

Corporate Social Responsibility

Bedeutung für Schweizer Unternehmen



Rolf H. Weber

Prof. Dr. iur., Rechtsanwalt, Konsulent
Telefon +41 58 258 10 00
rolf.weber @bratschi-law.ch

Der Begriff „Corporate Social Responsibility“ (CSR) hat in den letzten Jahren eine immer grössere Bedeutung erlangt und wird nun auch in der Schweiz vermehrt zur Kenntnis genommen. Insbesondere grenzüberschreitend tätige Unternehmen sehen sich künftig einem Handlungsbedarf ausgesetzt.

1. Umschreibung von CSR

Die wörtliche Übersetzung von „Corporate Social Responsibility“ mit „Soziale Verantwortung von Unternehmen“ ist insoweit nicht ganz sachgerecht, als CSR einerseits interdisziplinär (unter Einschluss etwa von Ethik und Ökonomie) und andererseits breiter als nur Sozialrechte umfassend zu verstehen ist. Im Vordergrund steht die Aufgabe der Unternehmen, intern und mit Dritten die Geschäftstätigkeiten in einer Art und Weise auszuführen, dass die Funktionen der sozialen Marktwirtschaft, die Interessen der Zivilgesellschaft, die Anliegen des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit sowie die politischen Rahmenbedingungen der öffentlichen Ordnung keine Beeinträchtigung erfahren.

2. Rechtlicher Regelungsrahmen

International betrachtet ist die Zahl der Richtlinien und Regelwerke, die sich um Anliegen von CSR bemühen, bereits fast unübersehbar gross geworden. Die bekannten globalen und regionalen Menschenrechts-Konventionen befassen sich zwar mit Grundrechten, aber nicht mit CSR; deshalb hat der „Global Compact“ der Vereinten Nationen vor gut zwölf Jahren insoweit den Anfangspunkt gesetzt: Diese Initiative, der sich zahlreiche Schweizer Unternehmen angeschlossen haben (z.B. Nestlé, Novartis, UBS, Credit Suisse), basiert auf zehn Grundprinzipien, die auf den Menschenrechten, dem Arbeits- und Umweltschutz sowie der Anti-Korruption beruhen. Der UNO-Generalsekretär hat über-

dies einen „Special Representative for Human Rights“ eingesetzt (John Ruggie), der im Jahre 2011 seinen Schlussbericht mit umfassenden Verhaltensprinzipien zuhanden der Staaten und der privaten Unternehmen, der auf den Pfeilern „Protect, Respect, Remedy“ basiert, veröffentlicht. Weiter beachtlich sind die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen (begründet im Jahre 2000, seither mehrfach, insbesondere 2011 mit der Inkorporierung der Ruggie-Prinzipien, angepasst) und die Richtlinien für multinationale Unternehmen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die sich mit den Rechten und Pflichten am Arbeitsplatz beschäftigen. Überdies bestehen viele sektor-spezifische Regelwerke von Standardisierungs- und Branchenorganisationen.

Für die Schweiz von besonderer Bedeutung ist die Tatsache, dass die Europäische Union (EU), die sich seit dem Jahre 2001 mit CSR beschäftigt, im Herbst 2011 eine Strategie veröffentlicht hat, welche Massnahmen vorschlägt, die den europäischen Unternehmen die Bedeutung und die Beachtung von CSR stärker ins Bewusstsein rücken sollen. Die Strategie schlägt eine Reihe konkreter Vorkehren vor, die in den nächsten fünf Jahren zu realisieren sind. Die Kommission bleibt aktiv in diesem Bereich und informiert regelmässig über die Fortschritte im CSR-Kontext (http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/index_en.htm). Selbst wenn das EU-Recht in der Schweiz nicht direkt anwendbar ist, dürften die international tätigen Unternehmen bald mit den entsprechenden Anforderungen konfrontiert sein. Zudem hat auch der Europarat, dem die Schweiz angehört, im November 2012 eine Machbarkeits-Studie zu CSR-Anliegen publiziert, die Ausgangspunkt für spätere Richtlinien sein soll.

3. Elemente eines CSR-Konzepts

Die Spannweite von CSR und die breite Umschreibung in der neuen EU-Strategie (Einfluss unternehmerischen Handelns auf die Gesellschaft) machen es unmöglich, ein ganz bestimmtes „CSR-Konzept“ zu formulieren. Vielmehr hängen die Anforderungen, die im Rahmen von CSR zu verwirklichen sind, von den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens, der geografischen Verankerung des Unternehmens, den potentiellen Gefährdungen des öffentlichen Interesses (Sozialschutz, Umweltschutz) sowie den Risiken durch potentielle Drittbeeinflussungen ab. Überblicksmässig lässt sich immerhin sagen, dass eine allgemeine Gliederung eines CSR-Konzepts nach folgenden Schritten denkbar ist:

- Analyse der konkreten CSR-sensitiven Bereiche im Rahmen der Unternehmenstätigkeit;
- Entwicklung einer CSR-Strategie;
- Konkretisierung einzelner CSR-Verpflichtungen;
- Implementierung der sich als sachgerecht erweisenden CSR-Verpflichtungen;
- Überprüfung (Compliance) der Einhaltung von CSR-Verpflichtungen sowie der Fortschritte bei deren Implementierung;
- Evaluierung der konkreten Resultate angewandter CSR-Verpflichtungen und ggf. Verbesserungen der CSR-Strategie.

Die Ausgestaltung der genannten sechs Schritte der Verwirklichung eines CSR-Konzepts hat im Lichte der gegebenen Umstände, in denen sich das Unternehmen befindet, zu erfolgen. Wichtig ist in jedem Fall, dass die Implementierung von CSR-Standards angemessen Hand in Hand geht mit anderen internen Kontrollprozessen und Corporate Governance Überlegungen, um Widersprüche im Auftreten des Unternehmens zu vermeiden.

Die Umsetzung von CSR-Standards im Einzelnen ist in der Form eines Verhaltenskodex, der bereichsspezifisch auszugestaltet ist, sinnvoll. Zum Beispiel lassen sich Arbeitsplatz-Verhaltensregeln schaffen, welche etwa folgende Aspekte in Betracht zu ziehen haben: Verbot der Zwangsarbeit, Verbot der Kinderarbeit, keine Duldung von Belästigungen / Missbräuchen, Vollzug des Nichtdiskriminierungsprinzips, Be-

achtung von Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen, Anerkennung der Vereinigungsfreiheit, rück-sichtsvolle Regelung von Arbeitsstunden.

Für grenzüberschreitend tätige Unternehmen wird es immer wichtiger, die Einhaltung von CSR-Standards im Rahmen der eigenen Vertriebskette im Auge zu behalten: Nicht nur in der Schweiz, sondern vermehrt auch im Ausland wird darüber nachgedacht, Haftungsbestimmungen zu schaffen, welche eine Verantwortlichkeit des einheimischen Unternehmens für faire Verhaltensweisen von Vorlieferanten statuiert. Die Einrichtung von Compliance-Massnahmen in vertikaler Sicht ist deshalb besonders anspruchsvoll, weil Kontrollmechanismen im Ausland weniger einfach durchzuführen und auch effektiv zu kontrollieren sind.

4. Bedeutung von CSR für Schweizer Unternehmen

Ganz offensichtlich ist die verstärkte Berücksichtigung von CSR-Standards für international tätige Schweizer Unternehmen von grosser Bedeutung. Mangels Vorhandenseins harmonisierter Richtlinien wird im Einzelfall zu entscheiden sein, nach welchen Grundsätzen sich das Unternehmen organisieren will. Im Vordergrund stehen (neben den OECD-Richtlinien) derzeit die Grundsätze des erwähnten „Ruggie Framework“ („Human Rights and Business Responsibilities“).

Aber auch Klein- und Mittelunternehmen (KMU) sind von der Beachtung grundlegender CSR-Standards durchaus nicht befreit, insbesondere weil das Verhalten von Vorlieferanten in der vertikalen Vertriebskette im Kontext der CSR-Standards zu einer Verantwortlichkeit zu führen vermag, sofern z.B. Zulieferer sich nicht CSR-kompatibel verhalten bzw. dieser Nachweis vom Schweizer Unternehmen nicht erbracht werden kann.

Die OECD-Richtlinien fordern die Mitgliedstaaten zudem auf, sog. Nationale Kontaktpunkte (NKP) einzurichten, welche die Umsetzung der Leitsätze fördern, indem sie unter anderem als Anlaufstelle für Fragen und Beanstandungen dienen. Der Schweizer NKP ist im (neuen) Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) angesiedelt (<http://www.seco.admin>).

Weiterführende Literatur

Menschenrechtszentrum der Universität Zürich,
<http://www.menschenrechte.uzh.ch>
(regelmässige Newsletters)

Rolf H. Weber, Corporate social responsibility as
new challenge for the IT industry, Computer Law &
Security Review 2012, 634-640

Anne Mirjam Schneuwly, Corporate Social Respon-
sibility an der Schnittstelle von Wirtschaft, Recht und
Politik, Diss. Fribourg 2012

Bratschi Wiederkehr & Buob in Kürze

Bratschi Wiederkehr & Buob, eine führende Schweizer Anwaltskanzlei mit über 60 Anwältinnen und Anwälten in den Wirtschaftszentren der Schweiz, bietet schweizerischen und ausländischen Unternehmen und Privatpersonen professionelle Beratung und Vertretung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, im Steuerrecht und im öffentlichen Recht sowie in notariellen Angelegenheiten.

Zürich Bahnhofstrasse 70, Postfach 1130, CH-8021 Zürich
Telefon +41 58 258 10 00, Fax +41 58 258 10 99
zuerich@bratschi-law.ch

Basel Lange Gasse 15, CH-4001 Basel
Telefon +41 58 258 19 00, Fax +41 58 258 19 99
basel@bratschi-law.ch

Bern Bollwerk 15, Postfach 5576, CH-3001 Bern
Telefon +41 58 258 16 00, Fax +41 58 258 16 99
bern@bratschi-law.ch

Zug Industriestrasse 24, CH-6300 Zug
Telefon +41 58 258 18 00, Fax +41 58 258 18 99
zug@bratschi-law.ch

St.Gallen Vadianstrasse 44, Postfach 262, CH-9001 St.Gallen
Telefon +41 58 258 14 00, Fax +41 58 258 14 99
stgallen@bratschi-law.ch

Lausanne Avenue de Mon-Repos 14, CH-1005 Lausanne
Telefon +41 58 258 17 00, Fax +41 58 258 17 99
lausanne@bratschi-law.ch

www.bratschi-law.ch

© Bratschi Wiederkehr & Buob, Vervielfältigung bei Angabe der Quelle gestattet