



Soziale Verantwortung der Unternehmen

Öffentliche Initiativen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union



Soziale Verantwortung der Unternehmen Öffentliche Initiativen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Weder die Europäische Kommission noch Personen, die in ihrem Namen handeln, sind für die Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verantwortlich.

Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre Fragen zur Europäischen Union zu finden

Gebührenfreie einheitliche Telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*): Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

© Europäische Gemeinschaften, 2007
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.
Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008
ISBN 978-92-79-07613-8

Printed in Italy

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER



Von Vladimír Špidla, Beauftragter für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Seit sich die Staats- und Regierungschefs der EU auf der Tagung des Europäischen Rates 2000 in Lissabon mit einem besonderen Appell an die Unternehmen wandten, haben die Aktivitäten und Initiativen im Bereich der sozialen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR) in Europa stetig an Dynamik gewonnen. Bei diesem Gipfeltreffen hat sich die Europäische Union selbst zum Ziel gesetzt, bis 2010 zur wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaft der Welt zu werden – einer Wirtschaft, die fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.

Nach der Hälfte dieses auf zehn Jahre angelegten Plans hat die Europäische Kommission die Lissabon-Strategie 2005 überarbeitet und als „Partnerschaft für Wachstum und Beschäftigung“ neu aufgelegt. Sie betont, dass Europa eine dynamische Wirtschaft braucht, um ihr Sozial- und Wirtschaftsmodell vor dem Hintergrund einer zunehmend globalen Wirtschaft zu erhalten und auszubauen. Angesichts des näher rückenden Termins 2010 herrscht in Europa nach wie vor Einigkeit darüber, dass wirtschaftliches Wachstum, sozialer Zusammenhalt und nachhaltige Entwicklung langfristig Hand in Hand gehen müssen.

Bezüglich der CSR liegt der Akzent auf der Umsetzung dieser Partnerschaft für Wachstum und Beschäftigung sowie darauf, Europa auf dem Gebiet der sozialen Verantwortung der Unternehmen in eine führende Stellung zu bringen. In ihrer Mitteilung aus dem Jahr 2006 schlug die Kommission Maßnahmen vor, die darauf abzielen, die weitere Übernahme von CSR-Praktiken zu fördern, indem sie die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Mitgliedstaaten unterstreicht.

Es besteht ein breiter Konsens in Europa über die Definition von CSR als ein Konzept, bei dem Unternehmen auf freiwilliger Basis soziale und ökologische Belange in ihre Unternehmenstätigkeit integrieren und mit Stakeholdern interagieren. Dennoch sind die genaue Natur und die Merkmale von CSR je nach nationalem und kulturellem Kontext verschieden. In einigen Ländern wird CSR immer stärker in ein breites Spektrum von Politikbereichen integriert, während in anderen vor allem Sensibilisierungsmaßnahmen entwickelt werden.

Diesem zweiten Kompendium liegt die Idee zugrunde, die CSR-Maßnahmen in den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu skizzieren. Es zeigt, dass sich die öffentlichen Maßnahmen schnell entwickeln, da CSR bei der Bewältigung der aktuellen Herausforderungen der europäischen Gesellschaften ein innovatives und flexibles Mittel ist. Besonderes Interesse gilt den Beiträgen aus den neuen Mitgliedstaaten, da sie in dieser Veröffentlichung zum ersten Mal zusammengestellt wurden.

Das Kompendium erläutert außerdem Ähnlichkeiten und Unterschiede bei CSR-Maßnahmen und es ist festzustellen, dass abgesehen von der Verschiedenartigkeit dieser Maßnahmen ihre Ziele in vielen Fällen übereinstimmen: den Dialog unter Stakeholdern sowie öffentlich-private Partnerschaften fördern, die Transparenz und Glaubwürdigkeit von CSR-Praktiken und -Instrumenten stärken, sensibilisieren, das Wissen erweitern, empfehlenswerte Praktiken verbreiten und auszeichnen und eine engere und festere Verbindung zwischen den nachhaltigen Entwicklungszielen und den öffentlichen Maßnahmen herstellen. Ich bin zuversichtlich, dass dieses Handbuch alle Akteure inspirieren wird, die sich bemühen, Europa auf dem Gebiet der sozialen Verantwortung der Unternehmen in eine „führende Position“ zu bringen.

Vladimír Špidla



Hinweis für den Leser	6
Belgien	7
Bulgarien	11
Tschechische Republik	14
Dänemark	18
Deutschland	23
Estland	21
Irland	31
Griechenland	35
Spanien	37
Frankreich	39
Italien	44
Zypern	47
Lettland	50
Litauen	53
Luxemburg	56
Ungarn	58
Malta	60
Niederlande	64
Österreich	69
Polen	72
Portugal	77
Rumänien	82
Slowenien	84
Slowakei	90
Finnland	93
Schweden	97
Vereinigtes Königreich	100
Kontaktadressen und Informationen	105

HINWEIS FÜR DEN LESER

Dieses Kompendium beruht auf Informationen von den hochrangigen Vertretern der Mitgliedstaaten der Gruppe für CSR (Corporate Social Responsibility – soziale Verantwortung der Unternehmen), sowie auf weiteren Quellen [UN-Programm für Umwelt (UNEP), Weltbankberichte und verschiedene Webseiten].

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die gesammelten Informationen zusammengefasst und dem unten dargestellten Format angepasst, das im Wesentlichen drei Kategorien nutzt: Maßnahmen, die eine Übernahme von CSR begünstigen, Maßnahmen, mit denen versucht wird, die Transparenz von CSR-Instrumenten und Verfahrensweisen zu gewährleisten und Initiativen im Rahmen anderer staatlichen Maßnahmen, die sich positiv auf CSR auswirken.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung
Forschung
Öffentlich-private Partnerschaften
Unternehmensanreize (z. B. Prämien)
Managementinstrumente

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Grundsätze und Verhaltensregeln
Berichterstattungsrahmen
Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme
Sozial verantwortliches Investieren (SRI)
Werbung

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltigkeitsstrategie
Sozialpolitische Maßnahmen
Umweltpolitische Maßnahmen
Öffentliches Beschaffungswesen
Fiskalpolitische Maßnahmen
Handels- und ausfuhrpolitische Maßnahmen [z. B. Förderung der Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)]
Entwicklungspolitische Maßnahmen

Für dieses Dokument wurden ausschließlich staatliche Initiativen und Maßnahmen berücksichtigt, bei denen ein Zusammenhang mit CSR besteht. Nicht berücksichtigt wurden andere einzelstaatliche Maßnahmen, die in den jährlichen nationalen Reformplänen nachgelesen werden können.



BELGIEN

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Im Jahr 2006 organisierte die Interdepartementale Kommission für Nachhaltige Entwicklung ein CSR-Forum zu folgendem Thema: „Verantwortung lohnt sich: Von einem CSR-Rahmen zu Maßnahmen“ als Vorbereitung auf den CSR-Aktionsplan. Vertreter der beratenden Ausschüsse, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, des Finanzsektors, sozial verantwortlicher Investmentgruppen, Verbraucherverbände, Sozialfirmen, Hochschuleinrichtungen und verschiedener Nichtregierungsorganisationen (NRO) wurden eingeladen, über CSR-Maßnahmen zu diskutieren und Maßnahmen des öffentlichen Sektors zur Förderung von CSR vorzuschlagen.

Unternehmensanreize (zum Beispiel Prämien)

Die Plus-Prämie unterstützt KMU und Sozialfirmen, CSR-Maßnahmen unter Einsatz verschiedener CSR-Instrumente zu nutzen, wie zum Beispiel:

- Stakeholder-Management,
- Sozial-Audit (AA 1000)
- Nachhaltigkeitsberichterstattung (z. B. Globale Berichterstattungsinitiative),
- Nachhaltigkeitsmanagement der Produktionskette,
- Vielfaltmanagement.

Die Subvention gilt nur für die externen Kosten (u. a. Beratung, Rechnungsprüfung, Controlling) und ist auf 50 % dieser Kosten begrenzt. Erstattet werden maximal 400 EUR (zzgl. MWSt.) für jeden vollen Tag erbrachter Dienstleistungen. Die Subvention ist außerdem auf einen Höchstbetrag von 10 000 EUR für jedes Projekt beschränkt. Die Subvention gilt nur für Beratungskosten und wird als *de minimis* betrachtet (siehe <http://www.socialeconomy.be>).

Managementinstrumente

Das Digital Knowledge Resource Centre ist ein virtuelles Forum, das darauf abzielt:

- Informationen und Unterstützung im Zusammenhang mit CSR bereitzustellen,
- Zugang zu sachkundiger Beratung zu gewähren,

- Wissenslücken und Mangel an Fachkenntnissen zu ermitteln, so dass diese durch entsprechende Maßnahmen ausgeglichen werden können,
- Kontakte zwischen CSR-Stakeholdern zu fördern.

Der flämische Minister für Beschäftigung und Bildung und der flämische Minister für Sozialwirtschaft und Chancengleichheit haben diese Initiative im April 2005 eingeführt. Die Entwicklung des Zentrums erfolgt im Rahmen einer strategischen Partnerschaft zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor (Unternehmen & Gesellschaft) (siehe <http://www.mvovlaanderen.be>).

Das Digital Knowledge Resource Centre (für den französischsprachigen Teil Belgiens) ist eine Website, die Unternehmen Zugang zu allen wichtigen Informationen in Bezug auf CSR auf der Grundlage ihres Sektors, ihrer Anforderungen und ihrer Mittel bereitstellt (siehe <http://rse.wallonie.be/apps/spip/>).

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Berichterstattungsrahmen

Nach dem Gesetz über Betriebliche Altersversorgung (Loi Pensions Complémentaires – LPC) vom 15. Mai 2003 sind die Manager von Rentenfonds verpflichtet, in ihren Jahresberichten darüber Aufschluss zu geben, welche ethischen, sozialen und/oder Umweltkriterien in ihren Anlagestrategien berücksichtigt werden. Diese Jahresberichte sind öffentlich zugängliche Dokumente. Sie müssen folgende Angaben enthalten:

- die Art der Anlage des Pensionsfonds und sämtliche strukturelle Änderungen,
- die langfristigen und kurzfristigen Anlagestrategien und inwiefern darin ethische, soziale und/oder Umweltkriterien berücksichtigt werden,
- den Ertrag der Anlage,
- die Kostenstruktur und, falls zutreffend, die Gewinnverteilung.

Nach dem Gesetz zur Regelung bestimmter Formen der gemeinsamen Portfolioverwaltung (Gesetz vom 20. Juli 2004) sind alle Institutionen für gemeinsame Anlagen



verpflichtet, für jedes Finanzjahr einen Jahresbericht und für die ersten sechs Monate des Finanzjahres einen Halbjahresbericht zu veröffentlichen. Diese Berichte müssen darüber Aufschluss geben, welche ethischen, sozialen und/oder Umweltkriterien in den Anlagestrategien berücksichtigt wurden.

Gütesiegel

Im Januar 2002 verabschiedete das belgische Parlament ein Gesetz zur Förderung der sozialverantwortlichen Produktion durch Einführung eines freiwilligen sozialen Gütesiegels. Dieses Gesetz bietet Unternehmen die Möglichkeit, ein Gütesiegel zu verwenden, das für Produkte verliehen wird, deren Produktionskette die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) erfüllt. Das Recht zur Nutzung dieses Gütesiegels verleiht das Ministerium für Wirtschaft auf der Grundlage der befürwortenden und verbindlichen Stellungnahme eines Stakeholder-Ausschusses (der sich aus Regierungsbeamten, Sozialpartnern sowie Vertretern von Wirtschaftsverbänden, Verbrauchern und NRO zusammensetzt) für einen Zeitraum von höchstens drei Jahren. Der Ausschuss für sozialverantwortliche Produktion schreibt dem Unternehmen ein Kontrollprogramm vor und überwacht die Fortschritte bei der Umsetzung des Programms. Die Zertifizierung wird von den vom Ministerium für Wirtschaft zugelassenen Aufsichtsgremien durchgeführt.

Unternehmen, die das Gütesiegel für ein Produkt beantragen, sind verpflichtet, alle Angaben über die unmittelbar an der Produktion beteiligten Lieferanten und Subunternehmer offenzulegen und den Nachweis zu erbringen, dass ihre Lieferanten und Subunternehmer die IAO-Kernarbeitsnormen erfüllen. Das Aufsichtsgremium erstellt einen Bericht (auf der Grundlage von Gesprächen mit Arbeitnehmern und verantwortlichen Personen, Besuchen bei Unternehmen, Informationen von Organisationen vor Ort usw.), der dem Stakeholder-Ausschuss vorgelegt wird. Jedes Jahr legt das Ministerium für Wirtschaft dem Parlament einen Bericht über die Umsetzung des Gütesiegels vor. Aufgrund seiner freiwilligen Natur ist das belgische soziale Gütesiegel mit den Bestimmungen der WTO nicht unvereinbar.

Unternehmen können je nach ihrer Größe für eine finanzielle Unterstützung in Betracht kommen. Kleine Unternehmen können eine Beteiligung an den externen Controlling-Kosten von bis zu 50 % und bis zu einem Höchstbetrag von 5 000 EUR beantragen. Mittlere Unternehmen können bis zu 50 % der externen Controlling-Kosten und bis zu einem Höchstbetrag von 3 000 EUR bean-

tragen. Große Unternehmen erhalten keine Subvention, sofern sich nicht ein Teil des Unternehmens in einem Entwicklungsland befindet. Die finanzielle Unterstützung kann auch von der Produktionskette des betreffenden Produkts abhängen. Befindet sich ein Teil der Produktionskette in einem AKP-Land (Staaten in Afrika, im karibischen Raum und im Pazifischen Ozean) oder in einem der am wenigsten entwickelten Länder (LDC), kann das Unternehmen unabhängig von seiner Größe eine finanzielle Unterstützung von bis zu 2 000 EUR beantragen (sofern in diesen Ländern tatsächliche Prüfungen vorgenommen wurden). Je nach Größe des Unternehmens kann dieser Betrag zusätzlich zu der anderen finanziellen Unterstützung gewährt werden, sofern er nicht 50 % des Gesamtbetrags der externen Controlling-Kosten überschreitet. Pro Unternehmen kann nur eine Subvention gewährt werden und sie kann innerhalb eines Dreijahreszeitraums nur einmal beansprucht werden. Zu diesem Zweck wird ein Budget von 100 000 EUR pro Jahr veranschlagt, das als *de minimis* betrachtet wird.

Folgende Produkte wurden bereits mit dem sozialen Gütesiegel ausgezeichnet (siehe <http://www.label-social.be>):

- die Dienstleistung Ethias Habitation – bis 8. Juli 2009,
- die Abteilung Interimwerk von Randstad Belgium – vom 2. November 2003 bis 1. November 2006,
- das Produkt La Pierre Bleue aus Hennegau von Carrières du Hainaut – vom 2. Mai 2004 bis 1. Mai 2007,
- das Produkt La Pierre Bleue Belge von Carrières de la Pierre Bleue Belge NV – von 1. Januar 2005 bis 1. Januar 2008,
- die Produkte Stecker, Schalter und Schalter-Stecker-Kombination von Lithos NV – vom 1. März 2005 bis 1. April 2008.

Das im September 2006 eingeführte Gütesiegel für Gleichstellung und Vielfalt richtet sich an große und kleine Unternehmen im privaten, öffentlichen und im Dienstleistungssektor.

Das Gütesiegel für Gleichstellung und Vielfalt beruht auf vier Anforderungen (siehe <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=8138>):

- Erfüllung der Rechtsvorschriften in Bezug auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung,
- Entwicklung und Einführung einer Unternehmenskultur und Personal-Managementpolitik, die Vielfalt unterstützt,
- Einbeziehung des unternehmensinternen Personals in die Durchführung des Aktionsplans,
- Erzielung stetiger Verbesserungen gegenüber der Ausgangssituation.

Das Umweltsiegel (Brüssel) zielt darauf ab, Unternehmen und Institutionen zu einem freiwilligen Engagement zur Verbesserung ihrer Umweltleistung zu ermutigen. Es richtet sich an alle Arten von Organisationen in der Region Brüssel und kann mittels einer Zertifizierung durch eine Jury aus 14 Einrichtungen erhalten werden. Das Umweltzeichen wird für einen Zeitraum von drei Jahren verliehen und ist Bestandteil eines progressiven Programms. Eine Überprüfung wird nicht vorgenommen. Die Anforderungen, die Unternehmen erfüllen müssen, um das Brüsseler Umweltsiegel zu erhalten, sind mit dem Europäischen System für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (European Environmental Management and Audit System – EMAS) und der internationalen Norm MBS, ISO 14001 vereinbar, da sie die Grundsätze eines Umweltmanagementsystems (Environmental Management System – EMS) umfassen. Das auf der Verleihung von drei Sternen beruhende System des Umweltsiegels bewertet die direkten Umweltauswirkungen einer Organisation sowie Maßnahmen wie die Verringerung des Papierverbrauchs und Stromeinsparungen (durch Lichtabschalten) und weniger die indirekten Umweltauswirkungen wie die Verringerung des Energieverbrauchs durch Verkehrsampeln (siehe <http://www.ibgebim.be>).

Auf der Ministerratstagung vom 20. Juli 2005 fasste die belgische Föderalregierung den Entschluss, die EMAS-Norm für alle föderalen Regierungsstellen ab Juni 2006 verbindlich einzuführen (für andere Organisationen und Unternehmen ist die Einführung der EMAS-Norm optional). Jede Regierungsstelle muss ihre EMS-Kompatibilität von einem externen Gutachter überprüfen und genehmigen lassen, der seine Bewertung auf der Grundlage der geltenden europäischen Norm durchführt. Ein Schlüsselement für das Überprüfungssystem ist die Umwelterklärung, in der die Öffentlichkeit Informationen über die Umwelteffizienz einer Organisation erhält. Im Jahr 2005 leitete eine Reihe von föderalen Organisationen Maßnahmen als Vorbereitung auf die EMAS-Zertifizierung ein: beispielsweise die föderalen Ministerien für Nachhaltige Entwicklung, Wissenschaftspolitik, Mobilität und Verkehr, Haushalt und das Büro des Premierministers (siehe <http://www.sppdd.be>).

Sozial verantwortliches Investieren (SRI)

Der Fonds für Soziale und Nachhaltige Wirtschaft (Kringloopfonds) zielt darauf ab, ethische Investitionen zu fördern, indem mindestens 70 % des Anlagebetrags zu sozialen und nachhaltigen Zwecken verwendet werden. Im Jahr 2003 nutzte ein breites Spektrum von Investoren die Möglichkeit zum Erwerb der Schuldverschreibungen dieser Fonds. Anleger erhielten außerdem eine Steuerermäßigung.

Hauptmerkmale

- Der Fonds gibt Anleihen aus und bietet Anlagemöglichkeiten in Aktien.
- Es handelt sich nicht um einen Fonds für gemeinsame Anlagen, sondern eine begrenzt haftbare Genossenschaftsgesellschaft mit sozialer Zielsetzung.
- Der Fonds wurde vom Föderalstaat und nicht von einer privaten Einrichtung errichtet und wird von diesem verwaltet.
- Die Anleger sind keine Anteilseigner, sondern Gläubiger (Inhaber der Schuldverschreibungen).

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklung

Die Föderalregierung hat den Föderalen Rat für Nachhaltige Entwicklung ins Leben gerufen, dessen Auftrag es ist, über die föderale Politik im Bereich der nachhaltigen Entwicklung und Umsetzung internationaler Verpflichtungen wie der Agenda 21, des Rahmenabkommens zum Klimawandel (Framework Convention on Climate Change – FCCC) und des Übereinkommens über die biologische Vielfalt zu informieren. Der Föderale Rat für Nachhaltige Entwicklung tritt außerdem als Forum auf, das die Debatte über nachhaltige Entwicklung unter anderem durch die Organisation von Kolloquien fördert. Im Jahr 2006 veröffentlichte der Föderale Rat für Nachhaltige Entwicklung zwei strategische Dokumente, den CSR-Aktionsplan und das CSR-Rahmenwerk, die unter <http://www.cidd.be> verfügbar sind.

Öffentliches Beschaffungswesen

Im November 2001 verabschiedete die belgische Regierung die Einführung einer Sozialklausel für bestimmte föderale öffentliche Beschaffungsaufträge (für Aufträge mit einem Mindestwert von 10 Mio. BEF und einer Mindestdauer von 60 Arbeitstagen), deren Aufgabe in der Eingliederung von benachteiligten Gruppen besteht (z. B. sind 5 % des Gesamtauftragswerts für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen zu verwenden). Neben dem Preis und der Qualität von Produkten oder Dienstleistungen können auch Umweltkriterien bei der Auswahl relevant sein.

Anlässlich der Überarbeitung der EU-Richtlinien zum öffentlichen Beschaffungswesen hat Belgien zudem den Standpunkt des Europäischen Parlaments bezüglich der Erfüllung der acht IAO-Kernarbeitsnormen als Auswahlkriterien für die Vergabe eines öffentlichen Auftrags unterstützt.



Im Jahr 2005 wurde eine Arbeitsgruppe der Interdepartmentalen Kommission für Nachhaltige Entwicklung eingerichtet, um die Einführung der neuen Rechtsvorschriften über das öffentliche Beschaffungswesen zu überwachen und einen Nationalen Aktionsplan für Nachhaltiges Beschaffungswesen zu erstellen. Die Initiative ist aus der Mitteilung der Europäischen Kommission (2003) über integrative Produktpolitik entstanden, in der die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, bis 2006 einen nationalen Aktionsplan zu erstellen.

Eine Webseite mit der Bezeichnung *Guide to Sustainable Procurement (Leitfaden für Nachhaltiges Beschaffungswesen)* umfasst alle Arten von Informationen und Ratschlägen für Käufer. Eine Liste mit Empfehlungen wurde mit dem Status eines Ministerialrundschreibens veröffentlicht (siehe <http://www.guidedesachatsdurables.be>).

Handels- und ausfuhrpolitische Maßnahmen

Der Beschluss des Ministerrates (29. März 2002) zielt darauf ab, Umwelt- und Sozialnormen zu fördern. In diesem Zusammenhang sollen bilaterale Abkommen über die Förderung und den Schutz von Investitionen abgeschlossen werden. Diese bilateralen Abkommen gelten für die Förderung und den Schutz von Investitionen und die Beseitigung von diskriminierenden und benachteiligenden Vorschriften in Bezug auf Investitionen. Die neue Klausel in diesen Abkommen sieht Folgendes vor:

- die Entscheidungsfreiheit jedes Partners in Bezug auf den Umfang des Sozial- und Umweltschutzes auf seinem Staatsgebiet,
- ein Verbot der Absenkung von Normen zugunsten der Förderung von Investitionen (d. h. zu Zwecken des Sozial- und Umweltdumpings),
- die Erfüllung dieser Normen, die Bestandteil einer von den Partnern unterzeichneten internationalen Verpflichtung sind,

- die Bereitschaft, an einem Sozial- und Umweltschutzplan zu arbeiten, und die Option, eine gemeinsame Sitzung einzuberufen, um mögliche Probleme in Bezug auf die Sozial- und Umweltnormen in dem Abkommen zu erörtern und zu lösen.

Entwicklungspolitische Maßnahmen

Die Belgische Investitionsgesellschaft für Entwicklungsländer (BIO) wurde im Dezember 2001 mit dem Ziel gegründet, in KMU und Kleinunternehmen in Entwicklungsländern zu investieren. Sie wurde als Genossenschaftsinitiative des öffentlichen und privaten Sektors vom belgischen Staat und der Belgischen Investitionsgesellschaft errichtet, die jeweils mit 50 % am Kapital beteiligt sind. Der belgische Staat leistete eine zusätzliche Kapitaleinlage in Höhe von 97,5 Mio. EUR. Das Gesetz vom 3. November 2001, auf Basis dessen die BIO gegründet wurde, sieht vor, dass direkte oder indirekte Subventionen zu nachhaltigen Beschäftigungsmöglichkeiten führen müssen, die soziale Grundrechte achten, unter anderem jene, die in den grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Handelsorganisation (WTO) dargelegt sind. Darüber hinaus muss BIO eine Politik der Sensibilisierung für die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen annehmen, um auf direkte und indirekte Weise eine gleichmäßige Verteilung der Mittel zu erzielen. Die gleichmäßige Verteilung bezieht sich sowohl auf die Anzahl der Kreditvergaben als auch den Betrag des bereitgestellten Kapitals. BIO muss die vom Entwicklungshilfeausschuss der OECD festgelegten Kriterien erfüllen und strebt als Ziel an, ein sozial verantwortlicher Investor zu werden. Ende September 2003 verabschiedete BIO eine Reihe von operationellen Leitlinien, in denen die Sozial- und Umweltkriterien festgelegt wurden, die von investitionsbereiten Unternehmen zu erfüllen sind (siehe <http://www.b-i-o.be>).



BULGARIEN

1. FÖRDERUNG VON CSR

CSR ist ein äußerst wichtiges Thema und eine dauerhafte Priorität in der Regierungspolitik der Republik Bulgarien. Im Einklang mit europäischen CSR-Maßnahmen richtet sich die Regierungspolitik auf die Förderung von CSR auf nationaler Ebene. Die festgelegten Ziele konzentrieren sich auf die Förderung der nachhaltigen Entwicklung, unter anderem auf die Aspekte der sozioökonomischen Entwicklung und des Umweltschutzes, sowie auf die Entwicklung von wirtschaftlichen und finanziellen Instrumenten zur Förderung von CSR.

Sensibilisierung

Im Oktober 2004 tagte zum ersten Mal der Nationale Runde Tisch für die Einführung von Arbeitsnormen. Die Teilnehmer dieses Runden Tisches waren Vertreter von staatlichen Einrichtungen, Sozialpartnern und Unternehmen. Der Runde Tisch verfolgte im Wesentlichen folgende Ziele:

- Verbesserung des Dialogs und des Informationsaustauschs,
- Sensibilisierung für Sozialnormen unter den Teilnehmern, der Gemeinschaft und den politischen Institutionen,
- Unterstützung des Audit-Prozesses in Unternehmen,
- Entwicklung einer nationalen Kontinuität.

Dieser Runde Tisch führte zu Artikeln, die in Fachmagazinen und Zeitungen veröffentlicht wurden, zur Vorbereitung und Verteilung einer Broschüre, Vorkerhungen, eine Prämie für das sozial verantwortliche Unternehmen des Jahres zu verleihen, und zur ersten Nationale CSR-Konferenz.

Die erste Nationale CSR-Konferenz fand im Juli 2006 statt. Staatliche Einrichtungen, Sozialpartner, Unternehmensvertreter und Experten aus NRO und anderen EU-Mitgliedstaaten nahmen daran teil.

Anfang 2007 startete das Programm der Vereinten Nationen für Entwicklung (UNDP) das erste regionale Projekt, das sich der schnelleren Entwicklung von CSR in den neuen EU-Mitgliedstaaten und den Bewerberländern Bulgarien, Kroatien, Ungarn, Litauen, Mazedonien, Polen, Slowakei und Türkei widmete. Unternehmensnetze aus Spanien,

dem Vereinigten Königreich und Deutschland werden an dem Projekt teilnehmen, das zum Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken im CSR-Bereich beitragen wird. Das Projekt dient Verbreitungspraktiken, die von lokalen und ausländischen Unternehmen verabschiedet wurden, aber es richtet sich auch an Unternehmens- und Branchenverbände, lokale und zentralstaatliche Regierungsstellen, Gewerkschaften, Wissenschaftskreise, NRO und die Medien aus den teilnehmenden Ländern. Das Projekt wird von den in den betreffenden Ländern ansässigen Vertretern des UNDP in Zusammenarbeit mit nationalen und regionalen Partnern durchgeführt.

Das Projekt zielt insbesondere darauf ab, die Entwicklung und Anwendung sozial verantwortlicher Unternehmenspraktiken in den neuen Mitgliedstaaten und EU-Bewerberländern voranzubringen. Darin wird eine Möglichkeit gesehen, EU-weit CSR zu harmonisieren und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit und den sozialen Zusammenhalt zu fördern. Zu diesem Zweck wird das Projekt:

- die Tätigkeiten und Akteure im CSR-Bereich ausführlich darlegen,
- Kapazitätsverluste aufzeigen und Bereiche im öffentlichen und privaten Sektor ermitteln, die Unterstützung benötigen,
- den Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken, die Sensibilisierung und die Unterstützung interessierter Seiten gewährleisten.

Das Projekt besteht aus drei wesentlichen Komponenten:

1. Die Analyse der derzeitigen Situation in Bezug auf CSR in den Projektländern. Die soziologische Grundlagenforschung unter interessierten Parteien wird die Akteure ermitteln und ihr Engagement bei der Förderung von CSR beurteilen. Außerdem werden Beispiele für bewährte Praktiken, Instrumente und Empfehlungen über CSR-Entwicklungen in der Region gesammelt. Der Forschungsbericht wird auf einer regionalen europäischen Konferenz Mitte 2007 vorgelegt und in den betreffenden Ländern auf nationaler und lokaler Ebene diskutiert. Zwei nationale Foren sind zur Diskussion des nationalen und des europäischen Berichts über den CSR-Status in den Projektländern geplant.
2. Die Förderung des Dialogs zwischen den interessierten Seiten, um die Sensibilisierung und den



Austausch von empfehlenswerten Praktiken für die CSR-Entwicklung zu unterstützen. Das Projekt wird den Dialog zwischen den interessierten Seiten, die Förderung gemeinsamer Initiativen im CSR-Bereich voranbringen und gleichzeitig eine Plattform für die Diskussion und den Austausch von Instrumenten, Konzepten und Mechanismen zur Berichterstattung über Ergebnisse sowie mögliche wirtschaftliche Anreize für die Beteiligung von Unternehmen an CSR unterstützen. In diesem Zusammenhang sollen Gespräche am Runden Tisch, Austauschbesuche und Treffen stattfinden.

3. Die Entwicklung lokaler und nationaler Kapazitäten für die allgemeine Verbreitung und Verwirklichung von CSR. Es ist vorgesehen, dass die Kapazität durch die Einführung spezifischer Instrumente zur Verwirklichung der CSR und ihre Anwendung auf interessierte Seiten unter besonderen Bedingungen geschaffen wird. Dies wird über die Ermittlung besonderer Verfahrensweisen und Themen geschehen, die sich bei der Einführung und Förderung von CSR zeigen werden.

Im Verlauf des Projekts wird eine informelle Gruppe von Partnern, der unter anderem Unternehmensvertreter, öffentliche Einrichtungen und der NRO-Sektor angehören, als Interessenvertreter agieren, um die nationalen und sektoralen CSR-Strategien einzuführen. Eine Gruppe von Unternehmensvertretern wird Arbeitsbesuche in den Partnerländern – Vereinigtes Königreich, Spanien und Deutschland – durchführen, um sie mit besonderen Beispielen angewandter CSR-Maßnahmen und -Praktiken vertraut zu machen. Eine Gruppe von Journalisten aus den Projektländern wird Organisationen in jedem Partnerland besuchen, in dem sich die Förderung von CSR und ihre Anwendung als Grundsatz der Unternehmensleitung bewährt hat und europaweit anerkannt ist.

Forschung

Landesweite repräsentative Untersuchungen bei 400 Unternehmen in Bulgarien im Rahmen eines Programms mit dem Titel „Praktiken und Geberbereitschaft“ bulgarischer Unternehmen (März 2005) beurteilten Verständnis, Praktiken, Antriebskräfte und Mängel von Unternehmen in Bulgarien in Bezug auf ihr soziales Engagement. Das erste *Responsiveness Business Directory*, das im Juni 2005 vom UNDP, dem Bulgarian Business Leaders Forum (BBLF) und Bulgarian Charity Aid Foundations (BCAF) gemeinsam herausgegeben wurde, enthielt individuelle Profile von Unternehmen und NRO mit dem Ziel, bewährte Praktiken im Bereich CSR auszutauschen und eine Analyse der Entwicklung von CSR in Bulgarien anzubieten.

Anreize für Unternehmen

Im Juni 2005 vergab der Minister für Arbeit und Sozialpolitik Prämien an Unternehmen, die über einen längeren Zeitraum erfolgreiche Maßnahmen zur Unfallverhütung am Arbeitsplatz eingeführt hatten. Landesweit nahmen Unternehmen aus verschiedenen Wirtschaftssektoren an dem Wettbewerb teil. Die Kriterien für die Auswahl der Gewinner waren die Länge des unfallfreien Zeitraums und inwieweit das Unternehmen die Anforderungen an die Gesundheits- und Sicherheitsgesetze erfüllte. Mit dem Wettbewerb wurde versucht, Arbeitgeber auf die Thematik Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen und zu zeigen, dass die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen in diesem Bereich sowohl dem Unternehmen als auch seinen Mitarbeitern zugute kommt.

Im Juli 2006 überreichten Vladimír Špidla, Beauftragter für Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, und Emiliya Maslarova, Ministerin für Arbeit und Sozialpolitik, Prämien an die Gewinner eines nationalen Wettbewerbs zum sozial verantwortlichsten Unternehmen des Jahres im Rahmen der ersten Nationalen Konferenz für Soziale Verantwortung von Unternehmen. Dieser Wettbewerb richtete sich an den Textil- und Bekleidungssektor.

Der nationale Wettbewerb zum sozial verantwortlichsten Unternehmen wird jedes Jahr für Unternehmen ausgerichtet, die auf dem Staatsgebiet von Bulgarien tätig sind und sich bemühen, das Konzept der CSR in Bezug auf ihr Personal, Unternehmenspartner und die lokale Gemeinschaft umzusetzen. Der Wettbewerb wird in Partnerschaft mit staatlichen Institutionen – dem Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, der Agentur für Kleine und Mittlere Unternehmen und der Allgemeinen Arbeitsinspektion – sowie NRO und Sozialpartnern durchgeführt. Die nationale Auszeichnung ist eine öffentliche Anerkennung mit dem Ziel, die Moral zu stärken und Unternehmen in Bulgarien zu unterstützen, die die bewährten Praktiken für sozial verantwortliche Unternehmen umsetzen. Sie zielt darauf ab, das Vertrauen sowohl innerhalb der Gesellschaft als auch auf den externen Märkten in die Bemühungen der bulgarischen Unternehmen bei der Umsetzung der nationalen Sozialgesetzgebung zu fördern und ein breites Spektrum von Unternehmen für die freiwillige Einführung internationaler Unternehmensstandards und -spezifikationen für soziale Verantwortung zu gewinnen. Die nationale Prämie wird für die Kategorien Kleinst- und Kleinunternehmen, mittlere Unternehmen und Großunternehmen vergeben. Nur Unternehmen, die die bulgarische Gesetzgebung in Bezug

auf die sozialen Produktions- und Umweltnormen erfüllen und die in dem (den) für den Wettbewerb des jeweiligen Jahres ausgesuchten Sektor(en) tätig sind, werden zur Teilnahme zugelassen:

Das Ziel besteht darin, sozial verantwortliche Einstellung und ebensolche Praktiken in bulgarischen Unternehmen zu identifizieren, die über die Anforderungen der bulgarischen Arbeitsgesetzgebung hinausgehen und freiwillig eingeführt werden. Dies betrifft Aspekte sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmensumfelds. Die Gewinner in jeder Kategorie erhalten ihre Prämien auf einer nationalen Konferenz, die das Bewusstsein für sozial verantwortliche Einstellung und bewährte Verfahrensweisen in bulgarischen Unternehmen schärfen soll.

2. ENTWICKLUNG VON CSR- UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklung

In der Republik Bulgarien wird derzeit eine Nationale Nachhaltige Entwicklungsstrategie ausgearbeitet. Es wird erwartet, dass sie bis Ende Juli 2007 verabschiedet wird. Hauptziel dieser nationalen Strategie ist die Definition von Zielen, Prioritäten und Maßnahmen, die die Lebensqualität in Bulgarien für derzeitige und künftige Generationen verbessern und eine Vision für die mittel- und langfristige Entwicklung des Landes vermitteln. Diese Strategie beruht auf der EU-Strategie für Nachhaltige Entwicklung und der erneuerten Lissabon-Strategie.

Der Rahmen der nationalen Strategie umfasst drei grundlegende Problemgruppen: Umweltthemen in Bezug auf die Wahrung eines natürlichen Gleichgewichts, wirtschaftliche und soziale Probleme.

Unter den Prinzipien, die zum Erreichen der Hauptziele der Strategie zu beachten sind, befinden sich Chancengleichheit (Vermeidung von Diskriminierung sowie Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung), soziale Eingliederung (stärkere Beteiligung der Bürger an Entscheidungsprozessen und Einbeziehung von Unternehmen und Sozialpartnern), Förderung des sozialen Dialogs, Kohärenz von Maßnahmen und Regierungsführung (unter anderem Verbesserung der Wechselbeziehungen zwischen den Maßnahmen und Tätigkeiten der EU auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene und Integration von Maßnahmen), optimale Nutzung von Instrumenten für die bessere Regulierung und wissensbasierte nachhaltige Entwicklung. Die zentralen Herausforderungen der Strategie sind lauten:

1. Klimawandel und saubere Energie
2. Nachhaltiger Verkehr
3. Nachhaltiger Verbrauch und nachhaltige Produktion
4. Schutz und Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen
5. Öffentliche Gesundheit
6. Soziale Eingliederung und Demografie
7. Angemessene Regierungsführung

Im August 2006 beschloss der Ministerrat, einen beratenden Regierungsausschuss einzurichten, um insbesondere Maßnahmen zu koordinieren, die auf die Erfüllung der Ziele der Nationalen Nachhaltigen Entwicklungsstrategie abzielen.



1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Die Förderung von CSR in der Tschechischen Republik wird durch die Zusammenarbeit des Landes mit internationalen Organisationen, insbesondere IAO und OECD, erleichtert. Das neue Beschäftigungsgesetz, das im Oktober 2004 in Kraft trat, und der Entwurf für das neue Arbeitsrecht, sollte die Ratifizierung der letzten der acht so genannten IAO-Kernarbeitsnormen ermöglichen, die Grundprinzipien und Rechte für den Arbeitsplatz enthalten, deren Beachtung und Wahrung von allen drei Seiten des sozialen Dialogs mehrmals bekräftigt wurde.

Im Jahr 1996 wurde eine Nationale Kontaktstelle für die Umsetzung der OECD-Richtlinie für multinationale Unternehmen eingerichtet, deren Ziel darin bestand, das Verhalten dieser Unternehmen zu beobachten und jedwede Streitigkeiten beizulegen, insbesondere jene in Bezug auf Beschäftigungsbeziehungen, Tarifverhandlungen und Verbraucherschutz. Im Jahr 2006 hielt die Nationale Kontaktstelle ein Seminar über die soziale Verantwortung von Unternehmen ab.

Im März 2007 erstellte das Ministerium für Arbeit und Soziales eine neue Webseite zum Thema CSR, um Nutzer über das Konzept der CSR in der Europäischen Union zu informieren. Die Webseite enthält außerdem Quellenangaben zu verschiedenen Projekten und Aktivitäten bezüglich der Förderung von CSR [siehe <http://www.mpsv.cz/cs/3893> (Tschechisch) und <http://www.mpsv.cz/en/3894> (Englisch)].

Öffentlich-private Partnerschaften

Im Jahr 1997 wurde der tschechische Rat für das Wirtschafts- und Sozialabkommen als institutionelle Plattform für den sozialen Dialog zwischen der Regierung, den Gewerkschaften und den Arbeitgebern gegründet. Sein Ziel ist die Einigung über die zentralen Themen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung sowie bei der Vorbereitung von gesetzlichen Maßnahmen und der einschlägigen Normen. Die Einrichtung von Dreiparteienstrukturen in den Regionen kann als fruchtbarer Beitrag zur Entstehung solider und verantwortlicher Beziehungen einer sozialen Partnerschaft betrachtet werden. Be-

sondere Aufmerksamkeit richtet die Regierung auf die Überwachung der geltenden Normen im Bereich der Beschäftigungsbeziehungen und den Schutz der Arbeitsumwelt und der Umwelt im Allgemeinen, einschließlich des Kunden- und Verbraucherschutzes.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Seit 1994 gibt es in der Tschechischen Republik ein Umweltsiegelsystem. Vor allem seit 2000 unterstützt die Regierung die Entwicklung von Produktion, Vertrieb und Einsatz umweltfreundlicher Produkte.

Das Nationale Programm für die Kennzeichnung umweltfreundlicher Produkte beruht auf der Schaffung eines Wettbewerbsumfelds auf dem Markt für Produkte mit vergleichbaren Qualitätsparametern, durch die Einführung eines anderen Auswahlkriteriums, das die vorgeschriebenen Umweltaanforderungen für das Produkt beinhaltet. Eine nachhaltige Entwicklung wird durch die Beeinflussung von Verbrauchs- und Produktionsmustern erzielt. Die Grundlage für die Kennzeichnung umweltfreundlicher Produkte ist die Zertifizierung des Produkts durch einen unabhängigen Dritten. Das Ziel dieses Systems liegt darin, dem Verbraucher eine staatliche Garantie dafür zu geben, dass die negativen Auswirkungen eines Produkts auf Umwelt und natürliche Ressourcen auf der Grundlage einer Folgenabschätzung minimiert wurden. Das System dient als Orientierungshilfe für umweltbewusste Verbraucher, die aus einer breiten Palette ähnlicher Produkte auswählen wollen. Es soll dazu beitragen, den Absatz umweltfreundlicher Produkte zu steigern. Im Jahr 2005 wurden 16 neue Produkte mit dem Zertifikat „umweltfreundliches Produkt“ ausgezeichnet. Insgesamt wurden 187 Lizenzen für den Gebrauch des Umweltsiegels erteilt, sowie eine Lizenz für die Nutzung des Umweltzeichens der Europäischen Union, das in der Tschechischen Republik 81 Unternehmen tragen.

Die produktorientierte Umweltpolitik zeigt, dass die Schaffung einer gesunden Umwelt nicht nur ein Problem technischer oder technologischer Natur, sondern auch ein soziales Problem darstellt. Die Erfahrung zeigt, dass

eine notwendige Veränderung in den Verhaltensmustern mit einer Veränderung der Werte, des Lebensstils und individueller Einstellungen sowie der Stärkung der sozialen Verantwortung der Unternehmen einhergehen muss. Zusammen mit dem System der Umweltkennzeichnung von Produkten wird ein Programm für eine nationale Kennzeichnung von nachhaltigem Tourismus vorbereitet, das dazu beitragen soll, nachhaltige sozioökonomische und umweltverantwortliche Unternehmensaktivitäten im Tourismussektor zu verbreiten und zu fördern.

Responsible Care (verantwortliches Handeln) in der Chemischen Industrie ist ein freiwilliges Programm mit dem Ziel, Risiken im Zusammenhang mit der Betreibung chemischer Anlagen zu verringern und mit der öffentlichen Verwaltung sowie der Öffentlichkeit offen über Konzepte zur Verbesserung der Sicherheit der chemischen Industrie zu kommunizieren. 56 Chemiefabriken sind an dem Programm in der Tschechischen Republik beteiligt; davon erhielten 34 das Recht, das Logo „Responsible Care“ zu führen. Dieses freiwillige Programm leistet einen erheblichen Beitrag zur Erfüllung der Ziele einer umfassenden Verhütung.

Die Anpassung des tschechischen Rechts an die EG-Gesetzgebung und der Beitritt der Tschechischen Republik zur Europäischen Union bewirkten große Fortschritte bei der Förderung der CSR. Bereits 1998 verabschiedete die Tschechische Republik unter anderem Vorschriften für die Einführung von EMAS und bereitete das erste nationale EMAS-Programm vor. Das Programm wurde 2002 aktualisiert und wird derzeit durch die Verordnung (EG) Nr. 761/2001 geregelt. Für eine umfassende Teilnahme an diesem Programm müssen die Unternehmen unter anderem ein EMS einführen, das zur kontinuierlichen Verbesserung ihres „Umweltverhaltens“ beiträgt. Derzeit sind 17 tschechische Organisationen im EMAS-Register und weitere 1 500 im EMS-System (ISO 14001) erfasst.

3. ENTWICKLUNG VON CSR- UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltigkeitsstrategie

Im August 2003 wurde von der tschechischen Regierung der Rat für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Council of the Czech Government – SDCG) als ständiges Beratungsgremium der Regierung für nachhaltige Entwicklung und strategisches Management gegründet. Seine Hauptaufgaben beinhalten die Koordination und Umsetzung des umfassenden strategischen Plans für nachhaltige Entwicklung: die Nachhaltigkeits-

strategie der Tschechischen Republik (Sustainable Development Strategy of the Czech Republic – SDSCR). Diese Strategie wurde von der tschechischen Regierung im Dezember 2004 angenommen. Die SDCG erarbeitet, koordiniert und überwacht die Anwendung der Grundsätze für nachhaltige Entwicklung, während sie ein dynamisches Gleichgewicht ihrer wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Aspekte wahrt. Die Arbeit im Rahmen der SDCG konzentriert sich auf folgende Schwerpunkte:

- Ausarbeitung und Aktualisierung der SDSCR,
- Ausarbeitung von Lageberichten mit einer Reihe von bewährten Indikatoren für nachhaltige Entwicklung,
- methodische Koordinierung von Konzeptdokumenten.

Das allgemeine Ziel der SDSCR liegt darin, für die Einwohner des Landes eine möglichst hohe Lebensqualität sicherzustellen und gleichzeitig günstige Bedingungen für eine gute Lebensqualität nachfolgender Generationen zu schaffen. Die Strategie entspricht der Notwendigkeit einer koordinierten Entwicklung und ausgewogener sozialer, wirtschaftlicher und umweltbezogener Grundpfeiler für nachhaltige Entwicklung. Das Kernziel besteht darin, die natürlichen Ressourcen und Reichtümer des Landes auf die bestmögliche wirtschaftlich und sozial vertretbare Weise zu schützen. Weitere wesentliche Aspekte der Strategie beinhalten die Verbesserung der Lebensqualität durch die Verminderung der Umweltverschmutzung sowie aktive Maßnahmen zur Kultivierung und Gestaltung der Landschaft und Förderung von Unternehmen, die Arbeitsplätze in der Waren- und Dienstleistungsproduktion schaffen und gleichzeitig die Umwelt schützen.

Zu den Bemühungen um eine Ausweitung und Entwicklung der sozialen Verantwortung von Unternehmen gehören Programme zur Unterstützung von KMU, sowie Programme zur Förderung der unternehmerischen Aktivitäten von Frauen. Diese werden insbesondere in Bereichen mit höheren Arbeitslosenquoten, in der Industrie, im Handel und im Dienstleistungssektor umgesetzt. Die Programme beinhalten vor allem Beratungsdienstleistungen, Unterstützung bei der Entwicklung von Geschäftsplänen und der Planung von finanziellen Zuwendungen.

Ein öffentliches Forum für nachhaltige Entwicklung fand mit Teilnahme von Vertretern aus der staatlichen Verwaltung, den Kommunen, den Regionen und dem nicht gewinnorientierten Sektor statt. Ein Bericht über die Nachhaltigkeitsstrategie wurde vorgelegt, der unter anderem Angaben zu Umweltschutz, Material- und Energiebedarf gemessen am BIP, Emissionen von Kohlendioxid (CO₂) und Arbeitslosigkeit enthält. Die Strategie für wirtschaftliches Wachstum der Tschechischen Republik war in die-



sen Bericht, der Informationen über die Grundausrichtung der tschechischen Wirtschaft umfasst und Bereiche aufzeigt, in denen das Land Unterstützung aus den EU-Strukturfonds und anderen finanziellen Ressourcen benötigt, eingebunden.

Umweltpolitische Maßnahmen

Die wichtigsten Instrumente, um die Öffentlichkeit für die Themen Naturschutz und Umweltschöpfung zu sensibilisieren, sind Umweltbildung, -erziehung und -aufklärung, Informationshilfsmittel, strategische Planungsinstrumente und eine stärkere Einbeziehung der Öffentlichkeit. Im Jahr 2000 wurde das staatliche „Programm für Umweltbildung, -erziehung und -aufklärung in der Tschechischen Republik“ (State Programme of Environmental Education, Upbringing and Enlightenment in the Czech Republic – SP EVVO CR) erstellt und von der Regierung genehmigt. Im Oktober 2003 verabschiedete die Regierung den Aktionsplan SP EVVO CR für 2004-2006. Dieser Aktionsplan wird alle drei Jahre aktualisiert. Im März 2004 genehmigte die Regierung die staatliche Umweltpolitik für die Tschechische Republik von 2004 bis 2010.

Eine sauberere Produktion bedeutet die nachhaltige Anwendung einer integrierten und präventiven Strategie für Verfahrensweisen, Produkte und Dienstleistungen mit dem Ziel, wirtschaftlichen Nutzen sowie Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit und Schutz der Umwelt zu bieten. Die tschechische Regierung verabschiedete das nationale Programm für Sauberere Produktion in ihrer Entscheidung Nr. 165/2000 vom 9. Februar 2000. Bisher wurden in der Tschechischen Republik 140 Projekte für sauberere Produktion auf der Grundlage der freiwilligen Beschlüsse der Unternehmensleitungen umgesetzt. Hierzu gehören insbesondere Unternehmen der Leicht- und Schwerindustrie, der chemischen Industrie, der Textilindustrie, Verkehrsunternehmen, Nahrungsmittelunternehmen, Gesundheitsunternehmen und Unternehmen, die in der primären landwirtschaftlichen Produktion und der Forstwirtschaft tätig sind.

Per Gesetz (Nr. 76/2002, Sammlung) wurde ein umfassendes Verzeichnis der Umweltverschmutzung in der Tschechischen Republik erstellt, das Informationen über Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung sowie über die Müllverbringung zu Zwecken der Verarbeitung oder Beseitigung enthält. Dieses System ist öffentlich einsehbar und kann durch eine breite Palette von Organisationen, unter anderem NRO, genutzt werden. Es kann auch von Einzelpersonen genutzt werden, die sich zum Beispiel über die Situation in ihrer Region oder an ihrem Wohnort informieren

möchten, oder durch Arbeitnehmer, die genauere Angaben über die Situation in ihrem Unternehmen oder der Betriebsstätte wünschen, in der sie arbeiten.

Die Energiedienstleistungsgesellschaft (ESCO) bietet Kunden garantierte Energiedienstleistungen an. Es gibt zwei grundlegende Methoden für die Garantie von Energiedienstleistungen. Der Energieleistungsvertrag (EPC) garantiert Einsparungen beim Energieverbrauch und bei künftigen Energiekosten. Der Energievertrag zielt auf eine größere Effizienz in der Energieerzeugung und -verteilung ab. Wirklich zufriedene Kunden legen größten Wert auf eine genaue und klare Definition der von der ESCO gebotenen Garantie in einem Vertrag über garantierte Energiedienstleistungen. Bisher sind sieben Unternehmensorganisationen in der Datenbank für Energiedienstleistungsunternehmen der tschechischen Energieagentur eingetragen.

Öffentliches Beschaffungswesen

Die Verordnung Nr. 240/2004 (Sammlung) über das Informationssystem im Öffentlichen Beschaffungswesen und die Verfahrensweisen für die Bewertung von Angeboten nach ihrer wirtschaftlichen Effizienz nennt Umweltaspekte als eines der Teilkriterien für die Vergabe eines Auftrags.

Handels- und Ausfuhrpolitische Maßnahmen

Die Nationale Kontaktstelle wurde mit dem Ziel eingerichtet, die OECD-Richtlinie für multinationale Unternehmen umzusetzen, indem das Verhalten internationaler Unternehmen überwacht wird und Streitigkeiten jeder Art in der Tschechischen Republik nach ihrem Beitritt zur OECD geregelt werden. Die Nationale Kontaktstelle der Tschechischen Republik ist das tschechische Finanzministerium. Die wichtigsten Beteiligten der Nationalen Kontaktstelle sind der tschechische Verband für Industrie und Verkehr und der tschechisch-mährische Gewerkschaftsbund; an seinen Tagungen nehmen auch Vertreter bestimmter Ministerien und staatlicher Stellen teil. Die Nationale Kontaktstelle tagt einmal pro Jahr. Erforderlichenfalls werden auch außerordentliche Sitzungen einberufen.

Seit ihrer Einrichtung hat die Nationale Kontaktstelle fünf Eingaben aufgrund von Verletzungen der OECD-Richtlinie für multinationale Unternehmen erhalten. Diese betrafen allesamt Versäumnisse in Bezug auf die Verpflichtung zu den in Punkt IV der Richtlinie festgelegten Grundsätzen betreffend „Beschäftigung und Beschäftigungsbeziehungen“, insbesondere das Recht der

Arbeitnehmer, durch Gewerkschaften vertreten zu werden, die Schaffung der für den Abschluss von Tarifverträgen notwendigen Bedingungen und die allgemeine Unterstützung für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern. Alle erhaltenen Eingaben wurden von den Gewerkschaftsorganisationen – dem tschechisch-mährischen Gewerkschaftsbund, der KOVO-Gewerkschaftsvereinigung, der Gewerkschaftsvereinigung der Eisenbahnbeschäftigten und dem tschechisch-mährischen Gewerkschaftsverband für Gaststätten, Hotels und Fremdenverkehr – re-

gistriert. Auf sechs Sonderkonferenzen wurden drei spezifische Fälle gelöst, Streitigkeiten in Unternehmen beigelegt und Kontakte zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern oder Gewerkschaften geknüpft. Der vierte spezifische Fall wurde gesondert behandelt, in parallelen Gerichtsverfahren: Die Nationale Kontaktstelle wird sich nach der Entscheidung des Gerichts erneut mit dem Fall befassen. Der fünfte spezifische Fall wurde von der Tagesordnung des Treffens der Nationalen Kontaktstelle genommen, auf Ersuchen der Person, die ihn einreichte.



DÄNEMARK

Die bisherigen CSR-Maßnahmen in Dänemark dienen im Wesentlichen zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung und Entwicklung eines integrativeren Arbeitsmarktes (d. h. Maßnahmen zur Vorbeugung von Arbeitslosigkeit, zur Arbeitsplatzhaltung und zur Eingliederung) unter der Verantwortung des Ministeriums für Beschäftigung. Dänemark verfügt traditionell über bewährte Umweltmaßnahmen, wie zum Beispiel Programme mit dem Ziel, die Verbreitung von EMS zu unterstützen, und Umwelterklärungen unter der Verantwortung des Umweltministeriums. Das Ministerium für Wirtschaft und Unternehmensangelegenheiten entwickelt derzeit Strategien und Ausbildungsinitiativen für ein umfassenderes Konzept der CSR, um dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern. Das Ministerium für auswärtige Angelegenheiten legte ein Programm über eine öffentlich-private Partnerschaft (ÖPP) auf, das Unternehmen und Organisationen für CSR-Projekte in Entwicklungsländern gewinnen soll.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Bis November 2005 behandelte die dänische Regierung CSR als eines von sechs Schwerpunktthemen in ihrem Jahresbericht zum wirtschaftlichen Wachstum, neben Themen wie Innovation und Unternehmergeist. Dies weist darauf hin, dass die Regierung CSR als einer von mehreren Strategien im Hinblick auf die Globalisierung große Bedeutung beimisst. Der Bericht unterstreicht die Bedeutung von CSR als Wachstumsfaktor und Strategie für dänische Unternehmen in einem globalen Markt. Dänische Unternehmen verfügen bereits über ein hohes Niveau auf diesem Gebiet (siehe http://www.oem.dk/graphics/oem/Publikationer/Publikationer/2005/V%E6kstredeg%F8relse%202005/Vaekstredegoerelse_05/index.htm).

Seit Beginn der CSR-Kampagne der dänischen Regierung im Jahr 1994 unter dem Titel „Unser Gemeinsames Anliegen“ verzeichnete Dänemark eine bedeutende Entwicklung in Bezug auf das CSR-Bewusstsein von Unternehmen, Medien, Sozialpartnern, öffentlichen Einrichtungen, Forschungsgemeinschaften usw. Jüngste Regierungsinitiativen umfassen die im Folgenden dargelegten Punkte.

Im Jahr 2004 rief der Minister für Beschäftigung dänische Unternehmen auf, sich mit ihm an einem Internet-basierten virtuellen Dialogforum zu CSR zu beteiligen. Ungefähr 6 000 Unternehmen meldeten sich für dieses Forum an. Von September 2004 bis Sommer 2006 fanden sechs Dialogsitzungen statt. Als eines der greifbaren Ergebnisse meldeten sich zahlreiche Unternehmen zu den sechs regionalen Unternehmensnetzen an (siehe unten), denen nun ungefähr 1 200 Unternehmen angehören.

Im Jahr 2005 veröffentlichte die dänische Umweltschutzbehörde einen Internet-basierten Leitfaden für Umweltmanagement, der ungefähr 100 verschiedene dänische Instrumente in einer Datenbank verzeichnet. Der Leitfaden umfasst sektorspezifische Instrumente und Hilfsmittel, die spezifischen Themen wie Wirtschaft und Entwicklung umweltfreundlicher Produkte gewidmet sind (siehe <http://www.mst.dk/>).

Das dänische Ministerium für Wirtschaft und Unternehmensangelegenheiten startete ein Projekt mit der Bezeichnung „Menschen und Profit“, das von 2005 bis Mai 2007 dauerte und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie von der nationalen Arbeitsmarktbehörde finanziert wurde. Ziel des Programms ist die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit dänischer KMU durch Bereitstellung von Ausbildungsmöglichkeiten und Hilfsmitteln für die strategische Nutzung von CSR. Damit soll auf den Zusammenhang zwischen CSR und einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit aufmerksam gemacht werden. Auf der Grundlage einer Erhebung zur Ermittlung von CSR-Aktivitäten, des geschäftlichen Nutzens von CSR in KMU und der Wahrnehmung von CSR durch dänische KMU entwickelte die dänische Handels- und Unternehmensbehörde ein Ausbildungs- und Sensibilisierungsprogramm zum Thema Zusammenhang zwischen CSR und Profit, das 12 000 Leitern von KMU und Angestellten im ganzen Land kostenlos angeboten wurde (siehe <http://www.overskudmedomtanke.dk>).

Im November 2006 wurde ein umfassendes, von der Regierung finanziertes Internetportal zu CSR ins Leben gerufen, das darauf abzielte, Zugang zu allen verfügbaren Informationen und relevanten Ressourcen mit Bezug zu CSR zu verschaffen (siehe <http://www.socialengagement.dk>).

Eine Europa-Lateinamerika-Konferenz zum Thema CSR fand am 13. Dezember 2006 in Salvador, Brasilien, statt. Die Kon-

ferenz wurde vom Ministerium für auswärtige Angelegenheiten und von der dänischen Handels- und Unternehmensbehörde in Zusammenarbeit mit der Interamerikanischen Entwicklungsbank organisiert. Ziel der Konferenz war die Schaffung einer Plattform für den Erfahrungsaustausch zwischen den Regionen, wodurch Unternehmen und politische Entscheidungsträger aus Europa auf die Entwicklungen im CSR-Bereich in Lateinamerika und der Karibik aufmerksam gemacht wurden. Die Konferenz wurde durch die Europäische Kommission und UN Global Compact unterstützt und war der erste in einer Reihe von Schritten mit dem Ziel, die Zusammenarbeit zwischen Europa und Lateinamerika im CSR-Bereich zu intensivieren.

Forschung

Das Dänische Institut für Sozialforschung führt derzeit ein breit angelegtes Forschungsprogramm durch, das 1998 an lief und bis 2009 fortgesetzt wird, um Entwicklungen im CSR-Bereich und den integrativen Arbeitsmarkt zu beobachten. Das Institut gibt ein Jahrbuch über die Ergebnisse der Studie heraus, das eine Zusammenfassung in englischer Sprache enthält (siehe <http://www.sfi.dk/sw7411.asp>).

Im Rahmen des oben genannten Projekts „Menschen und Profit“ führte das Ministerium für Wirtschaft und Unternehmensangelegenheiten Forschungsaktivitäten im CSR-Bereich durch:

- Vorstudien: Wissenschaftler der Copenhagen Business School, des dänischen Statistikamts, der Ashridge Business School und der Harvard-Universität lieferten Beiträge zum geschäftlichen Nutzen von CSR, auf die eine Erhebung zu CSR-Aktivitäten in dänischen KMU folgte (siehe <http://www.eogs.dk/csr>).
- Untersuchungen in Verbindung mit Menschen und Profit: Neben dem Ausbildungsprogramm arbeiten die dänische Handels- und Unternehmensbehörde und die Copenhagen Business School (CBS) bei programmbezogenen Untersuchungen zusammen. Das Ergebnis wird im September 2007 veröffentlicht. Außerdem organisiert CBS ein Forschungsforum zu CSR in KMU, an dem Wissenschaftler von sechs dänischen Universitäten teilnehmen.

Die dänische Regierung unterstützt die Wirksamkeitsstudie zu Menschenrechten (HRIA), die vom dänischen Menschenrechtsinstitut entwickelt wurde, einschließlich der wirtschaftlichen Unterstützung aus dem ÖPP-Programm. Die Wirksamkeitsstudie zu Menschenrechten beruht auf über 80 internationalen Menschenrechtsübereinkommen und -verträgen und bietet Unternehmen die Möglichkeit, ihre Unternehmenspraktiken auf freiwilliger

Grundlage zu bewerten und Unternehmensbereiche zu ermitteln, die demnach direkt oder indirekt Menschenrechte verletzen (siehe <http://www.humanrights.dk/>).

Öffentlich-private Partnerschaften

Das dänische Außenministerium hat das ÖPP-Programm aufgelegt. Ziel dieses Programms ist die Förderung öffentlich-privater Partnerschaften für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen in Entwicklungsländern, indem CSR und Möglichkeiten zur Erweiterung von Investitionen und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch Innovation gefördert werden. Das ÖPP-Programm bietet Beratungsdienstleistungen und wirtschaftliche Unterstützung für Unternehmen und Organisationen, die Maßnahmen in diesem Bereich einleiten wollen.

Seit Januar 1999 sind alle dänischen Gemeindebehörden (Gemeinden) verpflichtet, einen Koordinierungsausschuss für präventive Arbeitsmarktmaßnahmen zu bilden, zu dessen Vertretern Sozialpartner und andere wichtige Stakeholder der Zivilgesellschaft gehören. Nach einer größeren Reform des Gemeindegewesens ab Januar 2007 wird die Arbeit durch lokale Beschäftigungsräte fortgesetzt.

Der Nationale Beschäftigungsrat setzt sich zusammen aus Mitgliedern von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, dem Gemeindebund und dem Behindertenrat. Er berät den Minister für Arbeit und Soziales bei Initiativen für einen integrativeren Arbeitsmarkt.

Das Nationale Netzwerk von Geschäftsführern, das auf einer Initiative des Ministeriums für Soziale Angelegenheiten beruht, versammelt 16 hochrangige Leiter privater und öffentlicher Unternehmen, die den Minister für Arbeit und Soziales bei CSR-Fragen beraten und CSR-Aktivitäten fördern.

Das Ministerium für Beschäftigung verwaltet einen Pool für „Frühfinanzierung“, um Unternehmen zur Übernahme von Verantwortung zu inspirieren. Mehr als 200 lokale Projekte wurden finanziell unterstützt.

Sechs regionale CSR-Netze wurden seit 1998 errichtet, um unter anderem Partnerschaften zwischen Unternehmen und lokalen Behörden zur Bewältigung lokaler sozialer Herausforderungen zu fördern. Das Netz wird von der Regierung finanziell unterstützt und hat mehr als 1 200 Mitgliedsunternehmen.

Im Jahr 1998 schuf die dänische Regierung The Copenhagen Centre (TTC), eine unabhängige Einrichtung, die sich mit CSR befasst (siehe <http://www.copenhagencentre.org/sw204.asp>).



Im Jahr 2006 wurde ein bedeutendes Projekt auf den Weg gebracht, um die Entwicklung zwischen Unternehmen und kommunalen Arbeitsverwaltungen zu fördern. Angesichts der umfangreichen Reform des Gemeindewesens ab Januar 2007 liegt dessen Zweck darin, neue Instrumente und Leitlinien für gemeinsame Bemühungen zu entwickeln, um einige der am stärksten benachteiligten Gruppen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Anreize für Unternehmen

Anlässlich des jährlichen Netzwerktags, der vom Nationalen Netzwerk der Geschäftsführer (siehe oben) organisiert wird, erhalten sozial verantwortliche Unternehmen eine Prämie (siehe <http://www.socialtansvar.net/sw67.asp>).

Der Minister für Flüchtlingseinwanderung und Integrationsangelegenheiten verleiht jährlich einen Preis für beispielhafte Bemühungen bei der Integration ethnischer Minderheiten in den Arbeitsmarkt mittels ÖPP (Integrationsprisen) (siehe <http://www.miapris.dk/>).

Das ÖPP-Programm bietet Unternehmen und Organisationen, die Partnerschaften für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen in Entwicklungsländern bilden, wirtschaftliche Unterstützung an.

Managementinstrumente

Im Juni 2005 hob das dänische Ministerium für Wirtschaft und Unternehmensangelegenheiten in Zusammenarbeit mit dem dänischen Industriebund und dem dänischen Menschenrechtsinstitut den CSR-Kompass aus der Taufe. Der CSR-Kompass ist eine Orientierungshilfe für Unternehmen bei der Handhabung von CSR-Forderungen von Kunden und bei der Entwicklung eines Verhaltenskodex und der Durchsetzung der Normen in der Lieferkette. Unternehmen finden darin unter anderem ausführliche Anleitungen hinsichtlich der Frage, welche Bereiche ein Verhaltenskodex abdecken kann. Im Januar 2007 wurden nach Ländern – China, Vietnam, Indien, Brasilien und Russland – aufgeschlüsselte Risikoinformationen für Unternehmen bereitgestellt. Das dänische Ministerium für Wirtschaft und Unternehmensangelegenheiten startete im November-Dezember 2006 in verschiedenen Medien eine Marketingkampagne, um das Bewusstsein für die Instrumente der Berichterstattung und des Verhaltenskodex zu fördern. Der CSR-Kompass steht im Internet kostenlos zur Verfügung (siehe <http://www.csrkompasset.dk>).

Im Rahmen des Projekts „Menschen und Profit“ wurden Anleitungen und Instrumente für CSR in KMU entwickelt.

So gibt es zum Beispiel zwei Instrumente, die die wirtschaftliche Rentabilität von Investitionen in verbesserte Arbeitsbedingungen sowie in die Vermeidung von Umweltverschmutzung berechnen.

Im August 2006 startete das dänische Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten in Zusammenarbeit mit Transparency International und dem Beratungsunternehmen Global Advice Network das Portal zur Korruptionsbekämpfung in Unternehmen. Das Portal ist ein web-basiertes Instrument zur Korruptionsbekämpfung für KMU, die in Entwicklungsländern Geschäfte betreiben. Das Portal zur Korruptionsbekämpfung umfasst eine Reihe konkreter Instrumente, die genutzt werden können, um ein so genanntes Integritätssystem für Unternehmen zu entwickeln (siehe <http://www.business-anti-corruption.com>).

Der Sozialindex – nun in seiner dritten Generation – ist zuallererst ein Verfahrensinstrument zum internen Gebrauch für Unternehmen, die mit sozialer Verantwortung auf strukturelle Weise arbeiten. Einer der großen Vorteile des Sozialindex ist, dass er von allen Arten von Unternehmen genutzt werden kann: großen, kleinen, öffentlichen und privaten. Der Index ist ein Selbstbewertungsinstrument, das den Grad der sozialen Verantwortung eines Unternehmens ermittelt und sich dabei auf Maßnahmen für Beschäftigung und soziale Eingliederung konzentriert. Unternehmensleiter wie Arbeitnehmer werden mit einer Reihe von Aussagen bezüglich der CSR-Leistung konfrontiert. Die beteiligten Seiten müssen sich anschließend über das Ergebnis des Unternehmens einigen (das Ergebnis ist eine Zahl zwischen 0 und 100). Die Wiederholung dieses Vorgangs gibt dem Unternehmen die Möglichkeit der Fortschrittsüberwachung.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Berichterstattungsrahmen

Im Dezember 1995 erließ das Umweltministerium eine Verordnung über die Verpflichtung von Unternehmen, die Tätigkeiten mit besonders hohem Verschmutzungsgrad ausüben, Umwelterklärungen zu erstellen. Dies führte dazu, dass mehr als 1 000 Unternehmen zur Umweltberichterstattung verpflichtet wurden. Unternehmen mit verzeichneten Tätigkeitskategorien (z. B. Produktion, Verarbeitung, Oberflächenbehandlung von Eisen, Stahl, Metallen, Holz und Plastik; Gewinnung und Verarbeitung von Mineralöl, Mineralölerzeugnissen, Erdgas; chemische Produktion, Strom- und Wärmegewinnung; Motorrennbahnen und Flugplätze)

sind verpflichtet, bei der dänischen Handels- und Unternehmensbehörde eine jährliche Umweltbilanz einzureichen. Im Anschluss an die Erklärung sind Angaben des Unternehmens vorzulegen in Bezug auf Energie, Wasser und Rohstoffe im Berichtszeitraum und in Bezug auf signifikante Arten und Mengen von Schadstoffen, die in Produktionsprozessen, Produkten oder Abfällen vorkommen, und es ist ferner dazulegen, wie die Schadstoffe in Luft, Wasser und Boden gelangen (siehe <http://www2.mst.dk/rules/Ministerial%20Orders%20in%20force/Products%20and%20technology%20in%20force/02050900.doc>).

Das Gesetz über Jahresabschlüsse wurde 2001 geändert. Unternehmen können jetzt zusätzliche Berichte vorlegen, zum Beispiel über die soziale Verantwortung des Unternehmens, Wissen und Know-how, Umweltthemen und Folgearbeit zu solchen Themen. Jeder zusätzliche Bericht muss ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild gemäß den allgemein festgelegten Leitlinien für solche Berichte vermitteln und die im Gesetz über Jahresabschlüsse beschriebenen Qualitätsanforderungen und Grundannahmen erfüllen. Außerdem sind gemäß dem Gesetz über Jahresabschlüsse Unternehmen, die der Klasse C (mehr als 250 Arbeitnehmer und über 238 Mio. DKK Gewinn) angehören, sowie Konzerne (Klasse D) verpflichtet, in der Qualitätsmanagementbewertung die Wissens- und Know-how-Ressourcen des Unternehmens zu beschreiben, falls sie für dessen zukünftige Leistung von besonderer Bedeutung sind, sowie die Umweltverträglichkeit des Unternehmens und die Maßnahmen, die zur Vermeidung, Verringerung oder Behebung von Umweltschäden ergriffen werden. Der CSR-Kompass ist ein Berichterstattungsinstrument für Unternehmen, die eine Erklärung über die von ihnen angewandten Normen in Bezug auf CSR oder einen Verhaltenskodex abgeben möchten. Mit dem Instrument können Unternehmen eine individuelle Erklärung entwickeln, um ihre Normen bei 32 CSR-Themenfeldern aufzuzeigen – wie Kinderarbeit, Diskriminierung, Korruption, Verschmutzung und Abfallbehandlung –, wobei sie der dänischen Gesetzgebung entsprechen. Die Erklärung präzisiert die dänischen Gesetzesnormen innerhalb jedes Bereichs und die Umsetzung internationaler Übereinkommen in dänisches Recht. Darüber hinaus wird in der Erklärung der Umfang rechtlicher Sanktionen im Falle der Nichterfüllung angegeben. Unternehmen können die Erklärungen in dänischer und englischer Sprache ausdrucken, weitere Angaben hinzufügen und das Dokument ihren Kunden übermitteln, damit diese ebenfalls ihre CSR-Forderungen erfüllen (vgl. oben „Managementinstrumente“).

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Der Sozialindex kann ebenfalls Bestandteil einer Bekanntmachung des Unternehmens über sein soziales Engagement sein. Erzielt ein Unternehmen ein von einem unabhängigen Prüfer bescheinigtes Ergebnis von mehr als 60, darf es für die Dauer von drei Jahren das „S“-Gütesiegel (für soziale Verantwortung) tragen.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklung

Die dänische Strategie für nachhaltige Entwicklung wurde 2002 herausgegeben und soll nun überarbeitet werden. Um die Strategie zu unterstützen, wurde eine Reihe von Indikatoren entwickelt, die jedes Jahr überarbeitet werden (siehe http://www.mst.dk/udgiv/publications/2002/87-7972-279-2/html/default_eng.htm).

Umweltpolitische Maßnahmen

Im Mai 2006 veröffentlichte die dänische Regierung eine Strategie über verstärkte Bemühungen bei der Förderung umwelteffizienter Technologie. Zu den Initiativen gehören Partnerschaften zwischen Staat, Unternehmen und Forschungsinstituten mit dem Ziel, umwelteffiziente Technologien in verschiedenen Bereichen zu fördern. Bei dieser Strategie stellt die dänische Regierung neun spezifische Initiativen zur Förderung von Umweltinnovationen vor. Der Bericht ist ferner eine Aufforderung zum Dialog mit dem dänischen Parlament, Unternehmen, Wissenschaftlern, Investoren und anderen, um die Frage zu untersuchen, wie Dänemark Umweltinnovationen vorantreiben kann, wie es die verschiedenen Maßnahmen besser aufeinander abstimmen kann und wie es sein Wissen und seine Fachkenntnisse im Umweltbereich besser vermitteln kann (siehe <http://www.ecoinnovation.dk/News/Latest+news/Redegorelse+eng.htm>).

Öffentliches Beschaffungswesen

Im Jahr 2001 verabschiedete das dänische Parlament ein Gesetz, das es öffentlichen Behörden ermöglicht, Unternehmen, die Dienstleistungen für Behörden erbringen oder öffentliche Beihilfen erhalten, bestimmte soziale Pflichten aufzuerlegen.



Das dänische Umweltschutzrecht legt fest, dass öffentliche Behörden in Dänemark unter anderem bei ihren Beschaffungstätigkeiten dem Geist des Gesetzes gemäß handeln müssen. Diese Verpflichtung wurde in einem Rundschreiben von 1995 festgelegt, in dem alle zentralen Regierungsinstitutionen behandelt werden. Ein Rundschreiben aus 2005 verpflichtet den Staat, ein energieeffizientes Beschaffungswesen nach festgelegten Richtlinien zu organisieren.

Handels- und ausfuhrpolitische Maßnahmen

Die Nationale Kontaktstelle in Dänemark für die OECD-Richtlinien ist ein Dreiparteiengremium mit Vertretern der dänischen Regierung, von Unternehmen und Gewerkschaften. Die Nationale Kontaktstelle befindet sich beim Ministerium für Beschäftigung.



DEUTSCHLAND

Für die deutsche Regierung hat CSR eine enorme Bedeutung. Zusätzlich zu umfassenden Initiativen berichten mehrere Ministerien über eine breite Palette von Aktivitäten, unter anderem die Zusammenarbeit oder Finanzierung für Stakeholder in diesem Bereich. Deutschland unterstützt außerdem aktiv verschiedene Initiativen auf internationaler Ebene. Die Sozialpartner und zahlreiche individuelle Unternehmen in Deutschland sind im CSR-Bereich äußerst aktiv. Mit Blick auf das soziale Engagement und den Sozial- und Gesundheitsschutz durch Unternehmen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus sei darauf hingewiesen, dass es in Deutschland bereits ein relativ engmaschiges Regelwerk gibt, das für zusätzliche Aktivitäten nur wenig Spielraum lässt.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Die Bundesregierung unterstützt die internationale Initiative für einen Globalen Pakt. Dazu stellt sie dem Globalen Pakt-Büro beim Sekretariat der Vereinten Nationen Gründungskapital zur Verfügung. Das Zweite Lernforum zum Globalen Pakt mit Teilnehmern aus den Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen, aus Unternehmen und der Wissenschaft aus der ganzen Welt, wurde im Dezember 2002 in Berlin abgehalten. Mehrere Partnerschaftsprojekte wurden mit deutschen Globaler-Pakt-Firmen abgeschlossen, und mit der UNDP-Initiative für das Wachstum nachhaltiger Geschäftstätigkeit wurden Verbindungen hergestellt. Seit 2005 wird von der Bundesregierung das erste regionale Lernforum zum Globalen Pakt in Afrika südlich der Sahara finanziert.

Zusammen mit Unternehmen und den Sozialpartnern initiierte die Bundesregierung im Jahr 2003 eine Ausbildungskampagne. Eine Marketingkampagne und Besuche bei Unternehmen durch den Minister für Bildung fördern das öffentliche Bewusstsein für die Situation und überzeugen Unternehmen, mehr Verantwortung zu übernehmen. Gezielte Unterstützungsstrukturen und die Einleitung völlig neuer Initiativen (zur Förderung der regionalen Zusammenarbeit und gemeinsamen Ausbildung) helfen Unternehmen dabei, mit ihrer individuellen Verantwortung umzugehen.

Über 50 Einzelprojekte im Bereich des ökologischen und fairen Handels werden von der Bundesregierung gefördert. Die Bundesregierung investierte 7,78 Mio. EUR für die Förderung der Vermarktung und Markteinführung von fair gehandelten Produkten zwischen 2003 und 2006 in einer Initiative mit dem Ziel, den fairen Handel erheblich auszudehnen. Die wichtigste Tätigkeit ist die Sensibilisierungskampagne „Fair Feels Good“, die darauf abzielt, über den sozialen Hintergrund, Grundsätze und Produkte des fairen Handels aufzuklären (siehe <http://www.fair-feels-good.de>).

Um die Verbraucher über Umweltthemen und fairen Handel zu informieren, hat die Bundesregierung eine Webseite eingerichtet, auf der Unternehmen, Organisationen und Produkte dargestellt werden (siehe <http://www.Oeko-fair.de>).

In den Jahren 2004 und 2005 organisierte das Bundesumweltministerium eine Serie von sechs Multistakeholder-Workshops, bei denen CSR und Nachhaltigkeit behandelt wurden (siehe <http://www.bmu.de/english/miscellaneous/current/doc/37201.php>).

Forschung

Ein neues Programm des Ministeriums für Bildung und Forschung unter dem Titel „Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ schließt an eine Maßnahme zum Rahmenkonzept der Bundesregierung für innovative Arbeitsplatzgestaltung – Zukunft der Arbeit an. Dabei werden Beihilfen für Forschung und Entwicklung bereitgestellt, um das Potenzial für Innovationen im Wirtschaftssystem durch Gestaltung moderner Arbeitsumgebungen zu vergrößern und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung anzubieten. Da so genannte „weiche“ Faktoren für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft immer wichtiger werden, ist die Frage der Unternehmenskultur von herausragender Bedeutung, um die Ziele des Programms zu verwirklichen.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wird von der Bundesregierung finanziert und bietet spezialisierte Untersuchungen, Empfehlungen für politische Entscheidungsträger und Sozialpartner sowie spezifische Ausbildung für Ausbilder an. Die zuletzt veröffentlichte



Broschüre, *More Health Can Mean Higher Profits: The economic efficiency of health and safety at work*, vom Juli 2006, ist ein gutes Beispiel für die Förderung von Gesundheit und Sicherheit in Unternehmen (siehe <http://www.baua.de>).

Öffentlich-private Partnerschaften

Die Bundesregierung betreibt ein ÖPP-Programm, das darauf abzielt, die Abstimmung zwischen der offiziellen Entwicklungszusammenarbeit und der Tätigkeit von Privatunternehmen zu verbessern. Dadurch sollen besondere Risiken und Kosten abgesichert werden, die ansonsten die Verwirklichung von Projekten verhindern würden, die entwicklungspolitisch sinnvoll und wirtschaftlich tragfähig sind. Seit 1999 wurden mehr als 1 650 gemeinsame Maßnahmen mit einem Gesamtfinanzierungsvolumen von 8,2 Mrd. EUR durch Entwicklungszusammenarbeit und die Privatwirtschaft eingeleitet. Der größte Teil dieses Beitrags diente der Verbesserung von CSR in Entwicklungsländern. Zusammen mit mehreren deutschen Automobilunternehmen wurden HIV/Aids-Arbeitsplatzprogramme entwickelt und umgesetzt, die Sensibilisierung, Ausbildung, Informationskampagnen und medizinische Behandlung beinhalten.

Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) umfasst die Zusammenarbeit zwischen der Bundesregierung und den Vertretern von Ländern und Gemeindeverbänden, Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen mit dem Ziel, sektorübergreifende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die bürgerschaftliches Engagement voranbringen. Eine Projektgruppe arbeitet an der Förderung des unternehmerischen Engagements als eine besondere Form von CSR.

Das BBE wurde 2002 als sektorweite Vereinigung von gemeinnützigen Organisationen, Kirchen, Unternehmen, Regierungs- und Ländervertretern, Gemeinden und anderen Anbietern und Förderern von bürgerschaftlichem Engagement gegründet. Das Netzwerk zielt darauf ab, bürgerschaftliches Engagement zu fördern, indem die relevanten Akteure die Möglichkeit erhalten, auf nationaler Ebene Netzwerke zu bilden. Es wird für die Umsetzung von Projekten, den gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch und als Kontakt- und Kooperationspartner für Parlamente, Regierungen und die Öffentlichkeit genutzt. Bei der Erfüllung seiner Aufgaben wird das Netzwerk durch eine Koordinierungsstelle unterstützt, die beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge untergebracht ist.

Im Juni 2003 brachte das ehemalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die Initiative TeamArbeit auf

den Weg, bei der sich Unternehmen und Bürger aus allen Gesellschaftsgruppen zum größten Netzwerk gegen Arbeitslosigkeit in Deutschland zusammenschlossen (siehe <http://www.teamarbeit-fuer-deutschland.de>).

Im Rahmen der Bundesinitiative „Unternehmen: Partner der Jugend“ (UPJ) setzt sich die Bundesregierung für die Schaffung eines Exzellenzzentrums ein, das insbesondere KMU bei der Übernahme ihrer sozialen Verantwortung berät. Die Dienstleistungen von UPJ umfassen die Vermittlung zwischen Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen sowie die Weiterentwicklung und Verbreitung von CSR durch die Schaffung eines Netzwerks aus Unternehmen und Botschaftern und mittels PR-Arbeit und besonderer Veranstaltungen.

Um die Ausbildungsfähigkeit deutscher Unternehmen durch innovative Ausbildungsmaßnahmen weiter zu fördern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung ein neues Programm für den Zeitraum 2005 bis 2010 aufgelegt: „Jobstarter – Ausbildung für die Zukunft“. Jobstarter ist mit ungefähr 100 Mio. EUR Bundesmitteln ausgestattet und wird aus dem ESF mitfinanziert. Das Programm zielt vor allem darauf ab, zusätzliche Ausbildungsplätze in Unternehmen zu mobilisieren und regionale Ausbildungsstrukturen zu verbessern.

Seit 1999 hat das Amt für Berufsbildung mehrere Initiativen von Unternehmen, Stiftungen, Verbänden und Privatpersonen verknüpft, um Ausbildungsplätze zu schaffen und Beispiele für empfehlenswerte Praktiken zu veröffentlichen.

Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ bildet den Mittelpunkt des Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“. Damit soll die Bildungsintegration von Benachteiligten oder Personen mit mangelndem Bildungsbezug verbessert werden. Es fördert die Errichtung und den Ausbau regionaler Netzwerke, deren Ziel die Verwirklichung innovativer Projekte des lebenslangen Lernens unter aktiver Mitwirkung einer möglichst großen Teilnehmerzahl ist. Bis 2006 dürften ungefähr 66 Mio. EUR an Bundesmitteln und 51 Mio. EUR aus dem ESF bewilligt worden sein.

Im Jahr 2001 initiierte die Bundesregierung die Initiative „Neue Qualität für Arbeit“ (INQA). Sie wird von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin koordiniert und versammelt Sozialpartner, Sozialversicherungskassen, die Länder, die Bundesregierung und Unternehmen. Im Jahr 2002 förderte die Bundesregierung praktische Projekte in der Bauindustrie im Hinblick auf die Vorbeugung von Berufsstress und die Förderung des le-

benslangen Lernens. Eine breite öffentliche Debatte über die Zukunft der Arbeit wurde in Gang gesetzt (siehe <http://www.inqa.de>).

Anreize für Unternehmen

„Startsocial“ ist ein Wettbewerb zur Förderung sozialer Ideen und gemeinnütziger Projekte, der von mehreren Unternehmen unter Leitung von McKinsey und unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin initiiert wurde. Mit professioneller Unterstützung durch erfahrene Leiter großer Unternehmen sollen soziale Projekte durchgeführt und die Vernetzung von Projekten und Unternehmen intensiviert werden. Dabei werden Zuschüsse für Beratungsleistungen durch erfahrene Business-Coaches sowie Geldpreise verliehen und Veranstaltungen zu Themen wie Mittelbeschaffung oder PR-Arbeit organisiert.

Gemeinsam mit deutschen Industriedachverbänden hat das Magazin *Wirtschaftswoche* den Wettbewerb „Freiheit und Verantwortung“ unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten initiiert, um das Bewusstsein für unternehmerische Verantwortung in den Kategorien KMU und Großunternehmen öffentlich zu dokumentieren. Der Preis wird für Maßnahmen in den Bereichen Weiterbildung, Ausbildung, Jugendarbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Integration von Minderheiten und intelligente Verknüpfung von Unternehmen und Umwelt verliehen. Darüber hinaus veröffentlichte das Wirtschaftsmagazin *Capital* im Jahr 2005 die Ergebnisse seiner ersten Bewertung von CSR-Berichten (OEKOM-Studie).

Privatpersonen und KMU können aus dem Marktanreizprogramm der Bundesregierung für die Förderung erneuerbarer Energien Beihilfen und zinsgünstige Kredite für Investitionen in Erneuerbare Energie-Anlagen erhalten. Die Bundesregierung gewährt außerdem KMU Beihilfen für Beratungsdienste, zum Beispiel im Bereich des Energiesparens und für Fortbildungsveranstaltungen.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Grundsätze und Verhaltensregeln

In den vergangenen Jahren hat die Arbeitsgruppe für Menschenrechte und Wirtschaftstätigkeit eine gemeinsame Erklärung mit dem Titel *Internationaler Schutz der Menschenrechte und Wirtschaftstätigkeit* ausgearbeitet. Die gemeinsame Erklärung bekräftigt das Engagement aller Unterzeichner „zur Achtung und zur Förderung der Grundsätze, wie sie in der Allgemeinen Erklärung

der Menschenrechte sowie in den internationalen Menschenrechtspakten und -konventionen niedergelegt sind“. Sie wurde von Vertretern der Bundesregierung, dem Bundesverband der Deutschen Industrie, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund, sowie vom Forum Menschenrechte und dem Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen E. V. (VENRO), einer freiwilligen Vereinigung deutscher NRO, unterzeichnet.

Die Einführung eines einheitlichen Modells zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Zuliefermärkten deutscher Einzelhändler in ausgewählten Ländern wird im Rahmen des ÖPP-Programms zusammen mit der Außenhandelsvereinigung des deutschen Einzelhandels (AVE) und ihren Mitgliedsunternehmen gefördert. Zum ersten Mal wird ein Verhaltenskodex zur Aufrechterhaltung von Sozialnormen, an dem mehr als ein Unternehmen beteiligt ist, extern überwacht. Außerdem wird zusammen mit der Europäischen Kaffee-Föderation (European Coffee Federation) und der Schweizer Regierung, multinationalen Unternehmen, Erzeugern, NRO und Gewerkschaften ein Entwurf eines Verhaltenskodex für die Produktion, Verarbeitung und Vermarktung von Kaffee erstellt und im Rahmen von Pilotmaßnahmen umgesetzt und überwacht. Eine Vielzahl internationaler Stakeholder beteiligt sich an diesem Prozess.

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Der Normenausschuss Grundlagen des Umweltschutzes (NAGUS) ist das zuständige Arbeitsgremium des Deutschen Instituts für Normung (DIN) für die fachübergreifende Grundlagennormung im Bereich des Umweltschutzes auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Zu seinen Arbeitsgebieten gehören Umweltkennzeichnung, Umweltmanagement, Umweltaspekte sowie Produktentwicklung und Umweltaudits. Die Mitglieder von NAGUS stammen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Umweltbehörden, Umweltverbänden, Verbrauchervereinigungen, Gewerkschaften, Beratungsunternehmen und der technischen Überwachung.

Die Regierung beteiligt sich aktiv am Projekt ISO 26000, das auf die Ausarbeitung eines internationalen Leitfadens zur sozialen Verantwortung abzielt. Dies umfasst die Teilnahme an den Verfahren der relevanten ISO-Gremien sowie der entsprechenden DIN-Ausschüsse.



3. ENTWICKLUNG VON CSR- UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklungsstrategie

CSR ist ein Aspekt der umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie, die von der Bundesregierung im April 2002 angenommen wurde. Der erste Fortschrittsbericht wird derzeit zusammengestellt. Das Konzept der Nachhaltigkeitsstrategie beschreibt die Natur des nachhaltigen politischen und sozialen Handelns und beruht auf den Angaben der Fairness zwischen den Generationen, der Lebensqualität, des sozialen Zusammenhalts und der internationalen Verantwortung. Die Ziele und Indikatoren umfassen die Energieproduktivität und die Rohstoffproduktivität, Emissionen, den Anteil erneuerbarer Energien, private und öffentliche Ausgaben für Forschung, Bildung und Entwicklung, den Anteil organischen Landbaus, Luftverschmutzung und Ganztagskinderbetreuungseinrichtungen.

Umweltpolitische Maßnahmen

Im November 2000 unterzeichneten die Bundesregierung und Wirtschaftsunternehmen eine Vereinbarung über eine freiwillige Verpflichtung der Industrie für die Kyoto-Vertragsdauer bis 2012, die sich auf alle Kyoto-Abgase bezieht und in einigen Fällen sogar strengere Höchstemissionswerte vorsieht. Die Vereinbarung ist ein gutes Beispiel für die langfristige Zusammenarbeit zwischen der Regierung und der Wirtschaft, wodurch bürokratische Vorschriften wie die Wärmenutzungsverordnung oder ein Energie-Audit wegfallen.

Im Zusammenhang mit Maßnahmen mit dem Titel Rahmenbedingungen für Innovation und innerbetriebliche Instrumente zielt die Bundesregierung darauf ab, die Umweltverantwortung bei wirtschaftspolitischen Verantwortungsträgern und Unternehmen zu fördern. Spezifische Projekte werden unterstützt, zum Beispiel Green Finance und ökologische Gütesiegel.

Die Bundesregierung unterstützt das Europäische System für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (European Environmental Management and Audit System – EMAS) und hat entsprechende Maßnahmen in ihren Aktionsplan für Verbraucherschutz aufgenommen (Mai 2003). Als Anreiz zur Einführung des EMAS wurde eine Verordnung erlassen, die Unternehmen Privilegien gewährt. Diese betreffen die Umweltüberwachung, Berichterstattungsanforderungen, Meldepflichten bezüglich der Unternehmensorganisation und Emissionsmessungen.

Sozialpolitische Maßnahmen

Unterstützende Instrumente wie Beihilfen für Sozialplanmaßnahmen und strukturelles Kurzarbeitergeld sind bei den notwendigen Personalanpassungsmaßnahmen in Unternehmen hilfreich, die sich in Umstrukturierungsprozessen befinden, wobei auch die Unternehmensleitungen einbezogen werden. Die Unternehmensleitungen übernehmen soziale Verantwortung, indem sie selbst einen substanziellen Beitrag zur sozialen Sicherheit der betroffenen Arbeitnehmer und/oder zu Wiedereingliederungsmaßnahmen leisten, die in Bezug auf die Arbeitsmarktpolitik nützlich sind.

Ein besonderes Programm für Ausbildungsplatzentwickler ist eine spezifische Maßnahme für Ostdeutschland mit dem Ziel, die Bereitschaft von Unternehmen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen zu fördern. Derzeit sind 150 Ausbildungsplatzentwickler, die ausschließlich von der Bundesregierung finanziert werden, in Kammerverbänden untergebracht. Durch die Bereitstellung von praktischer Unterstützung sorgten sie dafür, dass in den Unternehmen allein im Jahr 2004 etwa 17 000 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen wurden.

Ein gemeinsames Programm der Bundesregierung und der Länder zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur ist das wichtigste Instrument der regionalen Wirtschaftsunterstützung und fördert auch Nichtinvestitionsmaßnahmen im Bereich des lebenslangen Lernens, wie Beratung und Ausbildung, Bildung von Humankapital und angewandte Forschung und Entwicklung in strukturschwachen Gebieten. Es fördert außerdem Telearbeit und Teilzeitstellen sowie Arbeitsplätze für Frauen in Gebieten mit hoher Frauenarbeitslosigkeit.

Vielfalt bei der Arbeit

Das Bundesprogramm Xenos wurde vom Ministerium für Arbeit und Soziales entworfen und wird aus dem ESF mitfinanziert. Von 2001 bis 2006 wurden deutschlandweit ungefähr 250 Projekte ausgewählt. Sie zielen darauf ab, neue Methoden und Konzepte zur Bekämpfung von Fremdenhass und Rassismus an der Schnittstelle zwischen Schule, Ausbildung und Berufsleben zu entwickeln. Zum Beispiel bilden unter dem Dach des Bildungswerks für Wirtschaft in Berlin und Brandenburg der Verband der Metall- und Elektroindustrie, die IG Metall und die Betriebe der Berliner Metall- und Elektroindustrie ein nachhaltiges Netzwerk für Toleranz und Offenheit (siehe <http://www bbw-gruppe.de>). Das Deutsche Jugendinstitut e. V. koordiniert ein Projekt über „Interethnische Beziehungen zwischen jungen und älteren Facharbeitern in

Großbetrieben“ (2006-2007), das die „normalen“ Arbeitsbedingungen von jüngerem und älterem Personal mit unterschiedlichem ethnischen und nationalen Hintergrund in drei großen Industriebetrieben untersucht, um bewährte Praktiken für ein nachhaltiges Konzept für Vielfalt zu entwickeln und ein entsprechendes Handbuch zu erstellen (siehe <http://www.dji.de>).

Ein Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser zielt auf die Verbesserung des sozialen und wirtschaftlichen Know-hows der Generationen ab. Dadurch sollen bürgerschaftliches Engagement, Selbsthilfe und berufliche Unterstützung in einem umfassenden Angebot für Personen aller Altersgruppen kombiniert werden. Mehrgenerationenhäuser können Servicezentren für erschwingliche, familienbezogene Dienstleistungen in der Region werden und aktiv zur Entstehung eines lokalen Marktes für Familienunterstützungsdienste beitragen. Sie sollen mit regionalen Unternehmen in den Wettbewerb treten und Unternehmen in ihre Arbeit einbeziehen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und vor allem die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen zu verbessern (siehe <http://www.mehrgenerationenhaeuser.de>).

Um die Beteiligung von Personen mit Behinderungen zu verbessern, umfassten die Maßnahmen, die von der Bundesregierung im Gesetz für Chancengleichheit behinderter Menschen eingeführt wurden, das am 1. Mai 2002 in Kraft trat, das Instrument der Absichtserklärungen. Anerkannte Vereinigungen können auf unabhängige Weise mit Unternehmen oder Unternehmensverbänden festlegen, wie und wie lange die Barrierefreiheit durchgesetzt werden kann. Ein Verzeichnis von Absichtserklärungen wurde erstellt. Das Projekt „Viele Dinge sind möglich: Tandempartner in Wissenschaft“ (2005-2007) zielt auf die Eingliederung schwerbehinderter Wissenschaftler in KMU ab.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat CSR im Rahmen des EQUAL-Programms gefördert. Dieses Programm zielt darauf ab, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen und sicherzustellen, dass niemand vom Zugang zu diesen Arbeitsplätzen ausgeschlossen wird. CSR ist hier einer der Bausteine. In der zweiten Runde von EQUAL (2005-2007) werden 129 Entwicklungspartnerschaften mit ungefähr 1800 Einzelprojekten in Deutschland finanziert, von denen mehrere die verschiedenen Dimensionen von CSR behandeln. Kerngedanke des Projekts „Beschäftigungsintegration von Migranten“ (2005-2007) ist die Entwicklung von Förderungen durch Unternehmen, um Firmen auf die bestehenden Ressourcen und Fachkenntnisse von Zuwan-

derern aufmerksam zu machen und dadurch die Beschäftigtenzahlen für die Zielgruppe zu erhöhen.

Genderthemen, Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit

Die Allianz für die Familie versucht, Familienfreundlichkeit als signifikanten Wettbewerbs- und Standortfaktor in Handel und Industrie durchzusetzen. In diesem Rahmen wurden seit 2003 verschiedene Veranstaltungen, Projekte und Studien zum Thema Familienfreundlichkeit durchgeführt, zum Teil in Zusammenarbeit mit Partnern aus Wirtschaftsverbänden, Unternehmen und Gewerkschaften. Konkrete Anleitungen für Maßnahmen bei der Einführung einer familienfreundlichen Unternehmensstruktur und Personalpolitik wurden entwickelt.

Mit dem 2006 initiierten Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ hat die Bundesregierung ihre Bemühungen in diesem Bereich verstärkt, um sich auf Schlüsselthemen und die Zielgruppe der Unternehmer, Geschäftsführer und Personalleiter zu konzentrieren. Es zielt darauf ab, möglichst viele Unternehmen von der Einführung einer familienfreundlichen Personalpolitik zu überzeugen und Familienfreundlichkeit zum Markenzeichen deutscher Firmen zu machen. Bis Ende 2006 sollte dieses Ziel in einem Netzwerk mit 1 000 teilnehmenden Unternehmen sichtbar werden, die als treibende Kraft für Familienfreundlichkeit in ihren Umgebungen und Branchen tätig sind.

Im Rahmen eines „Audits Beruf und Familie“ setzte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine gemeinsame Initiative mit der gemeinnützigen Hertie-Stiftung in Gang. Das Audit ist ein Instrument der Unternehmensleitung mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Damit wird die feste Absicht bekundet, eine familienfreundliche Personalpolitik als Wettbewerbsvorteil zu errichten, der Unternehmen zugute kommt, Expertenwissen im Unternehmen sichert und die Motivation der Mitarbeiter fördert.

Außerdem hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit der Bertelsmann-Stiftung das Genossenschaftsprojekt Gleichgewicht von Familie und Beruf (2003-2006) geschaffen. Das Internet-Portal <http://www.mittelstand-und-familie.de>, das insbesondere zur Unterstützung von KMU bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen dient, ist eine leicht verständliche und lösungsorientierte Darstellung von Unternehmensmaßnahmen in den Bereichen Kinderbetreuungsleistungen, Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitsorganisation. Darüber hinaus steht eine kostenlose



Hotline (per Telefon und E-Mail) zur Verfügung, um Benutzer bei der Suche nach maßgeschneiderten Lösungen für ihre Bedürfnisse zu begleiten.

Das erst kürzlich beendete Projekt „Mütter in Führungspositionen“ zielte auf die Förderung der beruflichen Laufbahn von Müttern ab, und sollte unter anderem Anreize für beruflich erfolgreiche Frauen schaffen, um Familien zu gründen und Unternehmen die besonderen Führungsqualitäten von Müttern bewusst zu machen.

Handels- und ausfuhrpolitische Maßnahmen

Die Bundesregierung, Wirtschafts- und Arbeitnehmerverbände und NRO haben bei der Überarbeitung der OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen konstruktiv zusammengearbeitet. Die Regierung fördert die Anwendung der Richtlinien über die Nationalen Kontaktstellen und ist bei der Lösung von Fragen in Verbindung mit der Anwendung der Richtlinien behilflich. Eine Arbeitsgruppe für die OECD-Richtlinien, die sich aus Vertretern von Bundesministerien, Unternehmensverbänden, Arbeitnehmerorganisationen/Gewerkschaften und ausgewählten NRO zusammensetzt, trifft regelmäßig (etwa zwei Mal pro Jahr) unter dem

Vorsitz eines leitenden Beamten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zusammen, um alle die Richtlinien betreffenden Themen zu erörtern.

Entwicklungspolitische Maßnahmen

Ein Runder Tisch zum Thema Verhaltensregeln wurde mit Teilnahme von Vertretern verschiedener Ministerien, Unternehmen, NRO und Sozialpartner eingerichtet. Ziel ist es, die Arbeits- und Sozialnormen in Entwicklungsländern durch Verhaltensregeln zu verbessern.

Die Bundesregierung hat ein Programm aufgelegt, um Sozial- und Umweltnormen in Entwicklungsländern zu fördern. Das Ziel liegt darin, Akteure in den Entwicklungsländern dauerhaft in die Lage zu versetzen, ihr Leben durch Gestaltung und Teilnahme an freiwilligen Instrumenten im Bereich der Umwelt- und Sozialnormen zu verbessern. Die Handlungsfelder umfassen den nachhaltigen ökologischen Landbau, die Zertifizierung in der Forstwirtschaft, Sozialnormen und fairen Handel sowie den Verhaltenskodex für die Kaffeegemeinschaft innerhalb der Europäischen Kaffeeföderation.



Die meisten CSR-Aktivitäten in Estland werden von Organisationen der Zivilgesellschaft geleitet.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Das Forum für Verantwortungsvolle Unternehmen (<http://www.csr.ee/243>) in Estland ist eine gemeinnützige Organisation mit dem Ziel, CSR in der estnischen Gesellschaft weiter zu etablieren, in dem der Schwerpunkt auf Kompetenzschaffung und Kommunikation über CSR gerichtet wird. Es war beteiligt an Projekten wie „CSR Baltikum: Einführung unternehmerischer Verantwortung in KMU baltischer Staaten: Maßnahmen, Verbreitung, Sensibilisierung“ und „Vaderegio: Vorgehen im CSR-Bereich auf regionaler Ebene“.

Die Organisation ging aus der Multistakeholder-Forum-Initiative der Stiftung „Offenes Estland“ von 2004-2006 hervor, als der Rahmen für CSR in Estland auf der Grundlage von Rundtischgesprächen und Seminaren, an denen verschiedene Stakeholder aus dem öffentlichen, privaten und zivilen Sektor teilnahmen, geschaffen wurde. Auf der Grundlage der Ergebnisse des Dialogs zwischen einer großen Zahl von Stakeholdern setzt das Forum für Verantwortungsvolle Unternehmen in Estland seine Tätigkeit durch die Förderung CSR-bezogener Initiativen sowie das Angebot einschlägiger Beratungsdienstleistungen fort.

Die estnische Industrie- und Handelskammer (<http://www.koda.ee>) fördert Ethik in Unternehmen und CSR. Zu diesem Zweck erstellte sie einen Fragebogen, den sie an alle Mitglieder versandte. Außerdem ist die Herausgabe eines Buches über die Ergebnisse geplant, das alle Unternehmen nennt, die geantwortet haben, und die von ihnen eingeleiteten Maßnahmen auf dem Weg zur Übernahme sozialer Verantwortung schildert.

Für die beiden letzten Jahre hat der estnische Arbeitgeberverband einen Wettbewerb veranstaltet, um das behindertenfreundlichste Unternehmen auszuzeichnen.

Die Weltbank untersuchte Unternehmensleiter in Estland (sowie in Litauen und Lettland), um Ansichten des Privat-

sektors zu CSR in dem Land zu ermitteln, und um nach Möglichkeiten zu suchen, diese Ansichten in die Praxis umzusetzen. Die Untersuchung ist Teil eines umfassenden Pilotprogramms der Weltbank, „Schaffung eines besseren Umfelds für CSR in mittel- und osteuropäischen Ländern“, das von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, umfangreiche Unterstützung erhält. Zudem wurde der Studienbericht *Wie denkt die Wirtschaft über soziale Verantwortung der Unternehmen?* herausgegeben und verbreitet.

2. CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklung

Die nationale Strategie Estlands für nachhaltige Entwicklung, Sustainable Estonia 21 (SE21), wurde im September 2005 vom estnischen Parlament (Riigikogu) gebilligt. Diese Strategie ist wesentlicher Bestandteil des Konzepts für die langfristige Entwicklung von Staat und Gesellschaft in Estland bis 2030, das klar auf Nachhaltigkeit angelegt ist. Der allgemeine Entwicklungsleitsatz des Landes lautet: „Den Erfolgsweg in einem globalen Wettbewerb mit einem nachhaltigen Entwicklungsmodell verknüpfen und dabei die traditionellen Werte Estlands erhalten!“ Weitere Informationen sind auf der Webseite verfügbar.

Die Strategie definiert die langfristigen Entwicklungsziele Estlands, die darin bestehen, die Wechselbeziehungen zwischen Umwelt- und Entwicklungsfaktoren zu berücksichtigen:

- Die Entwicklungsfähigkeit des estnischen Kulturraums: Gemäß der Verfassung der Republik Estland muss der estnische Staat „die estnische Natur und Kultur über Generationen hinweg erhalten“. Die Nachhaltigkeit der estnischen Nation und Kultur ist der Grundpfeiler der nachhaltigen Entwicklung Estlands. Die Feststellung dieses Entwicklungsziels ist von fundamentaler Bedeutung: Die Erhaltung der Natur in Estland hat unter den Entwicklungszielen Estlands die höchste Priorität.
- Wohlstandswachstum: Wohlstand wird definiert als die Befriedigung der materiellen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse des einzelnen Menschen, sowie der Möglichkeiten für individuelle Selbstverwirklichung und das Erreichen der angestrebten Ziele.



- Eine kohärente Gesellschaft: Das Erreichen der beiden ersten Ziele wird nur möglich sein, wenn der Nutzen aus diesen Zielen der Mehrheit der Bevölkerung zugute kommt und das Erreichen dieser Ziele nicht zu Lasten der Gesellschaft als integraler Organisation geht. Die Verwirklichung dieser Ziele ist nur in einer Situation möglich, in der eine absolute Mehrheit der Mitglieder der Gesellschaft daran glaubt und zu ihrer Erfüllung beiträgt: mit anderen Worten, in einer kohärenten und harmonisch funktionierenden Gesellschaft.
- Ökologisches Gleichgewicht: Die Wahrung des ökologischen Gleichgewichts in der Natur Estlands ist eine zentrale Voraussetzung für unsere Nachhaltigkeit. Es ist auch unser Beitrag zur globalen Entwicklung, dem Grundsatz folgend, dass ein Gleichgewicht sowohl der Stoffkreisläufe als auch

der Energieflüsse auf allen Ebenen der lebendigen Umwelt erforderlich ist.

Die Strategie wurde von einem Konsortium unter Leitung der Universität Tallinn entworfen. Die Entwicklungsstrategie war ein offener Mitwirkungsprozess, der darauf abzielte, alle wichtigen Stakeholder einzubeziehen, um die sektorübergreifende Integration zu verbessern und das öffentliche Bewusstsein zu schärfen. SE21 wurde hauptsächlich durch die von Sachverständigen vorgenommenen Bewertungen erstellt und beruht auf den Tätigkeiten von fünf Arbeitsgruppen, an denen über 50 Sachverständige verschiedener Lebensbereiche beteiligt waren. Parallel zur Arbeit der Sachverständigengruppen wurden die Schlüsselaspekte der Strategie mit Sozialpartnern, Stakeholdern und der Öffentlichkeit umfassend diskutiert (siehe <http://www.envir.ee//166310>).



IRLAND

Irland unterstützt die Idee, dass Fortschritte bei CSR auf freiwilliger Basis angestrebt werden sollen. Eine übermäßige Regulierung könnte bestehende CSR-Initiativen behindern. Es herrscht der Eindruck, dass die Rolle der Regierungen und öffentlichen Einrichtungen bei der Förderung von CSR viel mehr auf Anreiz- und Unterstützungsmöglichkeiten für ein Engagement zu richten ist, als auf die Entwicklung formaler Strukturen und Vorschriften für ein solches Engagement. Auf EU-Ebene beruht das ganze Vertrauen des irischen Konzepts der Unternehmensregelung darauf, diese abzubauen, zu vereinfachen und, falls möglich, alternative Modelle für die Förderung empfehlenswerter Praktiken anzubieten.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Bei der von Sustainable Energy Ireland organisierten Energy Show 2006 handelte es sich um eine zweitägige Ausstellung mit über 100 Ausstellungsständen und ein Workshop-Programm, das im Mai stattgefunden hat und von fast 3000 Personen besucht wurde. Das Ministerium für Kommunikation, Marine und Natürliche Ressourcen leitete eine nationale Sensibilisierungskampagne ein, um zu zeigen, welchen Beitrag jeder Einzelne zum Energiesparen leisten kann. Die Sensibilisierungskampagne umfasst eine Webseite und eine Medienkampagne (siehe <http://www.powerofone.ie>).

Das Ministerium für Umwelt, Natur- und Kulturerbe und örtliche Selbstverwaltung führte von 2003 bis zum 30. Juni 2006 eine breit angelegte Umweltsensibilisierungskampagne mit dem Titel „Wettlauf gegen den Müll“ durch. Dabei wurde eine landesweite Sensibilisierungskampagne unter Einsatz von Multimedia mit einer unterstützenden Kommunikationsstrategie kombiniert. Ziel war es, die Bürger dazu zu bewegen, Abfälle zu vermeiden, zu verringern, wiederzuverwenden und zu recyceln. Seminare wurden abgehalten und für KMU wurde eine Broschüre erstellt, um über Recycling und Abfallreduzierung aufzuklären. Die Kampagne ermunterte außerdem zur Bildung von Vereinen für die Reduzierung von Abfällen auf ein Mindestmaß, in denen sich Unternehmen in einem bestimmten geografischen Gebiet zusammenschließen können, um

mit Abfallentsorgungsunternehmen bessere Bedingungen auszuhandeln. Diese Vereine können auch Anlagen und Ausstattungen teilen und entsorgte Posten austauschen, die noch für andere Unternehmen genutzt werden können. Der Schwerpunkt sollte schließlich darauf gerichtet sein, dass in Unternehmen Bemühungen zur Abfallminimierung unternommen werden.

Öffentlich-private Partnerschaften

Sustainable Energy Ireland (SEI) ist die staatliche Energiebehörde in Irland. Sie hat den Auftrag, die Entwicklung nachhaltiger Energie zu fördern und zu begleiten. Sie betreibt das Large Industry Energy Network (LIEN), eine freiwillige Netzwerkinitiative für die größten industriellen Energieverbraucher in Irland, das sind jene mit einem jährlichen Energieverbrauch von mehr als 1 Million Euro, wobei der durchschnittliche Verbrauch von LIEN ungefähr 4 Mio. EUR beträgt. Das seit mehr als zehn Jahren bestehende LIEN entwickelt eine Reihe von beispielhaften Unternehmen, die die Vorteile einer besseren Energiewirtschaft für ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit, für die irische Wirtschaft und für die Umwelt erkennen.

Die Partnerschaft Schule-Wirtschaft: Arbeiten mit Sekundarschulen, die vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft als Schulen mit dem größten Anteil vorzeitiger Schulabgänger in höheren Klassen identifiziert wurden. Das Programm vermittelt Schulen und Unternehmen bei der Betreuung von Schülern, bei Darstellungen über das Leben am Arbeitsplatz sowie durch ein einzigartiges Programm für Schuldirektoren zur Weitergabe von Kompetenzen. Derzeit werden über 100 Schulen an Unternehmen vermittelt. Die nationale Zielvorgabe liegt bei 106 Schulen. Ausführlichere Informationen finden sich unter <http://www.bitc.ie/communityinvolvement.htm#Schools>.

Anreize für Unternehmen

Die Prämie 2006 für Nachhaltige Energie, die nun im dritten Jahr verliehen wird, zeichnet die beste Energiepraxis quer durch eine Reihe von Sektoren sowie energiesparende Anwendungen aus.

Managementinstrumente

Enterprise Ireland ist eine irische Regierungsbehörde, die dem Ministerium für Unternehmen, Handel und Beschäf-



tigung unterstellt ist. Ihre Aufgabe besteht darin, die Entwicklung von weltweit tätigen irischen Unternehmen voranzutreiben, um starke Positionen auf globalen Märkten zu erzielen, was den nationalen und regionalen Wohlstand vergrößert. Sie überwacht die Envirocentre Webseite und bietet Unterstützung. Es handelt sich um ein Unterstützungsangebot für KMU zu Umwelt-/Nachhaltigkeitsthemen, das eine Webseite umfasst, die durch Beratungsdienstleistungen von Umweltexperten unterstützt wird. Die Webseite wird zum Teil durch das Ministerium für Unternehmen, Handel und Beschäftigung finanziert.

EnergyMAP ist ein von der SEI ins Leben gerufenes, strukturiertes Energiemanagementprogramm für KMU. Das Hauptinstrument ist eine Webseite, die Nutzern die Rückverfolgung und Verwaltung ihres eigenen maßgeschneiderten Energiemanagementprogramms ermöglicht (siehe <http://www.sei.ie/energymap>).

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Der Standard Excellence Through People („Exzellenz durch Menschen“), ein Humanressourcenstandard für Unternehmen, die ihre Humanressourcenmaßnahmen und -praktiken unabhängig überprüfen und genehmigen lassen möchten, wird von FÁS, der Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde in Irland, verwaltet (siehe <http://www.fas.ie/en/>).

Die Antwort auf den zweiten Arbeitsentwurf für ISO 26000 wird derzeit von der irischen nationalen Normenbehörde koordiniert. Die Mitglieder des nationalen Ausschusses prüfen den Inhalt des Entwurfs. Zu den Mitgliedern gehören der Dachverband irischer Unternehmen und Arbeitgeber (Irish Business and Employers Federation – IBEC), Business in the Community Ireland (BITCI), wichtige multinationale Unternehmen wie Vodafone und Intel, Handelskammer und Enterprise Ireland.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklungsstrategie

Die nationale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung Comhar wurde von der Regierung 1999 mit dem Ziel gegründet, die nationale Agenda für nachhaltige Entwick-

lung voranzubringen und zur Bildung eines nationalen Konsenses in Bezug auf diesen wichtigen Prozess beizutragen. Ihre 25 Mitglieder stammen aus fünf Pfeilern oder Bereichen der Gesellschaft: dem staatlichen Sektor, Wirtschaftssektoren, NRO im Umweltbereich, soziale/gemeinschaftliche NRO und dem professionellen/akademischen Sektor. Im Juli 2002 veröffentlichte Comhar eine Reihe von *Grundsätzen für nachhaltige Entwicklung*, die eine übereinstimmende Ansicht über die begriffliche Bedeutung der nachhaltigen Entwicklung darstellen und den Begriff insbesondere unter praktischen Gesichtspunkten auf die irische Situation beziehen. Die *Grundsätze* können als Vergleichsmaßstab sowohl für bestehende als auch für künftige Maßnahmen genutzt werden, um zu ermitteln, ob sie voraussichtlich nachhaltige Entwicklungen herbeiführen. Die *Grundsätze für nachhaltige Entwicklung* von Comhar sind neben anderen Veröffentlichungen auf der Website <http://www.comhar-nsdp.ie> verfügbar.

Sozialpolitische Maßnahmen

Irland verpflichtet sich zur Einhaltung der acht IAO-Abkommen zur Festlegung der Kernarbeitsnormen in Bezug auf die Grundrechte und Arbeitnehmerrechte. Das Gesetz zur Gleichstellung aus dem Jahr 2000, das von der (im Oktober 1999 gegründeten) Gleichstellungsbehörde erlassen wurde, sieht ein gesetzliches Verbot von Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen und die Bereitstellung einschlägiger Dienstleistungen vor.

Die irische Gesetzgebung zu inaktiven Konten sieht die Verwendung nicht beanspruchter Mittel auf inaktiven Konten für die Unterstützung von Programmen und Maßnahmen zur Bekämpfung von Benachteiligungen und die Hilfe für Personen mit einer Behinderung vor. Zu diesem Zweck hat die Regierung im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen des Programms einen Betrag von 60 Mio. EUR aus dem Fonds für 2006 bewilligt. Das Ministerium für Gemeinschaftsangelegenheiten, ländliche Gebiete und Gaeltacht wendet jährlich ungefähr 60 Mio. EUR für eine Reihe bedeutender Programme zur Unterstützung von Gemeinschaften in ganz Irland auf.

Das „Linkage“-Programm, das vom Dienst Bewährungshilfe und Wohlfahrt (Probation and Welfare Service) unterstützt wird, zielt darauf ab, ehemaligen Straftätern Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Weiterbildungsalternativen anzubieten. Ein Netzwerk von Ausbildungs- und Beschäftigungsbediensteten (Training and Employment Officers – TEO) wird landesweit betrieben und hat seit Beginn mehr als 2 300 Stellen angeboten (siehe <http://www.bitc.ie/communityinvolvement.htm#Programmes>).

Das Programm „Fit für die Arbeit“ (Ready for Work) versucht, für Obdachlose den Teufelskreis zu durchbrechen, in dem sie sich ohne Arbeit und Unterkunft befinden. Als ersten Schritt bieten Unternehmen Obdachlosen Bewerbungen und zweiwöchige Praktika an. Die Programmteilnehmer können außerdem Zugang zu Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten, die von einem TEO und einem Team aus Freiwilligen bereitgestellt werden, die Job Coaching und Unterstützung anbieten. Seit Beginn haben über 100 Personen an den Arbeitspraktika teilgenommen (siehe <http://www.bitc.ie/communityinvolvement.htm#Programmes>).

Beschäftigung für Eltern von in Irland geborenen Kindern (Employment for Parents of Irish-born Children – EPIC) ist ein im Oktober 2006 aufgelegtes Pilotprogramm, das durch eine Partnerschaft zwischen BITCI, Spirasi und AkiDWA – ausgerichtet auf Eltern von in Irland geborenen Kindern – bereitgestellt wird. Das Programm zielt darauf ab, die Angehörigen der Zielgruppe bei ihren Bemühungen um wirtschaftliche Unabhängigkeit zu unterstützen und Zugang zu nachhaltiger Beschäftigung sowie allgemeiner und beruflicher Bildung zu ermöglichen.

Umweltpolitische Maßnahmen

Im April 2002 veröffentlichte Irland seinen ersten Nationalen Plan für Biodiversität für den Zeitraum 2002-2006. Dieser Plan ist Bestandteil des irischen Engagements für das Abkommen über biologische Vielfalt, das auf eine signifikante Verringerung des Verlustes der Biodiversität bis 2010 abzielt, und der zielorientierteren EU-Biodiversitätsstrategie, die den Verlust von Biodiversität bis 2010 aufhalten soll. Nach einer Überprüfung der Umsetzung des Nationalen Plans für Biodiversität kündigte der Minister für Umwelt, Natur- und Kulturerbe und örtliche Selbstverwaltung die Einrichtung eines unabhängigen Stakeholder-Forums für Biodiversität an. In den Bedingungen dieses Forums ist das Ziel festgeschrieben, die Integration in der Biodiversitätsplanung und Sensibilisierung für Biodiversität zwischen Stakeholdern anzustreben.

Die nationale Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde unter der Schirmherrschaft des Ministeriums Unternehmen, Handel und Beschäftigung, FÁS, hat die Aufgabe, die Wettbewerbs- und Integrationsfähigkeit einer wissensbasierten Wirtschaft in Zusammenarbeit mit den Stakeholdern zu verbessern, indem Kompetenzen und Fähigkeiten von Personen und Unternehmen gestärkt werden. FÁS bietet eine breite Vielfalt von Umweltausbildungsprogrammen an, von Programmen für Abfallmanagement, Wasser und Abfällen und dem Betrieb von Wasseraufbereitungsanlagen bis zu Laborverfahren und Gebäude-

überwachung/Gebäudevorschriften. FÁS betreibt außerdem das nationale Sensibilisierungsprogramm für Bauabfälle und Bauschutt. Die neuen Ausbildungsprogramme der Behörde umfassen Kompetenzen für Wasserschutz, Nährstoffmanagement und Umweltinspektion. Diese Programme richten sich an ein breites Spektrum von Personen, unter anderem Unternehmensleiter und Betreiber, in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich. Diese Programme werden besonders positiv aufgenommen.

Das Programm für umweltfreundlichere Produkte („Environmentally Superior Products“) ist für KMU-Kunden von Enterprise Ireland zugänglich. Qualifizierte Bewerber können eine Beihilfe für Projekte erhalten, um das Potenzial des Programms innerhalb der bestehenden oder neuen Produktreihe zu bewerten.

SEI initiierte mit zehn der größten Energieverbraucher Irlands ein Programm für Energievereinbarungen (Energy Agreements), das darauf abzielt, die IS393-Norm in der Energiewirtschaft zu gewährleisten. SEI verfügt über ein aktives Fortbildungsprogramm für Beschäftigte im Energiesektor in Bereichen wie der Bewirtschaftung von Warmwasserbereitern in Haushalten, der Lichteffizienz, des Energiemanagements, des Energie-Audits und der energieeffizienten Kühlung.

Öffentliches Beschaffungswesen

Nationale Regelungen des öffentlichen Beschaffungswesens schreiben öffentlichen Auftraggebern vor, dass Auftragnehmer die rechtlich geschützten nationalen Vereinbarungen, die Anordnungen zur Regelung der Beschäftigungslage und die eingetragenen Gesamtarbeitsverträge sowie die Gesetzgebung über Mindestlöhne beachten. Die nationale Vereinbarung zur sozialen Partnerschaft, Towards 2016 („Auf dem Weg in das Jahr 2016“), enthält eine Bestimmung, nach der in Bezug auf das öffentliche Beschaffungswesen vertragliche Bedingungen im Bausektor die Erfüllung des Beschäftigungsrechts generell vorschreiben. Ferner verpflichtet sie öffentliche Auftraggeber, sich um eine geeignete Zertifizierung dieser Erfüllung in entsprechenden Zeitabständen zu bemühen.

Entwicklungspolitische Maßnahmen

Ein Weißbuch über *Beihilfen in Irland* (Irish Aid) ermittelte den Privatsektor als Schwerpunktbereich in einem erweiterten irischen Beihilfeprogramm. Im Weißbuch wird anerkannt, dass der Privatsektor eine Führungsrolle in diesem Bereich übernehmen und durch das irische Programm für Beihilfeentwicklung Vorschläge für die Armutsbekämpfung



fung unterbreiten kann. Dieser Ansatz erfolgt vor dem Hintergrund eines zunehmenden internationalen Trends, sich auf den Privatsektor als essenziellen Motor für nachhaltiges Wachstum zu konzentrieren, insbesondere im Zusammenhang mit dem Erreichen des UN-Millennium-Entwicklungsziels zur Armutsbekämpfung.

Als Teil seines Engagements in diesem Bereich richtete Irish Aid im Jahr 2004 ein Forum „Privatwirtschaft“ ein, um irische Unternehmen für die Entwicklung des Privatsek-

tors in ärmeren Ländern zu gewinnen. Aus diesem Engagement wurde seitdem eine unabhängige gemeinnützige Organisation namens Traidlinks. Derzeit konzentriert sich das Projekt auf die Erleichterung des Marktzugangs durch die Produktentwicklung, die Sensibilisierung des potenziellen Beitrags des Privatsektors zur Entwicklungsagenda und die Verbesserung von Fachkenntnissen und Fähigkeiten in Entwicklungsländern. Irish Aid wird für den Zeitraum 2006-2008 eine finanzielle Unterstützung bereitstellen.



GRIECHENLAND

Das Ministerium für Beschäftigung und Sozialschutz ist für die Koordinierung der Bemühungen im Bereich der CSR-Politik in der griechischen Gesellschaft verantwortlich. Die griechische Regierung untersucht ihre Praktiken, um Sozial- und Umweltangelegenheiten einzubeziehen und die Grundsätze der CSR umzusetzen, insbesondere jene in Bezug auf die interne Dimension der CSR (d. h. Humanressourcenmanagement, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Anpassung an den Wandel). Diese Praktiken sind derzeit kein getrennter Bereich der CSR, sondern sie werden in Gesetzen, Programmen, Projekten, Initiativen und nationalen Aktionsplänen verbreitet, wodurch CSR über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus gestärkt, ermutigt und gefördert wird.

Was die Schaffung günstigerer Bedingungen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus betrifft, betont das Ministerium insbesondere die Initiativen der Sozialpartner selbst, vorwiegend auf Ebene der Unternehmen.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Das griechische CSR-Netzwerk, das im Juni 2000 von 13 Unternehmen errichtet wurde, ist ein wichtiger Akteur in diesem Bereich. Bisher haben sich dem Netzwerk mehr als 60 Unternehmen angeschlossen. Das Ziel des Netzwerks ist die Förderung des Begriffs der CSR und der Idee des sozialen Zusammenhalts in Griechenland.

Verwirklicht wird dieses Ziel durch einen kontinuierlichen Austausch und die stetige Verbreitung von Informationen, die Zusammenarbeit mit Unternehmen, Gewerkschaften und anderen Einheiten auf jeder Ebene; die Sensibilisierung der Unternehmen und der Öffentlichkeit für soziales Handeln; den Beitrag der Unternehmen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene; die Entwicklung der Zusammenarbeit bei der Förderung von Gemeinwohlprojekten und gemeinsamer Möglichkeiten für die Bewältigung sozialer Probleme; schließlich die Übertragung, Annahme und Verbreitung bewährter Praktiken im Bereich des sozialen Zusammenhalts und der CSR (siehe <http://www.csrhellas.gr>).

Es wurden 2007 in Griechenland verschiedene Kongresse und Workshops zum Thema CSR für den öffentlichen Sektor veranstaltet.

Forschung

Die griechische Wirtschafts- und Sozialkommission führte eine Studie durch und veröffentlichte eine Stellungnahme zu CSR, die eine Definition sowie Vorschläge zur Förderung von CSR in Griechenland beinhaltet.

Das griechische Netzwerk für CSR vollendete in Zusammenarbeit mit der Panteion-Universität Athen und Research International die erste qualitativ hochwertige Erhebung und Studie zu Trends und Positionen der griechischen Geschäftswelt sowie die breite öffentliche Meinung über den Begriff und die Ausblicke für CSR.

Öffentlich-private Partnerschaften

Eine Kooperationsvereinbarung wurde im Juni 2006 vom Generalsekretariat für Gleichstellung des Ministeriums des Innern, der öffentlichen Verwaltung und der Dezentralisierung und dem griechischen Netzwerk für die soziale Verantwortung der Unternehmen unterzeichnet. Ziel der Vereinbarung ist die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau in Unternehmen. Die Vereinbarung wurde auch von den Spitzenverbänden der Sozialpartner unterzeichnet. Sie stellt eine politische Vereinbarung dar, um Maßnahmen zu ergreifen (zum Beispiel Studien und Sensibilisierungsaktivitäten), die das Gleichstellungsdefizit auf dem Arbeitsmarkt, Ausbildung, Laufbahnen und Gehälter abbauen sollen (siehe zum Beispiel <http://www.isotita.gr>).

Anreize für Unternehmen

Das griechische Institut für Gesundheit und Arbeitssicherheit, das in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern eingerichtet wurde, verleiht eine jährliche Prämie an Unternehmen für besondere Leistungen bei der Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen mittels bewährter Praktiken.



2. CSR-UNTERSTÜTZUNGSMABNAHMEN

Sozialpolitische Maßnahmen

Das Ministerium für Beschäftigung und Sozialschutz wendet politische Maßnahmen an, die auf Vollbeschäftigung, Verbesserung der Produktionsqualität und Wachstum des Humankapitals abzielen, unter Berücksichtigung der Grundsätze der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der Leitlinien der geänderten Lissabon-Strategie. Die politischen Prioritäten des Ministeriums sind:

- mehr Menschen für den Arbeitsmarkt gewinnen und in Beschäftigung halten, das Arbeitsangebot erweitern und Sozialschutzmethoden weiter modernisieren,
- die Arbeitsanpassung verbessern,
- Investitionen in Humankapital verstärken, sowie Verbesserung von Bildung und Kompetenzen.

Außerdem wurden durch den Nationalen Strategiebereich über Sozialschutz und soziale Eingliederung, der vom Ministerium für Beschäftigung und Sozialschutz koordiniert und erstellt wurde, politische Grundprinzipien festgelegt, die ebenfalls zur Erfüllung der CSR-Ziele beitragen. Diese Grundprinzipien stehen insbesondere im Mittelpunkt der Bemühungen, die Lebensqualität der Menschen zu verbessern und die soziale Eingliederung zu fördern. Diese Grundprinzipien leisten einen Beitrag zur:

- Förderung der Gleichstellung, Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Gendergleichheit,
- Förderung der sozialen Solidarität und Einbeziehung,
- transparenten und demokratischen Steuerung bei der Entwicklung, Überwachung und Bewertung von Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich des Sozialschutzes und der sozialen Eingliederung.



SPANIEN

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Im März 2005 rief die spanische Regierung innerhalb des Ministeriums für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten den technischen Beratungsausschuss der CSR-Sachverständigen ins Leben. Diesem Ausschuss gehören 47 zentrale Mitglieder an, die alle CSR-Stakeholder vertreten. Seine Beiträge und Berichte liefern Standpunkte, die bei der Entwicklung politischer Maßnahmen der Regierung berücksichtigt werden können. Der erste Bericht des Ausschusses bemühte sich um die Entwicklung des freiwilligen Konzepts der CSR und das Ziel der Nachhaltigkeit und schuf neun Leitlinien, um CSR in Spanien voranzubringen. Der zweite Bericht befasste sich mit Transparenz, Kommunikation und Überprüfung des CSR-Prozesses (Berichterstattung). Der dritte Bericht untersuchte die Lage der CSR in Spanien, skizzierte Initiativen und Erfahrungen im ganzen Land und ermittelte die verschiedenen beteiligten Stakeholder. Bis zum Sommer 2007 plant der Ausschuss die Herausgabe seines letzten Berichts zur Förderung öffentlicher Maßnahmen im CSR-Bereich, mit speziellen Empfehlungen für Unternehmen, Regierung und alle Stakeholder.

Im Oktober 2006 gab das Parlament einen Bericht zu CSR heraus, der Maßnahmen zur Förderung und Stärkung der sozialen Verantwortung der Unternehmen umfasste. Dieser Bericht wurde von allen politischen Parteien im nationalen Parlament einstimmig angenommen. Ziel war es, die Diskussion über CSR in Gang zu setzen und die Situation in Spanien zu analysieren, mit Kommentaren und Vorschlägen von allen Stakeholdern. Um zudem sicherzustellen, dass zu diesem Thema Maßnahmen und Folgemaßnahmen ergriffen werden, enthielt der Bericht spezielle Schlussfolgerungen und Empfehlungen für Unternehmen, Sozialpartner, NRO, den öffentlichen Sektor, die Regierung, die Medien und den sozialwirtschaftlichen Sektor.

Im April 2007 leitete die Regierung einen Dialog zwischen den Sozialpartnern als Beitrag zum Prozess der Förderung von CSR ein. Dies schuf einen Rahmen für die Diskussion der öffentlichen CSR-Maßnahmen, die unter Umständen in Zukunft erforderlich werden.

Weiterhin wurde eine Reihe von Initiativen auf regionaler und lokaler Regierungsebene ergriffen, um CSR zu fördern. Beispiele sind die Förderung von guter CSR-Praxis und die

finanzielle Unterstützung für Unternehmen in der Junta de Andalucía, CSR in Sevilla (die Initiative Equal 2004-2007 des Stadtrats von Sevilla), *Eine Einführung in das Konzept der CSR* (Balearn, Generaldirektion Handel und Industrie), Förderung von CSR in KMU (Stadtrat von Barcelona) und ein Gesetz zur Förderung von CSR in Extremadura, mit finanzieller Unterstützung und Prämien (Junta de Extremadura).

Forschung

Seit 2005 wurde der Aufgabenbereich der CSR-Forschung hauptsächlich vom Technischen Beratungsausschuss der CSR-Sachverständigen entwickelt.

Grundsätze und Verhaltensregeln

Die Comisión Nacional de Valores (Börsenausschuss) legte einen einheitlichen Kodex für die ordnungsgemäße Verwaltung von Börsenunternehmen vor, der ab 2008 in die Praxis umgesetzt werden soll. Die Regierung genehmigte einen Verhaltenskodex für Regierungsangehörige und höhere Beamte.

Gütesiegel

Seit 1996 führt das spanische Fraueninstitut das Optima-Programm und seine Positiven Aktionspläne durch, die darauf abzielen, Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz herzustellen und zu fördern. Das Programm soll insbesondere:

- ein neues Modell des strategischen Managements verbreiten, unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern,
- positive Maßnahmen in Unternehmen umsetzen, um die Eingliederung, kontinuierliche Beschäftigung und Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu begünstigen.

Die teilnehmenden Unternehmen verpflichten sich freiwillig, eine Reihe von positiven Maßnahmen in ihrer Organisation durchzuführen, um die bestehenden Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern abzubauen, die Ernennung von Frauen für Positionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erleichtern, ihre kontinuierliche Beschäftigung sicherzustellen, ihren Aufstieg in höhere Verantwortungsebenen zu fördern und/oder Maßnahmen zugunsten der Entstehung familienfreundlicher Arbeitsplätze zu erleichtern.

Dieses Programm wird aus dem ESF mitfinanziert und entspricht daher der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Es wurde von der Europäischen Union als ein Beispiel für gute Praxis bei der Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz und des Bewusstseins von Männern und Frauen gewählt. Der Erfolg des Programms kann seiner regionalen Ausrichtung zugeschrieben werden. Das Optima-Programm ist auf regionaler Ebene angelegt. Es wurde als Modell angenommen und in der Folge von mehreren autonomen Gemeinschaftsprogrammen im Bereich der Chancengleichheit entwickelt.

Öffentlich-private Partnerschaften

Als Ergebnis des sozialen Dialogs zwischen Vertretern der Industrie und der Gewerkschaften wurde eine Vereinbarung zur Verbesserung der Sicherung der Beschäftigung und der Arbeitsplatzqualität getroffen. Die Regierung beteiligte sich an der Vereinbarung. Das Ergebnis dieser Vereinbarung ist im Gesetz 43/2006 vom 29. Dezember 2006 wiedergegeben.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Berichterstattungsrahmen

Seit 2004 veröffentlichen die meisten börsennotierten Unternehmen Informationen über ihre CSR-Maßnahmen, unter anderem hinsichtlich ihrer Umweltverträglichkeit. Diese Berichte beruhen hauptsächlich auf der Globalen Berichterstattungsinitiative.

Der Abschlussbericht des Technischen Beratungsausschusses der CSR-Sachverständigen (siehe oben) soll die Berichterstattung über CSR durch Unternehmen im Jahr 2007 weiter voranbringen.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklungsstrategie

Die spanische Regierung hat eine ressortübergreifende Gruppe gebildet, deren Aufgabe darin besteht, eine nachhaltige Entwicklungsstrategie in Spanien zu entwerfen.

Sozialpolitische Maßnahmen

Die Regierung ist sich der Schwierigkeiten bei der Herstellung der Chancengleichheit bewusst. Im Jahr 2006 brachte sie ein Gesetz über Chancengleichheit ein, das vom nationalen Parlament gebilligt wurde und am 22.

März 2007 in Kraft trat. Das Gesetz umfasst ein Maßnahmenpaket, um die tatsächliche Gleichstellung im öffentlichen und privaten Sektor sicherzustellen. Durch das Grundlagengesetz 3/2007 wurden drei europäische Richtlinien zur Gleichbehandlung in spanisches Recht umgesetzt (die Richtlinie zur Gleichstellung in den Bereichen Beschäftigung, Beruf und Arbeitsbedingungen, 2002/73; Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, 2004/113; und Beweislast, 97/80). Der Titel VII dieses Gesetzes behandelt CSR und Gleichbehandlung bei der Arbeit. Das Gesetz umreißt den Grundsatz der Gleichbehandlung und der Beseitigung jeder Form von Diskriminierung gegenüber Frauen:

- ein Maßnahmenpaket, das für politische, rechtliche und Lebensbedingungen gilt,
- die Anerkennung des Rechts von Arbeitnehmern auf eine Balance zwischen Beruf und Privatleben und die Förderung einer zunehmend gemeinsamen Verantwortung von Frauen und Männern bei familiären Verpflichtungen,
- eine zwischen Frauen und Männern ausgewogene Vertretung im Bereich der öffentlichen Verwaltung und in der Unternehmensleitung,
- ein ausgewogener Männer- und Frauenanteil auf Wahllisten,
- Arbeitsmaßnahmen im Bereich der sozialen Sicherheit, die auf der Grundvereinbarung mit den Sozialpartnern beruhen,
- die Einbeziehung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in alle Ziele und die Implementierung in den Bereichen bildungspolitische Maßnahmen, Gesundheit, Zugang zu neuen Technologien, Dienstleistungen, Kultur, Sport, künstlerisches Schaffen und Entwicklungszusammenarbeit.

Ein „Concilia-Plan“ wurde entwickelt, um für den öffentlichen Sektor familienfreundliche und auf die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie ausgerichtete Maßnahmen zu empfehlen. Dieser Plan soll ebenfalls Beispielcharakter für den Privatsektor haben.

Öffentliches Beschaffungswesen

Die öffentliche Beschaffungspolitik richtet sich vorrangig auf die Umsetzung der grundlegenden Rechtsvorschriften, um die Transparenz von CSR zu gewährleisten. Dies wurde durch verschiedene Initiativen der spanischen Regierung erreicht.

Im Jahr 2007 soll vom nationalen Parlament ein neues Gesetz über Aufträge im öffentlichen Sektor verabschiedet werden. Darin sollen die Bedingungen für öffentliche Aufträge, einschließlich Sozial- und Umweltklauseln, skizziert werden.



FRANKREICH

Die französischen Maßnahmen in den Bereichen CSR und nachhaltige Entwicklung sind in der Nationalen Strategie für Nachhaltige Entwicklung dargelegt, die im Jahr 2003 für einen Zeitraum von fünf Jahren verabschiedet wurde. Der Interministerielle Ausschuss für Nachhaltige Entwicklung aktualisierte diese Strategie auf seiner Sitzung vom 13. November 2006, um sie mit der europäischen Strategie in Einklang zu bringen, die der Rat am 16. Juni 2006 angenommen hat. Die französische Regierung unterstreicht die Schlüsselrolle Europas im Umwelt- und Sozialmanagement der Globalisierung.

Mehrere Teile der Nationalen Strategie für Nachhaltige Entwicklung nehmen Bezug auf die soziale Verantwortung. Die Strategie zielt darauf ab, Unternehmen zu ermutigen, sich für nachhaltige Entwicklungsziele sowie für die Förderung der sozialen Verantwortung durch die beiden Kernziele zu engagieren.

Ziel 1 berücksichtigt die nachhaltige Entwicklung durch alle Unternehmen, indem ein Engagement für freiwillige Initiativen gefördert wird. Die freiwilligen Verpflichtungen bei berufsständischen Organisationen der betroffenen Sektoren werden ausführlich als Ziele festgelegt. Sie müssen die meisten der folgenden Themen behandeln: Treibhauseffekt, soziale und ökologische Verantwortung, Industrie- und Gesundheitsrisiken, Steuerung des Energie- und Wasserverbrauchs, Ableitung, Abfälle (Abfallwirtschaft) und Zugang zu Innovation. Darüber hinaus müssen sie einen besonderen Abschnitt zu KMU/Kleinstunternehmen sowie einen Abschnitt über die Kommunikation mit Berufskollegen und Kunden umfassen.

Ziel 2 umfasst die Unterstützung von Unternehmen, insbesondere KMU, bei der effektiven Behandlung der nachhaltigen Entwicklung auf individueller Grundlage. Dabei werden folgende Ziele festgelegt:

- einen Teil der für KMU verfügbaren staatlichen Zuschüsse dafür bereitzustellen, dass diese Unternehmen die nachhaltige Entwicklung in ihre Strategien einbeziehen können;
- sich an dem Vorhaben zu beteiligen, die Norm 14001 an die Spezifikationen für KMU (ISO 14005) anzupassen und sie auf nationaler Ebene durch Versuche, PR-Arbeit und Unterstützung umzusetzen;
- die Beratungsgremien aufzufordern, Sensibilisierungskampagnen für KMU und Kleinstunternehmen zu organisieren, um ihr Bewusstsein für die Thematik zu

fördern und sachkundigen Rat über die Einbeziehung der nachhaltigen Entwicklung anzubieten;

- die Rolle der Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME, die französische Umwelt- und Energiebehörde) bei der Versorgung von Unternehmen mit Expertenwissen, Information über bewährte Praktiken und Sensibilisierung zu erweitern;
- Umweltmanagementsysteme der Unternehmen einzurichten, die mit der Norm ISO 14001 oder EMAS vereinbar sind, insbesondere mittels kollektiver Maßnahmen und branchenspezifischer Richtlinien.

Die Nationale Nachhaltigkeitsstrategie zielt auf die Erweiterung aller Maßnahmen ab. Freiwillige Verpflichtungen bei berufsständischen Organisationen müssen die meisten der folgenden Themenbereiche abdecken: Treibhauseffekt, soziale und ökologische Verantwortung, Industrie- und Gesundheitsrisiken, Steuerung des Energie- und Wasserverbrauchs, Ableitung, Abfälle (Abfallwirtschaft) und Zugang zu Innovation.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Während des französischen Vorsitzes der G8 wurden der Globale Pakt der Vereinten Nationen sowie die OECD-Richtlinien und die IAO-Erklärung von 1998 über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nachdrücklich gefördert. Der Präsident setzte sich persönlich für den Aufbau eines Netzwerks zwischen den französischen Unternehmen ein, die 2003 dem Globalen Pakt beitraten. Eine Nationale Kontaktstelle wurde eingerichtet. In der OECD ist Frankreich heute das Land mit den meisten Unternehmen, die die grundlegenden Prinzipien der weltweiten Vereinbarung unterzeichnet haben.

Die von der G8 im Jahr 2003 in Evian verabschiedete Erklärung zur *Stärkung des Wachstums und Förderung einer verantwortungsvollen Marktwirtschaft* ermutigt „Unternehmen, mit anderen Parteien an der Ergänzung und Verbesserung der Umsetzung bestehender Instrumente zu arbeiten“ (OECD-Richtlinien und IAO-Erklärung von 1998).

Frankreich war während der europäischen Debatte über das Grünbuch 2001 aktiv und unterstützt Initiativen der Kommission. Die Beratungsstellen für KMU spielen eine Schlüsselrolle bei der Sensibilisierung und Bereitstellung von Beratungsdienstleistungen. Die Regierung und die gemeinsamen Stellen können KMU-Initiativen insbesondere finanziell unterstützen. Wie oben berichtet, werden Normen und Bezugssysteme für kleine Unternehmen angepasst.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Grundsätze und Verhaltensregeln

Das Montaigne-Institut hat eine Charta der Vielfalt ins Leben gerufen, um Unternehmen zu veranlassen, die Vielfalt der französischen Bevölkerung in ihrer Belegschaft besser widerzuspiegeln und Nichtdiskriminierung und Vielfalt zum Bestandteil ihrer Strategie zu machen. Die Charta gewann das Interesse einer Reihe von Großunternehmen, die zusammen mit dem französischen Verband der Privatunternehmen und dem Montaigne-Institut einen direkten Beitrag zu ihrem Entwurf leisteten. Am 22. Oktober 2004 versammelten sich 35 Unternehmensleiter im Montaigne-Institut, um die Charta der Vielfalt zu unterzeichnen. Seitdem hat die Initiative weitere Fortschritte verzeichnet. Am 1. März 2007 unterzeichneten 1 500 Unternehmen die Charta der Vielfalt, indem sie sich selbst verpflichteten, Vielfalt, insbesondere kulturelle und ethnische Vielfalt, auf allen Ebenen innerhalb ihrer Organisationen zu fördern (siehe <http://www.institutmontaigne.org/charte-de-la-diversite-dans-l-entreprise-2050.html>).

Fairer Handel

In Frankreich streben alle wichtigen Beteiligten des fairen Handels sowie die Verbrauchergruppen ein System an, das diejenigen, die die Bedingungen des fairen Handels unterstützen, offiziell anerkennt. Ein solches System wurde in Artikel 60 des Gesetzes vom 2. August 2005 eingefügt, das KMU berücksichtigt. Es ist das erste Mal, das der faire Handel in der Gesetzgebung anerkannt wurde. Artikel 60 des Gesetzes definiert fairen Handel wie folgt:

Der faire Handel liegt im Anwendungsbereich der nationalen Strategie für nachhaltige Entwicklung. Er fördert den Austausch von Gütern und Dienstleistungen zwischen entwickelten Ländern und benachteiligten Herstellern in Entwicklungsländern in den Bereichen Ge-

werbe, handwerkliche Fertigung und Dienstleistung. Dieser Handel zielt ab auf die Schaffung nachhaltiger Beziehungen, die zu wirtschaftlichen und sozialen Fortschritten durch diese Hersteller führen.

Diese rechtliche Definition beschränkt den fairen Handel auf den Nord-Süd-Handel und unterstellt, dass nachhaltige Entwicklung umfassender Bestandteil des fairen Handels ist.

Berichterstattungsrahmen

Nach dem Gesetz über die neue Wirtschaftsordnung (2001) sind börsennotierte Unternehmen in Frankreich verpflichtet, in ihren Jahresberichten Informationen mit sozialem und ökologischem Bezug offenzulegen. Ein Dekret (2002) legt für diese Berichterstattung spezifische Qualitäts- und Quantitätskriterien fest. Ziel ist es, Unternehmen zu ermutigen, die notwendigen Instrumente zu schaffen, um die Sozial- und Umweltauswirkungen ihrer Tätigkeiten auf strategische Weise zu erfassen.

Folgende Sozialinformationen müssen im Bericht des Vorstands oder des Geschäftsführungsorgans enthalten sein:

1. a) Gesamtbelegschaftsstärke, Einstellung mit Unterscheidung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen und Analyse möglicher Einstellungsschwierigkeiten, Entlassungen und ihre Begründungen, Überstunden oder Leiharbeit
 - b) Falls zutreffend, Angaben über Planungen zum Personalabbau und zur Arbeitsplatzerhaltung, getroffene Maßnahmen zur Umschulung, Wiederbeschäftigung und anschließende Begleitmaßnahmen
2. Organisation der Arbeitsstunden, ihre Dauer für Mitarbeiter auf Vollzeit- und Teilzeitverdienstbasis, Arbeitsversäumnisse und ihre Gründe
3. Löhne und Gehälter und ihre Entwicklung, Wohlfahrtskosten, Anwendung von Titel IV Buch IV des Arbeitsgesetzbuchs, berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
4. Arbeitsbeziehungen und Bewertung von Tarifverträgen
5. Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen
6. Ausbildung
7. Beschäftigung und Eingliederung behinderter Arbeitnehmer
8. Vergünstigungen und Sozialprogramme des Unternehmens
9. Umfang der Leiharbeit

Außerdem werden Körperschaften aufgefordert, über Angelegenheiten des Gemeinwesens zu berichten. Sie

sind insbesondere verpflichtet, darüber Aufschluss zu geben, inwiefern die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die lokale Entwicklung und die Bevölkerung vor Ort berücksichtigt werden. Darüber hinaus müssen sie darüber informieren, wie sie mit lokalen Stakeholdergruppen umgehen, unter anderem NRO im Umweltbereich, Verbrauchergruppen, Bildungseinrichtungen und lokale Gebietskörperschaften.

Im Hinblick auf die Arbeitsnormen sind die Körperschaften verpflichtet, darüber Aufschluss zu geben, inwiefern ihre internationalen Tochtergesellschaften die IAO-Kernarbeitsnormen erfüllen und inwiefern sie die IAO-Abkommen in Bezug auf ihre internationalen Zulieferer fördern.

Der Jahresbericht muss zudem folgende Angaben über die Umweltauswirkungen der Tätigkeit des Unternehmens enthalten:

1. Verbrauch von Wasserressourcen, Rohstoffen und Energie, sowie (sofern anwendbar) eine Beschreibung der Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Energieeffizienz und die Nutzung erneuerbarer Energien zu vergrößern, Bedingungen der Bodennutzung, Emissionen durch Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung, die sich in erheblicher Weise auf die Umwelt auswirken können (ein entsprechendes Verzeichnis wurde durch einen Erlass des Ministers für Umwelt und des Ministers für Industrie festgelegt), Lärm sowie Verschmutzung und Abfälle durch Fabriken.
2. Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Beeinträchtigung des biologischen Gleichgewichts, der natürlichen Umwelt und geschützter Tier- und Pflanzenarten zu beschränken.
3. Bewertung oder Zertifizierung der ergriffenen Umweltschutzmaßnahmen.
4. Falls zutreffend, Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Vereinbarkeit der Tätigkeit des Unternehmens mit den gesetzlichen Bestimmungen in dem Bereich sicherzustellen.
5. Aufwendungen, die geleistet wurden, um Auswirkungen der Tätigkeit des Unternehmens auf die Umwelt zu verhindern.
6. Das Vorhandensein interner Abteilungen im Unternehmen, die für Umweltmanagementfragen und die Unterrichtung und Aufklärung von Mitarbeitern über diese Themen zuständig sind, Mittel, die zur Minderung von Umweltrisiken bereitgestellt werden, sowie Methoden, die von der Organisation angewandt werden, um Umweltunfällen vorzubeugen, die auch außerhalb der Betriebsstätten des Unternehmens Auswirkungen haben können.

7. Umfang der Rückstellungen und Bürgschaften für Umweltrisiken, sofern diese Auskunft dem Unternehmen in einem laufenden Rechtsverfahren keinen ernsthaften Schaden zufügt.

8. Höhe der Entschädigung bei Umweltschäden, die während des laufenden Steuerjahres in Ausführung eines Gerichtsbeschlusses gezahlt wurde, und Maßnahmen, die zur Wiedergutmachung dieser Umweltschäden ergriffen wurden.

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Das im März 2004 durch den für Chancengleichheit verantwortlichen Minister eingeführte Gütesiegel für Chancengleichheit zielt darauf ab, Gleichstellung und berufliche Vielfalt als Schwerpunktthema in Unternehmen sowie in der öffentlichen Verwaltung zu fördern. Das Gütesiegel für Chancengleichheit – Ergebnis der mit Sozialpartnern durchgeführten Arbeit – ist kein Zertifizierungsprogramm wie ISO, sondern ein Mittel, um Unternehmen anzuerkennen, die ihr langfristiges Engagement für die geschlechtsspezifische Gleichbehandlung am Arbeitsplatz ihren Arbeitnehmern, Kunden und Aktionären gegenüber öffentlich bekunden möchten. Unternehmen, die das Gütesiegel erhalten möchten, stellen einen Antrag bei einer unabhängigen Stelle (AFAQ-AFNOR) (siehe <http://www.afaq.org/web/afaqinsti.nsf/volfr/serlab>).

Dieses Gremium entscheidet über die Vergabe des Gütesiegels nach Konsultation eines Ausschusses, dem fünf Regierungsvertreter, fünf Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen und fünf Vertreter von Arbeitgeberorganisationen angehören.

Das Gütesiegel wird auf der Grundlage von Anforderungen in drei Bereichen verliehen:

- erster Bereich: Maßnahmen, die im Unternehmen zur Förderung der beruflichen Gleichbehandlung ergriffen wurden. Die Maßnahmen werden schrittweise bewertet, um Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Themen Vielfalt und Chancengleichheit zu informieren und dafür zu sensibilisieren;
- zweiter Bereich: Strategie in Bezug auf Humanressourcen und Management. Dies betrifft Maßnahmen, die ergriffen wurden, um den gleichberechtigten Zugang beider Geschlechter zur beruflichen Ausbildung sicherzustellen, sowie die Analyse von Indikatoren bezüglich der allgemeinen Beschäftigungs- und Ausbildungsbedingungen von Männern und Frauen in dem Unternehmen;
- dritter Bereich: Berücksichtigung des Familienlebens. Dieser Punkt betrifft die Förderung eines Ausgleichs zwischen Beruf und Familie.

Im März 2006 wurden die diesbezüglichen Anforderungen für kleine Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern angepasst. Sie wurden reduziert, um ihre jeweiligen Umstände und Einschränkungen zu berücksichtigen. Das Gütesiegel für Gleichstellung wird für einen Dreijahreszeitraum verliehen und nach 18 Monaten überprüft, um sicherzustellen, dass das Unternehmen die Kriterien weiterhin erfüllt. Bisher haben 19 Unternehmen das Gütesiegel erhalten (siehe <http://www.femmes-egalite.gouv.fr>).

Frankreich tritt nachdrücklich für die Verhandlung der ISO 26000-Leitlinien ein und beruft sich auf seine Erfahrung insbesondere mit SD 21000 (Leitlinien für die soziale Verantwortung von Unternehmen und Nachhaltigkeit).

Sozial verantwortliches Investieren

Ziel ist es, zur Entwicklung sozial verantwortlicher Investitionen durch Banken, Versicherungsgesellschaften, Fondsmanager und Regulierungsbehörden beizutragen. Das diesbezügliche Gesetz zur Schaffung des Pensionsreservefonds berücksichtigt soziale, ökologische und ethische Aspekte. Ein Teil dieses Fonds wird unter Berücksichtigung sozial verantwortlicher Prinzipien angelegt.

Der Umfang der sozial verantwortlichen Investitionen in Frankreich stieg von 3,5 Mrd. EUR 2003 auf 8,8 Mrd. EUR 2005.

3. CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklung

Siehe die Einleitung zu diesem Abschnitt.

Sozialpolitische Maßnahmen

Im Rahmen des Regierungsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen wurde im März 2002 von der Gesellschaft Adecco und FASILD (Aktions- und Unterstützungsfonds zur Integration und Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung) eine langfristige Vereinbarung zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor getroffen, um Diskriminierungspraktiken vorzubeugen.

Die für Gleichheit und Gleichstellung im Beruf zuständige Abteilung betreibt mittels verschiedener Medien eine Informationskampagne, um den Zugang von Frauen zu Verantwortungs- und Führungspositionen, die Gleichstellung im Beruf und ein besseres Zeitmanagement in allen Lebensbereichen zu fördern.

Eine unabhängige Verwaltungsstelle (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations, HALDE) wurde eingerichtet, um Gleichbehandlung zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen. Diese Einrichtung berät den öffentlichen und den privaten Sektor zu Leitlinien für bewährte Praktiken und entwickelt Verfahren im CSR-Bereich (siehe <http://www.halde.fr/>).

Öffentliches Beschaffungswesen

Durch Einbringung der Richtlinien zum öffentlichen Beschaffungswesen in den Beschaffungskodex 2006, übernahm Frankreich eine Reihe von Rechtsinstrumenten, mittels derer die nachhaltige Entwicklung im staatlichen Beschaffungswesen berücksichtigt werden kann.

Im März 2007 verabschiedete die Regierung einen Nationalen Aktionsplan für nachhaltiges Beschaffungswesen, der eine Bewertung der derzeitigen Situation im Hinblick auf das nachhaltige Beschaffungswesen unter dem Gesichtspunkt der Regulierung und Anleitung für öffentliche Käufer enthält (technische und rechtliche Leitlinien, Ausbildung von Spezialisten, Netzwerke für den Austausch bewährter Praktiken). Dieser Plan legt die Ziele für die kommenden drei Jahre fest. Damit sollen öffentliche Käufer für ein nachhaltiges Beschaffungswesen gewonnen werden.

Entsprechend den EU-Richtlinien 2004/17 und 2004/18 sieht der Beschaffungskodex vor, dass der Käufer technische Spezifikationen festlegen kann, indem er auf Umweltzeichen verweist. Der Käufer kann außerdem von Lieferanten eine Zertifizierung verlangen, die ihre Fähigkeit zur Erfüllung der Anforderungen bescheinigt. Bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen, die Umweltmanagementmaßnahmen erfordern, basieren die Zertifikate auf EMAS oder europäischen oder internationalen Umweltmanagementnormen.

Unter sozialen Gesichtspunkten kann der Käufer einen bestimmten Beschaffungsbetrag für Unternehmen zurückstellen, die die Bestimmungen zum Angebot von Arbeitsplätzen für Personen mit Behinderungen erfüllen, oder für andere gleichwertige Organisationen. Der Käufer kann außerdem auf ökologischen oder sozialen Elementen in den Bedingungen des Vertrags bestehen, wie zum Beispiel die Einstellung von Arbeitslosen oder von Personen, die vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden. Im Ergebnis werden öffentliche Käufer ausdrücklich ermutigt, umweltbezogene und soziale Anforderungen in ihren Beschaffungsrahmen einzubeziehen. Diese Anforderungen müssen eine direkte Verbindung zwischen dem Posten und den zu erfüllenden Bedingungen her-

stellen. Der Grund dafür ist, dass öffentliche Käufer verlangen können, dass Unternehmen sozial verantwortungsvoll bei der Beschaffung vorgehen. Der öffentliche Käufer kann insbesondere nicht in den Betrieb der internen Unternehmensorganisation eingreifen.

Jedoch können öffentliche Käufer das Verhalten von Unternehmen mittels ihrer Umwelt- und Sozialanforderungen beeinflussen (wenn die Anforderung definiert ist und die Lieferanten und Angebote ausgewählt sind), da die Unternehmen die angeforderten Dienstleistungen entsprechend den dargelegten Anforderungen erbringen müssen. Innerhalb dieses Rahmens kann der öffentliche Käufer Unternehmen beeinflussen, die sich um diese Art von Beschaffung bewerben möchten und bereit sind, sich zu einem sozial verantwortlicheren Konzept zu verpflichten.

Handels- und ausfuhrpolitische Maßnahmen (OECD-Kontaktstellen)

Französische Unternehmen, die Ausfuhrkredite oder Investitionsgarantien beantragen, werden systematisch

über die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und Ausfuhrkredite informiert. Diese Information wird durch ein Schreiben übermittelt, das von der Versicherungsagentur im Auftrag des französischen Staates, Coface, jedem Unternehmen zugestellt wird, sowie mittels eines vom Unternehmen zu unterzeichnenden Schreibens, wonach es „über die Leitprinzipien informiert wurde“.

Coface verwendet derzeit die gemeinsamen Umweltkonzepte, die im Dezember 2001 von der OECD angenommen wurden, und geht noch weiter, da sie einige Branchenrichtlinien festgelegt hat (für Öl, Staudämme und Wärmekraftwerke), die den Schutz der indigenen Bevölkerungsgruppen beinhalten.

Ihren Partnern verspricht Coface Transparenz bezüglich unproduktiver Ausgaben.

Die französische Nationale Kontaktstelle, die über eine dreigliedrige Struktur verfügt und ressortübergreifend besetzt ist, setzt sich aktiv für die OECD-Richtlinien ein. Im Jahr 2002 behandelte sie mehrere Fälle.



TALIEN

Das italienische Ministerium für Arbeit und Soziales begann im Jahr 2002 mit der Entwicklung eines Projekts unter der Bezeichnung „CSR-SC“ (Corporate Social Responsibility-Social Commitment – „Soziale Verantwortung der Unternehmen – Soziales Engagement“). Mit dieser Initiative beabsichtigt das italienische Ministerium für Arbeit und Soziales, CSR generell in Unternehmen und in der öffentlichen Verwaltung einzuführen, einen flexiblen und modularen Satz von Indikatoren zu definieren, KMU bei der Entwicklung von CSR-Strategien zu unterstützen und für Verbraucher effiziente CSR-Kommunikationskampagnen sicherzustellen. Weitere Initiativen zur Förderung von CSR finden im regionalen oder lokalen Rahmen statt.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

CSR war eines der wichtigsten Schwerpunktthemen der italienischen Präsidentschaft der Europäischen Union (im zweiten Halbjahr 2003). Im November 2003 organisierte die italienische Präsidentschaft mit Unterstützung der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, die dritte Europäische CSR-Konferenz, die sich auf die Rolle der öffentlichen Maßnahmen bei der Förderung von CSR konzentrierte. Die Arbeitsminister aus sechs EU-Mitgliedstaaten, Mitglieder der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments, sowie europäische und nationale Stakeholder befanden sich unter den Teilnehmern.

Am 27. November 2003 unterzeichneten der italienische Minister für Arbeit und Soziales und der Präsident von Unioncamere (Verband der italienischen Handels-, Industrie- und Handwerkskammern) eine Gemeinsame Vereinbarung mit dem Ziel, das CSR- und CSR-SC-Projekt unter italienischen Unternehmen zu fördern; hierzu richteten sie eine CSR-SC-Informationsstelle ein, um Unternehmen beim Selbstbewertungsverfahren und der Vorbereitung der Sozialerklärung (siehe unten) zu unterstützen. Derzeit beteiligen sich ungefähr 50 Handelskammern an dem Selbstbewertungsverfahren und der Vorbereitung der Sozialerklärung.

Im November 2004 stellte das Ministerium für Arbeit und Soziales eine institutionelle Kommunikationskampagne vor. Die wichtigsten Merkmale dieser Kommunikationskampagne wurden von Beginn an durch eine Medieneinführung des Logos Coscienza (Bewusstsein) hervorgehoben, gefolgt von zwei Werbespots im öffentlich-rechtlichen Fernsehen (RAI).

Forschung

Das Italienische Zentrum für Soziale Verantwortung (I-CSR) wurde mit dem Ziel gegründet, Untersuchungen im CSR-Bereich durchzuführen (siehe unten).

Öffentlich-private Partnerschaften

Das vom italienischen Ministerium für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit der Bocconi Universität entwickelte CSR-SC-Projekt wurde auf der Präsidentschaftskonferenz über CSR im November 2003 offiziell vorgestellt. Es zielt darauf ab, freiwilliges ethisches Verhalten von Unternehmen und ihre aktive Teilnahme an nationalen und lokalen Wohlfahrtsprogrammen zu fördern. Die an dem Projekt beteiligten Akteure sind Unternehmen, der Minister für Arbeit und Soziales und das CSR-Forum (zur Einbeziehung von Sozialpartnern, der Regierung und von NRO).

Im Rahmen des Projekts sind drei Stufen geplant:

1. Verbreitung einer sozial verantwortungsvollen Kultur unter Unternehmen durch Sensibilisierung, sowie geeignete Schulungs- und Informationsmaßnahmen.
2. Die CSR-Ebene, auf der Unternehmen eine „Sozialerklärung“ entsprechend vorher festgelegter Leitlinien und einer Reihe von Indikatoren annehmen. Durch die Sozialerklärung können Unternehmen über ihre CSR-Initiativen in Verbindung mit verschiedenen Stakeholdergruppen berichten. Das CSR-SC-Instrument zielt darauf ab, Systeme wie die Zertifizierung zu ersetzen, deren Wirksamkeit begrenzt zu sein scheint. Die Indikatoren für die Sozialerklärung werden durch das CSR-Forum überprüft. Ist die Beurteilung durch das Forum positiv, wird das Unternehmen in eine spezielle Datenbank aufgenommen. Ist sie negativ, wird das Unternehmen um weitere Erklärungen gebeten.
3. Die Ebene SC (social commitment – soziales Engagement), auf der Unternehmen, die sich für eine

aktive Teilnahme an Sozialinitiativen entscheiden, einen finanziellen Beitrag in einen SC-Fonds zahlen, durch den sie sich für steuerliche und finanzielle Vorteile qualifizieren. Der SC-Fonds wird im Rahmen des Staatsbudgets errichtet und finanziert Projekte, die unter den Prioritäten des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung genannt sind, die Gemeinsame Konferenz (die sich mit gemeinsamen Fragen und Prioritäten der Regionen, Provinzen und Gemeinden befasst) sowie NRO.

Anlässlich eines bei 24 Unternehmen durchgeführten Pilottests konnte das Ministerium für Arbeit und Soziales die Anwendbarkeit von Indikatoren untersuchen. Eine Erhebung unter Führungskräften über die Sensibilisierung für CSR (bei 4 000 italienischen Unternehmen) wurde zwei Jahre nach Beginn des CSR-SC-Projekts durchgeführt (siehe <http://www.welfare.gov.it/>). Das italienische Multi-Stakeholder-Forum für die soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR-Forum), das im Mai 2004 vom Ministerium für Arbeit und Soziales eingerichtet wurde, ist ein Organ, in dem alle Stakeholder-Gruppen vertreten sind – Behörden, Arbeitgeber, Gewerkschaften und Gesellschaft. Unter dem Vorsitz des Ministers für Arbeit und Soziales tagt es in einer Generalversammlung und anlässlich von Rundtischgesprächen von Experten. Die Generalversammlung ist für die Prüfung und Entwicklung von Themen verantwortlich, die für die Förderung von CSR als strategisch bedeutend betrachtet werden. Innerhalb dieses Rahmens wurden vier Runde Tische von Experten eingerichtet, die folgende Themen behandeln:

- Verbreitung der CSR-Kultur und Förderung des Austauschs von Erfahrungen und empfehlenswerten Praktiken,
- Förderung von CSR unter KMU,
- Förderung der Transparenz und Konvergenz empfehlenswerter Praktiken und Instrumente für CSR (eine Reihe von Indikatoren),
- CSR und nachhaltige Entwicklung.

Ziel dieser Initiative ist es, eine Plattform für den Dialog und die Entwicklung von relevanten CSR-Themen zu schaffen und die Transparenz und Konvergenz empfehlenswerter Praktiken und CSR-Instrumente zu fördern (siehe <http://www.welfare.gov.it/csr>).

Im Frühjahr 2005 berief das Ministerium für Arbeit und Soziales eine Expertenarbeitsgruppe ein, deren Aufgaben die Ermittlung von Beispielen für empfehlenswerte Praktiken unter italienischen Unternehmen und die Ausarbeitung eines schriftlichen Berichts umfassen.

Das Italienische Zentrum für Soziale Verantwortung (I-CSR) ist eine Stiftung, die von der italienischen Regierung im Frühjahr 2005 eingerichtet wurde und die von ihr seither finanziell unterstützt wird. Mitbegründer sind INAIL (das nationale Institut für Versicherung gegen Berufsunfälle), Unioncamere und die Luigi Bocconi Universität. Gegenstand der Stiftung ist es, die Verbreitung von CSR auf unabhängige Weise zu fördern und grundlegende und angewandte Forschung zu sozialer Verantwortung durchzuführen, um eine nationale und internationale Referenzstelle zu werden. Darüber hinaus beteiligt sich die Stiftung an der Förderung des Dialogs zwischen öffentlichen und privaten Institutionen, Unternehmen, Hochschulen und den verschiedenen mit sozialer Verantwortung befassten Stakeholdern. I-CSR ist Teil eines europäischen Netzwerks so genannter „Nationaler Wissenszentren“, die von der Europäischen Kommission in ihrer Mitteilung von 2002 gefördert wurden.

Anreize für Unternehmen

Im Rahmen der Initiative Eiticà nelle Attività Produttive gewährt die Region Toskana finanzielle Unterstützungen für lokale KMU, die gemäß SA 8000 zertifiziert werden wollen, indem sie bis zu 50 % ihrer Beratungs- und Zertifizierungskosten übernimmt. Um überdies Kenntnisse zu verbreiten und das Bewusstsein für die Thematik zu fördern, hat die toskanische Region beim Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung eine CSR-Stelle, einen Multi-Stakeholder-Ausschuss (Commissione Etica Regionale per la RSI) in der Giunta Regionale und die Fabrica Ethica Website (<http://www2.fabricaethica.it/>) eingerichtet.

Im Dezember 2002 verabschiedete die Region Emilia-Romagna ein regionales Gesetz, das finanzielle Unterstützung für die Förderung von Systemen der Rückverfolgbarkeit im Agrar- und Lebensmittelsektor vorsieht. Die Projekte, die für eine Finanzierung in Betracht kommen, betreffen die Einführung von Systemen zur Rückverfolgbarkeit in der gesamten Lieferkette, vom Erzeuger bis zum Verbraucher. Die Begünstigten sind einzelne Unternehmen, anerkannte Erzeugerorganisationen, branchenübergreifende Organisationen und Unternehmen, die auf Projekte der Rückverfolgbarkeit spezialisiert sind.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Die Region Emilia-Romagna arbeitet an der Einführung eines Gütesiegels für soziale Qualität, das nicht nur auf Kri-



terien der Produktqualität, sondern auch auf Kriterien der verantwortungsvollen Produktion beruht. Das Gütesiegel wird von einer Stiftung (Istituto per il Lavoro) durch einen Multi-Stakeholder-Ausschuss entwickelt, der sich aus Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Beamten, Freiwilligenorganisationen und Wissenschaftlern zusammensetzt. Es versucht, verschiedene Programme zu integrieren, wie SA8000, ISO 14000, EMAS, Umweltzeichen und OHSAS 18001.

3. ENTWICKLUNG VON CSR- UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Öffentliches Beschaffungswesen

Die Zertifizierung gemäß SA 8000 ist eines der Vergabekriterien für einige öffentliche Ausschreibungen in der toskanischen Region (zum Beispiel für das öffentliche Verkehrswesen).

Die Region Umbrien gab ein Verzeichnis von Unternehmen heraus, die gemäß SA 8000 nach einem regionalen Gesetz vom 12. November 2002 zertifiziert sind. Die Aufnahme in dieses Register beinhaltet eine Vorzugsbehandlung im öffentlichen Beschaffungswesen, finanzielle Unterstützung für Ausbildung und Zertifizierung, vereinfachte Verwaltungsverfahren und steuerliche Anreize.

Im Februar 2003 unterbreitete die Provincia di Chieti in der Region Abruzzen einen Vorschlag für ein regionales Gesetz, das Unternehmen, die gemäß SA 8000, EMAS, ISO 14000 oder OHSAS 18001 zertifiziert sind, Vorzugsbehandlung bei öffentlicher Beschaffung, finanzieller Unterstützung für Ausbildung und Zertifizierung, vereinfachten Verwaltungsverfahren und steuerlichen Anreizen gewährt.

Fiskalpolitische Maßnahmen

Maßnahmen, den im CSR-Bereich aktiven Organisationen Vorteile in Form von steuerlichen und finanziellen Vergünstigungen verschaffen, wurden diskutiert. Dies betrifft insbesondere spezifische Maßnahmen, einschließlich des Steuerrechts, bei dem gemäß Artikel 3 Ansprüche auf Steuerbefreiung in Bezug auf Spenden für wohltätige Zwecke durch eine Reihe von privaten Wirtschaftsteilnehmern in mehreren Bereichen, unter anderem Familie und Sozialfürsorge, geltend gemacht wurden. Außerdem wurde eine soziale Reform entworfen, nach der Abfindungszahlungen von der Steuer befreit werden. Das Ergebnis ist, dass jedes Jahr mehrere Milliarden Euro in Zusatzpensionsfonds investiert werden. Das Ziel der Regierung ist die Entwicklung von Zusatzfonds, die unter ethischen Aspekten verwaltet werden.



ZYPERN

Das dem Minister für Finanzen unterstellte Planungsbüro erhielt als Nationale Kontaktstelle für die CSR-Initiative in Zypern den Auftrag, die Tätigkeiten aller beteiligten Akteure zu koordinieren und das CSR-Konzept in Zypern zu verbreiten. Für die effiziente Koordinierung aller Tätigkeiten wurde ein Dreiparteienausschuss eingerichtet, dem das Planungsbüro vorsteht und an dem alle verwandten Regierungsdienste, Sozialpartner (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und NRO (wie zum Beispiel der Verbraucherverband) beteiligt sind.

In Zypern hat sich das Konzept der CSR rasch verbreitet, und es werden bereits verschiedene Maßnahmen durchgeführt (siehe unten), obwohl der Dreiparteienausschuss erst vor kurzem eingesetzt wurde. Die sehr geringe Größe der meisten Unternehmen stellt jedoch für den Ausschuss eine große Herausforderung dar. Es sei darauf hingewiesen, dass in Zypern 92,7 % der Unternehmen Kleinbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte), 6,23 % Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte), 0,94 % mittelgroße Betriebe (50-249 Beschäftigte) und nur 0,13 % Großbetriebe (250+ Beschäftigte) sind. Die Tatsache, dass kleine Betriebe (ganz zu schweigen von Kleinbetrieben) zusätzliche Unterstützung benötigen, um CSR in ihren Geschäftsbetrieb zu integrieren, wurde bereits von der Sachverständigengruppe zu CSR, die von der Europäischen Kommission ernannt wurde, anerkannt und spiegelt sich in der EG-Veröffentlichung *Opportunity and Responsibility (Empfehlungen zur Förderung von CSR bei KMU)* wider.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Sensibilisierungsmaßnahmen werden nicht nur von der Regierung, sondern auch von Arbeitgeberverbänden durchgeführt, die eine Reihe von Seminaren zur Information ihrer Mitglieder organisiert haben, und die außerdem allen Teilnehmern den von der Generaldirektion Unternehmen herausgegebenen Leitfaden überreichten. Im März 2005 wurde eine Konferenz in Zusammenarbeit mit Eurochambres und UEAPME, der Europäischen Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe, organisiert. Auf den verschiedenen Seminaren wurde auf die zyprischen KMU hingewiesen, die eine CSR-Strategie als bewährte Praxis übernommen haben.

Der zyprische Arbeitgeber- und Industrieverband (Cyprus Employers and Industrialists Federation – CEIF) beteiligt sich am europäischen Programm zur Förderung von CSR bei KMU, vertritt Zypern in der Sachverständigengruppe und informiert seine Mitglieder entsprechend. Der CEIF fördert die Chancengleichheit, indem er für das Thema Gleichstellung durch Seminare, Foren und Umfragen sensibilisiert und an vier Programmen der „Equal“-Initiative teilnimmt, die sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Gleichstellung von Mann und Frau befassen.

Eine Ausstellung zum Thema Energiesparen wird jedes Jahr organisiert und vom Ministerium für Handel und Industrie finanziert. Sie zielt darauf ab, Energiesparmaßnahmen für Unternehmen und Privatpersonen zu fördern.

Forschung

Die erste Unternehmenserhebung zu CSR auf nationaler Ebene wird zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts durchgeführt. Sie zielt darauf ab, 7 000 (von insgesamt etwa 52 000) KMU zu kontaktieren, um die Sensibilisierung für das Konzept der CSR zu erfassen und über bewährte Praktiken in vier Hauptthemenfeldern zu berichten: Humanressourcenmanagement, Gesellschaft, Umwelt und Markt. Die Unternehmenserhebung wird im Juni 2007 abgeschlossen sein.

Öffentlich-private Partnerschaften: Partnerschaftsinstrumente

Das Arbeitsberatungsorgan, dessen Vorsitz der Minister für Arbeit und Sozialversicherung innehat, ist ein langfristig angelegtes Forum für den Dialog zwischen Regierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften über Arbeitsrecht und soziale Themen. Darüber hinaus wird jede neue Gesetzgebung, deren Verabschiedung das Ministerium plant, auf diesem Forum diskutiert, um die Konsensbildung sicherzustellen.

Anreize für Unternehmen

Der CEIF wurde kürzlich als lizenziertes internationaler Partner der Norm „Investors in People“ (IIP) anerkannt, eine Einrichtung, die einen Rahmen schafft, durch den Or-

ganisationen ihre Leistung verbessern und Ziele durch effizientes Management und die Entwicklung ihrer Beschäftigten erreichen können. Der Verband verleiht Preise an Unternehmen, die sich auf dem Gebiet der sozialen Verantwortung profilieren: den Innovationspreis, den Preis für soziale Exzellenz (insbesondere für Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarung von Beruf und Familie) und den Preis für soziale Verantwortung von Unternehmen. Alle Preise werden von der Regierung finanziert.

Eine Risikobewertungsstelle wurde 2003 eingerichtet. Sie bietet Unternehmern Projekte zur branchenspezifischen Risikobewertung an, was das Bewusstsein für die Thematik schärft und Kosten für Gesundheits- und Sicherheitsthemen minimiert.

Managementinstrumente

Der CEIF bietet seinen Mitgliedern Beratungsdienste im Bereich Humanressourcenmanagement und Umweltthemen an, um ihre nachhaltige Entwicklung voranzubringen. Diese Dienstleistung wird von der Regierung bezuschusst.

Darüber hinaus gibt es das Ziel, bis September 2007 den ersten *Leitfaden für zyprische Arbeitgeber zu CSR-Fragen* zu veröffentlichen, der außerdem Einzelheiten über bewährte Praktiken zyprischer Unternehmen im CSR-Bereich enthalten wird.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Grundsätze und Verhaltensregeln

Durch die Vereinigung der Handelsbanken in Zypern (Association of Cyprus Commercial Banks – ACCB) haben die Banken nach Rücksprache mit der Industrie- und Handelskammer und dem Arbeitgeber- und Industrieverband in Zypern mehrere Verhaltensregeln und Leitlinien entwickelt, wie den Verhaltenskodex zwischen Banken und KMU. Dieser Kodex wurde von der Europäischen Kommission als innovatives und paradigmatisches Konzept bezeichnet, wofür die Vereinigung die Auszeichnung der empfehlenswertesten Praxis erhielt. Der Kodex bezieht sich auf das gesamte Kreditgeschäft zwischen Banken und KMU, einschließlich der Darlehensfinanzierung. Er stellt die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung der KMU sicher und gewährleistet Transparenz sowie die Vermeidung unnötiger Wartezeiten.

Darüber hinaus hat die ACCB weitere Verhaltensregeln entwickelt, wie zum Beispiel den Bankenkodex, einen

freiwilligen Kodex für Hypothekendarlehen, und einen Leitfaden für den Anlegerentschädigungsfonds.

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Sowohl EMAS als auch Umweltzeichen wurden in Zypern angenommen, mit dem Ziel, soziale Themen und Umweltthemen, wie die Einbindung und Sensibilisierung von Mitarbeitern und die Umweltverträglichkeit der Organisation in ihrer Nachbarschaft, sowohl in den Produktionsprozess als auch in die Unternehmensleitung einzubeziehen. Die beiden Systeme werden in Zypern sowohl durch allgemeine als auch durch branchenspezifische Seminare gefördert. Zusätzlich zum EMAS gibt es ein Zuschussprogramm, mit dem die Entwicklung und Überprüfung der Anwendung des Systems in Organisationen unterstützt wird.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklungsstrategie

Als Reaktion auf die erneuerte EU-Strategie für nachhaltige Entwicklung, die vom Europarat im Juni 2006 gebilligt wurde, hat der Ministerrat den Umweltdienst des Ministeriums für Landwirtschaft, natürliche Ressourcen und Umwelt beauftragt, die Anstrengungen zu koordinieren, so dass Zypern seine nationale Nachhaltigkeitsstrategie bis Juli 2007 entwickeln kann.

Umweltpolitische Maßnahmen

Diese Maßnahmen bestehen in der Förderung von EMAS und Umweltzeichen (siehe oben).

Öffentliches Beschaffungswesen

Ein Aktionsplan zur Förderung des „Grünen Beschaffungswesens“ wurde vom Umweltdienst für die Jahre 2007-2009 ausgearbeitet. Er richtet sich zwar auf die Umweltaspekte des Beschaffungswesens, jedoch gelten mehrere seiner Ziele der Information und Ermunterung des Privatsektors, positive Schritte im Hinblick auf nachhaltigere Produktion sowie auf nachhaltigere Verbrauchsmuster einzuleiten.

Sozialpolitische Maßnahmen

Die zyprische Regierung unterstreicht die Notwendigkeit eines ordnungspolitischen Rahmens, der Investitio-

nen, Innovation und unternehmerische Initiative fördert, und hat vor diesem Hintergrund Programme eingeführt, die die unternehmerische Initiative von Frauen und Jugendlichen sowie die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen und aus anderen benachteiligten Gruppen fördern. Bei all diesen Ausbildungsprogrammen für sozial benachteiligte Gruppen werden die Anstrengungen, die unternommen werden, um ihnen Fachkenntnisse zu vermitteln, die ihre Beschäftigung erleichtern, mit anderen Tätigkeiten verknüpft, wie Umweltmanagement, Nutzung erneuerbarer Energiequellen, Risikomanagement bei der Arbeit, Verbesserung der Stellung von Frauen am Arbeitsplatz und Entwicklung von Kompetenzen für die Leitung von Kleinunternehmen.

Für die Förderung von CSR im Bereich des Arbeitsschutzes und in dem Bemühen, die Sozialverträglichkeit der Unfallverhütung am Arbeitsplatz zu erhöhen, wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Förderung eines Programms zur Gewährung von Barmitteln an Bauunternehmen zur Beschaffung von Ausrüstung für Arbeiten an hoch gelegenen Arbeitsplätzen, deren Normen über die Arbeitsschutzgesetzgebung hinausgehen, um die Arbeitsbedingungen in der Bauindustrie zu verbessern;
- Förderung eines Projekts für die Fortbildung von 2 000 Stakeholdern in den Bereichen Bauwesen, Bergbau und Hafearbeit;

- Förderung des Arbeitsschutzes mittels Durchführung eines verkürzten Fortbildungsprogramms für neu eingestellte Personen auf dem Arbeitsmarkt, in dem Bemühen, eine Unfallverhütungskultur zu schaffen;
- Einrichtung eines Helpdesk, um die Verbreitung von Informationen und das Angebot an Ratgebern für die chemische Industrie und die Öffentlichkeit allgemein in Bezug auf die Bestimmungen der neuen europäischen Verordnung über chemische Stoffe (REACH), die am 1. Juni 2007 in Kraft trat, zu erleichtern;
- Organisation eines Wettbewerbs zu bewährten Praktiken im Arbeitsschutzbereich als Anreiz und Ermutigung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Fiskalpolitische Maßnahmen

Durch den Körperschaftssteuersatz von 10 % können Unternehmen Investitionen zu CSR-Zwecken erwägen. Gemäß der zyprischen Gesetzgebung hinsichtlich direkten Steuern erhalten Unternehmen für Beträge, die für Spenden oder Aufwendungen zu Bildungs-, kulturellen oder anderen wohltätigen Zwecken an die Republik Zypern, eine Gemeinde oder eine zugelassene wohltätige Einrichtung bereitgestellt werden, eine Steuererleichterung.



Die Entwicklung einer CSR-Politik hat in Lettland gerade erst begonnen. Als Orientierungshilfe und Grundsatzpaket wird CSR erst seit dem Beitritt des Landes zur Europäischen Union gefördert, weshalb der wesentliche Teil der CSR-Entwicklung erst seit einigen Jahren zu beobachten ist. Die Grundprinzipien von CSR sind jedoch in Lettland sehr gut bekannt, da sie sich aus den Grundsätzen des guten Glaubens, der Fairness, der Gerechtigkeit und der Demokratie ableiten.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Die Ziele der Sensibilisierungsmaßnahmen lagen darin, über die Politik, die Strategien und vor allem die Praxis zu informieren, indem Experten aus den Ländern einbezogen wurden, in denen die Strategie weit entwickelt und weithin bekannt ist.

Im Februar 2006 wurde eine Konferenz zu CSR-Themen organisiert. Die Konferenz beruhte insbesondere auf dem Austausch von Informationen, mit Gesprächen und Darstellungen über die Entwicklung von CSR in den europäischen Ländern. Vertreter des lettischen Arbeitgeberverbands lieferten eine Aktualisierung über die CSR-Trends in Lettland, während sich Vertreter aus Polen, Schweden, der Weltbank und der International Public Relations Association (Internationale Public Relations-Vereinigung) auf die Entwicklung von CSR in europäischen und internationalen Institutionen, die Geschichte von CSR und praktische Lösungen konzentrierten. Die Experten erläuterten außerdem die theoretischen Aspekte in Verbindung mit der derzeitigen Situation in ihren Ländern, Regierungspositionen zu CSR, Auffassungen des Privatsektors über CSR und Verbraucherforderungen. Die Elemente, Kernaussagen und Vorteile von CSR wurden ebenfalls diskutiert. Zudem wurden Möglichkeiten der Zusammenarbeit, unter anderem mit den Medien, erörtert.

Im November 2006 fand eine internationale Konferenz über ein integriertes System der Arbeitssicherheit und des sozialen Dialoges statt. Während dieser Konferenz wurden die wichtige Rolle der Arbeitssicherheit sowie

die Bedeutung des Dialogs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei der Gewährleistung des reibungslosen Geschäftsbetriebs in Unternehmen hervorgehoben. Eines der Hauptziele der Konferenz lag darin, eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und der Regierung zu gewährleisten. Das Programm der Konferenz umfasste eine Darstellung über die Forschungsarbeit, die im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen und verbundenen Risiken durchgeführt wurde, sowie eine Diskussion über CSR und sozialen Dialog.

Der Grundsatz des fairen Handels wurde mit der signifikanten Unterstützung des 1998 eingerichteten Zentrums für Verbraucherschutz angegangen. Das Zentrum informiert die Verbraucher regelmäßig über ihre Rechte und fördert auf wirksame Weise die soziale Verantwortung der am Handel beteiligten Personen.

In den letzten Jahren wurden weitere verbraucherorientierte Maßnahmen ergriffen, wie die Einrichtung einer Website – als Leitfaden für Verbraucher – mit sachdienlichen Informationen und Ratschlägen, ausführlichen Gesetzeshinweisen und Links zu Webseiten der EU-Institutionen. Die Webseite wurde vom nationalen lettischen Verband für Verbraucherschutz entwickelt, der 1999 gegründet wurde.

Lettland unterstützt die Entwicklung des Prinzips der globalen Verantwortung. Nach einer Diskussion über die Rolle des Unternehmenssektors bei der Entwicklung der Gesellschaft in Lettland wurde die Global-Compact-Bewegung in Gang gesetzt. Im Jahr 2002 fand eine Konferenz „Unternehmen und Gesellschaft: gegenseitige soziale Verantwortung“ statt. Ziel war die Bewusstseinsförderung für CSR und die politische Umsetzung. Nach den zuletzt verfügbaren Daten haben sich 13 lettische Unternehmen der Global-Compact-Bewegung angeschlossen. Um die Verbreitung von Informationen über die Bewegung zu unterstützen, wurde ein spezielles Handbuch erstellt und mit finanzieller Unterstützung der Vereinten Nationen veröffentlicht.

Forschung

Im Jahr 2005 wurde ein Bericht über CSR und ihre Rolle im unternehmerischen Umfeld veröffentlicht: *Wie denkt die Wirtschaft über die soziale Verantwortung von Unterneh-*

men? Dieser Bericht wurde im Rahmen des Projekts „Ermöglichung eines verbesserten Umfelds für CSR – Diagnose“ mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, vorbereitet. Der Bericht beruht auf Untersuchungen über das tatsächliche Wissen zu CSR und diesbezügliche Einstellungen. Der Bericht umfasst zwei Teile: Der erste Teil konzentriert sich auf den Standpunkt und die Praxis der baltischen Staaten und der zweite auf das gleiche Thema in Ungarn, Polen und der Slowakei. Dieser Bericht kann als aussagekräftige Erklärung zur CSR-Politik in Unternehmensbeziehungen in Lettland betrachtet werden. Er beinhaltet Angaben über folgende wichtige Themen: die Dynamik von CSR in den baltischen Staaten, der GUS und Mitteleuropa, die öffentliche Meinung über die Rolle der Unternehmen in der Gesellschaft und die Einbeziehung von Unternehmen in Umweltaktivitäten und Sozialmaßnahmen.

Das Ministerium für Soziales und die ihm unterstellten Behörden leiteten vor kurzem mehrere Forschungsprogramme ein, die sich nicht unmittelbar auf CSR beziehen, sondern auf Themen, die die CSR-Politik auf logische Weise ergänzen. In den Jahren 2005 und 2006 führte das Ministerium für Soziales in Zusammenarbeit mit dem ESF eine Untersuchung über Entgelte sowie Entgelte beeinflussende Faktoren, das optimale Steuersystem und Vergünstigungen zur Einstellungsförderung sowie Aspekte der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt durch.

Öffentlich-private Partnerschaften

Lettland leistet einen erheblichen Beitrag zum sozialen Dialog, womit es dessen effektive Rolle und Bedeutung zu Initiativen und zur Partizipation sowie bei der Erfüllung wichtiger Abkommen und Vereinbarungen des gegenseitigen Verständnisses anerkennt. Im Jahr 1998 wurde der nationale Dreiparteienrat eingerichtet, der zu einem umfassenden Bestandteil der an der Politikgestaltung in diesem Bereich beteiligten Behörden wurde. Das Ziel dieser Einrichtung ist die Förderung der Zusammenarbeit und des Konsenses zwischen allen beteiligten Parteien sowie die Behandlung von Themen mit sozialem und wirtschaftlichem Charakter. Der Rat setzt sich zusammen aus Vertretern der Regierung, des Freien Gewerkschaftsbunds und des Arbeitgeberbunds in Lettland, so dass jede interessierte Partei die Möglichkeit hat, ihren Standpunkt zu den relevanten Fragen zu äußern.

Anreize für Unternehmen

Dies ist das dritte Jahr, in dem das Ministerium für Umwelt den Apple-Preis verleiht. Mit diesem Preis werden lokale

Gebietskörperschaften für ihren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklungspolitik ausgezeichnet. Im Jahr 2006 fand der zehnte Wettbewerb um die beste Verpackung statt. Der Wettbewerb wird organisiert, um Unternehmer zur Entwicklung und Nutzung umweltfreundlicher Verpackungen zu ermuntern.

Das Ministerium für Umwelt verleiht jährlich mehrere Preise an umweltfreundliche Unternehmer. Wettbewerbe wie „Ökotourismus“ und „Umweltfreundliche Haushaltsführung“ sind in den letzten Jahren immer beliebter geworden.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Verhaltensregeln und Grundsätze

Das Ministerium für Soziales sowie die Regierungsinstitutionen und Sozialpartner haben mehrere Richtlinienpakete bezüglich der Grundprinzipien für CSR geschnürt. Eine der bedeutendsten Errungenschaften in diesem Bereich war die Herausgabe eines *Handbuchs für Arbeitgeber* 2002. Es umfasst detaillierte Informationen über den Rechtsrahmen und die Praxis der Arbeitsbeziehungen sowie Angaben über bewährte Praktiken und den Grundsatz des guten Glaubens in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Das Handbuch wird in naher Zukunft überarbeitet. Das Ministerium für Soziales gab weiterhin Handbücher über die Durchführung des Grundsatzes der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen heraus.

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Während der Europäischen Blumenwoche 2006 wurden die ersten Gütesiegel für „Ökoblumen“ verliehen. Der Preis wurde gemäß der EU-Initiative vorgestellt, nach der solche Gütesiegel an Hersteller umweltfreundlicher Produkte zu vergeben sind. Gleichzeitig wurde zu Informationszwecken eine Pressekonferenz organisiert.

Werbung

Nach dem (im Jahr 2000 angenommenen) lettischen Werbegesetz ist irreführende Werbung verboten.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklungsstrategie

Die lettische Nachhaltigkeitsstrategie wurde im August 2002 vom Ministerkabinettt verabschiedet. Der Nationale



Umweltaktionsplan für 2004-2008 zielt auf die Verwirklichung des Grundsatzes der nachhaltigen Entwicklung und legt das Ziel fest, Umweltbedingungen zu gewährleisten, die für die menschliche Gesundheit, das Allgemeinwohl und die Lebenserwartung förderlich sind.

Umweltpolitische Maßnahmen

Die lettische Umweltpolitik wurde gemäß den in diesem Bereich international akzeptierten Grundprinzipien entwickelt. Das Dachgesetz zur Festlegung der Umweltpolitik, insbesondere des Umweltschutzes, ist das Gesetz zum Umweltschutz. Der nationale umweltpolitische Plan für 2004-2008 (siehe oben) ist in diesem Zusammenhang ebenfalls relevant.

Sozialpolitische Maßnahmen

Die Arbeitsgesetze und -verordnungen werden ständig weiterentwickelt. Diese Entwicklungen zielen insbesondere darauf ab, die Rahmenbedingungen für unternehmerische Initiativen zu verbessern. Im Arbeitsrecht wurden vor kurzem diesbezügliche Änderungen vorgenommen. Das Ministerium für Soziales ist für die Politikgestaltung auf dem Gebiet der sozialen Ausgrenzung zuständig. Das Ministerium für Gesundheit nahm Änderungen an der Gesetzgebung vor, die 2005 erhebliche Beschränkungen des Rauchens auf öffentlichen Plätzen bewirkten.

In den letzten Jahren kamen die Grundsätze der Geschlechtergleichstellung und die Gleichbehandlung von Individuen auf die Tagesordnung. Lettland hat einschlägige Maßnahmen ergriffen, um Strategien in diesen Bereichen zu entwickeln. Als erster Schritt bei der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter in Lettland wurde ein entsprechendes Konzeptpapier zusammen mit den staatlichen Verwaltungsbehörden, NRO, Wissenschaftlern und Branchenexperten entwickelt. Im September 2004 wurde das Programm zur Einführung der Geschlechtergleichstellung für den Zeitraum 2005-2006 vom Ministerkabinett genehmigt. Außerdem wurde ein Gleichstellungsrat eingerichtet, um Angelegenheiten der Geschlechtergleichstellung effizienter zu behandeln. Der

Rat wird vom Ministerium für Soziales verwaltet. Um die Behandlung von Angelegenheiten der Geschlechtergleichstellung voranzubringen und abzustimmen, wurde beim Ministerium für Soziales ein Gleichstellungsreferat gebildet. Seit 1999 ist das Ministerium für Soziales für die Koordinierung von Angelegenheiten der Geschlechtergleichstellung in Lettland verantwortlich.

Im Jahr 2006 fand im Rahmen des Programms „Labour Office and Clients“ (LOC – Verbesserung der Kommunikation zwischen Beratern des Arbeitsmarktservice und deren Klienten) eine europäische Konferenz zum Thema „Europäische Arbeitsmarktpolitik: Neue Ansätze zur Stärkung der Handlungskompetenzen“ statt. Die Konferenz wurde von Sachverständigen aus Regierungsbehörden besucht. Hauptthemen der Konferenz waren selbstgesteuertes Lernen und dessen Nutzung in den europäischen Ländern, die Tätigkeit der Arbeitsvermittlungsstellen und eine aktive Beschäftigungspolitik.

Der Europäische Sozialfonds hat erheblichen Anteil an der Forschungsförderung mit dem Ziel, Maßnahmen zu definieren und zu entwickeln. Die staatliche Arbeitsvermittlung arbeitet unter anderem an 13 nationalen Programmprojekten und sieben Beihilfeprogrammen. Hierzu gehören die Forschung und Förderung von wichtigen Angelegenheiten, wie das Angebot an Arbeit für sozial benachteiligte und behinderte Personen, Bildung für Arbeitslose, Untersuchung der Ursachen von Arbeitslosigkeit und arbeitsorientierte soziale Wiedereingliederung.

Fiskalpolitische Maßnahmen

Die lettische Fiskalpolitik bietet bei Fällen mit Bezug zur CSR-Politik ein Steuerermäßigungssystem. Dabei sieht zum Beispiel das Gesetz zur Körperschaftsteuer vor, dass die Körperschaftsteuer um 85 % der Spendenbeträge an Haushaltsinstitutionen sowie in der Republik Lettland eingetragene Gesellschaften und Stiftungen und religiöse Organisationen oder Einrichtungen derselben, die gemäß dem Gesetz über Gemeinwohlorganisationen den Status einer Gemeinwohlorganisation erhalten haben, gekürzt werden soll.



LITAUEN

1. FÖRDERUNG VON CSR

Im Dezember 2005 wurde das Dokument *Maßnahmen 2006-2008 zur Förderung der Entwicklung von CSR in Litauen* per Erlass des Ministers für Soziale Sicherheit und Arbeit verabschiedet. Das Dokument beschreibt die staatlichen Prioritäten im CSR-Bereich und ermittelt drei sich gegenseitig verstärkende Ziele sowie die im Zeitraum 2006-2008 durchzuführenden Aufgaben und Maßnahmen. Maßnahmen wie die Einrichtung einer CSR-Webseite und die Organisation von Rundtischgesprächen in den Regionen und mit Arbeitgeberverbänden werden zu Zwecken der Sensibilisierung und Erweiterung der Kenntnisse über CSR behandelt. Die Analyse der operationellen Rechtsgrundlage sollte dabei helfen zu identifizieren, welche Teile der Gesetzgebung die Einführung von CSR-Grundsätzen und -praktiken behindern und die Entwicklung eines geeigneten Gesetzesrahmens voranbringen. Die Errichtung eines ressortübergreifenden Ausschusses für CSR-Angelegenheiten in Litauen soll die Einbeziehung eines breiten Spektrums von staatlichen Einrichtungen zu dem Thema gewährleisten, das entsprechende rechtliche Umfeld schaffen und die Übereinstimmung der Maßnahmen sicherstellen.

Sensibilisierung

Im Jahr 2006 wurde vom Institut für Arbeit und Sozialforschung unter dem Ministerium für Soziale Sicherheit und Arbeit und dem Dreiparteienrat ein Leitfaden zum Thema CSR erstellt. Dieser Leitfaden vermittelt das Wesen der CSR und zeigt die künftige Entwicklung sozial verantwortlicher Unternehmenspraktiken auf. Es ist zu betonen, dass Litauen noch erst die ersten Schritte bei der Diskussion von CSR unternimmt; am häufigsten wird danach gefragt, ob CSR sinnvoll ist und welchen Nutzen sie bietet, während in anderen Ländern (z. B. OECD-Ländern) vor allem die Frage nach ihrer Weiterentwicklung untersucht wird. Deshalb misst Litauen der Sensibilisierung so große Bedeutung bei. Der Leitfaden wird an Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Informationszentren für Unternehmen, Verbraucherverbände und andere interessierte Parteien verteilt.

Im Jahr 2006 wurde in Litauen eine Webseite zu CSR eingerichtet (<http://www.socmin.lt/index.php?-1012157904>

– derzeit nur auf Litauisch). Sie enthält Neuigkeiten zur CSR-Entwicklung in Litauen, eine Liste sozial verantwortlicher Unternehmen in dem Land sowie Einzelheiten zur nationalen Gesetzgebung und Bekanntmachungen, von der Europäischen Kommission zu CSR entwickelte Dokumente, nützliche Links zu Partnerorganisationen wie dem UNDP in Litauen, ein Anlegerforum, EG-Webseiten zu CSR usw.

Das UNDP in Litauen organisierte in Zusammenarbeit mit dem Anlegerforum und dem Internationalen Forum der Unternehmensleiter ein Seminar zur Förderung von CSR in der Unternehmensstrategie, das am 15. November 2005 stattfand. Das Seminar widmete sich den akuten Themen des CSR-Konzepts sowie der Global-Compact-Initiative der Vereinten Nationen. Das Hauptziel des Seminars lag darin, Unternehmen und Organisationen, die sich den Grundsätzen verantwortungsvoller Unternehmenspraktiken verpflichten, mit Wegen und Mitteln vertraut zu machen, um die CSR-Grundsätze in die Unternehmensstrategie einzubinden und die Umsetzung dieser Grundsätze Stakeholdern und der breiteren Gesellschaft zu vermitteln.

Das UNDP in Litauen hat zusammen mit Partnern wie der IAO, der Weltbank, den litauischen Behörden und nationalen Unternehmensverbänden alle Veranstaltungen zu CSR dem Thema Arbeitnehmer gewidmet. Arbeitnehmerrechte sind Teil der Global-Compact-Grundsätze der Vereinten Nationen, auf die sich 39 nationale und internationale Unternehmen aus Litauen, Mitglieder des Global Compact sowie des nationalen Netzwerks für sozial verantwortungsvolle Unternehmenspraktiken verpflichten. Angesichts der sich schnell verändernden Lage auf dem Arbeitsmarkt und dem Mangel an Arbeitskräften in Litauen sind die Arbeitgeber gezwungen, ihren Arbeitnehmern größere Aufmerksamkeit zu widmen und die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern. Im Mai 2006 fanden drei Veranstaltungen zum Thema Arbeitnehmer statt:

- zur sozialen Verantwortung mit der Darstellung einer Erhebung der Weltbank über die Ansichten von Unternehmen zu CSR in der Region und einem Diskussionsforum zwischen vier Parteien: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Regierung und Bürgergesellschaft, was beides durch das Ministerium für Soziale Sicherheit und Arbeit organisiert wurde;



- zu internationalen Arbeitsnormen in der Unternehmensleitung und Motivationssystemen für Arbeitnehmer. Auf dieser Veranstaltung wurden in Partnerschaft mit der IAO die Internationalen Arbeitsnormen und ihre mögliche Funktionsweise in Unternehmen vorgestellt. Der Schwerpunkt richtete sich dabei auf das Thema Anti-Diskriminierung. Zwischen den teilnehmenden Unternehmen wurden bewährte Praktiken ausgetauscht. Die Veranstaltung wurde für Mitglieder des Nationalen Netzwerks für sozial verantwortliche Unternehmenspraktiken organisiert;
- zu verantwortungsvollen Unternehmenspraktiken: bewährte Praktiken aus Europa. Diese Veranstaltung, die in Zusammenarbeit mit dem Parlamentsausschuss für Soziale Angelegenheiten und Arbeit, der IAO und ACCOR Services organisiert wurde, widmete sich der Diskussion bewährter Praktiken von Unternehmen in der EU sowie dem Begriff „Ernährung am Arbeitsplatz“ und Aktionen zu ihrer Umsetzung in Litauen. Während dieses Seminars wurde der Gesetzentwurf zur Ernährung von Arbeitnehmern eingebracht.

Im September 2006 führte eine Konsultation zur Rolle des Staates bei der Entwicklung von CSR zu einem Treffen mit James Shaw, einem britischen CSR-Experten. Bei diesem Treffen wurde unter anderem die Frage diskutiert, wie Unternehmen dazu gebracht werden können, sich mit den Grundsätzen des CSR auseinanderzusetzen.

Anfang 2007 initiierte das UNDP sein erstes regionales Projekt, das der schnelleren Entwicklung von CSR in den neuen EU-Mitgliedstaaten und Bewerberländern gewidmet war: Bulgarien, Kroatien, Ungarn, Litauen, Mazedonien, Polen, der Slowakei und der Türkei. Unternehmensnetzwerke aus Spanien, dem Vereinigten Königreich und Deutschland werden an dem Projekt teilnehmen, das zum Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken im CSR-Bereich beitragen soll. Das Projekt dient Verbreitungspraktiken, die von lokalen und ausländischen Unternehmen verabschiedet wurden, aber es richtet sich auch an Unternehmens- und Branchenverbände, lokale und zentralstaatliche Regierungsstellen, Gewerkschaften, Wissenschaftskreise, NRO und die Medien aus den teilnehmenden Ländern. Das Projekt wird von den in den betreffenden Ländern ansässigen Vertretern des UNDP in Zusammenarbeit mit nationalen und regionalen Partnern durchgeführt. Im Rahmen dieses Projekts besuchten zwei internationale CSR-Experten, Mark Line (Vereinigtes Königreich) und Robert Braun (Ungarn), am 13.-14. März 2007 Litauen. Sie beabsichtigten, litauische Unternehmen zu besuchen, um CSR-Praktiken kennenzulernen und ihr Expertenwissen über Trends und Entwicklungen

in Westeuropa und anderen Ländern zu teilen. Außerdem trafen sie sich mit lokalen NRO, staatlichen Einrichtungen, Verbänden und Gewerkschaften, die zur Entwicklung von CSR im Land beitragen, um die sozialen, ökologischen, ethischen und allgemeineren Schwerpunktthemen der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes zu erkunden.

Forschung

Der Minister für Soziale Sicherheit und Arbeit initiierte die Forschungsarbeit zum Thema „Bewertung der CSR-Entwicklungsmöglichkeiten in Litauen und Empfehlungen für ihre verbesserte Förderung“, die vom Institut für Arbeit und Sozialforschung 2005 durchgeführt wurde. Der wesentliche Teil dieser Empfehlungen wurde in die *Maßnahmen 2006–2008 zur Förderung der Entwicklung von CSR in Litauen* (siehe oben) eingegliedert und wird derzeit umgesetzt.

Die Weltbank befragte Unternehmensleiter in Estland (sowie in Litauen und Lettland), um Ansichten des Privatsektors zu CSR in dem Land sowie Möglichkeiten zu ermitteln, diese Ansichten in die Praxis umzusetzen. Die Untersuchung ist Teil des umfassenden Pilotprogramms der Weltbank „Ermöglichung eines besseren Umfelds für CSR in mittel- und osteuropäischen Ländern“, das von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, umfangreiche Unterstützung erhält. Dazu wurde folgender Bericht herausgegeben: *Wie denkt die Wirtschaft über die soziale Verantwortung von Unternehmen?*

Öffentlich-private Partnerschaften

Um die Maßnahmen zur Förderung von CSR in Litauen zu koordinieren, umzusetzen und zu bewerten, wurde ein Ständiger Ausschuss für die Koordinierung der Entwicklung von CSR eingerichtet. Die Kommission setzt sich zusammen aus Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, staatlichen Einrichtungen, wissenschaftlichen Instituten, Forschungsorganisationen (die Ministerien für Soziale Sicherheit und Arbeit, Wirtschaft, und Umwelt, die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde und die litauische Agentur für KMU). Es wird davon ausgegangen, dass die Mitglieder des Ausschusses ebenfalls dazu beitragen werden, die Sensibilisierung für CSR in ihrem Interessenbereich zu fördern.

Im April 2005 errichteten führende litauische Unternehmen ein Nationales Netzwerk sozial verantwortungsvoller Unternehmen. Das Netzwerk, das als Teil des Global Compact-Netzwerks der Vereinten Nationen betrieben

wird, versucht, die Geschäftsstrategien von Unternehmen zu verbessern. Es dient als Diskussions-, Austausch- und Lernforum für verantwortungsvolle Unternehmen und soll gemeinsam mit den Vereinten Nationen, der Regierung und dem Nichtregierungssektor Lösungen für soziale und Umweltprobleme entwickeln und dadurch zu einer integrativeren Entwicklung der Wirtschaft beitragen. Das Nationale Netzwerk entstand aus der Gruppeninitiative für verantwortliche Unternehmen, die aus einer Konferenz für verantwortliche Unternehmen in der Gesellschaft hervorgegangen ist, die im Herbst 2004 vom Präsidenten der Republik Litauen ausgerichtet wurde. Die Gründungsmitglieder des Nationalen Netzwerks in Litauen sind das UNDP in Litauen, das Anlegerforum, NETA und die Privatunternehmen Constructu, Berlin-Chemie Menari Group, Commercial Union Lietuva Gyvybes Draudimas, Danisco Sugar, Ernst & Young, Lideika, Petruskas, Valiunas ir partneriai LAWIN, Libra Holdings, Lietuva Statoil und Mazeikiu nafta.

Am 2. Juni 2005 fand eine offizielle Global-Compact-Einführungsveranstaltung im Büro des Präsidenten der Republik Litauen statt. 39 litauische Unternehmen erklärten sich bereit, der Global-Compact-Initiative beizutreten und überreichten ihre an den Generalsekretär adressierten Schreiben an George Kell, Geschäftsführer des Globalen Pakts der Vereinten Nationen. In diesen Schreiben erklärten Unternehmen und Organisationen offiziell, dass in den Strategien der Unternehmen, Beziehungen mit Partnern und Arbeitnehmern sowie den verbundenen Alltagstätigkeiten eine Reihe von Kernwerten in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung verkörpert sind und verwirklicht werden. Unter den Unternehmen, die dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen und dem Nationalen Netzwerk Sozial Verantwortlicher Unternehmen beitraten, befinden sich die größten Produktionsbetriebe, Finanzinstitutionen, Einzelhandelsketten, Gewerkschaften und Unternehmerverbände sowie KMU.

Managementinstrumente

Im Jahr 2004 wurde eine Methodik zur Beurteilung von Arbeitsplätzen und beruflichen Funktionen in entgeltbezogenen Tarifvereinbarungen ausgearbeitet. Im Juni 2005 wurde eine Dreiparteienvereinbarung über die praktische Anwendung der Methodik unterzeichnet. Es wird erwartet, dass die praktische Anwendung der Methodik in Unternehmen und Organisationen die Transparenz des Tarifverhandlungssystems vergrößern, sich positiv auf die Verringerung der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede auswirken und bei der Er-

mittlung von Entgeltsätzen in getrennten Wirtschaftseinheiten und Wirtschaftssektoren von großem Nutzen sein wird.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Sozialpolitische Maßnahmen

Seit 2001 unterstützt das Ministerium für Soziale Sicherheit und Arbeit lokale Beschäftigungsinitiativen in Gebieten mit der höchsten Arbeitslosigkeit. Diese Gebiete litten unter der wirtschaftlichen Umstrukturierung und verzeichneten Massenentlassungen. Die betroffenen Partner sind Gemeinden, örtliche Unternehmen und regionale Arbeitsvermittlungen (Arbeitsämter). Neben der Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose wird vor allem auch eine Stärkung lokaler Partnerschaften angestrebt. Zu den Auswahlkriterien des Projekts gehört, dass mindestens zwei lokale Partner das Projekt finanziell unterstützen sollten und dass die betreffende Gemeinde ebenfalls das Projekt fördert und unterstützt. Diese Unterstützung kann entweder finanzieller Natur sein oder unter anderem in Form der Bereitstellung von Einrichtungen, Ausrüstungen und der Gewährung von Steuererleichterungen für die Initiative erfolgen.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, die neu entstandenen Arbeitsstellen mit sozial benachteiligten Personen zu besetzen (unter anderem Langzeitarbeitslosen, Jugendlichen, Personen im Frührentenalter, Personen mit Behinderungen) und diese Arbeitsplätze für drei Jahre zu erhalten. Während des Zeitraums 2001-2004 wurden durch staatliche Subventionen für diese Projekte (es gab 211 Projekte) 1 900 neue Stellen für Arbeitslose geschaffen. Der Multiplikatoreffekt des Projekts ist offensichtlich: Die Auswertung der Daten zeigt, dass bei einem Projekt, bei dem zehn neue Arbeitsplätze entstehen, eine zusätzliche Stelle geschaffen wird. Die Gewinnquote der umgesetzten Projekte hat 40 % erreicht: Staatliche Subventionen für die Schaffung neuer Arbeitsplätze werden innerhalb von drei Jahren erstattet und der Gewinn von 40 % fließt zurück an den Staat und in die kommunalen Haushalte.

Mit dem Ziel, die Kluft zwischen den Arbeitslosenquoten in den Regionen zu verringern, wurden vom 1. Januar 2005 bis 1. September 2006 in den Gebieten mit der höchsten Arbeitslosenquote 78 Projekte der lokalen Beschäftigungsinitiative durchgeführt und 481 neue Arbeitsplätze geschaffen, von denen sich die Hälfte in ländlichen Gebieten befindet.



1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Die ursprünglichen Sensibilisierungsinitiativen für CSR in Luxemburg stammen aus dem Grünbuch der EU. Vier Faktoren beeinflussten das Tempo, mit dem CSR in Luxemburg behandelt wurde:

- Multinationale Unternehmen mit Sitz in Luxemburg waren auf diesem Gebiet bereits aktiv, angesichts ihrer globalen Ausrichtung und der Tatsache, dass sie CSR auf globaler Basis angingen.
- Die einzigartige Beschaffenheit des Luxemburger Marktes bedeutet, dass multinationale Unternehmen und KMU nebeneinander bestehen und arbeiten. Dies schafft ein positives Umfeld für die Sensibilisierung und kann die Wirkung des Gruppenzwangs auf Unternehmen vergrößern.
- KMU (in Luxemburg gibt es eine beträchtliche Zahl davon) zeigten in vielen Fällen CSR-Verhaltensweisen, auch wenn sie diese nicht unbedingt speziell als solche förderten.
- Ähnlich wie multinationale Unternehmen spielten NRO, insbesondere Caritas, aufgrund der globalen Funktion, die sie bei der nachhaltigen Entwicklung bereits ausübten, schon eine aktive Rolle im CSR-Bereich in Luxemburg.

Seit 2003 hat der Minister für Arbeit und Beschäftigung, François Biltgen, CSR auf nationaler Basis tatkräftig gefördert, durch Reden und insbesondere durch Nutzung des Luxemburger „Dreiparteienmodells“ – Versammlung verschiedener Stellen von Regierung, Arbeitnehmern und Berufssektoren, um aufzuklären, zu informieren und Unterstützung für die Entwicklung von CSR innerhalb von Luxemburg zu gewinnen.

Die erste wichtige Demonstration für diese Aktivität war die Entwicklung einer *Charta für nachhaltige Entwicklung* (2003) durch die Union des Entreprises Luxembourgeoises (dem Großunternehmen und KMU angehören) als Antwort auf das Grünbuch. Seit 2003 fanden verschiedene regelmäßige Veranstaltungen, Seminare und Tagungen statt, um das Bewusstsein zu fördern, aufzuklären und zu informieren und Unterstützung für sowie proaktive Teilnahme an CSR zu gewinnen:

- August 2004: eine Sommeruniversität, die erste nationale CSR-Sensibilisierungstagung. Gefördert wurden

diese Aktivitäten durch das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung, die Europäische Kommission und die Chambre des Employés Privés. Die behandelten Themen waren Sozial-Audit, CSR und nachhaltige Entwicklung.

- März 2005: Während der EU-Präsidentschaft (Januar-Juni 2005) und auf Initiative des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung und von Caritas, organisierte Luxemburg sein erstes europäisches Forum zu CSR, das von Eurochambres und Union des Entreprises Luxembourgeoises unterstützt wurde.
- März 2006: Konferenz zum Diversity-Management in Unternehmen.
- Oktober 2006: Veröffentlichung der ersten Luxemburger CSR-Charta in Unternehmen mit Unterstützung des Ministers für Arbeit und Beschäftigung. Seit September 2005 versammelt sich regelmäßig mit Unterstützung des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung eine informelle Plattform aus führenden Unternehmen in Luxemburg, um ihr Interesse an einer aktiven Unterstützung bei der Entwicklung eines ethischen Grundsatzpakets für Unternehmen zu bekunden, welches unternehmerische Werte hervorbringen würde, die CSR unterstützen. Dieser Gruppe von Unternehmen gehören Arcelor Mittal, Banque et Caisse d'Épargne de l'État, Cargolux und SES Global an.
- Dezember 2006: Seminar zum Thema „Nachhaltige Entwicklung: Verantwortung der Unternehmen in Luxemburg“.
- Kürzlich wurde der führende globale Berater für CSR, Professor Klaus Leisinger, Präsident der Novartis Foundation und CSR-Berater für Kofi Annan, von der Regierung beauftragt, den Zusammenhang zwischen globaler Perspektive/globalen Zwängen in Bezug auf CSR und die mögliche Rolle Luxemburgs hierbei aufzuzeigen.

Derzeit wird eine Webseite zu CSR ausgearbeitet. Durch dieses Projekt soll ein interaktives Forum geschaffen werden, das alle CSR-Initiativen fördert, Beispiele für empfehlenswerte Praktiken vermittelt und zur Diskussion und zum Austausch anregt.

Eine Sachverständigengruppe befasst sich derzeit mit der Luxemburger Definition von CSR, das heißt die Festlegung einer Reihe von Themenbereichen, die für das Land und seine Wirtschaft typisch sind. Auf der Grundlage dieser Definition wird ein Online-Fragebogen entwickelt, der zu

jedem der vier Grundpfeiler Fragen beinhaltet. Das Ziel dieses Vorhabens besteht darin, die statistischen Daten zu erfassen, die erforderlich sind, um CSR in Luxemburg zu bewerten und insbesondere Folgendes zu ermitteln:

- die Zahl der Unternehmen, die an CSR-Aktivitäten teilnehmen,
- an welchen CSR-Initiativen sie bereits teilnehmen und
- welche Initiativen für die Zukunft entwickelt werden müssen.

Derzeit werden Ausbildungsprogramme für KMU entwickelt. Ziel ist es, bestehende empfehlenswerte Praktiken voranzubringen und sie an andere KMU weiterzugeben und dadurch das Konzept KMU zu vermitteln, während es gleichzeitig für eine praktische Umsetzung der Maßnahmen aufbereitet wird.

Öffentlich-private Partnerschaften

Seit 2005 besteht eine Vereinbarung zwischen dem Ministerium für Arbeit und Beschäftigung und dem ADT-Center, einer Beratungsstelle für Gender-, Diversity-Management- und -CSR-Themen, um CSR und Synergieeffekte zum Aufbau von Partnerschaften zwischen lokalen Stakeholdern (KMU, multinationale Unternehmen und NRO) zu fördern. Die Vereinbarung zielt insbesondere darauf ab:

- zusammen mit den verschiedenen Stakeholdern CSR in Unternehmen zu fördern und zu entwickeln und bestehende sowie künftige empfehlenswerte Praktiken zu verbreiten,
- die Debatte über CSR in Unternehmen in Gang zu setzen,
- auf CSR-Grundsätze in der Öffentlichkeit und in Unternehmen aufmerksam machen.

Der Tätigkeitsbereich des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung in dieser Vereinbarung umfasst die Förderung der Beschäftigung für ältere Menschen, Förderung der Beschäftigung von Behinderten/Hochbegabten, Arbeitsschutz und Arbeitsplatzschaffung.

Anreize für Unternehmen

Es wird derzeit eine Initiative für die Belohnung empfehlenswerter Praktiken in Unternehmen entwickelt. Hierzu

könnte eine finanzielle Unterstützung für Unternehmen gehören, die aktiv CSR-Praktiken in ihre Organisationen integrieren.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Grundsätze und Verhaltensregeln

Im Oktober 2006 veröffentlichte eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Regierung, NRO, KMU, multinationalen Unternehmen und dem ADT-Center mit Unterstützung des Ministers für Arbeit und Beschäftigung die erste Luxemburger CSR-Charta in Unternehmen. Dieser Gruppe gehörten Arcelor Mittal, Banque et Caisse d'Épargne de l'État, Cargolux, SES Global und Caritas an.

Die Charta zu nachhaltiger Entwicklung (2003) ist die Antwort der Union des Entreprises Luxembourgeoises (der Großunternehmen und KMU angehören) auf das europäische Grünbuch.

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Zurzeit arbeitet die Confédération Luxembourgeoise du Commerce an einem Konzept für ein Gütesiegel, das spezifische lokale Kriterien berücksichtigen soll.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Umweltpolitische Maßnahmen

Die Regierung von Luxemburg unterstützt seit mehreren Jahren Abfallmanagement- und Recycling-Initiativen. Das Programm „Superdrecksküsch“ organisiert landesweite Informationsveranstaltungen zur Aufklärung und Information über die Bedeutung von Abfallmanagement.

CSR ist im Wesentlichen ein Konzept, durch das sich Unternehmen auf freiwilliger Basis entscheiden, einen Beitrag zu einer besseren Gesellschaft und einer saubereren Umwelt zu leisten. Auf europäischer Ebene liegt die Herausforderung darin, wie CSR zum Lissabon-Ziel der Schaffung einer dynamischen, wettbewerbsfähigen und kohärenten wissensbasierten Wirtschaft beitragen kann. Im Einklang mit den europäischen CSR-Maßnahmen verfolgt die ungarische Regierung die gleichen Ziele auf nationaler Ebene: die Umsetzung der wirtschaftlichen, sozialen und der Umweltdimension nachhaltiger Entwicklung zu fördern und politische, wirtschaftliche und finanzielle Regeln für die freiwillige Förderung von CSR festzulegen.

Das CSR-Konzept wird hauptsächlich von Großunternehmen vorangetrieben, wenngleich sozial verantwortliche Praktiken bei allen Arten von Unternehmen, öffentlichen wie privaten, einschließlich KMU und Genossenschaften, zu beobachten sind. Im Zusammenhang mit der Globalisierung und insbesondere mit dem Binnenmarkt werden sich die Unternehmen zunehmend bewusster, dass CSR einen unmittelbaren wirtschaftlichen Wert darstellen kann, und wollen daher mit den staatlichen Behörden zusammenarbeiten.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Anfang 2007 initiierte das UNDP das erste regionale Projekt, das der schnelleren Entwicklung von CSR in den neuen EU-Mitgliedstaaten und Bewerberländern gewidmet war: Bulgarien, Kroatien, Ungarn, Litauen, Mazedonien, Polen, die Slowakei und die Türkei. Unternehmensnetzwerke aus Spanien, dem Vereinigten Königreich und Deutschland werden an dem Projekt teilnehmen, das zum Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken im CSR-Bereich beitragen soll. Das Projekt dient Verbreitungspraktiken, die von lokalen und ausländischen Unternehmen verabschiedet wurden, aber es richtet sich auch an Unternehmens- und Branchenverbände, lokale und zentralstaatliche Regierungsstellen, Gewerkschaften, Wissenschaftskreise, NRO und die Medien aus den teilnehmenden Ländern. Das Projekt wird von den in den

betreffenden Ländern ansässigen Vertretern des UNDP in Zusammenarbeit mit nationalen und regionalen Partnern durchgeführt.

Das Projekt „Soziale Verantwortung in der Region der Karpaten: So funktioniert es“ hat sich zum Ziel gesetzt, CSR-Aktivitäten in der Karpatenregion durch den Austausch bewährter Praktiken auf internationaler Ebene und mit Beteiligung aller relevanten Stakeholder zu stärken. Das Projekt wird von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit mitfinanziert und bindet Regionen aus der Slowakei, Ungarn, Polen und Rumänien ein. Es wird von der Karpaten-Stiftung verwaltet. Die Hauptzielgruppen des Projekts werden Sozialpartnerorganisationen, KMU, multinationale Unternehmen, regionale, nationale und lokale Regierungen, Hochschulen, NRO und Organisationen der Zivilgesellschaft, Unternehmens- und Berufsverbände aus Bezirken innerhalb der Slowakei, Ungarns, Polens und Rumäniens sein, die Bestandteil der Region der Karpaten sind. Die unmittelbaren Ziele des Projekts sind:

- Sensibilisierung und Verbesserung der Kenntnisse über CSR und die gesellschaftlichen Auswirkungen bei Unternehmen, Regierungen, Bildungseinrichtungen, Organisationen der Zivilgesellschaft und anderen Stakeholdern der Karpatenregion.
- Entwicklung von Expertenwissen und Informationsaustausch über CSR und die bestehenden Instrumente und Praktiken.
- Entwicklung übertragbarer Modelle der CSR-Praxis für neue Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Bewerberländer, Einbeziehung aktiver Partner aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie den Bewerberländern.

Öffentlich-private Partnerschaften

Das Global-Compact-Netzwerk der Vereinten Nationen in Ungarn, das außerdem durch das UNDP unterstützt wird, befasst sich aktiv mit der Förderung bewährter Praktiken in Ungarn. Seine Partner sind unter anderem Transparency International Ungarn, ILO CEET (Mittel- und Osteuropa-Abteilung der IAO), Clean Air Action Group, Braun and Partners, die Karpaten-Stiftung, die Autonomia-Stiftung und der ungarische Unternehmensrat für nachhaltige Entwicklung.

Anreize für Unternehmen

Der Preis des familienfreundlichen Arbeitgebers: Seit 2000 verleiht das Ministerium für Soziales und Arbeit jährlich einen Preis für bewährte Praktiken bei der Vereinbarung von Beruf und Familie. Der Preis wird in vier Kategorien verliehen: kleine, mittlere und große Unternehmen sowie öffentliche Organisationen. Mehr als 400 Unternehmen bewerben sich um diesen Preis. Die ausgezeichneten Praktiken sind flexible Arbeitszeiten, Teilzeit-Organisationsprogramme in Verbindung mit Entgeltanreizen, Wiedereingliederung junger Mütter und Ausbildung von Müttern im Kinderbetreuungsurlaub. Der Preis soll dazu beitragen, Arbeitsplätze zu aktivieren, den flexiblen Einsatz von Humanressourcen zu fördern und die Anpassungsfähigkeit und Stabilität der Arbeitskräfte sicherzustellen.

Die Umfrage und Preisverleihung für den „Besten Arbeitsplatz“ werden seit 2001 jedes Jahr von Hewitt Inside Consulting mit Unterstützung des Ministeriums für Soziales und Arbeit durchgeführt, um bewährte Praktiken zu verbreiten. Fast 20 000 Arbeitnehmer und über 90 Unternehmen nehmen daran teil. Die Initiative zeigt die Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit der sozialen Verantwortung der Arbeitgeber (in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Entgelte und Sozialleistungen, menschliche Beziehungen und sozialen Dialog, Zugang und Unterstützung zu Ausbildung). Die Umfragen werden von HR-Managern analysiert, die sich mit den Beziehungen zwischen HRM-Methoden, dem Dialog und der wirtschaftlichen Leistung befassen.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Sozialpolitische Maßnahmen

CSR trägt zu einem integrativeren Arbeitsmarkt bei. Die Regierung hat eine Vielzahl von Maßnahmen eingeleitet, um Unternehmen für die Teilnahme an CSR-Initiativen zu gewinnen:

- Die Unterstützung von Investitionen zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten ist eine der wichtigsten Maßnahmen;
- eine spezielle Arbeitskostenreduzierung für Gruppen mit einer Benachteiligung, insbesondere ältere Arbeitnehmer, Personen mit Behinderungen, Frauen nach dem Kinderbetreuungsurlaub und Schulabgänger (gemäß dem START-Programm);

- ein jährliches Prämienprogramm ab Januar 2005 im Öffentlichkeitsbereich (eine Erweiterung auf den Privatsektor ist geplant).

Ein Maßnahmenpaket wurde geschnürt, um vorbildliche Beschäftigungspraktiken zu fördern:

- das operationelle Programm für Humanressourcenentwicklung (HRD), wobei der Europäische Sozialfonds die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsplätze fördert, Informationen an Arbeitgeber weitergibt, besonderes Fachwissen beim Umbau von Arbeitsorganisationen vermittelt, um sie familienfreundlicher zu gestalten, und Arbeitnehmern Dienstleistungen im Falle ihrer Entsendung, unregelmäßiger Arbeitszeiten, während der Kinderbetreuung oder der Betreuung anderer Familienangehöriger oder während Ausbildungsperioden bereitstellt;
- die Anhebung der Beschäftigungsnormen ist ebenfalls eine wichtige Zielvorgabe (im Hinblick auf Einstellungsnormen, Arbeitsbedingungen, Entgelte und Sozialleistungen, Arbeitsschutz und Ausbildung);
- sozialer Dialog (Förderung von Praktiken zur Einbeziehung);
- die Arbeitsorganisation (Qualität und Kompetenzbedarf, Zusammenarbeit, Verantwortung, Anpassungsfähigkeit);
- Verknüpfung von staatlicher Finanzierung und Unterstützung für das reibungslose Funktionieren der Arbeitsbeziehungen sowie Förderung des sozialen Dialogs auf Mikroebene;
- Förderung von CSR bei der Umstrukturierung von Arbeitsplätzen und der Anpassung an Strategien für lebenslanges Lernen.

Die Förderung von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen ist in Ungarn ein fester Tagesordnungspunkt. Das Gesetz zur Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit bilden in Ungarn seit Dezember 2003 den Rahmen für die Durchsetzung der Anti-Diskriminierungsgrundsätze gemäß zweier EU-Richtlinien, der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die vom EU-Rat im Jahr 2000 verabschiedet wurden. Im Rahmen der EU-Initiativen zu Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung entwickelte Ungarn außerdem eine Anti-Diskriminierungsstrategie in Verbindung mit Maßnahmen, die Diskriminierung in den Beitritts- und Bewerberländern bekämpfen.



MALTA

Die maltesischen Unternehmen haben relativ spät erkannt, dass ihr unternehmerischer Ruf und demzufolge ihre soziale Verantwortung ihre Existenz und ihr Wachstum sichern kann. In Malta stellt der unternehmerische Ruf einen Wettbewerbsvorteil für Firmen dar, die einen größeren Anteil am Inlandsmarkt anstreben, angesichts der Tatsache, dass der inländische Markt sehr begrenzt ist und auf nationaler Ebene keine geografischen Grenzen vorhanden sind. Mehrere Regierungsstellen haben zu dem Initiativen ergriffen, die Unternehmen ermutigen, ihren Teil zu einer besseren Gesellschaft oder einem gesünderen Umfeld beizutragen. Malta begann 2004 eine Überprüfung der verschiedenen Initiativen staatlicher Stellen. Dies könnte ein erster Schritt auf dem Weg zur Entwicklung einer nationalen CSR-Politik sein.

In Malta hat die Abteilung für Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen und Beschäftigungsbeziehungen (Department of Industrial and Employment Relations – DIER) beim Ministerium für Bildung, Jugend und Beschäftigung ein CSR-Länderprofil für Malta in Auftrag gegeben. Dieses Länderprofil identifiziert öffentliche Initiativen, die schließlich in eine nationale CSR-Politik integriert werden können.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Die maltesische Regierung erkennt, dass CSR sowohl für die Organisation selbst als auch für die Gesellschaft, in der sie funktioniert, von Nutzen sein kann. Vor der Entwicklung einer Strategie für die landesweite Förderung von CSR hat die maltesische Regierung daher Maßnahmen ergriffen, um eine Kultur zu schaffen, in der öffentliche Stellen am besten mit CSR vertraut gemacht werden. Diese Maßnahmen beinhalten folgende Punkte:

- Das Management and Personnel Office führte die Gleichstellung der Geschlechter und familienfreundliche Maßnahmen für alle staatlichen Bediensteten ein.
- Das Büro des Premierministers ernannte außerdem einen Umweltbeauftragten (Green Leader) innerhalb jedes Ministeriums, der Umweltbewusstsein fördern und umweltfreundliche Praktiken innerhalb des jeweiligen Ministeriums einführen soll.

Diese Initiativen sind mit zwei Vorteilen verbunden, nämlich der Gewährleistung, dass öffentliche Stellen ihre soziale Dimension auf effizientere Weise gestalten und dass sie ein solides Fundament für die Förderung von CSR bereitstellen, indem sie dem Privatsektor zeigen, wie er die Praktiken öffentlicher Stellen übernehmen kann.

Der Building Industry Consultative Council (BICC) wurde von der Regierung mit dem Ziel eingerichtet, die Leistungsfähigkeit der lokalen Bauwirtschaft zu verbessern. Dieses Organ veröffentlicht mehrere Leitlinien für die Bauwirtschaft, indem es Energieeffizienz in der Bauplanung, Instandhaltung und Instandsetzung sowie Arbeitsschutzrichtlinien unterstützt. Der BICC organisiert außerdem Ausbildungsprogramme, unter anderem die Förderung des Konzepts der Arbeitsschutzkarte und die Fortbildung zur Förderung des Bewusstseins für die im Barockstil bebaute Umgebung in Malta.

Forschung

Im Jahr 1993 traf das Ministerium für Umweltschutz eine Vereinbarung mit dem Ministerium für Industrie und der Malta University Services Ltd. zur Errichtung des Cleaner Technology Centre (CTC) bei der Universität von Malta. Das Gemeinschaftsunternehmen wurde insbesondere zu dem Zweck errichtet, die lokale Wirtschaft bei der Einführung von saubereren Produktionsprozessen zu unterstützen, die Abfallverursachung auf ein Mindestmaß reduzieren. Das Cleaner Technology Centre behandelt eine breite Palette von saubereren Technologien. Es befasst sich nicht nur mit Produktionsverfahren, sondern auch mit Geschäftsführungspraktiken und Sensibilisierungsprogrammen für alle Bereiche der Wirtschaft. Das CTC hat sich insbesondere folgende Ziele gesetzt:

- die Industrie vom Einsatz der saubersten Technologien zu überzeugen,
- der Industrie Know-how zur Umsetzung sauberer Technologie zu vermitteln,
- bei der Untersuchung bestehender Systeme Unterstützung anzubieten, um bei der Vermeidung von Umweltverschmutzung brauchbare Lösungen zu finden,
- sich an jeder Initiative zu beteiligen, die zur Einführung von sauberer Technologie durch die lokale Wirtschaft führen kann,

- alle weiteren Ziele zu verfolgen, deren Umsetzung für beide Seiten annehmbar ist.

Seit seiner Gründung hat das Zentrum mehr als 23 Seminare sowie eine Reihe von Konferenzen, Foren, Kursen und wissenschaftlichen Tagungen organisiert.

Das Ministerium für ländliche Angelegenheiten und Umwelt engagierte sich für Umweltbildung und Sensibilisierung, indem alle interessierten Parteien in dem zu diesem Zweck eingerichteten Zentrum für Umweltbildung und Forschung versammelt wurden. Diese Einrichtung nimmt folgende Aufgaben wahr:

- die Koordination von Umsetzung, Überwachung und Bewertung einer nationalen Strategie für Umweltbildung,
- die Unterstützung der Nationalen Kommission für nachhaltige Entwicklung bei Angelegenheiten mit Bezug zur Umweltbildung,
- die Übernahme der Rolle einer neuen Anlaufstelle, die Umweltinformationen für die breite Öffentlichkeit sammelt und verbreitet,
- die Beratung staatlicher und nichtstaatlicher Einrichtungen und Organisationen zur Entwicklung von Umweltbildungsprogrammen,
- die Gestaltung gemeindebezogener Programme zur Sensibilisierung für Umweltschutzthemen, um die Übernahme nachhaltiger Lebensmuster und hoher europäischer Umweltstandards zu fördern,
- den Aufbau von Verbindungen mit ähnlichen Zentren in der und um die Euro-Med-Region,
- die Entwicklung regionaler Informationsnetzwerke zu Umweltbildungsinitiativen,
- die Bereitstellung nationaler, regionaler und internationaler Foren zu Umweltbildungsthemen,
- die Organisation von Einstiegskursen im Bereich der Umweltbildung,
- das Angebot von Aufklärungs- und Schulungsprogrammen auf dem Weg der Fernlehre,
- das Angebot von Möglichkeiten für Postgraduiertenstudien in Umweltbildung,
- die Förderung der Forschung im Bereich der Umweltbildung,
- die Verwaltung und Koordination von EU-Projekten mit Bezug zur Umweltbildung.

Öffentlich-private Partnerschaften

Die staatliche Arbeitsverwaltung in Malta (Employment and Training Corporation – ETC) unterstützt im Rahmen einer Partnerschaft mit dem Privatsektor benachteiligte Arbeitslose bei der Verbesserung ihrer Vermittelbarkeit. Durch diese öffentlich-privaten Partnerschaften erwerben

Schulabgänger Berufserfahrung; außerdem werden Arbeitnehmer nach Umstrukturierungen durch entsprechende Programme umgeschult und Personen, die für längere Zeit nicht auf dem Arbeitsmarkt waren, sowie erwachsene Arbeitssuchende sammeln berufliche Erfahrung in Betrieben.

Im Jahr 1990 gründete die maltesische Regierung im Rahmen einer gemeinsamen Initiative mit dem Privatsektor die Stiftung für Humanressourcenentwicklung. Die Stiftung hat sich insbesondere zum Ziel gesetzt, auf die Notwendigkeit von Humanressourcenmanagement und -entwicklung aufmerksam zu machen und dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitnehmer die für sie geeignete Fortbildung erhalten. Jedes Jahr verleiht die Stiftung einer Reihe von Unternehmen Preise für die beste HR-Initiative und hervorragende Leistungen beim Personalmanagement (Malta).

Das Ministerium für Ressourcen und Infrastruktur richtete eine Behörde für Sanierungsprojekte (Ufficcj tal-progetti ghar-Rijabilitazzjoni) ein. Diese öffentliche Einrichtung sucht Partner des Privatsektors, um bei Instandsetzungs- und Instandhaltungsprojekten tätig zu werden. Bei diesen Projekten beteiligt sich der Privatsektor durch Zuwendungen oder öffentlich-private Partnerschaften. Derzeit befasst sich die Behörde mit drei größeren Projekten in den drei wichtigen historischen Städten des Landes: Progett ghar-Rijabilitazzjoni ta' l-Imdina (Sanierungsprojekt in Mdina), Progett ghar-Rijabilitazzjoni tal-Belt Valletta (Sanierungsprojekt in Valletta) und Progett ghar-Rijabilitazzjoni tal-Kottonera (Sanierungsprojekt in Kottonera). Private Organisationen werden ermuntert, zur Verbesserung der Umwelt beizutragen, in der sie tätig sind.

Der Rat für wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Malta ist ein Dreiparteienforum, in dem Sozialpartner vertreten sind. Seine Aufgabe besteht insbesondere darin, den sozialen Dialog und Konsens zwischen den Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und der Regierung zu fördern, und erforderlichenfalls sind daran auch Vertreter der Bürgergesellschaft beteiligt. Der Rat unterbreitet der Regierung Empfehlungen über nationale, wirtschaftliche und soziale Themen.

Die maltesische Regierung unterstützte 1992 eine Reihe von Liebhabern des Kulturerbes bei der Gründung einer Stiftung für das Maltesische Kulturerbe, Fondazzjoni Patrimonju Malti. Die Stiftung widmet sich in erster Linie der Förderung des Verständnisses für das Kulturerbe auf Malta. Ferner bemüht sich die Stiftung um finanzielle

Unterstützung von Unternehmen, die als Sponsoren, Teilnehmer oder Mäzene auftreten.

Anreize für Unternehmen

Die Stiftung für Humanressourcenentwicklung verleiht jedes Jahr Preise.

Das Cleaner Technology Centre (CTC) rief in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Ländliche Angelegenheiten und Umwelt, der Umwelt- und Planungsbehörde von Malta und Malta Enterprise (für Investitionsanreize zuständige Behörde) 2003 die Umweltpreise für die Industrie ins Leben. Im Rahmen dieser Initiative werden Preise in drei wichtigen Kategorien an Unternehmen verliehen: der Management-Preis für nachhaltige Entwicklung, der Instandhaltungspreis für nachhaltige Entwicklung und die Umweltschutzinitiative. Die in den beiden ersten Kategorien erfolgreiche Organisation erhält zudem das Recht, zwei Jahre lang ein spezielles Logo auf ihrem Briefsiegel zu verwenden.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Grundsätze und Verhaltensregeln

Das Ministerium für Gesundheit, ältere Menschen und Versorgung innerhalb der Gemeinde hat einen Rat für Heilhilfsberufe eingerichtet. In diesem Rat sind Medizinberufe vertreten. Im Jahr 2004 entwickelte der Rat ethische Verhaltensregeln für alle von ihm vertretenen medizinischen Berufe.

Werbung

Die Abteilung Verbraucher- und Wettbewerbsrecht bemüht sich, den Handel und die Verbraucher durch Aufklärung über ihre gesetzlichen Rechte und Pflichten zu informieren. Durch Medienbeteiligung versucht die Organisation, in einer fortlaufenden Aufklärungskampagne den Handel und die Verbraucher über Marktentwicklungen zu unterrichten. Im Rahmen dieser Maßnahmen werden unter anderem Händler geschult, wie sie sich mit dem Gesetz über Verbraucherfragen, insbesondere mit den Regelungen der irreführenden Werbung, besser vertraut machen können.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklungsstrategie

Der Nationale Ausschuss für Nachhaltige Entwicklung (National Commission for Sustainable Development –

NCSDD) wurde mit dem Ziel gegründet, die nachhaltige Entwicklung in allen Bereichen der Wirtschaft des Landes zu fördern, die Fortschritte bei der Erzielung dieser nachhaltigen Entwicklung zu überprüfen und einen Konsens zum Handlungsbedarf mit Blick auf weitere Fortschritte zu bilden. Der NCSDD beauftragte eine Task Force, die Vorbereitung einer nachhaltigen Entwicklungsstrategie für Malta durch den Entwurf einer Vision und von Grundsätzen zu überwachen, in denen die Ziele der Regierung, der Bürgergesellschaft und des Privatsektors genannt und Handlungswege aufgezeigt werden (siehe <http://home.um.edu.mt/islands/ncsd/ncsd.html>).

Umweltpolitische Maßnahmen

Das Referat für Ökologischen Landbau bei der Abteilung für Landwirtschaftsdienste und Ländliche Entwicklung wurde mit dem Ziel eingerichtet, das Bewusstsein für die Thematik zu fördern, die notwendigen Grundlagen für die bessere Durchführbarkeit des ökologischen Landbaus zu schaffen und alle erforderlichen Maßnahmen zur Überwachung, Inspektion, Zertifizierung und Erprobung zu ergreifen. Im Januar 2002 erstellten das Ministerium für Ländliche Entwicklung und Umwelt und die Cranfield Universität einen ersten Bericht über die *Ausarbeitung eines ländlichen Entwicklungsplans für die maltesischen Inseln*, der schließlich in den Entwurf des Ländlichen Entwicklungsplans für Malta mündete.

Das Umweltschutzgesetz behandelt außerdem das historische Kulturerbe. Heritage Malta, die maltesische Behörde für die Verwaltung von Museen und Kulturstätten, leitete eine Initiative ein, durch die lokale und ausländische Organisationen ihre soziale Verantwortung bekräftigen können, indem sie Schirmherren von Heritage Malta werden.

Öffentliches Beschaffungswesen

Das Ministerium für Investitionen, Industrie und IT befasst sich mit der Nutzung empfehlenswerter Praktiken im Bereich der CSR. Für öffentliche Einrichtungen wird eine Reihe von Leitlinien und Normen entwickelt, um dieses Ziel zu erreichen. Diese Initiative beruht auf fünf Kernprinzipien:

- die kontinuierliche Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Personen mit Behinderungen;
- Einbindung von Arbeitnehmern und ihrer Familienangehörigen in die Entscheidungsfindung;
- die NRO werden als Partner betrachtet;
- weitestgehende Reduzierung von Umweltauswirkungen;
- falls möglich, Beitrag zu einer besseren Umwelt unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Minderheiten.

Quellen:

Pressemitteilungen Ministerium für Information:
http://www.doi.gov.mt/EN/press_releases/2005/09/13.asp

Webseite Stiftung für Humanressourcenmanagement:
<http://www.fhrd.org/about.asp>

Webseite Umwelt- und Planungsbehörde in Malta:
<http://www.mepa.org>

Webseite des Ministeriums für Ländliche Entwicklung und Umwelt: <http://www.mrae.gov.mt>

Webseite der staatlichen Arbeitsverwaltung (Employment and Training Corporation): <http://www.usw.gov.mt>

Webseite der Universitätsdienste in Malta:
<http://www.mus.com.mt>

Webseite Landwirtschaftliche Dienste und Ländliche Entwicklung: <http://www.agric.gov.mt>



NIEDERLANDE

Die Gesamtstrategie der niederländischen Regierung ist darauf ausgerichtet, Initiativen zu unterstützen, die CSR auf nationaler sowie auf internationaler Ebene fördern.

Die Regierung ist der Ansicht, dass Unternehmen über ihre Rolle in der Gesellschaft nachdenken und sich fragen sollten, welchen nützlichen Beitrag sie zu öffentlichen Anliegen und ihren eigenen Interessen leisten können. Sie verzichtet jedoch auf gesetzliche Vorschriften von CSR für Unternehmen. Vielmehr will sie CSR auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene voranbringen. Gesetze würden die Maßnahmen der Unternehmen auf ein striktes Mindestmaß beschränken, während die niederländische Regierung CSR als Bestandteil des Kerngeschäfts eines Unternehmens betrachtet. Die Unternehmen sind am besten in der Lage, die sie betreffenden Entscheidungen zu treffen. Um sie zu unterstützen, fördert die Regierung nachdrücklich Unternehmensnetzwerke, die auf die Förderung von CSR abzielen. Sie fordert die niederländischen Unternehmen auf, in Bezug auf CSR transparent zu sein, zum Beispiel durch Veröffentlichung eines jährlichen Benchmark-Tests zur Nachhaltigkeitsbilanz niederländischer Unternehmen. Die niederländische Regierung schuf außerdem Anreize für die Entwicklung von Leitlinien der Globalen Berichterstattungsinitiative, deren Zentrale sich in Amsterdam befindet.

Die niederländische Regierung stuft die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen als wichtigstes Grundsatzpaket für CSR ein. Die Richtlinien werden durch Internet, die Nationale Kontaktstelle (NKS) in den Niederlanden und mehrere andere Organisationen vorangebracht. Die Niederlande verfügen über eine aktive NKS, die sich mit drei im Jahre 2006 gemeldeten Fällen befasst. Um CSR außerhalb des OECD-Raums zu fördern, unterstützen die Niederlande außerdem den Globalen Pakt der Vereinten Nationen, der zehn weltweite CSR-Prinzipien vorsieht.

Im März 2001 veröffentlichte die niederländische Regierung als Antwort auf eine Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialrates ein Grundsatzpapier zu CSR, das noch stets das Fundament der niederländischen CSR-Politik bildet. Das Ministerium für Wirtschaft koordiniert CSR-Themen in den verschiedenen Regierungsabteilungen.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Das Wissens- und Informationszentrum zu CSR (CSR Niederlande oder MVO Nederland) ist ein unabhängiges Gremium, das im April 2004 gegründet wurde, um alle relevanten Stakeholder zu versammeln und ihnen die Möglichkeit zum Wissens- und Informationsaustausch zu geben. Die Finanzierung gewährleistet in erster Linie das Ministerium für Wirtschaft. Grundlage für die Tätigkeiten des Zentrums ist der jährlich überarbeitete Arbeitsplan. Das Wissenszentrum zielt darauf ab, den Wissens- und Informationstransfer über CSR sowohl im nationalen als auch im internationalen Kontext zu fördern. Zu diesem Zweck wird das Wissenszentrum auch für die Förderung des Dialogs zwischen Unternehmen, NRO, (lokalen) Gebietskörperschaften und Bürgern verantwortlich sein. Das CSR-Wissenszentrum wird sich insbesondere an KMU, (lokale) Gebietskörperschaften und NRO richten.

Jährliche Treffen werden vom Premierminister und vom Minister für Außenhandel mit führenden niederländischen Unternehmen und Interessengruppen abgehalten, um CSR-bezogene Themen zu diskutieren.

CSR wurden auf zwei Arten regelmäßiger Bestandteil von Handelsmissionen. Einerseits wird die Bedeutung von CSR den Unternehmen näher gebracht, die an Handelsmissionen teilnehmen. Andererseits wird das Gastgeberland durch die niederländische Regierung auf CSR-Themen auf politischer Ebene aufmerksam gemacht.

Ende September 2006 veranstaltete das Ministerium für Wirtschaft in Rotterdam ein internationales Seminar zu CSR im Handel, an dem Generaldirektoren mehrerer multinationaler Unternehmen und Vertretern von Verbraucherverbänden, NRO und der OECD teilnahmen.

Forschung

Die niederländische Regierung initiiert und unterstützt die Forschung auf nationaler und internationaler Ebene. Auf nationaler Ebene werden Untersuchungen über Innovationen mit Blick auf die Nachhaltigkeit im KMU-Sektor durchgeführt. Im Jahr 2005 wurde ein Projekt über die

nachhaltige unternehmerische Initiative im internationalen Kontext abgeschlossen, aus der ein Diskussionsforum über Nachhaltigkeit in der Produktionskette für Großunternehmen hervorging.

Um CSR auf internationaler Ebene zu unterstützen, bezuschusste das Ministerium für Wirtschaft 2006 ein bedeutendes CSR-Forschungsprojekt in Lateinamerika. Die bei diesem Projekt gesammelten Daten führten nicht nur zu einer Sensibilisierung für CSR in Lateinamerika, sondern lieferten auch den niederländischen Unternehmen Erkenntnisse, die in dieser Region nachhaltige Investitionen tätigen wollen.

In den Jahren 2005 und 2006 förderte das Ministerium für Soziales und Beschäftigung im Natursteinsektor eine branchenweite Untersuchung. Der Bericht *Vom Steinbruch zum Grabstein: Die soziale Verantwortung von Unternehmen im Natursteinsektor* kommt zu dem Schluss, dass in dem Sektor schlechte Arbeitsbedingungen herrschen und Umweltverschmutzungen in beträchtlichem Ausmaß vorkommen. Den Unternehmen wurden mehrere Kriterien für die Verbesserung der Arbeits- und Umweltbedingungen in dem Sektor empfohlen.

Öffentlich-private Partnerschaften

Zahlreiche staatliche Stellen sind an nationalen und internationalen öffentlich-privaten Partnerschaften in Bereichen wie Energie, öffentliche Gesundheit, Landwirtschaft und Wasserwirtschaft beteiligt.

Anreize für Unternehmen

Die niederländische Regierung lobt für Leistungen in Innovation und Nachhaltigkeit jährlich Preise aus. Der jährliche Benchmark-Test für Transparenz (siehe unten) in Großunternehmen dient außerdem als Anreiz für Unternehmen, um ihre Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern.

Managementinstrumente

Das niederländische Wissens- und Informationszentrum für CSR (siehe oben) bietet Unternehmen, insbesondere KMU, eine Vielzahl von Instrumenten für spezifische Sektoren an. Diese Instrumente werden oft von privaten Beratungsunternehmen und Fachgruppen entwickelt.

Das Wissenszentrum stellt folgende Dienstleistungen bereit:

- Im September 2006 wurden sechs Online-Baukästen herausgegeben, die jenen Unternehmen, die in Ländern wie Brasilien, China, Indien, Indonesien,

Russland und Südafrika bereits niedergelassen sind, Investitionen planen oder Unterstützung anbieten. Jeder dieser Baukästen ist auf die unternehmerische Tätigkeit in einem dieser Länder zugeschnitten. In Zukunft werden mehrere Baukästen verfügbar sein und die derzeitigen Baukästen werden weiterentwickelt (Übersetzungen ins Englische sind in Bearbeitung).

- Das Zentrum arbeitet mit fünf Programmen, die sich auf spezifische Sektoren, regionale Aspekte, Verantwortung für die Lieferkette, ein internationales Programm und verschiedene Themen wie Transparenz und Marketing konzentrieren.
- KMU, Gewerkschaften und NRO werden auf Instrumente aufmerksam gemacht, die von spezialisierten Wissenschaftlern und Informationsanbietern entwickelt wurden, die das Unternehmen bei den ersten Schritten auf dem Weg zu einer sozial verantwortlichen Führung begleiten.
- Bewährte Praktiken, zum Beispiel bei Formularen für die Berichterstattung über die soziale Verantwortung, werden gesammelt und verbreitet. Das Zentrum wird außerdem gute und nicht so gute Beispiele für CSR hervorheben, um Faktoren zu ermitteln, die für den Erfolg und Misserfolg verantwortlich sind. Außerdem wird es Initiativen überwachen, die es bei der Weiterentwicklung von CSR als wichtig einstuft.
- Initiierung und Stärkung von kooperativen Partnerschaften, die sich an Sektoren und internationale Produktketten richten, in erster Linie zu innerbetrieblichen Themen. Diese Projekte werden auf die Entwicklung der Kenntnisse abzielen und sich hauptsächlich an Gruppen von Unternehmen mit ähnlichen Problemen richten. Große und kleine Unternehmen, NRO und Branchenverbände werden dabei eine Schlüsselrolle einnehmen.
- Eine Plattform für den Stakeholder-Dialog wird bereitgestellt. Daneben die Bereitstellung von Einrichtungen für themenbezogene Diskussionen zu spezifischen Fragen, bei denen sich die verschiedenen Akteure (Unternehmen und einschlägige NRO) möglicherweise nicht einig sind. Dies kann zum gegenseitigen Verständnis der Parteien beitragen (siehe <http://www.mvonederland.nl>).

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Nach Ansicht der niederländischen Regierung ist Transparenz eine der wichtigsten Säulen der CSR. Sie ermutigt Unternehmen, ihre Leistung auf regelmäßiger Basis zu untersuchen und zu verbessern und ermöglicht es der Öffentlichkeit, die Bemühungen und Ergebnisse von Unter-



nehmen zu prüfen. Transparenz ist das notwendige Bindeglied zwischen der erklärten Strategie eines Unternehmens und seiner tatsächlichen Strategie.

Grundsätze und Verhaltensregeln

Die niederländische Regierung beteiligt sich an der Gruppe für Freiwillige Grundsätze zur Wahrung der Sicherheit und der Menschenrechte (Voluntary Principles on Security and Human Rights – VPS), um mit den Regierungen von Norwegen, dem Vereinigten Königreich und der Vereinigten Staaten, Unternehmen der mineralgewinnenden Industriezweige und des Energiesektors sowie NRO über Menschenrechte und CSR zu beraten. Das Hauptziel ist die Unterstützung bei der Umsetzung der VP in Zielländern wie Nigeria und Indonesien.

Die niederländische Regierung unterstützt den Globalen Pakt der Vereinten Nationen, der zehn globale Grundsätze für Unternehmen umfasst, die in Ländern außerhalb des OECD-Gebiets unternehmerisch tätig werden wollen. Dabei geht es vor allem darum, diese Länder für CSR-Themen zu sensibilisieren und gleiche Wettbewerbsbedingungen für niederländische Unternehmen zu schaffen, die sich bereits an CSR-Prinzipien orientieren.

Berichterstattungsrahmen

Im Jahr 2004 wurde zum ersten Mal ein Transparenzvergleich veröffentlicht, bei dem der Grad an Transparenz bezüglich des sozialen und Umweltverhaltens von 175 Großunternehmen beurteilt wurde. Unter diesen Unternehmen befinden sich sowohl börsennotierte als auch nicht notierte Unternehmen. Die Rangliste beruht auf folgenden Elementen: Informationen über das Unternehmensprofil, Auswirkungen der Tätigkeit des Unternehmens auf die Gesellschaft, Stakeholder-Dialog, Lieferkette, Grad der Berücksichtigung von CSR in den Tätigkeitsbereichen des Unternehmens, Angabe spezifischer Richtwerte und Ergebnisse, Bereitstellung von Informationen und schließlich die Überprüfbarkeit der Informationen. Aufgrund seines Erfolges wird der Transparenzvergleich jedes Jahr im November herausgegeben und seine Anreizwirkung wird bereits sichtbar. Nach seinem ersten Jahr haben 47 % der Unternehmen, die Berichte herausgaben, ihre Informationen über ihre Nachhaltigkeitsleistungen gegenüber dem Vorjahr verbessert.

Die niederländische Regierung ist ein aktiver Teilnehmer und Beitragender zur Globalen Berichterstattungsinitiative „Global Reporting Initiative“ – GRI). In diesem Zusammenhang gab sie die Ausarbeitung eines GRI-Ein-

stiegsleitfadens für KMU in Auftrag und beteiligte sich an der Entwicklung der dritten Generation der Richtlinien für die Berichterstattung über Nachhaltigkeit (siehe <http://www.globalreporting.org>).

Die niederländische Regierung unterstützte finanziell die Herausgabe des *Leitfadens für nachhaltige Finanzen*, eine Anleitung für Privatpersonen, die über nachhaltige Personenversicherung und die Anlage von Ersparnissen in nachhaltige Investmentfonds informiert.

Im Hinblick auf die soziale Berichterstattung durch die Regierung veröffentlichen derzeit mehrere niederländische Regierungsabteilungen Jahresberichte über ihre soziale Leistungsfähigkeit, um ein Beispiel zu geben. Diese Initiative stammt vom niederländischen Ministerium für Wirtschaft, das 2004 seinen ersten Bericht über die soziale Leistung herausgab. Mehrere Regierungsstellen, unter anderem das Ministerium für Landwirtschaft, Natur und Lebensmittelqualität sowie CSR Niederlande, geben nun ähnliche Berichte heraus.

Gemäß den Empfehlungen des Wirtschafts- und Sozialrates über CSR fragte die niederländische Regierung den Rat für jährliche Berichterstattung danach, wie soziale Aspekte in die Jahresberichte von Unternehmen integriert werden können. Eine aus mehreren Stakeholdern bestehende Task Force zum Thema CSR wurde daraufhin beim Rat für Jährliche Berichterstattung eingerichtet, um eine Reihe von Richtlinien für die Berichterstattung in den Niederlanden auszuarbeiten, die 2003 nach umfassenden Konsultationen der Stakeholder herausgegeben wurden. Die Richtlinien behandeln eine Reihe wichtiger allgemeiner Themen und dienen als Einführung in die soziale Berichterstattung interessierter Unternehmen in den Niederlanden (siehe <http://www.rjnet.nl/>).

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Die niederländische Stiftung für das Umweltzeichen (Stichting Milieukeur) legte Kriterien für die Herstellung von Lebensmitteln/landwirtschaftlichen und Nichtlebensmittelgütern und nachhaltige Bodenbewirtschaftung fest und führte ein Umweltzeichen für Gewächshäuser ein.

Mehrere Regierungsabteilungen entwickelten gemeinsam eine Richtlinie für die Förderung des Handels mit und der Nutzung von nachhaltigem Holz. Diese Richtlinie wurde 2006 fertiggestellt und führte zur Herausgabe einer Reihe von Kriterien für die Kennzeichnung von Holz. Die Richtlinie wird derzeit von der Regierung bei eigenen Beschaffungen angewandt.

Die niederländische Regierung beteiligt sich außerdem an der Entwicklung des neuen ISO-26000-Zertifikats für CSR, das 2009 eingeführt werden soll.

Sozial verantwortliches Investieren (SRI)

Die Richtlinie von 1995 über Grüne Investitionen fördert den Zugang zu Finanzierungen für umweltfreundliche Projekte. Diese Richtlinie sieht vor, dass der Ertrag umweltfreundlicher Finanzintermediäre von der Einkommensteuer befreit wird. Ein grüner Intermediär ist ein Finanzintermediär, der Kredite und Investitionen in grüne Projekte anbahnt, die den von der Regierung festgelegten Anforderungen entsprechen. Aus Gründen der Vermögensverwaltung und der Überwachung des Haftungsrisikos dürfen grüne Intermediäre höchstens 30 % ihres Vermögens in nichtgrüne Projekte investieren, so dass mindestens 70 % ihres Kapitals in genehmigte grüne Projekte fließen. Besondere Regierungsstellen kontrollieren und überwachen die grünen Projekte und entscheiden, ob ein Projekt die Voraussetzungen erfüllt, um als grünes Projekt eingestuft zu werden.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Umweltpolitische Maßnahmen

Die Ministerien für Außenhandel, Wohnungswesen, Raumordnung und Umwelt sowie Landwirtschaft, Natur und Lebensqualität arbeiten gemeinsam an einem international ausgerichteten Grundsatzprogramm für Biodiversität, das darauf abzielt, Produktionsketten nachhaltig zu gestalten und Biodiversität zu fördern.

Öffentliches Beschaffungswesen

Die niederländische Regierung hat sich eine Beschaffungspolitik zum Ziel gesetzt, die auf nationaler Ebene zu 100 % und auf kommunaler Ebene zu 50 % nachhaltig ist. Es ist natürlich Aufgabe der Regierung, ein gutes Beispiel zu geben. Aus diesem Grund richten die niederländischen Regierungsstellen größere Aufmerksamkeit auf die Bedingungen, unter denen die von ihnen beschafften Güter hergestellt werden. Bis 2010 sollen alle Beschaffungen des niederländischen Staates nachhaltig sein. Dies wird Unternehmen ermutigen, Güter und Dienstleistungen auf nachhaltige Weise herzustellen.

Handels- und ausfuhrpolitische Maßnahmen

Die Nationale Kontaktstelle (NKS) für die OECD-Richtlinien ist ein ressortübergreifender Ausschuss unter dem Vorsitz des Ministeriums für Wirtschaft. Die NKS hält Sitzungen mit den Sozialpartnern und den NRO ab. Sie behandelt auch Fälle mutmaßlicher Verstöße durch Einrichtungen des Ministeriums für Wirtschaft gegen die Richtlinien, denen diese zugestimmt haben. Diese Fälle werden von Stakeholdern gemeldet und die NKS tritt als Mittler auf. Wegen der Aufmerksamkeit, die solche Fälle normalerweise in den Medien erhalten, dienen Letztere ebenfalls als Mittel zur Förderung der Richtlinien. Derzeit befindet sich die niederländische NKS im Umbau. Die NKS soll unabhängiger werden, obwohl Sekretariatsmitarbeiter und Haushaltsmittel noch stets von der Regierung stammen (siehe <http://www.oeso-richtlijnen.nl/>).

Die Regierung ersucht Unternehmen, die sich um steuerfinanzierte Subventionen bewerben, schriftlich zu dokumentieren, dass sie mit den OECD-Richtlinien vertraut sind und sich bemühen werden, sie in ihren eigenen Tätigkeiten im Rahmen ihrer Möglichkeiten anzuwenden. Da kein Unternehmen gezwungen ist, staatliche Zuschüsse oder Bürgschaften zu beantragen, sind die Richtlinien noch stets in erster Linie eine freiwillige Angelegenheit.

Das niederländische Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten fördert CSR in allen wichtigen Handelssektoren, wie dem Handel mit Textil, Obst und Kaffee, indem es große nationale Einzelhandelsunternehmen ermutigt, Güter zu beschaffen, die auf nachhaltige und sozial verantwortliche Weise hergestellt wurden. Aufgrund der erheblichen Größe ihres Umsatzes erwies sich dieser Ansatz effektiver als Maßnahmen, die sich an kleine Händler richten, die fairen Handel betreiben und nur einer sehr kleinen Gruppe von Lieferanten aus Entwicklungsländern zugute kommen.

Die niederländische Regierung betreibt eine aktive Abschreckungspolitik gegenüber Myanmar. Dies beinhaltet eine aktive Haltung durch die Aufnahme des Dialogs mit Unternehmen, die am Handel und an Investitionen mit Myanmar oder myanmarischen Unternehmen beteiligt sind, um diese Unternehmen von einer solchen Handels- oder Investitionstätigkeit abzuhalten. Im August 2006 traf sich der Minister für Außenhandel mit der niederländischen Nutzholzindustrie, um diese wegen des äußerst schlechten Rufes der Regierung von Myanmar in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte von einer Beendigung der Einfuhren aus Myanmar zu überzeugen.



Entwicklungspolitische Maßnahmen

Das Ministerium für Entwicklungszusammenarbeit fördert in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Landwirtschaft, Natur und Lebensmittelqualität CSR in Entwicklungsländern, indem es zum Beispiel NRO und Gewerkschaften bei der CSR-Sensibilisierung ihrer Netzwerke mit Partnern aus Drittländern unterstützt. Die Ministerien leisten außerdem finanzielle Hilfe für Gewerk-

schaften in Entwicklungsländern bei der Schaffung von Kapazitäten und sie unterstützen Entwicklungsländer dabei, ihre Fähigkeit zu verbessern, die Anforderungen für den Zugang von landwirtschaftlichen Erzeugnissen zum europäischen Markt zu erfüllen.

Das Ministerium für Wirtschaft und das Ministerium für Entwicklungszusammenarbeit arbeiten derzeit an einer Strategie zur Armutsbekämpfung in Entwicklungsländern.



1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Die österreichische Initiative im Bereich der sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR Austria) wurde Ende 2002 durch die Vereinigung der Österreichischen Industrie in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und der Wirtschaftskammer ins Leben gerufen, um das Bewusstsein für CSR zu fördern, eine gemeinsame Auslegung von CSR zu entwickeln und österreichische Leitlinien für CSR zu formulieren: Ergebnis ist das „Leitbild Wirtschaftlicher Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung“ in Form der Organisation von Veranstaltungen, Workshops und Erhebungen. Im Jahr 2005 richtete CSR Austria in Zusammenarbeit mit dem Austrian Business Council for Sustainable Development (ABCSD) eine Plattform, respACT, zu nachhaltiger Entwicklung, unternehmerischer Nachhaltigkeit und Geschäftsethik ein. Im Rahmen von respACT wird eine Reihe von Projekten wie „Trigos“ und „Brückenschlag“ unterstützt (siehe unten) (siehe <http://www.csr-austria.at>).

Das 2006 errichtete Netzwerk Soziale Verantwortung, dem 20 Organisationen der Zivilgesellschaft in den Bereichen Arbeitnehmervertretung, Umwelt, Entwicklungszusammenarbeit und Menschenrechte angehören, hat insbesondere die Aufgabe, die Kommunikation und Koordinierung der betreffenden Gruppen zu gewährleisten und zu beobachten, ob die Unternehmen soziale Verantwortung übernehmen, sowie die Öffentlichkeit zu sensibilisieren.

Forschung

Ein Hochschuldiplom für CSR wird derzeit in Österreich von der Wirtschaftsuniversität Wien, Research Institute for Managing Sustainability, entwickelt (siehe <http://www.sustainability.at/>).

Das Thema Unternehmen und Ethik wird außerdem von der Fachhochschule Salzburg und der Katholisch-Theologischen Privatuniversität Linz untersucht.

Die österreichische Nationalbank unterstützt ein Projekt zum Thema „Wirtschaft und Menschenrechte – die Verantwortung von Unternehmen, Staaten und der internatio-

nenalen Gemeinschaft für Menschenrechte“. Dieses Forschungsprojekt analysiert den Bereich der Verantwortung von Unternehmen für Menschenrechte unter politik- und rechtswissenschaftlichen Gesichtspunkten. Das Projekt soll 2007 abgeschlossen werden. Es ist geplant, die Ergebnisse in einer Studienreihe des Ludwig-Boltzmann-Instituts für Menschenrechte zu veröffentlichen (siehe <http://www.univie.ac.at/bim/>).

Anreize für Unternehmen

Im Mai 2005 wurden die Trigos-Preise für unternehmerische Verantwortung in drei Kategorien vorgestellt:

- „Gesellschaft“ – aktives Engagement eines Unternehmens für die Gesellschaft, unter anderem ökologische Verantwortung;
- „Arbeitsplatz“ – vorbildliche Maßnahmen für Gleichbehandlung, Bildung und Motivation von Mitarbeitern;
- „Markt“ – Verantwortung für Produkte und Dienstleistungen sowie Offenheit und Transparenz gegenüber Kunden und Partnern (siehe <http://www.trigos.at>).

Seit 1999 organisiert das Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Verbraucherschutz (BMSG) einen bundesweiten Wettbewerb, der Unternehmen mit der besten Gleichbehandlungspolitik und der familienfreundlichsten Politik auszeichnet. Die an dem Wettbewerb teilnehmenden Unternehmen werden anhand einer Reihe von Kriterien beurteilt, zum Beispiel der Anzahl der Frauen in Führungspositionen und Frauen, die Maßnahmen für lebenslanges Lernen nutzen, die Anzahl der Teilzeitstellen, Flexibilität bei Arbeitszeiten und -plätzen und kinderfreundliche Maßnahmen (siehe <http://www.bmsg.gv.at/cms/site>).

Seit 2002 verleiht das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit einen Preis für besondere Leistungen beim Arbeitsschutz an österreichische Unternehmen, die sich durch besondere Maßnahmen in Bezug auf den Arbeitsschutz und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen auszeichnen.

Managementinstrumente

Das Audit Familie und Beruf wurde 1998 vom Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Verbraucherschutz entwickelt, um Unternehmen die Fähig-



keit zu vermitteln, familienorientierte Aspekte ihrer Personalpolitik zu bewerten und diese weiter zu entwickeln. Im Rahmen dieser Initiative werden Unternehmen anhand von Kriterien wie Arbeitszeit und -platz, persönliche Entwicklung und finanzielle Dienstleistungen für Familien geprüft. Am Ende des Audits, das von externen Beratern durchgeführt wird, kann dem Unternehmen für drei Jahre ein Zertifikat „Familie und Beruf“ ausgestellt werden (siehe <http://www.bmsg.gv.at/cms/site>).

In den Jahren 2001 und 2002 beteiligte sich das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zusammen mit anderen Ministerien (u. a. Wirtschaft, Umwelt, Innovation und Technologie, Verkehr) an dem dienststellenübergreifenden Projekt „Integriertes Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsmanagement für KMU“, das darauf abzielt, KMU in ihre Umwelt-, Arbeitsschutz- und Qualitätsmanagementsysteme einzubeziehen.

Ein spezieller CSR-Leitfaden für KMU wurde entwickelt, der in zehn Wirtschaftssektoren (über respACT Austria) gegliedert ist. Zahlreiche österreichische Großunternehmen sowie KMU handeln gemäß CSR-Prinzipien. Der Hauptunterschied liegt darin, dass Großunternehmen meistens wissen, wie CSR in ihre Unternehmensstrategie zu integrieren ist (wobei sie dies auch kommunizieren), während dies bei vielen KMU nicht der Fall ist. In Österreich sind 99,6 % aller Unternehmen KMU. Eine erfolgreiche CSR-Strategie in Österreich ist ohne die KMU nicht möglich. CSR schaffen wirtschaftlichen Erfolg und die Herausforderung liegt darin, dies den KMU zu vermitteln. Der Baukasten ist rationalisiert, um die besonderen Anforderungen von Unternehmen in den zehn ermittelten Wirtschaftssektoren zu erfüllen. Er enthält:

- ein Einleitungsschreiben mit Beispielen für empfehlenswerte Praktiken, um das Interesse von Unternehmen für den CSR-Leitfaden zu gewinnen;
- einen in einfacher Sprache abgefassten Leitfaden über CSR;
- einen kurzen Selbsttest für KMU zur Bewertung ihres Status quo;
- eine Datenbank mit Praxisbeispielen;
- einen einfachen Ratgeber zur Umsetzung der wichtigsten Merkmale von CSR in Unternehmen (siehe <http://www.csrleitfaden.at>).

Brückenschlag ist ein Fortbildungsprogramm für Leiter von Unternehmen und sozialen Einrichtungen, das auf die praktische Umsetzung der CSR-Verhaltensregeln abzielt (siehe <http://www.brueckenschlag.org>).

Ein dreimonatiger Lehrgang, der von der Austrian Business Academy for Sustainable Development in Zusammenarbeit mit CSR Austria organisiert wurde, begann im

März 2005. Ein CSR-Lernnetzwerk wird derzeit entwickelt. Damit soll ein Lernmodul für CSR-Beratung und CSR-Qualitätsstrategien in Zusammenarbeit mit dem Fachverband Unternehmensberatung (WKO) erstellt werden (siehe <http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Staatspreise/default.htm> und <http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Arbeitsrecht/PreisArbeitssich/default.htm>).

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Grundsätze und Verhaltensregeln

Das Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Verbraucherschutz hat zusammen mit respACT, dem Institut für integrativen Tourismus und Entwicklung und Jumbo Touristik, einem asiatischen Reiseunternehmen, an einem Projekt zur Entwicklung eines Verhaltenskodex zum Schutz von Kindern gegen sexuelle Ausbeutung bei Reisen und Tourismus teilgenommen. Das Projekt umfasst die Schulung von Personal im Herkunftsland und an Reisezielorten, eine Klausel in Verträgen mit Zulieferern, in der die kommerzielle sexuelle Ausbeutung von Kindern geächtet wird, Informationen für Reisende in Katalogen, bei Kartenverkaufsstellen und auf Webseiten sowie Berichterstattungssysteme. Der Kodex wurde 2001 von den österreichischen Sozialpartnern im Tourismussektor unterzeichnet (siehe <http://www.respect.at>).

Seit Juni 2005 gibt es ein „Ethik-Abkommen“ für Beschäftigte in Hochschulen mit Ausnahme des Forschungsbereichs. Für Arbeitnehmer gilt diese Vereinbarung ergänzend zum Tarifvertrag.

Das Österreichische Normungsinstitut plant die Herausgabe eines speziellen KMU-Leitfadens, um die Umsetzung von CSR durch KMU zu erleichtern (siehe <http://www.on-norm.at/publish/home.html>).

Berichterstattungsrahmen

Die Richtlinien für die Berichterstattung über Nachhaltigkeit in Österreich wurden vom Österreichischen Institut für Nachhaltige Entwicklung, vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, vom Austrian Business Council for Sustainable Development, von der Österreichischen Wirtschaftskammer und von der Vereinigung der Österreichischen Industrie entwickelt. Mit den Richtlinien, die sich an alle Unternehmen in Österreich wenden, soll die Berichterstattung über

Themen der nachhaltigen Wirtschaft standardisiert und erleichtert werden. Die Veröffentlichung *Reporting on Sustainability – Nachhaltigkeitsbericht* ist verfügbar unter http://www.nachhaltigkeit.at/bibliothek/pdf/nhb_leitfaden.pdf.

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Das Zertifikat „Familie und Beruf“ wird vom Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Verbraucherschutz für familienfreundliche Unternehmenspraktiken verliehen (siehe oben).

Das Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Verbraucherschutz verleiht außerdem zusammen mit dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW oder „Lebensministerium“) ein Umweltzeichen im Tourismussektor (siehe <http://www.umweltzeichen.at>).

Die Gewerkschaft für Beschäftigte im Privatsektor und die Österreichische Handelskammer – die Handelsvereinigung für Unternehmensberatung und Informationstechnologie – stellen Unternehmen, die besondere Anstrengungen im Bildungsbereich zeigen, ein Zertifikat aus (siehe <http://www.bildungszertifizierung.at/>).

Die Gewerkschaft der Privatangestellten hat zusammen mit anderen Partnern einen Preis für den sozial verantwortlichen Manager des Jahres in Bezug auf soziales und verantwortliches Management für Unternehmensleiter erhalten, die seit 2004 vom Betriebsrat ernannt werden (siehe <http://www.gpa.at>).

Sozial verantwortliches Investieren (SRI)

Im Rahmen der österreichischen Nachhaltigkeitsinitiative koordiniert das österreichische Ministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft eine Reihe von Maßnahmen, die unmittelbare Auswirkung auf CSR-Themen haben. Die Plattform für sozial verantwortliche Investitionen wurde 2001 von der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technologie (OEGUT) mit Unterstützung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft geschaffen. Die Plattform zielt auf die Stärkung des Marktes für sozial verantwortliche Investitionen in Österreich ab. Sie bildet ein Netzwerk und eine Informationsquelle zu SRI-Aktivitäten in Österreich und Europa und arbeitet an der Entwicklung einer mittelfristigen Strategie, um Angebot und Nachfrage innerhalb des Bereichs der SRI zu unterstützen (siehe <http://www.oegut.at> und <http://www.gruenesgeld.at>).

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklung

Die Bundesregierung verabschiedete im April 2002 die Österreichische Strategie für Nachhaltige Entwicklung. Unter ihren Zielen befinden sich die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit lokaler Unternehmen und erfolgreiche Unternehmensführung durch Umwelteffizienz, angemessene Preise für Rohstoffe und Energie und die Stärkung nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen.

Die Webseite [Nachhaltigkeit.at](http://www.nachhaltigkeit.at) ist eine Initiative, die im Jahr 2000 vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft mit den Ziel ins Leben gerufen wurde, Informationen (Nachrichten, Veranstaltungen, Veröffentlichungen usw.) über Nachhaltigkeitsthemen in Österreich und anderen deutschsprachigen Ländern zu verbreiten (siehe <http://www.nachhaltigkeit.at>).

Handels- und ausfuhrpolitische Maßnahmen

Österreich setzt sich nach Kräften für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen ein. Die Nationale Kontaktstelle in Österreich (NKS) befindet sich im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Abteilung Ausfuhr- und Investitionspolitik) und wird von einem beratenden Ausschuss unterstützt, der Vertreter der Regierung, der Sozialpartner und der NRO versammelt, die als Plattform zur Förderung der Debatte über internationale Unternehmenspraktiken zwischen Sozialpartnern, öffentlichen Behörden und Organisationen der Zivilgesellschaft fungieren (siehe http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Aussenwirtschaft/IntOffensivInvestition/oecd_leitsaetze.htm).

Österreich prüft die Verbindung der Leitsätze für Ausfuhrkreditbürgschaften. Jedes Unternehmen, das sich um Ausfuhrkredite bewirbt, erhält eine Mappe mit einer Erläuterung der Leitsätze, jedoch wird den Unternehmen weder die Einhaltung der Leitsätze, noch die Berichterstattung darüber vorgeschrieben.

Entwicklungspolitische Maßnahmen

Seit Dezember 2003 wird vom Institut zur Kooperation bei Entwicklungs-Projekten ein *corporAID*-Magazin veröffentlicht. *corporAID* erscheint zwei Mal pro Jahr und zielt darauf ab, Unternehmen für die Armutsbekämpfung zu sensibilisieren und sie einzubeziehen.



POLEN

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Anfang 2007 initiierte das UNDP das erste regionale Projekt, das der schnelleren Entwicklung von CSR in den neuen EU-Mitgliedstaaten und Bewerberländern gewidmet war: Bulgarien, Kroatien, Ungarn, Litauen, Mazedonien, Polen, der Slowakei und der Türkei. Unternehmensnetzwerke aus Spanien, dem Vereinigten Königreich und Deutschland werden an dem Projekt teilnehmen, das zum Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken im CSR-Bereich beitragen wird. Das Projekt befasst sich mit Praktiken, die von lokalen und ausländischen Unternehmen angenommen wurden, aber es richtet sich auch an Unternehmens- und Branchenverbände, lokale und zentralstaatliche Regierungsstellen, Gewerkschaften, Wissenschaftskreise, NRO und die Medien aus den am Projekt teilnehmenden Ländern. Das Projekt wird von den in den betreffenden Ländern ansässigen Vertretern des UNDP in Zusammenarbeit mit nationalen und regionalen Partnern durchgeführt.

Im Jahr 2002 veröffentlichte das Danziger Institut für Marktwirtschaft das *White Book on Corporate Governance* (Weißbuch über die Grundsätze der Unternehmensführung), in dem alle wichtigen Themen aus dem Bereich der Unternehmensführung behandelt werden. Das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik veranstaltete – ebenfalls im Jahr 2002 – eine Konferenz über Initiativen und Strategien der sozialen Verantwortung in der polnischen Wirtschaft im Hinblick auf die europäische Integration.

Im gleichen Jahr betraute das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik den Vertreter des Forums für verantwortungsbewusste Wirtschaft mit der Funktion des nationalen Experten in der Arbeitsgruppe für Verantwortungsvolle Unternehmensführung im KMU-Sektor, die von der Europäischen Kommission eingerichtet wurde. Dadurch beteiligte sich Polen zum ersten Mal an der Arbeit im Rahmen der langfristigen Strategie der unternehmerischen Verantwortung in der Europäischen Union. Im Jahr 2004 empfahl das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit einem Experten die Teilnahme an der Arbeit der Hochrangigen Gruppe für Soziale Verantwortung der Unternehmen.

In den Jahren 2004-2005 nahm die polnische Handelskammer an einem Projekt mit dem Titel „Sensibilisierung für die soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR) mit Schwerpunkt auf KMU“ teil. Das Projekt, das von der Europäischen Kommission (Generaldirektion Unternehmen) finanziert und beaufsichtigt wurde, beruht auf einer gemeinsamen Initiative von Eurochambres und UEAPME (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe). Im Rahmen dieses Projekts, an dem auf dem gesamten Gebiet der Europäischen Union 65 Konferenzen stattfanden, haben KMU, die in ihre Strategie freiwillig soziale Interessen, Umweltschutz und Beziehungen mit verschiedenen Stakeholdern (z. B. Arbeitnehmer, Handelspartner und lokale Gemeinschaften) einbauen, die Möglichkeit, ihre Errungenschaften darzustellen und sie erhalten Zeichen der Anerkennung auf nationaler und internationaler Ebene.

Die polnische Handelskammer arbeitet oft mit anderen Organisationen zusammen, um Aktionen zum Thema Sensibilisierung für CSR durchzuführen, wie im Falle der Veranstaltung eines Seminars zur Förderung der Europäischen Charta für die Sicherheit im Straßenverkehr.

Im Jahr 2005 beteiligte sich die polnische Handelskammer an der Organisation eines Seminars, durch das Unternehmen, die den Straßentransport nutzten, ermutigt werden sollten, größere Verantwortung für die Sicherheit auf der Straße zu übernehmen. Für das unbefriedigende Sicherheitsniveau können verschiedene Faktoren verantwortlich gemacht werden, wie die zu geringe Zahl von Autobahnen und der mangelhafte Zustand der Straßen. Trotzdem sollten nicht nur alle relevanten Behörden, sondern auch Unternehmen, die auf den Straßentransport zurückgreifen, versuchen, die Zahl der Unfälle im Straßenverkehr zu verringern, indem sie freiwillige Maßnahmen ergreifen. Die EU-Charta zur Sicherheit auf europäischen Straßen zielt gerade darauf ab, für dieses Thema zu sensibilisieren und mögliche Beitragsformen aufzuzeigen. Jedes Unternehmen oder jede Vereinigung, das bzw. die bereit ist, aktive Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit im Straßenverkehr zu erhöhen, ist eingeladen, diese Charta zu unterzeichnen. Die Initiative wird von der polnischen Handelskammer und ähnlichen Branchenkammern gefördert.

Eine wichtige Funktion bei der Verbreitung von CSR-Informationen übt das Forum für verantwortungsbewusste

Wirtschaft aus, der ersten NRO in Polen, die 2000 in Warschau als Initiative polnischer Geschäftsleute, Wissenschaftler und NRO gegründet wurde (siehe <http://www.fob.org.pl>).

Die Arbeit des Forums umfasst unter anderem folgende Aktivitäten:

- Unterstützung von Unternehmen bei der Entwicklung ihrer sozialen Verantwortung,
- Bildung von Geschäftsbündnissen mit Akzent auf der Lösung sozialer Probleme,
- Gründung eines Forums, in dem Unternehmensleiter, die staatliche Verwaltung und NRO Informationen über CSR austauschen können,
- Förderung von CSR-Konzepten, die auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Unternehmen in Polen zugeschnitten sind.

Das Projekt „So funktioniert es“ ist ein Projekt mit dem Ziel, CSR-Aktivitäten in der Karpatenregion durch den Austausch bewährter Praktiken auf internationaler Ebene und mit Beteiligung aller relevanten Stakeholder zu stärken. Das Projekt wird von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit mitfinanziert und bindet Regionen aus der Slowakei, Ungarn, Polen und Rumänien ein. Es wird von der Karpaten-Stiftung verwaltet. Die Hauptzielgruppen des Projekts sind Sozialpartnerorganisationen, KMU, multinationale Unternehmen, regionale, nationale und lokale Regierungen, Hochschulen, NRO und Organisationen der Zivilgesellschaft, Unternehmens- und Berufsverbände aus Bezirken in der Slowakei, Ungarn, Polen und Rumänien, die Bestandteil der Region der Karpaten sind. Die unmittelbaren Ziele des Projekts sind:

- Sensibilisierung und Verbesserung der Kenntnisse über CSR und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen bei Unternehmen, Regierungen, Bildungseinrichtungen, Organisationen der Zivilgesellschaft und anderen Stakeholdern der Karpatenregion;
- Entwicklung von Expertenwissen und Informationsaustausch über CSR und ihre bestehenden Instrumente und Praktiken;
- Entwicklung übertragbarer Modelle der CSR-Praxis für neue Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Bewerberländer, Einbeziehung aktiver Partner aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Bewerberländern.

Anreize für Unternehmen

Der Wettbewerb „Business Fairplay“ dient der Förderung ethischer Wirtschaftstätigkeit. Er unterstützt außerdem die Entwicklung von Unternehmen und fördert verlässli-

ches und ehrliches Geschäftsgebaren gemäß den Gesetzen und ethischen Grundsätzen. Eine weitere Version des Wettbewerbs nennt sich „Community Fair Play“ und dient der Förderung der prinzipientreuen Tätigkeit von staatlichen Einrichtungen. Der Wettbewerb fand nun zum neunten Mal statt (siehe <http://www.fairplay.pl/>).

Der Wettbewerb um die „Unternehmerfreundliche Bank“ versucht, die höchsten Standards für die Zusammenarbeit zwischen Banken und KMU zu verbreiten. Die bei dem betreffenden Wettbewerb geförderten Standards betreffen zum Beispiel die Sicherung einer hohen Dienstleistungsqualität für Unternehmer und die Durchführung aktiver Maßnahmen bei der Förderung lokaler unternehmerischer Initiative. Zum Zeitpunkt der Abfassung war der achte Wettbewerb beendet.

Der prestigeträchtige Umweltpreis „Leader of Polish ecology“ wird jährlich vom Minister für Umwelt an Unternehmer und Gemeinden für hervorragende Leistungen im Umweltschutzbereich überreicht. Der seit 1996 organisierte Wettbewerb ist ein Treffpunkt zur Förderung von Innovation, hoher Qualität und Umweltethik bei Umweltschutzmaßnahmen. Seit 2001 findet der Wettbewerb in drei Kategorien statt: Unternehmen, Produkt und Gemeinde/Gemeindeverband. In der Kategorie der Unternehmen wird der Titel an Unternehmen verliehen, die auf das Verarbeitende Gewerbe und die Erbringung von Dienstleistungen spezialisiert sind. Diese Unternehmen müssen sich durch Maßnahmen auszeichnen, die auf die stetige Verringerung ihrer schädlichen Wirkung für die natürliche Umwelt, die Umsetzung sauberer Technologien in ihrer betrieblichen Praxis, die Verminderung von Schadstoffemissionen, die Senkung des Verbrauchs von natürlichen Ressourcen und toxischen chemischen Wirkstoffen und Umweltüberwachung abzielen. Sie sollten die Anforderungen weithin anerkannter Normen (ISO 4001, EMAS) erfüllen und/oder an Umweltmanagementprogrammen teilnehmen. In der Kategorie der Produkte wird der Preis in drei Teilkategorien verliehen: Technologien, Produkte und Ausrüstung – innovativ, umweltfreundlich und wirtschaftlich rentabel. Die für den Wettbewerb eingereichten Produkte können völlig neue technische oder technologische Projekte darstellen oder auf der innovativen Anwendung bereits bestehender Lösungen beruhen. Der neunte Wettbewerb begann im September 2005.

Im Jahr 2005 begann das Ministerium für Umwelt die Zusammenarbeit mit der polnischen Stiftung Umweltpartnerschaft, dem Veranstalter des nationalen Preises für das saubere Unternehmen, der sich an KMU richtet, die Umweltschutzmaßnahmen durchführen, sowie an Un-



ternehmen, die innovative und originelle Umweltschutzinitiativen ergreifen. Im Jahr 2004 betraute die Generaldirektion Umwelt der Europäischen Kommission die Stiftung mit der Aufgabe, die Funktion des nationalen Sekretariats der europäischen Unternehmerpreise für Umwelt in Polen zu übernehmen.

Dabei soll insbesondere auf Maßnahmen, Aktivitäten, Verfahren und Produkte aus allen Wirtschaftszweigen der Europäischen Union aufmerksam gemacht werden, die dazu beitragen, die „wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu fördern, ohne der Umwelt und den natürlichen Ressourcen zu schaden, deren Qualität die weitere Entwicklung und Tätigkeit des Menschen bestimmt“. Gemäß den Entscheidungen des Ministeriums und der Stiftung sind nur die Preisträger des vom Ministerium für Umwelt organisierten „Leader of Polish ecology“-Wettbewerbs und des nationalen Preises für das saubere Unternehmen berechtigt, an der nationalen Vorausscheidung des Wettbewerbs „Unternehmen für die Umwelt“ teilzunehmen.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Grundsätze und Verhaltensregeln

Der *Ethik-Kodex für Wirtschaftstätigkeit* wurde 2001 auf Ersuchen der polnischen Handelskammer vom Institut für Privatwirtschaft und der Demokratie-Stiftung der polnischen Handelskammer ausgearbeitet. Er wurde als offizielles Dokument von den Satzungsorganen der polnischen Handelskammer verabschiedet und den Mitgliedsorganisationen der polnischen Handelskammer (KIG) zur Verbreitung an Geschäftsleute überreicht.

Berichterstattungsrahmen

Einige der auf dem polnischen Markt tätigen Unternehmen erstellen und veröffentlichen Berichte über ihr soziales Engagement auf ihren Webseiten für Aktionäre, Angestellte, Verbraucher, Anbieter, lokale Gebietskörperschaften und andere Stakeholder.

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Die Kampagne der Ökosiegel richtet sich an Verbraucher im Alter von 26-40 Jahren und ist Bestandteil eines zweijährigen Programms zum Thema Kommunikation über CSR, das von der Stiftung für Soziale Kommunikation und dem Forum für verantwortungsbewusste Wirtschaft unter der

Schirmherrschaft der Wettbewerbs- und Verbraucherschutzbehörde (Office of Competition and Consumer Protection – OCCP) mit dem Ziel umgesetzt wurde, die polnischen Verbraucher über die auf Produkten befindlichen Öko- und CSR-Siegel aufzuklären und zu informieren. Die Kampagne diente dazu, polnische Verbraucher zu veranlassen, solche Zeichen aufmerksamer zu lesen und dadurch gesunde, sichere und „verantwortungsvolle“ Produkte zu wählen. Zu den grundlegenden Zielen der OCCP-Verbraucherpolitik gehören die Unterstützung von Maßnahmen der Unternehmen, die sich zu hohen ethischen Standards bekennen, und gesundheits- und umweltbewusste Verbrauchsmuster zu fördern.

Die Ökosiegel-Kampagne (<http://www.zieloneznaki.pl>), die 2004 anlief, wurde von den Ergebnissen der Untersuchung *Polnische Einstellung zur Sozialen Verantwortung der Unternehmen* inspiriert, die 2003 durchgeführt wurde. Sie zeigte, dass polnische Verbraucher beim Kauf eines Produkts vorwiegend auf den Preis und die Qualität achten, aber auch gerne die soziale Verantwortung des Unternehmens berücksichtigen würden, wie zum Beispiel den Respekt der natürlichen Umwelt (siehe <http://www.fks.dobrestrony.pl>).

Der Preis „Leader of Polish ecology“ wurde oben erwähnt.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklungsstrategie

Unter Berücksichtigung der Indikatoren für Umweltschutz und sozialen und wirtschaftlichen Kontext wurde die staatliche Umweltpolitik 2003-2006 mit Blick auf den Zeitraum 2007-2010 entwickelt. Sie benennt die Ziele und legt die Aufgaben fest, die in verschiedenen Bereichen des Umweltschutzes durchzuführen sind.

Durch die Ratifizierung des Kyoto-Protokolls 2002 verpflichtete sich Polen selbst, die damit verbundenen Verpflichtungen zu erfüllen, unter anderem die Verminderung der Emissionen von Treibhausgasen um 6 % gegenüber dem Niveau von 1988.

Die polnische Energiepolitik, die derzeit ausgearbeitet wird, betont das Problem der Minimierung negativer Auswirkungen des Energiesektors auf die Umwelt. Die Strategie der sich verändernden Produktions- und Verbrauchsmuster zugunsten der Verwirklichung der Grundsätze nachhaltiger

Entwicklung, die vom Ministerrat im Oktober 2003 angenommen wurde, benennt als strategisches Ziel die Abkopplung des wirtschaftlichen Wachstums vom Verbrauch natürlicher Ressourcen und seiner Auswirkungen auf die Umwelt sowie eine Verbesserung der Lebensqualität. Zwei Jahre nach der Annahme der Strategie wurde eine Zusammenfassung der Informationen über die von den jeweiligen Ministerien, zentralen Ämtern und NRO im Hinblick auf diese Änderungen ergriffenen Maßnahmen abgefasst und auf der Webseite des Ministeriums für Wirtschaft veröffentlicht (<http://www.mg.gov.pl>).

Im Juni 2005 wurde eine Konferenz über nachhaltige Produktions- und Verbrauchsmuster abgehalten mit dem Ziel, die Teilnehmer mit den Themen dieser Veränderungen vertraut zu machen und eine vorsichtige Analyse der Auswirkungen der in diesem Rahmen in Bezug auf die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft ergriffenen Maßnahmen durchzuführen. Während der Tagung, an der Vertreter staatlicher Einrichtungen, lokaler Gebietskörperschaften, der Industrie (sektorale Selbstverwaltung) sowie der Sozialpartner teilnahmen, wurden folgende Themen erörtert:

- Förderung umweltbewusster Verhaltensweisen (durch Medien, Verbraucherverbände und NRO im Umweltbereich);
- Verbesserung der Zugänglichkeit klarer und verlässlicher Informationen über hergestellte und konsumierte Produkte sowie erbrachte und beanspruchte Dienstleistungen – Umweltkennzeichnung, ISO 41001, EMAS;
- sauberere Produktion – eine moderne Umweltschutzstrategie;
- ein polnisches Register für sauberere Produktion und verantwortungsbewusstes Wirtschaften als systematischer Ansatz für Veränderungen der Produktions- und Verhaltensmuster.

Das Hauptziel der (2000 angenommenen) Langfristigen Strategie für nachhaltige Entwicklung in Polen liegt darin, den Wohlstand polnischer Familien und die Umweltsicherheit des Landes sicherzustellen, zum Beispiel durch die Förderung umweltfreundlicher Management- und Produktionsmethoden im KMU-Sektor.

Sozialpolitische Maßnahmen

Es wurde eine Gesetzesinitiative eingeleitet, um im polnischen Rechtswesen Konzepte einzuführen, die Arbeitgeber zur Investition in die Ausbildung von Arbeitnehmern motivieren. Ihre Bestimmungen verpflichten lokale Gebietskörperschaften, die Tätigkeiten im Bereich der Weiterbildung zu koordinieren und mit Bildungsbehörden bei der

Angleichung des Weiterbildungsangebots an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zusammenzuarbeiten.

CSR erweist sich außerdem als förderlich für die Einstellung von Personen mit Behinderungen. Zu den einschlägigen Initiativen gehört die finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber aus dem Staatlichen Fonds für die Eingliederung von Behinderten oder aus dem Staatshaushalt. Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 27. August 1997 über die berufliche und soziale Eingliederung und Beschäftigung von Personen mit Behinderungen (Dziennik Ustaw [Gesetzblatt] Nr. 126, Punkt 776 geändert) wurden Unterstützungsprogramme bezüglich der Beschäftigung von Personen mit Behinderungen durchgeführt. Im Rahmen dieser Programme können Arbeitgeber (sowohl auf dem geschützten als auch auf dem offenen Arbeitsmarkt), die Kostenerhöhungen in Verbindung mit der Einstellung von Personen mit Behinderungen dokumentieren, Folgendes erhalten:

- Lohnzuschüsse für behinderte Arbeitnehmer oder einen Betrag, der sich nach der Art und dem Grad der Behinderung richtet,
- teilweise Erstattung der Lohnkosten entsprechend dem für die behinderten Arbeitnehmer geschuldeten Sozialversicherungsbeitrag,
- teilweise Erstattung der Personalaufwendungen entsprechend dem für die behinderten Arbeitnehmer geschuldeten Sozialversicherungsbeitrags.

Arbeitgeber können außerdem eine teilweise Erstattung von Auslagen erhalten in Verbindung mit:

- der Anpassung neu geschaffener oder bereits bestehender Arbeitsplätze entsprechend den Bedürfnissen, die sich aus der Behinderung der beschäftigten Personen ergeben,
- der Anpassung der Räumlichkeiten am Arbeitsplatz an die Bedürfnisse der behinderten Personen,
- der Anpassung oder Anschaffung von Ausrüstung für eine bessere Arbeitsweise einer behinderten Person in der Arbeitsumgebung,
- der Ermittlung der Bedürfnisse behinderter Personen durch berufsärztliche Dienste,
- der Beschäftigung von Personen, die behinderten Arbeitnehmern helfen, entweder bei der unmittelbaren Arbeit oder bei der verbesserten Kommunikation mit dem menschlichen Umfeld.

Der für Personen mit Behinderungen zuständige Regierungsminister, ein Staatssekretär im Ministerium für Sozialpolitik, traf am 10. September 2004 eine Vereinbarung mit dem Vorsitzenden des Direktoriums der Friends of Integration Association. Diese betraf die Vorbereitung und Durchführung einer sozialen Kampagne mit dem



Ziel, die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen zu fördern, sowie die Veröffentlichung von Informationen über den Arbeitsmarkt für diese Personen in der Europäischen Union. Die Informations- und Bildungsarbeit sollte die Öffentlichkeit davon überzeugen, dass Personen mit Behinderungen wertvolle Arbeitnehmer sein können, die für ihre Arbeitgeber gewinnbringend sind. Die im Rahmen der Kampagne durchgeführten Maßnahmen sollten

- die klischeehafte Wahrnehmung behinderter Personen als hilflos und sozialhilfebedürftig, als Menschen, die auf die Hilfe des Staates angewiesen sind, verändern,
- die berufliche Entwicklung von behinderten Personen vorantreiben,
- Arbeitgeber ermutigen, Personen mit Behinderungen im Rahmen bewährter Praktiken verantwortlicher Unternehmen einzustellen.

Mit Unterstützung des Zentrums für soziale Eingliederung und Unterstützung des Staates (unter anderem des Arbeitsfonds) können sich Personen mit Behinderungen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, für soziale Beschäftigung im Rahmen einer selbst gegründeten sozialen Genossenschaftsbewegung entscheiden (gemeinnützige Institutionen).

Umweltpolitische Maßnahmen

Weitere Sektorstrategien wurden auf der Grundlage der Richtlinien zur Einbeziehung der Umweltschutzgrundsätze in Sektorprogramme entwickelt (vom Ministerrat 2002 verabschiedet). Die Richtlinien zur Festlegung von Zielen, die ein Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Sektoren herstellen, nennen Faktoren, die eine Veränderung von Produktions- und Verbrauchsmustern begünstigen. Sie werden innerhalb des Verfahrens überprüft, das die Umweltverträglichkeit der Pläne und Programme bewertet.



PORTUGAL

Im Zusammenhang mit der überarbeiteten Lissabon-Strategie hat Portugal in Bezug auf die nationalen öffentlichen Maßnahmen eine allgemeine Politik der sozialen Verantwortung entwickelt. Für diesen Bereich sind das Ministerium für Arbeit und Soziale Solidarität (MTSS) und das Ministerium für Wirtschaft und Innovation (MEI) zuständig. Dieses Kapitel skizziert die Maßnahmen, die von den beiden Ministerien unterstützt werden.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Das MTSS führt über die portugiesische Arbeitsaufsichtsbehörde (IGT) ein CSR-Fortbildungsprogramm für Arbeitsaufsichtsbeamte durch, dessen Ziel es ist, die Übernahme des CSR-Konzepts zu fördern und seine Umsetzung in Unternehmen und Organisationen zu verstärken, gute CSR-Praktiken zu ermitteln und zu verbreiten und das Konzept der CSR im Rahmen des Auftrags der IGT zu stärken.

Dieses Programm bietet eine gute Gelegenheit für die IGT, in ihrem Zuständigkeitsbereich CSR-Bereiche zu ermitteln, die Unternehmen vorrangig behandeln sollen. Außerdem sollte es dazu beitragen, die Arbeitsaufsichtsbeamten mit Handlungskompetenzen auszustatten, indem ihnen Kompetenzen und Kenntnisse vermittelt werden, die sie zur effizienten Beurteilung der von portugiesischen Unternehmen entwickelten bewährten Praktiken benötigen. Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.igt.pt>.

Im Jahr 2003 wurde vom Institut zur Förderung und Kontrolle der Arbeitsbedingungen (IDICT), das dem Ministerium für Soziale Sicherheit und Arbeit untergeordnet ist, mit Unterstützung der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission sowie in Zusammenarbeit mit der portugiesischen Vereinigung für Personalführung (APG) ein Seminar zu CSR organisiert. Das zweitägige Programm mit Konferenzen und Debatten besuchten ungefähr 250 Teilnehmer aus der Wirtschaft, unter anderem KMU, öffentlicher Verwaltung, den im Generalrat des IDICT vertretenen Sozialpartnern, Wissenschaftler, NRO und europäischen Institutionen.

Die Teilnehmer tauschten Erfahrungen aus und diskutierten, inwieweit die Einbeziehung der sozialen Verantwortung eine strategische Investition in die Kerngeschäftsstrategie darstellt, sowie ihre Beziehungen mit einer Vielzahl von Stakeholdern, die Zusammenhänge zwischen CSR und Qualitätsmanagement, bessere Arbeitsorganisation und bessere Arbeitsbedingungen.

Dieses Seminar trug dazu bei, dass CSR nach und nach in die öffentlichen Maßnahmen, den sozialen Dialog und den Stakeholder-Dialog integriert wurde. Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.ishst.pt/>.

„Práticas RS“ (Soziale Verantwortung in KMU) ist ein von der Associação Portuguesa para a Qualidade (APQ) und der Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) entwickeltes Projekt in Form eines Protokolls zwischen diesen Verbänden. Die Generaldirektion Unternehmen (Ministerium für Wirtschaft und Innovation) ist ebenfalls als Partner an diesem Projekt beteiligt. Dieses Projekt richtet sich an KMU und versucht, auf die Auswirkungen ihrer organisatorischen Praktiken sowie der Unternehmenspraktiken für Ethik und soziale Verantwortung aufmerksam zu machen.

Die Methodik beruht auf einem Prozess der Selbstbewertung der Organisationen, die sich um eine Teilnahme bewerben. Daraufhin folgt ein Besuch eines Gutachters bei der Organisation und die Rückmeldung sowie die Ermittlung von Praktiken und Ergebnissen für die Ausarbeitung von Fallstudien. In der Abschlussphase des Projekts werden die Gesamtergebnisse dargestellt und die Fallstudien diskutiert, wobei empfehlenswerte Praktiken und die vom Unternehmen entwickelte Arbeit anerkannt werden. Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.apee.pt/apq-praticas-rs>.

Öffentlich-private Partnerschaften

Im Mai 2005 organisierte das Nationale Sekretariat für Eingliederung und Integration von Personen mit Behinderungen beim Ministerium für Arbeit und Soziale Solidarität, in einer Partnerschaft mit der Vereinigung GRACE (Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial), ein CSR-Seminar für Personen mit Behinderungen, das in erster Linie von multinationalen Unternehmen entwickelt wurde. Das Seminar diente dazu, konkrete Beispiele für bewährte CSR-Praktiken zu liefern, die auf Personen mit Behinderun-

gen abgestimmt sind. Mehrere portugiesische Unternehmen haben in dieser Richtung Schritte unternommen (wie Portugal Telecom, IBM, BP, Logoplaste und Vodafone). Auf dem Seminar wurden außerdem die positiven und negativen Aspekte hervorgehoben, die portugiesische Unternehmer noch stets in Bezug auf den Zugang und die Eingliederung von Personen mit Behinderungen in einen offenen Arbeitsmarkt wahrnehmen; die Notwendigkeit, die Behindertenthematik unter Unternehmen zu fördern und dadurch zu einer wirksameren Eingliederung von Personen mit Behinderungen in ihr permanentes Personal beizutragen und die Schwierigkeiten, die portugiesische Unternehmen noch stets bei der Achtung der Grundsätze sozialer Verantwortung und Praktiken und ihrer Einbeziehung in die Unternehmensstrategien haben. Schließlich wurden zwei bedeutende Dokumente herausgegeben: der Bericht einer Studie über *CSR für Personen mit Behinderungen*, die zwischen Oktober und Dezember 2004 durchgeführt wurde, und das Handbuch *Die Integration von Personen mit Behinderungen in Unternehmen: Ein Handlungsleitfaden*. Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.snripd.pt>.

„Acção na Conciliação Família-Trabalho“ ist ein Partnerschaftsprojekt mit dem Ziel, eine effektive Balance zwischen Familie und Beruf zu schaffen. Das Projekt baut insbesondere auf die Unterstützung durch die beteiligten Wirtschaftssubjekte, das heißt, die Unternehmen. Die Hauptaufgaben des Projekts gelten der Konzeptualisierung eines ausgereiften Modells familienfreundlicher Unternehmen und der Entwicklung von Strategien, die auf die öffentliche Anerkennung familienfreundlicher Unternehmen abzielen, indem ein normatives Dokument ausgearbeitet wird. Dieses Dokument soll dazu beitragen, dass Organisationen das Prinzip familienfreundlicher Systeme des Organisationsmanagements sowie die Anforderungen für deren Entwicklung und Umsetzung besser verstehen. Mit diesem Dokument können zudem Zertifizierungsstellen die Einhaltung dieses Prinzips überprüfen. Ausführlichere Informationen finden Sie unter geral@an-jaf.pt. Kontaktangaben: Isidro de Brito, Tel. (351) 21 384 56 90; Fax (351) 21 386 77

Das 2001 begonnene Projekt „Todo o Terreno“ ist eine öffentlich-private Entwicklungspartnerschaft mit dem Ziel, die Effizienz der Maßnahmen zur Verhinderung sozialer Ungerechtigkeit und Ausgrenzung zu vergrößern. Es ist ein hervorragendes Beispiel dafür, wie Privatunternehmen zur Förderung von Gerechtigkeit und Solidarität beitragen können und sollten. Das Projekt wird sowohl von der regionalen Bildungsbehörde als auch von der portugiesischen Vereinigung für die Soziale Verantwortung von Unternehmen durch eine Zusammenarbeit

(mittels unterzeichneter Verträge) unterstützt. Die allgemeinen Ziele des Projekts sind:

- die Allgemeinheit zum Nachdenken über die Bedeutung sozialer Verantwortung aufzufordern,
- die verschiedenen Zielgruppen für die Übernahme sozial verantwortlicher Praktiken stärker zu sensibilisieren, um eine qualitativ hochwertige und aktive Bürgerschaft zu entwickeln.

Das Projekt hat außerdem eine internationale Partnerschaft mit fünf Ländern integriert: Finnland, Spanien, Deutschland, Frankreich und Italien, die Projekte im Rahmen der gleichen kommunitaristischen Initiative entwickelt haben. Ausführlichere Informationen finden Sie bei Cmrm.cultura@mail.telepac.pt. Kontaktangaben: anamendoeira@hotmail.com.

„Ser PME Responsável“ ist ein Partnerschaftsprojekt zur Eingliederung und Integration von CSR-Praktiken in KMU. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden für das Projekt folgende Ziele festgelegt:

- Entwicklung einer Methode für die Identifikation, Integration und Bewertung von CSR-Praktiken;
- Umsetzung dieser Methode bei den Projektträgern und in einer kleinen Gruppe von KMU, um sie zu erproben und diese Beispiele als „bewährte Praxis“ zu nutzen;
- Entwicklung eines Benchmarking-Systems für CSR;
- Entwicklung einer virtuellen Gemeinschaft von Praktiken (CoP);
- Ausbilder und Berater über die Methodik und CSR-Themen unterrichten;
- Entwicklung von auf KMU zugeschnittenen Informationen und Kommunikationswegen zu diesem Thema.

Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.ctcv.pt>; www.serpme.org; <http://www.adaptare.org>. Kontaktangaben: regina@ctcv.pt.

„Diálogo Social e Igualdade nas Empresas“ ist ein von einer Partnerschaft entwickeltes Projekt, an dem neun Organisationen beteiligt sind. Das zentrale Thema ist der Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede und die Förderung einer Aufhebung der Geschlechtertrennung im Beruf. Die wichtigsten Maßnahmen sind die Schaffung von Instrumenten zur Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen, die Förderung bewährter Praktiken in Unternehmen, die Entwicklung von Instrumenten zur Selbstvalidierung der Geschlechtergleichstellung und Überwachung für Unternehmen sowie die Entwicklung von Strategien und Instrumenten, um geschlechtliche Gleich-

stellung („Gender Mainstreaming“) im Kontext von CSR zu unterstützen. Kontaktangaben: cite@cite.gov.pt

Anreize für Unternehmen

Jedes Jahr lobt das Ministerium für Arbeit und Soziale Solidarität (MTSS) über das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) folgende Preise aus:

- einen Preis für Verdienste, der an Arbeitgeber in der Privatwirtschaft, im Genossenschaftssektor und an Unternehmen sowie lokale Gebietskörperschaften und öffentliche Behörden verliehen wird, die nicht der Zentralverwaltung angehören, und sich dadurch ausgezeichnet haben, dass sie Personen mit Behinderungen mit unbefristeten Arbeitsverträgen eingestellt haben, und Personen mit Behinderungen, die sich dadurch ausgezeichnet haben, dass sie sich beruflich selbstständig gemacht haben;
- den Manuel-Lopes-Preis für natürliche und juristische Personen, die sich dadurch ausgezeichnet haben, dass sie bewährte Praktiken in relevanten Bereichen für die Verbesserung und Innovation kollektiver Einstellung umgesetzt und verbreitet haben (dazu gehören Themen wie die menschenwürdige Gestaltung der Arbeit und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen);
- den Agostinho-Roseta-Preis für natürliche und juristische Personen, die sich dadurch ausgezeichnet haben, dass sie bewährte Praktiken in relevanten Bereichen für die Verbesserung und Innovation kollektiver Einstellung umgesetzt und verbreitet haben (zum Beispiel menschenwürdigere Gestaltung der Arbeit und Verbesserung der Arbeitsbedingungen) sowie die Ausweitung des sozialen Dialogs oder die Durchführung von Untersuchungen und Studien zu diesen Fragen unterstützten.

Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.iefp.pt>. Kontaktangaben: iefp.info@iefp.pt.

Seit 2003 vergibt das Ministerium für Arbeit und Soziale Solidarität einen jährlichen Preis – „Prevenir Mais Viver Melhor no Trabalho“ –, der vom Institut für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz finanziert wird. Mit diesem Preis werden Unternehmen und andere Organisationen für ihre hervorragenden Leistungen in den Bereichen Innovation und Verbesserung der Arbeitsunfallverhütung oder Vorbeugung von berufsbedingten Krankheiten ausgezeichnet. Der Preis dient der Förderung von Forschung und bewährter Praxis, der Förderung öffentlich-privater Partnerschaften und der Stärkung des Präventionsnetzwerks. Der Preis umfasst zwei Kategorien: Studien und Forschung (der Preis besteht aus einer Verdiensturkunde und einer Prämie von 12 500

EUR) sowie bewährte Praktiken, einschließlich der Typologie der sozialen Verantwortung in Verbindung mit der Förderung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (der Preis besteht aus einem Sozialsiegel). Die Preise werden jährlich anlässlich einer öffentlichen Feier zum Nationalen Tag der Prävention und Sicherheit am Arbeitsplatz verliehen. In den bisherigen drei jährlichen Ausgaben wurden elf Organisationen ausgezeichnet und 32 erhielten Ehrenpreise, unter anderem fünf im Bereich der sozialen Verantwortung.

Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.ishst.pt/>. Kontaktangaben: ishst@ishst.pt.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Berichterstattung

Das MTSS entwickelt durch das IGT einen Fragebogen zur Selbstbewertung im Hinblick auf CSR, der sich an alle Unternehmen, einschließlich KMU, und andere relevante Organisationen richtet. Das Ziel besteht darin, Organisationen davon zu überzeugen, eine effektive Bewertung ihrer internen Umsetzung von CSR durchzuführen. Bei der Bewertung werden drei Kriterien zugrunde gelegt: das Unternehmen und seine Mitarbeiter, die Arbeitsorganisation und die Stabilität der Arbeitsbeziehungen.

Mit diesem Fragebogen können Unternehmen ihre eigene Beurteilung vornehmen. Er zeigt für jedes Kriterium das CSR-Niveau (von 0 bis 4) an. Außerdem kann das IGT auf diese Weise bewährte Praktiken im CSR-Bereich ermitteln. Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.igt.gov.pt>. Kontaktangaben: igt@igt.gov.pt.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Sozialpolitische Maßnahmen

Von 2004 bis 2006 hat die EQUAL-Initiative zur Entwicklung mehrerer CSR-Projekte beigetragen, die durch die Entwicklung und die allgemeine Einführung von CSR-Managementinstrumenten innovative Ansätze anbieten. Das Projekt „Nautilus“ zielt zum Beispiel darauf ab, Personen mit Problemen bei der Eingliederung oder der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt den Zugang und die Rückkehr in denselben zu erleichtern, da er für alle offen sein muss. Weitere Projekte dienen der Förderung



der Fähigkeit von Unternehmen und Angestellten zur Anpassung an den wirtschaftlichen Strukturwandel und dem Einsatz der Informationstechnologie und anderer neuer Technologien. Hierzu gehören die Projekte „Entwicklung von CSR in Portugal“, „Ein verantwortungsbewusstes KMU sein“, „CSR Matrix – Managementnetzwerk und soziale Verantwortung“, „Antworten und Fähigkeiten – In Vielfalt investieren“ und „Oeiras Pro – Projekt zur sozialen Verantwortung von Organisationen“. Andere Projekte widmen sich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Wiedereingliederung von Männern und Frauen, die den Arbeitsmarkt verlassen haben, indem flexiblere und effektivere Formen der Arbeitsorganisation und Unterstützungsdienste entwickelt werden. Das Projekt „Sozialer Dialog und Geschlechtergleichstellung“ am Arbeitsplatz zielt darauf ab, geschlechtsspezifische Unterschiede abzubauen und die Aufhebung der Geschlechtertrennung im Beruf zu fördern. Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.equal.pt>. Kontaktangaben: equal@equal.pt.

„Einbeziehung von CSR in die berufliche Ausbildung für KMU“ ist ein Projekt, das von CECOIA (dem portugiesischen Berufsbildungszentrum des Handels) entwickelt wurde. CECOIA war an einem EU-finanzierten Projekt (dem Programm „Leonardo da Vinci“) beteiligt, um CSR-Praktiken unter KMU durch Berufsbildungs- und Ausbildungsdienste zu fördern. Das Projekt brachte eine breite Palette von Produkten hervor: ein CSR-Lehrbuch, Berichte über CSR-Praktiken in den sechs teilnehmenden Ländern, ein CSR-Glossar, CSR-Informationskampagnen und -materialien, Seminare, Workshops und Studienbesuche bei Unternehmen, die von allen Partnern in ihrem jeweiligen Land organisiert wurden, sowie ein Praxisleitfaden für die Organisation dieser Art von Studienbesuchen.

Die Besonderheit dieses Projekts ist, dass es versucht, CSR in das Ausbildungsangebot von Mainstream-Organisationen zu integrieren, die von KMU bereits genutzt werden. Das Projekt wurde in Partnerschaft mit Ausbildungsberatungen oder Organisationen in fünf anderen EU-Mitgliedstaaten (Österreich, Ungarn, Estland, Italien und Niederlande), unter anderem in Mitgliedstaaten, in denen das CSR-Bewusstsein weniger entwickelt ist, durchgeführt. Das wichtigste Ergebnis des Projekts war die Entwicklung eines CSR-Lehrbuchs für Berufsbildungs- und Ausbildungsorganisationen, die CSR in ihr Unterrichts- und/oder Ausbildungsprogramm, insbesondere in Bereichen der Unternehmensleitung, aufnehmen möchten. Das Lehrbuch ist eine der wenigen Initiativen, die sich an Ausbildungsorganisationen und nicht an KMU direkt richten. Der erste Test hat ergeben, dass Ausbilder und KMU-Berater die Bereitstellung von effektivem und

attraktivem Lehrmaterial zu CSR begrüßen. Mit seinen starken nationalen und europäischen Netzwerken beabsichtigt CECOIA, die Projektergebnisse mit einer großen Zahl von Partnern in ganz Europa zu teilen und größeren Einfluss auf die Berufsbildungs- und Ausbildungsdienste zum Thema CSR auszuüben.

Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.cecoa.pt>. Kontaktangaben: cristina.dimas@cecoa.pt Tel. (351) 21.311 24 90; Fax (351) 21 311 24 24.

Im Jahr 2005 förderte das MTSS über das Nationale Sekretariat für Eingliederung und Integration von Personen mit Behinderungen die Verbreitung der Studie *CSR für Personen mit Behinderungen*, die von Oktober bis Dezember 2004 von RHMAIS durchgeführt wurde. Dabei wurden Befragungen in einer großen Zahl portugiesischer Unternehmen, nicht nur in Großunternehmen, sondern auch in KMU, durchgeführt. Ungefähr 5 000 Exemplare der Studie wurden veröffentlicht. Das Ziel der Studie war die Definition einer langfristigen Interventionsstrategie für Personen mit Behinderungen, die möglicherweise ihre effektive Integration in den offenen Arbeitsmarkt fördern könnte. Die Ergebnisse dieser Studie wurden in einem Seminar zu CSR für Personen mit Behinderungen vorgestellt, das im Mai 2005 stattfand.

Die Untersuchungen verdeutlichten die positiven und negativen Einstellungen, die portugiesische Unternehmer in Bezug auf den Zugang und die Integration von Personen mit Behinderungen in den offenen Arbeitsmarkt haben, die Notwendigkeit, die Sensibilisierung für die Behindertenthematik unter portugiesischen Unternehmen zu verstärken, um eine effektivere Eingliederung von Personen mit Behinderungen in das unbefristet eingestellte Personal zu fördern, und die Unterstützung, die portugiesische Unternehmen benötigen, um das Problem der Achtung und Einbeziehung der Grundsätze der sozialen Verantwortung und der relevanten Praktiken in ihre Unternehmensstrategien als Unterscheidungsmerkmal und Wettbewerbsvorteil, der ihre Grundausrichtung der Wohlstandserzeugung widerspiegelt, zu bewältigen. Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.snripd.pt>. Kontaktangaben: snripd@snripd.pt.

Durch das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) fördert das MTSS ein „Programm Arbeitsplatzschaffung und Modalität – Unterstützung bei der Einstellung“, dem das Ziel zugrunde liegt, die Schaffung von Arbeitsplätzen für Jugendliche zu fördern, die sich um ihre erste Stelle bewerben, sowie für sozial benachteiligte Personen (Begünstigte des sozialen Eingliederungseinkommens,

Behinderte und Langzeitarbeitslose). Es unterstützt Einrichtungen, die unbefristete Arbeitsverträge abschließen, was zu einem Beschäftigungszuwachs führt. Das Programm „Arbeitsplatzschaffung und Modalität – Unterstützung bei der Einstellung“ wandelt befristete Beschäftigungsverhältnisse in unbefristete Arbeitsverträge um und gewährt dazu finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer, die für sie bereits mit einem befristeten Vertrag arbeiten, nach Beendigung des Erstbeschäftigungsvertrags auf unbestimmte Zeit einstellen. Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.iefp.pt>. Kontaktangaben: iefp.info@iefp.pt.

Durch das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) fördert das MTSS eine Job-Rotation-Initiative mit dem Ziel, Arbeitgeber zur Förderung der beruflichen Fortbildung ihrer Arbeitnehmer zu motivieren, indem sie an einer Ausbildung mit Arbeitslosen teilnehmen, die beim Arbeitsamt (CTE) gemeldet sind. Dadurch erhalten die Arbeitslosen die Möglichkeit, berufliche Erfahrung im Rahmen der Aufgaben zu erwerben, die von Arbeitnehmern in Fortbildungsmaßnahmen wahrgenommen werden. Ausführlichere Informationen finden Sie unter <http://www.iefp.pt>. Kontaktangaben: iefp.info@iefp.pt.



RUMÄNIEN

1. FÖRDERUNG VON CSR

CSR ist ein Konzept, das in der rumänischen Wirtschaft zunehmend präsenter ist. Die Hauptantriebskräfte in diesem Prozess sind natürlich multinationale Unternehmen, die ihre Unternehmenskultur auf eine lokale Ebene übertragen haben. Wie es fast bei jedem importierten Konzept der Fall ist, das eine schnellere Anpassung voraussetzt, wurde CSR eigentlich mehr als eine Art Modetrend auferlegt denn als Ergebnis des Bewusstseins für dessen Notwendigkeit.

Wie in einem sozialen und wirtschaftlichen Rahmen zu erwarten ist, der sich noch in der Entwicklungsphase befindet, wird die soziale Verantwortung in Rumänien eher aus kommerziellen als aus ethischen Gründen geschätzt. Der Markt ist zunehmend wettbewerbsfähig und die Akteure haben schnell das Potenzial dieser Dimension erkannt, indem sie dazu beitragen, ihr Image aufzubauen und ihren Ruf zu festigen sowie die Hoffnung auf mittel- oder kurzfristigen geschäftlichen Erfolg verbreiten. In Rumänien liegt die Herausforderung darin, über diese Annahme hinauszugehen und den Menschen zu der Erkenntnis zu verhelfen, dass soziale Verantwortung nicht nur ein Mittel der Imagepflege ist, sondern ein grundlegender Faktor für langfristigen Erfolg, der in unmittelbarem Zusammenhang mit der sozialen und wirtschaftlichen Leistung des Gemeinwesens steht.

Sensibilisierung

In den beiden letzten Jahren wurden in Rumänien eine Reihe von Konferenzen zum Thema nachhaltige Entwicklung abgehalten, aber für dieses Konzept sind noch stets zusätzliche Informationen und Erläuterungen notwendig. Die Unternehmen in Rumänien, die der nachhaltigen Entwicklung große Bedeutung beimessen, sind zumindest derzeit zumeist multinationale Unternehmen, die Forderungen und Maßnahmen umsetzen, die in ihren Geschäftszentralen festgelegt werden. Darüber hinaus sind die Programme, die häufig vorgefunden werden, Programme für Sozialhilfe, Programme für die Unterstützung humanitärer Stiftungen sowie Spenden und Unterstützung für Bildungs- und Forschungsprogramme.

Die Beteiligung an Gemeinschaftsprojekten läuft in Rumänien allmählich an. Dahinter verbirgt sich nicht mehr

nur eine Taktik der Imagepflege, ein Streben nach Öffentlichkeit oder eine wohlthätige Geste, sondern ein grundlegendes Element der Entwicklung unternehmerischer Tätigkeit, die langfristigen Erfolg verspricht, der in unmittelbarem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen und sozialen Leistung des Gemeinwesens steht, in dem das Unternehmen angesiedelt ist.

Rumänien war Gastgeber der ersten internationalen CSR-Konferenz in Osteuropa (CSR06 – Investition in die Zukunft), auf der alle CSR-bezogenen Themen behandelt wurden: Geschäftsgebaren, Beziehungen mit Arbeitnehmern, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Systeme der CSR-Überwachung und Einbeziehung des Gemeinwesens. Die Teilnehmer empfahlen die Entwicklung eines spezifischen Gesetzes zu CSR und insbesondere die Bildung eines europäischen Bündnisses für CSR. In Rumänien ist CSR noch nicht weit verbreitet, so dass die Konferenz CSR06 für die Stakeholder auf dem rumänischen Markt, einschließlich des öffentlichen und privaten Sektors, der Zivilgesellschaft und der Massenmedien, aufklärende Wirkung hatte.

Das Projekt zur sozialen Verantwortung in der Region der Karpaten „So funktioniert es“ ist ein Projekt mit dem Ziel, CSR-Aktivitäten in der Karpatenregion durch den Austausch bewährter Praktiken auf internationaler Ebene und mit Beteiligung aller relevanten Stakeholder zu stärken. Das Projekt wird von der Generaldirektion Beschäftigung mitfinanziert und bindet Regionen aus der Slowakei, Ungarn, Polen und Rumänien ein. Es wird von der Karpaten-Stiftung verwaltet. Die Hauptzielgruppen des Projekts sind Sozialpartnerorganisationen, KMU, multinationale Unternehmen, regionale, nationale und lokale Regierungen, Hochschulen, NRO und Organisationen der Zivilgesellschaft, Unternehmens- und Berufsverbände aus Bezirken innerhalb der Slowakei, Ungarn, Polen und Rumänien, die Bestandteil der Region der Karpaten sind. Die unmittelbaren Ziele des Projekts sind:

- Sensibilisierung und Verbesserung der Kenntnisse über CSR und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen bei Unternehmen, Regierungen, Bildungseinrichtungen, Organisationen der Zivilgesellschaft und anderen Stakeholdern der Karpatenregion;
- Entwicklung von Expertenwissen und Informationsaustausch über CSR und seine bestehenden Instrumente und Praktiken;

- Entwicklung übertragbarer Modelle der CSR-Praxis für neue Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Bewerberländer, Einbeziehung aktiver Partner aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Bewerberländern.

2. **GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ**

Die Europäische Union, die Vereinten Nationen und die OECD sind die drei wichtigsten Institutionen, die an der Ausarbeitung eines Rahmens beteiligt sind, der CSR definiert und die Indikatoren festlegt, anhand derer CSR auf transparente Weise beurteilt werden kann. Dieser Rahmen wurde durch Empfehlungen und Grundsätze begleitet, die Staaten und lokale Gebietskörperschaften bei der Gestaltung öffentlicher Maßnahmen lenken, die CSR fördern, Transparenz gewährleisten und CSR-Initiativen unterstützen.

Unter Berücksichtigung der lokalen Bedürfnisse ist es für Rumänien zudem notwendig, bessere und ständige Kontakte mit dem europäischen Erfahrungsschatz und bewährten Praktiken herzustellen, die CSR-Aktivitäten

fördern und regulieren. Es wird sachdienlich sein, rumänische Marktnormen mit der Erfahrung von Ländern mit längerer CSR-Tradition in Einklang zu bringen.

Andererseits könnte ein Minuspunkt darin bestehen, dass über Programme für soziale Verantwortung in der Fachpresse noch nicht auf geeignete Weise berichtet wird, weil die öffentliche Sensibilisierung noch stets gering ist. Außerdem gibt es wenige größere Programme, und nur wenige Unternehmen sind an Projekten für soziale Verantwortung in Rumänien beteiligt. Vielleicht wird eine Verpflichtung der Unternehmen zur Veröffentlichung von Berichten über ihre soziale Verantwortung dazu führen, dass lokale Unternehmen an solchen Projekten teilnehmen.

3. **CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN**

Unter der Schirmherrschaft des Ministers für Arbeit wurde vor kurzem eine Abteilung für Soziale Verantwortung von Unternehmen eingerichtet. Diese Abteilung wird CSR-Themen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums behandeln.



SLOWENIEN

Slowenien betrachtet die nachhaltige Entwicklung auf der Grundlage der Solidarität und der Achtung der Natur, der Umwelt und der Menschenrechte als eine seiner ständigen Prioritäten. Die slowenische Entwicklungsstrategie, die von der Regierung der Republik Slowenien im Juni 2005 angenommen wurde, definiert die Vision und die Ziele der Entwicklung des Landes. Diese Strategie konzentriert sich nicht nur auf wirtschaftliche Themen, sondern umfasst auch soziale, ökologische, politische, rechtliche und kulturelle Beziehungen.

Um diese Ziele zu erreichen, werden in Slowenien zahlreiche Aktivitäten durchgeführt, die in den Begriff CSR einbezogen werden können, obwohl der Begriff CSR dort nicht häufig gebraucht wird. Die Aktivitäten und Initiativen finden sowohl im öffentlichen Bereich innerhalb der Regierung und ihrer Behörden und in verschiedenen weiteren öffentlichen Einrichtungen als auch im privaten Bereich statt. Viele Aktivitäten zur Stärkung von CSR werden parallel zu anderen Aktivitäten durchgeführt, indem NRO auf internationaler Ebene, mit der Industrie- und Handelskammer von Slowenien, verschiedenen Vereinigungen usw. zusammenarbeiten. Vor kurzem haben verschiedene private Initiativen spezielle Institute und Einrichtungen für die Förderung und Entwicklung von CSR ins Leben gerufen.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Im Jahr 2005 richtete die Regierung eine dienststellenübergreifende Arbeitsgruppe zur Förderung von CSR ein, die sich aus Vertretern aller Ministerien zusammensetzt, die an der Förderung von CSR in ihren jeweiligen Bereichen beteiligt sind. Die Aufgaben dieser Gruppe umfassen die Erstellung von Berichten über bisherige Aktivitäten und Ergebnisse sowie Vorschläge für die künftige Regierungspolitik in diesem Bereich.

Sensibilisierung

Die Hauptaufgabe der Regierung liegt darin, formale Rechtsgrundlagen als Mindestrahmen für das verantwortungsbewusste Verhalten von Personen, Unternehmen und anderen Einrichtungen sowie der Gesellschaft allgemein zu schaffen, einschließlich der Überwachung der Umsetzung dieser Rechtsgrundlagen. Zusätzlich dazu bemüht sich die Regierung, alle Akteure in der Gesell-

schaft zu veranlassen, diese Aufgaben auf höherem Niveau durch verschiedene Aktivitäten in Ministerien zu erfüllen. Die in verschiedenen Bereichen zur Förderung sozial verantwortlicher Verhaltensmuster durchgeführten Aktivitäten reichen daher über die gesetzlich festgelegten Mindeststandards hinaus. Dies umfasst in der Regel die Förderung umweltbewussteren Verhaltens durch Wettbewerbe, Preise, Aufklärung, Darstellungen bewährter Praktiken usw.

Im November 2003 organisierte die Gleichstellungsbehörde der Republik Slowenien eine Konferenz für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und andere interessierte Parteien, um die Durchführung von Artikel 45 des Gesetzes über Beschäftigungsbeziehungen voranzubringen, der Arbeitgeber verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem niemand sexuellen Belästigungen ausgesetzt ist. Dadurch sollten Arbeitgeber aufgefordert werden, eine Politik zu betreiben, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht duldet. Die Behörde bemühte sich außerdem um die Verabschiedung eines Verhaltenskodex-Musters durch Arbeitgeber in Bezug auf Maßnahmen, die im Falle sexueller Belästigung zu ergreifen sind, und in Bezug auf die Information für Arbeitnehmer, dass diese Art von Verhalten nicht akzeptabel ist und geahndet wird. Dazu führt die Behörde eine CSR-Sensibilisierungskampagne bei Arbeitgebern durch, indem sie Broschüren, Faltblätter, Plakate und anderes Material in Verbindung mit einer menschenwürdigen Arbeitsumgebung verteilt.

Im Jahr 2006 fanden folgende Veranstaltungen statt: eine Konferenz über die Partnerschaft für Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt, eine Konferenz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zur Förderung der Entwicklung in Europa und Slowenien sowie eine Konferenz über die Vereinbarung von Beruf und Familie. Im zweiten Jahr in Folge wurde eine besondere PR-Kampagne („Daddy be Active!“) organisiert und eine weitere Maßnahme dieser Art, die sich ausschließlich an Ministerialmitarbeiter richtete („Daddies Count“). Eine dreimonatige PR-Kampagne, die darauf abzielte, Diskriminierungen von Stellenbewerbern aufgrund ihrer familiären Situation zu verhindern, fand Ende 2006 in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbehörde und der Beschäftigungsbehörde in Slowenien unter folgendem Motto statt: „Das musst Du nicht Deinem Arbeitgeber erzählen! Du kannst es uns sagen!“

Der Bereich Gesundheit und Sicherheit im Ministerium für Arbeit und Soziales ist ebenfalls auf dem Gebiet der Sensibilisierung sehr aktiv. Er erstellt und verteilt Faltblätter, Plakate und Informationsbroschüren für Arbeitgeber und Arbeitnehmervereinigungen. Eine interaktive Webseite zur Entwicklung eines populäreren und unterhaltsameren Konzepts befindet sich in Bearbeitung.

Die Öffentliche Agentur der Republik Slowenien für Unternehmerische Initiative und Auslandsinvestitionen (JAPTI) bereitet ein Animationsprogramm zur Förderung von CSR als Teil ihres Programms für die Entwicklung einer Unternehmenskultur und eines unternehmerfreundlichen Umfelds vor.

Das Ministerium für Kultur fördert Patenschaften und Spenden für kulturelle Einrichtungen und Programme als Teil der sozialen Verantwortung von Unternehmen und kooperiert mit anderen Einrichtungen bei der Verbesserung der Zugänglichkeit kultureller Einrichtungen für Behinderte und Sehschwache.

Eine der Aktivitäten des Ministeriums für Umwelt und Raumordnung war die Organisation eines Umweltparlaments bei einem privaten Unternehmen für Verpackungsmüll, um das Interesse und Bewusstsein unter Kindern und Schülern zu stärken. Weitere Projekte waren „Zojas Grüne Landkarten“ und „Rettet die slowenische Schildkröte“.

Anreize für Unternehmen

Das Meteorologische Institut der Republik Slowenien ist eine Einrichtung beim Ministerium für Hochschulbildung, Wissenschaft und Technologie. Als nationale Partnerorganisation der Europäischen Stiftung von Brüssel ist sie für die Entwicklung des europäischen Exzellenzmodells in Slowenien zuständig. In diesem Zusammenhang liegt der Akzent auf Wissenstransfer, bewährten Praktiken und Förderung von Spitzenleistungen im privaten und öffentlichen Sektor. Der Exzellenzpreis für Unternehmen der Republik Slowenien (PRSPÖ) ist die höchste nationale Anerkennung für Leistungen auf dem Gebiet der Qualität von Produkten und Dienstleistungen sowie der Qualität der Unternehmensleistungen als Ergebnis der Entwicklung von Wissen und Innovation. Die für das PRSPÖ-Programm verantwortliche Behörde ist die Regierung der Republik Slowenien. Das Meteorologische Institut koordiniert das Bewertungsverfahren für das PRSPÖ im Auftrag des PRSPÖ-Ausschusses, der von der slowenischen Regierung ernannt wird. Der Preis wird vom slowenischen Ministerpräsidenten überreicht. Jedes Jahr können Preise in folgenden Kategorien verliehen werden:

privatwirtschaftliche Organisationen mit mehr als 250 Beschäftigten, privatwirtschaftliche Organisationen mit höchstens 250 Beschäftigten und Organisationen des öffentlichen Sektors.

Das Ministerium für Umwelt und Raumordnung führt ein Projekt zur Verleihung von Zertifikaten für verantwortliches unternehmerisches Verhalten und besondere Preise für die besten Leistungen bei Umweltthemen durch.

Kurz vor dem Internationalen Familientag (14. Mai 2007) wurden an 34 Unternehmen, die eine Vereinbarung zur Übernahme familienfreundlicher Maßnahmen in ihre Unternehmenspolitik unterzeichneten, die ersten Grundzertifikate für das „Familienfreundliche Unternehmen“ überreicht. Das Projekt wird von der privat-öffentlichen Entwicklungspartnerschaft Junge Mütter/Familienfreundliche Arbeitgeber (<http://www.equal-mladematere.si/en/novice.php>) durchgeführt.

Forschung

Manche der von den Ministerien durch Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen finanzierten Untersuchungen betrafen bereits CSR-Themen. Durch einen Beschluss der Regierung vom Januar 2006 regten die zuständigen Ministerien an, die Forschung zu CSR im Rahmen einer neuen Aufforderung für das Target-Forschungsprogramm durchzuführen. Spezifische Forschungsstudien im CSR-Bereich werden vorgeschlagen. Target-Forschungsprogramme sind ein 2001 errichtetes System für die sektorübergreifende Zusammenarbeit bei der Planung und Umsetzung vernetzter FuE-Programme für spezifische Bereiche von öffentlichem Interesse. Sie stellen eine besondere Form des Wissenschafts- und Forschungsprogramms dar, in dessen Rahmen das Ministerium für Hochschulbildung, Wissenschaft und Technologie zur Festlegung und Umsetzung der strategischen Entwicklungsziele für Slowenien durch die Zusammenarbeit mit anderen Ministerien und interessierten Nutzern beitragen möchte, um die Wettbewerbsfähigkeit Sloweniens zu verbessern (siehe <http://cordis.europa.eu/era-watch/index.cfm?fuseaction=prog.document&uuid=E0312070-ACA5-7CF9-6AFD5C24F96BDA23>).

Über die slowenische Forschungsbehörde beteiligt sich die Regierung an der Finanzierung mehrerer Forschungsvorhaben, die mehr oder weniger direkten Bezug zur sozialen Verantwortung haben.

Einzelne Ministerien wirken bei der Erstellung von Schwerpunktforschungsprogrammen mit. Im Bereich der Landwirtschaft wird die Mitfinanzierung nur für die öko-



logische Landbauforschung oder Untersuchungen, bei denen der ökologische Landbau Bestandteil eines umfassenderen Forschungsprogramms ist, bereitgestellt.

Öffentlich-private Partnerschaften

Im Jahr 2005 beteiligte sich die Gleichstellungsbehörde der Republik Slowenien an der Finanzierung eines NRO-Projekts gegen Gewalt unter Beschäftigten des Gesundheitspflegesektors sowie eines Projekts, bei dem eine behinderte Frau ihr persönliches und berufliches Potenzial gewinnbringend nutzen kann, was in beiden Fällen zur Verbesserung der Arbeitsumgebung beitragen soll (siehe auch die Angaben über Zertifikate für familienfreundliche Unternehmen).

Das Ministerium für Arbeit, Familie und Soziale Angelegenheiten kofinanziert eine internationale Konferenz (2007), die von einem Privatinstitut für die Förderung von CSR unter dem Titel „CSR-Herausforderungen: Welche Aufgaben erfüllen Unternehmensleiter bei der Entwicklung von CSR?“ organisiert wird.

Managementinstrumente

Der von der Regierung bestellte Ausschuss „Exzellenzpreis für Unternehmen der Republik Slowenien“ (PRSP0) setzt die Einführung von unternehmerischen Spitzenleistungen in slowenischen Organisationen sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor um. Die slowenische Entwicklungsstrategie nennt das EFQM-Modell (im Zusammenhang mit der PRSP0-Bewertung) als Instrument für stetige Verbesserung, das die Effizienz und Leistungsfähigkeit sowie die Wettbewerbsfähigkeit slowenischer Unternehmen steigert.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Grundsätze und Verhaltensregeln

Mit finanzieller Unterstützung des Ministeriums veröffentlichten das Institut für Eingliederung und die Vereinigung behinderter Arbeitnehmer Sloweniens den *IAO-Leitfaden zum Management von Behinderung am Arbeitsplatz*. Der *Leitfaden* diente als Grundlage für eine Vereinbarung über Leitsätze zum Management von Behinderung am Arbeitsplatz, die ab 2003 von der slowenischen Behindertenvereinigung und vier Gewerkschaftsverbänden sowie 2005 auch von der slowenischen Industrie- und Handelskammer als Arbeitgebervertretung unterzeichnet wurde.

Leitfäden für Unternehmen sind in Slowenien beliebter geworden. Nach dem geänderten Unternehmensrecht muss der Jahresgeschäftsbericht Angaben über den bestehenden Leitfaden im Unternehmen enthalten. Geschieht dies nicht, sind im Bericht die Gründe dafür anzugeben.

Die Regierung hat außerdem einen Leitfaden für öffentlich Bedienstete herausgegeben, und ähnliche Vorschriften gelten für öffentlich Bedienstete in lokalen Gebietskörperschaften.

Berichterstattungsrahmen

Die Untersuchungen, die im Hinblick auf die Berichterstattung zur sozialen Verantwortung in Slowenien durchgeführt werden, zeigen, dass die CSR-Berichterstattung bisher relativ geringen Umfang hatte. Sie wird jedoch weiterentwickelt und in diesem Zusammenhang zeichnen sich die größten und erfolgreichsten Unternehmen in Slowenien aus.

Eine Gesetzesänderung bezüglich des Inhalts der Geschäftsberichte von Unternehmen wurde vorgeschlagen. Danach soll der Geschäftsbericht über Umweltschutz, Arbeitnehmer und die Erfüllung der Verhaltensregeln Auskunft geben.

Wenn Unternehmen und Organisationen freiwillig beschließen, die verschiedenen internationalen Qualitätsnormen wie ISO zu erfüllen oder sich bei nationalen Wettbewerben um Prämien und Preise bewerben, werden die Entscheidungen der Ausschüsse und Sachverständigen transparent. Die Berichte über die Ergebnisse müssen klar und unmissverständlich sowie für die Öffentlichkeit zugänglich sein.

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Ein offizielles nationales Gütesiegel wird für die Kennzeichnung biologischer Landbauprodukte verwendet. Dieses Gütesiegel ist durch ein Zertifikat erhältlich, das von einer staatlich genehmigten Organisation ausgestellt wird. Individuelle Privatverbände und -initiativen verleihen ebenfalls Gütesiegel für biologische Produkte, die ebenfalls auf einer sehr strengen Beurteilung von Lebensmitteln beruhen – in manchen Fällen werden dabei sogar noch strengere Maßstäbe als bei nationalen Gütesiegeln angelegt.

Es gibt auch Markenzeichen für Produkte, die zum Beispiel mit umweltfreundlichen Verfahren hergestellt wurden und nicht gesundheitsschädlich sind.

Öffentlich-private Partnerschaften

Im Wasserschutzbereich wurde ein öffentlich-privater Fonds für den Schutz sauberer Gewässer in Slowenien errichtet, indem die Mittel und die Kapazität des Ministeriums für Umwelt und Raumordnung mit denen eines Privatunternehmens zusammengelegt wurden. Die Kampagne „Die Schönheit des Slowenischen Meeres Entdecke“, ist auf ähnliche Weise organisiert.

Ministerien und NRO arbeiten in vielen anderen Bereichen zusammen, zum Beispiel bei der Kampagne für das Familienfreundliche Unternehmen. Das Magazin *Varstvo potrošnikov* (Verbraucherschutz) wird vom Ministerium für Wirtschaft mitfinanziert und von der Verbraucherschutzgesellschaft veröffentlicht.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklungsstrategie

Die 2005 angenommene slowenische Entwicklungsstrategie umfasst neben der wirtschaftlichen Entwicklung und dem Beschäftigungswachstum folgende strategische Entwicklungsziele:

- ein soziales Entwicklungsziel zur Verbesserung der Lebensqualität und des Wohlstands von Personen, das anhand von Indikatoren der menschlichen Entwicklung, sozialen Risiken und des sozialen Zusammenhalts bewertet wird;
- ein generationenübergreifendes Entwicklungsziel zur Stärkung des Nachhaltigkeitsgrundsatzes als grundlegende Qualitätsmaßnahme in allen Entwicklungsbereichen, einschließlich des nachhaltigen Bevölkerungswachstums;
- das slowenische Entwicklungsziel in der internationalen Umgebung, das sein klares Entwicklungsmuster, seine kulturelle Identität und sein aktives Engagement in der internationalen Gemeinschaft anwendet, um sich zu einem weltweit wiedererkennbaren und angesehenen Land zu entwickeln.

Die Strategie ist Bestandteil einer Reihe von Dokumenten, die als geeignete Basis für die Entwicklung des Bewusstseins sozialer Verantwortung auf allen Ebenen dienen können. Die Einrichtung einer dienststellenübergreifenden Gruppe für die Förderung der sozialen Verantwortung von Unternehmen, die unter anderem mit der Vorbereitung einer Basis für die Politik der Regierung der Republik Slowenien beauftragt ist, garantiert, dass diesen

Themen in Slowenien in Zukunft größere Bedeutung beigemessen wird.

Sozialpolitische Maßnahmen

Im Bereich der Arbeitsrechte fördert das Ministerium die Erfüllung der Arbeitsnormen und -rechte und sie stärkt den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen als Lösungsansatz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie koordiniert und betreibt Aktivitäten im Zusammenhang mit einem Dreiparteiendialog zwischen den Gewerkschaften, den Beschäftigten und der Regierung.

Im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betont das Ministerium die Bedeutung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung. Im Rahmen der Europäischen Arbeitsschutzwoche wird jedes Jahr ein Wettbewerb organisiert, bei dem Preise für vorbildliche Praktiken in diesem Bereich verliehen werden. Bei diesem Wettbewerb werden die Ergebnisse des für den Wettbewerb ausgewählten Themas (z. B. Sicherheit in der Bauindustrie, Umgang mit Chemikalien, Lärmschutz) neben der Gesamtstrategie des Unternehmens für Beschäftigte, die Umwelt und andere Stakeholder bewertet.

Im Bereich der Familienpolitik werden zahlreiche Aktivitäten für die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen durchgeführt. Darunter befinden sich zwei, die bereits erwähnt wurden: das EQUAL-Projekt „Junge Mütter/familienfreundliche Beschäftigung“ und der Wettbewerb um das Zertifikat für ein Familienfreundliches Unternehmen. Dies ist für Unternehmen erhältlich, die bewusst Bedingungen schaffen, unter denen sich ihre Beschäftigten ungeachtet ihrer familiären Situation sicher und wohl fühlen. Dies betrifft unter anderem junge Arbeitnehmer mit Kinderwunsch und Arbeitnehmer, die bereits Familien haben. Dabei soll darauf geachtet werden, dass die Familienpläne nicht berufliche Aktivitäten und Laufbahnen kreuzen. Die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in den ersten 34 Unternehmen, die das Grundzertifikat im Mai 2007 erhielten, wird für drei Jahre von einer besonders qualifizierten Sachverständigengruppe beobachtet, bevor das erste Zertifikat verliehen wird.

Diskriminierung in der Beschäftigung und auf dem Arbeitsmarkt wird durch die EQUAL-Initiative bekämpft, die aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert wird (die Verwaltungsbehörde für diese Initiative ist das Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales). Das Ziel der Initiative liegt darin, neue Konzepte (Programme, Methoden, Strukturen, Systeme und Werte) für die Probleme der am meisten benachteiligten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt



zu suchen (mit ungefähr 200 Durchführungsstrukturen in 20 Netzwerkpartnerschaften in Slowenien und anderen EU-Mitgliedstaaten).

Im Rahmen der Maßnahmen für die aktive Beschäftigungspolitik wird Personen mit geringer Beschäftigungsfähigkeit (das heißt Berufseinsteiger, Langzeitarbeitslose, Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, ältere Personen und Personen mit Behinderungen) Vorrang und eine Sonderbehandlung hinsichtlich ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gewährt. Zuschüsse oder Beihilfen für Selbstständigkeit werden angeboten, um einen Teil des Lohns abzusichern und die Kosten der Fortbildung oder Ausbildung am Arbeitsplatz und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu übernehmen.

Ein besonderer Akzent liegt auf der Förderung der Beschäftigung von Angehörigen ethnischer Minderheiten (insbesondere Roma) und anderer Gruppen (u. a. Opfer von Gewalt, ehemalige Drogenabhängige, frühere Gefängnisinsassen). Diese Kategorien von Arbeitslosen erhalten daher die Möglichkeit zur Wiedereingliederung in die Gesellschaft.

Das Ministerium bemüht sich um die Einbeziehung von Personen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Deshalb führte sie neue Optionen ein, damit Arbeitgebern Anreize für die Einstellung von Personen mit Behinderungen angeboten werden können. Grundlage bildet das neue Gesetz über die Eingliederung in den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen. Die Kriterien wurden für lohnende bewährte Praktiken im Bereich der Beschäftigung von Behinderten verbessert. Im Jahr 2003 verlieh das Ministerium zum ersten Mal Preise. Als eine weitere Maßnahme infolge des Gesetzes wird das Ministerium 2006 mit der Umsetzung der Regelungen eines Quotensystems beginnen. Nach diesem System erhält ein Arbeitgeber, der mehr Personen mit Behinderungen einstellt, als gesetzlich vorgesehen ist, einen besonderen Preis und wird von der Zahlung von Renten- und Behindertenversicherungsprämien befreit.

Ein Aktionsplan für Behinderte für den Zeitraum 2006-2013 wurde Ende 2006 verabschiedet. Er zielt auf die Förderung und Gewährleistung der uneingeschränkten und gleichberechtigten Gültigkeit der Menschenrechte für Personen mit Behinderungen und die Achtung ihrer Würde. Es handelt sich um ein sehr breit angelegtes Programm, das alle Arten von Personen mit Behinderungen, ungeachtet der Ursache ihrer Behinderung, einbezieht, und alle Bereiche ihres Alltagslebens betrifft (Bildung, Beschäftigung, Gesundheit, Kultur und Zugänglichkeit).

Es gibt zwölf Grundziele, für deren Erfüllung über 124 Maßnahmen eingeleitet wurden.

Die slowenische Gleichstellungsbehörde hat einen Anwalt für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie einen Anwalt für den Gleichstellungsgrundsatz, um Fälle mutmaßlicher Ungleichbehandlung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder eines anderen persönlichen Umstands anzuhören.

Die Regierung von Slowenien verabschiedete einen Erlass, der die Kriterien für den Grundsatz ausgewogener Geschlechtervertretung definiert. Dies ist sehr wichtig, um die vertikale und horizontale Trennung der Arbeitsplätze von Frauen und Männern zu verhindern. Nach dem Erlass muss die Regierung den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung bei der Auswahl von Mitgliedern verschiedener Einrichtungen innerhalb der Verwaltungsstruktur und der Ernennung ihrer Vertreter in verschiedenen Gremien und anderen Einrichtungen berücksichtigen.

Als Arbeitgeber bemüht sich die Regierung außerdem um die Schaffung eines Umfelds, das für Arbeitnehmer ungeachtet ihres Geschlechts oder anderer persönlicher Umstände günstig ist. Darüber hinaus wurde 2005 auf Vorschlag der Regierung ein Gesetz zur Änderung des Beamtenstatuts von der Nationalversammlung verabschiedet. Ein neuer Artikel 15 wurde hinzugefügt (Grundsatz des Verbots der Belästigung), der unerwünschte körperliche, verbale und nonverbale Verhaltensweisen oder Verhaltensweisen eines öffentlich Bediensteten, ungeachtet persönlicher Umstände, verbietet, die ein einschüchterndes, feindseliges, herabwürdigendes, demütigendes, beleidigendes oder anstößiges Arbeitsumfeld für eine Person schaffen und ihre Würde verletzen.

Umweltpolitische Maßnahmen

Ein nationales Umweltschutzprogramm wurde 2006 verabschiedet. Die Hauptziele dieses Programms umfassen die Verminderung der Treibhausgasemissionen, Schutz und Erhaltung natürlicher Systeme, Beitrag zu hochwertigen Lebensstandards und sozialen Wohlstand der Bürger durch die Gewährleistung einer sauberen Umwelt, die nachhaltige Nutzung der natürlichen Ressourcen und eine nachhaltige Abfallwirtschaft.

Das Ministerium sieht Verordnungen für die Förderung einer verantwortungsvollen Entsorgung von Verpackungsabfällen vor. Ein landesweites System der Firma Slopak ist seit 2004 in Slowenien im Betrieb. Dieses Unternehmen entsorgt Verpackungsmüll im Auftrag von Unternehmen, die Produkte auf den Markt bringen. Es fördert einen ver-

antwortungsbewussten Umgang mit Abfällen durch Verbraucher, unter dem Gesichtspunkt der Erzeugung, Beseitigung und Vernichtung von Abfällen. Die Bemühungen richten sich auf die Veränderung des Konsumverhaltens bei Grundverbrauchsgütern sowie anderen Produkten, wodurch Verbraucher erheblichen Einfluss auf die Menge der anfallenden Abfälle nehmen können, und die Förderung einer verantwortungsvollen Einstellung gegenüber Abfallmanagement, indem bei der Sammlung von Abfällen eine effiziente Trennung umgesetzt wird.

Das verabschiedete nationale Umweltschutzprogramm umfasst auch Leitlinien und Ansätze für den Schutz der Artenvielfalt. Auf Veranlassung einer zunehmenden Anzahl von Gemeinden werden Projekte für die Einrichtung neuer Parkanlagen sowie Naturschutzgebiete vorbereitet. Die Bemühungen gelten auch der Begrenzung und Vorbeugung negativer Auswirkungen von Lärm sowie der effizienten Nutzung von Energie und erneuerbarer Energiequellen.

Alle nachhaltigen Formen der landwirtschaftlichen Produktion entsprechen einer langfristigen strategischen Ausrichtung für Slowenien. Dies wurde in allen Schlüsseldokumenten über die slowenische Landwirtschaft hervorgehoben (*Entwicklungsstrategie in der Landwirtschaft von 1993, Programm für Reformen in der Landwirtschaft von 1998, das slowenische Landwirtschafts- und Umweltprogramm von 2001, Programm für ländliche Entwicklung für 2004-2006*). Eine dieser besonders wichtigen Formen der nachhaltigen landwirtschaftlichen Produktion ist der ökologische Landbau. Im Rahmen des Subventionssystems fördert das Ministerium die größtmögliche Anwendung des ökologischen Landbaus, der einen erheblichen Beitrag zur Schönheit der Landschaft leistet, insbesondere durch die Erhaltung oder Verbesserung der Biodiversität, den Schutz der Trinkwasserquellen, die Erhaltung der natürlichen Landschaft und den Schutz der Umwelt im Allgemeinen. Die Förderung des ökologischen Landbaus ist eine der Komponenten des nationalen Plans für die langfristige Entwicklung des ökologischen Landbaus in Slowenien für den Zeitraum bis 2015. Die strategischen Leitlinien dieses Plans gliedern sich in sieben Kapi-

tel: Unterstützung der Produktion, Verarbeitung und Vermarktung von biologischen Lebensmitteln und biologischer Landbau und Tourismus, Bildung, Beratungsaktivitäten, Aufsichtssysteme und Zertifizierung, wissenschaftliche und Forschungsarbeit sowie genetisch veränderte Organismen. Der ökologische Landbau wird in Slowenien seit 1988 gefördert, als die ersten Förder- und Bildungsinitiativen eingeleitet wurden.

Öffentliches Beschaffungswesen

Im Jahr 2007 wurden zwei Gesetze zur Regelung des öffentlichen Beschaffungswesens verabschiedet, die eine Umsetzung der EU-Richtlinien zum öffentlichen Beschaffungswesen in die slowenische Gesetzgebung vorsehen. Die neue Gesetzgebung umfasst die nicht obligatorischen Teile der Richtlinien bezüglich umweltbezogener und sozialer Elemente, die im öffentlichen Beschaffungswesen zu prüfen sind, sowie die Verfügbarkeit für KMU. Darüber hinaus sollten die Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung garantiert werden. Unter gleichen Voraussetzungen sollten Anbieter bevorzugt werden, die Umwelt- und Sozialthemen größere Bedeutung beimessen.

Die stufenweise Einführung des „grünen“ öffentlichen Beschaffungswesens zielt darauf ab, die hohe Kaufkraft des öffentlichen Sektors bei der Auswahl umweltfreundlicher Produkte und Dienstleistungen zu nutzen. „Grünes“ öffentliches Beschaffungswesen wird als Schwerpunktbereich in Verbindung mit dem Nationalen Umweltschutzprogramm und dem Nationalen Energieprogramm geregelt. Die Regierung gibt daher für Unternehmen und Bürger ein Beispiel. Durch die Einführung des „grünen“ öffentlichen Beschaffungswesens erwartet Slowenien eine Zunahme des Angebots an umweltfreundlichen Produkten, günstigere Preise für diese Produkte, eine Erweiterung des Angebots an Energie- und anderen Dienstleistungen, sowie schließlich einen Einfluss auf die beschleunigte Entwicklung von Energie- und Umwelttechnologien. Ökologische Landwirte werden bei öffentlichen Aufforderungen zur Bewerbung um öffentliche Mittel durch das Ministerium für Land- und Forstwirtschaft und Lebensmittel bevorzugt.



SLOWAKEI

Gemäß dem UNEP-Bericht *Kapazität zur Implementierung von CSR in der Slowakei* sollte die Umsetzung von CSR in der Slowakei im Zusammenhang mit der postkommunistischen Transformation des Landes und der Transformation der mitteleuropäischen Region insgesamt analysiert und bewertet werden. Angesichts des verzögerten Beginns der Wirtschaftsreformen in der Slowakei, der komplizierten Situation bezüglich der demokratischen Prozesse von 1992 bis 1998 und des allgemeinen Rufes des Landes insbesondere in den 1990er Jahren hat sich die Slowakei zu einem Grad entwickelt, der dem Transformationsstadium des Landes von der industriellen zur postindustriellen Periode entspricht.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Die Förderung von CSR in der Slowakei wird insbesondere von NRO wahrgenommen und vorgebracht. NRO sind imstande, CSR in allen ihren Dimensionen zu definieren, und spezialisierte NRO haben genaue Einblicke darin, wie die Unternehmenswelt und die verschiedenen Stakeholder CSR-Grundsätze und -Aktivitäten entwickeln könnten und sollten (UNEP-Bericht).

Sensibilisierung

Im Jahr 2005 organisierte der Minister für Arbeit, Soziale Angelegenheiten und Familie in Zusammenarbeit mit dem Slowakischen Unternehmerverband eine Konferenz über die soziale Verantwortung von Unternehmen.

Die Pontis-Stiftung organisierte verschiedene Seminare und Konferenzen, die für mehrere Jahre auf regelmäßiger und fortlaufender Basis stattfinden. Diese Aktivitäten richten sich an Führungskräfte aus verschiedenen Unternehmen in der Slowakei, Hochschullehrer und Vertreter von NRO. In den vergangenen Jahren wurden in der Slowakei drei große internationale Konferenzen organisiert. Die erste Konferenz fand 2004 unter folgendem Motto statt: Die neue Strategie für unternehmerischen Erfolg. Ihr Ziel bestand darin, neue Trends bei der Umsetzung der neuen Prinzipien sozial verantwortlichen Verhaltens für Unternehmen in der Slowakei, der Europäischen Union und anderen Ländern aufzuzeigen, auf die Vorteile sozial verantwortlichen Verhaltens für alle beteilig-

ten Parteien hinzuweisen und die öffentliche Debatte über ihre verschiedenen Dimensionen in Gang zu setzen.

Die zweite Konferenz fand 2005 unter der Bezeichnung Soziale Verantwortung von Unternehmen statt und zielte insbesondere auf den Erfahrungsaustausch zwischen den in der Slowakei tätigen Unternehmen ab. Die Rolle der Medien bei der CSR-Förderung war eines der wichtigsten Themen, die auf dieser Konferenz diskutiert wurden. Die dritte jährliche Konferenz 2006 behandelte speziellere Themen wie die Beurteilung der Effizienz von CSR und die Berichterstattung über vorangegangene Aktivitäten. Der CSR-Marktplatz wurde mit 20 Unternehmen organisiert, die ihre CSR-Tätigkeiten darstellten.

Neben diesen Konferenzen organisierte Pontis außerdem mehrere Seminare und Workshops für verschiedene Gruppen, die in verschiedenen Themenbereichen stattfanden. Die soziale Verantwortung der Medien, die Schaffung eines CSR-Programms für Unternehmen, freiwilliges Engagement von Unternehmen in der Praxis und ein Freiwilligenprogramm für Angestellte. Die Pontis-Stiftung organisiert und stellt einen Kurs für Studenten der angewandten Psychologie an der Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Comenius-Universität in Bratislava zur Verfügung. Dies ist ein sehr gutes Beispiel dafür, wie NRO in der Slowakei die Rolle der wissenschaftlichen Institutionen bei der CSR-Förderung in diesem Land ersetzen.

Das wertvollste Instrument der Organisation PANET zur Förderung von CSR in der Slowakei ist ihre zentrale Webseite <http://www.partnerstva.sk>, auf der eine große Zahl von Materialien, Analysen und Informationen zu den verschiedenen Aspekten der sozialen Verantwortung (sektorübergreifende Zusammenarbeit, Gemeinnützigkeit, freiwilliges Engagement von Unternehmen usw.) gesammelt und zur Verfügung gestellt werden. Obwohl die Webseite in erster Linie für Vertreter des Nichtregierungssektors konzipiert ist, umfasst sie zahlreiche Informationen, die für Unternehmen bei der Planung und Umsetzung ihrer CSR-Aktivitäten nützlich sein können.

Anfang 2007 initiierte das UNDP das erste regionale Projekt, das der schnelleren Entwicklung von CSR in den neuen EU-Mitgliedstaaten und Bewerberländern gewidmet war: Bulgarien, Kroatien, Ungarn, Litauen, Mazedo-

nien, Polen, die Slowakei und die Türkei. Unternehmensnetzwerke aus Spanien, dem Vereinigten Königreich und Deutschland werden an dem Projekt teilnehmen, das zum Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken im CSR-Bereich beitragen wird. Das Projekt dient Verbreitungspraktiken, die von lokalen und ausländischen Unternehmen verabschiedet wurden, aber es richtet sich auch an Unternehmens- und Branchenverbände, lokale und zentralstaatliche Regierungsstellen, Gewerkschaften, Wissenschaftskreise, NRO und die Medien aus den teilnehmenden Ländern. Das Projekt wird von den in den betreffenden Ländern ansässigen Vertretern des UNDP in Zusammenarbeit mit nationalen und regionalen Partnern durchgeführt.

Nach der Erhebung der Weltbank zum Thema *Was halten Unternehmen von CSR?* (2005) denkt nur 1 % der antwortenden Unternehmen an lokale Gemeinden und NRO.

Das Projekt „So funktioniert es“ ist ein Projekt mit dem Ziel, CSR-Aktivitäten in der Karpatenregion durch den Austausch bewährter Praktiken auf internationaler Ebene und mit Beteiligung aller relevanten Stakeholder zu stärken. Das Projekt wird von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit mitfinanziert und bindet Regionen aus der Slowakei, Ungarn, Polen und Rumänien ein. Es wird von der Karpaten-Stiftung verwaltet. Die Hauptzielgruppen des Projekts werden Sozialpartnerorganisationen, KMU, multinationale Unternehmen, regionale, nationale und lokale Regierungen, Hochschulen, NRO und Organisationen der Zivilgesellschaft, Unternehmens- und Berufsverbände aus Bezirken in der Slowakei, Ungarn, Polen und Rumänien sein, die Bestandteil der Region der Karpaten sind. Die unmittelbaren Ziele des Projekts sind:

- Sensibilisierung und Verbesserung der Kenntnisse über CSR und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen bei Unternehmen, Regierungen, Bildungseinrichtungen, Organisationen der Zivilgesellschaft und anderen Stakeholdern der Karpatenregion;
- Entwicklung von Expertenwissen und Informationsaustausch über CSR und seine bestehenden Instrumente und Praktiken;
- Entwicklung übertragbarer Modelle der CSR-Praxis für neue Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Bewerberländer, Einbeziehung aktiver Partner aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie den Bewerberländern.

Forschung

Im Jahr 2005 untersuchten Pontis und die Weltbank die Einstellung von Unternehmen zur sozialen Verantwor-

tung. Dabei handelte es sich um eine Vergleichsstudie von drei Ländern: die Slowakei, Polen und Ungarn.

Das Dokument *Sozial verantwortliches Unternehmertum: Eine Zusammenfassung der Grundprinzipien und Beispiele* wurde in Zusammenarbeit mit den NRO PANET und Integra veröffentlicht. Integra organisierte außerdem mehrere Forschungsprojekte zu CSR in der Slowakei. Das internationale Projekt „Vaderegio“, für das Integra der slowakische Partner war, wurde zwischen 2002 und 2004 durchgeführt. Es handelt sich um eine ausführliche Untersuchung über das Potenzial der Region Banská Bystrica.

Das Zentrum für Weiterbildung der Wirtschaftsuniversität in Bratislava führt eine Untersuchung der sozialen Verantwortung von Unternehmen durch. Die Ergebnisse werden während des Jahres 2007 bekanntgegeben. Das Institut für Philosophie und Ethik der Universität von Prešov befasst sich mit dem Bereich der Ethik. Im Rahmen seiner Kurse über angewandte Ethik konzentriert sich das Institut auf verschiedene Themen in Bezug auf Arbeitnehmer, Ethik der Unternehmensführung und soziale Verantwortung von Unternehmen.

Preise

Jedes Jahr verleiht die Abteilung für Gleichbehandlung des Ministeriums für Arbeit, Soziale Angelegenheiten und Familie einen Preis für den „Familienfreundlichen Arbeitgeber“. Dieser Wettbewerb zielt auf die Motivation von Arbeitgebern, Bedingungen zu entwickeln, die mit den Familienaufgaben von Arbeitnehmern vereinbar sind und dabei Chancengleichheit für Männer und Frauen gewährleisten. Dieser Wettbewerb berührt jedoch nicht das Thema der unabhängigen Bewertung (Audit) von Organisationen im Bereich ihrer familienfreundlichen Maßnahmen; dies hängt von der subjektiven Selbstbeurteilung von Unternehmen ab. Das Ministerium sucht eine Organisation, die ein solches unabhängiges Audit durchführen könnte (siehe <http://www.employment.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=795>).

Ein weiterer Preis in Bezug auf die soziale Verantwortung ist das „Soziale Gesetz des Jahres“, das sich an verschiedene Einrichtungen (NRO, Selbstverwaltung, Medien, Unternehmen), aber auch an Privatpersonen richtet.

Ein weiterer wichtiger Preis in Verbindung mit philanthropischen Aktivitäten und der sozialen Verantwortung von Unternehmen ist der VIA-BONA-Preis, der jedes Jahr von Pontis in Zusammenarbeit mit dem Business Leaders Forum verliehen wird. Seit 1998 wird dieser Preis

als Anerkennung für philanthropische Aktivitäten von Unternehmen verliehen; in der Folge wurde er auch auf die soziale Verantwortung von Unternehmen erweitert.

2. CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Fiskalpolitische Maßnahmen

Die Slowakei ist eines der ersten Länder in der Region, die ein neues Gesetz einführt, durch das Unterneh-

men 2 % ihrer zu versteuernden Erträge für Spenden, philanthropische Ziele und andere CSR- und/oder gemeinnützige Aktivitäten aufwenden können. Das Gesetz, das 2004 für Gesellschaften und 1998 für Privatpersonen in Kraft trat, verstärkte das günstige Klima für CSR-Aktivitäten in den Ländern (Quelle: UNDP).



FINNLAND

In den vom Ministerium für Handel und Industrie (<http://www.ktm.fi>) im Februar 2004 verabschiedeten Richtlinien wird CSR als signifikanter Wettbewerbsvorteil und Teil der nationalen Wettbewerbsstrategie Finnlands betrachtet. Die Leitsätze des Programms beruhen auf der Ansicht, dass CSR sowohl der Gesellschaft als auch den Unternehmen selbst Nutzen bringt (es entsteht eine Win-win-Situation). Sie behandeln vor allem die Frage, wie Unternehmen die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihrer Funktionsweise berücksichtigen – Maximierung der Gewinne und Minimierung der Nachteile. Diese CSR-Leitsätze gliedern sich in vier Teile und zielen darauf ab:

- Aktivitäten zu fördern, die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nutzen bringen,
- mit dem Privatsektor, Einrichtungen des Gemeinwesens, Gewerkschaften, Verbrauchern und anderen Stakeholdern partnerschaftlich zusammenzuarbeiten,
- innovative Ansätze und bewährte Praktiken zu fördern,
- Bewusstsein und Vertrauen zu schaffen und einen vernünftigen öffentlichen Dialog in Gang zu setzen.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Am 22. November 2006 organisierte Finnland seine Konferenz zum finnischen EU-Vorsitz über Maßnahmen zur Förderung von Innovation und Wettbewerbsfähigkeit im Rahmen der sozialen Verantwortung von Unternehmen (siehe <http://www.csr2006.fi/index.phtml?s=6>).

Die Leitsätze des Ministeriums für Handel und Industrie zielen darauf ab, CSR auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene durch das finnische Programm für verantwortungsvolle Unternehmensführung zu fördern. Das Programm legt folgende Ziele fest:

- Unterstützung von CSR auf internationaler Ebene. Der Staat spielt eine wichtige Rolle in der internationalen, zwischenstaatlichen Zusammenarbeit, insbesondere innerhalb der Vereinten Nationen, der OECD, der IAO, der Europäischen Union und im Nordischen Rat, um internationale Vereinbarungen und Empfehlungen

bezüglich CSR durchzuführen und voranzubringen und indem er den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, der Global-Compact-Initiative der Vereinten Nationen und der Arbeit auf EU-Ebene besondere Bedeutung beimisst;

- CSR zum Bestandteil des Kerngeschäfts von Organisationen machen;
- KMU unterstützen;
- das Profil von CSR schärfen, zum Beispiel durch die Förderung umfassenderer Berichterstattung zu CSR;
- eine größere Transparenz und klarere Ausrichtung bezüglich der CSR-Berichterstattung fördern.

Der finnische Ausschuss für internationale Anlagen und multinationale Unternehmen (Monika), eine staatliche Organisation, die unternehmerische Verantwortung diskutiert und fördert und ein Beratungsorgan über internationale Anlagen und multinationale Unternehmen unterhält, wurde durch einen Erlass der finnischen Regierung vom 1. Mai 2004 in eine Kooperationsstelle für Regierung, Wirtschaft, Gewerkschaften und NRO umgewandelt. Die Organisation Monika vertritt vier Parteien, nämlich die Regierung, die Wirtschaft, Gewerkschaftsverbände und NRO, die in Verbindung mit dem Ministerium für Handel und Industrie arbeiten.

Die zentrale Handelskammer Finnlands (<http://www.chamber.fi>) und 19 regionale Kammern unterstützen Unternehmen dabei, in Finnland und auf internationalen Märkten Fuß zu fassen. Sie beeinflusst Gesetze, Steuern und Wirtschaftspolitik, um die Schaffung eines gesunden Wirtschaftsumfelds zu unterstützen. Seit 2001 hat die zentrale Handelskammer eine Studie zur Unternehmenskultur in finnischen Unternehmen durchgeführt. Diese Studie konzentrierte sich auf die operationellen Grundsätze, Besitzverhältnisse, Entlohnungs- und Managementsysteme sowie die soziale Verantwortung. Die Ergebnisse dieser Studie wurden 2001, 2003, 2004 und 2006 veröffentlicht. Sie liefern umfassende Informationen zur Entwicklung der finnischen Unternehmenskultur in Verbindung mit der Thematik der verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Finnish Business & Society (FiBS) (<http://www.fibsry.fi>) ist ein 2002 errichtetes Unternehmensnetzwerk. Sein Auftrag ist die finanzielle, soziale und ökologisch nachhaltige Unternehmensförderung in Finnland. FiBS ermutigt finni-

sche Unternehmen, CSR in ihre strategische Planung und den laufenden Geschäftsbetrieb zu übernehmen und dadurch die soziale Verantwortung als entscheidenden Erfolgsfaktor im Wettbewerb um Kunden, Personal und Investoren zu festigen. FiBS ist Mitglied des CSR Europe Business Network und der Globalen Berichterstattungsinitiative.

Die verantwortungsvolle Unternehmensführung befindet sich seit langem auf der Tagesordnung finnischer Unternehmen. Zahlreiche Unternehmen haben die unternehmerische Verantwortung in ihre Strategie und ihr Tagesgeschäft integriert. Die finnischen Unternehmen haben sich verpflichtet, die unternehmerische Verantwortung zu fördern und ihre Praktiken fortlaufend zu verbessern. Grundlage der Arbeit ist die Ansicht, dass erfolgreiche Unternehmen für das wirtschaftliche Wachstum und den Wohlstand der Menschen in allen Ländern von grundlegender Bedeutung sind. Das heutige Geschäftsklima erfordert, dass die verantwortungsvolle Unternehmensführung zum geschäftlichen Know-how gehört.

Seit 2005 leitet der finnische Industriebund (EK) eine Arbeitsgruppe zur verantwortungsvollen Unternehmensführung. Die Arbeitsgruppe setzt ihre Arbeit, die Anfang 2000 anlief, fort. Sie ermittelt und diskutiert die relevanten Themen und wirtschaftlichen Bedürfnisse. Außerdem organisiert sie Workshops und Studiengruppen. Die Arbeitsgruppe deckt alle wichtigen Wirtschaftssektoren ab, wie Industrie, Handel, Bank- und Versicherungswesen. Der EK koordiniert außerdem das EU-Bündnis auf nationaler Ebene.

Der finnische Industrieverband veröffentlichte eine Broschüre mit dem Titel *Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Praktiken in finnischen Unternehmen*, die im September 2006 erschienen ist. Die Veröffentlichung umfasst Beispiele für die enorme Vielfalt verantwortungsvoller Unternehmensführung und damit verbundener Themen. Sie konzentriert sich auf Praktiken, die von finnischen Unternehmen und Tochterunternehmen, die in Finnland tätig sind, angenommen wurden. Weitere Informationen sind auf den Webseiten der jeweiligen Unternehmen erhältlich. Diese Veröffentlichung schließt an die im Jahr 2000 veröffentlichte Anleitung an.

Öffentlich-private Partnerschaften

Das finnische Ethikforum ist seit Juni 2001 in Betrieb. Unternehmen, Organisationen, Gewerkschaften und Beamte und die Kirche haben sich in einem Forum zusammengeschlossen, das Fragen zu Unternehmensethik und CSR diskutiert. Das Forum versammelt sich mehrmals

pro Jahr, um ein gewähltes Thema zu diskutieren. Das Hauptziel des Forums liegt darin, die Wechselbeziehungen zwischen Unternehmen, Verbrauchern und Organisationen zu fördern und ihnen ein Diskussionsforum zum Thema CSR anzubieten. Es versucht, verschiedene Standpunkte zusammenzubringen, Gedanken auszutauschen und durch Zusammenarbeit neue Entwicklungsmöglichkeiten für CSR zu schaffen. Die Diskussionen in dem Forum zielen auf die Sensibilisierung für die verschiedenen Erwartungen und Ziele der Forumsmitglieder in Bezug auf verantwortungsvolle Unternehmensführung (siehe <http://www.eettinenfoorumi.org/>).

In Zusammenarbeit mit EK, ICC Finnland und der finnischen Handelskammer wurde ein breites Unternehmensnetzwerk geschaffen.

Forschung

Das Programm „Wirtschaftliche und soziale Verantwortung von Unternehmen“ wurde von der Helsinki School of Economics (HSE) 1993 ins Leben gerufen. In den 1990er Jahren konzentrierte sich HSE auf Umweltfragen in Unternehmen und Organisationen, aber seit 2000 richtete es den Schwerpunkt vor allem auf Themen der sozialen Verantwortung und erweiterte dadurch seine Untersuchungen auf eine größere Reihe von Fragen der verantwortungsvollen Unternehmensführung. Die Untersuchung bemüht sich um Möglichkeiten, die Antworten von Unternehmen auf die ökologischen und sozialen Herausforderungen zu beschreiben, zu analysieren und zu verstehen. Das Programm, einschließlich der Forschung und Lehre, konzentriert sich auf die unternehmerische Verantwortung und Innovationstätigkeiten in finnischen Unternehmen und anderen Organisationen. Es besteht aus mehreren unabhängig geplanten und finanzierten Projekten sowie weiteren Aktivitäten, an denen ungefähr zehn Wissenschaftler beteiligt sind (siehe http://www.hse.fi/EN/research/t/p_6/environment/).

Das Centre for Responsible Business (CeReB) an der Turku School of Economics (TSE) ist die erste wissenschaftliche Einrichtung in Finnland für verantwortungsvolle Unternehmensführung, die sich auf multidisziplinäre Forschungs-, Bildungs- und Entwicklungsprojekte spezialisiert (<http://www.tse.fi/cereb>). Das CeReB wurde 2004 im Anschluss an Networking-Veranstaltungen innerhalb der TSE gegründet. Innerhalb der TSE fungiert es selbst als Netzwerk und seine Netzwerke sind ebenso umfassend und aktiv auf nationaler und internationaler Ebene. CeReB ist das erste Wissenschaftszentrum für verantwortungsvolle Unternehmensführung in Finnland, das auf multidisziplinäre Forschungs-, Bildungs- und Entwicklungsprojekte spezialisiert ist.

Das TSE verfügt über ein breites Netzwerk verantwortlicher Wirtschaftslehrer und -wissenschaftler. Dieses Netzwerk bildet die Grundlage, auf der das TSE seine Aktivitäten zum Thema verantwortungsvolle Unternehmen entwickeln kann. CeReB bietet Forschungs-, Bildungs- und Entwicklungsdienste an, um Unternehmen bei Schritten in diese Richtung zu unterstützen und die damit verbundenen Probleme zu lösen. Im Mai 2006 übermittelte CeReB eine Einladung an andere Hochschulen und Schulen in Turku, um die verschiedenen Hochschulen und Einwohner in Turku zur Diskussion über mögliche Formen der Zusammenarbeit und Vernetzung zu bewegen und zu prüfen, wo Möglichkeiten für die Weiterentwicklung der Region Turku bestehen, um sie zu einem wichtigen Zentrum für Fachwissen bei Themen der verantwortungsvollen Unternehmensführung zu machen. Diese Vernetzung trägt nun die Bezeichnung Turku Responsible Business Network (Turku RBN) (siehe <http://www.tukkk.fi/cereb/engl/default.asp>).

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Grundsätze und Verhaltensregeln

ICC Finnland (<http://www.icc.fi>), der finnische nationale Ausschuss für globale Unternehmensorganisation und Internationale Handelskammern (International Chambers of Commerce – ICC), fördern die internationalen ICC-Unternehmensregeln und -praktiken unter finnischen Unternehmen. Die ICC-Regeln betreffen Erpressung und Bestechung, Umweltmanagement, kommerzielle Kommunikation und unternehmerische Verantwortung im Allgemeinen (<http://www.iccwbo.org>). Außerdem organisiert ICC Finnland Treffen für Unternehmen, auf denen internationale Themen der verantwortungsvollen Unternehmensführung diskutiert werden. Kürzlich wurden Themen in Verbindung mit der Arbeit der OECD, der ISO, der Vereinten Nationen und der Globalen Berichterstattungsinitiative auf ICC-Tagungen auf nationaler Ebene diskutiert. ICC Finnland koordiniert außerdem die Zusammenarbeit finnischer Unternehmen auf nationaler Ebene bei Global-Compact-Themen. Die finnischen Unternehmen gehören zudem einem sehr aktiven Nordischen Global-Compact-Netzwerk an.

Die zentrale Handelskammer stimmte gemeinsamen Grundsätzen zu, die auf dem IAO-Abkommen, den Abkommen der Vereinten Nationen zu den Rechten des Kindes und der Universellen Menschenrechtserklärung beruhen. Dadurch sollen die Arbeitsbedingungen sowie

die sozialen Bedingungen in der gesamten Lieferkette verbessert werden. Die Verbesserung der sozialen Leistung gilt als laufender Prozess, der eine engere Zusammenarbeit zwischen Einfuhrunternehmen, Zulieferern und Subunternehmern erfordert. Dieses Projekt steht in Verbindung mit der europäischen Initiative „Business Social Compliance Initiative“, der größten Plattform von Unternehmen für die Förderung sozialer Verantwortung in allen Zulieferländern und für alle Konsumgüter.

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Der finnische Normungsverband (SFS) hat ein nationales Spiegelgremium (SFS TK 117 Soziale Verantwortung) eingerichtet, um die Arbeit von ISO/TMB/AG Soziale Verantwortung bei der Abfassung der Norm ISO 26000, Anleitung für Soziale Verantwortung, zu begleiten. Unter den verschiedenen Stakeholder-Gruppen im nationalen Spiegelgremium befinden sich das Ministerium für Handel und Industrie und die Verbraucherbehörde, Einrichtungen der Regierung. Diese Experten beteiligen sich auch an der verwandten ISO-Arbeitsgruppe (ISO/TMB/AG Soziale Verantwortung) (siehe <http://www.sfs.fi/>).

Werbung

Das für Geschäftspraxis zuständige Gremium der zentralen Handelskammer befasst sich mit Streitigkeiten zwischen Unternehmen in Bezug auf die Vermarktung, aber die zuständige Gerichtsbarkeit liegt beim Market Court. Das Gremium für Geschäftspraxis gibt Erklärungen zu der Frage heraus, ob eine Praxis gegen die bewährte Geschäftspraxis verstößt und ob sie dem Internationalen Kodex der Werbepaxis zuwiderläuft, der von der Internationalen Handelskammer (International Chamber of Commerce – ICC) verabschiedet wurde. Seit dem 8. Juni 2005 wendet der Ausschuss für Geschäftspraxis den ICC-Rahmen für verantwortungsbewusste Lebensmittel- und Getränkekommunikation und die ICC-Leitsätze für Vermarktung und Werbung mittels elektronischer Medien an.

Der Ethikrat für Werbung bei der Zentralen Handelskammer veröffentlicht Erklärungen hinsichtlich der Frage, ob eine Werbung oder Werbepaxis ethisch akzeptabel ist. Der Rat befasst sich insbesondere mit Anfragen von Verbrauchern und mit Themen, die als bedeutsam für die Öffentlichkeit eingestuft werden. Die Verbraucher können den Rat ersuchen, eine Erklärung zu einer bestimmten Werbung abzugeben.



3. ENTWICKLUNG VON CSR- UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklung

Das Programm der Regierung für nachhaltige Entwicklung zielt auf ökologische Nachhaltigkeit und die Schaffung der notwendigen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Voraussetzungen ab. Darüber hinaus legt das Programm strategische Ziele und Aufgabenfelder für wichtige Bereiche der nachhaltigen Entwicklung fest. Das Programm wird von den Ministerien und anderen öffentlichen Verwaltungsorganisationen durchgeführt.

Der finnische nationale Ausschuss für nachhaltige Entwicklung tritt als Forum auf, in dem verschiedene Stakeholder ihre Ideen, Ziele und Programme darstellen und eine breite Debatte über Nachhaltigkeit anstoßen. Seit Gründung des Ausschusses liegt die Aufgabe der Kommission darin, die Umsetzung der nachhaltigen Entwicklung in Finnland zu fördern und zu koordinieren. Die Kommission bereitet außerdem die nationalen Berichte Finnlands für die Kommission der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung vor (siehe <http://www.environment.fi/>).

Handels- und ausfuhrpolitische Maßnahmen

Siehe die Information zu Monika oben.



SCHWEDEN

Die schwedische Politik zur Förderung von CSR ist global ausgerichtet und basiert auf einer aktiven Handelspolitik für größere Offenheit und freieren Handel sowie einer Außenpolitik, die besonderes Augenmerk auf die Betonung der Menschenrechte und der nachhaltigen Entwicklung richtet.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Das Sekretariat des Globalen Pakts der Vereinten Nationen wird von den Mitgliedern finanziert. Schweden ist einer der größten Beitragszahler zum Globalen Pakt der Vereinten Nationen. Die schwedische Regierung unterstützte nach Kräften das Spitzengespräch der Global Compact-Mitglieder im Sommer 2007 und wird zur Schlusserklärung beitragen.

Die schwedische Verbraucherbehörde fördert das Bewusstsein für CSR insbesondere bei Verbrauchern, indem sie Schulungsunterlagen bereitstellt und Rundtischgespräche mit Stakeholdern, unter anderem Vertretern der Erzeugerländer, organisiert. Die Verbraucherbehörde erstellte Schulungsunterlagen, zum Beispiel *Weniger verbrauchen*, und veröffentlichte zusammen mit der Schwedischen Internationalen Entwicklungsagentur (Sida) ein Buch, *Ethik und Handel*, das sich an alle Verbraucher richtet. In einer Umfrage untersuchte die Verbraucherbehörde den nachhaltigen Konsum unter globaler Perspektive: *Verbrauch und Ethik*. Der Bericht beinhaltet auch Vorschläge für die künftige Verbraucherpolitik der Regierung in diesem Bereich.

Öffentlich-private Partnerschaften

Durch die Partnerschaft für Globale Verantwortung (daher die Bezeichnung Globale Verantwortung) beim Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten ermutigt Schweden schwedische Unternehmen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den zehn Prinzipien des Globalen Pakts der Vereinten Nationen zu Menschenrechten, Arbeitsrechten, Korruptionsbekämpfung und Umweltthemen beizutreten. Ein umfassendes Netzwerk verbreitet Wissen über die Leitsätze und die

Grundsätze der Globalen Verantwortung. Unternehmen, Gewerkschaften, NRO und die Regierung tauschen Erfahrungen in diesen Bereichen aus. Dies geschieht, um praxisbezogene Lösungen für CSR in Bezug auf Menschenrechte, Umwelt, Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung und das Streben nach menschenwürdigen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen zu suchen.

Die Initiative Globale Verantwortung veranstaltet Seminare und Workshops zu einer Reihe spezifischer Themen und wird oft zu Konferenzen und Kursen eingeladen, um Redner zu stellen, die die Arbeit in Bezug auf CSR und verwandte Themen vorstellen.

Durch die schwedische Entwicklungsagentur Sida unterstützt Schweden eine Reihe von Tätigkeiten mit dem Ziel, die grundlegenden Bedingungen für Wandel, nachhaltige Entwicklung und globale Verantwortung zu schaffen. Sida ermutigt Unternehmen, soziale und ökologische Verantwortung bezüglich der Arbeitsbedingungen bei der Armutsbekämpfung zu übernehmen. Ferner beurteilt Sida, inwiefern die sozial und ökologisch verantwortungsvolle Unternehmensführung bei öffentlichen Beschaffungsaufträgen berücksichtigt wird. Eine der wichtigsten Aktivitäten im Jahr 2006 war die Finanzierung des Netzwerks Saubere Kleider, das darauf abzielt, die Arbeitsbedingungen in der Schuhwaren- und Bekleidungsindustrie zu verbessern.

Die Folke Bernadotte Academy ist eine schwedische Regierungsbehörde, deren Aufgabe es ist, die Qualität und Effizienz internationaler Konflikt- und Krisenbewältigung zu verbessern. Die Academy funktioniert als Plattform für die Zusammenarbeit zwischen schwedischen Behörden und Organisationen und ihren internationalen Partnern. Im Jahr 2007 startete die Akademie ein Projekt nach Rücksprache mit der Regierung, Unternehmen und Investitionspartnern, das darauf abzielt, Wirtschaftstätigkeit und unternehmerische Initiativen in Konflikt- und Krisengebieten zu stärken, um durch die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten den Frieden zu erhalten und zu fördern.

Managementinstrumente

Die schwedische Wirtschaftsförderungs- und Technikentwicklungsbehörde (NUTEK) bemüht sich um die Einfüh-

rung von CSR-Prinzipien in KMU, indem sie Geschäftsentwicklungsinstrumente, Fallstudien und regionale Gründerzentren erstellt.

Forschung

Die schwedische Regierung unterstützt die Forschung im CSR-Bereich. Die schwedische Partnerschaft für globale Verantwortung umfasst einen Dialog mit Hochschulen in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen. Die Initiative Globale Verantwortung erstellt und verbreitet Forschungsinformationen zu CSR. In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Berichte herausgegeben, unter anderem: *Was wissen wir über die soziale Verantwortung von Unternehmen?*, *Globale Lieferketten, verantwortungsvolle Unternehmensführung und Recht* sowie *Stärkung der verantwortungsvollen Wettbewerbsfähigkeit von Ländern und Unternehmen in der globalisierten Welt*. Im Frühjahr 2007 beteiligte sich die Initiative Globale Verantwortung an einer Forschungskonferenz zu CSR und nachhaltiger Entwicklung an der Stockholm School of Economics, indem sie einen Teil der Finanzierung übernahm.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Berichterstattungsrahmen

Seit 1999 müssen Unternehmen ab einer bestimmten Größe in ihren Jahresbilanzen Angaben zur Umweltverträglichkeit machen (z. B. Emissionen in die Atmosphäre, Wasser und Einsatz von hergestellten Chemikalien). Diese Regelung gilt für über 20 000 Standorte.

Es gibt eine Reihe von finanziellen Berichterstattungsrahmen, wie die Globale Berichterstattungsinitiative über wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte, um Nachhaltigkeit zu fördern. Die schwedischen Unternehmen orientieren sich an diesem System und übermitteln ihre Beiträge, um die freiwillige Berichterstattung mit Blick auf CSR zu stärken.

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Um die öffentliche Wahrnehmung zu stimulieren und einen Dialog über sozialen Verbrauch zu schaffen, hat die Fair Trade Organisation von der Regierung eine Beihilfe für den Zeitraum 2004-2007 erhalten.

Seit 1997 müssen Regierungsbehörden Umweltmanagementsysteme einbeziehen und jährlich über ihre Fort-

schritte berichten. Im Rahmen einer Integrativen Produktpolitik werden Marktteilnehmer gebeten, die Umweltauswirkungen von Produkten während ihres vollständigen Lebenszyklus zu verringern. Eine breite Palette von Werkzeugen und Instrumenten wird gebraucht und weiter koordiniert und entwickelt. Ein Ziel ist die Förderung freiwilliger Maßnahmen und der Verantwortung von Herstellern, Verbrauchern, des öffentlichen Sektors usw. Einige der Instrumente, die gefördert und weiterentwickelt werden, sind Umweltmanagementsysteme, Umweltkennzeichnung, Umweltprodukterklärungen und andere Umweltinformationsmittel, freiwillige Vereinbarungen und Gespräche mit der Industrie sowie Investitionen in ein Umwelttechnologiezentrum.

Sozial verantwortliches Investieren

Die nationalen Pensionsfonds (First-Fourth AP Fonds) in Schweden haben Grundsätze für verantwortliches Investieren angenommen. Weitere schwedische Investoren haben ebenfalls ihre Unterstützung der Grundsätze für verantwortliches Investieren zum Ausdruck gebracht. Durch die Zusammenarbeit zwischen den First-Fourth AP Fonds wurde 2007 der Ethikrat eingerichtet. Die Initiative ist ein Instrument für die Analyse sozial verantwortlicher Investitionen bezüglich der ökologischen und ethischen Vereinbarkeit ausländischer Unternehmen, bei denen die Fonds Holdings besitzen. Die Investment-Portfolios der Fonds werden unter dem Gesichtspunkt der Menschenrechte, Arbeitsrechte und Umweltthemen überprüft und ausgewertet. Der Ethikrat versucht, die Portfolio-Unternehmen durch einen Dialog zu beeinflussen.

3. ENTWICKLUNG VON CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Entwicklungsstrategie

Schweden hat seine nachhaltige Entwicklungsstrategie im Jahr 2006 aktualisiert. Diese Strategie umfasst alle wichtigen Dimensionen für nachhaltige Entwicklung: die ökologische, wirtschaftliche und soziale Dimension. Sie zielt auf eine Integration dieser Dimensionen in alle Strategiebereiche ab.

Handels- und ausfuhrpolitische Maßnahmen

Die Regierung hat in großer Zahl an Wirtschaftsteilnehmer, schwedische Botschaften und andere interessierte Parteien ein Handbuch über die OECD-Leitsätze verteilt. Jedes Unternehmen, das einen Zuschuss oder eine Bei-

hilfe vom Staat anstrebt, erhält ein Exemplar des Handbuchs, das sich auch auf der Webseite des Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten befindet. Die schwedische Regierung informiert außerdem Unternehmen in strukturschwachen Gebieten über das „OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones“ und den Leitfaden des Globalen Pakts der Vereinten Nationen für die Konfliktfolgenbewertung und das Risikomanagement.

Schweden ist der Ansicht, dass Ausfuhrkredite ein wichtiges Instrument bei der Förderung von CSR sind. Die schwedische Stelle für Ausfuhrkreditbürgschaften übermittelt allen ihren Kunden Informationen über die schwedische Partnerschaft für Globale Verantwortung, bestehende Regelungen über Bestechung und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Die schwedische Regierung betreibt eine Politik des staatlichen Eigentums, der Grundsätze für eine ethische, ökologische und Chancengleichheitspolitik zugrunde liegen, und sie beteiligt sich an den Tätigkeiten zur Förderung der Vielfalt. Im Rahmen dieser Politik werden Unternehmen geleitet und überwacht und es gibt Berichte über ethische Aktivitäten in einer Reihe von Betrieben in staatlichem Besitz.

Der schwedische Handelsrat (Exportrådet) hat eine Politik für ethische Leitlinien formuliert, die auf den OECD-

Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen über die Werte der Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Antikorruption beruht. Der schwedische Handelsrat versucht, seine Kunden zur Einhaltung dieser Prinzipien zu veranlassen, indem er Informationen und Beratung zu diesem Thema bereitstellt.

Sonstiges

Die schwedische Regierung ist ein starker Verfechter der Millennium-Erklärung der Vereinten Nationen. Die Millennium-Ziele für Entwicklung sowie die Menschenrechtsabkommen liefern einen Grundrahmen, der sowohl vom Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten als auch von anderen öffentlichen Einrichtungen genutzt werden kann, um auf die Entwicklungsbemühungen aufmerksam zu machen und sie zu fördern und das allgemeine Interesse für internationale Entwicklungsfragen zu wecken. Fünf schwedische Unternehmen haben die Erklärung über die Millennium-Ziele zu einem Teil ihres Geschäftsplans erklärt.

Das Schwedische Nationale Kontrollamt (SNAO) (Riksrevisionen) überprüft die Tätigkeiten aller staatlichen Einrichtungen und Behörden im Hinblick auf die optimale Nutzung der Ressourcen und eine effiziente Verwaltung. Das SNAO hat Berichte angefertigt und die Ergebnisse staatlicher Unternehmen in Bezug auf soziale und ökologische Grundsätze analysiert.



VEREINIGTES KÖNIGREICH

Im März 2000 ernannte die britische Regierung einen Minister für Soziale Verantwortung von Unternehmen – Margaret Hodge war die zuständige Ministerin zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Dokuments. Die Regierung nimmt in Bezug auf CSR folgende Aufgaben wahr: Sensibilisierung, Schaffung günstiger Rahmenbedingungen und Anreize für Unternehmen, Übernahme verantwortungsbewusster Geschäftspraktiken auf dem inländischen sowie auf dem internationalen Markt und die Unterstützung und Förderung der Verpflichtung zur Einhaltung internationaler Normen für Unternehmensführung.

Die Strategie zur Verwirklichung dieser Vision besteht darin:

- Aktivitäten zu fördern, die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nutzen bringen,
- mit dem Privatsektor, Einrichtungen des Gemeinwesens, Gewerkschaften, Verbrauchern und anderen Stakeholdern partnerschaftlich zusammenzuarbeiten,
- innovative Ansätze und bewährte Praktiken zu fördern,
- angemessene Mindestleistungsniveaus festzulegen – zum Beispiel in grundlegenden Bereichen wie Gesundheit und Sicherheit und Gleichbehandlung,
- Bewusstsein, Vertrauen und einen vernünftigen öffentlichen Dialog in Gang zu setzen.

Dieser Ansatz entspricht der Strategie der Regierung für nachhaltige Entwicklung, die darauf abzielt, sozialen Fortschritt, effektiven Umweltschutz, den behutsamen Umgang mit den natürlichen Ressourcen und ein hohes und stabiles wirtschaftliches Wachstums- und Beschäftigungsniveau und eine bessere Lebensqualität für alle, jetzt sowie für nachfolgende Generationen, sicherzustellen.

1. FÖRDERUNG VON CSR

Sensibilisierung

Die Regierung unterstützt mehrere internationale Normen und Organisationen, die empfehlenswerte Praktiken voranbringen, unter anderem:

- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Im Jahr 2006 wurden in Bezug auf die Leitsätze neue Regelungen für die Nationale Kontaktstelle (NKS)

bekanntgegeben. Die Aufgabe der NKS besteht zum Teil darin, die Leitsätze unter Unternehmen und mit Unternehmensführung befassten Regierungsämtern im In- und Ausland zu verbreiten. Manche Initiativen wurden bereits ergriffen und die PR- und Sensibilisierungsstrategie ist einer der Aufgabengebiete des NKS-Leitungsorgans;

- den Globalen Pakt der Vereinten Nationen. Die Regierung finanzierte 2006 die Gestaltung einer Webseite für das britische Netzwerk des Globalen Pakts der Vereinten Nationen. Die Webseite wurde am 6. Dezember von Dr. Kim Howells im Auswärtigen Amt freigegeben;
- die dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, die sich 2007 zum 30. Mal jährt. Die britische Regierung bemüht sich im Rahmen einer Partnerschaft mit der IAO, ihre zentrale Aufgabe zu unterstützen, die darin besteht, menschenwürdige Arbeit zu fördern und dabei die Arbeitsrechte und internationalen Normen zu stärken, sowie den sozialen Dialog zu begünstigen.

Seit März 2001 hat die Regierung drei Berichte zu CSR herausgegeben, in denen der regierungspolitische Ansatz für CSR dargelegt wird und Beispiele für Maßnahmen zur Unterstützung verantwortungsvoller Unternehmenspraxis gegeben werden. Die Regierung betreibt außerdem eine Webseite, in der ihr Ansatz erläutert wird (siehe <http://www.csr.gov.uk>).

Im Jahr 2004 gründete die Regierung die CSR Academy, um Unternehmen zur Entwicklung der Fachkenntnisse und Kompetenzen für verantwortungsvolle Geschäftspraxis zu veranlassen (siehe <http://www.csracademy.org.uk>).

Im Dezember 2005 organisierte die Regierung im Rahmen des britischen EU-Vorsitzes eine bedeutende Konferenz über CSR und den Finanzsektor. Im Oktober 2006 wurde ein Gipfeltreffen zum Thema verantwortungsvolle Unternehmensführung beim Schatzamt abgehalten, an dem der Finanzminister und der Prinz von Wales als Hauptredner teilnahmen.

Anreize für Unternehmen

Die Regierung arbeitet zusammen mit Unternehmen und anderen Organisationen daran, Preise wie „Unternehmen

in der Gesellschaft“ für hervorragende Leistungen und ähnliche Programme für die Anerkennung in der Gesellschaft zu etablieren. Das Vereinigte Königreich entwickelte ein unabhängiges Anerkennungsprogramm, bei dem Teilnehmer unterstützt werden, Programme zu ermitteln, die gemäß empfehlenswerten Praktiken durchgeführt werden, und entsendet regelmäßig ausgezeichnete Gewinner zu den Europäischen Unternehmerpreisen für Umwelt.

Managementinstrumente

Als Reaktion auf die staatlich geförderte Forschung im Bereich KMU und CSR unterstützt die Regierung die Entwicklung eines praktischen webbasierten Baukastens – <http://www.smallbusinessjourney.com> –, der 2004 gestartet wurde. Er zielt darauf ab, zur Wettbewerbsfähigkeit kleiner Unternehmen beizutragen, indem ihre soziale, ökologische und gesellschaftliche Wirkung durch Ratgeber und Beispiele von Fallstudien verbessert wird.

2. GEWÄHRLEISTUNG VON TRANSPARENZ

Gütesiegel, Zertifizierungsprogramme und Managementsysteme

Das Vereinigte Königreich fördert und unterstützt die Annahme formaler Umweltmanagementsysteme und genehmigter Zertifikate für internationale und nationale Normen wie ISO 14001 und BS 8555, um Organisationen bei der Erzielung besserer Leistungen zu unterstützen. Die Regierung engagiert sich aktiv bei der Unterstützung von Initiativen der Unternehmen und des öffentlichen Sektors, die auf die Förderung der Aufnahme abzielen und sie treibt die Entwicklung neuer Umsetzungsinstrumente voran. Die Regierung unterstützte die Einrichtung eines unabhängigen Zulassungsprogramms, das IEMA-Acorn-Programm, wodurch die Anerkennung von Organisationen erleichtert wird, die BS 8555 anwenden. Das Vereinigte Königreich brachte 2006 die weltweit erste Norm für das Management nachhaltiger Wirtschaft – BS 8900 – heraus, in der die Nachhaltigkeitsergebnisse dargestellt sind, die Organisationen erzielen sollten, sowie die Methoden zur Fortschrittsbeurteilung.

Grundsätze und Verhaltensregeln

Die Regierungen des Vereinigten Königreichs und der Vereinigten Staaten veröffentlichten im Dezember 2000 gemeinsam die Freiwilligen Grundsätze für Sicherheit und Menschenrechte. Diese Grundsätze – eine Initiative,

die sich an Unternehmen der mineralgewinnenden Industriezweige richtet – bieten praktische Orientierung für Unternehmen, die darauf bedacht sind, dass die Achtung der Menschenrechte für die Vorkehrungen, die sie zur Gewährleistung der Sicherheit ihres Personals und der Tätigkeit in Konfliktgebieten treffen, von zentraler Bedeutung ist. Die Grundsätze wurden in enger Abstimmung mit Unternehmen der Erdöl fördernden und mineralgewinnenden Industriezweige sowie NRO in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit und CSR entwickelt.

Die Initiative Transparenz der mineralgewinnenden Industriezweige (Extractive Industries Transparency Initiative – EITI) wurde im September 2002 vom damaligen Premierminister Tony Blair auf dem Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung im September 2002 in Johannesburg ins Leben gerufen. Ihr Ziel ist die Förderung der Transparenz bei Zahlungen durch Unternehmen und Einnahmen von Regierungen in mineralgewinnenden Industriezweigen. Die Regierung arbeitet derzeit mit Partnern an der Übertragung der Erkenntnisse aus der EITI auf andere Sektoren, unter anderem Gesundheitswesen, Bau- und Verteidigungssektor. Die Medicines Transparency Alliance fördert die Transparenz und Rechenschaftspflicht bei der Beschaffung von Arzneimitteln und in der Lieferkette in teilnehmenden Ländern, um den Zugang zu Medikamenten zu verbessern, während die Construction Sector Transparency Initiative dazu beiträgt, Korruption im Bau-sektor zu verringern, dem weltweit korruptesten Wirtschaftszweig.

Die Regierung half bei der Entwicklung der Initiative Ethischer Handel aus dem Jahr 1998 und unterstützte und arbeitete mit ihr seitdem eng zusammen. Die Initiative Ethischer Handel ist ein Bündnis aus Unternehmen, Gewerkschaften und NRO in drei Sektoren, die an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Lieferkette ihrer Konzernmitglieder arbeiten. Die von ETI-Mitgliedern angenommenen Beschäftigungsnormen sind internationale Normen, die den Kernarbeitsnormen der IAO entlehnt wurden. ETI-Mitglieder besuchen ihre Zulieferer, ermitteln die Bedingungen, die den ETI-Grundkodex nicht erfüllen und planen daraufhin Verbesserungen in Abstimmung mit ihrem Zulieferer.

Sozial verantwortliches Investieren

Die Einführung der Verpflichtung für Verwalter von Rentenfonds, ihre Strategie (falls zutreffend) zu sozial und ökologisch verantwortungsvoller Geschäftsführung (social and environmental entrepreneurship – SEE) offenzulegen, zielte darauf ab, ein leicht verständliches Regelwerk zu entwickeln, das bei der Prüfung solcher



Anlagestrategien Auskunft über den Wert gibt. Im Jahr 2000 hatten viele „Experten“ den Eindruck, dass die Auffassungen der Verwalter über SEE eine Verletzung ihrer Treuepflicht darstellen würde, durch die sie und ihre Programme mit dem Gesetz in Konflikt zu geraten drohten. Die jüngste rechtliche Einschätzung in dieser Angelegenheit, die von den Vereinten Nationen in Auftrag gegeben und 2006 veröffentlicht wurde, besagt nun, dass Verwaltern Sanktionen drohen könnten, wenn sie die SEE-Aspekte *nicht* berücksichtigen.

Berichterstattungsrahmen

Die Regierung erstellte eine Reihe von Leitlinien für die Umweltberichterstattung – Wichtige Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators – KPI), die Unternehmen unterstützen sollen, ihre größten Umweltauswirkungen zu überprüfen, Umweltrisiken in Verbindung mit der Unternehmensleistung zu ermitteln und über diese auf eine Weise zu berichten, die den Bedürfnissen von Aktionären und anderen Anteilseignern entspricht. Die Leitlinien zeigen, wie Umweltauswirkungen durch die Einbeziehung von KPI bewertet werden können (zum Beispiel KPI 1 für Treibhausgase) und ermöglicht es Unternehmen, standardmäßig bereits erhobene Unternehmensdaten zu nutzen, zum Beispiel durch ein bestehendes Umweltmanagementsystem, sowie Anleitungen bezüglich der Übermittlung der Daten zu geben.

Das Gesellschaftsgesetz von 2006 sieht die gesetzliche Verankerung des Grundsatzes vor, den Shareholder Value offenzulegen, der davon ausgeht, dass der langfristige Erfolg davon abhängt, dass sich Unternehmen umfassenderen Fragen wie Umweltverträglichkeit und Mitarbeitern widmen. Das Gesetz führte den Wirtschaftsbericht (*Business Review*) ein, der für börsennotierte Unternehmen die Berichterstattung über Umweltfragen, Arbeitnehmer und soziale/gesellschaftliche Themen in dem für die genaue Kenntnis des Unternehmens erforderlichen Umfang vorschreibt.

3. CSR-UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN

Umwelt

Das Carbon Disclosure Project (CDP) bietet ein Sekretariat für die weltweit umfangreichste Zusammenarbeit institutioneller Anleger bezüglich der Auswirkungen unternehmerischer Tätigkeit auf den Klimawandel. CDP ist ein effizientes Verfahren, bei dem zahlreiche institutionelle Anleger gemeinsam einen umfassenden Fragebogen zur Offenlegung von Informationen über Treibhausgasemis-

sionen unterzeichnen. Am 1. Februar 2007 wurde dieser Fragebogen mehr als 2 400 Unternehmen zugestellt. Die britische Regierung hat 2006 und 2007 die Übermittlung des CDP-Fragebogens an die FTSE 350 unterstützt.

Öffentliches Beschaffungswesen

Am 5. März 2007 unterbreitete die britische Regierung ein Maßnahmenpaket, um die notwendigen Schritte einzuleiten, mit denen sichergestellt werden kann, dass Lieferketten und Versorgungsdienste weniger Kohlendioxid ausstoßen, weniger Abfälle erzeugen und mit Wasser effizienter wirtschaften, die Biodiversität achten und umfassendere nachhaltige Entwicklungsziele erfüllen.

Der Aktionsplan der britischen Regierung für Nachhaltiges Beschaffungswesen wird entscheidend sein, damit die Regierung ihre Vorgaben erfüllen kann, bis 2020 ungefähr 1 Million Tonnen Kohlendioxid einzusparen (siehe <http://www.sustainable-development.gov.uk/publications/pdf/SustainableProcurementActionPlan.pdf>).

Die Task Force Nachhaltiges Beschaffungswesen wurde im Mai 2005 eingerichtet, um einen Aktionsplan zu entwickeln, der die Einführung eines nachhaltigen öffentlichen Beschaffungswesens ermöglichen soll, so dass das Vereinigte Königreich auf diesem Gebiet in der Europäischen Union bis 2009 eine der führenden Positionen einnehmen kann (siehe <http://www.sustainable-development.gov.uk/government/task-forces/procurement/index.htm>).

Fiskalpolitische Maßnahmen

Der Steuernachlass auf Investitionen in das Gemeinwesen („community investment tax relief“ – CITR) schafft steuerliche Anreize für private Investitionen durch Verbände für kommunale Finanzdienstleister („community development finance institutions“ – CDFI) sowohl in gemeinnützige als auch gewinnorientierte Unternehmen in benachteiligten Gemeinden. Er soll umfassendere privatwirtschaftliche Investitionen in Unternehmen begünstigen, die in der Vergangenheit stets mit finanziellen und substanziellen Schwierigkeiten zu kämpfen hatten. Unter bestimmten Voraussetzungen wird CITR einzelnen Personen oder Unternehmen angeboten, die durch Kredite, Sicherheiten oder Aktienkapital in einen zugelassenen CDFI investieren. Der Steuernachlass mindert für den Anleger Verbindlichkeiten aufgrund der Einkommen- oder Körperschaftsteuer und richtet sich nach den in zugelassene CDFI investierten Beträgen. Die Steuerermäßigung kann bis zu 25 % des investierten Betrags erreichen, verteilt auf fünf Jahre.

Die Regierung bietet eine Reihe von Steueranreizen, um Unternehmen zu Investitionen in Form von Geld, Ausrüstung, Arbeitszeit und sonstiger Unterstützung durch Sachleistungen für ehrenamtliche oder gemeinnützige Organisationen zu veranlassen, unter anderem

durch steuerbegünstigte Gehaltsspenden und Schenkungen. Die Regierung wird in Kürze eine aktualisierte Übersicht über die Anreize für Spenden und die Unterstützung von Mitarbeitern durch Unternehmen veröffentlichen.



KONTAKTADRESSEN UND INFORMATIONEN

BELGIEN

Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale

(Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung):

François Vandamme: vandamme@meta.fgov.be

Solange Gysen: solange.gysen@meta.fgov.be

BULGARIEN

Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik

Lazar Lazarov: lazarov@mlsp.government.bg

Efrosina Nikolova: enikolova@mlsp.government.bg

TSCHECHISCHE REPUBLIK

Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik

Pavel Knebl: pavel.knebl@mpsv.cz

Eva Vozábová: eva.vozabova@mpsv.cz

DÄNEMARK

Ministerium für Wirtschaft und Unternehmensangelegenheiten

Torben Jensen: tje@eogs.dk

Dänische Handels- und Unternehmensbehörde

Jacob Faarvang: jaf@copenhagencentre.org

DEUTSCHLAND

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Udo Pretschker: udo.pretschker@bmas.bund.de

Ständige Vertretung Deutschlands

Ermano D. Meichsner: hdietrich.meichsner@diplo.de

ESTLAND

Ministerium für Soziale Angelegenheiten

Egle Käärats: egle.kaarats@sm.ee

Ständige Vertretung Estlands

Carita Rammus: carita.rammus@eu.estemb.be

IRLAND

Abteilung für Unternehmen, Handel und Beschäftigung

Anthony Morrissey: anthony.morrissey@entemp.ie

Ständige Vertretung Irlands

Maurice Kennedy: maurice.kennedy@dfa.ie

GRIECHENLAND

Ministerium für Arbeit und Sozialschutz

Sophie Golemati: yperka2@otenet.gr

Kalliopi Kastani: yperka2@otenet.gr

SPANIEN

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

(Ministerium für Arbeit und Soziales)

Gil Ramos: GRamosM@mtas.es

Ständige Vertretung Spaniens

Delmira Seara: delmira.seara@reper.mae.es

FRANKREICH

Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale

(Ministerium für Arbeit und Sozialen Zusammenhalt)

Marianne Forejt: marianne.forejt@voila.fr

Ministère de l'Industrie

Dominique Naud: dominique.naud@industrie.gouv.fr

ITALIEN

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

(Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit)

Alfredo Ferrante: AFerrante@lavoro.gov.it

Ständige Vertretung Italiens

Clara Mughini: lavocc@rpue.esteri.it

ZYPERN

Ministerium für Finanzen

Georghia Christofidou: gchristofidou@planning.gov.cy



LETTLAND

Ministerium für Wohlfahrt
Anita Groza: agrita.groza@lm.gov.lv

LITAUEN

Ministerium für Soziale Sicherheit und Arbeit
Natalija Ziminiene: NZiminiene@socmin.lt
Robertas Lukasevicius: rlukasevicius@socmin.lt

LUXEMBURG

Ministère du Travail et de l'Emploi
(Ministerium für Arbeit und Beschäftigung)
Michèle Toussaint: michele.toussaint@mt.etat.lu

UNGARN

Ministerium für Soziale Angelegenheiten und Arbeit
Agnes Simonyi: agnes.simonyi@ncsszi.hu

MALTA

Abteilung für Industrie- und Beschäftigungsbeziehungen
Roderick Mizzi: roderick.mizzi@gov.mt
Carmel Bugeja: carmel.bugeja@gov.mt

NIEDERLANDE

Ministerium für Wirtschaftsangelegenheiten,
Abteilung Handel
Bea Hoogheid: b.j.hoogheid@minez.nl
Ministerium für Soziale Angelegenheiten und
Beschäftigung
Yvonne Stiegelis: ystiegelis@minszw.nl

ÖSTERREICH

Bundesministerium für Wirtschaftsangelegenheiten
und Arbeit
Eva Fehringer: eva-maria.fehringer@bmwa.gv.at
CSR-Website der österreichischen Regierung:
<http://www.bmwa.gv.at/BMWA.htm>

POLEN

Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Abteilung
Sozialer Dialog und Soziale Partnerschaft
Marcin A. Palutko: marcin.palutko@mpips.gov.pl
Wettbewerbs- und Verbraucherschutzbehörde
Dorota Obzejta-Zbikowska: dozejta@uokik.gov.pl

PORTUGAL

Ministerium für Wirtschaft und Innovation
Antonio Oliveira: antonio.oliveira@dgempresa.min-eco-
nomia.pt
Institut für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheit
bei der Arbeit
Maria Isabel Cordovil: isabel.cordovil@ishst.pt

RUMÄNIEN

Rumänisches Ministerium für Arbeit, Familie und
Geschlechtergleichstellung
Eduard Corjescu: eduardcorjescu@mmsf.ro
Serghei Mesaros: cds@mmsf.ro

SLOWENIEN

Ministerium für Arbeit, Familie und Soziale
Angelegenheiten
Meta Stoka-Debevec: metka.stoka-debevec@gov.si

FINNLAND

Ministerium für Handel und Industrie
Jorma Immonen: jorma.immonen@ktm.fi
Ministerium für Arbeit
Maija-Leena Uimonen: maija-leena.uimonen@mol.fi

SLOWAKEI

Elena Palíkova
elena.palikova@employment.gov.sk

SCHWEDEN

Ministerium für Industrie, Beschäftigung und
Kommunikation
Siw Warstedt: siw.warstedt@industry.ministry.se
Webseite der schwedischen Regierung:
<http://www.ud.se/ga>

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Abteilung Handel und Industrie (DTI)
Jane Leavens: jane.leavens@dti.gsi.gov.uk
Webseite der britischen Regierung zu CSR:
<http://www.csr.gov.uk/>

Europäische Kommission

**Soziale Verantwortung der Unternehmen – Öffentliche Initiativen in den Mitgliedstaaten
der Europäischen Union**

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2008 – 106 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-07613-8

WIE KANN ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN ERHALTEN?

Alle kostenpflichtigen Veröffentlichungen des Amtes für Veröffentlichungen sind über den EU-Bookshop <http://bookshop.europa.eu/> erhältlich, bei dem Sie über eine Verkaufsstelle Ihrer Wahl bestellen können.

Das Verzeichnis unseres weltweiten Verkaufstellennetzes können Sie per Fax anfordern: (352) 29 29-42758.



Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

KE-81-07-130-DE-C

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit interessiert sind,

können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_de.cfm

oder sich unter folgender Adresse kostenlos online registrieren:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=de

ESmail ist der elektronische Informationsbrief der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit.

Registrieren Sie sich online unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_de.cfm

http://ec.europa.eu/employment_social/index_de.html



ISBN 978-92-79-07613-8



9 789279 076138