

WISO

Mai 2012

Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Verantwortung braucht Transparenz

Die rechtliche Verankerung unternehmerischer
Pflichten zur Offenlegung von Arbeits- und
Beschäftigungsbedingungen



Gesprächskreis
Verbraucherpolitik

Arbeitskreis
Arbeit-Betrieb-Politik

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG



Studie im Auftrag der Abteilung Wirtschafts-
und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Verantwortung braucht Transparenz

Die rechtliche Verankerung unternehmerischer
Pflichten zur Offenlegung von Arbeits- und
Beschäftigungsbedingungen

Eva Kocher
Alexander Klose
Kerstin Kühn
Johanna Wenckebach

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
Vorbemerkung	6
Zusammenfassung	8
1. Einleitung: Rechtspolitischer Kontext	10
1.1 Effektive Mobilisierung von Beschäftigtenrechten durch Unternehmensexterne?	10
1.2 Arbeitsrechte als Menschenrechte	10
1.3 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in CSR-Politiken	11
1.4 Offenlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Transparenz) in Menschenrechtspolitiken: „Mündige“ Verbraucherinnen als Akteure	11
1.5 Überblick über die Fragestellung der Untersuchung	12
2. Gegenstand einer Offenlegungspflicht	14
2.1 Dimensionen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	14
2.2 Standards für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	15
2.3 Indikatoren für die Messung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	16
2.4 Zur Eignung von Indikatoren und anderen Daten	17
2.5 Aussagekraft von Indikatoren im Hinblick auf die Einhaltung von Standards	18
3. Regulierungsinstrumente und Regelungsvorbilder	19
3.1 Gesellschaftsrechtliche Berichtspflichten	19
3.1.1 Überblick	19
3.1.2 Reichweite und verpflichtete Unternehmen	21
3.1.3 Durchsetzungsmechanismen	21
3.1.4 Comply or Explain: Die Erklärung zum Corporate Governance-Kodex	22
3.1.5 Schlussfolgerung: Rechtspolitische Überlegungen	23

Diese Studie wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autorinnen und dem Autor in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

3.2 Verbraucherrechtliche Informationspflichten im Vertrags- und Wettbewerbsrecht	26
3.2.1 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb	26
3.2.2 Informationspflichten im Verbrauchervertragsrecht	27
3.2.3 Sanktionierung von Verstößen gegen verbraucherrechtliche Informationspflichten	27
3.2.4 Rechtspolitische Überlegungen	28
3.3 Allgemeine Auskunftsrechte	29
3.3.1 Geltendes Recht der Informationsfreiheit	29
3.3.2 Rechtspolitische Überlegungen	30
4. Querschnittsfragen	32
4.1 Absicherung der Richtigkeit erteilter Informationen	32
4.2 Unterlassungsklagen durch Verbände: UWG und UKlaG	32
4.3 Der Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen	33
4.3.1 Der Schutzbereich „Betriebs- und Geschäftsgeheimnis“	33
4.3.2 Rechtmäßigkeit möglicher Eingriffe	35
5. Ergebnis: Mögliche rechtliche Ausgestaltung einer Offenlegungspflicht	37
5.1 Konkrete Ausgestaltung: Berichte oder Informationen und Auskünfte?	37
5.2 Gegenstand, Inhalte und Reichweite	38
5.3 Verfahren, Sanktionen und Durchsetzungsinstrumente	39
5.4 Prüfung von Richtigkeit und Validität der offengelegten Daten	39
Anhang: Indikatoren für die Messung von Arbeits- und Sozialbedingungen	41
Literaturverzeichnis	45
Die Autorinnen und der Autor	48

Abkürzungsverzeichnis

a. F.	alte Fassung
Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
AktG	Aktiengesetz
Art.	Artikel
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des BGH in Zivilsachen
BT-Drs.	Drucksache des Deutschen Bundestages
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
CADA	Commission d'Accès aux Documents Administratifs
CES	Konferenz Europäischer Statistiker
CorA	Corporate Accountability
CSR	Corporate Social Responsibility
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
ECCJ	European Coalition for Corporate Justice
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
EU	Europäische Union
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft
Eurostat	Statistisches Amt der europäischen Gemeinschaft
FOIA	Freedom of Information Act
GG	Grundgesetz
GRI	Global Reporting Initiative
HGB	Handelsgesetzbuch

IFG	Informationsfreiheitsgesetz
ILO	International Labour Organisation (Internationale Arbeitsorganisation)
Info-VO	Informationsverordnung
iSd	im Sinne des
ISO	Internationale Organisation für Normung
mwN	mit weiteren Nachweisen
n. F.	neue Fassung
NGO	Non-Governmental Organisation (Nichtregierungsorganisation)
NKR	Gesetz – Gesetz über die Einführung eines nationalen Normenkontrollrates
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OGIS	Office of Government Information Service
PublG	Publizitätsgesetz
Rn.	Randnummer
Slg.	Sammlung
StGB	Strafgesetzbuch
UIG	Umweltinformationsgesetz
UKlaG	Unterlassungsklagengesetz
UN	United Nations
UNECE	United Nations Economic Commission for Europe
UNEP	United Nations Environment Programme (Umweltprogramm der Vereinten Nationen)
UWG	Gesetz über den unlauteren Wettbewerb
VIG	Verbraucherinformationsgesetz
VZBV	Bundesverband der Verbraucherzentralen

(Aus dem Anhang):

AG	Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
AN	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
MR	Menschenrechte
ISCO	International Standard Classification of Occupations (Internationale Standardklassifikation der Berufe)

Vorbemerkung

Wenn von der Verantwortung von Unternehmen für Arbeits- und Sozialbedingungen die Rede ist, liegt der Fokus bisher meist auf den Zuständen in Entwicklungsländern. Indem ausbeuterische und menschenrechtsverletzende Arbeitsbedingungen in den Herstellungsländern der Öffentlichkeit und den Verbraucherinnen und Verbrauchern in den Absatzländern bekannt gemacht werden, sollen Unternehmen dazu bewegt werden, die Situation bei sich und bei ihren Zulieferern zu verbessern. Inzwischen richtet sich die Aufmerksamkeit jedoch auch auf heimische Produktions- und Arbeitsbedingungen, da in Deutschland in den vergangenen Jahren Sozialstandards unter Druck geraten sind und Prekarisierung, Lohndumping und menschenunwürdige Arbeitsbedingungen zugenommen haben. Der Lebensmittelsektor mit „Billigarbeitern“ auf den Feldern, in den Fleischfabriken und in der Logistik bis zu den Verkaufsstätten ist dafür ein prominentes Beispiel, aber kein Einzelfall. Branchenübergreifend nehmen Phänomene wie rückläufige Tarifbindung und Leiharbeit, fehlende Mitbestimmung und unbezahlte Überstunden zu, ohne dass die traditionellen Instrumente der Durchsetzung legitimer und berechtigter Beschäftigteninteressen dem Einhalt gebieten konnten.

Neben der Weiterentwicklung rechtlicher Mindeststandards und effizienterer Kontrollen kann auch die Marktmacht der Verbraucherinnen und Verbraucher dazu beitragen, die Durchsetzung von Beschäftigtenrechten sowie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Produktion und Handel zu verbessern. In den vergangenen Jahren ist die Sensibilität von Verbraucherinnen und Verbrauchern für die Voraussetzungen und Folgen ihres Konsums merklich gestiegen. Die Nachfrage nach Produkten, die – vermeintlich

oder tatsächlich – umweltfreundlich hergestellt oder unter „fairen“ Bedingungen gehandelt werden, verzeichnet hohe Wachstumsraten und die Tendenz ist weiter steigend. Über ihre Nachfragemacht beeinflussen Verbraucherinnen und Verbraucher wiederum die Marktpolitik der Unternehmen – was sich zum Beispiel in einem deutlich gestiegenen Angebot an ökologisch zertifizierten Produkten niederschlägt.

Die Voraussetzung dafür, dass Verbraucherinnen und Verbraucher über ihren Konsum auch Einfluss auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Unternehmen nehmen können, ist eine klare Informationslage. Diese benötigen auch andere Anspruchsgruppen, wie öffentliche Auftraggeber und Geschäftspartner mit ethischem Anspruch. Doch entsprechende Informationen sind bislang schwer zu bekommen und wenn einmal etwas an die Öffentlichkeit gelangt, verdankt sich dies meist der mutigen Initiative Einzelner (Beschäftigte/Whistleblower, Journalisten) und punktuellen Initiativen engagierter NGOs sowie Gewerkschaften. Das Gros des täglichen Elends in Wirtschaftsbereichen, in denen der preisliche Wettbewerbsdruck groß, der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering und Betriebsräte kaum vorhanden sind, dürfte indes im Dunkeln liegen.

Vor diesem Hintergrund möchte die vorliegende Studie rechtliche Möglichkeiten aufzeigen, mit denen mehr Transparenz über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Unternehmen hergestellt werden kann. In Abgrenzung zu bisherigen Ansätzen im Rahmen von CSR (Corporate Social Responsibility) wird davon ausgegangen, dass eine „freiwillige Selbstverpflichtung“ der Unternehmen nicht ausreicht und verbindliche Regelungen erforderlich sind, durch

die Verbraucherinnen und Verbraucher sowie ggf. weitere Anspruchsgruppen in die Lage versetzt werden, sich ein Urteil über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Unternehmen bilden zu können, deren Güter und Dienstleistungen ihnen angeboten werden. Wie diese Regelungen ausgestaltet sein könnten, welche Vor- und Nachteile verschiedene Rechtsinstrumente beinhalten und welche Zielkonflikte mit anderen Rechtsgütern auftreten können, sind die Kernfragen, denen sich diese Studie widmet.

Wir hoffen, mit diesem Gutachten einen Beitrag zur Vermittlung realistischer Perspektiven in der Debatte um Konsumentensouveränität und Transparenz bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wirtschaft zu leisten. Bedanken möchten wir uns für die Mitwirkung an der Entstehung des Gutachtens und der Diskussion von Zwischenergebnissen bei ConPolicy – Institut für

Verbraucherpolitik, CorA-Netzwerk – Netzwerk für Unternehmensverantwortung, AG Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz der SPD-Bundestagsfraktion, European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), Forschungsstelle Transnationales Wirtschaftsrecht/Transnational Economic Law Research Center (TELC) der Universität Halle-Wittenberg, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Germanwatch e.V., Oxfam Deutschland e.V., der Supermarktinitiative und dem Verbraucherzentrale Bundesverband e.V. (vzbv).

Ganz besonders möchten wir uns bei den Autorinnen und dem Autor des Gutachtens bedanken für die sehr gute und konstruktive Zusammenarbeit und für ihre Bereitschaft, Zwischenergebnisse der kritischen Diskussion zu stellen.

Robert Philipps

Gesprächskreis Verbraucherpolitik
Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung

Michael Fischer

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik
Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung

Zusammenfassung

1.

Aufgrund struktureller Schwächen der Rechtsdurchsetzung mangelt es den Arbeitnehmerschutzvorschriften des Arbeitsrechts an Effektivität – und zwar häufig gerade dort, wo sie am wichtigsten wären, nämlich in Betrieben und Unternehmen, die gewerkschaftlich schwach organisiert sind und in denen es keine betriebliche Vertretung gibt. Die Beachtung von Mindeststandards für Erwerbsarbeit und Beschäftigung ist eine Frage der Menschenrechte; ihre Missachtung birgt gesellschaftliche Risiken für Demokratie und sozialen Zusammenhalt.

Das Gutachten geht von der Annahme aus, dass eine Mobilisierung der Verbraucherinnen und Verbraucher, aber auch der Wettbewerber oder öffentlichen Auftraggeber durch wettbewerbs- und marktbezogene Politiken dem Arbeitsrecht höhere Wirksamkeit verschaffen kann. Aktuell gibt es zahlreiche Entwicklungen in dieser Richtung, von Sozialstandards in der öffentlichen Vergabe bis hin zu Leiharbeitsarifverträgen oder CSR-Politiken wie der Erarbeitung von Verhaltenskodizes für die transnationale Produktion.

Die Wirksamkeit solcher Politiken ist jedoch darauf angewiesen, dass die Verbrauchermärkte und der Wettbewerb über die Informationen verfügen, die für die Bewertung von Sozial- und Beschäftigungsstandards erforderlich sind.

2.

Die Studie untersucht, welche rechtlichen Instrumente für eine gesetzliche Regelung unternehmerischer Offenlegungspflichten zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Betracht kämen. Dabei wird unterschieden zwischen Berichten, die auf Initiative des Unternehmens selbst in Form eines umfassenden Berichts über die unternehmerische Tätigkeit erstellt werden („Berichts-

pflichten“), Angaben, die auf Initiative des Unternehmens selbst zu erteilen sind und in der Sache auf einzelne Produkte und/oder Verträge bezogen sind („Informationspflichten“) sowie Angaben, die im Einzelfall auf Nachfrage und Initiative von außen zu geben verpflichtet sind („Auskunftsrechte“).

3.

Was die gesellschaftsrechtlichen Berichtspflichten angeht, so gibt es zwar aufgrund der Modernisierungsrichtlinie der EU eine Vorschrift zu nichtfinanziellen Indikatoren, insbesondere zu Beschäftigtenbelangen; sie scheint bislang jedoch kaum von Interesse für die beteiligten Akteurinnen und Akteure zu sein. Der gesetzlichen Regelung mangelt es bislang an Klarheit darüber, unter welchen Umständen diese Daten als bedeutsam für die Lage der Gesellschaft anzusehen sind oder sein könnten, d.h. wann die gesetzliche Pflicht besteht, solche Daten im Lagebericht zu publizieren – und welche Daten dies sein sollten.

4.

Die Studie plädiert dafür, an dieser unternehmensbezogenen Berichtspflicht anzuknüpfen und sie zu konkretisieren. Die existierenden, vorrangig an die Anteilseigner gerichteten Berichte fokussieren auf den Einfluss „äußerer“ Bedingungen auf das Unternehmen und dessen Lage; die umgekehrte Perspektive, wie nämlich das Unternehmen seine Umwelt und die Gesellschaft beeinflusst, lässt sich jedoch nur durch explizite Erweiterung des Begründungszusammenhangs erreichen. Hierfür sollte explizit eine neue, von den bestehenden Pflichten unabhängige Berichtspflicht geschaffen werden, um die veränderten Publizitätserwartungen an die Unternehmen klarer herauszustellen.

5.

Die Offenlegung sollte durch Prüfpflichten ergänzt werden, d.h. die Informationen sollten vor der Veröffentlichung des Berichts unabhängig überprüft werden. Eine Übertragung dieser Aufgabe an private Organisationen, die behördlich zu akkreditieren wären, könnte auch die Schaffung eines Marktes für sozialökologische Auditing vorantreiben.

6.

Die Studie macht keine Vorschläge zur Frage, welche Daten als Indikatoren für faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geeignet wären. Eine gesetzliche Regelung könnte insofern in Form eines Comply-or-Explain-Mechanismus auf aus-

gearbeitete Indikatorensysteme verweisen oder mit Hilfe einer Multistakeholder-Kommission auf die Entwicklung eines entsprechenden eigenen Systems setzen.

7.

Die Offenlegungspflicht sollte durch Verbandsklagerechte flankiert werden. Sie stellt damit klar, dass die Pflicht verbraucher- und wettbewerbsrechtliche Schutzzwecke verfolgt mit der Folge einer Anwendung von Verbandsklagerechten. Darüber hinaus müsste in § 5a UWG klargestellt werden, dass hinsichtlich der offenzulegenden Informationen ein „berechtigtes Interesse“ von Verbraucherinnen und Verbrauchern zu vermuten ist.

1. Einleitung: Rechtspolitischer Kontext

1.1 Effektive Mobilisierung von Beschäftigtenrechten durch Unternehmensexterne?

Die Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Schutzstandards leidet strukturell an mangelnder Effektivität. Arbeitsrecht lässt sich in den Unternehmen nicht einfach durch die Berufung auf das Recht durchsetzen, und der gerichtliche Rechtsschutz wird von vielen Beschäftigten im laufenden Arbeitsverhältnis nicht als angemessener Konfliktlösungsweg angesehen. Rechtsgehorsam von Organisationen beruht auf institutionellen Voraussetzungen: Für die systematische Gewährleistung von Normtreue bedarf es jeweils einer Struktur im Unternehmen, die den Respekt vor arbeitsrechtlichen Regelungen integriert und in personalpolitische Instrumente übersetzt (zum Ganzen ausführlich Kocher 2009).

Im deutschen Arbeitsrecht dienen nicht zuletzt die kollektive Interessenrepräsentation, insbesondere die Betriebsverfassung und unternehmerische Mitbestimmung einerseits sowie die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung in Arbeitskämpfen und Tarifverträgen andererseits, als Instrumente effektiver Rechtsverwirklichung. Zunehmend wird aber 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 (siehe auch Stone 2004: 201; Estlund 2005: 365).

Die Mobilisierung der Verbraucherinnen und Verbraucher durch wettbewerbs- und marktbezogene Politiken kann betriebliches und gewerkschaftliches Handeln durch geeignete Sanktionen oder Anreize ergänzen. Auch über eine Mobilisierung

von Geschäftspartnern (insbesondere in einer Zulieferkette) wird verstärkt nachgedacht; die Etablierung von Sozialstandards bei der öffentlichen Vergabe oder Wirtschaftsförderung (z. B. Kohte 2012: 65ff.) ist letztlich nichts anderes als eine Variation dieser Überlegung.

1.2 Arbeitsrechte als Menschenrechte

Solche wettbewerbs- und marktbezogenen Politiken stehen in aller Regel in einem Kontext, der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als Menschenrechte (re-)formuliert. Die grundsätzliche Debatte über das Verhältnis von „Labour Rights“ zu „Human Rights“ wurde vor allem in Bezug auf die ILO-Kernarbeitsnormenerklärung von 1998 geführt – wobei immer wieder vor einer Geringschätzung des kollektiven Handelns gegenüber NGO-geführten Politiken sowie vor einer zu starken Einengung auf die Kernarbeitsnormen sowie vor der Vernachlässigung von Umverteilungsaspekten gewarnt wurde (siehe Alston 2004).

In der praktischen Politik sind jedoch mittlerweile Formen der Kooperation gefunden worden, in denen NGOs und Gewerkschaften sich in Inhalten und Aktionsformen ergänzen (zur Bündnispolitik siehe insbesondere Demirovic 2007: 204). In Menschenrechtspolitik arbeiten Gewerkschaften in Netzwerken wie der Kampagne für Saubere Kleidung, CorA (Corporate Accountability) und ECCJ mit NGOs zusammen. Aber sie setzen auch in ihrer eigenen Kampagnenarbeit zunehmend auf Mechanismen des Wettbewerbs und der Öffentlichkeit. Ausdruck einer solchen verbraucherbezogenen Politik ist z. B. das von der Gewerkschaft ver.di herausgegebene „Schwarzbuch Lidl Europa“ (Hamann/Giese 2004); die IG Metall wiederum hat Vereinbarungen mit Un-

ternehmen der Metallindustrie abgeschlossen, in denen diese sich verpflichtet haben, Verträge mit Leiharbeitsunternehmen nur unter bestimmten Mindestbedingungen abzuschließen (zur rechtlichen Bewertung Krause 2012).

1.3 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in CSR-Politiken

Auf der Seite der Unternehmen und der Politik werden menschenrechtsbezogene unternehmerische Politiken seit längerem unter dem Stichwort „gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“ (Corporate Social Responsibility, CSR) diskutiert. Nach der neuesten Definition der Europäischen Kommission ist CSR „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“ (EU-Kommission 2011b: 7). Strategien zu CSR bzw. „Corporate Accountability“ behandeln alle Fragen einer breit verstandenen Nachhaltigkeitspolitik, wobei historisch die Umweltpolitik im Vordergrund stand und steht. In den letzten zehn Jahren sind aber – insbesondere in der Folge der ILO-Kernarbeitsnormenerklärung – Arbeits- und Sozialstandards zu einem immer selbstverständlicheren Teil von CSR geworden (siehe z.B. Kocher 2010: 29ff.). Die neueste Kommissionsmitteilung zu CSR (EU-Kommission 2011b) behandelt Menschenrechte und fundamentale Arbeitsnormen als durchgehend unterschiedliche Aspekte mit gleichwertiger Bedeutung.

Von Seiten der deutschen und europäischen Politik werden CSR-Politiken zunehmend unterstützt und gefördert; der mögliche Entzug gesellschaftlicher Akzeptanz stellt auch ein Risiko von Unternehmen dar, das durch solche Politiken kontrolliert werden könnte. Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat die Bundesregierung im Oktober 2010 einen Aktionsplan CSR beschlossen. Und es geht längst nicht mehr nur um CSR in der transnationalen Arbeit: Im Zusammenhang mit der grundsätzlichen Veränderung

von Strukturen der Erwerbsarbeit, der Ausbreitung ungesicherter Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere befristeter Beschäftigung, Leiharbeit und Niedriglohnbeschäftigung, wird die Frage der Produktionsbedingungen von Konsumgütern und Konsumdienstleistungen zunehmend auch im nationalen Rahmen relevant.

CSR als „freiwilliges“ Instrument teilt allerdings das Problem aller „freiwilligen Selbstverpflichtungen“, mit denen versucht wird, soziale Standards über Mechanismen des Wettbewerbs durchzusetzen. Zwar kann bei genauerer Betrachtung häufig festgestellt werden, dass die vermeintliche „Freiwilligkeit“ in der Umsetzung der versprochenen Sozialstandards keineswegs besteht, CSR-Werbung vielmehr rechtliche Verbindlichkeiten mit sich bringt (genauer Kocher 2011: 32). Dennoch sollte es bei dem Konzept „CSR“ um mehr als um Rechtskonformität gehen. Der Respekt vor dem Arbeitsrecht ist eben nicht etwas „Freiwilliges“, über das Unternehmen eigene Definitions- und Dispositionsbefugnis hätten (siehe insbesondere zum Verhältnis von Mitbestimmung und CSR: Vitols 2011). Freiwillig mag allenfalls die Verpflichtung auf einen bestimmten organisatorischen Rahmen zur Unterstützung der Rechtsdurchsetzung sein. Bei CSR sollte es aber um mehr gehen als nur um effektive Rechtsdurchsetzung: In diesem Rahmen sind Best Practices über rechtliche Mindeststandards hinaus zu fördern.

1.4 Offenlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Transparenz) in Menschenrechtspolitik: „Mündige“ Verbraucherinnen¹ als Akteure

Sowohl für die Mobilisierung von Akteurinnen und Akteuren zur Rechtsdurchsetzung als auch für die Entwicklung effektiver CSR-Politiken bedarf es jedoch der Informationen. Fragen der Transparenz spielen deshalb zu Recht in allen

1 Im Interesse einer geschlechtergerechten Sprache verwendet der Text an dieser und an anderen Stellen weibliche und männliche Formen abwechselnd.

menschenrechtsbezogenen Politiken eine herausragende Rolle (z.B. UN-Guiding Principles on Business and Human Rights 2011², Abschnitt 21).

Dabei sollte nicht vergessen werden, dass die Verwirklichung angemessener Standards für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht nur im privaten Interesse der betroffenen Beschäftigten liegt: Die Missachtung von Arbeits- und Beschäftigungsstandards birgt gesellschaftliche Risiken für Demokratie und sozialen Zusammenhalt (Frankenberg 1996), ihre Beachtung liegt im gesellschaftlichen Interesse.

Transparenz 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. Die Sicherstellung der Souveränität von Verbraucherinnen und Verbrauchern (und damit die Anknüpfung sowohl am Marktideal des „mündigen Verbrauchers“ als auch am demokratischen Ideal des mündigen Bürgers) trägt nicht nur Grundgedanken der Demokratie Rechnung (Dilling 2009: 153); der staatliche Ausgleich von Informationsdefiziten auf Verbraucherseite fördert auch das Funktionieren des Marktes, indem Gegengewichte zur überlegenen Marktmacht unternehmerischer Marktteilnehmer geschaffen werden (BVerfGE 105, 252, 266). Das Potenzial von Transparenz zur Gewährleistung fairen Wettbewerbs auf Verbrauchermärkten und zur Verhinderung eines „Missbrauchs von Marktmacht“ sollte nicht unterschätzt werden (Wagner 2007: 42; Schwan 2011; vgl. auch Antrag der SPD-Fraktion im Bundestag vom 23.2.2011, BT-Drs. 17/4874).

Es ist sicherlich kein Zufall, dass dies gerade im Kontext der europäischen Verbraucherpolitik diskutiert wird, herrscht doch dort ein Informationsdogma, das die Erforderlichkeit des Verbraucherschutzes vor allem mit Markttransparenz und

den Informationsasymmetrien im Verhältnis von Unternehmen und der Verbraucherseite begründet (Hüttner 2009: 51). Die Europäische Kommission hat nun im November 2010 eine Konsultation „Offenlegung von Informationen nicht-finanzieller Art durch Unternehmen“ gestartet.³ Sie soll unter anderem als Grundlage zur Überarbeitung der Modernisierungsrichtlinie über gesellschaftsrechtliche Berichtspflichten dienen (Vorarbeiten siehe Augenstein 2010, Abschnitt 232; siehe auch EU-Kommission 2011b, Abschnitt 4.5).

1.5 Überblick über die Fragestellung der Untersuchung

Im Folgenden soll nun untersucht werden, welche rechtlichen Instrumente sich für eine gesetzliche Umsetzung solcher Offenlegungspflichten finden ließen. Dabei wird bewusst über die gesellschaftsrechtlichen Berichtspflichten hinausgegangen, indem Regelungsvorbilder für Informations- und Auskunftsrechte in die Betrachtung einbezogen werden.

Für die gesetzliche Regelung von Offenlegungspflichten zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind auch im Ausland unterschiedliche rechtliche Instrumente verwandt worden; denn hier steht grundsätzlich in allen Rechtsordnungen eine vergleichbare Breite an Regulierungsmöglichkeiten und -vorbildern zur Verfügung. Deshalb werden ausländische Vorbilder im Folgenden jeweils bei Diskussion der einzelnen Regelungsinstrumente einbezogen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Umsetzung und Verankerung von Rechten und Pflichten immer abhängig ist von der jeweiligen institutionellen Rechtsdurchsetzungsstruktur; so unterscheidet sich die schwedische Rechtslage schon deshalb fundamental von der deutschen, weil das schwe-

2 UN-Guiding Principles on Business and Human Rights 2011, verabschiedet vom UN-Menschenrechtsrat am 16. Juni 2011 auf der Grundlage des Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie vom 21. März 2011: <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf> [3.3.12].

3 Zu Fragen und Ergebnissen siehe http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2010/non-financial_reporting_en.htm [3.3.12].

dische Verbraucherschutzrecht seit 1973 durch eine staatliche Verbraucherschutzbehörde und einen „Konsumentenombudsman“ durchgesetzt wird, der als Schlichtungsstelle und spezielle Gerichtsbarkeit für Verbraucher- und Wettbewerbsfragen fungiert (vgl. z.B. Hüttner in Micklitz

2009: 302). Der Rechtsvergleich kann deshalb notwendig immer nur punktuell bleiben. Im Mittelpunkt steht im Folgenden das Beispiel des deutschen Rechts, für das die jeweilige Rechtsdurchsetzungsstruktur möglichst umfassend dargestellt wird.

2. Gegenstand einer Offenlegungspflicht

Zunächst soll aber auf die möglichen Gegenstände und Inhalte einer Offenlegungspflicht eingegangen werden.

2.1 Dimensionen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Hier wäre zunächst der thematische Rahmen abzustecken. Welche Problemfelder gehören zu „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ und wie lassen sich diese sinnvoll abgrenzen? Wir konzentrieren uns im Folgenden auf Aspekte der Qualität der Arbeit; andere Themenfelder wie die Auswirkungen von Unternehmenstätigkeit auf Umwelt, Verbraucher, Wirtschaft und Gesellschaft, die häufig im Zusammenhang mit sozialer Unternehmensverantwortung diskutiert werden, spielen nur insoweit eine Rolle, als sie die Qualität der Arbeit betreffen.⁴

Zur Differenzierung von Themenfeldern greifen wir auf einen Vorschlag zurück, der einem Indikatorenrahmen zugrunde liegt, 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 (siehe auch Körner et al. 2010: 827).

Der thematische Rahmen wird dabei mit Hilfe des Begriffs der „Dimensionen“ beschrieben (z. B. Arbeitssicherheit), wobei Themenfelder auf Grundlage von (arbeits)wissenschaftlichen Erkenntnissen strukturiert werden (z. B. nach menschlichen Bedürfnissen, Ressourcen oder Belastungen). Ausgehend von fünf Typen mensch-

licher Bedürfnisse wird die Qualität von Arbeit danach in sieben Dimensionen unterteilt:

- *Dimension 1:* Mit der **Sicherheit am Arbeitsplatz** und den **ethischen Aspekten von Arbeit** werden Bedürfnisse nach körperlicher Unversehrtheit und einem verlässlichen rechtlichen Rahmen erfasst. Die Dimension umfasst neben der Sicherheit am Arbeitsplatz auch die Themen Kinder- und Zwangsarbeit sowie Gleichbehandlung bzw. Diskriminierung.
- *Dimension 2:* **Einkommen** und **indirekte Leistungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern** entsprechen dem Bedürfnis, die materiellen Grundlagen des Lebensunterhalts zu sichern, sowie dem Bedürfnis nach Achtung. Dazu gehören auch Themen wie Urlaub oder Leistungen im Krankheitsfall.
- *Dimension 3:* Auch die **Arbeitszeit** korrespondiert mit materiellen Grundbedürfnissen. Eine geringere Arbeitszeit geht häufig mit einem niedrigen Einkommen einher, während überlange Arbeitszeiten nicht nur die Gesundheit, sondern auch den **Ausgleich beruflicher und privater Belange** und damit das Bedürfnis nach sozialem Zusammenhalt gefährden.
- *Dimension 4:* **Beschäftigungssicherheit** (worum neben dem Thema Befristung auch die Leiharbeit fällt) und **soziale Sicherheit** korrespondieren insbesondere mit den Bedürfnissen nach Sicherheit, Achtung und Respekt.
- *Dimension 5:* **Arbeitsbeziehungen**, verstanden als die institutionalisierten Beziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, thematisieren gewerkschaftliche Organisation, Tarifverträge oder betriebliche Mitbestimmung und damit insbesondere Bedürfnisse nach Sicherheit sowie Achtung und Respekt.

4 Vgl. den weite(re)n Berichtsrahmen der Global Reporting Initiative: <http://www.globalreporting.org> [24.2.12].

- *Dimension 6: Qualifikation und Weiterbildung* entsprechen den Bedürfnissen nach Achtung und Selbstverwirklichung.
- *Dimension 7: Mit der Zusammenarbeit und den Beziehungen am Arbeitsplatz*, wozu auch Maßnahmen zur Verbesserung der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen, verbinden sich die Bedürfnisse nach Achtung, Respekt und Selbstverwirklichung.

Einen ähnlichen Dimensionenbegriff verwendet das deutsche Statistische Bundesamt für die Messung der Qualität von Arbeit (Statistisches Bundesamt 2010)⁵.

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). Einen stärker nationalen Fokus hat der DGB-Index „Gute Arbeit“, der zwischen Ressourcen (Entwicklungsmöglichkeiten, Kreativität, Aufstiegschancen, Gestaltungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Führungsqualität, Betriebskultur, Kollegialität, sinnvolle Arbeit, Arbeitszeit), Belastungen (Arbeitsintensität, emotionale und körperliche Anforderungen, Umgebungsbedingungen) sowie Einkommen und Sicherheit differenziert.⁶

2.2 Standards für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Innerhalb einer bestimmten thematischen Dimension ist sodann zu berücksichtigen, welche normativen „Standards“ (d.h. verbindliche oder unverbindliche Regeln) auf verschiedenen Ebe-

nen mit unterschiedlicher normativer Qualität und Verbindlichkeit gelten.

Standards für die Dimension „Arbeitssicherheit“ finden sich in Deutschland z.B. im Arbeitssicherheitsgesetz, im Arbeitsschutzgesetz oder der Arbeitsstättenverordnung sowie in zahlreichen Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften. Darüber hinaus sind im Bereich von Dimension 1 die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu berücksichtigen, wie sie in der ILO-Erklärung von 1998 als für alle Mitgliedstaaten verbindlich formuliert wurden⁷. Sie erfassen Verbote der Zwangs- und Pflichtarbeit, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Abschaffung der Kinderarbeit sowie Chancengleichheit und Verbote der Diskriminierung bei der Arbeit. Diese völkerrechtlichen Standards werden auf europäischer und nationaler Ebene weiter konkretisiert. So gibt es im Recht der Europäischen Union mittlerweile einen weitgehend einheitlichen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Rasse und ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinien 2006/54/EG, 2000/43/EG und 2000/78/EG), die in Deutschland 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt wurden; weitergehende Standards zur Förderung von Chancengleichheit können sich ggf. aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben.

In den meisten Dimensionen besteht ein vergleichbares Geflecht von Standards auf mehreren rechtlichen Ebenen, die sich in ihren inhaltlichen Anforderungen unterscheiden, teilweise aber auch überschneiden. Es wird ergänzt durch Standards, denen sich Unternehmen freiwillig unterwerfen, wie z. B. dem Global Compact oder den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.⁸ Auch wissenschaftliche Stan-

5 Für den Indikatorenbericht zur nachhaltigen Entwicklung werden allerdings keine Indikatoren zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einbezogen (vgl. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/UmweltoekonomischeGesamtrechnungen/Indikatorenbericht2010,property=file.pdf> [3.3.12]).

6 Zum DGB-Index „Gute Arbeit“: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de> [24.2.12].

7 Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen: <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/download/ilo-erklaerung.pdf> [24.2.12].

8 Zum Global Compact: <http://www.unglobalcompact.org> [24.2.12]; zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen: http://www.oecd.org/document/3/0,3746,de_34968570_34968855_41979843_1_1_1_1,00.html [24.2.12].

dards können Anforderungen an Arbeitsbedingungen enthalten, die über die rechtlichen und rechtsähnlichen Vorgaben hinausgehen. So verbindet der DGB-Index „Gute Arbeit“ arbeitspsychologische und sozialwissenschaftliche Ansätze zur Bewertung „humaner Arbeitstätigkeit“; der Bezug auf solche Standards geht jedenfalls über die bloße Rechtsdurchsetzung hinaus.

2.3 Indikatoren für die Messung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Zuletzt ist zu prüfen, mit Hilfe welcher Indikatoren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemessen werden könnten. Hierfür wäre jeweils ein empirisch beobachtbarer Sachverhalt zu bezeichnen, mit welchem ein nicht beobachtbares Konstrukt („Indikatum“) gemessen werden kann. Für die Arbeitssicherheit können z. B. (unter bestimmten methodischen Voraussetzungen) die Zahl der Arbeitsunfälle oder konkrete Maßnahmen, die Unternehmen zur Reduzierung von Arbeitsunfällen ergreifen, als Indikatoren dienen.

Das Europäische Parlament unterstützte in seiner Resolution von 2007 insofern „die Anstrengungen von Eurostat, [...] Indikatoren zur Leistungsmessung auf dem Gebiet der sozialen Verantwortung von Unternehmen zu entwickeln“ (Europäisches Parlament 2007: Punkt 35). Es bezieht sich dabei auf den Indikatorenrahmen, der von CES im Zusammenhang mit der Entwicklung der erwähnten sieben Dimensionen entwickelt und in Pilotstudien getestet wurde.⁹ Allerdings sind viele dieser Indikatoren nicht für die Bewertung von Unternehmen und die Interessen von Verbrauchermärkten, sondern für die Bewertung von Sozialsystemen und Volkswirtschaften entwickelt worden.

Ergänzend könnten deshalb die Indikatoren als Orientierung dienen, die von der GRI entwickelt wurden (vgl. Rieth 2009: 223). In Zusammenarbeit mit UNEP (United Nations Environment Programme), dem Umweltprogramm der

Vereinten Nationen, wird hier ein Entwurf von 1999 für einen Leitfaden zur nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen regelmäßig überarbeitet. Die GRI gibt keine Standards vor, sondern will es Unternehmen lediglich ermöglichen, ihr ökonomisches, ökologisches und soziales Engagement systematisch zu überprüfen und der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen.

Der GRI-Leitfaden sieht zunächst allgemeine Angaben zur berichtenden Organisation vor, die es ermöglichen soll, deren Bericht in einen Gesamtzusammenhang zu bringen: Vision und Strategie (Erklärung über Verständnis und Stellenwert von Nachhaltigkeit; Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen), Organisationsprofil (Überblick über Größe, Struktur und Aktivitäten der Organisation), Berichtsparameter (Zeitraum, Umfang, Struktur und Bestätigung des Berichts) sowie Unternehmensführung, Verpflichtungen und Engagement (Angaben zu Corporate Governance, Verpflichtungen gegenüber externen Initiativen und zur Einbeziehung von Stakeholdern). Die im Hauptteil folgenden ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungsindikatoren gliedern sich für jeden Themenbereich in Angaben zum Managementansatz und einen Katalog entsprechender Kern- und Zusatzindikatoren. Der Managementansatz soll beschreiben, wie die Organisation an die jeweiligen Themen herangeht, um die Leistung in einem bestimmten Bereich in einen übergreifenden Management-Zusammenhang stellen zu können. „Kernindikatoren“, die für jedes Unternehmen relevant sind, und „Zusatzindikatoren“, die nur für bestimmte Unternehmen von Bedeutung sein können, sollen vergleichbare Daten über die Leistung der Organisation liefern. Die Indikatoren fragen sowohl nach Ergebnissen (z. B. Quote der Arbeitsunfälle) als auch nach Verfahren (z. B. Prozentsatz der Investitionsvereinbarungen, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden).

Das Beispiel der GRI zeigt, dass sich auch Verfahren zahlenmäßig darstellen lassen. Der Un-

⁹ Siehe Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen 2010 und 2010a; für Deutschland: Körner et al. 2010a.

terschied zwischen Ergebnis und Verfahren besteht vielmehr auf der Wirkungsebene: Während bei Messung von Ergebnissen grundsätzlich unmittelbar vom Indikator (z.B. der Zahl der Diskriminierungen) auf das Indikatum (Gleichbehandlung) geschlossen werden kann, ist dies bei Verfahren nicht möglich. So hängt es von zahlreichen Faktoren (z.B. Eignung, Akzeptanz, Nachhaltigkeit) ab, ob Maßnahmen, die gegen Diskriminierungen ergriffen werden, tatsächlich Einfluss auf die Gleichbehandlung im Unternehmen haben.

2.4 Zur Eignung von Indikatoren und anderen Daten

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. Bei der Bewertung von Indikatoren und der Entscheidung über ihre Auswahl sind u.a. zu berücksichtigen:¹⁰

Grad der Objektivität eines Messinstruments: Er bringt zum Ausdruck, in welchem Maße die Ergebnisse (und ihre Auswertung) unabhängig von der Person sind, die das Messinstrument anwendet (Diekmann 2007: 249). Die Objektivität steigt mit der Genauigkeit der Definition der Indikatoren. Problematisch ist dies insbesondere für Indikatoren, die nach bestimmten Verfahren fragen. So können unterschiedliche Vorstellungen darüber bestehen, welche Maßnahmen z. B. zur Beseitigung von Diskriminierungen und Herstellung von Chancengleichheit geeignet sind.

Validität einer Messung: Sie gibt den Grad der Genauigkeit an, mit dem der Indikator das Merk-

mal, das er messen soll, auch tatsächlich misst (Diekmann 2007: 257). 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.

Praktikabilität der Indikatoren: Sie betrifft die Frage, ob entsprechende Daten in den Unternehmen vermutlich vorhanden sind oder erst ermittelt werden müssen. So setzt etwa der DGB-Index „Gute Arbeit“ eine Befragung der Beschäftigten in den Betrieben voraus. Welcher Aufwand ist für die Datenermittlung anzusetzen und ist er verhältnismäßig? Welche Bedenken (Datenschutz, betriebliche Beziehungen, Geschäftsgeheimnisse) bestehen im Hinblick auf die Erhebung bestimmter Daten?

Eine Frage der Praktikabilität ist es häufig auch, ob nicht anstatt der tatsächlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nur die Schritte und Verfahren offenzulegen sein sollten, die ein Unternehmen zur Verwirklichung von Standards eingerichtet hat.¹¹ Auch die Forderungen nach „due diligence“ im Zuge des Ruggie-Reports gehen eher in Richtung „Verfahren“ (Human Rights Assessment) (UN-Guiding Principles on Business and Human Rights 2011¹², Abschnitte 17-21; zu diesen Prinzipien siehe auch Vega et al. 2011). Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Erfassung von Tochterunternehmen und Zulieferern, da es für ein „herrschendes“ Unternehmen aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen schwie-

10 Siehe auch die Kriterien, die die Stiftung Warentest in ihrer Untersuchung der sozial-ökologischen Unternehmensverantwortung 2004 verwendet hat, um eine „aussagekräftige, nachvollziehbare und vergleichende Untersuchung und Bewertung von Unternehmen hinsichtlich ihrer tatsächlichen Verantwortungsübernahme“ möglich zu machen (Stiftung Warentest 2004: 1).

11 Vgl. auch die Konsultation der Europäischen Kommission zum Thema „Offenlegung von Informationen nicht-finanzieller Art durch Unternehmen“, Frage 7: http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/docs/2010/non-financial_reporting/overview_en.pdf [24.2.12].

12 Siehe Fn. 2.

rig sein kann, Zugang zu den jeweiligen Sachindikatoren zu bekommen. So kann es hier sinnvoll und angemessen sein, Unternehmen „nur“ dazu zu verpflichten, die Verfahrensschritte offenzulegen, die sie unternehmen, um bestimmte Standards im Konzern oder bei ihren Zulieferern zu verwirklichen.

Die Indikatorenrahmen von CES sowie der GRI könnten also geeignete Orientierungsmarken für die Entwicklung eines Rahmens sein, anhand dessen Unternehmen Markt und Öffentlichkeit über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verpflichtend informieren könnten. Auf Basis der GRI-Guidelines berichten zwar derzeit weniger als 100 deutsche Unternehmen; zudem sind diese in Hinblick auf die internationale Vergleichbarkeit von Unternehmen entwickelt worden, enthalten also einige Daten nicht, die im nationalen Rahmen für den Vergleich von Unternehmen von Bedeutung sein könnten (etwa konkrete Daten über die Nutzung von Leiharbeit). Andererseits gewährleistet die GRI am besten die Anschlussfähigkeit an die inter- und transnationale Debatte und gilt als „Schrittmacher der CSR-Bewegung“ (Rieth 2009: 255). Um allen Zielen gerecht zu werden, könnte an den Kernindikatoren der GRI angeknüpft und für die Vergleichbarkeit in Deutschland Zusatzindikatoren verwendet werden.

Ein in diesem Sinne nach Dimensionen gegliederter Überblick über mögliche Indikatoren findet sich im Anhang.

2.5 Aussagekraft von Indikatoren im Hinblick auf die Einhaltung von Standards

Unabhängig von den verwendeten Indikatoren bedarf es aber einer Klarheit darüber, für welchen Sachverhalt die offenzulegenden Daten Aussagekraft beanspruchen können. Denn ganz allgemein lässt sich sagen: Der Rückschluss von einem

Indikator auf die Einhaltung eines bestimmten (normativen) Standards ist schwierig und ohnehin nur dort denkbar, wo Standards hinreichend klar formuliert sind. Es bedarf umfangreichen Kontextwissens, um beurteilen zu können, inwieweit sich aus dem Vorliegen bestimmter Daten die Rechtmäßigkeit oder Rechtswidrigkeit von Handeln, das Vorliegen problematischer oder prekärer Beschäftigungsbedingungen oder umgekehrt die Erfüllung von „best-practice“-Anforderungen von „guter Arbeit“/„fair work“ schließen lassen (siehe zu dieser Problematik am Beispiel der Beurteilung von „Prekarität“: Heft 8/2011 der WSI-Mitteilungen).

Aus diesen Erkenntnissen ließe sich die Schlussfolgerung ziehen, dass es am sinnvollsten sein kann, die „Rohdaten“ zu den einzelnen Indikatoren zu veröffentlichen, um eine sachliche Bewertung (notfalls im Konflikt) zu ermöglichen. Es ist aber auch der andere Schluss möglich, dass Ergebnisse besser zu einem oder mehreren Indexwerten zusammengefasst veröffentlicht werden sollten. Methodisch ist jedoch darauf hinzuweisen, dass jedes Gesamturteil, also jede Aggregation zu einem oder mehreren Indexwerten, eine Gewichtung und damit Bewertung der Indikatoren voraussetzt: 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.

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. Diese Fragen werden im Folgenden betrachtet.

3. Regulierungsinstrumente und Regelungsvorbilder

Offenlegungspflichten können auf ganz unterschiedliche Art und Weise geregelt werden. § 2 Abs. 2 des Gesetzes über die Einführung eines Nationalen Normenkontrollrats (NKR-Gesetz) enthält insofern einen weiten Begriff der Informationspflichten: „auf Grund von Gesetzen, Rechtsverordnungen, Satzungen oder Verwaltungsvorschriften bestehende Verpflichtungen, Daten und sonstige Informationen für Behörden oder Dritte zu beschaffen, verfügbar zu halten oder zu übermitteln.“ Davon abweichend soll im Folgenden stärker differenziert werden: Wir unterscheiden hier rechtliche Instrumente von Offenlegungspflichten nach den angesprochenen Akteurinnen und Akteuren sowie nach der Art der Gewährung:

- *Berichtspflichten*: Hier handelt es sich um Angaben, die auf Initiative des Unternehmens selbst zu erteilen sind, und die in Form eines umfassenden Berichts über die unternehmerische Tätigkeit erstellt werden.
- *Informationspflichten*: Der Begriff der Informationspflichten wird im Folgenden enger als nach dem NKR-Gesetz beschränkt auf Angaben, die auf Initiative des Unternehmens selbst zu erteilen sind, und die sich in der Sache gegenstandsbezogen auf einzelne Produkte und/oder Verträge beziehen.
- *Auskunftsrechte*: Dieser Begriff wird hier verwandt für Auskünfte, die Unternehmen nur im Einzelfall auf Nachfrage und Initiative von außen zu geben verpflichtet sind.

3.1 Gesellschaftsrechtliche Berichtspflichten

Berichtspflichten („Reporting“ oder auch „externe Rechnungslegung“) sind derzeit insbesondere im Gesellschaftsrecht, also im Handelsgesetzbuch (HGB) und anderen Gesetzen, z.B. dem Aktiengesetz (AktG), verankert.

3.1.1 Überblick

3.1.1.1 Instrumente der Berichterstattung

§§ 242 ff. HGB sehen hierfür verschiedene Berichtsinstrumente vor, die sich gegenseitig ergänzen und deren Mindest- und z.T. auch Maximalinhalt gesetzlich geregelt ist.

Der Jahresabschluss (§ 242 HGB) setzt sich aus der Bilanz (Verhältnis von Vermögen und Schulden) und der Gewinn- und Verlustrechnung (Gegenüberstellung der Aufwendungen und Erträge) am Schluss jedes Geschäftsjahrs zusammen. Der Jahresabschluss ist nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung aufzustellen (§ 243 Abs. 1 HGB), die der Erhöhung der Aussagekraft, Vergleichbarkeit und Vertrauenswürdigkeit der Informationen dienen. Einige Unternehmen müssen den Jahresabschluss gemäß § 264 Abs. 1 HGB um einen Anhang erweitern. Der Anhang erläutert und ergänzt den Jahresabschluss, indem zusätzliche wirtschaftliche und finanzielle Informationen gegeben werden.

Gemäß §§ 264, 289 HGB müssen größere Gesellschaften und Konzerne ergänzend einen Lagebericht aufstellen. Der Lagebericht soll die Angaben in Jahresabschluss und Anhang erläutern, ergänzen und verdichten. In diesem Zusammenhang ist bereits im geltenden Recht die Berichterstattung über „nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ geregelt. Hintergrund ist die europäische Modernisierungsrichtlinie 2003/51/EG, die 2003 regelte: „Soweit dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage der Gesellschaft erforderlich ist, umfasst die Analyse die wichtigsten finanziellen und – soweit angebracht – nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die für die betreffende Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind, einschließlich Informationen in Bezug auf Umwelt- und Arbeitnehmerbelange.“ Ergänzend existiert zurzeit lediglich eine Empfehlung 2001/453/

EG der Kommission zur Berücksichtigung von Umweltaspekten im Jahresabschluss und Lagebericht von Unternehmen, die jedoch keine Hinweise auf Sozialindikatoren enthält. In Deutschland wurde die Pflicht aus der Modernisierungsrichtlinie in § 289 Abs. 3 HGB umgesetzt: „Bei einer großen Kapitalgesellschaft [...] gilt Absatz 1 Satz 3 entsprechend für nichtfinanzielle Leistungsindikatoren, wie Informationen über Umwelt- und Arbeitnehmerbelange, soweit sie für das Verständnis des Geschäftsverlaufs oder der Lage von Bedeutung sind.“ Der Lagebericht richtet sich in besonderer Weise an Bilanzunkundige (Lange in Münchener Kommentar 2008: § 289 Rn. 16).

3.1.1.2 Zielgruppen und Gegenstände

Ziel der Berichterstattung ist es, den Zielgruppen der Berichte die Informationen zu vermitteln, die sie für ihre Entscheidungen benötigen (und nur diese: Grundsatz der Wesentlichkeit). Die Definition der Zielgruppe bestimmt also wesentlich den Pflichtinhalt der Berichterstattung. Derzeit herrscht ein wirtschaftlich-finanziell orientiertes Verständnis dieses Pflichtinhalts vor; es gibt aber verschiedene Trends, die dieses Verständnis herausfordern und die Berichtspflichten dadurch bei aktueller Rechtslage faktisch erweitern können.

Allgemein werden als Hauptzielgruppe der Kapitalmarkt sowie die Gläubigerinnen und Gläubiger angesehen (Lange in Münchener Kommentar 2008: § 289 Rn. 16). Primärer Sinn und Zweck der Berichterstattung ist dann, diesem Adressatenkreis die Entscheidungen zu ermöglichen, die sie treffen müssen. In der rechtswissenschaftlichen und betriebswissenschaftlichen Literatur zu Berichtspflichten herrscht die Annahme vor, dass diese Gruppen ihren Entscheidungen nahezu ausschließlich wirtschaftliche Kriterien zugrunde legen. Wie das Unternehmen durch seine Aktivität die Außenwelt (z. B. die Umwelt oder das Leben seiner Angestellten) beeinflusst, interessiert dieser Prämisse folgend die Zielgruppen nicht.

Es sind allerdings verschiedene Trends zu beobachten, die diese Auslegung schon bei aktueller Rechtslage verändern könnten.

So werden einerseits zunehmend weitere Zielgruppen der Berichtspflichten genannt, z. B.

politische Akteurinnen und Akteure, Behörden, die Öffentlichkeit, die Medien, Nichtregierungsorganisationen, nachhaltige Investoren, Geschäftspartnerinnen und andere Wirtschaftsunternehmen, Verbraucherinnen und Verbraucher, sowie Gemeinschaften, deren Lebensmittelpunkt räumlich nah mit der Unternehmensaktivität verbunden ist (local communities) (EG-Kommission 2001: 33; Lange in Münchener Kommentar 2008: § 289 Rn. 80; Knauer 2010: 2; Adams 2002: 10). Auch potenziell und aktuell Beschäftigte werden genannt, wobei letztere mit den arbeitsrechtlichen Instrumenten bereits über eine Bandbreite von Informationsinstrumenten verfügen. All diese weiteren Stakeholder interessieren sich zumindest auch für nicht-wirtschaftliche Informationen und für den Einfluss des Unternehmens auf die Außenwelt. Es wird sogar der Ansatz vertreten, Unternehmen müssten sich an einer „triple bottom line“ (Elkington nach Knauer 2010: 5) messen lassen, die gleichwertig wirtschaftliche, soziale und Umweltaspekte enthält.

Eine wirklich gleichwertige Berücksichtigung aller Aspekte würde der aktuellen Rechtslage in den §§ 242 ff. HGB, die klar auf wirtschaftliche Berichterstattung fokussiert, schwerlich entsprechen. In der bilanzrechtlichen Literatur und in der Unternehmenspraxis wird vor allem über freiwillige, nicht prüfungspflichtige Zusatzberichterstattung in Form von Ergänzungskapiteln oder getrennten CSR- oder Nachhaltigkeitsberichten gesprochen, um die genannten Stakeholder zu befriedigen und das Unternehmen („gut“) darzustellen (Kirsch/Scheele 2004: 11; Adams 2002: 223, 234; Hackston/Milne 1996: 77). Informationsgehalt und der Wille der Unternehmen, mit diesen Berichten ernsthaft Verantwortung für ihre Aktivitäten zu übernehmen, werden jedoch skeptisch beurteilt (Adams 2002: 224, 245).

Andererseits sind auch die Informationsinteressen des bereits anerkannten Adressatenkreises, insbesondere des Kapitalmarkts, im Wandel (vgl. zu Umweltbelangen EG-Kommission 2001: 33). Bei großen Pensionsfonds oder Fonds, die nachhaltige Geldanlagen anbieten, erweist sich die derzeit vorherrschende Annahme, es bestünde nur Interesse an wirtschaftlichen Kriterien, ohnehin als unzutreffend. Durch die Entde-

ckung der Aktie durch breite Bevölkerungsschichten nähern sich zudem die Interessen von Kleinanlegerinnen und Verbrauchern durch personelle Übereinstimmung aneinander an.

Im Wandel befinden sich zuletzt die betriebswirtschaftlichen Methoden der Bewertung. In den letzten Jahren wird immer mehr Wert auf den Ausweis so genannter immaterieller Werte gelegt, welche faktisch den Wert eines Unternehmens stark beeinflussen, die aber nicht leicht bzw. erst mit neuen Methoden bezifferbar werden. Unter dem Aspekt Humankapital können so z.B. Investitionen und Aufwendungen in Beschäftigte und deren Aus- und Weiterbildung, Personalfluktuation, Personalabbau, Entlohnungssystem etc. ausgewiesen werden. Die neuen Methoden zum Ausweis von Humankapital werden jedoch in der Berichterstattung derzeit noch kaum praktisch angewandt (Knauer 2010: 4, 23).

3.1.2 Reichweite und verpflichtete Unternehmen

3.1.2.1 Berichterstattung im Konzern

Die gesellschaftsrechtliche Berichterstattung bezieht sich prinzipiell nur auf die Lage der Gesellschaft als rechtliche Einheit (davon sind Zweigstellen, auch im Ausland, umfasst), nicht aber auf rechtlich selbstständige Unternehmen wie z.B. Tochterunternehmen und Zulieferer.

Bei Konzernen, d.h. Verbänden von mehreren rechtlich selbstständigen Unternehmen, in denen ein Unternehmen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausüben kann (Mutter- und Tochterunternehmen), ist das Mutterunternehmen, wenn es eine Kapitalgesellschaft mit Sitz in Deutschland ist, nach §§ 290 ff. HGB zur Aufstellung eines Konzernabschlusses (entsprechend dem Jahresabschluss) und eines Konzernlageberichts verpflichtet. Hier berichtet das Mutterunternehmen auch über das Tochterunternehmen und die gegenseitigen Beziehungen. Beherrschender Einfluss in diesem Sinne setzt aber voraus, dass das Mutterunternehmen Möglichkeiten hat, die Finanz- und Geschäftspolitik des Tochterunternehmens dauerhaft zu bestimmen und aus dessen Tätigkeit Nutzen ziehen kann (BT-Drs. 16/12407: 89). Bloße Zulieferunternehmen, bei denen kein beherrschender Einfluss

gegeben ist, unterfallen in keinem Fall der Berichtspflicht.

3.1.2.2 Differenzierungen zwischen Unternehmen

Aktuell sind Unternehmen nur ab bestimmten Größen (d.h. abhängig von Umsatz, Bilanzsumme und Anzahl der Beschäftigten) sowie je nach Rechtsform und Börsen- und Kapitalmarktorientierung zur Lageberichterstattung verpflichtet. Auch die Pflicht zur Konzernberichterstattung hängt von Größe und Rechtsform des Mutterunternehmens und von der Größe des Konzerns ab.

Auch der Inhalt der Berichtspflichten ist in §§ 325 ff. HGB nach Größe der Gesellschaft abgestuft. In der Praxis existieren damit zahlreiche Möglichkeiten für große Unternehmen, durch Gestaltung der Größe u.a. durch Aufsplitten in Teile, Wechsel der Rechtsform etc. die Offenlegungspflicht zu begrenzen oder zu vermeiden (vgl. Kaminski in Bertram 2010: § 325 Rn. 149ff.).

3.1.3 Durchsetzungsmechanismen

Es gibt eine Reihe flankierender Durchsetzungsmechanismen, welche die Effektivität der Berichtspflichten sichern sollen.

Hier ist zunächst die obligatorische Abschlussprüfung zu nennen. Gemäß §§ 316 ff. HGB und § 6 Abs. 1 PublG sind der (Konzern-) Jahresabschluss und der (Konzern-) Lagebericht einer Abschlussprüfung zu unterziehen, in der die Existenz von Jahresabschluss und Lagebericht sowie Vollständigkeit, Angemessenheit und Richtigkeit der berichteten Daten von einer externen Person überprüft werden (Brebeck/Horst 2002: 24). Nicht geprüft wird in der Abschlussprüfung, ob die Inhalte der Berichte und damit die Aktivitäten des Unternehmens mit dem Recht oder freiwilligen Selbstverpflichtungen übereinstimmen.

Die Abschlussprüfung wird vor allem von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vorgenommen (§ 319 Abs. 1 S. 1 HGB). Die Gesellschafterinnen wählen den Abschlussprüfer jeweils vor Ablauf des Geschäftsjahrs (§ 318 Abs. 1 S. 1, 3 HGB). Trotz strenger gesetzlicher Regelungen zur Unabhängigkeit der Abschlussprüferinnen und -prüfer besteht dadurch, dass sie einerseits einen gesetz-

lichen Auftrag erfüllen, andererseits aber von dem Unternehmen, welches sie überprüfen, bezahlt werden, ein Spannungsverhältnis. Die Kommission erwägt daher ein Modell, in dem die Abschlussprüfung mit staatlichen Mitteln bezahlt wird, sowie ein Verbot von Nichtprüfungsleistungen durch Abschlussprüferinnen und -prüfer zur Gewährleistung von deren Unabhängigkeit (EU-Kommission 2010: 14f.).

Gemäß § 325 HGB müssen die Unternehmen ihre (Konzern-)Berichterstattung zudem beim elektronischen Bundesanzeiger, dessen Inhalt öffentlich zugänglich ist, einreichen und bekannt machen lassen. Das Ergebnis der Abschlussprüfung, also der Bestätigungs- oder Versagungsvermerk, muss ebenfalls eingereicht und bekannt gemacht werden.

Bei einem schuldhaften Verstoß gegen die Offenlegungspflicht, d.h. bei Nichteinreichen der vorgeschriebenen Unterlagen beim elektronischen Bundesanzeiger, verhängt der Betreiber des elektronischen Bundesanzeigers, das Bundesamt für Justiz, gemäß § 335 HGB, § 335 b HGB bzw. § 21 PublG ein Ordnungsgeld zwischen 2.500 Euro und 25.000 Euro bzw. 50.000 Euro. Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs einer zur Berichterstattung verpflichteten Gesellschaft können sich durch die vorsätzliche unrichtige Wiedergabe oder Verschleierung der Verhältnisse des Unternehmens in den verschiedenen Berichtsinstrumenten nach verschiedenen Vorschriften strafbar machen und riskieren Geld- und Freiheitsstrafen.

Abschlussprüferinnen und -prüfer machen sich strafbar, wenn sie über das Prüfungsergebnis falsch berichten, im Bericht erhebliche Umstände (wie z.B. Hemmnisse bei der Prüfung) verschweigen oder einen unrichtigen Bestätigungsvermerk erteilen.

Verstöße gegen in § 334 HGB und § 20 PublG aufgelistete Vorschriften des Bilanzrechts sind Ordnungswidrigkeiten und mit Bußgeld bis zu 50.000 Euro für Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs einer Gesellschaft bewehrt. Die

Nichtangabe nichtfinanzieller Indikatoren im Lagebericht ist jedoch keine Ordnungswidrigkeit.

Unrichtige oder fehlende Berichterstattung kann genau wie die fehlende Abschlussprüfung weitere rechtliche Konsequenzen haben. So kann sie gesellschaftsrechtlich die Anfechtung von Beschlüssen der Gesellschafter bzw. Aktionärinnen und Aktionäre, z. B. der Entlastung des Vorstands, und Schadensersatzansprüche der Gesellschaft gegen ihre Vertreterinnen und Vertreter begründen.¹³

3.1.4 *Comply or Explain: Die Erklärung zum Corporate Governance-Kodex*

Es wird vermutet, dass die EU-Kommission in der aktuellen Überarbeitung der Modernisierungsrichtlinie eine Comply-or-Explain-Regelung favorisieren könnte (Bachmann 2011: 1309). Damit ist eine Regelung gemeint, die Unternehmen vorschreibt, sich darüber zu äußern, ob sie sich an einen bestimmten (nicht gesetzlichen) Standard halten (comply) und sich für den Fall, dass sie dies nicht tun, über die Gründe der Abweichung zu erklären (explain). Zur Einhaltung des Standards sind sie nicht verpflichtet.

Aktuelles Beispiel für eine Comply-or-Explain-Regelung im deutschen Recht ist § 289a Abs. 2 Nr. 1 HGB, welcher europäisches Recht umsetzt. Danach sind Unternehmen, die den Kapitalmarkt in Anspruch nehmen, gesetzlich verpflichtet, im Lagebericht eine Erklärung dahingehend abzugeben, ob „den vom Bundesministerium der Justiz bekannt gemachten Empfehlungen der ‚Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex‘ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht“. Als Teil des Lageberichts wird auch die Comply-or-Explain-Erklärung nach § 289a HGB bzw. der Verweis auf die Internetseite offengelegt. Eine (in wesentlichen Teilen) unrichtige Entsprechenserklärung oder deren Nichtabgabe stellt eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Vor-

13 Bei einer Aktiengesellschaft hat ein verweigerter Entlastungsbeschluss wegen des darin enthaltenen Ausdrucks von Misstrauen v.a. Warnfunktion für den Kapitalmarkt; er beinhaltet keinen Verzicht der Aktionärinnen und Aktionäre auf Ersatzansprüche.

stands bzw. Aufsichtsrats dar (BGHZ 180,9 und BGHZ 182, 272¹⁴). Die Erklärung unterliegt jedoch keiner inhaltlichen Abschlussprüfung: Es werden nicht Wahrheit, Klarheit o.ä. der Erklärung geprüft, sondern nur, ob das Unternehmen eine Erklärung abgegeben hat und wo sie öffentlich zugänglich gemacht worden ist (Paetzmann in Bertram 2010: § 289a Rn. 19).

Letztlich entscheidend für die Wirksamkeit einer solchen Comply-or-Explain-Regelung ist die Reichweite der Pflicht zur Begründung einer Abweichung („warum nicht“). Eine solche Begründungspflicht gibt es in Deutschland seit 2009; sie wird in der Praxis aber aktuell sehr restriktiv ausgelegt: Es sei nicht vorgeschrieben, dass die Begründung plausibel sein müsse; sie dürfe lediglich nicht falsch sein und müsse mindestens ein Argument für die Abweichung enthalten (Bachmann 2010: 1518). Wie pauschal dieses Argument sein darf, wird uneinheitlich bewertet. Einigen Autoren (Bachmann 2010: 1518) genügt z.B. die bloße Erklärung, die betreffende Empfehlung sei zu arbeits- oder kostenintensiv, andere verlangen eine genauere Darlegung (Spindler in Schmidt/Lutter 2010: § 161 Rn. 42). Die bloße Floskel, eine Empfehlung sei nicht sachgerecht oder unzumutbar, wird jedoch allgemein für nicht ausreichend erachtet (Bachmann 2010: 1518). Über die aktuelle Praxis in Deutschland hinausgehend argumentiert Spindler einleuchtend unter Bezugnahme auf die Informationsfunktion des § 161 Abs. 1 S. 1 AktG, die Begründung müsse einem abstrakt vorgestellten „verständigen Investor“ die Beurteilung erlauben, wie und warum das Unternehmen glaubt, mit anderweitigen als den im Kodex empfohlenen Maßnahmen ebenso gut bzw. besser zu fahren, und so die Qualität der Unternehmensführung und -struktur einzuschätzen (Spindler in Schmidt/Lutter 2010: § 161 Rn. 42).

Die Europäische Kommission kommt in ihrem Grünbuch zur Corporate Governance deshalb zu dem Schluss, die aktuelle Regelung u.a. in Deutschland sei nicht ausreichend und befür-

wortet eine Regelung mit dem Inhalt, dass Unternehmen detaillierte, spezifische und konkrete Gründe für ein Abweichen von einer Empfehlung und eine genaue Beschreibung der stattdessen gewählten Lösung geben müssen (EU-Kommission 2011a: 4, 21ff.; siehe auch Jung 2011: 1988).

Zur Verstärkung der Wirksamkeit wird darüber hinaus über eine Erstreckung der Abschlussprüfung auf die inhaltliche Richtigkeit der Entsprechenserklärung nachgedacht. Eine solche Prüfung könnte sich darauf beziehen, ob die gegebenen Informationen (die Begründung von Abweichungen eingeschlossen) ausreichend informativ und verständlich sind (so EU-Kommission 2011a: 22) und/oder weitergehend darauf, ob die Erklärung der Wahrheit entspricht (Bachmann 2011: 1308).

Während die deutsche Corporate-Governance-Kommission lediglich die Entwicklung von Corporate Governance in Gesetzgebung und Praxis verfolgt und mindestens einmal jährlich prüft, ob der Kodex angepasst werden soll, wird die Einhaltung der Comply-or-Explain-Regelung zur Corporate Governance in den Niederlanden durch eine entsprechende Kommission¹⁵ auch geprüft (Humbert 2011:198). Die jährlichen Monitoring-Berichte dieser unabhängigen Kommission geben so der Öffentlichkeit auch Auskunft über die Einhaltung des (freiwilligen) Corporate Governance Codes durch die Unternehmen.

3.1.5 Schlussfolgerung:

Rechtspolitische Überlegungen

Die Vorschrift zu nichtfinanziellen Indikatoren, insbesondere zu Beschäftigtenbelangen, scheint bislang kaum von Interesse für die beteiligten Akteurinnen und Akteure. Die bilanzrechtliche und wirtschaftswissenschaftliche Literatur zu § 289 Abs. 3 HGB erschöpft sich in wenigen kurzen Beiträgen, die meist eine (jeweils nicht abschließende) Liste möglicherweise zu publizierender Sozialdaten enthalten (Lange in Münchener Kommentar 2008: § 289 Rn. 78; Paetzmann in Bertram

14 In beiden Urteilen ging es um die Anfechtung von Entlastungsbeschlüssen des Vorstands/Aufsichtsrats durch Aktionäre wegen fehlender Angaben zu Abweichungen vom Kodex.

15 <http://commissiecorporategovernance.nl/Information%20in%20English> [3.3.12].

2010: § 289 Rn. 88; Ellrott in Ellrott/Budde 2012: § 289 Rn. 104; Kirsch/Scheele 2004: 9). 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 weiten Ermessensspielraum und Gestaltungsfreiheit (Kirsch/Scheele 2004:10; siehe auch die Schlussfolgerung von Augenstein 2010: 62 aus der rechtsvergleichenden Analyse). In der Praxis folgt daraus Beliebigkeit und sehr oft das Fehlen von Sozialdaten in Lageberichten.

3.1.5.1 Gegenstände der Berichterstattung

Hier wäre es unerlässlich, genauere Kriterien zu erarbeiten und Regelungen zu treffen, die eine gewisse Detailtiefe der Berichterstattung gewährleisten, um Unternehmen sowie Adressatinnen und Adressaten Rechtssicherheit zu geben; dies ist Voraussetzung für eine effektive Sanktionierung von Verstößen.

Der Gesetzgeber könnte sich hier an existierenden Indikatorenrahmen wie der GRI orientieren sowie eigene Zusatzindikatoren entwickeln. In Frankreich hat man sich im Rahmen der „Loi Grenelle II“ von 2010 dazu entschieden, die Fragen, welche Informationen (Indikatoren) offenzulegen sind und in welchem Verfahren die Überprüfung stattfinden soll, in einer Verwaltungsvorschrift zu regeln, die derzeit erst erarbeitet wird¹⁶ (dazu auch Augenstein 2010: 67).

3.1.5.2 Comply or Explain in Bezug auf Offenlegung?

Einen anderen Ansatzpunkt für die Festlegung der Indikatoren hat Schweden gewählt. Dort sind seit 2007 staatliche Unternehmen dazu verpflichtet, Informationen zu Sozialstandards und anderen Angelegenheiten in Anlehnung an die G3-Richtlinien der GRI in einem Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Allerdings ist die Orientierung an den GRI-Richtlinien freiwillig; es gilt das Prinzip „Comply or Explain“, wonach Abwei-

chungen der Berichterstattung von den GRI-Regeln begründet werden müssen (Humbert 2011: 198). Diese Regelung vermeidet die Schwierigkeiten, die mit der Entwicklung eines eigenständigen Indikatorenrahmens verbunden wären, indem auf einen international vergleichbaren Berichtsrahmen Bezug genommen wird; allerdings hat der schwedische Gesetzgeber hier auch anders als der französische auf eine eigenständige Schwerpunktsetzung in Zusatzindikatoren verzichtet.

Zu beachten ist dabei, dass es sich hier gerade nicht um eine Comply-or-Explain-Regelung in Bezug auf die Einhaltung von Standards handelt (wie es beim Corporate Governance-Kodex der Fall ist). So besteht in Schweden keine Freiwilligkeit hinsichtlich der Berichterstattung als solcher; lediglich das Indikatorensystem kann frei gewählt werden, wobei Abweichungen von GRI zu begründen sind.

3.1.5.3 „Integrated Reporting“?

Bei einer Neuregelung sollte in Betracht gezogen werden, die Offenlegung von Daten in Form von Zahlen auch im Jahresabschluss und nicht ausschließlich im Lagebericht zu verorten.

Grundsätzlich könnte ein Bericht über Beschäftigtenbelange künftig als neuer inhaltlicher Aspekt in die gesellschaftsrechtlichen Berichtspflichten integriert („integrated reporting“) oder als neue Berichtspflicht nach dem Vorbild der gesellschaftsrechtlichen Berichtspflichten geregelt werden. Dadurch könnte eine Verzahnung von wirtschaftlichen Belangen mit sozialen Belangen und somit ein langsamer Wechsel in Strategiefindungs- und Steuerungsprozesse des Managements angestoßen werden, der auch die Verbindung zwischen wirtschaftlichem Erfolg des Unternehmens und guten Arbeitsbedingungen deutlich macht (Knauer 2010: 2; Brebeck/Horst 2002: 21). Eine integrierte Regelung würde auch den Mehraufwand für die Unternehmen geringer halten. Die EU-Kommission (2011b: 14) bezeichnet die integrierte finanzielle und nicht-finanzielle Berichterstattung als „mittel- und langfristig ein

¹⁶ Zum Prozess vgl. <http://www.legrenelle-environnement.fr> [3.3.12].

wichtiges Ziel“. Auch Frankreich, das bereits 2010 mit der Loi Grenelle II die Pflicht zur Berichterstattung über nicht-finanzielle Daten konkretisiert hat, regelt dies als „integrated reporting“.

Für die Regelung neuer, von den bestehenden Pflichten unabhängiger Berichtspflichten spricht hingegen, dass so die veränderten Erwartungen an die Unternehmen klarer herausgestellt würden und dem Vorwurf einer Vermischung von Anliegen begegnet würde. Die gesellschaftsrechtlichen Berichtspflichten fokussieren auf dem Einfluss „äußerer“ Bedingungen auf das Unternehmen und dessen Lage; die umgekehrte Perspektive, wie nämlich das Unternehmen seine Umwelt und die Gesellschaft beeinflusst, lässt sich jedoch nur durch explizite Erweiterung des Begründungszusammenhangs erreichen (Vuontisjärvi 2006: 346).

3.1.5.4 Zur Reichweite

In jedem Fall aber müssten die Zielgruppen, die berechtigten Interessen und damit die gesetzliche „bottom line“ der Berichtspflichten explizit erweitert werden, will eine Neuregelung nicht das Schicksal des aktuellen § 289 Abs. 3 HGB riskieren. Auch ist mit Verwirrung, Misstrauen und Frustration auf Seiten der Unternehmen zu rechnen, wenn neue rechtspolitische Anliegen mit dem ursprünglichen Sinn und Zweck der Berichterstattung vermengt werden, ohne dies offen zu benennen (vgl. Berndt 2001: 1728, 1733).

Zu erwägen ist auch, ob die Pflicht zur Berichterstattung über Sozialindikatoren auf Unternehmen erstreckt werden sollte, für welche die gesellschaftsrechtlichen Berichtspflichten wegen ihrer geringen Größe nicht gelten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass mit der Größe einerseits die Bedeutung der unternehmerischen Daten für die Allgemeinheit steigt (Müller/Kreipl in Bertram 2010: § 326 Rn. 3) und eine aufwendige Berichterstattung größeren Unternehmen eher zumutbar ist. Anders als bei den gesellschaftsrechtlichen Berichtspflichten müssen die neuen Offenlegungspflichten jedoch nicht von Rechtsform und Kapitalmarktorientierung abhängen, da sie sich in erster Linie an die politische Öffentlichkeit und die Güter- und Dienstleistungsmärkte richten würde.

Die französische Regelung geht hier bislang am weitesten (Humbert 2011: 199). Nach der Loi Grenelle II von 2010 müssen nicht nur börsennotierte Unternehmen, sondern auch andere Unternehmen einer bestimmten Größe in ihrem Jahresbericht Rechenschaft über soziale Aspekte ihrer Geschäftstätigkeit ablegen. Dabei ist die Rechenschaftspflicht auch auf Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen erstreckt. Auch dies ist jedoch vorerst der Regelung in der bereits erwähnten (noch zu erlassenden) Verwaltungsvorschrift überlassen.

3.1.5.5 Prüfung, Sanktionen und Durchsetzung

Die gesellschaftsrechtlichen Pflichten zur externen Überprüfung und die Sanktionsmechanismen der Lageberichterstattung erscheinen als sinnvolle Anknüpfungspunkte, um eine gesetzliche Pflicht zur Offenlegung von Informationen durchzusetzen. Inhaltlich sollte allerdings gesetzlich klargestellt werden, dass fehlerhafte oder fehlende Angaben über Beschäftigtenbelange in Jahresabschluss und Lagebericht in der Regel „wesentliche“ Beanstandungen sind und zur Erteilung eines Versagungsvermerks führen.

Zu überlegen ist darüber hinaus, welche Prüferinnen oder Prüfer mit der externen Prüfung betraut werden sollten. In Frage kommen Wirtschaftsprüfungsunternehmen, eine andere private Stelle oder öffentliche Stellen. Die EU-Kommission (2011a: 22) stellt sich jedenfalls für Fragen der Unternehmensführung (Corporate Governance) künftig eher eine behördliche Überprüfung vor. Die bisher tätigen Prüfunternehmen haben zwar Erfahrung im Überprüfen von Unternehmensinformationen und im Dialog mit Unternehmen. Andererseits ist fraglich, ob und wie gut sie für menschen- und arbeitsrechtliche Berichtsthemen ausgebildet und sensibilisiert sind.

Für die Entwicklung von Alternativen könnte auch die französische Loi Grenelle II als Vorbild interessant sein. Sie lehnt sich am gesellschaftsrechtlichen Modell der privaten Abschlussprüferinnen und -prüfer an und sieht insofern vor, dass die Informationen vor der Präsentation des Jahresberichts an die Aktionärs- oder Gesellschafterversammlung unabhängig überprüft werden. Die Überprüfung wird durch private Orga-

nisationen vorgenommen, die sich behördlich akkreditieren lassen müssen. Dadurch könnte die Schaffung eines Markts für sozialökologische Auditierung vorangetrieben werden.

3.2 Verbraucherrechtliche Informationspflichten im Vertrags- und Wettbewerbsrecht

Auf den Verbrauchermärkten besteht wie auch sonst im Vertragsrecht keine allgemeine Pflicht, die Marktgegenseite bzw. den Vertragspartner über Umstände aufzuklären, die von Bedeutung sein könnten. Dieser Grundsatz der „informationellen Selbstverantwortung“ wird jedoch durch Aufklärungs- und Informationspflichten begrenzt (Busch 2008: 3).

Hier ist zunächst auf den allgemeinen Auskunftsanspruch nach § 242 BGB hinzuweisen, der im Ergebnis einer wirksamen Durchsetzung von Rechten zwischen den Vertragsparteien dient (ähnlich Chapter 2, Section 32 der Südafrikanischen Verfassung). Er setzt voraus, dass es die zwischen den Parteien bestehende Rechtsbeziehung mit sich bringt, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen oder Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die erforderliche Auskunft unschwer geben kann (Schmidt-Kessel in Prütting/Wegen/Weinreich 2011: § 242 BGB Rn. 68f.). Dieser stark individualisierte Anspruch eignet sich jedoch nicht als Vorbild für eine allgemeine Regelung zur Schaffung größerer Transparenz.

Hilfreicher scheint eine Anknüpfung an den marktbezogenen Regelungen des Verbraucherrechts. Insbesondere die EU-Verbraucherpolitik mit dem Leitbild „mündiger“ Verbraucherinnen und Verbraucher geht davon aus, dass Verbraucherschutz vor allem prozeduralen Schutz durch Ausgleich von Informationsdefiziten erfordert.

3.2.1 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb

Die Unternehmenskommunikation auf Verbrauchermärkten regelt in Deutschland zunächst das Gesetz über den unlauteren Wettbewerb (UWG). Danach können nicht nur unzutreffende, son-

dern auch unzureichende Angaben als Irreführung der Marktteilnehmenden, insbesondere der Verbraucherinnen und Verbraucher, rechtswidrig sein.

Das UWG enthält bisher zwar keine allgemeine, explizit formulierte Informationspflicht. Implizit ergibt sich ein Informationsgebot jedoch insbesondere aus § 5a UWG. Danach ist das Unterlassen von Information eine unlautere Irreführung, wenn die Entscheidungsfähigkeit von Verbraucherinnen und Verbrauchern dadurch beeinflusst wird, dass eine Information vorenthalten wird, „die im konkreten Fall unter Berücksichtigung aller Umstände einschließlich der Beschränkungen des Kommunikationsmittels wesentlich ist“ (§ 5a Abs. 2 UWG). Wann „Wesentlichkeit“ vorliegt, wird in den Absätzen 3 und 4 anhand nicht abschließender Kataloge von Beispielen konkretisiert.

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der an Produktion und Handel des jeweiligen Produkts teilnehmenden Unternehmen könnten dabei als „wesentliche Information“ i.S.d. § 5a UWG bewertet werden, wenn sie zu den „wesentlichen Merkmale[n] der Ware oder Dienstleistung“ zu zählen wären (§ 5a Abs. 3 Nr.1 UWG). Dies setzt voraus, dass die Verbraucherseite aufgrund der Gepflogenheiten des Geschäftsverkehrs davon ausgehen darf, dass die Merkmale, über die zu informieren ist, vorliegen (Götting/Nordemann 2010: § 5 a Rn. 85). Ob dies für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aktuell der Fall ist, ist durchaus fraglich. Zwar spricht einiges dafür, dass durchschnittliche, verständige Verbraucherinnen und Verbraucher, auf die hier abzustellen ist, zumindest die Erwartung haben, dass Produkte und Dienstleistungen nicht unterhalb des Niveaus von Mindestarbeitsbedingungen im Sinne der ILO-Kernarbeitsnormen hergestellt wurden (Kocher 2005). Eine allgemeine Erwartung, Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei der Herstellung zu bekommen, dürfte allerdings schwerlich bestehen. Soziale Bedingungen der Produktion und im Handel lassen sich deshalb nach geltendem Recht allenfalls in Ausnahmefällen bereits nach geltendem Recht als wesentliche Information, deren bloßes Unterlassen als Irreführung i.S.d. § 5a UWG zu werten

ist, einstufen. Insbesondere kommt die Norm in Betracht, wenn in anderen Gesetzen und Regelungen Informationen vorgeschrieben sind (vgl. Götting/Nordemann 2010: § 5 a Rn. 85ff. mit Beispielen).

3.2.2 Informationspflichten im Verbraucher- vertragsrecht

Die fehlende Aufklärung über bestimmte Eigenschaften einer konkreten Kaufsache kann auch eine (Sachmangel-)Haftung begründen. Dies setzt voraus, dass die Käuferinnen und Käufer berechtigter- und vernünftigerweise eine bestimmte Beschaffenheit der Kaufsache erwarten durften (Fezer 2005: § 5 a Rn. 13). Als berechtigt anerkannt werden Erwartungen – abgesehen von solchen, die durch öffentliche Äußerungen hervorgerufen wurden – insbesondere wenn sie sich auf gesundheitliche Interessen der Käuferinnen und Käufer oder Äquivalenzinteressen beziehen (§ 434 Abs. 1 S. 3 BGB; Fezer 2005: § 5 a Rn. 13). Erwartungen an soziale Produktionsbedingungen dürften damit in aller Regel (noch) nicht als berechtigt im Sinne der verbrauchsgüterkaufrechtlichen Vorgaben gewertet werden.

Ähnliches gilt für allgemeine vorvertragliche Informationspflichten (§ 311 Abs. 2 BGB – culpa in contrahendo; § 123 Abs. 1 BGB – Verbot des arglistigen Verschweigens). Hier sind vorvertragliche Informationspflichten für solche Umstände anerkannt, „die den Vertragszweck des anderen vereiteln können und daher für seinen Entschluss von wesentlicher Bedeutung sind, sofern er die Mitteilung nach der Verkehrsauffassung erwarten durfte“ (BGH NJW 2001, 2021; BGH NJW 2003, 1811; BGH NJW 2006, 3139; genauer Busch 2008: 130ff.). Auch hier hängt die Frage, ob Beschäftigungsbedingungen von Informationspflichten erfasst werden, davon ab, ob Daten zu diesen Bedingungen nach der Verkehrsauffassung als „wesentlich“ einzustufen sind – was gegenwärtig (noch) nicht der Fall sein dürfte.

Mögliche Regelungsvorbilder finden sich auch in den speziellen Informationspflichten, mit denen europäisches Recht in Deutschland umgesetzt wurde. Solche insbesondere in Art. 246 EGBGB explizit gesetzlich geregelten Informa-

tionspflichten beziehen sich auf Vertragsgegenstände („wesentliche Merkmale der Ware oder Dienstleistung“, Art. 246 § 1 Abs. 1 Nr. 4 EGBGB) sowie Vertragsbedingungen und die Durchsetzung von Rechten wie Widerruf oder Reklamation. Sonstige Produktmerkmale wie Beschäftigungsbedingungen sind nicht erfasst.

Die Anforderungen an die Transparenz der zur Verfügung zu stellenden Informationen variiert. Wie alle vertragsbezogenen Informationen sind auch diese Informationen individuell der jeweiligen Verbraucherin gegenüber zu erteilen. Hier bestehen aber auch formbezogene Formulierungen wie „lesbar, klar und genau“ (§ 4 Abs. 1 Satz 1 BGB-InfoVO) oder „deutlich gestaltet“ (§ 355 Abs. 2 S. 1 BGB) ebenso wie inhaltsbezogene Vorgaben, „klar und verständlich“ (§ 312c Abs. 1 S. 1 BGB) zu formulieren.

3.2.3 Sanktionierung von Verstößen gegen verbraucherrechtliche Informationspflichten

Im Verbrauchsgüterkaufrecht sind als Rechtsfolgen Nacherfüllung, Rücktrittsrechte oder Kaufpreisminderung sowie Schadensersatzansprüche vorgesehen (§ 437 BGB). Eine praktische Wirksamkeit dieser Rechtsfolgen als (mittelbares) Instrument zur Effektivierung von Sozialstandards ist allenfalls denkbar, wenn – ähnlich eines präventiven Boykotts – massenhaft von Rückgabe- oder Minderungsrechten Gebrauch gemacht würde (Glinski 2011: 193). Interessanter sind die kollektivrechtlichen Unterlassungsansprüche aus dem Unterlassungsklagengesetz sowie aus dem Wettbewerbsrecht.

Verstöße gegen die Informationspflichten des UWG fallen zunächst unter die Definition unlauterer Handlungen in § 4 Nr. 11 UWG (Busch 2008: 112; Elskamp 2008: 184). Dies zieht Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche gemäß § 8 UWG nach sich. Der Unterlassungsanspruch kann auch vorbeugend geltend gemacht werden, wenn die Gefahr eines Wettbewerbsverstößes besteht. Anspruchsberechtigt sind dabei nicht nur Mitbewerber, sondern auch gewerbliche Verbände, Kammern sowie „qualifizierte Einrichtungen zum Schutz von Verbraucherinteressen“ (z.B. die Verbraucherzentralen), § 8 Abs. 3 Nr. 3 UWG.

Mitbewerber, die durch die unlautere Geschäftshandlung Schäden erleiden, haben außerdem einen Schadensersatzanspruch (§ 9 UWG). Zudem können Gewinnabschöpfungsansprüche bestehen (§ 10 UWG), die auch durch Verbände eingeklagt werden können. Einem gerichtlichen Verfahren vorgelagert ist jeweils die Abmahnung (§ 12 UWG).

Jenseits des Wettbewerbsrechts regelt das Unterlassungsklagengesetz (UKlaG) den Rechtsschutz bei Verstoß gegen Verbraucherschutzgesetze – hierzu gehören alle Vorschriften, die vorvertragliche Information über Verbraucherverträge regeln (für Informationspflichten Busch 2008: 113 mwN). Das Gesetz sieht ebenfalls ein Verbandsklagerecht vor.

3.2.4 Rechtspolitische Überlegungen

3.2.4.1 Gegenstände der Information

Dem Vertragsrecht sind Informationspflichten keinesfalls fremd. Allerdings beziehen sie sich lediglich auf Informationen, die aus Sicht des Verbraucherschutzes „wesentlich“ und für die individuelle Kaufentscheidung von Bedeutung sind. Rechtssicherheit hinsichtlich verpflichtender Informationen würde auch für den vorvertraglichen Bereich nur eine gesetzliche Klarstellung erzielen.

Anknüpfungspunkt einer solchen Klarstellung könnte § 5a UWG sein. Bei der Reform des UWG im Jahr 2004 stand bereits die Implementierung einer allgemeinen Informationspflicht zur Debatte. Der Vorschlag, den damals 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 2008: 56ff.):

„Unlauter handelt, wer in der Werbung oder bei dem Angebot von Waren oder Dienstleistungen Informationen nicht mitteilt, die für die Entscheidung

der Verbraucher erheblich sind, es sei denn, an den Informationen besteht kein berechtigtes Interesse der Verbraucher. Entscheidungsrelevante Informationen sind insbesondere auch bei der Werbung mit gesundheits-, umweltbezogenen- oder ethischen Aussagen mitzuteilen.“¹⁷

In eine ähnliche Richtung ging schon der Vorschlag von Keßler und Micklitz im Rahmen eines Rechtsgutachtens für den VZBV, die statt der „Erheblichkeit“ auf die legitimen Erwartungen der Verbraucherinnen und Verbraucher abstellen und explizit darauf hinweisen wollten, dass hier an Gesundheits- und Umweltinformationen zu denken sein könne:

„Wirtschaftliche Kommunikation, die sich unmittelbar oder mittelbar an den Verbraucher richtet, gilt als unlauter, soweit sie nicht Informationen enthält, die ein durchschnittlich verständiger Verbraucher billigerweise erwarten kann. Dies betrifft insbesondere die Einhaltung gesetzlicher Informationspflichten, sowie relevante Informationen hinsichtlich der Gesundheit oder Sicherheit der Verbraucher und bezüglich des Umweltschutzes.“

(Keßler/Micklitz 2003: 155)

Um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hier explizit einzubeziehen, könnte der zweite Satz dieses Vorschlages um die Formulierung „...sowie des Schutzes der im Unternehmen Beschäftigten“ ergänzt werden.

Als Beispiele für eine konkretere lauterkeitsrechtliche Regelung ist auch auf das kalifornische Recht hinzuweisen. Dort trat am 1. Januar 2012 ein Gesetz über die Transparenz in Zulieferketten in Kraft (California Transparency in Supply Chains Act). Es beschränkt sich allerdings auf die Offenlegung von Tätigkeiten der Unternehmen zur Verhinderung und Aufdeckung von Sklaverei und Menschenhandel in ihrer Zulieferkette. Verpflichtet werden Unternehmen mit einem weltweiten Jahresbruttoumsatz von über 100 Millionen US Dollar, die in Kalifornien kommerziell ansässig sind. Gegenstand der Berichterstattung

17 Stellungnahme des VZBV vom 4.7.2003 zum Regierungsentwurf für die UWG-Reform 2004: 10.

sind dabei allein Verfahrensweisen, nicht die tatsächliche Situation in den Zulieferunternehmen. So ist z.B. über die Verfahren zur Ermittlung von Risiken oder zur Auditierung von Zulieferern zu berichten sowie über interne Schulungen oder Verfahren und Managementsysteme im Umgang mit Arbeitnehmern oder Vertragspartnerinnen, die den Unternehmensstandards zu Sklaverei und Menschenhandel nicht genügen. (Die Verpflichtung kann natürlich auch jeweils durch die Angabe erfüllt werden, dass keinerlei Geschäftspraxis zur Verhinderung von Menschenhandel besteht.)

3.2.4.2 Informations- und Kommunikationswege

Wie im bestehenden § 5a Abs. 2 UWG formuliert, sollte die Informationspflicht den Möglichkeiten des verwendeten Kommunikationsmittels angepasst sein. Zur Verfügung stehen zwei Informationsansätze: die sogenannte warenbegleitende Information, der bisher etwa für die gesetzlich vorgeschriebene Kennzeichnung von Lebensmitteln auf dem Produkt oder der Verpackung Anwendung findet, oder die nicht warenbegleitende Information, die über Internet, Massenmedien oder z.B. Verbraucherberatung kommuniziert (Hüttner 2009: 150ff.). So sieht auch das schwedische Recht vor, dass ein Unternehmen wählen kann, ob es die wesentlichen Informationen auf der Ware oder an Verkaufsstellen mitteilt oder ob andere Kommunikationsmittel gewählt werden (Hüttner 2009: 322).

Die beschriebene kalifornische Regelung wiederum konkretisiert die Kommunikationswege dahingehend, dass Unternehmen auf ihrer Website einen „auffälligen Link“ einrichten müssen, der zu den relevanten Informationen führt. Hat das Unternehmen keine Internetpräsenz, besteht die Pflicht, schriftliche Anfragen von Verbraucherinnen und Verbrauchern zu Sklaverei und Menschenhandel innerhalb von 30 Tagen schriftlich zu beantworten.

3.2.4.3 Durchsetzung

Verbraucherrechtliche und lauterkeitsrechtliche Informationspflichten sind für die Durchsetzung von Offenlegungspflichten vor allem deshalb von Bedeutung, weil sie einer Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren Klage- und Sanktionsmöglich-

keiten einräumen (s.o. 3.3.3). Auch wenn diese stets nur im Einzelfall durchsetzbar sind, stellen sie doch sicher, dass Offenlegungspflichten keine „zahnlosen Tiger“ bleiben.

So wird auch die Missachtung des kalifornischen Gesetzes durch lauterkeitsrechtliche Unterlassungsverfügungen sanktioniert. Darüber hinaus soll aber das Gewerbesteueramt (Franchise Tax Board) dem zuständigen Staatsanwalt (Attorney General) jährlich eine Liste von allen Unternehmen zukommen lassen, die zu dieser Offenlegung verpflichtet sind. Auch der Staatsanwalt ist zu einer lauterkeitsrechtlichen Unterlassungsklage befugt.

3.3 Allgemeine Auskunftsrechte

3.3.1 *Geltendes Recht der Informationsfreiheit*

Im Gegensatz zu Informationspflichten sind bei Auskunftsrechten die Daten nicht selbsttätig und generell, sondern erst auf individuelle Anfrage mitzuteilen. Nach geltendem Recht gibt es solche Rechte lediglich im Rahmen der Informationsfreiheit gegen den Staat – als Ausfluss des Gedankens guten Regierens (good governance) und zur Stärkung der Demokratie (Hüttner 2009: 107; Schlacke 2010: 25; Angelov 2000: 68 ff). Die Rechte stehen unabhängig von Verbraucherstellung oder ähnlichen Verhältnissen allen Bürgerinnen und Bürgern zu.

Auskunftsrechte gegen Behörden wurden zunächst im Umweltinformationsgesetz (UIG) normiert. Weitere Auskunftsrechte finden sich im Informationsfreiheitsgesetz (IFG) sowie im Verbraucherinformationsgesetz (VIG; das Gesetz wurde mit Wirkung vom 1. September 2012 neu gefasst; im Folgenden wird deshalb nur noch auf die Neufassung Bezug genommen). Daneben bestehen in Berlin und Bayern Landesgesetze zur Verbraucherinformationsfreiheit. Die verschiedenen Gesetze können nebeneinander zur Anwendung kommen, die Anwendung des VIG ist allerdings ausgeschlossen, wenn eine speziellere Vorschrift vorliegt, wie es z.B. im Zusammenhang mit Umweltfragen das UIG sein kann. Die Anwendung des IFG wiederum tritt in Verbraucher-

schutzfragen hinter dem spezielleren VIG zurück. Diese Gesetze ähneln sich in vielen Punkten, was als Verunsicherung potenzieller Antragstellerinnen und Antragsteller hinsichtlich des für ihr Informationsinteresse einschlägigen Rechts kritisiert wird (Überblick und genauer Hüttner 2009: 136 ff; 44, 48 ff.).

Anspruchsberechtigt sind in allen genannten Gesetzen natürliche Personen und juristische Personen des Privatrechts, z. B. Vereine oder Stiftungen. Bei nicht-rechtsfähigen Verbänden wird die Anspruchsberechtigung unterschiedlich bewertet (Beck 2009: 14); jedenfalls sind aber auch hier die einzelnen Verbandsmitglieder anspruchsberechtigt.

Die Geltendmachung des Anspruchs nach dem VIG erfolgt bei der zuständigen Behörde und ist nicht an Voraussetzungen seitens der Antragstellerin geknüpft: Es bedarf keiner Begründung, lediglich einer hinreichenden Bestimmung der gewünschten Informationen (Hüttner 2009: 81 ff.). Voraussetzung ist allerdings, dass die jeweilige Information bei einer im VIG benannten Stelle vorhanden ist; eine Pflicht der Behörden zur Beschaffung von Informationen besteht nach wie vor ausdrücklich nicht, § 3 Abs. 2 Satz 2 VIG n.F. Auch zur Überprüfung der Richtigkeit der weitergegebenen Informationen sind die Behörden nicht verpflichtet (§ 6 Abs. 3 VIG n.F.); allerdings müssen sie nach § 6 Abs. 4 VIG n.F. erteilte Informationen nunmehr richtig stellen, falls diese sich im Nachhinein als falsch herausstellen. Gründe zur Ablehnung des Anspruchs sind in § 4 VIG n.F. (bisher § 3) geregelt. Dazu gehört insbesondere der Schutz vertraulicher Informationen (§ 4 Abs. 3 Nr. 2 VIG n.F.). Gemäß § 7 VIG n.F. ist der Zugang zu Informationen grundsätzlich kostenfrei.

Nach dem Informationsfreiheitsgesetz besteht ein Anspruch auf alle „amtliche Informationen“ („jede amtlichen Zwecken dienende Aufzeichnung“, § 2 Nr. 1 IFG). Darüber hinaus begründet § 11 IFG eine aktive Informationspflicht der Behörden; es sollen Verzeichnisse über vorhandene Informationen geführt werden, um Bürgerinnen und Bürgern einen schnellen Überblick zu ermöglichen. Im Übrigen entsprechen Voraussetzungen und Folgen der Auskunftsrechte denen des VIG.

Ähnliches gilt für die Auskunftsrechte nach dem Umweltinformationsgesetz, die allerdings auf umweltspezifische Fragen ausgerichtet sind (Definition siehe § 2 Abs. 3 UIG). Für das UIG hat die Rechtsprechung jedoch bereits klargestellt, dass auch nicht rechtsfähige Vereine anspruchsberechtigt sind, soweit sie organisatorisch hinreichend verfestigt sind (BVerwG NuR 2008, 781, 783). Anders als nach IFG und VIG ist es den Behörden hier nicht ausdrücklich erlaubt, Informationen ohne Prüfung von deren Richtigkeit weiterzugeben; die in § 5 Abs. 2 UIG von 1994 noch enthaltene Erlaubnis wurde im reformierten UIG gestrichen.

3.3.2 Rechtspolitische Überlegungen

3.3.2.1 Verbesserung der Durchsetzung individualisierter Rechte

Fraglich ist deshalb, ob sich diese Auskunftsrechte als Anknüpfungspunkte und Regelungsvorbilder für eine Offenlegungspflicht hinsichtlich Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eignen könnten. Interessant an diesen Regelungen ist insbesondere die Individualisierung der Auskunftsrechte entsprechend dem konkreten Informationsinteresse von Antragstellenden.

Gerade wegen dieser Individualisierung kann es aber leicht Streitigkeiten über den Umfang der zu erteilenden Auskünfte geben. Die meisten anderen Rechtsordnungen sehen deshalb Informationsbeauftragte oder Ombudsstellen vor, die hier zwischen auskunftsgebender Stelle und Bürgerin vermitteln (ausführlicher Rechtsvergleich bei Hüttner 2009: 581). So kann in den USA die Ombudsstelle „Office of Government Information Service“ (OGIS) Streitigkeiten zwischen auskunftspflichtigen Behörden und Antragstellerinnen über die Ausübung von Rechten aus dem amerikanischen Informationsfreiheitsgesetz „Freedom of Information Act“ (FOIA) schlichten. In Frankreich kann gegen die Ablehnung eines Antrags auf Datenzugang Widerspruch bei der unabhängigen Verwaltungsbehörde Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA) eingelegt werden; an diese Stelle können sich auch die Behörden wenden und um Erstellung

eines Gutachtens dazu bitten, ob Auskunft zu erteilen ist oder nicht (zur französischen Rechtslage Böhnlein 2009: 219).

In Berlin, Brandenburg, NRW und Schleswig-Holstein sind die Landesbeauftragten für Datenschutz auch für Informationsfreiheit zuständig (Hüttner 2009: 580). Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit kann nach § 12 IFG angerufen werden, wenn jemand sein Recht auf Informationszugang durch eine Bundesbehörde als verletzt ansieht. Ein Referentenentwurf für die Überarbeitung des VIG vom Januar 2011 hatte in § 8 vorgeschlagen, diese Befugnis auch für den Informationszugang nach dem VIG vorzusehen.

3.3.2.2 Unmittelbares Auskunftsrecht gegen Unternehmen?

Zwar können Behörden aufgrund der bestehenden Auskunftsrechte auch dazu verpflichtet sein, unternehmensbezogene Informationen zur Verfügung zu stellen. Auskunftsrechte bestehen jedoch nur in Bezug auf Informationen, die bei der Verwaltung bereits vorhanden sind. Daten, mit denen Behörden Verbraucherinnen und Verbrau-

chern eine bessere Einschätzung der sozialen Qualität von Produkten ermöglichen könnten, fehlen jedoch in der Regel (Vitt 2011: 186).

Ein unmittelbares Auskunftsrecht gegenüber Unternehmen brächte dann allerdings Missbrauchsgefahren insbesondere in Bezug auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse mit sich; so könnte selbst eine aufgrund des Geheimnisschutzes (dazu unten 4.3) berechtigte Verweigerung von Informationen als „bad news“ öffentlich gemacht werden. Hier würde zudem die Verwaltung als Schnittstelle zwischen Unternehmen und Öffentlichkeit entfallen (Hüttner in Micklitz 2009: 55; zum Umweltrecht Renate Phillip 1989; Schlacke 2010: 28ff.). Die Regulierung von Auskunftsrechten gegen Unternehmen selbst ist deshalb bisher an verfassungsrechtlichen Bedenken und dem Widerstand der Wirtschaft gescheitert (Hüttner 2009: 149). IFG, VIG oder UIG erscheinen aufgrund ihrer bisherigen verwaltungsrechtlichen Ausrichtung als Anknüpfungspunkt für einen solchen Anspruch wenig geeignet. Nach der bisherigen Systematik sind direkt gegen Unternehmen gerichtete Ansprüche deshalb verbraucher- und wettbewerbsrechtlich anzusiedeln.

4. Querschnittsfragen

4.1 Absicherung der Richtigkeit erteilter Informationen

Offenlegungspflichten beziehen sich zwar nur auf die Pflicht, bestimmte Informationen überhaupt zu erteilen. Dennoch soll hier kurz erwähnt werden, dass in bestimmten Fällen bereits nach allgemeinen Regeln mit jeder Information auch die Pflicht einhergeht, sie wahrheitsgemäß zu erteilen. Bei den gesellschaftsrechtlichen Berichtspflichten dient zur Überprüfung dieser Pflicht insbesondere die Abschlussprüfung.

Darüber hinaus sind aber jegliche falschen oder irreführenden Aussagen im geschäftlichen Verkehr mit lauterkeitsrechtlichen Sanktionen belegt. Das Verbot der irreführenden Handlung (§ 5 UWG) greift 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 wird. Besteht die geschäftliche Handlung in der werbenden Aussage, das Unternehmen sei sozial verantwortlich, verlangt die Rechtsprechung zusätzliche Informationen darüber, welche Art von sozialer Verantwortung gemeint ist, um nicht irreführend zu sein. So bedarf es der Konkretisierung, an welche Standards ein Unternehmen sich bindet, wenn mit sozialer Verantwortung geworben werden soll (BGH DB 1997, 2119; vgl. Kocher 2008: 77).

Die Pflicht, nur wahre Angaben zu machen, betrifft jegliche Form von Werbung und Marketing (Götting/Nordemann 2010: § 5 Rn. 0.60).

Das UWG ist allerdings auf unwahre Angaben im Lagebericht (einschließlich Angaben in der Comply-or-Explain-Erklärung) nicht anwendbar, da diese sich vorrangig an die Aktionärinnen und Aktionäre und den Kapitalmarkt richten, nicht dem Absatz von Produkten dienen und

damit nicht als geschäftliche Handlung anzusehen sind (vgl. Erwägungsgrund 7 der Richtlinie 2005/29/EG).

Anders ist dies für freiwillige Umwelt- oder Sozialberichte (CSR-Berichte), die vom Lagebericht getrennt abgegeben werden. Sie dienen nicht vorrangig der Kapitalwerbung, sondern der Information der Öffentlichkeit, der Imagepflege, dem Marketing und damit der Absatzförderung. Sie sind deshalb geschäftliche Handlungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 UWG (Köhler in Köhler/Bornkamm 2011: § 2 Rn. 49). Dafür spricht auch § 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. Bei Fehlinformationen oder sonstigen zur Täuschung geeigneten Angaben in solchen Berichten bestehen daher Unterlassungsansprüche und Verbandsklagerechte nach dem UWG.

Gleiches gälte, wenn Unternehmen gesetzlich zur Abgabe spezieller (CSR-)Berichte verpflichtet würden (Köhler in Köhler/Bornkamm 2011: § 2 Rn. 49). Auch würde der gesamte Lagebericht wohl selbst zu einer geschäftlichen Handlung, wenn seine Zielgruppen durch Rechtsfortentwicklung oder eine gesetzliche Neuregelung zur Offenlegung von Sozialdaten auf Verbraucherinnen und Verbraucher erweitert würden („integrated reporting“); insofern wäre jedoch eine explizite Klarstellung angebracht.

4.2 Unterlassungsklagen durch Verbände: UWG und UKlaG

Bereits erwähnt wurde, dass im Fall eines Verstoßes gegen das UWG – und das heißt sowohl im Fall des Unterlassens erforderlicher Information als auch im Fall der Täuschung durch fehlerhafte

Information – nicht nur Individualansprüche, sondern auch Verbandsansprüche bestehen. Sie richten sich auf Unterlassung und Beseitigung sowie unter engen Voraussetzungen auf Gewinnabschöpfung. Beide Ansprüche wären notwendig mit einer Regelung neuer Informationspflichten verbunden. Dies gilt sogar über das Lauterkeitsrecht hinaus, denn § 5a UWG greift auch ein, wenn außerhalb des UWG bestimmte Informationspflichten verletzt werden und schreibt unternehmerischen Informationspflichten generell lauterkeitsrechtliche Bedeutung zu.

Darüber hinaus können auch Verbandsklagen nach dem Unterlassungsklagengesetz (UKlaG) möglich sein.¹⁸ Dafür müsste gegen ein Gesetz verstoßen worden sein, das dem Schutz der Verbraucherinnen und Verbraucher dient. § 2 Abs. 2 UKlaG erwähnt hierfür eine Reihe von Verbraucherschutzgesetzen und -regelungen; diese Liste ist allerdings nicht abschließend. Würden also neue verbraucherrechtliche Informationspflichten geregelt, so könnten die Verbandsklagerechte nach dem UKlaG eingreifen.

Erforderlich ist dafür jedoch, dass die Information nicht (nur) als individueller Auskunftsanspruch (etwa in Anlehnung an Regelungen in Informationsfreiheitsgesetzen wie dem VfIG), sondern auch als Informations- oder Berichtspflicht geregelt ist. Denn Ansprüche, die nach materiellem Recht ausschließlich einzelnen Verbraucherinnen und Verbrauchern zustehen, können nach Meinung des BGH nicht unmittelbar von einer qualifizierten Einrichtung im Sinne des § 4 UKlaG geltend gemacht werden (BGH NJW-RR 2010, 1712 für den Anspruch nach § 675a BGB gegen Kreditinstitute auf Zurverfügungstellung ihrer Preis- und Leistungsverzeichnisse). Hinsichtlich der Berechtigung von Verbänden wäre insofern ausdrücklich klarzustellen, dass zu den individuellen Ansprüchen auch Verbands(klage)ansprüche treten.

Bei den gesellschaftsrechtlichen Berichtspflichten ließe sich beim „integrated reporting“ ein Verbandsklagerecht nach UWG und UKlaG nach geltendem Recht wohl nicht begründen

(s. o. 4.1); es könnte aber speziell geregelt werden. Bei einer Pflicht zur getrennten Sozialberichterstattung liegt hingegen die Annahme einer verbraucherschützenden Regelung im Sinne des § 2 UKlaG bereits nach geltendem Recht nahe.

4.3 Der Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Unternehmen haben ein wirtschaftliches Interesse an der Wahrung von Geschäftsgeheimnissen, die verfassungsrechtlich durch die Berufsfreiheit (Art. 12 GG) und den Eigentumsschutz (Art. 14 GG) geschützt werden (Rengier in Fezer 2005: § 17 Rn. 5). Auch im europäischen Recht besteht ein Schutz nach Art. 15-17 der EU-Grundrechte-Charta. Hieraus können sich Grenzen für eine gesetzliche Offenlegungspflicht ergeben (ausführlich Kloepfer 2011: 3ff.).

Der Schutz personenbezogener Daten (Persönlichkeitsrechte aus Art. 1, 2 Abs. 1 GG, bzw. Art. 7, 8 Grundrechte-Charta) wird hier nicht behandelt, richtet sich aber im Prinzip nach ähnlichen Grundsätzen wie der Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.

4.3.1 Der Schutzbereich „Betriebs- und Geschäftsgeheimnis“

Der verfassungsrechtliche Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen wird durch einzelne gesetzliche Regelungen bereits konkretisiert, die Vorbild für einen entsprechenden Schutz einer Neuregelung von Offenlegungspflichten darstellen könnten. So sind Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse durch § 17 UWG sowie durch § 203 StGB strafrechtlich vor unbefugter Offenbarung geschützt.

Auch die Informationsgesetze enthalten explizite Ausnahmeregelungen zum Schutz von unternehmerischen Geheimnissen. So darf nach § 6 IFG Zugang zu Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen nur gewährt werden, „soweit der Betroffene eingewilligt hat“. Fast ebenso restriktiv

18 Im Verhältnis von UWG und UKlaG sieht § 8 Abs. 5 Satz 2 UWG allerdings einen Vorrang des UWG vor.

war die frühere Fassung des VIG (§ 2 Nr. 2c) VIG a.F.), die Auskunftsrechte bereits dann ausschloss, wenn durch sie nicht nur Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sondern auch „sonstige wettbewerbsrelevante Informationen, die in ihrer Bedeutung für den Betrieb mit einem Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis vergleichbar sind, offenbart würden“. Diese extensive Regelung wurde in § 3 Nr.2 c VIG n.F. gestrichen, so dass der Schutz ab 1.9.2012 auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse begrenzt ist. Es oblag dabei bisher den Unternehmen, den Behörden mitzuteilen, welche Daten sie als schutzbedürftige Geheimnisse betrachten (Hüttner 2009: 96).

Betriebsgeheimnisse umfassen in der Regel praktische Kenntnisse und „know-how“ wie technische Verfahren oder Programme, während Geschäftsgeheimnisse sich auf den kaufmännischen Bereich beziehen, wie z.B. Investitionspläne, Kundendaten oder Vertragsbedingungen (vgl. BVerfGE 115, 205). Ein gesetzlich definierter Begriff von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen besteht nicht; in der rechtswissenschaftlichen Debatte – vor allem zu § 17 UWG – hat sich jedoch eine einheitliche Definition entwickelt, die auch für den verfassungsrechtlichen Schutz akzeptiert ist; auch UIG, VIG und IFG orientieren sich an diesem Begriff (Kloepfer 2011: 15 mwN):

„Unter einem Betriebs- und Geschäftsgeheimnis ist jede in Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehende Tatsache zu verstehen, die nicht offenkundig, sondern nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt ist und nach dem bekundeten oder erkennbaren Willen des Betriebsinhabers, der auf einem ausreichenden wirtschaftlichen Interesse beruht, geheim gehalten werden soll.“

(BGH GRUR 1955, 424, 425; BGH GRUR 1961, 40, 43; Hartung 2006: 24; Koehler/Hasselblatt in Götting/Nordemann 2010: § 17 Rn. 7)

Dabei ist für die Geheimhaltung von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen vor allem das Merkmal des berechtigten wirtschaftlichen Interesses an der Geheimhaltung zu problematisieren. Diese Voraussetzung wird bereits dann als erfüllt angesehen, wenn die Geheimhaltung einer Tatsache eine spürbare Auswirkung auf die

Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens hat (Harte-Bavendamm/Henning-Bodewig 2009: § 17 Rn. 6). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt hinsichtlich der Berechtigung des wirtschaftlichen Geheimhaltungsinteresses darauf ab, ob die Konkurrenz des betroffenen Unternehmens ihre Wettbewerbsfähigkeit mithilfe der betroffenen Daten steigern kann. So hat es die Gehaltslisten eines Unternehmens als schutzwürdiges Geheimnis im Sinne von § 79 BetrVG angesehen (BAG AP Nr. 2 zu § 79 BetrVG 1979; differenzierend aber Buschmann in Däubler et al. 2010: § 79 Rn. 6a). Auch Betriebsorganisation und Personalpolitik eines Unternehmens können als Wirtschaftsgeheimnisse geschützt sein (Rengier in Fezer 2010: § 17 Rn. 23). Gerade die Überlegung, dass Verbraucherinnen und Verbraucher ihre Marktmacht ausüben, wenn sie bestimmte Kaufentscheidungen bewusst (auch) anhand sozialer Kriterien treffen, spricht sogar dafür, dass die Offenlegung bestimmter Beschäftigungsbedingungen einen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens haben könnte. Letztlich wird dies aber nur konkret für jede Dimension und jeden offenzulegenden Indikator anhand der jeweils relevanten Wettbewerbsinteressen zu entscheiden sein.

Auch Schwachstellen eines Unternehmens gehören zu den geschützten Wirtschaftsgeheimnissen. Umstritten ist allerdings, ob ein wirtschaftliches Interesse eines Unternehmens an der Geheimhaltung evtl. sogar nur dann schutzwürdig ist, wenn die entsprechenden Tatsachen legal sind (Rengier in Fezer 2010: § 17 Rn. 21). Gegen den rechtlichen Schutz der Geheimhaltung illegaler Tatsachen wird argumentiert, dies wäre ein Widerspruch der Rechtsordnung in sich (Hartung 2006: 33; Schoch 2009: § 6 Rn. 56; Buschmann in Däubler et al. 2010: § 79 Rn. 6a). Andererseits könnte bei anderer Handhabung den Unternehmen der Einwand des Geheimnisschutzes bereits dann abgeschnitten sein, wenn vermutet wird, dass Handlungen illegal sein könnten. Um einen effektiven Schutz von Geschäftsgeheimnissen im Wettbewerbsrecht sicherzustellen, muss das Schutzbedürfnis deshalb allein anhand des inhaltlichen Gegenstandes und unabhängig von der Legalität bewertet werden.

Im Bereich der staatsbürgerlichen Informationsrechte könnte jedoch eine engere Auslegung des Begriffs berechtigter Geheimhaltungsinteressen geboten sein als im Wettbewerbsrecht. Zum einen gelten Überlegungen, die auf den Vermögensschutz des Lauterkeitsrechts zugeschnitten sind, für den Bereich des Informationszugangsrechts nicht; so dürften hier Zugangsrechte nicht an einem Geheimhaltungswillen scheitern, dem ein objektiv rechtswidriges Verhalten zugrunde liegt (Angelov 2000: 244; Schoch 2009: § 6 Rn. 57). Im VIG ist zudem ausdrücklich klargestellt, dass der Schutz von Betriebsgeheimnissen nicht für Rechtsverstöße gegen das Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch gilt (§ 3 S. 3 i.V.m. § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 VIG). Damit hat der Gesetzgeber ausdrücklich klargestellt, dass ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse im Falle von Verstößen nicht besteht (Kloepfer 2011: 31). Diese im VIG durch den Gesetzgeber getroffene Wertung wird für den Bereich der Auskunftsrechte als verallgemeinerungsfähig bewertet (Schlacke et al. 2010: Rn. 237; Kloepfer 2011: 32). Zur Begründung wird auf das Gebot der gemeinwohlorientierten Auslegung des Eigentumsschutzes verwiesen sowie auf das Ziel, durch Informationsfreiheit Korruption zu bekämpfen: Mit dem Schutz illegaler Geheimnisse wäre diese Zielsetzung nicht vereinbar (Kloepfer 2011: 32 mwN.).

Bei den Berichtspflichten wiegt die Problematik allerdings weniger schwer, da im Offenlegungsverfahren ein Prüfungsverfahren integriert bzw. vorgeschaltet ist.

4.3.2 Rechtmäßigkeit möglicher Eingriffe

Außerdem kann auch in Bezug auf grundsätzlich geschützte Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse eine Offenlegungspflicht gerechtfertigt sein. So muss auch im Bereich des UWG auf der Ebene der Rechtfertigung ein Ausgleich mit den öffentlichen Interessen an der Offenlegung illegaler Verhältnisse vorgenommen werden (Koehler/Hasselblatt in Götting/Nordemann 2010: § 17 Rn. 19 mwN; Harte-Bavendamm/Henning-Bodewig 2009: § 17 Rn. 6; Rengier in Fezer 2005: § 17 Rn. 21).

Eingriffe in den Schutz wirtschaftlicher Geheimnisse werden im vorliegenden Zusammen-

hang einerseits durch die Funktion der Offenlegungspflichten gerechtfertigt, zur Effektivierung und Mobilisierung von Beschäftigtenrechten beizutragen, die wiederum auf das Grundrecht der Beschäftigten aus Art.12 GG zurückgehen. Darüber hinaus können als Rechtfertigungsgründe für den Eingriff die verfassungsrechtlich gestützten Gründe für die Gewährleistung von Markttransparenz auf Seiten der Verbraucherinnen und Verbraucher genauso angeführt werden wie demokratische Überlegungen (siehe oben unter 1.). Auch nach der Rechtsprechung des EuGH können „zwingende Gründe des Verbraucherschutzes“ Eingriffe in die unionsrechtlich garantierten Freiheiten des Waren- und Dienstleistungsverkehrs rechtfertigen (EuGH Slg.1979, 639 (Cassis de Dijon); Bornkamm in Köhler/Bornkamm 2011: § 5 UWG Rn. 1.28ff.) – wobei insbesondere darauf hingewiesen wird, dass Pflichten zur Offenlegung von Information mildere Mittel im Vergleich zu Verbotsgesetzen darstellen (Wagner 2007).

Letztlich kommt es im Einzelfall auf die Abwägung zwischen den geschützten Geheimhaltungsinteressen und den Informationsinteressen der Öffentlichkeit bzw. des Marktes an.

Der Gesetzgeber kann die Abwägung insofern dem Einzelfall überlassen, wie es insbesondere bei individuell formulierten Auskunftsrechten geschieht. So werden nach § 3 VIG n.F. sowohl für personenbezogene Daten wie auch Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nur vor Offenbarung geschützt, soweit nicht „das Informationsinteresse der Verbraucherin oder des Verbrauchers [...] das schutzwürdige Interesse [überwiegt]“. Damit wurde das VIG an § 9 UIG angeglichen, der Ausnahmen des grundsätzlichen Schutzes von Geschäftsgeheimnissen sowie personenbezogener Daten unterschiedslos dann vorsieht, wenn die Betroffenen zugestimmt haben oder „das öffentliche Interesse an der Bekanntgabe überwiegt“ (Schoch 2009: § 6 Rn.73 fordert dies auch für das IFG). Die Aufnahme eines solchen ausdrücklichen Abwägungsvorbehalts stärkt die Auskunftsrechte (Kloepfer 2011: 71). Für eine solche Regelung spricht insbesondere, dass die Berufung auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse in der Praxis ein häufiger Ablehnungsgrund ist und deshalb einer individualisierten Kontrolle unter-

worfen werden sollte. Auch in anderen europäischen Ländern (vor allem Dänemark, Großbritannien und Frankreich) wird der Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen deshalb nur als relative und nicht als absolute Grenze von Auskunftsrechten bewertet, um zu verhindern, dass mögliche Fehler bei der Abwägung nicht von vorneherein den Informationszugang begrenzen (Hüttner 2009: 564).

Um das „Vorschieben“ von Geschäftsgeheimnissen als Informationsverweigerungsgrund zu verhindern, erscheint evtl. eine konkretere Definition des Geheimnisbegriffs sinnvoll

(Schoch 2009: § 6 Rn.75); zu denken wäre an Positiv- oder Negativlisten (Kloepfer 2011:72). In § 9 Abs.2 UIG besteht bereits eine Negativliste mit Tatbeständen, deren Veröffentlichung nicht mit Geheimhaltungsinteressen kollidieren soll. Durch die Novelle des VIG wurde in § 3 Satz 4 VIG n.F. nun ebenfalls eine Liste mit Informationen aufgenommen, deren Zugang „nicht unter Berufung auf ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis abgelehnt werden“ kann. Dazu gehören insbesondere Verstöße gegen verbraucher-schützende Verbotsnormen im Lebensmittel- und Futtermittelrecht.

5. Ergebnis: Mögliche rechtliche Ausgestaltung einer Offenlegungspflicht

Ziele einer gesetzlichen Offenlegungspflicht zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bestehen in der Verbesserung der Effektivität des Rechts durch die Ermöglichung externer Kontrolle über Märkte sowie durch die indirekte Kommunikation von Verhaltenserwartungen an Unternehmen (Nowrot 2011).

Eine gesetzliche Regelung muss sich zunächst an die Unternehmen richten. In Hinblick auf die Ausgestaltung der Pflicht im Einzelnen müsste aber auch Klarheit darüber bestehen, an wen sich die Offenlegung als solche wenden würde. Als Zielgruppen kommen insofern neben der politischen Öffentlichkeit die Verbraucherinnen und Verbraucher, öffentliche Auftraggeber, unternehmerische Geschäftspartnerinnen, Verbraucherverbände und Menschenrechts-NGOs, Gewerkschaften, Betriebsräte, Aufsichtsräte (insbesondere deren Arbeitnehmerbank), Aktionärinnen und Aktionäre sowie Investmentfonds und der Kapitalmarkt in Betracht. In jedem Fall hätte eine Offenlegungspflicht die Anerkennung eines legitimen Interesses dieser Gruppen an Informationen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zur Folge.

Aufgrund dieser Zielsetzungen einer Offenlegungspflicht kommt eine Beschränkung auf öffentliche Unternehmen wie in Spanien oder Schweden (Humbert 2011: 198) nicht in Betracht.

5.1 Konkrete Ausgestaltung: Berichte oder Informationen und Auskünfte?

Gesellschaftsrechtliche Berichtspflichten, wettbewerbs- und verbraucherrechtliche Informationspflichten sowie demokratische Auskunftsrechte für alle Bürgerinnen und Bürger stehen jeweils in

unterschiedlichen Begründungskontexten und funktionieren rechtlich auf unterschiedliche Art und Weise. In dieser Untersuchung wurden die Vor- und Nachteile im Einzelnen diskutiert. Hier soll abschließend eine konzeptionelle Bewertung versucht werden.

So lassen sich Berichts- und Informationspflichten zunächst daraufhin unterscheiden, für welche Arten von Informationen und Zielgruppen sie sich eignen. So sind die verbraucherrechtlichen Informationspflichten produktbezogen, während die gesellschaftsrechtlichen Berichtspflichten Informationen über die Unternehmenspolitik unabhängig vom konkreten Produkt geben. Auch die Regeln des unlauteren Wettbewerbs sind auf einen konkreten Güter- oder Dienstleistungsmarkt und damit auf ein Produkt bezogen. Anders als umweltbezogene Informationen werden beschäftigungsbezogene Informationen für Märkte und Politik aber weniger produktbezogen von Interesse sein; Fragen des Beschäftigtenschutzes hängen weniger unmittelbar mit der Produktion konkreter Produkte zusammen, und die Verknüpfung einzelner Produkte mit Informationen zu Beschäftigungsbedingungen ist für die Verbraucherinnen und Verbraucher hier in besonderer Weise schwierig (Glinski 2011: 192).

Es erscheint deshalb sinnvoll, ein **unternehmensbezogen** wirkendes Instrument einzusetzen. Dazu kommt, dass das öffentliche Interesse an der Effektivität des Arbeitsrechts und der Prävention von sozialen Risiken letztlich unabhängig davon besteht, ob ein Unternehmen für Verbrauchermärkte produziert oder nicht.

Während Auskunfts- und Informationsrechte einen punktuellen Ansatz verfolgen, haben Berichtspflichten den Vorteil, dass sie unmittelbar einen kontinuierlichen Prozess im Unterneh-

men in Gang setzen und damit langfristig Chancen auf einen unternehmensinternen Kulturwandel bestehen. Fraglich ist aber, ob für eine derart erweiterte Regelung das Gesellschaftsrecht noch das passende Rechtsgebiet wäre; eine neue Berichtspflicht könnte außerhalb des HGB in einem speziellen Gesetz geregelt sein, sich aber in der Struktur der Pflichten und ihrer Durchsetzung an den gesellschaftsrechtlichen Berichtspflichten orientieren. Denn Stakeholder und Zielgruppen der Berichte würden deutlich erweitert. Dieselbe Überlegung spricht für eine **eigenständige Berichtspflicht** – die dann auch institutionell von den bisherigen Strukturen getrennt werden könnte.

5.2 Gegenstand, Inhalte und Reichweite

Im Einzelnen wäre ein **Berichtszeitraum** zu definieren oder ein Zeitpunkt, zu dem die Datenlage zu ermitteln ist.

Auch die Reichweite ist zu definieren. Da es letztlich darum geht, unter welchen Bedingungen die in Deutschland angebotenen Güter und Dienstleistungen produziert werden, nicht aber, wo dies geschieht, sind vom Grundsatz her nicht nur Produktions- und Dienstleistungsorte in Deutschland, sondern auch Zulieferfirmen und die **Wertschöpfungskette** im Blick. Dabei sind auch Franchising-Unternehmen und andere neuere Geschäftsmodelle der Leiharbeit und Werkvertragsarbeit zu berücksichtigen. Hier wäre zu fragen, welche Unternehmen in solchen Konstellationen überhaupt über die Mittel zur Berichterstattung und welche über die Sozialdaten verfügen. So wird ein Franchising-Unternehmen nicht über Zugang zu Daten der Beschäftigten von Sub-Unternehmen verfügen.

Dies spricht dafür, jenseits der Konzernberichtspflichten (dazu oben 3.1.2.1) besondere Regelungen über die Offenlegung der Beziehungen zu Zuliefer- bzw. Subunternehmen vorzusehen. Diese Offenlegungspflicht würde sich lediglich auf Verfahren und Managementsysteme beziehen, nicht jedoch unmittelbar auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Sub- und Zulieferbetrieben. Ein solches Konzept verfolgt z. B. das kalifornische Gesetz über Transparenz in

der Zulieferkette (California Transparency in Supply Chains Act 2011, siehe dazu oben 3.2.1).

In allen Fällen einer Einführung einer gesetzlichen Pflicht zum Berichten von Sozialdaten werden den Unternehmen zusätzliche **Kosten** entstehen (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2011: 3). Auch für die Prüfung entstünden Kosten. Dies gilt aber unabhängig vom gewählten Regelungsinstrument. Anlässlich der Debatte um das UWG wurde seitens der Wirtschaft darüber hinaus auf Unklarheiten hinsichtlich des Umfangs der zu erteilenden Auskünfte verwiesen (Hüttner 2009: 150). Eine sachgerechte und ausreichend klare Festlegung des Gegenstands der Information könnte dem begegnen und gleichzeitig die Effektivität erhöhen. Damit wäre zudem im Sinne einer Negativliste (s.o. 4.3.2) der Begriff des Geschäftsgeheimnisses konkretisiert.

Für die Konkretisierung kommen unterschiedliche Vorgehensweisen in Betracht. Generell erscheint eine Berichterstattung anhand bestimmter Indikatoren, die nur lose mit Standards verbunden sind, sachgerecht.

Den Unternehmen könnte insofern zwar die Wahl des Indikatorenrahmens überlassen werden. Dies würde allerdings die ohnehin bestehende praktische Schwierigkeit, Form und Detailtiefe der von Unternehmen zu erteilenden Auskünfte festzulegen und damit vergleichbare Ergebnisse zu schaffen, noch verschärfen. Die schwedische Regelung wählt insofern einen Mittelweg und sieht bei Abweichung vom Rahmen der GRI eine Begründungspflicht vor. Bei einer solchen *Comply-or-Explain*-Regelung wäre jedoch darauf zu achten, dass Anforderungen an die Substantiierung der Begründung und der Darstellung der abweichenden Praxis geregelt werden.

Gegen die bloße *Comply-or-Explain*-Regelung spricht auch, dass ein Gesetzgeber, der durch den Verweis auf einen bestimmten Indikatorenrahmen (hier GRI; möglich wäre auch CES) bereits seine Präferenz deutlich macht, schon eine Entscheidung getroffen hat. Ein solcher Indikatorenrahmen müsste allerdings wohl noch spezifiziert und durch Zusatzindikatoren ergänzt werden. Diese könnten durch eine neu zu schaffende unabhängige Kommission festgelegt werden, wie

es in Frankreich geplant ist. § 9 des bereits erwähnten Referentenentwurfs zum VIG vom Januar 2011 sah auch für Deutschland ein unabhängiges Expertengremium vor, das „Anforderungen an die vorvertragliche Information der Verbraucherinnen und Verbraucher über die Berücksichtigung ethischer, ökologischer und sozialer Belange einschließlich der Produktionsverhältnisse in den Herkunftsländern“ erarbeiten sollte. Eine Rechtsverordnung sollte eine Auskunftspflicht von Unternehmen gegenüber diesem Gremium vorsehen können.

5.3 Verfahren, Sanktionen und Durchsetzungsinstrumente

Nach dem Dargestellten sollte deutlich geworden sein, dass angesichts der zu verfolgenden Ziele für die Offenlegung eine freiwillige Regelung wie in Dänemark nicht in Betracht kommt; dort ist lediglich festgeschrieben, dass diejenigen Unternehmen, die eine CSR-Politik eingeführt haben, über diese im Finanzbericht berichten können (Humbert 2011: 198).

Die Regelung einer Pflicht reicht als solche aber nicht aus. Ohne wirkmächtige Verfahren zur Durchsetzung der Offenlegungspflichten riskiert eine Neuregelung, wenig effektiv zu bleiben. Dabei sollte nicht allein auf straf- und ordnungsrechtliche Sanktionen vertraut werden, wie sie zur Durchsetzung gesellschaftsrechtlicher Berichtspflichten eingesetzt werden; denn wo es um unternehmerisches Handeln in gesellschaftlichen Konfliktbereichen geht, kann weniger auf die innerunternehmerische Eigendynamik vertraut werden als bei den herkömmlichen Gegenständen von Berichtspflichten. Behördliches Handeln sollte also ergänzt werden durch Handlungsmöglichkeiten für die Rechtsdurchsetzung privater Akteurinnen und Akteure. Es bietet sich an, Berichtspflichten mit Klagerechten für Verbraucherverbände zu flankieren, die insofern auch wichtige Adressatinnen und Adressaten einer Offenlegung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen repräsentieren.

In Betracht kommt insbesondere eine Verbandsklage in Form eines Unterlassungsanspruchs

für den Fall eines unternehmerischen Verstoßes gegen die Pflicht zur wahrheitsgemäßen und pflichtgemäß vollständigen Offenlegung. Diese Rechte lassen sich weitgehend bereits geltendem Recht entnehmen und wären im bereits gut strukturierten Regelungswerk von UWG und dem UKlaG klar zu stellen.

Soweit mit der Klage lediglich die Offenlegungspflicht durchgesetzt wird, unterliegt sie sachlich den gleichen Grenzen wie die Offenlegungspflicht als solche: Diese dient nicht einer unmittelbaren Verpflichtung eines Unternehmens auf die Einhaltung von Mindeststandards bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

5.4 Prüfung von Richtigkeit und Validität der offengelegten Daten

Bereits nach geltendem Recht bestehen Pflichten zur wahrheitsgemäßen Information. Um diese wirksam zu machen, sollte an spezielle Rechtsinstrumente gedacht werden, die gewährleisten, dass die offenzulegenden Informationen und Aussagen nachvollziehbar, verlässlich und vergleichbar sind. Dies könnte auch zu größerer Transparenz auf dem Markt der „sozialen Verantwortung“ beitragen (zum Problem siehe Kocher 2010).

In Bezug auf herkömmliche Berichtspflichten geschieht dies in der Praxis durch die Prüfpflichten sowie die Professionalisierung der Prüfung durch Entwicklung wirtschaftswissenschaftlicher Maßstäbe. Allerdings sind diese Standards und Praxen wohl nicht weit genug entwickelt, um eine verlässliche Prüfung 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. So könnte auch die Entwicklung von Gütesiegeln über Sozialstandards („fair work“, „gute Arbeit“) gefördert werden, an denen sich entsprechende Regelungen anknüpfen ließen (z. B. in der öffentlichen Auftragsvergabe, der sonstigen Wirtschafts-

förderung oder in Tarifverträgen, die Unternehmen gegenüber einer Gewerkschaft zur Beauftragung sozial verantwortlicher Geschäftspartner verpflichten).

Bereits aktuell bemühen sich zwar schon eine Reihe von Auditierungssystemen sowie Labels um die Herstellung von Vergleichbarkeit von Prüfungen zu CSR. Allerdings bemerkte das Europäische Parlament bereits 2007 zu Recht, „dass die derzeitige Situation für die Verbraucher undurchschaubar ist wegen der verwirrenden Vielfalt der verschiedenen nationalen Produktstandards und -kennzeichnungssysteme, die zur Untergrabung bestehender sozialer Gütesiegel beiträgt; weist darauf hin, dass den Unternehmen gleichzeitig erhebliche Kosten entstehen, wenn sie sich auf eine Vielzahl von jeweils unterschiedlichen nationalen Anforderungen und Standards einstellen müssen; hebt ferner hervor, dass es insbesondere für kleine Länder mit hohen Kosten verbunden ist, Überwachungsmechanismen zu

schaffen, um die Vergabe sozialer Gütesiegel zu kontrollieren“. Das Parlament war deshalb damals schon der Auffassung, „dass es notwendig sein wird, einen professionellen Rahmen mit speziellen Qualifikationen auf diesem Gebiet zu entwickeln“ (Europäisches Parlament 2007: Punkte 28 und 35; vgl. bereits Zadek et al. 1998; jetzt auch ISO 26.000). In Belgien existiert sogar eine gesetzliche Regelung über ein „label social“¹⁹ (dazu auch Hepple 2005: 137ff.).

Um die Effektivität der Offenlegungspflicht zu gewährleisten, ist es von großer Bedeutung, dass auch dieser Markt transparent bleibt. Die Berichtspflichten, Informationen oder Auskünfte selbst sollten deshalb in keinem Fall auf die Ergebnisse der Prüfung oder einer Auditierung beschränkt werden. Vielmehr sollten alle Adressatinnen und Adressaten der Offenlegung in die Lage versetzt werden, Informationen komplexer Art auf ihre Stichhaltigkeit überprüfen zu können.

¹⁹ <http://www.sociaal-label.be> [3.3.12].

Anhang: Indikatoren für die Messung von Arbeits- und Sozialbedingungen

Das vorliegende Gutachten beansprucht nicht, selbst einen Indikatorenrahmen zu entwickeln, der Orientierungsrahmen für eine gesetzliche Offenlegungspflicht sein könnte. Allerdings soll im Folgenden zum Zwecke der Anschaulichkeit beispielhaft dargestellt werden, welche Daten den Unternehmen abverlangt werden könnten oder sollten bzw. welche Daten bei Regelung einer Offenlegungspflicht von den Unternehmen zu erwarten sind.

Der folgende nach Dimensionen gegliederte Überblick über mögliche Indikatoren wurde auf der Grundlage des CES-Indikatorenrahmens (nach Körner et al. 2010: 842ff.) und des GRI-Leitfadens zusammengestellt.²⁰ So könnte ein Indikatorenrahmen aussehen, der die Kernindikatoren der GRI zu Grunde legt und für den deutschen Kontext weitere Zusatzindikatoren vorsieht (siehe Bericht unter 2.3). Selbstverständlich müsste über Auswahl der Indikatoren und Detailtiefe politisch entschieden werden.

²⁰ Die im März 2011 veröffentlichte aktuelle Fassung (Version 3.1) des GRI-Leitfadens findet sich hier: <https://www.globalreporting.org/resource/library/G3.1-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf> [24.2.12]; eine deutsche Fassung der Vorläuferversion 3.0. kann hier heruntergeladen werden: http://www.omtec.at/sites/omt/uploads/14gri_Leitfaden.pdf [24.2.12].

Tabelle 1:

Überblick über mögliche Indikatoren für die Messung von Arbeits- und Sozialbedingungen

Dimensionen		Ergebnisse	Verfahren
Strukturmerkmale des Unternehmens		<ul style="list-style-type: none"> – Zahl der AN – Nettoumsatz – Zahl der Neueinstellungen – Zahl der Entlassungen – Zahl der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten – Anteil der AN in „gefährlichen“ Berufen 	
Dimension 1 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie ethische Aspekte der Arbeit	Sicherheit + Gesundheit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> – Quote tödlicher / nicht-tödlicher Arbeitsunfälle – Berufskrankheitsquote – Zahl der Krankheitstage je AN – Anteil der AN, die über körperliche/ psychische Belastung berichten 	– Maßnahmen / Aufwendungen für Gesundheitsprävention
	Kinder- und Zwangsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> – Anteil von Kindern (ab 15 Jahren) mit überlangen Arbeitszeiten (über 40 Stunden) – Unterschreitung des Mindestalters – Anteil Nichtdeutscher, die von AG getäuscht / zu etwas genötigt / gezwungen wurden 	<ul style="list-style-type: none"> – Anteil und Anzahl wichtiger Investitionen, die MR-Belange beinhalten oder unter MR-Aspekten geprüft wurden – Weiterbildung in MR-Fragen – interne MR-Beschwerdemechanismen
	Gleichbehandlung	<ul style="list-style-type: none"> – Zahl der Beschwerden mit Bezug auf AGG-Verletzungen – Anteil der Frauen/Nichtdeutschen/ Menschen mit Migrationshintergrund/ unterschiedlichen Altersgruppen/ Menschen mit Schwerbehinderung an allen Beschäftigten – Anteil der Frauen/Nichtdeutschen/ Menschen mit Migrationshintergrund/ unterschiedlichen Altersgruppen/ Menschen mit Schwerbehinderung in Führungspositionen / Leitungsgremien – Verhältnis des Einkommens für Männer zum Einkommen für Frauen nach Mitarbeiterkategorie (entsprechende Angaben für weitere Dimensionen von Vielfalt) 	
Dimension 2 Einkommen und indirekte AG-Leistungen	Erwerbseinkommen / Lohn	<ul style="list-style-type: none"> – durchschnittlicher Bruttostundenverdienst (Anteil „freiwilliger“ AG-Leistungen) – Niedriglohnquote (Anteil der AN mit weniger als 2/3 des Medianstundenlohns) – Verteilung der Verdienste – Leistungen, die nur unbefristete Vollzeitbeschäftigte erhalten – Beförderungquote (nach Geschlecht) 	
	Indirekte AG-Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Urlaubsanspruch je AN – durchschnittlich genommene Urlaubstage 	



Dimensionen		Ergebnisse	Verfahren
Dimension 3 Arbeitszeit und Ausgleich beruflicher und privater Belange	Arbeitsstunden	– Mittlere Arbeitszeit – Anteil der AN (in Führungspositionen), die gewöhnlich mehr als 48 Stunden je Woche arbeiten – Verteilung der Arbeitsstunden – Zahl der (nicht ausgeglichenen) Überstunden	– Maßnahmen der AG gegen „unfreiwillige Teilzeit“
	Arbeitszeitmodelle	– Anteil der AN, die regelmäßig abends (18-23 Uhr) oder nachts (23-6 Uhr) tätig sind – Anteil der AN, die regelmäßig am Wochenende / an Feiertagen tätig sind – Anteil der AN, die regelmäßig Schicht arbeiten – Anteil der AN, bei denen Beginn und Ende der Arbeitszeit nicht fest vorgegeben sind	
	Ausgleich zwischen Beruf + Privatem	– Anteil der AN mit noch nicht schulpflichtigen Kindern / Kindern unter 18 Jahren – Anteil der AN, die Elternzeit (Zahl der Monate) in Anspruch nehmen (nach Geschlecht) – Anteil der AN, die nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeit wieder aufnehmen	– Maßnahmen/Aufwendungen der AG zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Maßnahmen der AG, um Anteil der AN zu erhöhen, die nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeit wieder aufnehmen
Dimension 4 Beschäftigungs- + soziale Sicherheit	Beschäftigungssicherheit	– Anteil der befristet Beschäftigten (nach Befristungsdauer, Alter und Geschlecht) – Anteil von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern (im Jahresdurchschnitt) – Anteil der (bezahlten/unbezahlten) Praktikantinnen und Praktikanten – Volumen der Auftragsvergabe an Solo-Selbstständige (Honorarkräfte, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)	
	Soziale Sicherung	– Aufwendungen für betriebliche Sozialleistungen (je AN) – Anteil der im Rahmen von Mini- und Midi-Job Beschäftigten	
Dimension 5 Arbeitsbeziehungen	Arbeitsbeziehungen	– Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die durch Tarifvertrag geregelt sind – Anteil der AN, die durch einen Betriebsrat repräsentiert werden – Mitgliedschaft in einem AG-Verband – Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	



Dimensionen		Ergebnisse	Verfahren
Dimension 6 Qualifikation + Weiterbildung	Qualifikation + Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> – Anteil der AN mit Berufen der ISCO-Hauptgruppen 1-3 – Weiterbildungsquote: AN, die in den letzten 12 Monaten (mit durchschnittlich wie vielen Stunden) an Weiterbildungsmaßnahmen teil- / Bildungsurlaub genommen haben – Anteil der AN, mit denen regelmäßig Personalentwicklungsgespräche geführt werden (nach Geschlecht) 	
Dimension 7 Zusammenarbeit und Beziehungen am Arbeitsplatz	Arbeitsmotivation		<ul style="list-style-type: none"> – Betriebsvereinbarungen / Maßnahmen der AG zur Förderung der Arbeitsmotivation
Tochterunternehmen / Zulieferer			<ul style="list-style-type: none"> – Anteil wichtiger Vertragspartner (Zulieferer usw.), die unter MR-Aspekten geprüft wurden – Betriebe und wichtige Zulieferer, bei denen es Hinweise auf Kinderarbeit / Zwangsarbeit gibt – eigene Maßnahmen, die zur Durchsetzung des Verbots von Kinderarbeit / Zwangsarbeit ergriffen wurden – Betriebe und wichtige Zulieferer, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen verletzt oder gefährdet wurde – eigene Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte bei Tochterunternehmen und Zulieferern

Literaturverzeichnis

- Adams, Carol A. 2002: Internal organisational factors influencing corporate social and ethical reporting: Beyond current theorising, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 15 Iss: 2, S. 223-250.
- Alston, Philip 2004: „Core Labour Standards“ and the Transformation of the International Labour Rights Regime, *European Journal of International Law (EJIL)* Vol. 15, S. 457ff.
- Angelov, Jean 2000: Grundlagen und Grenzen eines staatsbürgerlichen Informationszugangsanspruchs, Frankfurt am Main.
- Augenstein, Daniel 2010: Study of the Legal Framework on Human Rights and the Environment Applicable to European Enterprises Operating Outside the European Union, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/business-human-rights/101025_ec_study_final_report_en.pdf [3.3.12].
- Bachmann, Gregor 2010: Die Erklärung zur Unternehmensführung (Corporate Governance Statement), in: *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* Heft 32, S. 1517-1526.
- Bachmann, Gregor 2011: Der „Europäische Corporate Governance-Rahmen“ – Zum Grünbuch 2011 der Europäischen Kommission, in: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Bankrecht*, S. 1301-1310.
- Beck, Rita 2009: Verbraucherinformationsgesetz. Kommentar und Vorschriftensammlung, Stuttgart.
- Berndt, Thomas 2001: Berücksichtigung von Umweltaspekten im Jahresabschluss – Anmerkungen zur Empfehlung der EU-Kommission vom 30.5.2001, in: *Betriebs-Berater* Heft 34, S. 1727-1733.
- Bertram, Klaus (Hrsg.) 2010: Haufe HGB. Bilanz-Kommentar, Freiburg.
- Busch, Christoph 2008: Informationspflichten im Wettbewerbs- und Vertragsrecht. Parallelen in UWG und BGB, Tübingen.
- Brebeck, Frank; Horst, Dieter 2002: Die Nachhaltigkeitsdebatte und die „EU-Empfehlung zur Berücksichtigung von Umweltaspekten im Lagebericht“: Indizien für eine Erweiterung des Tätigkeitsbereichs der Wirtschaftsprüfer?, in: *WPK-Mitteilungen* Heft 1, S. 20-24.
- Däubler, Wolfgang; Kittner, Michael; Klebe, Thomas; Wedde, Peter (Hrsg.) 2010: Betriebsverfassungsgesetz. BetrVG. Kommentar für die Praxis, Frankfurt am Main.
- Demirovic, Alex 2007: Demokratie in der Wirtschaft, Münster.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2011: Stellungnahme zur Konsultation über die Offenlegung von Informationen nicht-finanzieller Art von Unternehmen.
- Diekmann, Andreas 2007: Empirische Sozialforschung, 18. Aufl., Reinbek.
- Dilling, Olaf 2009: Grenzüberschreitende Produktverantwortung, Baden-Baden.
- Ellrott, Helmut; Budde, Wolfgang-Dieter (Hrsg.) 2012: Beck'scher Bilanz-Kommentar, 8. Aufl., München.
- Elskamp, Gregor 2008: Gesetzesverstoß und Wettbewerbsrecht. Zur wettbewerbsrechtlichen Unzulässigkeit von Verstößen gegen außerwettbewerbsrechtliche Gesetze, Baden-Baden.
- EG-Kommission 2001: Empfehlung der EG-Kommission 2001/453/EG vom 30. Mai 2001 zur Berücksichtigung von Umweltaspekten in Jahresabschluss und Lagebericht von Unternehmen: Ausweis, Bewertung und Offenlegung.
- EU-Kommission 2010: Grünbuch „Weiteres Vorgehen im Bereich der Abschlussprüfung: Lehren aus der Krise“, KOM 2010, S. 561.
- EU-Kommission 2011a: Grünbuch Europäischer Corporate Governance Rahmen, KOM 2011: 164/3.
- EU-Kommission 2011b: Mitteilung „Eine neue EU-Strategie (2011 - 14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“, KOM 2011, S. 681.
- Europäisches Parlament 2007: Entschließung zu der sozialen Verantwortung von Unternehmen: eine neue Partnerschaft, 13. März 2007, A6-0471/2006.

- Estlund, Cynthia 2005: Rebuilding the Law of the Workplace in an Era of Self-Regulation. In: Columbia Law Review 105, S. 33 ff.
- Fezer, Karl-Heinz (Hrsg.) 2005: UWG. Lauterkeitsrecht §§ 5-22, Kommentar, München.
- Fezer, Karl-Heinz (Hrsg.) 2010: UWG. Lauterkeitsrecht §§ 1-4, Kommentar, München.
- Frankenberg, Günter 1996: Why Care? – The Trouble with Social Rights, Cardozo Law Review, S. 1365ff.
- Glinzki, Carola 2011: Die rechtliche Bedeutung der privaten Regulierung globaler Produktionsstandards, Baden-Baden.
- Götting, Horst-Peter; Nordemann, Axel (Hrsg.) 2010: UWG Handkommentar, Baden-Baden.
- Hackston, David; Milne, Markus J. 1996: Some determinants of social and environmental disclosures in New Zealand companies, in: Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 9, S. 77-108.
- Hamann, Andreas; Giese, Gudrun 2004: Schwarzbuch Lidl Europa.
- Harte-Bavendamm, Henning; Henning-Bodewig, Frauke (Hrsg.) 2009: UWG. Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, München.
- Hartung, Aurica 2006: Geheimnisschutz und Whistleblowing im deutschen und englischen Recht, Saarbrücken.
- Hepple, Bob 2005: Labour Laws and Global Trade, Portland, Oregon.
- Humbert, Franziska 2011: Offenlegungspflichten für Unternehmen im europäischen Vergleich, in: Burckhardt, Gisela (Hrsg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken, S. 197-199.
- Jung, Stefanie 2011: Das Grünbuch der Kommission zu einem europäischen Corporate Governance-Rahmen und die Weiterentwicklung des Europäischen Gesellschaftsrechts, Betriebs-Berater, S. 1987-1990.
- Keßler, Jürgen; Micklitz, Horst-W. 2003: Die Harmonisierung des Lauterkeitsrechts in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft und die Reform des UWG, Baden-Baden.
- Kirsch, Hans-Jürgen; Scheele, Alexander 2004: Die Auswirkungen der Modernisierungsrichtlinie auf die (Konzern)-Lageberichterstattung, in: Die Wirtschaftsprüfung Heft 1-2, S. 1-12.
- Kloepfer, Michael 2011: Informationsfreiheitsgesetz und der Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen – Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse in verschiedenen Rechtsgebieten und verschiedenen Kontexten. Rechtsgutachten im Auftrag des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und Informationsfreiheit, http://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/VortraegeUndArbeitspapiere/GutachtenIFGKloepfer.pdf?__blob=publicationFile.
- Knauer, Thorsten 2010: Relevanz, Qualität und Determinanten der externen Unternehmenspublizität zum Humankapital – eine empirische Bestandsaufnahme der HDAX-Unternehmen, Arbeitspapier Nr. 13-1, Münster.
- Kocher, Eva 2005: Unternehmerische Selbstverpflichtungen im Wettbewerb, in: Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht, S. 647-652.
- Kocher, Eva 2008: Codes of Conduct and Framework Agreements and Social Minimum Standards – Private Regulation?, in: Dilling, Olaf; Herberg, Martin; Winter, Gerd (Hrsg.): Responsible Business, S. 67-86.
- Kocher, Eva 2009: Effektive Mobilisierung von Beschäftigtenrechten, Düsseldorf.
- Kocher, Eva 2010: Corporate Social Responsibility: Eine gelungene Inszenierung?, in: Kritische Justiz Heft 1, S. 29-37.
- Kocher, Eva 2011: Freiwillig, aber nicht beliebig, in: Burckhardt, Gisela (Hrsg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken, S. 32-36.
- Köhler, Helmut; Bornkamm, Joachim (Hrsg.) 2011: Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb. PreisangabenVO, Unterlassungsklagengesetz, Dienstleistungs-Informationspflichten-VO, 29. Aufl. München.
- Kohte, Wolfhard 2012: Die Umsetzung nachhaltiger und sozialer Wirtschaftsförderung auf Landesebene am Beispiel von Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Hannover.
- Körner, Thomas; Puch, Katharina; Wingerter, Christian 2010: Qualität der Arbeit – ein international vereinbarter Indikatorenrahmen, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wirtschaft und Statistik 2010, S. 827-845.

- Körner, Thomas; Puch, Katharina; Wingerter, Christian 2010a: Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Statistisches Bundesamt (Hrsg.), <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereQualitaetArbeit0010015109001,property=file.pdf> [24.2.12].
- Krause, Rüdiger 2012: Tarifverträge zur Wiederherstellung von Equal Pay, in: Arbeit und Recht, S. 21ff.
- Micklitz, Hans-W. (Hrsg.) 2009: Informationszugang für Verbraucher in Europa und den USA. Recht und Praxis, Baden-Baden.
- Nowrot, Karsten 2011: Präsentation „Rechtliche Ansätze für Berichts- und Informationspflichten über Sozialstandards“, Fachgespräch der Friedrich-Ebert-Stiftung „Super Markt! Gute Arbeit? Sozialstandards im Lebensmitteleinzelhandel“, 25. Januar 2011, Berlin, <http://www.fes.de/wiso/pdf/verbraucher/2011/250111/Nowrot.pdf> [3.3.12].
- Prütting, Hanns; Wegen, Gerhard; Weinreich, Gerd (Hrsg.) 2011: BGB-Kommentar, 6. Aufl., Köln.
- Phillip, Renate 1989: Staatliche Verbraucherinformation im Umwelt- und Gesundheitsrecht, Köln u. a.
- Rieth, Lothar 2009: Global Governance und Corporate Social Responsibility, Opladen.
- Schlacke, Sabine; Schrader, Christian; Bunge, Thomas 2010: Informationsrechte, Öffentlichkeitsbeteiligung und Rechtsschutz im Umweltrecht, Berlin.
- Schmidt, Karsten (Hrsg.) 2008: Münchener Kommentar zum Handelsgesetzbuch, Band 4, 2. Aufl., München.
- Schmidt, Karsten; Lutter, Marcus (Hrsg.) 2010: Aktiengesetz, 2. Aufl., München.
- Schoch, Friedrich (Hrsg.) 2009: Informationsfreiheitsgesetz. Gesetzeskommentar, München.
- Schwan, Patrick 2011: Die Chance für den fairen Handel? Verbraucherkenntnis und -akzeptanz von Sozialstandards im Lebensmittelsektor, Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO direkt, Bonn <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08341.pdf>.
- Stiftung Warentest 2004: Kernkriterien für die Untersuchung der sozial-ökologischen Unternehmensverantwortung durch die Stiftung Warentest, <http://www.test.de/themen/bildung-soziales/info-dok/Sozial-oekologische-Unternehmensverantwortung-Welche-Masstaebe-soll-man-anlegen-1223527-2223527> [24.2.12].
- Stone, Katherine 2004: From Widgets to Digits. Employment Regulation for the Changing Workplace, Cambridge.
- Vega, Connie de la; Mehra, Amol; Wong, Alexandra 2011: Holding Businesses Accountable for Human Rights Violations. Recent Developments and Next Steps, Bonn, <http://library.fes.de/pdf-files/iez/08264.pdf>.
- Vitols, Katrin 2011: Nachhaltigkeit – Unternehmensverantwortung – Mitbestimmung: Ein Literaturbericht zur Debatte über CSR, Berlin.
- Vitt, Judith 2011: Die (Ohn)Macht der VerbraucherInnen: Wie Transparenzpflichten den Weg aus der Vertrauensfalle weisen können, in: Burckhardt, Gisela (Hrsg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken, Bonn, S.183-187.
- Vuontisjärvi, Taru 2006: Corporate Social Reporting in the European Context and Human Resource Disclosures: An Analysis of Finnish Companies, in: Journal of Business Ethics Vol. 69, S. 331-354.
- Wagner, Reinhard 2007: Die Entwicklung des Transparenzgebots im Lauterkeitsrecht, Würzburg.
- Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen 2010: Potential indicators for measurement of quality of employment, ECE/CES/2010/9, <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2010//9.e.pdf> [24.2.12].
- Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen 2010a: Measuring Quality of Employment. Country Pilot Reports, http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Measuring_quality_of_emploment.pdf [24.2.12].
- Zadek, Simon; Lingayah, Sanjiv; Forstater, Maya 1998: Social Labels: Tools for Ethical Trade. Final report, http://plippo.com/eco/eco_pdf/social_labels.pdf [3.3.12].

Die Autorinnen und der Autor

Eva Kocher

Prof. Dr., Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Europäisches und deutsches Arbeitsrecht sowie Zivilverfahrensrecht an der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Alexander Klose

Jurist und Rechtssoziologe, Inhaber des Büros für Recht und Wissenschaft, Berlin

Kerstin Kühn

wissenschaftliche Mitarbeiterin, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder) und Rechtsreferendarin beim Oberlandesgericht Brandenburg

Johanna Wenckebach

wissenschaftliche Mitarbeiterin, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

**Wohlstand, Wachstum, Investitionen –
Junge Wissenschaft für wirtschaftlichen und
sozialen Fortschritt**

WISO Diskurs

Wirtschaftspolitik

**Zur Produktivitätsentwicklung Deutschlands im
internationalen Vergleich**

WISO Diskurs

Außenwirtschaft

Optionen im Euroraum

WISO direkt

Nachhaltige Strukturpolitik

Wege zum Abbau umweltschädlicher Subventionen

WISO Diskurs

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

Staatsgläubigerpanik ist keine Eurokrise!

WISO direkt

Steuerpolitik

**Progressive Sozialversicherungsbeiträge –
Entlastung der Beschäftigten oder Verfestigung
des Niedriglohnssektors?**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Mittelstand

**Wirtschaftliche Nachhaltigkeit statt Shareholder
Value – Das genossenschaftliche Geschäftsmodell**

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**Verbrauchte Zukunft – Mentale und soziale
Voraussetzungen verantwortungsvollen Konsums**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

Ziele und Wege zu einer leiseren Mobilität

WISO Diskurs

Arbeitskreis Stadtentwicklung, Bau und Wohnen

**Das Programm Soziale Stadt – Kluge Städte-
bauförderung für die Zukunft der Städte**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Kommunikation in der Gesundheitspolitik –
Netzwerk, Akteure, Strategien**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Soziale Sicherung für Soloselbstständige
in der Kreativwirtschaft**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Soziale Gesundheitswirtschaft: mehr Gesundheit,
gute Arbeit und qualitatives Wachstum**

WISO direkt

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Soziale Gesundheitswirtschaft –
Impulse für mehr Wohlstand**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

Welche Politik brauchen die Verbraucher?

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**Die Chance für den fairen Handel?
Verbraucherkenntnis und Akzeptanz von
Sozialstandards im Lebensmittelsektor**

WISO direkt

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

**Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung
in Deutschland – ungerechtfertigter Stillstand auf
der politischen Baustelle?**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Dienstleistungen

**Für eine soziale und ökologische
Dienstleistungsinnovationspolitik**

WISO direkt

Gesprächskreis Migration und Integration

**Migrationsfamilien als Partner von Erziehung
und Bildung**

WISO Diskurs

Frauen- und Geschlechterforschung

**Erfolgreiche Geschlechterpolitik
Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse**

WISO Diskurs

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso