

SOZIALE VERANTWORTUNG VON UNTERNEHMEN – LEERE HÜLSE ODER NEUE HERAUSFORDERUNG FÜR DEN BETRIEBSRAT? VON HEINZ LEITSMÜLLER, AK WIEN

Die Diskussionen um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen hat in den letzten Jahren an Schwung gewonnen. Vor allem die Wirtschaft zeigt vermehrt Interesse an diesem Thema, welches die Gewerkschaften bereits jahrezehntelang gebetsmühlenartig einfordert. So hat etwa erst vor kurzem die OMV AG bekanntgegeben, sich freiwillig einem „Sozialkodex“ zu unterwerfen. Unternehmen, die sich um ihre Mitarbeiter kümmern und für ihr gesellschaftliches Umfeld Sorge tragen, scheinen sich von ihrem Engagement nicht zuletzt auch wirtschaftliche Vorteile zu erhoffen.

Soziale Verantwortung rückt aber auch in der laufenden gesellschaftspolitischen Debatte immer mehr in das Rampenlicht. Themen wie Kinderarbeit, unmenschliche Arbeitsbedingungen in Entwicklungsländern oder Finanzskandale à la Enron werden von den Medien (mit tatkräftiger Unterstützung von NGOs) reißerisch diskutiert, Themen wie Chancengleichheit für Frauen oder eine ausgeglichene Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit treffen auf zunehmendes Verständnis.

Auf politischer Ebene wurden bislang insbesondere

die der EU sowie die Vereinten Nationen initiativ. Die Europäische Kommission legte im Sommer 2001 ein Grünbuch mit dem Titel „Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung von Unternehmen“ vor. Beabsichtigt war damit, die Debatte über CSR (Corporate Social Responsibility) in Gang zu setzen.

Für die Gewerkschaften stand die soziale Verantwortung von Unternehmen immer schon im Mittelpunkt ihrer Forderungen. Das nun wachsende Interesse – insbesondere von den Unternehmen selbst – kommt ihnen daher sehr gelegen. Etliche Gewerkschaften sind auf diesen Zug aufgesprungen und haben erkannt, dass die verschiedenen Initiativen viele Chancen für die Beschäftigten sowie die Mitbestimmung bringen können. Da werden etwa Listen von der HYPD entworfen, welche Tourismusbetriebe aus Sicht der Gewerkschaft empfehlenswert erscheinen. Andere Gewerkschaften wieder versuchen Unternehmen bzw. ganze Branchen durch freiwillige Verpflichtung zur weltweiten Einhaltung von Kernarbeitsnormen zu bewegen.

Nicht zuletzt spielt dieses Thema auch bei der Auswahl von Mitarbeitervorsorgekassen ein bedeutendes Thema. Einige Kassen locken die Anleger damit, dass

OGB



ÖSTERREICH

das veranlagte Kapital bei ihnen nach ethischen Kriterien investiert wird.

CSR ALS POTESKINSCHES DORF

Soziale Verantwortung wird also wieder zum Thema. Dieser auf den ersten Blick sehr erfreuliche Umstand darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass hinter diesem Engagement oft nur potemkinsche Dörfer zu finden sind. Viele Unternehmen versuchen mit Hilfe von CSR vor allem Vertrauen von Anlegern, Kunden und Gläubigern wiederzugewinnen, das durch allzu einseitige Ausrichtung auf die Steigerung des Shareholder Values in den letzten Jahren und dem nachfolgenden Börsencrash abrupt verloren gegangen ist. Maßnahmen, die ohnedies geltendes Recht (z.B. keine Kinderarbeit) sind, werden als besonderes „soziales Engagement“ verkauft, Nachhaltigkeitsberichte mit Erfolgsmeldungen über die Einhaltung von Umweltschutzauflagen werden als besonderes „ökologisches Bewußtsein“ dargestellt.

Besonders problematisch ist dabei, dass es in den meisten Fällen kein geeignetes Monitoring hinsichtlich der Einhaltung der gesetzten Maßnahmen gibt und auch Sanktionsmöglichkeiten sind nur in sehr eingeschränktem Umfang möglich. Berichtet wird in vielen Fällen das, was sich gut verkaufen lässt und nicht objektive Fakten über die tatsächlichen Gegebenheiten und Umstände. Generell beruhen diese Initiativen auf Freiwilligkeit, und so besteht doch die Gefahr, dass immer mehr Kompetenzen auf den „Soft-Law-Bereich“ verlagert wird. Nicht Gebietskörperschaften wie der Staat oder Länder sind dann für die Ausarbeitung und Einhaltung der Regeln zuständig, sondern immer mehr die agierenden Partner (z.B. Arbeitgeber, ArbeitnehmerInnen) selbst. Das Recht wird verbetrieblicht. Für die Weiterentwicklung des Rechts könnte dies ein wesentliches Hindernis sein.

NÜTZEN WIR DIE INITIATIVEN...

Es liegt an den Gewerkschaften und ArbeitnehmervertreterInnen selbst, den für sie doch sehr günstigen Wind zu nützen, die Segel zu setzen und ein entscheidendes Stück weiterzukommen. Drehen wir doch den Spieß um und nehmen wir die Unternehmen beim



Foto: www.csreurope.org

Wort! Tragen wir als ArbeitnehmervertreterInnen aktiv dazu bei, dass aus vielfach leeren Worthülsen tatsächlich wirksame Maßnahmen im Sinne von höherer sozialer Verantwortung werden!

Im Konkreten bedeutet dies für Gewerkschaften und Betriebsräte:

- Impulse zu geben, dass freiwillige Verhaltenskodizes eine echte Weiterentwicklung vom bestehenden Recht sind und über gesetzliche Mindeststandards hinausreichen – die Einhaltung vom Verbot der Kinderarbeit ist wohl für einen österreichischen Sozialkodex zu wenig!
- Darauf zu achten, dass bei der Erstellung sowie dem Monitoring Stakeholder (ArbeitnehmerInnen, Kunden etc.) selbst mitwirken können.
- Impulse zu geben, dass die Kriterien der Sozialen Verantwortung transparent und nachvollziehbar sind.
- Darauf zu achten, dass die Berichterstattung etwa in Form von Nachhaltigkeitsberichten objektiv erfolgt und dass internationale Standards (etwa von GRI General Reporting Initiative) beachtet werden.
- Darauf zu achten, dass mit CSR-Initiativen gewerkschaftliche Grundsätze nicht ausgehöhlt bzw. unterspült werden (z.B. Kollektivverträge, Wahl von Betriebsräten etc.).
- Darauf zu achten, dass CSR-Maßnahmen Anlass und Impuls zur Weiterentwicklung des Sozialrechtes sind, mit dem Ziel, diese auch auf gesetzlicher Ebene zu verankern.

Weitere Informationen zum Thema CSR

u.a.: www.akwien.at (Stichwort „Nachhaltigkeit“, Soziale Verantwortung)
www.csreurope.org
www.csrforum.com
europa.eu.int
www.nachhaltigkeit.at

QUARTALSBERICHTE – KURZFRISTIGE ODER KURZSICHTIGE INFORMATION?



VON ROBERT SAMSINGER, AK WIEN

Mit dem „Insolvenzrechtsänderungsgesetz 1997“ wurden neben Änderungen im Insolvenzrecht auch Änderungen im Aktienrecht bzw. GmbH-Recht durchgeführt.

Eine dieser Änderungen (§ 81 AktG bzw. 28a GmbHG) bezieht sich auf die Berichtspflicht des Vorstands (der Geschäftsführer) gegenüber dem Aufsichtsrat, diesem „regelmäßig, mindestens vierteljährlich, über den Gang der Geschäfte und die Lage des Unternehmens im Vergleich zur Vor-

schaurechnung unter Berücksichtigung der künftigen Entwicklung schriftlich zu berichten (Quartalsbericht)“.

Folgender Beitrag beschäftigt sich nun mit der Frage nach dem Was und Wie eines Quartalsberichts und soll neben den Vorteilen einer erhöhten Publizität auch Probleme im Zusammenhang mit der Quartalsberichtserstattung zur Sprache bringen.

DIE ZIELE VON QUARTALSBERICHTEN

Ein Quartalsbericht ist von hohem Informationswert für das Anlegerpublikum, welches damit regelmäßige, zeitnahe und verlässliche Informationen über die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Unternehmens und die künftige Entwicklung des Geschäftsjahres erhält. Der Quartalsbericht wird grundsätzlich als ein eigenständiges Rechnungslegungsinstrument verstanden, das die Entwicklung seit dem letzten Jahresabschluss darstellen und gleichzeitig eine Prognose des Jahresergebnisses ermöglichen soll.

Er konzentriert sich daher auf wesentliche Aktivitäten, Ereignisse und Umstände eines relativ kurzen Zeitraums.

VON KURZFRISTIGKEIT ZU KURZSICHTIGKEIT...

Und hier wird auch schon ein Hauptkritikpunkt sichtbar: **kurzfristig wie ein Quartalsbericht eben ist, verleitet er auch zur Gefahr kurzfristigen Denkens.**

Was sind das nun für Gefahren:

Zuerst einmal ist zu bedenken, dass sich Unternehmen normalerweise nicht in Quartalszyklen entwickeln.

Es kann saisonal unterschiedliche Geschäftsverläufe geben. Speziell für stark exportorientierte Unternehmen hängen oft große Teile ihres Umsatzes von den Wechselkursen ab, die nicht von den Unternehmen zu beeinflussen sind. Sie können kurzfristig die Ge-

schäftsentwicklung und deren Ausweis in den Quartalsberichten entscheiden.

Weiters gilt: Alle Unternehmen leben vom Investieren (und nicht vom Personalkostenreduzieren, wie leider so manche, meist ohnedies nicht sehr erfolgreiche Unternehmen, zu glauben scheinen). Investieren braucht aber seine Zeit. Investitionsprogramme, Entwicklung, Umbauten, die Aufschließung neuer Märkte, Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen usw. sind alles Vorgänge, die länger als drei Monate dauern, aber wegen eines erhöhten Kapitalbedarfs die Bilanz belasten. Bestimmte nötige Investitionen können so nicht rechtzeitig getätigt werden, da man fürchtet, bei der Präsentation möglicherweise enttäuschender Zwischenergebnisse von den Analysten bestraft zu werden.

Der Planungshorizont der Unternehmen kann dadurch deutlich verkürzt werden. Den Unternehmen wird die Zeit und Ruhe zur ungestörten Entwicklung genommen.

Und dazu kommen noch einige spezifische Bilanzierungsprobleme im Quartalsbericht, wie z.B.:

- Unregelmäßig wiederkehrende Aufwands- und Ertragspositionen führen zu um so größeren Verzerrungen, je kürzer die Abrechnungsperiode ist.
- Unterjährige Erfolgsziffern sind bei ausgeprägt saisonalem Geschäftsverlauf nur bedingt aussagefähig.
- Ungelöst ist vielfach auch noch die Frage, wie Positionen zu behandeln sind, die sich spezifisch auf das laufende Geschäftsjahr beziehen (Kosten der Abschlussprüfung, Kundenboni, Mitarbeiterprovisionen etc.)
- Quartalsberichte sind sog. „Pro-forma-statements“. Die für die Erstellung des Jahresabschlusses erforderliche Einhaltung von Bewertungsregelungen, Gliederungsvorschriften etc. ist nur bedingt vorgeschrieben. Es besteht die Gefahr, dass wirtschaftliche Probleme durch allzu optimistische Gewinnaussichten in den Quartalsberichten kaschiert werden könnten.

TERMINE

Frühjahr 2003

Kurse für den Aufsichtsrat

IFAM-Workshop

17.-18. 6. 2003

Die Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Herbst 2003

IFAM-Grundausbildung

Die Grundmodule 1 bis 3 sind für den Herbst bereits ausgebucht. Bitte rechtzeitig für die Seminare im Frühjahr 2004 vormerken lassen!

IFAM-Workshops

1. 10. 2003

Mitbestimmung in Vereinen – Das neue Vereinsgesetz

18. 11. 2003

Aktuelle Judikatur im ArbVG und AVRAG

1. 12. 2003

FAQ, Die häufigsten Fragen im Aufsichtsrat

9.-10. 12. 2003

Von Ausgliederungen bis Re-Engineering – Betriebsrat

in betrieblichen Veränderungsprozessen

IFAM-Auskünfte

Heinz Leitsmüller
01/501 65/2650
Friederike Froihofer
02236/446 46/298

IFAM-Anmeldung

ÖGB-Bildungsreferat
01/534 44/420

P.b.b. Zulassungsnummer: 02Z034644 M
Erscheinungsort Wien, Verlagspostamt 1040 Wien

Herausgeber, Verleger, Medieninhaber:
Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte,
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22,
Hersteller: König Satz Print Ges.m.b.H., 1100 Wien,
Verlags- und Herstellort: Wien.

KONSEQUENZEN AM BEISPIEL PORSCHE

„Die kurzfristige Erfolgsorientierung der Unternehmen und die Ausrichtung der Jahresabschlüsse auf die Interessen der Anleger hat aber Folgen für die Art und Weise der Produktion, die Marktpositionierung usw. und alle Teile und Funktionen des Unternehmens müssen sich dieser Zielsetzung unterordnen. Wenn das nicht der Fall ist, muss es zu Friktionen kommen, die zu Lasten des Unternehmens gehen und letztlich seine Existenz gefährden können“ (W. Kaserer, Porsche bleibt hart, Welt am Sonntag, 12. 8. 2001)

Dies sind genau die Argumente, die von Porsche vorgebracht wurden, als die Deutsche Börse AG die Vorlage von Quartalsberichten von dem Unternehmen forderte. Für Porsche waren diese Nachteile offenbar schwerwiegender als die Entfernung aus dem Dax, die daraufhin Mitte August 2001 erfolgt ist. Die Deutsche Börse hatte Porsche die Aufnahme in ihr oberes „Prime Standard“-Segment verweigert, weil der Sportwagenhersteller keine Quartalsberichte abgeben wollte. Quartalsberichte sind Voraussetzung für die Aufnahme in den „Prime Standard“. Nach der Entscheidung der Börse wurde Porsche in den General Standard eingruppiert, für den sich zuvor nur kleinere Nebenwerte entschieden hatten. Die Mitgliedschaft im Prime Standard ist Voraussetzung dafür, in einen der Indizes Dax, MDax oder TecDax aufgenommen zu werden.

Die Sportwagenbauer sehen in den Vierteljahresberichten also lediglich eine Scheintransparenz, die nichts über die langfristige Unternehmensentwicklung aussage und nur zu unnötigen Schwankungen der Kurse führe. Profitieren würden davon allein Banken und Aktienhändler.

Jetzt soll das Kind nicht mit dem Bad ausgeschüttet werden – Quartalsberichte haben sehr wohl ihre Bedeutung bei der Überwachung eines Unternehmens. Wir erinnern uns aber an den jüngst verblichene Neuen Markt: Dort lieferten alle Unternehmen brav Quartalsberichte ab, und dennoch waren die Anleger mitnichten vor Betrug und Falschinformation geschützt.

DIE KONSEQUENZEN FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Quartalsberichte sind ein wichtiges Informationsinstrument – insbesondere um beobachten zu können, ob das Unternehmen „auf Kurs liegt“ oder ob eine Kurskorrektur in Hinblick auf gesetzte Ziele notwendig ist. Die Berichtspflicht des Vorstandes/Geschäftsführers über die Quartalsentwicklung ist daher ein sinnvolles und wichtiges Überwachungsinstrument des Aufsichtsrates.

Zu achten ist allerdings darauf, dass durch die kurzfristige Berichterstattung nicht der Blick auf die langfristige Entwicklung verstellt wird. Problematisch ist dabei vor allem, wenn eigens wirtschaftliche Maßnahmen gesetzt werden, nur um die Optik im Quartalsbericht besser aussehen zu lassen.

Besonderes Augenmerk sollte auf die Berechnung der Werte in einem Quartalsbericht gelegt werden. Der Aufsichtsrat muss nachvollziehen können, ob die dargestellte Entwicklung die tatsächliche wirtschaftliche Entwicklung ordnungsgemäß wiedergibt und keine falschen Hoffnungen erweckt werden. Und letztlich sollte auch darauf geachtet werden, dass die im Jahresabschluss angewandte Gliederung sowie die berechneten Kennzahlen parallel ebenfalls im Quartalsbericht verwendet werden, damit die Entwicklung der Zahlen nachvollzogen werden kann.

IFAM-TIPP

BILANZ-HOTLINE IN DER AK WIEN: 01/501 65-2650

- Kostenlose Analyse von Bilanzen, Geschäftsberichten, Datenmaterialien
- Vorbereitung für den Bilanzausschuss im Aufsichtsrat
- Vorbereitung von Aufsichtsratssitzungen
- Beratung in gesellschafts- bzw. handelsrechtlichen Angelegenheiten
- Beratung bei Umstrukturierungen und Veränderungsprojekten
- Eine der größten Bilanzdatenbanken Österreichs