



**OECD-ILO-KONFERENZ ZUR  
GESELLSCHAFTLICHEN VERANTWORTUNG  
VON UNTERNEHMEN**

*Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen: Förderung eines  
verantwortlichen unternehmerischen Handelns in einer  
globalisierten Weltwirtschaft*



23.-24. Juni 2008, OECD-Konferenzzentrum, Paris, Frankreich

**ÜBERBLICK ÜBER AUSGEWÄHLTE INITIATIVEN UND  
INSTRUMENTE FÜR EIN GESELLSCHAFTLICH  
VERANTWORTLICHES UNTERNEHMERISCHES HANDELN**

*Dieser Bericht des OECD-Sekretariats dient als Hintergrunddokument für die OECD-ILO-Konferenz zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen. Besondere Aufmerksamkeit gilt den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, der Dreigliedrigen Grundsatzserklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik und dem UN Global Compact.*

*Der vorliegende Bericht stützt sich auf Unterlagen, die von Paul Hohnen in seiner Funktion als externer Berater der OECD-Abteilung Investitionen zusammengestellt wurden. Ferner profitiert er von Inputs des ILO-Sekretariats und des UN-Global-Compact-Büros. Frühere Entwürfe wurden von der Arbeitsgruppe des Investitionsausschusses überarbeitet. Alle Anfragen bezüglich des Berichts sind zu richten an Marie-France Houde (marie-france.houde@oecd.org).*

## INHALTSVERZEICHNIS

ÜBERBLICK ÜBER INITIATIVEN UND INSTRUMENTE FÜR EIN GESELLSCHAFTLICH VERANTWORTLICHES UNTERNEHMERISCHES HANDELN .....	3
1. Kurzzusammenfassung .....	4
2. Derzeitige Landschaft privater CSR-Initiativen .....	5
3. Von Regierungen gebilligte Standards .....	7
4. Komplementaritäten und Synergien zwischen der ILO-Erklärung, den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact .....	11
5. Schlussbetrachtungen .....	13
ANHANG 1 BEISPIELE PRIVATER CSR-INITIATIVEN ZUR VERANSCHAULICHUNG .....	15
ANHANG 2 INTERNATIONALER NORMATIVER RAHMEN .....	17
ANHANG 3 DREIGLIEDRIGE GRUNDSATZERKLÄRUNG DER ILO ÜBER MULTINATIONALE UNTERNEHMEN UND SOZIALPOLITIK .....	19
ANHANG 4 OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN .....	21
ANHANG 5 UN GLOBAL COMPACT .....	23
ANHANG 6 KATEGORIEN VON CSR-INSTRUMENTEN UND -INITIATIVEN NACH THEMENGEBIETEN: BEISPIELE ZUR VERANSCHAULICHUNG .....	25
ANHANG 7 REFERENZMATERIAL ZU CSR-RELEVANTEN INSTRUMENTEN UND INITIATIVEN .....	29
<b>Kästen</b>	
Kasten 1 Klassifizierung der existierenden privaten CSR-Initiativen .....	6
Kasten 2 Stärkung der operationellen Verknüpfungen zwischen den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact .....	13
<b>Tabellen</b>	
Tabelle 1 Rolle und Zusammenhang zwischen international anerkannten Normen, staatlich anerkannten Orientierungen und vom Privatsektor entwickelten CSR-Grundsätzen .....	8
Tabelle 2 Regierungs- und Stakeholderbeteiligung an der ILO-Erklärung, den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact .....	10
Tabelle 3 In der ILO-Erklärung, den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact behandelte Fragen zu Arbeit und Beschäftigung .....	11
Tabelle 4 Verbreitung der in den OECD-Leitsätzen behandelten Themen .....	12

## **ÜBERBLICK ÜBER INITIATIVEN UND INSTRUMENTE FÜR EIN GESELLSCHAFTLICH VERANTWORTLICHES UNTERNEHMERISCHES HANDELN**

*„Stärkung der Grundsätze der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen: Hierbei verpflichten wir uns, international vereinbarte Standards im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen und im Arbeitsrecht (wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO), hohe Umweltstandards und bessere Unternehmensführung durch die in den OECD-Leitsätzen genannten Nationalen Kontaktstellen aktiv zu fördern. Wir rufen private Unternehmen und Wirtschaftsverbände auf, die Prinzipien der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu beachten. Wir bestärken die Schwellen- und die Entwicklungsländer darin, sich die in diesen Leitsätzen enthaltenen Werte und Standards zu eigen zu machen, und wir werden die großen Schwellenländer zu einem hochrangigen Dialog über Themen der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen einladen, wobei wir die OECD als Plattform nutzen.*

*Wir heben insbesondere den UN Global Compact als wichtige Initiative im Bereich der sozialen Verantwortung von Unternehmen hervor; wir laden Unternehmen aus den G8-Staaten, aus den Schwellen- und den Entwicklungsländern ein, sich aktiv am Globalen Pakt zu beteiligen und die weltweite Verbreitung dieser Initiative zu unterstützen.*

*Zur Stärkung des freiwilligen Konzepts der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen setzen wir uns für eine erhöhte Transparenz der jeweiligen konkreten Maßnahmen privater Unternehmen im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung sowie für eine klare Definition der zahlreichen Standards und Prinzipien ein, die von vielen unterschiedlichen staatlichen und privaten Akteuren in diesem Bereich festgelegt wurden. Wir ersuchen die an unseren Aktienmärkten notierten Unternehmen, in ihren jährlichen Berichten zu bewerten, inwieweit sie den Standards und Prinzipien im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung genügen. Wir fordern die OECD in Zusammenarbeit mit dem UN Global Compact und der ILO auf, die wichtigsten Standards im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen zusammenzustellen, um die verschiedenen Standards und Grundsätze sichtbarer und klarer zu machen.“*

*Absätze 24-26 der Erklärung des G8-Gipfels in Heiligendamm, Deutschland  
(7. Juni 2007)*

## 1. Kurzzusammenfassung

Bei ihrem Gipfeltreffen in Heiligendamm im Jahr 2007 unterstrichen die Staats- und Regierungschefs der G8-Staaten die Bedeutung der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (CSR). In Anerkennung des Potenzials von CSR, zu gewährleisten, dass die Globalisierungsprozesse auch sozialen Anliegen Rechnung tragen, verwiesen die Staats- und Regierungschefs der G8 insbesondere auf die Dreigliedrige Grundsatz-erklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (ILO-Erklärung) sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD-Leitsätze) und hoben den Global Compact der Vereinten Nationen als wichtige CSR-Initiative hervor. Außerdem forderten die Staats- und Regierungschefs der G8 die OECD auf, in Zusammenarbeit mit dem UN Global Compact und der ILO die wichtigsten Standards im Bereich CSR zusammenzustellen. Dieses Dokument ist ein erster Versuch, diesem Ersuchen Rechnung zu tragen.

Die CSR-Landschaft von heute ist komplex und facettenreich. Es gibt inzwischen buchstäblich Hunderte von privaten Initiativen, häufig mit eigenem Verhaltenskodex bzw. Katalog von Standards und Grundsätzen, die Empfehlungen für den Umgang mit sozialen und Umweltbelangen bieten. In ihrer Fokussierung, Teilnehmerschaft, Nutzung und Struktur weisen sie erhebliche Unterschiede auf. Im Wesentlichen sind sie aber von dem gemeinsamen Wunsch geleitet, den potenziellen Beitrag von Wirtschaftsverbänden zur Verbesserung der Sozial- und Umweltbedingungen, einschließlich von Arbeitnehmer- und sonstigen Menschenrechten, zu stärken. Da sich die bereits bestehenden Instrumente weiterentwickeln und neue hinzukommen, ist es nahezu unmöglich, eine vollständige Liste aller verfügbaren Instrumente zu erstellen. Stattdessen wurde mit diesem Dokument der Versuch unternommen, das breite Spektrum der existierenden Initiativen mit ihren Hauptmerkmalen zusammenzufassen, um potenziellen Nutzern ein besseres Verständnis der derzeitigen CSR-Landschaft zu ermöglichen.

In diesem komplexen Universum gibt es im Bereich CSR zwei führende internationale Instrumente – die ILO-Erklärung und die OECD-Leitsätze – sowie eine wichtige internationale CSR-Initiative – den UN Global Compact (UNGC) –, die entweder von den Regierungen ausgearbeitet und formal angenommen wurden oder auf internationaler Ebene hochrangige Anerkennung seitens der Regierungen erfahren haben. In der Tat sind die in der ILO-Erklärung, den OECD-Leitsätzen und dem UNGC dargelegten Grundsätze und Standards universeller Natur und direkt von internationalen normativen Rahmen abgeleitet. Die ILO-Erklärung und die OECD-Leitsätze enthalten detaillierte Empfehlungen für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Verhalten und helfen Unternehmen sowie anderen Stakeholdern zugleich, zwischen der Verantwortung der Unternehmen und der des Staats zu unterscheiden. Der UNGC ist ein hochkarätiges Instrument, um Unternehmen zu mobilisieren und zur Integration von CSR in ihre alltägliche Geschäftstätigkeit zu ermutigen.

Dieses Dokument erläutert den einzigartigen Status und die ganz besonderen Merkmale der ILO- und OECD-Instrumente wie auch des UNGC. Die ILO-Erklärung, die OECD-Leitsätze und der UNGC ergänzen die vom Privatsektor ergriffenen CSR-Initiativen und bilden wesentliche Elemente des umfassenderen Systems öffentlicher und privater Governance-Strukturen, auf dessen Grundlage private Initiativen entstehen. Die privaten CSR-Initiativen sind entwickelt worden, um ein breites Spektrum von Sektoren, Themen und Gemeinschaften zu adressieren, wobei im Hinblick auf neue Herausforderungen ständig auch neue Initiativen entstehen. Angesichts der Fokussierung auf von den Regierungen angenommene oder anerkannte Orientierungen ist mit dem vorliegenden Dokument keinesfalls beabsichtigt, den Wert und die Bedeutung privater Initiativen zu schmälern. Ein Überblick über diese privaten Initiativen findet sich in Abschnitt 2.

## 2. Derzeitige Landschaft privater CSR-Initiativen<sup>1</sup>

In vielen Unternehmen beliebiger Größe in den Industriestaaten und Entwicklungsländern bilden CSR-Aktivitäten seit langem einen festen Bestandteil des unternehmerischen Wertekanons. Ein ganz neues Phänomen sind indessen CSR-Bemühungen als sehr bewusste und öffentliche Aktivität, die zumindest teilweise durch externe Erwartungen vor allem im Hinblick auf das Management von Zulieferketten, das Monitoring und die Berichterstattung begründet wird.

Oberste Pflicht eines Unternehmens ist die Einhaltung von Gesetzen und Bestimmungen. Zu einem verantwortungsvollen unternehmerischen Verhalten gehört auch die Berücksichtigung gesellschaftlicher Erwartungen, die über andere Kanäle als Gesetze übermittelt werden können (z.B. über staatliche Organisationen, am Arbeitsplatz, von lokalen Gemeinschaften und Gewerkschaften, im Dialog mit anderen Organisationen der Zivilgesellschaft, über die Presse usw.).

Die OECD-Arbeiten zeigen, dass durch private Initiativen zur Förderung der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen ein internationaler Mechanismus geschaffen wurde, über den diverse Akteure – Unternehmen, Industrieverbände, staatliche Stellen, Gewerkschaften, zwischenstaatliche Organisationen und Nichtregierungsorganisationen – verschiedene Standards des unternehmerischen Verhaltens und der Managementpraktiken erörtern können. Der Dialog und die gegenseitige Einflussnahme zwischen diesen Akteuren hat ein erhebliches Ausmaß angenommen, und es ist wichtig, dass sich dies fortsetzt. Aus den OECD-Arbeiten geht ferner hervor, dass die freiwilligen Initiativen zur Schärfung des Verantwortungsbewusstseins der Unternehmen die Ansammlung des Fachwissens auf Managementebene vorangetrieben haben, das zur konkreten Umsetzung von Gesetzen, Bestimmungen und weniger formalen gesellschaftlichen Erwartungen im Rahmen der alltäglichen Geschäftstätigkeit der Unternehmen erforderlich ist. Dank der institutionellen Mittel zur Förderung dieses Fachwissens – Managementstandards, wissenschaftliche Gesellschaften, spezialisierte Beratungs- und Prüfdienste – konnten die Kosten für die Einhaltung der gesetzlichen und ethischen Bestimmungen gesenkt und ihre Effektivität zugleich gesteigert werden<sup>2</sup>.

Private CSR-Initiativen unterscheiden sich in Bezug auf ihre Zielsetzung, ihren Ursprung, ihr Themenspektrum wie auch ihre Umsetzungsmechanismen. Einige Initiativen zielen darauf ab, das Bewusstsein für die Bedeutung der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen generell zu schärfen; andere setzen sich für die Einhaltung eines bestimmten Verhaltenskodex ein; wiederum andere konzentrieren sich auf die Bereitstellung von Instrumenten, wie Berichterstattungsrichtlinien, oder Dienstleistungen, wie z.B. Zertifizierungs- und Kennzeichnungsprogramme. Die Initiativen können unternehmensspezifisch sein, auf Branchenebene getragen werden oder auch in der Phase der Konzeption und Durchsetzung Akteure aus vielen Sektoren beteiligen (sogenannte Multistakeholder-Initiativen).

Einige private CSR-Aktivitäten befassen sich mit einem breiten Themenspektrum, darunter Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Community development, Verbraucherrechte, Einsatz von Sicherheitskräften, Bestechung und Korruption, Gesundheits- und Sicherheitsfragen sowie Umweltstandards. Andere Initiativen konzentrieren sich auf eine oder mehrere dieser Fragen, mit der/denen sie sich in der

- 
1. Obwohl besondere Anstrengungen unternommen wurden, um einen exakten Überblick über die so zahlreichen existierenden CSR-Initiativen zu gewährleisten, wird nicht der Anspruch erhoben, dass die aufgeführten Beispiele in ihrer Gesamtheit umfassend oder im Einzelnen vollständig sind. Verweise auf andere Initiativen oder Instrumente als die von der ILO, der OECD und dem UN Global Compact entwickelten, dienen ausschließlich der Information und sind nicht als Befürwortung oder Anerkennung dieser Instrumente oder Initiativen zu interpretieren.
  2. OECD (2001), *Corporate Responsibility: Private Initiatives and Public Goals*. Diese Studie diente als Grundlage für einen Bericht des OECD-Investitionsausschusses, der den Ministern der OECD-Länder auf ihrer Jahrestagung 2001 vorgelegt wurde.

Regel dann eingehender auseinandersetzen, und behandeln entweder Themen, die speziell die Funktionsweise einer bestimmten Organisation betreffen oder aber Herausforderungen, vor die sich ein spezifischer Sektor gestellt sieht.

Einige CSR-Aktivitäten sind ausschließlich im Hinblick auf den Unternehmenssektor entwickelt worden, so z.B. der ICC-Leitfaden zur Verantwortung für Zulieferketten), während andere für den Einsatz in allen privaten oder öffentlichen Organisationen bestimmt sind (z.B. der geplante ISO 26000 Leitfaden für gesellschaftliche Verantwortung, der UN Global Compact oder die GRI-Leitlinien).

Kasten 1 enthält eine allgemeine ILO-Klassifizierung der existierenden privaten CSR-Initiativen, zu der in Anhang 1 für jede Kategorie Beispiele aufgeführt sind.

Dieser Darstellung ist zu entnehmen, dass Anzahl und Vielfalt der verfügbaren Initiativen Unternehmen die Möglichkeit einer flexiblen Gestaltung bieten, d.h. ein „Einheitskonzept“ vermieden werden kann, wodurch sich gleichzeitig die Chancen erhöhen, dass Unternehmen auch Unterstützung finden können, um Probleme von besonderem Interesse zu bewältigen.

#### Kasten 1 **Klassifizierung der existierenden privaten CSR-Initiativen**

*Unternehmens-Verhaltenskodizes:* Verhaltenskodizes sind Erklärungen mit Anweisungsscharakter, die Orientierungshilfen bieten und bestimmte Verhaltensweisen untersagen. Einige befassen sich schwerpunktmäßig mit den Auswirkungen des eigenen unternehmerischen Handelns auf Umwelt und Gesellschaft, andere konzentrieren sich auf die Folgen des Verhaltens ihrer Zulieferer und wiederum andere setzen bei beiden an. Die für die Zulieferer bestimmten Kodizes können Bestimmungen zum Compliance Monitoring enthalten. Am stärksten ist die Konzentration der Unternehmen mit Verhaltenskodizes in den Bereichen Konsumgüter, Nahrungsmittel, Einzelhandel und Rohstoffwirtschaft.

*Multistakeholder-Initiativen:* In Multistakeholder-Initiativen arbeiten zahlreiche verschiedene Sozialpartner, darunter Unternehmen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, NRO, staatliche Stellen oder Kombinationen derselben, in unterschiedlichem Ausmaß zusammen. Eine derartige Initiative kann sich mit einem spezifischen Thema befassen (z.B. Arbeitsbeziehungen, Umwelt, Korruption usw.) oder das gesamte Spektrum aller CSR-Aktivitäten umspannen. Manche Multistakeholder-Initiativen konzentrieren sich auf eine bestimmte Region, andere auf einen spezifischen Sektor. Einige wiederum legen den Schwerpunkt auf Werbekampagnen zur Schärfung des Bewusstseins, andere setzen auf einen Verhaltenskodex, den die Teilnehmer einhalten müssen, und sind u.U. verpflichtet, sich einer Prüfung und Zertifizierung entweder durch ein auf Sozialaudits spezialisiertes Unternehmen oder eine NRO zu unterziehen. Wiederum andere, wie die Global Reporting Initiative, bemühen sich schwerpunktmäßig um die Ausarbeitung eines einheitlichen Konzepts zu einem bestimmten Aspekt des CSR-Prozesses.

*Zertifizierung und Kennzeichnung:* Zertifizierungs- und Kennzeichnungsinitiativen zielen darauf ab, Käufer (Verbraucher und Unternehmen) mit verlässlichen Informationen auszustatten, um Kaufentscheidungen zu treffen. Diese Initiativen beziehen sich in der Regel nur auf ein einziges Thema, wie z.B. Kinderarbeit, fairer Handel oder Walderhaltung, können aber auch auf ein Spektrum von Anliegen eingehen. Die Zertifizierung unterliegt einem Sozialaudit, der von anerkannten Audit-Firmen durchgeführt wird. In Bereichen, in denen Verstöße gegen geltende Regeln und Bestimmungen aufgedeckt wurden, werden häufig Abhilfemaßnahmen ergriffen, die Unternehmen die Möglichkeit bieten, im Wege des kontinuierlichen Monitoring die von ihnen durchgeführten Verbesserungen nachzuweisen.

*Modellkodizes:* Modellkodizes sind Verhaltenskodizes, die im Rahmen einer Multistakeholder-Initiative, von einer NRO, einer Gewerkschaft oder einem anderen Akteur aufgestellt werden und auf denen Unternehmen bei der Entwicklung ihrer eigenen Kodizes aufbauen können. Sinn und Zweck der Modellkodizes ist die Erstellung einer Liste von Mindeststandards, die Gegenstand aller Verhaltenskodizes zu bestimmten Fragen sein sollen. Neben ihrer Referenzfunktion für Unternehmen, die unternehmenseigene Kodizes erstellen wollen, soll diese Form der Initiative gewerkschaftlichen Organisationen häufig in ihren Verhandlungen mit Unternehmen und ihrer Zusammenarbeit mit NRO bei Kampagnen helfen, in denen Verhaltenskodizes eine Rolle spielen. Sie fungieren häufig auch als Benchmark für die Evaluierung einseitig verabschiedeter Kodizes im Bereich der Arbeitspraktiken.

*Sektorinitiativen:* Sektor- oder Brancheninitiativen zielen darauf ab, weit verbreitete Herausforderungen in einem spezifischen Sektor (innerhalb eines Landes, auf regionaler oder internationaler Ebene) anzugehen und in Bezug auf die unmittelbare Tätigkeit der Unternehmen oder das Management der Zulieferkette eine gemeinsame Strategie zu verfolgen. Diese Initiativen werden entweder von einem Unternehmen ins Leben gerufen oder haben von Natur aus Multistakeholder-Charakter. Einige zielen auf Bewusstseins-schärfung ab, bei den meisten geht es aber um die Schaffung eines branchenweiten Verhaltenskodex, zu dessen Einhaltung sich die Unternehmen verpflichten. Gegenstand dieser Kodizes ist in der Regel das Management globaler Zulieferketten, die häufig lang und kompliziert sind. Bei gemeinsamen Zulieferern ermöglicht ein Branchenstandard den Unternehmen eine wirksamere Zusammenarbeit mit den Zulieferern, um die Einhaltung des Standards zu gewährleisten. Sektorinitiativen sorgen für eine bestimmte Form der Einheitlichkeit in der Branche, indem sie einen Standard für viele Unternehmen setzen (und im Idealfall die betreffenden Zulieferer über ihre lokalen und internationalen Arbeitgeberorganisationen an der Aufstellung des Standards beteiligen), im Gegensatz zu einer Situation, in der jedes Unternehmen seinen eigenen Kodex hat, was in Bezug auf die Zulieferer zu Widersprüchen in den Kodizes, zu Verwirrung und folglich unnötigen Monitoringkosten führen könnte.

*Internationale Rahmenvereinbarungen:* Internationale Rahmenvereinbarungen (IFA) werden zwischen einer nationalen Gewerkschaft, einer internationalen Branchengewerkschaft und einem multinationalen Unternehmen abgeschlossen. Ziel der Vereinbarung ist es zu gewährleisten, dass das betreffende Unternehmen in allen Ländern, in denen es operiert, und auch entlang seiner gesamten Zulieferkette dieselben Arbeitsstandards einhält. Diese Vereinbarungen sollen zusammen mit nationalen arbeitspolitischen Maßnahmen genutzt werden und dienen als Grundlage für weitere Verhandlungen auf nationaler Ebene. Da es sich bei diesen internationalen Rahmenvereinbarungen um unternehmerische Initiativen handelt, die das Ergebnis von Verhandlungen mit den Gewerkschaften sind, stärken sie die Position der Arbeitnehmer, wenn es darum geht, die Einhaltung der von einem Unternehmen selbst auferlegten Verpflichtungen zu gewährleisten.

*Gesellschaftlich verantwortliche Investitionen (SRI):* Auch im Finanzsektor werden Initiativen ergriffen. In der Vergangenheit konzentrierten sich diese Initiativen auf die eigenen Operationen der Finanzinstitute, doch verlagert sich ihr Schwerpunkt zunehmend auf die gesellschaftliche Verantwortung bei Investitionsentscheidungen. Auf der Geberseite wird diese Entwicklung weitgehend durch die Internationale Finanz-Corporation (IFC), die zur Weltbank-Gruppe gehörende Organisation zur Finanzierung von Projekten des privaten Sektors, gefördert, die zur Gewährleistung der Entwicklungsorientierung ihrer Investitionsprojekte „Performance Standards“ verabschiedet hat. Andere der Entwicklung dienende Finanzinstitute sind ihrem Beispiel gefolgt, und viele Privatbanken haben mit der Unterzeichnung der Äquatorgrundsätze die Performance Standards in ihre Investitionen im Rahmen von Projektfinanzierungen integriert. Im Bereich Beteiligungskapital sind CSR-Elemente in Form des häufig als Triple Bottom Line (TBL) bezeichneten Konzepts fester Bestandteil gesellschaftlich verantwortlicher Investitionen (SRI). Die Verabschiedung der VN-Grundsätze für verantwortungsbewusstes Investment, die Fondsmanagern und sonstigen Investoren als Richtschnur dienen sollen, hat dieser Entwicklung neue Impulse verliehen.

*Quelle:* ILO-Sekretariat.

### **3. Von Regierungen gebilligte Standards**

Obwohl jedes Unternehmen seine CSR-Konzepte selbst bestimmen kann, spielt der Staat eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, das Verständnis der Unternehmen für das zu schärfen, was wirklich von ihnen erwartet wird. Auf internationaler Ebene haben die Regierungen in Übereinkommen und Erklärungen bereits Standards und Grundsätze angenommen, die einen internationalen normativen Rahmen bilden. Tabelle 1 zeigt die Schnittstellen zwischen diesem normativen Rahmen, den von den Regierungen anerkannten Standards für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Verhalten und den vom Privatsektor entwickelten Empfehlungen. Anhang 2 bietet einen Überblick über repräsentative Beispiele, die in dem derzeitigen internationalen normativen Rahmen zu finden sind.

Tabelle 1 **Rolle und Zusammenhang zwischen international anerkannten Normen, staatlich anerkannten Orientierungen und vom Privatsektor entwickelten CSR-Grundsätzen**

Instrument und Rolle	Beispiele
<p>Internationale Übereinkommen und Erklärungen</p> <p>– Spiegeln vereinbarte internationale normative Grundsätze wider. Richten sich hauptsächlich an Regierungen zur inländischen Umsetzung. Können Unternehmen helfen, besser zu verstehen, was zu tun ist.</p>	<p>Allgemeine Erklärung der Menschenrechte</p> <p>VN-Rahmenübereinkommen über Klimaveränderungen</p> <p>ILO-Übereinkommen</p> <p>Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit</p> <p>Millenniumsentwicklungsziele der Vereinten Nationen</p> <p>Umsetzungsplan des Weltgipfels für nachhaltige Entwicklung</p> <p>OECD-Übereinkunft zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr</p>
<p>Amtlich angenommene oder anerkannte Orientierungen</p> <p>– Bieten dem Unternehmenssektor eine maßgebliche Richtschnur für das von ihnen erwartete Verhalten. Helfen gleichzeitig zu verstehen, was zu tun ist und manchmal auch wie.</p>	<p>ILO-Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik</p> <p>OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen</p> <p>Prinzipien des UN Global Compact</p> <p>Performance Standards der Internationalen Finanz-Corporation (IFC)</p> <p>Grundsätze der Initiative für Transparenz in der Rohstoffwirtschaft (EITI)</p>
<p>Vom Privatsektor entwickelte Grundsätze</p> <p>– Bieten Wirtschaft/Zivilgesellschaft ausgearbeitete Orientierungen für das von ihnen erwartete Verhalten. Sie enthalten in manchen Fällen auch Empfehlungen zur Art und Weise, wie die Standards umzusetzen sind. Sie können, müssen aber nicht, auf internationalen Standards beruhen.</p>	<p>ISO-Normen (z.B. ISO-Serie 14 000)</p> <p>GRI-Richtlinie für Nachhaltigkeitsberichterstattung</p> <p>Leitlinien für verantwortliches Handeln</p> <p>Verhaltenskodex der Elektronikindustrie</p>

CSR-Standards sind von den Regierungen über vier Kanäle gebilligt worden. Es sind dies:

- a) *Internationale Instrumente, die von Regierungen entwickelt und förmlich angenommen wurden* und zugleich von der Wirtschaft und den Arbeitnehmerorganisationen formell unterstützt werden. In diese Kategorie fallen zwei führende Instrumente, nämlich die ILO-Erklärung und die OECD-Leitsätze. Die ILO ist als einzige internationale Organisation mit dreigliedriger Mitgliedschaft einzigartig. Obwohl die OECD keine universelle Mitgliedschaft hat (sie zählt 30 Mitglieder), weisen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen mehrere „universelle“ Merkmale auf. So haben beispielsweise zehn Nicht-OECD-Länder die Leitsätze angenommen (Ägypten, Argentinien, Brasilien, Chile, Estland, Israel, Lettland, Litauen, Rumänien und Slowenien), die für alle Unternehmen aus diesen dann 40 Ländern maßgeblich sind, wo immer sie in der Welt operieren. Dieser Kategorie gehört auch noch eine weitere Reihe von Instrumenten an, die von einer kleinen Zahl an Regierungen mit Input aus der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft vereinbart wurden, sich aber jeweils nur auf einen Sektor beziehen. Hierzu zählen die Initiative für Transparenz in der Rohstoffwirtschaft (EITI) und die Freiwilligen Grundsätze zur Wahrung der Sicherheit und der Menschenrechte.
- b) *Von zwischenstaatlichen Organisationen entwickelte internationale Initiativen.* Die bekannteste Initiative in dieser Kategorie ist der UN Global Compact. Auf den UN Global Compact wurde von der VN-Generalversammlung zu mehreren Gelegenheiten und auch von allen Staats- und Regierungschefs im Abschlussdokument des VN-Weltgipfels 2005 zustimmend verwiesen. Ein



weiteres Beispiel sind die Umwelt- und Sozialstandards der Internationalen Finanz-Corporation (IFC), die in einem zwischenstaatlichen Rahmen und in manchen Fällen mit signifikanten Beiträgen aus der Wirtschaft und anderen Sektoren ausgearbeitet wurden. Auch wenn die IFC-Standards nicht ausdrücklich auf zwischenstaatliche Instrumente Bezug nehmen, sind sie dennoch von vielen der oben genannten Instrumente abgeleitet.

- c) *Von den Regierungen gebilligte internationale Initiativen.* Auf Grund des freiwilligen Charakters privater CSR-Initiativen haben sich die Regierungen in den meisten Fällen nicht aktiv an ihrer Konzipierung beteiligt. Dennoch gibt es eine Kategorie von Instrumenten, bei denen zwischenstaatliche Organisationen eine aktive Rolle gespielt haben und/oder unter denen Regierungen vornehmlich nichtstaatliche Initiativen anerkannt haben. In diese Kategorie fallen Instrumente, wie die Standards der Internationalen Organisation für Normung (ISO) und die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI-Leitlinien); auf beide wurde auf dem Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung im Jahr 2002 und im Rahmen der G8 verwiesen.
- d) *Von Regierungen entwickelte und gebilligte nationale Initiativen.* Diese letzte Kategorie wird aus einer Vielzahl von Gründen erwähnt. Erstens, weil einige Regierungen auf nationaler Ebene aktiv waren, indem sie die Konzipierung von Instrumenten erleichtert haben, in der Regel in Zusammenarbeit mit Vertretern aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Zweitens, weil Instrumente dieser Art die internationale Aufmerksamkeit auf sich lenken und von den Unternehmen auch entlang ihrer Lieferkette in Drittländern eingesetzt werden können. Ein Beispiel ist die Ethical Trading Initiative (ETI), die mit Unterstützung der britischen Regierung ins Leben gerufen wurde.

Unter all diesen Initiativen sind aber die ILO-Erklärung, die OECD-Leitsätze und der UN Global Compact sowohl von G8 und OECD<sup>3</sup> als auch in unterschiedlichen VN-Kontexten<sup>4</sup> als herausragend anerkannt worden. Sie zählen auch zu den Instrumenten bzw. Initiativen, die in den von Unternehmen erstellten Orientierungshilfen am häufigsten genannt und verwendet werden. Noch stärker ins Gewicht fällt die Tatsache, dass sie sich auf Grund des direkten Regierungsbezugs und des starken Engagements seitens der Wirtschaft und der Arbeitnehmerorganisationen von allen anderen Instrumenten oder Initiativen abheben, wie aus Tabelle 2 hervorgeht. Die Anhänge 3 bis 5 enthalten nähere Einzelheiten zu den Hauptmerkmalen dieser Instrumente.

---

3. Beispielsweise wurden sie im Politikrahmen für Investitionen ausdrücklich erwähnt, der vom Entscheidungsorgan der Organisation, dem Rat der OECD, 2006 angenommen wurde.

4. So hat z.B. der VN-Sicherheitsrat im Zusammenhang mit dem verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln in Räumen begrenzter Staatlichkeit häufig auf die OECD-Leitsätze und den UNGC verwiesen.

Tabelle 2 **Regierungs- und Stakeholderbeteiligung an der ILO-Erklärung, den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact**

	Global?	Regierung?	Von Verträgen abgeleitet?	Sozialpartner?
ILO-Erklärung über MNU	Ja.	Ja. Die Erklärung wurde 1977 angenommen und in den Jahren 2000 und 2006 von der ILO überarbeitet.	Ja. Bezüge sind u.a. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Grundsatzserklärungen der ILO sowie eine Reihe sonstiger ILO-Instrumente.	Ja. Die ILO ist ein dreigliedriges Organ, in dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen formale Partner sind.
OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	Ja.	Ja. Alle 30 OECD-Mitgliedsländer haben den Leitsätzen zugestimmt. Weitere 10 Länder haben sie ebenfalls angenommen. Die OECD-Leitsätze sind Bestandteile einer Erklärung, die auf Ministerebene angenommen wurde, und ihre Umsetzung durch die teilnehmenden Regierungen ist in rechtsverbindlichen OECD-Beschlüssen geregelt.	Ja. Bezug genommen wird auf: Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Rio-Deklaration zu Umwelt und Entwicklung und die Agenda21 sowie die Erklärung von Kopenhagen zur Sozialentwicklung.	Ja. Wirtschaft und Gewerkschaften waren an der Ausarbeitung der Leitsätze beteiligt und haben sie förmlich als wichtige Referenzgröße gebilligt.
UN Global Compact	Ja.	Ja. Der UN Global Compact, der ursprünglich eine Initiative des VN-Generalsekretärs war, ist von der VN-Generalversammlung wiederholt anerkannt worden. In der jüngsten Resolution der VN-Generalversammlung zum UN Global Compact (A/RES/62/211) wurde das Mandat des Global-Compact-Büros gestärkt. Im zweijährigen Turnus erstellt das Global-Compact-Büro den Beitrag über globale Partnerschaften im Bericht des Generalsekretärs für die Generalversammlung, in dem auch die Rolle des UN Global Compact behandelt wird.	Ja. Bezug genommen wird auf: Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Rio-Deklaration zu Umwelt und Entwicklung sowie das VN-Übereinkommen gegen Korruption. Die vier Arbeitsgrundsätze des UNGC sind der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit entnommen.	Ja. Wirtschaft, Arbeitnehmerverbände und sonstige Organisationen der Zivilgesellschaft sind an Governance- und Beratungsfunktionen beteiligt. Insgesamt stammt die größte Teilnehmerzahl aus dem Unternehmenssektor.

#### 4. Komplementaritäten und Synergien zwischen der ILO-Erklärung, den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact

Auch wenn die ILO-Erklärung über MNU, die OECD-Leitsätze und der UN Global Compact unterschiedliche historische Wurzeln, Träger und Konzepte haben, gibt es zwischen ihnen eine Reihe thematischer Gemeinsamkeiten. Wie aus Tabelle 3 hervorgeht, befassen sie sich beispielsweise alle mit wichtigen Beschäftigungsfragen und sind alle darauf ausgerichtet, dem Unternehmenssektor insbesondere bei der Ausbalancierung wirtschaftlicher Interessen mit sonstigen Anliegen in Verbindung mit seiner Rolle in der Gesellschaft zu unterstützen. Zusammen sorgen sie für eine mehr oder minder umfassende Berücksichtigung aller wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Belange.

Obwohl diese Instrumente unabhängig voneinander entwickelt worden sind und auch isoliert voneinander verwendet werden können, könnte der eine oder andere Wirtschaftsverband dennoch den Vorteil der Komplementarität und unterschiedlichen Orientierung nutzen wollen.

In Beschäftigungsfragen bieten die ILO-Erklärung, die OECD-Leitsätze und der UNGC Orientierungshilfen zu den international vereinbarten Arbeitsnormen, die am Arbeitsplatz gelten, wobei die ILO-Übereinkommen und -Empfehlungen ihre maßgebende Grundlage darstellen. Die ILO-Erklärung bietet die klarste und umfassendste Zusammenfassung, indem sie alle für Unternehmen relevanten Bereiche des Arbeitsrechts abdeckt. Ein am UNGC teilnehmendes Unternehmen kann die ILO-Erklärung und die OECD-Leitsätze zu Rate ziehen, um sein Verständnis der in den vier UNGC-Grundsätzen hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen angesprochenen Aspekte zu vertiefen. Ebenso steht es einem Unternehmen, das bereits mit der ILO-Erklärung und den OECD-Leitsätzen vertraut ist, frei, sich des UN Global Compact zu bedienen, um die gewonnenen Erkenntnisse mit anderen Organisationen auszutauschen und die erzielten Fortschritte der Öffentlichkeit mitzuteilen.

Tabelle 3 In der ILO-Erklärung, den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact behandelte Fragen zu Arbeit und Beschäftigung

	ILO-Erklärung über MNU	OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	UN Global Compact
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	Absätze 49-56 Hauptbezugspunkte sind ILO C.87 und C.98	Abschnitt IV.1a) 4.7, 4.8	Prinzip 3
Beseitigung aller Formen der Zwangs- und Pflichtarbeit	Absätze 8-9, 34	Abschnitt IV.1c)	Prinzip 4
Abschaffung der Kinderarbeit	Absatz 36	Abschnitt IV.1b)	Prinzip 5
Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf	Absätze 21-23	Abschnitt IV.1d)	Prinzip 6
Allgemeine Maßnahmen	Absätze 8-12, 19-20	Abschnitt II.1	
Beschäftigungsförderung	Absätze 13-18, 24-28		
Ausbildung	Absätze 29-32	Abschnitt II.4	
Löhne und Leistungen	Absätze 33-35	Abschnitt IV.1a)	
Arbeitszeit	Absatz 34	Abschnitt IV.4a)	
Arbeitsschutz und Gesundheit	Absätze 37-40	Abschnitt IV.4b)	
Arbeit und sozialer Schutz	Absätze 25-28	Abschnitt IV.6	
Arbeitsbeziehungen	Absätze 41-59	Kapitel IV	

Bei Themen, die in der ILO-Erklärung nicht behandelt werden (z.B. Umwelt, Korruption), kann ein Unternehmen sein Verständnis dieser Aspekte erweitern/vertiefen, indem es auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und den UN Global Compact zurückgreift. Tabelle 4 zeigt die thematischen Überschneidungen auf, die sich auf der Basis des in den OECD-Leitsätzen behandelten Themenspektrums ergeben.

Tabelle 4 **Verbreitung der in den OECD-Leitsätzen behandelten Themen**

	OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	ILO-Erklärung über MNU	UN Global Compact
Allgemeine Grundsätze	√	√	√
Offenlegung von Informationen	√		√
Beschäftigung	√	√	√
Menschenrechte	√	√	√
Umwelt	√		√
Korruption	√		√ (Korruptionsbekämpfung)
Verbraucherinteressen	√		
Wettbewerb	√		
Besteuerung	√		

Ein Unternehmen, das sich an die ILO-Erklärung, die OECD-Leitsätze und den UNGC hält, die von Regierungen mitentwickelt oder unterstützt wurden und von international vereinbarten Standards abgeleitet sind, kann darauf vertrauen, dass es die gemeinhin an ein verantwortungsvolles Verhalten gestellten Erwartungen erfüllt.

Es gibt sehr offensichtliche, potenziell noch ausbaufähige Synergien zwischen dem in den OECD-Leitsätzen enthaltenen Kapitel zu Beschäftigungsfragen und den in der ILO-Erklärung sowie dem UN Global Compact verankerten Grundsätzen hinsichtlich der Arbeitsnormen, die in engem Zusammenhang zueinander stehen. Aus diesem Grund sind in den vergangenen Jahren Anstrengungen unternommen worden, um die Synergien klar herauszuarbeiten, die zwischen diesen drei Instrumenten sowie mit anderen Instrumenten oder Initiativen bestehen. Es sind beispielsweise Dokumente erstellt worden, die den Zusammenhang zwischen den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact erläutern. Die ILO hat ein Schulungspaket entwickelt, um die Beziehungen zwischen der ILO-Erklärung, den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact zu erklären. Jüngst sind spezifische Vorkehrungen getroffen worden, um die operationellen Verbindungen zwischen den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact zu verstärken (vgl. Kasten 2). Eine Liste all dieser richtungsweisenden Dokumente findet sich in Anhang 7 „Referenzmaterial zu CSR-relevanten Instrumenten und Initiativen“.

## Kasten 2 **Stärkung der operationellen Verknüpfungen zwischen den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact**

Zahlreiche nationale Kontaktstellen (NKS) in OECD-Ländern berichten über eine verstärkte regierungsinterne Koordinierung zwischen Aktivitäten in Verbindung mit den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und anderen CSR-relevanten Instrumenten, wie beispielsweise dem UN Global Compact. Der Jahresbericht der Nationalen Kontaktstellen von 2006 enthält zwei Beispiele.

- Die deutsche Kontaktstelle wurde vom deutschen Global Compact Netzwerk kontaktiert und gebeten, in Fällen der Nichtbeachtung der Prinzipien des UN Global Compact eine Schlichterrolle zu übernehmen. Die deutsche Kontaktstelle begrüßte diesen Antrag und schlug ein zweistufiges Verfahren vor. Zunächst sollte der UN Global Compact versuchen, auftretende Probleme innerhalb seines eigenen Rahmens zu lösen. In Ermangelung einer Lösung könnte das Problem dann in Form einer „Beschwerde“ der deutschen Kontaktstelle vorgelegt werden; die Schlichtung würde dann entsprechend den OECD-Leitsätzen und Standards der „Verfahrenstechnischen Anleitungen“ der OECD erfolgen. Die Stakeholder des UN Global Compact Deutschland haben diese Möglichkeit der Zusammenarbeit genehmigt und formalisiert.
- Auch Schweden berichtet, dass die schwedische Kontaktstelle und die Schwedische Global Partnership sehr enge Beziehungen zum UN Global Compact und dessen lokalen Netzwerke unterhalten. Ferner steht die Partnerschaft in engem Kontakt zum nordischen Global Compact Network, und der Vorsitzende der schwedischen Kontaktstelle nimmt an Jahrestagungen des Compact Network teil.

Die ILO hat ein Schulungspaket entwickelt, um den Zusammenhang zwischen der ILO-Erklärung, den OECD-Leitsätzen und dem UN Global Compact zu erklären.

## 5. **Schlussbetrachtungen**

Anhang 6 bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Initiativen und Instrumente nach Themengebieten.

Letzten Endes ist es eine der wichtigsten Aufgaben des Staats, zu gewährleisten, dass die Märkte für die Menschen arbeiten und Unternehmen in einem auf klaren, festen Regeln basierenden Rahmen florieren können. In diesem Kontext erkennt der Staat an, dass regulatorische und freiwillige Instrumente parallel existieren müssen, die auf komplementäre und wirksame Art zusammenarbeiten. Aus diesem Kontext erklärt es sich, warum der Staat ein unmittelbares Interesse an einigen der freiwilligen Instrumente zur Förderung der Unternehmensverantwortung entwickelt hat.

Wie die Regierungen festgestellt haben, spielt der Unternehmenssektor im Globalisierungsprozess ebenso wie bei den Bemühungen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung eine ganz entscheidende Rolle. Unternehmensentscheidungen haben einen direkten Einfluss auf alle Bereiche der Gesellschaft: Wirtschaft, Soziales und Umwelt. Vom Unternehmenssektor wird ein immer größerer Beitrag in allen diesen Bereichen erwartet.

Dies stellt die Unternehmen vor zahlreiche Herausforderungen, darunter folgende Fragen:

- Wie kann die sich herausbildende Landschaft der CSR-Initiativen und -Instrumente verstanden und für die Konzipierung interner Programme und Managementsysteme genutzt werden, die das bürgerschaftlich/soziale Engagement der Unternehmen ebenso wie ihren Einsatz zu Gunsten eines einwandfreien Verhaltens der Unternehmensführungen und der Belegschaften untermauern?
- Wie können sie zur Weiterentwicklung und Verbesserung der CSR-Landschaft beitragen und gewährleisten, dass die CSR-Instrumente allen Organisationen zur Verfügung stehen, ungeachtet der Größe sowie der Region und Sprache, in der sie operieren?

- Wie können sie die Umsetzung der Standards und Normen für ein gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln unterstützen und deren Beitrag zum Schutz globaler öffentlicher Güter und zur Einhaltung nationaler Gesetze messen?
- Wie lassen sich die für sie selbst und die Gesellschaft insgesamt aus dem Einsatz von CSR-Instrumenten erwachsenden operationellen Nutzeffekte optimieren (und die Transaktionskosten minimieren)?

Ein zentrales Anliegen der Wirtschaftsverbände sollte die Frage sein, wie gut private CSR-Initiativen staatliche Übereinkommen zu Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards widerspiegeln und verstärken. Diese Verknüpfung mit vereinbarten internationalen Normen ist von entscheidender Bedeutung, um zu gewährleisten, dass ein gegebenes Instrument auf einem soliden Fundament fußt, und bietet eine Grundlage dafür, dass geschäftliche Operationen entlang der Lieferketten und in den Investitionsbeziehungen weltweit unter gleichen Rahmenbedingungen stattfinden.

Wie sollen Wirtschaftsverbände nun konkret an die Vielzahl von CSR-Instrumenten und -Initiativen herangehen? Wie kann ein indisches multinationales Unternehmen, das in Europa tätig ist, über die Einhaltung der lokalen Gesetze hinaus am besten verstehen, was von ihm erwartet wird? Welche Standards gelten für ein in China operierendes US-amerikanisches Unternehmen? Welche Normen sollten KMU – überall in der Welt – kennen, um in globalen Lieferketten erfolgreich zu bestehen?

Obwohl es jedem Unternehmen obliegt, das für die eigenen Belange am besten geeignete CSR-Konzept zu wählen, gibt es zahlreiche hilfreiche private CSR-Initiativen, von denen etliche auf spezifische Sektoren ausgerichtet sind. Einige davon, wie die ISO-Normen und die GRI-Leitlinien, sind von den Regierungen anerkannt worden und stellen praktische Instrumente für die Umsetzung von Anschlussmaßnahmen im Sinne der ILO-Erklärung, der OECD-Leitsätze und des UNGC dar. Sektorspezifische Instrumente oder Initiativen mit staatlichem Charakter (wie EITI oder Freiwillige Grundsätze) vermitteln ein hohes Maß an Glaubwürdigkeit. Unternehmen, die in einem Sektor operieren, in dem derartige Instrumente oder Initiativen existieren, sollten diese vielleicht als Basis nutzen, indem sie sektor- oder themenspezifische Instrumente zur Stärkung ihrer CSR-Konzepte einsetzen. Instrumente wie die Grundsätze für verantwortungsbewusstes Investment tragen oft wertvolle Details bei. Gleichzeitig ist aber auch Vorsicht geboten, um sicherzustellen, dass diese sektor- oder themenspezifischen Instrumente bzw. Initiativen die von den Regierungen genehmigten Grundsätze, die maßgeblich bleiben, nicht ignorieren oder verwechseln. Wirtschaftsverbände und sonstige Organisationen, die an der Entwicklung freiwilliger Initiativen zur Förderung verantwortungsvoller unternehmerischer Praktiken beteiligt sind, sollten darum bemüht sein, die Kohärenz zwischen diesen Initiativen und den bereits vereinbarten internationalen Normen zu stärken.

Bei der Entwicklung ihrer eigenen CSR-Konzepte werden die Unternehmen durch Standards und Prinzipien geleitet, die von den ILO-, VN- und OECD-Übereinkommen und sonstigen Rechtsakten abgeleitet sind, die auf multilateraler Ebene im Rahmen zwischenstaatlicher Prozesse im Benehmen mit der Wirtschaft, Arbeitnehmerverbänden und sonstigen Stakeholdern angenommen wurden. Diese Standards und Prinzipien sind in der Dreigliedrigen ILO-Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen dargelegt und im UN Global Compact aufgeführt.

## ANHANG 1 BEISPIELE PRIVATER CSR-INITIATIVEN ZUR VERANSCHAULICHUNG

Dieser Anhang enthält ausgewählte illustrative Beispiele, die für die verschiedenen breit definierten Kategorien freiwilliger Initiativen repräsentativ sind. Da sich die Kategorien nicht gegenseitig ausschließen, erscheinen einige Initiativen (mit einem \* gekennzeichnet) in mehreren Kategorien.

Kategorie	Illustrative Beispiele*
Unternehmens-Verhaltenskodizes	Mittlerweile haben die meisten multinationalen und nationalen Unternehmen eigene Verhaltenskodizes verabschiedet
Multistakeholder-Initiativen <sup>+</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Global Reporting Initiative (GRI)*</li> <li>● Ethical Trading Initiative (ETI)*</li> <li>● Öko-Management und Audit-System</li> <li>● Collaborative Group on Artisanal and Small-Scale Mining (CASM) – best practices guidance*</li> <li>● Fair Labor Association*</li> <li>● Social Accountability International*</li> <li>● Worldwide Responsible Accredited Production*</li> <li>● ISO 26000 Norm für gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen (in Entwicklung)</li> <li>● Greenhouse Gas (GHG) Product Certification Standard*</li> <li>● ISEAL Code of Good Practice for Setting Social and Environmental Standards*</li> </ul>
Zertifizierung und Kennzeichnung (einschl. Berichterstattung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Social Accountability 8000-Social Accountability International*</li> <li>● Öko-Management und Audit-System</li> <li>● International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance*</li> <li>● Zertifizierungssystem des Kimberley Prozesses*</li> <li>● Normenreihe ISO 14000 Umweltmanagement</li> <li>● Greenhouse Gas (GHG) Product Certification Standard*</li> <li>● AccountAbility AA1000 Assurance Standard</li> <li>● Leitlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI)*</li> <li>● Kampagne für „saubere“ Kleidung*</li> <li>● Marine Stewardship Council*</li> <li>● Forest Stewardship Council*</li> <li>● Worldwide Responsible Accredited Production*</li> </ul>
Modellkodizes	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ethical Trading Initiative*</li> <li>● Common Code for the Coffee Community*</li> <li>● Arbeitsplatzverhaltenskodex der Fair Labor Association*</li> <li>● Global e-Sustainability Initiative (GeSI)</li> <li>● Verhaltenskodex des Verbands der Europäischen Papierindustrie (CEPI)*</li> <li>● ISEAL Code of Good Practice for Setting Social and Environmental Standards*</li> <li>● ICFTU-Modellkodex für Arbeitnehmerrechte</li> <li>● Amnesty International Human Rights Principles for Companies</li> <li>● Charta für eine langfristig tragfähige Entwicklung der Internationalen Handelskammer (ICC)</li> <li>● Global Sullivan Principles</li> <li>● Geschäftsgrundsätze für die Bekämpfung von Korruption von Transparency International</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grundsätze für Geschäftsaktivitäten des Caux-Round-Table</li> <li>● ICC-Verhaltenskodex zur Bekämpfung der Korruption im internationalen Geschäftsverkehr</li> <li>● ICC-Leitfaden zur Verantwortung für Zulieferketten</li> <li>● Kampagne für „saubere“ Kleidung*</li> <li>● Arbeitsplatzverhaltenskodex der Fair Labor Association*</li> <li>● Greenhouse Gas (GHG) Product Certification Standard*</li> <li>● International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance*</li> <li>● Zertifizierungssystem des Kimberley Prozesses*</li> <li>● Business Leaders Initiative for Human Rights</li> </ul>
Sektorinitiativen <sup>+</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI sector supplements (z.B. Automobilindustrie, Stromversorgungswirtschaft, Finanzdienstleistungen, Metalle und Bergbau, staatliche Behörden, Telekommunikation)<sup>+</sup></li> <li>● Common Code for the Coffee Community**</li> <li>● Electronic Industry Code of Conduct (EICC)</li> <li>● Verhaltenskodex des Verbands der Europäischen Papierindustrie (CEPI)*</li> <li>● Zertifizierungssystem des Kimberley Prozesses*</li> <li>● Collaborative Group on Artisanal and Small-Scale Mining (CASM) – best practices guidance*</li> <li>● ICC Marketing- und Werbekodex</li> <li>● Responsible Care (Chemieindustrie)</li> <li>● International Mining and Metals Council (ICMM) Principles for Sustainable Development Performance</li> <li>● Richtlinien für die Ermittlung der Treibhausgasemissionen des Verbands für Umwelterhaltung der Internationalen Erdölindustrie (IPIECA)</li> <li>● CARE-Initiative des Internationalen Rats der Spielzeugindustrie (ICTI)</li> <li>● Prinzipien und Basisstandards der International Federation of Organic Agriculture Movements (IFOAM)</li> <li>● Prinzipien und Kriterien des Forest Stewardship Council (FSC)**</li> <li>● Workers Rights Consortium<sup>+</sup></li> <li>● Umweltstandard des Marine Stewardship Council (MSC)**</li> <li>● Better Cotton Initiative<sup>+</sup></li> <li>● Kampagne für „saubere“ Kleidung**</li> </ul>
Internationale Rahmenvereinbarungen	<p>Ende 2007 gab es 62 internationale Rahmenvereinbarungen. Diese Vereinbarungen wurden zwischen internationalen Branchengewerkschaften und großen multinationalen Unternehmen abgeschlossen. Sie umspannen eine breite Vielfalt an Sektoren, die von der Landwirtschaft und dem Tourismus bis hin zum Bergbau und zur Bekleidungsindustrie reichen.</p>
Sozial verantwortliche Investitionen/Finanzierungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Collaborative Group on Artisanal and Small-Scale Mining (CASM) – best practices guidance*</li> <li>● Äquator-Prinzipien (Investitionen in Projektfinanzierungen)*</li> <li>● VN-Grundsätze für verantwortungsbewusstes Investment</li> <li>● CERES Prinzipien</li> </ul>

<sup>+</sup> Einige Sektorinitiativen (mit einem <sup>+</sup> versehen) sind im Rahmen von Multistakeholder-Initiativen entwickelt worden.

Quelle: Vom ILO-Sekretariat zur Verfügung gestelltes Material.



## ANHANG 2 INTERNATIONALER NORMATIVER RAHMEN

Der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* zufolge stehen „jeder Einzelne und alle Organe der Gesellschaft“ in der Verantwortung, „auf die allgemeine Achtung und Einhaltung der Menschenrechte und Grundfreiheiten hinzuwirken“ und „durch fortschreitende nationale und internationale Maßnahmen ihre allgemeine und tatsächliche Anerkennung und Einhaltung zu gewährleisten“. Als wichtige „Organe“ der Gesellschaft tragen Unternehmen Verantwortung für die Förderung der Achtung der Menschenrechte weltweit.

Die *ILO-Übereinkommen* etablieren Normen, die alle Aspekte der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen abdecken. Einige der bedeutendsten Übereinkommen betreffen die Kernarbeitsnormen (d.h. die grundlegenden Menschenrechte am Arbeitsplatz). Hierzu zählen die Vereinigungsfreiheit, das Vereinigungsrecht, das Recht auf Kollektivverhandlungen und die Befreiung von Zwangsarbeit. Die Bestimmungen der ILO-Übereinkommen sind für alle Mitgliedstaaten, die sie ratifiziert haben, bindend.

Die *Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik* ist ein globales Instrument, das Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in den Bereichen Beschäftigung, Ausbildung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen als Orientierungshilfe dienen soll. Alle Kernarbeitsnormen werden behandelt. Obwohl die Erklärung kein rechtsverbindliches Instrument ist, ist die Umsetzung ihrer Bestimmungen Gegenstand regelmäßiger Prüfungen.

Die *ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit* gründet auf den in den ILO-Übereinkommen dargelegten Kernarbeitsnormen. Die Erklärung ist nicht rechtsverbindlich, gilt aber für alle ILO-Mitgliedsländer. Als fester Bestandteil einer Strategie, mit der den Ländern geholfen werden soll, gut funktionierende Arbeitsmärkte zu entwickeln, sieht sie einen Mechanismus der jährlichen Prüfung der von den Mitgliedstaaten angestrebten Bemühungen vor, die die Kernarbeitsnormen noch nicht ratifiziert haben. Gleichzeitig sorgt die Erklärung für eine verstärkte Anwendung der Kernarbeitsnormen in privaten freiwilligen Instrumenten.

Die *Rio-Deklaration von 1992* enthält 27 Prinzipien, die die Rechte und Pflichten der Länder auf dem Weg zu menschlicher Entwicklung und Wohlergehen definieren. Der Aktionsplan Agenda21 enthält Empfehlungen für Regierungen, Unternehmen und Privatpersonen hinsichtlich des Beitrags, den diese zu den Bemühungen für eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung leisten können. In Kapitel 30 der Agenda wird der Wert der Förderung einer „verantwortungsbewussten Unternehmerschaft“ anerkannt.

Die *Millenniumsentwicklungsziele* identifizieren eine Reihe auf staatlicher Ebene vereinbarter Ziele und Fristen in Verbindung mit Themen wie Armutsbekämpfung, Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Bildung von Kindern und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Die *Erklärung von Johannesburg über nachhaltige Entwicklung* (2002) stellt fest, „dass große wie kleine Unternehmen der Privatwirtschaft im Rahmen ihrer legitimen Geschäftstätigkeit verpflichtet sind, zur Entwicklung gerechter und bestandsfähiger Gemeinwesen und Gesellschaften beizutragen“ und dass „die Unternehmen der Privatwirtschaft ihre Rechenschaftspflicht erfüllen müssen“. Im Durchführungsplan der Erklärung wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, „die ökologische und soziale Verantwortung und

Rechenschaftspflicht der Wirtschaft [zu] stärken“. Das VN-Rahmenübereinkommen über Klimaänderungen wie auch das Übereinkommen über die biologische Vielfalt wurden von der Mehrzahl der Regierungen ebenfalls unterzeichnet.

Im *Abschlussdokument des VN-Weltgipfels 2005* wurde die Bedeutung der vollen Achtung der bestehenden Arbeits- und Menschenrechte sowie ökologischen Verpflichtungen erneut bekräftigt und zu „verantwortungsbewussten Unternehmenspraktiken, wie sie beispielsweise durch den Global Compact gefördert werden“, ermutigt.

Im Rahmen des *VN-Übereinkommens gegen Korruption von 2003* verpflichteten sich die ratifizierenden Länder dazu: ein breites Spektrum an korrupten Praktiken unter Strafe zu stellen, nationale Einrichtungen zur Verhinderung korrupter Praktiken und strafrechtlichen Verfolgung von Tätern einzurichten, mit anderen Regierungen bei der Wiedererlangung gestohlener Vermögenswerte zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig bei der Korruptionsbekämpfung zu unterstützen.

### ANHANG 3 DREIGLIEDRIGE GRUNDSATZERKLÄRUNG DER ILO ÜBER MULTINATIONALE UNTERNEHMEN UND SOZIALPOLITIK

**Träger:** Die 181 ILO-Mitgliedstaaten und ihre Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände. Die 1919 gegründete ILO wurde 1946 zur ersten Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie ist die einzige „dreigliedrige“ Organisation der Vereinten Nationen, die Vertreter von Regierungen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden zur gemeinsamen Gestaltung von Maßnahmen und Programmen zusammenführt.

**Auftrag:** Ziel der Erklärung ist es, den positiven Beitrag, den multinationale Unternehmen zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt leisten können, zu fördern, und die Schwierigkeiten, zu denen es durch ihre verschiedenen Tätigkeiten kommen kann, zu vermindern und zu beheben. Die Erklärung war eines der ersten internationalen Instrumente, das der sozialen Dimension wirtschaftlicher Aktivitäten Rechnung trägt. Diese zwischen Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden 1977 ausgehandelte Erklärung spiegelt den ersten internationalen dreigliedrigen Konsens hinsichtlich des wünschenswerten Unternehmensverhaltens in arbeits- und sozialpolitischen Bereichen wider.

**Tragweite:** Die Erklärung umfasst Grundsätze in den Bereichen allgemeine Maßnahmen, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Arbeitsbeziehungen. Allen Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden wird empfohlen, die Grundsätze auf freiwilliger Basis einzuhalten.

Die wichtigsten in der Erklärung behandelten Bereiche sind:

- allgemeine Maßnahmen (innerstaatliche Rechtsvorschriften befolgen und einschlägige internationale Normen einhalten);
- Beschäftigung (Beschäftigungsförderung, Chancengleichheit und Gleichbehandlung, Sicherheit der Beschäftigung);
- Ausbildung (Entwicklung einer gesamtstaatlichen Politik für die Berufsbildung, Kompetenzentwicklung);
- Arbeits- und Lebensbedingungen (Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen, Mindestalter, Arbeitsschutz und Gesundheit);
- Arbeitsbeziehungen (Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht, Kollektivverhandlungen, Beratungen, Behandlung von Beschwerden, Beilegung von Arbeitskonflikten).

Die Erklärung wurde im Jahre 2000 um die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit erweitert. Sie wurde 2006 erneut überarbeitet, um die Verweise auf andere ILO-Instrumente zu aktualisieren. Im Rahmen dieser Aktualisierung wurde die Liste der ILO-Übereinkommen, zu deren Ratifizierung die Mitgliedstaaten aufgefordert sind, um alle grundlegenden ILO-Übereinkommen ergänzt. Ferner wurde eine spezifische Empfehlung betreffend das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit hinzugefügt, um sowohl multinationale als auch nationale Unternehmen zu ermutigen, in ihrem Kompetenzbereich dringend wirksame Maßnahmen zu ergreifen.

Darüber hinaus wurden Verweise auf folgende ILO-Instrumente hinzugefügt: Globale Beschäftigungsagenda, Empfehlung Nr. 169 betreffend die Beschäftigungspolitik und Empfehlung Nr. 189 betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen sowie die praxisorientierten ILO-Leitfäden zu HIV/AIDS in der Welt der Arbeit (2001) und zum „Management“ von Behinderung am Arbeitsplatz (2002).

**Zielgruppen:** Auch wenn multinationale Unternehmen eine der wichtigsten Zielgruppen darstellen, sind die Grundsätze der Erklärung zu sozialen Aspekten multinationaler Unternehmen auch zur Nutzung durch kleine und mittlere Unternehmen ebenso wie Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gedacht. Alle diese Parteien werden aufgerufen, zur Durchsetzung der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit beizutragen. Außerdem werden die Regierungen nachdrücklich aufgefordert, zusammen mit den bereits genannten Übereinkommen die Übereinkommen betreffend Mindestalter und Kinderarbeit zu ratifizieren. Die ILO führt regelmäßige Untersuchungen zum Stand der Umsetzung der Erklärung über MNU durch. Diese hat keine Mitgliederstruktur, so dass die Organisationen, die die Erklärung anwenden, auch nicht verpflichtet sind, diesbezüglich Bericht zu erstatten.

**Governance:** Die ILO hat im Ausschuss für Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen des ILO-Verwaltungsrats einen Unterausschuss eingerichtet, um die Umsetzung der Erklärung zu überwachen und die ILO-Politik im Bereich CSR-relevanter Themen zu diskutieren. Die ILO setzt sich schwerpunktmäßig für eine Verbesserung der Informationssammlung, -analyse und -verbreitung sowie kohärente Maßnahmen ein, wobei sie auf der Stärke ihrer dreigliedrigen Struktur aufbaut und Beiträge aller Teile der Organisation zusammenträgt. Sie führt außerdem Erhebungen über die Anwendung der Erklärung durch. Die Erklärung über MNU enthält auch Verfahren zur Behandlung von Streitigkeiten bezüglich ihrer Anwendung. Ferner verfügt die ILO über einen dreigliedrigen Ausschuss für Vereinigungsfreiheit, der sich mit Beschwerden hinsichtlich der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen auseinandersetzt.

Einzigartig ist die Erklärung über MNU insofern, als sie klare Leitlinien in Bezug auf die Frage vorgibt, wie Unternehmen und Regierungen zusammenarbeiten können, um Fortschritte bei nationalen und lokalen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungszielen zu erleichtern – indem sie sich bereits lange, bevor der Begriff der öffentlich-privaten Partnerschaft existierte, für dieses Konzept einsetzte. Die Erklärung über MNU fördert auch den Dialog zwischen Herkunfts- und Zielländern ausländischer Direktinvestitionen, indem sie die CSR-Initiativen in einen breiteren Dialog über Handel und Investitionen einbindet. Mit der Einbettung von CSR in den größeren Kontext der staatlichen Maßnahmen mit maßgeblichem Einfluss auf Unternehmensentscheidungen wird in der Erklärung über MNU hervorgehoben, dass CSR einen wichtigen Ergänzungsfaktor zur staatlichen Regulierung darstellt, diese aber nie ersetzen kann.

**Beziehungen zu anderen Instrumenten:** Die Erklärung über MNU nimmt auf andere maßgebliche internationale Instrumente Bezug, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Infolge der thematischen und sektoralen Komplementarität der ILO-Erklärung und der OECD-Leitsätze gibt es zwischen beiden Organisationen eine sehr gute Zusammenarbeit. So veranstalten sie gemeinsam im Juni 2008 eine Konferenz über CSR zur Förderung eines verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns in der globalisierten Weltwirtschaft. Die Erklärung über MNU verweist ebenfalls auf Instrumente wie die Millenniums-entwicklungsziele und den UN Global Compact.

Die ILO richtet derzeit einen Helpdesk für Unternehmen, privatwirtschaftliche Initiativen sowie Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Regierungen ein, um die volle und genaue Berücksichtigung der Grundsätze der MNU-Erklärung zu fördern.

Zusammenfassung:

- ein freiwilliger globaler Rahmen für ein verantwortliches unternehmerisches Handeln
- von Regierung, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden entwickelt und verabschiedet
- auf der Basis vereinbarter ILO-Übereinkommen und Empfehlungen
- wird ungeachtet des Stands der Ratifizierung universell angewendet
- dient als grundlegender Bezugspunkt für sonstige Initiativen im Bereich des Arbeitsrechts
- sieht regelmäßige Überwachungen und Prüfungen vor

Wegen weiterer Informationen: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

## ANHANG 4 OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN

**Träger:** Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen wurden von allen dreißig Mitgliedern der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) angenommen. Weitere zehn Nichtmitgliedsländer (Ägypten, Argentinien, Brasilien, Chile, Estland, Israel, Lettland, Litauen, Rumänien und Slowenien) sind den Leitsätzen ebenfalls beigetreten. Vier weitere Beitrittsanträge werden derzeit von der OECD geprüft. Der Beratende Ausschuss der Wirtschaft bei der OECD (BIAC) und der Gewerkschaftliche Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC) waren an der Konzipierung der Leitsätze beteiligt und befürworten sie. OECD Watch, ein Netzwerk von mehr als 65 zivilgesellschaftlichen Organisationen, unterstützt die Umsetzung der Leitsätze ebenfalls. Auf die Leitsätze ist vom VN-Sicherheitsrat und anderen interessierten Nicht-OECD-Organen Bezug genommen worden.

**Auftrag:** Ziel der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen ist es, einen ausgewogenen, multilateral verabschiedeten und umfassenden Kodex anzubieten, der die gemeinsamen Wertvorstellungen der Regierungen der Teilnehmerstaaten zum Ausdruck bringt. Die Leitsätze stellen „gemeinsame Empfehlungen der Regierungen an multinationale Unternehmen dar“ und „enthalten Grundsätze und Maßstäbe für empfehlenswerte Praktiken im Einklang mit dem geltenden Recht“. Mit der Aufstellung eines klaren Katalogs von Erwartungen sind die Leitsätze bestrebt, den positiven Beitrag zu fördern, den multinationale Unternehmen zum ökonomischen, ökologischen und sozialen Fortschritt leisten können.

**Tragweite:** Die Leitsätze umfassen einen Katalog von freiwilligen Empfehlungen in allen großen Bereichen des gesellschaftlich verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns, insbesondere Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, Menschenrechte, Umwelt, Offenlegung von Informationen, Korruptionsbekämpfung, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb und Besteuerung. Sie sind Bestandteil eines umfassenderen OECD-Investitionsinstruments, der Erklärung über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen, die auf die Förderung von Direktinvestitionen sowie internationaler Wirtschaftsentwicklung und Wachstum abzielt.

Umgesetzt werden die Leitsätze anhand einer einzigartigen Kombination rechtsverbindlicher und freiwilliger Elemente. Die Regierungen der Teilnehmerländer verpflichten sich, den Bekanntheitsgrad der Leitsätze in multinationalen Unternehmen zu erhöhen, die in oder von ihrem Staatsgebiet aus operieren. Zu den spezifischen Umsetzungsmechanismen des Instruments zählen die nationalen Kontaktstellen (NKS), bei denen es sich um staatliche Büros handelt, die mit der Anwendung der Leitsätze und Beantwortung von Anfragen im nationalen Kontext beauftragt sind. Die nationalen Kontaktstellen sehen darüber hinaus bei von der OECD offiziell als besondere Fälle (specific instances) titulierten Beschwerden, die auf eine Nichteinhaltung der Leitsätze hindeuten, ein einzigartiges Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren vor. Seit dem Jahr 2000 sind von den nationalen Kontaktstellen etwa 160 besondere Fälle untersucht worden. Dieses Verfahren kann gegen ein Unternehmen unabhängig davon eingeleitet werden, ob es die Leitsätze anerkannt hat oder nicht.

**Zielgruppe:** Auch wenn sich die Leitsätze in erster Linie an multinationale Unternehmen richten, zielen sie nicht auf eine unterschiedliche Behandlung nationaler und multinationaler Unternehmen ab. Entsprechend werden an das Verhalten multinationaler und nationaler Unternehmen in allen von den Leitsätzen abgedeckten Bereichen dieselben Erwartungen gestellt. In diesem Sinne werden kleine und mittlere Unternehmen, die zwar möglicherweise nicht über dieselben Kapazitäten verfügen wie größere Unternehmen, ange-

halten, die Leitsätze soweit wie möglich zu befolgen. Die Leitsätze sind für alle Nutzerorganisationen frei verfügbar. Da die Leitsätze von den Anwendern keine Berichterstattung über die Anwendung verlangen, ist die tatsächliche Nutzerzahl derzeit nicht bekannt. Aus Erhebungen bei großen Unternehmen geht aber hervor, dass eine beachtliche Zahl von Unternehmen im Rahmen ihrer CSR-Politik auf die Leitsätze Bezug nimmt.

**Governance:** Der OECD-Investitionsausschuss ist in Konsultation mit dem BIAC und dem TUAC für die Kontrolle der Leitsätze verantwortlich. Die Regierungen der Teilnehmerländer sind über ihre Kontaktstellen individuell für die Förderung der Anwendung der Leitsätze und die Überprüfung von als „besondere Fälle“ eingestuften Beschwerden verantwortlich. Sie treffen sich jährlich bei der OECD und erstatten dem Investitionsausschuss Bericht, der *Peer Reviews* zur Umsetzung durchführt.

**Beziehungen zu anderen Instrumenten:** Die Leitsätze wurden ausdrücklich konzipiert, um den bestehenden internationalen normativen Rahmen zu verstärken. Neben anderen Normen und Standards nehmen sie Bezug auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Rio-Deklaration zu Umwelt und Entwicklung und die Agenda21 sowie die Erklärung von Kopenhagen für soziale Entwicklung.

Die Leitsätze können problemlos zusammen mit anderen Instrumenten angewendet werden. Erläuternde Dokumente wurden in Bezug auf den Zusammenhang zwischen den Leitsätzen und dem UN Global Compact, den Grundsätzen für verantwortungsvolle Investitionen und den GRI-Leitlinien erarbeitet.

Zusammenfassung:

- ein freiwilliger globaler Rahmen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln
- von den Regierungen in voller Konsultation mit Unternehmen, Gewerkschaften und sonstigen Nichtregierungsorganisationen ausgearbeitet und von den Regierungen offiziell angenommen
- basiert auf international vereinbarten Normen
- in der Wirtschaft umfassend zitiert
- mit anderen CSR-Instrumenten kompatibel
- Mechanismus zur Prüfung der Durchführung
- regelmäßige Überwachung

Wegen weiterer Informationen [www.oecd.org/daf/investment/guidelines](http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines).

## ANHANG 5 UN GLOBAL COMPACT

**Träger:** Der VN-Generalsekretär, eines der Hauptorgane der Vereinten Nationen, mit Unterstützung der Unterorganisationen der VN, Regierungen und Vertretern von Wirtschaft, Arbeitnehmerverbänden und sonstigen zivilgesellschaftlichen Einrichtungen. Der Pakt steht neuen Mitgliedern aus allen großen Kategorien gesellschaftlicher Akteure zum Beitritt offen. Der UN Global Compact wurde bei einer Reihe von Anlässen von der VN-Generalversammlung bekräftigt und ferner von allen Staats- und Regierungschefs im Abschlussdokument des VN-Weltgipfels (2005) sowie von der G8 anerkannt.

**Auftrag:** Der UN Global Compact verfolgt zwei große Ziele. Zum einen die systematische Integration der zehn Prinzipien betreffend Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt, Korruptionsbekämpfung in Unternehmensaktivitäten überall in der Welt und zum anderen die Erfüllung einer Katalysatorfunktion in Bezug auf weitergehende Ziele der Vereinten Nationen, wie die Millenniumsentwicklungsziele (MDG). Der Pakt ist eine freiwillige Initiative und kein Verhaltenskodex. Er bietet „einen politischen Rahmen für die Organisation und Entwicklung ökologisch und sozial nachhaltiger Unternehmensstrategien und zugleich eine Lernplattform – auf der Basis allgemeiner Grundsätze – zur Förderung innovativer Initiativen und Partnerschaften mit der Zivilgesellschaft, Regierungen und sonstigen Interessengruppen“.

**Tragweite:** Der UN Global Compact fordert Unternehmen auf, innerhalb ihres Einflussbereichs die nachstehenden 10 Prinzipien anzuerkennen, zu unterstützen und umzusetzen:

### *Menschenrechte*

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

### *Arbeitsnormen*

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangs- und Pflichtarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

### *Umweltschutz*

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

### *Korruptionsbekämpfung*

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

**Zielgruppen:** Der UN Global Compact richtet sich in erster Linie an den Unternehmenssektor, ist aber eine Multistakeholder-Initiative und bezieht alle Kategorien gesellschaftlicher Akteure ein, insbesondere staatliche Stellen, Arbeitnehmerverbände und zivilgesellschaftliche Organisationen. Unternehmen, die am Pakt teilnehmen möchten, müssen durch ihre Leitung ein Schreiben an den VN-Generalsekretär richten, in dem sie ihr Engagement bekunden. Jeder Teilnehmer verpflichtet sich u.a., die Prinzipien in die eigene Organisationsstrategie, Kultur und Funktionsweise zu integrieren; sich offen zum UN Global Compact und seinen Prinzipien zu bekennen und alljährlich eine „Fortschrittsmitteilung“ zu veröffentlichen, in der sie beschreiben, wie sie den Global Compact und seine zehn Prinzipien konkret unterstützen.

Seit ihrer Lancierung im Juli 2000 ist die Zahl der Teilnehmer an dieser Initiative auf über 5 000 gestiegen, darunter mehr als 3 600 Unternehmen in 120 Ländern der Welt. Sie wird weithin als die größte globale Initiative zur Förderung eines bürgerschaftlich/sozialen unternehmerischen Verhaltens betrachtet.

**Governance:** Der Compact hat einen „multizentrischen“ Governance-Rahmen. Zur Verwaltungsstruktur zählen der alle drei Jahre stattfindende Leaders Summit, das Annual Local Networks Forum, das Global-Compact-Büro und ein Inter-Agency Team der Vereinten Nationen ebenso wie der 20-köpfige Verwaltungsrat, der aus Vertretern der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der verfassten Wirtschaft sowie der Zivilgesellschaft und der VN-Familie besteht.

**Beziehungen mit anderen Instrumenten:** Die Prinzipien des Compact sind von der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Erklärung über grundsätzliche Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Rio-Deklaration zu Umwelt und Entwicklung und dem VN-Übereinkommen gegen Korruption abgeleitet.

Der Global Compact hat Orientierungshilfen erstellt, die den Anwendern dabei helfen, die Beziehungen zwischen dem Pakt und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den GRI-Leitlinien besser zu verstehen. Der Pakt befürwortet die Nutzung der GRI-Leitlinien bei der Fortschrittsmitteilung, verlangt ihn aber nicht.

Zusammenfassung:

- ein Instrument, das einen freiwilligen globalen Aktionsrahmen bietet
- vom Sekretariat eines zwischenstaatlichen Organs ins Leben gerufen und von den Regierungen anerkannt
- von vereinbarten internationalen Normen abgeleitet
- ein Rahmen für das Lernen aus Erfahrungen, den Dialog und Partnerschaften
- Mechanismus für die öffentliche Fortschrittsberichterstattung
- in der Wirtschaft vielfach angewendet
- mit anderen Instrumenten kompatibel

Wegen weiterer Informationen: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).



**ANHANG 6 KATEGORIEN VON CSR-INSTRUMENTEN UND -INITIATIVEN  
NACH THEMENGEBIETEN: BEISPIELE ZUR VERANSCHAULICHUNG**

<b>Schwerpunkt</b>	<b>Vom Staat getragen oder unterstützt</b>	<b>Von der Wirtschaft getragen</b>	<b>Von Partnerschaften getragen</b>	<b>Von Arbeitnehmerverbänden oder NRO getragen</b>
Allgemeine, u.a. auf soziale Verbesserungen abzielende Instrumente	OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen UN Global Compact	Grundsätze für Geschäftsaktivitäten des Caux-Round-Table Global Sullivan Principles Charta für eine langfristig tragfähige Entwicklung der Internationalen Handelskammer (ICC) ICC Business in society: making a positive and responsible contribution	Erd-Charta	
Offenlegung von Informationen in Unternehmen	OECD-Grundsätze der Corporate Governance OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen UN Global Compact		Leitlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI)	
Arbeitsbeziehungen	ILO-Erklärung über MNU ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen UN Global Compact		Ethical Trading Initiative Base Code and Principles (UK) Social Accountability International (SAI 8000) Arbeitsplatzverhaltenskodex der Fair Labor Association	ICFTU-Modellkodex für Arbeitnehmerrechte
Menschenrechte	UN Global Compact OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen ILO-Erklärung über MNU			Amnesty International Human Rights Principles for Companies

Umwelt	UN Global Compact		Normenreihe ISO 14000 Umweltmanagement System für Umweltmanagement und Ökoaudit (EMAS) Ceres-Prinzipien	
Bestechung	OECD-Übereinkommen zur Bekämpfung der Bestechung VN-Übereinkommen gegen Korruption OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen UN Global Compact	ICC-Verhaltenskodex zur Bekämpfung der Korruption im internationalen Geschäftsverkehr		Geschäftsgrundsätze für die Bekämpfung von Korruption von Transparency International
Risiken	OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones Business Guide for Conflict Impact Assessment and Risk Management des UN Global Compact			
Qualitätsmanagement, Gewährleistung/Überprüfung			Normenreihe ISO 9000 Qualitätsmanagement Qualitätsnorm AA1000	
Lieferkettenkodizes		ICC-Leitfaden zur Verantwortung für Zulieferketten		
Akkreditierung, Zertifizierung, Kennzeichnungskodizes			Normenreihe ISO 14020 Umweltkennzeichnungen und -deklarationen ISEAL Code of Good Practice for Setting Social and Environmental Standards	
Verbraucher	VN-Richtlinien für den Verbraucherschutz OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen WHO Ethical Criteria for Medical Drug Promotion OECD-Leitlinien f. d. Verbraucherschutz in Zusammenhang mit dem elektronischen Geschäftsverkehr		Normenreihe ISO 10000 zur Verbraucherezufriedenheit	

Berichterstattung			GRI-Leitlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung	
Umspannend (d.h. „soziale Verantwortung“, „Nachhaltigkeit“)	Performance Standards on Social and Environmental Sustainability der Weltbankgruppe		GRI-Leitlinien ISO Standard 26000 (in Entwicklung)	
Stakeholder-Engagement			Qualitätsnorm AA1000 Stakeholder-Engagement	
Sektoral				
Werbung		ICC Marketing- und Werbekodex		
Landwirtschaft			Prinzipien und Basisstandards der International Federation of Organic Agriculture Movements (IFOAM)  Common Code for the Coffee Community	
Bekleidung			GRI Sector Supplement for Apparel	
Chemikalien		Responsible-Care-Initiative		
Energie			WRI/WBCSD Treibhausgasprotokoll ISO-Norm 14064-65 zur Messung v. Treibhausgasemissionen GRI Sector Supplement for Electric Utilities	Greenhouse Gas (GHG) Product Certification Standard
Rohstoffwirtschaft	Grundsätze und Kriterien der Initiative für Transparenz in der Rohstoffwirtschaft (EITI) Freiwillige Grundsätze zur Wahrung der Sicherheit und Menschenrechte Zertifizierungssystem des Kimberley Prozesses Collaborative Group on Artisanal and Small-Scale Mining (CASM) – best practices guidance	Internationaler Rat für Bergbau und Metalle (ICMM) Principles for Sustainable Development Performance Internationaler Zyanid Bewirtschaftungskodex	GRI Sector Supplement for Mining and Metals  Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA) (Prinzipien in Entwicklung)  Diamond Development Initiative (Diamantenentwicklungsinitiative) (DDI) – (Qualitätsstandards in Entwicklung)	

Investitionen	Performance Standards der Internationalen Finanz-Corporation  Grundsätze für verantwortungsbewusstes Investment	Äquator-Prinzipien		
Elektroindustrie		Electronic Industry Code of Conduct (EICC)		
Forstwirtschaft		Verhaltenskodex des Verbands der Europäischen Papierindustrie (CEPI)	Prinzipien und Kriterien des Forest Stewardship Council (FSC)  ISO 14061: Informationen zur Unterstützung der Forstwirtschaft in der Anwendung der Umweltmanagementsystem-Normen ISO 14001 und ISO 14004	
Fischerei			Umweltstandard des Marine Stewardship Council (MSC)	
Öl und Gas		Richtlinien für die Ermittlung der Treibhausgasemissionen des Verbands für Umwelterhaltung der Internationalen Erdölindustrie (IPIECA)		
Spielzeug		CARE-Initiative des Internationalen Rats d. Spielzeugindustrie (ICTI)		

## **ANHANG 7 REFERENZMATERIAL ZU CSR-RELEVANTEN INSTRUMENTEN UND INITIATIVEN**

### ***Hilfreiches Material zum Vergleich staatlich vereinbarter und anerkannter Initiativen und Instrumente***

Global Compact/GRI, Verbindungen schaffen: Die GRI-Leitlinien und die Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact, 2007.

GRI, Synergies between the OECD Guidelines for Multinational Enterprises (MNEs) and the GRI 2002 Sustainability Reporting Guidelines, 2004.

ILO, International Instruments and Corporate Social Responsibility. A Booklet to Accompany the Training Programme the Labour Dimension of CSR: from Principles to Practice, 2007.

OECD, "The OECD Guidelines and other Corporate Responsibility Instruments. A Comparison", in *Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD, 2001.

OECD, The UN Global Compact and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Complementarities and Distinctive Features, in *Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2005.

OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises and the Equator Principles – Similarities, Differences and Synergies, in *Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2007.

OECD, The UN Principles for Responsible Investment and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Complementarities and Distinctive Contributions, in *Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2007.

### ***Nützliche Fachliteratur zu Initiativen und Instrumenten***

Bohman, Anna und Minter, Graham, International Initiatives to Promote Responsible Business: Confusion or Coherence? International Business Leaders Forum, 2007.

Cragg, Wesley, Ethics Codes, Corporations and the Challenge of Globalization, 2005.

Goel, Ran, Guide to Instruments of Corporate Responsibility: An overview of 16 tools for labour fund trustees, 2005.

Europäische Kommission, ABC of the main instruments of Corporate Social Responsibility, 2004.

IFC, International Finance Corporation's Guidance Notes: Performance on Social and Environmental Sustainability, 2007.

ILO Governing Body discussion paper, InFocus Initiative on Corporate Social Responsibility (CSR), 2005.

ILO, The promotion of sustainable enterprises, 2007.

KPMG/University of Amsterdam International Survey of Corporate Responsibility Reporting, 2005.

McKague, Kevin und Cragg, Wesley, Compendium of Ethics Codes and Instruments of Corporate Responsibility, 2007.

Leipziger, Deborah, The Corporate Responsibility Code Book, 2003.

Webb, Kernaghan (Hrsg.), Voluntary Codes: Private Governance, the Public Interest and Innovation, 2004.

OECD, Corporate Responsibility: Private Initiatives and Public Goals, OECD, 2001.

OECD, Umwelt und OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen: Betriebliche Instrumente und Konzepte, 2005.

OECD, Policies for Promoting Responsible Business Conduct, in *Policy Framework for Investment: A Review of Good Practices*, 2006.

OECD, Kapitel 7: Policies for Promoting Responsible Business Conduct, in *Policy Framework for Investment*, 2006.

Vereinte Nationen, Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts, Report of the Special Representative of the Secretary-General, 2007.

Vereinte Nationen, Menschenrechtsrat, Promotion and Protection of All Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development, Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General, 2008.