

**B 010 DGB-Bundesvorstand**

Beschluss des DGB-Bundeskongresses  
Angenommen

**Nachhaltige Unternehmensverantwortung (CSR) – Verbindliche Regeln, die für alle gelten!**

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

**Nachhaltige Unternehmensverantwortung (CSR) in der Wirtschafts- und Finanzkrise:**

Corporate Social Responsibility (CSR) beruht auf der Selbstverpflichtung von Unternehmen, sich über gesetzliche Regelungen hinaus sozial, ökologisch und gesellschaftlich verantwortungsvoll zu verhalten. Die CSR-Debatte ist eine Reaktion auf die weltweite Kritik an sozial und ökologisch unverantwortlichem unternehmerischen Handeln. Im Kern geht es dem DGB und den Gewerkschaften um die bis heute fehlenden verbindlichen zwischenstaatlichen Regelungen zur Durchsetzung einer sozialen Dimension der Globalisierung. Die gegenwärtige Finanz- und Wirtschaftskrise und der Klimawandel zeigen deutlich: Wir brauchen einen Ordnungsrahmen, der soziale, ökologische und wirtschaftliche Ziele gleichstellt. Der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Verbraucherinnen und Verbraucher und nicht zuletzt der Umwelt vor unternehmerischen Missbräuchen muss hierbei ausgeweitet werden.

In einer demokratisch verfassten Gesellschaft müssen Unternehmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Demokratisch gewählte Arbeitnehmervertretungen müssen an der Ausarbeitung einer unternehmerischen CSR-Strategie beteiligt werden. Eine Debatte um den Umfang und die Folgen von CSR macht für die Deutschen Gewerkschaften deshalb nur Sinn, wenn Mitbestimmung und Partizipation der Arbeitnehmerschaft und Gewerkschaften wesentliche Strukturelemente darstellen. Der DGB wird sich für vereinheitlichte, überprüfbare CSR-Standards einsetzen. Nur eine Standardisierung eröffnet denjenigen Unternehmen Wettbewerbsvorteile, die auch gesellschaftlich verantwortungsbewusst handeln, nur eine Vergleichbarkeit erleichtert Verbraucherinnen und Verbrauchern ihre Kaufentscheidung. National wie international gilt: Die Unternehmen sind nicht legitimiert, ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft allein zu definieren. Die Gewerkschaften werden durch ihre Vertretung in staatlichen und zwischenstaatlichen Gremien darauf hinwirken, dass robuste gesetzliche Regelungen beibehalten und nicht durch freiwillige Regelungen ersetzt werden können.

Dies gilt insbesondere für die gewerkschaftliche Begleitung der Ausarbeitung einer bundesdeutschen nationalen CSR-Strategie. Eine nachhaltige und soziale Unternehmensführung muss die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen verbessern und zum nachhaltigen Erhalt der Umwelt beitragen. Besonders der nicht nationalstaatlich regulierte Bereich globalen Wirtschaftens kann durch CSR-Regeln gestaltet werden. Dies setzt jedoch die Einhaltung internationalen Rechts wie bspw. die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen voraus. Auch in Krisenzeiten dürfen geltende Konventionen nicht aufgeweicht und sinnentleert werden.

**Gewerkschaftliche Anforderungen an CSR (10-Punkte-Papier)**

Folgende Anforderungen stellt der DGB an den CSR-Prozess der kommenden Jahre:

1. Unternehmen akzeptieren CSR nur, solange CSR auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht. Deshalb ist CSR allein nicht geeignet, das notwendige Niveau zum Schutz von Arbeitnehmerrechten und Gewerkschaften zu gewährleisten.  
Die deutschen Gewerkschaften stehen für robuste und gesetzlich verankerte Schutzregelungen am Arbeitsplatz, für Tarifautonomie und Mitbestimmung zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten und guten Arbeitsbedingungen.

CSR kann über gesetzliche Regelungen hinaus den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergänzen, dies setzt jedoch den Nachweis der Rechtskonformität als Mindestanforderung voraus. Freiwillige CSR-Konzepte können nationale, europäische und internationale Rechtsvorschriften und Tarifvereinbarungen ergänzen, sie aber auch in Zukunft niemals ersetzen. Außerdem darf die Weiterentwicklung und der Ausbau gesetzlicher und tarifvertraglicher Standards nicht behindert werden. In der betrieblichen Mitbestimmung stehen die Gewerkschaften für die Zielsetzung, Strukturen verbindlicher Einflussnahmemöglichkeiten zu schaffen, um über die Institutionalisierung von Regeln und Verfahren eine stärkere Durchsetzungskraft zu erreichen (etwa durch die Bildung von Welt-Betriebsräten, Welt-Konzernausschüssen, globalen Arbeitnehmerforen usw.). Das deutsche Mitbestimmungsmodell bindet betriebliche und gewerkschaftliche Entscheidungsträger bereits jetzt – ganz ohne CSR - in die Ausgestaltung der Unternehmensstrategie mit ein. Die Glaubwürdigkeit einer nationalen bzw. internationalen CSR-Strategie eines Unternehmens hängt elementar mit der innerbetrieblichen Ausgestaltung der Sozialpartnerschaft zusammen. Die DGB-Gewerkschaften stellen fest: Nur dort, wo arbeitnehmerfreundliche Arbeits- und Mitbestimmungsstrukturen anzutreffen sind, kann eine glaubwürdige CSR-Strategie nach außen kommuniziert werden.

2. Arbeitnehmervertreter in Betriebs- und Aufsichtsräten werden zunehmend mit CSR-Konzepten konfrontiert. Für den praktischen Umgang mit CSR-Konzepten zeichnen sich Risiken und Chancen ab. Die Risiken liegen insbesondere darin, dass von Arbeitgeberseite freiwillige Selbstverpflichtungen als Argument gegen die Notwendigkeit betrieblicher Vereinbarungen oder gesetzlicher Regelungen genutzt werden könnten. Außerdem besteht die Möglichkeit, dass Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in ein möglicherweise nur zu PR-Zwecken aufgelegtes und inhaltlich anspruchloses CSR-Konzept eingebunden werden, ohne dieses wirklich beeinflussen zu können. Demgegenüber können Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat auf eine möglicherweise bestehende Diskrepanz zwischen dem öffentlich bekundeten Anspruch eines Unternehmens hinsichtlich der Übernahme von sozialer, gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung und der praktischen Umsetzung hinweisen und auf Veränderungen hinwirken. Weiterhin kann die Einbeziehung von Arbeitnehmervertreter/innen in ein CSR-Konzept die Chance eröffnen, dass Mitbestimmungsträger über ihre jeweiligen institutionellen Grenzen hinaus agieren können. Dies setzt jedoch einen signifikanten Einfluss der Arbeitnehmervertreter auf die CSR-Strategie voraus. Insgesamt spricht vieles für einen kritischen Umgang mit CSR.
3. Auf internationaler Ebene fehlt bis heute ein verbindliches Rahmenwerk für die Regulierung der Tätigkeit von Unternehmen auf den Weltmärkten. Es fehlt an einer politischen und sozialen Einbettung der Wirtschaftsglobalisierung. Die deutschen Gewerkschaften fordern ein verbindliches internationales Regelwerk zur Durchsetzung sozialer und ökologischer Mindeststandards bei der Globalisierung. Der jährliche Bericht des IGB über die weltweite Verletzung von Gewerkschaftsrechten ist ein wiederkehrendes Bild des Schreckens. Erschreckend deshalb, weil immer mehr Menschen aufgrund ihrer Gewerkschaftstätigkeit ermordet werden. Mit den ILO-Kernarbeitsnormen und insbesondere mit der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation von 1998 über „Grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit“ ist ein Rahmen geschaffen worden, der völkerrechtlich verbindlich ist. Die Kernarbeitsnormen sind ein fester Bestandteil der Menschenrechte und verpflichten auch diejenigen ILO-Mitgliedsländer zur Einhaltung, die die entsprechenden ILO-Normen nicht ratifiziert haben. Vor diesem Hintergrund fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verbindliche zwischenstaatliche Regelungen der Operationalisierung zur Durchsetzung der Kernarbeitsnormen, beispielsweise durch ein effizienteres und effektiveres Sanktionssystem bei der ILO bzw. bei der Welthandelsorganisation (WTO) oder in Zusammenarbeit mit WTO/ILO. Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) müssen in das Vertragswerk der Welthandelsorganisation (WTO) integriert werden. Zur Überwachung der ILO-Normen im Vertragswerk der WTO müssen die bereits vorhandenen Überwachungsmechanismen der ILO gestärkt und ausgebaut werden, so wie es auch in der ILO-Erklärung zu sozialer Gerechtigkeit in einer globalisierten Welt aus dem Jahr 2008 gefordert wird. Die Staatengemeinschaft und ihre Regierungen tragen die Hauptverantwortung dafür, endlich verbindliche und sanktionierbare zwischenstaatliche Regelungen zur Durchsetzung und Umsetzung einer

sozialen Dimension der Globalisierung zu realisieren. Zusätzlich zu den Kernarbeitsnormen und weiteren ILO-Konventionen, die lediglich Mindeststandards bedeuten, können freiwillige Verpflichtungen mit Unternehmen einen zusätzlichen Effekt bedeuten, d.h. Core Labour Standards (CLS) plus Corporate Social Responsibility (CSR). Solange ein internationales Regelwerk und zugehörige Überprüfungsmechanismen fehlen, sind die Gewerkschaften weiter bereit, den konsensualen Weg des Dialogs innerhalb der CSR-Debatte weiterzugehen und über pragmatische Wege diejenigen Unternehmen zu unterstützen, die soziale und ökologische Mindeststandards garantieren wollen. Internationale Rahmenabkommen können einen funktionalen Beitrag zur Sicherung von Mindeststandards für Arbeitsbedingungen an allen Standorten der Unternehmen leisten. Dennoch gilt auch hier: Freiwillige Vereinbarungen können staatliche Regelungen nur ergänzen, niemals aber ersetzen.

4. Die DGB-Gewerkschaften fordern die Unternehmen bei ihrem weltweiten Engagement auf, die relevanten ILO-Übereinkommen und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie die Umweltauflagen der einzelnen Länder, sowohl an ihren Standorten als auch entlang der Wertschöpfungskette einzuhalten. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit ist nicht nur ein Auftrag an die Staaten, diese umzusetzen, auch Unternehmen - mit ihrer Zulieferkette - können hier gute Beispiele setzen. Darüber hinaus fordern die deutschen Gewerkschaften international tätige Unternehmen auf, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu beachten und umzusetzen. Die OECD-Leitsätze sind aus Sicht des DGB trotz vorhandener Schwächen das derzeit umfassendste Instrument zur Durchsetzung international gültiger Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards.

5. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, die notwendigen Schritte einzuleiten, damit die OECD-Leitsätze ihr volles Potenzial zur weltweiten Durchsetzung sozialer und ökologischer Unternehmensverantwortung entfalten können. Erste Schritte wären

- die Schaffung einer wirklich interministeriellen Nationalen Kontaktstelle
- die Erhöhung der Transparenz und Effizienz der deutschen nationalen Kontaktstelle
- die OECD-Leitsätze müssen allen Regierungsaktivitäten zu CSR als Mindeststandards zugrunde gelegt werden.

6. Die deutschen Gewerkschaften fordern strengere Haftungsregeln für nationale und internationale Unternehmensverstöße. Unternehmen müssen für die sozialen, ökologischen und humanitären Auswirkungen ihrer Tätigkeiten in größerem Umfang haften. Betroffene Staaten und Parteien müssen die Möglichkeit haben, sie auf rechtlichem Weg zu belangen.

7. CSR-Selbstverpflichtungen dürfen keine Kosmetikmaßnahme der Unternehmen sein. Der Wettbewerbsvorteil bei kritischen Verbrauchern soll nur nachweislich sozial- und ökologisch verantwortungsbewusst handelnden Unternehmen zu Gute kommen. Die Einhaltung der Selbstverpflichtungen muss deshalb einer externen Kontrolle unterliegen, die alle relevanten Stakeholder einbezieht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Politik auf, Rechenschafts- und Publizitätspflichten für Unternehmen zu Umwelt, Soziales und Menschenrechten einzuführen. Freiwillige unternehmerische Berichterstattung reicht nicht aus. Unablässliche Kriterien für CSR sind Transparenz, Überprüfbarkeit, Vergleichbarkeit und Beteiligung. Im Rahmen der CSR-Berichterstattung ist konkret über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen, über die Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer, die Zusammenarbeit mit ihren Vertretungen, über die Förderung benachteiligter Personengruppen und über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berichten. Berichterstattung über Werteorientierung und soziale Verantwortung schließt darüber hinaus Chancengleichheit mit gleichen Berufsperspektiven und Aufstiegschancen im eigenen Unternehmen mit ein.

8. Die deutschen Gewerkschaften fordern eine strikte Verknüpfung der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und an die Zahlung von tarifvertraglich vereinbarten oder ortsüblichen Löhnen. Freiwillige Selbstauskünfte der Unternehmen reichen bei einer sozialen und gerechten Beurteilung zur

Vergabe öffentlicher Aufträge nicht aus. Die Gewerkschaften fordern seit langem, die Vergabe öffentlicher Aufträge an das Kriterium der Tariftreue zu koppeln. Lohndumping bei öffentlichen Aufträgen muss beendet werden.

9. Die deutschen Gewerkschaften fordern die Verankerung von sozialen und ökologischen Unternehmenspflichten in internationalen Wirtschaftsabkommen.

10. Im privatwirtschaftlichen Normenbereich (DIN/ISO) fordert der DGB Rechtskonformität gegenüber gültigem Recht und die Einhaltung der bereits vorhandenen Regelungen (z.B. der ILO) als Mindestanforderung. Freiwillige ISO-CSR-Standards sind nicht zielführend. Zur Sicherstellung der sozialen und ökologischen Unternehmensverantwortung bedarf die ISO 26000 eindeutiger Ziele und Kriterien, Überprüfung auf Einhaltung der Ziele und Kriterien (Monitoring) sowie bei Nichteinhaltung der Anforderungen zunächst die Chance auf Nachbesserung. Sollten die Missstände jedoch nicht abschließend beseitigt werden, so sind die Öffentlichkeit und gegebenenfalls auch die zuständigen Behörden darüber zu informieren.