

Soziale Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility in transnationalen Unternehmen

- Arenen, AkteurInnen, Prozesse

Fallstudie RWE



Uwe Tigges

Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats RWE AG

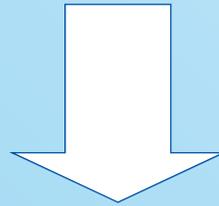
VORWEG GEHEN

Fachtagung „Gewerkschaften, NGOs und CSR: Zwangsehe oder Koexistenz?“ –
7. Mai 2010, Berlin

CSR und die deutsche Mitbestimmung

„Unternehmerische Nachhaltigkeit berührt zwangsläufig auch die Bereiche der klassischen Mitbestimmung und die Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitnehmervertretung und Unternehmen.

→ Betriebsräte und Gewerkschaften positionieren sich zunehmend im Themenfeld CSR“*



Gilt auch für RWE, wie nachfolgende Beispiele zeigen werden.

* vgl. Vitols / Endrikat (2010): „Die soziale Verantwortung der Unternehmen“. In: Ökologisches Wirtschaften, 2010, Heft 1, S. 14

Gesellschaftliches Engagement

RWE Companius, die Initiative des RWE-Konzerns zur Förderung des gesellschaftlichen Engagements unserer Mitarbeiter/innen, hat sich seit der Gründung in 2007 unter dem Motto „Menschen machen´s möglich“ zu einem wichtigen Botschafter für die gesellschaftliche Verantwortung von RWE entwickelt.

Seit Anfang 2009 ist RWE Companius konzernweit aufgestellt. RWE Companius unterstützt Projekte, die durch das ehrenamtliche und freiwillige Engagement der Mitarbeiter/innen ins Leben gerufen werden, mit je 500 bis 2.000 €



Demographischer Wandel



RWE stellt sich den Herausforderungen des demographischen Wandels in Deutschland und Europa.

Maßnahmen

Der Personalbedarf des Unternehmens soll langfristig qualitativ und quantitativ gedeckt werden durch:

- Aus- und Weiterbildung
- Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen

Darüber hinaus geplant:

- Tarifvertrag Zeitwertkonten

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

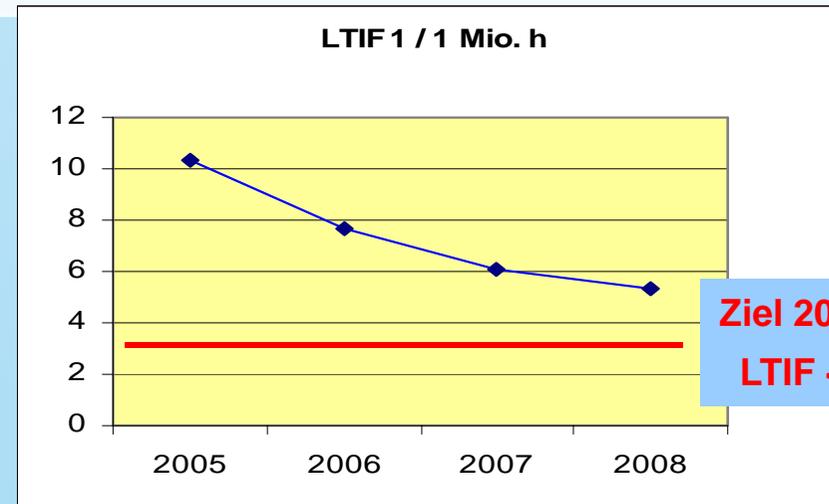


Arbeitssicherheit:

Sicher vorweg gehen: Programm zur Verbesserung der Arbeitssicherheit unter Einbeziehung der Fremdfirmen in 2008 eingeleitet

Gesundheitsmanagement:

Deutschlandweites BGM aufgebaut, Einführung des Arbeitsbewältigungsindex als Steuergröße in Vorbereitung



Diversity Management bei RWE

Die Vielfalt der RWE, d.h. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten, eröffnet **Chancen für innovative und kreative Lösungen.**

Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft **wirtschaftliche Vorteile** für unser Unternehmen.

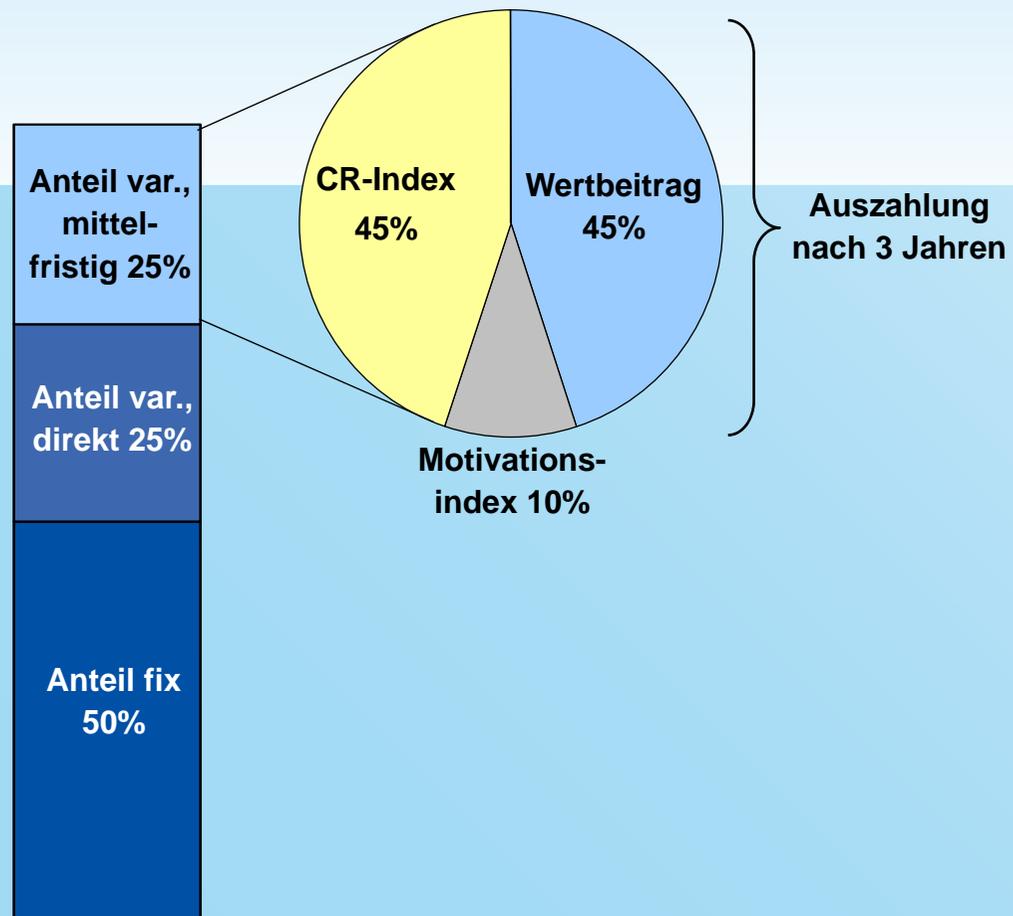
Wir wollen ein **Klima der Akzeptanz** und des **gegenseitigen Vertrauens** schaffen. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Effizienzsteigerung am Beispiel der „Grünen Dienstwagenregelung“

- RWE betreibt ca. 10.000 Fahrzeuge
- Effizienzpotential von 20% Energieeinsparung und damit Schadstoffreduktion über Technologie und Verhalten
- Einführen einer „Grünen Dienstwagenregelung“
 - Brennstoffeffizient
 - Technologieeffizient
 - Klasseneffizient
- Kooperation mit ADAC zur Beschaffung und Fahrsicherheits/Spritspartraining



VorstAG – Nachhaltigkeit ist Bestandteil der Vorstandsvergütung



- Die Auszahlung eines Tantiemeanteils von 25 % wird künftig für drei Jahre zurückgestellt.
- Am Ende dieses Zeitraums wird mittels eines so genannten Bonus-Malus-Faktors überprüft, ob eine nachhaltige Unternehmensentwicklung nachweislich vorliegt.
- Der Bonus-Malus-Faktor bestimmt sich aus der Entwicklung des **Wertbeitrags**, des **Corporate Responsibility Index** und des **Motivationsindex** über drei Jahre.
- Der Bonus-Malus-Faktor kann zwischen 0 % und 130 % liegen.
- Neufassung des Vorstandsvergütungsgesetz von 2009 formal und dem Sinn nach umgesetzt.

Vereinbarung über die Geltung von Mindeststandards bei Umstrukturierungen im RWE Konzern

- Unterzeichnet am 10. März 2010

Ziele:

Notwendige Maßnahmen der Umstrukturierung aus Sicht der Arbeitnehmer/innen zu begleiten und eventuelle nachteilige Folgen für die Beschäftigten zu minimieren.

Anwendung vergleichbarer Standards in den beteiligten Ländern.

Inhalte: Verpflichtungen des Arbeitgebers:

Beteiligungsrechte des Europäischen Betriebsrats bei Umstrukturierungen die RWE-Gesellschaften in mindestens 2 Ländern betreffen.

Durch Umstrukturierungen bedingte Kündigungsmaßnahmen sind möglichst zu vermeiden. Hierfür sollen zur Verfügung stehende Instrumente des sozialen Personalabbaus genutzt werden.

Keine Umstrukturierungen ausschließlich mit dem Ziel der Verschlechterung von Beteiligungsrechten, Arbeitsbedingungen und Altersversorgungssystemen.

Organisatorische Veränderungen aus Umstrukturierungsmaßnahmen sollen die Rechte der Arbeitnehmervertreter/innen nicht beeinträchtigen.

Konzernweite Sozialcharta

- wird zzt. endverhandelt. Unterzeichnung im September 2010 geplant

Ziele und Inhalte:

Anstreben von Balance zwischen wirtschaftlichem Erfolg und sozialer Verantwortung gegenüber Mitarbeitern.

Anerkennung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit, sowie auf Kollektivverhandlungen.

Bekanntnis zu offener und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit legitimierten Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretungen.

Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot für Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter.

Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter/innen hat höchste Priorität.

RWE unterstützt das lebenslange Lernen ihrer Mitarbeiter.

RWE erkennt die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens an.

Beteiligung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretungen an Veränderungsprozessen.

Bemühung nach Entlohnung der Mitarbeiter/innen unter Gesichtspunkten einer angemessenen Lebensführung.

Konzernweite Sozialcharta

- wird zzt. endverhandelt. Unterzeichnung im September 2010 geplant

Ziele und Inhalte:

Einhaltung der jeweiligen nationalen Regelungen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahlten Erholungsurlaub.

Bekennnis zu einer familienbewussten Unternehmenspolitik (Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

RWE ist sich seiner Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderung bewusst

RWE unterstützt die Mobilität der Mitarbeiter/innen unter Berücksichtigung ihrer beruflichen und privaten Belange.

RWE gewährleistet die unternehmensweite Kommunikation der Charta sowie die Einhaltung und Respektierung ihrer Prinzipien.

Noch offen:

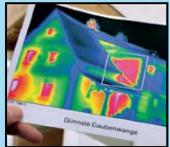
Wunsch der Arbeitnehmervertreter: Aufnahme eines Verweises auf die ILO-Normen, die Regelungen des Global Compacts und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Fortlaufende Überprüfung der Einhaltung der Sozialcharta (Revisionsmöglichkeit).

Was steht für RWE im Vordergrund?



Klimaschutz



Energieeffizienz



Versorgungssicherheit



Preisgestaltung



Gesellschaftliches Engagement



Demografischer Wandel



Lieferkette



Technologie



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz



Umweltschutz