

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 jahrezehntlang 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 POTEKINSCHES 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 Umweltschutzaufgaben 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 nutzen, 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-