

Soziale Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility in transnationalen Unternehmen

- Arenen, AkteurInnen, Prozesse

Fallstudie RWE

ANMERKUNGEN



Uwe Tigges

Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats RWE AG

Gerd Hofielen

Mitglied im Dachverband der Kritischen Aktionäre



VORWEG GEHEN

Fachtagung „Gewerkschaften, NGOs und CSR: Zwangsehe oder Koexistenz?“ –
7. Mai 2010, Berlin

CSR und die deutsche Mitbestimmung

„Unternehmerische Nachhaltigkeit berührt zwangsläufig auch die Bereiche der klassischen Mitbestimmung und die Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitnehmervertretung und Unternehmen.

→ Betriebsräte und Gewerkschaften positionieren sich zunehmend im Themenfeld CSR“*

→ IN SCHULTERSCHLUSS MIT TOP MANAGEMENT ODER

→ IN LOYALITÄT ZU NACHHALTIGKEITS-KRITERIEN ???

→ WAS IST MIT DEM KERNGESCHÄFT ???

* vgl. Vitols / Endrikat (2010): „Die soziale Verantwortung der Unternehmen“. In: Ökologisches Wirtschaften, 2010, Heft 1, S. 14

Gesellschaftliches Engagement

RWE Companius, die Initiative des RWE-Konzerns zur Förderung des gesellschaftlichen Engagements unserer Mitarbeiter/innen, hat sich seit der Gründung in 2007 unter dem Motto „Menschen machen's möglich“ zu einem wichtigen Botschafter für die gesellschaftliche Verantwortung von RWE entwickelt.

Seit Anfang 2009 ist RWE Companius konzernweit aufgestellt. RWE Companius unterstützt Projekte, die durch das ehrenamtliche und freiwillige Engagement der Mitarbeiter/innen ins Leben gerufen werden, mit je 500 bis 2.000 €.

**BENUTZEN DER MITARBEITER INITIATIVEN FÜR
AUFBESSERUNG DES IMAGES DES UNTERNEHMENS**

NUR 3 % DER MITARBEITER SIND AKTIV

DAS UNTERNEHMEN WENDET € 120.000 DAFÜR AUF



Demographischer Wandel



RWE stellt sich den Herausforderungen des demographischen Wandels in Deutschland und Europa.

Der Personalbedarf des Unternehmens soll langfristig qualitativ und quantitativ gedeckt werden durch:

- Aus- und Weiterbildung
- Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen

Darüber hinaus geplant:

- Tarifvertrag Zeitwertkonten

▪ **DAS IST GUTE PERSONAL-POLITIK; VORAUSSCHAUEND – UND HAT POSITIVE EFFEKTE FÜR GESELLSCHAFT.**

▪ **DIENT IN ERSTER LINIE DEM UNTERNEHMENSZWECK**

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement



Arbeitssicherheit:

Sicher vorweg gehen: Programm zur Verbesserung der Arbeitssicherheit unter Einbeziehung der Fremdfirmen in 2008 eingeleitet

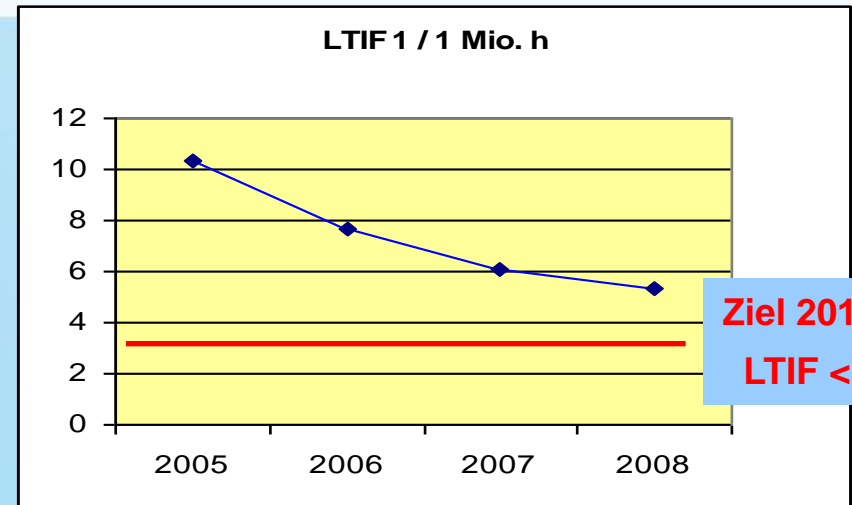
12 TODESFÄLLE; DAVON 8 ARBEITER VON FREMDFIRMEN

NUR 25 % DER ARBEITSPLÄTZE SIND OHSAS (ARBEITSSICHERHEIT) ZERTIFIZIERT

Gesundheitsmanagement:

Deutschlandweites BGM aufgebaut, Einführung des Arbeitsbewältigungsindex als Steuergröße in Vorbereitung

VORWEG GEHEN



AUCH DAS IST VOR ALLEM GUTE PERSONALPOLITIK IM INTERESSE DES UNTERNEHMENS

Diversity Management bei RWE

Die Vielfalt der RWE, d.h. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten, eröffnet **Chancen für innovative und kreative Lösungen.**

Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft **wirtschaftliche Vorteile** für unser Unternehmen. **GENAU!!**

Wir wollen ein **Klima der Akzeptanz** und des **gegenseitigen Vertrauens** schaffen. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

KONKRET ???

Umsetzung des Audits „berufundfamilie“, Mentoringprogramme für Frauen in Führungspositionen eingeführt. NB 7

Regelmäßige Mitarbeiterbefragung sowie Folgeprogramme etabliert. NB7

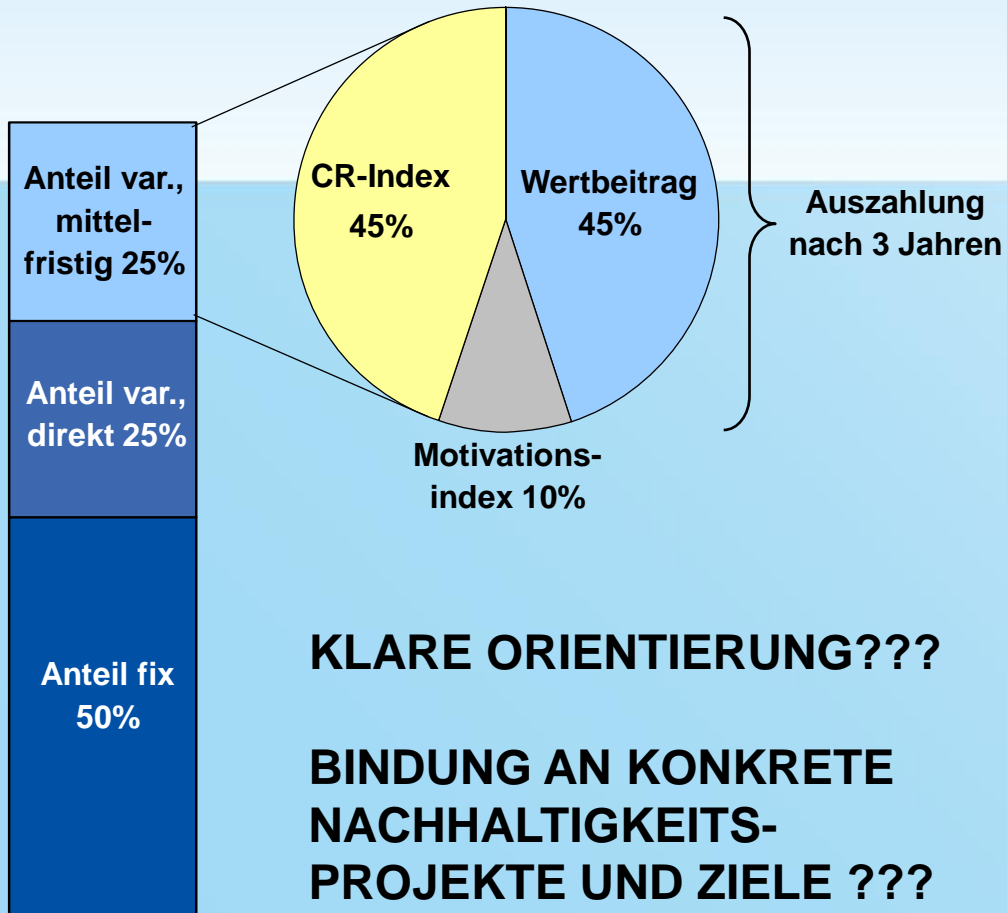
= GUTE PERSONALPOLITIK

Effizienzsteigerung am Beispiel der „Grünen Dienstwagenregelung“

- RWE betreibt ca. 10.000 Fahrzeuge
- Effizienzpotential von 20% Energieeinsparung und damit Schadstoffreduktion über
Technologie und
Verhalten
- Einführen einer „Grünen Dienstwagenregelung“
Brennstoffoffen
Technologieoffen
Klassenoffen
- Kooperation mit ADAC zur Beschaffung und
Fahrsicherheits/Spritspartraining
- **BRINGT WIEVIEL CO2 REDUZIERUNG ???**
- **WELCHE CO2 OBERGRENZE GILT BEI KAUF ?**



VorstAG – Nachhaltigkeit ist Bestandteil der Vorstandsvergütung



- Die Auszahlung eines Tantiemeanteils von 25 % wird künftig für drei Jahre zurückgestellt.
- Am Ende dieses Zeitraums wird mittels eines so genannten Bonus-Malus-Faktors überprüft, ob eine nachhaltige Unternehmensentwicklung nachweislich vorliegt.
- Der Bonus-Malus-Faktor bestimmt sich aus der Entwicklung des **Wertbeitrags**, des **Corporate Responsibility Index** und des **Motivationsindex** über drei Jahre.
- Der Bonus-Malus-Faktor kann zwischen 0 % und 130 % liegen.
- Neufassung des Vorstandsvergütungsgesetz von 2009 formal und dem Sinn nach umgesetzt.

Vereinbarung über die Geltung von Mindeststandards bei Umstrukturierungen im RWE Konzern

- Unterzeichnet am 10. März 2010

**DIESE SEITE IST GUT ABGESICHERT
– UND DAS IST GUT SO !!!**

Ziele:

Notwendige Maßnahmen der Umstrukturierung aus Sicht der Arbeitnehmer/innen zu begleiten und eventuelle nachteilige Folgen für die Beschäftigten zu minimieren.

Anwendung vergleichbarer Standards in den beteiligten Ländern.

Inhalte: Verpflichtungen des Arbeitgebers:

Beteiligungsrechte des Europäischen Betriebsrats bei Umstrukturierungen die RWE-Gesellschaften in mindestens 2 Ländern betreffen.

Durch Umstrukturierungen bedingte Kündigungsmaßnahmen sind möglichst zu vermeiden. Hierfür sollen zur Verfügung stehenden Instrumente des sozialen Personalabbaus genutzt werden.

Keine Umstrukturierungen ausschließlich mit dem Ziel der Verschlechterung von Beteiligungsrechten, Arbeitsbedingungen und Altersversorgungssystemen.

Organisatorische Veränderungen aus Umstrukturierungsmaßnahmen sollen die Rechte der Arbeitnehmervertreter/innen nicht beeinträchtigen.

Konzernweite Sozialcharta

- wird zzt. endverhandelt. Unterzeichnung im September 2010 geplant

Ziele und Inhalte:

Anstreben von Balance zwischen wirtschaftlichem Erfolg und sozialer Verantwortung gegenüber Mitarbeitern.

Anerkennung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit, sowie auf Kollektivverhandlungen.

Bekanntnis zu offener und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit legitimierten Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretungen.

Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot für Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter.

Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter/innen hat höchste Priorität.

RWE unterstützt das lebenslange Lernen ihrer Mitarbeiter.

RWE erkennt die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens an.

Beteiligung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretungen an Veränderungsprozessen.

Bemühung nach Entlohnung der Mitarbeiter/innen unter Gesichtspunkten einer angemessenen Lebensführung.

Konzernweite Sozialcharta

- wird zzt. endverhandelt. Unterzeichnung im September 2010 geplant

Ziele und Inhalte:

Einhaltung der jeweiligen nationalen Regelungen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahlten Erholungsurlaub.

Bekenntnis zu einer familienbewussten Unternehmenspolitik (Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

RWE ist sich seiner Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderung bewusst

RWE unterstützt die Mobilität der Mitarbeiter/innen unter Berücksichtigung ihrer beruflichen und privaten Belange.

RWE gewährleistet die unternehmensweite Kommunikation der Charta sowie die Einhaltung und Respektierung ihrer Prinzipien.

Noch offen:

Wunsch der Arbeitnehmervertreter: Aufnahme eines Verweises auf die ILO-Normen, die Regelungen des Global Compacts und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

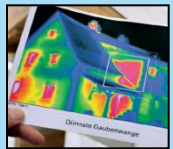
Fortlaufende Überprüfung der Einhaltung der Sozialcharta (Revisionsmöglichkeit).

Was steht für RWE im Vordergrund?

SERIÖS? NACHHALTIGKEITS-ORIENTIERT?



Klimaschutz



Energieeffizienz



Versorgungssicherheit



Preisgestaltung



Gesellschaftliches Engagement



Demografischer Wandel



Lieferkette



Technologie



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz



Umweltschutz

CR Zusammenarbeit von Unternehmen mit NGOs / Kritische Aktionäre

Einschätzung

- CR ist **freiwillig**, unverbindlich – oft Imagepflege, wenig Substanz
- CR Aktivitäten haben sich **Gewinn-Orientierung** unterzuordnen
- Wenn CR Aktivitäten zu Gewinn-Schmälerung führen, ist Vorstand haftbar

Forderung

- CR muss **sanktionsfähig** sein
- CR Strategie sollte Antwort der Unternehmen auf **ethische Herausforderungen der Geschäftstätigkeit** sein
- CSR muss gründen in **Werte-Rahmen**
- **Profite werden im Rahmen des ethisch Gewollten** erwirtschaftet



Zusammenarbeit von Gewerkschaften mit NGOs / Kritische Aktionäre

- ❖ Übereinstimmung darin, dass CSR sanktionsfähig sein muss
Vorrang von Gesetzen gegenüber freiwilligen Vereinbarungen
- ❖ **Gewerkschaften sind ein Stakeholder für Lohnabhängige**
Mitbestimmung in BRD geschaffen, um **Eigentümer-Mitarbeiter**
Interessen auszugleichen
- ❖ Ist Gewerkschaft bereit, **mit Stakeholdern für Natur oder Minoritäten**
zusammenzuarbeiten?
Dafür hat Gewerkschaft **kein Mandat**
Im Rahmen der Mitbestimmung kann sie **Einfluss aufbauen**, denn
sie ist berechtigt zur Mitsprache
Die Ausdehnung des Mandats müsste mit den **Mitarbeitern**
weltweit beginnen
- ❖ NGOs zeigen häufig **Solidarität mit Gewerkschafts-Themen (?)**

Zusammenarbeit von Gewerkschaften mit NGOs / Kritische Aktionäre

Erfahrungen der Kritischen Aktionäre mit Gewerkschaften

- ❖ Immer wenn es vordergründig um Arbeitsplätze geht, nähern sich Gewerkschaften der Unternehmensleitung an
- ❖ Gewerkschaften und BR sehen CR vor allem als Hebel um Verbesserungen für Mitarbeiter zu erreichen



Interessen-Koalition Eigentümer – Gewerkschaften sollte im Lichte von Nachhaltigkeits-Kriterien überprüft werden

Gewerkschaften könnten stärker auf Weiterbildung für Employability und Flexibilität setzen

Die Chancen in der CR-Arena für Gewerkschaften und NGOs



- Paradigma der **Nachhaltigkeit (und CR)** wäre -ernst genommen- ein **Systemwechsel** und ist **zukunftsorientiert**
- **Heute** ist CR (noch?) überwiegend **Kosmetik**.
- **CR ist eine Baustelle**, die von vielen Akteuren bearbeitet wird.
- Das Ziel der NGOs ist **Nachhaltigkeit im Kerngeschäft**.
- Das ist mit Gewerkschafts-Interessen vereinbar.
- **Stakeholder Interessen und Shareholder-Interessen** müssen besser balanciert werden – á la **Mitbestimmung**
- Unternehmensaktivitäten müssen **zivilisiert werden durch Werte**
- Werte-Rahmen muss z.T. **gesetzlich** fixiert sein, z.T. durch **sanktionsfähige Selbstverpflichtungen** umgesetzt werden.

Die Chancen in der CR-Arena für Gewerkschaften und NGOs

- Alle Akteure der Wirtschaft müssen **Vorrang des ökonomischen Prinzips überwinden.**
- Gewerkschaften sollten Foren mit-betreiben , die systematisch und stabil den **Dialog der Stakeholder Gruppen** ermöglichen
- **Kooperation** kann stattfinden bei Themen die **gesellschaftlich relevant** sind, z.B. CR-Kriterien bei öffentlicher Beschaffung berücksichtigen, oder **unternehmens-spezifisch**, z.B. die CR-Strategie von RWE.
- Gewerkschaften und NGOs sollten anstreben, von Vornherein die **Entscheidungen in Unternehmen in einen Werterahmen** zu stellen, statt Schäden im Nachhinein zu verhindern

Was ist Nachhaltigkeit?



Für **Unternehmen**: Bedingungen schaffen für langfristige Profitmaximierung ;-)

Für **NGOs**: Chance für Gut-Menschentum

Für **Gewerkschaften**: Hebel für mehr Mitarbeiter-Rechte und Benefits

Für **Puristen**: Balance von Profitstreben, gesellschaftlichen und ökologischen Ansprüchen – **legale Profite**

Für **Zukunftsorientierte**: Ein- und Unterordnung des Profitstrebens in ethischen Werterahmen – **legitime Profite**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit ;-)