

Gewerkschaften & Mitarbeiterbeteiligung

Der Fonds für Stiftungen INVESCO bewertet Unternehmen, die ihren Mitarbeitern das Recht sichern, über ihre Arbeitsbedingungen zu verhandeln, positiv. Dabei kann es sich um gewerkschaftlich organisierte Verhandlungen, aber auch um die Aushandlung innerbetrieblicher Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen handeln.

Definition

Gewerkschaften und Tarifverhandlungen können Arbeitnehmern einen wertvollen Schutz gegen Ausnutzung bieten. Dies gilt insbesondere in weniger wohlhabenden Ländern sowie in weniger rentablen Industrien, in denen häufig schlechtere Arbeitsbedingungen vorliegen.

Natürlich gibt es auch Unternehmen, die auch ohne gewerkschaftlichen Einfluss gute oder überdurchschnittliche Arbeitsbedingungen schaffen und sich als in hohem Grade fortschrittliche Arbeitgeber etablieren. Dennoch kann – und dies gilt auch in wohlhabenden Ländern und sehr rentablen Fertigungsbereichen - ein Zusammenhang zwischen steigendem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und allgemeinen Verbesserungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmerschaft als Ganzes festgestellt werden. Dieser Zusammenhang gilt natürlich nicht nur in eine Richtung: So ist oftmals zu beobachten, dass der Freistellung von Mitarbeitern oder der Verschlechterung der allgemeinen Arbeitsbedingungen eine Abnahme des gewerkschaftlichen Organisationsgrads der Arbeitnehmer vorausgegangen ist.

Investoren, die den Rechten der Arbeitnehmer und ihrer Möglichkeit, Verhandlungen zu führen, besondere Bedeutung beimessen, investieren daher insbesondere in jene Unternehmen, die bei Tarifverhandlungen Gewerkschaften als Verhandlungsführer im Auftrag der meisten ihrer Mitarbeiter anerkennen. Sind keine gewerkschaftlichen Strukturen vorhanden, übernehmen Betriebsräte die Teilnahme an Beratungen zwischen Arbeitgebern und ihren Angestellten.

Bewertung

Mitarbeiter müssen nicht Mitglieder in einer Gewerkschaft sein, um von kollektiven Vereinbarungen, die ihre Unternehmen oder ihre Branche betreffen, zu

profitieren. Für die Bewertung eines Unternehmens hinsichtlich seiner Beziehungen zu seinen Mitarbeitern wird zunächst erfasst, ob und in welchem Umfang dieses Unternehmen gewerkschaftliche oder sonstige kollektive Absprachen akzeptiert. Die beste Bewertung erhält ein Unternehmen, das Verhandlungen mit der Gewerkschaft oder vergleichbaren Mitarbeiterorganisationen führt und anerkennt, dass diese mehr als 50 Prozent der Belegschaft vertreten. Darüber hinaus muss dieses Unternehmen eine Führungskraft benannt haben, die die Verantwortung für Systeme oder Vorgehensweisen zur Aufrechterhaltung guter Mitarbeiterbeziehungen übernimmt.

Ein weiteres Bewertungskriterium ist der Aktienanteil eines Unternehmens, der direkt von oder im Namen der Mitarbeiter gehalten wird. Erhoben wird auch, ob ein Unternehmen den Mitarbeitern Aktienoptionen gewährt, die insgesamt drei Prozent des Aktienwertes eines Unternehmens übersteigen. Aktien bzw. Aktienoptionen müssen dabei allen Mitarbeitern eines Unternehmens zugänglich gemacht werden.

► In Kürze:

Die Beziehung eines Unternehmens zu seinen Mitarbeitern wird u.a. dadurch definiert, ob und in welchem Umfang ein Unternehmen bei Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen Gewerkschaften oder vergleichbare Mitarbeiterorganisationen als Verhandlungsführer im Auftrag der Mitarbeiter anerkennt.

Performance

Vor dem Hintergrund einer fortschreitenden Globalisierung, der wachsenden Bedeutung multinationaler Konzerne und der zu beobachtenden Verlagerung von Unternehmensteilen in Länder mit weniger ausgeprägten gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen gewinnt die Bewertung der Beziehungen eines Unternehmens zu seinen Mitarbeitern sowohl auf dem heimischen Markt wie auch in den Zielländern zunehmend an Bedeutung. Die Notwendigkeit zum Schutz der Belange der Arbeitnehmer wächst.

Stand: März 2006