



Der Nachhaltigkeit verpflichtet

Soziale Verantwortung des Arbeitgebers und nachhaltige Unternehmensführung

In dbr 12/2009, Seite 18, hat Prof. Dr. Lutz Michael Büchner erläutert, was unter der Corporate Social Responsibility (CSR) zu verstehen ist und warum sich Unternehmen diesem Ansatz nicht verschließen können. Im Folgenden beschäftigt er sich mit dem internationalen institutionellen Rahmen von CSR, der Rolle der Gewerkschaften sowie seiner Bedeutung für Arbeitnehmervertreter im Betrieb.

Bezüglich der Corporate Social Responsibility (CSR) formulieren auf der internationalen Ebene der Global Compact, die OECD und die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) einen institutionellen Rahmen, der für den europäischen Ansatz wegweisend war.

Der Global Compact

Beim Global Compact handelt es sich um eine Vereinbarung der Vereinten Nationen (UN) von 1999. Ihm gehören mittlerweile mehr als 4.000 Unternehmen aus 120 Ländern an. Zudem verfügt er über Netzwerke in circa 130 Ländern.

Seine Mitgliedsunternehmen sollen

- > die internationalen Menschenrechte schützen, unterstützen und achten;
- > sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen;
- > die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen wahren;
- > alle Formen der Zwangsarbeit beseitigen;
- > Kinderarbeit abschaffen;
- > gegen Diskriminierung bei der Anstellung und bei der Beschäftigung eintreten;
- > Umweltproblemen vorbeugen und solche vermeiden;
- > Verantwortungsbewusstsein für die

Umwelt leben und erzeugen;

- > die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern;
- > gegen Korruption, Erpressung und Bestechung eintreten.

Zahlreiche Regierungen, UN-Organisationen sowie Nichtregierungsorganisationen unterstützen den Global Compact.

Der Global Compact wird insbesondere von Nichtregierungsorganisationen kritisiert, weil die Teilnahme zu einfach sei und die Standards auf Papieren beruhen, die einen allgemeinen Konsens bilden und daher ohnehin Teil der nationalen Rechtsprechung seien. Sanktionen und Kontrollen müssten nicht befürchtet

werden, die Teilnahme am Global Compact könne von Trittbrettfahrern als Marketinginstrument missbraucht werden, was dem guten Ruf des wertvollen globalen Ansatzes schade.

Die Leitsätze der OECD

Im Unterschied zum Global Compact stellen die Leitsätze der OECD für multinationale Unternehmen den einzigen multilateral anerkannten Kodex dar, den Regierungen miteinander vereinbart haben. Es handelt sich dabei um Empfehlungen der Regierungen an multinationale Unternehmen, die in oder bei den der OECD angeschlossenen Ländern tätig sind. Wie beim Global Compact beziehen sich die Prinzipien und Standards auf Arbeit und Beschäftigung sowie auf die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und auf Menschenrechte, Umwelt, Offenlegung von Informationen, Bekämpfung von Korruption, Wettbewerb, Verbraucherinteressen, Wissenschaft, Technologie sowie Besteuerung.

Die Umsetzung der OECD-Leitsätze wird durch die Einbeziehung von Regierungen, Unternehmen, Unternehmensverbänden sowie Gewerkschaften, anderen Arbeitnehmerorganisationen und Nichtregierungsorganisationen auf nationaler und internationaler Ebene überwacht.

Der Global Compact und die OECD-Leitsätze stellen ergänzende globale Instrumente zur Förderung der Unternehmensverantwortung dar. Sie sind nicht als konkurrierende Alternativen zu begreifen. Beide basieren auf dem Prinzip der Selbstregulierung. Unterschiede lassen sich im Hinblick auf die Umsetzungs- und Durchsetzungsmechanismen erkennen. Dabei schneiden die OECD-Leitsätze im Ergebnis besser ab.

Grundsatzerklärung der IAO

Die dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und

Sozialpolitik der IAO von 1977/2000 ist ein weiterer Referenzrahmen für die Unternehmen. Dabei handelt es sich um ein Instrument, das von Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen gemeinsam verhandelt und verabschiedet worden ist und damit auf einem breiten Konsens basiert. Die Erklärung befasst sich, anders als die OECD-Leitsätze, ausschließlich mit sozialpolitischen Themen. Sie stellt lediglich eine unverbindliche Empfehlung dar.

Folgende Bereiche werden darin insbesondere angesprochen:

- > Beschäftigungsfördernde Maßnahmen der in Entwicklungsländern operierenden multinationalen Unternehmen;
- > Prinzip der Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei der Auswahl der Beschäftigten;
- > Schaffung sicherer, stabiler Arbeitsplätze;
- > Notwendigkeit der Ausbildung der Arbeitnehmer des Gastlandes;
- > Angemessenheit des Entgelts, der Sozialleistungen und der Arbeitsbedingungen;
- > Achtung der Vereinigungsfreiheit und der Gewerkschaftsrechte.

Global Reporting Initiative

Die Idee hinter der „Global Reporting Initiative“ (GRI) ist, dass Berichte über ökonomische und soziale Leistungen von Unternehmen genauso selbstverständlich sind wie ihre finanziellen Berichte. Die GRI hat spezifische Richtlinien zum nachhaltigen Berichtswesen aufgestellt und den Unternehmen Anleitungen gegeben, wie über CSR-Aktivitäten am besten berichtet werden kann. Danach basiert die GRI-Berichterstattung auf elf Prinzipien, mit denen bezweckt wird, den Stakeholdern einerseits einen besseren Überblick und andererseits die Möglichkeit zum Vergleich der unterschiedlichen sozialen und ökologischen Einstellungen und Leistungen zu ermöglichen.

Die elf Prinzipien der Berichterstattung sind:

- > Transparenz
- > Einbeziehung der Stakeholder,
- > Überprüfbarkeit,
- > Vollständigkeit,
- > Relevanz,
- > Nachhaltigkeitskontext (Einbettung in einen ökologischen, ökonomischen und sozialen Kontext),
- > Genauigkeit,
- > Neutralität,

- > Vergleichbarkeit,
- > Klarheit und
- > Aktualität.

CSR-Europe

Neben diesen internationalen Institutionen und Gremien gibt es eine große Anzahl internationaler CSR-Plattformen. Beispielhaft sei CSR-Europe genannt, das sich zur Vernetzung von Unternehmen, die sich im Zusammenhang mit der Corporate Social Responsibility informieren, engagieren und vernetzen wollen, gebildet hat. CSR-Europe hat 75 multinationale Mitgliedsunternehmen und 25 nationale Partnerorganisationen.

Branchen- und Unternehmenskodizes

Eine wichtige Rolle spielen im Zusammenhang mit der Corporate Social Responsibility zunehmend Branchen- und Unternehmenskodizes.

Branchenkodizes

Bei den Branchenkodizes handelt es sich um Regelwerke über soziale und ökologische Werte, auf die sich in der Regel die Vertreter eines Wirtschaftszweiges mit einer Branchengewerkschaft geeinigt haben. Es sind freiwillige Vereinbarungen, die die Unternehmen der Branche binden. Beispielhaft sind zu nennen:

- > „Code of Business Practices“ der Spielwarenindustrie (1995, 2001);
 - > „Code of Conduct“ der Textil- und Bekleidungsindustrie (1997);
 - > „Code of Conduct“ der Zuckerindustrie (2003);
 - > Gemeinsame Erklärung zu CSR von UNI Telecom Global Union und ETNO (2007);
 - > „Leitlinien für verantwortliches Handeln in der sozialen Marktwirtschaft“ für die chemische Industrie zwischen der IG BCE und dem BAVC (2008).
- Weiter sind in diesem Zusammenhang die „International Framework Agreements“ (IFA) zu erwähnen. Diese haben das Ziel, eine weltweit gültige formelle Vereinbarung zwischen einer internationalen Branchengewerkschaft und einem international tätigen Unternehmen abzuschließen. Meist geht es dabei um die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der IAO, die Zahlung angemessener Löhne, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und um den Arbeits- und Gesund-



Prof. Dr. Lutz Michael Büchner lehrt an der Hochschule für Telekommunikation in Leipzig und leitet das Europäische Institut für Arbeitsbeziehungen (EIAB) e.V., das CSR-Basiswissen für Betriebsräte vermittelt. www.eiab.de

heitsschutz. Die Vereinbarungen gelten häufig nur im Unternehmen selbst, nicht aber – was unbedingt wünschenswert wäre – für die Betriebe in der Wertschöpfungskette (sog. Supply Chain).

Unternehmenskodizes

Von Bedeutung sind im Zusammenhang mit der Corporate Social Responsibility auch Unternehmenskodizes.

Betriebsräte sollten ein wachsames Auge auf das soziale Engagement ihres Unternehmens haben.

Dabei handelt es sich um Regeln, die sich Unternehmen selbst geben, um ihre ökologischen und sozialen Prinzipien und Werte im Unternehmen systematisch zu verankern (z.B. Codes of Conduct). Viele dieser Kodizes beziehen die Zulieferkette der Unternehmen mit ein. In zunehmendem Maße rücken die Zulieferketten ins öffentliche Interesse (z.B. in der Textil- und Spielwarenindustrie). Dabei geht es darum, dass Unternehmen alles tun müssen, um sicherzustellen, dass die bestehenden Vorgaben (vgl. Global Compact, OECD-Leitsätze) auch bei den Zulieferern, in welcher Region der Welt auch immer, eingehalten werden.

Unternehmenskodizes sind sehr unterschiedlich ausgestaltet, folgen allerdings oft gemeinsamen Grundprinzipien:

- > Orientierung an den Kernarbeitsnormen der IAO;
- > Verknüpfung mit den Prinzipien der OECD-Leitsätze und des Global Compact;

- > Verknüpfung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte;
- > Umweltschutzverpflichtungen;
- > Allgemeine Arbeitszeiten und existenzsichernde Löhne;
- > Arbeits- und Gesundheitsstandards;
- > sozialverträgliche Geschäftstätigkeit;
- > Erklärungen zum sozialen Dialog.

Unternehmenskodizes dienen dazu, die Einhaltung von Öko- und Sozialstandards zu einem systematischen Bestandteil ihrer Unternehmenspolitik zu machen. Die Darstellung des institutionellen Rahmens, der der CSR mittlerweile unterlegt ist, zeigt, dass es eine Vielzahl von Ansätzen gibt, die Unternehmen bezüglich ihres ökologischen und sozialen Verhaltens unter Druck setzen. Der Kapitalmarkt orientiert sich in seinen Bewertungen zunehmend an der Erfüllung dieser Normen.

Handlungsfeld für Arbeitnehmervertreter

Corporate Social Responsibility (CSR) ist nicht nur für die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten, sondern ebenso für die Interessenvertreter in Betriebsräten sowie in Gesamt- und Konzernbetriebsräten von Bedeutung. Gleiches gilt für die Europäischen Betriebsräte. Zwar trifft die Verantwortung für nachhaltiges Handeln das Unternehmen, den Unternehmer bzw. die Organe und das Management. Die Einbindung der Arbeitnehmervertreter in die Corporate Social Responsibility eröffnet ihnen allerdings vielfältige Möglichkeiten:

- > sie bestimmen die Werte des Unternehmens mit,

- > sie sind gefordert, auf die verlässliche Einhaltung dieser Werte des Unternehmens zu achten, und
- > sie nehmen ihre originären Aufgaben unter Einhaltung nachhaltiger Grundsätze wahr.

Da sie häufig auch als eine Art „Co-Manager“ wahrgenommen werden, erwächst daraus eine Art „aktiver Wächterfunktion“.

Anknüpfungspunkt für den Betriebsrat

Betrachtet man die Handlungsfelder der Corporate Social Responsibility im Unternehmen, so zeigt sich, dass es bereits bei der internen Dimension im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes zahlreiche Betätigungsfelder für die Interessenvertretung gibt. Diese Handlungsfelder betreffen insbesondere den Bereich Human Resource Management (z.B. Sozialstandards, Chancengleichheit, Gesundheit, Gleichbehandlung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsschutz, Umstrukturierungen, Ressourcenmanagement). Diese bestehen in Form von Verhandlungs- und Gestaltungsrechten.

Bei der Formulierung von Sozial- und Umweltstandards, Leitlinien und anderen internen Verhaltenskodizes werden Betriebsräte allerdings oftmals nicht einbezogen. Diesen Mischstand gilt es zu beseitigen. Die Form und Intensität betriebsrätlicher Beteiligung hängt von der Unternehmenskultur im Allgemeinen und der Kultur des sozialen Dialogs im Unternehmen im Besonderen ab. Der Dialog mit Nichtregierungsorganisationen kann dabei sehr hilfreich sein. Aber auch bei den externen Handlungsfeldern ist das Engagement der Belegschaftsvertreter gefordert.

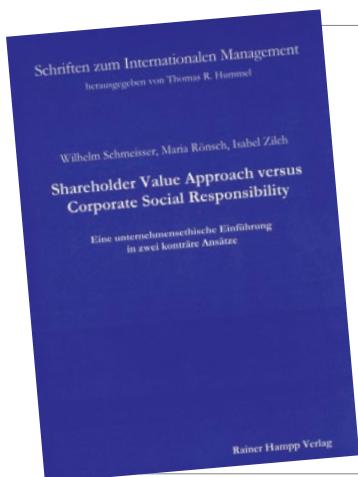
Europäischer und Welt-Betriebsrat

Bei europa- bzw. weltweit operierenden Unternehmen ist auf die besondere Rolle von Europäischen Betriebsräten sowie gegebenenfalls von Weltbetriebsräten (z.B. VW) hinzuweisen.

Dem Europäischen Betriebsrat kommt im Rahmen seiner Informations- und Konsultationsrechte bei grenzüberschreitenden Angelegenheiten eine besondere gestaltende Rolle in Sachen Corporate Social Responsibility zu. Er hat zum einen die Möglichkeit, vom Management Informationen über die konzernweiten relevanten Handlungsfelder einzufordern, die Implementie-

Hinweis der Redaktion: Zu verschenken!

Vom Rainer Hampp Verlag haben wir drei Exemplare des von Wilhelm Schmeisser, Maria Rönsch und Isabel Zilch herausgegebenen Buches „Shareholder Value Approach versus Corporate Social Responsibility“ erhalten. Diese wollen wir an Leserinnen und Leser von „der betriebsrat“ weiterreichen. Wer ein Exemplar erhalten möchte, wird gebeten, uns per Fax (02381/97223015) oder E-Mail (info@redaktion-dbr.de) unter dem Stichwort „CSR“ Namen und vollständige Anschrift mitzuteilen. Einsendeschluss ist der 28.02.2010. Die Verlosung der Bücher erfolgt unter Ausschluss des Rechtswegs.





nung und Befolgung von Kodizes, welcher Art auch immer, bei den Beteiligungsgesellschaften zu kontrollieren und somit auf die Einhaltung der den Kodizes zugrunde liegenden Prinzipien zu bestehen. Dies kann sich sowohl etwa auf Probleme des Umwelt- und des Datenschutzes sowie des Diversity-Managements als auch auf die Einhaltung von Kernarbeitsnormen und den OECD-Leitlinien beziehen.

Weiterhin ist er aufgerufen, eigene verbindliche Vereinbarungen mit dem Management zu treffen, um die Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards an Standorten multinationaler Unternehmen verbindlich zu verbessern. Auch hier spielt die Kooperation mit Nichtregierungsorganisationen eine wichtige Rolle.

Mittlerweile sind schon eine große Zahl transnationaler Abkommen zwischen Europäischen Betriebsräten und Unternehmensleitungen multinationaler Unternehmen geschlossen worden. Es entspricht der Politik der Europäischen Kommission, den organisierten sozialen Dialog mit CSR zu verbinden, indem der Europäische Betriebsrat durch konstruktive Beiträge Musterlösungen für CSR mit erarbeitet. Dies erleichtert auch die Anpassung der Beteiligten an die Globalisierungsprozesse. Der Dialog mit Nichtregierungsorganisationen ist dabei ein wichtiger Baustein.

So hat etwa die Electricité de France (EDF) ein globales CSR-Abkommen im Unternehmen abgeschlossen, das vom Management und den Gewerkschaften aller Beteiligungsgesellschaften im Konzern unterschrieben wurde. Dabei

war der Europäische Betriebsrat wesentlich involviert. Auch wurde eine paritätische Arbeitsgruppe gebildet, die eine jährliche Bestandsaufnahme der Fortschritte und Probleme vornimmt.

Die Chancen überwiegen

Bei alledem darf nicht übersehen werden, dass das Engagement von Arbeitnehmervertretern Risiken in sich birgt. Sie liegen insbesondere darin, dass von der Arbeitgeberseite freiwillige Selbstverpflichtungen als Argument gegen die Notwendigkeit betrieblicher Vereinbarungen genutzt werden könnten. Auch wird auf die Gefahr hingewiesen, in CSR-Projekte einbezogen zu werden, die vorrangig PR-Zwecken dienen. Doch es überwiegen die Chancen: Gerade weil sich die Unternehmensleitung und der Betriebsrat von unterschiedlichen Ausgangspunkten der Corporate Social Responsibility und einem nachhaltigen Management nähern, spielen die Betriebsräte und die Arbeitnehmervertreter in den Kontrollgremien eine wichtige Rolle. Sie sind in der Lage, über ihre festgeschriebenen Rechte hinaus Gestaltungs- und Kontrollmöglichkeiten auszuüben, die letztlich dem Wohle des Unternehmens und damit den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer zugutekommt.

Resümee

Zusammenfassend kann man sagen: Corporate Social Responsibility ist ein Instrument, um die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens zu verbessern

– was letztlich der Sicherung der Arbeitsplätze dient – und neue Produkte sowie Märkte zu erschließen – aber nicht nur um eines kurzfristigen Erfolges willen, sondern mit der Zielsetzung, langfristig und nachhaltig Verantwortung auch für die Gesellschaft zu übernehmen. Der Wettbewerbsvorteil einer Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Unternehmensstrategie sowie in die einzelnen Prozesse drückt sich in vielfältiger Art und Weise aus und kann prinzipiell in drei Bereiche gegliedert werden:

- > verbesserte finanzielle Leistungsfähigkeit;
- > verbessertes Risiko- und Reputationsmanagement;
- > verbesserte Stakeholderbeziehungen. Betriebsräte, Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten und Gewerkschaften sind gleichermaßen gefordert, sich mit Corporate Social Responsibility und nachhaltiger Unternehmensführung intensiv auseinanderzusetzen, um ihre jeweiligen Möglichkeiten optimal ausschöpfen zu können. Der aufgezeigte Ansatz bezieht sich nicht nur auf große Unternehmen, sondern ausdrücklich auch auf kleine und mittlere Unternehmen. Ein ganzheitliches, nachhaltiges Management gestaltet sich allemal als Wettbewerbsvorteil.

Die Bereitschaft im Management, sich in Sachen CSR mit den Arbeitnehmervertretungen ins Benehmen zu setzen und insbesondere auf europäischer Ebene mit dem Europäischen Betriebsrat verbindliche Vereinbarungen zu treffen, ist ein Grund mehr, sich auf breiter Basis mit der Materie zu beschäftigen.

Betriebsräte sollten ein wachsames Auge auf das soziale Engagement ihres Unternehmens haben. Dazu ist erforderlich, dass

- > die CSR-Handlungsfelder bekannt sind und ein Verständnis für die Motive und Strategien der treibenden Akteure entwickelt wird,
- > man sich der Chancen und Risiken eines Engagements bewusst wird und
- > Möglichkeiten der Mitgestaltung in der CSR-Praxis erarbeitet werden. ■

Anzeige

Solidarität!

Krisenhilfe für Betriebsräte
www.dgb-bildungswerk.de