

Gewerkschaften und Corporate Social Responsibility

Freiwilligkeit ja, Beliebigkeit nein

Die Diskussion über Corporate Social Responsibility (CSR), die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen, gewinnt auch in Deutschland an Bedeutung. CSR kann gesetzliche Standards ergänzen, nicht ersetzen, meint Andreas Botsch.

CSR steht für Unternehmensstrategien, die auf nachhaltige Unternehmensentwicklung, d.h. die Verfolgung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Ziele abstellen. Ursprünglich aus dem angelsächsischen Wirtschaftsraum kommend, **widerspricht CSR dem Lehrsatz des Verfechters des reinen Marktkapitalismus** der Chicago-Schule, Milton Friedman, die einzige Verantwortung der Unternehmen liege in der Erzielung von Profiten, die den Anteilseignern zu gute kommen – der berühmte Shareholder Value. CSR dagegen bezieht sich auf eine Verantwortung der Unternehmen sowohl für ihre Beschäftigten (interne Dimension) wie gegenüber der äußeren Unternehmensumwelt in der Kommune oder Region (externe Dimension), d.h. einem weiteren Kreis von Stakeholdern. Das Konzept beschäftigt Unternehmen, Wirtschaftsverbände und Politik in Deutschland – und zunehmend die Gewerkschaften.

Dies gilt umso mehr, als mit der Zunahme grenzüberschreitender Wirtschaftsbeziehungen und der wachsenden Bedeutung transnationaler Unternehmen und multinationaler Konzerne auch für die Gewerkschaften die Notwendigkeit von transnationalen Regelungen zum Schutz der Belange der ArbeitnehmerInnen wächst. Da Kapital international weit aus mobiler ist als Arbeit, bezieht sich das **Interesse der Gewerkschaften an CSR** in erster Linie auf geeignete internationale Instrumente gegen jedwede Form von zwischenstaatlichem Sozial- und Umweltdumping, das den unfairen Wettbewerb um Standort- und Investitionsentscheidungen auf Kosten der Beschäftigten verschärft. Zu diesen Instrumenten zählen u. a. die völkerrechtlichen Normen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, der Global Compact und die Global Reporting Initiative der UNO sowie die ständig wachsende Zahl internationaler Rahmenabkommen der globalen Gewerkschaftsbünde mit Unternehmen. Alle Initiativen und Instrumente dienen dem Erhalt und Ausbau von Sozial- und Umweltstandards sowie der Gestaltung der globalen Standortkonkurrenz im Unternehmen.

Schwieriger gestaltet sich die gewerkschaftliche Annäherung an die interne Dimension von CSR. Zu-

gespitzt formuliert: Was kann CSR in einem Land leisten, das über eine gut funktionierende betriebliche wie Unternehmensmitbestimmung sowie einen gesetzlich geregelten Umwelt- und Arbeitsschutz verfügt? Keinesfalls kann es darum gehen, sozialstaatliche Normen in Deutschland durch modisch anmutende Importe aus anderen sozio-ökonomischen Zusammenhängen mit niedriger (Sozial-) Staatsquote zu ersetzen. Aus Gewerkschaftssicht geht es daher immer um **Ergänzungen zum gesetzlich Regierten, nicht um dessen Ersatz** oder Deregulierung. Wenn Unternehmen Hochglanzbroschüren nach dem Prinzip „tue Gutes und rede dar-



Andreas Botsch, 47, ist Vorstandsekretär des DGB-Bundesvorstands. Er ist unter anderem für die Bereiche Wirtschafts-, Struktur- und Umweltpolitik zuständig.

über“ verbreiten, sind ArbeitnehmerInnen und ihre Gewerkschaften als abhängige Beschäftigte wie als Beteiligte und Gestalter betroffen. Durch Beteiligung an den freiwilligen CSR-Maßnahmen sind sie ideale Kronzeugen für deren Transparenz und Überprüfbarkeit. Nur mit letzterem kann CSR wirklich funktionieren: Freiwilligkeit bedeutet keineswegs Beliebigkeit von Unternehmenshandeln – ansonsten wäre CSR **nichts anderes als eine billige PR-Masche.**

Deshalb wird sich die Unternehmensverantwortung an Kriterien messen lassen müssen, die gleichermaßen für den Umgang mit den eigenen Beschäftigten wie mit dem Engagement für die äußere Unternehmensumwelt gelten. Die Unternehmen sind durch ihren gestiegenen Einfluss einem zusätzlichen Legitimierungsdruck ausgesetzt, den es zu nutzen gilt. Ein Beispiel: Wenn Daimler-Chrysler sich aktiv für die Aidsprävention in Südafrika engagiert und neben dem eigenen betrieblichen Interesse (die ausgebildeten FacharbeiterInnen sollen nicht wegsterben) auch einem gesellschaftlichen dient, dann passt es schlecht zusammen, wenn dasselbe Unternehmen in Deutschland den Shareholder Value schamlos auf Kosten der älteren Beschäftigten in die Höhe zu treiben sucht. Es kommt also auf eine **Deckungsgleichheit der externen und internen Unternehmensverantwortung** an. Betriebsräte und Gewerkschaften sind hierfür die besten Garanten, wenn sie sich aktiv in die Debatte einmischen. •

After work – better work

Unter diesem Motto hatte das „Forum Zukunftsökonomie“ Anfang Dezember zu seiner ersten öffentlichen Veranstaltung über Möglichkeiten und Perspektiven von CSR eingeladen. 2006 will das „Forum Zukunftsökonomie“, zu dessen Initiatoren neben der taz, der Verbraucherinitiative, dem BUND-magazin und dem vorwärts auch ver.di-Publik und der einblick gehören, erstmals den „Preis der Arbeit“ verleihen. Ausgezeichnet werden sollen Unternehmen, die ihrer gesellschaftlichen Verantwortung besonders gerecht werden.

Ab Frühjahr 2006, so hatte der einblick angekündigt, werden die beteiligten Publikationen Kriterien der Nachhaltigkeit und der gesellschaftlichen Verantwortung unternehmerischen Handelns zur Debatte stellen. Beteiligt werden sollen an der Diskussion auch die einblick-LeserInnen. Später sollen sie auch preiswürdige Betrieb vorschlagen können und einen Publikumssieger küren (einblick 20/2005). Als ersten Schritt wird der einblick auf dieser Seite in loser Folge einzelne Beiträge zum Verhältnis von Gewerkschaften und CSR veröffentlichen.



Im Internet

**www.preis-der-arbeit.de
Mehr Infos zum „Forum Zukunftsökonomie“ und zum „Preis der Arbeit“**