

DIN ISO/TS 26030

ICS 03.100.02; 13.020.20; 67.020

Einsprüche bis 2022-01-05

Entwurf**Gesellschaftliche Verantwortung und nachhaltige Entwicklung –
Leitfaden zur Anwendung der ISO 26000:2010 in der Lebensmittelkette
(ISO/TS 26030:2019);
Text Deutsch und Englisch**

Social responsibility and sustainable development –
Guidance on using ISO 26000:2010 in the food chain (ISO/TS 26030:2019);
Text in German and English

Responsabilité sociétale et développement durable –
Lignes directrices pour l'utilisation de l'ISO 26000:2010 dans la chaîne alimentaire
(ISO/TS 26030:2019);
Texte en allemand et anglais

Anwendungswarnvermerk

Dieser Norm-Entwurf mit Erscheinungsdatum 2021-11-05 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 nal@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 Lebensmittel und landwirtschaftliche Produkte (NAL), 10772 Berlin oder Am DIN-Platz, Burggrafenstr. 6, 10787 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 98 Seiten

DIN-Normenausschuss Lebensmittel und landwirtschaftliche Produkte (NAL)

Inhalt

	Seite
Nationales Vorwort	4
Nationaler Anhang NA (informativ) Literaturhinweise	5
Vorwort	6
Einleitung	7
1 Anwendungsbereich	9
2 Normative Verweisungen	9
3 Begriffe	9
4 Empfehlungen zur gesellschaftlichen Verantwortung	11
4.1 Hintergrund	11
4.2 Organisationsführung	13
4.2.1 Herausforderungen in der Lebensmittelkette	13
4.2.2 Handlungsfeld 1: Integration der gesellschaftlichen Verantwortung in die politische Strategie und den strategischen Plan der Organisation	13
4.2.3 Handlungsfeld 2: Identifizierung und Einbindung von Anspruchsgruppen und Festlegung des Einflussbereichs	15
4.2.4 Handlungsfeld 3: Identifizierung der anwendbaren rechtlichen Anforderungen und Nachweis ihrer Einhaltung	15
4.2.5 Handlungsfeld 4: Analyse der Auswirkungen der Aktivitäten der Organisation	16
4.2.6 Handlungsfeld 5: Praktische Umsetzung der gesellschaftlichen Verantwortung, Überprüfung der Fortschritte und Verbesserung der Leistung im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung	16
4.2.7 Handlungsfeld 6: Rechenschaftspflicht und Transparenz	17
4.3 Menschenrechte	17
4.3.1 Herausforderungen in der Lebensmittelkette	17
4.3.2 Handlungsfeld 1: Gebührende Sorgfalt	18
4.3.3 Handlungsfeld 2: Menschenrechte in kritischen Situationen	18
4.3.4 Handlungsfelder 3 und 4: Mittäterschaft vermeiden — Missstände beseitigen	19
4.3.5 Handlungsfelder 5, 6 und 7: Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen — Bürgerliche und politische Rechte — Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte	19
4.3.6 Handlungsfeld 8: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	19
4.4 Arbeitspraktiken	20
4.4.1 Herausforderungen in der Lebensmittelkette	20
4.4.2 Handlungsfeld 1: Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse	21
4.4.3 Handlungsfeld 2: Arbeitsbedingungen und Sozialschutz	21
4.4.4 Handlungsfeld 3: Sozialer Dialog	22
4.4.5 Handlungsfeld 4: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	22
4.4.6 Handlungsfeld 5: Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz	24
4.5 Umwelt	24
4.5.1 Herausforderungen in der Lebensmittelkette	24
4.5.2 Handlungsfeld 1: Vermeidung der Umweltbelastung	25
4.5.3 Handlungsfeld 2: Nachhaltige Nutzung von Ressourcen	27
4.5.4 Handlungsfeld 3: Abschwächung des Klimawandels und Anpassung	28
4.5.5 Handlungsfeld 4: Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume	29
4.6 Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken	29
4.6.1 Herausforderungen in der Lebensmittelkette	29
4.6.2 Handlungsfeld 1: Korruptionsbekämpfung	30
4.6.3 Handlungsfeld 2: Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung	30
4.6.4 Handlungsfeld 3: Fairer Wettbewerb	30
4.6.5 Handlungsfeld 4: Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette fördern	30
4.6.6 Handlungsfeld 5: Eigentumsrechte achten	31

4.7	Verbraucheranliegen	31
4.7.1	Herausforderungen in der Lebensmittelkette	31
4.7.2	Handlungsfeld 1: Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen	31
4.7.3	Handlungsfeld 2: Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten	32
4.7.4	Handlungsfeld 3: Nachhaltiger Konsum	33
4.7.5	Handlungsfeld 4: Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren	33
4.7.6	Handlungsfeld 5: Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten	33
4.7.7	Handlungsfeld 6: Sicherung der Grundversorgung	34
4.7.8	Handlungsfeld 7: Bildung und Sensibilisierung	34
4.8	Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft	34
4.8.1	Handlungsfelder in Bezug auf die Lebensmittelkette	34
4.8.2	Handlungsfeld 1: Einbindung der Gemeinschaft	34
4.8.3	Handlungsfeld 2: Bildung und Kultur	35
4.8.4	Handlungsfeld 3: Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung	35
4.8.5	Handlungsfeld 4: Technologieentwicklung und Zugang	36
4.8.6	Handlungsfeld 5: Schaffung von Wohlstand und Einkommen	36
4.8.7	Handlungsfeld 6: Gesundheit	36
4.8.8	Handlungsfeld 7: Soziale Investition	37
Anhang A (informativ)	Beispiele für bewährte Praxislösungen	38
Anhang B (informativ)	Indikative Liste der Kategorien der in der Lebensmittelkette tätigen Anspruchsgruppen	48
Anhang C (informativ)	Entsprechungstabelle zwischen diesem Dokument (ISO/TS 26030) und den SDGs	50
Literaturhinweise		52

Bilder

Bild 1 — Die sieben Kernthemen in ISO 26000:2010	13
--	----

Tabellen

Tabelle A.1 — Beispiele für bewährte Praxislösungen	38
---	----

Nationales Vorwort

Dieses Dokument enthält die deutsche Übersetzung der Internationalen Spezifikation ISO/TS 26030:2019, die vom Technischen Komitee ISO/TC 34 „Food products“ erarbeitet wurde, dessen Sekretariat von AFNOR (Frankreich) gehalten wird.

Technische Spezifikationen sind nicht Bestandteil des Deutschen Normenwerks.

Das zuständige deutsche Normungsgremium ist der Sonderausschuss NA 057 BR-06 SO „Strategiausschuss NAL — Lebensmittel und landwirtschaftliche Produkte“ im Beirat NA 057 BR „Beirat des DIN-Normenausschusses Lebensmittel und landwirtschaftliche Produkte (NAL)“.

Zur vorliegenden Technischen Spezifikation wurde ein Entwurf veröffentlicht.

Erfahrungen mit dieser Technischen Spezifikation sind erbeten:

- vorzugsweise als Datei per E-Mail an nal@din.de in Form einer Tabelle. Die Vorlage dieser Tabelle kann im Internet unter www.din.de/stellungnahme abgerufen werden;
- oder in Papierform an den DIN-Normenausschuss Lebensmittel und landwirtschaftliche Produkte, 10772 Berlin.

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.

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

ISO 9001	siehe	DIN EN ISO 9001
ISO 19600	siehe	DIN ISO 19600
ISO 20400	siehe	DIN ISO 20400
ISO 22000:2018	siehe	DIN EN ISO 22000:2018-09
ISO 26000:2010	siehe	DIN EN ISO 26000:2011-01
ISO 34101 (all parts)	siehe	DIN EN ISO 34101 (alle Teile)
ISO 37001	siehe	DIN ISO 37001
ISO 45001	siehe	DIN ISO 45001
ISO 50001	siehe	DIN EN ISO 50001

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

Nationaler Anhang NA (informativ)

Literaturhinweise

DIN EN ISO 9001, *Qualitätsmanagementsysteme — Anforderungen*

DIN EN ISO 22000:2018-09, *Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit — Anforderungen an Organisationen in der Lebensmittelkette (ISO 22000:2018)*

DIN EN ISO 26000:2011-01, *Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (ISO 26000:2010)*

DIN EN ISO 34101 (alle Teile), *Nachhaltiger und rückverfolgbarer Kakao*

DIN EN ISO 50001, *Energiemanagementsysteme — Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung*

DIN ISO 19600, *Compliance-Managementsysteme — Leitlinien*

DIN ISO 20400, *Nachhaltiges Beschaffungswesen — Leitfaden*

DIN ISO 37001, *Managementsysteme zur Korruptionsbekämpfung — Anforderungen mit Leitlinien zur Anwendung*

DIN ISO 45001, *Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit — Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung*

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.

Die Verfahren, die bei der Entwicklung dieses Dokuments angewendet wurden und die für die weitere Pflege vorgesehen sind, werden in den ISO/IEC-Direktiven, Teil 1 beschrieben. Es sollten insbesondere die unterschiedlichen Annahmekriterien für die verschiedenen ISO-Dokumentenarten beachtet werden. Dieses Dokument wurde in Übereinstimmung mit den Gestaltungsregeln der ISO/IEC-Direktiven, Teil 2 erarbeitet (siehe www.iso.org/directives).

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. Details zu allen während der Entwicklung des Dokuments identifizierten Patentrechten finden sich in der Einleitung und/oder in der ISO-Liste der erhaltenen Patenterklärungen www.iso.org/patents).

Jeder in diesem Dokument verwendete Handelsname dient nur zur Unterrichtung der Anwender und bedeutet keine Anerkennung.

Für eine Erläuterung des freiwilligen Charakters von Normen, der Bedeutung ISO-spezifischer Begriffe und Ausdrücke in Bezug auf Konformitätsbewertungen sowie Informationen darüber, wie ISO die Grundsätze der Welthandelsorganisation (WTO, en: World Trade Organization) hinsichtlich technischer Handelshemmnisse (TBT, en: Technical Barriers to Trade) berücksichtigt, siehe www.iso.org/iso/foreword.html.

Dieses Dokument wurde vom Technischen Komitee ISO/TC 34, *Food products*, erarbeitet.

Rückmeldungen oder Fragen zu diesem Dokument sollten an das jeweilige nationale Normungsinstitut des Anwenders gerichtet werden. Eine vollständige Auflistung dieser Institute ist unter www.iso.org/members.html zu finden.

Einleitung

Die gesellschaftliche Verantwortung ist ein ganzheitlicher Ansatz, dessen Ziel ist, zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Bei der gesellschaftlichen Verantwortung handelt es sich um „die Verantwortung einer Organisation für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Umwelt durch transparentes und ethisches Verhalten“. Sie kann auch als ein Werkzeug für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit sowohl in der Gegenwart als auch für zukünftige Generationen verstanden werden.

Auf der ganzen Welt werden sich in der Lebensmittelkette tätige Organisationen und ihre Anspruchsgruppen zunehmend der Notwendigkeit und der Vorteile eines gesellschaftlich verantwortlichen Verhaltens in der gesamten Wertschöpfungskette ihrer Aktivitäten bewusst. In der Lebensmittelkette tätige Organisationen, die bereit sind, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, können von der Anwendung dieses Dokuments in Verbindung mit ISO 26000:2010 profitieren.

Dieses Dokument stellt eine Anleitung für die Anwendung von ISO 26000:2010 spezifisch für in der Lebensmittelkette tätige Organisationen zur Verfügung und ist dafür vorgesehen, für alle Arten von in der Lebensmittelkette tätigen Organisationen von Nutzen zu sein, unabhängig davon, ob sie groß oder klein sind und ob sie in Industrie- oder Entwicklungsländern tätig sind. In der Lebensmittelkette tätige Organisationen dürfen dieses Dokument in Zusammenarbeit mit anderen maßgeblichen Organisationen und Anspruchsgruppen anwenden.

Gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, ist für die Organisation nicht nur eine Quelle der Innovation und Attraktivität, sondern bringt auch viele Vorteile mit sich: Verbesserungen in Bezug auf den Dialog mit Anspruchsgruppen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt, das Absetzen von der Konkurrenz, einen besseren Ruf, Steigerungen in Bezug auf die wirtschaftliche und industrielle Leistung, einen besseren Überblick über Investoren, Spender, Sponsoren usw. und letztendlich Zuwächse in der Produktivität.

Die gesellschaftliche Verantwortung ist ein leistungsfähiges Instrument, das Organisationen hilft, von guten Absichten zu bewährten Praxislösungen im Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeitsrahmen der Vereinten Nationen überzugehen. Dieses Dokument ist dazu vorgesehen, in der Lebensmittelkette tätige Organisationen zu unterstützen, die sich verpflichten, zur Erreichung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (en: Sustainable Development Goals, SDGs) der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen beizutragen. SDG 2 fördert speziell die nachhaltige Landwirtschaft, während sich SDG 12 auf nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster konzentriert (siehe Anhang A und Anhang C).

Festlegung und Zusammenfassung der Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung nach ISO 26000:2010

ISO 26000:2010 definiert gesellschaftliche Verantwortung wie folgt:

die „Verantwortung einer Organisation für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Umwelt durch transparentes und ethisches Verhalten, das:

- zur nachhaltigen Entwicklung, Gesundheit und Gemeinwohl eingeschlossen, beiträgt;
- die Erwartungen der Anspruchsgruppen berücksichtigt;
- anwendbares Recht einhält und im Einklang mit internationalen Verhaltensstandards steht; und
- in der gesamten Organisation integriert ist und in ihren Beziehungen gelebt wird.“

ISO 26000:2010 beschreibt zwei grundlegende Ansätze zur Umsetzung der gesellschaftlichen Verantwortung, nämlich:

- die Anerkennung gesellschaftlicher Verantwortung durch die Organisation; und

- Identifizierung und Einbindung von Anspruchsgruppen.

Wie bei den in ISO 26000:2010, Abschnitt 4 beschriebenen Grundsätzen sollten diese Praktiken auch bei der Behandlung der in ISO 26000:2010, Abschnitt 6 beschriebenen Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung beachtet werden.

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. Die sieben Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung, die in ISO 26000:2010 behandelt werden, sind die folgenden.

- **Rechenschaftspflicht:** Eine Organisation sollte über die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Umwelt Rechenschaft ablegen.
- **Transparenz:** Offenheit in Bezug auf Entscheidungen und Aktivitäten, die die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Umwelt beeinflussen, verbunden mit der Bereitschaft, diese klar, präzise, zeitgerecht, aufrichtig und vollständig zu kommunizieren.
- **Ethisches Verhalten:** Eine Organisation sollte ethisch handeln, indem sie ihr Handeln auf die Werte Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Rechtschaffenheit gründet und Sorge für Mensch, Tier und Umwelt trägt und sich darüber hinaus verpflichtet, sich mit den Auswirkungen ihrer Aktivitäten und Entscheidungen auf die Interessen der Anspruchsgruppen auseinanderzusetzen.
- **Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen:** Eine Organisation sollte die spezifischen Interessen anderer Einzelpersonen oder Gruppen, die die Anspruchsgruppen der Organisation bilden, achten und berücksichtigen und auf sie eingehen.
- **Achtung der Rechtsstaatlichkeit:** Damit alle maßgeblichen Gesetze und Vorschriften eingehalten werden, sollte die Organisation Maßnahmen ergreifen, um sich der maßgeblichen Gesetze und Vorschriften bewusst zu sein und um alle Mitglieder in der Organisation über ihre Pflicht zur Einhaltung zu informieren und diese Maßnahmen umzusetzen.
- **Achtung internationaler Verhaltensstandards:** Eine Organisation sollte bei gleichzeitiger Orientierung am Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit internationale Verhaltensstandards achten und sich keiner Fahrlässigkeit mitschuldig machen, besonders in Situationen oder Ländern, in denen das Recht oder dessen Umsetzung keine angemessenen Umwelt- oder Sozialstandards sicherstellt.
- **Achtung der Menschenrechte:** Eine Organisation sollte die Menschenrechte achten und sowohl deren Bedeutung als auch deren Allgemeingültigkeit anerkennen, sie fördern, Maßnahmen ergreifen, damit die Menschenrechte geachtet werden, und vermeiden, dass sie die Verletzung von Rechten passiv hinnimmt oder aktiv an der Verletzung von Rechten beteiligt ist.

1 Anwendungsbereich

Dieses Dokument stellt eine Anleitung für die Anwendung von ISO 26000:2010 in der Lebensmittelkette zur Verfügung, indem es sich auf die Hauptaspekte von deren sieben Kernthemen, nämlich auf die der Organisationsführung, Menschenrechte, Arbeitspraktiken, Umwelt, fairen Betriebs- und Geschäftspraktiken, Verbraucheranliegen sowie der Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft konzentriert.

Das Hauptziel ist, in der Lebensmittelkette tätigen Organisationen unabhängig von ihrer Größe oder ihrem Standort dabei zu helfen, eine Liste von Empfehlungen zu erstellen und zu einem gesellschaftlich verantwortlicheren Verhalten überzugehen.

2 Normative Verweisungen

Die folgenden Dokumente werden im Text in solcher Weise in Bezug genommen, dass einige Teile davon oder ihr gesamter Inhalt Anforderungen des vorliegenden Dokuments darstellen. Bei datierten Verweisungen gilt nur die in Bezug genommene Ausgabe. Bei undatierten Verweisungen gilt die letzte Ausgabe des in Bezug genommenen Dokuments (einschließlich aller Änderungen).

ISO 26000:2010, *Guidance on social responsibility*

3 Begriffe

Für die Anwendung dieses Dokuments gelten die Begriffe nach ISO 26000:2010 und die folgenden Begriffe.

ISO und IEC stellen terminologische Datenbanken für die Verwendung in der Normung unter den folgenden Adressen bereit:

— ISO Online Browsing Platform: verfügbar unter <https://www.iso.org/obp>

— IEC Electropedia: verfügbar unter <http://www.electropedia.org/>

3.1

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 die Anwendung dieses Dokuments bezieht sich der Begriff auf einen einzelnen Unternehmer oder eine Gruppe von Unternehmern in der gesamten oder einem Teil der Lebensmittellieferkette: Bauernhöfe, Genossenschaften, Produktionsorganisationen, Verarbeiter, Transport, Handhabung, Dienstleistungen, Einzelhandel... Eine Organisation kann öffentlich oder privat sein und umfasst unter anderen Einzelunternehmer, Gesellschaften, Körperschaften, Firmen, Unternehmen, Behörden, Partnerschaften, Verbände, Wohltätigkeitsorganisationen oder Institutionen oder Teile von Kombinationen davon, unabhängig davon, ob sie eingetragen, öffentlich oder privat sind oder nicht.

[QUELLE: ISO 26000:2010, 2.12, modifiziert — Anmerkung 1 zum Begriff wurde geändert und Anmerkung 2 zum Begriff wurde gestrichen.]

3.2

Lebensmittelkette

Abfolge der Stufen im Rahmen der Produktion, Verarbeitung, Verteilung, Lagerung und Handhabung eines Lebensmittels und seiner Zutaten von der Primärproduktion bis zum Verbrauch

Anmerkung 1 zum Begriff: Dies beinhaltet die Produktion von Futtermitteln und Tiernahrung.

Anmerkung 2 zum Begriff: Die Lebensmittelkette umfasst auch die Produktion von Materialien, die für den Kontakt mit Lebensmitteln oder Rohstoffen vorgesehen sind.

Anmerkung 3 zum Begriff: Die Lebensmittelkette umfasst auch den Dienstleistungsbereich.

[QUELLE: ISO 22000:2018, 3.20]

3.3

Lieferkette

Abfolge von Tätigkeiten oder Akteuren, durch die Produkte und/oder Dienstleistungen direkt (Lieferant 1) oder indirekt (Lieferant *N*) zur Verfügung gestellt werden

Anmerkung 1 zum Begriff: In ISO 9001 wird der Ausdruck „Produkte und Dienstleistungen“ verwendet.

[QUELLE: ISO 26000:2010, 2.22, modifiziert — „direkt (Lieferant 1) oder indirekt (Lieferant *N*)“ wurde der Definition hinzugefügt, und Anmerkung 1 zum Begriff wurde geändert.]

3.4

Wertschöpfungskette

vollständige Abfolge von Aktivitäten oder Akteuren, die Werte in Form von Produkten oder Dienstleistungen schaffen oder empfangen

Anmerkung 1 zum Begriff: Zu den Akteuren, die Werte schaffen, gehören Lieferanten (1 bis *N*), ausgegliederte *Erwerbstätige* (3.11), Auftragnehmer und andere. In ISO 9001 wird die Benennung „externe Anbieter“ anstelle von ausgegliederten Erwerbstätigen verwendet.

Anmerkung 2 zum Begriff: Zu den Akteuren, die Werte empfangen, gehören Kunden, Verbrauchern, Auftraggeber, Mitglieder und andere Nutzer.

[QUELLE: ISO 26000:2010, 2.25, modifiziert — Anmerkung 1 zum Begriff wurde modifiziert.]

3.5

interne Beschäftigungsfähigkeit

Fähigkeit einer Person, ihre Arbeit dauerhaft zu behalten oder innerhalb der Organisation schnell andere Arbeit zu finden

3.6

externe Beschäftigungsfähigkeit

Fähigkeit einer Person, ihre Arbeit dauerhaft zu behalten oder schnell eine andere Arbeit außerhalb der Organisation zu finden

3.7

Organisationsführung

System, mit dessen Hilfe eine *Organisation* (3.1) zum Zweck der Verfolgung ihrer Ziele Entscheidungen trifft und umsetzt

[QUELLE: ISO 26000:2010, 2.13]

3.8

internationale Verhaltensstandards

Erwartungen bezüglich des gesellschaftlich verantwortlichen Verhaltens einer Organisation, die sich aus dem 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.

[QUELLE: ISO 26000:2010, 2.11]

3.9

Anspruchsgruppe

Anspruchsträger

Einzelperson oder Gruppe, die Interessen an einer Entscheidung oder Aktivität einer Organisation hat

Anmerkung 1 zum Begriff: Eine Organisation ist dafür verantwortlich, ihre Anspruchsgruppen und deren Bedürfnisse und Erwartungen sowie ihre Bedeutung im Hinblick auf die Auswirkungen, die sie auf die Aktivitäten der Organisation haben können und die die Organisation auf sie haben kann, zu identifizieren. Zu diesem Zweck kann die Organisation verschiedene Verfahren anwenden.

Anmerkung 2 zum Begriff: Eine Anspruchsgruppe oder ein Anspruchsträger kann von der Organisation als maßgeblich angesehen werden, wenn sie oder er signifikanten (positiven oder negativen) Einfluss auf die Aktivitäten der Organisation haben kann und umgekehrt.

Anmerkung 3 zum Begriff: In ISO 9001 wird der Begriff „interessierte Parteien“ verwendet.

[QUELLE: ISO 26000:2010, 2.20, modifiziert — Anmerkung 1, Anmerkung 2 und Anmerkung 3 zum Begriff wurden hinzugefügt.]

3.10

Einflussbereich

Bereich bzw. Ausmaß politischer, vertraglicher, wirtschaftlicher oder anderer Beziehungen, innerhalb dessen eine Organisation die 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.

[QUELLE: ISO 26000:2010, 2.19, modifiziert — Anmerkung 2 zum Begriff wurde gestrichen.]

3.11

Erwerbstätiger

Person, die eine Arbeit ausführt, unabhängig davon, ob die Person beschäftigt oder selbstständig ist

Anmerkung 1 zum Begriff: Landwirte können in dieser Definition mit inbegriffen sein.

[QUELLE: ISO 26000:2010, 2.27, modifiziert — Anmerkung 1 zum Begriff wurde hinzugefügt.]

4 Empfehlungen zur gesellschaftlichen Verantwortung

4.1 Hintergrund

Empfehlungen zur gesellschaftlichen Verantwortung, soweit sie sich auf in der Lebensmittelkette tätige Organisationen bezieht, werden der in ISO 26000:2010 verwendeten Reihenfolge entsprechend, nach dem jeweiligen Kernthema und maßgebenden Handlungsfeldern der gesellschaftlichen Verantwortung geordnet, dargestellt. Eine Reihe von bewährten Praxislösungen ermöglicht es, diese Empfehlungen zu erfüllen. Einige nicht erschöpfende Beispiele sind in Anhang A aufgeführt.

Jede Organisation sollte sich mit den sieben Kernthemen der gesellschaftlichen Verantwortung befassen, um den Umfang ihrer gesellschaftlichen Verantwortung festzulegen, maßgebende Handlungsfelder zu identifizieren und darüber Bericht zu erstatten und ihre Prioritäten zu setzen.

Diese Themen sollten durch Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Abhängigkeiten ganzheitlich betrachtet werden, anstatt sich auf ein einzelnes Handlungsfeld zu konzentrieren. Umweltauswirkungen sollten nicht unabhängig von den gesellschaftlichen Auswirkungen berücksichtigt werden, sondern im Gegenteil durch Betrachtung der Folgen für alle Kernthemen.

Bei allen sieben Kernthemen werden wirtschaftliche Aspekte sowie Aspekte der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Wertschöpfungskette behandelt, soweit dies sinnvoll ist.

Obgleich alle diese Kernthemen miteinander verbunden sind und einander gegenseitig ergänzen, spielt die Art der Organisationsführung eine entscheidende Rolle, weil sie es ermöglicht, bezüglich der anderen Kernthemen und Handlungsfelder Maßnahmen zu ergreifen und die Logik der Verbesserung der Organisationsleistung zu verstehen. Die Organisationsführung umfasst die Vorstellungen zu Strategie und Management und setzt somit die in ISO 26000:2010, Abschnitt 4 dargelegten Grundsätze um.

Die sieben Kernthemen der gesellschaftlichen Verantwortung und deren Handlungsfelder sind die folgenden (siehe Bild 1):

- **Organisationsführung:** Prozesse und Strukturen der Entscheidungsfindung;
- **Menschenrechte:** gebührende Sorgfalt, Menschenrechte in kritischen Situationen, Mittäterschaft vermeiden, Missstände beseitigen, Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen, bürgerliche und politische Rechte, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;
- **Arbeitspraktiken:** Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsbedingungen und Sozialschutz, sozialer Dialog, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz;
- **Umwelt:** Vermeidung der Umweltverschmutzung, nachhaltige Nutzung von Ressourcen, Abschwächung des Klimawandels und Anpassung, Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume;
- **faire Betriebs- und Geschäftspraktiken:** Korruptionsbekämpfung, verantwortungsbewusste politische Mitwirkung, fairer Wettbewerb, Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette fördern, Eigentumsrechte achten;
- **Verbraucheranliegen:** faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen, Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher, nachhaltiger Konsum, Kundendienst, Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren, Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten, Sicherung der Grundversorgung, Verbraucherbildung und Sensibilisierung;
- **Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft:** Einbindung der Gemeinschaft, Bildung und Kultur, Schaffung von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung, Technologien entwickeln und Zugang dazu ermöglichen, Schaffung von Wohlstand und Einkommen, Gesundheit, Investition zugunsten des Gemeinwohls.

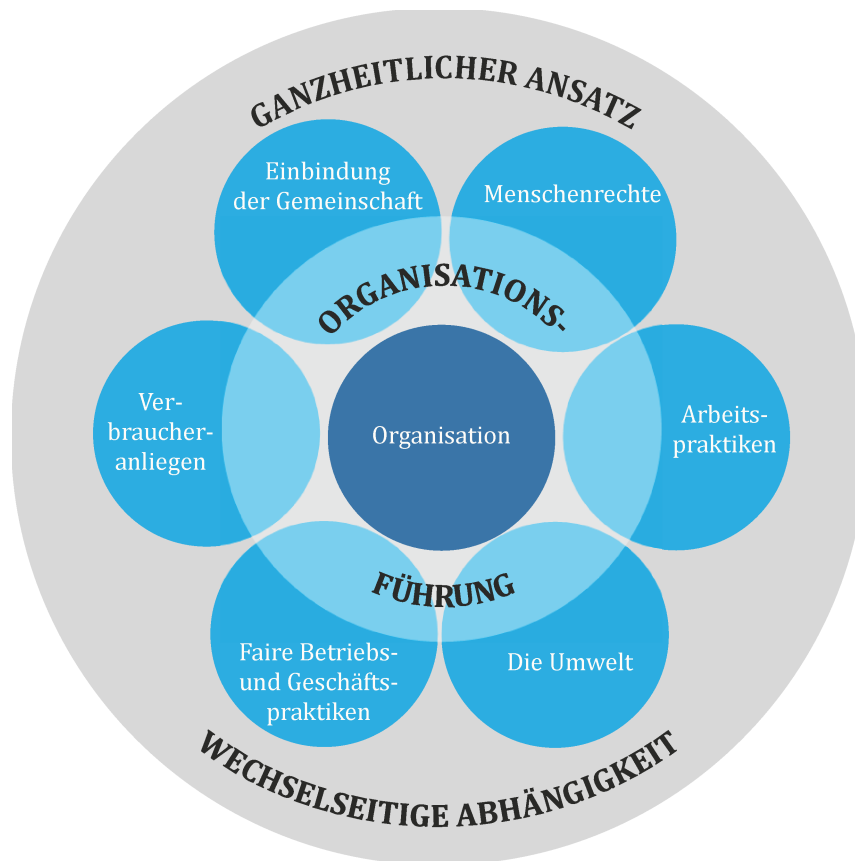


Bild 1 — Die sieben Kernthemen in ISO 26000:2010

4.2 Organisationsführung

4.2.1 Herausforderungen in der Lebensmittelkette

In der Lebensmittelkette tätige Organisationen sollten sich besonders mit den folgenden Herausforderungen befassen:

- Festlegung und Umsetzung eines strategischen Plans, der die Handlungsfelder und Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung innerhalb von Organisationen der Lebensmittelkette einbezieht;
- Anspruchsgruppen (siehe Anhang B) und deren Erwartungen identifizieren und die Grenzen der gesellschaftlichen Verantwortung (Einflussbereiche) für in der Lebensmittelkette tätige Organisationen festlegen;
- Schaffung von für alle Seiten vorteilhaften Beziehungen mit maßgeblichen Anspruchsgruppen;
- Darlegung der Wichtigkeit der Wertschöpfung für Erwerbstätige und Regionen (sozioökonomischer Fußabdruck) als Ergebnis einer starken Verbindung zwischen der landwirtschaftlichen Produktion und der Be-/Verarbeitung von landwirtschaftlichen Produkten.

4.2.2 Handlungsfeld 1: Integration der gesellschaftlichen Verantwortung in die politische Strategie und den strategischen Plan der Organisation

a) politische Strategie und strategischer Plan der Organisation

Die Organisation sollte einen strategischen Plan festlegen und formalisieren, der folgende Punkte berücksichtigt:

- Vision und die Werte der Organisation;
 - die Handlungsfelder und Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung;
 - Bedürfnisse und Erwartungen der maßgeblichen Anspruchsgruppen;
 - Ergebnisse der Analyse der Auswirkungen, die die Aktivitäten der Organisation im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung auf jedes einzelne der sieben Kernthemen haben.
- Die Leitung der Organisation sollte die für die Umsetzung und Verbesserung der gesellschaftlichen Verantwortung notwendigen Ressourcen bereitstellen.

Sie sollte diejenigen Leitungsgremien festlegen, die die im strategischen Plan festgelegte Politik der gesellschaftlichen Verantwortung umsetzen, überwachen und überprüfen werden.

b) Organisationsführung und Selbstverpflichtung des Managements

Die Leitungsgremien und das gesamte Management der Organisation sollten für die gesellschaftliche Verantwortung sensibilisiert werden, indem sie die sieben Grundsätze von ISO 26000:2010 (zusammengefasst in der Einleitung) auf ihre jeweiligen Rollen und Pflichten anwenden.

Eine schriftliche Selbstverpflichtung zur Organisationsführung im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung sollte Folgendes abdecken:

- die Festlegung einer Politik, die eine Selbstverpflichtung zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen umfasst;
- die Bereitstellung von Lebensmitteln, die die Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher nicht gefährden;
- die Verringerung der Auswirkungen auf die Umwelt;
- die Berücksichtigung der Menschenrechte, auch in Organisationen innerhalb ihres Einflussbereichs und generell in ihrer Lieferkette;
- die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die Steigerung der Lebensqualität am Arbeitsplatz;
- eine Selbstverpflichtung, die gesellschaftliche Verantwortung in ihrer Lieferkette zu fördern, verantwortungsbewusste Einkaufspraktiken zu entwickeln und den Dialog mit den Lieferanten, besonders mit den Landwirten, auszubauen;
- den Beitrag zur lokalen Entwicklung in der Region;
- die Koordination aller Maßnahmen und Pläne im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Verantwortung, vorzugsweise durch Benennung einer für die Koordination verantwortlichen Person;
- die ständige Leistungsverbesserung in Bezug auf die sieben Kernthemen in ISO 26000:2010, Festlegung von Indikatoren und deren Aktualisierung nach Bedarf;
- eine aufrichtige, transparente und ethische Kommunikation, sowohl nach innen als auch nach außen;
- das Hören auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Anspruchsgruppen innerhalb und außerhalb der Organisation; bei Organisationen, die auch auf landwirtschaftliche Erzeuger Einfluss zu nehmen in der Lage sind, sollte dem Dialog mit dem Bauern/Lieferanten-Verband bezüglich der im Rahmen der gesellschaftlichen Verantwortung formulierten Empfehlungen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden;

- das Leitbild der Organisation, das ihr auferlegt, alles zu tun, um den Organisationen in ihrem Einflussbereich zu helfen, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.
Die schriftliche Selbstverpflichtung sollte intern bekannt gemacht und auch allen maßgeblichen Anspruchsgruppen innerhalb des Einflussbereichs zur Kenntnis gegeben werden.

4.2.3 Handlungsfeld 2: Identifizierung und Einbindung von Anspruchsgruppen und Festlegung des Einflussbereichs

Die Organisation sollte sich darüber im Klaren sein, wie wichtig es ist, mit ihren Anspruchsgruppen in Dialog zu kommen und diesen auch dauerhaft zu führen.

Die Organisation sollte einen Prozess einrichten, der es ihr ermöglicht, ihre Anspruchsgruppen (siehe Anhang B) sowie deren Bedürfnisse und Erwartungen zu identifizieren.

Die Organisation sollte den Grad der Bedeutung, den diese Anspruchsgruppen im Hinblick auf den Einfluss, den sie auf ihre Aktivitäten haben können und den wiederum die Organisation auf diese haben kann, beurteilen (Chancen- und Risikoanalyse).

Die Organisation sollte ihre Anspruchsgruppen nach dem Einfluss, den sie auf ihre Entwicklung haben können, und nach dem Grad der Beziehung, die die Organisation zu ihnen hat, in eine Rangfolge einordnen. Dafür kann die Organisation verschiedene Verfahren anwenden.

Eine Anspruchsgruppe darf von der Organisation als maßgeblich angesehen werden, wenn diese signifikanten (positiven oder negativen) Einfluss auf die Aktivitäten der Organisation haben kann und umgekehrt.

Für jede(n) der maßgeblichen Anspruchsgruppen sollte ein regelmäßiger Dialog mit der Organisation eingerichtet werden. Zu diesem Zweck kann die Organisation die für den Dialog mit den Anspruchsgruppen verantwortlichen Personen sowie die Mindesthäufigkeit und die zeitlichen Abstände der Gespräche mit jeder maßgeblichen Anspruchsgruppe festlegen.

Die Organisation sollte unter ihren maßgeblichen Anspruchsgruppen diejenigen auswählen, die in ihren Einflussbereich einzubeziehen sind. Dabei handelt es sich um diejenigen Anspruchsgruppen, auf deren Ausrichtungen und Praktiken die Organisation durch eine starke vertragliche Beziehung, den Erwerb von Anteilen oder die Einbeziehung von Vertretern der Organisation in die Entscheidungsgremien direkt einwirken kann.

Die Organisation sollte die Liste der beteiligten Anspruchsgruppen und die Bewertung ihrer Erwartungen und Auswirkungen dann regelmäßig aktualisieren. Entsprechende Aufzeichnungen sollten aufbewahrt werden.

4.2.4 Handlungsfeld 3: Identifizierung der anwendbaren rechtlichen Anforderungen und Nachweis ihrer Einhaltung

Die Organisation sollte über ein auf ihre Aktivitäten anwendbares Überwachungssystem verfügen, das Folgendes abdeckt:

- Lebensmittelsicherheit, Lebensmittelqualität, Ernährungssicherheit, Lebensmittelbetrug und Lebensmittelschutz;
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Personalmanagement;
- Geschäftspraktiken und Verbraucherinformationen;
- die Umwelt;
- internationale Verhaltensstandards.

Die Organisation sollte in regelmäßigen Abständen Bewertungen durchführen, um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen nachzuweisen, und sie sollte Maßnahmen planen und durchführen, die zeigen, wie die anwendbaren gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden, sofern dies notwendig ist.

Über die behördliche Überwachung hinaus kann die Organisation beschließen, für eine technologische, technische und wissenschaftliche Überwachung zu sorgen, um ihre Prozesse, Praktiken und/oder Produkte weiterzuentwickeln. Diese Überwachung ermöglicht es der Organisation, ihre Ergebnisse in Bezug auf Produktqualität, Lebensmittelsicherheit, Arbeitsbedingungen und die Umwelt bei gleichzeitigem Erhalt oder bei Steigerung ihrer Wirtschaftsleistung zu verbessern. Die Organisation sollte die Anspruchsgruppen in ihrem Einflussbereich über maßgebliche wissenschaftliche, technologische und technische Entwicklungen, soweit zutreffend, in Kenntnis setzen.

4.2.5 Handlungsfeld 4: Analyse der Auswirkungen der Aktivitäten der Organisation

Die Organisation sollte eine Analyse der Auswirkungen ihrer Aktivitäten und Projekte über den gesamten Verlauf ihrer Wertschöpfungskette in Übereinstimmung mit den sieben Kernthemen von ISO 26000:2010 vornehmen.

Soweit dies in der Praxis durchführbar ist, sollte die Vorgehensweise bei der Identifizierung, Analyse und Beurteilung von Auswirkungen in einem dokumentierten Verfahren beschrieben sein.

Jedes signifikante Risiko sollte überwacht werden, und es sollten Aktionspläne erstellt werden, um dieses auf ein annehmbares Niveau zu bringen.

Die Organisation sollte ihre Anspruchsgruppen innerhalb ihres Einflussbereichs darauf aufmerksam machen, wie sie einen ähnlichen Prozess umsetzen können.

4.2.6 Handlungsfeld 5: Praktische Umsetzung der gesellschaftlichen Verantwortung, Überprüfung der Fortschritte und Verbesserung der Leistung im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung

Die Organisation sollte ein Managementsystem einrichten, das sich mit den sieben Kernthemen von ISO 26000:2010 befasst. Dazu kann die Organisation auf bereits bestehende Managementsysteme und bewährte Praxislösungen zurückgreifen.

Die Organisation sollte die für die Durchführung ihres strategischen Plans notwendigen Ressourcen bereitstellen, um ihre Ziele zu erreichen. Ein Umsetzungszeitplan für alle Aktivitäten wird erstellt und eingehalten.

Die Organisation sollte in regelmäßigen und vorher festgelegten Abständen eine Überprüfung ihres Managementsystems durchführen, wobei besonders die folgenden Eingangsdaten untersucht werden:

- die im strategischen Plan enthaltenen Themenbereiche und die Art und Weise, wie sie sich auf die sieben Kernthemen von ISO 26000:2010 auswirken;
- Rückmeldungen von Anspruchsgruppen bezüglich ihrer Wahrnehmung der Organisation, ihrer Bedürfnisse und Erwartungen sowie eingegangener Beschwerden;
- die Ergebnisse interner und externer Beurteilungen der Organisation durch eine abschließende Beurteilung der gesellschaftlichen Verantwortung oder durch Audits;
- Indikatoren der gesellschaftlichen Verantwortung im Einklang mit den SDGs;
- die Ergebnisse von Audits, die bei maßgeblichen Anspruchsgruppen oder Anspruchsträgern im Einflussbereich der Organisation durchgeführt wurden;
- Überprüfung von Änderungen und Projekten, die sich auf die Gesamtleistung der Organisation in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung auswirken könnten.

Für Ausgangsdaten sollte die Organisation:

- ihre Selbstverpflichtung bezüglich der gesellschaftlichen Verantwortung bestätigen;
- Fortschrittsziele, die in Bezug auf die gesellschaftliche Verantwortung zu erreichen sind, festlegen;
- die für die Ausführung der neu festgelegten Maßnahmen notwendigen Ressourcen bereitstellen;
- die Relevanz ihrer Liste von Anspruchsgruppen und ihres Einflussbereiches bestätigen und Maßnahmen bezüglich ihrer maßgeblichen Anspruchsgruppen priorisieren und planen;
- Verbesserungsbereiche identifizieren, die, sofern notwendig, in ihren Bericht zur gesellschaftlichen Verantwortung aufzunehmen sind.

4.2.7 Handlungsfeld 6: Rechenschaftspflicht und Transparenz

Die Organisation sollte Folgendes intern und extern mitteilen:

- ihre Selbstverpflichtung bezüglich der gesellschaftlichen Verantwortung;
- bewährte Praxislösungen, die sie umgesetzt hat und die sich auf die Kernthemen von ISO 26000:2010 beziehen; sofern notwendig, durch Rückmeldungen von internen und externen Anspruchsgruppen belegt;
- Indikatoren der gesellschaftlichen Verantwortung im Einklang mit den SDGs;
- Perspektiven für Verbesserungen und, falls anwendbar, Projekte, die sich auf die einzelnen Kernthemen beziehen; Organisationen, die einen bestimmten Reifegrad erreicht haben und dies wünschen, dürfen einen Bericht zur gesellschaftlichen Verantwortung als Instrument der Rechenschaftslegung nutzen.

Die die gesellschaftliche Verantwortung betreffenden Informationen sollten vollständig, verständlich, auf Veränderungen reagierend, genau, ausgewogen, aktuell und für die Anspruchsgruppen zugänglich sein. Sie sollten in regelmäßigen zeitlichen Abständen und im Falle einer wesentlichen Änderung an der die gesellschaftliche Verantwortung betreffenden Strategie der Organisation aktualisiert werden.

4.3 Menschenrechte

4.3.1 Herausforderungen in der Lebensmittelkette

Weltweit werden immer mehr landwirtschaftliche Rohstoffe, Lebensmittelzutaten und andere Eingangsstoffe oder -produkte produziert, verarbeitet und transportiert. Organisationen der Lebensmittelkette, die sich zu gesellschaftlicher Verantwortung verpflichtet haben, sollten die moralische Pflicht haben, das Thema Menschenrechte in ihre Lieferkette einzubeziehen. Die Achtung der Menschenrechte wird auch in der Gesellschaft, besonders für Verbraucher und Käufer, immer wichtiger.

In der Lebensmittelkette tätige Organisationen sollten sich besonders mit den folgenden Herausforderungen befassen:

- Achtung der Menschenrechte von Vollzeit-, Zeit-, Saison-, Teilzeit- und Leiharbeitskräften sowie bei allen anderen Beschäftigungsmodellen;
- Achtung der Menschenrechte von schutzbedürftigen Gruppen;
- Vermeidung, Minimierung oder Abschwächung von Umweltauswirkungen, die die Einhaltung der Menschenrechte von Menschen und Gemeinschaften vor Ort, besonders von traditionell lebenden Volksgruppen, beeinträchtigen (z. B. Wasserknappheit), mit dem Ziel, ein Gleichgewicht zwischen wirtschaftlichen Interessen und der Achtung kultureller und gesellschaftlicher Grundsätze verschiedener Menschen herzustellen;

- Achtung der Menschenrechte innerhalb der Wertschöpfungskette der Organisation unter Einhaltung internationaler Verhaltensstandards, einschließlich der Regelung des Landbesitzes;
- Bekämpfung jeglicher Diskriminierung innerhalb der Organisation und ihres Einflussbereichs.

Die Achtung der Menschenrechte in der Wertschöpfungskette ist ein besonders sensibles Thema bei:

- Aktivitäten, für die Saisonarbeitskräfte erforderlich sind;
- Organisationen, die einen Teil ihrer Produktion in anderen Ländern, besonders in Entwicklungsländern, im Unterauftrag ausführen lassen oder die Rohstoffe, Zutaten oder andere Eingangsstoffe oder -produkte aus diesen Ländern importieren;
- Organisationen, die in Entwicklungsländern eine landwirtschaftliche Produktion und/oder Lebensmittelverarbeitung aufbauen;
- dem Transport von Lebensmitteln, besonders auf Schiffen, die unter einer Billigflagge registriert sind.

4.3.2 Handlungsfeld 1: Gebührende Sorgfalt

Die Politik der gesellschaftlichen Verantwortung der Organisation sollte Selbstverpflichtungen in Bezug auf das Arbeitsrecht und die Grundsätze der Menschenrechte umfassen.

Die Organisation sollte eine „Landkarte“ der Anspruchsgruppen in ihrer Lieferkette erarbeiten und diejenigen Anspruchsgruppen identifizieren, bei denen die Wahrscheinlichkeit am höchsten ist, dass sie Defizite in Bezug auf die Menschenrechte aufweisen.

Die Organisation sollte in die Referenzierung und Beurteilung ihrer Lieferanten und Dienstleister menschenrechtliche Kriterien mit einbeziehen. Dazu sollte die Organisation ihre Lieferanten und Dienstleister zu deren menschenrechtsbezogenen Praktiken befragen und Anforderungen an die Achtung der Menschenrechte in ihre Beschaffungsdaten (Spezifikationen, Verträge usw.) aufnehmen.

Im Falle von Organisationen, in deren Einflussbereich Landwirte tätig sind und/oder die Saisonarbeitskräfte oder Akkordarbeiter, Landwirte und/oder Aufsichtspersonal einstellen, sollten Schulungen zur Sensibilisierung bezüglich der Menschenrechte durchgeführt werden, und zwar besonders zu Einstellung, Löhnen, Arbeitsbedingungen und Unterbringung von Saisonarbeitskräften. Diese Sensibilisierung erfolgt unter Mitbeteiligung von örtlichen Vertretern der Arbeitgeberorganisation.

4.3.3 Handlungsfeld 2: Menschenrechte in kritischen Situationen

Die Organisation sollte eine Liste von Situationen und Ländern erstellen, die in Bezug auf die Menschenrechte ein Risiko für die Organisation, ihre Tochtergesellschaften oder ihre Anspruchsgruppen, einschließlich der Lieferanten in ihrer Lieferkette, darstellen können. Organisationen sollen besonders die folgenden Aspekte berücksichtigen:

- bewaffnete Auseinandersetzungen;
- politische Instabilität;
- Naturkatastrophen;
- Aktivitäten mit starken Auswirkungen auf die natürlichen Ressourcen mit Auswirkungen auf den Menschen;
- komplexe Wertschöpfungsketten, hinter denen sich Schwarzarbeit verbergen kann;
- Kinderarbeit;

- Beschäftigung von unterqualifiziertem Personal;
- Einsatz von Zwangsarbeitern;
- sich verschlechternde Arbeitsbedingungen;
- Nichtachtung der Diversität von Menschen und der zwischen ihnen bestehenden Unterschiede;
- Nichtachtung von Ureinwohnern;
- Nichtachtung der Menschenwürde, moralische und/oder sexuelle Belästigung;
- Korruption;
- Achtung vor dem Recht des Landes und der lokalen Gemeinschaften;
- Schutz der durch die Verschmutzung (von Land, Boden, Wasser, Luft...) gefährdeten Menschen;
- Schutz von Informanten (en: whistleblower) und Verteidigern der Menschenrechte.

4.3.4 Handlungsfelder 3 und 4: Mittäterschaft vermeiden — Missstände beseitigen

Die Organisation sollte Maßnahmen festlegen, um jedwede Art von Menschenrechtsverletzung innerhalb der Organisation und ihrer Lieferkette zu verhindern.

Eine Organisation, die in ihrer Lieferkette eine Anspruchsgruppe identifiziert hat, der die Menschenrechte missachtet, sollte Maßnahmen ergreifen, um dieser Anspruchsgruppe zu helfen, sich in dieser Angelegenheit zu verbessern, oder diese, wenn notwendig, aus ihrer Lieferkette ausschließen. Falls die Anspruchsgruppe nicht ausgeschlossen wird, sollte die Organisation für eine genaue Überwachung sorgen, um deren bzw. dessen Fortschritte zu messen.

Falls keine Verbesserung eintritt, so sollte die Organisation ihre Beziehung zu der betreffenden Anspruchsgruppe überdenken und, wenn möglich, eine Alternative finden.

Die Organisation sollte alle verwerflichen Praktiken im Zusammenhang mit den Menschenrechten den zuständigen Behörden melden.

In jedem Fall sollte die Organisation den Dialog mit den Anspruchsgruppen bzw. Anspruchsträgern in ihrer Lieferkette fördern, um Menschenrechtsverletzungen zu beenden und die damit verbundenen Probleme zu lösen.

4.3.5 Handlungsfelder 5, 6 und 7: Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen — Bürgerliche und politische Rechte — Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Die Organisation sollte sich bei ihren Aktivitäten und denen der Anspruchsgruppen in ihrem Einflussbereich dazu verpflichten, Diskriminierung zu bekämpfen, schutzbedürftige Gruppen zu schützen, bürgerliche und politische Rechte zu achten, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte zu achten und lokale Vorschriften zu berücksichtigen. Die Organisation sollte die Rechte indigener Völker beachten, die von der Lebensmittelversorgungskette betroffen sein können.

Die Organisation sollte ihre Führungskräfte dafür sensibilisieren, wie sie Verletzungen der bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte erkennen können. Die Organisation sollte in ihrem Einflussbereich zur Bewusstseinsbildung zu diesen Themen beitragen.

4.3.6 Handlungsfeld 8: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

Die Organisation sollte die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit respektieren und ihre Erwerbstätigen (einschließlich Saisonarbeitskräfte, Zeitarbeitskräfte und Akkordarbeiter) über ihre Rechte schulen.

Soweit dies in der Praxis möglich ist, sollte die Organisation mit der Wertschöpfungskette zusammenarbeiten, um für alle Seiten vorteilhafte Beziehungen aufzubauen, indem sie die Selbstverpflichtungen zur gesellschaftlichen Verantwortung in diesen Organisationen und deren Achtung vor den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit einbezieht.

Sofern dies möglich ist, sollte die Organisation sicherstellen, dass sie über eine ausreichend breite Lieferantenbasis verfügt, um ihre Unabhängigkeit zu wahren und ihre Reaktionsfähigkeit aufrechtzuerhalten, wenn ein Lieferant oder Dienstleister nachweislich Menschenrechtsverletzungen begangen hat.

Organisationen mit Einrichtungen und Tochtergesellschaften im Ausland sollten sicherstellen, dass diese die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in den betreffenden Ländern durch geeignete Überwachungs- und Bewertungsverfahren achten und fördern. Die Organisation sollte in diesen Ländern auch die Achtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Bezug auf Gehälter, Vergütungssysteme und Vorteilspakete sicherstellen.

4.4 Arbeitspraktiken

4.4.1 Herausforderungen in der Lebensmittelkette

In der Lebensmittelkette tätige Organisationen sollten sich besonders mit den folgenden Herausforderungen befassen:

- Entwicklung oder Aufrechterhaltung der Attraktivität von in der Lebensmittelkette tätigen Organisationen, um qualifizierte Arbeitskräfte (besonders in ländlichen Gebieten) in der (den) Region(en), in der (denen) die Organisation tätig ist, anzuziehen und zu mobilisieren, und zwar unabhängig von ihrer Herkunft, ihren persönlichen Beziehungen und der Priorisierung ihrer Arbeitsfähigkeit;
- Entwicklung der Fähigkeiten der Erwerbstätigen durch Unterstützung von technischen, technologischen und behördlichen Veränderungen der in der Lebensmittelkette angewendeten Praktiken und Verfahrensweisen;
- Förderung von Arbeitsbedingungen, die eine gute körperliche und geistige Gesundheit, Sicherheit der Erwerbstätigen am Arbeitsplatz sowie persönliche Weiterentwicklung und Wohlbefinden ermöglichen;
- Schaffung von Bedingungen, die den sozialen Dialog zwischen Arbeitgeber und Erwerbstätigen erleichtern;
- Angebot der Möglichkeit, unterqualifizierte oder ungelernte Arbeitskräfte in die Lebensmittelkette willkommen zu heißen und diese sozial zu integrieren, und Sicherstellung, dass diese ihre Fertigkeiten weiterentwickeln und ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern können;
- Förderung der Integration von Saisonarbeitskräften, Gewinnung ihrer Loyalität und Weiterführung ihres Wissens;
- Förderung der (sozialen, ethnischen, altersmäßigen, geschlechtlichen, körperliche Fähigkeiten betreffenden usw.) Diversität innerhalb der Organisation und ihres Einflussbereiches;
- Unterstützung der Anspruchsgruppen und Anspruchsträger im Einflussbereich bei der Achtung der Arbeitsbedingungen, besonders in organisatorischer Hinsicht;
- Zahlung von Löhnen und Anwendung anderer Formen der Entlohnung unter Berücksichtigung der nationalen Gesetze, Vorschriften oder Tarifverträge, einschließlich der Landwirte.

ANMERKUNG Arbeitspraktiken und Sozialschutz usw. gelten auch für die Betreiber der landwirtschaftlichen Betriebe.

4.4.2 Handlungsfeld 1: Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse

Die Organisation sollte die Anspruchsgruppen und Anspruchsträger in ihrem Einflussbereich auf alle geltenden gesetzlichen Anforderungen zu diesem Thema aufmerksam machen. Die Organisation sollte ihren Erwerbstätigen bei der Einstellung einen Arbeitsvertrag sowie eine Stellenbeschreibung aushändigen, in dem bzw. der festgelegt ist, wem sie Bericht erstatten sollten.

Die Organisation sollte darauf abzielen, Arbeitsplatzstabilität und Kontinuität zu fördern, z. B. durch Anwendung von Mechanismen zur Steigerung der Loyalität von Saisonarbeitskräften.

Die Organisation sollte alle Führungskräfte und Aufsichtspersonen über die Aspekte der Mitarbeiterführung informieren und sie entsprechend schulen, um eine enge Zusammenarbeit mit den Erwerbstätigen zu fördern und menschliche Aspekte stärker in den Mittelpunkt der Entscheidungsfindung zu stellen oder sicherzustellen, dass sie darauf vorbereitet sind, dies zu tun.

Die Organisation sollte Maßnahmen einrichten, um die negativen Auswirkungen einer Änderung ihrer Tätigkeit (seien es Witterungsereignisse, die zu einem Produktionseinbruch führen, Krisen im Gesundheitswesen, erhebliche Verluste an Marktanteilen, Unfälle, Verlagerungen ihrer Aktivitäten aus wirtschaftlichen oder sonstigen Gründen usw.) auf ihre Erwerbstätigen und die Erwerbstätigen in ihrem Einflussbereich abzufedern.

Die Geschäftsleitung der Organisation sollte sich formell und eindeutig dazu verpflichten, Diskriminierung zu bekämpfen und Chancengleichheit bei Folgendem sicherzustellen:

- Einstellungsverfahren;
- Zugang zu Schulungen;
- Beförderungen;
- der finanziellen Anerkennung (Gehälter und Boni) und sonstige Leistungen oder Vorteile.

Die Organisation sollte sich aktiv an der Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung und Belästigung beteiligen. Die Organisation sollte sich verpflichten, Aktionspläne zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit aufzustellen und zu befolgen. Die Organisation sollte sicherstellen, dass behinderte Erwerbstätige in die Organisation integriert werden. In jedem Fall sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die persönlichen Daten der Erwerbstätigen zu schützen.

In den Beschaffungsdaten, die die Organisation an ihre Lieferanten, Dienstleister und Unterauftragnehmer übermittelt, sollte sie Anforderungen bezüglich der Arbeitsbedingungen und der Berücksichtigung des Arbeitsrechts formulieren und darlegen, wie die gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden. Die Organisation sollte über die Mittel verfügen, die notwendig sind, um zu überprüfen, ob die Anforderungen angewendet werden.

Im Rahmen ihrer internationalen Aktivitäten sollte die Organisation auf die Vorschriften im Gastland achten; soweit wie möglich, fördert sie die Beschäftigung vor Ort und ist Teil einer Dynamik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Entwicklung der Fähigkeiten der Erwerbstätigen.

Die Organisation sollte keine Zwangs- oder Kinderarbeit einsetzen und das gleiche Verhalten von ihren Lieferanten, Dienstleistern, Unterauftragnehmern und anderen Organisationen in ihrem Einflussbereich verlangen.

Besondere Aufmerksamkeit sollte ausländischen Erwerbstätigen und/oder Wanderarbeitern in der Lieferkette gewidmet werden.

4.4.3 Handlungsfeld 2: Arbeitsbedingungen und Sozialschutz

Die Geschäftsleitung und das Aufsichtspersonal der Organisation sollten sicherstellen, dass Selbstverpflichtungen, die in Zusammenarbeit mit den Erwerbstätigen festgelegt wurden, auch eingehalten werden (Organisation und Dauer der Arbeit, Urlaub und Arbeitszeiten).

Die Geschäftsleitung der Organisation sollte sicherstellen, dass Arbeit und Privatleben ihrer Erwerbstätigen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen, besonders im Hinblick auf Ruhezeiten und die Vorankündigung von Änderungen der Arbeitszeiten (z. B. Änderungen bei den Arbeitsschichten und Nachtarbeit).

Alle Elemente des Vergütungssystems sowie des Vorteilspakets sollten eindeutig festgelegt sein (Gehälter, Boni, Krankenversicherung, Sachleistungen, Unterkünfte usw.) und dem bzw. der Erwerbstätigen eindeutig mitgeteilt werden, sodass er oder sie damit vertraut ist.

4.4.4 Handlungsfeld 3: Sozialer Dialog

Die Organisation sollte sich in einer Vereinbarung verpflichten, alle notwendigen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um den Erwerbstätigen das Recht zu garantieren, sich selbst zu organisieren und einer Gewerkschaft (oder einer anderen Institution) beizutreten, um Tarifverhandlungen im Rahmen eines sozialen Dialogs zu führen.

Die Organisation sollte die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen fördern und Bedingungen für den sozialen Dialog schaffen, die die Entwicklung eines regelmäßigen Austauschs mit den Erwerbstätigen begünstigen.

ANMERKUNG In einigen Fällen kann die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen durch Vorschriften vorgeschrieben sein.

Falls und wo dies notwendig ist, sollte sich die Organisation dazu verpflichten, Arbeitnehmervertreter zu schulen, damit sie ihre Rolle und ihren Auftrag verstehen und die finanzielle Leistung der Organisation kennen, um ihre Entscheidungen treffen zu können.

Die Organisation sollte die Arbeitnehmervertretungen in die von ihr durchgeführten Maßnahmen zur gesellschaftlichen Verantwortung einbeziehen. Die Organisation sollte Bedingungen schaffen, die der Achtsamkeit förderlich sind und einen konstruktiven Austausch zwischen Arbeitgeber und Erwerbstätigen erleichtern.

Die Organisation sollte die Organisationen in ihrem Einflussbereich auf die Instrumente des sozialen Dialogs für ihre Erwerbstätigen aufmerksam machen. Im Falle von Organisationen, in deren Einflussbereich Landwirte tätig sind, sollte diese Art der Sensibilisierung unter Mitbeteiligung der Arbeitgeberorganisation erfolgen, die den betreffenden Tarifvertrag unterzeichnet hat.

4.4.5 Handlungsfeld 4: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Organisation sollte ihre die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffenden Praktiken entwickeln und regelmäßig aktualisieren, um arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen der Erwerbstätigen zu verhindern und sichere und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen; entsprechend ist es für die Organisation von entscheidender Bedeutung, Gefährdungen zu eliminieren und Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch wirksame Vorbeuge- und Schutzmaßnahmen auf ein Mindestmaß zu verringern.

Die Organisation sollte die Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz anhand der identifizierten Gefährdungen unter Berücksichtigung der Wirksamkeit der bereits ergriffenen Steuerungsmaßnahmen beurteilen.

Die Gefährdungsermittlung hilft der Organisation, die Gefährdungen am Arbeitsplatz und für die Erwerbstätigen zu erkennen und zu verstehen, um diese dann beurteilen, priorisieren und beseitigen oder die Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verringern zu können.

Gefährdungen können physikalischer, chemischer, biologischer, psychosozialer, mechanischer, elektrischer Art sein oder durch Bewegung und Energie bedingt sein.

Die Organisation sollte einen Prozess zur Beseitigung von Gefährdungen und zur Minderung der Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz entwickeln, bei dem die folgende Hierarchie von Steuerungsmaßnahmen zur Anwendung kommt:

- a) Beseitigung der Gefährdung;
- b) Austausch gegen weniger gefährliche Prozesse, Betriebsvorgänge, Materialien oder Geräte;
- c) Anwendung von ingenieurstechnischen Steuerungsmaßnahmen und Reorganisation der Arbeit;
- d) Anwendung von administrativen Steuerungsmaßnahmen, einschließlich Schulungen;
- e) Verwendung von angemessener persönlicher Schutzausrüstung.

Die Organisation sollte einen Aktionsplan aufstellen und umsetzen, um diesen Risiken sowie den gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen und um sich auf Notfallsituationen vorzubereiten und auf diese zu reagieren.

Die Organisation sollte die Wirksamkeit der darin beschriebenen Maßnahmen bewerten.

Erwerbstätige, einschließlich leitender und nicht leitender Personen, sollten für Folgendes sensibilisiert werden:

- a) die Politik zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die damit verbundenen Ziele;
- b) ihren Beitrag zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, einschließlich des Nutzens einer Leistungssteigerung in Bezug auf diese;
- c) die Implikationen und möglichen Folgen einer Nichteinhaltung der Praktiken zur Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- d) Vorfälle und die Ergebnisse von Untersuchungen, die für sie von Bedeutung sind;
- e) Gefährdungen, Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und ermittelte Maßnahmen, die für sie von Bedeutung sind;
- f) die Möglichkeit, sich aus Arbeitssituationen zu entfernen, die ihrer Meinung nach eine unmittelbare und ernsthafte Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit darstellen, sowie die Vorkehrungen, um sie vor unangemessenen Konsequenzen für dieses Verhalten zu schützen.

Abgesehen von der notwendigen Sensibilisierung sollte die Organisation sicherstellen, dass die Erwerbstätigen dank einer angemessenen Ausbildung, Schulung oder aufgrund von Erfahrung über die notwendigen Kompetenzen (einschließlich der Fähigkeit, Gefährdungen zu erkennen) verfügen.

Die Organisation sollte Zeiten hoher saisonaler Aktivität erkennen, in denen wahrscheinlich erhöhte Risiken für die arbeitsbezogene Gesundheit und Sicherheit bestehen.

Die Organisation sollte regelmäßige Treffen zwischen Arbeitnehmervertretern und den für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zuständigen Aufsichtsbehörden organisieren.

Da zu den Risiken auch psychosoziale Risiken gehören, sollte die Organisation auch Landwirte in einer kritischen Situation berücksichtigen.

Die Organisation sollte Mechanismen zur Eindämmung, Vermeidung und zum Verbot von Praktiken psychischer Gewalt einführen.

In Bezug auf die oben genannten Empfehlungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sollte die Organisation die Organisationen in ihrem Einflussbereich ermutigen, einen ähnlichen Ansatz zu verfolgen.

4.4.6 Handlungsfeld 5: Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz

Die Organisation sollte die kontinuierliche Entwicklung der Fähigkeiten ihrer Erwerbstätigen durch kontinuierliche berufliche Weiterbildung anleiten. Der Schulungsbedarf sollte zusammen mit den Erwerbstätigen klar festgelegt werden, wobei die folgenden Eingangsdaten zu berücksichtigen sind:

- die Ergebnisse der einzelnen Kompetenzgespräche;
- die Achtung und Wertschätzung für Diversität und menschliche Unterschiede;
- die Perspektiven bezüglich der Entwicklung der internen oder externen Beschäftigungsfähigkeit;
- technische und organisatorische Entwicklung.

Die Organisation sollte sicherstellen, dass alle ihre Erwerbstätigen in gleichem Maße Zugang zu Schulungen erhalten.

Im Besonderen sollte die Organisation eine Schulungspolitik entwickeln, um die am wenigsten qualifizierten Erwerbstätigen zu ermutigen, bevorrechtigt von Schulungsmöglichkeiten zu profitieren. Die Organisation kann auch eine freiwillige Schulungspolitik für diejenigen Erwerbstätigen einführen, die es am schwierigsten finden, eine Schulung zu erhalten, besonders wenn es Probleme mit der geografischen Mobilität gibt.

Die Organisation sollte Schulungen für die Anspruchsgruppen bzw. -träger organisieren und koordinieren, um deren Fähigkeiten und die ihrer Erwerbstätigen in Bezug auf Folgendes zu verbessern:

- die Umwelt;
- Qualität;
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Wirtschaftsführung;
- ethisches Verhalten;
- die Anerkennung der menschlichen Diversität gegenüber Erwerbstätigen, Lieferanten, Kunden und der Gemeinschaft, um diskriminierende oder irreführende Praktiken in Bezug auf das Geschäftsverhalten zu vermeiden.

4.5 Umwelt

4.5.1 Herausforderungen in der Lebensmittelkette

In der Lebensmittelkette tätige Organisationen sollten sich besonders mit den folgenden Herausforderungen befassen:

- Abschwächung des Klimawandels und Anpassung;
- Sicherstellung der Beherrschung von Umweltauswirkungen und des Erhalts der natürlichen Ressourcen;
- Beitrag zu einer verantwortungsbewussten Produktion (einschließlich der Auswahl von landwirtschaftlichen und tierischen Produkten) und einem verantwortungsbewussten Konsum und Sensibilisierung von Käufern, Verbraucher und anderen Anspruchsgruppen;

- Förderung guter Umweltpraktiken in der gesamten Branche und innovativer Umweltdienstleistungen in Abstimmung und im ständigen Dialog mit den Anspruchsgruppen;
- Kommunikation mit Käufern und Verbraucher über wichtige Umweltthemen;
- Hilfe bei der Veränderung der Wahrnehmung der Menschen in Bezug auf den Platz und die Funktion der Anspruchsgruppen in der Lebensmittelkette (Landwirte, Genossenschaften, Lebensmittelindustrie, Verbraucher usw.) in Bezug auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit der Umwelt und den ländlichen Gebieten;
- Vermeidung von Umweltzerstörung, wie z. B. Abholzung von Regenwäldern, um Farmen und/oder Plantagen anzulegen, oder Abholzung und Brandrodung usw.
- Vermeidung von Verlusten bei einigen Arten (Bienen, Vögel...) oder sogar des Aussterbens einiger Arten;
- Erwägen eines verantwortungsbewussteren Lebensmitteltransportsystems, wo dies möglich ist (z. B. Bahnfracht, Flussfracht); im Falle von Schiffen, die unter einer Billigflagge registriert sind, sollten diese ihren Abfall oder Treibstoff und andere Abfälle nicht in Seen, Flüssen oder Meeren bzw. Ozeanen entsorgen;
- Förderung des Konzepts der Kreislaufwirtschaft in der Lebensmittelkette.

4.5.2 Handlungsfeld 1: Vermeidung der Umweltbelastung

Die Organisation sollte ihre Praktiken, die darauf abzielen, Umweltbelastungen, und zwar im Besonderen die folgenden, so weit wie möglich zu vermeiden und auf ein Mindestmaß zu verringern, umsetzen und verbessern:

- Wasserbelastung;
- Luftbelastung;
- Bodenbelastung;
- Produktion von Abfällen; dazu gehören giftige Abfälle, nicht biologisch abbaubare Abfälle und Verpackungsabfälle.

Die Organisation sollte die Organisationen in ihrem Einflussbereich auf neue, weniger umweltbelastende Arbeitspraktiken und -verfahren aufmerksam machen und, falls notwendig, die Organisationen bei deren Integration unterstützen.

a) Überwachung und Verringerung der Umweltbelastung

Die Organisation sollte eine Umweltbewertung durchführen, um die Quellen für Umweltbelastungen bei ihren Aktivitäten zu ermitteln. Daraufhin sollte die Organisation diese Quellen für Umweltbelastungen überwachen.

Die Organisation sollte alle Stoffe, die sie verwendet und/oder verteilt bzw. freisetzt und die in irgendeiner Weise schädlich für die Umwelt sind, identifizieren und Werkzeuge und Verfahren einführen und umsetzen, um sie durch Optimierung ihrer Verwendung zu kontrollieren. Die Organisation sollte eine Politik der Auswahl von Produkten verfolgen, die die Umwelt weniger belasten und weniger schädlich für den Menschen sind, und dabei auch Fragen der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit berücksichtigen. Die Organisation sollte eine Dokumentation über die von ihr verwendeten Chemikalien führen und aufbewahren, und sie gewährt Zugang zur Dokumentation der von ihr vertriebenen Produkte (Sicherheitsdatenblatt [SDB]).

Die Organisation sollte die bei ihren Aktivitäten anfallenden Abfälle verwalten und in Zusammenarbeit mit den betroffenen Anspruchsgruppen nach den umweltverträglichsten und kostengünstigsten Behandlungsverfahren suchen. Die Organisation sollte, vor allem mittels Durchführung regelmäßiger Analysen, sicherstellen, dass ihre Behandlungsverfahren wirksam sind.

Organisationen, in deren Einflussbereich Landwirte tätig sind, sollten diese mit deren Einverständnis und durch einen ständigen Dialog bei der Entwicklung von Lösungen anleiten, um bei ihren Aktivitäten vernünftig mit Eingangsstoffen und -materialien umzugehen und eine nachhaltige Landwirtschaft zu fördern. Die Organisation sollte genaue und aktuelle Informationen bereitstellen und geeignete Werkzeuge und Verfahren anbieten, um sie dazu zu befähigen:

- einen sicheren Einsatz von Agrochemikalien zum Schutz von Pflanzen sowie von mineralischer und organischer Düngung zu praktizieren, um eine Verschlechterung der Bodenqualität und Bodenbelastungen zu vermeiden;
- bewährte Praxislösungen bei der Fütterung und Pflege von Tieren anzuwenden;
- landwirtschaftliche Abfälle (Vieh, Siebwasser, Grünwasser, Tankabfälle usw.) zu verringern und zum Recycling anzuregen;
- unfallbedingte Belastungen (Lagerung von gefährlichen und/oder umweltschädlichen Produkten, absorbierenden Materialien usw.) zu vermeiden.

b) Abfallwirtschaft

Es ist notwendig, die für den Einkauf verantwortlichen Personen auf die Umweltproblematik aufmerksam zu machen, damit sie im Rahmen des laufenden Dialogs mit den Lieferanten schrittweise Umweltkriterien bezüglich der Abfallreduzierung in ihre Spezifikationen aufnehmen können. Aufgrund ihrer erweiterten Verantwortung als Erzeuger sollte die Organisation bei der Rezeptur und Gestaltung ihrer Produkte alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um die Menge und Toxizität der Abfälle, die bei der Verwendung ihrer Produkte entstehen, bereits an der Quelle zu begrenzen (siehe auch 4.7.4).

Die Organisation sollte bei der Gestaltung und Nutzung ihrer Einrichtungen alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um eine gute Abfallwirtschaft sicherzustellen; dazu gehören im Besonderen:

- Begrenzung der Menge und Toxizität ihrer Produktionsabfälle an der Quelle durch den Einsatz der am besten geeigneten sauberen Technologien;
- Vermeidung, Sortierung, Recycling und Umnutzung von Abfällen;
- Sicherstellung von Behandlung oder Vorbehandlung ihrer Abfälle, besonders durch physikalisch-chemische, biologische oder thermische Mittel;
- Sicherstellung, dass die Menge an Endabfällen begrenzt bleibt und dass diese Endabfälle unter Bedingungen gelagert werden, die das Risiko einer Verschmutzung oder eines Unfalls verhindern;
- Reduzierung von Nahrungsmittelabfällen entlang der Lebensmittelkette, vom Erzeuger bis zum Verbraucher;
- Einführung geeigneter Abfallentsorgungsverfahren für biologisch nicht abbaubare und nicht wiederverwertbare Abfälle;
- Förderung der Kompostierung von biologisch abbaubaren Abfällen.

Die Organisation sollte sicherstellen, dass die Abfälle überwacht werden (Menge der beseitigten Abfälle nach Abfallart, Änderungen der Menge der wieder in die Erzeugungseinheit zurückgeführten Abfälle, die innerhalb der Organisation verwendet werden, und Behandlungssektor [Recycling/Wiederverwendung/Beseitigung]).

Die Organisation sollte ihre Erwerbstätigen und die Organisationen in ihrem Einflussbereich auf Praktiken zur verantwortungsbewussten Abfallvermeidung, -sortierung und -behandlung aufmerksam machen.

4.5.3 Handlungsfeld 2: Nachhaltige Nutzung von Ressourcen

Die Organisation sollte ihre Praktiken im Hinblick auf ihre Eignung zu Folgendem beurteilen:

- Optimierung des Energieverbrauchs und Förderung erneuerbarer Energien;
- Begrenzung des Einsatzes von nicht-erneuerbaren Ressourcen, wie z. B. petrochemische Synthese, Kohle usw.;
- Angemessenheit der Wahl ihrer Verpackungsmaterialien;
- Optimierung der Wassernutzung (Recycling, optimierte Reinigung, geschlossener Kreislauf, Regenwasser usw.);
- Optimierung der Nutzung von Rohstoffen und Boden;
- nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen.

Die Organisation sollte ihre Erwerbstätigen und die Organisationen in ihrem Einflussbereich für die Artenvielfalt und den verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen, besonders mit Wasser und Energie, sensibilisieren.

Die Organisation sollte Umweltaspekte in die Gestaltung und die Entwicklung ihrer Produkte einbeziehen (Ökodesign), wenn möglich unter Anwendung eines auf das Erzeugnis bezogenen Ökobilanzansatzes.

a) Energie

Die Organisation sollte die Niveaus ihres Energieverbrauchs für die wichtigsten der einzelnen von ihr gesteuerten bzw. geregelten Verbrauchsposten kennen (z. B. Kälte-/Wärmeerzeugung, Drucklufterzeugung usw.). Die Organisation sollte ihren Energieverbrauch in regelmäßigen zeitlichen Abständen überprüfen und versuchen, Bereiche mit Energieeinsparpotenzial zu identifizieren. Die Organisation sollte einen Indikator verwenden, der den Energieverbrauch nach den einzelnen Produktionseinheiten aufschlüsselt.

Die Organisation sollte bei ihren Ausrüstungsinvestitionen Lösungen bevorzugen, die zur Senkung des Energieverbrauchs beitragen. Über diese Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz hinaus sollte die Organisation beurteilen, ob sie technisch-wirtschaftlich in der Lage ist, einen Beitrag zur Entwicklung erneuerbarer Energien (Methanisierung, Energie aus Biomasse, Solarenergie, Windkraftanlagen usw.) zu leisten.

b) Umhüllung und Verpackung

Die Organisation sollte die Verwendung von nachhaltigen Umhüllungs- und Verpackungsmaterialien so weit wie möglich priorisieren, und sie sollte Folgendes überwachen:

- mögliche Auswirkungen auf die Lebensmittelsicherheit, auf die Gesundheit der Verbraucher sowie auf die Konservierung und Haltbarkeit der Erzeugnisse;
- die Umweltauswirkungen des Bereichs der Materialherstellung, wobei der Verwendung von biologisch abbaubaren oder aus erneuerbaren Ressourcen stammenden Materialien der Vorzug zu geben ist (sofern dies möglich ist und ein Rückgewinnungsverfahren existiert);
- die Vermeidung von Abfall und Verlusten (Rückerstattungsquote des Erzeugnisses);
- die Wiederverwendung und das Recycling, um die Auswirkungen dieser Materialien auf die Umwelt auf ein Mindestmaß zu verringern.

Die Organisation sollte Praktiken einführen, die ihre Umhüllungen und Verpackungen reduzieren, und die für das Verpackungsdesign verantwortlichen Erwerbstätigen zum Ökodesign und, falls notwendig, zur Ökobilanz des Erzeugnisses schulen/ausbilden.

c) Wasser

Die Organisation sollte ihren Wasserverbrauch nach Hauptverbrauchskategorien verwalten (aufgeschlüsselt nach Produktionseinheiten). Die Organisation sollte ihren Wasserverbrauch in regelmäßigen zeitlichen Abständen überprüfen und versuchen, Bereiche mit entsprechendem Einsparpotenzial zu identifizieren. Die Organisation sollte Maßnahmen zur Verringerung ihres Wasserverbrauchs umsetzen (Recycling, Prozessoptimierung, geschlossener Kreislauf usw.).

Die Organisation sollte anstreben, ihren Wasserfußabdruck zu kennen und unter Berücksichtigung der in Bezug auf diesen aufgebauten Verfahrensweisen zu begrenzen.

In Zusammenarbeit mit internen und externen Anspruchsgruppen im gleichen Einzugsgebiet und im gleichen Wassernetz sollte die Organisation die besten Praktiken ermitteln, die umzusetzen sind, um den eigenen Wasserbedarf zu decken, ohne andere Nutzer zu benachteiligen.

Organisationen, in deren Einflussbereich Landwirte tätig sind, sollten diesen Landwirten geeignete Werkzeuge und Informationen zur Verfügung stellen, die sie in die Lage versetzen, die Wasserversorgung und -nutzung sinnvoll zu gestalten.

Die Organisation sollte Ziele und Aktionspläne aufstellen, um die wasserbezogenen Leistungsindikatoren miteinander in Einklang zu bringen.

d) Rohstoff- und Landnutzung

Die Organisation sollte eine nachhaltige Nutzung von Rohstoffen sicherstellen, so dass diese unter Bedingungen produziert oder beschafft werden, bei denen Land, natürliche Ressourcen und Ökosysteme nachhaltig genutzt werden.

Die dabei angewendeten Praktiken sollten an die lokalen Bodenbedingungen angepasst sein und gleichzeitig der lokalen Bevölkerung den Zugang zu Nahrungsmitteln garantieren.

Die Organisation sollte eine Reihe von Maßnahmen zur Optimierung ihrer Rohstoffnutzung einführen und Verluste und Verschwendung (durch die Steuerung von Produktionsverfahren, -volumina und -geschwindigkeit und durch Beherrschung der notwendigen Fertigkeiten usw.) begrenzen. Diese Maßnahmen können auf technischer Beratung der Lieferanten, auf Inspektionen, Kontrollverfahren und Können basieren.

4.5.4 Handlungsfeld 3: Abschwächung des Klimawandels und Anpassung

Die Organisation sollte sich ihrer Hauptquellen für die Emission von Treibhausgasen (THG) bewusst sein und diese regelmäßig und bei jeder größeren Änderung ihrer Organisation, Erzeugnisse oder Infrastrukturen beurteilen. Die Organisation sollte ihre Maßnahmen zur Verringerung ihrer Treibhausgasemissionen formalisieren, z. B. durch die Aufstellung/Aktualisierung eines Aktionsplans zur Verringerung ihrer Treibhausgasemissionen und durch die Führung von Aufzeichnungen über ihre diese betreffenden Maßnahmen.

Die Organisation sollte die logistischen Abläufe ihrer Aktivitäten untersuchen und nach Möglichkeiten zur Optimierung der wirtschaftlichen Rentabilität suchen. Die Organisation sollte dazu beitragen, einige logistische Lösungen zu entwickeln, die für die lokalen Anspruchsgruppen oder -träger in der Region von Vorteil sind.

Die Organisation sollte ihre Erwerbstätigen und die Organisationen in ihrem Einflussbereich auf bewährte Praxislösungen aufmerksam machen, die sie umsetzen können, um die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf den Klimawandel zu mindern.

Organisationen, die landwirtschaftliche und Lebensmittelerzeuger in ihrem Einflussbereich haben, sollten diesen qualitativ hochwertige Informationen über maßgebliche und geeignete Werkzeuge und Verfahren zur Verfügung stellen:

- um Treibhausgase bei der Durchführung ihrer Aktivitäten so weit wie möglich zu verringern und gleichzeitig das erwartete Qualitätsniveau, die Produktionserträge und dasselbe Wirtschaftsleistungsniveau zu garantieren;
- um den sich ändernden Klimabedingungen bei ihrer Auswahl von Arten und/oder Sorten Rechnung zu tragen und Anbauverfahren anzuwenden, die an ihre Ziele in Bezug auf Ertrag, Qualität und Erzeugung sowie die Verringerung ihrer Treibhausgase angepasst sind.

4.5.5 Handlungsfeld 4: Umweltschutz, Artenvielfalt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume

Aufgrund der Arbeit verschiedener Organisationen zum Schutz der Artenvielfalt (Umweltverbände, Naturschutzgebiete usw.) sollten der Organisation die empfindlichen und geschützten Pflanzen- und Tierarten in der Umgebung ihrer Produktionsstätte(n) bekannt sein. Die Organisation sollte mit jenen Organisationen an einem Programm zur Erhaltung der Artenvielfalt arbeiten.

Die Organisation sollte die Auswirkungen ihrer Aktivitäten und ihrer Lieferkette auf die Artenvielfalt untersuchen.

Die Organisation sollte für ihre Aktivitäten Verfahren und Praktiken zum Schutz der Artenvielfalt einführen und umsetzen. Die Organisation sollte ihre Erwerbstätigen und die Organisationen in ihrem Einflussbereich (besonders ihre Lieferanten) für den Schutz der Artenvielfalt sensibilisieren.

Organisationen, die Landwirte (oder Lebensmittelerzeuger) in ihrem Einflussbereich haben, sollten diesen qualitativ hochwertige Informationen zur Verfügung stellen, damit sie für den Schutz der Artenvielfalt anerkannten bewährte Praxislösungen, wie z. B. die Diversifizierung des angebauten Saatguts, umsetzen können.

4.6 Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken

4.6.1 Herausforderungen in der Lebensmittelkette

In der Lebensmittelkette tätige Organisationen sollten sich besonders mit den folgenden Herausforderungen befassen:

- Förderung von Praktiken des Engagements in einer Politik der Transparenz und des Verantwortungsbewusstseins und Vermeidung von Interessenkonflikten;
- Befolgung eines verantwortungsbewussten Einkaufsverhaltens, das den Besonderheiten der landwirtschaftlichen Produktion (Atomisierung der Produktionsstrukturen, Preisschwankungen, die zyklische Natur der landwirtschaftlichen Produktion usw.) Rechnung trägt und die wirtschaftliche Nachhaltigkeit der verschiedenen Partner in der Lebensmittelkette erhält;
- faire Bezahlung aller Glieder der Lebensmittelkette, wobei der Mehrwert, den jedes dieser Glieder beisteuert, in fairer Weise zu berücksichtigen ist und Machtmissbrauch oder die Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung zu vermeiden ist;
- Verhinderung aller Arten von Betrug, besonders solcher, die die widerrechtliche Aneignung der Art, Identität oder Qualität von Produkten betreffen.

4.6.2 Handlungsfeld 1: Korruptionsbekämpfung

Die Organisation sollte die Risiken bezüglich aktiver und passiver Korruption auf allen Ebenen ihrer Aktivitäten (besonders in den Bereichen Einkauf, Verkauf, Beratung zu Produkten und Dienstleistungen) ermitteln und alle zur Korruptionsbekämpfung geeigneten Mittel und Praktiken anwenden.

4.6.3 Handlungsfeld 2: Verantwortungsbewusste politische Mitwirkung

Wenn sich die Organisation an öffentlichen politischen Prozessen beteiligt oder Lobbyarbeit im öffentlichen Raum betreibt, sollte sie faire und transparente Praktiken anwenden und jegliches Verhalten, das als Manipulation, Erpressung, Desinformation, Einschüchterung oder Zwang gewertet werden kann, ablehnen.

Alle der Organisation angehörigen Personen (Erwerbstätige, Anteilseigner, Mitglieder), die das Recht haben, diese außerhalb der Organisation zu vertreten — sei es öffentlich oder privat, gewerkschaftlich oder politisch — sollten sicherstellen, dass die getroffenen Maßnahmen dem kollektiven Interesse und nicht nur dem Interesse ihrer Organisation dienen, um jeden Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden.

4.6.4 Handlungsfeld 3: Fairer Wettbewerb

Die Organisation sollte kollektive und kooperative Handlungsverfahren zwischen Betreibern derselben Branche im Hinblick auf einen fairen Wettbewerb einrichten.

Die Organisation sollte sich zur Konformität der von ihr vermarkteten Erzeugnisse und der zugehörigen Informationen (Art, Identität, spezifische Merkmale, Rezeptur usw.) verpflichten, um jeglichen kommerziellen Betrug auszuschließen.

4.6.5 Handlungsfeld 4: Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette fördern

Die Organisation sollte sich auf ihrer Ebene dazu verpflichten, eine verantwortungsbewusste Geschäfts-, Einkaufs- und Vertriebspolitik festzulegen und umzusetzen sowie diese Art von Politik und der damit verbundenen verantwortungsbewussten Praktiken in ihrem Einflussbereich zu fördern. Dies sollte auf der Grundlage von Folgendem erfolgen:

- einer Selbstverpflichtung der für den Einkauf zuständigen Person(en), Unparteilichkeit und Objektivität zu zeigen und jede Situation zu vermeiden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte;
- eine ausgewogene Kunden-Lieferanten-Beziehung, die auf Vertrauen, gegenseitigem Respekt und wechselseitigen Verpflichtungen beruht: Die Werbe- und Vertriebsregeln sollten von beiden Parteien klar festgelegt und verstanden und möglichst in einem schriftlichen Vertrag formalisiert werden, und missbräuchliche Klauseln sollten bei wichtigen Punkten, wie z. B. den Verantwortlichkeiten, Garantien und Vertragsstrafen, vermieden werden;
- angemessene Lösung von Streitfällen (Lieferanteninformationen, Lösung des Streitfalls innerhalb einer bestimmten Frist usw.);
- sofern dies möglich ist, Entwicklung eines provisorischen Einkaufsmanagements, um den Lieferanten Sichtbarkeit zu geben;
- Einbeziehung von ethischen, sozialen und ökologischen Kriterien in die Einkaufspolitik und die Einkaufspraktiken über das alleinige Kriterium „Preis“ hinaus;
- Selbstverpflichtung, sich an der gerechten Verteilung des Mehrwerts innerhalb der Wertschöpfungskette zu beteiligen und vorher festgelegte und angemessene Zahlungsziele zu setzen.

Die Organisation sollte sich dazu verpflichten, die Organisationen in ihrer Wertschöpfungskette für die schrittweise Umsetzung der gesellschaftlichen Verantwortung zu sensibilisieren und sie entsprechend zu ermutigen.