

Modul 2 - Session 2: Engagement für Corporate Social Responsibility (CSR)

**Definition, konzeptioneller Rahmen, Motive, Rolle des
Personalmanagements**

Prof. Dr. Bettina Siecke

**p2.2.1p Basierend auf Entwürfen von Filiz Keser Aschenberger, Monika
Petermandl, Klausjürgen Heinrich**

Überblick über Session 2

Das Ziel:

Am Ende dieser Session sind Sie in der Lage,

- die gemeinsame soziale Verantwortung als einen Treiber in unserer Gesellschaft zu erklären
- Die Rolle von Professionellen Berater*innen in der Personalarbeit bezüglich der CSR zu erklären
- Beispiele von erfolgreichen Aktivitäten der sozialen Verantwortung zu beschreiben

Überblick über Session 2

Die Themen

- Konzeptioneller Rahmen
- Rolle des Kontextes
- Motivation für CSR
- Auswirkung auf die Rolle der Akteure der Personalarbeit durch CSR
- Bereiche des Personalmanagements als Beiträge zum CSR
- Globale und Europäische Prinzipien und Richtlinien
- Beispiele guter Praxis

Konzeptioneller Rahmen

Geschichte

CSR ist kein neues Thema

- Howard R. Bowen bekräftigte 1953, dass die Gegenstandsbereiche der sozialen Verantwortung "become not only acceptable in leading business circles, but even fashionable" (p. 44). (Gond et al., 2011)

Konzeptioneller Rahmen

Geschichte

- **Über die letzten zwei Dekaden ist das Interesse an CSR beständig angewachsen. Dies ist das Ergebnis von drei zusammenhängenden Entwicklungen:**
 - **Erstens:** Politische Veränderungen haben zu einer relativen Erosion der Macht von nationalen Regierungen in industrialisierten Ländern geführt.
 - **Zweitens:** Die zivile Gesellschaft in industrialisierten Ländern hat in den letzten Dekaden wichtige Veränderungen erlebt. Dadurch ist ein wachsendes Bewusstsein für Umweltprobleme und bestehende soziale Ungleichheit entstanden, die oft durch Kampagnenaktivitäten von Aktivistengruppen ausgelöst wurden.
 - **Drittens:** Wir sehen im wirtschaftlichen Bereich eine wachsende Mobilität von Konzernen und eine wachsende Bedeutung von finanziellen Märkten für den ökonomischen Erfolg.
 - Vergrößert durch den Mediendruck und Fortschritte in der Informationstechnologie, haben diese drei Entwicklungen die Erwartungen erhöht, dass Unternehmen – aufgrund ihrer wachsenden wirtschaftlichen Rolle in der Gesellschaft – auch eine herausragende soziale Rolle spielen sollten (Preuss et al, 2009, S. 955)

Konzeptioneller Rahmen

- **Wien kann CSR am besten verstanden werden: als**
 - Ideologie, Strategie, Anwendung oder Prozess?
 - Unternehmensfreigiebigkeit, weiche Regulation, Öffentlichkeitsarbeit, Unternehmensverantwortung, Unternehmenshegemonie?
- **CSR ist ein amorphes, angefochtenes und dynamisches Phänomen**
- Seine Definition variiert bezüglich Zeit, Region, Land und Kultur sowie Typen von Organisationen.
- CSR überlappt mit anderen Konzepten die die Beziehung zwischen Unternehmen und der Gesellschaft beschreiben wie Unternehmens-Ethik, Unternehmens-Nachhaltigkeit.

(Voegtlin & Greenwood, 2015)

Konzeptioneller Rahmen

- Um verschiedene Ansätze von CSR unterscheiden zu können, müssen gründungsbezogene Fragen betrachtet werden :
 - Was ist der Zweck/das Ziel des Unternehmens?
 - Gegenüber wem ist das Unternehmen verantwortlich?
 - Was ist die Rolle des Unternehmens bezüglich der Gesellschaft?
 - Was ist die Position der Interessenvertreter?
 - Und was ist die Rolle der Regierung/Kontrolle

(Voegtlin & Greenwood, 2015)

Konzeptioneller Rahmen

Definitionen

- Corporate Social Responsibility (CSR) ist ein Dachbegriff um zu beschreiben, wie (große und kleine) Geschäftsunternehmen **soziale, umweltbezogene und ethische Verpflichtungen**, zu denen sie in ihren Kerngeschäftsstrategien verpflichtet sind, in Strukturen und Prozeduren innerhalb und kreuzweise über Abteilungen, Funktionen und Wertketten **in Zusammenarbeit mit relevanten Interessenvertretern integrieren**.
- Es geht nicht mehr darum, **wie das Geld ausgegeben wird, sondern wie es gemacht wird** (Wickert & Risi, 2019, p. 1).

Konzeptioneller Rahmen

Definition des EU Green Paper

- CSR ist ein Konzept, womit Betriebe soziale und Umweltbelange in ihren Geschäftsarbeitsweisen und in ihren Interaktionen mit ihren Interessensvertretern auf einer freiwilligen Basis integrieren (Green Paper, Commission of the European Communities, 2001, S. 6).
- CSR liefert die Grundlagen für einen integrierten Ansatz, der wirtschaftliche, ökologische und soziale Interessen zu ihrem gegenseitigen Nutzen vereint.
- CSR eröffnet einen Weg, um Veränderung zu managen und soziale Entwicklung und verbesserten Wettbewerb in Übereinstimmung zu bringen.
- Sozial verantwortlich zu sein bedeutet nicht nur, völlig legale Erwartungen zu erfüllen, sondern auch darüber hinausgehend "mehr" zu investieren in Humankapital, die Umwelt in Beziehungen mit Interessensvertretern.

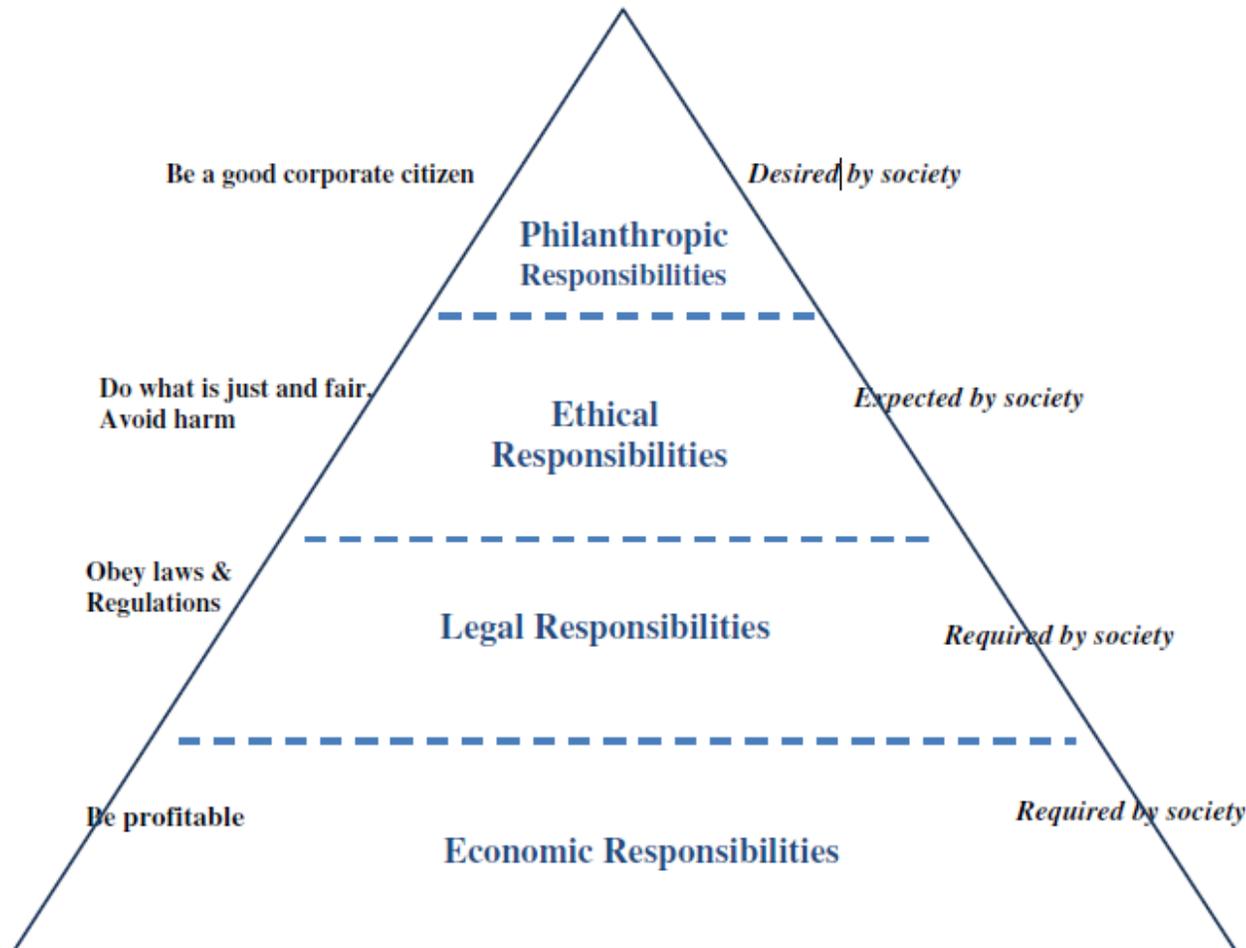


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Konzeptioneller Rahmen

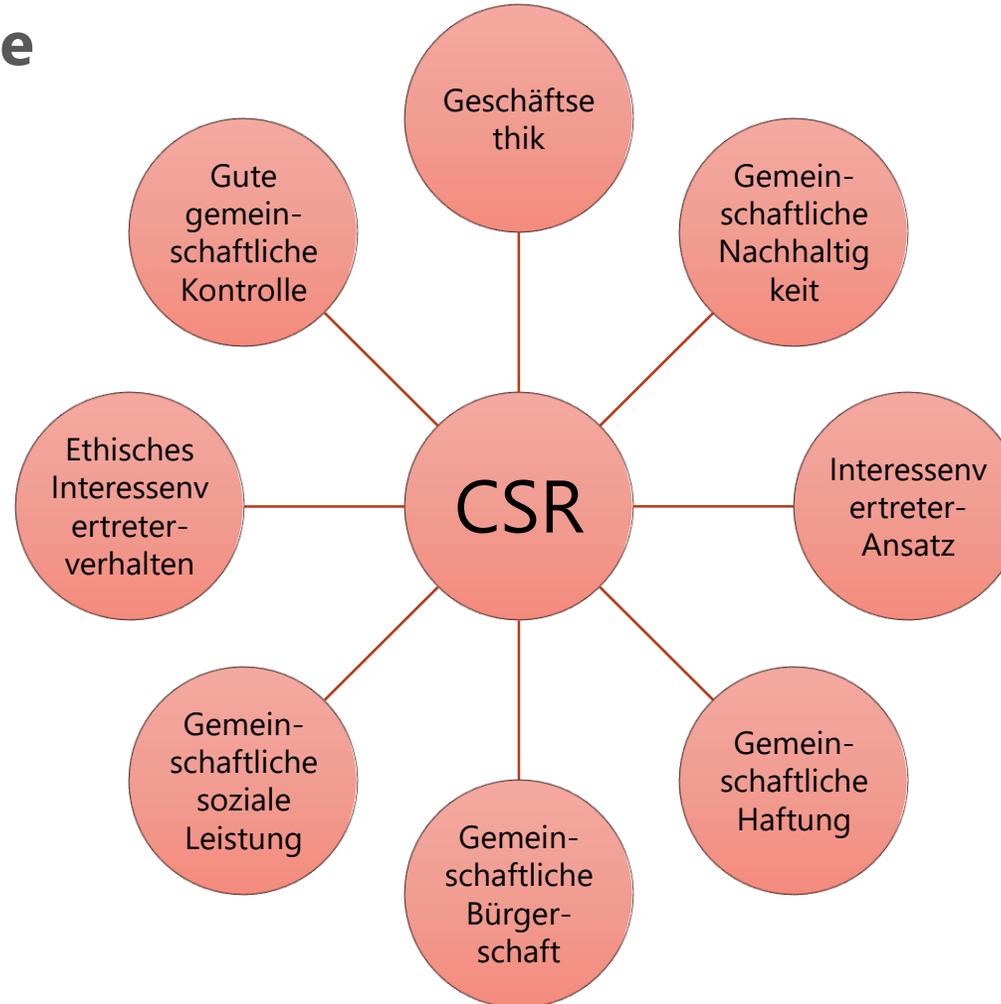
Die Pyramide des CSR (Carroll, 1979)

“Corporate social responsibility encompasses the economic, legal, ethical, and discretionary (philanthropic) expectations that society has of organizations at a given point in time” (Carroll, 2016, p. 2).



Konzeptioneller Rahmen

- Ähnliche Konzepte



Rolle des Kontextes

Kontext-Bereiche: CSR und der institutionelle Kontext eines Unternehmens (Korporation)

- Matten & Moon (2008) entwickelten ein Modell, das auf der Interaktion der folgenden Elemente basiert:
 - **Nationaler Kontext**
 - Politisches System
 - Finanzielles System
 - Bildungs- und Beschäftigungssystem
 - Kulturelles System
 - **Das Unternehmen (Corporation)**
 - Natur des Unternehmens
 - Organisation von Marktprozessen
 - Kontroll- und Koordinationssysteme

Rolle des Kontextes

Kontext-Bereiche:

- CSR-Themen in amerikanischen und europäischen Kontexten (Beispiele) (Matten & Moon, 2008)

	American Context	European Context
Economic responsibilities	Corporate policies with regard to “good corporate governance”, “remuneration” or “consumer protection”	Legal framework, codifying corporate constitution (“Betriebsverfassungsgesetz”), the 35h-week, minimum wage legislation or lengthy and elaborate legislation for developing and testing pharmaceuticals
Legal responsibilities	Relatively low level of legal obligations on business	Relatively high levels of legislation on business activity
Ethical responsibilities	Corporate policies with regard to local communities	High level of taxation in connection with high level of welfare state provision of local public services
Philanthropic responsibilities	Corporate initiatives to sponsor art, culture or fund university education	High level of taxation sees governments as the prime provider of culture, education etc.

Motive für CSR

- **Zwei Hauptmotive**
 - Ethische Motive (intrinsisch)
 - Instrumentelle Motive (extrinsisch)

Motive für CSR

- **Ethische Motive (intrinsisch)**

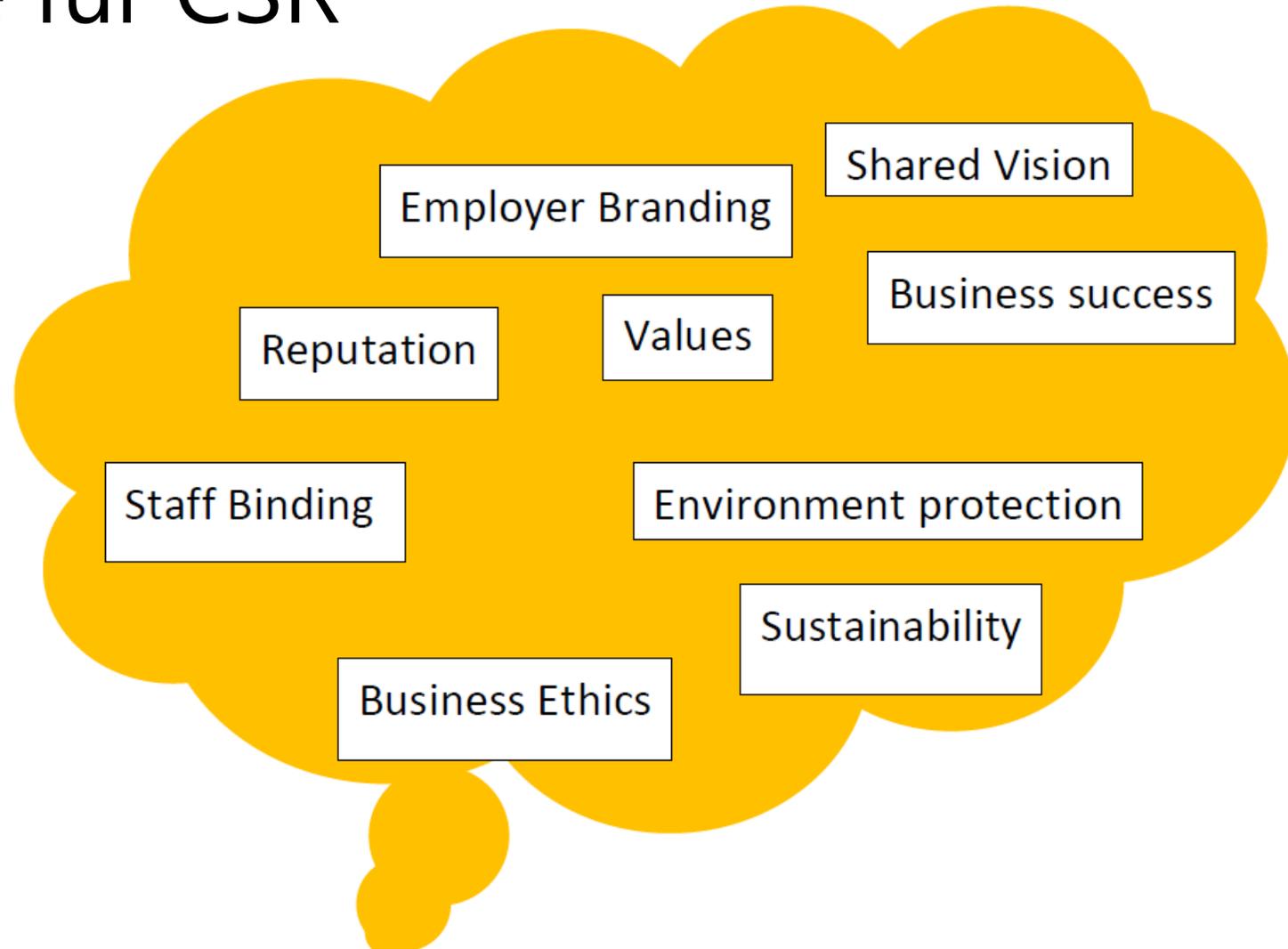
- Förderung von sozialer Innovation, Zusammenhalt (Kohäsion), Inklusion und Nachhaltigkeit

Motive für CSR

- **Instrumentelle Motive (extrinsisch)**

- Um Talente anzulocken, erhöhtes Mitarbeiterengagement, Motivation und Befriedigung und den Austritt von Mitarbeitern zu reduzieren, alles was letztlich zu Arbeitsleistung und Produktivität beiträgt.
- Um Vertrauen und Unterstützung von Konsumenten und Investoren in Produkte und Marken zu verbessern. Dies ermöglicht eine positive Reputation, erhöhte Verkäufe und die Fähigkeit, einen Preisaufschlag zu berechnen für soziale Verantwortung und nachhaltige Produkte.
- Um Kosten zu reduzieren. Zum Beispiel führt die Implementierung von ökonomisch effizienten oder Recycling-Maßnahmen zur Einsparung von Energie, Abfall und genutzten Rohmaterialien.
- Um ein effektiveres Management von Umweltrisiken und sozialen Risiken zu erreichen
- Um zur Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens beizutragen

Motive für CSR



Einfluss von sozialer Verantwortung

Die Leistung eines Unternehmens bezüglich der sozialen Verantwortung kann, neben anderen Faktoren, Einfluss haben auf:

- Wettbewerbsvorteile
- Ansehen
- Die Fähigkeit, Arbeitskräfte, Mitglieder, Kunden, Klienten und Nutzer anzuziehen oder zu halten
- Die Aufrechterhaltung von Moral, Bindung und Produktivität der Beschäftigten
- Die Wahrnehmung von Investoren, Eigentümern, Stiftern, Sponsoren und der finanziellen Gemeinschaft
- Beziehungen mit Unternehmen, Regierungen, den Medien, Zulieferern, Fachkollegen, Kunden und der Gemeinschaft, in der das Unternehmen arbeitet (ISO 26000)

Es gibt keinen starken Beweis für die Beziehung von erhöhtem Profit und CSR.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CSR & Personalmanagement-Beziehungen

Trends in der CSR–HRM Forschung mit Bezug auf CSR und Personalmanagement - Beziehungen. Voegtlin & Greenwood (2016)

CSR und HRM –Beziehungen	Besonderheiten
HRM als Bestandteil des CSR CSR als Forschungsfokus	HRM als Vorgänger von CSR "Humanressourcen" (d.h. Beschäftigte) und Human Resource Management als CSR in der Organisation ermöglichend HRM als Unterkategorie von CSR HRM ist einer von vielen Faktoren im CSR.
CSR als Bestandteil des HRM HRM also Forschungsfokus	CSR als „effektives“ HRM ermöglichend CSR wird genutzt, um HRM Ziele zu erreichen (z.B.. Verbesserung in der Rekrutierung, Abfedern von regulativen Eingriffen). CSR als „verantwortungsvolles“ HRM ermöglichend CSR wird als Mittel angesehen, eine verantwortliche Mitarbeiterführung sicherzustellen
CSR und HRM als voneinander abhängig Sowohl CSR als auch HRM als Forschungsfokus	CSR und HRM koexistieren, überschneiden sich aber nicht CSR und HRM werden beide als relevante Themen gesehen und parallel diskutiert (z.B. beide als Variablen in Erklärung eines Dritten). CSR und HRM in Interaktion CSR–HRM als komplexes und facettenreiches interaktives Phänomen. Beschäftigte, Arbeitnehmervertreter*innen und Führungskräfte sind Akteure in Netzwerken die viele Stakeholder und Institutionen involvieren.

Implikationen für das Personalmanagement

- Personalarbeit ist der Schlüssel für erfolgreiche Entfaltung und Implementierung von CSR
- Personalmanagement kann potentiell einen vielversprechenden Geschäftsrahmen bieten, der betriebliche Anstrengungen bezüglich der Übersetzung von CSR-Strategien in praktische betriebliche Handlungen und Ergebnisse, besonders innerhalb der betrieblichen Lebenswelt unterstützt.
- Auf Firmenniveau beziehen sozial verantwortliche Praktiken vor allem Beschäftigte mit ein und verknüpfen dabei Themen wie Investitionen in Humankapital, Gesundheit und Sicherheit und Management-Veränderung (Grünbuch).
- Der Aufstieg von CSR hat signifikante Wirkungen auf Praktiken des Personalmanagements. Die Rolle des Personalmanagements ist überflutet von CSR-bezogenen Aufgaben, angefangen bei beispielsweise der Berücksichtigung ethischer Standards bis hin zur Beschäftigung mit wichtigen Interessenvertretern, durch die Arbeitnehmer zu sozialer Mitwirkung in Form von Ehrenämtern motiviert werden

(Preuss et al., 2009)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Rolle von Personalarbeit im CSR

- **Strategisches Personalarbeits-Partnerschaftsmodell** (Jamali et al. 2015, p. 130)



Bereiche von Mitwirkungen

HRM's Bereiche und ihre Beiträge zu CSR	Rollen
Hilfreich, um CSR zu definieren und umzusetzen	Strategischer Partner
Hilfreich, um Wechsel zum CSR einzuleiten	Change Agent
Hilfreich, um Arbeitnehmereinbezug zu erhöhen	Arbeitnehmer- Vorkämpfer
Hilfreich, um CSR effizient umzusetzen	Administrativer Experte

Quelle: Jamali et al., 2015, p. 135

Bereiche von Mitwirkungen

- **Als strategischer Partner :**

Hilfreich, um CSR zu definieren und umzusetzen

- Beiträge zu einer Entwicklung des CSR
- Vorschläge zu CSR-Aufgabenbereichen aus dem Blickwinkel des Personalmanagements
- Integration von CSR in die Aufgaben und Funktionen des Personalmanagements
- Entwicklung von Plänen, um Informationen über CSR-Orientierungen aus der Perspektive von Interessensvertretern zu bekommen mit speziellem Fokus auf Beschäftigte

Bereiche von Mitwirkungen

- **Als Veränderungsberater (Change Agent)**

Hilfreich, um den Wechsel zum CSR einzuleiten

- Verstehen, wie CSR andere Interessensvertreter beeinflusst (Kunden, Investoren, Gemeinde)
- Anwachsende Sensitivität von Beschäftigten und Bereitschaft, sich auf den Wechsel zur Gründung von CSR einzulassen
- Initiativen einführen, die CSR-Ziele fördern und Widerstände gegenüber Veränderungen und anderen Barrieren überwinden
- Erhöhung des Bewusstseins von Managern gegenüber dem CSR-Wandel durch Training und Entwicklung

Bereiche von Mitwirkungen

• Als Beschäftigten-Vorkämpfer

Hilfreich, um den Einbezug von Beschäftigten zu erhöhen

- Erhöhung von Engagement und Motivation von Beschäftigten für CSR
- Gemeinsame Nutzung und Kommunikation der Werte von CSR gegenüber Beschäftigten ab den frühen Rekrutierungsphasen bis zum Leistungsmanagement als Kompensation und Belohnung bei Rückzugsplänen
- Erhöhung der Bildung und Bewusstsein gegenüber CSR bei Beschäftigten
- Beschaffung von Initiativen, die Beschäftigten helfen, der Gemeinschaft zu dienen wie beispielsweise soziale Ehrenamt-Programme
- Erfassen von Informationen von Beschäftigten mit Bezug zum CSR
- Feiern von erfolgreichen CSR-Aktivitäten mit Beschäftigten
- Konzipieren und Implementieren von Beschäftigten-Verhaltensregeln

Bereiche von Mitwirkungen

- **Als administrativer Experte**

Hilfreich, um CSR effektiv umzusetzen

- Setzen von Leistungsindikatoren und Monitoring-Ergebnissen des CSR gegenüber den Leistungszielen des Personalmanagementsystems
- die Beschäftigung mit sozialen und gesetzlichen Themen, die mit CSR-Praktiken zusammenhängen, die in einer Personalmanagement-Perspektive anwendbar waren und von der Expertise und den Fähigkeiten des Personalmanagements abhängen
- Messung und Berichterstattung zur Leistung von CSR und Reingewinn-Abrechnung durch Personalmanagement-Instrumente und Beurteilungsinstrumente
- Messung und Berichterstattung zu den Kennzahlen von Humankapital wie zum Beispiel Fluktuation, Gesundheit und Sicherheit, Mitarbeiterentwicklung und Diversität als Teil einer weiteren sozialen Leistungsmessung über die ganze Organisation hinweg

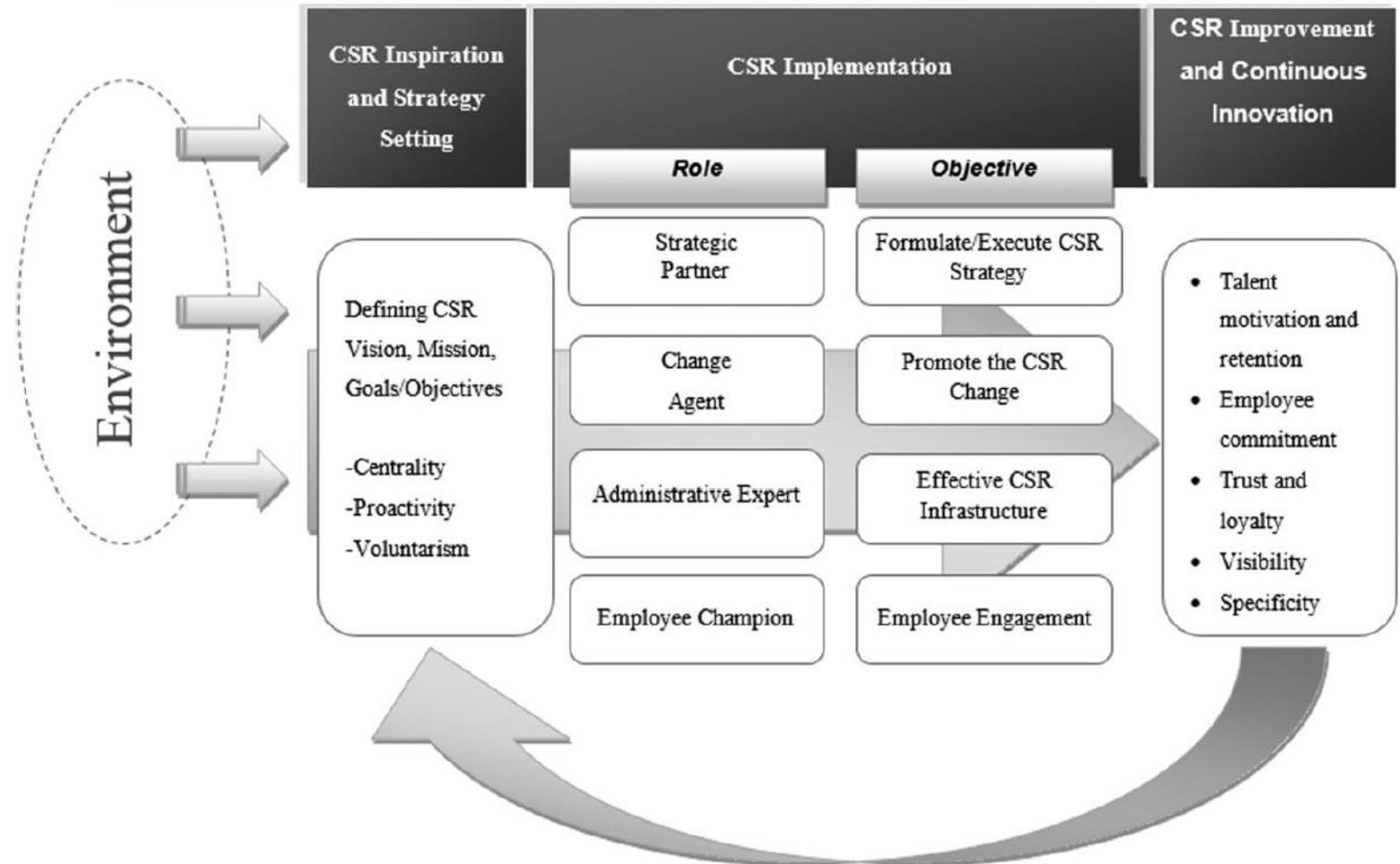
Bereiche von Mitwirkungen

- **Das CSR-HRM Mitwirkungs-Modell**

- Das Modell erfasst die Personalmanagement-Rollen in drei wichtigen Eckpunkten zu einem typischen CSR-Lebenszyklus, und zwar,

- (1) Konzeptions- und Strategiesetzungsphase;
- (2) CSR-Implementation;
- (3) Engagement in Lernen und Verbesserung durch fortlaufende Messung der Ergebnisse

(Jamali et al., 2015, S. 133)



CSR - eingebettet in HRM-Praktiken

- **HRM Praktiken**

- Rekrutierung und Selektion

- Einstellung neuer Mitarbeiter*innen kann dem CSR dienlich sein
 - Überprüfen von Bewerberinnen auf Wissen, Bewusstsein und Verständnis für CSR
 - Einstellung von Bewerber*innen, die zum CSR beitragen können, beispielsweise aufgrund von Erfahrungen aus ehrenamtlicher Arbeit
 - Integration von Fragen und Fallstudien zum CSR in die Vorstellungsgespräche und Auswahlverfahren
 - Integration von Abschnitten zu CSR Aktivitäten in Mitarbeiter*innenhandbücher und Orientierungsprogramme (Jamali et al., 2015)

CSR - eingebettet in HRM-Praktiken

- **HRM-Praktiken**

- Leistungsbeurteilung

- Definition von Leistung nicht allein aufgrund von Erträgen sondern auch aufgrund sozialer Ziele
 - Integration von Dienst an der Allgemeinheit, Teilnahme und Beiträge zu sozialen Initiativen in die Leistungsbeurteilung und Verbindung mit Anreizen, bspw. Bonusse
 - Nachhaltigkeit der CSR bei Mitarbeiter*innen fördern durch CSR Aktionspläne, Motivierung zu mehr CSR bei regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen bzw Performance Evaluation Meetings
 - Beteiligung der Mitarbeiter*innen an der Formulierung der CSR Leistungsindikatoren und an CSR Projekten (Jamali et al., 2015)

CSR - eingebettet in HRM-Praktiken

- **HRM-Praktiken**

- Entlohnung und Entschädigung

- Beschäftigte, deren Verhalten konsistent mit den CSR-Werten ist, sollen motiviert und die Wichtigkeit von CSR in der Organisation soll betont werden
 - Vorbereitung materieller und immaterieller Entlohnungen für die Mitwirkung von Beschäftigten am CSR
 - Vorbereitung von Anreizen, die soziale Ziele fördern
 - Entsprechende Programme sollen mit externen Interessenvertretern kommuniziert werden, um das Ansehen des Unternehmens und seine Markt-Attraktivität zu erhöhen (Jamali et al., 2015)

Globale and EU-Prinzipien und Richtlinien

- **HRM-Praktiken**

- Ausbildung und Entwicklung

- Training und Bewusstseinsbildung für Beschäftigte hinsichtlich CSR, beispielsweise Nachhaltigkeitspraktiken wie grünes Handeln, Recycling etc. sowohl innerhalb wie außerhalb der Organisation
 - Regelmäßige Seminare und Workshops zu CSR, in Verbindung mit Anreizen für Beschäftigte, daran teilzunehmen
 - Trainingsangebote und Kompetenzentwicklung für *alle* Hierarchiestufen
 - Einladung an Nichtregierungsorganisationen, sodass sie ihre Erfahrungen bezüglich gemeinsam durchgeführter CSR-Projekte mit den Beschäftigten teilen können (Jamali et al., 2015)

Global and EU Principles & Guidelines

- **Einige allgemeine Richtlinien**

- EU Grünbuch
- UN Globale Vertrags-Prinzipien
- ISO 26000- Leitlinien für soziale Verantwortung
- OECD- Leitlinien für verantwortungsvolles Wirtschaften

Globale und EU-Prinzipien und Richtlinien

- **Grünbuch (2001): Förderung eines Europäischen Rahmens für Unternehmerische Sozialverantwortung (Corporate Social Responsibility)**
- **Kernthemen:**
 - Corporate Social Responsibility: die interne Dimension
 - 1. Human resources management
 - 2. Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit
 - 3. Anpassung an den Wandel
 - Corporate Social Responsibility: die externe Dimension
 - 1. Gemeinschaften vor Ort
 - 2. Geschäftspartner, Zulieferer, Konsument*innen
 - 3. Menschenrechte
 - 4. Ökologische Verantwortung
 - 5. Nachhaltige Entwicklung
 - Social Responsibility integriertes Management
 - Socially Responsible Investment



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Globale and EU-Prinzipien und Richtlinien

• Personalmanagement im Grün-Buch

- Eine der großen aktuellen Herausforderungen für Unternehmen ist es, qualifizierte Arbeitskräfte anzuziehen und zu halten. Maßnahmen, die von Unternehmen hierzu entwickelt wurden sind beispielsweise:
 - Lebenslanges Lernen,
 - Empowerment von Beschäftigten,
 - Verbesserte Informationsflüsse im gesamten Unternehmen,
 - Verbessertes Gleichgewicht zwischen Arbeit, Familie und Freizeit,
 - Mehr Diversität der Belegschaft, gleiche Bezahlung und Laufbahnperspektiven für Frauen
 - Gewinnbeteiligung und Belegschaftsaktien, sowie
 - Engagement für Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit.
- Verantwortungsvolle Einstellungspraktiken, insbesondere nichtdiskriminierende Praktiken, sollten die Einstellung Angehöriger ethnischer Minderheiten, älterer Menschen, Frauen und Langzeitarbeitsloser und anderer benachteiligter Personengruppen unterstützen.
- Solche Praktiken sind wesentlich um die Ziele der European Employment Strategy Objectives zur Verringerung von Arbeitslosigkeit, Steigerung der Beschäftigungsquote und Bekämpfung sozialer Exklusion zu erreichen.

Globale and EU-Prinzipien und Richtlinien

• **Personalmanagement im Grün-Buch**

- Bezüglich des lebenslangen Lernens kommt Unternehmen eine Schlüsselrolle auf mehreren Ebenen zu:
 - Beitrag zu einer verbesserten Definition von Aus- und Fortbildungsbedarfen durch enge Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren, welche Aus- und Fortbildungsprogramme entwerfen;
 - Unterstützung des Übergangs von Schule zu Beruf, beispielsweise durch die Zurverfügungstellung von Ausbildungsplätzen;
 - Wertschätzung von Lernen, insbesondere durch die Anerkennung informellen Lernens in der Accreditation of Prior and Experiential Learning (APEL); und
 - Sicherung einer lebenslangem Lernen förderlichen Umgebung – für alle Beschäftigten, aber insbesondere für An- und Ungelernte sowie für ältere Beschäftigte.

Globale and EU-Prinzipien und Richtlinien

• Personalmanagement im Grün-Buch

- Praktiken, welche die Qualität der Beschäftigung verbessern könne direkte Gewinnauswirkungen haben durch
 - Gesteigerte Produktivität,
 - Geringere Mitarbeiter*innenfluktuation,
 - Weniger Widerstände gegen Wandel und Innovation,
 - Höhere Qualität und Zuverlässigkeit von Gütern und Dienstleistungen.
- Verbesserte Arbeitsbedingen führen zu einer einsatzbereiteren Belegschaft, in der Mitarbeiter*innen risikobereiter, kreativer und mit mehr Stolz auf ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg arbeiten. All diese Faktoren können zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens führen. Zugleich erfordert die Umsetzung der sozialen Verantwortung der Unternehmen das Engagement der obersten Führungsebene und die Einbeziehung aller Mitarbeiterebenen in einen wechselseitigen Dialog, der ein ständiges Feedback und Anpassungen ermöglicht.

Globale and EU-Prinzipien und Richtlinien

• UN Globale Vertrags-Prinzipien

• **Menschenrechte**

- Prinzip 1: Unternehmen sollten den Schutz der international verkündeten Menschenrechte unterstützen und respektieren und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig werden.

• **Arbeit**

- Prinzip 3: Unternehmen sollten die Vereinigungsfreiheit sowie aufrechterhalten und das Recht auf Tarifverhandlungen wirksam anerkennen;
- Prinzip 4: die Eliminierung aller Formen von unfreiwilliger oder Zwangsarbeit;
- Prinzip 5: die wirksame Abschaffung von Kinderarbeit, und
- Prinzip 6: die Eliminierung arbeits- und berufsbezogener Diskriminierung.

• **Umwelt**

- Prinzip 7: Unternehmen sollten eine vorausschauende Haltung gegenüber ökologischen Herausforderungen einnehmen;
- Prinzip 8: Initiativen zur Förderung größerer ökologischer Verantwortung durchführen und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien befördern.

• **Anti-Korruption**

- Prinzip 10: Unternehmen sollten Korruption in allen ihren Formen, einschließlich Erpressung und Bestechung, entgegenwirken,

Globale and EU-Prinzipien und Richtlinien

- **ISO 26000-Leitlinien für soziale Verantwortung**

- Es ist ein Sprungbrett für Organisationen in öffentlichen und privaten Sektoren, die ISO 26000 implementieren wollen als einen Weg zur Erreichung von Vorteilen bei der Arbeit in sozial verantwortlicher Weise.
 - ISO 26000 bietet bezüglich sozialer Verantwortung Beratung für alle Arten von Organisationen, unabhängig von deren Größe oder Ort:
 1. Begriffe, Benennungen und Definitionen
 2. Hintergrund, Trends und Merkmale
 3. Grundsätze und Praktiken
 4. Kernthemen und -fragen
 5. Integration, Implementierung und Förderung in der gesamten Organisation durch Leitlinien und Praktiken, innerhalb ihrer Einflussphäre.
 6. Identifizierung und Einbeziehung von Stakeholdern
 7. Kommunikation von Beiträgen, Leistung und Information
 - ISO 26000 ist kein Management-Systemstandard. Es beinhaltet keine Voraussetzungen und kann daher nicht als Zertifizierung genutzt werden. Jedes Angebot der Zertifizierung oder die Zielstellung, zertifiziert zu werden, wären eine Missinterpretation gegenüber ISO 26000 bezüglich seiner Absicht und Ziele.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Globale and EU-Prinzipien und Richtlinien

- ISO-26000 Kernkonzepte



Globale and EU-Prinzipien und Richtlinien

- **OECD (2011) Leitlinien für verantwortungsvolles Wirtschaften**
 - Prinzipien
 - Menschliche Rechte
 - Beschäftigung und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeziehungen
 - Umwelt
 - Bekämpfung von Bestechung, Bestechungsversuchen und Wucher
 - Kundeninteressen
 - Wissenschaft und Technologie
 - Wettbewerb
 - Besteuerung

Beispiele guter Praxis

- **Forbes Liste zu den weltweit am stärksten ehrenhaften Unternehmen für gemeinschaftliche Verantwortung (2019)**
- <https://www.forbes.com/sites/vickyvalet/2019/09/17/the-worlds-most-reputable-companies-for-corporate-responsibility-2019/?sh=5f7eaa07679b>

- 1 LEGO Group
 - 2 Natura
 - 3 Microsoft
 - 4 Google
 - 5 The Walt Disney Company
 - 6 The Bosch Group
 - 7 Havaianas
 - 8 Intel
 - 9 Lavazza
 - 10 IKEA
-

Beispiele guter Praxis

LEGO

- **Greenpeace Fall:** Wie hat LEGO auf die Kampagne von Greenpeace reagiert?



- https://youtu.be/qhbliUq0_r4
- <https://www.theguardian.com/environment/2014/oct/09/lego-ends-shell-partnership-following-greenpeace-campaign>
- **Wie hat sich LEGO neu aufgestellt als eine zielgerichtete und nachhaltige Marke ?**
 - <https://www.forbes.com/sites/simonmainwaring/2016/08/11/how-lego-rebuilt-itself-as-a-purposeful-and-sustainable-brand/?sh=641e125c6f3c>

Weitere Quellen zum CSR

- <https://www.goodreturns.org/blog/5-creative-csr-initiatives>
- Was ist CSR: https://youtu.be/1bpf_sHebLI
- TedTalk Die soziale Verantwortlichkeit von Unternehmen | Alex Edmans | TEDxLondonBusinessSchool
<https://www.youtube.com/watch?v=Z5KZhm19EO0>
- Corporate Social Responsibility (CSR): Praktische Perspektiven von Thomas Beschorner <https://youtu.be/l9IyDvkxADU>
- Business and Corporate Social Responsibility (CSR)
<https://youtu.be/nkteAJBtM9A>

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Wir freuen uns auf Ihre Kommentare und Fragen.