

# Eva Kocher/Johanna Wenckeback

## Recht und Markt

### Ein Plädoyer für gesetzliche Pflichten von Unternehmen zur Offenlegung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen\*

Im Rahmen der Diskussion um die Menschenrechtsbindung von Wirtschaftsunternehmen spielt die Definition von Standards und Prinzipien des nachhaltigen und „sozial verantwortlichen“ Wirtschaftens eine wichtige Rolle: Die Achtung von Menschenrechten ist häufig Teil von Strategien zur „Corporate Social Responsibility“ (CSR).

Dies ist durchaus nicht unproblematisch. Zwar können „soft law“-Standards hilfreich sein, wo die staatlichen Rechtsordnungen keinen wirksamen rechtlichen Schutz gewährleisten. Problematisch ist es allerdings, wenn die staatliche Regulierung sich zugunsten einer unwirksamen „Selbstregulierung“ zurückzieht und es zulässt, dass private „Selbstregulierung“ in erster Linie als Instrument von Public Relations dient. Um solchen Gefahren zu begegnen, müsste die Politik Selbstregulierung rechtlich flankieren – Offenlegungspflichten hätten hierbei eine zentrale Rolle zu spielen.

#### *1. Private Unternehmen als Garanten der Menschenrechte ihrer Beschäftigten?*

Strategien zu CSR behandeln alle Fragen einer breit verstandenen Nachhaltigkeitspolitik, wobei historisch die Umweltpolitik im Vordergrund stand und steht. In den letzten zwanzig Jahren sind aber Arbeits- und Sozialstandards zu einem immer selbstverständlicheren Teil von CSR geworden – insbesondere in der Folge der ILO-Erklärung von 1998, die Vereinigungs- und Kollektivverhandlungsfreiheiten, Diskriminierungsschutz sowie Verbote von Zwangs- und Kinderarbeit zu zwingendem Völkerrecht erklärte.<sup>1</sup> Die neueste Mitteilung der Europäischen Kommission zu CSR<sup>2</sup> behandelt insofern „Menschenrechte“ und „fundamentale Arbeitsnormen“ durchgehend als unterschiedliche Fragen mit gleichwertiger Bedeutung.

#### *1. Arbeitsrechte als Menschenrechte*

##### *a) Gewerkschaften und Zivilgesellschaft*

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden mittlerweile fast unwidersprochen als Menschenrechte (re-)formuliert. Dies ist alles andere als selbstverständ-

\* Dem Aufsatz liegt ein Gutachten von Eva Kocher, Alexander Klose, Kerstin Kühn und Johanna Wenckeback für die Friedrich-Ebert-Stiftung zu Grunde (Kocher/Klose/Kühn/Wenckeback, Verantwortung braucht Transparenz, 2012, <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09047.pdf>> (letzter Abruf 17.1.2013)).

1 Siehe z.B. Kocher, KJ 2010, 29.

2 Mitteilung „Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“, KOM (2011)681.

lich und war zunächst sehr umstritten. Die grundsätzliche Debatte über das Verhältnis von „Labour Rights“ zu „Human Rights“ wurde vor allem in Bezug auf die ILO-Kernarbeitsnormenerklärung von 1998 geführt, als vor einer zu starken Verengung auf Kernarbeitsnormen gewarnt wurde; mit einem Fokus auf individuellen Rechten würden Umverteilungsfragen und kollektives Handeln vernachlässigt.<sup>3</sup> Ohnehin haben viele Gewerkschaften ein durchaus ambivalentes Verhältnis zu „Recht“ und „individuellen Rechten“ im Verhältnis zu kollektiver Aktivität: Gerade mitgliederstarke Gewerkschaften bevorzugen im Mitgliederinteresse oft die Nutzung branchen- und betriebspolitischer Verhandlungsspielräume gegenüber einem (teils formal verstandenen) Rechtsgehorsam.<sup>4</sup> Hingegen müssen Menschenrechte und globale Wirtschaft bei einer unternehmerischen Förderung von Kernarbeitsnormen im Rahmen der „drei Säulen der Nachhaltigkeit“ („profit, people, planet“)<sup>5</sup> in CSR-Strategien sogar notwendig als vereinbar gedacht werden; Machtfragen erscheinen da häufig als bloße Umsetzungsdefizite.<sup>6</sup>

Andererseits setzen viele Gewerkschaften in ihrer Kampagnenarbeit zunehmend auf Mechanismen der Verbrauchermobilisierung und der Öffentlichkeit; man denke nur an das „Schwarz-Buch Lidl Europa“ der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di<sup>7</sup> oder die Kampagnen und Tarifverträge der IG Metall zum Schutz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, die sowohl die politische Öffentlichkeit als auch die Kundinnen und Kunden der Leiharbeitsfirmen adressieren.<sup>8</sup>

*b) Erhöhung der Wirksamkeit des Arbeitsrechts durch die Mobilisierung „mündiger“ Verbraucherinnen und Verbraucher?*

Menschenrechtsbezogene Politiken haben auch dazu geführt, dass Gewerkschaften und Betriebsräte häufiger mit Verbraucherverbänden und anderen NGOs zusammenarbeiten; Netzwerke wie die Kampagne für Saubere Kleidung, CorA (Corporate Accountability) und ECCJ sind einige der zahlreichen Beispiele.<sup>9</sup> Schließlich ist die Unterstützung von Beschäftigten, Gewerkschaften und Betriebsräten durch externe AkteurInnen dabei nicht mehr nur in der transnationalen Arbeit, sondern in allen Bereichen immer wichtiger geworden.<sup>10</sup> In der praktischen Politik sind so Formen der Kooperation gefunden worden, in denen NGOs und Gewerkschaften sich in Inhalten und Aktionsformen ergänzen. Gewerkschaften schreiben mittlerweile sich sowie den ArbeitnehmervertreterInnen

3 Alston, European Journal of International Law (EJIL) 15th 2004, 457; ausführlich dazu auch Kocher, in: Lindemann/Malaviya/Hanebeck/Hanschmann/Nickel/Tohidipur (Hrsg.), Erzählungen vom Konstitutionalismus. Festschrift für Günter Frankenberg, 2012, 151.

4 Instruktiv ist hier die Untersuchung von Höland/Reim/Brecht, Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip, 2000.

5 So formulierte Elkington 1997 die „drei Säulen der Nachhaltigkeit“ (Elkington, Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business, 1997).

6 Frankenberg, KJ 2004, 21, hat auch begründet, weshalb es kaum zu erwarten sei, dass die globale „Zivilgesellschaft“ Alternativen zur marktorientierten internationalen Ordnung entwirft.

7 Hamann/Giese, Schwarzbuch Lidl Europa, 2004.

8 Zur rechtlichen Bewertung Krause, AuR 2012, 21; Krause, NZA 2012, 830; zu Gewerkschaften als „advocacy-NGOs“ Sadowski/Kühne, in: Duschek/Gaitanides/Matiaske/Ortmann (Hrsg.), Organisationen regeln. Die Wirkmacht korporativer Akteure, 2012, 250, 262.

9 Siehe z.B. Netzwerke CorA („Corporate Accountability“; <www.coranetz.de>); ECCJ („European Coalition for Corporate Justice“, <www.corporatejustice.org>); zur Bündnispolitik Demirovic, Demokratie in der Wirtschaft, 2007.

10 Stone, From Widgets to Digits, 2004, 201; Estlund, Columbia Law Review 105th 2005, 338 ff., 365.

auf betrieblicher Ebene eine wichtige Rolle dabei zu, den Missbrauchsgefahren unternehmerischen Umgangs mit CSR-Instrumenten entgegen zu wirken.<sup>11</sup> Die explizit menschenrechts- und öffentlichkeitsbezogene Politik wird allerdings tatsächlich stärker in denjenigen Bereichen vorangetrieben, in denen der Organisationsgrad niedrig und die gewerkschaftliche Organisation schwach ist. Es ist insofern kein Zufall, wenn Menschenrechtspolitik z.T. als Ausdruck gewerkschaftlicher Schwäche gelesen wird.<sup>12</sup> Gerade in diesen Bereichen deckt sie aber insofern nur ein Strukturproblem des Arbeitsrechts auf: Seine Effektivität ist auf die betriebliche Mobilisierung durch Beschäftigte angewiesen. Im deutschen Arbeitsrecht dienen nicht zuletzt die kollektive Interessenrepräsentation (gewerkschaftliche Interessendurchsetzung in Arbeitskampf und Tarifvertrag, Betriebsverfassung, unternehmerische Mitbestimmung) als Instrumente effektiver Rechtsverwirklichung. Wo diese schwach sind, ist auch das Arbeitsrecht schwach.

Zunehmend wird deshalb diskutiert, wie dieses Handeln durch die Aktivierung externer Akteurinnen und Akteure ergänzt werden könnte – vor allem (aber nicht nur) dort, wo eingeübte Formen des kollektiven Zusammenwirkens und der kollektiven Zusammenhänge der Beschäftigten geschwächt erscheinen.<sup>13</sup> Und hier ist der Ort der Verbraucherinnen und Verbraucher bzw. der zivilgesellschaftlichen Organisationen: Ihre Mobilisierung durch wettbewerbs- und marktbezogene Politiken<sup>14</sup> kann betriebliches und gewerkschaftliches Handeln durch geeignete Sanktionen oder Anreize ergänzen. Auch eine Mobilisierung von Geschäftspartnern (insbesondere in einer Zulieferkette)<sup>15</sup> kann Gegenstand solcher Politiken sein; die Etablierung von Sozialstandards bei der öffentlichen Vergabe<sup>16</sup> ist letztlich nichts anderes als eine Variation solcher Überlegungen.

## 2. CSR: Freiwillige Verbindlichkeit?

Bei der Frage, wie Menschenrechtspolitik durch CSR funktionieren könnte, geht es in erster Linie um die Frage der Effektivität: Kann es freiwillige Verbindlichkeit geben?

### a) Die Verbindlichkeit von Verträgen und Versprechen

CSR-Instrumente finden sich zum einen in einigen der Internationalen Rahmenabkommen (IFAs), die eine Reihe europäischer Unternehmen mit internationalen Gewerkschaftsverbänden und/oder Europäischen Betriebsräten abgeschlossen haben.<sup>17</sup> Zum anderen bestehen von Unternehmerseite einseitig erklärte Verhaltenskodizes (Codes of Conduct).<sup>18</sup> Solche „Selbstverpflichtungen“ bzw. Ver-

- 11 Stellungnahme des DGB zur CSR-Mitteilung der Kommission vom 25.10.2011, S.5 (<<http://www.dgb.de/themen/++co++988b6c2e-a3fb-11e1-59e0-00188b4dc422>> (15.12.2012)); siehe insbesondere zum Verhältnis von Mitbestimmung und CSR: Vitols, Nachhaltigkeit – Unternehmensverantwortung – Mitbestimmung, 2011.
- 12 Siehe Youngdahl in der Kontroverse mit Compa: “The essential difference between Compa and me is the degree of optimism that we have about the ability of working people to take matters into our own hands.” (Youngdahl, New Labor Forum 18 (2009), 31 ff.; 46 f.; vgl. Compa, ebda., 38 ff.).
- 13 Siehe Stone (Fn. 10), 201; Estlund (Fn. 10), 365.
- 14 Z.B. Sobczak, Relations Industrielles 59 (2004), S. 26 ff.; Stone (Fn. 10), 230 ff.
- 15 Estlund (Fn. 10), 367.
- 16 Kohte, Die Umsetzung nachhaltiger und sozialer Wirtschaftsförderung auf Landesebene am Beispiel von Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, 2012, 65; siehe für die USA auch Estlund (Fn. 10), 363.
- 17 Zimmer, Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen, 2008, 267 ff.; Pries, Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt, 2010, 207 ff.
- 18 Inhaltlich verweisen die Vereinbarungen oftmals auf internationale Abkommen wie die ILO-Kernarbeitsnormen oder die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, so z.B. die DIN ISO 26000 und der Global Compact der Vereinten Nationen; vgl. Sadowski/Kühne (Fn. 8), 258.

pflchtigungen aus transnationalen Kollektivverträgen können zusätzlich auch in weitere vertragliche Instrumente integriert sein. Wenn ein Unternehmen z.B. ein CSR-Label beantragt, wird es sich gegenüber der Zertifizierungsagentur Pflichten unterwerfen, vor allem in Bezug auf Monitoring und Kontrolle. Außerdem werden die Kodizes manchmal in die Zuliefer-Verträge oder als „Ethik-Richtlinien“ in die Verträge mit Beschäftigten oder leitenden Angestellten aufgenommen. Insoweit kann an der rechtlichen Verbindlichkeit eigentlich kaum ein Zweifel bestehen.<sup>19</sup>

Und schon aus Selbstverpflichtungen können durchaus Rechte entstehen<sup>20</sup> – vorausgesetzt, sie sind präzise genug, dass Verletzungen festgestellt werden können; die Verpflichteten können sie dann nicht auch selbst wieder umstoßen.<sup>21</sup>

Doch was bedeutet „vertragliche Verbindlichkeit“? Zunächst ist die Frage der Verbindlichkeit eines Vertrags vom Wortlaut abhängig: „Verpflichtet“ sich das Unternehmen zur Einhaltung von Standards, verpflichtet es sich nur (wie in vielen IFAs) zum steten Dialog und zur gegenseitigen Information oder „erklärt“ es sogar lediglich, sich um eine stete Verbesserung der Sozialstandards zu kümmern?<sup>22</sup> Die Möglichkeit, sich vor Gericht auf eine solche Vereinbarung zu berufen, hängt dann von der konkreten Formulierung, von der Auslegung durch das jeweilige Gericht sowie davon ab, wie das Gericht den Verständnishorizont der Erklärungsempfängerinnen und -empfänger einschätzt.

Und selbst wenn die Verbindlichkeit der abgegebenen Erklärung (gerichtlich) festgestellt wird: Rechte können nur die jeweiligen Vertragspartnerinnen oder -partner daraus herleiten. Bei der Aufnahme menschenrechtlicher Standards in Zulieferverträge hat ein Verstoß gegen den Kodex meist die Möglichkeit einer Abmahnung bzw. einer Kündigung des Liefervertrags zur Folge.<sup>23</sup> Bei der Aufnahme einer Ethik-Richtlinie in die Arbeitsverträge Beschäftigter und leitender Angestellter bedeutet ein Verstoß ebenfalls Rechte zu Abmahnung und Kündigung für den jeweiligen Arbeitgeber.

### *b) Freiwillige Selbstverpflichtung als Alternative zum Gesetz?*

Auch in Deutschland hat der Gesetzgeber schon wiederholt unter Verweis auf die Möglichkeit „privater Regulierung“ auf wichtige Regulierungsaufgaben verzichtet.<sup>24</sup> Beispiele sind etwa der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs von 2004,<sup>25</sup> die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancen-

19 Für Internationale Rahmenabkommen (IFAs) siehe Mund/Priegnitz, Transfer 2007, 675; zur Rechtsqualität zum Beispiel Kocher, in: Kempen/Zachert (Hrsg.), TVG, 4. Aufl. 2006, § 4 Rn 97; Seifert, ZIAS (Zeitschrift für Internationales und Ausländisches Arbeits- und Sozialrecht) 2006, 205, 219.

20 Siehe § 434 Abs. 1 Satz 3 BGB; genauer Dilling, in: Winter (Hrsg.), Die Umweltverantwortung multinationaler Unternehmen, 2005, 283 ff.

21 Sadowski/Kühne (Fn. 8), 252.

22 Zur Ausgestaltung von IFAs Pries (Fn. 17), 207 ff.; Schömann/Sobczak/Voss/Wilke, Codes of Conduct and International Framework Agreements, 2008, 18 f.

23 Empirische Untersuchungen zeigen allerdings, dass die auf Druck in Lieferverträgen ausländischer Käufer erstellten Berichte teilweise gefälscht werden: Sadowski/Kühne (Fn. 8), 256.

24 Dies steht auch im Vordergrund der Kritik, die der DGB an bisherigen CSR-Politiken geäußert hat (Stellungnahme des DGB zur CSR-Mitteilung der Kommission vom 25.10.2011 (oben Fn. 11)).

25 Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs wurde 2004 von der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft geschlossen; er wurde nun bis 2014 verlängert. Die Spitzenverbände der Wirtschaft „streben an, [...] jährlich jeweils 60.000 neue Ausbildungsplätze sowie 40.000 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen, darunter 10.000 Plätze für benachteiligte Jugendliche, zur Verfügung zu stellen.“ (<<http://www.arbeitsagentur.de/Navigation/zentral/Buerger/Ausbildung/Nationaler-Pakt-fuer-Ausbildung/Nationaler-Pakt-fuer-Ausbildung-Nav.html>>, 15.12.2012).

gleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft von 2001<sup>26</sup> oder die Empfehlung des Spitzenverbandes der deutschen Kreditwirtschaft „Girokonto für Jedermann“.<sup>27</sup> Dennoch werden selbst neue Regulierungen zur Corporate Governance aktuell überwiegend im Rahmen der ‚Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex‘ entwickelt<sup>28</sup> (über dessen Einhaltung müssen die Unternehmen lediglich berichten (§ 289a HGB), ohne sich auf den Kodex selbst verpflichten zu müssen („comply or explain“)).<sup>29</sup>

Untersucht man die Umsetzung solcher Erklärungen in der Praxis, so zeigt sich stets: Die freiwillige Selbstverpflichtung vermag eine effektive Umsetzung nicht zu gewährleisten.<sup>30</sup> „Selbst“-Verbindlichkeit scheint nicht auszureichen, wenn sich die Kontrollmöglichkeiten auf internes Monitoring oder Stichproben beschränken.<sup>31</sup>

### c) *“Race to the bottom”?*

Deshalb besteht eine reale und große Gefahr, dass die Selbstverpflichtungen ineffektiv bleiben. Das hat auch etwas damit zu tun, dass der Wettbewerb am Kapitalmarkt, aber auch staatliche Politik Sog- und Mitläuffereffekte im Bereich von CSR bewirkt haben;<sup>32</sup> heute verfolgen nicht mehr etwa nur solche Unternehmen CSR-Strategien, die einen guten Ruf als Verbrauchermarke zu verlieren haben und deshalb ein eigenes Interesse an der tatsächlichen Durchsetzung sozialer Standards haben, sondern auch Unternehmen, die nur der Mode oder dem Druck der Finanzmärkte folgen. Oft wird hier Verantwortlichkeit bloß vorgetäuscht und insbesondere mit „Greenwashing“ widersprüchliches oder verantwortungsloses Handeln in anderen Bereichen vertuscht.<sup>33</sup>

Das Fehlen von Durchsetzungsmöglichkeiten birgt auch Gefahren für die menschenrechtliche Entwicklung in den Ländern des Südens, insbesondere also die Beschäftigten in den Zulieferbetrieben. Wenn Unternehmen nicht nur als Marktführer durch Lohnniveau und Arbeitsbedingungen faktische Standards setzen,<sup>34</sup> sondern auch Menschenrechts- und Sozialstandards formulieren, die einen

26 Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft (von 2001) (veröffentlicht in Pfarr, Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft, 2001).

27 Demnach sollen die deutschen Kreditinstitute seit 1995 jedem Verbraucher, der ein Konto wünscht, ein Girokonto zumindest auf Guthabenbasis einrichten (<http://www.die-deutsche-kreditwirtschaft.de/dk/kontofuehrung/konto-fuer-jedermann/hinweise.html>, (15.12.2012)); siehe auch Empfehlung ), 2011/442/EU der Kommission vom 18.7.2011 über den Zugang zu einem Konto mit grundlegenden Zahlungsfunktionen („Basiskonto“).

28 Siehe z.B. Wandt, ZIP 2012, 1443 ff.; vgl. die Debatte über eine Frauenquote in Aufsichtsräten auf dem Deutschen Juristentag 2012.

29 Zu Reformfordernissen siehe z.B. EU-Kommission, Grünbuch Europäischer Corporate Governance Rahmen, KOM(2011)164; Jung, BB 2011, 1988.

30 Siehe zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft z.B. Krell/Ortlieb, Auswertung, 2003 <[http://www.boeckler.de/pdf/fof\\_proj\\_chancengleichheit.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/fof_proj_chancengleichheit.pdf)> (15.12.2012); zur Lage am Ausbildungsmarkt Anbuhl, In der Warteschleife. Die Probleme von fast 300.000 Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung. DGB-Expertise zur Struktur und Entwicklung des Übergangsbereichs, Berlin: DGB Bundesvorstand, 1.11.2012; Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der ZKA-Empfehlung „Girokonto für Jedermann“, BT-Drs 15/2500; zu den Plänen der GD Binnenmarkt in diesem Zusammenhang siehe die Informationen auf <[http://ec.europa.eu/internal\\_market/finservices-retail/inclusion\\_de.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/finservices-retail/inclusion_de.htm)> (15.12.2012).

31 Näher Kocher, WSI-Mitt. 2008, 198.

32 Näher Kocher (Fn. 1), 35 ff., und Kocher (Fn. 31).

33 Sadowski/Kühne (Fn. 8), 262; Burckhardt (Hrsg.), Mythos CSR, 2011 (darin insbesondere Humbert, 100 ff.); Kocher, in: Peters/Koechlin/Förster/Fenner Zinkernagel, Non-State Actors as Standard Setters, 2009, 409, 431 ff.

34 Sadowski/Kühne (Fn. 8), 253 (Fallbeispiele S. 260).

rechtlich verbindlichen Charakter suggerieren,<sup>35</sup> kann der Einsatz von InteressenvertreterInnen der Beschäftigten vor Ort untergraben<sup>36</sup> und können staatliche Rechte unterlaufen werden.<sup>37</sup> Statt des erhofften Wettbewerbs um „Marktführung in Sozialverantwortung“ droht sich so ein „race to the bottom“ zu entwickeln.<sup>38</sup>

Aufgabe des Rechts ist es in diesem Zusammenhang mindestens, für die Effektivität der Selbstverpflichtungen zu sorgen – sowohl durch die Schaffung unabhängiger Kontrolle und von Durchsetzungsmöglichkeiten,<sup>39</sup> als auch durch die Stärkung der Durchsetzung auf dem „Markt“ und die Stärkung nationaler staatlicher und nichtstaatlicher Akteurinnen, insbesondere der Gewerkschaften. Die Handlungsspielräume sind hier noch nicht annähernd ausgeschöpft.<sup>40</sup> Insbesondere die Kontrolle darf nicht unternehmensinternen Mechanismen überlassen bleiben.<sup>41</sup>

Eine vorrangige Aufgabe bestünde dabei in der Verpflichtung der Unternehmen auf Transparenz. Marktanreize können als menschenrechtspolitischer Motor allenfalls<sup>42</sup> funktionieren, wenn allen AkteurInnen vergleichbare und verlässliche Informationen zugänglich gemacht werden. In menschenrechtsbezogenen Politiken spielen Fragen der Transparenz deshalb eine herausragende Rolle.<sup>43</sup> Auch zur Gewährleistung fairen Wettbewerbs ist Transparenz von großer Bedeutung.<sup>44</sup>

## II. Gesetzliche Offenlegungspflichten

Der Markt stellt allerdings die notwendige Transparenz nicht etwa selbst sicher. Auch bei Transparenz und Berichterstattung zeigt sich eine Differenz zwischen den „Leuchttürmen“ und den Unternehmen, die nur Sogeffekten folgen: Während die Berichterstattung über CSR-Strategien für viele multinationale Unternehmen bereits ein mainstream Phänomen<sup>45</sup> ist, verzichten kleine und mittelständische Unternehmen meist auf eine Sozialberichterstattung.<sup>46</sup> So berichten derzeit weniger als 100 deutsche Unternehmen auf Basis der Guidelines der „Global Reporting Initiative“, die in Hinblick auf die Transparenz als „Schrittmacher der CSR-Bewegung“ gilt.<sup>47</sup>

35 Hepple, *Labour Laws and Global Trade*, 2005, 360; vgl. auch Kocher (Fn. 1), 39.

36 So wird es z.B. aus Indien berichtet: Singh, in: Burckhardt (Hrsg.), *Mythos CSR*, 2011, 114 (117); eine Analyse nordamerikanischer Sozialberichte kam zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigten typischerweise nicht beteiligt werden; Béthoux/Didry/Mias, *Corporate Governance* 15 (2007), 77 ff.

37 Näher zu diesen Gefahren Kocher (Fn. 1), 29 ff.; vgl. auch Burckhardt (Hrsg.), *Mythos CSR*, 2011.

38 Hepple, *Comparative Labour Law & Policy Journal* 20 (1998/1999), 360; siehe schon für die ILO-Kernarbeitsnormen: Alston (Fn. 3), 497 ff.

39 Dazu unten II.3., ab Fn. 66 ff.

40 Augenstein, *Study of the Legal Framework on Human Rights and the Environment Applicable to European Enterprises Operating Outside the European Union*, 2010, 32.

41 Als unabdingbare Anforderung formuliert dies auch Estlund (Fn. 10), 367 ff.; siehe auch Coglianese/David, *Law & Society Review* 2003, 691, 711.

42 Für den Bereich der Antidiskriminierung wurden hier erhebliche Zweifel geäußert, da Diskriminierungen oftmals als effizient eingeschätzt werden; näher Wenckebach, *Antidiskriminierungsrechtliche Aspekte des Kündigungsschutzes*, 2012, 32 ff.

43 So auch in den UN-Guidelines on Business and Human Rights, Abschnitt 21 (ausführlich zu diesen Richtlinien und ihrer Bedeutung: Massoud, in diesem Heft S. 7 ff.).

44 Wagner, *Die Entwicklung des Transparenzgebots im Lauterkeitsrecht*, 2007, 42; zu entsprechenden Stellungnahmen von Unternehmensseite Hütz-Adams, *APuZ* 45/2012, 17, 19; zu den unternehmerischen Interessenlagen bei CSR siehe auch Sadowski/Kühne (Fn. 8), 253 ff.

45 van Wensen/Broer/Klein/Knopf, *The state of play of sustainability reporting in the European Union*, 2011, 115.

46 van Wensen/Broer/Klein/Knopf (Fn. 45).

47 Rieth, *Global Governance und Corporate Social Responsibility*, 2009, 255.

Es ist deshalb Aufgabe des Staates, Informationsdefizite auszugleichen.<sup>48</sup> Hierfür sind Offenlegungspflichten ein wichtiges Instrument.<sup>49</sup> Die Europäische Kommission hat entsprechend im November 2010 eine Konsultation „Offenlegung von Informationen nicht-finanzieller Art durch Unternehmen“ gestartet, die eine Überarbeitung der Modernisierungsrichtlinie 2003/51/EG über gesellschaftsrechtliche Berichtspflichten vorbereiten soll.<sup>50</sup>

### 1. Regelungsvorbilder und -modelle

Dabei gibt es eine Reihe von Regelungsvorbildern im geltenden Recht, an denen angeknüpft werden könnte.<sup>51</sup>

#### a) Das Recht des unlauteren Wettbewerbs

Bereits bei der Reform des UWG im Jahr 2004 stand die Implementierung einer allgemeinen Informationspflicht zur Debatte. Das Gebot, über die „wesentlichen Merkmale[n] der Ware oder Dienstleistung“ zu informieren (§ 5a Abs. 3 Nr. 1 UWG),<sup>52</sup> kann auch insbesondere die Sozialbedingungen der an Produktion und Handel eines Produkts teilnehmenden Unternehmen erfassen. Dies setzt allerdings voraus, dass diese Informationen für die Verbraucherseite aufgrund der Gepflogenheiten des Geschäftsverkehrs „wesentlich“ sind, weil hier bestimmte Erwartungen bestehen.<sup>53</sup> Ob dies für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aktuell der Fall ist, ist fraglich und zumindest umstritten.<sup>54</sup> Es spricht deshalb einiges dafür, die Norm – wie bereits 2004 vorgeschlagen wurde<sup>55</sup> – insofern zu konkretisieren.

#### b) Gesellschaftsrechtliche Berichtspflichten

Gesellschaftsrechtliche Berichtspflichten sind im HGB reguliert. Der Jahresabschluss (§ 242 HGB) muss insofern in größeren Unternehmen und Konzernen<sup>56</sup> durch einen Lagebericht erläutert und ergänzt werden (§§ 264, 289 HGB). Der Lagebericht richtet sich in besonderer Weise an Bilanzunkundige.<sup>57</sup> In ihm ist auch die Berichterstattung über „nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ verortet (§ 289 Abs. 3 HGB in Umsetzung der Modernisierungsrichtlinie 2003/51/EG): „Soweit dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage der Gesellschaft erforderlich ist, umfasst die Analyse die

48 BVerfG 26.6.2002, BVerfGE 105, 252 („Glycolwarnung“).

49 Vgl. umfassend Hüttner, in: Micklitz (Hrsg.), Informationszugang für Verbraucher in Europa und den USA, 2009, 51.

50 Zu Fragen und Ergebnissen siehe den Überblick der Kommission auf [http://ec.europa.eu/internal\\_market/consultations/2010/non-financial\\_reporting\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2010/non-financial_reporting_en.htm) (15.12.2012); zu Vorarbeiten siehe Augenstein (Fn. 40), Abschnitt 232; siehe auch EU-Kommission KOM (2011)681, Abschnitt 4.5.

51 Die Offenlegung im Rahmen des Beweisrechts wird im Folgenden außen vor gelassen; darüber hinaus wäre auf Auskunftspflichten, etwa nach den Informationsfreiheitsgesetzen einzugehen; dazu genauer Kocher/Klose/Kühn/Wenckebach, Verantwortung braucht Transparenz, 2012, 29 ff.

52 Näher Kocher/Klose/Kühn/Wenckebach (Fn. 51), 26 ff.

53 Nordemann, in: Götting/Nordemann (Hrsg.), UWG, 2010, § 5a Rn. 85.

54 Kocher, GRUR 2005, 647.

55 Kocher/Klose/Kühn/Wenckebach (Fn. 51) unter Bezugnahme auf Keßler/Micklitz, Die Harmonisierung des Lauterkeitsrechts in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft und die Reform des UWG, 2003, 155; der Vorschlag, den 2004 der Bundesverband der Verbraucherzentralen (VZBV) machte, ging dabei in erster Linie dahin, das „berechtigte Interesse“ von Verbraucherinnen und Verbrauchern an einer Information zu vermuten, d.h. die Beweislast insofern auf die Unternehmen zu verlagern (siehe auch Busch, Informationspflichten im Wettbewerbs- und Vertragsrecht, 2008, 56 ff.).

56 Das heißt für Unternehmen und Konzerne mit mindestens zwei der folgenden Merkmale: 19.250.000 Euro Bilanzsumme, 38.500.000 Euro Umsatzerlöse, zweihundertfünfzig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 267 Abs. 3 HGB).

57 MüKo-HGB/Lange, Band 4, 2. Aufl. 2008, § 289 Rn. 16.

wichtigsten finanziellen und – soweit angebracht – nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die für die betreffende Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind, einschließlich Informationen in Bezug auf Umwelt- und Arbeitnehmerbelange.“ Allerdings sind die Vorschriften über die Berichterstattung zu nichtfinanziellen Indikatoren, insbesondere zu Beschäftigtenbelangen, bislang kaum von Interesse für die beteiligten Akteurinnen und Akteure gewesen. Es ist kein Zufall, dass sich auch die bilanzrechtliche und wirtschaftswissenschaftliche Literatur zu § 289 Abs. 3 HGB in wenigen kurzen Beiträgen erschöpft.<sup>58</sup> Unklar bleibt vor allem die entscheidende Frage, unter welchen Umständen diese Daten von Bedeutung für die Lage der Gesellschaft sind oder sein könnten, d.h. wann die gesetzliche Pflicht besteht, die Daten zu publizieren. Hier lässt § 289 Abs. 3 HGB den Gesellschaften einen (zu) weiten Ermessensspielraum und Gestaltungsfreiheit.<sup>59</sup> Bisher existiert darüber hinaus lediglich eine Empfehlung 2001/453/EG der Kommission zur Berücksichtigung von Umweltaspekten in Jahresabschluss und Lagebericht von Unternehmen, die jedoch keine Hinweise auf Sozialindikatoren enthält.

Hier bedarf es der Konkretisierung. Darüber hinaus wäre es für die weitere Entwicklung in diesem Bereich wichtig, die Sozialberichterstattung von den gesellschaftsrechtlichen Berichten zu trennen, um die veränderten Publizitätserwartungen an die Unternehmen klarer herauszustellen und ein Aktionsfeld für spezialisierte Auditorinnen und Auditoren zu entwickeln.<sup>60</sup>

## 2. Gegenstand der Berichterstattung: Indikatoren und ihre Aussagekraft

### a) Themenfelder und Indikatoren

Für die Konkretisierung wären die Themenfelder einschließlich entsprechender Indikatoren zu benennen, über die berichtet werden müsste.

Einen guten Ausgangspunkt zur Differenzierung von Themenfeldern liefert ein Rahmen, den die Konferenz Europäischer Statistiker (CES) 2007 in Zusammenarbeit mit der UNECE (United Nations Economic Commission for Europe), der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und dem Statistischen Amt der europäischen Gemeinschaft (Eurostat) zur statistischen Messung der Qualität von Beschäftigung entwickelt hat.<sup>61</sup> Ausgehend von fünf Typen menschlicher Bedürfnisse wird die Qualität von Arbeit danach in sieben Dimensionen unterteilt: Sicherheit am Arbeitsplatz und ethische Aspekte von Arbeit, Einkommen und indirekte Leistungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Arbeitszeit und Ausgleich beruflicher und privater Belange, Beschäftigungssicherheit und

58 MüKo-HGB/Lange (Fn. 57), § 289 Rn. 78; Paetzmann, in: Bertram (Hrsg.), Haufe HGB Bilanz-Kommentar, 2010, § 289 Rn. 88; Ellrott, in: Ellrott/Budde (Hrsg.), Beck'scher Bilanz-Kommentar, 8. Aufl. 2012, § 289 Rn. 104; Kirsch/Scheele, Die Wirtschaftsprüfung 2004, 9.

59 Kirsch/Scheele, Die Wirtschaftsprüfung 2004, 10; siehe auch die Schlussfolgerung von Augenstein (Fn. 40), 62 aus der rechtsvergleichenden Analyse.

60 Kocher/Klose/Kühn/Wenckebach (Fn. 51), 39 ff.; genauer dazu auch unten II.3.b), bei Fn. 67 ff.; demgegenüber halten van Wensen/Broer/Klein/Knopf (Fn. 45), 115 „integrated reporting“ deshalb für die bessere Lösung, da die Unternehmen den wirtschaftlichen Berichten selbst mehr Gewicht beimessen und deshalb auch mehr in diese Berichte investierten – dies könnte eine gesetzliche Regulierung freilich ändern.

61 Siehe auch Körner/Puch/Wingerter, Qualität der Arbeit, 2010, 827. Zum DGB-Index „Gute Arbeit“: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de> (15.12.12).

soziale Sicherheit, Arbeitsbeziehungen, Qualifikation und Weiterbildung sowie Zusammenarbeit und Beziehungen am Arbeitsplatz.<sup>62</sup>

Eine Dimension kann mehrere Indikatoren umfassen: Indikatoren in der Dimension Arbeitssicherheit können neben der Zahl der Arbeitsunfälle z.B. die Berufskrankheitsquote sein oder der Anteil der Erwerbstätigen, die über psychische Belastung oder Stress klagen. Die Indikatoren unterscheiden sich jedoch im Hinblick auf Aussagekraft, Reichweite und Praktikabilität/Vorhandensein der Daten.<sup>63</sup>

Insbesondere die Validität und Aussagekraft bedarf jeweils einer Wertung, die Kontextbedingungen zu berücksichtigen hat. So wird ein Vergleich der Daten unterschiedlicher Unternehmen zum Indikator „Quote der tödlichen Arbeitsunfälle“ nur dann zu validen Ergebnissen hinsichtlich der Arbeitssicherheit führen, wenn die jeweiligen Tätigkeiten in vergleichbarer Weise gefahrgeneigt sind. Auch vom Indikator „Zahl der innerbetrieblichen Beschwerden wegen Diskriminierung“ lässt sich nicht ohne Weiteres auf die Beziehungen am Arbeitsplatz schließen. Eine hohe Zahl von Beschwerden kann für zahlreiche Diskriminierungen sprechen oder auch für eine funktionierende Beschwerdekultur, in der keine Angst vor negativen Folgen besteht.

Letztlich hängt die Entscheidung über Gegenstand und Methode der Offenlegung eng mit der rechtspolitischen Frage zusammen, wer die offengelegten Informationen nutzen soll, in welcher Form sie veröffentlicht werden sollen und in welchem institutionellen und rechtlichen Kontext dies stattfindet.

### *b) Berichterstattung über die Wertschöpfungskette?*

Von praktisch großer Bedeutung ist die Frage der Berichterstattung über die Wertschöpfungskette. Denn durch die Verlagerung von Produktion auf andere Unternehmen und nicht selten auch in Niedrigstandardländer lässt sich auch „soziale Verantwortung“ verlagern und outsourcen. Besonders problematisch ist dies bei Zuliefer- und Subunternehmen, zu denen keine gesellschaftsrechtlichen, sondern lediglich vertragliche Beziehungen bestehen. Hier kann es für ein (nur faktisch „herrschendes“) Unternehmen nicht nur aus tatsächlichen, sondern auch aus rechtlichen Gründen schwierig sein, Zugang zu Informationen über Sachindikatoren zu bekommen.

Es spricht daher viel dafür, jenseits der Konzernberichtspflichtigen Unternehmen „nur“ dazu zu verpflichten, die Verfahrensschritte offen zu legen, mit denen Mindeststandards bei Zulieferern oder Subunternehmen verwirklicht werden. Ein solches Konzept verfolgt z.B. das kalifornische Gesetz über die Offenlegung von Unternehmen über ihre Tätigkeiten zur Verhinderung und Aufdeckung von Sklaverei und Menschenhandel in der Zulieferkette.<sup>64</sup> Eine Offenlegung in Hinblick auf Verfahren und Managementsysteme statt unmittelbar in Hinblick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Sub- und Zulieferbetrieben

62 Die Global Reporting Initiative (GRI) hingegen beschränkt sich ihrem globalen Anspruch entsprechend auf Menschenrechte (Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit, Sicherheitspraktiken, Rechte indigener Bevölkerungsgruppen) sowie „menschenswürdige Beschäftigung“ (Arbeitsbeziehungen, Arbeitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Vielfalt und Chancengleichheit).

63 Siehe auch die Kriterien der Stiftung Warentest, die eine „aussagekräftige, nachvollziehbare und vergleichende Untersuchung und Bewertung von Unternehmen hinsichtlich ihrer tatsächlichen Verantwortungsübernahme“ möglich machen (Stiftung Warentest, Kernkriterien für die Untersuchung der sozial-ökologischen Unternehmensverantwortung durch die Stiftung Warentest, <<http://www.test.de/themen/bildung-soziales/infodok/Sozial-oekologische-Unternehmensverantwortung-Welche-Massstaebesollmananlegen-1223527-2223527>> (15.12.2012).

64 California Transparency in Supply Chains Act 2011, in Kraft seit 1. Januar 2012.

dürfte auch den Forderungen nach „due diligence“ im Rahmen der „UN-Guiding Principles on Business and Human Rights“ entsprechen.<sup>65</sup>

### 3. Kontrolle und Verifizierung

#### a) Pflicht zur wahrheitsgemäßen Information

Offenlegungspflichten beziehen sich zwar nur auf die Pflicht, bestimmte Informationen überhaupt zu erteilen. Jedoch ergibt sich aus anderen Rechtsvorschriften bereits nach geltendem Recht die Pflicht, solche Informationen wahrheitsgemäß zu erteilen. So greift das Verbot der irreführenden Handlung (§ 5 UWG) auch, wenn in „geschäftlichen Handlungen“ bestimmte unzutreffende Tatsachen über Arbeitsbedingungen in der Produktion oder zu Unrecht die Existenz bzw. Einhaltung bestimmter Arbeits- und Sozialstandards behauptet werden. Die Norm ist insbesondere anwendbar auf CSR-Berichte, die in Umsetzung gesetzlicher Pflichten gegenüber den Verbrauchermärkten veröffentlicht werden.<sup>66</sup> Verstöße gegen die Norm haben Klagerechte von (Verbraucher-)Verbänden zur Folge, die Unterlassung und Beseitigung bzw. bei Verschulden sogar Schadensersatz oder Gewinnabschöpfung verlangen können (§§ 8-10 UWG).

#### b) Die Rolle von Audits und Zertifikaten

Die Verifizierung in Bezug auf gesellschaftsrechtliche Berichtspflichten geschieht hingegen durch Prüfpflichten sowie die Professionalisierung „unabhängiger“ Prüfung durch Entwicklung wirtschaftswissenschaftlicher Maßstäbe. Die Prüfpflichten müssten gewährleisten, dass die offen zu legenden Informationen und Aussagen nachvollziehbar, verlässlich und vergleichbar sind.

Allerdings sind diese Standards und Praxen wohl nicht weit genug entwickelt, um bereits heute eine verlässliche Prüfung durch Wirtschaftsprüfungsunternehmen im Rahmen eines „integrated reporting“ gewährleisten zu können. Es spricht viel dafür, durch ein getrenntes Verfahren die Entwicklung eines eigenständigen Marktes unabhängiger Prüfungs- und damit Auditierungseinrichtungen zu fördern, die auch Gewerkschaften und/oder Organisationen der Zivilgesellschaft in die Prüfung einbeziehen könnten.<sup>67</sup>

Die Übertragung der „unabhängigen“ Prüfung an private Organisationen, die behördlich zu akkreditieren wären, könnte insofern die Schaffung eines Marktes für sozialökologische Auditierung vorantreiben. Insofern war das Europäische Parlament bereits 2007 der Auffassung, „dass es notwendig sein wird, einen professionellen Rahmen mit speziellen Qualifikationen auf diesem Gebiet zu entwickeln“.<sup>68</sup> So könnte auch die Entwicklung von Gütesiegeln über Sozialstan-

65 UN-Guiding Principles on Business and Human Rights 2011, Abschnitte 17-21 („Human Rights Assessment“); zu diesen Prinzipien siehe auch Massoud in diesem Heft S. 7 ff.; zur „due diligence“ Saage-Maaf, Arbeitsbedingungen in der globalen Lieferkette, 2011, 14 ff.; vgl. auch die Konsultation der Europäischen Kommission zum Thema „Offenlegung von Informationen nicht-finanzieller Art durch Unternehmen“ (Fn. 50), Frage 7.

66 Köhler, in: Köhler/Bornkamm (Hrsg.), UWG, 29. Aufl. 2011, § 2 Rn. 49, siehe dort auch für freiwillige Umwelt- oder Sozialberichte; vgl. § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 UWG, wonach eine Täuschung über die Tatsache, ob ein Unternehmen sich auf einen Verhaltenskodex verpflichtet hat, als irreführende geschäftliche Handlung anzusehen ist.

67 Die Funktion dieser Stakeholder verkennen van Wensen/Broer/Klein/Knopf (Fn. 45), 115 wenn sie für die bessere Eignung von „integrated reporting“ plädieren, da separate Sozialberichte von Finanzinvestoren nicht gelesen würden.

68 Zur aktuellen Undurchschaubarkeit dieser Angebote siehe schon Europäisches Parlament, Entschließung zu der sozialen Verantwortung von Unternehmen: eine neue Partnerschaft, 13.3.2007, A6-0471/2006, Punkte 28 und 35; vgl. bereits Zadek/Lingayah/Forstater, Social Labels. Tools for Ethical Trade. Final report, 1998; jetzt auch ISO 26.000.

dards („fair work“, „gute Arbeit“) gefördert werden, an denen z.B. auch Regelungen für die öffentliche Auftragsvergabe, die sonstige Wirtschaftsförderung oder in Tarifverträgen, die Unternehmen gegenüber einer Gewerkschaft zur Beauftragung sozial verantwortlicher Geschäftspartner verpflichten, anknüpfen könnten.

### c) Die Bedeutung zivilgesellschaftlicher Kontrolle

Allerdings: Um die Effektivität der Offenlegungspflicht zu gewährleisten, ist es von großer Bedeutung, dass auch dieser Markt transparent bleibt. Denn methodisch setzt jedes Gesamturteil, also jede Aggregation zu einem oder mehreren Indexwerten eine Gewichtung und damit Bewertung der Indikatoren voraus: Sollte die Einhaltung des Diskriminierungsverbots das gleiche Gewicht haben wie Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsmotivation? Für die einzelnen Indikatoren müssten zudem einheitliche Maßstäbe entwickelt werden, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu ermöglichen.

Die Berichtspflichten, Informationen oder Auskünfte selbst dürften deshalb in keinem Fall auf die Ergebnisse der Prüfung oder einer Auditierung oder anderer zusammengefasster Indexwerte beschränkt werden. Damit alle Adressatinnen und Adressaten der Offenlegung in die Lage versetzt werden, Informationen komplexer Art auf ihre Stichhaltigkeit überprüfen zu können, wären von den Unternehmen die „Rohdaten“ zu den einzelnen Indikatoren zu veröffentlichen.

### III. Fazit

Sowohl die Europäische Union<sup>69</sup> als auch die Bundesregierung<sup>70</sup> unterstützen CSR-Politiken zunehmend. Die EU definiert dabei CSR mittlerweile allgemein als „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen in der Gesellschaft“. <sup>71</sup> Sie eröffnet insbesondere die Möglichkeit, über Konsum indirekt politischen Einfluss auf Standards von Produktion und Handel zu nehmen. Dies ist zwar kein Ersatz für demokratische Politik, kann sie aber ergänzen. Voraussetzung ist aber ein verbindlicher rechtlicher Rahmen. So kommt es bei der Förderung von CSR-Politiken darauf an, durch die gesetzliche Regulierung von Rechenschaftspflichten zu verhindern, dass die Instrumente als bloße Werbemaßnahmen missbraucht und delegitimiert werden.<sup>72</sup> Transparenz und Offenlegungspflichten sind hierfür unabdingbar.

Dennoch: Die Durchsetzung der Menschenrechte ist eine Aufgabe des verbindlichen Rechts. Abgesehen davon, dass eine eindeutige Wirkung des Konsumverhaltens auf Sozialverantwortung von Unternehmen trotz zahlreicher Untersuchungen nicht nachgewiesen werden konnte:<sup>73</sup> Effektive Mobilisierung lässt das Handeln der Verbraucherinnen und Verbraucher bislang nicht versprechen. Dazu kommen Gefahren von Interessenkonflikten sowie die Gefahr der Selektivität in der Mobilisierung arbeitsrechtlicher Standards.<sup>74</sup>

69 KOM(2011)681 und vorher „Umsetzung der Partnerschaft für Wachstum und Beschäftigung: Europa soll auf dem Gebiet der sozialen Verantwortung der Unternehmen führend werden“, KOM(2006)136; siehe auch schon KOM(2001)366.

70 Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung, <[http://www.csr-in-deutschland.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/BMAS/CSR\\_Konferenz/Aktionsplan\\_CSR.pdf](http://www.csr-in-deutschland.de/fileadmin/user_upload/Downloads/BMAS/CSR_Konferenz/Aktionsplan_CSR.pdf)> (15.12.2012).

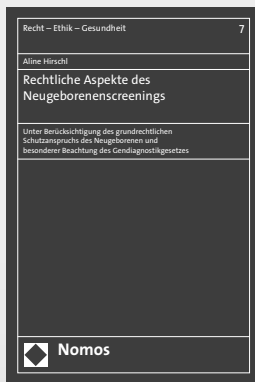
71 CSR-Mitteilung, KOM (2011)681.

72 Pries (Fn. 17), 239.

73 Es ist demnach z.B. nicht nachgewiesen, ob Konsumenten bereit sind, für sozial verantwortlich hergestellte Produkte, also „ethischen Konsum“, mehr Geld auszugeben: Sadowski/Kühne (Fn. 8), 260.

74 Sobczak (Fn. 14), 41 ff.; Kocher, in: Dilling/Herberg/Winter (Hrsg.), Responsible Business, 2008, 67.

Die aktuelle CSR-Definition der Kommission, die insofern auch Selbstverpflichtungen auf die Einhaltung verbindlicher Gesetze und Regeln als „CSR“ akzeptiert, beinhaltet eine weitere Gefahr: Da die Unternehmen eigene Definitions- und Dispositionsbefugnis über ihre CSR-Politiken haben, spricht viel für die frühere Eingrenzung,<sup>75</sup> dass CSR nur vorliege, wenn über das Recht hinausgegangen werde, wo also z.B. der nationale Rechtsstaat angesichts der Mobilität von Wirtschaftsunternehmen an die Grenzen seiner Regelungsmacht<sup>76</sup> stößt. Andernfalls wird der Eindruck erweckt, der Respekt vor dem Recht sei etwas „freiwilliges“.<sup>77</sup> Dies gilt auch für die Achtung von Menschenrechten. Sie sollte nicht Ausdruck „besonderer gesellschaftlicher Verantwortung“ eines Unternehmens, sondern selbstverständlich sein – was offensichtlich noch der rechtlichen Untermauerung bedarf.



## Rechtliche Aspekte des Neugeborenscreenings

Unter Berücksichtigung des grundrechtlichen Schutzanspruchs des Neugeborenen und besonderer Beachtung des Gendiagnostikgesetzes

Von RRin Dr. Aline Hirsch

2013, 346 S., brosch., 89,- €

ISBN 978-3-8487-0113-1

(Recht – Ethik – Gesundheit, Bd. 7)

Prädiktive Reihenuntersuchungen an Neugeborenen auf behandelbare Krankheiten sind etabliert – aber wäre auch eine Ausweitung auf unbehandelbare oder spätmanifestierende Krankheiten zulässig? Das Buch widmet sich unter Einbeziehung der medizinischen Erkenntnisse den Vorgaben des Verfassungsrechts und den bestehenden einfachgesetzlichen Regelungen.

Bestellen Sie jetzt telefonisch unter 07221/2104-37.  
Portofreie Buch-Bestellungen unter  
[www.nomos-shop.de/20293](http://www.nomos-shop.de/20293)



**Nomos**

- 75 Im Jahr 2001 hieß es dagegen noch, CSR sei „im Wesentlichen ein Konzept, wonach Unternehmen sich freiwillig dazu entscheiden, zu einer besseren Gesellschaft und einer saubereren Umwelt beizutragen“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Grünbuch – „Promoting a European framework for corporate social responsibility“, KOM(2001)366).
- 76 Dies ist insbesondere im Bereich der Arbeits- und Sozialbedingungen der Fall: Birk, in: Schwarze (Hrsg.), Globalisierung und Entstaatlichung des Rechts, 2008, 3 ff.; siehe auch Kocher, *juridikum* 2012, 65, 63 ff.
- 77 Vgl. zu den Gefahren Kocher (Fn. 33), 409; Kocher (Fn. 31); Kocher (Fn. 76).