

Die soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR) aus zivilgesellschaftlicher Perspektive

Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen, entwicklungspolitische, Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen nehmen Stellung zum Leitbild von CSR-Austria

CSR-Initiative

CSR-Austria (Corporate Social Responsibility), eine Initiative der Industriellenvereinigung, der Wirtschaftskammer Österreich und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, hat ein Leitbild für gesellschaftlich verantwortliches Handeln von Unternehmen erarbeitet. Die unterzeichneten Organisationen begrüßen diese Initiative und den damit verbundenen Diskussionsprozess. Gleichzeitig halten wir fest, dass die Vorstellungen der Zivilgesellschaft in wesentlichen Punkten über das Leitbild von CSR-Austria hinausgehen. Deshalb sind folgende zentrale Felder¹ gesellschaftlicher Verantwortung für uns unverzichtbar: Die Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen sind als PartnerInnen des Dialogs aufzunehmen; neben ökonomischen Zielen sind ökologische, soziale und menschenrechtliche Verantwortung unabhängig von der Wettbewerbsposition zu respektieren. Mindeststandards im Bereich der Menschen-, Arbeits- und Umweltrechte, die verbindlich von sozial verantwortlich handelnden Unternehmen einzuhalten sind, sind auszuführen. Um ein Mindestmaß an Glaubwürdigkeit zu gewährleisten, sind unabhängige Dritte (unter Beteiligung von NGOs und Gewerkschaften) in die Entwicklung von CSR-Maßnahmen sowie deren Umsetzung und Kontrolle einzubeziehen.

Die unterzeichnenden Organisationen haben in dem vorliegenden Papier ihre Positionen zur gesellschaftlichen bzw. sozialen Verantwortung von Unternehmen zusammengefasst. Wir messen die im Rahmen der CSR Austria Initiative aktiv

¹ EU-Grünbuch „Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. Selbst das EU-Grünbuch aber auch die Stellungnahme des Europäischen Parlaments zum Grünbuch halten fest, dass die Beschäftigten und deren Interessensvertreter zentrale Partner in diesem Dialog zu sein haben.

werdenden Unternehmen an ihren selbst gesteckten Zielsetzungen und insbesondere deren Umsetzung. Wir bieten unsere Unterstützung und Zusammenarbeit bei der Konkretisierung des Leitbildes an, in Richtung auf eine nachhaltige, im Dienste der Menschen stehende Entwicklung. Weiters fordern wir Industriellenvereinigung und Wirtschaftskammer auf, sich selbst als vorbildliche CSR-Organisationen zu verpflichten, um auf diesem Wege den CSR-Prozess voranzutreiben und die anderen Unternehmen zu ermutigen, diesen Weg auch zu beschreiten.

Forderungen an gesellschaftlich verantwortlich handelnde Unternehmen

CSR-Inhalte gehen über gesetzliche Verpflichtungen hinaus

Soziale Verantwortung bedeutet „die freiwillige Übernahme von Verpflichtungen, die über ohnehin einzuhaltende gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen hinausgehen“¹.

CSR bedeutet transparente sozial, ökonomisch und ökologisch nachhaltige Unternehmensführung und verfolgt innovative Ansätze insbesondere in folgenden Bereichen:

- ◆ Anpassung an den Wandel: sozial verantwortliche Umstrukturierung;
- ◆ Gestaltung der Arbeitsverhältnisse: z.B.: Chancengleichheit, Weiterbildung auch für gering Qualifizierte, Ausbildung von Jugendlichen, alters- und behindertengerechte Arbeitsplätze, Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- ◆ Unterstützung der Entwicklung des regionalen Umfelds: z.B.: Nutzung lokaler Ressourcen, Verzicht auf aggressive Marketingmethoden, die lokale und regionale soziale Gefüge zerstören und eigenständige Entwicklungen der Regionen verhindern;
- ◆ ArbeitnehmerInnenschutz: innovative Vorgehensweisen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- ◆ Umwelt: Emissionsreduktion, insb. Klimaschutz, Ressourcenschonung und Förderung der Kreislaufwirtschaft, Erhaltung von Naturräumen und der Artenvielfalt

Wenn sich Unternehmen im Rahmen der Selbstverpflichtung spezifische gesellschaftspolitische Ziele stecken, müssen diese über die Mindestanforderungen hinaus gehen. In so genannten Entwicklungsländern mit unzureichender Arbeits- und Umweltgesetzgebung sollen freiwillige CSR-Maßnahmen Vorbilder darstellen (Good Practice-Beispiele), um auf längere Sicht ganze Branchen und die Gesetzgebung positiv zu beeinflussen.

CSR-Bestrebungen dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Rahmenbedingungen nicht aushöhlen und verbindliche Regelungen nicht zurückdrängen. Daher dürfen

- ◆ CSR-Instrumente keine Elemente enthalten, die gesetzlichen Regelungen und internationalen Vereinbarungen widersprechen;
- ◆ CSR-Prozesse nicht die Notwendigkeit von BetriebsrätInnen in Frage stellen,
- ◆ CSR-Maßnahmen nicht die betriebliche Mitbestimmung und Betriebsvereinbarungen ersetzen;
- ◆ CSR-Initiativen nicht die Weiterentwicklung der nationalen und internationalen Umwelt- und Sozialgesetzgebung in Frage stellen.

Stakeholder aktiv als PartnerInnen in den Dialog einbeziehen

Die ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretung sowie alle anderen betroffenen Stakeholder (NGOs, lokal Betroffene im Umfeld des Betriebes) sind an der Entwicklung, Umsetzung und Bewertung von CSR-Maßnahmen zu beteiligen und konstruktive Formen der Zusammenarbeit zu finden.

Internationale Mindeststandards sind einzuhalten

Internationale Standards sowohl im Sozial- wie auch im Umweltbereich stellen die Mindestanforderungen für CSR-Maßnahmen dar:

- ◆ Verhaltenskodizes von Unternehmen haben auf völkerrechtliche Verpflichtungen und international anerkannte Vereinbarungen Bezug zu nehmen. Denn diese Instrumente sind inhaltlich umfassend und regeln wichtige Themen wie Umwelt, Menschenrechte, gerechte Entlohnung, Rechte indigener Völker, Korruptionsbekämpfung, VerbraucherInneninteressen, Strukturwandel, Offenlegung und Information, entwicklungspolitische Ziele, etc. CSR-Maßnahmen respektieren diese Standards als Grundlage- und definieren zusätzliche Maßnahmen, die die Verwirklichung dieser Standards für Betroffene fördern (Siehe Anhang)..

- ◆ Jedes Unternehmen hat sicherzustellen, dass seine Beschäftigten ohne Benachteiligung ihr Recht auf Meinungsfreiheit, auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen ausüben können, selbst wenn diese Rechte durch die nationale Gesetzgebung eines Landes, in dem ein Unternehmen tätig ist, nicht gewährleistet sind. Desgleichen sollte der aktuelle Stand der Technik weltweit zum Einsatz kommen, auch wenn die nationale Gesetzgebung den Einsatz veralteter und die Umwelt stärker belastender Technologien zuließe.

CSR-Maßnahmen in der ganzen Wertschöpfungskette einführen

Unternehmen müssen ihrer Verantwortung für Arbeitsbedingungen und Umweltschutz in den nationalen und weltweiten Wertschöpfungsketten nachkommen. Daher sind alle Zulieferbetriebe, SubunternehmerInnen, LizenznehmerInnen, HeimarbeiterInnen, bzw. alle, die für das Unternehmen arbeiten, unabhängig von der formalen Beziehung, dem Produkt oder der Dienstleistung oder dem Standort in den Geltungsbereich des Verhaltenskodex oder anderer CSR-Maßnahmen einzubeziehen.

Einbindung von Frauen und Gleichberechtigung

CSR-Maßnahmen werden in den Unternehmen meist in jenen Ebenen erarbeitet, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Da jedoch die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen in vielen Branchen um ein Vielfaches höher ist, als jene der männlichen, ist es unerlässlich, dass Frauen, auch in der Rolle von Arbeitnehmerinnenvertreterinnen, in jeder Phase der Entwicklung von CSR-Maßnahmen sowie in die Implementierung und Kontrolle eingebunden sind. Ausserdem ist im Sinne eines umfassenden CSR-Verständnisses zu bedenken, dass vor allem für Frauen die soziale Verantwortung eines Unternehmens nicht auf das direkte Arbeitsverhältnis beschränkt ist, sondern auch andere Lebensbereiche wie Zugang zu Ressourcen, Transport und Sicherheit einschließt.

Soziale Vorbehalte und traditionelle Rollenmuster sowie die zumeist schlechtere Bezahlung von Frauen führen dazu, dass Männer in weit geringerem Ausmaß als Frauen versorgende bzw. vorsorgende Tätigkeiten in Familie und Gesellschaft übernehmen. Genau dies jedoch zu ermöglichen, bedeutet im Sinne der CSR eine wichtige Chance, die nicht bloß der Stärkung von Frauen dient, sondern der gesamten Gesellschaft zu gute kommt.

Gleiches gilt sinngemäß auch für diskriminierte oder sozial benachteiligte Gruppen innerhalb der Belegschaft eines Unternehmens.

Glaubwürdigkeit gegenüber der Öffentlichkeit und KonsumentInnen durch transparente Überprüfung

Die Bedeutung der Überprüfung von CSR-Maßnahmen in den Unternehmen betrachten wir als grundlegend. Um glaubwürdig zu sein, sind bei der freiwilligen CSR-Verpflichtung folgende Kernelemente in der Umsetzung zu berücksichtigen:

- ◆ Die Unternehmen haben wirkungsvolle Kontrollmechanismen (z.B.: Soziale Audits) zu schaffen.
- ◆ Die Einbeziehung der beteiligten Interessensgruppen (NGOs, ArbeitnehmerInnen und deren VertreterInnen) in die Überwachung der Zieleinhaltung ist unbedingt erforderlich.
- ◆ Der Öffentlichkeit sind umfassende Informationen bereitzustellen.
- ◆ Die Berichte müssen durch unabhängige Stellen verifiziert werden.

Dies stellt die Voraussetzung dafür dar, dass Unternehmen in glaubwürdiger Form mit ihren CSR-Aktivitäten werben und sie somit zu einem Wettbewerbsvorteil machen können.

Die Überprüfung wird je nach angekündigter CSR-Maßnahme vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Standards unterschiedliche Handlungsfelder betreffen. Beispielhaft sei erwähnt:

- ◆ Beteiligung der ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessensvertretung an Strukturveränderungen im Betrieb.
- ◆ Aktivitäten der Unternehmen zum Schutz der Menschenrechte im kompletten Wirkungsbereich (Konzern, Wertschöpfungskette)
- ◆ Maßnahmen zur regionalen Entwicklung unter Beteiligung aller Stakeholder.
- ◆ Die Umweltleistung eines Unternehmens, die sich etwa am Verbrauch natürlicher Ressourcen und an den Emissionsdaten messen lässt.

Für das Funktionieren freiwilliger unabhängiger Kontrolle gibt es bereits konkrete Beispiele aus der Praxis, etwa im Fairtrade Bereich oder die Pilotprojekte der Clean Clothes-Kampagne.

Von der Freiwilligkeit zur gesellschaftlichen Verantwortung:

Die Bewertung der CSR-Austria Initiative wird in hohem Maß von der Praxis abhängen, also wie viele Unternehmen mit welcher Qualität CSR-Maßnahmen in

Angriff nehmen werden. Ein auf Freiwilligkeit beruhendes Konzept der sozialen Verantwortung von Unternehmen ist ein erster Schritt in die angestrebte Richtung. Doch kann die soziale Verantwortung nicht nur auf Basis freiwilliger Selbstverpflichtung geregelt sein. Gesellschaftliche Verantwortung ergibt sich aus einer gesellschaftlichen Verpflichtung, die für alle gleich und daher verbindlich sein muss.

Wir sind der Auffassung, dass mittelfristig verbindliche Standards gesetzlich festgeschrieben werden müssen, wie sich Unternehmen weltweit im Umwelt-, Sozial- und Menschenrechtsbereich zu verhalten haben. Ein Beispiel für eine derartige Regelung ist der Entwurf einer „Corporate Responsibility Bill“ einer britischen NGOs-Plattform (www.corporate-responsibility.org).

Anhang

Internationale Vereinbarungen (Auswahl)

Der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO):

- ◆ Basiskonvention der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- ◆ ILO-Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

Der Vereinten Nationen (UNO):

- ◆ Menschenrechtsdeklaration der UNO
- ◆ Human Rights Principles and Responsibilities for Transnational Corporations and Other Business Enterprises der UN-Kommission für Menschenrechte 2002
- ◆ Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte der UNO
- ◆ UN-Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities
- ◆ Draft Norms on Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights der UN-Unterkommission zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte 2003
- ◆ UN-Erklärung von Rio 1992
- ◆ UN-Global Compact
- ◆ Verhaltenskodex für Beamte mit Polizeibefugnissen der UNO
- ◆ Grundprinzipien für die Anwendung von Gewalt und den Gebrauch von Schusswaffen durch Beamte mit Polizeibefugnissen der Vereinten Nationen
- ◆ Plan of Action, Johannesburg 2002

Der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD):

- ◆ OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen 2000

Der Europäischen Union:

- ◆ Europäische Menschenrechtskonvention
- ◆ Europäische Sozialcharta
- ◆ Europäische Nachhaltigkeitsstrategie

Der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE):

- ◆ Grundsätze über den Handel mit konventionellen Waffen der OSZE.

Internationale Umweltvereinbarungen

- ◆ UN-Rio Deklaration 1992
- ◆ UN Klimaschutz Konvention (UNFCCC)
- ◆ UN Protokoll von Kyoto über Klimaänderungen
- ◆ Übereinkommen von Rio de Janeiro über die biologische Vielfalt
- ◆ Biosafety Protokoll
- ◆ Espoo Konvention (UNECE, Umweltverträglichkeitsprüfung)
- ◆ Konvention über grenzüberschreitende Industrieunfälle (UNECE)
- ◆ Wiener Konvention zum Schutz der Ozonschicht
- ◆ Basel Konvention betreffend gefährliche Abfälle
- ◆ Rotterdam Konvention über den Handel gefährlicher Chemikalien und Pestizide
- ◆ Konvention zur nuklearen Sicherheit
- ◆ Stockholm Konvention über schwer abbaubare organische Stoffe
- ◆ UN Konvention über das Seerecht
- ◆ Konvention zum internationalen Handel von gefährdeter Arten von Fauna und Flora
- ◆ UN Konvention zum Kampf gegen die Ausbreitung der Wüsten
- ◆ Konvention zum Schutz wichtiger Feuchtgebiete
- ◆ Konvention zum Schutz der Europäischen Wildtiere und Pflanzen

Die unterzeichnenden Organisationen:

AMNESTY INTERNATIONAL

ARBEITSGEMEINSCHAFT ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT (AGEZ):

Dachverband von 29 entwicklungspolitischen Nichtregierungsorganisationen

BUNDESARBEITSKAMMER (AK)

ÖKOBÜRO: Plattform österreichischer Umweltorganisationen, Mitglieder sind

z.B.: Greenpeace, WWF, GLOBAL 2000, der VCÖ, die „4 PFOTEN“

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (ÖGB)

Wien, 4. Dezember 2003