

› Instrumente zum Thema

- **Der Nachhaltigkeits-Check – Die Sicherung des langfristigen Unternehmensbestandes durch Corporate Social Responsibility**
Mit diesem CSR-Check wollen die Initiatoren vor allem kleinen und mittleren Unternehmen ein praktisches Instrument zur Einführung einer Nachhaltigkeitsstrategie zur Verfügung stellen. Herausgegeben wird der Check von der Universität Bremen und der RKW GmbH im Rahmen der „initiative umweltunternehmen“.
- **Tipps und Tricks für Berater: Soziale Verantwortung in kleinen und mittleren Unternehmen**
Ein von der CSR-Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) empfohlener Ratgeber zur CSR-Beratung.
- **„Die DIN ISO 26000 – Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen“**
Der Leitfaden des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist eine Einführung in die Ziele, und Inhalte der Norm

Corporate Social Responsibility (CSR)



› Die Bedeutung des demografischen Wandels für das Thema Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) sind Handlungen und Maßnahmen zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen. Für viele Beschäftigte ist gesellschaftlich verantwortliches Handeln ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen. Ein glaubwürdiges CSR ist für

Unternehmen also nicht nur aus Gründen der wirtschaftlichen Ethik bedeutsam, sondern gewinnt auch im demografischen Wandel für jeden Einzelnen an Bedeutung.

In der Beratung sollten die Verbindungen zur demografischen Entwicklung aufgezeigt werden. CSR kann die Arbeit-

geberattraktivität steigern und somit die Beschäftigten an das Unternehmen binden und gleichzeitig ein Vorteil bei der Gewinnung neuer Beschäftigter sein. Alle oben aufgeführten Handlungsfelder können dabei offensiv dargestellt und somit auch für die Personalbindung und -gewinnung eingesetzt werden.

› Hintergrund zum Thema CSR

Die wesentlichen Prinzipien des CSR, die für viele Beschäftigte zunehmend wichtig werden, sind Verantwortung, ethisches Verhalten und Transparenz.

Verantwortung: Ein Unternehmen ist bereit, die Verantwortung für mögliche Auswirkungen seiner Tätigkeit auf den Betrieb und sein Umfeld zu übernehmen und darüber Rechenschaft abzulegen. Verantwortliches Handeln eines Unternehmens steigert Ansehen und Glaubwürdigkeit.

Ethisches Verhalten: Alle Entscheidungen eines Unternehmens werden auf ehrliche, faire und verlässliche Art getroffen und ausgeführt. Das beinhaltet auch keine Vorteilsnahme und Beachtung aller rechtlichen Vorgaben. Dies betrifft die wirtschaftliche Seite des Unternehmens genauso wie die Sorge für Menschen und Umwelt. Ethisches Verhalten wird

in hohem Maße durch die persönlichen Wertvorstellungen des Unternehmers und seine Auffassung von Verantwortung geprägt.

Transparenz: Ein Unternehmen informiert über Entscheidungen und Aktivitäten zu wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und umweltrelevanten Aspekten der Geschäftstätigkeit. Dazu gehören auch Informationen über die Herstellungsweise von Produkten, über Arbeitsbedingungen, über Ressourcenverbrauch, Bedingungen der Produktion und der Zulieferkette sowie Verbraucherinformationen.

CSR ist nicht der schnelle Weg zum Geschäftserfolg, sondern eine Investition, die sich längerfristig auszahlt.

Ein Unternehmen kann aus seinem gesellschaftlich verantwortlichen Verhalten folgenden Nutzen ziehen:

- größere Motivation und höhere Produktivität der Beschäftigten
- ein besserer Ruf, größeres Vertrauen und mehr Wertschätzung bei Kunden, Lieferanten, Nachbarn, die Region sowie bei vorhandenen und potenziellen Beschäftigten

CSR wird oft dann zu einem **schwierigen Thema**, wenn Unternehmen Produktionsstätten in Schwellen- und Entwicklungsländern aufbauen und betreiben – zum Beispiel aufgrund von Korruption, Kinderarbeit, eingeschränkter Gewerkschaftsfreiheit sowie fehlenden Arbeits- und Umweltschutzregulierungen.

Die Grundprinzipien des CSR sind in der DIN ISO 26000 „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen“ beschrieben, sowie in der Variante des ZDH für Kleinbetriebe zu finden.

› Maßnahmen und Beratungsthemen

Die Bandbreite an CSR-Handlungsfeldern lässt sich in vier Bereiche aufteilen:

CSR-Handlungsfelder			
Markt	Umwelt	Arbeitsplatz	Gemeinsatz
<ul style="list-style-type: none"> • Standards • Produktsicherheit • Transparenz • Menschenrechte • Faire Zulieferkette • Anti-Korruption 	<ul style="list-style-type: none"> • Umweltschutz • Nachhaltiger Ressourceneinsatz • Umweltgerechte Entsorgung • Klimaschutz 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsstandards • Sicherheit und Gesundheit • Soziale Fürsorge • Personalentwicklung • Sozialer Dialog 	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffen von Arbeitsplätzen • Verhalten gegenüber Nachbarn/Behörden • Regionales Engagement • Ehrenamtliche Tätigkeit
Ökonomie	Ökologie	Soziales	

Maßnahmen zu CSR-Handlungsfeldern – Beispiele

Markt	Umwelt	Arbeitsplatz	Gemeinsatz
<p>Standards</p> <ul style="list-style-type: none"> › Einhaltung der Rechtsvorschriften › Achtung internationaler Verhaltensstandards <p>Produktsicherheit</p> <ul style="list-style-type: none"> › Nur solche Produkte und Dienstleistungen anbieten, die beim Ver- und Gebrauch sicher sind und deren Nutzung kein unzumutbares Risiko in sich birgt <p>Verhältnis zu Kunden</p> <ul style="list-style-type: none"> › Präzise und klare, nicht irreführende Produktinformationen › Wirksame Behandlung von Beschwerden › Schlichtungsverfahren › Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten › Konsumentenaufklärung, damit diese u. a. die sozialen und ökologischen Folgen ihres Kaufverhaltens abschätzen können <p>Transparenz</p> <ul style="list-style-type: none"> › Regelmäßige Informationen über Tätigkeit, Struktur, Finanzlage, Eigentumsverhältnisse, Geschäftsergebnisse und Governance › Keine wettbewerbswidrigen Absprachen <p>Menschenrechte</p> <ul style="list-style-type: none"> › Die grundlegenden Werte sind beschrieben und werden eingehalten – wie Ehrlichkeit, Gerechtigkeit, Würde des Menschen, Fairness, Wertschätzung, keine Diskriminierung Chancengleichheit, Gleichbehandlung <p>Faire Zulieferkette</p> <ul style="list-style-type: none"> › Keine Zwangsarbeit und Gefängnisarbeit › Keine Kinderarbeit › Einhaltung von Arbeitsschutznormen › Organisations- und Vereinigungsfreiheit › Kaufen von fair gehandelten Produkten <p>Anti-Korruption</p> <ul style="list-style-type: none"> › Keine Zahlungen an Amtsträger und an Arbeitnehmer von Geschäftspartnern › Keine illegalen Spenden 	<p>Umweltschutz</p> <ul style="list-style-type: none"> › Umweltschutz in Betriebsorganisation integrieren › Umweltschutzmanagementsystem › Information der Öffentlichkeit und der Beschäftigten über mögliche Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Umwelt › Kontinuierliche Verbesserung der Leistungen im Umweltschutz <p>Nachhaltiger Ressourceneinsatz</p> <ul style="list-style-type: none"> › Analysen und Maßnahmeplan zum Ressourcenverbrauch (Wasser, Heizung, Beleuchtung, Strom) › Kriterien und Verfahren für ökologisches Verhalten und Maßnahmen bei der Produktions-/Leistungserstellung (zum Beispiel Reste von Rohstoffen, Zusatzstoffen oder Abfallmaterialien; Reinigungsprodukte) › Nichterneuerbare Ressourcen durch erneuerbare ersetzen › Konzept und Maßnahmen um die natürlichen Lebensräume und die verschiedenen Funktionen und Leistungen der Ökosysteme zu schützen <p>Umweltgerechte Entsorgung</p> <ul style="list-style-type: none"> › Konzept und Maßnahmen für Abfallentsorgung › Konzept und Maßnahmen für Entsorgung von Schadstoffen und gefährlichen Chemikalien › Konzept und Maßnahmen für Recycling <p>Klimaschutz</p> <ul style="list-style-type: none"> › Auswahl ökologischer Fortbewegungsmittel › Konkrete Maßnahmen zur Vermeidung von CO₂-Ausstoß 	<p>Arbeitsstandards</p> <ul style="list-style-type: none"> › Einhaltung des Arbeits- und Arbeitsschutzrecht › Einhaltung der Tarifverträge <p>Sicherheit und Gesundheit</p> <ul style="list-style-type: none"> › Arbeitsschutz in Betriebsorganisation integrieren › Arbeitsschutzmanagementsystem › Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen › Beschaffung sicherer Arbeitsmittel › Anpassen des beruflichen Umfeldes an die physiologischen und psychologischen Voraussetzungen der Beschäftigten › Einsatz von Arbeitsstoffen, die nicht die Gesundheit schädigen › Schutzmaßnahmen festlegen, umsetzen und kontrollieren › Kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes <p>Soziale Fürsorge</p> <ul style="list-style-type: none"> › Mutter- und Jugendschutz › angemessene Arbeitszeiten › Existenzsichernde Löhne › Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung › Vermeidung willkürlicher Entlassungen › Beschäftigung von benachteiligten Menschen (wie Langzeitarbeitslose, Behinderte) › Barrierefreie Verkehrswege und Arbeitsplätze <p>Personalentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> › Menschliche Fähigkeiten und Fertigkeiten fördern › Fort- und Weiterbildung › Vielfältigkeit fördern › Work Life Balance ermöglichen <p>Sozialer Dialog</p> <ul style="list-style-type: none"> › Beschäftigte einbeziehen und ihre Erfahrungen nutzen › Konfliktregelungen › Mitbestimmung 	<p>Schaffen von Arbeitsplätzen</p> <ul style="list-style-type: none"> › Durch Schaffen von Arbeitsplätzen und dem Aufbau von Kompetenzen zur Bekämpfung von Armut und zur Entwicklung der Gesellschaft beitragen › Ausbildungsplätze für Jugendliche oder benachteiligte Gruppen schaffen <p>Verhalten gegenüber Nachbarn/Behörden</p> <ul style="list-style-type: none"> › Offenes Ansprechen strittiger Angelegenheiten gegenüber Nachbarn und Kommune (zum Beispiel Lärm, Abfälle, Fahrzeuge, blockierte Wege) › Transparente Beziehungen zu lokalen Behördenvertretern pflegen – frei von Bestechlichkeit <p>Regionales Engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> › Kooperation mit anderen Unternehmen, um verantwortliches Verhalten zu fördern › Mitarbeit in regionalen Netzwerken zur Arbeitsqualität › Lokale Beschaffung › Sport-, Kunstsponsorship, Spenden <p>Ehrenamtliche Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> › Förderung des Engagements der Beschäftigten in Vereinen › Engagement bei Innungen und Verbänden › Unterstützung gemeinsamer Aktivitäten zur Qualität der eigenen Branche
Ökonomie	Ökologie	Soziales	

Die Maßnahmen auch den Beschäftigten, Kunden und der Öffentlichkeit mitteilen und bewusst machen.

Ein Unternehmen kann seine gesellschaftliche Verantwortung, seine Grundsätze sowie seine konkreten Maßnahmen dokumentieren. Kleine Unternehmen sollten sich dabei aus den oben dargestellten Handlungsfeldern nur wenige Punkte

auswählen und diese mit konkreten Maßnahmen füllen – siehe Tabelle. Die Beschäftigten können einbezogen werden und auf die Grundsätze und Maßnahmen verpflichtet werden (zum Beispiel Zielvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen,

Leitbild). Diese Maßnahmen sind nach innen und außen zu kommunizieren.

Die Tabelle „Maßnahmen zu CSR-Handlungsfeldern – Beispiele“ führt mögliche CSR-Maßnahmen auf.

› Einstieg in das Thema CSR und demografischer Wandel

Themen, die zum Einstieg in das Thema helfen können – auch die Maßnahmen der Tabelle berücksichtigen:

- Beschreibung der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens mit konkreten Maßnahmen
 - › Art der Produktsicherheit und der Verbraucherinformation
 - › Faire Behandlung der Beschäftigten und der Zulieferer
 - › Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern
 - › Beitrag des Unternehmens zum Umweltschutz

- › Qualität des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung im Unternehmen
- › Qualität der Personalentwicklung
- › Engagement in der Region, Sponsoring von sozialen Projekten
- › Unterstützung der Beschäftigten beim sozialen Engagement
- Bedeutung der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens für den Zustand/die Wahrnehmung der Gesellschaft
- Bedeutung der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens in der

Darstellung gegen über den Beschäftigten

- Bedeutung der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens in der Außendarstellung für
 - › die Kunden
 - › die potenziellen Beschäftigten
 - › die Zulieferer
 - › das gesellschaftliche Umfeld/die Region

› Vertiefende Beratung zum Thema CSR

Folgende Beratergruppen können zu folgenden Themen helfen:

- **Innungs-, Kammer- und Verbandsberater** können die Führungskräfte über Rekrutierung – auch Auslandsrekrutierung – beraten sowie über räumliche Anpassungen und Umbaumaßnahmen sowie deren öffentliche Förderung informieren.
- **Berater des Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit** beraten Unternehmen im Hinblick auf die Einstellung besonderer Personengruppen, wie zum Beispiel Menschen mit Behinderungen oder ausländischen Fachkräften – von der Personalgewinnung über die Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu Fördermöglichkeiten.
- **Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger** können beraten zu den Themen alters- und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsförderung, barrierefreie Zugänge zum Arbeitsplatz, behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsanweisungen/Betriebsanweisungen in Muttersprache.

■ **Präventionsberater der Krankenkassen** können die Führungskräfte zu Aspekten der Gesundheitsförderung und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beraten.

■ **Personal- und Unternehmensberater** können die Führungskräfte zu folgenden Themen beraten: Personalentwicklung, Personalstrategie, flexible Arbeitszeitgestaltung, lebensphasenorientierte Personalentwicklung, Arbeitszeitmodelle, Arbeitsfähigkeit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

■ Die zertifizierten **DEx-Berater** beraten Unternehmen und Führungskräfte – neben der Erstberatung – je nach dem Beratungsfeld, aus dem sie kommen, zu allen Bereichen von Chancengleichheit und Diversity.

☛ *Siehe Factsheets mit den Beiträgen der spezifischen Beratungsfelder zum demografischen Wandel*

Die Beratungsangebote können innerhalb der Beratungsfelder regional und von Anbieter zu Anbieter sehr unterschiedlich sein.