

Corporate Social Responsibility – Ausübung sozialer Verantwortung als Pflicht des Unternehmens

C

Text: Die Verantwortung von Unternehmen gegenüber der Gesellschaft ist derzeit ein aktuelles Thema, das von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik breit diskutiert wird. Dabei handelt es sich bei Corporate Social Responsibility um einen Themenbereich, der eng an Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, ein ureigenstes Handlungsfeld der Betriebsräte, heranreicht. Dieser Artikel informiert Sie nicht nur darüber, was sich hinter dem „Modeschlagwort“ verbirgt, sondern zeigt auch Handlungsmöglichkeiten auf, um als Betriebsrat durch Corporate Social Responsibility die bestehenden Handlungsmöglichkeiten im Sozialen besser auszuschöpfen, neue Optionen zu finden und im Sinne internationaler Solidarität dazu beizutragen, den negativen Auswirkungen der Globalisierung entgegenzusteuern.

Inhaltsübersicht	1	Begriff	1
	1.1	Corporate Social Responsibility – ein aktuelles Thema	1
	1.2	Was ist Corporate Social Responsibility?	1
	1.3	Historische Entwicklung	3
	1.4	Stakeholder eines Unternehmens	4
	1.5	Zugrunde liegende Mindeststandards	5
	1.6	Instrumente der CSR	7
	1.6.1	Unternehmensübergreifende Instrumente	7
	1.6.2	Instrumente einzelner Unternehmen	11
	2	Sicht des Arbeitgebers	1
	2.1	Was will der Arbeitgeber mit CSR erreichen?	1
	2.2	Welche Themen bevorzugt der Arbeitgeber für CSR?	2
	3	Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	1
	3.1	Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der deutschen Mitbestimmung	1
	3.2	Über die Mitbestimmung hinausgehende Handlungsmöglichkeiten	3

Autorin: Reingard Zimmer ist Juristin und promoviert über soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen. Die Autorin arbeitet im Trainings- und Beratungsnetz „euro-betriebsrat.de“ in Hamburg mit.

Kontakt: über die Webseite: www.euro-betriebsrat.de

1 Begriff

1.1 Corporate Social Responsibility – ein aktuelles Thema

C

Im Zuge der **Globalisierung** verlagern transnational tätige Unternehmen immer größere Teile der Produktion in Entwicklungs- und Schwellenländer. Insbesondere in Hochtechnologiebranchen wie Elektronik und Halbleiter sowie in arbeitsintensiven Bereichen der Konsumgüterindustrie (Textilien, Bekleidung und Schuhwaren) wird kaum noch in einem Industrieland produziert. Die Folgen davon sind steigende Arbeitslosigkeit im Norden und Produktionsbedingungen im Süden (und Osten), bei denen nicht einmal elementarste Arbeits- und Menschenrechtsstandards eingehalten werden. Währenddessen steigern Unternehmen ihre Gewinne, so erhöhte sich der Gewinn deutscher Kapitalgesellschaften (GmbH und AG) von 1991 bis 2004 um 91 % brutto (netto um 113 %), seit 2003 ist Deutschland wieder Exportweltmeister. Die zunehmende Orientierung am Aktienindex der Unternehmen führt dazu, dass ein immer **stärkeres Ansteigen des Gewinns erstrebt** wird, was zu dem gesteigerten Wettbewerb auf globalen Märkten beiträgt. Nach dem neoliberalen Primat soll sich dieser Wettbewerb unter **Abbau staatlicher Regeln** vollziehen.

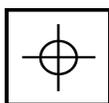
Mit zunehmender **Kritik an diesen negativen Folgen der Globalisierung** wird die Verantwortung der Unternehmen gegenüber der Gesellschaft verstärkt thematisiert. Grund genug also, sich auch als Betriebsrat mit dem Thema Corporate Social Responsibility zu beschäftigen.

Fazit



Mit zunehmender Kritik an den negativen Folgen der Globalisierung wird die Verantwortung der Unternehmen gegenüber der Gesellschaft verstärkt thematisiert. Grund genug also, sich auch als Betriebsrat mit dem Thema Corporate Social Responsibility zu beschäftigen.

1.2 Was ist Corporate Social Responsibility?



Unter Corporate Social Responsibility (CSR) wird die **Wahrnehmung sozialer bzw. gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen** verstanden. CSR steht dabei für eine Unternehmensstrategie, die auf

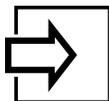
eine nachhaltige, langfristig orientierte Unternehmensentwicklung abstellt und neben ökonomischen auch soziale und ökologische Ziele aufeinander abgestimmt verfolgt.

Corporate Social Responsibility wird jedoch nicht einheitlich definiert, sondern von den verschiedenen Akteuren je nach Interessenlage unterschiedlich gefüllt. Im europäischen Raum hat sich für Corporate Social Responsibility am ehesten die **Definition der Europäischen Kommission** aus ihrem Grünbuch durchgesetzt, wonach CSR „ein Konzept [ist], das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehung mit ihren Stakeholdern zu integrieren“.

Dabei wird Corporate Social Responsibility nicht als Ersatz für rechtliche Regelungen verstanden, sondern als **freiwillige Selbstverpflichtung** von Unternehmen zu verantwortlichem Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Beschaffung, Transport, Produktion, Konsum, Entsorgung etc.). CSR ist nicht das Instrument einer bestimmten Unternehmensabteilung (bspw. der Öffentlichkeitsarbeit), sondern bezieht sich vielmehr auf die Art der Unternehmensführung. Es geht um die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens in der gesamten Unternehmenstätigkeit und im Dialog mit den Betroffenen (d.h. den Stakeholdern, siehe unter 1.4).

Eng verwandt mit Corporate Social Responsibility ist **Corporate Citizenship** (CC), das gesellschaftliche Engagement eines Unternehmens **außerhalb der eigentlichen Geschäftstätigkeit**. Hierunter fallen Spenden und Sponsoring zur Förderung gemeinwohlorientierter Einrichtungen, kultureller Veranstaltungen und Wissenschaft sowie zum Zweck der Förderung des Gemeinwohls gegründete Stiftungen.

Fazit



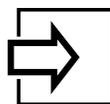
CSR dient den Unternehmen als Grundlage, auf freiwilliger Basis soziale und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit zu integrieren.

1.3 Historische Entwicklung

Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen wird im Zuge der Globalisierung verstärkt diskutiert. Die Thematik ist jedoch keineswegs neu, sondern reicht bis in das 18. Jahrhundert zurück. Motiv sozialer Unternehmensverantwortung waren seinerzeit religiöse oder ethische Überzeugungen, aber auch die Furcht vor radikalen (Arbeiter-)Bewegungen.

Im 20. Jahrhundert wurde die Frage **gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen** im Zuge der großen Depression von 1930 diskutiert. Der Diskussion lagen verschiedene Auffassungen von sozialer Unternehmensverantwortung zugrunde: Einerseits wurde von der Vorstellung ausgegangen, dass die einzige **unternehmerische Verantwortung** in der **Gewinnmaximierung** liege und diese die Verbesserung des Gemeinwohls bereits mit sich bringe. Die Gegenauffassung forderte **ethisches Verantwortungsbewusstsein** und die Ausrichtung der Unternehmensziele auf die Bedürfnisse der Gesellschaft, die Unternehmen erst eine Erwirtschaftung von Gewinn ermögliche. Auch heute noch wird über die damals nicht eindeutig geklärte Frage debattiert, ob CSR eher ethisch motiviert ist oder stärker auf wirtschaftlichen Faktoren basiert.

Die Basis der aktuellen CSR-Diskussion wurde Ende der 1950er-Jahre in den USA geschaffen, wo aufgrund einer **geringen staatlichen Regulierung der Arbeitsbeziehungen** versucht wurde, Unternehmen zu **freiwilligen Regelungen** zu bewegen. Auch England kann aus ähnlichen Gründen auf eine längere Tradition von CSR zurückblicken. Seit den 1990er-Jahren fanden mit Aufkommen des Neoliberalismus CSR-Konzepte auch in einzelnen europäischen Ländern Verbreitung, schließlich begann sich 2001 die Europäische Union im Zuge der Herausgabe des Grünbuchs, verstärkt mit dem Thema zu befassen. Das Konzept einer sozialen und ökologischen Unternehmensverantwortung ist allerdings bis heute recht vage.

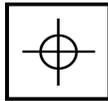


Fazit

CSR hat seinen Ursprung in Ländern mit geringer staatlicher Regulierung der Arbeitsbeziehungen, hat allerdings im Zuge des Neoliberalismus weltweit Verbreitung gefunden. Das Konzept einer sozialen und ökologischen Unternehmensverantwortung ist allerdings bis heute recht vage.

1.4 Stakeholder eines Unternehmens

Die Tätigkeit von Unternehmen hat nicht nur **Auswirkungen auf seine Beschäftigten**, sondern auf viele **weitere Akteure**. Alle Gruppierungen und Einzelpersonen, die von den unternehmerischen Aktivitäten in irgendeiner Form beeinflusst werden oder selbst deutlichen Einfluss auf das Unternehmen ausüben können, werden als Stakeholder bezeichnet.



Shareholder – Stakeholder: Stake bedeutet aus dem Englischen übersetzt so viel wie Interesse. Der Begriff **Stakeholder** ist als Wortspiel zu dem des Aktionärs, **Shareholder**, zu verstehen. Ein Stakeholder ist somit eine Art Interessenvertreter. Nach der Idee des Stakeholderansatzes soll das Management eines Unternehmens seine Entscheidungen nicht allein am **Shareholder Value**, d.h. an den Interessen der Aktionäre ausrichten, sondern auch die Interessen anderer gesellschaftlicher Gruppen berücksichtigen.

Zu den Stakeholdern eines Unternehmens zählen Anteilseigner, Aktionäre, Investoren und Banken ebenso wie Beschäftigte und deren Vertreter Betriebsrat und Gewerkschaft, Kunden, Lieferanten und Konkurrenten, aber auch Anwohner, Konsumenten und ihre Organisationen sowie Nichtregierungsorganisationen, die zum Thema arbeiten. Die verschiedenen Stakeholder haben unterschiedliche Erwartungen an das Unternehmen. So fordern Mitarbeiter einen sicheren Arbeitsplatz und eine angemessene Entlohnung, Kunden erwarten qualitativ hochwertige Leistungen zu fairen Preisen. Aktionäre hingegen erheben Anspruch auf eine hohe Verzinsung ihrer Kapitaleinlage, während Anwohner und Umweltschutzorganisationen die Verminderung negativer Umweltauswirkungen des Unternehmens fordern.

z.B.

Das Beispiel „Brent Spar“ verdeutlicht die Macht von Stakeholdern insbesondere als Konsumenten. In diesem Fall hatten die Aktionen von Greenpeace einen breiten Konsumboykott zur Folge, der die Firma Shell zum Einlenken bewegte (es ging um die Pläne von Shell, eine ausgediente Erdölplattform in der Nordsee zu versenken).

Schwäche des Stakeholdermodells ist, dass die Interessen und der Einfluss der verschieden Akteure gleichgesetzt und gleich gewichtet werden. Der Einfluss von Anwohnern kann aber nicht mit dem ökonomischen Einfluss von Anteilseignern oder Banken verglichen werden, da er ungleich schwächer ist.



Fazit

Stakeholder sind alle Gruppierungen und Einzelpersonen, die von den unternehmerischen Aktivitäten beeinflusst werden oder selbst deutlichen Einfluss auf das Unternehmen ausüben können.

C

1.5 Zugrunde liegende Mindeststandards

Den CSR-Aktivitäten der Unternehmen liegen bestimmte **Wertvorstellungen** zugrunde, die weitgehend von **Mindeststandards der internationalen Arbeitsorganisation** (International Labour Organization, ILO) geprägt wurden.

Kernarbeitsnormen der ILO

1998 ordnete die ILO mit ihrer „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ einige Mindeststandards als **universelle Werte** ein. Diese basieren auf Übereinkommen der ILO und binden auch Staaten, welche die einzelnen Übereinkommen nicht ratifiziert haben, da sie zum völkerrechtlichen Gewohnheitsrecht gehören.

Verbot der Zwangs- oder Pflichtarbeit

ILO-Übereinkommen Nr. 29 sieht vor, Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen Auftretensformen zu beseitigen. Darunter fällt „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“. Einige Formen der Zwangsarbeit sind jedoch ausgenommen, darunter Arbeit aufgrund einer gerichtlichen Verurteilung. Das Folgeübereinkommen Nr. 105 verpflichtet dazu, Zwangs- oder Pflichtarbeit in keiner Form zu verwenden.

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Übereinkommen Nr. 87 garantiert Arbeitnehmern und Arbeitgebern; **eigene Organisationen** zu bilden und solchen Organisationen beizutreten. Übereinkommen Nr. 98 beinhaltet den **Schutz einzelner Gewerkschaftsmitglieder gegen Diskriminierung aufgrund der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft** oder aufgrund gewerkschaftlicher Betätigung. Insbesondere soll **davor geschützt** werden, dass ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin **aufgrund der Gewerkschaftszugehörigkeit nicht eingestellt oder gar entlassen** wird. Das Übereinkommen schreibt zudem Schutzmechanismen vor, um Eingriffe in Arbeitnehmerorganisationen zu verhindern; als entsprechende Einmischung ist auch die **Schaffung einer vom Arbeitgeber abhängigen Arbeitnehmerorganisation** zu verstehen.

Abschaffung der Kinderarbeit

Übereinkommen Nr. 138 zielt darauf ab, eine tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen. Das **Mindestalter für die Zulassung zu Beschäftigung** oder Arbeit liegt bei **15 Jahren**, Entwicklungsländer dürfen unter bestimmten Voraussetzungen 14 Jahre als Mindestalter festlegen. Übereinkommen Nr. 182 verbietet die schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Hierunter fallen alle Formen der Sklaverei sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, Prostitution, Herstellung oder Darbietung von Pornographie mit Kindern etc.

Chancengleichheit und Verbot der Diskriminierung bei der Arbeit

ILO-Übereinkommen Nr. 100 verpflichtet dazu, den Grundsatz der **Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit** zu fördern und sicherzustellen. Vorgesehen ist die Einführung von Methoden zur objektiven Bewertung der Beschäftigung aufgrund der geforderten Arbeitsleistung. **Diskriminierung** ist in Übereinkommen Nr. 111 umfassend **definiert** als „jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen“. Da auf die Wirkung einer ungleichen Behandlung abgestellt wird, ist **auch mittelbare Diskriminierung** erfasst.

Weitere soziale Mindeststandards der ILO

Die Kernarbeitsnormen der ILO decken nicht alle Bereiche sozialer Mindeststandards ab, folgende Inhalte von ILO-Übereinkommen gehören darüber hinaus zu elementaren sozialen Mindeststandards:

- **existenzsichernde Löhne** (ILO-Übereinkommen 26, 99, 131)
- **Recht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf Gesundheit** (Schutz vor Unfällen, Schutz beim Umgang mit gesundheitsgefährdenden Stoffen etc. (ILO-Übereinkommen 115, 119, 120, 136, 139, 148, 155, 162, 170, 174)
- **angemessene Arbeitszeit** (höchstens 48 Wochenstunden, max. zwölf Überstunden/Woche, vgl. ILO-Übereinkommen 1, 30 und 47).

**Fazit**

Die den CSR-Aktivitäten der Unternehmen zugrunde liegenden **Wertvorstellungen**, sind weitgehend durch **Mindeststandards der internationalen Arbeitsorganisation** (International Labour Organization, ILO) geprägt.

1.6 Instrumente der CSR

1.6.1 Unternehmensübergreifende Instrumente

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) verabschiedete im Jahre 2000 die grundlegend überarbeiteten OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Die Leitsätze **basieren auf den Kernarbeitsnormen der ILO**, umfassen jedoch noch weitere Bereiche. Neben der Wahrung sozialer Rechte wird den MNU empfohlen, die **Umwelt zu schützen** und zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Unternehmen werden ferner dazu angehalten, alle wesentlichen unternehmensbezogenen Informationen materieller und finanzieller Art offen zu legen und sich in keiner Weise an **Korruption** zu beteiligen. Die OECD-Leitsätze empfehlen Unternehmen, den **Schutz von Verbraucherinteressen sowie Technologietransfer** und Verbreitung von Know-how in den Gastländern zu fördern. Thematisiert werden ferner Regularien für einen offenen und fairen Wettbewerb, des Weiteren wird an die multinationalen Unternehmen appelliert, pünktlich Steuern zu bezahlen. Insgesamt werden die Unternehmen dazu aufgerufen, sich an die rechtlichen Voraussetzungen der Länder, in denen sie operieren, zu halten.

Neu hinzugekommen ist mit der Überarbeitung von 2000, dass die Leitsätze für alle Unternehmensteile der MNU gelten, unabhängig davon, wo sie ihre Geschäftstätigkeit ausüben. Auch die Verantwortung der Unternehmen für die Zulieferkette wurde berücksichtigt, was allerdings insbesondere von Arbeitgeberseite wieder infrage gestellt wird.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen stellen allerdings nur gemeinsame **Empfehlungen der Regierungen an MNU dar und sind rechtlich nicht bindend**. Verpflichtet haben sich mit dem Dokument lediglich die Regierungschefs, in ihren Ländern **nationale Kontaktstellen** einzurichten, die für die Verbreitung der Leitsätze zuständig sind und als **Anlaufstelle für Beschwerden** bei Verstößen von Unternehmen gegen die Leitsätze dienen. Im Beschwerdefall vermittelt die nationale Kontaktstelle zwischen der beschwerdeeinlegenden Partei (i.d.R. eine Gewerkschaft oder Nichtregierungsorganisation) und dem betreffenden Unternehmen – sofern dieses dazu bereit ist, den Fall dort behandeln zu lassen.

Kontrollen (Monitoring) darüber, ob die Leitsätze von Unternehmen eingehalten werden, sind **nicht vorgesehen**. Da die OECD-Leitsätze ein freiwillig einzuhaltender Kodex sind, gibt es bei Verstößen von

Unternehmen gegen die Leitsätze auch **keinerlei Sanktionen**, es bleibt also lediglich über **Druck der Öffentlichkeit** ein „naming and shaming“.



Fazit

Da die OECD-Leitsätze sind ein freiwillig einzuhaltender Kodex, es bei Verstößen von Unternehmen gegen die Leitsätze gibt es **keinerlei Sanktionen**, lediglich über **Druck der Öffentlichkeit** findet ein „naming and shaming“ statt.

UN-Global Compact

Der Global Compact (GC) geht zurück auf eine Initiative des Generalsekretärs der Vereinten Nationen, Kofi Annan. Dieser schlug den Abschluss eines weltumspannenden Pakts („Global Compact“) zwischen den Vereinten Nationen und Wirtschaftsunternehmen vor und rief Unternehmen weltweit dazu auf, sich zu diesen Prinzipien öffentlich zu bekennen und diese in ihrer Unternehmenspolitik zu beachten. Ausgearbeitet wurden die zehn Prinzipien des GC unter Regie des Büros des Generalsekretärs von Vertretern aus der Wirtschaft, von Organisationen der Zivilgesellschaft und von internationalen Organisationen wie ILO, UN-Environment Programme (UNEP) sowie dem Büro des UN-High Commissioner for Human Rights (UNHCR). Mittlerweile haben sich weitere UN-Organisationen wie das Development Programme (UNDP), die Industrial Development Organization (UNIDO) sowie das UN-Office on Drugs and Crime dem Global Compact angeschlossen

Die Prinzipien des Global Compact beziehen sich auf Mindeststandards, die in **den ILO-Kernarbeitsnormen** enthalten sind, sowie weitere **Prinzipien des Umweltschutzes**, die aus den Ergebnissen des Weltsozialgipfels von Kopenhagen (1992) und dem Umweltgipfel von Rio (1992) abgeleitet wurden. Der Global Compact fordert die Unternehmen auf, gegen alle Formen von Korruption einzutreten, eingeschlossen Erpressung, Wucher und Bestechung. Allerdings verdeutlicht die Sprache des GC, dass es sich bei der Initiative lediglich um einen **Appell an die Wirtschaft** handelt, sie soll die Prinzipien zudem nicht sofort umsetzen, sondern „einleiten“ und „hinwirken“.

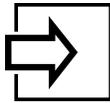
Die Ziele des Global Compact sollen durch Debatten in „**Politikdialogen**“, bei denen bislang u. a. Themen wie „The role of the Private Sector in conflict zones“ oder „Business and sustainable Development“ diskutiert wurden, und über sog. „Lernforen“ erreicht werden. „**Diskussionsplattformen**“ bieten Unternehmen die Möglichkeit, sich im

Internet mit anderen Teilnehmern über Ideen und gelungene Projekte der Ausübung von CSR **auszutauschen**. Durch das **Hervorheben „positiver Beispiele“** („best practice“) im Rahmen der „Lernforen“ sollen andere Akteure von den **Erfahrungen der Vorreiter profitieren** und durch das sog. „Leadership-Prinzip“ zum Nachahmen aktiviert werden.

Es wird erwartet, dass die Teilnehmer in ihren Jahresberichten, Pressemitteilungen und bei öffentlichen Veranstaltungen **Bezug auf den GC nehmen** und zu öffentlichen Fürsprechern des Pakts werden. Des Weiteren werden die beteiligten Unternehmen dazu angehalten, sich in einmal jährlich auf der Global-Compact-Website zu veröffentlichen Berichten über die von ihnen ergriffenen konkreten Maßnahmen zur Verwirklichung der zehn Prinzipien im eigenen Unternehmen zu äußern.

Der Global Compact sieht **keinerlei Kontrollen** darüber vor, ob die zehn Prinzipien von den beteiligten Unternehmen eingehalten werden. Als **vollständig freiwilliges Instrument** sieht der GC bei Nichtumsetzung auch keine Sanktionen vor. Seit 2005 werden wegen der geringen aktiven Teilnahme lediglich Unternehmen, die ihrer Berichtspflicht nicht nachkommen, als inaktiv gekennzeichnet. Diese Unverbindlichkeit wurde durch Nichtregierungsorganisationen, die Verstöße von am GC beteiligten Unternehmen gegen die Prinzipien des Pakts aufgedeckt hatten, kritisiert. Es wird befürchtet, dass Unternehmen im Sinne eines „**blue-washing**“ die Reputation der Vereinten Nationen zur Aufwertung des Images nutzen und damit suggerieren, zentrale Mindeststandards einzuhalten, auch wenn das in der Praxis nicht der Fall ist.

Der **Global Compact** gilt aufgrund der vollständigen **Freiwilligkeit** nach dem Prinzip der Selbstregulierung, insbesondere für die Wirtschaft, als **Musterbeispiel** der Ausübung von Corporate Social Responsibility. Der Pakt setzt vor allem auf die **Bekanntmachung von CSR-Prinzipien und von positiven Beispielen aus der Praxis** und dient daher hauptsächlich der **Meinungsbildung** sowie der **Public Relation von Unternehmen**.



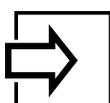
Fazit

Der **Global Compact** gilt aufgrund der vollständigen **Freiwilligkeit** nach dem Prinzip der Selbstregulierung, insbesondere für die Wirtschaft als **Musterbeispiel** der Ausübung von Corporate Social Responsibility. Der Pakt setzt vor allem auf die **Bekanntmachung von CSR-Prinzipien und von positiven Beispielen aus der Praxis und dient daher hauptsächlich der Meinungsbildung** sowie der **Public Relation von Unternehmen**.

Sektorenmodell der Außenhandels- vereinigung des deutschen Einzelhandels

Der Außenhandelsvereinigung des deutschen Einzelhandels e.V. (AVE) gehören 32 Waren-, Kauf- und Versandhäuser, Verbundgruppen sowie sieben Bundes- und Branchenverbände als Vertreter des Mittelstands an. Dem AVE-Sektorenmodell Sozialverantwortung des deutschen Einzelhandels haben sich auch Mitgliedsunternehmen des niederländischen Verbands der großen Textilhändler (VGT) angeschlossen. Die AVE hat Beschaffungsverhaltensregeln zur Gewährleistung von Sozialstandards festgelegt, bezogen auf die Herstellung von Textilien, Sportartikeln, Schuhen und Spielwaren. Diese Standards gelten auch für die Produktion bei Zulieferern und Subunternehmern. Der AVE-Verhaltenskodex „Weltweit sozial verantwortlich handeln“ orientiert sich weitgehend an den Kernarbeitsnormen der ILO und sieht zudem eine Entlohnung vor, welche die Erfüllung der grundlegenden materiellen Erfordernisse der Beschäftigten abdeckt. Das Branchenmodell sieht auch einen Kontrollmechanismus vor, der den Vorteil hat, dass nicht jedes Unternehmen einzelne Prüfer zu seinen Lieferanten schicken muss, wodurch Kosten gespart werden können. Allerdings wird das Monitoring von Auditierungsfirmen durchgeführt, die keine Anbindung an Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen vor Ort haben, zudem sind die Kontrollen überwiegend angekündigt.

CSR-Sektorenmodelle wie das der AVE haben den **Vorteil, dass eine Überprüfung der Produktionsbedingungen gemeinsam organisiert werden kann und dadurch kostengünstiger ist.**



Fazit

CSR-Sektorenmodelle wie das der AVE haben den Vorteil, dass eine Überprüfung der Produktionsbedingungen gemeinsam organisiert werden kann und dadurch kostengünstiger ist.

**World Business
Council for
Sustainable
Development
(WBCSD)**

Der World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) ist ein Zusammenschluss von 160 internationalen Unternehmen. Ähnlich wie der Global Compact funktioniert er als **globales Netzwerk** und bietet eine Plattform zum Thema CSR. Darüber hinaus entwickelt er Positionen (der Wirtschaft) zu gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen und fungiert als eine Art **Lobbyorganisation der Wirtschaft** für freien Wettbewerb. So wurden auf dem Weltgipfel in Rio de Janeiro 1992 Empfehlungen der UN zur Regulierung der Globalisierung durch eine Initiative des WBCSD zugunsten freiwilliger Selbstregulierung, gekippt.

Aus der Wirtschaft gibt es unzählige weitere nationale, europäische (und weltweite) Initiativen mit ähnlicher Zielsetzung, es seien nur genannt: Business Social Compliance Initiative (BSCI), Business for Social Responsibility (BSR), CSR Europe, CSR Campaign, Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik e.V. (DNWE), International Business leader's Forum,

**Nationaler
Runder Tisch
Verhaltenskodizes**

Im Jahr 2000 wurde in Deutschland unter Schirmherrschaft der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), ein „Runder Tisch Verhaltenskodizes“ geschaffen, an dem Unternehmen, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und Bundesministerien zusammenkommen, um sich über das Thema der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen auseinander zu setzen. Die beteiligten Gruppen tragen insbesondere Ideen, Konzepte und positive Beispiele für freiwillige Verhaltenskodizes zusammen. Der Runde Tisch will damit die Einführung von Verhaltenskodizes fördern, Erfahrungen von Unternehmen weitergeben und Basisinformationen über Schritte zur Umsetzung, zum Monitoring (Beobachtung) und zur Verifizierung (Nachprüfung) der Kodizes vermitteln. In gemeinsamen Pilotprojekten werden weitere Erfahrungen gesammelt und Lösungsansätze erprobt.

1.6.2 Instrumente einzelner Unternehmen

**Verhaltenskodizes
(Codes of Conduct)**

Verhaltenskodizes sind ein **wichtiges Instrument zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen**. Ein Verhaltenskodex beinhaltet Regeln, die sich ein Unternehmen selbst oder in Kooperation mit anderen Akteuren gibt und deren Einhaltung das Unternehmen freiwillig zusagt. Die Kodizes können nationale oder internationale Rechtsvorschriften und Tarifvereinbarungen allerdings nur ergänzen, nicht aber ersetzen.

Unilaterale Kodizes werden als **ethische Leitlinien von Unternehmen** proklamiert, ohne dass eine weitere Partei direkt an ihrer Entstehung beteiligt war. Hierzu zählt auch der AVE-Verhaltenskodex als Sektorenmodell. Andere Verhaltenskodizes werden zwischen Unternehmen und einem weiteren Akteur vereinbart, beispielsweise mit Gewerkschaften, Europäischen oder Weltbetriebsräten oder mit Nichtregierungsorganisationen. **Internationale Rahmenvereinbarungen**, die von den weltweiten Gewerkschaftsverbänden (GUFs) abgeschlossen wurden, wurden oftmals auch von Arbeitnehmervertreter/innen (Europäischer Betriebsrat/Weltbetriebsrat) unterzeichnet.

**Internationale
Rahmenvereinbarungen
transnationaler
deutscher
Unternehmen**

Unternehmen	Branche	abgeschlossen
Hartmann	Metall	1998
Faber-Castell	Holz/Kunststoff	1999
Freudenberg	Chemie	2000
Hochtief	Bau	2000
Trumpf	Textilien	2001
Volkswagen	Metall (Automobil)	2002
DaimlerChrysler	Metall (Automobil)	2002
General Motors Europe	Metall (Automobil)	2002
Leoni	Metall	2003
GEA	Metall	2003
Rheinmetall	Metall	2003
Ford Europa	Metall (Automobil)	2003
Bosch	Metall	2004
Prym	Metall	2004
BMW	Metall (Automobil)	2005
Gebrüder Röchling	Kfz-Zulieferindustrie	2005
Schwan-Stabilo	Schreibmaterial	2005

Auch mit Unternehmen aus anderen europäischen Ländern, die weltweit tätig sind, wurden entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen.

Verhaltenskodizes gibt es in allen genannten **Auftrittsformen**, mit den unterschiedlichsten Inhalten. Zum Teil umfassen Verhaltenskodizes nicht einmal die Kernarbeitsnormen der ILO, von weitergehenden In-

halten ganz zu schweigen. Besonders häufig fallen die Gewerkschaftsrechte (**Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**, d.h., das Recht, die Vereinigungsfreiheit auch auszuüben) „unter den Tisch“. Auch eine Vereinbarung, die keine objektiven und unabhängigen Kontrollmechanismen vorsieht, sondern nur als „Sonntagsrede“ schöne Worte enthält, ist nicht viel wert.

Um glaubwürdig zu sein, sollten Verhaltenskodizes

- mindestens die genannten grundlegenden Übereinkommen der ILO zugrunde legen, insbesondere die zu gewerkschaftlichen Rechten
- nicht nur für das eigene Unternehmen, sondern **auch für Zulieferer und Subunternehmer** (d.h. für die gesamte Wertschöpfungskette) gelten
- die **Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmer/innen** beinhalten, d.h., Übersetzung in die jeweilige Landessprache, das Aushängen und Verteilen im Betrieb sowie eine umfassende und verständliche Erläuterung der Vereinbarung für die Beschäftigten vorsehen
- geeignete Mechanismen zur Bewertung und Verifizierung der Umsetzung sowie ein System zur **Überprüfung der Einhaltung** beinhalten
- die Sozialpartner und andere **Ansprechpartner der Beschäftigten** (wie bspw. NGOs, auch in den Entwicklungsländern sowohl in Ausarbeitung, als auch in Durchsetzung und Monitoring einbeziehen

Der **internationale Bund freier Gewerkschaften**, die weltweiten Gewerkschaftsverbände (Global Union Federations, GUFs) sowie gewerkschaftsnahe NGOs schlagen als weitere Inhalte von Verhaltenskodizes vor:

- **Entlohnung**, die nicht nur den nationalen Mindestlohn umfasst, sondern den **Lebensunterhalt** der Beschäftigten und ihrer Familie **sichert**
- **geregelte Arbeitszeit**, welche die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen nicht beeinträchtigt (max. 48 Wochenstunden, **keine exzessiven Überstunden**, die zwölf Std./Woche überschreiten)
- **festes Beschäftigungsverhältnis**
- Schulung der Arbeitnehmervertreter/innen zur Umsetzung der Vereinbarung

Berichterstattung

Transparenz ist ein wichtiges Element in der CSR-Debatte. **Transparenz** bewirkt nicht nur, dass Dritte in der Lage sind, die erzielten Ergebnisse zu bewerten, sondern hilft auch Unternehmen, ihre Prakti-

ken zu optimieren. In den letzten Jahren haben immer mehr Unternehmen damit begonnen, **Informationen über ihre sozialen und ökologischen Aktivitäten zu veröffentlichen**. Diese Informationen sind allerdings **uneinheitlich**, legen unterschiedliche Indikatoren zugrunde und tragen daher nicht selten zu Verwirrung bei. Eine stärkere Vereinheitlichung über die Art der offen zu legenden Informationen, das Format der Berichterstattung, die verwendeten Indikatoren und die Zuverlässigkeit des Bewertungs- und Auditverfahrens, würde einen aussagekräftigeren Vergleich der Unternehmen ähnlicher Größe oder innerhalb bestimmter Sektoren ermöglichen. Die von der **Global Reporting Initiative (GRI)** ausgearbeiteten Kriterien sind ein gutes Beispiel für eine Regelung der Berichterstattung, auf die ein solcher Konsens sich stützen könnte.

Unternehmen sollten zumindest objektiv, vollständig und nach einem vorgegebenen Schema über die ökologischen und sozialen Folgen der Unternehmenstätigkeit sowie über die Umsetzung eines aufgestellten Verhaltenskodex berichten.

Monitoring

Der beste Inhalt eines Verhaltenskodex ist wertlos, wenn nicht **kontrolliert** wird, **ob er auch eingehalten** wird. Zur Überwachung der Einhaltung von Verhaltenskodizes ist ein vielfältiges Kontrollsystem entstanden. Aus der Arbeit von NGOs entwickelten sich **Gütesiegel** (Label), wie z.B. das Transfair-Siegel, das unter „fairen Handel“ auch soziale Mindeststandards fasst, die über die Kernarbeitsnormen hinausgehen. NGOs wie GEPA (Gesellschaft zur Förderung der Partnerschaft mit der Dritten Welt) vertreiben unter ihrem Gütesiegel selbst fair gehandelte Produkte. Die Fairtrade Labelling Organizations International (FLO) vergibt ein international anerkanntes Siegel für fair gehandelte Lebensmittel, Kunsthandwerk, Fußbälle und Teppiche. Andere Initiativen wie das Gütesiegel von Naturtextil, kommen aus der Wirtschaft oder sind Produkt von Übereinkommen von NGOs und Wirtschaft, wie das Flower Label Programm (FLP), das 1999 von Food First Informations- und Aktionsnetzwerk (FIAN) mit Importeuren und Floristen abgeschlossen wurde. Der blaue Engel ist ein nationales und staatlich unterstütztes Siegel, das von der unabhängigen Organisation Jury-Umweltzeichen für umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen im Bereich Büro, Wohnen, Bauen, Haushalt, Garten und Mobilität vergeben wird. Ein rein staatliches Label ist das Bio-Siegel, das in Deutschland für Agrarprodukte aus biologischem Landbau vergeben wird. Die Registrierung bei Labelling-Organisationen ist derzeit jedoch nur für die genannten Branchen und Produkte möglich.

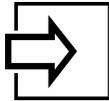
Da sich langsam ein profitabler Markt für das **Monitoring** von Verhaltenskodizes herausgebildet hat, bieten auch kommerzielle Agenturen diese Dienstleistung an. Eine Zertifizierung erfasst Berichte und Kontrolle durch Wirtschaftsprüfungsunternehmen, die zumeist angekündigte Betriebsbesuche machen und Abläufe sowie Buchhaltung anhand von Checklisten überprüfen. Die ISO-Norm 14001 ist ein zertifizierbarer Standard der International Organisation for Standardization (ISO) für ein betriebliches Umweltmanagementsystem. Das Environmental Management and Audit Scheme EMAS beinhaltet einen vergleichbaren Umweltstandard, der jedoch nur in Europa Anwendung findet. Die Zertifizierungsagentur Social Accountability International (SAI) entwickelte die Norm SA 8000, diese setzt unangekündigte Besuche sowie Gespräche mit Beschäftigten und ihren Repräsentanten/-innen voraus. SA 8000 bezieht sich auf die Kernarbeitsnormen der ILO und geht darüber hinaus (z. B. mit existenzsichernden Löhnen). Im Bereich der Auswertung arbeiten, wenngleich in der Minderheit, Vertreter/-innen von Gewerkschaften und NGOs mit. Wurde mit SA 8000 in der Vergangenheit nur das Unternehmen selbst, nicht aber Zulieferer und Subunternehmer überwacht, so werden diese langsam einbezogen, was allerdings noch nicht konsequent umgesetzt ist. Die US-amerikanische Fair Labour Association (FLA) hat einen Kodex, der sich ebenfalls weitgehend an den ILO-Kernarbeitsnormen orientiert – an den sich Unternehmen, die von der FLA zertifiziert werden wollen, halten müssen. Einbezogen werden neben den Unternehmen auch Zulieferer und Subunternehmer, die mittels angekündigter und unangekündigter Besuche überprüft werden.

Eine konsequente Beteiligung von Gewerkschaften und Nord-Süd-Netzwerken bietet die Fair Wear Foundation (FWF), die im Textil- und Sportschuhsektor Monitoring für Unternehmen durchführt. Neben den ILO-Kernarbeitsnormen werden von FWF weitere Standards verlangt, darunter existenzsichernde Löhne und ein festes Beschäftigungsverhältnis. Die FWF bezieht die gesamte Lieferkette in das Monitoring ein, Bestandteil im Vorfeld ist auch das Erfassen lokaler Gewerkschaften, AG-Organisationen und NGOs, mit dem Ziel, diese in das Kontrollsystem einzubinden.

Schwachstellen im Bereich der Überwachung befinden sich auch bei umfassender Prüfung durch externe und unabhängige Stellen, im Bereich der Subunternehmer und Zulieferer. Ein Verhaltenskodex, auf den sich ein Unternehmen verpflichtet hat, muss jedoch die **ganze Produktionskette umfassen**, da er sonst an der Realität vorbeigeht und nicht glaubwürdig ist. Bei langen Produktionsketten mit vielen Zulieferern, wie beispielsweise in der Bekleidungsindustrie, wo in vie-

len kleinen Fabriken oder sogar in Heimarbeit produziert wird, ist die Einbeziehung der gesamten Kette nicht einfach.

Problematisch ist auch, dass viele **Monitoringagenturen** keinerlei Verankerung in den Produktionsländern haben. Ohne Kontakte zu Gewerkschaften oder NGOs vor Ort, denen die Beschäftigten vertrauen, lassen sich jedoch keine objektiven Erkenntnisse gewinnen, da die Beschäftigten oft aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, Angaben über Missstände nur vertraulich Personen gegenüber äußern, denen sie vertrauen.



Fazit

Verhaltenskodizes sind das wichtigste Instrument zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen. Sie sollten allerdings einen gewissen Mindeststandard umfassen, der zumindest den ILO-Kernarbeitsnormen entspricht und Regularien über unabhängiges Monitoring enthält.

2 Sicht des Arbeitgebers

2.1 Was will der Arbeitgeber mit CSR erreichen?

C

Verschiedene Studien haben CSR-Praktiken eine positive Wirkung für das Unternehmen bescheinigt (OECD-Studie, 2001, Bertelsmann-Studie, 2005, ...):

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die fair behandelt werden, sind produktiver und bleiben dem Unternehmen treu.
- Die Einhaltung von Mindeststandards verbessert das Image des Unternehmens.
- Die Anhebung von Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern auf einen Mindeststandard steigert nicht nur die Produktivität, sondern auch die Produktqualität und kann so dazu beitragen, Kosten zu sparen.

Zudem ist der Wunsch der Unternehmen, ihr Risikomanagement zu verbessern, ein Faktor, der CSR begünstigt. Unternehmen stimmen weitgehend überein, dass CSR ihnen hilft beim Risikomanagement, bei der Verwaltung ihrer „immateriellen Werte“ sowie bei der Gestaltung ihrer internen Verfahren und ihrer Beziehungen zu internen und externen Stakeholdern. Von den in der Bertelsmann-Studie befragten Unternehmen fühlen sich neben ihren Mitarbeitern/-innen 97 % den Kunden besonders verpflichtet, sodass die Außendarstellung im Sinne von Public Relation ein wichtiger Faktor bei CSR-Aktivitäten von Unternehmen sein dürfte.

Die Wirtschaft befürwortet insgesamt einen weiteren Abbau staatlicher Regeln und deren Ersatz durch freiwillige Vereinbarungen.



Fazit

Die Wirtschaft befürwortet insgesamt einen weiteren Abbau staatlicher Regeln und deren Ersatz durch freiwillige Vereinbarungen.

2.2 Welche Themen bevorzugt der Arbeitgeber für CSR?

In der Bertelsmann-Studie danach befragt, in welchen Bereichen sie Verantwortung für gesellschaftliche Themen übernehmen (wollen), nannten Manager unabhängig von Branche und Größe mehrheitlich die Bereiche Aus- und Weiterbildung (83 %), Kundenbeschwerde-management (83 %) und Chancengleichheit der Mitarbeiter/-innen (78 %), dicht gefolgt von Sozialleistungen für Arbeitnehmer/-innen (78 %).

3 Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Die Art der Unternehmensführung ist Sache des Managements eines Unternehmens und nicht Aufgabe des Betriebsrats. Dennoch bietet die Offenheit von Unternehmen für das Thema CSR sinnvolle Anknüpfungspunkte für die Arbeit von Betriebsräten, sofern diese das Thema gezielt angehen und sich nicht einfach zu Werbezwecken von der Unternehmensleitung einspannen lassen.

3.1 Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der deutschen Mitbestimmung

Einige der von Arbeitgebern zum Thema CSR genannten Themen fallen in den Bereich der deutschen Mitbestimmung und damit in das „normale Tagesgeschäft“ des Betriebsrats. Hier kann der Betriebsrat die bekannten Instrumente des BetrVG ausschöpfen und sich von der CSR-Diskussion ggf. „inspirieren lassen“, eventuell vernachlässigte Felder zu bearbeiten. Keinesfalls darf CSR zur Aushebelung im BetrVG verankerter Rechte des Betriebsrats führen.

Chancengleichheit aller Mitarbeiter/-innen war ein von der Arbeitgeberseite genanntes Thema für CSR-Aktivitäten. Nach § 80 I BetrVG gehören Anti-Diskriminierungsmaßnahmen zum allgemeinen Aufgabenbereich des Betriebsrats, § 70 I BetrVG normiert entsprechende Verpflichtungen für die Jugendvertretung. Der Arbeitgeber wird in § 80 II BetrVG dazu verpflichtet, den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten – auch hinsichtlich im Betrieb beschäftigter Leiharbeitnehmer.

Allgemeine Aufgaben des BR nach § 80 I BetrVG

- Nr. 2a: die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern
- Nr. 2b: die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern
- Nr. 4 die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern
- Nr. 6: die Beschäftigung älterer AN im Betrieb zu fördern
- Nr. 7: die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutscher AN zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus im Betrieb zu beantragen

Die Berücksichtigung von Minderheiten kann der BR bei der **Beratung über Personalplanung** (§ 92 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 BetrVG) mit dem AG einfordern, aber nicht durchsetzen, auch hier bietet die deutsche Betriebsverfassung einen Ansatzpunkt für CSR. Zur **Förderung der Berufsbildung** kann der BR dem AG gemäß § 96 Abs. 1 BetrVG entsprechende Vorschläge machen. Ein echtes Mitbestimmungsrecht hat der BR nur nach § 97 Absatz II BetrVG, wenn der AG Maßnahmen geplant oder durchgeführt hat, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr zur Erfüllung ihrer Aufgaben ausreichen, oder aber hinsichtlich des „wie“ der Durchführung **betrieblicher Bildungsmaßnahmen**, wenn der AG dieses in Angriff genommen hat (§ 98 BetrVG).

CSR – ein Thema für Betriebsversammlungen

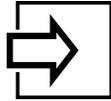
Betriebs- und Abteilungsversammlungen können u. a. Angelegenheiten sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit sowie der Integration im Betrieb beschäftigter ausländischer Arbeitnehmer/-innen behandeln.

§ 87 Absatz I Nr. 1 BetrVG ist der Ausgangspunkt für den Abschluss einer **Betriebsvereinbarung** über Regelungen zur Ächtung oder zur Prävention von rassistischem, frauenfeindlichem oder antisemitischem Verhalten (Fragen der Ordnung des Betriebs oder des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb) und unterliegen damit der **echten Mitbestimmung**. Ergänzend können nach § 88 Nr. 4 **freiwillige Betriebsvereinbarungen** abgeschlossen werden, in der „Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit im Betrieb“ festgelegt werden. Nach § 88 Nr. 1a BetrVG können Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes Gegenstand freiwilliger Betriebsvereinbarungen sein, ebenso nach Nr. 2 die Errichtung von Sozialeinrichtungen des Betriebs, Unternehmens oder Konzerns.

Einbindung der Aktivitäten des BR in die CSR-Strategie des Unternehmens

Betriebsvereinbarungen sind wirkungslos, wenn sie nicht mit Leben gefüllt werden. Hier bietet es sich an, dass der Betriebsrat „seine“ Themen in die allgemeine Politik des Unternehmens zum Thema CSR einbindet.

Das Thema CSR kann nicht zuletzt von den Vertreter/-innen der Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsrat eingebracht werden.



Fazit

Betriebsvereinbarungen sind wirkungslos, wenn sie nicht mit Leben gefüllt werden. Hier bietet es sich an, dass der Betriebsrat „seine“ Themen **in die allgemeine Politik des Unternehmens zum Thema CSR einbindet**. Das Thema CSR kann zudem von den Vertreter/innen der Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsrat eingebracht werden.

C

3.2 Über die Mitbestimmung hinausgehende Handlungsmöglichkeiten

CSR bietet jedoch auch Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte, die über den Bereich der deutschen Mitbestimmung hinausgehen. Hier ist in erster Linie an Bereiche zu denken, für die keine gesetzlichen Handlungsmöglichkeiten existieren.

Betriebsräte können im Rahmen von CSR dazu beitragen, ein Gegengewicht zu den negativen Auswirkungen der Globalisierung zu schaffen. Insbesondere sind hier die überregionalen Gremien, vor allem der **Europäische Betriebsrat** und (wo vorhanden) der **Weltbetriebsrat** gefragt. Diese Gremien können mit den Geschäftsleitungen deutscher Mutterkonzerne **Vereinbarungen zur Sicherung internationaler Mindeststandards** aushandeln. Da sowohl nationale Einzelgewerkschaften, als auch die internationalen Gewerkschaftsverbände bereits weit reichende Erfahrung auf diesem Gebiet haben, bietet es sich an, sich als Betriebsrat bei dem Vorhaben von der zuständigen Gewerkschaft unterstützen zu lassen. Auch der Kontakt zu Nichtregierungsorganisationen, die in dem Bereich der eigenen Branche arbeiten, kann hilfreich sein. Diese Akteure können dabei helfen, eine Vereinbarung auszuarbeiten, die tatsächlich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Entwicklungs- und Transformationsländern beiträgt – und nicht nur als Papiertiger der Öffentlichkeitsarbeit des Unternehmens dient.

Voraussetzungen für den Abschluss internationaler Vereinbarungen

Betriebsrat und Unternehmensleitung nähern sich dem Thema CSR von unterschiedlichen Ausgangspunkten her. Um sich nicht einfach für die Außendarstellung des Unternehmens einspannen zu lassen, ist es notwendig, sich als Betriebsrat **intensiv mit dem Thema zu beschäftigen** und **Kontakt** zu anderen Akteuren wie **Gewerkschaften** und **Nichtregierungsorganisationen** aufzunehmen, die bereits über Erfahrungen in dem Bereich verfügen. Diese Akteure können dabei behilflich sein, in der Vereinbarung alle notwendigen Mindeststan-

dards zu berücksichtigen und **effektive Kontrollmechanismen** hinsichtlich der Einhaltung der geplanten Vereinbarung zu entwickeln.

Im Europäischen Betriebsrat können über das Thema CSR beispielsweise die Bereiche Antidiskriminierung, Gleichstellung oder Weiterbildung angesprochen werden. Hier sind gemeinsame Aktivitäten denkbar, z.B. eine Fortbildung des Gremiums oder der Abschluss einer Vereinbarung des EBR mit der zentralen Leitung, in welcher unter Umständen für die Kollegen/-innen aus den Ländern mit schwächeren Beteiligungsrechten Maßnahmen festgeschrieben werden. Dieses setzt eine intensive Beschäftigung des EBR zu den genannten Themen voraus, die nur auf einer bereits entwickelten Zusammenarbeit des europäischen Gremiums resultieren kann.



Fazit

Betriebsrat und Unternehmensleitung nähern sich dem Thema CSR von unterschiedlichen Ausgangspunkten her. Um sich nicht einfach für die Außendarstellung des Unternehmens einspannen zu lassen, ist es notwendig, sich als Betriebsrat **intensiv mit dem Thema zu beschäftigen** und **Kontakt** zu anderen Akteuren wie **Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen** aufzunehmen, die bereits über Erfahrungen in dem Bereich verfügen. Diese Akteure können **vor dem Abschluss internationaler Vereinbarungen** dabei behilflich sein, in der Vereinbarung alle notwendigen Mindeststandards zu berücksichtigen und **effektive Kontrollmechanismen** hinsichtlich der Einhaltung der geplanten Vereinbarung zu entwickeln.

3.3 Internetauftritte zum Thema CSR

- Außenhandelsvereinigung des deutschen Einzelhandels e.V. (AVE):
 - www.ave-koeln.de
 - Fair Labour Association (FLA): www.fairlabour.org (englisch)
 - Fair Wear Foundation (FWF): www.fairwear.nl (englisch)
 - Germanwatch (zu OECD): www.germanwatch.org
 - Global Reporting Initiative (GRI): www.globalreporting.org (englisch)
 - Internationale Arbeitsorganisation (ILO): www.ilo.org/berlin
- Kampagne für Saubere Kleidung Deutschland (Clean Clothes Campaign, CCC):
 - www.sauberekleidung.de und www.ci-romero.de

- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): www.oecd.org/deutschland
- Runder Tisch Verhaltenskodizes: www.coc-runder-tisch.de
- UN Global Compact: www.unglobalcompact.org (Englisch)
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD): www.wbcsd.ch/projects/pr_csr.htm (Englisch)

Literaturhinweise

BDI/BDA (Hg.): Positionspapier. Unternehmerische Verantwortung und Menschenrechte, Berlin, 2004.

Bertelsmann Stiftung (Hg.): Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Dokumentation der Ergebnisse einer Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung, 2005.

DGB (Hg.): Dokumentation des Workshops: Corporate Social Responsibility (CSR). Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen, Berlin 2005.

DGB (Hg.): Sie können auch anders. Beispielhafte Unternehmen, sozial, ökologisch, erfolgreich, einblick Magazin zehn, Juli 2003.

Europäische Kommission (Hg.): Grünbuch. Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, Brüssel 2004 (im Internet unter: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_de.pdf).

Hauser-Dietz, Axel/Wilke, Peter: Corporate Social Responsibility – soziale und ökologische Verantwortung von Unternehmen. Eine Betriebsrätebefragung zu den Handlungsfeldern für Arbeitnehmervertretungen, HBS-Arbeitspapier 05/2005 (im Internet unter: www.boecklerimpuls.de).

IG-Metall (Hg.): Verhaltenskodizes in multinationalen Unternehmen: Zur Einhaltung von Kernarbeitsnormen, Frankfurt 2003.

Kocher, Eva: Unternehmerische Selbstverpflichtungen zur sozialen Verantwortung. Erfahrungen mit sozialen Verhaltenskodizes in der transnationalen Produktion, in: Recht der Arbeit 2004, S. 27–31.

Köhnen, Heiner: Haben Menschenrechtsverletzungen ein System? Wal-Mart's Verhaltenskodex und die Realität bei Zulieferern in ausgewählten Ländern, HBS arbeitspapier 51, Düsseldorf 2002.

Pommerening, Thilo: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. CSR – CC. Eine Abgrenzung der Konzepte Corporate Social Responsibility und Corporate Citizenship, 2005. Im Internet unter: www.worldone.de.tp.

Wick, Ingeborg: Worker's toll or PR ploy? A guide to codes of international labour practise, 4. Auflage, Bonn 2005.

Zimmer, Reingard: Auswirkungen der Globalisierung. Die Gewinner und die Verlierer, Arbeitsrecht im Betrieb, Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder, Heft 11/2005, S. 675–678.

Zimmer, Reingard: Die Durchsetzung internationaler Mindeststandards von Arbeitsbedingungen. Verhaltenskodizes als Ergänzung zum Völkerrecht, in: ForumRecht Heft 4/2003, S.125–127.