Gewerkschaftliche Mitbestimmungspolitik in Unternehmen

Für einen kritischen Umgang mit Corporate Social Responsibility

Auch die Vertreter von Arbeitnehmenden werden zunehmend mit Fragen zu Corporate Social Responsibility konfrontiert. Im Gegensatz zur gesetzlichen Mitbestimmung betont Corporate Social Responsibility aber das freiwillige Engagement von Unternehmen. In diesem Spannungsverhältnis entstehen neue Anforderungen für die Praxis in Betriebsrat und Aufsichtsrat.

Von Rainald Thannisch

Unter Corporate Social Responsibility (CSR) wird nach Definition der Kommission der Europäischen Union ein Konzept verstanden, „das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren“ (Europäische Kommission 2001).

CSR basiert demnach auf Freiwilligkeit und ist marktorientiert, das heißt, eine höhere soziale oder ökologische Leistung soll nicht durch gesetzliche Regulierung, sondern durch den Mechanismus des Marktes erreicht werden.

Dabei wird zwischen einer internen und einer externen Dimension von CSR unterschieden. Die externe Dimension betrifft die zunehmende Wertschöpfung multinationaler Unternehmen in Ländern, in denen grundlegende Umwelt- und Arbeitsrechte wie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation fehlen, missachtet oder nicht umgesetzt werden. Zur internen Dimension zählt die Übernahme sozialer Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmer(inne)n im Inland sowie gegenüber der Umwelt. Sie bietet Schnittmengen zu den Aufgaben und Tätigkeitsfeldern von Betriebsräten und Arbeitnehmervertreter(inne)n im mitbestimmten Aufsichtsrat, die durch das Betriebsverfassungsgesetz und durch die Mitbestimmungsgesetze geregelt sind (DGB 2009a).

Eigenschaften von CSR

War CSR noch vor wenigen Jahren nur wenigen Experten ein Begriff, so ist das Thema mittlerweile in der gesellschaftlichen und betrieblichen Realität und damit auch in der Realität gewerkschaftlicher Betriebs- und Unternehmensbetreuung angekommen.

Die unternehmerischen Interessen an einer CSR-Strategie lassen sich nach Eva Kocher in drei Gruppen unterteilen, die

sich auch bezüglich der Einbindung der Beschäftigten oder anderer Anspruchsgruppen unterscheiden (Kocher 2008):

- Unternehmen, die CSR aus intrinsischen ökonomischen Interessen in ihre Unternehmenskultur integrieren, beispielsweise zur Erschließung neuer Märkte, zur Positionierung von Marken oder als Hebel, um über Sozialstandards Kontrolle über die Zuliefererkette gewinnen zu können. Hierbei handelt es sich um eine ökonomische Strategie.
- Unternehmen, die CSR als Bestandteil des Risikomanagements begreifen und daher den Dialog mit Nichtregierungsorganisationen führen, um Risiken beispielsweise durch eine öffentliche Skandalisierung minimieren zu können. Belegschaftsvertreter spielen hier offenbar eine nur geringe Rolle. Hierbei geht es um das Management des öffentlichen Rufs.
- Unternehmen, die sich aufgrund einer Sogwirkung dazu entscheiden, CSR-Konzepte zu implementieren, ohne wirkliche ökonomische Motive zu haben. Motoren dieser Entwicklung sind unter anderem Ratingagenturen und Unternehmensberatungen. Diese Unternehmen schreiben im Rahmen einer fast schon als kosmetisch zu bezeichnenden CSR-Strategie lediglich ihre bisher praktizierte Politik fort. Hierbei ist der Auslöser ein Sogeffekt.

Trotz der gestiegenen Relevanz von CSR wird das Grundprinzip der Freiwilligkeit in der aktuellen Debatte kaum in Frage gestellt. Insbesondere die Arbeitgeberverbände legen viel Wert auf die Freiwilligkeit und setzen sich gegenüber internationalen Organisationen für deren Beibehaltung ein (BDA 2005).

Eine umfassende Würdigung von CSR sollte sich jedoch einer kritischen Diskussion der Freiwilligkeit nicht verschließen. Die grundlegende Frage aus gewerkschaftlicher Sicht lautet: Wer bestimmt, was soziale Verantwortung von Unternehmen bedeutet?

Diese Frage kann in einer demokratischen Gesellschaft nicht ausschließlich durch die Unternehmen und deren Verbände beantwortet werden, sondern nur durch die Gesellschaft als Ganzes. Sonst besteht die Gefahr, dass CSR zu einer werbeträchtigen Alibi-Maßnahme verkommt.

Für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften bedeutet CSR daher, dass sich Unternehmen verbindlich dazu verpflichten, die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern, zum dauerhaften Erhalt der Umwelt beizutragen und die Verbraucher zu schützen. Sie dürfen keine alleinige Definitionshoheit über die Ausgestaltung ihres sozial verantwortlichen Handelns erhalten. Daher fordert der

DGB die Unternehmen auf, die demokratisch gewählten Arbeitnehmervertretungen in die Ausarbeitung einer CSR-Strategie zu integrieren. Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter(innen) in den Aufsichtsräten werden aufgerufen, CSR-Regelungen mitzugestalten (DGB 2009b).

Das Verhältnis von Mitbestimmung und CSR

Die Beziehung von Mitbestimmung und CSR ist ambivalent. Zwar bewegen sich die Unternehmen mit CSR-Konzepten auf dem Terrain des Sozialen und damit im Kernbereich originärer Aufgaben der Gewerkschaften und Mitbestimmungsträger. Jedoch sind CSR und Mitbestimmung, trotz vieler Schnittstellen, einander wesensfremd.

So entstammt CSR dem angelsächsischen Verständnis industrieller Beziehungen und betont primär das freiwillige Engagement der Unternehmen. Mitbestimmung hingegen hat ihre Wurzeln in Nord- und Mitteleuropa und basiert auf klaren gesetzlichen Regelungen, oft ergänzt durch tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen mit verbindlichem Charakter.

Über dieses strukturelle Spannungsverhältnis hinaus wird von gewerkschaftlicher Seite die Befürchtung geäußert, dass CSR gegen die Mitbestimmungsrechte ausgespielt werden könnte (Seyboth 2005). Auch wenn bisher im Kontext der CSR-Debatte nicht explizit gefordert worden ist, die Mitbestimmung durch ein freiwilliges soziales Engagement der Unternehmen zu ersetzen, so werden zur Verteidigung der für CSR-Konzepte konstitutiven Freiwilligkeit doch dieselben Argumente vorgebracht, die auch als Grundlage vieler Angriffe auf die Mitbestimmung dienen.

Mitbestimmung ist jedoch mehr als CSR. So steht die gesetzliche Mitbestimmung für eine tiefgreifende Veränderung im Wirtschafts- und Sozialmodell, die Voraussetzungen für demokratische Kontrolle wirtschaftlicher Macht schafft (Hexel 2009). Damit geht die Mitbestimmung in ihrer gesellschaftlichen Wirkung weit über die freiwillige und letztlich unverbindliche Selbstverpflichtung eines CSR-Ansatzes hinaus.

Deshalb ist darauf zu achten, dass das freiwillige CSR-Konzept nationale, europäische und internationale Rechtsvorschriften und Tarifvereinbarungen zwar ergänzen, aber nicht ersetzen darf. Außerdem darf es die Weiterentwicklung und den Ausbau gesetzlicher und tarifvertraglicher Standards nicht behindern.

Aus einer Untersuchung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung ist bekannt, dass Betriebsräte bisher bei etwa zwei Drittel der CSR-Projekte nicht beteiligt werden oder sich nicht beteiligen wollen. Ein positiver Impuls für eine gestaltende Rolle von Betriebsräten ist den Ergebnissen zufolge eine bereits vorhandene kooperative Unternehmenskultur. Sehr viel häufiger gehe die Initiative für eine Beteiligung des Betriebsrates jedoch vom Unternehmen aus, wobei sich der Beitrag der Betriebsräte dann aus einer klassischen Mitbestimmungsperspektive heraus bestimmt (Mutz / Ebringhoff 2006).

Aus einer ebenfalls von der Hans-Böckler-Stiftung beauftragten Umfrage unter den Betriebsräten größerer Unternehmen

ist bekannt, dass diese die Inhalte und Prioritäten sozialer Unternehmensverantwortung durchaus anders definieren, als dies in der CSR-Debatte üblich ist. So stehen harte Themen wie Beschäftigungs- und Standortsicherung sowie die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für die Betriebsräte im Vordergrund (Hauser-Ditz / Wilke 2004).

Chancen und Risiken für die Arbeitnehmervertretung

Für intensiv in CSR-Strategien eingebundene Betriebsräte ergeben sich Handlungsspielräume jenseits ihrer institutionellen Grenzen. Dies setzt jedoch einen signifikanten Einfluss auf die CSR-Strategie voraus.

Diese Einflussnahme auf nicht-mitbestimmungspflichtige Entscheidungen des Unternehmens können Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards sowohl im Inland als auch in Standorten multinationaler Unternehmen in Entwicklungsländern verbessern. Best Practice für die Übernahme sozialer, gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung in transnationalen Unternehmen ist der Abschluss verbindlicher und überprüfbarer internationaler Rahmenvereinbarungen in bilateraler Form zwischen globalen Gewerkschaftsföderationen, Gewerkschaften oder betrieblichen Arbeitnehmervertreter(innen) auf der einen und dem Unternehmen auf der anderen Seite.

Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter(innen) im Aufsichtsrat können weiterhin auf eine möglicherweise bestehende Diskrepanz zwischen dem öffentlich bekundeten Anspruch eines Unternehmens und der praktischen Umsetzung hinweisen und so auf Veränderungen hinwirken.

Den Chancen von CSR stehen jedoch auch Risiken gegenüber. So besteht zum Beispiel die Gefahr, dass von Arbeitgeberseite freiwillige Selbstverpflichtungen als Argument gegen die Notwendigkeit betrieblicher Vereinbarungen genutzt werden. Außerdem könnten Arbeitnehmervertreter(innen) in ein CSR-Konzept eingebunden werden, auf das sie keinen signifikanten Einfluss haben. Dies könnte die Illusion einer sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit einer eigentlich unethischen Unternehmenspolitik zur Folge haben. Daher ist für Arbeitnehmervertreter(innen) insgesamt ein kritischer Umgang mit CSR geboten.

Anforderungen aus Sicht der Gewerkschaften

- Aus gewerkschaftlicher Sicht sind bei einem transnationalen Unternehmen insbesondere internationale Rahmenvereinbarungen zwischen den jeweils zuständigen Branchengewerkschaften auf internationaler oder europäischer Ebene und einem internationalen Unternehmen aktiv zu gestalten. Dabei ist auf eine Evaluierung der Vereinbarung zu achten. Umsetzungshindernisse bestehen hier insoweit, als es bisher auf europäischer Ebene nicht gelungen ist, einen Rahmen für transnationale Unternehmensvereinbarungen →

zu schaffen. Noch ungleich höher sind die Regelungsunsicherheiten auf globaler Ebene.

- Bei vorrangig national operierenden Unternehmen ist darauf zu achten, dass Arbeitnehmervertreter(innen) und ihre Gewerkschaften frühzeitig in den CSR-Prozess ihres Unternehmens einbezogen werden. Sofern das Unternehmen über eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat verfügt, besteht die Möglichkeit, dort die CSR-Strategie offensiv und aus Arbeitnehmersicht zu diskutieren.
- CSR-Strategien und deren Umsetzung sollten grundsätzlich verbindlich zwischen Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretungen und dem Unternehmen ausgehandelt sowie in regelmäßigen zeitlichen Abständen und unter Einbeziehung von Arbeitnehmervertreter(inne)n einem Monitoring unterzogen werden.
- Arbeitnehmervertreter(innen) sollten bei einer Beteiligung an CSR-Strategien sowohl die interne, als auch die externe Dimension von CSR berücksichtigen. Außerdem sollten sie ihren faktischen Einfluss auf ein CSR-Konzept realistisch einschätzen und vor diesem Hintergrund eine Abwägung von Risiken und Chancen vornehmen.
- CSR-Strategien sind oftmals reine Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit ohne Relevanz und Substanz für die praktische Tätigkeit der Arbeitnehmer(innen) und Glaubwürdigkeit der vorgegebenen Unternehmensziele. Daher ist stets ihre Seriosität gegenüber den Arbeitnehmer(inne)n im In- und Ausland zu überprüfen.
- CSR-Konzepte sind so zu gestalten und abzugrenzen, dass sie einer gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Weiterentwicklung der Mitbestimmung nicht entgegenstehen.
- Damit Arbeitnehmervertreter(innen) in Betrieb und Unternehmen mit den Risiken und Chancen des CSR-Konzeptes und der unternehmensspezifischen CSR-Strategie umgehen können, sind Angebote der Qualifikation und Vernetzung notwendig.

Fazit

Arbeitnehmervertreter(innen) in Betriebsräten und mitbestimmten Aufsichtsräten werden zunehmend mit CSR-Konzepten konfrontiert. CSR und Mitbestimmung unterscheiden sich insbesondere dadurch, dass CSR-Konzepte die Freiwilligkeit betonen, während die Mitbestimmung auf gesetzlichen Regelungen beruht. Daher ist aus gewerkschaftlicher Sichtweise dafür Sorge zu tragen, dass das freiwillige CSR-Konzept nationale, europäische und internationale Rechtsvorschriften sowie Tarifvereinbarungen zwar ergänzen, aber auch in Zukunft nicht ersetzen darf. Außerdem dürfen die Weiterentwicklung und der Ausbau gesetzlicher und tarifvertraglicher Standards nicht behindert werden.

Für den praktischen Umgang mit CSR-Konzepten zeichnen sich sowohl Chancen als auch Risiken für Arbeitnehmervertreter(innen) ab, was insgesamt für einen kritischen Umgang mit

CSR spricht. Arbeitnehmervertreter(innen) sollten sich nur auf Grundlage einer verbindlichen Vereinbarung mit regelmäßigem Monitoring an einem CSR-Prozess beteiligen und darauf achten, dass sie und ihre Gewerkschaften frühzeitig in den CSR-Prozess eines Unternehmens einbezogen werden.

Anmerkung

Dieser Beitrag ist eine leicht gekürzte Fassung des Beitrages „Corporate Social Responsibility: Anforderungen aus Sicht gewerkschaftlicher Mitbestimmungspolitik“, der in Heft 6 der Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), Seite 334-338 veröffentlicht worden ist. Ausführlichere Literaturangaben zum Thema sind dort aufgeführt.

Literatur

- BDA (Hrsg.): Internationale Aspekte von Corporate Social Responsibility: Praxishinweise für Unternehmen. Berlin 2005.
- DGB (Hrsg.): Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik, Thesen zum Verhältnis von Mitbestimmung und CSR. Im Internet unter: http://www.dgb.de/themen/csr/dgb_thesenpapier_csr/. 2009a.
- DGB (Hrsg.): Verbindliche Regeln, die für alle gelten! 10-Punkte-Papier des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu Corporate Social Responsibility (CSR). Im Internet unter: http://www.dgb.de/2009/04/29_csr_zehnpunktepapier/. 2009b.
- Europäische Kommission (Hrsg.): Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. Grünbuch. Brüssel 2001.
- Hauser-Ditz, A. / Wilke, P.: Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen: Ergebnisse einer Betriebsbefragung, in: DGB (Hrsg.): Corporate Social Responsibility: Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen. In: Themenheft Mitbestimmung und Rechtspolitik, Berlin 2005.
- Hexel, D.: Einleitung: Never change a winning system. In: Hexel, D. (Hrsg.): Never change a winning system: Erfolg durch Mitbestimmung, Marburg 2009, S. 7-15.
- Kocher, E.: Corporate Social Responsibility – Instrumente zur Gestaltung transnationaler Arbeitsbeziehungen. In: WSI-Mitteilungen 4/2008, S. 198-203.
- Mutz, G. / Ebringhoff, J.: Das ist immer eine Gratwanderung. In: Mitbestimmung 10/2006, S. 27-29.
- Seyboth, M.: Warum ist CSR für Arbeitnehmervertretungen ein Thema? In: DGB (Hrsg.): Corporate Social Responsibility: Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen. In: Themenheft Mitbestimmung und Rechtspolitik, Berlin 2005.

■ AUTOR + KONTAKT

Rainald Thannisch ist politischer Referent des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

DGB Bundesvorstand, Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin. Tel.: 030 24060-605, E-Mail: rainald.thannisch@dgb.de

(c) 2010 Authors; licensee IÖW and oekom verlag. This is an article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial No Derivates License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.