

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

Gute Unternehmensführung, soziale Unternehmensverantwortung: Standards und Initiativen

Zu Reichweite und Anforderungen internationaler und nationaler Ethik- Standards

In folgenden Ausführungen möchten wir folgende Dokumente und Initiativen kurz vorstellen:

1. Internationale Arbeitsorganisation / ILO: Die „dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“
2. OECD: „Leitsätze für verantwortungsvolles Handeln von multinationalen Unternehmen“
3. Konferenz für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen (UNCED) in Rio de Janeiro / Agenda 21
4. Global Compact der UN
5. UN-Normen für Unternehmen
6. SA 8000
7. Europäische Union
8. BDA und BDI
9. Deutscher Corporate Governance Kodex
10. Stiftung Warentest

Aussichten

„Unternehmens-Ethik“ – „man müsse sich schon schon zwischen beidem entscheiden“, feixte noch Karl Valentin. Tatsächlich ist schon die Geschichte der industriellen Entwicklung vom Ringen zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und sozialer Gerechtigkeit durchzogen.

Dabei kam und kommt es in Nationen, Kulturkreisen und Schichten zu sehr verschiedenen Auslegungen. Ersparen wir uns hier die Epoche zwischen Kommunismus und Kapitalismus, halten wir uns vielmehr zunächst historische Eckpfeiler wie das Verbot der Kinderarbeit in Deutschland und das Aufkommen des Bürgertums im 19. Jahrhundert, die Bismarckschen Sozialistengesetze, den Untergang der Weimarer Republik, die Bildungsexpansion im Westdeutschland der 1960er Jahre oder die Expansion der Mitbestimmung wenig später vor Augen: Immer ging es um eine Neugewichtung von Rechten und Pflichten, die Gewährung und die eigenverantwortliche Nutzung gestellter Aufgaben und Chancen, die Entpolarisierung möglicher Konflikte durch Integration differenzierter Interessen und sozialer Schichten, den wirtschaftlichen Nutzen durch eine angemessene, soziale Ordnung. Rangordnungen zwischen der wirtschaftlichen und der sozialen Entwicklung sind dabei keineswegs auszumachen – denken wir nur an die Bildungsreformen der 1960er Jahre als Voraussetzung für ökonomische Prosperität – oder Soziale Marktwirtschaft und Mitbestimmung, die uns politische Eskalation und endlose Streiks ersparten.

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

Diese nationalstaatlichen Klarheiten aber verflüchtigten sich mit der Überwindung der Ost-West-Dichotomie und dem gleichzeitigen Beginn der Globalisierung. Neue, wirtschaftliche und technische Möglichkeiten eröffnen wahrlich „grenzenlose“ Wege für Information, Organisation und Kommunikation, mit ebenso weitreichenden Produktions- und Wettbewerbsmöglichkeiten.

Doch gerade diese Eigendynamik globalen Wirtschaftens mit den für uns alle zunehmend spürbaren ökonomischen, ökologischen und sozialen Grenzen verstärkt einen öffentlichen Diskussions- und kulturellen Neubestimmungsbedarf. Wir müssen feststellen, dass, wie die gesamte Nordhalbkugel, auch das einstige „Wirtschaftswunderland“ mit Sozialer Marktwirtschaft für sich selbst an die Grenzen des Machbaren gerät – weil Phänomene und Folgen weltweiten Wettbewerbs, zunehmend knapper Ressourcen, ökologischen Wandels u.v.m. unmittelbar an unsere Haustür klopfen. Das Land der „Dichter und Denker“ weiß vor allem, was es NICHT will. Es fehlen hingegen Methoden, Ziele, Visionen dessen, was nötig ist und möglich sein könnte.

In UN und Ausland ist man hier schon weiter. Wir möchten im Folgenden die wichtigsten, internationalen Standards und die aktuelle Entwicklung kurz vorstellen:

1. Die Internationale Arbeitsorganisation / ILO

Die 1919 im Völkerbund gegründete Organisation mit ihren bislang rund 200 Konventionen zum Arbeitsschutz gilt vielen nachfolgenden Standards als Grundlage. Die „Dreigliedrige Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ in ihrer aktuellen Fassung aus dem Jahr 2000 sammelt zunächst vier wichtigste Normen – Keine Kinder-, keine Zwangsarbeit, keine soziale Diskriminierung, Gewerkschaftsfreiheit –, die seit 1998 als Kernarbeitsnormen gelten. In der zwischen Regierung und Tarifparteien geschlossenen Grundsatzserklärung sind, neben den Kernarbeitsnormen, auch Regelungen zu Mindestlöhnen enthalten. Der Beschwerdeweg steht hier lediglich Staat, Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden als Vertragspartnern offen; andere Organisationen oder Initiativen können die ILO in dieser Weise nicht anrufen.

Trotz ihrer supranationalen Herkunft, aber wohl wegen des weitgefaßten Spektrums volkswirtschaftlichen Leistungsniveaus haben die Konventionen der ILO für die Praxis de facto doch nur unverbindlichen Empfehlungscharakter. „Sollen“ ist ein ständig genutztes, mehr als nur syntaktisches Bindeglied für unbestimmte Rechtsbegriffe, die genauer zu klären sich die ILO seit 1981 in einem eigenen Ausschuss bemüht. Seit der Verabschiedung der dreigliedrigen Deklaration kam es erst zu rund einer Handvoll gewerkschaftlicher Beschwerden – wohl auch, weil die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen die größere Aussicht auf die Durchsetzung ihrer Interessen auf tarifpolitischem bzw. nationalstaatlichem Wege erkannt haben. Oder haben sie umgekehrt – etwa in

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

mittelamerikanischen Bananenplantagen oder südasiatischen Sweatshops - die Aussicht auf Erfolg aufgegeben?

Auch die Grundsatzklärung der ILO kommt über einen kleinsten, gemeinsamen Nenner kaum hinaus. Sie stößt auch durch die verstärkte Differenzierung weltweiter Entwicklung mit zunehmend mehr Schwellenländern, ökologischer Grenzhaftigkeit sowie vor allem neuen Arbeitsformen und -bedingungen u.v.m. an ihre Grenzen. Sie müßte vielmehr in ein Gesamtkonzept vernetzt sein, das einseitige Beschäftigungsformen, weltweite Handelsbarrieren, nationale Strukturen und Entwicklungen – sowie eine nachhaltige Änderung des Verbraucherverhaltens einschließt.

2. OECD: „Leitsätze für verantwortungsvolles Handeln von multinationalen Unternehmen“

Die Empfehlungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung verabschiedete erstmals 1976 Leitsätze für verantwortungsvolles Handeln von multinationalen Unternehmen, die im Jahr 2000 umfangreich überarbeitet wurden.

Die Prinzipien und Verhaltenskodices umfassen unternehmerische Transparenz, Arbeitsbeziehungen, Kinderarbeit, ökologische Standards, Korruptionsbekämpfung, VerbraucherInneninteressen, Wettbewerb, Steuerfragen, Wissenschaft und Technologie. Die vierseitig entwickelten Leitsätze (Tarifparteien, Regierungen, Nichtregierungsorganisationen) beziehen sich auf international gültige Standards wie die Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der ILO und das Prinzip der Nachhaltigkeit aus der Erklärung von Rio über Umwelt und Entwicklung.

Die Leitsätze sind weltweit gültig und erfassen über die Unterschrift der Nationalstaaten deren Unternehmen – und zwar unabhängig von der Zielnation deren unternehmerischer Aktivitäten. Die Unterzeichnerstaaten sind außerdem zur Einrichtung nationaler Kontaktstellen für Beschwerden, sowie zur Überprüfung der Umsetzung der Leitsätze verpflichtet.

Auch die Leitsätze der OECD kommen bedauerlicherweise oft über Absichtserklärungen kaum hinaus.

So heißt es etwa im Kapitel IV („Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern“) unter Punkt 7, dass weder bei Verhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen, noch bei einer Organisation der ArbeitnehmerInnen mit „...der vollständigen oder teilweisen Verlagerung einer Betriebseinheit aus dem betreffenden Land in ein anderes Land..., noch Arbeitnehmer aus Unternehmensteilen im Ausland...“ umzusetzen gedroht werden dürfe.

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

Im Kapitel VII („Verbraucherinteressen“) heißt es unter Punkt 5, dass das „Recht der Verbraucher auf Schutz ihrer Privatsphäre“ respektiert und der Schutz personenbezogener Daten gewährleistet werden sollen. Im darauffolgenden Punkt 6 sollen die Unternehmen „uneingeschränkt und auf transparente Weise mit den zuständigen öffentlichen Stellen bei der Vermeidung bzw. Beseitigung von ernststen Bedrohungen für die öffentliche Gesundheit zusammenarbeiten, die durch den Verbrauch oder die Verwendung ihrer Produkte entstehen.“

Wir möchten uns an dieser Stelle eine ausführliche Diskussion ersparen und stellen nur einige Stichworte lediglich zu den beiden letztgenannten Punkten in den Raum: SPAM – sowie Tabak, Geländewagen, Killerspiele, Fast Food.

So eindeutig die Vorgaben der OECD also zu sein scheinen – so schwach ist doch ihre „Puste“, wenn es um die Umsetzung ihrer de facto doch lediglichen Soll-Vorgaben geht. Durch den investment nexus – die unbedingte Verbindung von Beschwerden zu geplanten Investitionen – ist ein Unrecht auf Basis bereits bestehender Einrichtungen oder Beziehungen faktisch von einer Beschwerde ausgenommen. Umgekehrt übernimmt der Bund auch weiterhin Hermesbürgschaften für Vorhaben, die dem Geist der OECD-Leitsätze widersprechen / könnten.

Die nationale Kontaktstelle für Deutschland ist beim Bundesminister für Wirtschaft angesiedelt; sie soll die aktive Unterstützung der Tarifparteien und weiterer Interessierter suchen. Doch die Berichte von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) – allen voran Germanwatch, bzw. OECD-Watch – legen den Eindruck nahe, dass die öffentliche Verwaltung unter Priorisierung konventionell-wirtschaftlicher Ziele mögliche und tatsächliche Beschwerden durch „grau-eminente“, interne Absprachen ausbremst. Die meisten Beschwerden wurden von NGOs eingereicht – und haben in der Summe doch kaum eine zweistellige Ziffer überschritten. Die einzige, tatsächliche Sanktionsmöglichkeit ist außerdem die öffentliche Benennung und Ächtung von Unternehmen, bzw. deren (geplanter, s.o.) Geschäftspraxis („naming and shaming“) – die, wenn sie nicht unbedingt öffentliches Schwergewicht erreicht – ehemals wohl vor allem von denen wahrgenommen wird, die solche Praktiken bereits grundsätzlich vorsichtig / kritisch verfolgen.

3. Konferenz für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen (UNCED) in Rio de Janeiro / Agenda 21

Auf der Konferenz für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen (UNCED) in Rio de Janeiro wurde im Jahr 1992 das entwicklungs- und umweltpolitische Aktionsprogramm „Agenda 21“ durch die 179 Teilnehmerstaaten beschlossen. Wirtschafts-, Entwicklungs- und Umweltpolitik sollen seither die Bedürfnisse der heutigen Generation befriedigen, ohne die Chancen künftiger Generationen zu beeinträchtigen.

Dabei verbrauchen die klassischen Industrieländer im Verhältnis zu ihrer Gesamtbevölkerung mehr Ressourcen. Ihre Energie-, Handels- und Agrarpolitik steht dabei im Vordergrund, bei den Schwellen- und „Entwicklungsländern“ geht es vor allem um Armutsbekämpfung, ökologische und soziale Entwicklung.

Insgesamt umfasst die Agenda 21 vier Abschnitte zu den Themen soziale und wirtschaftliche Entwicklung, Erhaltung und Bewirtschaftung von Ressourcen, soziale Entwicklung und Umsetzung. Die Agenda ruft außerdem jede Kommune in den Unterzeichnerstaaten auf, eine eigene, lokale Agenda 21 zu erarbeiten und umzusetzen.

Kritisiert werden an der Agenda das Festhalten an konventionellen Wirtschaftsformen mit der weiteren Befürwortung von Wachstum, Globalisierung, Atom- und Gentechnik, sowie eine mangelnde Transparenz vor allem in der Umsetzung, die dementsprechend zu einer Kluft zwischen Vision und Wirklichkeit führe. Unklar ist deshalb auch das Verhältnis verschiedener Ziele und Zielebenen untereinander. Können ungerechte und ungesunde Arbeitsverhältnisse bspw. geduldet werden, wenn dies dem volkswirtschaftlichen Wachstum dient? Was ist mit der Produktion von Gütern und Dienstleistungen, die an anderer Stelle einen höheren, gesellschaftlichen Preis generieren (bspw. Tabak)? Welche Verbindlichkeit besteht auch zwischen den Verwaltungsebenen im Bezug auf die Agenda – etwa in der unterschiedlichen Konsequenz und ihren kurzfristigen, konventionellen Folgen?

Dennoch kann die Agenda 21 sicher eine erste Orientierung für wirtschaftliche Verantwortung auf gesamtgesellschaftlicher, bzw. globaler Ebene sein. So sehr willkürlich und flexibel der Begriff der „Nachhaltigkeit“ inzwischen auch benutzt wird – und er stammt ja ursprünglich aus der Ökonomie -, so hat die Agenda sicher zu einer öffentlichen Bewußtseinsbildung bzgl. Der Grenzen unseres Tuns geführt.

4. Global Compact der UN

Der Globale Pakt der Vereinten Nationen wurde auf Initiative der Internationalen Handelskammer ICC durch UN-Generalsekretär Kofi Annan im Jahr 1999 ins Leben gerufen. Die operative Phase startete im Sommer 2000; bislang haben sich 2500 Unternehmen auf den Pakt verpflichtet.

Der Pakt gibt soziale und ökologische Mindeststandards vor, die sich auf die universalen Menschenrechte innerhalb ihrer Einflussosphäre, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten, das Verbot von Zwangsarbeit und sozialer Diskriminierung am Arbeitsplatz, auf ein vorsorgendes, unternehmerisches Umweltmanagement und die Mitwirkung im Kampf gegen Kinderarbeit und Korruption beziehen. Die Unternehmen sollen jährlich einen

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

Bericht zum Stand ihrer Bemühungen verfassen und veröffentlichen.

Auch der Global Compact wird als kleinster gemeinsamer Nenner lediglich freiwilliger und unverbindlicher Normen kritisiert. Die genannten Berichte werden inhaltlich nicht überprüft; mit einem zweimaligen Unterlassen der Berichterstattung erlischt jedoch die Teilnahme. Unter den teilnehmenden Unternehmen befinden sich auch Solche, die gegen die Vorgaben (mutmaßlich) verstoßen. Ein solches, unternehmerisches Verhalten wird, in Anspielung an das Blau der Vereinten Nationen, als „bluewash“ bezeichnet. Dennoch überwiegt ja die Zahl der Unternehmen, die sich auch diesem kleinsten, gemeinsamen Nenner NICHT verpflichten. Eine Teilnahme könnte also doch auch eine Verpflichtung gegenüber einer zunehmend kritischen Öffentlichkeit bedeuten – eben auch einen legitimen Wettbewerbsvorteil, eine öffentliche Diskussion befördern, wenn sich zum Global Compact auch und gerade erste Unternehmen unerwarteter Branchen, bzw. Größenordnungen verpflichten könnten. In diesem Lichte hat auch CONCRETIO eine Teilnahme am Global Compact angeschoben.

5. UN-Normen für Unternehmen

Im Sommer 2003 wurde durch die UN-Unterkommission für die Förderung und den Schutz von Menschenrechten ein neues System von Normen und Leitlinien aus verschiedenen Menschenrechtspakten verabschiedet, die für Unternehmen von Belang sind. Diese Standards sollen einer lediglich „hausintern-freiwilligen“ Verpflichtung mit Selbstdefinition („moralische Flexibilität“) innerhalb von Unternehmen vorbeugen. Den Normen angeschlossen ist außerdem ein ausführlicher Kommentar, der die eindeutige Interpretation der Normen erleichtern soll.

Dementsprechend wird über die noch nicht verabschiedeten Leitlinien diskutiert; dabei stehen sich Nichtregierungsorganisationen auf der einen, sowie international tätige Unternehmen (vor allem aus den USA und aus Großbritannien) und die internationale Handelskammer ICC auf der anderen Seite gegenüber.

Unternehmen wie Shell verlangen gerade freiwillige Kodices, um sie an die Bedingungen und Möglichkeiten vor Ort anpassen zu können. Die UN-Normen hingegen erstreben einen möglichen Maßstab für das international verbindliche Völkerrecht, wenn sich auch ihre Gültigkeit auf die Auswirkungen unternehmerische Aktivitäten beschränkt und die eigentliche Verantwortung für Achtung und Durchsetzung von Menschenrechten wohlweislich bei den Regierungen beläßt. Diese Verantwortung aber wird in den Normen konkret benannt und schließt außerdem ökologische Schutzinteressen ein.

So zieht sich nun chronologisch ein roter Faden von der Agenda 21 über den Global Compact hin zu den UN Normen für Unternehmen. Immer geht es um

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

eine ursprünglich einvernehmliche Verschränkung ökologischer, ökonomischer und sozialer Ziele, doch zunehmend scheinen die eigentlichen, wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen dem Druck der anderen Zielebenen nachgeben zu müssen. Haben also die Unternehmen die Entwicklung versäumt, nachhaltige (!) Vorsorge für ihre eigene Existenz zu schaffen und zu unterstützen? Dabei nämlich könnte gerade die Verbindlichkeit der UN-Normen – für alle Länder und insbesondere auch für alle Mitbewerber – mögliche Benachteiligungen Einzelner überwinden: Der Wettbewerb würde auf eine andere, sicherlich gehobene Stufe gestellt („Fahrstuhl-Effekt“).

Anders als mit kurzfristigen Gewinninteressen der Unternehmen, ihrer Shareholder wie auch ihrer Kundschaft ist der Widerstand der Unternehmen gegen die UN-Normen leider kaum zu erklären. Die UN-Normen für Unternehmen sind ein erstes, sicherlich noch verträgliches Einläuten des Endes einer sozial und ökologisch destruktiven Wirtschaftskultur. Aller Litanei zum Trotz haben außerdem gerade international tätige Unternehmen längst begonnen, sich neue Betätigungsfelder und Investitionsfelder jenseits endlicher Ressourcen zu erschließen.

6. SA 8000

Der „Standard for Social Accountability“ umfasst seit 1998 die Sozialstandards für Unternehmen und wurde von der NGO Council für Economic Priorities entwickelt. Der SA 8000 ist sozialer Mindestmaßstab im produzierenden Unternehmen und praktische Messlatte für eine entsprechende Zertifizierung von Produktionsstätten weltweit.

Neben den bereits mehrfach genannten Forderungen (Kinder- und Zwangsarbeit, soziale Diskriminierung etc.) konkretisieren sich die Vorgaben des SA 8000 i.W. auf eine Festlegung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden mit einem freien Tag und der Garantie existenzsichernder Löhne. Der Standard dient der Unterscheidung sozial und ökologisch nachhaltig hergestellter Produkten gegenüber Solchen, die völlig konventionell hergestellt werden. Allerdings werden seine tatsächlichen Vorgaben in der Überblicksliteratur kaum konkretisiert.

Auch im „entwickelten“ Westen – einschließlich der Bundesrepublik – aber häufen sich Arbeitsbedingungen, die auch bei Vollzeittätigkeit Alleinstehender nicht existenzsichernd sind („McJobs“ in den USA, „Hartz-IV-Aufstocker“ in der Bundesrepublik). Hier könnte vom Standard sicher mehr erwartet werden – wohl auch deshalb, da bspw. die Lohnkosten bei massenproduziertem Fast Food oder in der Bewachung (für das bewachte Unternehmen!) sicher nachrangig sind (von den volkswirtschaftlichen Opportunitätskosten für soziale Transferleistungen und ungenügende Binnennachfrage auf Grund geringer Löhne ganz abgesehen). Mehr zum SA 8000 unter www.quality.de.

7. Europäische Union

Anschließend an eine Initiative der Delors-Administration 1995, hat die Europäische Kommission in ihrem Grünbuch vom Juli 2001 eine Debatte über soziale Unternehmensverantwortung und deren gemeinsame Umsetzung angestoßen. Im Juli 2002 schlug die Kommission vor, das Wissen um soziale Unternehmensverantwortung innerhalb der EU, aber auch in „Entwicklungsländern“ weiter zu vertiefen, den praktischen Austausch über Kompetenzen, Methoden und Instrumente („Best Practice“) weiter zu intensivieren und soziale Unternehmensverantwortung insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen („KMU“) zu fördern. Im Oktober des gleichen Jahres wurde dann das Europäische Stakeholder-Forum eingesetzt; im Oktober 2005 wurde ein Projekt zu Förderung und Umsetzung sozialer Unternehmensverantwortung in kleinen und mittleren Unternehmen gestartet, im März 2006 hat die Kommission ihre Unterstützung für ein europäisches Bündnis für soziale Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility / CSR) angekündigt.

Dieses Bündnis soll Ressourcen und Kapazitäten aktivieren. Allerdings legt die Kommission das Schwergewicht ihrer Überlegungen offenbar auf wirtschaftliche Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit. Nachhaltige, ökologische und soziale Rahmenbedingungen werden Zielen offenbar konventionellen Wachstums und Beschäftigung nachgeordnet.

Vielmehr versteht die Europäische Kommission CSR als ein Konzept, das „...den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren. (Grünbuch der Kommission "Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen", 2001, KOM(2001) 366 endg. – aus: http://ec.europa.eu/enterprise/csr/policy_de.htm)“. Die Kommission spricht sich für eine weltweite Führungsposition der EU im Bereich der CSR aus, lagert CSR jedoch auf Freiwilligkeit und Unverbindlichkeit (sicherlich auch, da EU-Richtlinien gerade für die Bereiche von Arbeit und Ökologie schwerer denn je durchzusetzen sind). Ein thematisch-inhaltlicher Bezug zu der ebenfalls angestrebten „Pole Position“ im weltweiten Wettbewerb („Lissabon-Strategie“) auf o.g. Internetseite fehlt. Ob und inwieweit sich ein Unternehmen also sozial / ökologisch engagiert, bleibt dem eigenen Ermessen, seinen Methoden und Zielen überlassen. Die vielfachen Notwendigkeiten zu sozialer Unternehmensverantwortung auch aus unternehmerischem Eigeninteresse bleiben damit auf der Strecke.

Die bereits oben erwähnte „Europäische Allianz für die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“ ist ein Bündnis europäischer Unternehmen und ihrer Organisationen. Die Allianz richtet sich an alle Unternehmen der Europäischen Union; ihr Ziel ist (vgl.

http://ec.europa.eu/enterprise/csr/policy_de.htm) die Förderung von CSR-

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

Partnerschaften und des entsprechenden Austauschs in der Allianz als einem Netzwerk.

Dabei setzen auch die Unternehmen auf eigenes Engagement vor möglichen, öffentlichen Vorgaben. Die Netzwerkpartner wollen ihre Themenagenda selbst bestimmen (Innovation, wirtschaftliche Nachhaltigkeit, KMU, Beschäftigungsfähigkeit, sozialer Wandel und Diversity, Arbeitsbedingungen, „Umweltbereich“, Stakeholder, ökologisch und sozial „verantwortliches Handeln“ innerhalb und außerhalb der EU). Dabei arbeitet die Allianz in Form „offener Kooperationsgemeinschaften“ (vgl. http://www.csrgermany.de/www/CSRcms.nsf/ID/home_de).

Richteten sich die bisher vorgestellten Standards vor allem auf die ökologischen und sozialen Produktionsbedingungen globaler Unternehmen und ihrer Niederlassungen, bzw. Zulieferer in den sogenannten „Entwicklungsländern“, so werden die Vorstellungen der EU auch für unsere unmittelbar-alltäglichen Lebenszusammenhänge konkreter. Allerdings beschränkt sich die EU offenbar auf eine „Kioskfunktion“, in dem verschiedene Anregungen und Projekte abgeholt werden können – oder auch nicht. Die soziale und unternehmerische Notwendigkeit zu Unternehmensverantwortung wird auch der EU nicht deutlich.

Kern der Aktivitäten in der Bundesrepublik sind verschiedene Initiativen zur Beschäftigungsförderung Benachteiligter, zum Arbeitsschutz und zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit, die allesamt wesentlich von Tarifparteien, öffentlicher Hand und privater Initiative getragen werden.

So sehr loblich auch diese Initiativen „bottom-up“ sein mögen, so fehlen ihnen doch sicher gemeinsame Grundlagen, Methoden, Ziele, Visionen. Die „Europäische Allianz für CSR“ wird von den Arbeitgebervereinigungen BDA und BDI getragen (auch wenn sie auf der Homepage des BDI allenfalls schwerlich auszumachen ist) – die Nichtteilnahme der europäischen Gewerkschaften aber begrenzt zunächst grundsätzlich – bei aller tarifpolitischen Neutralität – die inhaltliche Reichweite dieser Allianz.

Tatsächlich hat sich die CSR-Allianz der Arbeitgeberverbände auch auf europäischer Ebene bereits gegründet und der EU als Gesprächspartner angeboten, bevor diese ihrerseits verbindliche und unangenehme Standards hätte veranlassen oder gar beschließen können.

Ob aber die anstehenden ökologischen und sozialen Herausforderungen an die EU weiterhin durch eine Priorisierung wirtschaftlicher Parameter gemeistert werden können, erscheint zweifelhaft. Die ledigliche Freiwilligkeit verkennt die Notwendigkeit zur Unternehmensverantwortung. Es geht in den vorliegenden Dokumenten vor allem um eine Compliance der MitarbeiterInnen, nicht aber der – verstärkt umstrittenen – Managements –

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

und auch nicht um die Bedürfnisse und Interessen Außenstehender.

Ebenso streitbar ist sicherlich, dass gerade kleine und mittlere Unternehmen schon „seit jeher“ soziale Unternehmensverantwortung ausgeübt hätten. Hier würden wohl auch die KMU selbst Strategien erwarten, wie sie sich im zunehmenden Wettbewerb gegenüber immer größer und zahlreicher werdenden Großanbietern (wie sie in BDA und BDI vertreten sind) behaupten könnten.

Die Ausführungen der EU geben oft schier maßstabgetreu die Ausführungen von BDA und BDI (siehe www.csrgermany.de) wieder, in denen ökologische („Umweltbereich“, „verantwortliches“ statt „nachhaltiges Handeln“) und soziale Standards (Diversity primär als notwendiger Wettbewerbsfaktor, „gesellschaftliche“ – nie aber „soziale“ Unternehmensverantwortung?) zu Gunsten ökonomischer Prioritäten offenbar relativiert und nachgeordnet werden. Dabei war die synergische Vereinbarung zunächst zumindest sozialer und wirtschaftlicher Entwicklung ein originäres Charakteristikum europäischer Einigung.

So fehlt bei aller Basisorientierung verschiedener Initiativen doch eine große, öffentliche Debatte um die Eckpfeiler gemeinsamer, nachhaltiger Entwicklung. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen haben sich auch im Angesicht gemeinsamer Herausforderungen offenbar eher als Besitzstandswahrer, denn als zur Entwicklung gemeinsamer Strategien interessiert / fähig erwiesen.

Auch von der Politik mit den Wiederwahlinteressen ist hier kaum Abhilfe zu erwarten. Was bleiben, was kommen wird? Gerade kleine und mittlere Unternehmen werden angesichts der absehbar steigenden und notwendigen Regulierungen vermehrt aufgeben, große Unternehmen durch Übernahme oder Zusammenschluss auch in ihrem politischen Einfluss weiter wachsen – das bisherige Gewerkschaftsklientel hingegen zu NGOs abwandern.

8. BDA / BDI

Die Seite www.csrgermany.de ruft leicht grundsätzliche Fragestellungen auf: Wie erwähnt, wird diese Seite allein von Arbeitgeberverbänden getragen – und auch diese ist relativ, denn auf der Seite des BDI war im Dezember 2006 unter mehr als 3000 Einträgen per Suchmaschine kein Einziger zu den Stichworten Corporate Social Responsibility, bzw. CSR auszumachen. Doch auch der DGB assoziiert, neben den bereits erörterten, internationalen Standards, einzig Mitbestimmung mit CSR / sozialer Unternehmensverantwortung (http://www.dgb.de/themen/csr/csr_ueberblick.htm).

Unter www.csrgermany.de von BDA und BDI finden wir verschiedene Einzelprojekte, jedoch offenbar kein Unternehmen, das CSR als die

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

konsistente Grundlage seines Wirkens verstehen und anwenden würde. So ist es also sehr gut möglich, etwa fair hergestellte Produkte zu unfairen Bedingungen vor Ort zu verkaufen.

Vielmehr betrachten verschiedene Unternehmen ihre soziale Verantwortung als Tradition und offenbar bereits mit wirtschaftlichem Handeln gegeben. So sammeln sich auf der Homepage auch Produzenten streitbarer Produkte aus der Lebensmittel-, Pharma- und Tabakindustrie.

Diese aber unmittelbar und einzig etwa für das Übergewicht von Kindern, für Qualitätsdefizite im Gesundheitswesen oder für über 100000 Tote / Jahr durch Tabakkonsum verantwortlich zu machen, würde die Verantwortung auch von Politik und Gesellschaft ausblenden. Solche Häuser – nach stets streitbaren Maßstäben - „anzuschwärzen“ würde außerdem kontraproduktive Trotzreaktionen provozieren. Dennoch und gerade deshalb aber bedarf es vielmehr einer verstärkten, öffentlichen Diskussion um Grundlagen und Ziele unseres Wirtschaftens, um eine gemeinsame Balance zwischen „Fundamentalismus“ und „Realismus“ zu finden. Schließlich verzichten wir bereits auf mögliche Gewinne aus kulturell abgelehnten Wirtschaftsbereichen – und „leisten uns“ ebenso kulturell anerkannte Tätigkeitsfelder, obwohl sie – rein volkswirtschaftlich – „Zuschussgeschäfte“ sind.

So sind BDA / BDI und die „Europäische Allianz für CSR“ also enorme Foren, gesellschaftliche und unternehmerische Diskussionen um Grundlagen und Zukunft unseres Wirtschaftens anzuschließen. Deshalb möchte sich auch CONCRETIO der CSR-Allianz anschließen.

9. Deutscher Corporate Governance Kodex

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) ist ein freiwilliges Regelwerk zu guter Unternehmensführung (Good Governance). Der Kodex läuft auf eine Initiative der rot-grünen Bundesregierung aus dem Jahr 2000 zurück, die Anlass zur Gründung einer gleichnamigen Regierungskommission ein Jahr später war. Der von dieser entwickelte Kodex wurde im Sommer 2002 offiziell veröffentlicht, wird seither jährlich von der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance-Kodex" überprüft und ggf. auch angepasst.

Der Kodex soll dazu beitragen, die in Deutschland geltenden Regeln für Unternehmensführung transparent zu machen. Dadurch sollen das Vertrauen in den deutschen Kapitalmarkt gestärkt, sowie ein Rahmen von Normen und Werten für eine „good governance“ vorgegeben werden. Dabei richtet der DCGK sein Augenmerk explizit auf den Shareholder Value. Er hat keinen Gesetzesrang, wohl aber den eines ideellen Maßstabs. So müssen Vorstand und Aufsichtsrat eines jeden börsennotierten Unternehmens nach § 161 des deutschen Aktiengesetzes jährlich erklären, inwieweit sie den Empfehlungen des DCGK Folge geleistet haben.

Aktionäre, Hauptversammlung, Aufsichtsrat, Vorstand und Rechnungsprüfung sind die Zielthemen des DCGK. Dabei beschreibt er sehr viel deutlicher den Idealfall einer guten, aber konventionellen Unternehmensführung. Produkte oder Dienstleistungen, personelle Qualitäten von Führung und MitarbeiterInnen, interne Führungsfragen und eine unternehmerische Verantwortung jenseits des Shareholder Value bleiben unerwähnt.

Jenseits allen Idealismus' bleiben seine Empfehlungen und Anregungen offensichtlich auch hinter der Realität zurück, etwa wenn der Kodex unter 5.4.4 – wenn auch deutlich defensiv - anmahnt, dass der Wechsel eines Mitglieds im Vorstand in den Aufsichtsrat „nicht die Regel sein solle“.

Hier drängt sich die Erinnerung an Siemens / Heinrich v. Pierer geradezu auf, und ehemals ist das für die Compliance-Abteilung bei Siemens zuständige Aufsichtsratsmitglied Gerhard Cromme auch Vorsitzender der Regierungskommission DCGK. Zu den Mitgliedern dieser Kommission zählt u.a. auch Rolf-Ernst Breuer, langjähriger Vorstandsvorsitzender (und anschließender Aufsichtsratsvorsitzender) der Deutschen Bank.

Die konventionelle Reichweite des DCGK wirft ein trübes Licht schon auf die gegebene Unternehmenskultur in Deutschland, und tatsächlich bestätigen die Debatten um die Offenlegung von Vorstandsgehältern hausinterne Selbstschädigungspotentiale, die weder im Interesse der Öffentlichkeit, noch gar der AktionärInnen liegen können. Bedauerlich außerdem, dass sich dieses Gremium mit Zugang zur Regierung, wie auch zu den Unternehmen nicht als Impulsgeber für eine systemische Unternehmensverantwortung und eine entsprechende Innovationskultur empfehlen kann. Während andernorts Unternehmensgründungen in Garagen oder auf der Party eben auch zu späteren Boom-Projekten reüssieren können, hält der DCGK offenbar unbeirrt an einem „Weiter so!“ fest.

10. Stiftung Warentest

Mit Blick auf das wachsende Interesse der VerbraucherInnen, sicher aber auch auf ihr Meinungsbildungspotential (sowie auf neue Geschäftsfelder) hat die Stiftung Warentest (SW) im Jahr 2004 begonnen, Unternehmen auf die ökologische und soziale Verträglichkeit von Produktion und Produkten zu untersuchen.

Anders als beim anonymen Warentest werden die ProduzentInnen hier zunächst zu grundsätzlichen Statements aufgefordert. Erste, entsprechende Untersuchungen deuten auf ein gewachsenes Bewusstsein bei Unternehmen, auch in bisherigen „Billiglohnländern“ zumindest auf soziale Mindeststandards zu achten. Einerseits werden hierfür auch unabhängige Audits durchgeführt, andererseits aber auch langfristige Lieferbeziehungen geboten.

Auffallend auch die Beziehung zwischen sozialen Standards und der Qualität der Produktion. Hier weist die SW auf Qualitätsgewinne durch die Begrenzung der Arbeitszeit und der Personalfuktuation hin. Eine bessere Produktqualität wird kommerzielle AbnehmerInnen außerdem auch davon abhalten, einzig wegen weniger Cent einen Zulieferbetrieb zu wechseln.

Prekärer hingegen die Situation im Umweltschutz, der sich eher auf das Produkt, weniger aber auf Rohstoffe, Weiterverarbeitung, Zulieferung oder Transport bezieht. Bei einem Test von Funktionsjacken hielten sich die Unternehmen auch bei fingierten Anfragen der Kundschaft sehr zurück.

Inzwischen hat die Stiftung ein Untersuchungssystem zur Prüfung der ökologischen und sozialen Unternehmensverantwortung entwickelt. Grundlagen hierfür waren gesellschaftliche und inhaltliche, öffentliche Meinungsbildungsprozesse, internationale und nationale Konventionen, Standards und Leitlinien, verbraucherInnenorientierte Unternehmenstestkriterien, Kriterien sozial verträglicher Investments („Socially Responsible Investments“) sowie unternehmerische Kriterien der Umwelt-, Sozial- und Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Diese Kernkriterien beziehen sich branchenübergreifend auf soziale Dimensionen (Beschäftigte und Zulieferer), Umwelt, VerbraucherInnen und Gesellschaft. Sie werden ergänzt durch spezifische Projektkriterien, die die Besonderheiten bei jeder einzelnen Untersuchung erfassen. Der Erfüllungsgrad wird jeweils operational definiert und kann untersuchungsspezifisch jeweils gewichtet werden.

Innerhalb der genannten Kernkriterien werden sämtliche Strukturen, Prozesse und Ergebnisse untersucht, die für Verantwortung und Verantwortlichkeit des Unternehmens von Bedeutung sein können. Die Reichweite der Items ist in ihrer äußerlichen Reichweite global, in ihrer inhaltlichen Dimension kaum minder ausführlich und in ihrer zeitlichen Wahrnehmung besonders nachhaltig.