

Corporate Social Responsibility

Herausgegeben von
HOLGER FLEISCHER,
SUSANNE KALSS
und HANS-UELI VOGT

*Max-Planck-Institut
für ausländisches und internationales
Privatrecht*

*Beiträge zum ausländischen
und internationalen Privatrecht*

123

Mohr Siebeck

Beiträge zum ausländischen und internationalen Privatrecht

123

Herausgegeben vom
Max-Planck-Institut für ausländisches
und internationales Privatrecht

Direktoren:
Holger Fleischer und Reinhard Zimmermann



Corporate Social Responsibility

Achtes deutsch-österreichisch-schweizerisches Symposium,
Hamburg 1.-2. Juni 2017

Herausgegeben von

Holger Fleischer, Susanne Kalss und Hans-Ueli Vogt

Mohr Siebeck

Holger Fleischer ist Direktor am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht in Hamburg.

Susanne Kalss ist Universitätsprofessorin am Institut für Zivil- und Unternehmensrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Hans-Ueli Vogt ist Professor für Privat- und Wirtschaftsrecht an der Universität Zürich.

ISBN 978-3-16-156211-2 / eISBN 978-3-16-156212-9
DOI 10.1628/978-3-16-156212-9

ISSN 0340-6709 / eISSN 2568-6577
(Beiträge zum ausländischen und internationalen Privatrecht)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2018 Mohr Siebeck Tübingen. www.mohrsiebeck.com

Dieses Werk ist seit 10/2023 lizenziert unter der Lizenz ‚Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International‘ (CC BY-SA 4.0). Eine vollständige Version des Lizenztextes findet sich unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Das Buch wurde von Gulde Druck in Tübingen auf alterungsbeständiges Werkdruckpapier gedruckt und von der Buchbinderei Spinner in Ottersweier gebunden.

Printed in Germany.

Diskussion

zum Referat von *Rüdiger Krause*

Elke Heinrich / Ben Fuhrmann

Die von *Matthias Habersack* geleitete Diskussion zum Referat von *Rüdiger Krause* drehte sich zunächst um Fragen der Abgrenzung bzw. einer möglichen Ergänzung von CSR und Arbeitnehmerschutz bzw. Mitbestimmung (I.). Daran anknüpfend wurde thematisiert, ob CSR die Arbeitnehmermitbestimmung substituieren könnte (II.). Angesprochen wurden auch die genuin eigenen Interessenlagen der Arbeitnehmer (III.), bevor abschließend über den CSR-Bericht unter dem Gesichtspunkt eines möglichen Zustimmungserfordernisses des Aufsichtsrates diskutiert wurde (IV.).

I.

Eröffnet wurde die Diskussion von einer österreichischen Teilnehmerin, die darauf hinwies, dass CSR und Arbeitnehmerschutz gar nicht so unterschiedlich seien wie vom Referenten dargelegt. Dies zeige sich vor allem an den Beispielen, die im Rahmen der Tagung unter dem Stichwort CSR adressiert wurden; ein großer Teil von ihnen (etwa Kinderarbeit) betreffe den Arbeitnehmerschutz. In diesem Zusammenhang sprach die Teilnehmerin auch die grenzüberschreitende Arbeitnehmermitbestimmung an. Das Territorialitätsprinzip in der Mitbestimmung schließe Arbeitnehmer nicht-deutscher oder nicht-österreichischer Tochterunternehmen aus. Dies sei jedoch auch deshalb bedauerlich, weil Arbeitnehmer damit in diesem wichtigen Bereich nicht als Akteure in CSR-Fragen einbezogen würden. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des aktuellen EuGH-Verfahrens stellte die Teilnehmerin die Frage in den Raum, ob die an sich europarechtliche Problematik der Mitbestimmung nicht unter dem Schlagwort CSR mit neuem Gehalt aufgeladen und weit über Europa hinaus fruchtbar gemacht werden könnte.

In seiner Stellungnahme räumte *Krause* ein, dass CSR und Arbeitnehmerschutz sich im Gegenstandsbereich freilich überlappen würden; viele Themen der CSR stellten auch eine Materie des Arbeitsrechts dar. Gleichzeitig wies er

jedoch darauf hin, dass es ihm vor allem darum gegangen sei, zu zeigen, dass jeweils andere Instrumentarien zur Problembewältigung eingesetzt würden.

Betreffend Arbeitnehmerschutz und Mitbestimmung führte *Krause* aus, dass die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen prinzipiell dem *good will* des Managements anheimgestellt sei und sich auf Maßnahmen beschränke, die dieses selbst für richtig halte; möglicherweise spiele auch ein gewisses Maß an Altruismus eine Rolle. Es gelte der Grundsatz „alles für die Arbeitnehmer, aber nichts durch die Arbeitnehmer“. Die Mitbestimmung sei hingegen ein Bestandteil der modernen *Corporate Governance* und verwirkliche ein demokratisches Element im Unternehmen. Sie schaffe ein Machtgleichgewicht zugunsten der Arbeitnehmer, das ihnen die Möglichkeit der Einflussnahme eröffne. Dadurch könnten die Arbeitnehmer nicht nur die *exit*-Strategie wählen, sondern eine eigene *voice* im Unternehmen ausüben. Arbeitnehmerschutz und CSR seien sehr unterschiedlich, wenn es um die Art und Weise geht, wie man eine Gesellschaft strukturiert. Kommen Arbeitnehmerschutz und CSR zusammen, komme es zu wechselseitigen Überlagerungen.

Im Übrigen stimmte *Krause* zu, dass ausländische Arbeitnehmer im Rahmen der Mitbestimmung berücksichtigt werden sollten. Sie sollten mitwählen, mitstimmen und mitzählen. Er glaubte indes nicht daran, dass es diesbezüglich zu einer zwingenden Regelung auf europäischer Ebene kommen werde.

Der Referent pflichtete der österreichischen Teilnehmerin auch bei, dass CSR über Europa hinausreiche und ein weltweites Phänomen sei. Große Unternehmen seien sowohl über eigene Tochtergesellschaften als auch über Lieferketten weltweit aktiv. Eine globale Mitbestimmung, weit über die EU hinaus, fände in diesen Unternehmen schon statt. Als Beispiel nannte *Krause* unter anderem die VW AG, die bereits einen „Welt-Betriebsrat“ eingerichtet habe. Die *supply chains* würden zudem auch von vielen anderen globalen Akteuren adressiert, wie etwa von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den internationalen Gewerkschaftsverbänden; auch gebe es bereits entsprechende *framework agreements*. Er resümierte, dass letztlich viele Akteure eine Rolle spielten und man nicht nur das deutsche System der Arbeitnehmermitbestimmung vor Augen haben dürfe. Man müsse bedenken, dass im internationalen Bereich gerade die Gewerkschaftsbünde viel aktiver seien als dies der Betriebsrat eines mittelständischen deutschen Unternehmens überhaupt je sein könne.

II.

Ein deutscher Teilnehmer postulierte die These, dass – in einer zunehmend globalen Welt – CSR auch als funktionales Substitut der Mitbestimmung fungieren könnte. Die Antwort von *Krause* fiel differenziert aus: Auf nationaler Ebene hielt er eine Substituierung der Mitbestimmung durch CSR nicht

für realistisch. Dies sei zwar anfangs befürchtet worden, eine solche Entwicklung sähe er nun aber nicht. Auf globaler Ebene sei die Situation dagegen eine andere. Da der Export des deutschen Mitbestimmungssystems nicht gelinge, werde CSR hier wohl ein wichtiges Instrumentarium darstellen, um das man nicht herumkommen werde.

III.

Ebenfalls von deutscher Seite wurde darauf hingewiesen, dass in der CSR-Diskussion oft vernachlässigt werde, wie es um die Interessenlage der Arbeitnehmer bestellt sei. Diese hätten nämlich kein Interesse daran, Geld für karitative Zwecke auszugeben, das möglicherweise dann beim Lohnbudget fehle. Die für die Arbeitnehmer wichtigen Fragen – wie etwa die Arbeitsbedingungen – seien dagegen ohnehin gesetzlich geregelt.

Darüber hinaus stellte der Teilnehmer die Frage in den Raum, warum die Arbeitnehmer nicht bei grenzüberschreitenden CSR-Fragen einhaken. So könnten sie etwa für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen in Bangladesch und Pakistan eintreten. Dies hätte möglicherweise zur Konsequenz, dass das Unternehmen weniger Aktivitäten ins Ausland verlagerte, da ein solches Vorgehen dann unattraktiver würde. Als rechtstechnisches Instrumentarium hierfür biete sich die Vergütungsstruktur von Vorständen an, die schon jetzt manchmal an erfolgreiche Compliance-Systeme angeknüpft würden. Zwar hätten die Arbeitnehmervertreter nicht die Mehrheit im Aufsichtsrat, aber sie könnten sich immerhin zu Wort melden und gerade vor dem Hintergrund rezenter Skandale fordern, dass der Vorstand durch geeignete Maßnahmen derartige Negativschlagzeilen vermeide.

IV.

Schließlich wurde ebenfalls von einem deutschen Teilnehmer die Frage aufgeworfen, warum der Aufsichtsrat die CSR-Berichterstattung als solche und auch konkrete CSR-Maßnahmen nicht an seine Zustimmung binden können sollte (§ 111 Abs. 4 S. 2 AktG). *Krause* stimmte insoweit zu, als er keine Einwände dagegen sehe, den CSR-Bericht zu einem zustimmungsbedürftigen Rechtsgeschäft zu machen. Allerdings äußerte er Bedenken dahingehend, ob der CSR-Bericht tatsächlich eine nachhaltige Wirkung auf die Unternehmenspraxis entfalten könnte. Dazu wies *Krause* insbesondere darauf hin, dass sich die typische Länge der Berichte (bei VW etwa 160–170 Seiten) als problematisch erweisen könnte.