

# Nachhaltig mit Mitbestimmung

Nachhaltige Unternehmensführung ist eher in Firmen anzutreffen, in denen Arbeitnehmer im Aufsichtsrat mitbestimmen.

Unternehmen, die alle Möglichkeiten der Arbeitnehmerbeteiligung ausschöpfen, integrieren Nachhaltigkeitsstrategien mit fast doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit in die Leitlinien der Unternehmensführung wie Firmen ohne Unternehmensmitbestimmung. Das zeigt eine Untersuchung des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB). Der Befund erklärt sich keineswegs dadurch, dass mitbestimmte Unternehmen in der Regel größer sind oder sich in anderer Hinsicht strukturell von Firmen ohne Mitbestimmung unterscheiden, erläutert WZB-Forscher Sigurt Vitols. Den Einfluss von Branche, Umsatz oder Aktienstruktur hat der Wissenschaftler herausgerechnet. Für seine Untersuchung hat er den Mitbestimmungsindex MB-ix sowie Auswertungen der Ratingagentur Asset 4 herangezogen, die Informationen zur Nachhaltigkeit von börsennotierten Unternehmen erhebt. Der Datensatz enthält 99 Unternehmen, 16 davon sind überhaupt nicht mitbestimmt, 13 haben in puncto Mitbestimmung die volle Punktzahl. Die Wahrscheinlichkeit, eine Nachhaltigkeitsstrategie zu verfolgen, beträgt bei voll mitbestimmten Unternehmen 84 Prozent, ohne Mitbestimmung dagegen nur 48 Prozent. Die Wahrscheinlichkeit, in einem CSR-Index, etwa dem Corporate Responsibility-Index der Bertelsmann Stiftung, gelistet zu sein, ist mit Mitbestimmung dreimal so hoch. Und dass mitbestimmte Unternehmen einen Nachhaltigkeitsbericht vorlegen, ist doppelt so wahrscheinlich wie bei Firmen ohne Mitsprache der Arbeitnehmer. Wenn Arbeitnehmer mitbestimmen, bemühen sich Unternehmen im Schnitt mehr um Transparenz und verantwortungsvolles Wirtschaften. „Um so weniger kann man verstehen, dass das Gesetz, mit dem die Bundesregierung jetzt die europäische CSR-Richtlinie umsetzen will, ausgerechnet für viele Firmen ohne Mitbestimmung gar nicht gelten soll“, sagt Norbert Kluge, Mitbestimmungsfachmann der Hans-Böckler-Stiftung. Außerdem seien die Kriterien für die Berichterstattung zu vage und nicht verbindlich genug. So könnte eine Chance vertan werden, neue Impulse für eine nachhaltige Unternehmensführung zu setzen. <

Quelle: Sigurt Vitols: Stark mitbestimmte Unternehmen haben Unternehmensverantwortung besser integriert in ihre Corporate Governance (unveröffentlicht), Oktober 2016



**DIE BUNDESREGIERUNG VERTUT  
DIE CHANCE, NEUE IMPULSE  
FÜR EINE NACHHALTIGE  
UNTERNEHMENSFÜHRUNG ZU SETZEN.**

Norbert Kluge, Mitbestimmungsexperte

## CORPORATE GOVERNANCE

# Mehr Transparenz wagen

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung für mehr unternehmerische Transparenz in Sachen Nachhaltigkeit greift zu kurz. Aus verfassungsrechtlicher Sicht wäre wesentlich mehr möglich.

Das zeigen die Rechtswissenschaftler Alexander Roßnagel und Anja Hentschel von der Universität Kassel in einem Gutachten für das WSI. Das geplante Gesetz dient der Umsetzung der sogenannten CSR-Richtlinie der EU, die Offenlegungspflichten von Konzernen zu ökologischen und sozialen Aspekten ihrer Geschäftstätigkeit wie beispielsweise den Arbeitsbedingungen vorsieht. Die Kritik der Experten: Im Entwurf der Großen Koalition sei die Berichtspflicht ziemlich abstrakt und allgemein formuliert, was den Arbeitgebern weiten Spielraum bei der Auslegung lasse. Um sicherzustellen, dass die Angaben vergleichbar und aussagekräftig sind, bedürfe es aber konkreter Vorgaben. Denkbar wäre beispielsweise, dass die Unternehmen den Anteil der Leiharbeiter, die Aufwendungen für betriebliche Sozialleistungen oder den Anteil der Beschäftigten, die durch einen Betriebsrat vertreten werden, publik machen müssen.

Die Berufsfreiheit der Arbeitgeber oder der Eigentumschutz stehen solchen Vorgaben nach Einschätzung der Gutachter prinzipiell nicht im Wege: Insbesondere was Beschäftigungsstandards angeht, seien detaillierte Berichtspflichten durchaus verhältnismäßig. Denn zum einen diene eine Veröffentlichungspflicht dem Allgemeininteresse an Markttransparenz. Zum anderen werde die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten erleichtert, was wiederum der Berufsfreiheit der Beschäftigten zugutekommt. Der Eingriff in die grundrechtlich geschützte interne Sphäre der Unternehmen falle dagegen begrenzt aus: Wettbewerbsnachteile oder unvertretbarer Aufwand seien mit der Offenlegung von Informationen zu Arbeitsbedingungen in der Regel nicht verbunden, so Roßnagel und Hentschel. Firmen, die bei den Beschäftigungsstandards schlecht abschneiden, müssten zwar mit einem Ansehensverlust rechnen. Ein solcher Imageschaden wäre aber vollkommen gerechtfertigt: Nur so gebe es schließlich Handlungsanreize für die Arbeitgeber. <

Quelle: Alexander Roßnagel, Anja Hentschel: Verfassungsrechtliche Grenzen gesetzlicher Pflichten zur Offenlegung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, WSI Study Nr. 6, Oktober 2016 Download: [bit.do/impuls0541](http://bit.do/impuls0541)