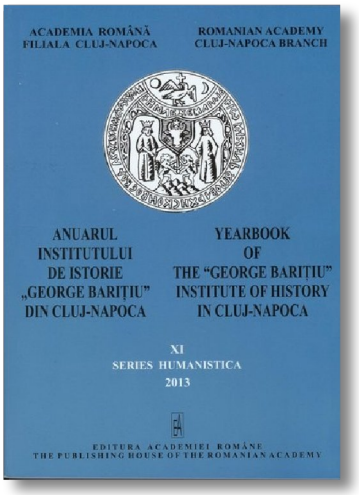

ISSN 1584-4404

Yearbook of the George Barițiu History Institute of Cluj-Napoca Series *Humanistica*

humanistica.ro

Soziale Verantwortung im A4-Format? Eine kritische Diskussion von ISO 26000-2010: Guidance on Social Responsibility

Gerhard Zecha

How to cite this article:
Zecha, Gerhard (2013) *Soziale Verantwortung im A4-Format? Eine kritische Diskussion von ISO 26000-2010: Guidance on Social Responsibility*, Yearbook of the George Barițiu History Institute of Cluj-Napoca, Series Humanistica, Vol. 11, pp. 93–105. DOI: 10.5281/zenodo.22966285

© 2013: The Publishing House of the Romanian Academy.
Humanistica Yearbook is published online since 2003.
Submit your article to Humanistica Yearbook: secretariat.dcsu@acad-cj.ro

PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚELE EDUCAȚIEI

SOZIALE VERANTWORTUNG IM A4-FORMAT? EINE KRITISCHE DISKUSSION VON ISO 26000-2010: GUIDANCE ON SOCIAL RESPONSIBILITY

Gerhard Zecha

University of Salzburg, Austria

Abstract. *ISO stands for **International Organization for Standardization**. It has recently issued a complex guide of social responsibility for companies and institutions in public and private sectors. This article presents and discusses the suggested recommendations in three chapters. (1) A short summary of ISO 26000 informs about the guide to social responsibility with Seven Principles of Social Responsibility (accountability, transparency, ethical behavior, respect for stakeholder interests, respect for the rule of law, respect for international norms of behavior and respect for human rights) and with Seven Key Topics (organizational management, human rights, working conditions, environmental directions, fair operating practices, consumer issues, community involvement and development). (2) An assessment of the ethical directions follows. (3) A critical discussion of, and complementary notes on, the concept of responsibility invite the reader to form his/her own opinion. It is argued that guidelines to responsibility have to make clear who is responsible (person or institution), what s/he is responsible for (the **object of responsibility**) and finally to whom s/he is responsible (the **authority** that issues a company's guidelines of social responsibility). In this respect, ISO 26000 should be complemented and improved towards a necessary list of applicable and certifiable criteria. A proposed **International Commission of Corporate Social Responsibility** should supervise and assess the social responsibility of institutions and companies from the viewpoint of human dignity.*

Key words: *social responsibility (principles), ethical behavior of organizations and companies, human rights in institutions, consumer issues, community involvement of companies, fair working conditions, environmental directions, sustainability*.

1. WAS IST DAS PROBLEM?

Von den Grundfragen der Philosophie, die vor 300 Jahren Immanuel Kant aufgelistet hat, verdient die Frage „Was soll ich tun?!“ in unserer Zeit und unter unseren Lebensumständen kein Fragezeichen mehr, sondern ein Rufezeichen. Die

allgemeine Unsicherheit im moralischen Handeln und ethischen Denken ist in fast allen Bereichen öffentlichen und privaten Lebens so außerordentlich geworden, dass wir, um die Bedeutung und Priorität dieser Frage vor allen anderen Fragen zu betonen, nur mehr ausrufen können: „¡Was sollen wir denn tun!“

Beispiele, die diese prekäre Situation illustrieren, gibt es viele, zu viele. In Österreich gab sich vor kurzem eine politische Partei (der ÖVP) einen Verhaltenskodex mit zwölf Grundsätzen, darunter keine Geschenkannahme, keinen Friseurbesuch der Frau Gemahlin mit dem Dienstwagen, auch nicht für die Urlaubsfahrt, und in der noblen „Jagdgesellschaft“ soll der „oft sehr teure Abschuss eines Tieres“ vom Politiker selbst bezahlt werden, wenn er nicht repräsentativen Aufgaben gilt[1]. Im Jahre 2006 hat der Akademische Senat der Universität Salzburg „Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ beschlossen, die eine Reihe von im akademischen Bereich selbstverständliche Regeln aufzählen wie keine Falschangaben, Benennung aller Autoren bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen, Vernachlässigung der Aufsichts- und Kontrollpflicht, Plagiat, Ideendiebstahl und Ähnliches[2]. Noch nicht genug. Darüber hinaus ist die Universität Salzburg 2009 der „Europäischen Charta für Forscher“ mit dem „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ beigetreten[3]. Europaweit sind über 100 Organisationen mit über 1.000 Mitgliedsinstitutionen dieser Charta und dem beigeschlossenen Verhaltenskodex mit Prinzipien für 40 verschiedene Bereiche angeschlossen.

Aber welcher Forscher kennt diesen Kodex? Und wer überprüft die Einhaltung desselben? Vor allem im Bereich der Wirtschafts- und Geschäftsethik sind die Verhaltenskodizes Legion – und dennoch kennen die Experten die tieferen Gründe der praktizierten Wirtschaftsmoral, sprich: Wirtschaftskrise 2009: “Usually commerce is identified with egoistic assumptions, profit maximization, and a general lack of morality”[4].

2. EINE BEACHTENSWERTE PROBLEMLÖSUNG

Als eine Antwort für Organisationen und Betriebe aller Art wurde “ISO 26000 – Soziale Verantwortung” vorgestellt.

Ich werde diese Antwort in drei Abschnitten besprechen:

1 – “ISO 26000 – Soziale Verantwortung” in Kurzfassung

2 – Einschätzung der ethischen Direktiven

3 – Kleine Vorschläge zur Ergänzung eines großen Verhaltenssystems

[1] „Die Presse“ vom 04.05.12.

[2] https://www.sbg.ac.at/dir/mbl/2006/mb061122-richtl-gute_wiss_praxis.pdf

[3] http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf

[4] Patricia H. Werhane, Edward R. Freeman (eds.), *Business Ethics*. Blackwell Publishers, 2006, S. 541.

2.1. „ISO 26000 – SOZIALE VERANTWORTUNG"

Gegenstand der Diskussion ist der *Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung*, kurz: ISO 26000[5]. ISO ist die Abkürzung für **I**nternational **O**rganisation for **S**tandardization.

Diese Organisation ist ein Netzwerk von 163 nationalen Standard setzenden Instituten; in Deutschland ist es das DIN (= Deutsches Institut für Normung). Seit ihrer Gründung im Jahr 1947 hat ISO mehr als 18.000 internationale Standards veröffentlicht. Bisher konzentrierte sich diese Organisation vor allem auf technische Bereiche. In den letzten Jahren aber stieg das Interesse an internationaler Normierung für den Dienstleistungsbereich.

Mit ISO 26000-Social Responsibility wurde ein gänzlich neuer Bereich standardmäßig bearbeitet. Es handelt sich um den breit angelegten Versuch, gesellschaftliche Verantwortung auf eine weltweit einheitliche und inhaltlich umfassende Grundlage zu stellen. Nun liegt ein „Leitfaden für die freiwillige Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung" für Unternehmen und Organisationen jeder Art auf öffentlichem und privatem Sektor vor. Eine international besetzte Arbeitsgruppe von Stakeholdern (= Interessenten oder Anspruchsgruppen, von Eigentümern bis Kunden, Mitarbeitern, Gläubigern etc.) mit Experten aus 83 Ländern hat in sechs Jahren (2004–2010) diese Sammlung von Standards erarbeitet, der innerhalb der Arbeitsgruppe auf globalem Consensus beruht[6].

Gleich zu Beginn wird betont, dass es sich bei all den Regulierungen und Empfehlungen um *freiwillige Führung* handelt, keinesfalls um betriebliche, gesellschaftliche oder gar um ethische Verpflichtungen – daher taugen die vorgeschlagenen Richtlinien auch nicht für Zertifizierungen, also nicht für Beurteilungen, Bewertungen oder Benotungen.

Gliederung der ISO 26000-2010
Gesellschaftliche Verantwortung (GV) in 7 Kapiteln

1. Einführung: Anwendungsbereich – alle Organisation – global
2. Konzepte, Begriffe und Definitionen: definiert zentrale Begriffe, z.B.: „gesellschaftliche Verantwortung", „Nachhaltigkeit" und „Stakeholder":

„Gesellschaftliche Verantwortung" (GV): „Verantwortlichkeit einer Organisation für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Tätigkeiten auf die Gesellschaft und Umwelt durch transparentes und ethisches Verhalten, das zur nachhaltigen Entwicklung, einschließlich Gesundheit und Gemeinwohl, beiträgt ..."

[5] Im Original: *ISO 26000 (2010): International Organization for Standardization: Guidance on social responsibility – Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale: 26000*. Geneva. Vgl. dazu die ausführliche und mit Beispielen illustrierte Beschreibung von Karl-Christian Bay (Hrsg.): *ISO 26000 in der Praxis. Der Ratgeber zum Leitfaden für soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit*. München: Oldenbourg Industrieverlag, 2010.

[6] http://www.iso.org/iso/social_responsibility

„Nachhaltige Entwicklung“: Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigene Bedürfnisse nicht befriedigen können“[7].

„Anspruchsgruppe“ oder „Stakeholder“: „Einzelperson oder Gruppe, die ein Interesse an einer Entscheidung oder Tätigkeit einer Organisation hat“

3. Hintergründe, Trends und charakteristische Merkmale: hilft GV im globalen Kontext zu verstehen

4. Prinzipien und Praktiken: erläutert die *Sieben Prinzipien* von GV

5. Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung: beschreibt die *Sieben Kernthemen* mit dazugehörigen Handlungsfeldern

6. Integration, Umsetzung und Förderung in der Organisation sowie im Wirkungsbereich der Organisation durch entsprechende Richtlinien und Praktiken

7. Identifizierung und Einbindung der Anspruchsgruppen; Kommunikation von Verpflichtungen, Leistungen und weiteren relevanten Informationen

Sieben Prinzipien gesellschaftlicher Verantwortung

Als *Voraussetzungen für die Praxis* gesellschaftlicher Verantwortung wurden festgelegt:

– das Unternehmen anerkennt die gesellschaftliche Verantwortung

– das Unternehmen identifiziert die Anspruchsgruppen und bindet sie in ihren Verantwortungsbereich ein.

Prinzip 1 – Rechenschaftspflicht

Das spricht die Pflicht jeglicher Organisation an, über Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt Rechenschaft zu geben.

Prinzip 2 – Transparenz

Nur Transparenz gibt den Stakeholdern (= Interessenten, Anspruchsgruppen) die Möglichkeit, die Auswirkungen der Organisation oder des Unternehmens zu beurteilen. Dazu gehört vor allem die Veröffentlichung klarer, vollständiger und verständlicher Informationen zu Entscheidungen, Handlungen und deren Auswirkungen des Unternehmens.

Prinzip 3 – Ethisches Verhalten

Damit ist ein Handeln angesprochen, dem Aufrichtigkeit, Redlichkeit, Gleichheit, Integrität und Rechenschaft zugrunde liegen. Es umfasst neben der Sorge um die Menschen auch die Sorge um die Tiere und die Umwelt.

[7] K.-C. Bay (Hrsg.), *ISO 26000 in der Praxis. Der Ratgeber zum Leitfaden für soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit. Darstellung, Diskussion und Analyse – Vergleiche zu bestehenden Regelungen – Umsetzungshinweise und Beispiele*. München, 2010, S. 27.

Prinzip 4 – Achtung der Interessen der Stakeholder

Meist orientieren sich die Unternehmen an den Interessen der Eigentümer. Mit diesem Prinzip wird jedoch eingefordert, dass sämtliche Mitarbeiter, Geschäftspartner und die durch die Aktivitäten der Organisation betroffenen Gruppen miteinbezogen werden[8].

Prinzip 5 – Achtung der Rechtsstaatlichkeit

„Gesetze haben Vorrang. Kein Individuum und keine Organisation dürfen über dem Gesetz stehen."[9]

Prinzip 6 – Achtung internationaler Verhaltensstandards

Dazu gehört nicht nur die genannte Achtung, sondern auch die Vermeidung von Situationen, in denen sich Organisationen durch das Fehlverhalten anderer Organisationen mitschuldig machen[10]. Eine solche Mitschuld umfasst oft das Profitieren von Verstößen anderer Organisationen gegen internationale Standards.

Prinzip 7 – Achtung der Menschenrechte

Unternehmen verpflichten sich, die „International Bill of Human Rights" und ihre universelle Gültigkeit anzuerkennen.

Sieben Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung

Die Organisation sollte für ihren Handlungsbereich die zutreffenden Handlungsfelder bestimmen und nach einer Rangordnung reihen.

Kernthema 1 – Organisationsführung

Ist von zentraler Bedeutung, denn darunter fällt alles, was eine effektive Führung von Organisationen ermöglicht. Diese ist *Voraussetzung* zur Anwendung der genannten Sieben Prinzipien auf die übrigen Kernthemen.

[8] Hiezu ein Beispiel konkret: Europaweit lief von Oktober 2009 bis Dezember 2010 eine Kampagne um Thema *Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz*. Unter dem Titel „Work. In tune with life. Move Europe" haben sich in Europa in 18 Ländern 1.987 Unternehmen beteiligt und einen *Online Mental Health Check* ausgefüllt: The European Network for Workplace Health Promotion (2011). In Österreich wurden von 180 teilnehmenden Firmen 40 Unternehmen als „models of good practice" identifiziert, davon allein in Salzburg sechs. Da die Gesundheit der MitarbeiterInnen die Unternehmenskultur trägt, zählten bei diesem Check zu den Maßnahmen für die MitarbeiterInnen u.a. schwierige Lebensphasen (Todesfall, Scheidung usw.), Führungskräftetrainings, Supervision, umfassende Prozesse zur Stressbewältigung, langfristig angelegte Kommunikations- und Konflikttrainings, Suchtprävention für Lehrlinge und Wiedereingliederung von Alkoholkranken.

[9] K.-C. Bay, *op. cit*., S. 32.

[10] Einen erschütternden Bericht über weltweit agierenden Netzwerke unverschämter Profitgier geben J. Ziegler, *Das Imperium der Schande. Der Kampf gegen Armut und Unterdrückung.* München, 2005 und J. Ziegler, *Der Hass auf den Westen. Wie sich die armen Völker gegen den wirtschaftlichen Weltkrieg wehren.* München, 2009.

Kernthema 2 – Menschenrechte

Hier werden angeführt: gebührende Sorgfalt; kritische Situationen bei Menschenrechten wie z.B. Menschenrechtsverletzungen bei extremer politischer Instabilität, bei Naturkatastrophen, bei jeglicher Korruption, in Bezug auf Kinder, in Bezug auf Ureinwohner usw.; die Vermeidung von Mitschuld; Vermeidung von Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Sprache, Eigentum Religion, Behinderung, Schwangerschaft usw., auch Verbot von Zwangsarbeit, Ächtung von Kinderarbeit.

Kernthema 3 – Arbeitsbedingungen

Darunter fallen sämtliche Bedingungen und Praktiken, die mit der Arbeit zu tun haben, auch die Schaffung von Arbeitsplätzen und Fragen der angemessenen Entlohnung: „Eine sinnvolle und produktive Arbeit ist ein zentrales Element menschlicher Entwicklung“[11].

Sozialer Schutz, sozialer Dialog sind ebenso Themen, die Regelungen oder zumindest Empfehlungen erfordern, wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (wobei z.B. alle Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen für Arbeitsnehmer – auch bei einer persönlichen Schutzausrüstung – kostenfrei sein sollten). Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz sollte die Menschen in die Lage versetzen, „ein langes, gesundes, unterrichtetes, kreatives, produktives und von Selbstrespekt geprägtes Leben zu führen“[12].

Kernthema 4 – Umwelt

Die vier Handlungsfelder unter diesem Titel sind:

– Vermeidung von Umweltbelastung
– nachhaltige Ressourcennutzung
– Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel
– Schutz der Umwelt und Wiederherstellung natürlicher Lebensräume[13].

[11] K.-C. Bay, *op. cit*., S. 37.

[12] *Ibidem*, S. 38.

[13] *Beispiel*: Die FINDUS GROUP, London, die 70% der Umsätze mit Fisch und Meeresfrüchten erzielt. Im Jahre 2010 wurde diesem Unternehmen der Europäische Umweltpreis in der Kategorie „Preis für Management“ verliehen: „... Die Findus Group entwickelt im Rahmen von ‚Fish for Life’ zehn Prinzipien, die für die gesamte Wertschöpfungskette des Unternehmens sicherstellen, dass die Gewinnung der Meeresprodukte im Einklang mit dem Erhalt der ökologischen Vielfalt steht. Unter der Maßgabe „from boat to plate“ reichen die Anforderungen von der Einhaltung der Artenschutzabkommen, Fangquoten über Fang- bzw. Zuchtmethoden bis hin zur Meeresforschung und stellen sicher, dass die Herkunft der Produkte für den Verbraucher transparent und nachvollziehbar ist. Die Findus Group bekennt sich in diesem Zusammenhang auch zum International Standard for Social Accountability (SA 8000), der die Verantwortung für die Umsetzung und Kontrolle sozialer Mindeststandards in produzierenden Unternehmen umfasst. Findus arbeitet nur mit Lieferanten, die diese Anforderungen erfüllen.“ (K.-C. Bay, *op. cit*., S. 40). SA 8000 ist ein internationaler Standard der Regulierung von Arbeitsbedingungen zum Schutz von Arbeitnehmern; Unternehmen, die die Kriterien dieses Standards erfüllen, können entsprechend zertifiziert werden.

Kernthema 5 – Anständige Handlungsweisen von Organisationen

An dieser Stelle identifiziert das Regelwerk fünf große Bereiche:

– Antikorruption: „Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum eigenen Vorteil und hat viele Gesichter: ...“[14]

– verantwortungsvolle politische Mitwirkung

– fairer Wettbewerb

– Förderung gesellschaftlicher Verantwortung in der Wertschöpfungskette

– Achtung von Eigentumsrechten

Kernthema 6 – Konsumentenfragen

Dieses Thema betrifft angemessene Verhaltensweisen gegenüber Konsumenten:

– bei Marketing, Information und Vertragsgestaltung

– Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Konsumenten

– nachhaltiger Konsum

– Kundendienst, Beschwerde- und Konfliktlösung

– Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten

– Sicherung der Grundversorgung

– Aufklärung und Bewusstseinsbildung

Kernthema 7 – Regionale Einbindung und Entwicklung des Umfelds

– Regionale Einbindung hilft Organisationen, auf die Bedürfnisse der Gemeinschaft Rücksicht zu nehmen und ihre Handlungen darauf abzustimmen; besondere Aufmerksamkeit soll schutzbedürftigen, diskriminierten Gruppen (z.B. Ureinwohner; oder Roma in einigen Ländern Europas) geschenkt werden

– Bildung und Kultur: ISO 26000-Soziale Verantwortung empfiehlt, Bildung auf allen Ebenen auszubauen

– Schaffung von Arbeitsplätzen und Entwicklung von Fertigkeiten

– Technologien entwickeln

– Wohlstand und Einkommen schaffen

– Gesundheit

– Investitionen zugunsten des Gemeinwohls

Soweit eine schlagwortartige Skizze der Grundidee und der wichtigsten Inhalte eines Katalogs von ethischen Standards für Unternehmen und Organisationen weltweit heute. Der Schwerpunkt liegt eindeutig bei *Empfehlungen* von Wert- und Verhaltensmustern, die individuelle Ratschläge oder Moralprinzipien nicht ausschließen, sondern bekräftigen.

[14] K.-C. Bay, *op. cit*., S. 42.

2.2. EINSCHÄTZUNG DER ETHISCHEN INHALTEN VON ISO 26000 – SOZIALE VERANTWORTUNG

2.2.1. **Einschätzung aus der Sicht des *Netzwerkes Soziale Verantwortung Wien***

Kurz nach der Veröffentlichung von ISO 26000 wurden kritische Kommentare laut, die – gebündelt vom *Netzwerk Soziale Verantwortung Wien*[15] – folgendermaßen zusammengefasst werden können: Das Anliegen, die Grundidee und die Ausführung der ISO 26000-Direktiven werden positiv eingeschätzt, allerdings nur als ein *erster Schritt in die richtige Richtung* gewertet. Erstmals liege eine globale Definition gesellschaftlicher Verantwortung vor, die alle relevanten Themenbereiche und grundlegenden Konzepte beschreibt. Ein Fundament sei damit gelegt, aber zahlreiche Wünsche seien offen geblieben.

Als wesentliche Kritikpunkte gelten:

– Das Dokument sei nicht zertifizierbar und enthielte keine normativen Anforderungen, lediglich Empfehlungen; eine Überprüfung der Einhaltung vorgeschlagener Normen durch überregionale Gremien sei also nicht vorgesehen;

– es handele sich um eine Auflistung von wohlklingenden Optionen, die klare und bestimmte Empfehlungen nicht ohne weiteres erkennen ließen;

– in weiten Bereichen sind die Stichworte schwammig, nebulos und sehr dehnbar; daher seien die Empfehlungen vielfältig interpretierbar oder lassen wesentliche Fragen offen;

– das *ethische* Anforderungsniveau von ISO 26000-2010 sei aus österreichischer Sicht als „sehr niedrig" einzustufen. So fehlten Minimalanforderungen, so dass ISO 26000 mit etlichen Empfehlungen *unter dem Niveau* der in Österreich oder Europa geltenden Gesetze liege;

– die notwendigen Rahmenbedingungen für sozial verantwortliches Handeln sollten als „Codes of Conduct" in Zusammenarbeit mit relevanten Interessengruppen (stakeholdern) ausgearbeitet werden;

– wichtig wären vor allem „Social Reports" durch unabhängige Dritte, die die anvisierte Zielerreichung überprüfen sollten.

2.2.2. **Einschätzung aus philosophischer Sicht**

Begriffliche Vorklärungen von „Ethik", „Moral", „Norm"

Zur begrifflichen Klärung von „Ethik", „Moral", „Norm" ist festzuhalten:

Ethik ist die Philosophie der Moral, das Denken über Moral. Das Wort „Moral" kann eine Bezeichnung sein für die gewünschte, geplante oder vorgestellte

[15] E. Angerler, vom *Netzwerk Soziale Verantwortung: „ISO 26000 'Guidance on Social responsibility' – NeSoVe mit Pressestatement und Bewertung von ISO 26000-2010*, http://www.netzwerksozialeverantwortung.at/pages/posts/nesove-positionen-zur-iso-26000-11.php?searchresult =1&sstring=angerler (2011).

Sammlung von Verhaltensregeln (= ethischen Normen) sich selbst, anderen Menschen, der Natur und der gesamten Umwelt gegenüber und/oder die tatsächlich gelebte, praktizierte Ausführung oder Anwendung – bewusst oder unbewusst – von ethischen Normen.

Normen oder Verhaltensregeln sind Soll-Sätze, die Gebote, Verbote oder Erlaubnisse ausdrücken. Das heißt, dass auch normative Vorstellungen als *vollständige und korrekt gebildete Sätze* ausgedrückt und dargestellt werden müssen. Eine bloße Ansammlung von Stichworten ist weder Norm noch Verhaltensregel, kann also nicht dazu dienen, den Gehalt von „gesellschaftlicher Verantwortung" zu beschreiben. Die „Sieben Prinzipien gesellschaftlicher Verantwortung" nach ISO 26000 stellen daher keine verständliche Botschaft dar, denn es handelt sich lediglich um die Auflistung von sieben komplexen Vorstellungen wie „Rechenschaftspflicht" (P1), „Transparenz" (P2) oder „Ethisches Verhalten" (P3) usw. Mit jedem dieser Kennmarken wird eine Liste weiterer abstrakter Begriffe verbunden, die aber weder informativ noch anwendbar noch überprüfbar sind. So werden etwa im Zusammenhang mit „ethisches Verhalten" (P3) „Aufrichtigkeit", „Redlichkeit", „Gleichheit", „Rechenschaft" usw. genannt, die selbst weder analysiert noch erklärt noch an Beispielen illustriert werden. „Rechenschaft" selbst fällt ohnehin auch unter P2, also gibt es doppelte Nennungen, Überschneidungen und auch Missverständnisse, die für einen Verhaltenskodex kontraproduktiv sind. Dass solche Gebilde als *Normierung gesellschaftlicher Verantwortung* kaum nützlich sind, sollte einleuchten.

2.2.3. **Gesellschaftliche oder soziale Verantwortun**g

Des Weiteren kommt hinzu, dass der Begriff „gesellschaftliche Verantwortung" nicht definiert wird. Die genannten Stichworte (Prinzipien 1 bis 7) sollen nur als Markierungen dienen. Es ist jedoch der Zweck dieser Sammlung von Standards, dass jeder Leser, Benützer oder auch Anwender der vorgeschlagenen ISO 26000-Normen erkennen sollte, was womit und in welchem Sinn gemeint ist. Der Verantwortungsbegriff sollte mindestens drei Bezugdaten nennen[16]:

a) *Wer* ist verantwortlich? Der Handelnde (eine zurechnungsfähige sowie handlungs- und wertungskompetente Person) oder eine Organisation (ein Unternehmen, ein Kollektiv) müssen angesprochen werden.

b) *Wofür* ist der Handelnde verantwortlich? Der Handlungsgegenstand und auch der Handlungsbereich müssen klar erkennbar sein.

c) *Vor wem* ist der Handelnde verantwortlich? Welcher Instanz hat die Organisation oder das Unternehmen Rechenschaft abzulegen? Auch das sollte verdeutlicht werden, selbst wenn ISO 26000 nur Empfehlungs- oder Motivationscharakter hat. Die Möglichkeit einer Überprüfung oder Kontrolle von gesellschaftlicher Verantwortung sollte aber zumindest klar ausgesprochen werden.

[16] Vgl. O. Neumaier, *Moralische Verantwortung: Beiträge zur Analyse eines ethischen Begriffs*, Ferdinand Schöningh, 2008, vor allem das Kapitel „3. Moralische Verantwortung", S. 173–240.

Um diese Dreigliederung des Begriffes „gesellschaftlicher Verantwortung“ zu verdeutlichen, sollte jedes der genannten Sieben Prinzipien entsprechend analysiert werden. Das würde im Rahmen dieses Aufsatzes zu weit führen, jedoch kann am Beispiel von Prinzip 3 „Ethisches Verhalten“ gezeigt werden, dass zu einem hinreichenden, anwendbaren und überprüfbaren Verständnis dieses Prinzips ohne Nennung der drei Bezugspunkte Wesentliches fehlt.

2.2.4. **„Ethisches Verhalten“ als eines der Sieben Grundprinzipien gesellschaftlicher Verantwortung**

Im Einzelnen wird dazu folgende Information geliefert:

„Prinzip 3: ‚Ethisches Verhalten‘

‚Ethisches Verhalten‘ zielt auf ein Handeln ab, dem Aufrichtigkeit, Redlichkeit, Gleichheit, Integrität und Rechtschaffenheit zugrund liegen. Es umfasst neben der Sorge um den Menschen auch die Sorge um die Tiere und die Umwelt.

Die Verwirklichung dieses Prinzips setzt die Identifikation und Kommunikation von Werten voraus. Dazu sind Rahmenbedingungen, die die Einhaltung dieser Werte fördern, und Maßnahmen zur Überwachung ihrer Einhaltung, aber auch Strukturen, die bei Interessenskonflikten vermitteln, notwendig.“[17]

Das Subjekt moralischer Verantwortung

Wer soll sich bei diesem ethischen Verhalten in seinem Handeln auf die genannten Tugenden konzentrieren? Sind es die Unternehmen oder Mitglieder des Vorstandes, sind es die Stakeholder, damit auch alle Mitarbeiter auf jeder Stufe einer Organisation, und damit auch die Außerstehenden bzw. Klienten der Organisation, die als Kunden sich kaum das ethische Verhalten von einem internationalen Normenkodex vorschreiben lassen wollen.

Von einem Handelnden wird erwartet, dass er moralisch zurechnungsfähig ist, sich auch der moralischen Verantwortung bewusst ist und danach handelt. Wie das bei Organisationen, Vorständen von Unternehmen und Kollektiven überprüfbar erreicht werden soll, wird in der Fachliteratur diskutiert[18], ist aber in ISO 26000 ungeklärt.

Der Bereich moralischer Verantwortung

Wofür sollen die Adressaten der Normensammlung, also die Handelnden, verantwortlich sein? Aus dem oben zitierten Text geht nur hervor, dass „ethisches Verhalten“ aufrichtige, redliche, rechtschaffene usw. Handelnde anspricht. Ferner

[17] K.-C. Bay, *op. cit*., S. 32.

[18] Kann eine Organisation als Kollektiv zurechnungsfähig sein und so auch moralische Verantwortung übernehmen? Siehe dazu Neumaier 2008, S. 176 ff.

umfasst der Begriff die Sorge um Menschen, Tiere und Umwelt. Wie ist das aber von wem zu deuten, zu verstehen, zu realisieren? In welchem Ausmaß? Zu welchem Zeitpunkt? Fällt auch Handeln im privaten Bereich unter „ethisches Verhalten" oder sind die genannten Sorgen nur auf die Arbeitsstunden in der Organisation oder im Betrieb bezogen? Wiederum fällt auf, dass die für Normen angebrachte Soll-Formulierung fehlt. Geht es nur um die schlagwortartige Erläuterung des Begriffes „ethisches Verhalten" oder ist gedacht, dass die angesprochenen Handelnden ein moralisch verantwortungsvolles Handeln sich aneignen und konsequent realisieren *sollen*? Wesentliche Spezifizierungen der genannten Begriffe fehlen, daher bleibt auch die angedachte ethische Botschaft offen.

Die Instanz moralischer Verantwortung

Vor wem soll das genannte ethische Verhalten gezeigt und ausgeführt werden – wem gegenüber ist der Handelnde für sein Handeln verantwortlich? Darüber wird in der Normensammlung ISO 26000 kein Wort verloren. Es ist aber offensichtlich, dass in jeder Organisation, in jedem Unternehmen mehrere Verantwortungsinstanzen existieren, ganz nach der Struktur oder Hierarchie eines Betriebes. Jeder Handelnde ist einer Instanz, also dem Vorgesetzten verantwortlich, freilich darüber hinaus auch sich selbst, dem eigenen *forum internum*, also dem Gewissen. Die entscheidende Frage für die Gesamtverantwortung, die ein Vorstandsvorsitzender, ein Direktor, ein Inhaber oder Chef eines Unternehmens hat – vor wem ist diese darzulegen? Natürlich sind die Gesetze des betreffenden Landes oder bei internationalen Organisationen die Gesetze aller betroffenen Staaten zu berücksichtigen, darüber hinaus sicher auch die grundlegenden Abkommen über die Menschenrechte. Aber wer bzw. welche Institution könnte als Beurteilungs- oder Kontrollinstanz der sozialen Verantwortung gelten, eine Institution, die Betriebe in all diesen Fragen und Vorhaben berät, leitet, unterstützt und zur Seite steht? Es müsste neben dem Normenkatalog ISO 26000 auch ein Beratungs- oder Leitungsteam von ethischen Experten ins Leben gerufen werden, das den Organisationen und Unternehmen als *International Commission of Corporate Social Responsibility* zur Verfügung steht. Ohne ein Steuerungs-, Beratungs- und Kontrollgremium dieser Art droht ISO 26000 im Sande zu verlaufen.

3. KLEINE VORSCHLÄGE ZUR ERGÄNZUNG EINES GROßEN VERHALTENS-SYSTEMS

Auch ein vorgeschlagenes Kontrollinstrument wie etwa eine *International Commission of Corporate Social Responsibility* braucht eine ethisch-soziale Grundlage zur Beratung und Beurteilung moralischer Verantwortung von wirtschaftlichen, politischen und sozialen Organisationen: welcher Normenkodex sollte das sein? Wie bereits angemerkt, müssten die genannten Sieben Prinzipien

viel genauer ausgearbeitet und anwendungsorientiert bestimmt werden. Da es aber in erster Linie um die subjektive Verantwortung in Organisationen und Unternehmen geht, würde das uralte, in allen Weltkulturen bekannte und verbreitete *Grundprinzip der Goldenen Regel* als Handlungsprinzip eine Grundlage schaffen: „Was ihr von anderen erwartet, das tut ebenso auch ihnen" (Lukas, 6:31; Matthäus, 7:12). Natürlich gibt es diesbezüglich mehrere Deutungen, auch Missdeutungen, die ich an anderer Stelle diskutiert habe[19]. Der Grundgedanke ist jedoch die Reziprozität, d.h., die Fähigkeit und Bereitschaft, sich in die Lage der anderen Person oder Organisation zu versetzen und diese Denklinie mit den angesprochenen Werten der ISO 26000 zu ergänzen.

Aus den genannten Gründen ergibt sich, dass eine bloße Auflistung von Verhaltensbegriffen, auch wenn sie geordnet und lediglich mit Empfehlungscharakter versehen ist, *kein System sozialer Ethik* darstellen. In der philosophischen Ethik wird immer nach einer Begründung der vorgelegten ethischen Prinzipien gefragt und darzustellen versucht – das verlangt die Rationalität ethischer Forderungen aus philosophischem Blickwinkel. Die Normen sollten in einem systematischen Zusammenhang geordnet sein, ausgehend von einem bestimmten, möglichst klar umschriebenen Menschenbild („Erkenne dich selbst!"). Darüber hinaus sollen die Grundsätze an den Gegebenheiten der Wirklichkeit überprüft, also mit bekannten Tatsachen aus dem Organisationswesen unter dem Aspekt menschenwürdigen Arbeitens konfrontiert werden[20].

All das ist in ISO 26000-2010 nicht der Fall; es wird kein „Menschenbild" vorgestellt, also etwa eine Charakterisierung des Menschen als eine Antwort auf die Frage „Was ist der Mensch?". Daher bleiben grundlegende Aspekte im Dunkeln. Der Verweis auf Menschenrechte oder auf staatliche Gesetze ist zwar wichtig, ersetzt aber keineswegs eine rationale Begründung mit Rückbezug auf anthropologische Grundlagen[21]. Schließlich ist die unabhängige Überprüfung sowohl der vorgeschlagenen Normen als auch der tatsächlich erreichten Ziele in der Gesellschaft und ihren Organisationen/Unternehmen im Standardkatalog nicht vorgesehen. So ist die Feststellung zutreffend, dass ISO 26000 trotz viel versprechenden Programms und informativen Inhalts nicht die nötigen oder erwarteten ethischen Herausforderungen der e-society erfüllt. Es bleibt zu hoffen,

[19] Vgl. G. Zecha, *The Golden Rule in Applied Ethics: How to Make Right Decisions in Theory and Practice*, „Yearbook of the «George Barițiu» Institute of History in Cluj-Napoca", Series Humanistica, tom. IX, 2011, S. 89–100.

[20] Vgl. Th. Böhler et al. (Hrsg.), *Menschenwürdiges Arbeiten*, Wiesbaden, 2009; wo nicht nur die Menschenwürde in Bezug auf das Arbeiten, sondern auch mit Blickrichtung Arbeitslosigkeit thematisiert wird.

[21] Vgl. dazu die Studie von St. Pinker, *Das unbeschriebene Blatt. Die moderne Leugnung der menschlichen Natur*, Berlin, 2003; einen Beitrag aus christlicher Sicht hat M. Rhonheimer Rhonheimer (Hrsg.), *Ethos und Menschenbild. Zur Überwindung der Krise der Moral*, St. Ottilien, 1989, vorgelegt.

dass über die Anwendung der ISO-Standards für gesellschaftliche Verantwortung hinaus eine philosophische Auseinandersetzung mit Begründung erarbeitet wird, die über den bisher vorgesehenen Empfehlungscharakter zu verpflichtenden Normen führen.

4. **LITERATUR**

Angerler, E., *Netzwerk Soziale Verantwortung: Positionen zur ISO 26000*, 2011, http://www.netzwerksozialeverantwortung.at/pages/posts/nesove-positionen-zur-iso-26000-11.php?searchresult=1&sstring=angerler

Bay, K.-C. (Hrsg.) (2010), *ISO 26000 in der Praxis. Der Ratgeber zum Leitfaden für soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit. Darstellung, Diskussion und Analyse – Vergleiche zu bestehenden Regelungen – Umsetzungshinweise und Beispiele*, München, 2010.

Bibel: Die Bibel in der Einheitsübersetzung: https://www.bibelwerk.de/shop/erweiterte_suche/einheitsuebersetzung

Böhler Th. et al. (Hrsg.), *Menschenwürdiges Arbeiten*, Wiesbaden, 2009.

ISO 26000, *International Organization for Standardization: Guidance on Social Responsibility*, 2010. Genf: http://www.iso.org/iso/social_responsibility

Messner, J., *Das Naturrecht. Handbuch der Gesellschaftsethik, Staatsethik und Wirtschaftsethik*. Innsbruck, 1966.

Neumaier, O., *Moralische Verantwortung: Beiträge zur Analyse eines ethischen Begriffs*, Ferdinand Schöningh, 2008.

Pinker, St., *Das unbeschriebene Blatt. Die moderne Leugnung der menschlichen Natur*, Berlin, 2003.

Rhonheimer, M. (Hrsg.), *Ethos und Menschenbild. Zur Überwindung der Krise der Moral*, St. Ottilien, 1989.

SA 8000: Social Accountability, International Standard: http://de.wikipedia.org/wiki/SA8000

The European Network for Workplace Health Promotion (Hrsg.), *Work. In tune with life. Move Europe*, 2011, http://www.enwhp.org/the-enwhp.html

Wollgast, S., *Erkenne dich selbst! Zum Wesen und Wert von Denken in Aufklärung und Romantik*, in: Petsche, H.-J. (Hrsg.), *Topoi der Rationalität – Medialität – Kulturalität*, Berlin, 2010, S. 41–61.

Zecha, G., *Das Spiel mit der Antike wird ernst: Ist der Mensch wirklich das Maß aller Dinge?*, in: Düll, S. et al. (Hrsg.), *Das Spiel mit der Antike*, Mannheim – Möhnesee, 2000, S. 19–39.

Zecha, G., *The Golden Rule in Applied Ethics: How to Make Right Decisions in Theory and Practice*, in: "Yearbook of the «George Barițiu» Institute of History in Cluj-Napoca", Series Humanistica, tom. IX, 2011, S. 89–100.

Ziegler, J., *Das Imperium der Schande. Der Kampf gegen Armut und Unterdrückung*, München, 2005.

Ziegler, J., *Der Hass auf den Westen. Wie sich die armen Völker gegen den wirtschaftlichen Weltkrieg wehren.* München, 2009.

Werhane, Patricia H., Freeman, Edward R. (eds.), *Business Ethics*, Blackwell Publishers, 2006.