

Corporate Governance-Grundsätze
Mission Statement Mission State
Sozialcharta Sozialcharta Sozialcha
Verhaltensgrundsätze Internation
Report Verhaltenskodizes Corpo
Commitment Ethical Conduct Commi
Business Conduct Guidelines Busin
Sozialcharta Sozialcharta Sozialc
Code of Conduct Code of Condu
sätze Corporate Governance-Grunds

Soziales Audit Teil 4

**Arbeitsbeziehungen auf
dem Prüfstand**

Vorwort

In Geschäftsberichten großer Konzerne stößt man in jüngster Zeit nicht nur auf Daten und Fakten zur wirtschaftlichen Entwicklung, sondern immer öfter auch auf Erklärungen über die große gesellschaftliche Verantwortung des jeweiligen Unternehmens. Da ist dann von Ethik, Umweltschutz, sozialem Gewissen, Transparenz, Fairness gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und der öffentlichen Hand die Rede. Selbstverpflichtungserklärungen in Form von »Business Conduct Guidelines«, »Corporate Governance Grundsätzen«, u. ä. sind groß in Mode. Drastische Fälle rücksichtsloser Ausbeutung von natürlichen Ressourcen, Verstöße gegen Kernarbeitsnormen, Kinderarbeit und Bilanzbetrugsskandale haben unternehmerisches Handeln in Misskredit gebracht. Angesichts der öffentlichen Kritik an zweifelhaften Unternehmensstrategien wird das Bekenntnis zu ethischem Handeln zu einem Wettbewerbsfaktor. Gewerkschaften und NGOs (Nichtregierungsorganisationen) sehen die unternehmerischen Selbstverpflichtungen aber mit gewisser Skepsis. Davon, dass die vollmundigen Deklarationen von Konzernspitzen oft nicht mit der betrieblichen Realität in Einklang zu bringen sind, wissen unsere BetriebsrätInnen ein Lied zu singen. Es besteht die Gefahr, dass die jahrelange Forderung von Gewerkschaften und NGOs nach verbindlichen Verhaltenskodizes durch Selbstverpflichtungen ohne Sanktionsmöglichkeiten konterkariert und legislative Initiativen durch »soft law« ersetzt werden.

In Europa hat sich die Diskussion über Verhaltenskodizes durch die EU-Initiative »Corporate Social Responsibility« (CSR) konkretisiert. In der EU-Initiative wird dazu aufgerufen, über Methoden, Verfahren und Standards für Berichterstattung und Evaluierung der sozialen Verantwortung von Unternehmen zu diskutieren, wobei die wichtige Rolle der Gewerkschaften und NGOs für diese Verfahren betont wird. Die Broschüre des GPA-Beirates für Arbeit und Technik erscheint daher zur richtigen Zeit, um die Position der GPA in die Diskussion einzubringen. Sie bietet aber auch konkrete, praxisorientierte Handlungsanleitungen für BetriebsrätInnen, die mit Initiativen ihrer Unternehmensleitung zum Abschluss von CSR-Vereinbarungen konfrontiert sind.



Hans Sallmutter
Vorsitzender der GPA

Wien, im September 2003

Abkürzungen

ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
BCG	Business Conduct Guidelines
BV	Betriebsvereinbarung
CSR	Corporate Social Responsibility, EU-Initiative für Soziale Verantwortung von Unternehmen
DSG	Datenschutzgesetz
GRI	Global Reporting Initiative
IBFG	Internationaler Bund freier Gewerkschaften
ILO	International Labour Organisation, Internationale Arbeitsorganisation
ISO	International Organization for Standardization, Internationale Normenorganisation
KV	Kollektivvertrag
NCP	National Contact Point, Nationale Kontaktstelle
NGO	Non-governmental Organisation, Nicht-Regierungsorganisation bzw. zivilgesellschaftliche Organisation
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
UNI	Union Network International, gewerkschaftliche Fachberufs- und Dienstleistungsinternationale (Angestellte)
UNO	United Nations Organisation
vgl	vergleiche

Inhaltsverzeichnis

EinleitungSeite 6

Überblick über die Praxis von VerhaltenskodizesSeite 8

Inhalte von Verhaltenskodizes	Seite	8
Beispiele für Verhaltenskodizes auf Unternehmensebene.....	Seite	9
Umsetzungspraxis von Verhaltenskodizes	Seite	13
Mögliche Ziele der Unternehmen	Seite	14
Mögliche Ziele aus ArbeitnehmerInnensicht	Seite	16
Problembereiche aus Betriebsratsicht	Seite	16

Rechtliche GrundlagenSeite 18

Rechtliche Bedeutung von Verhaltenskodizes.....	Seite	18
Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates.....	Seite	22

Checkliste zur Einschätzung von Verhaltenskodizes.....Seite 25

Gestaltungsanforderungen an VerhaltenskodizesSeite 26

Überblick über Gestaltungsanforderungen	Seite	26
Gestaltungsanforderungen - Informationen und Handlungsvorschläge	Seite	27

Hinweise.....Seite 34

Literatur	Seite	34
AutorInnen	Seite	35
Broschüren und Arbeitsunterlagen (Auswahl).....	Seite	36

Anhang - Ausgewählte überbetriebliche VerhaltenskodizesSeite 37

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen - ein Instrument für BetriebsrätInnen	Seite	37
Der Corporate Governance Kodex	Seite	38

Einleitung

Verhaltenskodizes sind in Mode. ArbeitnehmerInnen und Betriebsräte werden immer öfter mit sogenannten "Codes of Conduct", "Business Conduct Guidelines", "Ethical Conduct Commitments", "Corporate Governance-Grundsätzen" und ähnlich benannten Firmenkodizes konfrontiert. In diesen freiwilligen Absichtserklärungen stellen Unternehmen ihre Verhaltensregeln und selbstauferlegten Verpflichtungen dar. Die Themen reichen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Produktsicherheit, Geschäftsbeziehungen, Datenschutz, Umwelt - bis zu gesellschaftlicher Verantwortung (Corporate Citizenship).

Ausgegangen ist dieser Trend zu den neuen Verhaltenskodizes von Unternehmen, die damit auf negative "Publicity" infolge von Berichten über gefährliche Arbeitsbedingungen, unmenschliche Arbeitszeiten, Hungerlöhne und den weit verbreiteten Einsatz von Kinderarbeit in der Produktion von Bekleidung, Schuhen, Spielwaren und anderen arbeitsintensiven Industrien reagierten. Aber auch das mangelnde Vertrauen von Investoren in die Finanzberichterstattung der Unternehmen infolge von Finanzskandalen ist ausschlaggebend für den Trend zu Selbstverpflichtungserklärungen der Unternehmen. Verhaltenskodizes werden von vielen Unternehmen an ihre Stakeholder (Investoren, Konsumenten, ArbeitnehmerInnen, Behörden, NGOs¹) kommuniziert und dienen nicht zuletzt dazu, die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

Besondere Aktualität hat das Thema durch das EU-Grünbuch »Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung von Unternehmen«²) bekommen. Das Grünbuch geht zwar von einem aus ArbeitnehmerInnensicht unzureichenden Konzept der Freiwilligkeit unternehmerischer Sozialverantwortung aus, es wird jedoch zu einer öffentlichen politischen Diskussion über Kodex-Inhalte und Standards für Überprüfungsverfahren und Sozialberichterstattung der Unternehmen aufgerufen und die Rolle der Gewerkschaften dabei betont.

Die wachsende Bedeutung von Verhaltenskodizes hängt direkt mit der Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zusammen.

Transnationale Unternehmen werden gegenüber Regierungen und Gewerkschaften im Prozess der Globalisierung mächtiger. Dort, wo Regierungen unfähig oder nicht willens sind einzugreifen, werden Aufgaben von NGOs übernommen. Organisationen wie Amnesty International oder Greenpeace sind seit den 90er Jahren zu einer bedeutenden Gegenkraft zur Macht transnationaler Unternehmen geworden. NGOs wenden sich nicht nur an die Politik, sondern versuchen auch über Marktmechanismen transnationale Unternehmen zu einer Änderung ihrer Unternehmenspraktiken zu bewegen.

Die technologischen Voraussetzungen und die Liberalisierungspolitik haben zur Herausbildung einer globalen Ökonomie geführt. Transnationale Unternehmen haben internationale Beschaffungs-, Produktions- und Dienstleistungsnetzwerke etabliert und ziehen Nutzen daraus. Die globale Ökonomie ist gleichzeitig eine global kritisierte Ökonomie. Mit der Internationalisierung der Ökonomie ist auch ein Prozess der Politisierung verbunden, in dem NGOs und Gewerkschaften eine wichtige Rolle spielen.

¹ NGO steht für Non-governmental Organisation, auf deutsch Nicht-Regierungsorganisation bzw. zivilgesellschaftliche Organisation. Da sich die englische Abkürzung im Sprachgebrauch durchgesetzt hat, verwenden auch wir diese.

² Für die EU-Initiative für Soziale Verantwortung von Unternehmen hat sich die englische Abkürzung CSR (Corporate Social Responsibility) durchgesetzt, die wir in der Folge ebenfalls verwenden.

Trend zu Verhaltenskodizes - Reaktion auf öffentliche Kritik

EU: Suche nach Standards für Verhaltenskodizes

Gesellschaftliche Veränderungen:

● **Bedeutung von NGOs**

● **Globalisierung und Politisierung**

Der Wettbewerb zwischen den Unternehmen hat in den letzten 10 Jahren eine neue Qualität bekommen, die als »Hyperwettbewerb« bezeichnet wird. Kennzeichnend ist die erhöhte Durchflussgeschwindigkeit von Kapital, Gütern und Produktionsmitteln und der Übergang zu einer Konsumentenkultur, in welcher den konsumierten Gütern verstärkt ein symbolischer Wert beigemessen wird. Konsum von Gütern und ihrer symbolischen Bedeutung wird zur dominanten Form des Selbstausdrucks und der Identität. Welche Symbolik mit welchem Produkt/Unternehmen verknüpft ist, wird zum Gegenstand gesellschaftlicher Auseinandersetzung. Die Wirtschaft wird zunehmend von Lebensstilen und damit einhergehenden Konsumententscheidungen geprägt. Alternative Kräfte (Gewerkschaften, NGOs) versuchen heute verstärkt über diesen Aspekt Einfluss auf das Verhalten transnationaler Unternehmen zu erlangen. Globale Menschenrechte, die globale Umweltsituation, Konsumentenrechte und Demokratisierung können dadurch zunehmend zu treibenden und gestaltenden Ideen werden.

Ein weiterer Aspekt der globalen Ökonomie ist der Zwang zur Vernetzung. Im Mittelpunkt der betrieblichen Vernetzungs- und Integrationsstrategien steht der Versuch, flexibel und rasch auf Veränderungen in einer dynamischen, instabilen und komplexen Umwelt reagieren zu können. Vernetzungstendenzen zeigen sich auch in Politik, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und allen anderen gesellschaftlichen Subsystemen. Entscheidend ist dabei weniger die quantitative Zunahme von Vernetzungstendenzen innerhalb einzelner Sektoren, sondern dass sich die Grenzen und Handlungslogiken von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft auflösen bzw. verändern und sich die Themenfelder Soziales, Ökologie und Ökonomie zunehmend überlappen. Netzwerkartige Organisations- und Kommunikationsmuster sind also nicht nur isolierte Phänomene, sondern Ausdruck gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse.

In diesem Zusammenhang bekommen Initiativen zur Bildung von Allianzen zwischen Gewerkschaften und NGOs sowie zwischen Betriebsräten und NGOs große Bedeutung. An ihnen wird es liegen, der Öffentlichkeit klarzumachen, dass die Legitimität von Verhaltenskodizes untrennbar mit unabhängigem Monitoring und Demokratisierung verbunden ist. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Verhaltenskodizes mehr schaden als nützen - zu Instrumenten werden, die der Ideologie der Freiwilligkeit unternehmerischer Sozialverantwortung Vorschub leisten und verbindliche Regelungen zurückdrängen. Die reale Bedeutung dieser Gefahr zeigt sich bereits in vielen Unternehmen durch Tendenzen, die betriebliche Mitbestimmung durch CSR-Maßnahmen ersetzen zu wollen. So wird z.B. von UnternehmerInnen argumentiert, dass keine Betriebsvereinbarungen nötig seien, da es Sozialchartas, Guidelines, Verhaltenskodizes - allerdings auf freiwilliger Basis - gäbe. Weiters werden Betriebsräten Zuständigkeiten im Sozialbereich entrissen, die Notwendigkeit von Betriebsräten wird mit dem Hinweis auf CSR-Aktivitäten im Unternehmen in Frage gestellt.

● **Wettbewerb mit Symbolen und Lebensstilen**

● **Zwang zur Vernetzung**

Gefahr für die Mitbestimmung

Überblick über die Praxis von Verhaltenskodizes

Im Mittelpunkt unserer Betrachtungen stehen Verhaltenskodizes, die vom Unternehmen für sich selbst veröffentlicht werden. Daneben gibt es auch Kodizes, die von zwischenstaatlichen Organisationen, von einzelnen Regierungen, von Gewerkschaften, von Arbeitgeberverbänden und von Umwelt-, Verbraucher-, Menschenrechts- und zahlreichen sonstigen Organisationen herausgegeben werden.

In einer Untersuchung der OECD vom Juni 2000 werden 246 Verhaltenskodizes analysiert, von denen 118 von einzelnen Firmen veröffentlicht wurden, 92 von Industrie- und Handelsverbänden, 32 von Partnerschaften zwischen Interessensvertretungen - einschließlich der Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen - und vier von zwischenstaatlichen Organisationen.

Von diesen 246 Verhaltenskodizes beziehen sich 37 auf die Textil- und Bekleidungsindustrie. (OECD "Codes of Corporate Conduct - An Expanded Review of their Contents", 7 June 2000) Weitere Branchen, in denen Verhaltenskodizes häufig vorkommen, sind Finanzdienstleistungen, Hard- und Software/Produktion und Dienstleistung, Chemische und Pharmazeutische Industrie, Telekommunikation sowie Internet und Netzwerk-Provider verbreitet (vgl. *Code of Conduct-Datenbank vip.zsi.at*).

Weiters gibt es überbetriebliche Kodizes, zB der Clean-Clothes-Code. Dieser wurde von NGOs und Gewerkschaften im Rahmen der "Kampagne für saubere Kleidung" (Clean Clothes Campaign) (vgl. www.cleanclothes.org) verfasst. Unternehmen können der Initiative beitreten und verpflichten sich damit, die im Kodex angeführten und nicht diskutierbaren Mindeststandards einzuhalten und ein unabhängiges Monitoring zu ermöglichen.

Ein Beispiel für einen Kodex, der von NGOs, Gewerkschaften und Unternehmen ausgearbeitet wurde, ist die britische Ethical Trading Initiative (vgl. www.ethicaltrade.org). Der Erarbeitung dieses Verhaltenskataloges für Unternehmen, welcher den ILO-Konventionen³) folgt und die Einhaltung von Mindeststandards in Zulieferbetrieben garantieren soll, ging eine lange Periode des Dialogs zwischen NGOs und jahrelange intensive Kampagnen von NGOs gegen international tätige Unternehmen voraus. Unternehmen traten der Initiative bei, um das Risiko eines negativen Images zu reduzieren, aber auch um Informationen zu bekommen, welche für NGOs und Gewerkschaften leichter verfügbar waren (Kontakte zu NGOs und Gewerkschaften in den Herstellerländern, um Informationen über Arbeitsbedingungen bei Zulieferern zu erhalten und Möglichkeiten eines unabhängigen Monitorings zu sondieren).

Auf die Zusammenhänge zwischen international anerkannten Kodizes über soziale Mindeststandards und freiwillige Unternehmenskodizes wird im Kapitel über Gestaltungsanforderungen eingegangen.

Inhalte von Verhaltenskodizes

Form und Umfang der Verhaltenskodizes sind sehr unterschiedlich, sie reichen von kurzen Darstellungen der Unternehmensphilosophie bis zu umfangreichen Abhandlungen über das gesamte Managementkonzept mit detaillierten Regeln. Die folgenden Themengebiete kommen in den Kodizes vor, wobei nicht jeder Kodex alle Themen behandelt.

³ Die gebräuchliche englische Abkürzung ILO steht für International Labour Organisation, auf deutsch Internationale Arbeitsorganisation.

Soziale Mindeststandards:

Chancengleichheit bzw. Nicht-Diskriminierung auf Grund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder Religion, keine Kinderarbeit, keine Zwangsarbeit, Garantie des Rechtes auf gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen, Garantie von gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen. Diese Bestimmungen entsprechen im Wesentlichen den so genannten Kernarbeitsnormen der ILO. In vielen Verhaltenskodizes fehlt allerdings das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen.

Arbeitsbedingungen/Unternehmenskultur:

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz, Personalentwicklung, MitarbeiterInnenführung, Beschäftigungsbedingungen, disziplinarische Maßnahmen, Kontrollmaßnahmen;

Faire Geschäftspraktiken:

Einhaltung vertraglicher Verpflichtungen, Respektierung des geistigen Eigentums, Produktsicherheit, interne Abläufe, Verkaufs- und Marketingpraktiken, Regeln für den Umgang mit Wertpapieren (Compliance-Richtlinien);

Datenschutz:

Vertraulichkeit/Geheimhaltung, Schutz von persönlichen Daten, Schutz der Privatsphäre;

Umwelt:

Nachhaltige Nutzung von natürlichen Ressourcen, Reduktion und Vermeidung von Müll und Emissionen, Reduktion des Energieverbrauches, Risikoreduktion, Maßnahmen zur Behebung von Umweltschäden;

Gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Citizenship):

Förderung der ökonomischen und sozialen Entwicklung des Gastgeberlandes und der lokalen Bevölkerung;

Bezugnahme auf gesetzliche Bestimmungen, Normen, Standards:

Der Hinweis, dass sich das Unternehmen verpflichtet, die Gesetze des jeweiligen Landes, in dem es aktiv ist, einzuhalten, kommt häufig vor, weiters Hinweise auf die Einhaltung von Branchenrichtlinien, ISO, und ähnlichen Normen; Auf die Einhaltung international anerkannter sozialer Mindeststandards wie die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen wird nur in wenigen Kodizes verwiesen;

Kontrolle, Monitoring:

Sanktionen für MitarbeiterInnen bei Verstößen gegen Verhaltenskodizes, Aufruf der KollegInnen, Zuwiderhandeln zu melden (bespitzeln, vernadern), Leistungsbeurteilung, Überwachungsprogramme, Durchführung von Audits, Geschäfts-, Rechenschaftsberichte;

Beispiele für Verhaltenskodizes auf Unternehmensebene

Zur Veranschaulichung führen wir in der Folge einige Beispiele für Kodizes an, die z.T. aus unserer Beratungspraxis stammen. Anhand dieser Beispiele kristallisieren sich einige Unterschiede in Bezug auf die Rahmenbedingungen heraus, und zwar gibt es Fälle, in denen es eine rechtliche Verpflichtung für die Einführung eines bestimmten Verhaltenskodex gibt (*Compliance-Richtlinien, vgl. Kapitel Rechtliche Grundlagen*), weiters macht es einen Unterschied, ob der Betriebsrat oder einzelne ArbeitnehmerInnen aufgefordert werden, den Kodex bzw. eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung zu unterschreiben (*Auswirkungen und Rechtsfolgen, vgl. Kapitel Rechtliche Grundlagen*).

Bedeutsam ist weiters, wer die primären Adressaten sind (Öffentlichkeit, ArbeitnehmerInnen, KundInnen, usw.). Die Textierungen von Verhaltenskodizes sind in der Regel sehr allgemein gehalten.

Business Conduct Guidelines eines IT-Unternehmens

Der vorliegende sehr allgemein gehaltene Verhaltenskodex bezieht sich auf Compliance-Vorschriften (siehe unten), geht aber thematisch darüber hinaus.

Inhalte:

Im Vordergrund stehen die Themenbereiche "**Faire Geschäftspraktiken**" und "**Einhaltung der Gesetze**". Neben grundsätzlichen Verhaltensanforderungen (gesetzzustreues Verhalten, Führungsverhalten), dem Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten (Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Kartellrechts, keine Korruption, Regeln für die Vergabe von Aufträgen), der Vermeidung von Interessenkonflikten, dem Umgang mit Firmeneinrichtungen, dem Umgang mit Informationen (Verschwiegenheit, Datenschutz, Insiderregeln) kommen auch Themen wie **Umwelt und Arbeitssicherheit** vor.

Adressaten:

Primäre Adressaten sind die MitarbeiterInnen, die angehalten werden, sich mit ihrer Unterschrift zu verpflichten, den Verhaltenskodex einzuhalten.

Sanktionen:

Weiters ist die Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Nichteinhaltung sowie der Aufruf, ein Zuwiderhandeln zu melden, enthalten.

Monitoring:

Zur Kontrolle der Einhaltung werden spezielle Beauftragte ernannt.

Hinweis auf Kernarbeitsnormen:

Im Anhang wird auch auf Normen zur Einhaltung von sozialen Mindeststandards und Umweltstandards (von UNO, ILO, OECD) hingewiesen.

"Verhaltensgrundsätze International" eines Pharmakonzerns:

Inhalte:

Einhaltung der Gesetze wie zB Kartellrecht, Wertpapierhandel, Umweltgesetze, Lebensmittel, Arzneimittel und medizinische Geräte betreffendes Recht sowie Gesetze bezüglich der Diskriminierung im Arbeitsleben.

Verpflichtung zu fairen Geschäftspraktiken in Form einer Grundsatzerklärung zur Unternehmenspolitik: In dieser Erklärung verpflichtet sich das Unternehmen bzw. seine MitarbeiterInnen, keine widerrechtlichen Provisionen anzunehmen. Weiters wird eine Vorgangsweise bei Interessenkonflikten ausgeführt und die Einhaltung von Industrienormen hinsichtlich der Beziehungen zu Mitgliedern des Ärztestandes vorgeschrieben.

Adressaten:

Auch dieser Kodex richtet sich in erster Linie an die MitarbeiterInnen, die eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verhaltenskodex unterschreiben sollen.

Monitoring, Sanktionen:

Sie werden auch verpflichtet, Verstöße anderer MitarbeiterInnen dem Vorgesetzten oder dem zuständigen "Ethic Officer" zu melden.

"Corporate Responsibility - Unser Wertesystem" Code of Conduct eines Erdölkonzerns

Inhalte:

In dieser bebilderten Firmenbroschüre wird die ganze CSR-Themenpalette behandelt. Die inhaltlichen Aussagen sind großteils sehr allgemein gehalten und nehmen Bezug auf die Bedingungen in Förderländern.

- **Faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen:** Chancengleichheit, Beschäftigungspolitik, Einhaltung der Menschenrechte und Vorgangsweise im Fall von Menschenrechtsverletzungen im unmittelbaren Umfeld, ArbeitnehmerInnenschutz;
- **Umweltschutz;**
- **Gesellschaftliche Verantwortung:** Bekenntnis zu guten und transparenten Beziehungen zu allen Stakeholdern im Umfeld, u.a. Dialog mit kommunalen Behörden und den Anrainern, Zusammenarbeit mit den gewählten Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen, Lieferantenbeziehungen, usw.
- **Faire Geschäftspraktiken:** Keine Bestechungsgelder, finanztechnisch korrekte Unternehmensführung.

Adressaten:

Die Initiative richtet sich in erster Linie an die Öffentlichkeit. Anlass dafür waren die negativen Schlagzeilen in den Medien über die Aktivitäten von Ölkonzernen in Entwicklungsländern.

Monitoring:

Es wird auf kontinuierliches Monitoring und den schrittweisen Aufbau eines periodischen Berichtswesens hingewiesen.

"Corporate Governance-Grundsätze" eines IT-Unternehmens

Inhalte:

Die Inhalte dieses Verhaltenskodex sind den Themenbereichen "**faire Geschäftspraktiken**" und "**Einhaltung der Gesetze**" zuzuordnen. Darin werden die Grundsätze der Tätigkeit des Vorstandes, des Aufsichtsrates, die Grundsätze deren Zusammenarbeit, die Beziehung zu den Aktionären und die Kommunikation mit der Öffentlichkeit behandelt. Geschäftliche Verhaltensvorschriften einschließlich Compliance-Richtlinien sollen auch von den MitarbeiterInnen eingehalten werden.

Adressaten:

Der Verhaltenskodex richtet sich an Vorstand, Aufsichtsrat und auch die MitarbeiterInnen. Ziel ist, das Vertrauen von Aktionären, Kunden und übrigen Stakeholdern in die Unternehmensführung zu festigen.

Monitoring:

Kurz wird darauf hingewiesen, dass einmal jährlich eine systematische Evaluation der Tätigkeit des Aufsichtsrates erfolgt.

Sanktionen:

Es wird auf Richtlinien verwiesen, die sicherstellen sollen, dass die Vorschriften auch von den MitarbeiterInnen eingehalten werden. Ein eigens eingesetzter Compliance-Beauftragter ist für die Überwachung der Insiderrichtlinien verantwortlich.

"Corporate Citizenship - Mission Statement" eines IT-Unternehmens

Inhalte:

Diese Erklärung enthält ein Bekenntnis zur **gesellschaftlichen Verantwortung** für die Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, und eine Aufzählung der Aktivitäten: Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten, Aktivitäten im Bereich Aus- und Weiterbildung, Kulturprogramme sowie Kunstförderung, Spenden für soziales Engagement, Umweltschutzaktivitäten, Aufzählung der Aktivitäten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Sport und Freizeit.

Adressaten:

Diese Darstellung der Aktivitäten richtet sich in erster Linie an die Öffentlichkeit.

Monitoring:

Es wird kein spezifisches Monitoring für den Verhaltenskodex erwähnt. Bei der Aufzählung wird jedoch immer wieder auf Programme und Projekte verwiesen.

"Satzung - Grundlage des Managementsystems" eines Industrieunternehmens

Inhalt:

In diesem Dokument wird das gesamte Managementmodell dargestellt. Unternehmensziel, definierte Prozesse, Abläufe, Organigramme, Zuständigkeiten, Hinweis auf ISO-Zertifikat.

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen betreffend finden sich folgende Inhalte: Grundsätze der Personalpolitik, Hinweise auf ArbeitnehmerInnenschutzaktivitäten und der Verweis auf die regelmäßige Durchführung einer Zufriedenheitsbefragung einschließlich der Indikatoren, die für die Mitarbeiterzufriedenheit herangezogen werden.

Auch zum Thema **Umwelt** und Geschäftsergebnisse wird ausgeführt, welche Indikatoren zur Evaluierung verwendet werden und welche Berichte vorliegen. Weiters wird kurz auf die **gesellschaftliche Verantwortung** des Unternehmens eingegangen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die transnationalen, nationalen und regionalen Gesetze einzuhalten.

Adressaten:

Der Kodex richtet sich in erster Linie an die MitarbeiterInnen und den Vorstand. Die MitarbeiterInnen werden wörtlich verpflichtet, "auf Basis der in dieser Satzung dargelegten Richtlinien nach Business Excellence zu streben", und der Vorstand verpflichtet sich, die Grundsätze der Satzung zu befolgen.

"Employee Guidebook" eines Call Centers

Verhaltenskodizes verbergen sich hinter den verschiedensten Überschriften. Das "Employee Guidebook" eines Call Centers ist vom Aufbau und Inhalt ebenfalls als Verhaltenskodex einzustufen.

Inhalte:

Dieser Verhaltenskodex enthält eine Erklärung, alle MitarbeiterInnen gleich zu behandeln, weiters ist von Unternehmenswerten die Rede, zu denen Mitarbeiterzufriedenheit und Teamarbeit gehört. Danach folgen detaillierte Verhaltensvorschriften - bezogen auf die Beschäftigungsbedingungen als auch auf das Verhalten am Arbeitsplatz. Es geht zB um Schichtpläne, Mitarbeiterbeurteilung, Monitoring der Telefongespräche bis zu Kleiderordnung.

Adressaten, Sanktionen:

Das "Employee Guidebook" richtet sich an die MitarbeiterInnen. Mehrmals werden diszipliniäre Maßnahmen bei Nichteinhaltung der umfangreichen Vorschriften angedroht. Ausgerechnet unter dem Titel "Vertrauen und Integrität" wird darauf hingewiesen, dass jedes Fehlverhalten der Beschäftigten dokumentiert wird. Der Verhaltenskodex enthält eine Verpflichtungserklärung, die die Beschäftigten unterschreiben sollten. Sie verpflichten sich dadurch auf die Einhaltung der Verhaltensvorschriften, auf den vertraulichen Umgang mit Firmendaten und stimmen auch der Verarbeitung von Daten über die eigene Person, die ausdrücklich auch auf die Arbeitsleistung und das Verhalten bezogen sind, zu.

Umsetzungspraxis von Verhaltenskodizes

Wie durch die Darstellung dieser Praxisbeispiele für Verhaltenskodizes deutlich wird, handelt es sich in den meisten Fällen um Initiativen der UnternehmerInnen, also einseitige Unternehmenskodizes. Obwohl die Inhalte der Verhaltenskodizes Rechte der ArbeitnehmerInnen in der einen oder anderen Form betreffen, werden ArbeitnehmervertreterInnen bei der Erarbeitung der Kodizes in den meisten Fällen nicht mitgestaltend einbezogen.

Meist werden die Verhaltenskodizes zentral in einer eigenen Abteilung (zB PR-Abteilung) erstellt, das fertige Produkt wird dann den ArbeitnehmerInnen bzw. dem Betriebsrat vorgelegt, in vielen Fällen wird auch eine Unterschrift unter eine Verpflichtungserklärung verlangt.

Inhalte und Gestaltung der Kodizes sind sehr unterschiedlich, ebenso die Durchführungsprozesse, von einheitlichen Standards kann also keine Rede sein. Die Kodizes enthalten meistens sehr allgemeine Aussagen, nur in geringem Ausmaß sind Aussagen zu finden, die eine konkrete Beteiligung, Verpflichtung und/oder Vereinbarung für die ganze Organisation zum Ausdruck bringen. Die freiwillige Verpflichtungserklärung, einen Verhaltenskodex einhalten zu wollen, sagt noch lange nichts über die Qualität dieser Erklärung aus. In den meisten Kodizes sind Regeln mit unterschiedlichem "Verpflichtungsgrad" zu finden. So kann es etwa Regeln geben, die als "Muss" unbedingt einzuhalten sind. Es ist aber durchaus auch möglich, bloße unverbindliche Empfehlungen zu formulieren, deren Einhaltung völlig freiwillig ist. Hält sich ein Unternehmen nicht an diese unverbindlichen Empfehlungen, hat dies keinerlei Sanktionen zur Folge. Nach außen hin kann aber trotz Nichtbeachtung dieser unverbindlichen Empfehlungen die Einhaltung des Kodex vermittelt werden.

Als Beispiel für unterschiedliche Qualitäten bei Verpflichtungserklärungen sollen die Regelungen des österreichischen Corporate Governance Kodex (*vgl. Anhang*) dargestellt werden. Dieser Kodex sieht drei Arten von Regelungen vor:

- **Legal Requirement:** Diese Regeln beruhen auf zwingenden Rechtsvorschriften, sie sind daher uneingeschränkt einzuhalten;
- **Comply or Explain:** Diese Regeln "sollen" eingehalten werden. Eine Abweichung muss erklärt und begründet werden, um ein kodexkonformes Verhalten zu erreichen;
- **Recommendation:** Diese Regeln haben nur Empfehlungscharakter. Eine Nichteinhaltung ist weder offen zu legen noch zu begründen.

**Einseitige
Unternehmens-
initiativen**

**Viele unver-
bindliche
Empfehlungen**

**Unterschiedliche
Verpflichtungs-
grade**

**Anerkannte
Normen werden
ignoriert**

Eine sinnvolle Evaluierung eines Verhaltenskodex kann daher nur dann durchgeführt werden, wenn die einzelnen Qualitäten der Empfehlungen differenziert betrachtet werden. Je mehr "Recommendations" und damit Regeln mit bloßem Empfehlungscharakter vorhanden sind, desto unverbindlicher wird der gesamte Kodex.

Wie bereits erwähnt, werden in den neuen Kodizes etablierte Normen größtenteils ignoriert. Nur in 18 % der Kodizes, die in der erwähnten OECD-Studie untersucht wurden, wird explizit auf internationale Mindeststandards verwiesen. Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um Verweise auf Konventionen der ILO und Deklarationen der Vereinten Nationen, nur ein Kodex verwendet die OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen. Auch eine ILO-Untersuchung kommt zu ähnlichen Ergebnissen.

Weiters kommt es immer wieder vor, dass Inhalte der Kodizes internationaler Unternehmen in Konflikt mit nationalen Gesetzen stehen.

**Unabhängige
Überprüfung
fehlt**

Eine entscheidende Frage im Zusammenhang mit Verhaltenskodizes ist das Monitoring bzw. die interne Überwachung der Einhaltung der Verpflichtungserklärungen sowie eine unabhängige Verifizierung. In der erwähnten OECD-Untersuchung wurde erhoben, dass nur 163 der 246 Verhaltenskodizes ein Überprüfungssystem erwähnen. Eine interne Überprüfung wird explizit von 137 Kodizes gestattet, und nur 26 von ihnen stimmen einer externen Überprüfung (Verifizierung) über die Einhaltung der Selbstverpflichtung zu. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Kodizes bisher keine wesentlichen Veränderungen der Arbeitspraktiken erbracht haben.

Mögliche Ziele der Unternehmen:

Die Ziele der Unternehmen für die Einführung eines Verhaltenskodex können sehr vielfältig sein. Wir führen in der Folge einige Beispiele an.

- **Wettbewerbsvorteile:** Ein zentrales Motiv für die Einführung von Verhaltenskodizes ist die Antwort auf Konsumentennachfragen. In diesem Zusammenhang kann der Marktmechanismus wirksam werden, und Verhaltenskodizes können Wettbewerbsvorteile bedeuten.
- **Erfüllung (gesetzlicher) Verpflichtungen:** Die Einführung eines Verhaltenskodex kann dem Unternehmen in bestimmten Fällen nahe gelegt werden oder vorgeschrieben sein. Zum Beispiel wird börsennotierten Aktiengesellschaften die Einführung des "Corporate Governance Kodex" empfohlen (*vgl. Anhang*), Compliance-Richtlinien sind sogar vorgeschrieben (*vgl. Rechtskapitel*).
- **Anerkennungspolitik:** Das Unternehmen stellt sich als "guter Arbeitgeber" dar, um ein gutes Arbeitsklima zu schaffen.
- **Personalführung:** Verhaltenskodizes mit detaillierten Anweisungen und hinterlegtem Richtlinienensystem können zu einem Personalführungsinstrument werden.
- **Disziplinierung:** Eine gewisse Disziplinierungsfunktion haben die meisten Verhaltenskodizes, denn Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen werden den ArbeitnehmerInnen sehr häufig angedroht. Im Extremfall kann der ganze Verhaltenskodex zu einem Disziplinierungsinstrument für die Beschäftigten werden. Das ist dann der Fall, wenn der Inhalt der Kodizes in Konflikt mit Werten, Interessen und dem kulturellen Hintergrund der ArbeitnehmerInnen steht.

- **Risikoabwälzung:** Werden in Verhaltenskodizes generalisierend die MitarbeiterInnen verpflichtet, anstatt das Unternehmen bzw. den Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen, kann es in bestimmten Bereichen zu einer Abwälzung des unternehmerischen Risikos kommen.
Zum Beispiel: Im Zusammenhang mit dem Thema Bestechung weicht die tatsächliche Praxis häufig von den Erklärungen in den Verhaltenskodizes ab. Geschäftsessen, Wochenendurlaube und Tenniscamps für KundInnen gehören in manchen Branchen zur Tagesordnung. Für solche Veranstaltungen gibt es sogar eigene Budgets, und von den MitarbeiterInnen wird erwartet, dass sie alles Menschenmögliche unternehmen, um die Umsätze zu steigern. Durch den Verhaltenskodex distanziert sich das Unternehmen davon und versucht eine "saubere Weste" zu präsentieren. Wenn ein solcher Fall von "Bestechung" auffliegt, könnte der/die betroffene ArbeitnehmerIn als Schuldige/r an den Pranger gestellt werden, während sich das Unternehmen "abputzt".
- **Konzernweit einheitliche Verhaltensregeln:** Multinationale Unternehmen können mit Verhaltenskodizes das Ziel verfolgen, trotz unterschiedlicher Rechtssysteme weltweit einheitliche Verhaltensregeln festzulegen.
- **Dialogsystem mit der Öffentlichkeit:** Werden die Stakeholder in die CSR-Politik des Unternehmens einbezogen, können durch Verhaltenskodizes Dialogsysteme mit der Öffentlichkeit entstehen. Dies kann in bestimmten Fällen die Glaubwürdigkeit von Unternehmen erhöhen.
- **Sozial verantwortliches Investieren:** Die Einführung von Verhaltenskodizes und Nachhaltigkeitsberichten kann auch im Zusammenhang mit ethischen Investments stehen. Durch die rasch wachsende Nachfrage nach sozial verantwortlichem Investieren (SRI = Socially Responsible Investing) kommen immer mehr SRI-Fonds auf den Markt. SRI-Fonds investieren in Unternehmen, die spezifische soziale und ökologische Kriterien erfüllen. Die von den Screening-Firmen verwendeten Instrumente und Maßstäbe zur Bewertung sozialer Verantwortlichkeit sind allerdings sehr unterschiedlich.

Der Verbund ist nach einem aufwändigen Screening-Prozess in den FTSE4Good Aktienindex aufgenommen worden. Zur Aufnahme in diese Indexfamilie werden Unternehmen auf ihre Performance in den Bereichen Umwelt, Soziales, Stakeholder-Beziehungen und Menschenrechte untersucht. Ausgeschlossen sind Tabakindustrie, Produzenten nuklearer und konventioneller Waffensysteme sowie strategischer Teile und Dienste, Eigentümer und Betreiber von Atomkraftwerken sowie Unternehmen, die Uran abbauen. Unter anderem als Folge der Aufnahme in den FTSE4Good wurde die Verbund-Aktie in zahlreiche Nachhaltigkeitsfonds aufgenommen.

Diese Analysten forderten auch einen "Code of Conduct", dabei gehen sie nach einer Checkliste vor, welche Inhalte enthalten sein müssen.

Karl E. Schwabel, Betriebsrat Verbund Gesellschaft

Mögliche Ziele aus ArbeitnehmerInnensicht

Wir führen in der Folge einige mögliche Ziele an, die aus Sicht der ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit Verhaltenskodizes denkbar sind.

- **Verpflichtung der ArbeitgeberInnen:** Grundsätzlich haben Verhaltenskodizes den Charakter unternehmerischer Selbstverpflichtungserklärungen. Indirekt oder direkt werden auch die ArbeitnehmerInnen verpflichtet. Viele Regeln in Verhaltenskodizes enthalten gegenseitige Verpflichtungen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Diese können dann als Fortschritt betrachtet werden, wenn sie einseitige Verpflichtungen von ArbeitnehmerInnen ersetzen.
- **Weiterentwicklung des Gesetzes:** Verhaltenskodizes können möglicherweise auf längere Sicht die Gesetzgebung beeinflussen. Wie die Erfahrungen mit anderen freiwilligen Normen - zB Ö-Normen - zeigen, kommt es immer wieder vor, dass bestimmte Normen in den Gesetzesrang übernommen werden.
- **Umsetzungshilfen für bestimmte ArbeitnehmerInnenziele:** Themen wie Chancengleichheit, Nicht-Diskriminierung, Weiterbildung, Gesundheitsschutz kommen in Verhaltenskodizes häufig vor. Die Tatsache, dass diese als Ziele in Verhaltenskodizes formuliert sind, kann ein wirksames Argument für BetriebsrätInnen sein, die Umsetzung dieser Ziele aktiv einzufordern und entsprechende Gestaltungsvorschläge einzubringen.
- **Sozialbilanzen:** Die Einführung eines Verhaltenskodex kann ein Anlass sein, die Veröffentlichung einer Sozialbilanz im Unternehmen wie auch im Konzern einzufordern. Mit Hilfe dieser Datengrundlagen können bestimmte Probleme, zB Arbeitszeitverletzungen, Benachteiligung bestimmter Arbeitnehmergruppen, etc. sichtbar gemacht werden. Wird eine Sozialbilanz für den ganzen Konzern veröffentlicht, so kann diese dazu verwendet werden, Hinweise auf die Einhaltung von sozialen Mindeststandards in eventuell vorhandenen Unternehmensniederlassungen in Ländern zu erhalten, in denen grundlegende Arbeitsstandards nicht selbstverständlich sind.
- **Soziale Verantwortung:** Verpflichtet sich ein Unternehmen zur sozialen Verantwortung, so heißt das im Sinne von CSR, Verbesserungen über Mindeststandards hinaus einzuführen. Diesbezüglich kann das Unternehmen beim Wort genommen werden.
- **Dialogsystem mit Öffentlichkeit:** Die Schaffung eines transparenten und verbindlichen Dialogsystems mit der Öffentlichkeit kann auch für die ArbeitnehmerInnen Vorteile bringen. Durch die damit verbundene Zusammenarbeit und Vernetzung mit NGOs kann die Interessendurchsetzung verbessert und die Bewegung der ArbeitnehmerInnen gestärkt werden.

Problembereiche aus Betriebsratsicht

Folgende Problembereiche, die wir in unserer bisherigen Beratungsarbeit festgestellt haben, können im Zusammenhang mit Verhaltenskodizes für ArbeitnehmerInnen von Bedeutung sein:

- Oftmals verpflichten Kodizes einseitig und sehr allgemein die MitarbeiterInnen, zB zur Einhaltung bestimmter Geschäftspraktiken, ohne die Verpflichtung im Management zu konkretisieren. Dadurch kann es zur Abwälzung von unternehmerischem Risiko auf die Beschäftigten kommen. (vgl. dazu Kapitel "Mögliche Ziele der Unternehmen") Weiters kommt es vor, dass die MitarbeiterInnen einseitig zur Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes verpflichtet werden. Allerdings stellt es eine grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers dar, auf Grund seiner Fürsorgepflicht und einschlägiger ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen für ein sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen.

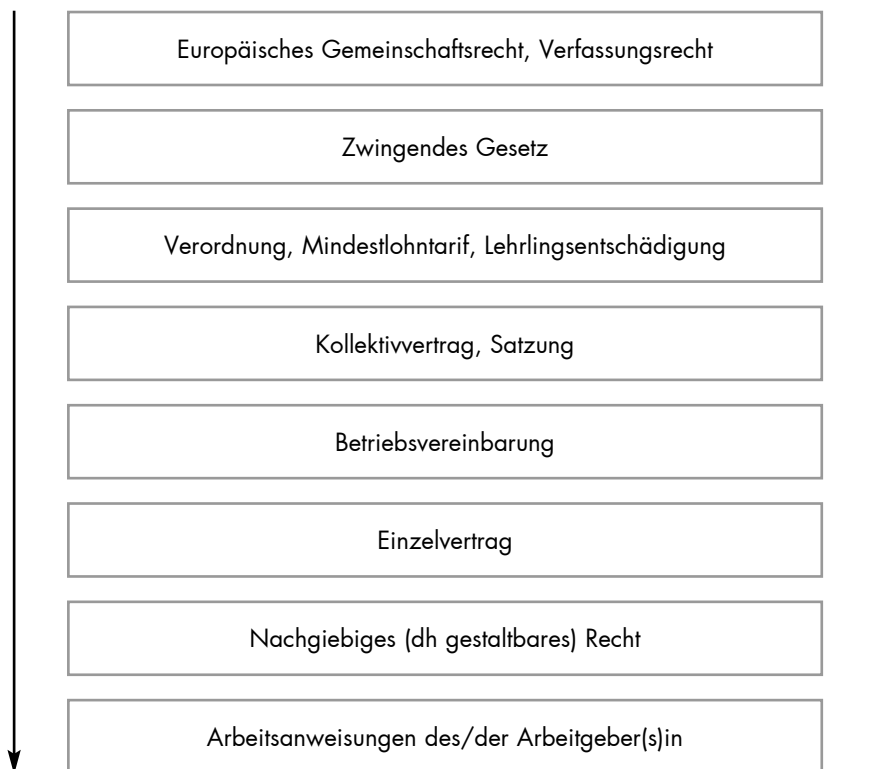
- Disziplinarmaßnahmen - bis hin zur Entlassung bei Nichteinhaltung der umfangreichen Vorschriften - werden angedroht.
- Sehr problematisch ist die häufig enthaltene Aufforderung zur gegenseitigen Bespitzelung von KollegInnen, die - möglicherweise - die Norm nicht einhalten.
- In Verhaltenskodizes werden häufig Unternehmenswerte festgelegt, deren Umsetzung dann kontrolliert wird. Dabei kommt es zu sehr problematischen Vorgangsweisen, und zwar werden Unternehmenswerte in Form von Persönlichkeitsmerkmalen einzelner ArbeitnehmerInnen beurteilt. Die Ergebnisse dieser fragwürdigen Beurteilungssysteme können Auswirkungen auf das Einkommen bzw. auf das Arbeitsverhältnis haben.
- Häufig werden in multinationalen Unternehmen Anweisungen für den gesamten Konzern gegeben, ohne darauf Rücksicht zu nehmen, dass zu bestimmten Themen auf Grund der arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Österreich die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen ist.
- Schließlich kommen sogar Verhaltenskodizes vor, die Inhalte enthalten, die gesetzlichen Regelungen widersprechen, zB Bestimmungen, die MitarbeiterInnen verpflichten sollen, sich Kontrollmaßnahmen zu unterwerfen, die die Menschenwürde verletzen.

Rechtliche Grundlagen

In diesem Kapitel sind wichtige Rechtsfragen im Zusammenhang mit Verhaltenskodizes, die großteils in der bisherigen Beratungspraxis von Bedeutung waren, in Form von Fragen und Antworten zusammengefasst. Der erste Teil beschäftigt sich mit den rechtlichen Auswirkungen eines Verhaltenskodex auf die ArbeitnehmerInnenschaft und der zweite Teil mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates.

Rechtliche Bedeutung von Verhaltenskodizes

Wo sind Verhaltenskodizes im Stufenbau der Rechtsordnung angesiedelt?



**Verhaltenskodex
= Anweisung
des/der
Arbeitgeber(s)in**

In diesem Stufenbau nachgeordnete Rechtsquellen müssen sich an den übergeordneten orientieren und mit diesen vereinbar sein. Gesetze sind zB verfassungskonform zu erlassen, in Kollektivverträgen dürfen keine gesetzwidrigen, in Einzelverträgen keine gesetzwidrigen, kollektivvertragswidrigen oder betriebsvereinbarungswidrigen Inhalte vereinbart werden.

Allerdings ist im Arbeitsrecht zwingendes Recht zumeist lediglich relativ zwingend; dh es soll einen Mindeststandard festlegen, während für den/die ArbeitnehmerIn günstigere Regelungen jederzeit möglich sind. Einzelvertragliche Bestimmungen, die für den/die ArbeitnehmerIn günstiger sind als BV- oder KV-Bestimmungen, wären somit zulässig.

Bei einem Verhaltenskodex handelt es sich zunächst um eine Anweisung des Arbeitgebers, ein bestimmtes Verhalten zu setzen. Anweisungen, die im Stufenbau der Rechtsordnung übergeordneten Rechtsquellen zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen widersprechen, sind unzulässig. Eine genauere diesbezügliche Prüfung ist anzuraten.

Auch wenn der Verhaltenskodex durch Unterschriftsleistung der ArbeitnehmerInnen zu einem Bestandteil des Einzeldienstvertrags wird, sind noch genügend übergeordnete Rechtsquellen vorhanden, an deren Vorgaben er gebunden ist.

Welche Konsequenz hat die Unterschrift der ArbeitnehmerInnen?

Häufig werden einzelne MitarbeiterInnen aufgefordert, einen Verhaltenskodex zu unterschreiben, besonders dann, wenn darin geschäftliche Verhaltensrichtlinien und Arbeitsordnungen enthalten sind. Durch die geleistete Unterschrift wird der Verhaltenskodex - sofern dieser gesetzeskonform ist, den Inhalten des anzuwendenden Kollektivvertrages sowie geltender Betriebsvereinbarungen nicht widerspricht und auch nicht gegen die "guten Sitten" verstößt - Teil des Arbeitsvertrages. Es muss daher darauf geachtet werden, welche Verpflichtungen ArbeitnehmerInnen mit ihrer Unterschriftsleistung eingehen.

Welche Konsequenz hat die Unterschrift des Betriebsrates?

Oftmals werden Verhaltenskodizes auch dem Betriebsrat zur Unterschriftsleistung vorgelegt. Handelt es sich um eine einseitig vorgegebene Leitlinie bzw. um Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers, würde die Unterschriftsleistung des Betriebsrates den falschen Eindruck erwecken, diese Leitlinie wäre mit ihm ausgehandelt worden. Dadurch würde sie auf eine völlig andere Ebene gestellt.

Welche Bedeutung haben Aussagen in Verhaltenskodizes, die dem österreichischen Arbeitsrecht widersprechen?

In Verhaltenskodizes von ausländischen Konzernen kommen immer wieder Aussagen vor, die im Widerspruch zu nationalen Gesetzen stehen bis hin zu Hinweisen wie zB "amerikanisches Recht sei über die Grenzen der USA hinaus anzuwenden".

Dazu ist klar fest zu halten, dass für ArbeitnehmerInnen, die in Österreich leben und arbeiten, das österreichische Arbeitsrecht gilt. Bestimmungen in Verhaltenskodizes müssen daher mit dem österreichischen Arbeitsrecht im Einklang stehen.

Was sind "Compliance-Richtlinien"?

Die so genannten Compliance-Richtlinien befassen sich mit dem Umgang mit Wertpapieren in börsennotierenden Unternehmen. Das österreichische Börsegesetz sieht gerichtliche Strafen für die Weitergabe von Insiderinformationen (vertraulichen Tatsachen, die mit einem Wertpapier oder einem Emittenten in Zusammenhang stehen und die, wenn sie in der Öffentlichkeit bekannt würden, geeignet wären, den Kurs des Wertpapiers erheblich zu beeinflussen) vor.

Die Emittenten-Compliance-Verordnung der Wertpapieraufsicht schreibt vor, dass eine interne Compliance-Richtlinie zu erlassen ist, die bestimmte, klar umrissene Mindestanforderungen erfüllen muss. Vorgesehen ist u. a.:

- die Festlegung von Vertraulichkeitsbereichen,
- die Führung eines Compliance-Registers mit Personen aus den Vertraulichkeitsbereichen,
- der interne Umgang mit Insiderinformationen,
- Vorschriften für die Weitergabe von Insiderinformationen,
- Sperrfristen und Handelsverbote,
- die Übermittlung von Transaktionsmeldungen,
- Konsequenzen im Falle von Verstößen gegen die Compliance-Richtlinie
- sowie die Bestellung eines Compliance-Verantwortlichen

Gesamte Verordnung: http://www.fma.gv.at/downloads/emittenten_compliance_verordnung.pdf

Vom Stufenbau der Rechtsordnung her gesehen, steht diese Verordnung rangmäßig unterhalb des Gesetzes, insbesondere des ArbVG und des Börsegesetzes.

Börsennotierten Aktiengesellschaften wird weiters die Einführung des Corporate Governance Kodex, der Regeln für die Unternehmenssteuerung enthält, nahe gelegt. (vgl. *Anhang*)

Welche Bedeutung haben vom Unternehmen auferlegte Verschwiegenheitspflichten für den Betriebsrat?

Verschwiegenheitsverpflichtungen sind häufig Gegenstand von Verhaltenskodizes. Besonders die umfangreichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit den Compliance-Richtlinien haben im Hinblick darauf zur Verunsicherung bei ArbeitnehmervertreterInnen geführt, ob dadurch die Aufgaben des Betriebsrates eingeschränkt werden könnten. Die folgenden Ausführungen sollen Klarheit schaffen.

1. Verschwiegenheitspflicht nach dem ArbVG

In § 115 Abs 4 ArbVG heißt es: Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, Verschwiegenheit zu bewahren.

Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der ArbeitnehmerInnen bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass es dem Betriebsrat untersagt ist, in Ausübung seines Mandates solche Angelegenheiten an eine Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen weiterzugeben. Ganz im Gegenteil: Gemäß § 39 Abs 4 ArbVG sind die Organe der Arbeitnehmerschaft berechtigt, zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen beizuziehen.

Da Vertreter der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen hierbei dieselbe Verschwiegenheitspflicht wie die Betriebsräte trifft, kann in der Preisgabe von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen an Interessenvertreter im Zuge eines Beratungsgesprächs keinesfalls ein Bruch der Verschwiegenheitspflicht gesehen werden (OLG Wien, 18.8.1993, ARD 4500/11/93).

2. Datenschutzgesetz 2000

Auch das Datenschutzgesetz darf die Rechte der Betriebsräte nicht einschränken. § 9 Ziffer 11 DSG normiert: Schutzwürdige Geheimhaltungsinteressen werden bei der Verwendung sensibler Daten ausschließlich dann nicht verletzt, wenn ... 11. die Verwendung erforderlich ist, um den Rechten und Pflichten des Auftraggebers auf dem Gebiet des Arbeits- oder Dienstrechts Rechnung zu tragen, und sie nach besonderen Rechtsvorschriften zulässig ist, wobei die dem Betriebsrat nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zustehenden Befugnisse zur Datenverwendung unberührt bleiben, ...

Daraus folgt, dass auch das DSG 2000 die unter Punkt 1 angeführten Befugnisse des Betriebsrates nicht schmälern darf.

**Vertrauliche
Informationen an
Gewerkschaften
und AK sind
erlaubt**

**Keine
Einschränkung
der Rechte
des BR**

3. Verschwiegenheitspflicht von Aufsichtsratsmitgliedern

Heikler ist die Situation hinsichtlich der Verschwiegenheitspflicht, die sich für BetriebsrätInnen in ihrer Funktion als Aufsichtsratsmitglieder gemäß Aktiengesetz ergibt. Gegenstand der aktienrechtlichen Verschwiegenheitspflicht sind nicht nur Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, sondern alle "vertraulichen Angaben". Voraussetzung ist allerdings,

- dass der Arbeitnehmervertreter diese Angaben durch seine Tätigkeit im Aufsichtsrat erfahren hat und
- dass dem Unternehmen bei Weitergabe dieser Information ein Schaden drohte.

Der Betriebsrat befindet sich somit in einer Interessenkollision. Tatsachen, zu deren Geheimhaltung er in seiner Funktion als Aufsichtsratsmitglied verpflichtet ist, können nämlich durchaus wesentlich für eine effiziente Interessenvertretung sein. Daher besteht auch kein absolutes Schweigegebot.

Bei ArbeitnehmervertreterInnen sind nämlich das betriebliche Interesse an der Geheimhaltung von im Aufsichtsrat besprochenen vertraulichen Angelegenheiten einerseits und die sich aus der Mandatsausübung allenfalls ergebende Notwendigkeit der Information der entsendungsberechtigten betriebsverfassungsrechtlichen Organe (ZBR/BR/Betriebsausschuss) andererseits gegeneinander abzuwägen.

Überwiegt die Interessenvertretungsaufgabe, so liegt dann keine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht vor, wenn der Arbeitnehmervertreter dem ZBR (BR/Betriebsausschuss) im für die Erfüllung der betriebsrätlichen Aufgaben erforderlichen Umfang von im Aufsichtsrat behandelten vertraulichen Angelegenheiten Mitteilung macht.

Sind die BR-Körperschaften erst informiert, dürfen diese ihrerseits iSd §§ 39 Abs 4 und 115 Abs 4 ArbVG auch VertreterInnen der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen informieren.

Welche rechtlichen Auswirkungen haben geschäftliche Verhaltensrichtlinien?

Die entsprechenden Richtlinien in Verhaltenskodizes sind in den meisten Fällen sehr allgemein gehalten, die formulierten Grundsätze und Bekenntnisse sind weitestgehend Selbstverständlichkeiten, die sich auf Grund der in Österreich herrschenden Rechtslage ohnedies ergeben. Die Anforderungen an das Verhalten der MitarbeiterInnen bleiben meist sehr allgemein und entsprechen im Wesentlichen den Verpflichtungen eines/r ArbeitnehmerIn, welche sich aus seiner/ihrer "Treuepflicht" ergeben. Beispiele sind etwa Verbot der Geschenkkannahme, wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften, Regeln bei Vergabe von Aufträgen bzw. Spenden, Konkurrenzverbot, Vorgaben für den Umgang mit Informationen, Haftung/Schadenersatz, etc.

Allerdings kommen immer wieder Inhalte vor, die aus ArbeitnehmerInnensicht problematisch und rechtlich nicht gedeckt sind. Ein Beispiel hierfür ist ein Fall, in dem eine Meldepflicht betreffend Beteiligung naher Angehöriger an Wettbewerbsunternehmen festgeschrieben wurde. Durch das gesetzliche Konkurrenzverbot ist an und für sich lediglich der/die ArbeitnehmerIn, nicht auch seine/ihre (nahen) Angehörigen gebunden. Im Grunde hat der Arbeitgeber kein Recht, darüber informiert zu werden, welchen Tätigkeiten betriebsfremde Personen wie Angehörige von ArbeitnehmerInnen nachgehen bzw. an welchen Unternehmen sie beteiligt sind.

**Kein absolutes
Schweigegebot**

**Viele allgemeine
Aussagen**

**Problematische
Inhalte**

Dies stellt einen Eingriff in die Privatsphäre dieser betriebsfremden Personen und damit letztendlich auch in jene der ArbeitnehmerInnen dar. Die "Treuepflicht" der ArbeitnehmerInnen kann sich wohl nicht auch noch auf eine Verpflichtung erstrecken, in ihrem Familienkreis darauf zu achten, wer möglicherweise ein Wettbewerbsunternehmen führt oder an einem solchen Unternehmen beteiligt ist und dies auch dem Arbeitgeber mitzuteilen. Unter Umständen könnte eine solche Meldepflicht sogar dazu führen, dass der/die ArbeitnehmerIn Datenschutzbestimmungen, den nahen Angehörigen betreffend, verletzen müsste, was sicherlich nicht zulässig ist. In diesem Fall wäre daher Handlungsbedarf für den Betriebsrat gegeben (*Ordnungsvorschriften, Kontrollmaßnahmen, vgl. dazu den nächsten Abschnitt*).

Erfahrungsbericht eines Betriebsrates

Im Jahr 2002 wurden bei uns in Österreich die so genannten "Business Conduct Guidelines" (BCG), ein weltweit gültige "Compliance Programm" eingeführt. Was kann man sich darunter vorstellen ?

- Es ist ein Verhaltenskodex, der verschiedene Aspekte des Arbeitslebens weltweit einheitlich regelt.
- Es ist eine von der amerikanischen Börsenaufsicht geforderte Maßnahme, die sicherstellen soll, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzernes als an der "New York Stock Exchange" notiertes Unternehmen konform zu den amerikanischen Börsenvorschriften verhalten (Regeln zu den Themen Insiderhandel, Firmenbeteiligungen...).
- Es ist letztlich auch ein Versuch - oder es wird zumindest nicht unterlassen - in bestehende Regelungen und lokale Gesetze einzugreifen.

Angesichts der Wichtigkeit der darin enthaltenen Regelungen überrascht es, dass die Ausbreitung bisher nur sehr zögerlich und ausschließlich in den Leitungs- und Entscheidungsebenen erfolgt ist. In diesen Mitarbeitergruppen war zu beobachten, dass die Inhalte der BCG kritiklos angenommen wurden, die Einverständniserklärungen umgehend unterschrieben und retourniert wurden - zu einem großen Teil, ohne die BCG gelesen zu haben. Bei den anderen ArbeitnehmerInnengruppen sind die BCG bis heute weitgehend unbekannt.

Eine rechtliche Prüfung der BCG hat ergeben, dass zu einzelnen Punkten Regelungsbedarf besteht, wie zB Meldepflicht betreffend Beteiligung naher Angehöriger an Wettbewerbsunternehmen, Umgang mit Firmeneinrichtungen.

Der Betriebsrat betreibt einen Dialog über dieses Thema mit der Geschäftsführung mit dem Ziel, die bedenklichen Punkte zu entschärfen, die sinnvollen Regelungen jedoch für unseren Arbeitsalltag zu nutzen. Die Erfahrung zeigt aber, dass dazu wenig Gesprächsbereitschaft seitens der Geschäftsführung besteht.

Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Verhaltenskodizes enthalten in der Regel eine Reihe von konkreten Verhaltensvorschriften für die ArbeitnehmerInnen, die als Arbeitsanweisungen bzw. Ordnungsvorschriften zu qualifizieren sind.

§ 97 Abs. 1 Ziffer 1 ArbVG sieht vor, dass Betriebsvereinbarungen über allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb regeln, erzwungen werden können. In einer solchen Betriebsvereinbarung können Anordnungen in Verhaltenskodizes, die nach Auffassung des Betriebsrates den Interessen der ArbeitnehmerInnen widersprechen, beschränkt werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber dann, wenn keine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Ziffer 1 vorliegt, hinsichtlich der Inhalte einer solchen Betriebsvereinbarung ein Weisungsrecht hat. Will der Betriebsrat dieses beschränken, muss er also darauf drängen, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und - sollte sich der Arbeitgeber dazu nicht bereit erklären - die Schlichtungsstelle anrufen.

Soll eine Disziplinarordnung vereinbart werden?

In vielen Verhaltenskodizes wird mit "disziplinarischen Maßnahmen" und "Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis" im Falle eines Verstosses gegen den Verhaltenskodex sowie gegen geltende Gesetze gedroht.

Dazu ist zu sagen, dass Gesetzesverstöße im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung und Verstöße gegen Dienstweisungen schon auf Grund der geltenden Rechtslage sehr drastische Folgen für das Dienstverhältnis haben können. Erhebliche Verfehlungen stellen einen Entlassungsgrund dar (zB Vertrauensunwürdigkeit; Untreue; beharrliche Dienstverweigerung; etc.). Insofern stellen diese allgemeinen Hinweise auf Sanktionen nichts anderes als Verweise auf die geltende Rechtslage dar.

Die Einführung einer Disziplinarordnung bedarf allerdings der Zustimmung des Betriebsrates nach § 96 Abs. 1 Ziffer 1 ArbVG. In einer solchen Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat kann geregelt werden, unter welchen Umständen welche Disziplinarmaßnahmen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen verhängt werden sollen.

Dabei gilt es abzuwiegen, ob die Einführung eines solchen Disziplinarrechts mehr Vorteile oder Nachteile bringt. Es kann sein, dass eine allgemein gehaltene Verpflichtungserklärung eine geringere Gefahr darstellt als ein durch Betriebsvereinbarung allenfalls eingeführtes "innerbetriebliches Strafrecht" inklusive Spielregeln, welches dem Arbeitgeber erst Möglichkeiten zur Verhängung von Disziplinarmaßnahmen eröffnet und eine für den Betriebsrat unerwünschte Eigendynamik entwickeln kann.

Natürlich kann eine Disziplinarordnung auch Vorteile haben. Insbesondere kann dadurch, dass vereinbart wird, dass vor Ausspruch einer Kündigung bzw. Entlassung ein Disziplinarverfahren durchzuführen ist, ein erhöhter Kündigungs- und Entlassungsschutz vereinbart werden.

Liegen Kontrollmaßnahmen vor?

In den meisten Verhaltenskodizes finden sich Hinweise auf mehr oder weniger versteckte Kontrollmaßnahmen. So werden zB die ArbeitnehmerInnen aufgefordert, Verstöße von KollegInnen gegen Verhaltenskodizes generell zu melden, manchmal sogar "vermutete" Verletzungen von Richtlinien. Es gibt sogar Fälle, in denen die Beschäftigten bei Strafandrohung zum "Vernadern" ihrer KollegInnen verpflichtet werden. Diese Maßnahme, die dem Arbeitsklima sicherlich nicht förderlich ist, stellt eine verschleierte Form von Kontrollmaßnahmen und Mobbing dar.

"Innerbetriebliches Strafrecht" versus erhöhter Kündigungs- und Entlassungsschutz

Kontrolle durch gegenseitiges Vernadern

Weiters kommen häufig Hinweise vor, dass der Dienstgeber "den Gebrauch von Firmeneigentum" (Computer, Email, Telefon, etc.) zu prüfen beabsichtigt. Bei der "Prüfung" des Gebrauchs von Firmeneigentum (zB Kontrolle des privaten Telefonierens, Kontrolle von Emails, usw.) könnte es sich um Kontrollmaßnahmen des Dienstgebers handeln, die gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 3 ArbVG zur Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen, sofern die Menschenwürde berührt ist. Außerdem kann der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung betreffend Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln gemäß § 97 Abs. 1 Ziffer 6 ArbVG erzwingen. Und schließlich ist nach § 96a Abs. 1 Ziffer 1 die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin zustimmungspflichtig bzw. durch die Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzbar.

In dem Beispiel des Employee-Guidebooks eines Call Centers (siehe oben) wird sogar die Zustimmung der MitarbeiterInnen zur Verarbeitung von Daten über die eigene Person, die ausdrücklich auch auf die Arbeitsleistung und das Verhalten bezogen sind, gefordert. Da Call Center-Technologien eine sehr weitgehende Kontrolle, ja sekundengenaue Überwachung des Arbeitsverhaltens ermöglichen, liegt hier eindeutig eine Kontrollmaßnahme vor. Wenn ein Betriebsrat existiert, so ist zum Thema Monitoring im Call Center eine Betriebsvereinbarung nach § 96 Abs 1 Ziffer 3 abzuschließen.

Checkliste zur Einschätzung von Verhaltenskodizes

Diese Checkliste soll dazu dienen, die Analyse und Bewertung eines Verhaltenskodex zu erleichtern.

- Welche Ziele verfolgt das Unternehmen mit dem Verhaltenskodex?
- An wen richtet sich der Verhaltenskodex in erster Linie? (MitarbeiterInnen, Öffentlichkeit, KundInnen, Investoren,...)
- Wie und von wem wurde der Verhaltenskodex erarbeitet? (Beteiligte Personen, Beteiligung von ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen, Gewerkschaften, NGOs)
- Wurde - bei Verhaltenskodizes in ausländischen Konzernen - eine Übersetzung in die Landessprache der ArbeitnehmerInnen vorgenommen?
- Gibt es eine eigene Stelle zur Umsetzung des Verhaltenskodex im Unternehmen? (Eigene Abteilung? Verantwortliche Person? "Ethik-Officer"?)
- Wird der Verhaltenskodex durch Richtlinien ergänzt, die konkrete Anweisungen zu bestimmten Themengebieten enthalten?
- Enthält der Verhaltenskodex über Aussagen, die sich auf Grund der in Österreich herrschenden Rechtslage ohnedies ergeben, hinausgehende Anweisungen?
- Welche Qualitäten haben die einzelnen Verpflichtungserklärungen im Kodex? (zwingend, begründungsbedürftig, reine Empfehlung)
- Werden die ArbeitnehmerInnen aufgefordert, den Verhaltenskodex zu unterschreiben?
- Wird der Betriebsrat aufgefordert, den Verhaltenskodex zu unterschreiben?
- Werden Sanktionen bei Nichteinhaltung von Anweisungen angedroht?
- Welche Themen werden behandelt? (Soziale Mindeststandards, Arbeitsbedingungen/Arbeitsklima, Einhaltung der Gesetze, Faire Geschäftspraktiken, Datenschutz, Umwelt, Gesellschaftliche Verantwortung)
- In welchen Aussagen sind aus Betriebsratsicht echte Chancen zur Verbesserung bestehender Arbeitspraktiken zu erkennen? (in Österreich, im Konzern)
- Kommen Inhalte vor, die in Konflikt mit österreichischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen stehen? (zB: Kontrollmaßnahmen)
- Wird auf die Einhaltung internationaler Mindeststandards verwiesen? (zB OECD-Leitsätze)
- Werden auch Zulieferbetriebe von dem Verhaltenskodex erfasst?
- Wird die Umsetzung des Verhaltenskodex evaluiert? Wenn ja, in welcher Form? (Intern durch Management? Intern durch Management und Betriebsrat? Durch externe unabhängige Stelle?)
- Gibt es ein eigenes Verfahren zur Einbeziehung der Stakeholder (Investoren, Konsumenten, Beschäftigte, Behörden, NGOs) in den Umsetzungsprozess des Verhaltenskodex?

Gestaltungsanforderungen an Verhaltenskodizes

Verhaltenskodizes können sehr unterschiedlich sein. Es wurde gezeigt, dass Inhalt, Umfang und Aufbau je nach Hintergründen und Zielen variieren können. Es macht natürlich einen Unterschied, ob es um geschäftliche Verhaltensnormen geht, die von den MitarbeiterInnen unterschrieben werden sollen oder um einen Kodex, in dessen Mittelpunkt die Einhaltung sozialer Mindeststandards steht. Allerdings kommen auch in "Business Conduct Guidelines" Hinweise auf die Einhaltung von sozialen Mindeststandards vor und auch Kodizes, die sich vorwiegend mit Arbeitsbedingungen beschäftigen, verweisen auf faire Geschäftspraktiken. Eine klare Abgrenzung nach Themengebieten ist daher nicht möglich. Außerdem wird durch die EU-Initiative "Corporate Social Responsibility" (CSR) der Trend zu Verhaltenskodizes gefördert, die die ganze Themenpalette abdecken, also von geschäftlichen Verhaltensnormen bis zu Arbeitsbedingungen und Umwelt. Wir beziehen uns daher in diesem Kapitel allgemein auf das Instrument Verhaltenskodex und denken dabei an einen typischen CSR-Kodex, der alle Themengebiete abdeckt.

Die nun folgenden Gestaltungsanforderungen sollen dazu beitragen, dass Verhaltenskodizes zu sinnvollen Instrumenten werden, um bestehende Arbeitspraktiken zu verbessern, sowohl in Europa als auch international. Zuerst werden diese im Sinne einer Checkliste aufgelistet und danach folgen zu jedem Punkt detaillierte Informationen und Handlungsvorschläge für Betriebsräte.

Überblick über Gestaltungsanforderungen

1. Mitwirkung des Betriebsrates und der Gewerkschaften sichern.
2. Internationale Sozialstandards absichern.
3. Kodex-Inhalte im Sinne von "CSR" über gesetzlich vorgeschriebene soziale Mindeststandards hinausgehend festlegen.
4. Verhaltenskodizes in der ganzen Wertschöpfungskette einführen (auch Subunternehmer und Heimarbeit).
5. Verfahren zur Beteiligung aller Stakeholder einführen.
6. Transparente Selbstkontrolle - Soziale Audits durch Arbeitgeber und Betriebsrat durchführen.
7. Umsetzung durch unabhängige Institution verifizieren.
8. Solidarisch handeln in internationalen Konzernen.
9. Einhaltung nationaler und internationaler gesetzlicher Regelungen durchsetzen.
10. Verhaltenskodizes mit weitergehenden politischen Kampagnen verknüpfen.

Gestaltungsanforderungen - Informationen und Handlungsvorschläge

1. Mitwirkung des Betriebsrates und der Gewerkschaften sichern

Verhaltenskodizes sollten gemeinsam mit der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung erarbeitet, umgesetzt und kontrolliert werden. In diesem Zusammenhang ist auf die entsprechenden Mitbestimmungsrechte des Arbeitsverfassungsgesetzes zu verweisen (*vgl. dazu Kapitel "Rechtliche Grundlagen"*). Da diese Mitbestimmungsrechte in vielen Fällen nicht von vornherein berücksichtigt werden, muss der Betriebsrat selbst aktiv werden, um diese durchzusetzen. Dabei gilt es abzuwiegen, in welcher Weise das Instrument Verhaltenskodex zur Durchsetzung von Interessen der ArbeitnehmerInnen genutzt werden kann:

- Wenn es möglich ist, an der Erarbeitung des Verhaltenskodex mitzuwirken, können eigene Themen eingebracht werden, um Verbesserungen für die ArbeitnehmerInnen zu erreichen. (*vgl. dazu Punkt 3*)
- Wird der Betriebsrat mit dem Verhaltenskodex konfrontiert, wenn dieser bereits fertig ist - was in den meisten Fällen der Fall ist - sollte er diesen kritisch prüfen (*vgl. dazu unsere Checkliste zur Einschätzung eines Verhaltenskodex*). Mitbestimmungspflichtige und problematische Inhalte sollten herausgefiltert und in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber im Sinne der ArbeitnehmerInnen abgeändert werden. Aussagen, in denen der Betriebsrat Chancen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen erkennt - zB Chancengleichheit, Gesundheitsschutz, Verpflichtung zur Einhaltung nationaler Gesetze - sollten aktiv zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen genutzt werden. Diese können als Argumentationshilfe zur Umsetzung eigener Forderungen verwendet werden.
- Verhaltenskodizes in multinationalen Unternehmen eignen sich sehr gut als Hebel für internationale Solidarität, und zwar sowohl im europäischen Rahmen als auch weltweit. Ziel kann die Einrichtung eines Weltbetriebsrates im Konzern sein (*vgl. dazu Punkt 9 Internationale Solidarität*).
- Um die Auswirkungen eines Verhaltenskodex auf die ArbeitnehmerInnen zu kontrollieren, sollte die regelmäßige Durchführung eines Sozialen Audits durch Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen vereinbart werden (*vgl. dazu Punkt 6*).

Erfahrungsbericht eines Betriebsrates

In einem internationalen Konzern wurden die Betriebsräte aller Gesellschaften im Jahr 2000 mit der Implementierung eines so genannten Verhaltenskodex konfrontiert. Der Konzern hat diesen Kodex beschlossen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Grundsätze und Standards aufzuzeigen, die im Unternehmen bei der täglichen Arbeit Anwendung finden sollen. Sie beruhen auf folgenden Prinzipien: Ethisches und rechtmäßiges Verhalten, Loyalität gegenüber dem Unternehmen, fairer, höflicher und respektvoller Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; faire angemessene Berücksichtigung der Interessen anderer (Kunden, kommerzieller Partner, Behörden, Öffentlichkeit) sowie der Umwelt; professionelles Verhalten und Einhaltung der Regeln der guten Geschäftspraxis.

Der Kodex bezieht sich auf die Bereiche: Persönliche Pflichten, Diskriminierung, Interessenkonflikt, Korruption, Repräsentationsspesen und Geschenke, Insidergeschäfte, Kartellrecht, Einhaltung der Gesetze, Schutz des Firmeneigentums sowie von Informationen und Geschäftsgeheimnissen.

Das Dokument wurde von der Konzernzentrale an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen lokalen Niederlassungen verteilt mit dem Hinweis, dass dieser Kodex Bestandteil des Dienstvertrages wird, und dass die darin enthaltenen Richtlinien unbedingt einzuhalten sind. Das Management ist dazu verpflichtet, den Kodex in die MitarbeiterInnenschulung einzubeziehen und über spezielle Überwachungsprogramme die Einhaltung zu kontrollieren. Verstöße gegen den Kodex können disziplinarisch geahndet werden, was bis zur Entlassung führen kann. Weiters werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, Verstöße gegen den Kodex dem/der Vorgesetzten oder einem/einer dafür Beauftragten zu melden.

Der Konzernbetriebsrat der österreichischen Niederlassungen hat in mehreren Gesprächsrunden eine Anpassung des Textes an das österreichische Arbeitsrecht verlangt. Grundlage für die Verhandlungen war ein arbeitsrechtliches Gutachten der GPA über dieses Dokument. Die in diesem Kodex gesetzten Verhaltensmaßstäbe sind einer Disziplinarordnung gleichzusetzen, die gemäß dem österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz der Zustimmungspflicht in Form einer Betriebsvereinbarung durch den Betriebsrat unterliegen. Weiters ist nach österreichischem Recht jedwede Abänderung oder Ergänzung des Einzeldienstvertrages nur mit der Zustimmung des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin möglich. Und nicht zuletzt sind in dem Kodex wesentliche Elemente zur Beurteilung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern enthalten, welche in keinem Fall den Pflichten aus dem Dienstvertrag zuzuordnen sind.

Diese Rechtsmeinung wurde auch allen Kolleginnen und Kollegen in einer Aussendung des Konzernbetriebsrates und diversen Betriebsversammlungen zur Kenntnis gebracht. Der Sensibilisierungsprozess in der Belegschaft war eine hilfreiche Unterstützung für die Verhandlungen mit dem Management.

Der Kodex hat auch in anderen europäischen Niederlassungen des Konzerns Diskussionen ausgelöst, so zB in Deutschland, Frankreich und Spanien. Der Eurobetriebsrat des Konzernes hat dieses Thema auf die Agenda der jährlichen Meetings gesetzt und mit dem Management kritische Diskussionen über Offenheit, Vertrauen, Wertschätzung, Verlagerung von Verantwortung, MitarbeiterInnenverhalten und Marketingpraktiken geführt. In Österreich hat der Konzernbetriebsrat in langwierigen Verhandlungen eine Entschärfung des Kodex, eine so genannte österreichische Fassung, erwirken können.

Im Sommer 2003 hat das Thema jedoch eine neue Facette dazubekommen.

Der Verhaltenskodex ist nun in elektronischer Form auf dem Intranet des Unternehmens abgelegt und mit einem E-learning Tool verknüpft. Die Kolleginnen und Kollegen wurden verpflichtet, sich diesem Training zu unterziehen und aufgefordert, elektronisch ihr Commitment zur Einhaltung der Verhaltensvorschriften abzugeben. Dass diese Weisung mit dem Datenschutzgesetz, dem österreichischen Arbeitsrecht und ohne Zustimmung des Betriebsrates nur schwer in Einklang zu bringen ist liegt auf der Hand.

Den Betriebsrat des Unternehmens erwartet ein turbulenter Herbst 2003.

2. Internationale Sozialstandards absichern

Der Katalog der in Verhaltenskodizes formulierten Sozialstandards muss zumindest mit den Bestimmungen des Muster-Verhaltenskodex des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) übereinstimmen (<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991209513&Language=EN>). Er ist umfassender als die fünf Kernarbeitsnormen der ILO. Die Schlüsselnormen sind auf jeden Fall Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen.

In Verhaltenskodizes multinationaler Unternehmen sollte auf international anerkannte Verfahrenskodizes Bezug genommen werden. Denn diese Instrumente sind inhaltlich umfassend und regeln wichtige Themen wie Umwelt, Menschenrechte, gerechte Entlohnung, Rechte indigener Völker, Korruptionsbekämpfung, Verbraucherinteressen, Strukturwandel, Offenlegung und Information, entwicklungspolitische Implikationen, etc.

Einige wichtige Beispiele sind:

- OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen; 2000 *(mehr dazu im Anhang)*
- Dreigliedrige Grundsatzklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik: Grundsätze für die Bereiche Beschäftigung, Ausbildung und Arbeitsbedingungen sowie Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, 1997
- Human Rights Principles and Responsibilities for Transnational Corporations and Other Business Enterprises; UN-Kommission für Menschenrechte, 2002
(Weitere Informationen zum Thema finden sich in dem Leitfaden für Europäische Betriebsräte der internationalen Angestelltengewerkschaft UNI "Verantwortungsbewusste Geschäftstätigkeit? - Ein UNI-Leitfaden für internationale Verfahrenskodexe", www.union-network.org).

3. Kodex-Inhalte gehen im Sinne von "CSR" über gesetzlich vorgeschriebene soziale Mindeststandards hinaus

Soziale Verantwortung im Sinne des EU-Grünbuchs "Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen" bedeutet "die freiwillige Übernahme von Verpflichtungen, die über ohnehin einzuhaltende gesetzliche und vertragliche Verpflichtung hinausgehen".

Beispiele für solche über Mindeststandards hinausgehende Zielsetzungen sind folgende:

- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (insbesondere benachteiligte ArbeitnehmerInnengruppen)
- Beschäftigung von Behinderten, älteren ArbeitnehmerInnen, Langzeitarbeitslosen, Ausbildung von Lehrlingen bzw. BerufseinsteigerInnen
- Frauenförderungsmaßnahmen
- Altersgerechte Arbeitsplätze bzw. Arbeitsorganisation
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Sozial verantwortungsvolle Umstrukturierung (Einbindung der ArbeitnehmervertreterInnen, Sozialpläne, etc.)
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (insbesondere Verhinderung von Mobbing und psychischen Belastungen, innovative Maßnahmen)
- Antidiskriminierungsmaßnahmen
- Sozial verantwortliche Investmentpolitik insbesondere in Zusammenhang mit Pensionskassen und Mitarbeitervorsorgekassen.
- Direkte Partizipation der ArbeitnehmerInnen an sie betreffenden betrieblichen Veränderungsprozessen

4. Verhaltenskodizes in der ganzen Wertschöpfungskette einführen (auch SubunternehmerInnen und HeimarbeiterInnen)

Einflussreiche Akteure im Welthandel müssen ihrer Verantwortung für Arbeitsbedingungen in den weltweiten Wertschöpfungsketten nachkommen. Diese besondere Verantwortung muss bei der Anwendung von Verhaltenskodizes deutlich werden. Daher sollen alle Zulieferer, Subunternehmer, Lizenznehmer, Heimarbeiter, bzw. alle, die für das Unternehmen arbeiten, unabhängig von der formalen Beziehung, des Produktes, der Dienstleistung oder des Standortes, in den Geltungsbereich des Verhaltenskodex einbezogen werden. Die Definition des tatsächlichen Umfangs der Wertschöpfungskette sollte von den betroffenen Stakeholdern vorgenommen werden.

Die Verpflichtung der Zulieferer, Subunternehmer usw., den Verhaltenskodex einzuhalten, kann realisiert werden, indem die Einführung und Umsetzung des Verhaltenskodex in deren Verträge mit dem Unternehmen aufgenommen wird.

5. Verfahren zur Beteiligung aller Stakeholder einführen

Die Einführung und Umsetzung von Verhaltenskodizes muss von einem Verfahren begleitet werden, in dem alle betroffenen Stakeholder einbezogen sind. Stakeholder sind alle Gruppen oder Einzelpersonen, die direkt oder indirekt von den Unternehmensaktivitäten betroffen sind. Das sind natürlich in erster Linie die ArbeitnehmerInnen und deren Vertretung, weiters Konsumenten, Zulieferer, Behörden, lokale Bevölkerung, soziale Organisationen, usw.

Der Stakeholder-Prozess ist gekennzeichnet durch permanenten Informationsaustausch, Dialog, Beratung und strukturelle Beteiligung an der CSR-Politik des Unternehmens. Die Basis für den Stakeholder-Dialog muss eine Vereinbarung über Normen, Werte sowie Rechte und Pflichten der Beteiligten sein. In dem Dialog sollten Unternehmensvertreter beteiligt sein, die auch die entsprechenden Entscheidungskompetenzen im Unternehmen haben. Die Unternehmen sollten garantieren, dass der Dialog mit den Stakeholdern auf Grundlage von transparenter und unabhängiger Verifizierung stattfindet (vgl. dazu Punkt 7).

Für Betriebsräte kann es sinnvoll sein, Bündnispartner unter den anderen Stakeholdern zu suchen und Allianzen zur Durchsetzung bestimmter Ziele einzugehen.

6. Transparente Selbstkontrolle - Soziale Audits durch Arbeitgeber und Betriebsrat durchführen

Die Überprüfung der Umsetzung von Verhaltenskodizes ist das Entscheidende. Diese darf nicht allein dem Management überlassen werden. Besonders bei der Überprüfung von Agenden, die klassische Interessen der ArbeitnehmerInnen betreffen, die im Arbeitsrecht geregelt sind und der Mitbestimmung unterliegen, muss die Rolle der Vertretung der ArbeitnehmerInnen eine entscheidende sein. Diese muss auch im Zusammenhang mit dem Monitoring von Verhaltenskodizes zum Ausdruck kommen. Wir empfehlen daher die Durchführung eines Sozialen Audits, eine neue Form der Mitbestimmung, die eine strukturierte und prozessorientierte Überprüfung, begleitende Steuerung und Anpassung von bestimmten Managementmaßnahmen ermöglicht. Das Soziale Audit wurde bei Maßnahmen des Human Resource Management (Zielvereinbarung, leistungsbezogene Bezahlung, flexibler Arbeitszeit) erprobt und hat sich als Instrument zur Begleitung betrieblicher Veränderungsprozesse bewährt.

Das Soziale Audit überprüft die Auswirkungen der Bestimmungen im Kodex, die die ArbeitnehmerInnen betreffen durch geeignete Überprüfungsinstrumente und Verfahren in bestimmten Zeitabständen (zB einmal jährlich).

Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen überprüfen, bewerten und beurteilen gemeinsam und leiten im Bedarfsfall daraus Verbesserungsmaßnahmen ab. Das Soziale Audit kann auch vom Betriebsrat allein durchgeführt werden (vgl. dazu GPA-Positionspapier "Soziales Audit - Zur Gestaltung betrieblicher Veränderungen", www.gpa.at/arbeitswelt/index.htm).

Die Durchführung des Sozialen Audits muss klar geregelt werden. Eine Betriebsvereinbarung mit Rahmenregelungen zur Umsetzung von Verhaltenskodizes könnte folgendermaßen aussehen:

- Einrichtung eines paritätisch von Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzten Gremiums mit folgenden Aufgaben:
 - >> Konfliktregelung bei Verletzung der Norm durch einzelne ArbeitnehmerInnen bzw. für ArbeitnehmerInnen, die sich ungerecht behandelt fühlen,
 - >> Bearbeitung anonymer Beschwerden von ArbeitnehmerInnen,
 - >> Durchführung des sozialen Audits (Festlegung der Indikatoren und der Überprüfungsinstrumente wie zB MitarbeiterInnenbefragung),
 - >> Verpflichtung zu Verbesserungsmaßnahmen bei Abweichungen von den festgelegten Standards
- Bei multinationalen Unternehmen Regelung der Rahmenbedingungen für den Erfahrungsaustausch mit ArbeitnehmervertreterInnen in anderen Unternehmensstandorten bezüglich der Durchführung von sozialen Audits von Verhaltenskodizes im Unternehmen (EU-, weltweit):
 - >> regelmäßige Treffen auf Kosten des Arbeitgebers,
 - >> Zeitressourcen,
 - >> Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien für den Erfahrungsaustausch

Für die Berichterstattung hat sich das "Triple Bottom Line Reporting" durchgesetzt, wonach die Leistung des Unternehmens nach wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Kriterien gemessen wird (Nachhaltigkeitsberichte). Grundlage dafür sollen die Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI) sein (www.globalreporting.org). Falls diese oder andere Berichtssysteme im Unternehmen verwendet werden, sollte der Betriebsrat darüber informiert sein und die korrekte Durchführung kontrollieren. Eventuell könnte das Soziale Audit mit diesem Reporting System verbunden werden.

7. Umsetzung durch unabhängige Institution verifizieren

Das interne Monitoringsystem - Unternehmensberichte über die Anwendung von Verhaltenskodizes und die dahinter stehenden Managementsysteme und Managementprozesse - muss durch eine unabhängige dritte Partei verifiziert werden. Nur dadurch kann die Glaubwürdigkeit von Verhaltenskodizes erhöht werden. Die Verifizierung sollte von einer Institution vorgenommen werden, die unabhängig vom Unternehmen ist und das volle Vertrauen der Stakeholder hat. Die Einbeziehung aller betroffenen Stakeholder einschließlich Betriebsrat und Gewerkschaften ist dabei unbedingt erforderlich (vgl. dazu Punkt 5).

Rahmenregelungen festlegen

Zusammenarbeit im Konzern regeln

Wichtige Bestandteile des Verifizierungsprozesses sind Kontrollen vor Ort, die direkte Befragung der ArbeitnehmerInnen und das Verwenden einer Kombination von lokalen und internationalen Prüfern. Weiters muss es einen anonymen Beschwerdemechanismus für alle Stakeholder inklusive für die ArbeitnehmerInnen bzw. deren gewerkschaftliche Vertretung geben. Diese müssen die Möglichkeit haben, Beschwerden an ein unabhängiges Gremium zu richten, wenn ihre Rechte verletzt wurden, ohne mit Disziplinarmaßnahmen, Kündigung oder Diskriminierung rechnen zu müssen. Das Unternehmen sollte vielmehr eine faire Kompensation im Falle von Verstößen gegen die eigenen Verhaltensregeln anbieten. Das Ergebnis der Verifizierung sollte in geeigneter Weise veröffentlicht werden.

In der Praxis ist die Berichterstattung der Unternehmen über soziale Verantwortung noch kaum etabliert. Im Zuge der laufenden Diskussion über soziale Verantwortung von Unternehmen beginnen einige Unternehmen, so genannte "Nachhaltigkeitsberichte" zu veröffentlichen.

Seit kurzem gibt es eine Europäische Agentur zur Bewertung der sozialen Leistung von Unternehmen und deren Umfeld, an der auch Gewerkschaften beteiligt sind. Die in Frankreich gegründete Rating-Agentur "ARESE" (The Social and Environmental Rating Agency) versteht sich als Pionier auf dem Gebiet nicht-finanzieller Ratings und hat sich auf Corporate Social Responsibility (CSR) and Socially Responsible Investment (SRI) Evaluierung und Rating spezialisiert. (www.aresse-spi.com/GB/overview.htm)

8. Solidarisch handeln in internationalen Konzernen

Verhaltenskodizes können - wenn die Vertretung der ArbeitnehmerInnen und andere betroffene Interessengruppen beteiligt sind - zu einem wichtigen Instrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Durchsetzung von sozialen Mindeststandards in weltweit agierenden Konzernen werden. Europäische Betriebsräte können durch ein Engagement in diesem Prozess eine wichtige Rolle spielen, sie können durch ihre Position auf die Einrichtung eines Weltbetriebsrates drängen. Global gesehen kommen internationale Solidaritätsaktionen schließlich uns allen zugute, da es um die schrittweise Eindämmung von Sozialdumping und Naturzerstörung weltweit geht.

Ein mögliches Szenario könnte folgendermaßen aussehen:

- Diskussion des weltweiten Verhaltenskodex im Europäischen Betriebsrat.
- Schrittweise Erweiterung des Europäischen Betriebsrates um VertreterInnen außereuropäischer Standorte.
- Gründung eines Welt-Betriebsrates.

Das Instrument Verhaltenskodex kann diesen Prozess unterstützen, indem verankert wird, dass sich der Konzern verpflichtet, gewerkschaftliche Vertretung und die Einrichtung von Betriebsräten weltweit zu akzeptieren (Vereinigungsfreiheit). Ein weiterer Punkt wäre die Verpflichtung des Unternehmens, die Kommunikation der Arbeitnehmervertretung im Konzern zu ermöglichen bzw. zu unterstützen, indem zB einmal im Jahr ein Treffen auf Kosten des Arbeitgebers stattfindet und die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien im Konzern für den Austausch genutzt werden können. Weiters können durch Verhaltenskodizes trotz unterschiedlicher Sozialgesetzgebung, unterschiedlicher Vertretungsstrukturen und Organisationsmuster der Gewerkschaften, unterschiedlicher Lohnniveaus usw. Mindeststandards im Konzern festgelegt und überprüft werden, auch die Einbeziehung der Lieferanten ist durch dieses Instrument möglich.

Bei VW wurde zB ein Weltbetriebsrat eingerichtet und ein Verhaltenskodex in Form einer Sozialcharta verabschiedet. Im Rahmen der einmal jährlich stattfindenden Treffen des Weltbetriebsrates wird die Sozialcharta regelmäßig evaluiert.

Um die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Entwicklungsländern zu verbessern, werden in vielen Fällen über die Verhaltenskodizes hinausgehende Solidaritätsaktionen nötig sein. So brauchen zB ArbeitnehmerInnen, die sich an Streiks beteiligen, die Einschüchterung oder militärischer Repression ausgesetzt sind, direkte solidarische Unterstützung. Diese kann etwa in Form von juristischem Beistand, finanzieller Hilfe, durch Berichte in den Medien oder durch Bildungsprogramme stattfinden. Damit das Engagement im Zusammenhang mit Verhaltenskodizes Erfolg hat, ist wichtig zu berücksichtigen, was jeweils die dringlichsten Themen von ArbeitnehmerInnen und NGOs aus den nördlichen und südlichen Ländern unserer Erdkugel sind.

9. Die Einhaltung nationaler und internationaler gesetzlicher Regelungen durchsetzen

Verhaltenskodizes zielen darauf ab, gesetzliche Regelungen zu ergänzen. Um zu vermeiden, dass Verhaltenskodizes als Ersatz für gesetzlich durchsetzbare Arbeitsgesetze missbraucht werden, ist eine Zusammenarbeit mit Regierungsinstitutionen nötig. Daher sollten die gesetzlichen Möglichkeiten nationaler Regierungen und zwischenstaatlicher Institutionen gestärkt werden. Die revidierten OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen von 2000 können dazu genutzt werden, sofern sie für die OECD-Mitgliedstaaten einen bindenden Charakter erhalten (*vgl. Anhang*).

10. Verhaltenskodizes mit weitergehenden politischen Kampagnen verknüpfen

Im Zusammenhang mit der Durchsetzung von sozialen Mindeststandards müssen auch die politischen und sozialen Rahmenbedingungen, zB die Entwicklung der Finanzmärkte, die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, einbezogen werden. Es kann sinnvoll sein, politisches Engagement im Zusammenhang mit Verhaltenskodizes in Kampagnen mit umfassenderen politischen Zielen einzubetten.

**Wichtiges
Instrument:
OECD-Leitlinien**

Hinweise

Literatur (Auswahl)

- >> A framework for CSR developed by Dutch NGOs and trade unions, Manuskript der niederländischen Plattformen CSR (www.mvo-platform.nl)
- >> Betz, Fritz u.a., Ethics, Business Ethics and the Role of Codes of Conduct for IST-enabled Cross-border Work Arrangements. Context Analysis, Vienna 2001
- >> Dokumentation Symposium "Wenn Arbeitnehmerrechte unter die Räder kommen. Globale Ansätze zur Sicherung sozialer Mindeststandards", 25./26. April 2002, Linz, hg. Weltumspannend arbeiten, VÖGB OÖ.
- >> Ethische Investments. Sind Moral und Rendite vereinbar? Hg. Hans Sallmutter, Fritz Freyschlag, ÖGB-Verlag, Wien 2001
- >> Für Verhaltenskodizes, hg. IG-Metall, Hans-Böckler-Stiftung, DGB Bildungswerk, Frankfurt am Main 2002
- >> Grünbuch Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Brüssel 18.7.2001
- >> OECD "Codes of Corporate Conduct - An Expanded Review of their Contents", 7 June 2000
- >> Soziales Audit. Zur Gestaltung betrieblicher Veränderungen, GPA Arbeit und Technik, Wien Juni 2002
- >> Verantwortungsbewusste Geschäftstätigkeit? - Ein UNI-Leitfaden für internationale Verfahrenskodexe, Nyon Juni 2001
- >> Verantwortungsvolles Europäisches Management. Das Europäische Managementmodell als Best Practice für Verantwortung der Unternehmen, Eurocadres, Brüssel o. J.
- >> Werner, K., Weiss, H., Schwarzbuch Markenfirma, Die Machenschaften der Weltkonzerne, Wien 2003

Internetadressen:

- >> www.arse-spi.com/GB/overview.htm
- >> www.cleanclothes.org
- >> www.ethicaltrade.org
- >> www.eurocadres.org
- >> www.fma.gv.at
- >> www.globalreporting.org
- >> www.gpa.at
- >> www.icftu.org
- >> www.ilo.org
- >> www.markenfirmen.com
- >> www.union-network.org
- >> www.weltumspannend-arbeiten@oegb.at
- >> vip.zsi.at (code of conduct-Datenbank)

AutorInnen

Dr. Eva Angerler

Arbeit und Technik, GPA (eva.angerler@gpa.at)

Unter Mitarbeit von:

Johann Arnold

Internationaler Sekretär, GMT (johann.arnold@oegb.at)

Mag. Elisabeth Beer

AK Wien, Abt. EU & Internationales (elisabeth.beer@akwien.at) *(schriftlicher Beitrag)*

Mag. Walter Gagawczuk

AK Wien, Abt. Sozialpolitik (walter.gagawczuk@akwien.at)

Dr. Gerda Höhrhan-Weiguni

Rechtsabteilung, GPA (gerda.hoehrhan-weiguni@gpa.at)

Univ.-Doz. Dr. Paul Kolm

Arbeit und Technik, GPA (paul.kolm@gpa.at)

Mag. Andrea Komar

Rechtsabteilung GPA (andrea.komar@gpa.at) *(schriftlicher Beitrag)*

Mag. Heinz Leitsmüller

AK-Wien, Abt. Betriebswirtschaft (heinz.leitsmueller@akwien.or.at) *(schriftlicher Beitrag)*

Mag. Karl Erich Schwabel

BR Verbundgesellschaft (karl.schwabel@verbund.at) *(schriftlicher Beitrag)*

Mag. Fritz Spinka

BR Siemens Business Services GmbH, (friedrich.spinka@sbs.at) *(schriftlicher Beitrag)*

Ingrid Stipanovsky

BRV Novartis Pharma GmbH (ingrid.stipanovsky@pharma.novartis.com) *(schriftlicher Beitrag)*

Doris Vymazal

TNT-Express Austria GmbH, (Doris.Vymazal@tnt.co.at)

Broschüren und Arbeitsunterlagen (Auswahl)

- Leistungs- und erfolgsbezogene Entgeltfindung; Human Resource- und Personalmanagement aus Sicht der ArbeitnehmerInnen. Soziales Audit - Teil 3, 2002
- Personalentwicklung; Human Resource- und Personalmanagement aus Sicht der ArbeitnehmerInnen. Soziales Audit - Teil 2, 2001
- Zielvereinbarung; Human Resource- und Personalmanagement aus Sicht der ArbeitnehmerInnen. Soziales Audit - Teil 1, 2000
- Das Datenschutzgesetz aus ArbeitnehmerInnensicht, 2000
- Internet und Intranet; Ein Werkzeug für BetriebsrätInnen, 1999
- Arbeit im Call Center; Vorschläge zur Gestaltung, 1999
- Unselbständige Selbständige; Flexible Arbeit - Teil I, 1998
- Typische Atypische; Flexible Arbeit - Teil II, 1998
- Gute Zeiten - Schlechte Zeiten; Zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, 1997
- SAP - Systeme, Anwendungen, Produkte; Standardsoftware und ArbeitnehmerInnenvertretung, 1996
- Telearbeit: Vorschläge zur Gestaltung, 1996
- Qualitätsarbeit braucht Arbeitsqualität: Ein Leitfaden über Qualitäts- und Umweltmanagement, 1996

Zu bestellen bei GPA, Arbeit und Technik, unter der Telefonnummer (01) 313 93 DW 203 oder per eMail: elfriede.tamandl@gpa.at

Publikationen, Arbeitsunterlagen und Musterbetriebsvereinbarungen von Arbeit und Technik sind GPA-Mitgliedern unter www.gpa.at (members only) zugänglich.

Anhang - Ausgewählte überbetriebliche Verhaltenskodizes

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen - ein Instrument für BetriebsrätInnen?

Elisabeth Beer, AK-Wien

Auszug aus den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, Neufassung 2000, OECD
(abrufbar unter: <http://www.akwien.at/aussenwirtschaft/>)

Punkt 5 : Multinationale Unternehmen verfügen über die Möglichkeit, im Interesse der nachhaltigen Entwicklung eine Politik der besten Verfahrensweisen zu praktizieren, die die Kohärenz zwischen sozialen, ökonomischen und ökologischen Zielen gewährleistet.

Punkt 10: Das gemeinsame Ziel der Teilnehmerländer besteht darin, den positiven Beitrag zu fördern, den die multinationalen Unternehmen zum ökonomischen, ökologischen und sozialen Fortschritt leisten können, und die Schwierigkeiten, die im Rahmen ihrer diversen Aktivitäten entstehen können, auf ein Mindestmaß zu beschränken.

Was sind die OECD-Leitsätze?

Diese sind gemeinsame Empfehlungen der OECD-Mitgliedstaaten für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln multinationaler Unternehmen. Sie beinhalten einen umfangreichen Katalog von Forderungen aus dem sozialen und ökologischen Bereich, an denen multinationale Konzerne - aber auch deren Zulieferfirmen - ihre Geschäftspraxis weltweit ausrichten sollen.

Der Kodex ist nicht verbindlich - aus ArbeitnehmerInnen-Sicht ein großes Manko - doch ist ein Monitoringverfahren vorgesehen: Die Regierungen verpflichten sich, die Richtlinie bekannt zu machen und eine nationale Kontaktstelle (so genanntes NCP) einzurichten. Auf Antrag von Betroffenen haben sich die NCP mit Problemfällen, sprich Verstößen gegen die Leitsätze, auseinander zu setzen.

VertreterInnen der Arbeiterkammer und des ÖGB sind im "Beratenden Ausschuss" des österreichischen NCP, eingerichtet im BM für Wirtschaft und Arbeit, vertreten.

Welche Regelungen enthält die Richtlinie - ein flüchtiger Einblick

Unternehmen sollen unter anderem...

- der erklärten Politik der Länder, in denen sie tätig sind, voll Rechnung tragen und insbesondere
- zur nachhaltigen Entwicklung einen Beitrag leisten,
- die Menschenrechte sowie die Kernarbeitsnormen respektieren,
- Beschäftigung schaffen und die Aus- und Weiterbildung erleichtern,
- ihre ArbeitnehmerInnen umfassend über Unternehmenspolitik informieren,

- Kollektivvertragsvereinbarungen wirksam fördern bzw einhalten,
- ihre Gesprächspartner zur Einhaltung der OECD-Leitsätze ermuntern,
- aktiv gegen Bestechungen eintreten,
- technologisches Know-how weitergeben, um Ländern die Schließung von Technologielücken zu ermöglichen, etc.

Welche Bedeutung können die Leitsätze in der Betriebsrätstätigkeit haben?

Verstoßen österreichische Unternehmen in ihren ausländischen Töchtern gegen die Bestimmungen der OECD-Leitsätze, so können und sollen Gewerkschaften oder BetriebsrätInnen - zur Unterstützung ihrer KonzernkollegInnen vor Ort - die Muttergesellschaft in Österreich über den NCP um Klärung des Falles auffordern. Nur so kommen unfaire Geschäftspraktiken österreichischer Unternehmen im Ausland zur Sprache. Es ist die soziale Verantwortung der Konzernmutter diese abzustellen! Der internationale, rui-nöse Standortwettbewerb, der meist auf Kosten der ArbeitnehmerInnen geht, (Lohn, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Versammlungsfreiheit, etc) kann so zum Thema gemacht werden.

Im Kapitel Arbeitsbeziehungen werden Themen angesprochen, die ua. auch in österreichischen Tochterunternehmen von ausländischen Multis nicht reibungslos funktionieren: Informations- und Konsultationspflichten des Arbeitgebers, Recht der ArbeitnehmerInnen, sich durch Gewerkschaften und andere, legitime Arbeitnehmerorganisationen vertreten zu lassen, respektieren und bereit sein, mit diesen über die Beschäftigungsbedingungen zu verhandeln, etc. **Die OECD-Leitsätze geben den österreichischen BetriebsrätInnen ein zusätzliches Mittel in die Hand, im Rahmen des Konzernbetriebsrates und der Nationalen Kontaktstellen tätig zu werden.**

In Fällen von Verstößen gegen die Leitsätze ist der Sachverhalt dem NCP vorzubringen (formlose Darstellung und Bezugnahme auf das jeweilige Kapitel der OECD-Leitsätze) bzw. VertreterInnen der Gewerkschaft oder Arbeiterkammer zu informieren, die die Beschwerde vorbringen werden. Die nationale Kontaktstelle hat den Fall zu prüfen und zur Lösung des Problems beizutragen.

Dass die Leitsätze eine gewisse Bedeutung bei der Umsetzung von ArbeitnehmerInnenrechten im Betrieb spielen können, zeigt die steigende Anzahl der Beschwerdefälle, die an die NCP herange-tragen werden. Im Konsultationsverfahren haben GewerkschaftsvertreterInnen durchaus auch positive Lösungen herbeiführen können.

Der Corporate Governance Kodex

Heinz Leitsmüller, AK-Wien

Unter "Coporate Governance" werden die Regeln der Unternehmenssteuerung verstanden. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere gesellschaftsrechtliche Normen über das Zusammenwirken der Unternehmensorgane (Vorstand, Aufsichtsrat, Hauptversammlung etc.). Auch die wirtschaftliche Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen etwa im Aufsichtsrat fällt hier hinein.

In den letzten Jahren hat es diesbezüglich sowohl auf EU-Ebene als auch seitens der OECD zahlrei-che Bemühungen gegeben, einheitliche Standards der Unternehmenssteuerung zu erarbeiten. So hat etwa die OECD 1999 ihre "Prinziples of Corporate Governance" herausgegeben, auf EU-Ebene gibt es seit 2000 die "Euroshareholders Corporate Governance Guidelines" und in Deutschland hat im Dezember 2001 eine eigens eingesetzte Regierungskommission den deutschen Corporate Governance Kodex erarbeitet. In Österreich gibt es seit Herbst 2002 einen eigenen Kodex.

Das Ziel diverser Corporate Governance Kodex kommt am besten in einem Zitat des Vorsitzenden der deutschen Regierungskommission Dr. Cromme zum Ausdruck: "Wir wollen mit dem Corporate Governance-Kodizes den Standort Deutschland für internationale - und nationale - Investoren attraktiver machen, in dem wir alle wesentlichen - vor allem internationalen Kritikpunkte an der deutschen Unternehmensverfassung und -führung aufgegriffen und einer Lösung zugeführt haben."

Inhaltlich werden bei diesen Corporate Governance-Kodizes in der Regel einerseits die wesentlichen gesetzlichen Vorschriften zu Unternehmensleitung und -überwachung börsennotierter Gesellschaften zusammengefasst. Zusätzlich werden aber in Form von Empfehlungen Verhaltensstandards entwickelt und den einzelnen Gesellschaften Anregungen für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung und -überwachung mitgegeben. Angesichts der Milliarden-Euro schweren Bilanzskandale der vergangenen Jahre und Aktienoptionen, die dem Spitzenmanagement Jahresgehälter in Höhe von durchschnittlich 100 - 300 Millionen Dollar einbrachten, verwundert es nicht, wenn das Vertrauen in die Finanzmärkte und in die Börsen als jene Einrichtungen, die bessere Corporate Governance verwirklichen sollen, verstärkt in Zweifel gezogen wird. Der Ruf nach besserer Kontrolle und rechtlichen Sanktionen wird immer lauter.

Der österreichische Corporate Governance Kodex

Der österreichische Corporate Governance Kodex wurde vom Institut österreichischer Wirtschaftsprüfer (IWP) und der Österreichischen Vereinigung für Finanzanalyse und Anlageberatung (ÖVFA) gemeinsam mit BörsenvertreterInnen ausgearbeitet und danach einer breiteren Diskussion unterworfen, bei der in der letzten Phase auch die AK und der ÖGB einbezogen wurden. Der Kodex richtet sich vorrangig an börsennotierte Aktiengesellschaften, soll aber auch als Empfehlung für nicht-börsennotierte Gesellschaften gelten. Die AK bemängelt am vorliegenden Kodex vor allem, dass dieser - anders als gesetzliche Regelungen etwa im Aktiengesetz oder im ArbVG keiner demokratischen Legitimierung unterliegt. Weder bei der Einführung noch im Hinblick auf die Durchsetzung gibt es Regeln oder Normen, wie vorzugehen ist. Nicht ein gewähltes Parlament setzt die Normen und Empfehlungen sondern eine interessensgeleitete Gruppe.

Die wichtigsten Inhalte des Kodex zielen aus der Sicht der Arbeiterkammer in die richtige Richtung, sind aber größtenteils sehr vage formuliert und lassen daher viel Spielraum offen.

Anbei einige Punkte aus dem österreichischen Kodex

(Auszug, gesamter Kodex siehe www.akwien.at/ifam_11770.htm):

- Unterlagen für die mindestens quartalsweise Aufsichtsratssitzungen sind im Regelfall eine Woche vor der jeweiligen Sitzung zur Verfügung zu stellen;
- Die Compliance-Verordnung soll im gesamten Unternehmen umgesetzt werden;
- Offenlegung von Aktienbeständen (der eigenen Gesellschaft) des Vorstands und Aufsichtsrates;
- Veröffentlichung der Struktur der Vergütungen des Vorstandes im Geschäftsbericht;
- Empfehlung, mehr als 4 Aufsichtsratssitzungen im Jahr abzuhalten;
- Einrichtung eines Audit Committees sowie eines Strategieausschusses im Aufsichtsrat;
- Klarstellung, dass Betriebsräte und Kapitalvertreter im Aufsichtsrat gleichberechtigt sind;
- Empfehlungen über die Zusammensetzung und Qualifikation der Aufsichtsrats-Mitglieder;
- Empfehlungen über Rechnungslegungsstandards;
- Betonung der Unabhängigkeit der Wirtschaftsprüfer, Empfehlungen zur Verbesserung des Risikomanagements.

Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.

Titelgrafik: GPA Marketing



GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2,
Telefon (01) 313 93 DW 203, Fax (01) 313 93-388
www.gpa.at - eMail: elfriede.tamandl@gpa.at