

Soziale Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility in transnationalen Unternehmen - Arenen, Akteure, Prozesse

Ergebnisse der Kurzfallstudien –
BetriebsrätInnen und CSR

Prof. Dr. Beate Zimpelmann, Hochschule Bremen

Was ist CSR?



Kommt der Druck zur sozial ökologischen
Verantwortung ausschließlich von außen?

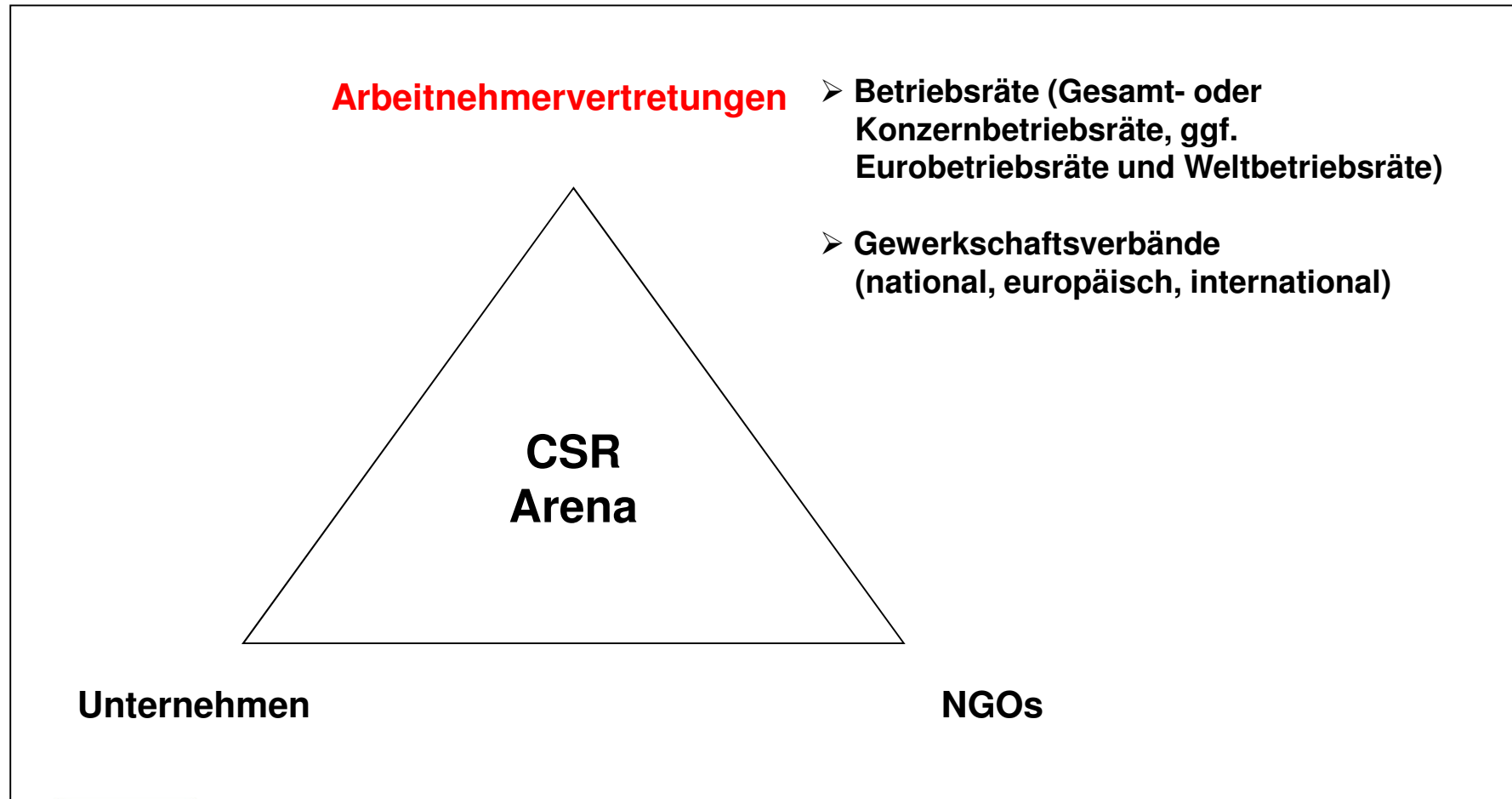
Reflexiver Prozess?

Übergeordnete Fragestellung des Projektes

Welcher Rahmenbedingungen bedarf der politische Akteur „Unternehmung“ und wie kann (sollte) eine Einbindung von Unternehmen in einen Global Governance Prozess am Beispiel von CSR in den Bereichen globale Arbeits- und Sozialstandards sowie globaler Umweltschutz aussehen?

- Wie könnte die Einbindung der betrieblichen Interessenvertretungen und der MitarbeiterInnen in die Entscheidungsprozesse der Unternehmen - im Rahmen von CSR - im Bereich einer neu definierten gesellschaftlichen Rolle von Unternehmen aussehen?
- Bedarf ein solcher Prozess einer institutionellen Form?

Welche AkteurInnen werden untersucht?



Kurzfallstudienauswahl

13 Kurzfallstudien

Branchen: Textil (2), Einzelhandel (2),
Energie, Medien, Transport und Logistik,
Automobil, Baustoffhersteller,
Baudienstleister, Metall und Elektro, Verkehr,
Tourismus

Mitbestimmung - CSR

- Gute Mitbestimmungskultur ist eine wichtige Grundlage für eine gemeinsame CSR-Policy
- Zuweilen schleppende Umsetzung durch die BetriebsrätInnen wegen deren personeller und zeitlicher Auslastung
- Unternehmensleitungen präferieren Freiwilligkeit /Unverbindlichkeit, die ArbeitnehmerInnenvertretungen geregelte Verbindlichkeit.

Mitbestimmung - CSR

- Beide Seiten sehen CSR als Ergänzung, nicht Ersatz von Mitbestimmung.
- Bei den AN- VertreterInnen im Aufsichtsräten ist das Thema nur in dem Maße präsent, wie der Betriebsrat aktiv ist

Definitionen, Motive, Ziele der BR

- grundsätzlich zunächst „auf klassische Aufgaben verpflichtet“

- Reichweite unterschiedlich

negierend: „Sache der Unternehmensleitung“

passiv-wohlwollend (Jobsicherheit): „der macht schon!“

persönlich-individuelles Interesse

Strategie / „Ergänzung der Mitbestimmung“

Themen

Entscheidend ist, ob die BR die CSR-Themen auf die klassischen Themen der Mitbestimmung beziehen – und im Idealfall CSR als Erweiterung von Mitbestimmung verstehen.

- Interesse richtet sich in der Regel auf interne und soziale Dimension von CSR
- Interesse der Unternehmensleitung dagegen eher auf externer und ökologischer Dimension

Themen

- Ökologische Themen werden in der Regel nur dann besetzt, wenn sie am Arbeits- und Gesundheitsschutz anschließen
- Die Berücksichtigung ökologischer Themen kann als Widerspruch zur Sicherung der Wettbewerbssicherheit und der Arbeitsplätze abgelehnt werden. Dann erklärt der BR ökologische Themen für nachrangig

Kompetenzen

- Den BR fehlen inhaltliche und methodische Kompetenzen für die externe Dimension von CSR, dies betrifft auch Fragen der Interaktionskultur
- Kooperationen zwischen BR und NGOs wurden nur wenige gefunden, jedoch konnte in diesen Fällen vom Know-how der NGOs profitiert werden
- Allerdings wird CSR zunehmend auch als Teil des Kerngeschäfts betrachtet (TUI), insbesondere, wenn das Unternehmen entweder eine negative Öffentlichkeit hatte oder eine zunehmende Kundensensibilität gesehen wird (LOHAS).

Dreieck Unternehmen-BR-NGO?

- NGOs sind meist diejenigen, die das Unternehmen unter Druck setzen, daraus entwickelt sich ein krisenorientierter Dialog, der oft in einen langfristigen strategischen Dialog zwischen NGO und UN mündet
- BR sind selten im Dialog mit beiden, sondern auf das Unternehmen orientiert; eine strategische Kooperation zwischen BR und NGO wurde nur in einer Fallstudie gefunden
- Dreieck nicht geschlossen!

Beziehung zwischen den Arenen I

Distanz: Die Abgrenzung der Arenen bleibt erhalten. Eine Überlappung der Arenen findet nicht statt. Ggf. existieren intern ausgerichtete CSR-Maßnahmen der sozialen Dimension, die sehr nah an Mitbestimmungsthemen ausgerichtet sind.

Thematische Annäherung: Die Arbeitnehmervertretung ist deutlich thematisch (bspw. projektbezogen), allerdings nicht institutionell im CSR-Bereich eingebunden

Institutionelle Einbindung: Hier findet eine Interaktion zwischen den beiden Arenen auf Basis einer institutionellen Einbindung der Arbeitnehmervertretung statt - jedoch nicht themenorientiert

Überlappung (Best-Practice-Kategorie): klar definierter Überschneidungsbereich zwischen den beiden Arenen. Die Kooperation zwischen den Arenen ist institutionalisiert; BR ist auch thematisch eingebunden

→ Alle vier Kategorien vorgefunden

Beziehung zwischen den Arenen II

Gleichzeitig ist zu erkennen, dass die Arenen sich an ihren Grenzen verändern,

1. MB Arena erweitert ihre Themen
2. CSR Arena wird reflexiver; nach wie vor unilateral geprägt, allerdings stärkere Varianz: ppp Projekte, strategische Allianzen, CSR Ausschüsse

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!