

Axel Hauser-Ditz

Peter Wilke

Corporate Social Responsibility – Soziale und ökologische Verantwortung von Unternehmen

Eine Betriebsrätebefragung zu den Handlungsfeldern für Arbeitnehmervertretungen

Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

Projekt-Nr. 2004-396-2

Hamburg, Dezember 2004

0 Einleitung: CSR – ein aktuelles Thema

Die soziale bzw. gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR) ist ein aktuelles Thema in der öffentlichen Diskussion. Von Unternehmen wird zunehmend erwartet, Transparenz über die sozialen und ökologischen Folgen ihres Handelns herzustellen. In diesem Zusammenhang werden verstärkt Instrumente wie Verhaltenskodizes, Sozial-Audits, Ratings oder Nachhaltigkeitsberichte eingesetzt. Welche Ansatzpunkte und Konsequenzen sich aus diesen Entwicklungen für die Arbeitnehmervertretungen ergeben, ist bisher weitgehend unklar. Die hier vorgelegte Befragung von Arbeitnehmervertretern aus Großunternehmen unternimmt den Versuch, einen systematischeren Problemaufriss mit Informationen aus der Praxis zu verknüpfen.

1 Ausgangslage: Die Diskussion um Corporate Social Responsibility gewinnt international an Bedeutung

Die Diskussion um die soziale Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR) findet in der öffentlichen Debatte zunehmend mehr Resonanz. CSR steht dabei als Kurzbegriff für eine Unternehmensstrategie, die auf eine nachhaltige, langfristig orientierte Unternehmensentwicklung abstellt und ökonomische, soziale und ökologische Ziele aufeinander abgestimmt verfolgt.¹

CSR wird vielfach als explizites Gegenkonzept zur reinen Unternehmenswertorientierung (Shareholder Value) verstanden. Das Konzept unterscheidet sich aber auch vom traditionellen kontinentaleuropäischen auf staatlichen Eingriff setzenden Regulierungsmodell, weil höhere soziale und ökologische Leistungen der Unternehmen nicht in erster Linie über gesetzliche oder kollektivvertragliche Regulierung, sondern über den Marktmechanismus erreicht werden sollen. Wettbewerbsvorteile durch Investitionen in Humankapital und „Reputationskapital“, sowie Sanktionierung von Unternehmensverhalten durch informierte Konsumenten und verantwortliche Anleger sollen einen Wettbewerb um eine verbesserte Sozial- und Umweltbilanz der Unternehmen initiieren. Staatliche Vorgaben haben dabei allenfalls einen flankierenden Charakter, in dem sie z.B. einen Rahmen setzen für eine Sozial- und Umweltberichterstattung. Die inhaltliche Ausgestaltung des Begriffs CSR ist bisher nicht einheitlich geregelt. Fragen der Beschäftigungssicherung und des

¹ Die EU-Kommission definiert CSR als „ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in ihre Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren.“ (EU-Kommission 2001, S.5)
CSR wird vielfach auch als gesellschaftliche Verantwortung übersetzt. Der Begriff ist mit dem aus der Umweltdebatte stammenden und in Deutschland stärker verankerten Begriff der Nachhaltigkeit kompatibel, sofern dieser neben der Umweltdimension auch die soziale Binnen- und Außendimension umfasst. Beide Begriffe werden teilweise synonym verwendet, wobei CSR als ein (freiwilliger) Weg zur

Umweltschutzes spielen dabei ebenso eine Rolle wie Aspekte der Chancengleichheit, des sozialen Engagements im lokalen Umfeld und des Verhaltens multinationaler Unternehmen in Schwellen- und Entwicklungsländern.

Die stärkere Orientierung von Unternehmen am CSR-Konzept kann als Reaktion auf den zunehmenden Vertrauensverlust gegenüber der Wirtschaft im Zeitalter globalisierter Wertschöpfungsketten und der damit einhergehenden sozialer und ökologischer Risiken verstanden werden. Auslöser für ein Umdenken in den Unternehmen waren die in den 1990er Jahren erfolgreich geführten NGO-Kampagnen gegen zweifelhafte Umwelt- der Sozialpraktiken bei Unternehmen wie Shell, Nike oder Levis. Inzwischen werden Unternehmen systematischer durch Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und eigens zu diesem Zweck errichtete CSR- bzw. Nachhaltigkeits-Ratingagenturen beobachtet.

1.1 CSR im Rahmen von UN, OECD und Europäischer Union

Auf internationaler Ebene fördert eine Vielzahl von staatlichen und nichtstaatlichen Initiativen unterschiedliche Aspekte der CSR-Diskussion. So verpflichtet der UN Global Compact (1999)² die teilnehmenden Unternehmen auf die weltweite Befolgung von Sozial- und Umweltstandards. Gleiches tut die OECD mit ihren Leitlinien für multinationale Unternehmen³ (2000). Die Global Reporting Initiative – ein globales Multi-Stakeholder-Forum – erarbeitet Richtlinien zur sozial- und Umweltberichterstattung. In Anwendung befindet sich bereits ein sozialer Auditierungs-Standard (SA 8000). Die ISO erwägt Schritte zur Schaffung eines CSR-Standards.

Auf europäischer Ebene hat die EU-Kommission mit dem „CSR-Grünbuch“ einen intensiven Dialog über Maßnahmen zur Förderung der sozialen Verantwortung von Unternehmen eingeleitet.⁴ CSR wird als Teil der Lissabon-Strategie begriffen, Europa bis 2010 zur innovativsten Region der Welt zu entwickeln. Durch CSR, also die freiwillige Integration sozialer und ökologischer Belange in die Unternehmenspolitik, sollen Unternehmen einen Beitrag zum nachhaltigen Wirtschaften bei gleichzeitiger Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit leisten. Das von der Kommission Ende 2002 eingesetzte EU Multistakeholderforum, eine Dialogplattform von Unternehmensverbänden, Gewerkschaften,

Erreichung von Nachhaltigkeitszielen gesehen werden kann. Überblick über unterschiedliche Begrifflichkeiten bei Loew (2004).

² Der Global Compact ist eine Initiative der vereinten Nationen, bei der sich Unternehmen auf die Einhaltung von Menschenrechts-, Arbeits- und Umweltnormen in ihren weltweiten Niederlassungen verpflichten. Derzeit haben sich etwa 30 deutsche Unternehmen dem Global Compact angeschlossen, darunter BASF, VW und Siemens. Der Global Compact soll zu einer aktivierenden Lernplattform ausgebaut werden. (www.global-compact.org)

³ Die OECD-Leitlinien haben eine besondere Bedeutung, weil sie einen eigenen Sanktionsmechanismus beinhalten. Verstöße gegen die (nicht verbindlichen) Leitlinien können bei der nationalen Kontaktstelle der Muttergesellschaft angezeigt werden. (www.oecd.org)

⁴ Informationen zum CSR-Prozess der EU-Kommission unter:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/, guter Überblick bei Loew (2004).

Umwelt- und Sozial-NGOs sowie Verbraucherverbänden, hat nach eineinhalbjähriger Arbeit im Sommer 2004 seinen Abschlussbericht mit weitergehenden Empfehlungen an die Kommission vorgelegt. Die konsensualen Empfehlungen an die Kommission beschränken sich dabei vorwiegend auf die Unterstützung des Austauschs von guter Praxis und der Vermittlung von Lernbeispielen. Weitergehende Ansätze zur Schaffung eines verbindlichen Rahmens für CSR u.a. für die soziale und ökologische Berichterstattung, wie sie von den Gewerkschaften und NGOs gefordert wurden, scheiterten am Widerstand der Arbeitgeber.⁵

Unterstützung erfährt die Diskussion um CSR auch durch die Forderungen nach mehr Transparenz im Rahmen der Corporate Governance-Debatte. Inzwischen geht es hier nicht mehr nur um finanzwirtschaftliche Fragen (Rechnungslegung). So ist in den OECD-Empfehlungen für gute Corporate Governance⁶ von der Notwendigkeit einer systematischen nichtfinanziellen Berichterstattung die Rede, die Interessen der Stakeholder (außer den Anteilseignern Arbeitnehmer, Kunden, Zulieferer, Umweltorganisationen, Gemeinde) abbildet.

1.2 CSR in Deutschland

In Deutschland wurde das Thema CSR auf politischer Ebene bisher nur zögerlich aufgegriffen. Nachdem die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände in ihrer Stellungnahme zum CSR-Grünbuch der EU-Kommission deutlich gemacht hatten, dass sie angesichts des hohen Niveaus an Sozial- und Umweltregulierungen in Deutschland keinen weiteren Spielraum nach oben sehen, gab es einen informellen Konsens mit der Bundesregierung, keine CSR-Initiativen voranzutreiben, die auf gesetzliche Regulierungen hinauslaufen könnten.⁷ Eine Veränderung der Rahmenbedingungen etwa in Fragen der Sozialberichterstattung oder weiterer Fördermaßnahmen etwa im öffentlichen Beschaffungswesen, wie sie in anderen Ländern diskutiert werden, ist in Deutschland zurzeit nicht in Vorbereitung.

Allerdings sehen sich Unternehmen auch hierzulande zunehmend einer kritischeren systematischen Beobachtung durch CSR-Ratingagenturen und Verbraucherorganisationen ausgesetzt. Beispiele sind der Imug-Unternehmenstest oder die im Januar 2004 veröffentlichte Bewertung von DAX 30-Unternehmen durch Scoris⁸, dem deutschen Ableger einer weltweit agierenden Ratingagentur für soziale und ökologische Fragen. Die Stiftung Warentest hat im Herbst 2004 erstmals neben dem Produkttest eine umfassende soziale und

⁵ Der EGB hat die Forderung nach mehr Transparenz bei sozialen und ökologischen Unternehmensdaten mit den Informationspflichten gegenüber den europäischen Betriebsräten verknüpft.

⁶ Vgl. OECD (2004).

⁷ Überblick über Aktivitäten der Bundesregierung im Bereich CSR unter:

<http://www.bmwa.bund.de/Redaktion/Inhalte/Pdf/dw-bab-10-2003.property=pdf.pdf>

⁸ Vgl. Handelsblatt vom 4.12.2003.

ökologische Bewertung von Produktionsprozessen durchgeführt, um Verbrauchern ein fundierteres Urteil für ihre Kaufentscheidung an die Hand zu geben⁹. Institutionelle Anleger wie Kirchen, Stiftungen und Pensionskassen/Pensionsfonds beginnen, sich auch für die Sozial- und Umweltbilanz ihrer Finanzanlagen zu interessieren.¹⁰

Unternehmen wie Volkswagen, die Deutsche Telekom, BASF oder die HVB publizieren umfassende Sozial und Umweltberichte, um in angemessener Weise auf öffentliche Anforderungen zu reagieren. Einzelne Großkonzerne¹¹ beginnen, im Sinne eines Risikomanagements die eigenen Wertschöpfungsketten zu durchleuchten, um mögliche soziale und ökologische Risiken zu identifizieren und somit auf kritische Nachfragen von organisierten Verbrauchern und Anlegern besser vorbereitet zu sein. Sie betreten hier durchaus Neuland, weil Steuerungsinstrumente für soziale und ökologische Aspekte von Zuliefererbeziehungen in den Unternehmen nur im Einzelfall existieren. In den Unternehmen gibt es aber durchaus ein kritisches Bewusstsein für die möglichen negativen Wirkungen mangelnder Information. „Wir müssen sicherstellen, dass an unseren Produkten kein Blut klebt“ – wie es jüngst ein Vertreter des Springer-Konzerns¹² beschrieb.

Ein wichtiger Baustein dieser Entwicklung sind Verhaltenskodizes, mit denen Unternehmen sich verpflichten, in ihrem Wirkungsbereich Sozial- und Umweltstandards einzuhalten, die über gesetzliche Anforderungen hinausgehen. Besondere Bedeutung hat dies für die Entwicklungsländer, wo gesetzliche Mindestnormen (wie Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen) entweder nicht existieren oder von staatlicher Seite nicht durchgesetzt werden. Um dem Kodex eine höhere Glaubwürdigkeit und Verbindlichkeit zu verleihen, haben Unternehmen wie VW, DaimlerChrysler (Sozialcharta) und Hochtief Vereinbarungen mit den nationalen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen und den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsräten abgeschlossen.

Um das Thema CSR bzw. Nachhaltigkeit entstehen auf nationaler und supranationaler Ebene zunehmend Unternehmensnetzwerke, in denen ein Austausch über erfolgreiche Praktiken organisiert wird. Auf Europäischer Ebene hat sich mit CSR-Europe ein Unternehmensnetzwerk gebildet, das als gemeinsame Lernplattform der europäischen Unternehmen dienen soll. Innerhalb des BDI wurde 2000 die Plattform „Econsense“ gegründet und die Spitzenverbände der Wirtschaft (BDI, BDA, ZDH, DIHK) vergeben seit 2001 den Preis „Freiheit und Verantwortung“ für vorbildliches bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen. Im Dezember 2004 haben die Wirtschaftsverbände ihre

⁹ Vgl. Test, Heft 12/2004, Bewertungskriterien unter http://www.stiftung-warentest.de/online/bildung_soziales/infodok/1223527/1223527.html.

¹⁰ Vgl. für europaweiten Überblick Eurosif (2003), für Deutschland Terosa (2003), Hauser-Ditz (2005).

¹¹ Als besonders exponiert, weil durch Reputationsschäden besonders verwundbar, gelten Unternehmen, die sowohl börsennotiert sind als auch mit Markenartikeln am Produktmarkt auftreten.

unterschiedlichen CSR-Aktivitäten nach europäischem Vorbild auf der Internetplattform "CSR-Germany" zusammengefasst. Mit diesem Schritt dürfte das Thema eine gewisse Breitenwirkung auch jenseits der bei "Econsense" versammelten Großunternehmen erlangen.

Zusammengefasst: die Diskussion um Transparenz, Verhaltensstandards und Förderung guter Praxis bezüglich sozialer und ökologischer Unternehmensleistungen und CSR-Managementinstrumenten (Mess-, Steuerungs-, Überwachungs- und Berichtsinstrumenten) ist in vollem Gange. Dabei haben sich allgemeine Standards (Was sind die Kriterien und Instrumente für CSR?) noch nicht herausgebildet. Gerade durch diese relativ offene Situation ergeben sich Chancen für eine Mitgestaltung der betrieblichen CSR-Strategien/Prozesse durch die Arbeitnehmervertreter.

2 Wo liegen die Berührungspunkte für die Arbeitnehmervertretungen?

Die in den Unternehmen und in der Politik laufende Diskussion um CSR sieht für betriebliche Arbeitnehmervertretungen und die Gewerkschaften zunächst keine institutionelle Beteiligung vor. Arbeitnehmervertretungen tauchen in der politischen Diskussion über die Treiber von CSR nur selten auf. Hier geht es in der Regel um NGOs, Konsumenten und Investoren.

In der Praxis ist ein Nicht-Bezug zur Arbeitnehmer-Seite allerdings schwer vorstellbar, erst recht nicht, wenn sich die Arbeitnehmer-Vertreter aktiv in den CSR-Prozess einbringen und eine entsprechende Rolle einfordern. Es gibt, wie die Befragung der Betriebsräte in DAX 30-Unternehmen ergeben hat, eine Reihe von betrieblichen Initiativen, die von den Betriebsräten angestoßen wurden. In der praktischen Umsetzung von CSR-Maßnahmen setzen sich die Arbeitnehmervertreter mit den in den Unternehmen geplanten Maßnahmen auseinander, weil die Interessen von Mitarbeitern und die eigenen Organisationsinteressen des Betriebsrats betroffen sind.

Anknüpfungspunkte für die Arbeitnehmervertretungen ergeben sich immer, wenn das Management beginnt, Maßnahmen zur Förderung sozialer Verantwortung zu planen und umzusetzen:

- Bei der Definition von Unternehmenszielen: Welche Ziele sollen in ein Unternehmensleitbild CSR eingehen?
- Bei der Einführung von CSR-Managementsystemen: Welche Kriterien sollen berücksichtigt werden?
- Bei der Einführung von Umwelt- und Sozialberichten: Welche sozialen Inhalte sollen abgebildet werden? (mindestens ILO-Kernarbeitsnormen)

¹² CSR-Workshop der Bertelsmann Stiftung, Berlin, 24.6.2004.

- Bei der Einführung von Verhaltenskodizes: Welche Kriterien sollen eingehen? Wie sollen die Überwachungsmechanismen aussehen?
- Bei der Organisation eines Stakeholderdialogs: Welche Akteure sollen einbezogen werden?

Es gilt für die Arbeitnehmervertretungen jeweils zu klären: Welche sozialen Kriterien sollen im einzelnen berücksichtigt werden? In welcher Weise kann sich der Betriebsrat einbringen und welche neuen Anforderungen kommen auf die Interessenvertretung zu? Auf jeden Fall muss sichergestellt werden, dass betriebliche Maßnahmen wie die Einführung von CSR-Managementsystemen, Audits, Ratings, Sozial- und Umweltberichten, Stakeholderdialog nicht an den Arbeitnehmervertretern im Betriebsrat und Aufsichtsrat vorbeilaufen. In vielen Fällen werden die Betriebsräte vom Management bereits einbezogen. Auch Ratingagenturen kommen in Einzelfällen auf die Arbeitnehmervertreter zu, um ihr Urteil über die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten.

Diese Prozesse müssen konstruktiv begleitet und nach Möglichkeit zum Ausbau der eigenen Informations- und Mitbestimmungsbasis genutzt werden (z.B. dadurch, dass der Betriebsrat Zugriff auf Audit-Daten). Das Potenzial hierfür ist durch konkrete Mitbestimmungsrechte und eine in vielen Unternehmen eingespielte Beteiligungskultur vorhanden.

In der politischen Diskussion um CSR scheint es wichtig, Arbeitnehmer-Themen stärker als bisher als zentrale Elemente sozialer Verantwortung und Nachhaltigkeit in der öffentlichen Debatte zu verankern. Die Frage, was unter CSR konkret zu verstehen ist, wird heute stark von Unternehmen und NGOs bestimmt.

3 CSR in den Gewerkschaften

Die Reaktion in den deutschen Gewerkschaften auf die Diskussion um CSR war – so zumindest unser Eindruck – von Zurückhaltung geprägt. Der DGB hat mit seiner Stellungnahme zum Grünbuch der EU-Kommission von 2001¹³ die mit dem CSR-Ansatz verfolgten Ziele grundsätzlich begrüßt, aber auch Zweifel an der Tauglichkeit der verwendeten Instrumente (Freiwilligkeit, Förderung durch Marktkräfte) geäußert. Einzelne CSR-Instrumente, wie die Sozialberichterstattung oder die Selbstverpflichtung von Unternehmen auf soziale Verhaltenskodizes wurden befürwortet, ohne hieraus auch nach außen sichtbare eigene operative Maßnahmen oder Initiativen zu entwickeln. In den Einzelgewerkschaften gibt es Ansätze einer Diskussion, die sich vor allem mit der Aushandlung von Verhaltenkodizes für international tätige Unternehmen befasst. Entsprechende Initiativen – die auch im internationalen Vergleich Vorbildcharakter haben – sind beispielsweise in der IG Metall, der IG Bau und der IG Chemie in Kooperation mit

¹³ Vgl. DGB (2001).

betrieblichen Vertretern und internationalen Gewerkschaftsorganisationen zu beobachten.¹⁴ Im Rahmen der Clean Clothes Campaign kooperieren Ver.di und die IG Metall darüber hinaus mit zahlreichen NGOs. IG Metall und Ver.di haben ihre Positionen in den „Runden Tisch Verhaltenskodizes“ beim BMZ eingebracht, wo Arbeitgeber, Gewerkschaften und NGOs den Versuch unternommen haben, Standards für Verhaltenskodizes von Unternehmen zu erstellen und entsprechende Pilotversuche durchzuführen.

Zu anderen Themen, die in der europäischen und internationalen Diskussion um CSR eine große Rolle spielen, wie der CSR- bzw. Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, der sozialen und ökologischen Unternehmensbewertung durch Audits, Ratings und Gütesiegel, sowie der möglichen Rolle von CSR-Kriterien bei der Kapitalanlage, gibt in den deutschen Gewerkschaften bisher nur vereinzelte Aktivitäten.¹⁵

Ein Grund für die bislang skeptische Haltung der Gewerkschaften gegenüber CSR liegt möglicherweise in der Befürchtung, dieser könne von den Arbeitgebern als konkurrierender Beteiligungsansatz gegenüber der Mitbestimmung genutzt werden. Sollte diese Vermutung zutreffen, so widerspräche sie den ausdrücklichen Vereinbarungen der Verbände in Europa. So haben die Arbeitgeber auf europäischer Ebene ausdrücklich anerkannt, dass Maßnahmen und Initiativen zur Wahrnehmung sozialer Verantwortung keinesfalls gesetzliche Rechte insbesondere in Bezug auf die Arbeitnehmerbeteiligung aushöhlen dürfen – CSR also immer eine Ergänzung bestehender Gesetze sein muss.¹⁶ Eine konzertierte Strategie der Arbeitgeber und ihrer Verbände, die auf einen Abbau der Mitbestimmungsrechte bei gleichzeitiger Protegierung des CSR-Ansatzes zielt, lässt sich derzeit also nicht eindeutig erkennen.

Welche Chancen und Risiken für die Arbeitnehmervertretungen sich unter dem Strich tatsächlich ergeben, kann nur aus den praktischen Erfahrungen in den Unternehmen beantwortet werden. Deshalb haben wir im Sommer 2004 eine Befragung von Betriebsräten aus ausgewählten Großunternehmen durchgeführt, um eine erste Einschätzung der praktischen Berührungspunkte und Auswirkungen von CSR-Instrumenten zu erhalten. Nachfolgend werden die vorläufigen Ergebnisse der Untersuchung dargestellt und auf deren Basis Einschätzungen, Thesen und Fragen entwickelt.

¹⁴ Überblick bei Hauser-Ditz (2003).

¹⁵ Die Beteiligung von DGB, IG BCE und IG Metall am *Observatorio Social* in Brasilien fällt hierunter.

¹⁶ Vgl. Abschlussbericht des European Multistakeholder Forum on CSR (2004), http://forum.europa.eu.int/irc/empl/csr_eu_multi_stakeholder_forum/info/data/en/CSR%20Forum%20final%20report.pdf

4 Ergebnisse der Befragung

4.1 Befragte Unternehmen

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung wurden im Juli/ August 2004 50 Betriebsräte in großen deutschen Unternehmen mit einem standardisierten Fragebogen zur CSR-Praxis in ihren Unternehmen angeschrieben.¹⁷ Ziel war es, ein erstes Bild zur betrieblichen Praxis der Beteiligung von Interessenvertretungen an der CSR Debatte und Praxis zu erheben. Die Umfrage erhebt nicht den Anspruch der Repräsentativität. Sie spiegelt aber nach unserer Einschätzung die Situation in den Großunternehmen angemessen wider.

Angeschrieben wurden die (Gesamt- bzw. Konzern-) Betriebsratsvorsitzenden der größten Unternehmen aus dem deutschen Aktienindex, ergänzt um große Privatgesellschaften und Unternehmen, die sich aktiv an der CSR-Debatte beteiligen. Grundlage für die Befragung bildete der Börsenindex DAX 30. Diese Auswahl bot sich an, da mit knappen Ressourcen ein verwertbarer Rücklauf erzielt werden sollte. Bekannt war, dass es gerade börsennotierte Großunternehmen sind, die sich auch aus Gründen der öffentlichen Wahrnehmung mit den unterschiedlichen CSR-Instrumenten auseinandersetzen.

Erweitert wurde Liste der befragten Unternehmen in zwei Richtungen: Zum einen um Unternehmen, von denen bekannt war, dass sie sich stark auf dem Gebiet CSR/Nachhaltigkeit engagieren. Hierzu wurde u.a. die komplette Mitgliedsliste von EconSense¹⁸ aufgenommen. Zum anderen wurden zehn ausgewählte weitere Unternehmen hinzugefügt, um auch nicht börsennotierte Unternehmen in die Befragung einzubeziehen. Die so entstandene Gesamtliste umfasst 50 Unternehmen.

Der Rücklauf war erfreulich hoch: insgesamt 32 Betriebsräte haben sich mit einem ausgefüllten Fragebogen beteiligt (mehr als 60% der angeschriebenen Betriebsräte). Zusätzlich wurden im August und September in ausgewählten Unternehmen ausführlichere persönliche bzw. telefonische Interviews mit Vertretern des Konzern- bzw. Gesamtbetriebsrats durchgeführt.

Angesichts des speziellen Zuschnitts des Untersuchungsfeldes – es handelte sich überwiegend um internationalisierte Konzerne – und der begrenzten Zahl der einbezogenen Unternehmen sowie der Konzentration auf die oberste BR-Ebene sind die Ergebnisse der Befragung trotz des sehr guten Rücklaufs nur bedingt auf andere Wirtschaftssegmente übertragbar.

¹⁷ Der Fragebogen und eine Liste der befragten Unternehmen befinden sich im Anhang.

¹⁸ Es gibt allerdings einen hohen Deckungsgrad zwischen EconSense- und DAX 30-Unternehmen.

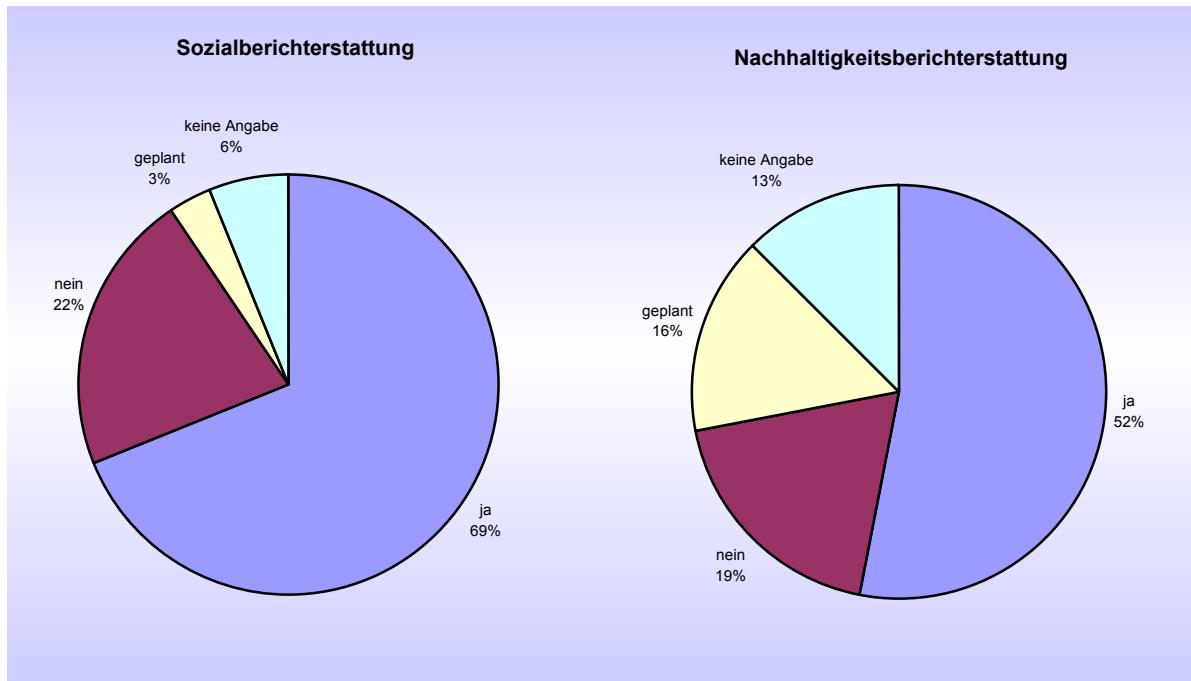
4.2 CSR ist in Großunternehmen zunehmend Teil des Unternehmensleitbilds und der kommunizierten Unternehmenskultur

Ausgangshypothese der Befragung war, dass die Diskussion um soziale und ökologische Verantwortung in den Unternehmen angekommen ist und in der Mehrzahl der deutschen Großunternehmen auf der betrieblichen Ebene zumindest zu Diskussionen, meist aber auch zu praktischen Konsequenzen geführt hat, z.B. in der Unternehmensdarstellung, der Unternehmenssteuerung, der Teilnahme an nationalen und internationalen Initiativen etc. Die Antworten der Betriebsräte bestätigen dies.

Die Ergebnisse zeigen, dass Aktivitäten rund um die Fragen sozialer und ökologischer Verantwortung von Unternehmen für die befragten Betriebsräte in Großunternehmen durchaus ein wichtiges Thema sind. Fünfzehn von dreißig Betriebsräten schätzen ihr eigenes Unternehmen im Vergleich zu anderen Unternehmen ihrer Branche im Bereich sozialer Verantwortung als Vorreiter ein, zwölf Betriebsräte ordnen ihr Unternehmen im Mittelfeld ein. Nur drei Betriebsräte sind der Meinung, ihr Unternehmen sei in diesem Feld eher Nachzügler.

In nahezu allen befragten Unternehmen gibt es ein öffentliches Bekenntnis zu CSR im Unternehmensleitbild. Darüber hinaus pflegt die Mehrzahl der Unternehmen eine aktive Datenerhebung und Berichterstattung über diese Fragen (Abbildung 1). In mehr als zwei Dritteln der Unternehmen existieren Ansätze für eine CSR-Berichterstattung durch Sozial-, Umwelt- oder Nachhaltigkeitsberichte, die Teil der Unternehmensdarstellung nach außen sind.

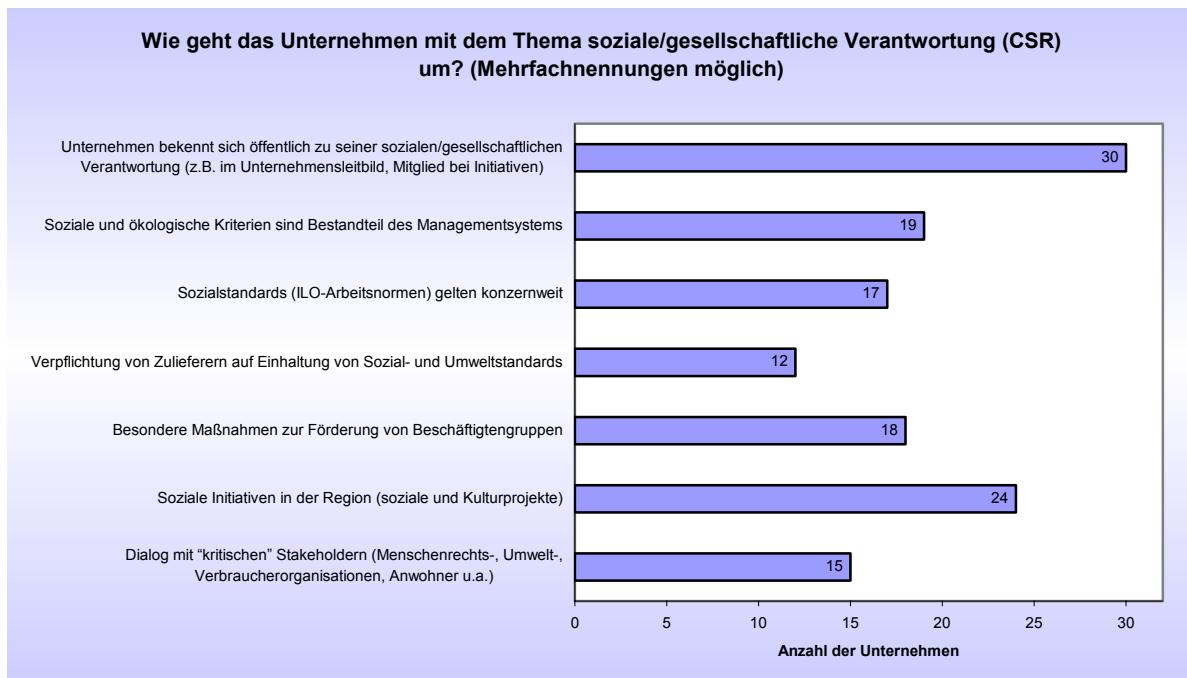
Abbildung 1: Sozial- und Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen



Dies zeigt, dass die Wahrnehmung sozialer und ökologischer Verantwortung durch die Unternehmen intensiv nach außen kommuniziert wird. Es sind hieraus noch keine Schlüsse möglich, welche Rückwirkungen diese öffentliche Darstellung auf die Binnenkommunikation – insbesondere auf das Zusammenspiel mit den Informations- und Beteiligungsrechten des Betriebsrats – hat. Die befragten Betriebsräte haben aber kaum Hinweise auf negative Auswirkungen gegeben (siehe unten).

Neben dem grundsätzlichen Bekenntnis zur Wahrnehmung sozialer Verantwortung und der Berichterstattung gibt es in mehr als 50 Prozent der Unternehmen Maßnahmen bzw. Programme zur konzernweiten Durchsetzung von ILO-Kernarbeitsnormen sowie besondere Förderprogramme für benachteiligte Mitarbeitergruppen. Etwas weniger Verbreitung findet der strukturierte Dialog mit kritischen Stakeholdern.

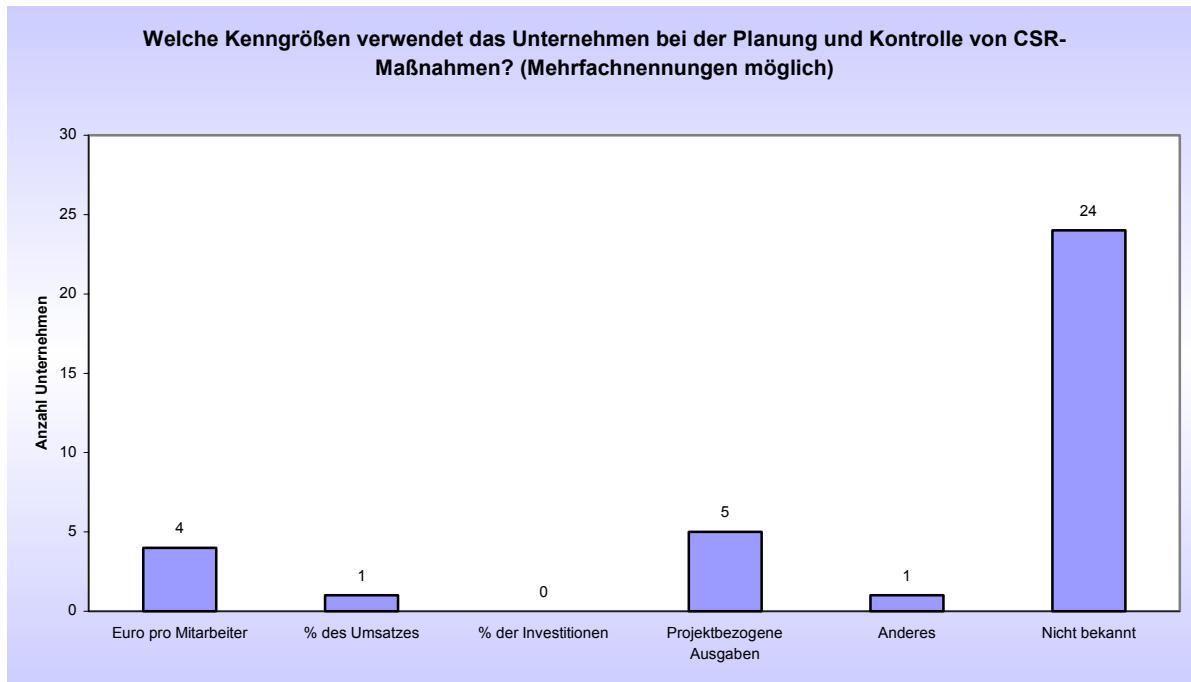
Abbildung 2: Unternehmensaktivitäten im Bereich CSR



Eine ganze Reihe von Unternehmen hat damit begonnen, ihre Maßnahmen zu CSR in ihr Managementsystem zu integrieren und Steuerungsinstrumente zur Prüfung der Erreichung und Umsetzung von CSR-Zielen einzuführen.

Aus Einschätzung der Betriebsräte ist bei der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen ein solcher Ansatz, der auch wirtschaftliche Kennzahlen für die Steuerung von CSR-Kriterien einschließt, aber noch nicht wirklich realisiert, sondern in einem frühen Planungsstadium. So war mehr als zwei Dritteln der Befragten nicht bekannt, ob und nach welchen ökonomischen Kenngrößen die Planung und Kontrolle von CSR-Maßnahmen stattfindet (Abbildung 3).

Abbildung 3: Kenngrößen für die Planung von CSR-Maßnahmen

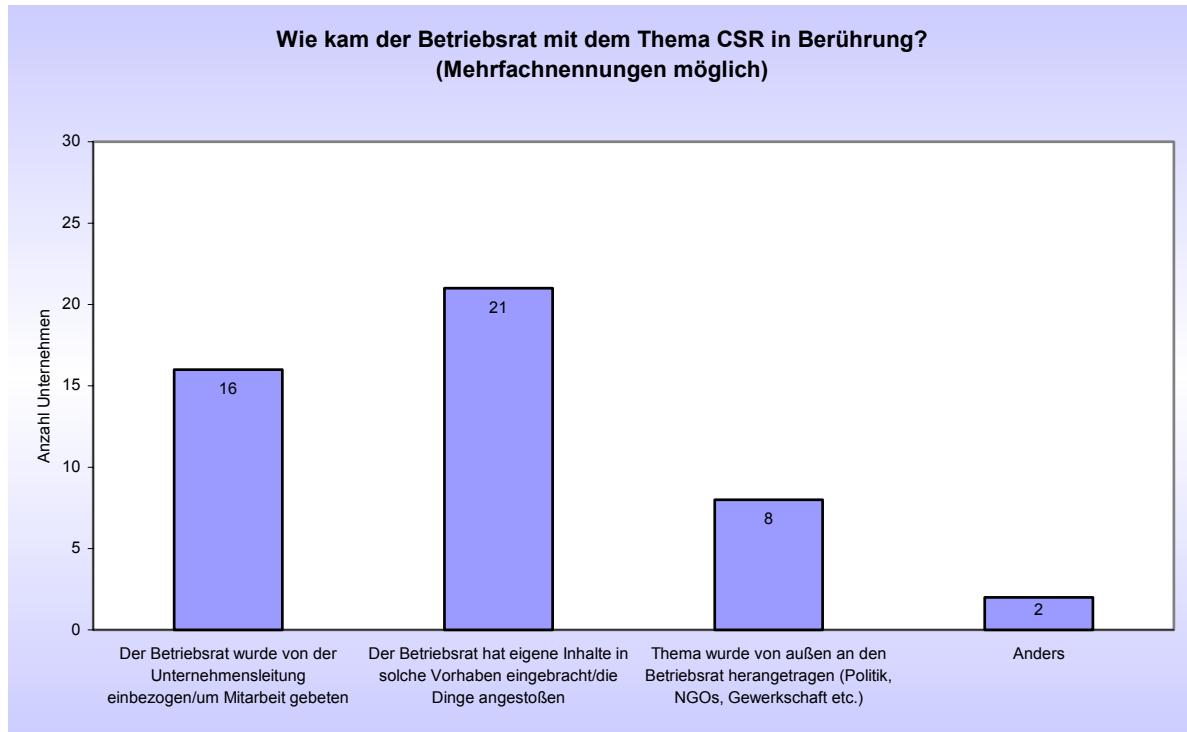


Und auch wenn Kennzahlen verwendet werden, so bleibt offenbar die Kommunikation über den Grad der Zielerreichung oftmals aus.

4.3 Starke Beteiligung der Betriebsräte bei CSR-Initiativen in Unternehmen

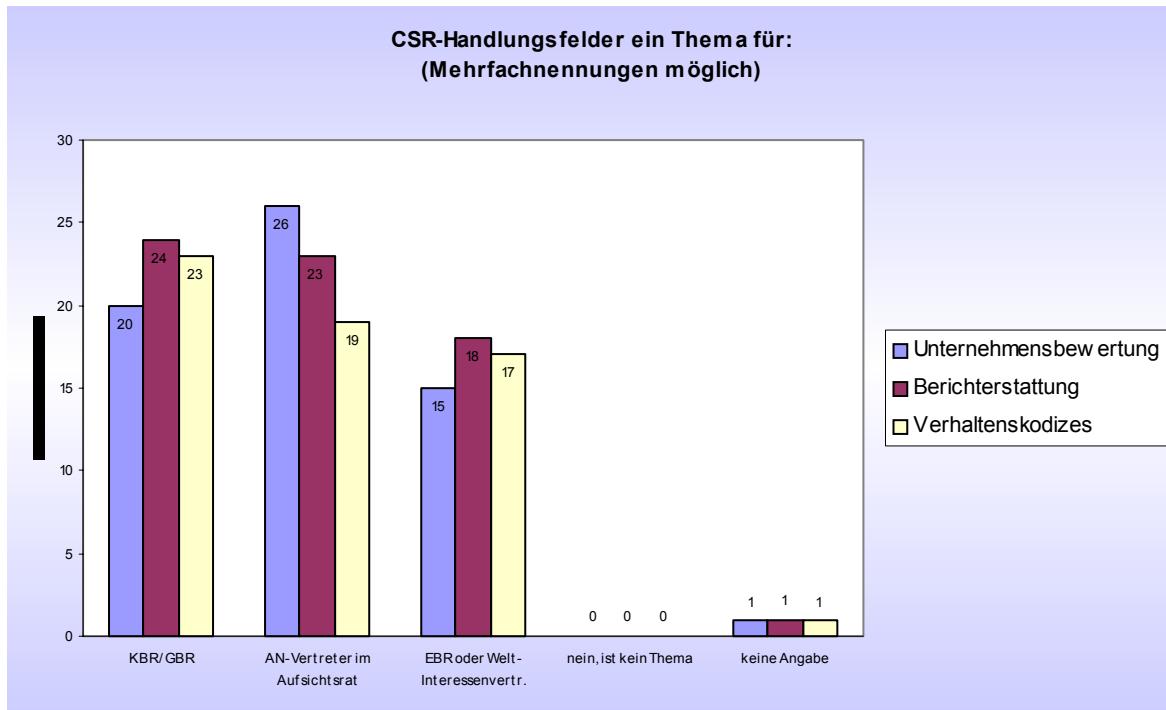
Die Unternehmen integrieren die Betriebsräte aktiv in die Konzeption und Umsetzung von CSR-Maßnahmen. Dies wird von den Betriebsräten auch selber eingefordert bzw. mit eigenen Initiativen unterstützt. Wie die folgende Abbildung zeigt, wurde in der Hälfte der Fälle der Betriebsrat durch die Unternehmensleitung eingebunden und um Mitarbeit gebeten. Mehr als zwei Drittel der befragten Betriebsräte haben dabei eigene Inhalte in die Diskussion um die Ausgestaltung der sozialer Verantwortung eingebracht oder diese Diskussion durch ihr Engagement erst angestoßen.

Abbildung 4: Wie kam der Betriebsrat mit dem Thema CSR in Berührung?



Welche Gremien sollten sich mit dem Thema CSR auseinandersetzen? Diese Frage wurde in Bezug auf die Vertretungsebene und auf drei unterschiedliche Aspekte des Themas (Unternehmensbewertung, Berichterstattung und Verhaltenskodizes) formuliert. Die Ergebnisse sind in Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 5: Institutionelle Verortung von CSR-Handlungsfeldern



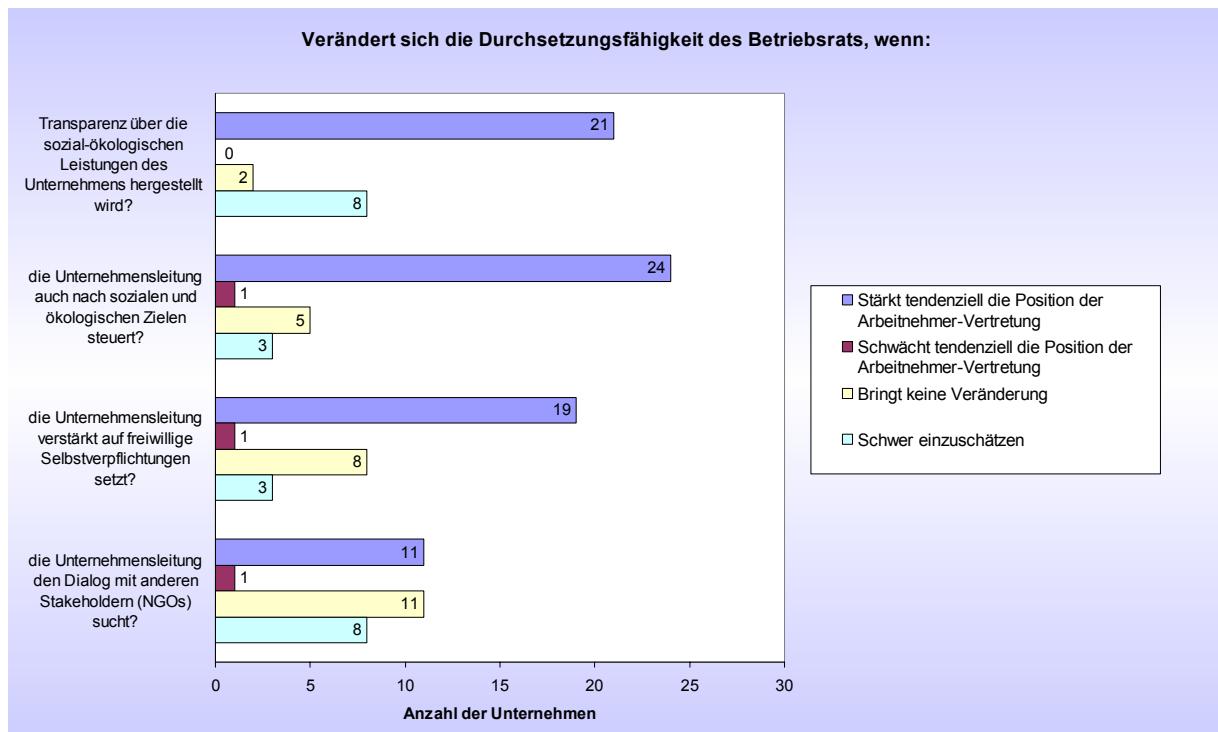
Nahezu alle Befragten, die diese Frage beantworteten, waren der Meinung, die Arbeitnehmervertretungen im Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat und im Aufsichtsrat sollten sich mit dem Thema auseinandersetzen. Keiner der Antwortenden war der Meinung, dass die drei Aspekte keine Bedeutung hätten. Die geringere Häufigkeit der europäischen und internationalen Vertretungsorgane ist im wesentlichen dadurch begründet, dass einige Unternehmen nicht über solche Gremien verfügen. Deutlich wird aber, dass Fragen der Unternehmensbewertung eher Bedeutung für die Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat haben, während Verhaltenskodizes vor allem ein Thema für die Gesamt- bzw. Konzernbetriebsräte sind/darstellen.

4.4 Kaum negative Konsequenzen befürchtet

Die übergroße Mehrheit der befragten Betriebsräte befürchtet keine negativen Konsequenzen für die Interessenvertretung, wenn das Management einen CSR-Ansatz verfolgt. Im Gegenteil: Die Arbeitnehmervertreter sehen ihre Position dadurch eher gestärkt. Dies ist leicht erklärlich, wenn man bedenkt, was die Alternative einer solchen Managementausrichtung wäre: eine einseitige Orientierung an ökonomischen Kriterien. Konkret gefragt wurde nach der Einschätzung in Bezug auf die Herstellung von Transparenz, die Einbeziehung ökologischer und sozialer Ziele in das Steuerungssystem des

Unternehmens, den Einsatz freiwilliger Selbstverpflichtungen und den Dialog mit kritischen Stakeholdern. Wie die Ergebnisse in Abbildung 6 verdeutlichen, wird auch der verstärkte Einsatz freiwilliger Vereinbarungen nicht grundsätzlich negativ beurteilt.

Abbildung 6: Erwartete Folgen für den Betriebsrat:



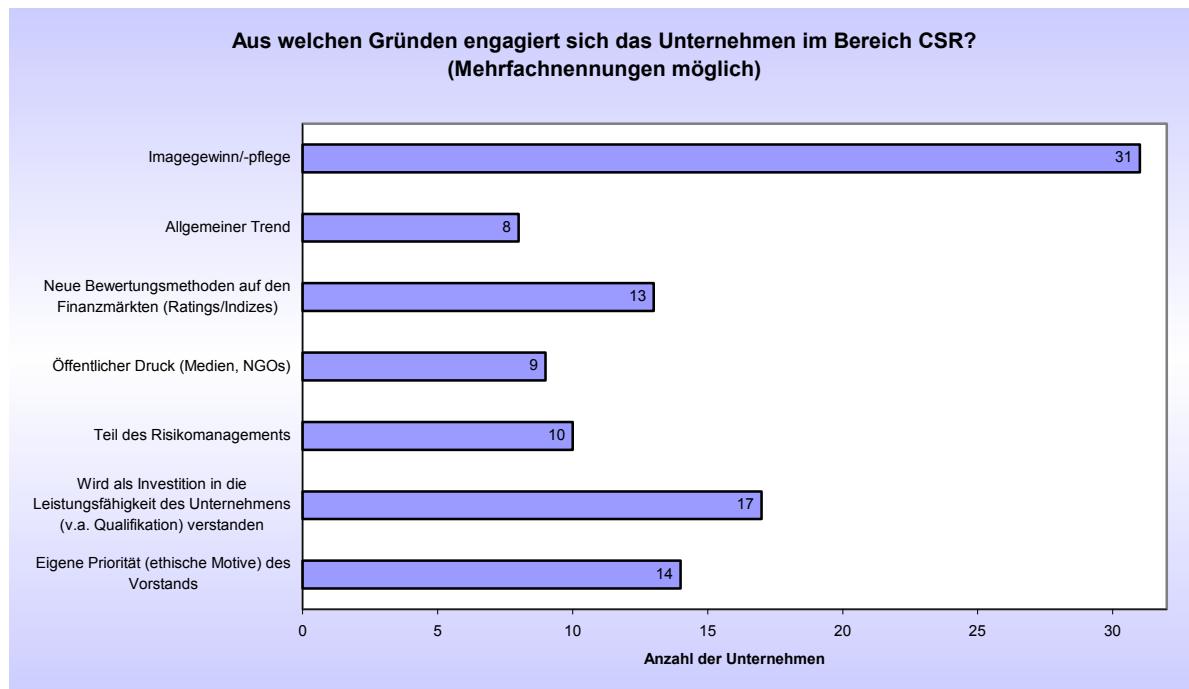
Einzig der von Unternehmen zunehmend durchgeführte Dialog mit kritischen Stakeholdern (meist Konsultationen mit NGOs) ist für die Befragten in seiner Konsequenz für die Arbeitnehmervertretungen schwer einzuschätzen (1/3 meinte dies). In den Gesprächen wurde betont, dass es für die Betriebsräte darauf ankommt, auch an diesen Diskussionszusammenhang angeschlossen zu bleiben, um das eigene Netzwerk zu erweitern.

Zumindest in den befragten Großunternehmen gibt es kaum Hinweise auf ein instrumentelles Ausspielen des CSR-Ansatzes gegen die Interessenvertretung. Im Gegenteil – die Betriebsräte in den befragten Großbetrieben nutzen den CSR-Ansatz, indem sie eigene Initiativen einbringen. Gerade dort, wo es eine gefestigte – auch konfliktfähige – Kooperationsbasis gibt, wird der Betriebsrat in die Aktivitäten im Bereich CSR eingebunden. Dieser Befund zeigt: eine funktionierende, rechtlich verankerte Interessenvertretung ist eine sehr gute Basis für eine produktive Einbindung der Arbeitnehmervertreter im Bereich CSR.

4.5 Motive der Unternehmen: CSR als Strategie zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

Was ist aus Sicht der Betriebsräte die Ursache dafür, dass Unternehmen sich systematischer mit den sozialen und ökologischen Folgen ihres Handelns beschäftigen und hieraus entsprechende Aktivitäten entwickeln? Offensichtlich gibt es, wie Abbildung 7 zeigt, unterschiedliche, sich überlagernde Motivlagen. Betriebsräte sehen CSR in den Unternehmen durchaus kritisch als Teil einer Imagepflege. Andererseits wird es aber auch als Investition in das Human- und Sozialkapital (Qualifikation/ Beschäftigungsfähigkeit) des Unternehmens zur Steigerung seiner Wettbewerbsfähigkeit verstanden. Gut die Hälfte der Befragten gab diese Einschätzung ab.

Abbildung 7: Motive für das Engagement der Unternehmen



Auf dem dritten Platz rangieren eigene Prioritäten (sprich ethische Motive) des Vorstands. Der Druck der Öffentlichkeit (Medien, NGOs), neue Bewertungsmethoden auf den Finanzmärkten (nachhaltige Finanzanlagen) und eng damit verbundene Überlegungen des Risikomanagements spielen dagegen eine untergeordnete Rolle.

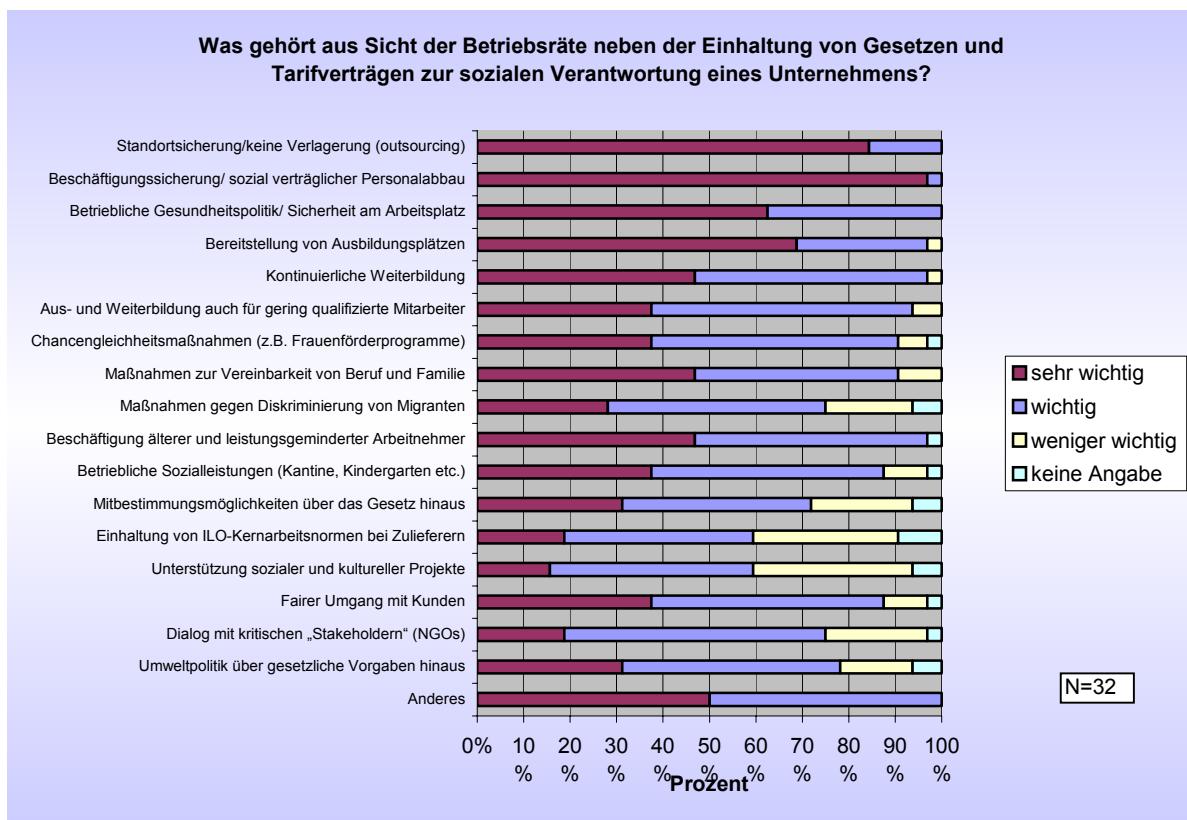
4.6 CSR als Stakeholderansatz: die Sicht der Arbeitnehmervertreter

Unternehmen versuchen, mit dem Begriff CSR vor allem ihre sozialen und kulturellen Aktivitäten im Gemeinwesen (Unternehmen als guter Bürger) herauszustellen. Dies wird bei der deutschen Arbeitgeberinitiative „Freiheit und Verantwortung“ besonders deutlich.

Menschenrechts- und Umweltgruppen hingegen betonen vor allem die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards in der Wertschöpfungskette.

Die Befragung zeigt, dass die Betriebsräte die Inhalte und Prioritäten Sozialer Unternehmensverantwortung teilweise anders definieren, als dies in der CSR-Diskussion üblich ist: Wie Abbildung 8 verdeutlicht, sind Beschäftigungssicherung, Standortsicherung und Bereitstellung von Ausbildungsplätzen mit Abstand die wichtigsten Punkte. Andere Fragen, die in der CSR-Diskussion einen hohen Stellenwert einnehmen, wie Chancengleichheit, ILO-Kernarbeitsnormen im Zuliefererbereich oder die Unterstützung sozialer und kultureller Projekte außerhalb des Unternehmens, werden als weniger wichtig für die Wahrnehmung sozialer Verantwortung durch das Unternehmen erachtet.

Abbildung 8: Prioritäten Sozialer Verantwortung aus Sicht der Betriebsräte



Dieses Ergebnis untermauert einmal mehr, wie notwendig es ist, einen öffentlichen Diskurs darüber zu führen, was die soziale Verantwortung eines Unternehmens ausmacht.

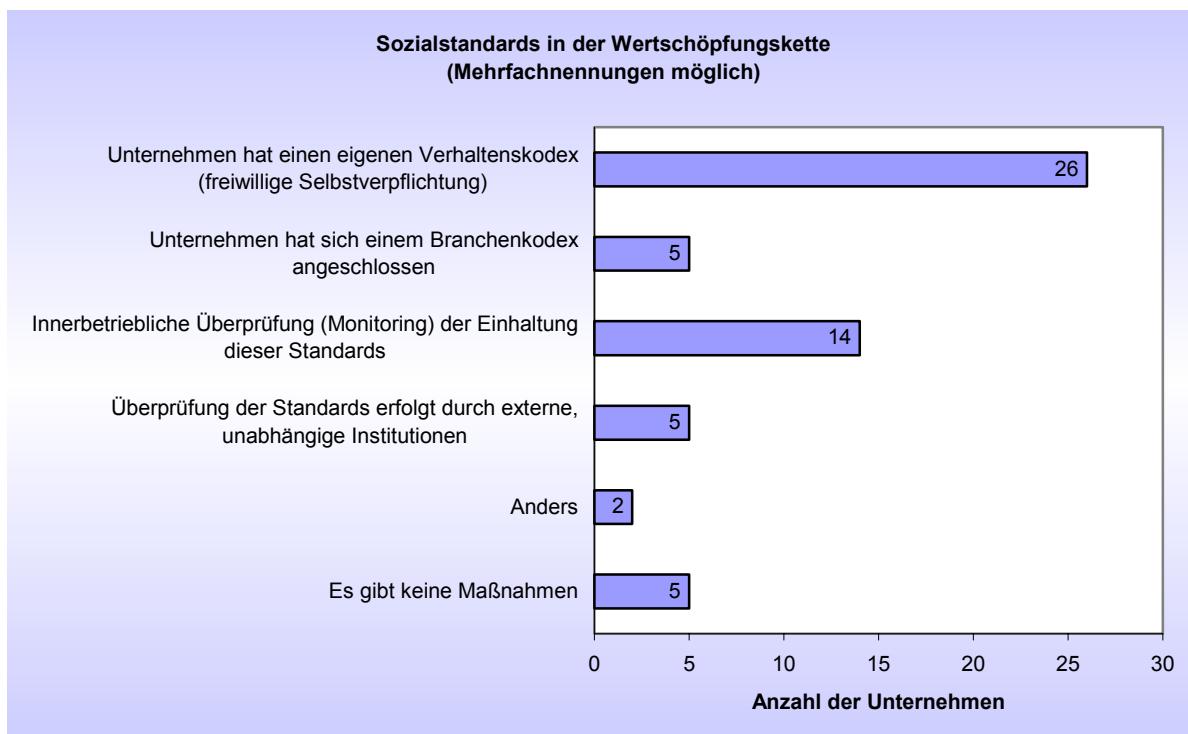
4.7 Verhaltenskodizes

Freiwillige Selbstverpflichtungen oder Vereinbarungen zu Verhaltenskodizes nehmen in der CSR-Debatte eine zentrale Rolle ein. Ihnen wird oft eine Brückenfunktion zugeschrieben für

Regelungen, die später in bindendes Recht überführt werden könnten. Darüber hinaus eignen sich freiwillige Vereinbarungen (im Unterschied zu gesetzlichen Lösungen) für branchenspezifische Regelungen. Sie sind kompatibel mit der branchenförmigen Organisation von Gewerkschaften. Verhaltenskodizes können sich, auch wenn sie mit Unternehmen und nicht mit Unternehmensverbänden ausgehandelt werden, an branchenspezifischen Standards orientieren.

Verhaltenskodizes zur Regulierung von Sozialstandards in der Wertschöpfungskette sind, wie Abbildung 9 zeigt, auch in den untersuchten Unternehmen weit verbreitet. Die Betriebsräte sind intensiv in die Ausgestaltung und Überwachung der Kodizes eingebunden, bzw. haben sich selbst eingebracht. In jedem zweiten der untersuchten Unternehmen war der Betriebsrat an der Ausgestaltung des Kodex beteiligt, in jedem dritten ist er in die Überwachung des Kodex eingebunden.

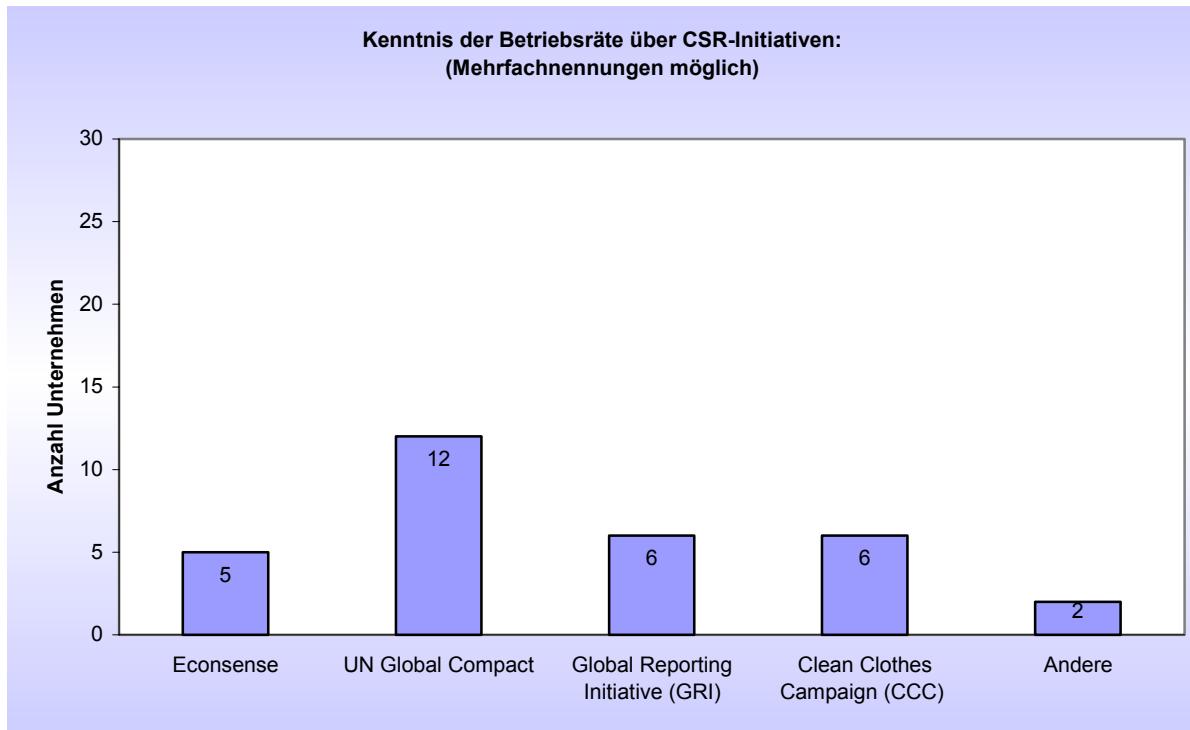
Abbildung 9: Organisation sozialer Verantwortung in der Wertschöpfungskette



Die CSR-Diskussion wird vor allem von internationalen Initiativen getragen. Daher wurde auch gefragt, inwiefern die Betriebsräte hiermit vertraut sind bzw. in welchen dieser Initiativen sich ihre Unternehmen engagieren. Im Ergebnis zeigte sich, dass die Kenntnisse

der Betriebsräte zu nationalen und internationalen CSR-Initiativen bzw. zur Beteiligung ihrer Unternehmen an diesen Initiativen sehr unterschiedlich sind.

Abbildung 10: Kenntnisse der Betriebsräte über CSR-Initiativen



Wie Abbildung 10 demonstriert, kennt gut ein Drittel der Befragten den UN-Global Compact, Global Reporting Initiative (GRI), Clean Clothes Campaign (CCC) und die BDI-Plattform EconSense ist nur jedem fünften bekannt.

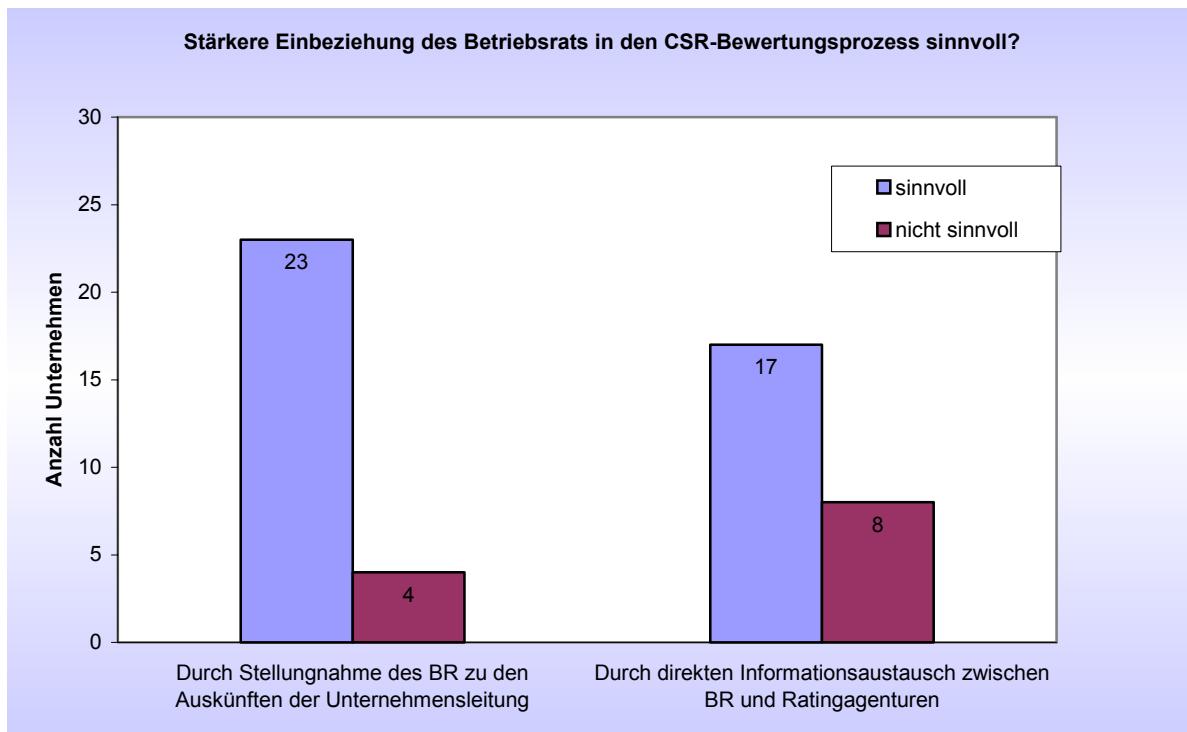
4.8 Transparenz: Berichterstattung und Rating

Praxis ist, dass die Unternehmen verstärkt über ihre soziale und ökologische Leistungsbilanz berichten. Gerade börsennotierte internationalisierte Großunternehmen wollen durch mehr Transparenz dem generellen Verdacht entgegenwirken, Regulierungslücken in der globalisierten Wirtschaft zu Lasten von Arbeitnehmern, der Umwelt, Verbrauchern und Zulieferern auszunutzen. Getragen wird der öffentliche Druck oft von kampagnenerfahrenen NGOs (Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen).

Die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern (betrieblichen und überbetrieblichen) an der Herstellung von Transparenz könnte dem Unternehmen wie der Öffentlichkeit dienen und einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Glaubwürdigkeit von internen und externen Berichten leisten.

Ein Ansatzpunkt könnte daher die verstärkte Zusammenarbeit zwischen betrieblichen Interessenvertretungen und CSR-Ratingagenturen sein. Bisher gibt es erst vorsichtige Versuche der Kontaktaufnahme von Seiten der Agenturen. In der Befragung berichten 6 Betriebsräte, ihnen sei bekannt, dass ihr Unternehmen bereits durch eine CSR-Ratingagentur bewertet wurde. Der Bewertungsprozess läuft in einigen Unternehmen unter Beteiligung des Betriebsrats ab (bspw. bei VW, wo die Arbeit von Ratingagenturen in enger Abstimmung mit dem BR erfolgt und dieser bei arbeitnehmerrelevante Fragen von der Unternehmensleitung um Stellungnahme gebeten wird). Demgegenüber sagen 21 von 30 Betriebsräten, eine Bewertung ist nicht erfolgt bzw. ihnen nicht bekannt.

Abbildung 11: Einbeziehung des Betriebsrats in CSR-Bewertungsprozess?



Einer stärkeren Einbeziehung der BR in den Prozess der CSR-Unternehmensbewertung stehen die Befragten mehrheitlich positiv gegenüber. Wie die Abbildung 11 zeigt, halten 2/3 der Befragten eine Stellungnahme des BR zur Darstellung des Unternehmens seitens der Unternehmensleitung für sinnvoll. Die Hälfte befürwortet den direkten Informationsaustausch zwischen BR und Ratingagentur. Bisher gibt es keinen Rahmen, der einen systematischen Austausch erlaubt bzw. fördert. Ein strukturierter Austausch würde nicht nur die Qualität von CSR-Rating-Informationen verbessern. Auch die Qualität der Fragen selbst könnte gesteigert werden. So beklagen diejenigen Betriebsräte, die bisher direkten Kontakt mit

Ratingagenturen hatten bzw. an der Bereitstellung von Informationen für die Agenturen mitwirkten, die z.T. unsinnigen Fragen einzelner Agenturen. Schließlich könnte über einen stärkeren Dialog versucht werden, Fragen der Arbeitsbeziehungen ein angemessenes Gewicht im Rahmen der CSR-Bewertung zu verleihen.

4.9 CSR – Einfluss auf die Anlage von betrieblichen Pensionsgeldern?

Ein wichtiger Punkt in der europäischen und internationalen CSR-Debatte ist die Nutzung sozialer und ökologischer Kriterien bei der Kapitalanlage (vor allem von Pensionsgeldern) zur Förderung von CSR. Auch wenn der tatsächliche Effekt des sogenannten SRI-Marktes („Socially Responsible Investments“) auf die investierten Unternehmen bisher gering ist, spielt dieses Thema auch in den untersuchten Unternehmen eine Rolle.

Die Befragung ergab, dass bereits bei einem Drittel der Unternehmen entsprechende Anlagekriterien für betriebliche Pensionsfonds/Pensionskassen Anwendung finden oder in Diskussion sind.

Die ausführlicheren Gespräche haben allerdings gezeigt, dass die Kriterien sehr unterschiedlich definiert werden. Während beispielsweise die Metallrente als überbetriebliche Einrichtung vor allem auf die Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen achtet, schließt der Telekom-Pensionsfonds bestimmte Branchen wie die Rüstungsindustrie aus seinem Anlageuniversum aus (ähnliches wird auch vom VW-Pensionsfonds berichtet), ohne auf die Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen in den investierten Unternehmen zu achten. Es ist eine offene Frage, was aus Arbeitnehmersicht sinnvolle und vermittelbare sozial verantwortliche Anlagekriterien sein könnten.

4.10 CSR: Chancen und Risiken aus Sicht der Betriebsräte

Die Beteiligung an der CSR-Diskussion wird von den betrieblichen Interessenvertretungen überwiegend als Chance gesehen, um eigenen Positionen stärkeres Gewicht zu verleihen. Dafür sollten aus ihrer Sicht alle Vertretungsebenen genutzt werden.

Die Befragung ergab, dass die Verpflichtungsfähigkeit des Managements steigt, wenn es sich öffentlich zur sozialen Verantwortung des Unternehmens bekennt. Unternehmen wird es schwer fallen sich als sozial verantwortlich handelnd darzustellen, wenn sie Arbeitnehmerrechten und Interessen keinen angemessenen Stellenwert beimessen. Freiwillige Selbstverpflichtungen oder können in diesem Zusammenhang durchaus Bindungskraft erzeugen – insbesondere dann, wenn die Überwachungsmechanismen so gestaltet werden, dass es eine konkrete Verantwortlichkeit beim Top-Management gibt und die Arbeitnehmervertretung Teil des Überwachungssystems oder einer Clearingstelle ist. „Das Management war selbst überrascht wie stark die Möglichkeit genutzt wird, Verstöße

gegen den Kodex beim Vorstand zu melden und wie schwierig es ist, hinter den eigenen Absichtserklärungen zurückzufallen.“¹⁹

Allerdings gibt es auch kritische Einschätzungen: In einem Unternehmen wurde z.B. ein positiver Zusammenhang grundsätzlich bezweifelt mit dem Verweis, das Management betreibe hier reine PR-Politik und handle nach innen nicht adäquat. In anderen Unternehmen wurde beklagt, dass es sich im konkreten Fall nicht um einen systematischen oder geschlossenen CSR-Ansatz handele, was die Anknüpfungsfähigkeit für die Arbeitnehmervertretung erschwere.

Generell wurde das Bekenntnis zur Verfolgung von sozialen und ökologischen Unternehmenszielen jenseits von reinen Renditezielen und die Herstellung von Transparenz darüber von den Befragten aber als Chance eingeschätzt. Insbesondere könnte mehr Transparenz die Gefahr eines gegenseitigen Ausspielens von Unternehmensstandorten verringern. Auch die positiven wirtschaftlichen Effekte, die sich für Kunden, Vertragspartner sowie durch eine Steigerung der Mitarbeitermotivation im eigenen Unternehmen ergeben könnten, werden hervorgehoben.

Risiken ergäben sich, so einige der Befragten, eher daraus, sich aus der Debatte herauszuhalten und so wichtige Definitionsmöglichkeiten zu verlieren. Man solle aber auch vermeiden, unrealistische Erwartungen bei den Beschäftigten zu wecken, die sich im betrieblichen Alltag nur schwer erfüllen ließen. Gerade die Konzentration auf die Schaffung von Mindeststandards, könne auch bremsend auf weitergehende Regelungen wirken. In Bezug auf mehr Transparenz gibt es auch die Befürchtung, der teure Standort Deutschland bzw. die „Speckschicht“ eines Unternehmens werde eher noch sichtbarer, was von Investoren und Geschäftspartnern ausgenutzt werde.

5 Schlussfolgerungen

Für den gelegentlich von Gewerkschaftsvertretern im Rahmen der CSR-Debatte befürchteten Abbau verbindlicher Regelungen zugunsten von freiwilligen Selbstverpflichtungen oder „weichen“ Vereinbarungen konnten keine Belege gefunden werden. In der Praxis zeigt sich, dass der Betriebsrat bei freiwilligen Maßnahmen auf Unternehmensebene eingebunden wird.

In den untersuchten Unternehmen hatte der Betriebsrat in der Regel die Möglichkeit, auf der Basis eines öffentlichen Bekenntnisses der Unternehmensleitung zur sozialen und ökologischen Verantwortung gemeinsam mit der Unternehmensleitung tragfähige Konzepte zur glaubwürdigen Umsetzung entsprechender Maßnahmen (Verhaltenkodizes, Managementsysteme, Berichterstattung...) zu entwickeln. Dies geschieht in den führenden

¹⁹ Günter Haardt, IG BAU, über den Verhaltenskodex von Hochtief

CSR-Unternehmen auf der Basis einer eingespielten Beteiligungskultur²⁰, ohne dass es dafür konkreter materiell definierter Mitbestimmungstatbestände bedürfte (z.B. bei BASF, VW, Adidas, Degussa/E.on).

Gibt es, wie in einigen Unternehmen beobachtet, Zweifel an der Glaubwürdigkeit des CSR-Bekenntnisses, so bieten sich für die Arbeitnehmervertretungen immerhin Angriffspunkte, die Ernsthaftigkeit der Vorhaben zu testen und konkrete Maßnahmen einzufordern. Wichtig scheint deshalb, den CSR-Prozess durch die Arbeitnehmervertretungen aktiv zu begleiten und im Interesse der Arbeitnehmer mitzugestalten (Effektive Regelungsmechanismen, mit eigenen Institutionen verlinkt). Dadurch verringert sich die Gefahr, dass etwas an der Arbeitnehmervertretungen vorbei läuft und sich am Ende tatsächlich gegen sie richtet. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine entsprechende Qualifizierung der Arbeitnehmervertreter insbesondere zu Fragen von Verhaltenskodizes und CSR-Managementsystemen.

²⁰ Grundlage für diese Kultur sind einerseits die gesetzlich gesicherten Mitbestimmungsrechte, andererseits die gewachsene Erkenntnis, dass es kontraproduktiv wäre, Dinge an den Arbeitnehmervertretungen vorbei zu entwickeln.

6 Zusammenfassende Thesen:

1. Das öffentliche Bekenntnis von Unternehmen zur Übernahme sozialer Verantwortung ist aus Sicht der befragten Betriebsräte eine Chance für die Arbeitnehmervertreter. Damit geht es nicht mehr darum, ob neben der Steigerung des Börsenwertes soziale und ökologische Fragen jenseits gesetzlicher Anforderungen in der Unternehmenssteuerung berücksichtigt werden, sondern um das was und wie dieser Berücksichtigung. Es öffnet sich ein Diskursraum, der von Seiten der Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertreter ausgestaltet werden kann.
2. Der CSR-Ansatz bietet die Möglichkeit, Investitionen in Humankapital stärker zu thematisieren. Von einer diesbezüglichen Debatte können die Beschäftigten grundsätzlich profitieren. Der gezielte Einsatz sozialer und ökologischer Investitionen zur Steigerung des Unternehmenswertes (HRM, Ökoeffizienz-Ansatz) ist einer der wesentlichen Treiber der CSR-Aktivitäten.
3. Die Einführung von „CSR-Managementsystemen“ bietet die Chance, soziale Fragen wie Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz, Qualifikation und Chancengleichheit als Wertschöpfungsfaktor stärker in den Blickpunkt zu rücken. Mitbestimmungsakteure sollten Einfluss auf den Zielfindungsprozess wahrnehmen. Die deutsche Mitbestimmung bietet hierfür gute Voraussetzungen.
4. In die Berichterstattung der Unternehmen über CSR werden bisher Betriebsräte auf freiwilliger Basis eingebunden. Im Einzelfall ist offen, in welchem Wechselverhältnis dies zu den relevanten Informationsrechten der Arbeitnehmervertreter steht.
5. Der direkte Kontakt zwischen Arbeitnehmervertretungen und Ratingagenturen könnte eine Option sein. Wirkungsvoll wäre z.B. eine mit den Ratingagenturen vereinbarte Stellungnahme des Betriebsrats zum Bewertungsergebnis. Andersherum könnte die Nutzung von Informationen von CSR-Ratingagenturen für Arbeitnehmervertreter interessant sein, beispielsweise wenn sie vom Management mit Aussagen über die Qualität anderer Standorte konfrontiert werden.
6. Der Dialog des Managements mit kritischen Stakeholdern, insbesondere mit Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen, ist in seinen Auswirkungen für die befragten Arbeitnehmervertreter schwer einzuschätzen.
7. Bei der Vereinbarung von Verhaltenskodizes gibt es eine ganze Reihe von praktischen Erfahrungen und die klarsten inhaltlichen und prozeduralen Vorstellungen der betrieblichen Interessenvertretungen und der Gewerkschaften. Arbeitnehmervertreter haben dabei eine gute Argumentationsgrundlage, um ihr Vertretungssystem auszubauen, indem sie es zum Bestandteil des Überwachungssystems für die Einhaltung von Verhaltenskodizes erklären.

8. Die Ansätze und Erfahrungen betrieblicher Interessenvertretungen mit CSR sind bisher nur wenig koordiniert und kommuniziert. Hier liegt ein Ansatzpunkt für gewerkschaftliche Arbeit.

7 Ausblick – Offene Fragen und Handlungsoptionen für die Gewerkschaften

7.1 CSR- eine reine Expertendiskussion in Großbetrieben?

Auch die positive Rücklaufquote einer Befragung sollte nicht darüber hinweg täuschen, dass die Diskussion um CSR bei betrieblichen Interessenvertretern bisher nur von wenigen Akteuren getragen wird. Die Situation bei Degussa/E.on soll als Beispiel dienen. Direkt eingebunden in die Diskussion im Unternehmen sind dort fast ausschließlich die Betriebsratsvorsitzenden und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Sie werden mit den Themen Unternehmensberichterstattung, Verhaltenskodizes usw. seitens der Konzernzentrale konfrontiert, und teilweise auch direkt durch CSR-Ratingagenturen kontaktiert. Für die tägliche Arbeit an der betrieblichen Basis spielen die Themen dagegen bisher kaum eine Rolle. Entsprechend schwierig sei es, diese strategischen Fragen auf die Tagesordnung der Betriebsratsgremien zu bringen. Meist landet das Thema dann bei den Arbeits- und Gesundheits-Ausschüssen.

Auch die unterschiedlichen Zuständigkeitsverteilungen auf der Managementseite erschweren einen „natürlichen“ Zugang der Betriebsräte zum Themenfeld. In der Regel werden CSR-Strategien aus dem ökologisch orientierten Nachhaltigkeitsbereich der Unternehmen vorangetrieben. Hier sind die Verbindungslien zum Betriebsrat naturgemäß schwächer.

Auch in den Gewerkschaften erschwert die thematische Auffächerung unterschiedlicher Gegenstände und Instrumente offenbar einen strategischen Zugriff auf den CSR-Ansatz. Viele Fachbereiche und Ressorts sind irgendwie betroffen. CSR ist ein typisches Querschnittsthema und somit schwierig zu „bändigen“. Die Einrichtung einer Ressort-übergreifenden Arbeitsgruppe in der IG Metall ist der Versuch, die unterschiedlichen Aspekte und Berührungspunkte sichtbar zu machen, um eine gemeinsame Position zu erarbeiten.

Offen ist auch die Relevanz des Themas CSR für die Arbeitnehmervertreter in kleinen und mittleren Unternehmen. Es wurden mit der vorliegenden Untersuchung nur die Betriebsrats-Spitzen befragt. Über die Breitenwirkung des Ansatzes können allenfalls Vermutungen angestellt werden.

7.2 Handlungsoptionen und Szenarien

In Anbetracht der aktuellen Entwicklungen stehen die Gewerkschaften und die betriebliche Arbeitnehmervertreter vor der Wahl. Entweder sie verhalten sich weitgehend passiv und überlassen Unternehmen, Rater und NGOs das Feld, und verlieren an Definitionsmacht oder sie bringen sich ein und nutzen die Chance, CSR mit Gewerkschaften und

Arbeitnehmervertretungen als einen der Garanten für die Wahrnehmung sozialer Verantwortung in Verbindung zu bringen. Dies könnte auch bedeuten, sich stärker mit potenziell verbündeten Akteuren (wie NGOs, Ratingagenturen und sozial verantwortlichen institutionelle Anleger) zu vernetzen, um gemeinsam Druck auf das Management zu erzeugen.

8 Ansatzpunkte für weitere Aktivitäten

8.1 Verstärkte gewerkschaftliche Bildungsarbeit zum CSR-Konzept

Aus der Befragung geht hervor, dass CSR in seinen unterschiedlichen Facetten ein Thema zumindest in den Großunternehmen ist. Die Betriebsräte sind vor allem in den Spalten und über ihre Mandate in den Aufsichtsgremien (Aufsichtsrat, Anlageausschuss der BAV) mit unterschiedlichen Aspekten des Themenfelds konfrontiert. An der Betriebsratsbasis, in den einzelnen Standorten/Niederlassungen beherrschen „tagespolitische“ Probleme (Standortsicherung, Fusionen, Arbeitszeit...) das Geschäft. Weil von hier nur wenige Anfragen gestellt werden, kommt CSR nur selten auf die Tagesordnung der BR-Gremien. Eine wichtige Funktion könnte deshalb der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zukommen. Wenn CSR-Themen dort keinen Einzug finden, wird es schwierig sein, das Thema über die Betriebsrats-Spitzen voranzutreiben. Als vordringliche Aufgabe scheint eine Vernetzung von betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren zum Thema und die Aufarbeitung und Multiplikation bereits existierender Erfahrungen und Expertise angeraten.

8.2 Verhaltenskodizes: inhaltliche und prozedurale Mindestanforderungen definieren

Gerade weil beim Einsatz von CSR-Instrumenten (Bsp. CoC) die Gefahr des Unterlaufens bestehender Standards existiert, ist es erforderlich, von gewerkschaftlicher Seite Mindestanforderungen für den Prozess und den Inhalt von CSR-Instrumenten zu erarbeiten. Bei den Verhaltenskodizes gibt es bereits solche Mindestanforderungen. Allerdings ist bisher nicht genug für deren Verbreitung getan worden. Diesbezügliche Aktivitäten scheinen sich vor allem auf die Metallindustrie zu konzentrieren. Es ist zwingend erforderlich, Standards für alle Branchen zu definieren bzw. diesen Prozess anzustoßen. Obwohl dieser Prozess vor allem in den Branchen vorangetrieben werden muss, ist der Bezug auf besonders gelungene Beispiele aus anderen Branchen anzuraten (warum geht es woanders und bei uns nicht?)

8.3 CSR-Kriterien: Die Klammer auf Arbeitnehmer-Seite definieren

Handlungsbedarf existiert auch bei den Anlagekriterien für die BAV. Hier gibt es bereits in einigen Vorsorgeeinrichtungen soziale, ethische oder ökologische Mindestkriterien für die Kapitalanlagestrategie. Eine verbindende, aus Arbeitnehmersicht nachvollziehbare Klammer (wie die Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen) fehlt allerdings. Darüber hinaus herrscht weitgehende Unkenntnis über aktuelle Entwicklungen im Bereich der nachhaltigen

Anlagestrategien – ein Feld für gewerkschaftliche Bildungsarbeit? Sinnvoll wäre eine Initiative, die Mindestanforderungen für die Anlagestrategie aus Arbeitnehmer-Sicht formuliert und dabei auf bereits bestehende Erfahrungen im In- und Ausland zurückgreift.

8.4 Erfahrungen/Lernbeispiele aus dem Ausland nutzen

Der EGB hat parallel zum CSR-Prozess der EU-Kommission in einem eigenen Forschungsprojekt die unterschiedliche Interpretation, Initiativen und Erwartungen der Mitgliedsgewerkschaften zusammengetragen. Dabei zeigte sich, dass trotz vieler Vorbehalte gegenüber dem CSR-Ansatz in fast allen europäischen Nachbarländern von gewerkschaftlicher Seite interessante CSR-Pilotprojekte verfolgt werden.

Vor diesem Hintergrund ist eine kritische Prüfung von CSR-Aktivitäten aus den europäischen Nachbarländern dringend anzuraten. Am einfachsten dürfte sich dies mit den österreichischen Kollegen bewerkstelligen lassen. Hier ist der Prozess auf politischer Ebene weiter fortgeschritten (CSR Austria mit Unterstützung der österreichischen Bundesregierung) und die Gewerkschaften (insbesondere die GPA) verfügen über Erfahrungen, wie das CSR-Konzept für die Interessen der Arbeitnehmer genutzt werden kann und welche Gefahrenpotenziale es birgt.

Wichtige Lernbeispiele aus den europäischen Nachbarländern könnten sein:

- Initiativen der französischen Gewerkschaften zur Schaffung von sozialen Gütesiegeln in der Spielzeugindustrie
- Transparenz: Gründung von oder Kooperation mit CSR-Ratingagenturen durch französische bzw. belgische Gewerkschaften
- Aktivitäten der französischen, britischen und niederländischen Gewerkschaften im Bereich sozial verantwortlicher Anlagekriterien für betriebliches Arbeitnehmervorsorgevermögen (Pensionsfonds, Arbeitnehmer-Sparpläne, betriebliche Abfindungsansprüche in Österreich)
- Unterstützung von gesetzlichen Rahmenbedingungen (Lobbyarbeit) zur Förderung von CSR: Nachhaltigkeitsberichterstattung in Frankreich, „non financial reporting“ in Großbritannien, Exportkredite in den Niederlanden

Literatur:

- BDA/BDI (2001): Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) zum Grünbuch Europäische Rahmenbedingungen für die Soziale Verantwortung der Unternehmen vorgelegt von der Europäischen Kommission (http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/pdf2/072-SPEMPNAT_BDA-BDI_Germany_011213_de.htm)
- BDI (2003): Stellungnahme des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) für den Ausschuss für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung zum Thema: „Kernarbeitsnormen und Sozialstandards“, Anhörung vom 5. November 2003
- DGB (2001): Stellungnahme zum Grünbuch der Europäischen Kommission „Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen“, KOM (2001) 366 endg., Berlin, Dezember 2001. (http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/pdf2/082-SPTUNAT_DGB_DE_011231_de.pdf)
- DGB (2002): Stellungnahme des DGB zum Entwurf der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie „Perspektiven für Deutschland- unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung“, Berlin, Februar 2002.
- Econsense - Forum für Nachhaltige Entwicklung (2002): Grundlagenpapier (<http://www.econsense.de/de/papiere/grundlagenpapier.pdf>)
- Europäische Kommission (2001): Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen – Grünbuch; Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften (www.europa.eu.int/comm/employment_social/key_en.html).
- Eurosif (2003): Socially Responsible Investment among European Institutional Investors - 2003 Report (<http://www.eurosif.org>).
- Hauser-Ditz (2003): European Trade Unions and CSR – Germany. Paper prepared for the ETUC.
- Hauser-Ditz, Axel (2005): Pensionsfonds und SRI. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- IG Metall/DGB-Bildungswerk/Friedrich-Ebert-Stiftung (2001): Weltweit gegen Sozialdumping, Für Verhaltenskodizes, Juli 2001
- Mitbestimmung (2002): We want everyone to be involved. An interview with Volker Obenauer, Chair of the EWC at BASF, Mitbestimmung, international edition 2002. (http://www.boeckler.de/rde/xchg/SID-3D0AB75F-1425A038/hbs/hs.xsl/164_28978.html)
- Nieber, Tomas (2003): Corporate Social Responsibility. Die Rolle der Gewerkschaften, Folienpräsentation IG BCE, 20.3.2002
- OECD (2004): OECD-Grundsätze der Corporate Governance, Neufassung 2004, Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Paris (<http://www.oecd.org/dataoecd/57/19/32159487.pdf>)

Otto-Brenner-Stiftung (2003): Arbeitnehmerrechte in einer globalisierten Welt: Jahrestagung der Otto-Brenner-Stiftung 12./13.11. 2003 in Berlin; Dokumentation: (<http://www.otto-brenner-stiftung.de/tagungen/tag.tagungen/content.tag.tagungen.jt2003/>)

Schäfer, Henry/Philipp Lindenmayer (2004): Sozialkriterien im Nachhaltigkeitsrating, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Terasa, Oliver (2003): Pensionskassen und Nachhaltiges Investment. scoris (<http://www.scoris.de>).

Woetzel, Uwe (2003): Soziale Verantwortung transnationaler Unternehmen. Optionen für die weltweite Durchsetzung von ILO-Normen nutzen. Ver.di-Positionspapier Februar 2003.

Links:

www.csreurope.org

www.csrgermany.de

www.freiheit-und-verantwortung.de

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/

www.globalreporting.org/

www.unglobalcompact.org

Anhang:

Liste befragter Unternehmen:

Adam Opel AG	Heidelberger Zement AG
Adidas-Salomon AG	Henkel KGAA
Altana AG	Lufthansa AG
BASF AG	Lufthansa Technik
Bayrische Hypo- und Vereinsbank AG	Münchener Rückversicherungs-Ges. AG
Berliner Flughäfen	RAG Aktiengesellschaft
BMW AG	Robert Bosch GmbH
Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG	RWE Power AG
Commerzbank AG	Salzgitter AG
Continental AG	Schering AG
DaimlerChrysler AG	Siemens AG
Degussa AG	Stadtwerke Düsseldorf
Deutsche Post AG	Südzucker AG
Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG	TUI AG
Faber Castell AG	Unilever Deutschland GmbH
GlaxoSmithKline GmbH & Co. KG	Volkswagen AG

Interviews wurden durchgeführt mit:

Dr. Werner Widuckel	Koordinator Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat	Volkswagen AG
Sabine Bauer*	Vorsitzende des EBR	Adidas-Salomon AG
Ralf Blauth	Vorsitzender des Konzernbetriebsrats	Degussa AG / E.on AG
Robert Oswald	Vorsitzender des BR/KBR	BASF AG
Claudia Rahman	Abteilung internationales	IG Metall
Guenter Haardt*	Konzernbetreuer Hochtief	IG BAU
Tomas Nieber*	Hauptverwaltung	IG BCE
Christoph Grossmann*	Referent KBR	TUI AG
Norbert Deutschmann*	stellvertretender Vorsitzender des GBR	Schering AG

* = Telefoninterview

**Wilke, Maack und Partner im Auftrag der
Hans-Böckler-Stiftung**

Fragebogen

**Corporate Social Responsibility – Soziale und ökologische
Verantwortung von Unternehmen**

Eine Befragung der Arbeitnehmer-Vertreter in Groß-Unternehmen

Bitte senden Sie diesen Fragebogen bis zum 02.08.2004 per Brief, Fax oder e-mail zurück an:

wmp consult
Dr. Peter Wilke
Schaarsteinwegsbrücke 2
20459 Hamburg
Tel. 040-43278743
info@wmp-consult.de

Fax: 040-43278744

Kontakt für Rückfragen:
Axel Hauser-Ditz
Tel. 0221-521343

1. Allgemeine Angaben zum Unternehmen:

Branche: _____
Beschäftigte: ca. _____
Umsatz: ca. _____

2. Formen und Institutionen der Mitbestimmung im Unternehmen

- GBR KBR EBR
 Arbeitnehmer im Aufsichtsrat
 Sonstige Institutionen _____

3. Der Begriff Corporate Social Responsibility (CSR) (soziale/gesellschaftliche Verantwortung) wird unterschiedlich interpretiert. Was gehört aus Sicht des Betriebsrats neben der Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen zur sozialen Verantwortung eines Unternehmens?

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig
Standortsicherung/keine Verlagerung (outsourcing)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigungssicherung/ Bemühen um sozial verträglichen Personalabbau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Gesundheitspolitik/ Sicherheit am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitstellung von Ausbildungsplätzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontinuierliche Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aus- und Weiterbildung auch für gering qualifizierte Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chancengleichheitsmaßnahmen (z.B. Frauenförderprogramme)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen gegen Diskriminierung von Migranten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigung älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Soziale Leistungen (Kantine, Kindergarten etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitbestimmungsmöglichkeiten über das Gesetz hinaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen bei Zulieferern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung sozialer und kultureller Projekte außerhalb des Unternehmens durch Spenden und Personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fairer Umgang mit Kunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dialog mit kritischen „Stakeholdern“ (NGOs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umweltpolitik über gesetzliche Vorgaben hinaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes: _____			<input type="checkbox"/>

**4. Wie geht das Unternehmen mit dem Thema soziale/gesellschaftliche Verantwortung (CSR) um?
(alles zutreffende)**

- Unternehmen bekennt sich öffentlich zu seiner sozialen/gesellschaftlichen Verantwortung (z.B. im Unternehmensleitbild, Mitglied bei Initiativen)
 Soziale und ökologische Kriterien sind Bestandteil des Managementsystems
 Sozialstandards (ILO-Arbeitsnormen) gelten konzernweit
 Verpflichtung von Zulieferern auf Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards
 Besondere Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigtengruppen (siehe Tabelle oben)
 Soziale Initiativen in der Region (soziale und Kulturprojekte)
 Dialog mit „kritischen“ Stakeholdern (Menschenrechts-, Umwelt-, Verbraucherorganisationen, Anwohner u.a.)
 Andere

Aktivitäten:

5. Wie würden Sie als Betriebsrat Ihr Unternehmen im Bereich sozialer/gesellschaftlicher Verantwortung (CSR) im Vergleich zu anderen Unternehmen der Branche einordnen?

Vorreiter

Mittelfeld

eher Nachzügler

6. Haben sich die Leistungen (Frage 3,4) in den letzten 3 Jahren insgesamt verändert?

verbessert

gleich geblieben

verschlechtert

Verbessert insbesondere: _____

Verschlechtert insbesondere: _____

7. Wie hat sich die wirtschaftliche Situation des Unternehmens in den letzten 3 Jahren verändert?

verbessert

gleich geblieben

verschlechtert

8. Aus welchen Gründen engagiert sich das Unternehmen im Bereich CSR? (alles zutreffende)

- Imagegewinn/pflege
- Allgemeiner Trend
- Neue Bewertungsmethoden auf den Finanzmärkten (Ratings/Indizes)
- Öffentlicher Druck (Medien, NGOs)
- Teil des Risikomanagements
- Wird als Investition in die Leistungsfähigkeit des Unternehmens (v.a. Qualifikation) verstanden
- Eigene Priorität (ethische Motive) des Vorstands
- Andere Gründe _____

9. Welche Bedeutung hat das Thema soziale/gesellschaftliche Verantwortung (CSR) in Ihrem Unternehmen?

hohe Bedeutung

mittlere

geringe Bedeutung

Für die Unternehmensleitung

Für den Betriebsrat

10. Wie kam der Betriebsrat mit dem Thema CSR in Berührung?

- Der Betriebsrat wurde von der Unternehmensleitung einbezogen/um Mitarbeit gebeten
- Der Betriebsrat hat eigene Inhalte in solche Vorhaben eingebracht/die Dinge angestoßen
- Thema wurde von außen an den Betriebsrat herangetragen (Politik, NGOs, Gewerkschaft etc.)
- Anders: _____

11. Ein kritischer Punkt in der CSR-Diskussion betrifft die Umsetzung von Sozialstandards in der Wertschöpfungskette des Unternehmens. Wie ist dies in Ihrem Unternehmen organisiert?

- Unternehmen hat einen eigenen Verhaltenskodex (freiwillige Selbstverpflichtung)
- Unternehmen hat sich einem Branchenkodex angeschlossen
- Innerbetriebliche Überprüfung (Monitoring) der Einhaltung dieser Standards
- Überprüfung der Standards erfolgt durch externe, unabhängige Institutionen
- Anders: _____
- Es gibt keine Maßnahmen

12. Welche Rolle spielt der Betriebsrat in diesem Zusammenhang?

- Der Betriebsrat war an der Ausgestaltung der Verhaltenskodizes beteiligt
- Der Betriebsrat ist in die Überwachung eingebunden
- Der Betriebsrat war/ist in keiner Weise beteiligt

13. Spielen soziale und ökologische Kriterien (bspw. ILO-Kernarbeitsnormen) eine Rolle bei der Anlagepolitik des Unternehmens in der betrieblichen Altersvorsorge?

ja nein in Diskussion

14. Hat Ihr Unternehmen/Konzern einen „Sozial“, „Personal“- oder „Nachhaltigkeitsbericht“ (analog zum Geschäftsbericht) erstellt oder ist dies geplant?

	ja	geplant	nein
Sozial-/Personalbericht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachhaltigkeitsbericht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Nimmt das Unternehmen an nationalen bzw. internationalen CSR-Initiativen teil - kennen Sie?

	kenne ich	Teilnahme des Unternehmens
Econsense	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UN Global Compact	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Global Reporting Initiative (GRI)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clean Clothes Campaign (CCC)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Welche Kenngrößen verwendet das Unternehmen bei der Planung und Kontrolle von CSR Maßnahmen?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> € pro Mitarbeiter | <input type="checkbox"/> Projektbezogene Ausgaben |
| <input type="checkbox"/> % des Umsatzes | <input type="checkbox"/> Anderes: _____ |
| <input type="checkbox"/> % der Investitionen | <input type="checkbox"/> Nicht bekannt |

17. Wurde Ihr Unternehmen bezüglich seiner ökologischen und sozialen Leistungen durch eine Rating-Agentur bewertet? (Bsp. EIRIS, Ethibel, Imug, Oekom, Scoris, SAM)

- Ja, Bewertung bereits durch eine oder mehrere Agenturen erfolgt
- Nein, bisher keine Bewertung erfolgt/Nicht bekannt ➔ **weiter mit Frage 19**

18. Wurde der Betriebsrat in den Bewertungsprozess einbezogen?

- Betriebsrat wurde durch die Unternehmensleitung über das Ergebnis informiert
- Betriebsrat wurde von der Unternehmensleitung einbezogen/um Mitarbeit gebeten
- Betriebsrat wurde direkt durch die Rating-Agentur kontaktiert/befragt
- Nein, von keiner Seite einbezogen

19. Was halten Sie davon, den Betriebsrat stärker in solche Bewertungsprozesse einzubeziehen?

	sinnvoll	nicht sinnvoll
Durch Stellungnahme des BR zu den Auskünften der Unternehmensleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch direkten Informationsaustausch zwischen BR und Ratingagenturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Sind soziale und ökologische Unternehmensbewertung, -berichterstattung und die Überwachung von Verhaltenskodizes Ihrer Meinung nach Themen, mit denen sich die Arbeitnehmer-Vertretung befassen sollte?

	ja, Thema für:		nein, ist kein Thema
KBR/GBR	AN-Vertreter im Aufsichtsrat	EBR oder Welt- Interessenvertr.	
Unternehmensbewertung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berichterstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhaltenskodizes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Welche Chancen und welche Risiken sind aus Ihrer Sicht mit dem Themenfeld CSR verbunden?

Chancen:

Risiken:

22. Verändert sich Ihrer Meinung nach die Durchsetzungsfähigkeit der Arbeitnehmer-Vertretung, wenn durch Ratings bzw. Berichterstattung mehr Transparenz über die sozial-ökologischen Leistungen des Unternehmens hergestellt wird?

- Stärkt tendenziell die Position der Arbeitnehmer-Vertretung
- Schwächt tendenziell die Position der Arbeitnehmer-Vertretung
- Bringt keine Veränderung
- Schwer einzuschätzen

23. Verändert sich Ihrer Meinung nach die Durchsetzungsfähigkeit der Arbeitnehmer-Vertretung, wenn die Unternehmensleitung:

	stärkt	schwächt	keine Veränd.	schwer einzuschätzen
- auch nach sozialen und ökologischen Zielen steuert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- verstärkt auf freiwillige Selbstverpflichtungen setzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- den Dialog mit anderen Stakeholdern (NGOs) sucht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Das Thema interessiert mich. Ich stehe für ein weiterführendes Interview zur Verfügung.

Kontakt:	
Name	_____
Position	_____
Firma	_____
Straße/Postfach	_____
PLZ, Ort	_____