

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zur CSR-Mitteilung der EU- Kommission vom 25.10.2011

Verantwortlich:
Dietmar Hexel
DGB Bundesvorstand

Nachfragen an:
Rainald Thannisch
Abt. Mitbestimmungspolitik
030 240 60 605
rainald.thannisch@dgb.de

Stand: 13.02.12

1. Die neue Mitteilung der EU-Kommission

1.1 Die grundsätzlichen Anforderungen des DGB an CSR und die Erwartungen gegenüber der EU-Kommission

Am 25.10.2011 hat die EU-Kommission die Mitteilung über „eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“ vorgelegt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) nimmt die Stellungnahme zum Anlass, um auf seine grundsätzliche Position zu CSR hinzuweisen:

Im Kern geht es dem DGB und den Gewerkschaften um die bis heute fehlenden verbindlichen zwischenstaatlichen Regelungen zur Durchsetzung einer sozialen Dimension der Globalisierung.

Der DGB spricht sich daher für einen Ordnungsrahmen aus, der soziale, ökologische und wirtschaftliche Ziele gleichstellt.

CSR kann über gesetzliche Regelungen hinaus den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergänzen, dies setzt jedoch den Nachweis der Rechtskonformität als Mindestanforderung voraus. Freiwillige CSR-Konzepte können nationale, europäische und internationale Rechtsvorschriften und Tarifvereinbarungen ergänzen, sie aber auch in Zukunft niemals ersetzen. Außerdem darf die Weiterentwicklung und der Ausbau gesetzlicher und tarifvertraglicher Standards nicht behindert werden.

Der Schutz der Arbeitnehmer/innen, Verbraucher/innen und nicht zuletzt der Umwelt vor unternehmerischen Missbräuchen muss hierbei ausgeweitet werden. In einer demokratisch verfassten Gesellschaft müssen Unternehmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Demokratisch gewählte Arbeitnehmervertretungen müssen an der Ausarbeitung einer unternehmerischen CSR-Strategie beteiligt werden. Eine Debatte um den Umfang und die Auswirkungen von CSR macht für die deutschen Gewerkschaften deshalb nur Sinn, wenn Mitbestimmung und Partizipation der Arbeitnehmerschaft und Gewerkschaften wesentliche Strukturelemente darstellen. Der DGB wird sich für vereinheitlichte, überprüfbare CSR-Standards einsetzen. Nur eine Standardisierung eröffnet denjenigen Unternehmen Wettbewerbsvorteile, die auch gesellschaftlich verantwortungsbewusst handeln, nur eine Vergleichbarkeit erleichtert Verbraucherinnen und Verbrauchern ihre Kaufentscheidung.

National wie international gilt: Die Unternehmen sind nicht legitimiert, ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft allein zu definieren.¹

Die Europäische Union (EU) darf sich wichtigen internationalen Erfordernissen und Entwicklungen nicht entziehen und sollte mit ihren Mitgliedstaaten konstruktiv Beiträge leisten, um die Pflicht der Staaten zum Schutz der Menschenrechte, die Sorgfaltspflichten der Unternehmen und den Zugang von Opfern zu Schadensersatzleistungen umzusetzen. Eine wichtige Aufgabe der Regierungen wird sein, Managementsysteme und Offenlegungspflichten einzufordern, damit die Unternehmen mit Folgenabschätzungen und Überprüfungen die menschenrechtlichen Auswirkungen ihres unternehmerischen Handelns als Kernelement ihrer Sorgfaltspflicht gegenüber den Menschenrechten begreifen. Aus gewerkschaftlicher Perspektive kann dies ein wichtiger und notwendiger Schritt zur Demokratisierung der Wirtschaft sein, wenn es unter aktiver Beteiligung der Gewerkschaften und anderer Stakeholder erfolgt.

1.2 Eine neue Definition von CSR

„Die Kommission legt eine neue Definition vor, wonach CSR „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“ ist. Nur wenn die geltenden Rechtsvorschriften und die zwischen Sozialpartnern bestehenden Tarifverträge eingehalten werden, kann diese Verantwortung wahrgenommen werden. Damit die Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung in vollem Umfang gerecht werden, sollten sie auf ein Verfahren zurückgreifen können, mit dem soziale, ökologische, ethische, Menschenrechts- und Verbraucherbelange in enger Zusammenarbeit mit den Stakeholdern in die Betriebsführung und in ihre Kernstrategie integriert werden. Auf diese Weise soll die Schaffung gemeinsamer Werte für die Eigentümer/Aktionäre der Unternehmen sowie die übrigen Stakeholder und die gesamte Gesellschaft optimiert werden; sollen etwaige negative Auswirkungen aufgezeigt, verhindert und abgefedert werden.“

Diese Definition ist hilfreich, denn sie unterstreicht die Anforderung der Einhaltung von geltenden Rechtsvorschriften und Tarifverträgen als Voraussetzung für verantwortliches Handeln und verlangt *„soziale, ökologische, ethische, Menschenrechts- und Verbraucherbelange in enger Zusammenarbeit mit den Stakeholdern“* im Kerngeschäft zu berücksichtigen. Damit wird der notwendige Rahmen für Unternehmensverantwortung präzisiert.

¹ Vgl. Beschluss des 19. ordentlichen DGB Bundeskongresses zum Thema „Nachhaltige Unternehmensverantwortung (CSR) – Verbindliche Regeln, die für alle gelten!“, im Internet veröffentlicht unter: <http://www.dgb.de/-/a31>

1.3 Die Rolle der Stakeholder und anderer Akteure

Die Kommission geht von einer bestimmten Rollenverteilung der Akteure aus:

„Bei der Entwicklung von CSR sollten die Unternehmen selbst federführend sein. Behörden sollten eine unterstützende Rolle spielen und dabei eine intelligente Kombination aus freiwilligen Maßnahmen und nötigenfalls ergänzenden Vorschriften einsetzen, die etwa zur Förderung der Transparenz und zur Schaffung von Marktanreizen für verantwortliches unternehmerisches Handeln beitragen und die Rechenschaftspflicht von Unternehmen sicherstellen sollen. Unternehmen müssen die nötige Flexibilität erhalten, damit sie innovativ sein und ein auf ihr Umfeld abgestimmtes Konzept entwickeln können. Viele Unternehmen schätzen aber von Behörden mitgetragene Grundsätze und Leitlinien, an denen sie ihre eigene Strategien und Leistungen messen können und die ausgewogenere Wettbewerbsbedingungen fördern. Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft zeigen Probleme auf, erzeugen Druck, um Verbesserungen zu erreichen, und können gemeinsam mit den Unternehmen auf konstruktive Weise Lösungen erarbeiten. Verbraucher und Investoren sorgen durch ihre Konsum- und Anlageentscheidungen dafür, dass sozial verantwortlich handelnde Unternehmen vom Markt belohnt werden. Die Medien können sowohl auf positive als auch auf negative Auswirkungen, die von Unternehmen ausgehen, aufmerksam machen. Behörden und die übrigen Stakeholder sollten, auch im Umgang mit Unternehmen, soziale Verantwortung zeigen.“

Grundsätzlich zu begrüßen ist die „intelligente Kombination aus freiwilligen Maßnahmen“ und „ergänzenden Vorschriften“, da hier – wenn auch nur ein kleiner Schritt – vom Dogma der alleinigen Freiwilligkeit abgewichen wird. Dass aber weder Rat noch Parlament Erwähnung finden und Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaften lediglich eine den „federführenden“ Unternehmen untergeordnete Rolle in der Entwicklung der CSR spielen, ist inakzeptabel und könnte das Primat der Politik untergraben.

2. Wesentliche Inhalte, Forderungen und Ziele des Aktionsplans 2011-2014

Der Aktionsplan der EU-Kommission umfasst Verpflichtungen für die Kommission selber sowie Anregungen für Unternehmen, Mitgliedstaaten und andere Stakeholder-Gruppen. Die Besonderheiten von Klein- und mittleren Unternehmen (KMU) und deren begrenzte Ressourcen sollen dabei der Kommission zufolge stets so berücksichtigt werden, dass kein unnötiger Verwaltungsaufwand besteht.

Zu den wichtigsten Vorschlägen der Kommission:

„Die Kommission beabsichtigt,

- 1. 2013 Multistakeholder-CSR-Plattformen in einer Reihe relevanter Wirtschaftszweige für die Unternehmen, ihre Beschäftigten und andere Stakeholder einzurichten, damit für jede Branche relevante CSR-Verpflichtungen bekannt gemacht und bisher erzielte Fortschritte gemeinsam überwacht werden;*
- 2. ab dem Jahr 2012 EU-Preise zur Auszeichnung von CSR-Partnerschaften zwischen Unternehmen und anderen Stakeholdern zu vergeben.“*

Derartige Plattformen und Preise gibt es bereits seit einigen Jahren, nur nicht in jeder Branche und in jeder Region. Die Einschätzung zu den Instrumenten schwankt zwischen der Erzeugung eines positiven Beitrages zur Transparenz und der Nutzung als Bühne zur reinen Selbstdarstellung. Fakt ist jedoch, dass sie bislang nicht zu strukturellen Verbesserungen in Branchen und Lieferketten beigetragen haben.

„Das den Unternehmen entgegengebrachte Vertrauen verbessern und dokumentieren Die Kommission beabsichtigt,

- 3. das Problem des irreführenden Marketings im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten auf die Umwelt („green-washing“) zu behandeln, wenn der für 2012 angekündigte Bericht über die Umsetzung der Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken vorgelegt wird, und sich mit der Frage zu befassen, ob konkrete Gegenmaßnahmen ergriffen werden müssen;“*

Irreführendes Marketing („green-washing“) wird hier zu Recht als Problem erkannt. Bemerkenswert ist, dass die Kommission – aus unserer Perspektive so deutlich wie nie zuvor – ankündigt, diese Form des Missbrauchs zu behandeln. Offen bleibt jedoch leider, welche Gegenmaßnahmen die EU-Kommission ggf. ergreifen würde.

Grundsätzlich gilt, dass die Gewerkschaften bei der Entlarvung von „green-washing“ eine wichtige Rolle spielen. Sie können auf irreführendes Marketing hinweisen und gemeinsam mit den Unternehmen die Missstände beseitigen. Dabei können Gewerkschaften auf die Kommunikation innerhalb der vielfältigen internationalen und europäischen Gewerkschaftsstrukturen zurückgreifen. Als Vertragspartner internationaler Rahmenabkommen mit multinationalen Unternehmen kommt dabei insbesondere globalen oder europäischen Gewerkschaftsföderationen eine wichtige Rolle zu.

Eine weitere wichtige Funktion können - im deutschen System der industriellen Beziehungen - auch die demokratisch gewählten Arbeitnehmervertreter/innen im

Betriebsrat, im Europäischen Betriebsrat und im mitbestimmten Aufsichtsrat übernehmen, die als Unternehmensinsider über wichtige CSR-relevante Informationen verfügen und damit – im Vergleich zur Rolle anderer Stakeholder – einen wesentlich tieferen Einblick in die Unternehmenspraxis haben. Insoweit können sie die Umsetzung von CSR-Maßnahmen praxisnah überprüfen und gleichsam wichtige Anregungen und Hinweise für eine CSR-Strategie eines Unternehmens geben.

Vor diesem Hintergrund fordert der DGB, die Arbeitnehmervertretungen in einer ihrer Bedeutung für die praktische CSR-Politik angemessenen Weise in den Aktionsplan der EU-Kommission zu berücksichtigen.

„Die Kommission beabsichtigt,

4. eine offene Debatte mit Bürgern, Unternehmen und anderen Stakeholdern über die Rolle und das Potenzial von Unternehmen im 21. Jahrhundert einzuleiten, damit gegenseitiges Verständnis und gemeinsame Erwartungen entstehen, und regelmäßige Erhebungen über das Vertrauen der Bürger in Unternehmen und ihre Einstellung zu CSR durchzuführen.“

Der Bedarf an offener Debatte ist stark. Gewerkschaften und kritische NGOs sind seit Jahrzehnten in dieser Richtung aktiv. Deshalb ist diese Absicht zu unterstützen. Entscheidend bleibt, ob Erkenntnisse, die aus der Diskussion gewonnen werden, tatsächlich zu neuen Strategien führen und Einfluss auf die Entwicklung einer einheitlichen CSR-Richtlinie haben.

„Die Kommission beabsichtigt,

5. 2012 mit Unternehmen und anderen Stakeholdern einen Prozess einzuleiten, um einen Verhaltenskodex für Selbst- und Koregulierungsprojekte zu erarbeiten; dadurch sollte der CSR-Prozess effizienter werden.“

Im Prozess der Erarbeitung und Implementierung des Kodex sollten Arbeitnehmervertretungen ausdrücklich berücksichtigt werden.

„Die Kommission beabsichtigt,

6. soziale und ökologische Erwägungen im Rahmen der 2011 vorgenommenen Überarbeitung der Vergaberichtlinien verstärkt in das öffentliche Auftragswesen einfließen zu lassen, ohne dass dadurch zusätzlicher Verwaltungsaufwand für die Vergabebehörden oder Unternehmen entsteht und ohne den Grundsatz der Auftragsvergabe an den Bieter mit dem wirtschaftlich vorteilhaftesten Angebot zu Untergraben.“

Der DGB befürwortet das Vorhaben der EU-Kommission, soziale und ökologische Kriterien endlich stärker in das öffentliche Auftragswesen einfließen zu lassen, nachdem der Europäische Gerichtshof schon in mehreren Entscheidungen die Integration dieser Kriterien für zulässig erklärt hat. Hier fordern wir weiterhin eine strikte Verknüpfung öffentlicher Aufträge an die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und an die Zahlung von tariflich vereinbarten oder ortsüblichen Löhnen, um so das Lohndumping bei der öffentlichen Auftragsvergabe zu beenden, anstatt die Sorge um den Verwaltungsaufwand zu betonen. Selbstverständlich ist auch, dass die EU-Mitgliedstaaten, die ja ganz überwiegend auch OECD-Mitgliedsstaaten sind, die von ihnen selbst mit verabschiedeten und ratifizierten OECD-Leitsätze beachten und die Unternehmen in ihren Ländern auffordern, die Leitsätze anzuwenden.

„Die Kommission beabsichtigt, 7. für alle Investmentfonds und Finanzinstitute die Auflage in Erwägung zu ziehen, all ihre Kunden (Bürger, Unternehmen, Behörden usw.) über die von ihnen angewendeten Kriterien für eine ethische und verantwortungsvolle Investitionstätigkeit oder über die von ihnen befolgten Normen und Kodices zu informieren.“

An dieser Stelle ist mehr politischer Mut gefordert, Investitionen sind das Herz im Wirtschaftssystem. Der DGB fordert die EU-Kommission daher auf, entsprechende Berichtspflichten nicht nur „in Erwägung zu ziehen“, sondern konkret zu verabschieden.

*Die Offenlegung von sozialen und ökologischen Informationen durch die Unternehmen verbessern:
„Um gleiche Ausgangsbedingungen zu gewährleisten, wird die Kommission, wie in der Binnenmarktakte angekündigt, einen Vorschlag für eine Rechtsvorschrift über die Transparenz der sozialen und ökologischen Informationen präsentieren, die von den Unternehmen aller Branchen bereitgestellt werden.“*

Der DGB begrüßt ausdrücklich die Pläne der EU-Kommission, durch eine Rechtsvorschrift die Transparenz der sozialen und ökologischen Informationen zu erhöhen. Diese Transparenz sollte sich dabei nicht nur an den Interessen der externen Stakeholder, sondern auch an den Interessen der Arbeitnehmer/innen orientieren, daher sind die demokratisch gewählten Arbeitnehmervertreter/innen in die Veröffentlichung einzubeziehen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass nur eine Standardisierung der CSR-Berichte denjenigen Unternehmen Wettbewerbsvorteile eröffnet, die auch gesellschaftlich verantwortungsbewusst handeln, und dass nur eine Vergleichbarkeit Verbraucher/innen ihre Kaufentscheidung erleichtert und Arbeitnehmer/innen Anhaltspunkte darüber gibt, wo ihr Unternehmen im weltweiten Vergleich steht.

Der DGB ist daher für verpflichtende Rechenschafts- und Publizitätspflichten für Unternehmen zu Umwelt, Soziales und Menschenrechten.

Aus gewerkschaftlicher Sicht müssen unter Einbeziehung der GRI-Standards CSR-Berichte konkret über

- die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen, d. h. auch über die gesamte Zulieferkette,
- über die Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer/innen,
- über die Förderung benachteiligter Personengruppen
- und über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichten.

Nur dort, wo arbeitnehmerfreundliche Arbeits- und Mitbestimmungsstrukturen anzufinden sind, kann eine glaubwürdige CSR-Strategie nach außen kommuniziert werden.

„Die Kommission beabsichtigt,

10. zu überprüfen, ob Unternehmen mit über 1000 Beschäftigten den von ihnen eingegangenen Verpflichtungen nachgekommen sind, international anerkannte CSR-Grundsätze und -Leitlinien zu beachten und die ISO-Norm 26000 zur sozialen Verantwortung bei ihrer Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen.

Die Kommission fordert

B alle großen europäischen Unternehmen auf, sich bis 2014 zu verpflichten, zumindest eines der nachstehenden Regelwerke bei der Entwicklung ihres CSR-Konzepts zu berücksichtigen: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, „Global Compact“ der Vereinten Nationen oder ISO-Norm 26000 zur sozialen Verantwortung;

C alle in Europa ansässigen multinationalen Unternehmen auf, sich bis 2014 zu verpflichten, die Dreigliedrige Grundsatzerklärung des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik zu beachten.“

Hier könnte nach Auffassung des DGB im weiteren Verfahren ganz konkret angestrebt werden, die derzeitige Aufforderung in eine klare gesetzliche Verpflichtung umzuwandeln. Sollte dies nicht durchsetzbar sein, so ist als Zwischenschritt zumindest denkbar, alle in Europa ansässigen multinationalen Unternehmen im Rahmen der angestrebten Erhöhung der Transparenz darüber zu verpflichten, zu berichten, ob und

wenn ja in welchem Umfang sie die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik beachten.

Die von der EU-Kommission weiterhin ausgesprochene Aufforderung an große Unternehmen, entweder die OECD-Leitsätze, oder den Global-Compact oder die ISO-Norm 26.000 zu berücksichtigen geht ebenfalls in die richtige Richtung. Es ist jedoch aus Sicht des DGB wenig zielführend und Zeichen einer gewissen Beliebigkeit in der CSR-Strategie, die drei genannten Instrumente auf eine Stufe zu stellen. So bieten die jüngst überarbeiteten OECD-Leitsätze aus gewerkschaftlicher Sicht, trotz immer noch vorhandener Schwächen, den umfassendsten Bezugsrahmen für die Wahrnehmung unternehmerischer Verantwortung in sozialen und ökologischen Fragen. Zudem thematisieren sie auch das Verhalten von Unternehmen gegenüber den Konsumenten, den Steuerbehörden sowie dem öffentlichen Sektor. Das mit ihnen untrennbar verbundene Beschwerdeverfahren mit den nationalen Kontaktstellen macht sie aus gewerkschaftlicher Sicht zu einem besonders wertvollen Instrument.

Im Gegensatz dazu sind die Grundsätze des Global Compact nicht verbindlich, können aber bei freiwilliger Verpflichtung der Unternehmen zur Umsetzung der Global Compact Prinzipien einen zusätzlichen Bezugsrahmen darstellen. Die ISO 26.000 wiederum lehnen wir als Referenzgröße ab, da ISO nicht in der Lage ist, den schon zunehmenden Missbrauch der ISO 26000 für Zertifizierungszwecke zu unterbinden.

Dies führt dazu, dass in verschiedenen Rechtsbereichen bisher staatliche Aufgaben, wie z. B. unabhängige, staatlich hoheitliche Kontrolle und Überwachung, schleichend zur Privatisierung freigegeben wird. Zur Überprüfung von Sachverhalten bedienen sich die Unternehmen der Zertifizierer, die von dem zu überprüfenden Unternehmen auch noch ausgesucht und bezahlt werden können.

Insoweit spricht vieles dafür, die Aufforderung der EU-Kommission an die großen europäischen Unternehmen in eine Verpflichtung zur Einhaltung der OECD-Leitsätze weiter zu entwickeln, ohne damit andere internationale Standards wie den Global Compact zu diskreditieren, die ja weiterhin zusätzlich angewendet werden können.

„Die Kommission beabsichtigt,

- 11. gemeinsam mit Unternehmen und Stakeholdern 2012 Orientierungshilfen für Menschenrechtsfragen für eine begrenzte Zahl relevanter Branchen sowie Orientierungshilfen für kleine und mittlere Unternehmen zu erarbeiten und sich dabei auf die Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu stützen;*
- 12. bis Ende 2012 einen Bericht über die Prioritäten der EU bei der Umsetzung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu veröffentlichen und danach regelmäßig Fortschrittsberichte herauszugeben*

Die Kommission

D erwartet ferner von allen europäischen Unternehmen, dass sie ihrer Verantwortung gerecht werden und die Menschenrechte einhalten, so wie dies in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen festgelegt ist;

E fordert zudem die EU-Mitgliedstaaten auf, bis Ende 2012 nationale Pläne für die Umsetzung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu erstellen“

Im Mai 2011 haben die Vereinten Nationen die „Guiding Principles on Business and Human Rights“² beschlossen. Diese Prinzipien sind das vorläufige Resultat sehr zäher politischer Bemühungen um weltweite Regeln für Unternehmen, die seit Beginn der 70er Jahre andauern. Im August 2003 verabschiedete die „UN Sub Commission for the Promotion and Protection of Human Rights“ nach fünfjähriger Vorarbeit einstimmig die „UN Norms on the Responsibilities of Multinational Corporations and other Business Enterprises with Regard to Human Rights“³, die im Fall ihrer Annahme einen enormen Schritt in Richtung verbindlicher Regulierung transnationaler Unternehmen bedeutet hätten. Die Lobby der Unternehmen sorgte dafür, dass dieser Ansatz von der Tagesordnung genommen wird. Anstelle der UNO-Normen entwickelte John Ruggie als UN-Sonderbeauftragter für Menschenrechte und Wirtschaft das Rahmenwerk „Guiding Principles on Business and Human Rights“ mit den drei Säulen „Protect, Respect, Remedy“, welches insbesondere von zivilgesellschaftlichen Organisationen kritisch als nicht weitreichend genug bewertet wird.

Dies sieht auch der DGB so und begrüßt zwar grundsätzlich die Umsetzung der UN-Richtlinien, hält sie aber nicht für ausreichend. Wir verweisen wiederum auf die OECD-Leitlinien als derzeit umfangreichstes internationales Rahmenwerk für nachhaltiges und soziales Unternehmenshandeln, das durch das in der jüngsten Revision hinzugefügte Menschenrechtskapitel zusätzlich aufgewertet worden ist.

3. Zusammenfassung und Ausblick auf die Debatte um CSR in Deutschland

Die CSR-Politik erhält mit den neuen UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Mitteilung der EU-Kommission eine deutlich weiterentwickelte Geschäftsgrundlage. Die Präzisierung der Definition von CSR als vorrangige Verantwortung der Unternehmen gegenüber der Gesellschaft ist eine positive Neuerung. Sollte eine Rechtsvorschrift zur Offenlegung sozialer und ökologischer

² <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

³ <http://www1.umn.edu/humanrts/links/norms-Aug2003.html>

Informationen von Unternehmen in den kommenden Jahren umgesetzt werden, wäre dies ein wichtiger Schritt in Richtung Transparenz und Überprüfbarkeit.

Unzureichend bleibt die Einbindung der demokratisch gewählten Arbeitnehmervertreter/innen in die CSR-Strategie sowie das Fehlen internationaler, einheitlicher, überprüfbarer und verbindlicher Regelungen, die notwendig sind, um die Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen allgemein zu definieren und durchzusetzen. Unternehmen sind in unseren Augen nicht dazu legitimiert, ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft allein festzulegen.

Es hat sich auch gezeigt, dass das Prinzip der Freiwilligkeit nicht ausreicht, um Arbeitnehmer- und Menschenrechte zu schützen. An dieser Stelle bedarf es einer gesetzlichen Regelung. Echte Verbindlichkeiten braucht es ebenso bei der von der EU-Kommission angestrebten besseren Abstimmung europäischer und globaler CSR-Konzepte. Die EU steht in der Pflicht, die Umsetzung von CSR-Richtlinien nicht ausschließlich den Unternehmen zu überlassen, sondern wirkungsvollere Instrumente zu schaffen, die es ermöglichen die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards besser zu kontrollieren und notfalls zu erzwingen. Insgesamt bleiben die Forderungen der EU-Kommission also zu vage und wenig verbindlich, denn „etwas in Erwägung zu ziehen“ oder „zu beabsichtigen“ kann noch keine Wirkung entfalten. Wichtig ist, dass diese Vorschläge tatsächlich umgesetzt werden.

Trotzdem hat die EU einen ersten wichtigen Schritt in die richtige Richtung vorgelegt, der auch wegweisende Elemente für die deutsche Debatte um CSR enthält. Diesem Schritt müssen jedoch aus gewerkschaftlicher Sicht weitere Maßnahmen folgen. Hier ist insbesondere auch die nationale Ebene angesprochen.

Im CSR-Forum der Bundesregierung haben sich die dort vertretenen Organisationen, darunter auch die Spitzenverbände der Wirtschaft sowie der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften IG BCE, IG Metall und ver.di auf ein gemeinsames CSR-Verständnis geeinigt. Kern dieses gemeinsamen Verständnisses ist die Aussage: „Unternehmen nehmen gesellschaftliche Verantwortung wahr, indem sie insbesondere Mitarbeite-rinnen und Mitarbeiter fair behandeln, fördern und beteiligen. CSR ist freiwillig, aber nicht beliebig“ (Unterstreichung durch den DGB).

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es von zentraler Bedeutung, nun Maßnahmen gegen die Beliebigkeit in unternehmerischen CSR-Strategien anzugehen. Dazu hat die EU-Kommission wichtige Impulse durch ihre Vorschläge zur Stärkung von Transparenz und Verbindlichkeit von CSR gegeben.

Der DGB ruft vor diesem Hintergrund die Bundesregierung auf, gemeinsam mit den Mitgliedern des CSR-Forums einen konstruktiven Beitrag zur Umsetzung und Weiterentwicklung der EU-Strategie zu leisten. Ein Beitrag dazu könnte darin liegen, den Aktionsplan CSR der Bundesregierung so weiterzuentwickeln, dass er der von der EU-Kommission geforderten intelligenten Kombination aus freiwilligen Maßnahmen und (nötigenfalls) ergänzenden Vorschriften entspricht und die UN-Leitprinzipien berücksichtigt.

Letztlich ist es für den DGB unverzichtbar, dass CSR-Konzepte eines Unternehmens untrennbar dazu führen, dass sich die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland, Europa und weltweit (auch in der Zulieferkette) spürbar verbessern und dass ein Beitrag für den Erhalt unserer Umwelt wahrnehmbar ist.