

KRONOS

I n f o b r i e f

Ein Service des KRONOS Team's

Ausgabe April 04 / 30

Corporate Social Responsibility – Wirtschaftlicher Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung

CSR, schon wieder ein neues Kürzel? Ein Konzept, das von progressiven Unternehmen bereits gelebt wird, hat einen Namen. Corporate Social Responsibility (CSR) bedeutet, dass Unternehmen auf freiwilliger Basis soziale und Umweltbelange in ihrer Tätigkeit und in ihre Zusammenarbeit mit Stakeholdern (Anspruchsgruppen) integrieren. Es geht also um den Beitrag der Wirtschaft zur Nachhaltigen Entwicklung, der auf einem breitangelegten Dialog fusst.

CSR ist ein Managementansatz, der die gesellschaftliche Verantwortung eines Unternehmens betont. Handlungsbereiche sind dabei zum Beispiel

- Alle internen und externen Unternehmensprozesse und ihre Auswirkungen auf Mensch, Natur, Gesellschaft
- Verbesserung der Lebensqualität der Mitarbeiter, der Region, des ganzen sozialen Umfeldes als Unternehmensziel
- Berücksichtigung von gesellschaftlichen, kulturellen Besonderheiten am Firmenstandort
- Einbindung von CSR in die Unternehmensphilosophie und -kommunikation
- Gesellschaftliche Verantwortung als wichtiger Bestandteil des Unternehmensberichtes.

In der Praxis zeigt sich CSR in der Bereitschaft des Unternehmens, **über den unmittelbaren Geschäftszweck** und über die gesetzlichen Anforderungen hinaus einen Beitrag für die Gemeinschaft zu leisten. Es basiert auf der Überzeugung, dass gesellschaftliches Engagement langfristig den Unternehmenserfolg fördert. Es geht aber um weit mehr als Spenden oder Charity. CSR ist eine strategische Komponente, die dem Unternehmen in einem stabilen Umfeld ein nachhaltig erfolgreiches Wirtschaften ermöglicht.

Was genau gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen bedeutet, ist weitgehend Interpretationssache. Viele Faktoren wie der Kulturkreis, die Eigentümerstruktur, die Größe, die Branche des Unternehmens beeinflussen dessen Handlungsspielraum. Klar ist, dass jede Firma selbst entsprechend der eigenen Strategie, durch Nutzung des bestehenden Kontaktnetzes, die Initiative ergreifen kann. Einige Ideenbeispiele: Maßnahmen zur regionalen Entwicklung, Verbesserung der Umweltleistung durch Reduktion des Ressourcenverbrauchs und der Emissionen, Aktivitäten zum Schutz der Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette, Integration von Behinderten in den Arbeitsprozess und so weiter...

Die EU hat sich in ihrem Grünbuch von 2001 der Förderung von CSR verschrieben und betrachtet dieses Konzept als einen Beitrag zur Steigerung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit. Auf nationaler

KRONOS

I n f o b r i e f

Ebene hat die Industriellenvereinigung das Thema der verantwortungsvollen Unternehmensführung bereits aufgegriffen und in einem umfangreichen Dialog **16 Prinzipen für das CSR Austria Leitbild** entwickelt. Einige neue, **innovative Partnerschaften** zwischen Betrieben und Non-Profit-Organisationen zeigen, dass es nicht nur bei den schönen Worten bleibt, sondern CSR sehr wohl in der Praxis umsetzbar ist. Beispielsweise kooperieren Global 2000 und BILLA im Bereich der Produktentwicklung oder baumax und die Lebenshilfe Graz zum Thema Mitarbeiterintegration und Organisationsentwicklung.

Im Mai 2004 wird das erste Mal die österreichische **CSR-Auszeichnung Trigos** vergeben weitere Informationen dazu finden sich unter: www.trigos.at.

Familie und Beruf in Einklang bringen

Ein Schritt um CSR in die Tat umzusetzen und dabei auch ökonomisch zu profitieren ist eine **familienfreundliche Personalpolitik**. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben wird seit einigen Jahren auch unter ökonomischen Gesichtspunkten und nicht mehr ausschließlich nach sozialpolitischen Anspekten diskutiert. **Motiviertere MitarbeiterInnen mit höherer Leistungs- und Einsatzbereitschaft, Reduktion der kostenintensiven MitarbeiterInnenfluktuation, Reduzierung von Ausfallzeiten und nicht zuletzt eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit sind angestrebte Effekte einer familienfreundlichen Personalpolitik.**

Direkt begünstigt sind dabei lt. einer 2003 von der PROGNOSE AG erstellten Studie

- **ArbeitnehmerInnen**, denen durch eine mitarbeiter- und familienfreundliche Personalpolitik verbesserte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ermöglicht werden
- der **Staat** durch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und dadurch höhere Steuereinnahmen und Sozialbeiträge sowie auch die
- **Unternehmen und Organisationen** durch Wettbewerbsvorteile und Kostensparungen.

Entwicklungen, wie ein steigender Anteil an Frauen im Erwerbsleben, sinkende Geburtenrate, steigender Anteil an AlleinerzieherInnen, notwendige höhere und spezifischere Qualifikationen sowie immer raschere Innovationszyklen durch weltweite Konkurrenz und raschen technologischen Fortschritt, werden sich in Zukunft noch verstärken. Dadurch wird es – zumindest in Teilbereichen - immer schwieriger, für vorhandenen Bedarf ArbeitnehmerInnen mit entsprechender Qualifikation zu finden – und dass trotz hoher Arbeitslosigkeit.

Auch diese Trends legen es ArbeitgeberInnen nahe, noch mehr Augenmerk auf das **Potential MitarbeiterInnen** zu legen. Durch eine familienorientierte Personalpolitik in Unternehmen und Organisationen kann wertvolles firmenspezifisches Know-how erhalten werden sowie die hohen Kosten für Personalrekrutierung und Ausfallzeiten vermieden oder verringert werden.

Geschichte des Audits Familie & Beruf

1991 wurde erstmals der **family-friendly index** vom *Families and Work Institute* in New York erstellt. Dieser beschrieb die Familienfreundlichkeit einer Organisation anhand verschiedener Faktoren – Vorhandensein alternative Arbeitszeitmodelle, familienorientierte Leistungen, Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen (Kindern, ältere Menschen) und weitere Initiativen wie etwa Management-Traning etc.

KRONOS

I n f o b r i e f

In Deutschland wurde das Thema von der *Gemeinnützigen Hertie-Stiftung*, der drittgrößten privaten Stiftung Deutschlands, aufgegriffen. Das **Audit Beruf & Familie** wurde anhand der Ergebnisse von Forschungsprojekten und Fallstudien zum Nutzen einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik entwickelt. 1998 wurde die *Beruf & Familie gemeinnützige GmbH* gegründet, deren Ziel es ist, die familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen zu fördern.

Im Hinblick auf eine weitere, einheitliche Ausdehnung des Anwendungsgebietes des Audits in anderen europäischen Staaten wurde im Auftrag der *Beruf & Familie GmbH* das **European work & family audit** entwickelt. Auf Basis der mehrjährigen Erfahrungen in den anwendenden Staaten liegt nun ein verbindlicher europäischer Mindest-Standard vor, der einheitliche Auditierungen im Bereich der familienbewussten Personalpolitik in allen Vertragsstaaten garantiert.

1998 erfolgte die Adaptierung dieses Konzeptes auf österreichische gesetzliche und wirtschaftliche Gegebenheiten und das **Audit FAMILIE & BERUF** wurde geschaffen. Neutraler Träger ist in Österreich das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG).

Ziele und Inhalte des Audits Familie & Beruf

Ziele des Audits sind das Initiieren und Begleiten eines Prozesses zur Verbesserung der familienbewussten Personalpolitik sowie das Schaffen einer tragfähigen Balance zwischen Unternehmensinteressen und MitarbeiterInnenbelangen.

Verbesserungen sollen kontinuierlich erfolgen und alle relevanten Handlungsfelder berücksichtigt werden. Untersucht (falls relevant) werden: Arbeitszeit, Arbeitsinhalte und -abläufe, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen, flankierender Service für Familien, Unternehmens- und personalpolitisches Datenmodell.

Nach einem Orientierungsgespräch und der Bildung einer Projektgruppe, in der die Belegschaft repräsentativ vertreten ist, werden in Workshop-Form der IST-Stand erarbeitet, Defizite aufgezeigt sowie der Soll-Stand mit Maßnahmenvorschlägen festgelegt und vorgestellt. Nach der Auditierung durch einen externen Gutachter wird das Grundzertifikat verliehen. Das Unternehmen/die Organisation setzt in den folgenden drei Jahren die Maßnahmen um und erlangt danach ein Vollzertifikat.

Die Furcht davor, sich dadurch ganz den Wünschen der MitarbeiterInnen unterordnen und unzählige neue Maßnahmen umsetzen zu müssen, ist unbegründet. Ziel ist es, Organisationen dabei zu unterstützen, ihr Humankapital langfristig zu sichern und einen Prozess in Gang zu setzen, der die Flexibilität auf beiden Seiten erhöht und damit auch **für beide Seiten von Vorteil** ist.

Mehr als 80 österreichische Unternehmen haben bereits ein Zertifikat erlangt, darunter sind kleinere Organisationen (<20 MitarbeiterInnen) ebenso wie Großbetriebe mit mehr als 500 MitarbeiterInnen. Entsprechend unterschiedlich sind auch die durchgeführten Maßnahmen. Das Aufnehmen einer familienfreundlichen Perspektive in das organisatorische Instrumentarium eröffnet weitere Perspektiven und ist ein Schritt hin zu einer ganzheitlichen Sichtweise und damit zum unternehmerischen Erfolg. Auch Führungskräfte beiderlei Geschlechts haben dabei für sich schon ein Mehr an Lebensqualität entdeckt, die Basis dafür, sich nachhaltig und mit voller Energie dem Beruf zu widmen.

Die Kosten für Beratung und Auditierung (Begutachtung) werden gefördert: Je nach Anzahl der Mitarbeiterinnen bis zu 90%!

Energiemanagement in Gemeinden

Energiesparmaßnahmen an öffentlichen Gebäuden gelten als bestes Beispiel für die Verknüpfung von ökonomischen und ökologischen Vorteilen. Um diese tatsächlich zu erreichen sind in der internen Organisation die strukturellen Voraussetzungen zu schaffen. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der bereichsübergreifenden Koordination und Planung der Maßnahmen.

Energiemanagement integriert und koordiniert alle Aufgaben und Techniken zur Energieeinsparung, die vorher unabhängig waren, zu einer einheitlichen Strategie.

Energiemanagement bedeutet, dass die Verantwortung für die energierelevanten Tätigkeiten und Projekte konzentriert wahrgenommen wird und dazu auch die **organisatorische Rahmenbedingungen** geschaffen werden. Dies kann zweistufig passieren:

1. Die Gemeindeleitung gibt eine Strategie vor, die die Gemeinde im Energiebereich verfolgt.
2. Personal und Sachmittel werden für Energiemanagement zur Verfügung gestellt. Für die Koordination und Bearbeitung der Aufgaben wird aus den fachkundigen Mitarbeitern, die bisher nur anlassbezogen zusammengearbeitet haben eine fixe Arbeitsgruppe gebildet. Idealerweise wird diese durch einen Energiebeauftragten geleitet.

Die **Aufgaben des Energiebeauftragten** sind:

- Verbrauchserfassung und -kontrolle
- Gebäudeanalyse – Erfassung von Gebäudedaten und gebäudespezifischen Energiekennzahlen
- Planung von Maßnahmen
- Überwachung der Betriebsführung
- Überprüfung von Energielieferverträgen
- Nutzungsoptimierung – Einbindung und Motivation der Mitarbeiter
- Kommunikation – Zusammenfassung der Information unterschiedlicher Abteilungen , Schulung und Information an die Mitarbeiter, Zusammenstellung von entscheidungsrelevanten Zahlen für die Gemeindeleitung.

Die Kernaufgabe ist die regelmäßige Verbrauchskontrolle d.h. die konkrete Erfassung und Auswertung von Verbrauchsdaten. Aufgrund dieser können neue Maßnahmen geplant bzw. die Wirkung gesetzter Maßnahmen geprüft werden.

Die tatsächliche Ausgestaltung der Aufgaben hängt natürlich von der Strategie, von den engagierten Personen und Strukturen vor Ort ab. Buchtip: Duscha/Hertle (Hrsg) Energiemanagement für öffentliche Gebäude, C.F. Müller Verlag, Heidelberg, 1999

Mit freundlichen Grüßen
Ihr KRONOS Team

Seite 4 von 4

Für den Inhalt verantwortlich: KRONOS Team - eine Kooperation von AUSTRIA RECYCLING und BRAINPOOL Unternehmensberatung

„AUSTRIA RECYCLING Verein zur Förderung von Recycling und Umweltschutz in Österreich“ & Co. Consulting GmbH
Obere Donaustraße 71, A-1020 Wien

Tel.: +43/1/214 56 00-0
Fax: +43/1/214 56 16

BRAINPOOL Unternehmensberatung
Zorn & Schwab OEG
Neue Schanze 18, A-6900 Bregenz
Tel.: +43/664/420 3364

Währinger Str. 139, A-1180 Wien
Tel. + Fax: +43/1/480 19 46

Internet: www.kronos.at
E-Mail: team@kronos.at