

Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen



Die soziale Dimension

GPA

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN



Inhalt

Vorwort	3
----------------------	---

1. Einleitung

1.1 Nachhaltige Unternehmensführung	5
1.2 Verwendung von Indikatoren	6

2. Handlungsfelder für die soziale Verantwortung von Unternehmen

2.1 Unternehmensführung	7
2.2 Beschäftigung und soziale Sicherheit	8
2.3 Einkommen	9
2.4 Arbeitsbedingungen und Gesundheitsförderung	9
2.5 Berufliche (Weiter)Entwicklung/Weiterbildung/ Beschäftigungsfähigkeit	10
2.6 Anerkennung/Soziale Rücksichtnahme	11
2.7 Vereinbarkeit von Beruf und Lebenswelt	12
2.8 Gleichberechtigung von Frauen und Männern	12
2.9 Altersgerechte Arbeitsgestaltung/Gleichberechtigung von Älteren	13
2.10 Chancengleichheit und Antidiskriminierungspolitik	14
2.11 Einhaltung von internationalen Mindeststandards bei Internationalisierung	14
2.12 Beteiligung/Mitbestimmung	15

Autoren

Paul Kolm, Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)

Manfred Krenn, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)
mit Unterstützung des Beirats für Arbeit und Technik (GPA)

Impressum

Herausgeber: GPA, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Layout: GPA Marketing, Fotos: GPA

DVR: 0046655

September 2005



Die europäische Idee von Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit gerät in Europa durch den zunehmenden Druck der Globalisierung unter die Räder. Der Markt richtet es nicht: Statt mehr Freiheit, Chancengleichheit und solidarischer Unterstützung entsteht - trotz gewaltiger Produktivität unserer Wirtschaft - zunehmende Ungleichheit zwischen Arm und Reich. Marktwirtschaft bedarf stets einer gesellschaftlichen Regulierung, damit sie sozial wird. Die unsichtbare Hand des Marktes ist deshalb unsichtbar, weil es sie nicht gibt. Solange die Märkte und Entscheidungen überwiegend national verfasst waren, konnten demokratische Prozesse auch die Wirtschaft hinreichend beeinflussen. Dies hat sich im Zuge der Globalisierung stark verändert. Die Beteiligung an steigenden Aktienkursen ist wichtiger geworden als eine langfristige und nachhaltige Unternehmensstrategie. Es bildet sich ein Manager-Feudalismus heraus, bei dem die eigenen Gehälter wichtiger werden als die gesellschaftlichen Interessen.



Global agierende Unternehmen sind im Zuge der Globalisierung verstärkt in die Kritik der Öffentlichkeit und der Gewerkschaften gekommen. Unternehmen, aber auch Wirtschaftsverbände sind deshalb verstärkt daran interessiert, Maßnahmen zu ergreifen, die ihren "guten Ruf" sichern und die Forderungen nach politischen Lösungen verstummen lassen. In diesem Sinne hat die Europäische Kommission vor einigen Jahren die Initiative "Corporate Social Responsibility" ins Leben gerufen, um Unternehmen in Europa, und damit auch in Österreich, zu mehr gesellschaftlicher Verantwortung zu motivieren.

CSR ist für die Gewerkschaften ein Ansatzpunkt, um mit den Unternehmensleitungen ins Gespräch zu kommen. Sie sind aber nicht die Lösung des Problems, da sie von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden hauptsächlich zu Marketingzwecken verwendet werden. Für die Gewerkschaften sind der Inhalt und die Kontrolle solcher Verhaltensregeln wesentlich. Deshalb hat die Gewerkschaft der Privatgestellten Indikatoren entwickelt, wie gute Unternehmensführung bewertet werden kann und welche Kriterien für eine nachhaltige Unternehmensstrategie gelten. Diese sind sowohl für Betriebsräte als auch für externe Berater wichtige Instrumente, um die Verantwortung eines Unternehmens erkennen zu können.

>>



Für die Gewerkschaft der Privatangestellten wäre ein politisches Leitbild "guter Unternehmensführung" das interessanteste Ziel. Deswegen wird in einem Verbund "ArbeitnehmerInnenvertretungen und Zivilgesellschaft" versucht, diesen Prozess in Gang zu bringen.

Aktionäre investieren und riskieren in einem Unternehmen nur Geld, Menschen dagegen einen großen Teil ihres Lebens. Unternehmen sind deshalb nicht nur ihrer wirtschaftlichen Zielsetzung verpflichtet, sondern sind auch gesellschaftspolitische und moralische Organisationen. Gesellschaftliche Verantwortung und Mitbestimmung sind in Zukunftsunternehmen unverzichtbar.

Wolfgang Katzian

Vorsitzender der GPA



1. Einleitung

1.1 Nachhaltige Unternehmensführung

CSR (Corporate Social Responsibility), also die gesellschaftliche und soziale Verantwortung der Unternehmen, wird von den Gewerkschaften als transparente, soziale, ökonomisch und ökologisch nachhaltige Unternehmensführung definiert. Dabei geht es zunächst um die freiwillige Übernahme von Verpflichtungen, die jedoch über ohnehin einzuhaltende gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen hinausgehen. Betroffene Interessengruppen (Stakeholder) - also die Vertretung der ArbeitnehmerInnen, NGOs mit ihren unterschiedlichen Aufgabenstellungen und lokal und regional Betroffene im Umfeld des Betriebes - müssen an der Auswahl, Einführung und Kontrolle von CSR-Maßnahmen beteiligt sein.

Um zu einer realistischen Einschätzung der Praxis und Wirkung von CSR Konzepten in der Wirtschafts- und Unternehmenspolitik zu kommen, kann nicht die Brille der PR-Abteilungen der Unternehmen verwendet werden. CSR ist eine neo-liberale Antwort auf die Kritik am Umgang des kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems mit den natürlichen und menschlichen Ressourcen, also mit den materiellen Lebensgrundlagen für nachfolgende Generationen.

Die ökologische Verantwortung stand und steht dabei häufig im Mittelpunkt der Diskussionen. Der Umgang mit den menschlichen Ressourcen in diesem Prozess wurde dagegen kaum thematisiert und bezog sich wenn, dann zumeist auf die Schere zwischen der so genannten "Ersten" und "Dritten" Welt.

Die soziale Verantwortung von Unternehmen wurde häufig im Zusammenhang mit der zum Teil katastrophalen Arbeitssituation und der Ausbeutung von Arbeitskräften durch multinationale Konzerne in den Entwicklungsländern eingefordert. Mittlerweile haben die Auswirkungen eines zunehmend globalisierten und entfesselten Marktes auch in den Ländern der "Ersten" Welt zu einer Abkehr vieler Unternehmen von gesellschaftlich eingebetteten Wirtschaftsformen geführt.

Gewerkschaften sind keine Gegner freiwilliger Selbstverpflichtung von Unternehmen, über Gesetz und andere vertragliche Verpflichtungen hinaus sozial verantwortlich zu handeln. Sie haben nur keine Illusionen, welche Rahmenbedingun-



gen dafür in einer Gesellschaft vorhanden sind, in der die ArbeitnehmerInnen als Ware im Prozess der Kapitalverwertung behandelt werden. Daher kämpfen Gewerkschaften für verpflichtende, auch gesetzliche Regelungen zur Zählung des Marktes. Nur so ist sichergestellt, dass die Entwicklung und der Wandel der Wirtschaft die Arbeits- und Lebensbedingungen der ArbeitnehmerInnen verbessert. Die Perversion, dass die Kündigung von ArbeitnehmerInnen eines Unternehmens den Anstieg der Aktienkurse und Managementgehälter auslöst, ist nur die Spitze des Eisberges.

Die soziale Verantwortung von Unternehmen liegt aus gewerkschaftlicher Sicht nicht einfach nur in der ad hoc Lösung irgendeines individuellen Problems von ArbeitnehmerInnen. Soziale Verantwortung bedeutet die Entwicklung und Institutionalisierung von Strukturen, die eine nachhaltige Sicherung und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der ArbeitnehmerInnen (und anderer Interessengruppen wie zB KonsumentInnen) sowie soziale Gerechtigkeit gewährleisten. Soziale Verantwortung von Unternehmen muss daran gemessen werden, inwiefern die ökonomisch ausgerichtete Unternehmensführung und -politik ethisch fundiert ist. Die soziale Verantwortung von Unternehmen muss ganzheitlich gesehen werden. Ökologisch vorbildliches Verhalten rechtfertigt keinen lockeren Umgang mit den Rechten der ArbeitnehmerInnen und umgekehrt. Die ganze Wertschöpfungskette ist zu berücksichtigen.

Diese sehr allgemeinen Zielsetzungen müssen auf konkrete Indikatoren spezifiziert werden, um eine transparente Kontrolle und Evaluierung von Verhaltenskodizes und der Selbstdarstellung der Unternehmen bei CSR-Maßnahmen, insbesondere in der Nachhaltigkeitsberichterstattung, zu ermöglichen.

1.2 Verwendung von Indikatoren

Indikatoren stellen gewissermaßen gut feststellbare Anhaltspunkte dar, an denen man beobachten und ablesen kann, ob ein bestimmter Sachverhalt - in unserem Fall die soziale Verantwortung von Unternehmen - zutrifft. Dieser Umstand verleiht Indikatoren auch eine Aura der Objektivität, die hier allerdings kritisch hinterfragt werden soll. Denn zum einen stellt schon allein die Auswahl von Indikatoren eine Wertung und damit eine Weichenstellung in eine bestimmte Richtung dar. Zum anderen stellt sich auch die Frage, was genau die aufgestellten Indikatoren



eigentlich messen. Beide Aspekte sind gerade für soziale Sachverhalte von besonderer Bedeutung. Denn aufgrund der Tatsache, dass soziale Tatbestände häufig immaterieller Natur sind, lassen sich diese oftmals nicht mit "harten", eindeutigen, objektiven Indikatoren messen. Insofern müssen dazu auch "weiche" Indikatoren die subjektive Aspekte - wie Einstellungen, individuelle Zufriedenheit etc. - beinhalten, herangezogen werden. Das Konzept des "Sozialen Audit" vereinigt beide Zugänge und erlaubt überdies einen sinnvollen Mix von interner und externer Evaluierung mit Hilfe der verschiedenen Interessengruppen (Stakeholder).

Das schwierige bei der Anwendung allgemeiner Indikatoren ist, dass es für bestimmte Aspekte (zB Einkommen, Beschäftigungsverhältnisse) durchaus objektive Indikatoren in Form von Zahlen gibt, während das für andere so nicht der Fall ist und diese einer differenzierten und genaueren Betrachtung bedürfen. Manche Indikatoren werden nicht trennscharf nur für ein Handlungsfeld anzuwenden sein.

Überdies unterscheiden sich Unternehmen nach Branchen, Tätigkeitsfeldern, Unternehmensgrößen und anderen Merkmalen. So wird der Gesundheitsschutz je nach Belastungsart unterschiedliche Schwerpunkte haben. Ebenso wird ein Kleinbetrieb kaum einen Betriebskindergarten zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung anbieten können. Insofern ist die Anwendbarkeit von Indikatoren auf die unterschiedlichen Situationen zu berücksichtigen. Benchmarking innerhalb der Branche sollte jedenfalls zum Standard der Evaluierung von CSR-Maßnahmen gehören.

2. Handlungsfelder für die soziale Verantwortung von Unternehmen

2.1 Unternehmensführung

Soziale Verantwortung in der Unternehmensführung bedeutet, jeden Entwicklungsschritt des Unternehmens nach den möglichen sozialen Auswirkungen zu hinterfragen, sozialverträgliche Lösungen mit den Betroffenen zu suchen und vollständige Transparenz über diesen Prozess herzustellen. Alle Normen und Prakti-



ken des Unternehmens sind darauf ausgerichtet, die Qualität der Unternehmenspolitik ökonomisch, ökologisch und sozial zu erhöhen.

Beispiele für Indikatoren:

- Qualität der Information
- Offenlegung der Gehälter und Anreizsysteme der Führungskräfte
- Partnerschaften mit lokalen und regionalen Interessengruppen
- Projekte zur ganzheitlichen Folgenabschätzung der Unternehmensaktivitäten

2.2 Beschäftigung und soziale Sicherheit

Die meisten Menschen unserer Gesellschaft müssen zur Sicherung des Lebensunterhaltes ihre Arbeitskraft verkaufen. Die prinzipielle Unsicherheit, ob und wie lange das gelingt, ohne arbeitslos zu werden, macht berechtigt Angst. Die zunehmende Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse erhöht die Unsicherheit. Daher sind langfristig und sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen so genannter Normalarbeitsverhältnisse ein zentraler Aspekt von sozialer Nachhaltigkeit der Arbeit. In Österreich ist im internationalen Vergleich auch der Kündigungsschutz im Normalarbeitsverhältnis weniger weit ausgebaut und der Lohnersatz bei Arbeitslosigkeit sehr niedrig.

Vor diesem Hintergrund gehört es zur sozialen Verantwortung der Unternehmen, Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten und auszubauen - insbesondere für junge Menschen ohne Berufserfahrung, für Menschen aus Minderheiten- oder anderen benachteiligten Gruppen, für Menschen mit Behinderungen, für Menschen mit Familienpflichten und für ältere ArbeitnehmerInnen.

Beispiele für Indikatoren :

- Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze
- Anteil der Beschäftigten mit Normalarbeitsverhältnissen
- Anteil erwünschter bzw. unerwünschter Teilzeitarbeit
- Anteil der Beschäftigten mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen
- Anteil an LeiharbeiterInnen



- Bei Betriebsänderungen (Organisation, Technik) wird auf Interessen der ArbeitnehmerInnen Rücksicht genommen
- Unterstützungsprogramme bei unausweichlicher Kündigung

2.3 Einkommen

Für die Erreichung und Sicherung eines akzeptablen Lebensstandards spielt das Einkommen eine zentrale Rolle. Minimale Grundbedingung ist daher ein existenzsicherndes Einkommen - angesichts der zunehmenden Anzahl so genannter "working poor" keine Selbstverständlichkeit mehr. Des Weiteren ist die Frage freiwilliger Sozialleistungen einzubeziehen. Soziale Verantwortung zeigt sich auch in der angebotenen Sicherheit und Berechenbarkeit des Einkommens.

Der Anteil variabler Einkommensbestandteile muss möglichst begrenzt bleiben, das unternehmerische Risiko darf nicht auf die Beschäftigten überwältigt werden.

Beispiele für Indikatoren:

- Einhaltung des Arbeitsrechts, insbesondere des Kollektivvertrages
- Existenzsichernde Einkommen in der Normalarbeitszeit
- Anteil variabler Einkommen
- Höhere Einkommen als im Branchendurchschnitt
- Freiwillige Sozialleistungen
- Einrichtungen zur Zukunftsvorsorge
- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- Transparenz bei Arbeitsbewertung und Einstufung
- Jede Arbeit ist bezahlt, auch alle Überstunden, "Praktika" uä.

2.4 Arbeitsbedingungen und Gesundheitsförderung

Ein elementares Grundbedürfnis von Menschen ist der Erhalt und die Sicherung ihrer körperlichen und psychischen Gesundheit. Insofern ist ein Maßstab für sozial verantwortliches Handeln von Unternehmen, welche Maßnahmen sie ergreifen, um gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten, die aus der Arbeit entstehen, zu minimieren.



Diese Anforderung stellt sich je nach Branche und Arbeitsgebiet unterschiedlich stark für einzelne Unternehmen. Deshalb umfasst die Sicherstellung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen verschiedene Ansatzpunkte, deren Bedeutung im einzelnen sehr unterschiedlich sein kann: Sinnstiftende Arbeitsaufgaben, ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen, Reduktion einseitiger Belastungen durch Belastungswechsel, Gesundheitsprävention, Ermöglichung innerbetrieblicher Laufbahnen, maßvolle Leistungsvorgaben.

Beispiele für Indikatoren:

- Anzahl der Krankenstandstage pro Beschäftigten (Durchschnitt)
- Auswirkungen der Situation am Arbeitsmark müssen bei der Einschätzung berücksichtigt werde
- Körperliche und psychische Belastungen, gesundheitliche Beeinträchtigungen
- Anteil berufsbedingter Erkrankungen/gesundheitsbedingte vorzeitige Alterspension
- Anzahl der Arbeitsunfälle
- Entgeltfindung, die Leistungsgrenzen berücksichtigt
- Standardisierte Evaluierungsprogramme (zB Human Work Index)
- Betriebliche Programme zur Gesundheitsprävention, arbeitspsychologische Betreuung mit speziellem Vertrauensschutz
- Vorhandensein einschlägiger Managementsysteme (ArbeitnehmerInnenschutzmanagement)

2.5 Berufliche (Weiter)Entwicklung / Weiterbildung / Beschäftigungsfähigkeit

Das berufliche Qualifikationsniveau ist zunehmend ein bedeutendes Kriterium der Integration in den Arbeitsmarkt, wobei das erreichte Niveau durch die Erstausbildung längst nicht ausreicht, um langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Daher zeigt sich die soziale Verantwortung in diesem Feld am Ausmaß, in dem ein Unternehmen in die Aus- und Weiterbildung seiner Beschäftigten investiert. Eine faire und gerechte Beteiligung aller Beschäftigtengruppen (Qualifikationsniveau, Geschlecht, Alter) sowie die überbetriebliche Verwertbarkeit des geförderten Wissenserwerbs müssen gewährleistet sein. Leistungen für die Gesellschaft bestehen im Angebot an Ausbildungsplätzen über den eigenen Bedarf hinaus (Lehrlinge).



Beispiele für Indikatoren:

- Anteil an Ausbildungsplätzen (Lehre, ...)
- Interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen als Tage pro MitarbeiterIn (Kosten von Unternehmen getragen)
- Einschulung bei jeder Änderung der Aufgaben, der Technik und der Organisation
- Gerechte Beteiligung aller Beschäftigungsgruppen (nach Qualifikationsniveau, Geschlecht, Alter) - Angaben über Kosten nach diesem Schlüssel
- Innerbetriebliche Entwicklungsmöglichkeiten: Existenz von Maßnahmen zur Laufbahnplanung
- Lernförderliche Arbeitsbedingungen (Handlungsspielräume, Kommunikationsmöglichkeiten, soziale Zeiten etc.)

2.6 Anerkennung / Soziale Rücksichtnahme

Soziale Verantwortung bei der Ausgestaltung der sozialen Beziehungen im Unternehmen bedeutet die Anerkennung der ArbeitnehmerInnen als Personen, in ihrer sozialen Rolle über die unmittelbare Funktion als Arbeitskraft hinaus.

Soziale Rücksichtnahme schwingt immer mit, doch im Umgang des Managements mit seinen Beschäftigten kommen viel grundlegendere Haltungen zum Ausdruck. Es geht darum, wie der Kompromiss zwischen profitorientierter Ökonomie und der Würde des Menschen in einem Unternehmen angelegt ist.

Beispiele für Indikatoren:

- Rücksichtvoller Umgang mit / Integration von Beschäftigten mit geminderter Leistungsfähigkeit (Anteil an behinderten Beschäftigten, Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen, Ältere)
- Berücksichtigung von lebensweltlichen Bedürfnissen der Beschäftigten
- Angebot von qualifizierter Teilzeit mit Rückkehrrecht in Vollzeit
- Umgang mit Konflikten im Unternehmen
- Umgang mit Fehlern in der Arbeit
- Recht auf freie Meinungsäußerung, Möglichkeit einer "Gegenöffentlichkeit" im Betrieb



2.7 Vereinbarkeit von Beruf und Lebenswelt

Soziale Nachhaltigkeit von Arbeit zeigt sich vor allem auch daran, inwieweit sie genügend Spielraum für jenseits der Erwerbsarbeit liegende Interessen, Bedürfnisse oder Verpflichtungen lässt. Vereinbarkeit ist damit nicht reduziert auf ein "Frauenproblem", sondern eine grundlegende Frage gesellschaftlicher Arbeitsteilung und umfassender Persönlichkeitsentwicklung.

Erwerbsarbeit muss andere gesellschaftlich notwendige Arbeit (Eigenarbeit, Versorgungsarbeit, Gemeinschaftsarbeit) erlauben und die Teilhabe an sozialen und gesellschaftlichen Prozessen zB politischer oder kultureller Art ermöglichen.

Beispiele für Indikatoren:

- Dauer und Lage der Arbeitszeit
- Ausmaß unbezahlter Überstunden, Arbeit zu Hause
- Recht in Teilzeit und von Teilzeit in Vollzeit zu wechseln (insbesondere auch bei Hochqualifizierten bzw. Führungskräften)
- Planbarkeit und Beeinflussbarkeit der Arbeitszeit durch die Beschäftigten
- Möglichkeiten zu Sabbaticals, längeren Auszeiten
- Betriebliche Unterstützung bei Kinderbetreuungseinrichtungen
- Freistellen für Sorge- und Pflegearbeit über gesetzliche Verpflichtungen hinaus

2.8 Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die soziale Verantwortung von Unternehmen zeigt sich auch daran, ob sie die strukturelle gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen ökonomisch nutzen oder umgekehrt etwas zur Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheit beitragen. Das betrifft die Personalpolitik, die Vereinbarkeit von Beruf und Lebenswelt, die Organisationskultur, die Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung.

Beispiele für Indikatoren:

- Einkommensgleichheit zwischen den Geschlechtern (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit)



- Ausbildung von Mädchen/Frauen in nicht-traditionellen Berufen
- Bevorzugung von Frauen bei externen und internen Stellenausschreibungen sowie bei der Besetzung von Führungspositionen (bei gleicher Qualifikation)
- Wiedereinstellungszusagen nach (längerer) Familienpause kombiniert mit qualifikationserhaltenden Maßnahmen
- Formen der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik: Frauenbeauftragte, Betriebsvereinbarung, Zielvorgaben und Berichtspflicht, schriftliche Absichtserklärungen
- Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung
- Jährliche Erstellung eines statistischen Frauenspiegels nach Berufsgruppen und Funktionsebenen
- Fördernde Maßnahmen für Männer mit Familienpflichten

2.9 Altersgerechte Arbeitsgestaltung / Gleichberechtigung von Älteren

In einer von kurzfristigen Verwertbarkeitsinteressen bestimmten und auf Leistungsverdichtung ausgerichteten Unternehmenspolitik ist Alter zu einem Risikofaktor ersten Ranges in der Arbeitswelt geworden.

Eine sozial nachhaltige Arbeit muss vor allem auch daran gemessen werden, inwiefern die Anerkennung der spezifischen Qualitäten älterer ArbeitnehmerInnen ein gesundes Altern in der Arbeit und damit im Unternehmen ermöglicht.

Beispiele für Indikatoren:

- Alter(n)integrierte, ausgewogene Personalpolitik (adäquater Anteil älterer ArbeitnehmerInnen)
- Stellenwert von Erfahrung in der Unternehmenskultur
- Alter(n)sgerechte Arbeitszeitgestaltung (Lebensarbeitszeitmodelle, Arbeitszeitverkürzung bzw. Altersteilzeit für ältere Beschäftigte)
- Alter(n)sgerechte Laufbahngestaltung bzw. neue Arbeitsrollen für ältere Beschäftigte
- Förderung altersgemischter Gruppen und Teams (Wissenswanderung zwischen Generationen)



2.10 Chancengleichheit und Antidiskriminierungspolitik

Die Globalisierung der Wirtschaft und die ungleichen ökonomischen und sozialen Entwicklungschancen haben die Migrationsströme deutlich erhöht.

Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Förderung muss unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, staatlicher Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung für alle diskriminierten oder sozial benachteiligten Gruppen innerhalb der Belegschaft eines Unternehmens gelten. Das gilt insbesondere auch für die Laufbahnplanung.

Beispiele für Indikatoren:

- Existenz einer Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung von Gleichbehandlung
- Betriebliche Förderung von Sprachkursen für Beschäftigte mit nichtdeutscher Muttersprache
- Förderung der Entwicklung interkultureller Kompetenzen der Beschäftigung
- Berücksichtigung von nicht in Österreich erworbenen vergleichbaren Qualifikationen sowie Berufserfahrungen bei allen personellen Maßnahmen, für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein müssen
- Existenz/Bildung mehrsprachig zusammengesetzter Arbeitsgruppen
- Gleichberechtigter Zugang zu allen betrieblichen Leistungen und Angeboten (Weiterbildung, Sozialleistungen, ...)
- Förderpläne / Unterstützungsangebote zur vollständigen betrieblichen Integration von benachteiligten Gruppen

2.11 Einhaltung von internationalen Mindeststandards bei Internationalisierung

Bei transnational agierenden Unternehmen bzw. beim Aufbau von Betriebsstätten in Drittwelt-Staaten ist die Einhaltung von internationalen Mindeststandards und Arbeitsschutzrechten gemäß den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zu gewährleisten.



Beispiele für Indikatoren:

- Berichterstattung über die Einhaltung der internationalen Standards
- Mitsprache- bzw. Kontrollrecht der betrieblichen Interessenvertretung bei Aktivitäten im Ausland
- Externe Evaluierung unter Einbeziehung lokaler Vertretungen der ArbeitnehmerInnen und anderer Interessengruppen

2.12 Beteiligung / Mitbestimmung

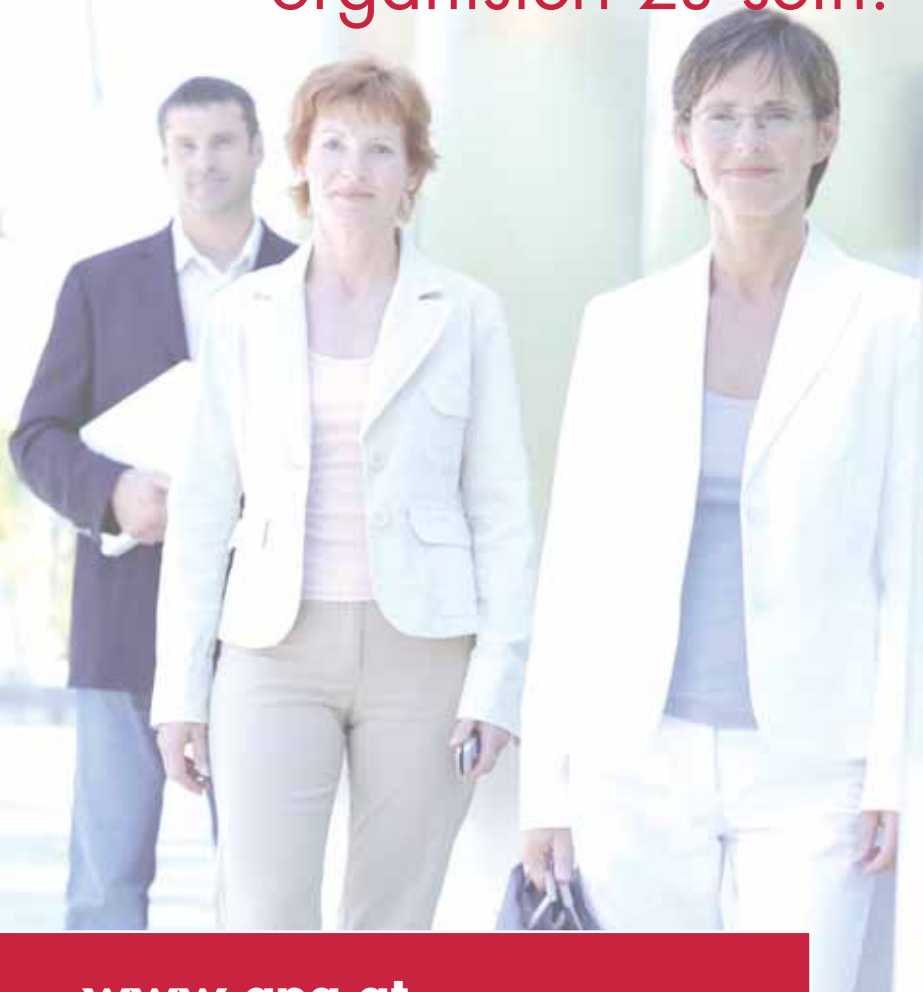
Der individualrechtlich abgeschlossene Arbeitsvertrag legitimiert eine persönliche Abhängigkeit des/der ArbeitnehmerIn vom Arbeitgeber, der/die sich damit einem einseitigen Weisungsrecht unterwirft. Gerade deshalb stellt die Einbeziehung der Beschäftigten einen wichtigen Faktor sozialer Verantwortung von Unternehmen dar. Soziale Verantwortung sollte sich in dieser Hinsicht neben der Anerkennung und dem Ausbau kollektiver Schutz- und Statusrechte auch in stärker individuell ausgerichteten Beteiligungsrechten zeigen. Durch Diskursrechte der Beschäftigten sowie durch die Verpflichtung, Weisungen grundsätzlicher Natur zu begründen, würde ein BürgerInnenstatus der Beschäftigten im Unternehmen entwickelt.

Beispiele für Indikatoren:

- Existenz eines Betriebsrates
- Erweiterte Rechte des Betriebsrates bei organisations- und/oder technologischen Veränderungen
- Vertretungswirksamkeit des Betriebsrates, Repräsentation aller Beschäftigten und ihrer Interessen (auch "Randbelegschaften" wie WerkvertragsnehmerInnen, LeiharbeiterInnen usw.)
- Mitwirkung des Betriebsrates bei der Berichterstattung zu CSR-Maßnahmen
- Beteiligung der Beschäftigten bei der betrieblichen Leistungsbewertung und Laufbahngestaltung
- Dezentralisierung von Entscheidungsstrukturen und Verlagerung der Verantwortung auf niedrigere Ebenen bei gleichzeitigem Einfluss auf die Ressourcenausstattung
- Einspruchsrechte zur Erörterung unsachgemäß erscheinender Weisungen auf nächst höherer Ebene.

Es gibt vieles,

für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.



www.gpa.at

GPA

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Gewerkschaft der Privatangestellten, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien, Telefon: 05 0301