siehe	DIN EN ISO 14025
ISO 14031	siehe	DIN EN ISO 14031
ISO 14040	siehe	DIN EN ISO 14040
ISO 14044	siehe	DIN EN ISO 14044
ISO 14045	siehe	DIN EN ISO 14045
ISO 14050	siehe	DIN EN ISO 14050
ISO 14051	siehe	DIN EN ISO 14051
ISO 14063	siehe	DIN EN ISO 14063
ISO 14064-1	siehe	DIN EN ISO 14064-1
ISO 14064-2	siehe	DIN EN ISO 14064-2
ISO 14065	siehe	DIN EN ISO 14065
ISO 14067*	siehe	DIN EN ISO 14067
ISO 19011	siehe	DIN EN ISO 19011
ISO 22000	siehe	DIN EN ISO 22000
ISO/IEC 27001	siehe	DIN EN ISO/IEC 27001
ISO/IEC Guide 2:2004	siehe	DIN EN 45020:2007-03
ISO Guide 64	siehe	DIN SPEC 59
ISO/TR 14062	siehe	DIN-Fachbericht ISO/TR 14062

Aktuelle Informationen zu diesem Dokument können über die Internetseiten von DIN (www.din.de) durch eine Suche nach der Dokumentennummer aufgerufen werden.

Änderungen

Gegenüber DIN ISO 26000:2011-01 wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- a) unveränderte Übernahme von ISO 26000:2010 als Europäische Norm;
- b) Norm redaktionell überarbeitet.

* ISO 14067-1 und ISO 14067-2 sind nicht in zwei Teilen veröffentlicht worden, sondern zunächst als ISO/TS 14067:2013 und anschließend als ISO 14067:2018.

Nationaler Anhang NA (informativ)

Literaturhinweise

DIN EN 45020:2007-03, *Normung und damit zusammenhängende Tätigkeiten — Allgemeine Begriffe (ISO/IEC Guide 2:2004); Dreisprachige Fassung EN 45020:2006*

DIN EN ISO 9000, *Qualitätsmanagementsysteme — Grundlagen und Begriffe*

DIN EN ISO 9001, *Qualitätsmanagementsysteme — Anforderungen*

DIN EN ISO 9004, *Qualitätsmanagement — Qualität einer Organisation — Anleitung zum Erreichen nachhaltigen Erfolgs*

DIN EN ISO 10993-2, *Biologische Beurteilung von Medizinprodukten — Teil 2: Tierschutzbestimmungen*

DIN EN ISO 14001, *Umweltmanagementsysteme — Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung*

DIN EN ISO 14004, *Umweltmanagementsysteme — Allgemeine Leitlinien zur Verwirklichung*

DIN EN ISO 14005, *Umweltmanagementsysteme — Leitlinien für einen flexiblen Ansatz zur phasenweisen Verwirklichung*

DIN EN ISO 14006, *Umweltmanagementsysteme — Leitlinien zur Einbeziehung umweltverträglicher Produktgestaltung*

DIN EN ISO 14015, *Umweltmanagement — Umweltbewertung von Standorten und Organisationen (UBSO)*

DIN EN ISO 14020, *Umweltkennzeichnungen und -deklarationen — Allgemeine Grundsätze*

DIN EN ISO 14021, *Umweltkennzeichnungen und -deklarationen — Umweltbezogene Anbietererklärungen*

DIN EN ISO 14024, *Umweltkennzeichnungen und -deklarationen — Umweltkennzeichnung Typ I — Grundsätze und Verfahren*

DIN EN ISO 14025, *Umweltkennzeichnungen und -deklarationen — Typ III Umweltdeklarationen — Grundsätze und Verfahren*

DIN EN ISO 14031, *Umweltmanagement — Umweltleistungsbewertung — Leitlinien*

DIN EN ISO 14040, *Umweltmanagement — Ökobilanz — Grundsätze und Rahmenbedingungen*

DIN EN ISO 14044, *Umweltmanagement — Ökobilanz — Anforderungen und Anleitungen*

DIN EN ISO 14045, *Umweltmanagement — Ökoeffizienzbewertung von Produktsystemen — Prinzipien, Anforderungen und Leitlinien*

DIN EN ISO 14050, *Umweltmanagement — Begriffe;*

DIN EN ISO 14051, *Umweltmanagement — Materialflusskostenrechnung — Allgemeine Rahmenbedingungen*

DIN EN ISO 14063, *Umweltmanagement — Umweltkommunikation — Anleitungen und Beispiele*

DIN EN ISO 14064-1, Treibhausgase — Teil 1: Spezifikation mit Anleitung zur quantitativen Bestimmung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen und Entzug von Treibhausgasen auf Organisationsebene

DIN EN ISO 14064-2, Treibhausgase — Teil 2: Spezifikation mit Anleitung zur quantitativen Bestimmung, Überwachung und Berichterstattung von Reduktionen der Treibhausgasemissionen oder Steigerungen des Entzugs von Treibhausgasen auf Projektebene

DIN EN ISO 14065, Treibhausgase — Anforderungen an Validierungs- und Verifizierungsstellen für Treibhausgase zur Anwendung bei der Akkreditierung oder anderen Formen der Anerkennung

DIN EN ISO 14067, Treibhausgase — Carbon Footprint von Produkten — Anforderungen an und Leitlinien für Quantifizierung

DIN EN ISO 19011, Leitfaden zur Auditierung von Managementsystemen

DIN EN ISO 22000, Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit — Anforderungen an Organisationen in der Lebensmittelkette

DIN EN ISO/IEC 27001, Informationstechnik — Sicherheitsverfahren — Informationssicherheitsmanagementsysteme — Anforderungen

DIN-Fachbericht 131, Leitlinien für Normungsgremien zur Berücksichtigung der Bedürfnisse von älteren Menschen und von Menschen mit Behinderungen

DIN-Fachbericht ISO/TR 14062, Umweltmanagement — Integration von Umweltaspekten in Produktdesign und -entwicklung

DIN ISO 10001, Qualitätsmanagement — Kundenzufriedenheit — Leitfaden für Verhaltenskodizes für Organisationen

DIN ISO 10002, Qualitätsmanagement — Kundenzufriedenheit — Leitfaden für die Reklamationsbearbeitung in Organisationen

DIN ISO 10003, Qualitätsmanagement — Kundenzufriedenheit — Leitfaden für Konfliktlösung außerhalb von Organisationen

DIN SPEC 59 (DIN ISO Guide 64), Leitfaden zur Einbeziehung von Umweltgesichtspunkten in Produktnormen

— Leerseite —

<i>Titel de:</i>	Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (ISO 26000:2010)
<i>Titel en:</i>	Guidance on social responsibility (ISO 26000:2010)
<i>Titel fr:</i>	Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale (ISO 26000:2010)

Inhalt

	Seite
Europäisches Vorwort	6
Vorwort	7
Einleitung	8
1 Anwendungsbereich	14
2 Begriffe	15
3 Gesellschaftliche Verantwortung verstehen	19
3.1 Die gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen: Historischer Hintergrund	19
3.2 Neueste Trends gesellschaftlicher Verantwortung	19
3.3 Merkmale gesellschaftlicher Verantwortung	20
3.3.1 Allgemeines	20
3.3.2 Die Erwartungen der Gesellschaft	21
3.3.3 Die Rolle der Anspruchsgruppen im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung	21
3.3.4 Integration gesellschaftlicher Verantwortung	21
3.3.5 Beziehung zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und nachhaltiger Entwicklung	24
3.4 Der Staat und die gesellschaftliche Verantwortung	24
4 Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung	25
4.1 Allgemeines	25
4.2 Rechenschaftspflicht	25
4.3 Transparenz	26
4.4 Ethisches Verhalten	27
4.5 Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen	27
4.6 Achtung der Rechtsstaatlichkeit	28
4.7 Achtung internationaler Verhaltensstandards	28
4.8 Achtung der Menschenrechte	29
5 Anerkennung gesellschaftlicher Verantwortung und Einbindung von Anspruchsgruppen	30
5.1 Allgemeines	30
5.2 Anerkennung gesellschaftlicher Verantwortung	30
5.2.1 Auswirkungen, Interessen und Erwartungen	30
5.2.2 Anerkennen der Kernthemen und relevanter Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung	31
5.2.3 Gesellschaftliche Verantwortung und der Einflussbereich einer Organisation	32
5.3 Identifizierung und Einbindung der Anspruchsgruppen	33
5.3.1 Allgemeines	33
5.3.2 Identifizierung der Anspruchsgruppen	33
5.3.3 Einbindung von Anspruchsgruppen	34
6 Handlungsempfehlungen zu den Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung	36
6.1 Allgemeines	36
6.2 Organisationsführung	38
6.2.1 Übersicht Organisationsführung	38
6.2.2 Grundsätze und Überlegungen	39
6.2.3 Prozesse und Strukturen der Entscheidungsfindung	39
6.3 Menschenrechte	40
6.3.1 Übersicht Menschenrechte	40
6.3.2 Grundsätze und Überlegungen	41
6.3.3 Menschenrechte — Handlungsfeld 1: Gebührende Sorgfalt	43
6.3.4 Menschenrechte — Handlungsfeld 2: Menschenrechte in kritischen Situationen	43
6.3.5 Menschenrechte — Handlungsfeld 3: Mittäterschaft vermeiden	44

6.3.6	Menschenrechte — Handlungsfeld 4: Missstände beseitigen	45
6.3.7	Menschenrechte — Handlungsfeld 5: Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen	46
6.3.8	Menschenrechte — Handlungsfeld 6: Bürgerliche und politische Rechte	49
6.3.9	Menschenrechte — Handlungsfeld 7: Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	50
6.3.10	Menschenrechte — Handlungsfeld 8: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	51
6.4	Arbeitspraktiken	53
6.4.1	Übersicht Arbeitspraktiken	53
6.4.2	Grundsätze und Überlegungen	54
6.4.3	Arbeitspraktiken — Handlungsfeld 1: Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse	55
6.4.4	Arbeitspraktiken — Handlungsfeld 2: Arbeitsbedingungen und Sozialschutz	57
6.4.5	Arbeitspraktiken — Handlungsfeld 3: Sozialer Dialog	58
6.4.6	Arbeitspraktiken — Handlungsfeld 4: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	60
6.4.7	Arbeitspraktiken — Handlungsfeld 5: Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz	61
6.5	Umwelt	62
6.5.1	Übersicht Umwelt	62
6.5.2	Grundsätze und Überlegungen	63
6.5.3	Umwelt — Handlungsfeld 1: Vermeidung der Umweltbelastung	65
6.5.4	Umwelt — Handlungsfeld 2: Nachhaltige Nutzung von Ressourcen	67
6.5.5	Umwelt — Handlungsfeld 3: Abschwächung des Klimawandels und Anpassung	68
6.5.6	Umwelt — Handlungsfeld 4: Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume	70
6.6	Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken	71
6.6.1	Übersicht faire Betriebs- und Geschäftspraktiken	71
6.6.2	Grundsätze und Überlegungen	72
6.6.3	Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken — Handlungsfeld 1: Korruptionsbekämpfung	72
6.6.4	Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken — Handlungsfeld 2: Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung	73
6.6.5	Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken — Handlungsfeld 3: Fairer Wettbewerb	73
6.6.6	Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken — Handlungsfeld 4: Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette fördern	74
6.6.7	Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken — Handlungsfeld 5: Eigentumsrechte achten	75
6.7	Konsumentenangelegenheiten	76
6.7.1	Übersicht Konsumentenangelegenheiten	76
6.7.2	Grundsätze und Überlegungen	77
6.7.3	Konsumentenangelegenheiten — Handlungsfeld 1: Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen	79
6.7.4	Konsumentenangelegenheiten — Handlungsfeld 2: Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten	80
6.7.5	Konsumentenangelegenheiten — Handlungsfeld 3: Nachhaltiger Konsum	82
6.7.6	Konsumentenangelegenheiten — Handlungsfeld 4: Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren	83
6.7.7	Konsumentenangelegenheiten — Handlungsfeld 5: Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten	84
6.7.8	Konsumentenangelegenheiten — Handlungsfeld 6: Sicherung der Grundversorgung	85
6.7.9	Konsumentenangelegenheiten — Handlungsfeld 7: Verbraucherbildung und Sensibilisierung	86
6.8	Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft	87
6.8.1	Überblick Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft	87
6.8.2	Grundsätze und Überlegungen	88
6.8.3	Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft — Handlungsfeld 1: Einbindung der Gemeinschaft	90
6.8.4	Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft — Handlungsfeld 2: Bildung und Kultur	91
6.8.5	Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft — Handlungsfeld 3: Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung	92

6.8.6	Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft — Handlungsfeld 4: Technologien entwickeln und Zugang dazu ermöglichen	93
6.8.7	Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft — Handlungsfeld 5: Schaffung von Wohlstand und Einkommen	94
6.8.8	Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft — Handlungsfeld 6: Gesundheit	95
6.8.9	Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft — Handlungsfeld 7: Investition zugunsten des Gemeinwohls	96
7	Handlungsempfehlungen zur organisationsweiten Integration gesellschaftlicher Verantwortung	97
7.1	Allgemeines	97
7.2	Beziehung zwischen den organisationsspezifischen Merkmalen und gesellschaftlicher Verantwortung	98
7.3	Gesellschaftliche Verantwortung einer Organisation erfassen.....	99
7.3.1	Gebührende Sorgfalt.....	99
7.3.2	Bestimmung der Relevanz und der Wesentlichkeit der Kernthemen und Handlungsfelder für die Organisation	100
7.3.3	Der Einflussbereich einer Organisation.....	101
7.3.4	Festlegen von Prioritäten beim Umgang mit Handlungsfeldern	103
7.4	Verfahren zur Integration gesellschaftlicher Verantwortung in die Organisation.....	103
7.4.1	Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau für gesellschaftliche Verantwortung.....	103
7.4.2	Ausrichtung der Organisation auf gesellschaftliche Verantwortung	104
7.4.3	Integration gesellschaftlicher Verantwortung in Führung, Systeme und Verfahrensweisen der Organisation	105
7.5	Kommunikation zur gesellschaftlichen Verantwortung.....	106
7.5.1	Die Rolle der Kommunikation bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung.....	106
7.5.2	Eigenschaften von Informationen zur gesellschaftlichen Verantwortung.....	106
7.5.3	Arten der Kommunikation zur gesellschaftlichen Verantwortung	107
7.5.4	Dialog mit Anspruchsgruppen zur Kommunikation gesellschaftlicher Verantwortung	109
7.6	Verbessern der Glaubwürdigkeit im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung.....	109
7.6.1	Methoden um die Glaubwürdigkeit zu stärken.....	109
7.6.2	Verbessern der Glaubwürdigkeit von Berichten und Aussagen zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung.....	110
7.6.3	Lösen von Konflikten oder Unstimmigkeiten zwischen der Organisation und ihren Anspruchsgruppen.....	110
7.7	Bewertung und Verbesserung der Handlungen und Ansätze zur Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung einer Organisation	111
7.7.1	Allgemeines	111
7.7.2	Überwachung der Aktivitäten gesellschaftlicher Verantwortung.....	111
7.7.3	Bewertung des Fortschritts einer Organisation bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung	112
7.7.4	Verbesserung der Zuverlässigkeit bei der Erfassung und Behandlung von Daten und Informationen.....	113
7.7.5	Verbessern der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung.....	113
7.8	Freiwillige Initiativen zur gesellschaftlichen Verantwortung.....	114
7.8.1	Allgemeines	114
7.8.2	Charakteristik freiwilliger Teilnahme.....	114
7.8.3	Überlegungen.....	115
7.8.4	Anmerkungen zu Anhang A.....	116
Anhang A (informativ)	Beispiele freiwilliger Initiativen und Hilfsmittel für die gesellschaftliche Verantwortung	117
Anhang B (informativ)	Abkürzungen.....	144
Literaturhinweise.....		145

Bilder

Bild 1 — Übersicht über ISO 26000	12
Bild 2 — Beziehung zwischen einer Organisation, ihren Anspruchsgruppen und der Gesellschaft	31
Bild 3 — Die sieben Kernthemen	37
Bild 4 — Organisationsweite Integration gesellschaftlicher Verantwortung	98

Europäisches Vorwort

Der Text von ISO 26000:2010 wurde vom Technischen Komitee ISO/TMBG „Technical Management Board — groups“ der Internationalen Organisation für Normung (ISO) erarbeitet und als prEN ISO 26000:2020 durch das Technische Komitee CEN/SS S29 „Gesellschaftliche Verantwortung“ übernommen, dessen Sekretariat von CCMC gehalten wird.

Dieses Dokument ist derzeit zur parallelen Umfrage vorgelegt.

Anerkennungsnotiz

Der Text von ISO 26000:2010 wurde von CEN als prEN ISO 26000:2020 ohne irgendeine Abänderung genehmigt.

Vorwort

ISO (die Internationale Organisation für Normung) ist eine weltweite Vereinigung nationaler Normungsinstitute (ISO-Mitgliedsorganisationen). Die Erstellung von Internationalen Normen wird üblicherweise von Technischen Komitees von ISO durchgeführt. Jede Mitgliedsorganisation, die Interesse an einem Thema hat, für welches ein Technisches Komitee gegründet wurde, hat das Recht, in diesem Komitee vertreten zu sein. Internationale staatliche und nichtstaatliche Organisationen, die in engem Kontakt mit ISO stehen, nehmen ebenfalls an der Arbeit teil. ISO arbeitet bei allen elektrotechnischen Normungsthemen eng mit der Internationalen Elektrotechnischen Kommission (IEC) zusammen.

Internationale Normen werden in Übereinstimmung mit den Gestaltungsregeln der ISO/IEC-Direktiven, Teil 2 erarbeitet.

Die Hauptaufgabe der Technischen Komitees besteht in dem Erarbeiten von Internationalen Normen. Die von den Technischen Komitees angenommenen Norm-Entwürfe werden den Mitgliedsorganisationen zur Umfrage zur Verfügung gestellt. Für eine Veröffentlichung als Internationale Norm wird eine Zustimmung von mindestens 75 % der Mitgliedsländer, die abgestimmt haben, benötigt.

Es wird auf die Möglichkeit hingewiesen, dass einige Elemente dieses Dokuments Patentrechte berühren können. ISO ist nicht dafür verantwortlich, einige oder alle diesbezüglichen Patentrechte zu identifizieren.

ISO 26000 wurde vom Technischen Komitee ISO/TMB, Arbeitsgruppe *Social Responsibility*, erarbeitet.

Diese Internationale Norm wurde auf Grundlage eines Multi-Stakeholder-Ansatzes erarbeitet, wobei Fachleute aus mehr als 90 Ländern und 40 breit aufgestellten internationalen oder regionalen Organisationen, die in verschiedenen Bereichen gesellschaftlicher Verantwortung tätig sind, einbezogen wurden. Diese Fachleute vertreten sechs unterschiedliche Anspruchsgruppen: Konsumenten, Behörden, Wirtschaft, Erwerbstätige, Nichtregierungsorganisationen (NROs), sowie Dienstleistung, Beratung, Forschung, Wissenschaft und Sonstige. Darüber hinaus wurden besondere Vorkehrungen getroffen, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Industrie- und Entwicklungsländern sowie zwischen den Geschlechtern in den Gruppen zu erreichen, die den Inhalt dieser Norm erarbeitet haben. Obwohl versucht wurde, ein umfassendes und angemessenes Gleichgewicht aller Anspruchsgruppen zu erreichen, erschwerten dies verschiedene Faktoren, wie die Verfügbarkeit von Ressourcen und die Notwendigkeit englischer Sprachkompetenz.

Einleitung

Weltweit erkennen Organisationen und deren Anspruchsgruppen in zunehmendem Maße die Notwendigkeit und die Vorteile gesellschaftlich verantwortlichen Verhaltens. Das übergeordnete Ziel gesellschaftlicher Verantwortung ist, zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Die Leistung einer Organisation in Bezug auf die Gesellschaft, in der sie tätig ist, sowie bezüglich der Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Umwelt sind zu einem entscheidenden Bewertungskriterium sowohl für ihre Gesamtleistung als auch für ihre Fähigkeit, dauerhaft zu existieren, geworden. Dies lässt sich zum Teil auf das zunehmende Bewusstsein dafür zurückführen, dass intakte Ökosysteme, soziale Gerechtigkeit und eine gute Organisationsführung sicherzustellen sind. Langfristig gesehen hängen alle Aktivitäten einer Organisation vom Zustand der weltweiten Ökosysteme ab. Organisationen unterliegen einer immer intensiveren Überprüfung durch ihre verschiedenen Anspruchsgruppen. Inwieweit eine Organisation ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommt, in der Wahrnehmung durch Andere, wie in der Realität, kann unter anderem folgende Aspekte der Organisation beeinflussen:

- ihre Wettbewerbsfähigkeit;
- ihr Ansehen;
- ihre Fähigkeit, Erwerbstätige oder Mitglieder, Kunden, Auftraggeber oder Nutzer zu gewinnen bzw. zu binden;
- die Erhaltung von Arbeitsmoral, Einsatz und Leistung der Beschäftigten,
- die Einschätzung von Investoren, Eigentümern, Stiftern, Sponsoren und der Finanzwelt; und
- ihre Beziehung zu Unternehmen, Regierungen, den Medien, Lieferanten, Partnern, Kunden und zur Gemeinschaft, in der sie tätig ist.

Diese Internationale Norm bietet Orientierung zu den elementaren Grundsätzen gesellschaftlicher Verantwortung, zur Anerkennung gesellschaftlicher Verantwortung und zur Einbindung von Anspruchsgruppen sowie zu Kernthemen und Handlungsfeldern gesellschaftlicher Verantwortung (siehe Tabelle 2). Sie gibt zudem Hinweise, wie gesellschaftlich verantwortliches Verhalten in die Organisation (siehe Bild 1) integriert werden kann. Diese Internationale Norm unterstreicht, wie wichtig Ergebnisse und Verbesserungen bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung sind.

Ziel dieser Internationalen Norm ist es, allen Arten von Organisationen in der Privatwirtschaft, im öffentlichen und im gemeinnützigen Sektor von Nutzen zu sein, unabhängig von ihrer Größe und von ihren Aktivitäten in Industrie- oder Entwicklungsländern. Auch wenn nicht alle Einzelaspekte dieser Internationalen Norm für alle Organisationsarten gleichermaßen Anwendung finden werden, sind dennoch alle Kernthemen für jede Art von Organisation relevant. Alle Kernthemen beinhalten mehrere Handlungsfelder. Es liegt in der Verantwortung der jeweiligen Organisation festzustellen, welche Handlungsfelder für sie relevant und wesentlich sind. Dabei kann sie sich sowohl auf eigene Überlegungen stützen als auch auf den Dialog mit ihren Anspruchsgruppen.

Regierungsorganisationen ist es – wie jeder anderen Organisation – freigestellt, diese Internationale Norm anzuwenden. Sie soll jedoch nicht die Verpflichtungen des Staates ersetzen, modifizieren oder auf andere Weise abändern.

Jede Organisation wird dazu ermutigt, auf Basis dieser Internationalen Norm verstärkt gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen.

Organisationen befinden sich in verschiedenen Phasen des Verstehens und der Integration gesellschaftlicher Verantwortung. Diese Internationale Norm ist sowohl für die Anwendung durch jene Organisationen bestimmt, die gerade erst beginnen, sich mit ihrer gesellschaftlichen Verantwortung auseinanderzusetzen, als auch durch jene, die bereits mehr Erfahrung damit haben. Für den Einsteiger kann es hilfreich sein, diese Internationale Norm als eine Einführung in gesellschaftliche Verantwortung zu lesen und anzuwenden, während der erfahrene Anwender den Leitfaden nutzen kann, um bestehende Verfahren zu verbessern und gesellschaftliche Verantwortung noch weiter in die Organisation zu integrieren. Obwohl es ratsam ist, diese Internationale Norm als Ganzes zu lesen und anzuwenden, kann Tabelle 1 Lesern auf der Suche nach spezifischen Informationen zu gesellschaftlicher Verantwortung als erste Übersicht dienen. Box 1 beinhaltet Kurzinformationen, die die Anwender dieser Internationalen Norm unterstützen sollen.

Diese Internationale Norm dient dem Anwender zur Orientierung. Für Zertifizierungszwecke ist sie weder vorgesehen noch geeignet. Es wäre eine Fehlinterpretation der Absicht und des Zwecks dieser Internationalen Norm, Zertifizierungen gemäß ISO 26000 anzubieten bzw. zu behaupten, gemäß ISO 26000 zertifiziert zu sein.

Ein Verweis auf eine freiwillige Initiative oder auf ein Hilfsmittel in Anhang A dieser Internationalen Norm bedeutet nicht, dass ISO diese Initiativen oder Hilfsmittel anerkennt oder ihnen einen besonderen Status verleiht.

Tabelle 1 — Übersicht über ISO 26000

Abschnittstitel	Abschnittsnummer	Inhaltsbeschreibung des Abschnitts
Anwendungsbereich	Abschnitt 1	Legt den Anwendungsbereich dieser Internationalen Norm fest und identifiziert gewisse Einschränkungen und Ausschlüsse.
Begriffe	Abschnitt 2	Benennt und definiert jene Schlüsselbegriffe, die für das Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung und für die Anwendung dieser Internationalen Norm von grundlegender Bedeutung sind.
Gesellschaftliche Verantwortung verstehen	Abschnitt 3	Beschreibt die wesentlichen Faktoren und Bedingungen, die die Entwicklung des Konzeptes gesellschaftlicher Verantwortung beeinflusst haben und die dessen Wesen und Anwendung auch künftig beeinflussen. Dieser Abschnitt beschreibt auch das Konzept gesellschaftlicher Verantwortung an sich – was es bedeutet und wie es auf Organisationen angewendet wird. Der Abschnitt beinhaltet Hinweise zur Anwendung dieser Internationalen Norm auf kleine und mittlere Organisationen.
Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung	Abschnitt 4	Führt die Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung ein und erläutert sie.
Anerkennung gesellschaftlicher Verantwortung und Einbindung von Anspruchsgruppen	Abschnitt 5	Behandelt zwei Ansätze zur Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung: wie die Organisation ihre gesellschaftliche Verantwortung anerkennt und wie sie ihre Anspruchsgruppen identifizieren und einbinden kann. Der Abschnitt gibt Orientierung zur Beziehung zwischen einer Organisation, ihren Anspruchsgruppen und der Gesellschaft unter Berücksichtigung der Kernthemen und Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung sowie des Einflussbereichs der Organisation.

Abschnittstitel	Abschnittsnummer	Inhaltsbeschreibung des Abschnitts
Handlungsempfehlungen zu den Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung	Abschnitt 6	Erläutert Kernthemen und damit verbundene Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung (siehe Tabelle 2). Für jedes Kernthema werden Informationen zum Anwendungsbereich, zu dessen Bezug zur gesellschaftlichen Verantwortung, zu den relevanten Grundsätzen und Überlegungen sowie zu den entsprechenden Maßnahmen und Erwartungen gegeben.
Handlungsempfehlungen zur organisationsweiten Integration gesellschaftlicher Verantwortung	Abschnitt 7	Gibt Handlungsempfehlungen zur praktischen Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung in einer Organisation. Dies umfasst Handlungsempfehlungen zur Erfassung der gesellschaftlichen Verantwortung einer Organisation, zu ihrer organisationsweite Integration und zur Kommunikation zur gesellschaftlichen Verantwortung. Schließlich befasst sich der Abschnitt damit, wie die Glaubwürdigkeit einer Organisation im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung verbessert werden kann und wie sie den Fortschritt und das Erreichte bewerten sowie freiwillige Initiativen zur gesellschaftlichen Verantwortung am besten nutzen kann.
Beispiele freiwilliger Initiativen und Hilfsmittel für die gesellschaftliche Verantwortung	Anhang A	Enthält eine Aufstellung freiwilliger Initiativen und Hilfsmittel ohne Anspruch auf Vollständigkeit, die sich mit gesellschaftlicher Verantwortung befassen und die Aspekte eines Kernthemas oder mehrerer Kernthemen und/oder die organisationsweite Integration gesellschaftlicher Verantwortung behandeln.
Abkürzungen	Anhang B	Enthält die in dieser Internationalen Norm verwendeten Abkürzungen.
Literaturhinweise		Enthält Verweise auf Internationale Rechtsakte und ISO-Normen, auf die im Hauptteil dieser Internationalen Norm als Quellenmaterial verwiesen wird

Tabelle 2 — Kernthemen und Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung

Kernthemen und Handlungsfelder	Behandelt in Unterabschnitt
Kernthema: Organisationsführung	6.2
Kernthema: Menschenrechte	6.3
Handlungsfeld 1: Gebührende Sorgfalt	6.3.3
Handlungsfeld 2: Menschenrechte in kritischen Situationen	6.3.4
Handlungsfeld 3: Mittäterschaft vermeiden	6.3.5
Handlungsfeld 4: Missstände beseitigen	6.3.6
Handlungsfeld 5: Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen	6.3.7
Handlungsfeld 6: Bürgerliche und politische Rechte	6.3.8
Handlungsfeld 7: Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	6.3.9
Handlungsfeld 8: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	6.3.10

Kernthemen und Handlungsfelder	Behandelt in Unterabschnitt
Kernthema: Arbeitspraktiken	6.4
Handlungsfeld 1: Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse	6.4.3
Handlungsfeld 2: Arbeitsbedingungen und Sozialschutz	6.4.4
Handlungsfeld 3: Sozialer Dialog	6.4.5
Handlungsfeld 4: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	6.4.6
Handlungsfeld 5: Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz	6.4.7
Kernthema: Umwelt	6.5
Handlungsfeld 1: Vermeidung der Umweltbelastung	6.5.3
Handlungsfeld 2: Nachhaltige Nutzung von Ressourcen	6.5.4
Handlungsfeld 3: Abschwächung des Klimawandels und Anpassung	6.5.5
Handlungsfeld 4: Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume	6.5.6
Kernthema: Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken	6.6
Handlungsfeld 1: Korruptionsbekämpfung	6.6.3
Handlungsfeld 2: Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung	6.6.4
Handlungsfeld 3: Fairer Wettbewerb	6.6.5
Handlungsfeld 4: Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette fördern	6.6.6
Handlungsfeld 5: Eigentumsrechte achten	6.6.7
Kernthema: Konsumenten Anliegen	6.7
Handlungsfeld 1: Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen	6.7.3
Handlungsfeld 2: Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten	6.7.4
Handlungsfeld 3: Nachhaltiger Konsum	6.7.5
Handlungsfeld 4: Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren	6.7.6
Handlungsfeld 5: Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten	6.7.7
Handlungsfeld 6: Sicherung der Grundversorgung	6.7.8
Handlungsfeld 7: Verbraucherbildung und Sensibilisierung	6.7.9
Kernthema: Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft	6.8
Handlungsfeld 1: Einbindung der Gemeinschaft	6.8.3
Handlungsfeld 2: Bildung und Kultur	6.8.4
Handlungsfeld 3: Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung	6.8.5
Handlungsfeld 4: Technologien entwickeln und Zugang dazu ermöglichen	6.8.6
Handlungsfeld 5: Schaffung von Wohlstand und Einkommen	6.8.7
Handlungsfeld 6: Gesundheit	6.8.8
Handlungsfeld 7: Investition zugunsten des Gemeinwohls	6.8.9

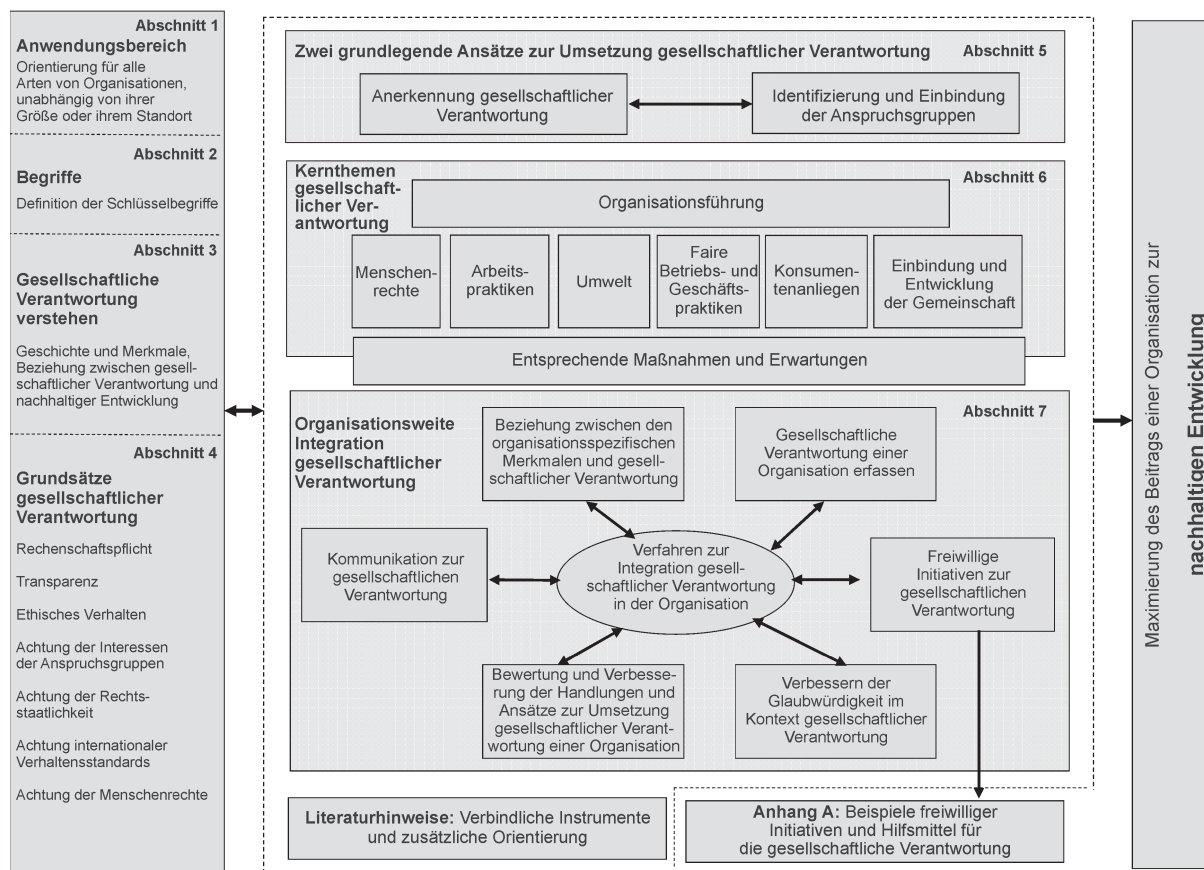


Bild 1 — Übersicht über ISO 26000

Bild 1 zeigt eine Übersicht zu ISO 26000 und soll Organisationen verstehen helfen, wie diese Norm angewendet werden kann. Zur weiteren Orientierung dienen die folgenden Punkte:

- Es empfiehlt sich für eine Organisation, nach Betrachtung der Merkmale gesellschaftlicher Verantwortung und ihrer Beziehung zur nachhaltigen Entwicklung (Abschnitt 3) die in Abschnitt 4 beschriebenen Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung für sich zu prüfen. Bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung sollten Organisationen zudem die für jedes Kernthema spezifischen Grundsätze (Abschnitt 6) achten und leben.
- Eine Organisation sollte vor der Analyse der Kernthemen und Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung sowie der entsprechenden Maßnahmen und Erwartungen (Abschnitt 6) zwei grundlegende Ansätze zur Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung berücksichtigen: die Anerkennung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung innerhalb ihres Einflussbereichs und die Identifizierung und Einbindung ihrer Anspruchsgruppen (Abschnitt 5).
- Sind die Grundsätze verstanden und die Kernthemen sowie die relevanten und wesentlichen Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung identifiziert, sollte die Organisation danach streben, gesellschaftliche Verantwortung in ihre Entscheidungen und Aktivitäten unter Verwendung der in Abschnitt 7 angeführten Handlungsempfehlungen zu integrieren. Hierzu dienen Ansätze wie: Gesellschaftliche Verantwortung zu einem integralen Bestandteil ihrer organisationspolitischen Vorgaben, Organisationskultur, sowie Strategien und Prozesse zu machen; interne Kompetenzen in Bezug auf gesellschaftliche Verantwortung aufzubauen; intern und extern über gesellschaftliche Verantwortung zu kommunizieren; und regelmäßig diese Maßnahmen und Ansätze zur Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung zu bewerten.

- Weitere Orientierung zu den Kernthemen und Ansätzen zur Integration gesellschaftlicher Verantwortung bieten verbindliche Instrumente (Literaturhinweise) und verschiedene freiwillige Initiativen und Hilfsmittel (einige Beispiele aus dem globalen Kontext sind in Anhang A angeführt).

Das übergeordnete Ziel einer Organisation bei der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung ist es, den Beitrag der Organisation zur nachhaltigen Entwicklung zu maximieren.

Box 1 — Kurzinformation zur Unterstützung der Anwender dieser Internationalen Norm

ISO definiert eine Norm als ein Dokument, das im Konsens erstellt und von einer anerkannten Institution angenommen wurde und das für die allgemeine und wiederkehrende Anwendung Regeln, Leitlinien oder Merkmale für Tätigkeiten oder deren Ergebnisse festlegt, wobei ein optimaler Ordnungsgrad in einem gegebenen Zusammenhang angestrebt wird (ISO/IEC Guide 2:2004 ^[39], Definition 3.2).

ISO-Terminologie (auf Grundlage der ISO/IEC Direktiven:2004, Teil 2, Anhang H)

Diese Internationale Norm enthält keine Anforderungen. Daher wird das Wort „muss“, das in der ISO-Sprache eine Anforderung kennzeichnet, nicht verwendet. Empfehlungen werden mit dem Wort „sollte“ kenntlich gemacht. In einigen Ländern sind bestimmte Empfehlungen der ISO 26000 in Rechtsvorschriften geregelt und daher in diesen Ländern verbindlich.

Das Wort „darf“ wird verwendet, um zu kennzeichnen, dass etwas zulässig ist. Das Wort „kann“ wird verwendet, um zu kennzeichnen, dass etwas möglich ist, zum Beispiel, dass eine Organisation oder eine Einzelperson in der Lage ist, etwas zu tun.

Eine Internationale Norm mit Leitfadencharakter enthält keine Anforderungen, kann allerdings Empfehlungen enthalten.

In den ISO/IEC Direktiven, Teil 2, wird eine Empfehlung definiert als eine „Formulierung im Inhalt eines Dokuments, die von mehreren Möglichkeiten eine besonders empfiehlt, ohne andere Möglichkeiten zu erwähnen oder auszuschließen, oder dass eine bestimmte Handlungsweise vorzuziehen ist, aber nicht unbedingt gefordert wird, oder dass (in der negativen Form) von einer bestimmten Möglichkeit oder Handlungsweise abgeraten wird, diese jedoch nicht verboten ist.“

Begriffe, die nicht in Abschnitt 2 definiert sind, werden in ihrer allgemeinen Bedeutung gemäß Wörterbuch verwendet.

Zweck des informativen Anhangs (auf Grundlage der ISO/IEC Direktiven:2004, Teil 2, 6.4.1)

Der informative Anhang A dieser Internationalen Norm gibt weitere Informationen mit der Absicht, das Verständnis und die Anwendung dieses Dokuments zu unterstützen; weder stellt er selbst einen Teil dieses Leitfadens dar, noch wird auf ihn im Text dieser Internationalen Norm verwiesen. Anhang A bietet eine Aufstellung bestehender freiwilliger Initiativen und Hilfsmittel zur Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung, ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Er führt Beispiele an und bietet Anwendern bei dem Vergleich ihrer Vorgehensweisen mit jenen anderer Organisationen zusätzliche Hilfestellung. Die Tatsache, dass eine Initiative oder ein Hilfsmittel in Anhang A angeführt ist, bedeutet nicht, dass diese Initiative oder dieses Hilfsmittel durch ISO anerkannt ist.

Literaturhinweise

Die Literaturhinweise bilden einen integralen Bestandteil dieser Internationalen Norm. Sie bieten Informationen, um Dokumente, auf die im Text verwiesen wird, zu identifizieren und zu lokalisieren. Darüber hinaus enthalten sie Verweise auf internationale Instrumente, die als maßgebliche Quellen für die Empfehlungen in dieser Internationalen Norm gelten. Diese Instrumente können weitere relevante Hilfestellung und Informationen enthalten. Anwender der ISO 26000 werden ermutigt, diese zu Rate zu ziehen, um gesellschaftliche Verantwortung besser zu verstehen und wahrzunehmen. Verweise werden im Text durch Zahlen in eckigen Klammern angezeigt.

ANMERKUNG Die Verweisnummerierung erfolgt nicht in der Reihenfolge ihres Vorkommens im Text. ISO-Dokumente werden zuerst angeführt; danach werden die übrigen Dokumente in alphabetischer Reihenfolge der herausgebenden Organisation angeführt.

Textkästen

Textkästen (Box) bieten ergänzende Hilfestellung oder erläuternde Beispiele. Texte, die in einer Box stehen, sind von gleichrangiger Bedeutung wie andere Texte.

1 Anwendungsbereich

Diese Internationale Norm bietet für jede Art von Organisation, unabhängig von Größe und Standort, Orientierung zu:

- a) Konzepten, Begriffen und Definitionen, die mit gesellschaftlicher Verantwortung zusammenhängen;
- b) Hintergrund, Trends und Merkmalen gesellschaftlicher Verantwortung;
- c) Grundsätzen und Ansätzen zur Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung;
- d) Kernthemen und Handlungsfeldern gesellschaftlicher Verantwortung;
- e) Integration, Einführung, Umsetzung und Förderung gesellschaftlich verantwortlichen Verhaltens innerhalb der gesamten Organisation sowie, durch ihre organisationspolitischen Vorgaben und ihre praktische Umsetzung, auch innerhalb ihres Einflussbereichs;
- f) der Identifizierung und Einbindung von Anspruchsgruppen; und
- g) der Kommunikation von Selbstverpflichtungen, des tatsächlich Erreichten und weiterer Informationen zur gesellschaftlichen Verantwortung.

Diese Internationale Norm soll Organisationen dabei unterstützen, einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Sie soll Organisationen dazu ermutigen, über die Einhaltung von Gesetzen hinauszugehen, wobei das Einhalten von Gesetzen eine grundlegende Pflicht jeder Organisation ist und einen wesentlichen Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung ausmacht. Diese Internationale Norm will das allgemeine Verständnis gesellschaftlicher Verantwortung fördern. Andere Instrumente und Initiativen gesellschaftlicher Verantwortung sollen damit nicht ersetzt, sondern ergänzt werden.

Es wird empfohlen, dass eine Organisation bei der Anwendung dieser Internationalen Norm sowohl die gesellschaftliche, ökologische, rechtliche, kulturelle und politische Vielfalt beachtet, als auch unterschiedliche Organisationsformen und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, solange die Organisation dabei im Einklang mit internationalen Verhaltensstandards steht.

Diese Internationale Norm ist keine Managementsystemnorm. Sie ist weder für Zertifizierungszwecke noch für die gesetzliche oder vertragliche Anwendung vorgesehen oder geeignet. Es wäre eine Fehlinterpretation der Absicht und des Zwecks sowie ein Missbrauch dieser Internationalen Norm, Zertifizierungen gemäß ISO 26000 anzubieten bzw. zu behaupten, gemäß ISO 26000 zertifiziert zu sein. Da diese Internationale Norm keine Anforderungen enthält, wäre jegliche Form der Zertifizierung kein Nachweis der Konformität mit dieser Internationalen Norm.

Diese Internationale Norm will Organisationen Orientierung zur gesellschaftlichen Verantwortung geben und kann im Rahmen staatlicher Politik verwendet werden. Allerdings soll sie nicht zum Zweck des in Marrakesch geschlossenen Übereinkommens zur Errichtung der Welthandelsorganisation (WTO) als „Internationale Norm“, „Richtlinie“ oder „Empfehlung“ interpretiert werden. Ebenso ist diese Internationale Norm nicht als eine Grundlage für jegliche Annahme oder Feststellung vorgesehen, dass eine Maßnahme mit den WTO-Verpflichtungen im Einklang steht. Des Weiteren dient sie nicht als Grundlage in Gerichtsverfahren, bei Beschwerden, Klageerwiderungen oder anderen Forderungen in internationalen, inländischen oder anderen Verfahren bzw. als Beweis der Entwicklung von Völkergewohnheitsrecht.

Diese Internationale Norm soll die Entwicklung nationaler Normen, die präziser, anspruchsvoller oder anderer Art sind, nicht verhindern.

2 Begriffe

Für die Anwendung dieses Dokuments gelten die folgenden Begriffe.

2.1

Rechenschaftspflicht

Fähigkeit einer Organisation, für ihre Entscheidungen und Aktivitäten gegenüber ihren Leitungsorganen, Behörden und im weiteren Sinne ihren Anspruchsgruppen Rede und Antwort zu stehen

2.2

Konsument

Verbraucher

Einzelperson, die Eigentum, Produkte oder Dienstleistungen für private Zwecke erwirbt oder benutzt

2.3

Kunde

Organisation oder Einzelperson, die Eigentum, Produkte oder Dienstleistungen für kommerzielle, private oder öffentliche Zwecke erwirbt

2.4

gebührende Sorgfalt

(en: due diligence)

umfassender, vorausschauender Prozess der Erfassung der tatsächlichen und möglichen negativen sozialen, umweltbezogenen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation über den gesamten Verlauf eines Projektes oder einer Aktivität der Organisation hinweg mit dem Ziel, negative Auswirkungen zu vermeiden oder zu verringern

2.5

Beschäftigter

Einzelperson in einer Beziehung, die im nationalen Recht oder in der Praxis als „Beschäftigungsverhältnis“ anerkannt ist

Anmerkung 1 zum Begriff: Beschäftigter ist ein engerer Begriff als **Erwerbstätiger** (2.27).

2.6

Umwelt

natürliche Umgebung, in der eine Organisation tätig ist; dazu gehören Luft, Wasser, Boden, natürliche Ressourcen, Flora, Fauna, Menschen sowie der Weltraum und deren wechselseitige Beziehungen

Anmerkung 1 zum Begriff: Umgebung reicht in diesem Zusammenhang vom Kern einer Organisation bis hin zum globalen System.

2.7

ethisches Verhalten

nach anerkannten Grundsätzen richtiges oder gutes Verhalten im Kontext einer bestimmten Situation, das mit **internationalen Verhaltensstandards** (2.11) im Einklang steht

2.8

Gleichstellung der Geschlechter

gleiche Behandlung von Frauen und Männern

Anmerkung 1 zum Begriff: Diese beinhaltet gleiche Behandlung oder, in manchen Fällen, ungleiche Behandlung, die allerdings als gleichwertig in Bezug auf Rechte, Vorteile, Pflichten und Chancen erachtet wird.

2.9

Auswirkung der Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation

Auswirkung

positive oder negative Veränderung der Gesellschaft, Wirtschaft oder der **Umwelt** (2.6), die ganz oder teilweise die Folge früherer oder aktueller Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation ist

2.10

Initiative gesellschaftlicher Verantwortung

Initiative

Programm oder Aktivität, das/die ausdrücklich dem Erreichen eines bestimmten Ziels **gesellschaftlicher Verantwortung** (2.18) gewidmet ist

Anmerkung 1 zum Begriff: Initiativen gesellschaftlicher Verantwortung können durch jede Art von Organisation entwickelt, finanziell gefördert oder verwaltet werden.

2.11

Internationale Verhaltensstandards

Erwartungen bezüglich des gesellschaftlich verantwortlichen Verhaltens einer Organisation, die sich aus Völkergewohnheitsrecht, allgemein anerkannten internationalen Rechtsgrundsätzen oder aus zwischenstaatlichen Abkommen ableiten, die allgemein oder größtenteils anerkannt sind

Anmerkung 1 zum Begriff: Zwischenstaatliche Abkommen beinhalten Verträge und Konventionen.

Anmerkung 2 zum Begriff: Auch wenn Völkergewohnheitsrecht, allgemein anerkannte internationale Rechtsgrundsätze und zwischenstaatliche Abkommen sich primär an Staaten richten, stellen sie übergeordnete Ziele und Grundsätze dar, an denen sich alle Organisationen orientieren können.

Anmerkung 3 zum Begriff: Internationale Verhaltensstandards entwickeln sich im zeitlichen Verlauf weiter.

2.12

Organisation

rechtlich verfasste Gruppierung oder Gruppe von Menschen sowie Anlagen und Einrichtungen mit festgelegten Verantwortlichkeiten, Befugnissen und Beziehungen sowie erkennbaren Zielen

Anmerkung 1 zum Begriff: Für den Zweck dieser Internationalen Norm bezieht sich der Begriff Organisation nicht auf die Regierung, die in ihrer hoheitlichen Rolle Gesetze erlässt und vollstreckt, als Justizbehörde agiert, ihren Pflichten zur Festlegung von Politik im öffentlichen Interesse nachkommt, oder den internationalen Verpflichtungen des Staates nachkommt.

Anmerkung 2 zum Begriff: Die Bedeutung des Begriffs kleine und mittlere Organisationen (KMO) wird in 3.3 erläutert.

2.13

Organisationsführung

System, mit dessen Hilfe eine **Organisation** (2.12) zum Zweck der Verfolgung ihrer Ziele Entscheidungen trifft und umsetzt

Anmerkung 1 zum Begriff: Organisationsführung umfasst auch Steuerung und Überwachung der Organisation

2.14

Grundsatz

maßgebliche Grundlage der Entscheidungsfindung oder des Verhaltens

2.15

Produkt

Artikel oder Stoff, der zum Verkauf angeboten wird oder Teil einer durch eine **Organisation** (2.12) erbrachten Dienstleistung ist

2.16

Dienstleistung

Tätigkeit einer **Organisation** (2.12), um eine Nachfrage oder einen Bedarf zu erfüllen

2.17

sozialer Dialog

Verhandlung, Konsultation oder bloßer Informationsaustausch zwischen oder unter Vertretern von Regierungen, Arbeitgebern und Erwerbstätigen zu Themen von gemeinsamem Interesse, die einen Bezug zur Wirtschafts- und Sozialpolitik haben

Anmerkung 1 zum Begriff: In dieser Internationalen Norm wird der Begriff "sozialer Dialog" nur im Sinne der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verwendet.

2.18

gesellschaftliche Verantwortung

Verantwortung einer **Organisation** (2.12) für die **Auswirkungen** (2.9) ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft und die **Umwelt** (2.6) durch transparentes und **ethisches Verhalten** (2.7), das

- zur **nachhaltigen Entwicklung** (2.23), Gesundheit und Gemeinwohl eingeschlossen, beiträgt;
- die Erwartungen der **Anspruchsgruppen** (2.20) berücksichtigt,
- anwendbares Recht einhält und im Einklang mit **internationalen Verhaltensstandards** (2.11) steht; und
- in der gesamten **Organisation** (2.12) integriert ist und in ihren Beziehungen gelebt wird

Anmerkung 1 zum Begriff: Aktivitäten umfassen Produkte, Dienstleistungen und Prozesse.

Anmerkung 2 zum Begriff: Mit Beziehungen sind solche gemeint, die im Zusammenhang mit den Aktivitäten der Organisation innerhalb ihres **Einflussbereichs** (2.19) entstehen.

2.19

Einflussbereich

(en: sphere of influence)

Bereich bzw. Ausmaß politischer, vertraglicher, wirtschaftlicher oder anderer Beziehungen, innerhalb dessen eine **Organisation** (2.12) Entscheidungen oder Aktivitäten von Einzelpersonen oder Organisationen beeinflussen kann

Anmerkung 1 zum Begriff: Die Fähigkeit zur Einflussnahme ist nicht automatisch mit der Verantwortung verbunden, diesen Einfluss auch auszuüben.

Anmerkung 2 zum Begriff: Wann immer dieser Begriff in dieser Internationalen Norm verwendet wird, sollte er stets im Kontext der Hinweise in 5.2.3 und 7.3.3 verstanden werden.

2.20

Anspruchsgruppe

Anspruchsträger

(en: stakeholder)

Einzelperson oder Gruppe, die Interessen an einer Entscheidung oder Aktivität einer **Organisation** (2.12) hat

2.21

Einbindung von Anspruchsgruppen

Aktivität, die durchgeführt wird, um den Dialog zwischen einer **Organisation** (2.12) und einer oder mehrerer ihrer **Anspruchsgruppen** (2.20) zu ermöglichen mit dem Ziel, eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die Organisation zu schaffen

2.22

Lieferkette

(en: supply chain)

Abfolge von Tätigkeiten oder Akteuren, durch die **Produkte** (2.15) und/oder **Dienstleistungen** (2.16) für die **Organisation** (2.12) zur Verfügung gestellt werden

Anmerkung 1 zum Begriff: In manchen Fällen ist der Begriff der Lieferkette gleichbedeutend mit jenem der **Wertschöpfungskette** (2.25). In dieser Internationalen Norm wird der Begriff „Lieferkette“ allerdings wie oben definiert verwendet.

2.23

nachhaltige Entwicklung

Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können

Anmerkung 1 zum Begriff: Nachhaltige Entwicklung verbindet die Ziele hoher Lebensqualität, Gesundheit und Wohlstand mit sozialer Gerechtigkeit und hält die Fähigkeit der Erde, Leben in all seiner Vielfalt zu unterstützen, aufrecht. Diese sozialen, wirtschaftlichen und umweltbezogenen Ziele sind voneinander abhängig und verstärken sich gegenseitig. Nachhaltige Entwicklung kann als ein Weg angesehen werden, um die übergeordneten Erwartungen der gesamten Gesellschaft auszudrücken.

2.24

Transparenz

Offenheit in Bezug auf Entscheidungen und Aktivitäten, die die Gesellschaft, die Wirtschaft und die **Umwelt** (2.6) beeinflussen, verbunden mit der Bereitschaft, diese klar, präzise, zeitgerecht, aufrichtig und vollständig zu kommunizieren

2.25

Wertschöpfungskette

(en: value chain)

vollständige Abfolge von Aktivitäten oder Akteuren, die Werte in Form von **Produkten** (2.15) oder **Dienstleistungen** (2.16) schaffen oder empfangen

Anmerkung 1 zum Begriff: Zu den Akteuren, die Werte schaffen, gehören Lieferanten, ausgegliederte **Erwerbstätige** (2.27), Auftragnehmer und andere.

Anmerkung 2 zum Begriff: Zu den Akteuren, die Werte empfangen, gehören **Kunden** (2.3), **Konsumenten** (2.2), Auftraggeber, Mitglieder und andere Nutzer.

2.26

schutzbedürftige Gruppe

Gruppe von Einzelpersonen mit einem oder mehreren gemeinsamen Merkmal(en), die zu Diskriminierung oder zu negativen sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen, politischen oder gesundheitlichen Rahmenbedingungen führen und die sie der Möglichkeit berauben, ihre Rechte zu erlangen oder anderweitig von Chancengleichheit zu profitieren

2.27

Erwerbstätiger

Person, die eine Arbeit ausführt, unabhängig davon, ob die Person **beschäftigt** (2.5) oder selbstständig ist

3 Gesellschaftliche Verantwortung verstehen

3.1 Die gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen: Historischer Hintergrund

Der Begriff der gesellschaftlichen Verantwortung verbreitete sich in den frühen 1970er-Jahren, auch wenn sich Organisationen und Regierungen bereits im späten 19. Jahrhundert — in einigen Fällen noch früher — mit einzelnen Aspekten gesellschaftlicher Verantwortung befasst haben.

In der Vergangenheit stand in erster Linie die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Mittelpunkt. Der Begriff „gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“ (en: corporate social responsibility, CSR) ist den meisten Personen geläufiger als „gesellschaftliche Verantwortung“.

Die Auffassung, dass alle Arten von Organisationen, und nicht nur privatwirtschaftliche, gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen sollten, folgt aus der Erkenntnis, dass alle Organisationen eine Verantwortung haben, zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Die Aspekte gesellschaftlicher Verantwortung spiegeln die Erwartungen der Gesellschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt wider und unterliegen daher Veränderungen. In dem Maße, wie sich die Interessen der Gesellschaft verändern, ändern sich auch ihre Erwartungen an Organisationen hinsichtlich der Berücksichtigung dieser Interessen.

Ein frühes Verständnis gesellschaftlicher Verantwortung konzentrierte sich auf philanthropische Tätigkeiten, z. B. Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen. Themen wie Arbeitspraktiken und faire Betriebs- und Geschäftspraktiken sind im letzten Jahrhundert, zum Teil sogar schon früher, aufgekommen. Andere Themen, wie Menschenrechte, Umwelt, Konsumentenschutz und Bekämpfung von Betrug und Korruption, sind mit deren wachsender Bedeutung im Laufe der Zeit hinzugekommen.

Die in dieser Internationalen Norm identifizierten Kernthemen und Handlungsfelder entsprechen der gegenwärtigen Auffassung von bewährter Praxis (en: good practice). Zweifellos werden sich auch Auffassungen von bewährter Praxis in der Zukunft ändern. Zudem dürften in Zukunft zusätzliche Handlungsfelder als wichtige Aspekte gesellschaftlicher Verantwortung angesehen werden.

3.2 Neueste Trends gesellschaftlicher Verantwortung

Das Bewusstsein für die gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen wächst aus zahlreichen Gründen.

Globalisierung, erhöhte Mobilität und Erreichbarkeit sowie die zunehmende Verfügbarkeit moderner Kommunikationsmittel erleichtern es Einzelpersonen und Organisationen auf der ganzen Welt, etwas über die Entscheidungen und Aktivitäten von Organisationen in der unmittelbaren Umgebung ebenso wie an weit entfernten Orten zu erfahren. Diese Entwicklungen ermöglichen es Organisationen, neue Wege und Problemlösungen kennenzulernen und davon zu profitieren. Das bedeutet auch, dass die Entscheidungen und Aktivitäten von Organisationen einer zunehmenden Kontrolle durch verschiedenste Gruppen und Einzelpersonen unterliegen. Organisationspolitische Vorgaben und ihre praktische Umsetzung an verschiedenen Standorten der Organisation können heute ohne Weiteres miteinander verglichen werden.

Themen die für eine Organisation relevant sind, können weit über die hinausgehen, die ihr unmittelbares Umfeld betreffen. Ursachen dafür sind der globale Charakter einiger Umwelt- und Gesundheitsthemen, die Anerkennung der weltweiten Verantwortung für den Kampf gegen Armut, zunehmende finanzielle und wirtschaftliche Verflechtungen sowie geografisch weit verstreute Wertschöpfungsketten. Es ist wichtig, dass sich Organisationen unabhängig von sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung stellen. Instrumente wie die Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung^[158], die Erklärung von Johannesburg über nachhaltige Entwicklung^[151], die Millenniums-Entwicklungsziele^[153] und die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit^[54] unterstreichen diese weltweite wechselseitige Abhängigkeit.

In den vergangenen Jahrzehnten hat die Globalisierung dazu geführt, dass Gemeinschaften und die Umwelt zunehmend von den Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten verschiedener Arten von Organisationen (privatwirtschaftliche, NROs und Regierungen eingeschlossen) betroffen sind.

NROs und Unternehmen bieten heutzutage viele Dienstleistungen an, die für gewöhnlich von Regierungen erbracht werden. Dies ist insbesondere in Ländern der Fall, in denen sich die Regierungen schwerwiegenden Herausforderungen und Zwangslagen gegenübersehen und daher keine Dienstleistungen in Bereichen wie Gesundheit, Bildung und Wohlfahrt anbieten konnten. In dem Maße, wie sich die Leistungsfähigkeit der Regierungen der betreffenden Länder erhöht, verändern sich die Rollen der Regierung und privatwirtschaftlicher Organisationen.

In Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise sollten Organisationen danach streben, ihre Aktivitäten im Bereich gesellschaftlicher Verantwortung aufrechtzuerhalten. Krisen dieser Art wirken sich besonders auf Gruppen aus, die ein erhöhtes Schutzbedürfnis haben. Daraus ergibt sich ein größerer Bedarf an gesellschaftlich verantwortlichem Handeln. Gerade Krisen bieten die Chance, wirtschaftliche, soziale und umweltbezogene Überlegungen wirkungsvoller in politische Reformen und in die Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation zu integrieren. Die Regierung nimmt eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung dieser Möglichkeiten ein.

Konsumenten, Kunden, Spender, Investoren und Eigentümer üben im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung auf unterschiedliche Weise einen finanziellen Einfluss auf Organisationen aus. Die Erwartungen der Gesellschaft an Organisationen wachsen ständig. Das vielerorts verankerte Recht auf Information ermöglicht den Menschen Zugang zu detaillierten Informationen über die Entscheidungen und Aktivitäten einiger Organisationen. Eine wachsende Anzahl von Organisationen kommuniziert mit ihren Anspruchsgruppen, z. B. durch Berichte zur gesellschaftlichen Verantwortung, um dem Bedarf der Anspruchsgruppen nach Informationen über ihre Leistungen in diesem Bereich nachzukommen.

Diese und weitere Faktoren bilden heute den Kontext gesellschaftlicher Verantwortung. Sie tragen dazu bei, dass von Organisationen verlangt wird, die Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachzuweisen.

3.3 Merkmale gesellschaftlicher Verantwortung

3.3.1 Allgemeines

Zentrales Merkmal gesellschaftlicher Verantwortung (2.18) ist der Wille einer Organisation, soziale und umweltbezogene Überlegungen in ihre Entscheidungsfindung einzubeziehen und Rechenschaft über die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf Gesellschaft und Umwelt abzulegen. Dies setzt sowohl transparentes als auch ethisches Verhalten voraus, das zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt, anwendbares Recht einhält und im Einklang mit internationalen Verhaltensstandards steht. Es bedeutet auch, dass gesellschaftliche Verantwortung in die gesamte Organisation integriert ist, in den Beziehungen der Organisation gelebt wird und die Interessen der Anspruchsgruppen berücksichtigt.

Eine Anspruchsgruppe hat ein oder mehrere Interessen, die durch die Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation betroffen sein können. Dieses Interesse begründet einen „Anspruch“ (en: stake) der Betroffenen gegenüber der Organisation und stellt damit zwischen ihnen eine Beziehung her. Diese Beziehung muss keinen formalen Charakter haben und muss nicht einmal von der Anspruchsgruppe oder der Organisation anerkannt sein. Anspruchsgruppen können auch als „interessierte Kreise“ bezeichnet werden. Bei der Entscheidung darüber, welche ihrer Interessen anzuerkennen sind, sollte eine Organisation die Rechtmäßigkeit dieser Interessen betrachten und ob sie im Einklang mit internationalen Verhaltensstandards stehen.

3.3.2 Die Erwartungen der Gesellschaft

Gesellschaftliche Verantwortung erfordert ein Verständnis für übergeordnete Erwartungen der Gesellschaft. Ein entscheidender Grundsatz gesellschaftlicher Verantwortung ist die Achtung der Rechtsstaatlichkeit und die Einhaltung rechtsverbindlicher Verpflichtungen. Allerdings schließt die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung auch Handlungen ein, die über Gesetzestreue hinausgehen und nichtrechtsverbindliche Verpflichtungen gegenüber Dritten anerkennen. Diese Verpflichtungen ergeben sich aus allgemein gültigen ethischen und anderen Werten.

Obwohl Erwartungen an gesellschaftlich verantwortliches Verhalten zwischen Ländern und Kulturen voneinander abweichen, sollten Organisationen in jedem Fall internationale Verhaltensstandards achten, wie sie beispielsweise in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte ^[156] und in der Erklärung von Johannesburg über nachhaltige Entwicklung ^[151] dargelegt sind.

Abschnitt 6 befasst sich mit den Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung. Jedes dieser Kernthemen beinhaltet unterschiedliche Handlungsfelder, die eine Organisation befähigen, die wichtigsten Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft zu erkennen. Für jedes Handlungsfeld sind darüber hinaus mögliche Maßnahmen zum Umgang mit diesen Auswirkungen beschrieben.

3.3.3 Die Rolle der Anspruchsgruppen im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung

Anspruchsgruppen zu identifizieren und einzubinden ist für die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung von zentraler Bedeutung. Eine Organisation sollte feststellen, wer ein Interesse an ihren Entscheidungen und Aktivitäten hat, um zu verstehen, welche Auswirkungen diese haben und wie mit ihnen umzugehen ist. Obwohl die Anspruchsgruppen einer Organisation dabei helfen können, die Relevanz bestimmter Handlungsfelder für ihre Entscheidungen und Aktivitäten zu erkennen, ersetzen die Anspruchsgruppen beim Festlegen von Verhaltensstandards und -erwartungen nicht die breite Öffentlichkeit. Ein bestimmtes Handlungsfeld kann für die gesellschaftliche Verantwortung einer Organisation auch dann relevant sein, wenn es von den befragten Anspruchsgruppen nicht ausdrücklich genannt wurde. Weitergehende Orientierung zu dieser Frage findet sich in den Abschnitten 4.5 und 5.

3.3.4 Integration gesellschaftlicher Verantwortung

Da gesellschaftliche Verantwortung die potentiellen und tatsächlichen Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation betrifft, sind die regulären und kontinuierlich stattfindenden Aktivitäten der Organisation der wichtigste Handlungsbereich, den es zu betrachten gilt. Gesellschaftliche Verantwortung sollte integraler Bestandteil der Kernstrategie der Organisation sein und sowohl in der Entscheidungsfindung als auch bei der Umsetzung von Aktivitäten berücksichtigt werden. Dazu gehören benannte Verantwortlichkeiten und Rechenschaftspflicht für alle relevanten Organisationsebenen.

Philanthropie (in diesem Zusammenhang als das Spenden für Wohltätigkeitszwecke zu verstehen) kann positive Auswirkungen auf die Gesellschaft haben. Dennoch sollte eine Organisation diese nicht als Ersatz für die Integration gesellschaftlicher Verantwortung in die Organisation verstehen.

Die Auswirkungen der Entscheidungen oder Aktivitäten einer Organisation können in hohem Maß durch deren Beziehungen zu anderen Organisationen beeinflusst werden. Um ihre eigene Verantwortung wahrzunehmen, kann es für eine Organisation erforderlich sein, mit Dritten zusammenzuarbeiten. Dies sind beispielsweise Partnerorganisationen, Wettbewerber (bei gleichzeitiger Vermeidung wettbewerbswidrigen Verhaltens), weitere Teile der Wertschöpfungskette oder jeder andere relevante Akteur innerhalb des Einflussbereichs der Organisation.

In Box 2 wird die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter im Zusammenhang mit gesellschaftlicher Verantwortung beschrieben.

Box 2 — Gleichstellung der Geschlechter und gesellschaftliche Verantwortung

In jeder Gesellschaft werden Männern und Frauen Geschlechterrollen zugeschrieben. Geschlechterrollen sind erlernte Verhaltensweisen, die festlegen, welche Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten als männlich oder weiblich wahrgenommen werden. Diese Geschlechterrollen diskriminieren manchmal Frauen, aber ebenso Männer. In allen Fällen schränkt Geschlechterdiskriminierung das Potential von Einzelpersonen, Familien, Gemeinschaften und Gesellschaften ein.

Es gibt einen nachgewiesenen positiven Zusammenhang zwischen der Gleichstellung der Geschlechter und wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung. Aus diesem Grund ist die Gleichstellung der Geschlechter eines der Millennium-Entwicklungsziele. Die Förderung und Unterstützung der Gleichstellung der Geschlechter in den Aktivitäten einer Organisation ist ein wichtiger Bestandteil gesellschaftlicher Verantwortung.

Organisationen sollten ihre Entscheidungen und Aktivitäten prüfen, um geschlechtsbezogene Vorurteile zu beseitigen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Zu berücksichtigende Aspekte umfassen:

- den Anteil von Männern und Frauen in der Führungsstruktur und im Management der Organisation mit dem Ziel, zunehmend Gleichstellung zu schaffen und geschlechtsbezogene Hürden zu beseitigen;
- gleiche Behandlung von männlichen und weiblichen Erwerbstätigen bei Einstellung, Aufgabenverteilung, Schulung, Aufstiegsmöglichkeiten, Vergütung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- gleichwertige Entlohnung von männlichen und weiblichen Erwerbstätigen für gleichwertige Arbeit ^[57];
- mögliche unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und in der Gemeinschaft;
- Entscheidungen und Aktivitäten der Organisation, die den Bedürfnissen von Männern und Frauen die gleiche Beachtung schenken (z. B. Untersuchung möglicher unterschiedlicher Auswirkungen bestimmter Produkte oder Dienstleistungen auf Männer bzw. Frauen oder Bewertung der Art der Darstellung von Männern und Frauen in jeglicher Form von Kommunikation oder Werbung der Organisation); und
- dass Männer und Frauen gleichermaßen davon profitieren, dass die Organisation für die Entwicklung der Gemeinschaft eintritt bzw. zu dieser beiträgt. Dazu könnte vor allem gehören, Abhilfe in den Fällen zu schaffen, in denen eines der beiden Geschlechter benachteiligt wird.

Die ausgewogene Berücksichtigung der Geschlechter bei der Einbindung von Anspruchsgruppen spielt eine wichtige Rolle, um wiederum die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der Aktivitäten einer Organisation zu erreichen.

Bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter kann es für Organisationen zudem sinnvoll sein, sich fachlich beraten zu lassen.

Organisationen werden angehalten, Ziele, Messgrößen, Kennzahlen, und vorbildliche Praxis (en: best practice) zu verwenden, um die Prozesse zur Gleichstellung der Geschlechter systematisch zu überwachen ^{[133] [149]}.

In Box 3 wird beschrieben, inwiefern diese Internationale Norm Aktivitäten von kleinen und mittleren Organisationen (KMOs) betrifft.

Box 3 — ISO 26000 und kleine und mittlere Organisationen (KMOs)

Kleine und mittlere Organisationen sind Organisationen, deren Beschäftigtenzahl oder deren Finanzmittel einen bestimmten Wert nicht überschreiten. Diese Werte variieren von Land zu Land. Für den Zweck dieser Internationalen Norm schließen KMOs jene kleinen Organisationen ein, die als „Mikroorganisationen“ bezeichnet werden.

Gesellschaftliche Verantwortung kann in eine KMO praktisch, einfach und kosteneffizient integriert werden und muss nicht komplex oder teuer sein. Aufgrund ihrer geringen Größe und ihrem Potential, flexibler und innovativer zu sein, haben KMOs sogar besonders gute Möglichkeiten, gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen. Sie sind im Allgemeinen flexibler in Bezug auf das Management der Organisation, haben oft engeren Kontakt mit lokalen Gemeinschaften und ihre oberste Führung hat üblicherweise einen direkteren Einfluss auf die Aktivitäten der Organisation.

Zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung gehört die Anwendung eines integrierten Ansatzes, der die Organisation bei der Steuerung ihrer Aktivitäten und deren Auswirkungen unterstützt. Eine Organisation sollte sich mit den Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf Gesellschaft und Umwelt auseinandersetzen und diese überwachen. Dabei sollte sie ihre Größe und das Ausmaß der Auswirkungen berücksichtigen. Selbstverständlich wird es einer Organisation nicht möglich sein, umgehend alle negativen Konsequenzen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten umfassend zu beheben. Dabei könnte es erforderlich sein, eine Auswahl zu treffen und Prioritäten zu setzen.

Für KMOs kann es hilfreich sein:

- in Betracht zu ziehen, dass unter der Voraussetzung eines angemessenen Grades an Transparenz, interne Managementverfahren, die Berichterstattung an Anspruchsgruppen und weitere Prozesse für KMOs flexibler und informeller sein können als für große Organisationen;
- sich bewusst zu sein, dass bei der Durchsicht aller sieben Kernthemen und der Festlegung der relevanten Handlungsfelder der Kontext der eigenen Organisation, die Bedingungen, Ressourcen und die Sichtweisen der Anspruchsgruppen berücksichtigt werden sollten und dabei anerkennen, dass zwar alle Kernthemen, aber nicht alle Handlungsfelder für jede Organisation relevant sein werden;
- sich am Anfang auf jene Handlungsfelder und Auswirkungen zu konzentrieren, die für eine nachhaltige Entwicklung die größte Bedeutung haben. Eine KMO sollte zudem über einen Plan verfügen, um sich offenen Handlungsfeldern und Auswirkungen rechtzeitig zu stellen;
- bei geeigneten Regierungsstellen, gemeinschaftlichen Organisationen (wie z. B. Branchenvereinigungen, Dach- oder vergleichbaren Organisationen) sowie bei nationalen Normungsinstituten Rat zu suchen, um praxisorientierte Handbücher und Programme zur Anwendung dieser Internationalen Norm zu entwickeln. Derartige Handbücher und Programme sollten auf spezifische Anforderungen und Bedürfnisse der KMOs und ihrer Anspruchsgruppen zugeschnitten sein; und
- um Ressourcen einzusparen und um das eigene Handlungsvermögen zu steigern gegebenenfalls nicht alleine sondern zusammen mit Partner- und Branchenorganisationen tätig zu werden. Zum Beispiel können Organisationen, die im selben Kontext und Bereich tätig sind, unter Umständen miteinander kooperieren, um Anspruchsgruppen besser zu identifizieren und wirkungsvoller einbinden zu können.

Es ist wahrscheinlich, dass KMOs von gesellschaftlich verantwortlichem Handeln profitieren, wie in anderen Abschnitten dieser Internationalen Norm dargelegt. KMOs stellen möglicherweise fest, dass andere, mit ihnen in Beziehung stehende Organisationen es als Teil ihrer eigenen gesellschaftlichen Verantwortung ansehen, die KMO bei deren Bemühungen zu unterstützen.

Organisationen mit einer größeren Leistungsfähigkeit und Erfahrung in der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung könnten die Unterstützung von KMOs in Betracht ziehen. Unterstützung bei der Bewusstseinsbildung zu Fragen gesellschaftlicher Verantwortung kann dazu ebenso gehören wie die Vermittlung bewährter Praxislösungen (en: good practice).

3.3.5 Beziehung zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und nachhaltiger Entwicklung

Obwohl viele Menschen die Begriffe gesellschaftliche Verantwortung und nachhaltige Entwicklung synonym verwenden und zwischen beiden eine enge Beziehung besteht, handelt es sich um unterschiedliche Konzepte.

Nachhaltige Entwicklung ist ein gemeinhin anerkanntes Konzept und Leitbild, das in Folge der Veröffentlichung des Berichts der Vereinten Nationen, „Weltkommission zu Umwelt und Entwicklung, Unsere Gemeinsame Zukunft“^[174] im Jahr 1987 internationale Anerkennung erfahren hat. Nachhaltige Entwicklung beschäftigt sich mit der Frage, wie die Bedürfnisse der Gesellschaft innerhalb der ökologischen Grenzen des Planeten erfüllt werden können, ohne dabei die Bedürfnisse zukünftiger Generationen zu gefährden. Nachhaltige Entwicklung hat drei Dimensionen – eine wirtschaftliche, eine soziale und eine umweltbezogene – die voneinander abhängig sind. So ist es z. B. für die Beseitigung von Armut notwendig, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Entwicklung zu fördern sowie die Umwelt zu schützen.

Die Bedeutung dieses Ziels wurde seit dem Jahr 1987 in zahlreichen internationalen Foren wiederholt betont, z. B. auf der Konferenz der Vereinten Nationen zu Umwelt und Entwicklung im Jahr 1992 und dem Weltgipfel zur Nachhaltigen Entwicklung im Jahr 2002.

Gesellschaftliche Verantwortung stellt die Organisation in den Mittelpunkt und beschäftigt sich mit der Verantwortung einer Organisation für Gesellschaft und Umwelt. Gesellschaftliche Verantwortung ist eng mit nachhaltiger Entwicklung verbunden. Da nachhaltige Entwicklung die wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Ziele behandelt, die allen Menschen gemein sind, dient dieses Konzept dazu, die übergeordneten Erwartungen der Gesellschaft zusammenzufassen, die von verantwortlich handelnden Organisationen berücksichtigt werden sollten. Zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen sollte demzufolge ein übergeordnetes Ziel der Organisation der Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung sein.

Die in den nachfolgenden Abschnitten dieser Internationalen Norm beschriebenen Grundsätze, Ansätze und Kernthemen bilden die Grundlage für die praktische Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung durch die Organisation sowie für ihren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung. Die Entscheidungen und Aktivitäten einer gesellschaftlich verantwortlichen Organisation können zur nachhaltigen Entwicklung einen bedeutenden Beitrag leisten.

Das Ziel nachhaltiger Entwicklung besteht darin, Nachhaltigkeit für die Gesellschaft insgesamt und für den Planeten zu erreichen. Sie bezieht sich nicht auf die Nachhaltigkeit oder das langfristige Überleben einer bestimmten Organisation. Die Nachhaltigkeit einer einzelnen Organisation kann mit der Nachhaltigkeit der Gesellschaft als Ganzes vereinbar sein oder nicht, wobei letztere durch den ganzheitlichen Umgang mit sozialen, wirtschaftlichen und umweltbezogenen Aspekten erreicht wird. Nachhaltiger Konsum, nachhaltige Nutzung von Ressourcen und nachhaltige Lebensgrundlagen sind für alle Organisationen relevant und beziehen sich auf die Nachhaltigkeit der Gesellschaft als Ganzes.

3.4 Der Staat und die gesellschaftliche Verantwortung

Diese Internationale Norm kann die Aufgabe des Staates, im öffentlichen Interesse zu agieren, weder ersetzen, abändern noch auf irgendeine andere Weise beeinflussen. Diese Internationale Norm gibt keine Handlungsempfehlung dazu, was Gegenstand gesetzlicher Verpflichtungen sein sollte. Es ist auch nicht beabsichtigt, Fragen zu behandeln, die nur durch politische Institutionen angemessen gelöst werden können. Der Staat unterscheidet sich von Organisationen dadurch, dass er die alleinige Macht hat, Gesetze zu erlassen und durchzusetzen. So unterscheidet sich die Pflicht des Staates, die Menschenrechte zu schützen, von den in dieser Internationalen Norm behandelten Verantwortlichkeiten, die Organisationen bezogen auf die Einhaltung von Menschenrechten haben.

Das ordnungsgemäße Funktionieren des Staates ist für die nachhaltige Entwicklung unentbehrlich. Die Rolle des Staates ist fundamental für die Sicherstellung der wirkungsvollen Umsetzung von Gesetzen und Rechtsvorschriften, um so eine Kultur der Rechts- und Gesetzestreue zu fördern. Es ist Regierungsorganisationen ebenso wie allen anderen Organisationen freigestellt, diese Internationale Norm zu verwenden und die jeweiligen Inhalte für ihre organisationspolitischen Vorgaben, Entscheidungen und Aktivitäten zur Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zu berücksichtigen. Regierungen können Organisationen in vielerlei Hinsicht bei deren Bemühungen unterstützen, gesellschaftlich verantwortlich zu handeln, z. B. bei der Anerkennung und Förderung gesellschaftlicher Verantwortung. Allerdings kann die Förderung gesellschaftlicher Verantwortung von Organisationen die erfolgreiche Ausübung der Pflichten und Verantwortlichkeiten des Staates nicht ersetzen.

4 Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung

4.1 Allgemeines

Dieser Abschnitt gibt Orientierung zu den sieben Grundsätzen gesellschaftlicher Verantwortung.

Wenn sich eine Organisation mit gesellschaftlicher Verantwortung befasst und diese wahrnimmt, ist das übergeordnete Ziel die Maximierung ihres Beitrages zur nachhaltigen Entwicklung. Obwohl es keine abschließende Auflistung der Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung gibt, sollte die Organisation bei der Verfolgung dieses Ziels mindestens die nachfolgend aufgeführten sieben Grundsätze sowie die in Abschnitt 7 für jedes Kernthema dargestellten Grundsätze achten.

Das Handeln von Organisationen sollte auf Standards, Leitlinien oder Verhaltensregeln basieren, die auch in schwierigen Situationen mit anerkannten Grundsätzen für richtiges oder gutes Verhalten im Kontext dieser bestimmten Situation übereinstimmen.

Es wird empfohlen, dass eine Organisation bei der Anwendung dieser Internationalen Norm sowohl die gesellschaftliche, ökologische, rechtliche, kulturelle und politische Vielfalt beachtet, als auch unterschiedliche Organisationsformen und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, solange die Organisation dabei im Einklang mit internationalen Verhaltensstandards steht.

4.2 Rechenschaftspflicht

Der Grundsatz lautet: Eine Organisation sollte über die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Umwelt Rechenschaft ablegen.

Dieser Grundsatz sieht vor, dass eine Organisation einer angemessenen Überprüfung zustimmen sollte und sich verpflichtet, auf die Ergebnisse dieser Überprüfung zu reagieren.

Rechenschaft abzulegen beinhaltet die Verpflichtung des Managements, den Kontrollinstanzen der Organisation Rede und Antwort zu stehen; die Organisation selbst ist gegenüber den Justizbehörden rechenschaftspflichtig, und zwar hinsichtlich der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Die Rechenschaftspflicht im Hinblick auf die Gesamtauswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation auf Gesellschaft und Umwelt variiert je nach Art der Auswirkung und der Umstände. Dies gilt für die Verantwortlichkeit der Organisation gegenüber jenen, die durch ihre Entscheidungen und Aktivitäten betroffen sind, aber auch gegenüber der Gesellschaft im Allgemeinen.

Rechenschaft abzulegen wird positive Auswirkungen sowohl für die Organisation als auch für die Gesellschaft haben. Der Grad der Rechenschaftspflicht kann variieren, er sollte allerdings stets dem Umfang oder Ausmaß an Entscheidungsbefugnis entsprechen. Organisationen mit einem Höchstmaß an Entscheidungsbefugnis werden ihre Entscheidungen sicherlich mit entsprechend größerer Sorgfalt treffen. Dies gilt auch für ihre Aufsichtsführung. Rechenschaftspflicht bedeutet auch, dass die Organisation Verantwortung für eventuelles Fehlverhalten übernimmt, geeignete Maßnahmen ergreift, um das Fehlverhalten zu beheben und dafür sorgt, dass sich das Fehlverhalten nicht wiederholt.

Eine Organisation sollte ihre Rechenschaftspflicht ausüben für:

- die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft, die Umwelt und auf die Wirtschaft, insbesondere im Falle erheblicher negativer Folgen; und
- die Maßnahmen, die ergriffen worden sind, um eine Wiederholung von nicht beabsichtigten und nicht vorhergesehenen negativen Auswirkungen zu vermeiden.

4.3 Transparenz

Der Grundsatz lautet: Eine Organisation sollte transparent sein in Bezug auf ihre Entscheidungen und Aktivitäten, die die Gesellschaft und die Umwelt beeinflussen.

Eine Organisation sollte die organisationspolitischen Vorgaben, Entscheidungen und Aktivitäten, für die sie verantwortlich ist, sowie deren bekannte und wahrscheinliche Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt offenlegen. Die Offenlegung sollte eindeutig, genau, vollständig sowie in vernünftigem und ausreichendem Umfang erfolgen. Diese Information sollte für diejenigen leicht abrufbar, direkt zugänglich und verständlich sein, die durch die Organisation wesentlich beeinträchtigt wurden oder sein könnten. Die Information sollte zeitnah und sachlich sowie eindeutig und objektiv erfolgen. Die Anspruchsgruppen sollen so in die Lage versetzt werden, die Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten der Organisation auf ihre jeweiligen Interessen korrekt zu bewerten.

Der Grundsatz der Transparenz erfordert es weder, geheime Angaben zu veröffentlichen, noch Informationen zur Verfügung zu stellen, die vertraulich sind oder die gesetzliche, kommerzielle, sicherheitsrelevante Pflichten sowie persönliche Datenschutzpflichten verletzen würden.

Eine Organisation sollte transparent sein in Bezug auf:

- den Zweck, die Art und den Standort ihrer Aktivitäten;
- die Identität derjenigen, die maßgeblich Einfluss auf die Aktivitäten der Organisation nehmen;
- die Art, wie Entscheidungen getroffen, umgesetzt und überprüft werden, einschließlich der Definition der Rollen, Verantwortlichkeiten, Rechenschaftspflichten und Zuständigkeiten in den unterschiedlichen Funktionen in der Organisation;
- Normen und Kriterien, anhand derer die Organisation bewertet, inwieweit sie ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommt;
- ihre Leistungen im Bereich relevanter und wesentlicher Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung;
- Quellen, Umfang und Verwendung ihrer Finanzmittel;
- die bekannten und wahrscheinlichen Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf ihre Anspruchsgruppen, die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Umwelt; und
- ihre Anspruchsgruppen und auf die verwendeten Kriterien und Verfahren, die dazu dienen, die Anspruchsgruppen zu identifizieren, auszuwählen und einzubinden.

4.4 Ethisches Verhalten

Der Grundsatz lautet: Eine Organisation sollte ethisch handeln.

Das Handeln einer Organisation sollte auf den Werten der Ehrlichkeit, der Gerechtigkeit und der Rechtschaffenheit beruhen. Diese Werte implizieren die Sorge um Mensch, Tier und Umwelt sowie eine Selbstverpflichtung, sich mit den Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Interessen der Anspruchsgruppen auseinanderzusetzen.

Eine Organisation sollte ethisches Verhalten aktiv fördern, indem sie:

- ihre Grundwerte und Grundsätze festlegt und bekanntmacht;
- Führungsstrukturen entwickelt und nutzt, die ethisches Verhalten innerhalb der Organisation, in ihrer Entscheidungsfindung und in den Beziehungen mit Dritten fördern;
- ethische Verhaltensstandards festlegt, sich aneignet und lebt, die dem Zweck und den Aktivitäten der Organisation entsprechen und die mit den in dieser Internationalen Norm beschriebenen Grundsätzen übereinstimmen;
- zur Beachtung der eigenen ethischen Verhaltensstandards ermutigt und diese fördert;
- ethische Verhaltensstandards festlegt und bekanntmacht, an denen sich die eigene Führungsstruktur, das eigene Personal, Lieferanten, Auftragnehmer und gegebenenfalls Eigentümer und Manager messen lassen sollen. Diese ethischen Verhaltensstandards sollten sich insbesondere auch an diejenigen richten, die — unter Wahrung der lokalen kulturellen Identität — die Möglichkeit haben, Werte, Kultur, Integrität, Strategie und Handlungsweise der Organisation selbst und der Personen, die für sie tätig sind, wesentlich zu beeinflussen;
- Interessenkonflikte innerhalb der Organisation vermeidet oder löst, die anderenfalls zu unethischem Verhalten führen könnten;
- Aufsichtsmechanismen und -kontrollen schafft und aufrechterhält, um ethisches Verhalten zu überprüfen, zu unterstützen und zu stärken;
- Verfahren entwickelt und aufrechterhält, die das Bekanntgeben von Verstößen gegen ethische Verhaltensstandards ohne Angst vor Repressalien ermöglichen;
- Situationen erkennt und sich mit ihnen auseinandersetzt, für die entweder keine entsprechenden Gesetze oder Vorschriften vorliegen oder die im Widerspruch zu ethischem Verhalten stehen;
- international anerkannte Standards ethischen Verhaltens bei der Forschung mit und am Menschen ^[165] übernimmt und anwendet; und
- auf das Wohlergehen von Tieren achtet, deren Leben und Artbestand beeinträchtigt werden, indem anständige Bedingungen für Haltung, Aufzucht, Produktion, Transport und Nutzung ^[175] geschaffen werden.

4.5 Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen

Der Grundsatz lautet: Eine Organisation sollte die Interessen ihrer Anspruchsgruppen achten, berücksichtigen und auf sie eingehen.

Obwohl die Ziele einer Organisation häufig auf die Interessen ihrer Eigentümer, Mitglieder, Kunden oder Auftragsgeber begrenzt sind, können auch andere Einzelpersonen oder Gruppen Rechte, Ansprüche oder spezifische Interessen haben, die berücksichtigt werden sollten. Diese Einzelpersonen oder Gruppen bilden zusammen die Anspruchsgruppen der Organisation.

Eine Organisation sollte:

- ihre Anspruchsgruppen identifizieren;
- die Interessen und Rechtsansprüche ihrer Anspruchsgruppen anerkennen und gebührend berücksichtigen sowie auf deren vorgebrachte Anliegen reagieren;
- anerkennen, dass manche Anspruchsgruppen die Aktivitäten der Organisation erheblich beeinträchtigen können;
- die unterschiedliche Fähigkeit der Anspruchsgruppen ermitteln und berücksichtigen, mit der Organisation in Kontakt zu treten, mit ihr zusammenzuarbeiten und sie zu beeinflussen;
- berücksichtigen, in welchem Verhältnis die Interessen ihrer Anspruchsgruppen zu den übergeordneten Erwartungen der Gesellschaft und zur nachhaltigen Entwicklung stehen, und welcher Art die Beziehung der Anspruchsgruppen zur Organisation ist (siehe auch 3.3.1); und
- die Auffassungen solcher Anspruchsgruppen berücksichtigen, deren Interessen mit großer Wahrscheinlichkeit von einer Entscheidung oder Aktivität betroffen sind, auch wenn sie keine formelle Rolle in der Führung der Organisation haben oder sich dieser Interessen nicht bewusst sind.

4.6 Achtung der Rechtsstaatlichkeit

Der Grundsatz lautet: Eine Organisation sollte anerkennen, dass Recht und Gesetz unbedingt zu achten sind.

Der Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit bezieht sich auf die Vormachtstellung des Gesetzes, insbesondere auf die Vorstellung, dass keine Einzelperson oder Organisation über dem Gesetz steht und dass auch die Regierung dem Gesetz untersteht. Rechtsstaatlichkeit steht im Gegensatz zur willkürlichen Machtausübung. Rechtsstaatlichkeit beinhaltet im Allgemeinen, dass Gesetze und Vorschriften nach festgelegten Verfahren geschrieben, öffentlich mitgeteilt und ordnungsgemäß durchgesetzt werden. Im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung bedeutet die Achtung der Rechtsstaatlichkeit, dass eine Organisation alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften einhält. Das bedeutet auch, dass sie Maßnahmen ergreifen sollte, um sich aller maßgeblichen Gesetze und Vorschriften bewusst zu sein, alle Mitglieder in der Organisation über ihre Pflicht zur Einhaltung zu informieren und diese Maßnahmen umzusetzen.

Eine Organisation sollte:

- die gesetzlichen Anforderungen in allen Rechtssystemen einhalten, in denen die Organisation agiert, auch wenn diese Gesetze und Vorschriften nicht angemessen durchgesetzt werden;
- sicherstellen, dass ihre Beziehungen und Aktivitäten den vorgesehenen und anzuwendenden Rechtsrahmen einhalten;
- über alle gesetzlichen Verpflichtungen informiert bleiben; und
- regelmäßig die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften prüfen.

4.7 Achtung internationaler Verhaltensstandards

Der Grundsatz lautet: Eine Organisation sollte bei gleichzeitiger Orientierung am Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit internationale Verhaltensstandards achten.

- In Situationen, in denen das Recht oder dessen Umsetzung keine angemessenen Umwelt- oder Sozialstandards sicherstellt, sollte eine Organisation zumindest bestrebt sein, internationale Verhaltensstandards zu achten.
- In Ländern, in denen das Recht oder dessen Umsetzung mit internationalen Verhaltensstandards im Widerspruch steht, sollte eine Organisation bestrebt sein, solche Standards soweit wie möglich zu achten.

- In Konfliktsituationen zwischen dem Recht oder dessen Umsetzung mit internationalen Verhaltensstandards, in denen das Nichtbefolgen dieser Standards mit erheblichen Konsequenzen verbunden wäre, sollte eine Organisation, soweit möglich und angebracht, die Art ihrer Beziehungen und Aktivitäten innerhalb dieses Rechtssystems überprüfen.
- Eine Organisation sollte legale Mittel und Wege in Betracht ziehen, auf relevante Organisationen und Behörden Einfluss zu nehmen, um derartige Konflikte zu beheben.
- Eine Organisation sollte es vermeiden, an Aktivitäten einer anderen Organisation beteiligt zu sein, die nicht im Einklang mit internationalen Verhaltensstandards stehen.

Box 4 — Mittäterschaft verstehen

Mittäterschaft hat sowohl eine juristische als auch eine nicht-juristische Bedeutung.

Im juristischen Kontext wird Mittäterschaft in einigen Rechtssystemen als Beteiligung an einer Handlung oder Unterlassung definiert, die einen wesentlichen Einfluss auf die Ausübung einer strafbaren Handlung (z. B. eines Verbrechens) hat, und die Kenntnis dieser strafbaren Handlung oder die Absicht, zu dieser strafbaren Handlung beizutragen, voraussetzt.

Mittäterschaft ist mit dem Konzept der Beihilfe zu einer strafbaren Handlung oder Unterlassung verbunden.

Im nicht-juristischen Kontext leitet sich Mittäterschaft aus allgemeinen gesellschaftlichen Verhaltenserwartungen ab. In diesem Zusammenhang kann eine Organisation als Mittäter angesehen werden, wenn sie Anderen Hilfestellung bei unrechtmäßigen Handlungen leistet, die mit internationalen Verhaltensstandards nicht vereinbar sind oder diese missachten, und wenn die Organisation durch Anwendung gebührender Sorgfalt wusste oder hätte wissen müssen, dass die Vergehen zu erheblichen negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft, Wirtschaft oder Umwelt führen würden. Eine Organisation kann auch als Mittäter angesehen werden, wenn sie bei solchen Vergehen Stillschweigen wahrt oder von diesen Vergehen profitiert.

4.8 Achtung der Menschenrechte

Der Grundsatz lautet: Eine Organisation sollte die Menschenrechte achten und sowohl deren Bedeutung als auch deren Allgemeingültigkeit anerkennen (siehe auch das Kernthema Menschenrechte in 6.3).

Eine Organisation sollte:

- die in der Internationalen Menschenrechtscharta ausgeführten Rechte achten und, wo möglich, fördern;
- die Allgemeingültigkeit dieser Rechte achten, das heißt, dass sie in allen Ländern, Kulturen und Situationen uneingeschränkt gültig sind;
- in Situationen, in denen die Menschenrechte nicht geschützt werden, Maßnahmen ergreifen, damit die Menschenrechte geachtet werden, und vermeiden, aus diesen Situationen einen Vorteil zu ziehen; und
- in Situationen, in denen das Recht oder dessen Umsetzung nicht zu einem angemessenen Schutz der Menschenrechte führt, am Grundsatz der Achtung internationaler Verhaltensstandards festhalten (siehe 4.7).

5 Anerkennung gesellschaftlicher Verantwortung und Einbindung von Anspruchsgruppen

5.1 Allgemeines

Dieser Abschnitt beschreibt zwei grundlegende Ansätze zur Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung: die Anerkennung gesellschaftlicher Verantwortung durch die Organisation und die durch die Organisation durchzuführende Identifizierung und Einbindung ihrer Anspruchsgruppen. Ebenso wie die in Abschnitt 4 beschriebenen Grundsätze sollten auch diese Ansätze beim Umgang mit den in Abschnitt 6 beschriebenen Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung beachtet werden.

Gesellschaftliche Verantwortung anzuerkennen bedeutet sowohl die Handlungsfelder zu identifizieren, die sich aus den Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten der Organisation ergeben, als auch zu bestimmen, wie diese Handlungsfelder berücksichtigt werden sollten, um zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Gesellschaftliche Verantwortung anzuerkennen bedeutet ferner, die Anspruchsgruppen einer Organisation anzuerkennen. Wie in 4.5 beschrieben, besteht ein wesentlicher Grundsatz gesellschaftlicher Verantwortung darin, dass eine Organisation die Interessen ihrer Anspruchsgruppen, die von ihren Entscheidungen und Aktivitäten betroffen sind, achtet und berücksichtigt.

5.2 Anerkennung gesellschaftlicher Verantwortung

5.2.1 Auswirkungen, Interessen und Erwartungen

Beim Umgang mit ihrer gesellschaftlichen Verantwortung sollte eine Organisation drei Beziehungen (siehe Bild 2) verstehen:

– Zwischen der Organisation und der Gesellschaft

Eine Organisation sollte verstehen und erkennen, wie sich ihre Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft und auf die Umwelt auswirken. Eine Organisation sollte sich ferner die Erwartungen der Gesellschaft hinsichtlich eines verantwortungsvollen Umgangs mit diesen Auswirkungen bewusst machen. Dazu sollte sie die Kernthemen und Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung berücksichtigen (siehe 5.2.2);

– Zwischen der Organisation und ihren Anspruchsgruppen

Eine Organisation sollte sich ihrer unterschiedlichen Anspruchsgruppen bewusst sein. Das sind die Einzelpersonen oder die Gruppen, deren Interessen von Entscheidungen und Aktivitäten der Organisation betroffen sein können (siehe 3.3.1); und

– Zwischen den Anspruchsgruppen und der Gesellschaft

Eine Organisation sollte einerseits die Beziehung zwischen den Interessen der Anspruchsgruppen, die durch die Organisation betroffen sind, und andererseits die Erwartungen der Gesellschaft verstehen. Obwohl Anspruchsgruppen einen Teil der Gesellschaft darstellen, können sie Interessen haben, die mit den Erwartungen der Gesellschaft nicht übereinstimmen. In Bezug auf ein bestimmtes Handlungsfeld haben Anspruchsgruppen spezifische Interessen gegenüber der Organisation. Diese Interessen können von dem abweichen, was die Gesellschaft unter gesellschaftlich verantwortlichem Verhalten in Bezug auf ein bestimmtes Handlungsfeld verstehen würde. So können zum Beispiel das Interesse eines Lieferanten, bezahlt zu werden, und das Interesse der Gesellschaft, dass Verträge eingehalten werden, verschiedene Sichtweisen auf dasselbe Handlungsfeld darstellen.



ANMERKUNG Anspruchsgruppen können Interessen haben, die nicht mit den Erwartungen der Gesellschaft übereinstimmen.

Bild 2 — Beziehung zwischen einer Organisation, ihren Anspruchsgruppen und der Gesellschaft

Setzt sich eine Organisation mit ihrer gesellschaftlichen Verantwortung auseinander, sollte die Organisation alle drei Beziehungen berücksichtigen. Eine Organisation, ihre Anspruchsgruppen und die Gesellschaft haben in der Regel unterschiedliche Sichtweisen, da sich ihre grundlegenden Ziele unterscheiden. Dabei sollte bedacht werden, dass Einzelpersonen und Organisationen viele und unterschiedliche Interessen haben können, die durch die Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation beeinflusst werden.

5.2.2 Anerkennen der Kernthemen und relevanter Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung

Eine erfolgversprechende Herangehensweise zur Bestimmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung besteht für eine Organisation darin, sich mit den Handlungsfeldern gesellschaftlicher Verantwortung in den folgenden sieben Kernthemen vertraut zu machen: Organisationsführung; Menschenrechte; Arbeitspraktiken; Umwelt; faire Betriebs- und Geschäftspraktiken; Konsumentenangelegenheiten; und Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft (siehe 6.2 bis 6.8).

Diese Kernthemen umfassen die wahrscheinlichsten wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Auswirkungen, mit denen sich eine Organisation auseinandersetzen sollte. Jedes dieser Kernthemen wird in Abschnitt 6 betrachtet. Die Diskussion jedes Kernthemas beinhaltet spezifische Handlungsfelder, die eine Organisation bei der Bestimmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung berücksichtigen sollte. Jedes Kernthema, jedoch nicht zwangsläufig jedes Handlungsfeld, hat für jede Organisation eine gewisse Relevanz.

Jedes Handlungsfeld beinhaltet eine Reihe von Maßnahmen, die eine Organisation ergreifen sollte, und Erwartungen, wie sich eine Organisation verhalten sollte. Bei der Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung sollte eine Organisation die für ihre Entscheidungen und Aktivitäten relevanten Handlungsfelder zusammen mit den entsprechenden Maßnahmen und Erwartungen bestimmen. Zusätzliche Anleitung zur Bestimmung von Handlungsfeldern ist in 7.2 und 7.3 zu finden.

Die Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation sollten mit Blick auf diese Handlungsfelder betrachtet werden. Zudem können die Kernthemen und deren entsprechende Handlungsfelder unterschiedlich beschrieben oder aufgegliedert werden. Einige wichtige Aspekte, zum Beispiel Gesundheits- und Sicherheitsaspekte, ökonomische Aspekte und Aspekte zur Wertschöpfungskette, werden in Abschnitt 6 in mehr als einem einzelnen Kernthema behandelt.

Eine Organisation sollte alle Kernthemen prüfen, um zu bestimmen, welche Handlungsfelder relevant sind. Nach der Bestimmung relevanter Handlungsfelder sollte eine Bewertung erfolgen, wie wesentlich die Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten der Organisation sind. Ob eine Auswirkung wesentlich ist, sollte mit Blick auf die betroffenen Anspruchsgruppen und den Bezug der Auswirkung zur nachhaltigen Entwicklung beurteilt werden.

Wenn eine Organisation die Kernthemen und Handlungsfelder ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bestimmt, ist es hilfreich, das Zusammenspiel mit anderen Organisationen zu berücksichtigen. Eine Organisation sollte ebenso die Auswirkung ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf Anspruchsgruppen berücksichtigen.

Eine Organisation, die ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen möchte, sollte sowohl bestehende rechtsverbindliche als auch andere Verpflichtungen berücksichtigen. Rechtsverbindliche Verpflichtungen umfassen anzuwendende Gesetze und Vorschriften, aber auch Verpflichtungen in Bezug auf wirtschaftliche, soziale und umweltbezogene Fragen, die in durchsetzbaren Verträgen vereinbart sein können. Eine Organisation sollte die von ihr eingegangenen Selbstverpflichtungen zur gesellschaftlichen Verantwortung beachten. Derartige Selbstverpflichtungen können in ethischen Verhaltenskodizes oder Leitfäden enthalten sein oder aus der Mitgliedschaft in Vereinigungen resultieren.

Gesellschaftliche Verantwortung anzuerkennen ist ein fortwährender Prozess. Die potenziellen Auswirkungen von Entscheidungen und Aktivitäten sollten bestimmt und während der Planungsphase neuer Aktivitäten berücksichtigt werden. Laufende Aktivitäten sollten wann immer notwendig bewertet werden, damit die Organisation sicher sein kann, dass sie ihre gesellschaftliche Verantwortung weiterhin wahrnimmt, und um festzulegen, ob zusätzliche Handlungsfelder berücksichtigt werden müssen.

5.2.3 Gesellschaftliche Verantwortung und der Einflussbereich einer Organisation

Eine Organisation ist verantwortlich für die Auswirkungen von Entscheidungen und Aktivitäten, über die sie formale und/oder de facto Kontrolle hat (de facto Kontrolle liegt in Situationen vor, in denen eine Organisation die Fähigkeit hat, Dritten Entscheidungen und Aktivitäten vorzuschreiben, auch wenn sie keine rechtliche oder formale Befugnis dazu hat). Solche Auswirkungen können weitreichend sein. Zusätzlich zur Verantwortung für ihre eigenen Entscheidungen und Aktivitäten hat eine Organisation in manchen Situationen die Möglichkeit, das Verhalten von Organisationen/Gruppen, mit denen sie in einer Beziehung steht, zu beeinflussen. Solche Situationen fallen in den Einflussbereich der Organisation.

Dieser Einflussbereich umfasst Beziehungen innerhalb und außerhalb der Wertschöpfungskette einer Organisation, jedoch nicht zwangsläufig die gesamte Wertschöpfungskette. Zum Einflussbereich können formale oder nicht-formale Vereinigungen, in denen sich die Organisation beteiligt, ebenso gehören wie Partnerorganisationen oder Wettbewerber.

Eine Organisation hat nicht immer die Verantwortung, ihren Einfluss auszuüben nur weil sie dazu in der Lage ist. Zum Beispiel kann sie nicht für die Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten anderer Organisationen, auf die sie Einfluss ausüben könnte, verantwortlich gemacht werden, wenn diese Auswirkungen nicht das Ergebnis ihrer eigenen Entscheidungen und Aktivitäten sind. Dennoch kann es Situationen geben, in denen die Organisation die Verantwortung hat, ihren Einfluss auszuüben. Dies hängt davon ab, in welchem Ausmaß die Beziehung der Organisation zu den negativen Auswirkungen beiträgt.

Im Übrigen gibt es Situationen, in denen eine Organisation ihren Einfluss freiwillig ausübt, weil sie es möchte oder weil es von ihr erwartet wird, obwohl es nicht in ihrer Verantwortung liegt.

Eine Organisation kann sowohl darüber entscheiden, ob sie eine Beziehung zu einer anderen Organisation unterhält, als auch über die Art und den Umfang dieser Beziehung. Davon abhängig gibt es Situationen, in denen eine Organisation die Verantwortung hat, auf die Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten der anderen Organisation zu achten. Sie sollte Maßnahmen ergreifen, um die negativen Auswirkungen, die aus dieser Beziehung entstehen, zu verhindern oder abzuschwächen.

Bei der Bewertung ihres Einflussbereichs und bei der Bestimmung ihrer Verantwortlichkeiten sollte eine Organisation mit gebührender Sorgfalt vorgehen, um zu vermeiden, dass ihre Beziehungen zu negativen Auswirkungen beitragen. Weitere Orientierung hierzu findet sich in 7.3.3.

5.3 Identifizierung und Einbindung der Anspruchsgruppen

5.3.1 Allgemeines

Die Identifizierung und Einbindung ihrer Anspruchsgruppen ist von zentraler Bedeutung für die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung durch eine Organisation.

5.3.2 Identifizierung der Anspruchsgruppen

Anspruchsgruppen sind Organisationen oder Einzelpersonen, die ein Interesse oder mehrere Interessen an einer Entscheidung oder Aktivität einer Organisation haben. Da diese Interessen durch eine Organisation beeinflusst werden können, entsteht eine Beziehung mit der Organisation. Diese Beziehung muss keinen formalen Charakter haben. Die durch dieses Interesse geschaffene Beziehung besteht unabhängig davon, ob sich die Beteiligten dessen bewusst sind oder nicht. Eine Organisation kann sich nicht stets all ihrer Anspruchsgruppen bewusst sein, obwohl sie versuchen sollte, diese zu identifizieren. Gleichmaßen sind sich viele Anspruchsgruppen möglicherweise nicht im Klaren darüber, dass eine Organisation ihre Interessen beeinflussen könnte.

„Interesse“ bezieht sich in diesem Zusammenhang auf die tatsächliche oder mögliche Grundlage für einen Anspruch, das heißt, eine Schuld einzufordern, oder zu fordern, ein Recht zu achten. Ein solcher Anspruch muss nicht notwendigerweise mit finanziellen Forderungen oder Rechtsansprüchen verbunden sein. Manchmal kann er einfach in dem Recht bestehen, gehört zu werden. Ob ein Interesse relevant oder wesentlich ist, kann am besten durch seinen Bezug zur nachhaltigen Entwicklung bestimmt werden.

Wenn man versteht, in welcher Weise Einzelpersonen oder Gruppen von den Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation betroffen sind, wird es auch möglich die Interessen zu erkennen, durch die eine Beziehung zur Organisation hergestellt wird. Deshalb wird die Bestimmung der Auswirkungen ihrer eigenen Entscheidungen und Aktivitäten der Organisation dabei helfen, ihre wichtigsten Anspruchsgruppen zu identifizieren (siehe Bild 2).

Organisationen können zahlreiche Anspruchsgruppen haben. Darüber hinaus haben verschiedene Anspruchsgruppen unterschiedliche und manchmal konkurrierende Interessen. Zum Beispiel könnten die Interessen der Bewohner einer Gemeinde sowohl durch positive Auswirkungen der Entscheidungen und Aktivitäten einer Organisation, wie Beschäftigung, als auch durch deren negative Auswirkungen, wie Luftverschmutzung, betroffen sein.

Manche Anspruchsgruppen sind Teil der Organisation selbst. Dazu zählen die Mitglieder, Beschäftigten oder Eigentümer der Organisation. Diese Anspruchsgruppen haben ein gemeinsames Interesse an dem Zweck der Organisation und an deren Erfolg. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich alle ihre Interessen in Bezug auf die Organisation decken.

Die Interessen der meisten Anspruchsgruppen stehen im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Verantwortung der Organisation und gleichen oft den Interessen der Gesellschaft. Ein Beispiel ist das Interesse eines Grundstückseigentümers, dessen Grundstück aufgrund einer neuen Verschmutzungsquelle an Wert verliert^{N1}.

N1 Nationale Fußnote: Die übergeordneten Interessen der Gesellschaft beziehen sich in diesem Fall auf die damit verbundene Umweltverschmutzung und nicht auf den veränderten Grundstückswert.

Nicht alle Anspruchsgruppen einer Organisation gehören organisierten Gruppen an, die den Zweck verfolgen, gegenüber bestimmten Organisationen ihre Interessen zu vertreten. Zahlreiche Anspruchsgruppen sind überhaupt nicht organisiert und werden aus diesem Grund übersehen oder ignoriert. Dieses Problem kann in Bezug auf schutzbedürftige Gruppen und zukünftige Generationen von besonderer Bedeutung sein.

Gruppen, die soziale oder umweltbezogene Interessen vertreten, können Anspruchsgruppen einer Organisation sein, wenn deren Entscheidungen und Aktivitäten eine relevante und wesentliche Auswirkung auf diese Interessen haben.

Eine Organisation sollte überprüfen, ob Gruppen, welche den Anspruch erheben, im Namen bestimmter Anspruchsgruppen zu sprechen oder bestimmte Interessen zu vertreten, repräsentativ und glaubwürdig sind. In manchen Fällen wird es nicht möglich sein, dass wichtige Interessen direkt vertreten werden. Zum Beispiel sind Kinder selten in Gruppen organisiert oder leiten solche; dies gilt auch für Wildtiere. In dieser Situation sollte eine Organisation die Ansichten vertrauenswürdiger Gruppen berücksichtigen, die danach streben, derartige Interessen zu schützen.

Eine Organisation sollte sich bei der Identifizierung ihrer Anspruchsgruppen die folgenden Fragen stellen:

- Wem gegenüber hat die Organisation gesetzliche Verpflichtungen?
- Wer könnte von den Entscheidungen oder Aktivitäten der Organisation positiv oder negativ betroffen sein?
- Wer wird voraussichtlich Bedenken zu Entscheidungen und Aktivitäten der Organisation äußern?
- Wer war in der Vergangenheit daran beteiligt, als mit ähnlichen Fragen umgegangen wurde?
- Wer kann der Organisation dabei helfen, bestimmte Auswirkungen festzustellen?
- Wer beeinflusst die Fähigkeit der Organisation, ihren Verantwortlichkeiten nachzukommen?
- Wer wäre durch eine Nichteinbeziehung benachteiligt?
- Wer innerhalb der Wertschöpfungskette ist betroffen?

5.3.3 Einbindung von Anspruchsgruppen

Die Einbindung von Anspruchsgruppen beinhaltet den Dialog zwischen der Organisation und einer oder mehrerer ihrer Anspruchsgruppen. Die Einbindung von Anspruchsgruppen unterstützt die Organisation bei der Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, indem sie ihr eine fundierte Grundlage für ihre Entscheidungen bietet.

Die Einbindung von Anspruchsgruppen kann auf vielfältige Weise erfolgen. Sie kann durch eine Organisation selbst oder als Reaktion der Organisation auf eine oder mehrere Anspruchsgruppen initiiert werden. Sie kann sowohl im Rahmen informeller als auch formeller Treffen stattfinden und auf unterschiedlichen Wegen verwirklicht werden, wie z. B. in Form von Einzeltreffen, Konferenzen, Workshops, öffentlichen Anhörungen, Diskussionen am Runden Tisch, Beratungsausschüssen, regelmäßigen und strukturierten Informations- und Beratungsverfahren, Kollektivverhandlungen und internetbasierten Foren. Die Einbindung von Anspruchsgruppen sollte interaktiv erfolgen und soll ermöglichen, dass die Ansichten der Anspruchsgruppen Gehör finden. Ihr wesentliches Merkmal ist der wechselseitige Austausch.

Es gibt für eine Organisation unterschiedliche Gründe, ihre Anspruchsgruppen einzubinden. Die Einbindung ihrer Anspruchsgruppen kann von einer Organisation genutzt werden, um:

- die wahrscheinlichen Folgen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten für bestimmte Anspruchsgruppen besser zu verstehen;
- festzustellen, wie die positiven Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten am besten vergrößert und negative Auswirkungen vermindert werden können;
- festzustellen, ob ihre Angaben zur gesellschaftlichen Verantwortung als glaubwürdig wahrgenommen werden;
- sich Unterstützung bei der Bewertung ihrer Leistung mit dem Ziel der Verbesserung zu holen;
- Konflikte zwischen ihren eigenen Interessen, den Interessen ihrer Anspruchsgruppen und den Erwartungen der Gesellschaft als Ganzes zu lösen;
- sich mit der Verknüpfung zwischen den Interessen der Anspruchsgruppen und ihren eigenen Verantwortlichkeiten gegenüber der Gesellschaft auseinanderzusetzen;
- zu einem kontinuierlichen Lernprozess beizutragen;
- gesetzliche Verpflichtungen (z. B. gegenüber Beschäftigten) zu erfüllen;
- mit in Konflikt stehenden Interessen, entweder zwischen der Organisation und einer Anspruchsgruppe oder zwischen Anspruchsgruppen, umzugehen;
- von unterschiedlichen Sichtweisen zu profitieren;
- die Transparenz ihrer Entscheidungen und Aktivitäten zu verbessern; und
- durch Bildung von Partnerschaften Ziele von wechselseitigem Nutzen zu erreichen.

In den meisten Fällen wird eine Organisation die Erwartungen der Gesellschaft, wie die Organisation mit den Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten umgehen sollte, bereits kennen oder kann sie leicht in Erfahrung bringen. In solchen Fällen ist es nicht erforderlich, sich auf die Einbindung bestimmter Anspruchsgruppen zu stützen, um diese Erwartungen zu verstehen, wenngleich auch der Prozess der Einbindung von Anspruchsgruppen weitere Vorteile hat. Erwartungen der Gesellschaft spiegeln sich in Gesetzen und Vorschriften, in allgemein anerkannten gesellschaftlichen oder kulturellen Erwartungen und, zu bestimmten Themen, in bewährten Standards oder vorbildlichen Praxislösungen (en: best practices) wider. Die Erwartungen der Anspruchsgruppen werden in „Entsprechende Maßnahmen und Erwartungen“ im Anschluss an die Beschreibung der verschiedenen Handlungsfelder eines Kernthemas in Abschnitt 6 behandelt. Erwartungen, die sich aus der Einbindung von Anspruchsgruppen ergeben, sollten bereits bestehende Erwartungen an das Verhalten einer Organisation eher ergänzen als ersetzen.

Zur Einbindung der Anspruchsgruppen mit der höchsten Relevanz sollte ein fairer und angemessener Prozess entwickelt werden. Das Interesse (oder die Interessen) der als Anspruchsgruppen identifizierten Organisationen oder Einzelpersonen sollte(n) authentisch sein. Der Identifikationsprozess sollte ergeben, ob die Anspruchsgruppen durch eine Entscheidung oder Aktivität der Organisation beeinflusst wurden oder künftig voraussichtlich beeinflusst werden. Wo möglich und praktikabel, sollten die für diese Interessen repräsentativsten Organisationen eingebunden werden. Eine erfolgreiche Einbindung beruht auf wechselseitigem Vertrauen und geht über bloße Öffentlichkeitsarbeit hinaus.

Bei der Einbindung von Anspruchsgruppen sollte eine Organisation keiner besonderen Gruppe den Vorrang geben, bloß weil diese „freundlicher“ ist oder die Ziele der Organisation besser unterstützt als eine andere Gruppe. Eine Organisation sollte die Einbindung bestimmter Anspruchsgruppen nicht unterlassen, nur weil diese sich nicht äußern. Eine Organisation sollte selbst keine Gruppen bilden oder unterstützen, um den Anschein zu erwecken, dass sie über einen Dialogpartner verfügt, wenn der angebliche Partner faktisch nicht unabhängig ist. Ein aufrichtiger Dialog mit den Anspruchsgruppen umfasst unabhängige Beteiligte und eine Offenlegung jeglicher finanzieller oder ähnlicher Unterstützung.

Eine Organisation sollte sich über die Wirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Interessen und Bedürfnisse ihrer Anspruchsgruppen bewusst sein. Sie sollte ihre Anspruchsgruppen sowie deren unterschiedliche Möglichkeiten und Bedürfnisse, mit der Organisation in Kontakt zu treten, gebührend beachten.

Die Wahrscheinlichkeit, dass die Einbindung der Anspruchsgruppen von Nutzen ist, steigt, wenn der Zweck der Einbindung verstanden wird; wenn die Interessen der Anspruchsgruppen identifiziert wurden; wenn die Beziehung, die diese Interessen zwischen der Organisation und den Anspruchsgruppen herstellt, unmittelbar oder wichtig ist; wenn die Interessen der Anspruchsgruppen für die nachhaltige Entwicklung relevant und wesentlich sind; und wenn die Anspruchsgruppen über die notwendigen Informationen und das Verständnis verfügen, um ihre Entscheidungen zu treffen.

6 Handlungsempfehlungen zu den Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung

6.1 Allgemeines

Um das Ausmaß ihrer gesellschaftlichen Verantwortung festzulegen, die relevanten Handlungsfelder zu identifizieren und Schwerpunkte zu setzen, sollte sich eine Organisation mit den folgenden Kernthemen auseinandersetzen (siehe auch Bild 3):

- Organisationsführung;
- Menschenrechte;
- Arbeitspraktiken;
- Umwelt;
- faire^{N2} Betriebs- und Geschäftspraktiken;
- Konsumentenangelegenheiten; und
- Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft.

Ökonomische Aspekte, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte sowie Aspekte der Wertschöpfungskette werden gegebenenfalls in jedem der sieben Kernthemen behandelt. Ebenso werden die unterschiedlichen Auswirkungen der sieben Kernthemen auf Männer und Frauen berücksichtigt.

Jedes Kernthema beinhaltet eine Reihe von Handlungsfeldern gesellschaftlicher Verantwortung, die in diesem Abschnitt gemeinsam mit entsprechenden Maßnahmen und Erwartungen beschrieben werden. Da gesellschaftliche Verantwortung ein dynamisches Konzept ist und die Fortentwicklung sozialer, wirtschaftlicher und umweltbezogener Anliegen widerspiegelt, können sich für die Zukunft weitere Handlungsfelder ergeben.

Maßnahmen zu diesen Kernthemen und Handlungsfeldern sollten sich an den Grundsätzen und Ansätzen zur Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung orientieren (siehe Abschnitte 4 und 5). Eine Organisation sollte für jedes Kernthema alle Handlungsfelder identifizieren, die relevant oder wesentlich für ihre Entscheidungen und Aktivitäten sind, und sich mit ihnen auseinandersetzen (siehe Abschnitt 5). Bei der Einschätzung der Relevanz eines Handlungsfelds sollten kurz- und langfristige Ziele berücksichtigt werden. Gleichwohl gibt es keine im Vorhinein festgelegte Reihenfolge, in der sich eine Organisation der Kernthemen und Handlungsfelder annehmen sollte; diese hängt von der jeweiligen Organisation und ihrer besonderen Situation oder ihrem Kontext ab.

N2 Nationale Fußnote: Fair bedeutet moralisch richtig, anständig, redlich, angemessen.

Obwohl alle Kernthemen zusammenhängen und sich gegenseitig ergänzen, unterscheidet sich das Kernthema der Organisationsführung in seiner Art von den anderen Kernthemen (siehe 6.2.1.2). Eine wirkungsvolle Organisationsführung versetzt eine Organisation in die Lage, Maßnahmen zu/in den anderen Kernthemen und Handlungsfeldern zu ergreifen und die in Abschnitt 5 dargelegten Grundsätze umzusetzen.

Eine Organisation sollte die Kernthemen ganzheitlich betrachten, das heißt, sie sollte alle Kernthemen und Handlungsfelder sowie deren wechselseitige Abhängigkeit betrachten und sich weniger auf ein einzelnes Handlungsfeld konzentrieren. Organisationen sollten sich bewusst sein, dass die Auseinandersetzung mit einem Handlungsfeld zu einem Zielkonflikt mit einem anderen führen kann. Verbesserungen in einem bestimmten Handlungsfeld sollten keine negativen Auswirkungen auf andere haben. Ebenso sollten sich daraus keine nachteiligen Auswirkungen auf den Lebenszyklus der Produkte oder Dienstleistungen, auf die Anspruchsgruppen oder die Wertschöpfungskette ergeben.

Weitergehende Handlungsempfehlungen zur Integration gesellschaftlicher Verantwortung werden in Abschnitt 7 gegeben.

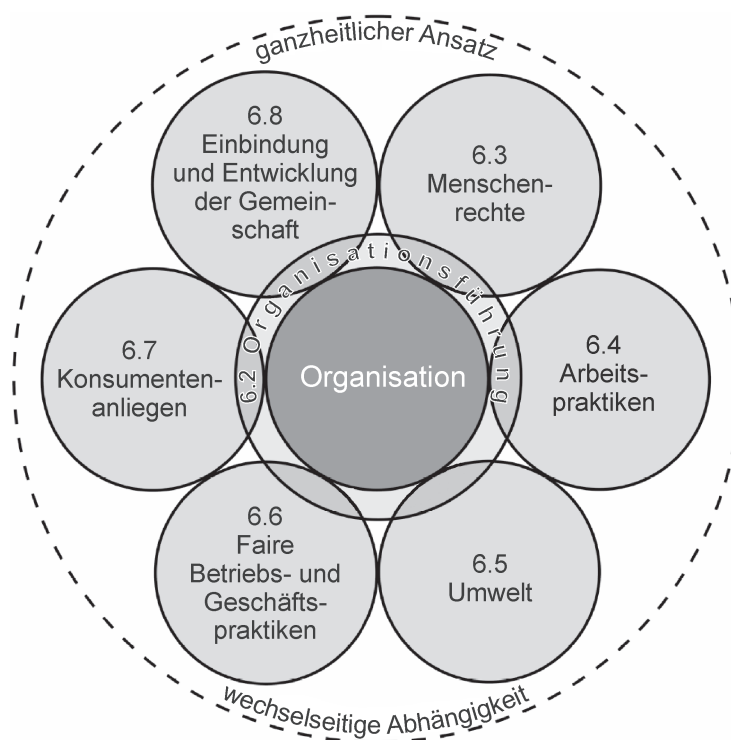


Bild 3 — Die sieben Kernthemen

Sich mit den genannten Kernthemen und Handlungsfeldern auseinanderzusetzen und gesellschaftliche Verantwortung in ihre Entscheidungen und Aktivitäten zu integrieren kann für eine Organisation wichtige Vorteile bringen (siehe Box 5).

Box 5 — Vorteile der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung für eine Organisation

Gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen kann für eine Organisation von Vorteil sein, z. B.:

- Eine Organisation kann eher fundierte Entscheidungen treffen, wenn diese auf Grundlage eines verbesserten Verständnisses der Erwartungen der Gesellschaft, der mit gesellschaftlicher Verantwortung verbundenen Chancen (sowie besseres Management von Rechtsrisiken) und der Risiken, nicht gesellschaftlich verantwortlich zu handeln, getroffen werden.
- Die Methoden des Risikomanagements der Organisation werden verbessert.

Box 5 — Vorteile der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung für eine Organisation

- Das Ansehen der Organisation und das öffentliche Vertrauen in sie werden gestärkt.
- Die gesellschaftliche Handlungsvollmacht (en: licence to operate) der Organisation wird unterstützt.
- Innovationen werden geschaffen.
- Die Wettbewerbsfähigkeit der Organisation verbessert sich, unter anderem durch besseren Zugang zum Kapitalmarkt und den Status als bevorzugter Partner.
- Die Beziehungen der Organisation mit/zu ihren Anspruchsgruppen verbessern sich. Sie eröffnen der Organisation neue Betrachtungsweisen und ermöglichen den Kontakt mit einer großen Bandbreite unterschiedlicher Anspruchsgruppen.
- Loyalität, Engagement, Teilnahme und Moral der Beschäftigten nehmen zu.
- Sicherheit und Gesundheit sowohl der weiblichen als auch der männlichen Erwerbstätigen werden verbessert;
- Die Fähigkeit einer Organisation, Beschäftigte anzuwerben, zu motivieren und zu binden, wird positiv beeinflusst;
- Im Zusammenhang mit gesteigerter Produktivität und Ressourceneffizienz, geringerem Energie- und Wasserverbrauch, reduzierter Abfallmenge und Wiederverwertung wertvoller Nebenprodukte werden Einsparungen erzielt;
- Die Zuverlässigkeit und Fairness von Geschäften wird durch verantwortungsbewusste politische Mitwirkung, fairem Wettbewerb und das Ausbleiben von Korruption verbessert.
- Möglichen Konflikten mit Konsumenten über Produkte oder Dienstleistungen wird vorgebeugt oder Konflikte dieser Art werden reduziert.

6.2 Organisationsführung

6.2.1 Übersicht Organisationsführung

6.2.1.1 Organisationen und Organisationsführung

Unter Organisationsführung versteht man das System, mit dessen Hilfe eine Organisation zum Zweck der Verfolgung ihrer Ziele Entscheidungen trifft und umsetzt.

Organisationsführung kann sowohl formelle Führungs- und Steuerungsmechanismen auf Grundlage definierter Strukturen und Prozesse als auch informelle Mechanismen umfassen. Letztere entstehen in Verbindung mit der Kultur und den Werten der Organisation und werden oftmals von den Personen geprägt, die die Organisation führen. Organisationsführung ist eine Kernfunktion jeder Organisation, da sie den Rahmen für die Entscheidungsfindung in der Organisation bildet.

Führungs- und Steuerungssysteme variieren je nach Größe und Art der Organisation und dem umweltbezogenen, wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und sozialen Kontext, in dem sie agiert. Diese Systeme werden von einer Person oder einer Personengruppe (Eigentümern, Mitgliedern, Gesellschaftern oder anderen) geleitet, die die Befugnis und die Verantwortung hat/haben, die Ziele der Organisation zu verfolgen.

6.2.1.2 Organisationsführung und gesellschaftliche Verantwortung

Organisationsführung ist der entscheidende Erfolgsfaktor, der es einer Organisation ermöglicht, Verantwortung für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten zu übernehmen und gesellschaftliche Verantwortung organisationsweit und in ihre Beziehungen zu integrieren.

Organisationsführung zeichnet sich im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung dadurch aus, dass sie sowohl ein Kernthema ist, mit dem sich Organisationen auseinandersetzen sollten, als auch ein Instrument, das die Organisation befähigt, mit Blick auf die anderen Kernthemen gesellschaftlich verantwortlich zu handeln.

Dieses besondere Merkmal ergibt sich aus der Tatsache, dass eine nach gesellschaftlicher Verantwortung strebende Organisation über ein Führungs- und Steuerungssystem verfügen sollte, das sie in die Lage versetzt, ihrer Aufsichtspflicht nachzukommen und die in Abschnitt 4 erwähnten Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung zu leben.

6.2.2 Grundsätze und Überlegungen

Eine wirkungsvolle Organisationsführung sollte die Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung (siehe Abschnitt 4) in die Entscheidungsfindung und -umsetzung einbeziehen. Diese Grundsätze sind Rechenschaftspflicht, Transparenz, ethisches Verhalten, Achtung der Interessen der Anspruchsgruppen, Achtung der Rechtsstaatlichkeit und internationaler Verhaltensstandards sowie Achtung der Menschenrechte. Zusätzlich zu diesen Grundsätzen sollte die Organisation beim Aufbau und bei der Bewertung ihres Führungs- und Steuerungssystems die Ansätze zur Umsetzung, die Kernthemen und die Handlungsfelder gesellschaftlicher Verantwortung beachten. Weitere Handlungsempfehlungen zur organisationsweiten Integration gesellschaftlicher Verantwortung sind in Abschnitt 7 zu finden.

Auch die Organisationsleitung ist für eine wirkungsvolle Organisationsführung entscheidend. Dies gilt nicht nur für die Entscheidungsfindung sondern ebenso für die Motivation der Beschäftigten, gesellschaftlich verantwortlich zu handeln und gesellschaftliche Verantwortung in der Organisationskultur zu verankern.

Für eine Organisation, die sich mit den Handlungsfeldern gesellschaftlicher Verantwortung auseinandersetzt, kann es sinnvoll sein, mit gebührender Sorgfalt vorzugehen (siehe auch 7.3.1).

6.2.3 Prozesse und Strukturen der Entscheidungsfindung

6.2.3.1 Beschreibung des Handlungsfelds

Prozesse und Strukturen der Entscheidungsfindung, die die Anwendung der in den Abschnitten 4 und 5 beschriebenen Grundsätze und Ansätze fördern, unterstützen die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung.

Jede Organisation verfügt über Prozesse und Strukturen der Entscheidungsfindung. In einigen Fällen sind diese formal, anspruchsvoll und unterliegen sogar Gesetzen und Vorschriften. In anderen Fällen sind sie eher informell und in der Organisationskultur sowie in den Werten der Organisation verwurzelt. Alle Organisationen sollten Prozesse, Systeme, Strukturen und andere Mechanismen etablieren, die die Umsetzung der Grundsätze und Ansätze gesellschaftlicher Verantwortung ermöglichen und fördern ^{[126] [159]}.

6.2.3.2 Entsprechende Maßnahmen und Erwartungen

Die Prozesse und Strukturen der Entscheidungsfindung einer Organisation sollten sie in die Lage versetzen:

- Strategien sowie strategische und operative Ziele zu entwickeln, die ihre Selbstverpflichtung zur gesellschaftlichen Verantwortung widerspiegeln;
- die Selbstverpflichtung und Rechenschaftspflicht der Organisationsleitung zu belegen;

- eine Umgebung und eine Kultur zu schaffen und zu fördern, in der die Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung (siehe Abschnitt 4) gelebt werden;
- ein System monetärer und nicht-monetärer Anreize zu schaffen, das auf gesellschaftliche Verantwortung abzielt;
- finanzielle und natürliche Ressourcen sowie Personal effizient zu nutzen;
- faire Chancen für unterrepräsentierte Gruppen (Frauen ebenso wie ethnische Gruppen) zu fördern, damit diese leitende Stellungen in der Organisation erreichen können;
- die Bedürfnisse der Organisation und ihrer Anspruchsgruppen, und zwar sowohl deren unmittelbare Bedürfnisse als auch die Bedürfnisse zukünftiger Generationen, abzuwägen;
- dialogorientierte Kommunikationsprozesse mit ihren Anspruchsgruppen aufzubauen; diese haben zum Ziel, Bereiche zu identifizieren, in denen Einigkeit herrscht oder Meinungsverschiedenheiten bestehen und Lösungen für mögliche Konflikte auszuhandeln;
- alle Mitarbeiterebenen dazu zu ermutigen, sich aktiv in Aktivitäten der Organisation zur gesellschaftlichen Verantwortung einzubringen;
- für ein ausgewogenes Maß an Entscheidungsbefugnis, Verantwortung und Kompetenz der Personen zu sorgen, die im Namen der Organisation Entscheidungen treffen;
- die Umsetzung von Entscheidungen zu verfolgen, um sicherzustellen, dass diese auf gesellschaftlich verantwortliche Art und Weise umgesetzt werden, und um zu bestimmen, wer für die positiven wie negativen Auswirkungen der Entscheidungen und -Aktivitäten der Organisation rechenschaftspflichtig ist; und
- regelmäßig die Führungsprozesse der Organisation zu überprüfen und zu beurteilen; ferner sollten Prozesse gemäß der Ergebnisse dieser Überprüfung angepasst und diese Änderungen in der gesamten Organisation kommuniziert werden.

6.3 Menschenrechte

6.3.1 Übersicht Menschenrechte

6.3.1.1 Organisationen und Menschenrechte

Menschenrechte sind die grundlegenden Rechte, auf die alle Menschen einen Anspruch haben. Es gibt im Wesentlichen zwei Kategorien von Menschenrechten. Die erste Kategorie umfasst Bürgerrechte und politische Rechte; sie beinhaltet Rechte wie das Recht auf Leben und Freiheit, das Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz und das Recht auf freie Meinungsäußerung. Die zweite Kategorie bezieht sich auf wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte; sie beinhaltet Rechte wie das Recht auf Arbeit, das Recht auf Nahrung, das Recht auf das jeweils erreichbare Höchstmaß an Gesundheit, das Recht auf Bildung und das Recht auf soziale Sicherheit.

Verschiedene moralische, rechtliche und philosophische Normen beruhen auf der Prämisse, dass Menschenrechte über Gesetzen oder kulturellen Traditionen stehen. Diesen Vorrang der Menschenrechte hat die internationale Gemeinschaft in der Internationalen Menschenrechtscharta (en: International Bill of Human Rights) und den zentralen Menschenrechtsinstrumenten (wie in Box 6 erläutert) unterstrichen. Organisationen werden generell von einer gesellschaftlichen und internationalen Ordnung profitieren, in denen diese Rechte und Freiheiten vollständig verwirklicht werden können.

Der Großteil des Menschenrechts betrifft das Verhältnis zwischen Staat und Einzelpersonen; es ist jedoch allgemein anerkannt, dass auch nichtstaatliche Organisationen die Menschenrechte Einzelner tangieren können und daher die Verantwortung haben diese zu achten ^[42] ^[43].

Box 6 — Die Internationale Menschenrechtscharta und die zentralen Menschenrechtsinstrumente

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (Allgemeine Erklärung) ^[156] wurde in der Generalversammlung der Vereinten Nationen im Jahr 1948 angenommen und ist das allgemein anerkannte Menschenrechtsinstrument. Sie ist die Grundlage des Menschenrechts, und Teile davon sind Völkergewohnheitsrecht, das für alle Staaten, Einzelpersonen und Organisationen bindend ist. Die Allgemeine Erklärung fordert jede Einzelperson und alle Organe der Gesellschaft auf, dazu beizutragen, die Einhaltung der Menschenrechte zu gewährleisten. Der Internationale Pakt über Bürgerrechte und Politische Rechte und der Internationale Pakt über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte sind Abkommen, die im Jahr 1966 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen zur Ratifizierung durch die Staaten verabschiedet wurden und im Jahr 1976 in Kraft getreten sind. Die Internationale Menschenrechtscharta besteht aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über Bürgerrechte und Politische Rechte ^[143], dem Internationalen Pakt über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte ^[144] und aus den Fakultativprotokollen der beiden Pakte; eines dieser Fakultativprotokolle hat die Abschaffung der Todesstrafe zum Ziel ^[152].

Zusätzlich dazu bilden sieben zentrale Menschenrechtsinstrumente einen Teil des internationalen Menschenrechts; sie behandeln die folgenden Fragen: die Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung ^[141], die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau ^[133], Maßnahmen zur Vorbeugung und Beseitigung von Folter und anderen grausamen, unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlungen oder Strafen ^[132], die Rechte des Kindes ^[135], die Beteiligung von Kindern an bewaffneten Konflikten ^[147], den Verkauf von Kindern, Kinderprostitution und Kinderpornografie ^[148], den Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern und ihrer Familienangehörigen ^[78] ^[79] ^[80] ^[142], den Schutz aller Personen vor erzwungenem Verschwinden ^[140] und die Rechte von Menschen mit Behinderungen ^[134]. Zusammen bilden diese Instrumente die Grundlage für internationale Verhaltensstandards im Hinblick auf die allgemeinen Menschenrechte. Die Instrumente sind für jene Staaten bindend, die sie ratifiziert haben. Einige Instrumente ermöglichen das Einreichen von Einzelbeschwerden, die den in Fakultativprotokollen ausgeführten Verfahrensregeln unterliegen.

6.3.1.2 Menschenrechte und gesellschaftliche Verantwortung

Die Anerkennung und Achtung der Menschenrechte gilt gemeinhin als unentbehrlich für den Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit und für Vorstellungen von sozialer Gerechtigkeit und Fairness; sie bilden das Fundament der wichtigsten Institutionen einer Gesellschaft, wie z. B. das Rechtssystem.

Staaten haben die Pflicht und Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, zu schützen und zu erfüllen. Eine Organisation trägt die Verantwortung dafür, die Menschenrechte zu achten, auch innerhalb des eigenen Einflussbereichs.

6.3.2 Grundsätze und Überlegungen

6.3.2.1 Grundsätze

Menschenrechte sind angeboren, unveräußerlich, universell, unteilbar und bedingen sich gegenseitig:

- sie sind angeboren insofern, als sie jeder Person aufgrund ihres Menschseins zustehen;
- sie sind unveräußerlich insofern, als niemand einwilligen kann, sie aufzugeben und Regierungen oder andere Institutionen sie nicht aberkennen können;
- sie sind universell insofern, als sie für alle Menschen, ungeachtet ihrer gesellschaftlichen Stellung oder ihres Ranges gelten;

- sie sind unteilbar insofern, als kein Menschenrecht selektiv übergangen werden darf; und
- sie bedingen sich gegenseitig insofern, als die Umsetzung eines Menschenrechts zur Umsetzung anderer Menschenrechte beiträgt.

6.3.2.2 Überlegungen

Staaten haben sowohl die Pflicht, Einzelpersonen und Gruppen vor Menschenrechtsverletzungen zu schützen, als auch die Aufgabe, die Menschenrechte im Rahmen ihrer Gerichtsbarkeit zu achten und zu gewähren. Staaten setzen sich zunehmend dafür ein, dass Organisationen mit Sitz innerhalb ihres Hoheitsgebietes, die Menschenrechte auch dann achten, wenn sie außerhalb dieses Gebiets tätig sind. Es ist gemeinhin anerkannt, dass Organisationen und Einzelpersonen auf Menschenrechte direkt und indirekt einwirken können und dies auch tun. Organisationen haben eine Verantwortung, alle Menschenrechte zu achten, ungeachtet der Frage, ob der Staat nicht in der Lage oder nicht willens ist, seiner Schutzpflicht nachzukommen. Die Menschenrechte zu achten bedeutet in erster Linie, die Rechte anderer nicht zu verletzen. Diese Verantwortung umfasst auch eine aktive Mitwirkung der Organisation, um sicherzustellen, dass die Organisation weder die Verletzung von Rechten passiv hinnimmt noch aktiv an der Verletzung von Rechten beteiligt ist. Um der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, ist es erforderlich, mit gebührender Sorgfalt vorzugehen (en: due diligence). Wenn ein Staat seine Schutzpflicht nicht erfüllt, sollte eine Organisation besonders wachsam sein, um sicherzustellen, dass sie ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte gerecht wird. Die Anwendung gebührender Sorgfalt im Hinblick auf Menschenrechte kann auch zu dem Ergebnis führen, dass Maßnahmen erforderlich sind, die über das hinausgehen, was im normalen Geschäftsgang notwendig ist.

Einige grundlegende strafrechtliche Normen verhängen über Einzelpersonen und Organisationen sowie Staaten bei schweren Verstößen gegen internationale Menschenrechtsnormen eine Rechenschaftspflicht und machen sie für diese Verstöße haftbar. Zu diesen Fällen gehören Verstöße gegen das Verbot der Folter, Verbrechen gegen die Menschlichkeit, Sklaverei und Völkermord. In einigen Ländern unterliegen Organisationen der nationalen Strafverfolgung auch für im Ausland begangene international als Straftaten anerkannte Aktivitäten. Andere Menschenrechtsnormen bestimmen den Umfang der gesetzlichen Verpflichtungen, die Organisationen im Hinblick auf Menschenrechte haben, sowie die Art ihrer Anwendung und Durchsetzung.

Die Grundverantwortung nichtstaatlicher Organisationen besteht darin, die Menschenrechte zu achten. Allerdings kann eine Organisation mit Erwartungen von Anspruchsgruppen konfrontiert werden, über die reine Achtung hinauszugehen; oder aber sie selbst möchte zur Erfüllung der Menschenrechte aktiv beitragen. Das Konzept des Einflussbereichs hilft einer Organisation, das Ausmaß ihrer Möglichkeiten zur Förderung der Menschenrechte bei verschiedenen Rechteinhabern zu verstehen. Auf diese Weise kann das Konzept einer Organisation dabei helfen, genau zu untersuchen, inwiefern sie fähig ist, andere Akteure zu beeinflussen oder zu unterstützen, bei welchen Menschenrechtsfragen sie den stärksten Einfluss haben kann und welche Rechteinhaber davon betroffen wären.

Bei den eigenen Aktivitäten und Angestellten sind die Möglichkeiten einer Organisation zur Förderung der Menschenrechte oft am größten. Zusätzlich wird eine Organisation Möglichkeiten haben, mit ihren Zulieferern, Partnern oder anderen Organisationen sowie der Gesellschaft im weiteren Sinne zusammen zu arbeiten. In einigen Fällen könnten sich Organisationen dazu entscheiden, ihren Einfluss durch die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Einzelpersonen zu verstärken. Die Beurteilung von Handlungsmöglichkeiten und von Gelegenheiten zu größerer Einflussnahme wird von den jeweiligen Umständen abhängen; diese werden zum Teil von der Art der Organisation, zum Teil vom Kontext, in dem die Organisation tätig ist, bestimmt. Organisationen sollten jedoch stets auch die Möglichkeit negativer oder unbeabsichtigter Folgen beachten, wenn sie versuchen, andere Organisationen zu beeinflussen.

Organisationen sollten auch in Erwägung ziehen, Menschenrechtsschulungen zu unterstützen, um das Bewusstsein für Menschenrechte sowohl bei den Rechteinhabern selbst zu fördern, als auch bei jenen, die Menschenrechte beeinflussen können.

6.3.3 Menschenrechte — Handlungsfeld 1: Gebührende Sorgfalt

6.3.3.1 Beschreibung des Handlungsfeldes

Organisationen haben die Verantwortung, mit gebührender Sorgfalt vorzugehen, um Menschenrechte zu achten und dadurch die tatsächlichen und möglichen Auswirkungen ihrer Aktivitäten zu erkennen, zu vermeiden^{N3} und sich mit ihnen zu befassen. Dies gilt ebenso für die Aktivitäten jener, mit denen sie in einer Beziehung stehen. Zudem kann eine Organisation durch gebührende Sorgfalt auf ihre Verantwortung aufmerksam werden, das Verhalten anderer zu beeinflussen, wo diese zum Auslöser von Menschenrechtsverletzungen werden, in welche die Organisation verwickelt sein könnte.

6.3.3.2 Entsprechende Maßnahmen und Erwartungen

Da gebührende Sorgfalt bei allen Kernthemen, einschließlich der Menschenrechte, angewendet wird, können weitere Handlungsempfehlungen dazu in 7.3.1 gefunden werden. In einem Prozess, in dem mit gebührender Sorgfalt vorgegangen wird, sollten im Kontext der Menschenrechte die folgenden Komponenten entsprechend der Größe und der Situation der Organisation berücksichtigt werden:

- Organisationspolitische Vorgaben zum Umgang mit Menschenrechten, die als aussagekräftige Orientierung dienen, sowohl für die Mitglieder der Organisation als auch für jene, mit denen sie eng verbunden ist;
- Methoden zur Beurteilung, wie sich gegenwärtige und geplante Aktivitäten auf Menschenrechte auswirken könnten;
- Verfahren zur organisationsweiten Integration der Vorgaben zum Umgang mit Menschenrechten;
- Verfahren, um die Entwicklung der Leistung fortlaufend nachzuvollziehen, damit erforderliche Anpassungen bei Prioritäten und Vorgehensweise vorgenommen werden können; und
- Maßnahmen zum Umgang mit den negativen Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten.

6.3.4 Menschenrechte — Handlungsfeld 2: Menschenrechte in kritischen Situationen

6.3.4.1 Beschreibung des Handlungsfeldes

Es gibt bestimmte Umstände und Umfelder, in denen Organisationen eher Gefahr laufen, sich Herausforderungen und Dilemmata in Bezug auf Menschenrechte stellen zu müssen. Das Risiko von Menschenrechtsverletzungen kann sich dann verschärfen. Solche Fälle sind:

- Konflikte^[129] oder extreme politische Instabilität, Versagen der Demokratie oder des Rechtssystems, Fehlen von politischen oder Bürgerrechten;
- Armut, Dürre, extreme Gesundheitsgefahren oder Naturkatastrophen;
- Beteiligung an Grund- und Rohstoffgewinnung oder anderen Aktivitäten, die erhebliche Auswirkungen auf natürliche Ressourcen wie Wasser, Wälder oder die Erdatmosphäre haben, oder das Gefüge von Gemeinschaften zerreißen können;
- räumliche Nähe von Aktivitäten zu Gemeinschaften indigener Völker^{[75] [154]};
- Arbeiten, die Kinder betreffen oder einbeziehen können^{[81] [82] [116] [117] [135] [147] [148]};
- ein korruptes Umfeld;
- komplexe Wertschöpfungsketten, in denen Arbeiten auf informeller Basis und ohne rechtlichen Schutz ausgeführt werden; und
- die Notwendigkeit umfangreicher Maßnahmen zur Sicherung von Betriebsgeländen oder sonstigen Vermögenswerten.

N3 Nationale Fußnote: Das Vermeiden bezieht sich auf das Vermeiden negativer Auswirkungen.

6.3.4.2 Entsprechende Maßnahmen und Erwartungen

Organisationen sollten besondere Vorsicht walten lassen, wenn sie mit Situationen wie den oben beschriebenen zu tun haben. In solchen Situationen kann es erforderlich sein, mit größerer gebührender Sorgfalt vorzugehen, um die Achtung der Menschenrechte sicherzustellen. Diese könnte zum Beispiel durch eine unabhängig durchgeführte Folgenabschätzung auf dem Gebiet der Menschenrechte erfolgen.

Organisationen, die in einem Umfeld tätig sind, in welchem einer oder mehrere dieser Sachverhalte zutreffen, sind wahrscheinlich mit schwierigen und vielschichtigen Abwägungen bezüglich ihres eigenen Verhaltens konfrontiert. Auch wenn es dafür keine einfache Formel oder Lösung gibt, sollte eine Organisation ihre Entscheidungen auf der vorrangigen Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte aufbauen und dabei auch zur Förderung und Verteidigung einer umfassenden Erfüllung der Menschenrechte beitragen.

In ihren Reaktionen sollte eine Organisation die potenziellen Folgen ihrer Handlungen bedenken, so dass das gewünschte Ziel, die Menschenrechte zu achten, tatsächlich erreicht wird. Insbesondere ist es wichtig, die Verletzungen nicht zu verschlimmern oder weitere zu verursachen. Die Komplexität einer Situation sollte nicht als Rechtfertigung für Untätigkeit genutzt werden.

6.3.5 Menschenrechte — Handlungsfeld 3: Mittäterschaft vermeiden

6.3.5.1 Beschreibung des Handlungsfeldes

Mittäterschaft hat sowohl eine juristische als auch eine nicht-juristische Bedeutung.

Im juristischen Kontext wird Mittäterschaft in einigen Rechtssystemen als Handlung oder Unterlassung definiert, die einen wesentlichen Einfluss auf die Ausübung einer strafbaren Handlung (z. B. eines Verbrechens) hat, und die Kenntnis dieser strafbaren Handlung oder die Absicht, zu dieser strafbaren Handlung beizutragen, voraussetzt.

Mittäterschaft ist mit dem Konzept der Beihilfe zu einer strafbaren Handlung oder Unterlassung verbunden.

Im nicht-juristischen Kontext leitet sich Mittäterschaft aus allgemeinen gesellschaftlichen Verhaltenserwartungen ab. In diesem Zusammenhang kann eine Organisation als Mittäter angesehen werden, wenn sie Anderen Hilfestellung bei unrechtmäßigen Handlungen leistet, die mit internationalen Verhaltensstandards nicht vereinbar sind oder diese missachten, und wenn die Organisation durch Anwendung gebührender Sorgfalt wusste oder hätte wissen müssen, dass die Vergehen zu erheblichen negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft, Wirtschaft oder Umwelt führen würden. Eine Organisation kann auch als Mittäter angesehen werden, wenn sie bei solchen Vergehen Stillschweigen wahrt oder von diesen Vergehen profitiert.

Obleich ihre Abgrenzung ungenau ist und sich ständig weiterentwickelt, lassen sich drei Formen der Mittäterschaft beschreiben:

- **Direkte Mittäterschaft**

entsteht, wenn Organisationen wissentlich Hilfe zu Menschenrechtsverletzungen leisten;

- **Nutznießende Mittäterschaft**

betrifft Organisationen oder ihre Tochterorganisationen, die von Menschenrechtsverletzungen Dritter unmittelbar profitieren. Beispiele dafür sind: Organisationen, die Maßnahmen von Sicherheitskräften zur Unterdrückung eines friedlichen Protests gegen ihre Entscheidungen und Aktivitäten dulden oder Repressalien beim Schutz ihrer Einrichtungen zulassen, oder wirtschaftlichen Nutzen daraus ziehen, dass grundlegende Rechte bei der Arbeit von ihren Zulieferern nicht gewährt werden;

- **Stillschweigende Mittäterschaft**

kann Organisationen betreffen, die es unterlassen, bei den zuständigen Stellen die Frage nach systematischen oder andauernden Menschenrechtsverletzungen aufzuwerfen, und sich zum Beispiel nicht gegen die systematische Diskriminierung bestimmter Gruppen im Arbeitsrecht aussprechen.