

Primat der Politik über Ökonomie - politische Forderungen an einen Nationalen Aktionsplan CSR

DI Dr. Franz Fiala, NeSoVe Vorstandsvorsitzender

2011-12-12

Der Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) ist zu einem eigenen Markt geworden. Ein ganzer Beschäftigungszweig (Beauftragte, ZertifiziererInnen) lebt von und mit dem Modell CSR. Dabei ist dieses Konzept der Herstellung gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen auf rein freiwilliger Basis in höchstem Ausmaß fragwürdig. In einer profitorientierten Ökonomie mit neoliberalen Politikkonzeptionen wird der Markt absolut gesetzt. Damit bleiben nur geringe Spielräume für notwendige Maßnahmen im Sinne der Nachhaltigkeit, die in der Regel (wenn auch nicht immer) mit erhöhten Kosten verbunden sind. Daher kann von freiwilligen Leistungen der Wirtschaft nicht viel erwartet werden, überwiegend handelt es sich daher nur um sogenannte "Grünwäsche". Darüber hinaus ist es demokratiepolitisch problematisch, der Wirtschaft Entscheidungen über gesellschaftlich wünschenswerte Verhaltensweisen und damit Grundthemen einer demokratischen Gesellschaft zu überlassen, zumal solche freiwilligen Maßnahmen von Konzernen als Alternative zu (anspruchsvoller) Regulierung verstanden werden. Darüber hinaus muss erwähnt werden, dass auch mit der Illusion von Nachhaltigkeit gute Geschäfte gemacht werden (z.B. Nachhaltigkeitsfonds).

Demgegenüber muss eine substanzielle Nachhaltigkeitspolitik auf dem Primat der Politik über die Ökonomie aufbauen und primär über ambitionierte Regelsetzung verwirklicht werden. Über diese Grundanforderungen hinausgehende freiwillige „Best Practice“ Benchmarks auf hohem Niveau für CSR-Zwecke könnten idealer Weise gleich mit den gesetzlichen Grundanforderungen mitentwickelt und so optimal aufeinander abgestimmt werden. Vorhandene Richtlinien im Bereich von CSR zeichnen sich vielfach durch ausgeprägte Substanzlosigkeit und mangelnde konkrete normative Vorgaben - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß - aus (z.B. ISO 26000, Global Compact, Principles for Responsible Investment, GRI, EMAS, ISO 14001, Respect Leitlinien, ONR 192500 etc.).

Ausgangspunkt für regulative wie freiwillige Maßnahmen sollten daher die von österreichischen Interessensgruppen identifizierten Hauptprobleme bzw. Schwerpunkte sein. Darauf aufbauend sollten konkrete und ambitionierte Ziele in allen relevanten Handlungsfeldern (ArbeitnehmerInnenschutz, Umweltschutz, Verbraucherschutz, etc.) definiert und die Maßnahmen zu ihrer Erreichung festgelegt werden.

Gesellschaftlich verantwortliches Handeln bedarf nicht nur der Setzung von Regeln und von Anreizen, sondern bedarf auch der Sanktionen im Falle gegenteiliger Verhaltensweisen ("carrots and sticks"). Hier ist das öffentlich machen von fragwürdigen Handlungen der Wirtschaft durch "Watch-Dogs" von zentraler Bedeutung. Dies schließt auch die Vergabe eines Negativpreises mit ein.

Österreichisches Recht und Behinderung

Dr. Hansjörg Hofer, stv. Behindertenanwalt

- berufliche Eingliederung ist zentral für vollwertige Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft
 - Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) stellt den rechtlichen Rahmen für die Eingliederung behinderter Menschen in das Erwerbsleben dar
 - Eckdaten BeinstG: derzeit ca. 95.000 begünstigte Behinderte (zum Teil doppelt auf Pflichtzahl anzurechnen), ca. 100.000 Pflichtstellen; ca. 2/3 der begünstigten Behinderten in Beschäftigung, ca. 65 % der Pflichtstellen besetzt (zusätzlich ca. 10.000 Beschäftigte in nicht einstellpflichtigen Unternehmen)
 - große Novelle nach langwierigen Verhandlungen mit Behindertenorganisationen und Sozialpartnern mit 1.1.2011
 - Lockerung Kündigungsschutz („Probezeit“ 4 Jahre bei neuen Arbeitsverhältnissen begünstigter Behinderter) und gestaffelte Erhöhung der Ausgleichstaxe
 - Anreiz, behinderte Menschen zu beschäftigen, deutlich verstärkt
 - daneben breit gefächertes Förderinstrumentarium und steuerliche Begünstigungen
 - Projekte zur Qualifizierung, Begleitung und Beratung von Menschen mit Behinderung, aber auch Beratung und Begleitung von Unternehmen
 - neue Förderangebote: fit2work, Jugendcoaching
-
- Besetzung freier Arbeitsplätze liegt in der Verantwortung der Unternehmen
 - Verantwortung = Chance, Diversität zu erhöhen, loyale, leistungsbereite und motivierte MitarbeiterInnen mit Behinderung an das Unternehmen zu binden
 - Positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima
 - Chance das Know how der MitarbeiterInnen mit Behinderung für eigene Produkte und Dienstleistungen zu nutzen (Erhöhung der Barrierefreiheit der Unternehmensleistungen)
 - Chance, den Kundenkreis deutlich zu erweitern (ca. 1 Million Menschen in Österreich fühlen sich als „behindert“)
 - Verantwortung der Menschen mit Behinderung: Beschäftigungschancen auch nachhaltig nutzen

Meine Behinderung in Beruf und Alltag – kein Problem

Mit den richtigen Benchmarks und Indikatoren zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

Mag^a Erika Plevnik, ÖZIV

Im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen ist deren Praxis primär dahingehend zu betrachten, wie mit Menschen mit Behinderungen einerseits als KonsumentInnen andererseits als ArbeitnehmerInnen umgegangen wird.

Man möchte annehmen, die unternehmerische Praxis dazu sei in Unternehmensberichten zur gesellschaftlichen Verantwortung, Leitbildern oder ähnlichem zu finden. Doch weit gefehlt! Angeführt sind dort allgemeine Platzhalter wie „Antidiskriminierung“, „Integration“ oder „Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen“. Oftmals wird dort –obwohl schon lange nicht mehr zeitgemäß– noch immer von Menschen mit besonderen Bedürfnissen gesprochen. Konkrete Angaben darüber, was tatsächlich in der Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderungen getan wird, fehlen.

Maßnahmen, Kennzahlen und Benchmarks dazu lassen sich in erster Linie aus bestehenden Gesetzen ableiten. Ein Transparentmachen solcher Maßnahmen, Kennzahlen und Benchmarks gäbe erstens einen Überblick darüber, was Unternehmen tatsächlich in ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderungen tun, zweitens wie ernst Unternehmen diese Gesetze nehmen.

Fest steht: Menschen mit Behinderungen erleben ihre Teilhabe am Wirtschaftsleben in Österreich noch immer als diskriminierend – sowohl als KonsumentInnen als auch als ArbeitnehmerInnen. Und das obwohl es Gesetze gibt, welche die Diskriminierung durch Unternehmen verbieten. Die Forderung nach schärferen Rechtsfolgen für Unternehmen wird lauter.