

GETRENNTE (CSR-)WELTEN – Das Konzept betrieblicher Verantwortung im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen

1. Gesellschaftliche Verantwortung von
Unternehmen – die neuen gesellschafts-
politischen Rahmenbedingungen 168
2. „CSR-Austria“ –
Die Welt der Arbeitgeberorganisationen 171
3. Die CSR-Welt der NGOs und
Arbeitnehmerorganisationen 179
4. Schlussfolgerungen: Die spezifischen
Beschränkungen einer auf Regeln bzw. einer
auf Regelverzicht abstellenden Konzeption
betrieblicher Verantwortung 184

Auszug aus WISO 2/2005

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Bernhard
Mark-Ungericht**

**Professor am Institut
für Internationales
Management der
Universität Graz**

1. Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen – die neuen gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen

*normative
Betriebs-
wirtschaftslehre*

Auch wenn das Konzept der betrieblichen Verantwortung (unter dem Modebegriff Corporate Social Responsibility – CSR) gegenwärtig mit der Aura des Neuen versehen wird, so ist die Diskussion um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen und auch das Konzept CSR keineswegs neu (vgl. Carroll 1999, Boatright 2003). Eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit dem Thema der Verantwortlichkeit von Unternehmen zeigte sich bereits in den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts in der sogenannten normativen Betriebswirtschaftslehre und selbst der Begriff der Corporate Social Responsibility durchlebte im angelsächsischen Sprachraum mehrere Hochphasen seit den 1950er Jahren. Wie Boatright (2003, p. 372) hinweist, entstand das Konzept CSR in den USA zu einer Zeit, als einzelne Unternehmen enorm an Größe, geografischer Reichweite, ökonomischer und politischer Macht zunahmen. Die Hochphasen der öffentlichen Thematisierung betrieblicher Verantwortung wurden meist von Skandalen im Zusammenhang mit unethischem Verhalten von Unternehmen ausgelöst und spiegeln den Wandel der öffentlichen Meinung hinsichtlich der Rolle von Unternehmen in der Gesellschaft. Auch gegenwärtig scheint sich die neu aufflammende Debatte um CSR aus diesen Quellen zu speisen.

*Diskussion
findet auf zwei
Ebenen statt*

Diese intensive Diskussion von CSR findet auf zwei Ebenen statt: Auf der akademischen Ebene nimmt sich die Managementwissenschaft verstärkt dieses Themas in Form von Konferenzen und Publikationen (vgl. Schreyögg und Conrad (Hg.) (2004), Schneider und Steiner (Hg.) 2004) an. Auf der politischen Ebene zeigen sich CSR-Initiativen im nationalen und europäischen Bereich.¹ Aber dieser Wandel in der öffentlichen und politischen Wahrnehmung des Themas CSR ist nur der sichtbarste Aspekt einer tiefer liegenden Veränderung. Die Debatte um CSR vor 20 oder 30 Jahren war um

andere Fragen herum strukturiert und brachte andere Konfliktlinien zutage als heute. Gesellschaftliche Ansprüche an die Verantwortung von Unternehmen haben sich ausgeweitet und waren im Lauf der Zeit Wandlungen unterworfen (Arbeitnehmerrechte, regionale Verantwortung, Umweltschutz, soziale Probleme etc.). CSR-Diskurse sind immer in spezifische sozio-politische Rahmenbedingungen eingebettet.

*spezifische
sozio-politische
Rahmen-
bedingungen*

Wir können die gegenwärtige Diskussion um CSR deshalb nicht vom Prozess der Globalisierung und den diesen Prozess begleitenden Legitimations- oder Delegitimationsdiskursen trennen.² Die ökonomische Globalisierung und der neo-liberale Marktradikalismus haben den Sozialvertrag zwischen Gesellschaft und privatem Sektor tief greifend verändert. Mit der internationalen Ausdehnung ökonomischer Tätigkeit bildete sich eine neue Dimension unternehmerischer Verantwortung heraus, welche die Basis für die gegenwärtigen Debatten um CSR bildet. Diese neue Situation ist v. a. durch die Ausweitung der Regulierungslücke bzw. eine Re-Regulierung im neoliberalen Sinn und die daraus resultierende Entbettung ökonomischer Entscheidungen aus einem regelbasierten regionalen, lokalen oder nationalen gesellschaftlichen Zusammenhang charakterisiert. Geografisch mobile Akteure können damit relativ leicht Verantwortung abgeben, diese also in der globalen Unübersichtlichkeit entsorgen.

*neue Dimension
unternehmerischer
Verantwortung*

Der dominante Diskurs der Globalisierung, in welchen die gegenwärtige Diskussion um CSR eingebettet ist, konstituiert sich allerdings nicht allein aus ökonomischen Entscheidungen und Praxen, sondern notwendigerweise auch aus einem ideologischen Legitimationsdiskurs.³ Diese (neoliberale) Perspektive ist durch die folgenden Argumentationslinien charakterisiert:

- Freiheit für ökonomische Aktivitäten: Der Begriff der Freiheit wird v. a. aus Sicht von Investoren gerahmt und meint in erster Linie Freiheit von regulativen Eingriffen. Regierungen sollen sich selbst disziplinieren und ihren Einfluss auf ökonomische Entscheidungsprozesse minimieren und

Freiheit

Barrieren für internationale ökonomische Aktivitäten entfernen. Anstelle verpflichtender Regelungen soll sich der Unternehmenssektor freiwillig selbst Regeln geben und ihre Einhaltung gegebenenfalls selbst kontrollieren (self-regulation).

Definitions-zentrum - Ökonomie und Märkte als gesellschaftliches Definitions-zentrum: Jeder gesellschaftliche Aspekt soll nach Maßgabe einer kurzfristigen und privaten ökonomischen Logik kalkuliert werden. Die Ökonomie wird zur Leitwissenschaft erhoben, deren Denkform sich alle Wissens- und Lebensbereiche unterzuordnen haben.

Wettbewerb - Wettbewerb und Wettbewerbsfähigkeit als Schlüsselkonzepte: Handlungen und Entscheidungen sind nur dann legitim, wenn sie einen Beitrag zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit versprechen. Soziale Ungleichheit wird über die Ideologie des „survival of the fittest“ innerhalb eines Wirtschaftskrieges (vgl. z. B. D’Aveni 1994) legitimiert.⁴

Positionierungspapier der EU-Kommission Merkmale der neoliberalen Doktrin sind z. B. im Positionierungspapier der EU-Kommission (Europäische Kommission 2001) deutlich sichtbar. CSR wird hier als Instrument betrachtet, welches Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der Union fördern soll. Dieses CSR-Verständnis verfolgt einen individualisierenden Ansatz von (unternehmerischer) Verantwortlichkeit und betont die Freiwilligkeit von CSR-Maßnahmen. Interessanterweise reflektiert die CSR-Initiative auf EU-Ebene jedoch nicht nur marktliberale Positionen, sondern in der Forderung nach Transparenz, verpflichtenden und einheitlichen Standards und Rechenschaftspflichtigkeit auch Positionen, wie sie von globalisierungs- und marktkritischen Organisationen erhoben werden, die auf eine stärkere Regulierung v.a. internationaler Unternehmenstätigkeit pochen. In einer Publikation (Rat der Europäischen Union, 2003) fordert etwa der Rat der Europäischen Union, dass CSR-Praktiken vertrauenswürdig sein müssten und Lieferanten oder Subkontraktoren mit einzubeziehen hätten. Diese

Ambivalenz der Behandlung des CSR-Themas auf der Ebene der EU-Politik führte zu intensivierten Aktivitäten auf Seiten der Arbeitgeberverbände einerseits und zivilgesellschaftlicher Organisationen und Arbeitnehmerverbände andererseits, um die öffentliche Meinung zu CSR und politische Entscheidungsprozesse zu beeinflussen.

Vor diesem Hintergrund wurde in Österreich die Initiative „CSR-Austria“ von der Industriellenvereinigung und der Wirtschaftskammer mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums gegründet. Im folgenden Abschnitt sollen die unterschiedlichen CSR-Konzeptionen der Arbeitgeberseite und der Koalition von NGOs und Arbeitnehmerorganisationen, welche sich als Reaktion auf die Initiative der Arbeitgeber herausgebildet hat, dargestellt werden.

„CSR-Austria“

2. „CSR-Austria“ – Die Welt der Arbeitgeberorganisationen

Entstehungsgeschichte und offizielle Ziele von CSR-Austria

Die bereits erwähnten gesellschaftspolitischen Transformationen und erste Ansätze auf EU-Ebene, sich dem Thema der Definition und Regulation von verantwortlichem Unternehmerverhalten im globalen und europäischen Raum zuzuwenden, führten Anfang 2002 dazu, dass das Thema CSR von den beiden Arbeitgeberverbänden aufgegriffen wurde. In Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft gründeten die Industriellenvereinigung und die Wirtschaftskammer Ende 2002 die Initiative „CSR-Austria“. ⁵

CSR von beiden Arbeitgeberverbänden aufgegriffen

Offiziell werden mit der Initiative CSR-Austria die folgenden Ziele verfolgt: Allgemeines Ziel von CSR-Austria ist es, „eine pro-aktive CSR-Politik einzuleiten und *damit die österreichischen Unternehmen und den Wirtschaftsstandort Österreich zu stärken*“ (Deuerlein et al., 2003. S. 4, eigene Hervorhebung). Dieses allgemeine Ziel wird in den Publikationen von

CSR-Austria und zahlreichen Aussagen von Vertretern der Trägerorganisationen präzisiert. Im Mittelpunkt stehen dabei vier Ziele

- Direkte Imagebildung nach außen.
- Aufruf an die Mitgliedsunternehmen, ihre CSR-Aktivitäten stärker in der Öffentlichkeit bekannt zu machen.
- Darstellung des Wettbewerbsvorteils, welcher sich aus gesellschaftlich verantwortlichem Handeln ergibt.
- Darstellung der Bedeutung von Vertrauen als Voraussetzung für ökonomisches Wachstum und Erfolg.

Eckpunkte des CSR-Verständnisses von CSR-Austria

„soziales
Engagement hat
in Österreich
Tradition“

Die Instrumente und Publikationen der Initiative „CSR-Austria“⁶ konstruieren einen spezifischen CSR-Diskurs, eine eigene CSR-Welt, die sich gegen alternative Entwürfe durchsetzen soll. Ein Artikel in einer – den Arbeitgeberorganisationen nahe stehenden – Zeitschrift⁷ markiert die Eckpunkte dieses Diskurses, auf die später noch detaillierter eingegangen wird. Als Beleg für die Aussage „soziales Engagement hat in Österreich Tradition“, gibt die Zeitschrift ein Beispiel eines Textilindustriellen des 19. Jahrhunderts:

„Die Schulchronik von Tattendorf hält fest: ‚Herr Nicolaus Dumba, Landtagsabgeordneter, Herrenhausmitglied und Fabriksbesitzer in Tattendorf, hat der Gemeinde Tattendorf das neuerbaute und vollständig eingerichtete Schulhaus, dessen Herstellung sich auf 7000 Gulden belaufen, zum Geschenk gemacht.‘ Außerdem, so die Schulchronik, ließ der Industrielle alljährlich zu Weihnachten einen Christbaum aufstellen und beschenkte die Schulkinder mit Obst, Bäckerei und Spielwaren. Die Ärmsten erhielten zudem Kleidungsstücke, Kleiderstoffe und Jugendschriften. Eine weitere Spende ermöglichte es, dass die Schulklassen jährlich einen Ausflug machten und Lehrmittel für die Schule und Schulbibliothek angeschafft wurden. Der freiwilligen Feuer-

wehr ließ er ein Gerätehaus errichten, der Ortskirche stiftete er einen Altar, den Tabernakel und ein Glasfenster. Bei all dem ging der Wohltäter vor allem als Kunstsammler und -mäzen in die Geschichte ein.“ (Ohne Autor 2003, S. 46f)

Dieser historische Rückgriff auf das CSR-Konzept des 19. Jahrhunderts geschieht nicht zufällig. Zentrale Elemente dieses CSR-Verständnisses finden sich auch im aktuellen CSR-Austria-Diskurs. Das CSR-Verständnis von CSR-Austria fußt auf den folgenden Merkmalen:

CSR-
Verständnis

- Prinzip der Freiwilligkeit
- CSR als Win-Win-Beziehung und Wettbewerbsvorteil
- Betonung des Lokalen
- Geringer Bezug zum Kerngeschäft und Betonung philanthropischer Aktivitäten

Das Prinzip der Freiwilligkeit

Der wichtigste Aspekt des CSR-Konzepts von „CSR-Austria“ ist die Betonung der Freiwilligkeit. Jedem Versuch einer Reglementierung wird eine Absage erteilt. Dies betrifft Inhalte, Mindeststandards, Kontrolle und Sanktionsmöglichkeiten. „CSR-Austria“ betont, dass aus CSR-Aktivitäten keine Zugeständnisse abgeleitet werden dürfen und dass die prinzipiell freiwillige CSR-Politik einzelner Unternehmen keinesfalls die Basis für eine rechtliche Weiterentwicklung bilden kann.⁸ Begründet wird dies mit der notwendigen unternehmerischen Flexibilität und der Unterschiedlichkeit der Unternehmen und Branchen. Der Präsident der Wirtschaftskammer dazu:

*einer
Reglementierung
wird eine Absage
erteilt*

„Die Diskussionen über CSR sind im jetzigen Stadium je nach Branche und Unternehmenssituation noch zu unterschiedlich. ... Angesichts der Vielfalt an Unternehmen, und hier v. a. im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen, kann und darf es daher auch nicht ein universelles CSR-Konzept geben. ... noch soll der Prozess dazu führen, neue einschlä-

gige Rechtsvorschriften daraus abzuleiten. Es liegt in der Natur der Sache, dass Freiwilligkeit der Unternehmer hier ein Basisprinzip ist. Alles, was im Rahmen der derzeit stattfindenden Diskussion zu einer aufgenötigten Maßnahme führt, ist schädlich für den Prozess insgesamt.“ (Leitl 2003, S. 13)⁹

*„natürliches“
Merkmal* Freiwilligkeit fungiert dabei nicht nur als „natürliches“ Merkmal von CSR, sondern wird zur Voraussetzung für die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung erklärt. So wird der Verantwortliche für CSR in der Industriellenvereinigung folgendermaßen zitiert: „Wir wollen Unternehmen zum Engagement motivieren. Dafür ist Freiwilligkeit ein wichtiges Prinzip.“ (Ohne Autor 2003, S. 48)

CSR als Win-Win-Relation/competitive advantage

*Botschaft an
Öffentlichkeit
und öster-
reichische
Unternehmen* Ein zweites Kernelement der CSR-Konzeption von CSR-Austria ist die konsequente Darstellung von CSR als Win-Win-Relation. Diese Botschaft ist sowohl an die Öffentlichkeit als auch an die österreichischen Unternehmen gerichtet. Der Öffentlichkeit soll signalisiert werden, dass CSR-Instrumente eine ökonomische Funktion erfüllen, also grundsätzlich den Prinzipien der betriebswirtschaftlichen Kalkulation unterworfen sind. Den Unternehmen hingegen soll signalisiert werden, dass die öffentliche Kommunikation von betrieblichen Handlungen, die dem – hier extrem weit definierten¹⁰ – Verständnis von CSR entsprechen, Wettbewerbsvorteile mit sich bringt.¹¹

Verknüpfung Diese Verknüpfung von Verantwortung und ökonomischem Erfolg kann allerdings auch als Botschaft verstanden werden, dass von Unternehmen nur jene Verhaltensweisen eingefordert werden können, die auch einen Beitrag zum Unternehmenserfolg versprechen. Was im CSR-Austria-Diskurs durchgängig nicht thematisiert wird, ist der Konfliktfall zwischen ethischer Verantwortung und Wettbewerbsimperativ – also ein tatsächliches Entscheidungsproblem. Die hier skizzierte harmonische Übereinstimmung von ökonomischem Interesse und Allgemeinwohl gibt allerdings keine Antwort auf die viel ent-

*Konfliktfall nicht
thematisiert*

scheidendere Frage, wie verantwortliches Handeln dort sichergestellt werden kann, wo es einzelwirtschaftlichem Kalkül widerspricht. Für den potentiellen Konfliktfall wird die ökonomische Rationalität zur Basis erklärt:

„Wirtschaftlicher Erfolg ist die Grundlage, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt, aber auch eine lebenswerte Umwelt sichern kann. Es sind die erfolgreichen Unternehmen, die den Menschen die für ein Leben in Sicherheit, Wohlstand und Würde notwendigen Güter und Dienstleistungen bereit stellen. Damit Unternehmen diese Funktion erfüllen können, müssen sie wettbewerbsfähig sein, innovativ und gewinnbringend.“ (CSR-Austria 2003, S. 6)

Betonung des Lokalen

Es kann berechtigterweise angenommen werden, dass die „CSR-Austria“-Initiative in erster Linie eine Reaktion auf erste zaghafte Versuche der Regulierung internationaler Unternehmenstätigkeit darstellt. Als Gegenbewegung wird in der Konzeption von CSR-Austria offensichtlich das Lokale betont und eine internationale Dimension unternehmerischer Verantwortung tendenziell ausgeblendet. Ein Großteil der präsentierten „best-practice“-Beispiele liegt im unmittelbaren Bereich des Unternehmens. Lokale Stakeholder, die eigenen Mitarbeiter, lokales Sponsoring etc. stehen im Mittelpunkt, auf eine internationale Dimension wird kaum oder nur sehr allgemein verwiesen. So wird im CSR-Leitbild die internationale Verantwortung lapidar mit der Aufgabe „Die Situation in anderen Ländern verbessern helfen“ (CSR-Austria 2003, S. 10) überschrieben. Eine konkrete internationale Verantwortung der Unternehmen und Instrumente ihrer Wahrnehmung werden nicht erwähnt, sieht man von der allgemeinen Feststellung ab: „Die Unternehmen bekennen sich zu den Menschenrechten, zur Einhaltung aller lokaler (sic!) Vorschriften und sprechen sich gegen Kinderarbeit aus“ (ebenda, S. 10). Auf internationale ökonomische Aktivitäten wie Beschaffung, Investition, Absatz, Produktion und ihre ethischen Herausforderungen und Probleme wird

*Reaktion auf
erste zaghafte
Versuche*

*konkrete
Verantwortung
nicht erwähnt*

dabei nicht Bezug genommen. ILO-Kernarbeitsnormen und OECD-Leitsätze werden erwähnt, jedoch ist keine darüber hinausgehende Initiative zu erkennen, diesen Normen eine stärkere Verbindlichkeit zuzugestehen.

Geringer Bezug zum Kerngeschäft und Betonung philanthropischer Aktivitäten

*Verbreitung
eines
spezifischen
Bildes*

Auffallend ist, dass der CSR-Diskurs von CSR-Austria zumindest gegenwärtig kaum auf das konkrete und nachhaltige Verhalten von Unternehmen bzw. eine Veränderung dieses Verhaltens abzielen scheint. Mehr als auf die Unternehmen zielt die CSR-Initiative der Arbeitgeberverbände auf die Vermittlung und Verbreitung eines spezifischen Bildes von CSR und der darin skizzierten Rolle von Unternehmen in der Gesellschaft.¹² Die öffentliche Wahrnehmung und Meinung scheint das eigentliche strategische Betätigungsfeld zu sein. Der CSR-Austria-Diskurs schafft durch begriffliche Öffnungs- und Schließungsprozesse ein spezifisches Bild von CSR: CSR wird als *allgemeine* Verantwortung für gesellschaftliche Herausforderungen und Probleme konzipiert, ein CSR-Konzept, in dessen Mittelpunkt die verantwortliche (Re-)Organisation betrieblicher Kernaktivitäten steht, wird damit abgewehrt. Anstelle von Prozesskriterien oder sozialen und ökologischen Mindeststandards, die einzuhalten ein Mindestkriterium für CSR wären werden freiwillige Aktivitäten, welche im „gesellschaftlichen Interesse“ sind, in den Mittelpunkt dieser CSR-Welt gerückt. CSR wird tendenziell als jener Bereich gesellschaftlichen Engagements dargestellt, der über die eigentliche Geschäftstätigkeit hinausgeht,¹³ aber gleichzeitig werden auch „normale“ Managementaktivitäten (wie die Öffnung neuer Markt- und Kundensegmente, die Weiterbildung/Qualifizierung von Beschäftigten, die Bereitstellung von Arbeitsplätzen) als CSR-Aktivitäten verkauft. Ergebnis dieser begrifflichen Ausdehnung ist ein diffuser CSR-Begriff.

*Bereich, der über
die eigentliche
Geschäftstätigkeit
hinausgeht*

Diese Betonung der ökonomischen Sachzwänge und die weitgehende Ausblendung von betrieblichen Kernaktivitäten

aus dem CSR-Konzept gehen Hand in Hand mit einer Überbetonung philanthropischer Aspekte von CSR.

Carrolls (1991) klassische Darstellung betrieblicher Verantwortung unterscheidet vier Komponenten von CSR: die ökonomische, die rechtliche, die ethische und die freiwillige oder philanthropische Dimension.

Abbildung 1: Carrolls vierstufige Pyramide der Unternehmensverantwortung (Carroll 1991)



Die ökonomische Komponente umfasst die Verantwortung, einen Unternehmensgewinn bzw. eine Wachstumsrate zu erzielen, die das Überleben des Unternehmens sichern. Die rechtliche Komponente betrifft die Verpflichtung, die Regeln und Bestimmungen einzuhalten, die vom Gesetzgeber vorgegeben werden. Die ethische Komponente umfasst die Verant-

*ökonomische
Komponente*

*rechtliche
Komponente*

<i>ethische Komponente</i>	<p>wortung, die Rechte von anderen anzuerkennen und die gesellschaftlichen Verpflichtungen einzuhalten, die diese Rechte sichern sollen. Die freiwillige Komponente betrifft philanthropisches Verhalten, welches auf das weitere gesellschaftliche Umfeld abzielt. Diese vier Komponenten sind mit unterschiedlichen Niveaus von Verpflichtung verknüpft: der Verpflichtung ökonomische und rechtliche Pflichten zu erfüllen, der ethischen Verantwortung, gesellschaftliche Erwartungen zu erfüllen (z. B. Schutz der natürlichen Umwelt, Einhaltung von Menschenrechten, arbeitsrechtlichen Mindeststandards), und einer freiwilligen Verantwortung für Bereiche, in denen die Gesellschaft keine expliziten Verhaltenserwartungen definiert. Dieser Bereich philanthropischer Aktivitäten ist nach Carroll allein dem Urteil der einzelnen Unternehmen bzw. ihrer Manager überlassen.</p>
<i>freiwillige Komponente</i>	<p>Das CSR-Konzept von „CSR-Austria“ betont v. a. die ökonomischen Sachzwänge/Notwendigkeiten und die philanthropischen Aktivitäten. Da eine stärkere Regelung dieser freiwilligen Ebene wenig sinnvoll scheint und aus einer marktorientierten Perspektive heraus die Regulierung an sich als wettbewerbshemmend und wenig sinnvoll postuliert wird, fällt der Bereich der ethischen Verantwortung tendenziell aus diesem CSR-Konzept heraus. Dieser Bereich der ethischen Verantwortung ist allerdings sehr viel stärker auf den unmittelbaren Bereich der Kernaktivitäten von Unternehmen gerichtet, während die philanthropische Dimension außerhalb der Kernaktivitäten des Unternehmens liegt. Die Art und Weise, wie ein Unternehmen seine Prozesse organisiert, tritt damit stärker in den Hintergrund. Dies erklärt, warum im CSR-Diskurs von CSR-Austria keine Instrumente oder Standards entwickelt werden, „sondern best-practice-Beispiele“ im Mittelpunkt stehen.</p>
<i>Bereich der Kernaktivitäten</i>	
<i>„best-practice-Beispiele“ stehen im Mittelpunkt</i>	

3. Die CSR-Welt der NGOs und Arbeitnehmerorganisationen

Als die Unternehmerverbände die Initiative „CSR-Austria“ gründeten, bildeten die Arbeitnehmerorganisationen und die Dachverbände der österreichischen Umweltorganisationen und der entwicklungspolitischen Organisationen sowie einzelne NGOs wie Amnesty eine Koalition, um den CSR-Prozess der Arbeitgeber kritisch zu reflektieren und eine eigene CSR-Position auszuarbeiten und einzubringen. Diese CSR-Position der Zivilgesellschaft unterscheidet sich in ihren Ausgangspunkten und in den Kriterien, welche an CSR angelegt werden, deutlich von jener der Arbeitgeberorganisationen.

*CSR-Position der
Zivilgesellschaft*

Eine andere Welt als Ausgangspunkt

Die NGOs und Arbeitnehmerorganisationen betrachten den Prozess der Globalisierung als Machtverschiebung zu Gunsten international tätiger Unternehmen. Die ökonomische Ausbeutung dieser Möglichkeiten – so die vorherrschende Interpretation der Arbeitnehmerorganisationen und NGOs – gehe häufig zu Lasten von Gruppen, die über eine schwächere Position verfügen. Die Hinwendung der Arbeitgeberorganisationen zu Themen wie CSR wird skeptisch betrachtet und als PR-Antwort auf einen weitgehenden Vertrauensverlust der Gesellschaft gegenüber der Wirtschaft und den Unternehmen im Gefolge von Skandalen interpretiert. Zudem wird die Gefahr gesehen, dass die CSR-Konzepte der Arbeitgeberorganisationen einer Tendenz der Selbstregulierung entsprechen (vgl. Bundesarbeitskammer 2001, 2002) und v. a. auf die Vermeidung einer Schaffung von verpflichtenden sozialen und ökologischen Mindeststandards internationaler Geschäftstätigkeit zielen. Aus dieser völlig anderen Ausgangsposition ergeben sich andere und teilweise konträre Eckpunkte ihres CSR-Verständnisses.

*als PR-Antwort
interpretiert*

Eckpunkte des CSR-Verständnisses der zivilgesellschaftlichen Organisationen und der Arbeitnehmerorganisationen

*folgende
Eckpunkte*

Die CSR-Position der zivilgesellschaftlichen Organisationen und Arbeitnehmerorganisationen beruht auf den folgenden Eckpunkten:

- verpflichtende Mindeststandards statt Freiwilligkeit,
- Kerngeschäft als zentraler Aufgabenbereich von CSR und Partizipation der Stakeholder,
- Möglichkeit von Sanktionen bei Regelverstößen,
- Transparenz.

Verpflichtende internationale Mindeststandards an Stelle von Freiwilligkeit

*Verpflichtungen
verbindlich
geregelt*

Im Mittelpunkt des zivilgesellschaftlichen Verständnisses steht die (Re-)Organisation der (internationalen) Unternehmens-tätigkeit in einer Weise, welche die möglichen negativen Auswirkungen auf andere (Arbeitnehmer, lokale Gemeinschaften, Umwelt) minimiert. Die CSR-Konzeption dieser Organisationen geht deshalb davon aus, dass gesellschaftliche Verpflichtungen gegenüber ArbeitnehmerInnen, der Umwelt und anderen von der Unternehmenstätigkeit Betroffenen verbindlich geregelt bleiben bzw. werden müssen. Internationale Menschenrechtsstandards, Mindeststandards für Arbeitnehmerrechte und internationales Umweltrecht werden deshalb für international tätige Unternehmen als verbindlich betrachtet.¹⁴ Die Grundlage von CSR bildet in dieser Konzeption die Einhaltung dieser Normen im internationalen Geschäft sowie der bestehenden Gesetze, Verordnungen, Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen im nationalen Tätigkeitsbereich. Freiwilligkeit kann sich aus Sicht der zivilgesellschaftlichen Organisationen nur auf die freiwillige Übernahme von ergänzenden Verpflichtungen beziehen, diese Grundnormen aber nicht ersetzen. Im Bereich dieser grundlegenden Verpflichtungen wird Freiwillig-

*Grundnormen
können nicht
ersetzt werden*

keit deshalb nicht als angemessen betrachtet. Die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen wird zwar als ein erster Schritt begrüßt, aber mittelfristig sollen die Unternehmen zur Entwicklung gesetzlicher Regelungen beitragen.¹⁵ Damit steht diese Position im krassen Gegensatz zur Position der Arbeitgeber, die betonen, dass aus CSR-Aktivitäten keine Verpflichtungen abgeleitet werden dürfen.

Da die Einhaltung menschenrechtlicher Standards, Arbeitnehmerrechte und der Schutz der Umwelt nicht dem Kalkül der Manager überlassen werden sollten, bzw. diese Verpflichtungen unabhängig von der Wettbewerbsposition eines Unternehmens eingehalten werden müssen, besteht auch hier ein Gegensatz zur Win-Win-Konzeption von CSR.

Eine zweite Differenz, die sich daraus ergibt, ist die spezifische Konzeption des Verantwortungsraumes betrieblichen Handelns: Die CSR-Konzeption der zivilgesellschaftlichen Organisationen betont sehr viel stärker die internationale Dimension von CSR. Im Gegensatz dazu steht die Betonung des Lokalen im CSR-Konzept der Arbeitgeber. Während im CSR-Leitbild der Arbeitgeber nur lapidar das Ziel vermerkt wird: „Die Situation in anderen Ländern verbessern helfen“ (Leitbild, S. 10), fordern die NGOs und Arbeitnehmervertretungen eine soziale und ökologische Mitverantwortung für die ganze Wertschöpfungskette. Das inkludiert, dass Unternehmen auch für Arbeitsbedingungen der Zulieferbetriebe verantwortlich gemacht werden können.¹⁶

Während die Interessenvertretungen der Unternehmen den freiwilligen Charakter des Management Tools CSR in den Mittelpunkt rücken, betonen die NGOs und Arbeitnehmerorganisationen, dass Unternehmen ihre ökologische, soziale und menschenrechtliche Verantwortung unabhängig von der Wettbewerbsposition respektieren müssen. Wo die Arbeitgeberorganisationen Freiwilligkeit als Voraussetzung für die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung betrachten, wollen die zivilgesellschaftlichen Organisationen die Unternehmen zur Einhaltung bestimmter Mindestnormen rechtlich zwingen.

*Gegensatz
zur Win-Win-
Konzeption von
CSR*

*Mitverantwortung
für die ganze
Wertschöpfungs-
kette*

Kerngeschäft und Partizipation der Betroffenen

<i>Kernaktivitäten als primäres Wirkungsfeld</i>	Die Betonung der betrieblichen Kernaktivitäten als primäres Wirkungsfeld von CSR zeigt sich u. a. in den CSR-Regeln, die der NGO-Arbeitskreis für Bereiche wie Beschäftigung, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einfordert. ¹⁷ In diesen Regeln kommt die Position der Zivilgesellschaft zum Ausdruck, dass ein Unternehmen, welches mit CSR in der Öffentlichkeit wirbt, soziale und ökologische Mindestanforderungen an seine Managementpraktiken erfüllen muss. Ein zweiter Aspekt dieser Mindestanforderungen an CSR, so diese in den Augen der zivilgesellschaftlichen Organisationen ernst genommen werden soll, ist die Ermöglichung von Partizipation für die von den Unternehmensaktivitäten Betroffenen. CSR wird hier nicht als „business case“, sondern als „beteiligungsorientiertes Konzept“ (Sallmutter 2003, S. 17) betrachtet, das u.a. die Interessen und Rechte von Arbeitnehmern, lokaler Bevölkerung und indigenen Gruppen zu berücksichtigen hat. CSR ist hier notwendigerweise mit Instrumenten verknüpft, welche Konsultationsprozesse, Beschwerdemöglichkeiten und Partizipationschancen ermöglichen (vgl. NGO-Arbeitskreis „CSR“ 2003). Ebenso ist die Mitwirkung von Anspruchsgruppen bei der Erarbeitung und Umsetzung von betrieblichen Verhaltensregeln (Codes of Conduct) vorgesehen. ¹⁸ CSR wird hier also stärker als kooperativer Dialog betrachtet, der auf relativ klaren Mindestanforderungen aufbaut.
<i>Ermöglichung von Partizipation</i>	

Sanktionen

<i>Notwendigkeit von Sanktionen</i>	Aus Sicht der zivilgesellschaftlichen NGOs und Arbeitnehmerorganisationen schließt die Regelgebundenheit von CSR auch die Notwendigkeit von Sanktionen mit ein. Sie befürchten, dass die völlige Freiwilligkeit von Unternehmen im Rahmen von CSR nicht geeignet ist, zentrale Forderungen im Bereich der Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie des Umweltschutzes zu fördern. Die Arbeitnehmerorganisationen gehen davon aus, dass Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung nur dann
---	---

berücksichtigen, – wenn sie vom Markt/Konsumenten oder Gesetzgeber dazu gezwungen werden oder wenn sie sich ökonomische Vorteile im Sinne von Kosteneinsparung davon versprechen. CSR-Mindeststandards sollten aus dieser Sicht deshalb über eine Sanktionsdrohung bzw. positive ökonomische Anreize Bestandteil der betrieblichen Kalkulation werden. Ohne diesen Kalkulationshorizont und ohne sanktionierbare Verpflichtung befänden sich Unternehmen im Gefangenendilemma (vgl. Bundesarbeitskammer 2001, S. 4).

Bestandteil der betrieblichen Kalkulation

Transparenz

Da eine rechtlich verbindliche Festlegung von CSR-Standards und Sanktionsmöglichkeiten gegenwärtig kaum realistisch scheint, fordern die zivilgesellschaftlichen Organisationen eine möglichst hohe Transparenz der freiwilligen CSR-Verpflichtungen. Wenn ein Unternehmen mit CSR-Maßnahmen oder einem CSR-Kodex an die Öffentlichkeit geht, so müsse für Überprüfbarkeit gesorgt werden (vgl. Tumpel 2003, S. 21). Gefordert werden deshalb auch ein einheitlicher CSR-Kodex und die Prüfung durch eine unabhängige Kontrollinstanz unter Einbeziehung von Betroffenen und ihren Vertretern. Darüber hinaus soll eine Vereinheitlichung von Unternehmensinformationen angestrebt werden, um eine bessere Vergleichbarkeit von Unternehmen zu ermöglichen.¹⁹

Sanktionsmöglichkeiten kaum realistisch

Ohne Transparenz hinsichtlich CSR-Standards und Erfolgskontrolle befürchten die zivilgesellschaftlichen Organisationen „nur eine PR-Kampagne ohne Substanz“ (Schachner 2003, S. 18).

bessere Vergleichbarkeit

Im Mittelpunkt der CSR-Welt der zivilgesellschaftlichen Organisationen und Arbeitnehmerorganisationen steht die Befürchtung, dass CSR zur „Corporate Self Regulation“ wird und bestehende, rechtlich verankerte Pflichten aufgeweicht werden bzw. deren Weiterentwicklung im internationalen Raum erschwert wird. Diese CSR-Konzeption geht von einer Welt aus, in der sich Schwache und Starke gegenüberstehen. Die

damit verbundenen Prozesse und Strukturen der Ausbeutung, Entdemokratisierung und Naturzerstörung können aus ihrer Sicht nur durch stärkere Regulation abgeschwächt werden. Diese CSR-Konzeption ist zudem globaler als die eher lokal ausgerichtete CSR-Konzeption der Arbeitgeberverbände und sie konzentriert sich stärker auf eine Reorganisation der Kernaktivitäten von Unternehmen als auf philanthropische Einzelprojekte. Deshalb besteht hier auch eher die Tendenz Instrumente zu entwickeln, die diese Prozesse anleiten bzw. kontrollierbar machen. Dieses Bild von CSR ist stärker auf eine Standardisierung von CSR ausgerichtet, um Vergleichbarkeit, Prüfbarkeit und Sanktionsfähigkeit herzustellen.

Standardisierung von CSR

4. Schlussfolgerungen: Die spezifischen Beschränkungen einer auf Regeln bzw. einer auf Regelverzicht abstellenden Konzeption betrieblicher Verantwortung

Die Frage, wie Verantwortlichkeit im internationalen Raum hergestellt und gesichert werden kann, unterscheidet die beiden dargestellten Positionen grundlegend: Die Position der zivilgesellschaftlichen Akteure ist eine institutionenethische. Es geht um die Schaffung von Regeln sowie um die Kontrolle ihrer Einhaltung. Verantwortung bedeutet hier die Mitgestaltung, Unterstützung und Einhaltung von rechtlichen Normen. CSR solle sich in die Richtung einer rechtlichen Verpflichtung internationale Standards einzuhalten entwickeln, da andernfalls das Management vom Goodwill der Shareholder abhängig wäre, Betroffene von den wechselhaften ökonomischen Realitäten der Unternehmen und Konsumenten und Investoren keinerlei Sicherheit hinsichtlich der Behauptung verantwortlicher Managementpraktiken seitens der Unternehmen haben. So plausibel diese Position ist, sie weist zumindest zwei Schwächen auf: Die erste ist theoretischer Natur, die zweite bezieht sich auf die Praktikabilität. Erstens neigen regelbasierte Konzeptionen von Verantwortung dazu, den idiosynkratischen Charakter von Verantwortung zu übersehen. Verantwortung äußert sich letztlich in einer individuellen Haltung eines Ent-

idiosynkratischer Charakter von Verantwortung

scheidungsträgers und in seinem Umgang mit Handlungsspielräumen. Darüber hinaus äußert sich Verantwortung bzw. Gerechtigkeit in dem Maße, indem auf die Besonderheit der Ansprüche des Gegenübers reagiert wird. Bloße Regelexekution hingegen würde gerade diese individuelle Haltung, in der allein sich Verantwortung realisieren kann, negieren. Die abstrakte Regel wird nur mehr exekutiert und nicht mehr im Lichte der konkreten Verantwortung interpretiert, reflektiert und notfalls gebrochen.²⁰

*abstrakte Regel
wird nur mehr
exekutiert*

Zweitens stellt sich die Frage nach der Durchsetzung einer regelbasierten Verantwortung im globalen Raum. Welche Kontrollinstanz könnte realistischere Weise im Stande sein, die komplexen und oft aus tausenden von Zulieferern bestehenden Beschaffungsketten von international tätigen Unternehmen zu überwachen? So wünschenswert die Idee einer globalen Regulierung im Sinne der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, Menschenrechten, Umweltschutz oder dem Schutz zukünftiger Generationen wäre – so ist sie doch in Gefahr, einer Illusion der Regulierbarkeit zu unterliegen. Weitaus ehrlicher wäre hier, die Frage zu stellen, inwieweit eine global vernetzte Ökonomie überhaupt ethisch verträglich organisierbar sein kann.

*Illusion der
Regulierbarkeit*

Das Verständnis von Verantwortung, wie es von den Arbeitgeberverbänden konstruiert wird, lässt gerade aufgrund seiner konzeptionellen Unterordnung unter die Ideologie und Prinzipien der „freien“ Marktwirtschaft viele Fragen unbeantwortet. Die Problematik einer „Verantwortung ohne Regeln“ liegt darin begründet, dass sie nicht schlüssig belegen kann, wie ein „Wettbewerb nach unten“ bzw. eine Trittbrettfahrer-Mentalität vermieden werden kann bzw. wie Verantwortlichkeit angesichts realer und konstruierter Sachzwänge hergestellt werden kann.²¹ Ein weiteres Problem, das sich mit einer Regelfreien Konzeption von Verantwortung stellt, ist die Frage, wie Verantwortung dort hergestellt wird, wo die Auswirkungen des eigenen Handelns nicht unmittelbar sichtbar werden oder von den Betroffenen nicht artikuliert werden können. Insbesondere im Hinblick auf international vernetzte und von den einzelnen Funktions-

*„Verantwortung
ohne Regeln“*

trägern in den Unternehmen kaum zu durchschauende Beschaffungsketten scheint eine regelfreie und individualisierte Konzeption von Verantwortung allein wenig hilfreich. Je größer die Distanz zwischen Entscheider und Betroffenen, umso weniger kann auf eine Betroffenheitsverantwortung (vgl. Lenk 1998) gesetzt werden.

*Positions-
kämpfe unter-
schiedlicher
Zugänge*

Die Debatte um CSR zeigt sich deutlich als Positionskämpfe unterschiedlicher Zugänge zur globalen Marktwirtschaft, unterschiedlicher Interessen und unterschiedlicher Konzeptionen von Verantwortung. Beide Akteursgruppen scheinen in einer defensiven Haltung gefangen zu sein: Die Arbeitgeber versuchen mit einem Minimalkonzept von CSR drohenden rechtlichen Regelungen zuvorzukommen, die zivilgesellschaftlichen Akteure versuchen diesem Minimalkonzept und der Gefahr seiner realpolitischen Inkraftsetzung mit einem maximalen Forderungskatalog zu begegnen, ohne die Problematik der Umsetzung zu thematisieren. Kooperative Ansätze zur konkreten Ausgestaltung von CSR, etwa hinsichtlich der Frage, wie internationale Beschaffungsketten ethisch „sauber“ re-organisiert werden können, scheitern gegenwärtig an dieser Differenz.

Anmerkungen:

- 1 Neben der Tatsache, dass Großbritannien einen eigenen Minister für CSR einführte, sind es v. a. die Initiativen des Europäischen Parlaments und der EU-Kommission (2001, 2002), welche die Debatte um CSR auf die Ebene politischer Entscheidungsfindung heben.
- 2 Da eine tiefer gehende Analyse der ökonomischen Globalisierung an dieser Stelle jeden Rahmen sprengen würde, kann hier nur auf einige Autoren verwiesen werden (Castells 1996, 1997, 1998; Beck 1997, 1998; Dicken 1998; Hirst 1997; Korten 1995; Narr und Schubert 1994). An dieser Stelle reicht es aus, auf den Prozess der Deregulierung, Liberalisierung und Privatisierung zu verweisen sowie auf zunehmend komplexere internationale Netzwerke der Produktion, Beschaffung und Vermarktung.
- 3 Windsor (2001) weist darauf hin, dass konservative Regierungen in den 1980er Jahren neben ihrer Vorliebe für Konzepte wie Deregulierung, Privatisierung und Steuerreduktion auch das Konzept der Selbstregulierung propagierten. Der Niedergang von politischer Verantwortlichkeit sollte mit einer freiwilligen Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch die Unternehmen ausgeglichen werden. V.a. auf internationaler Ebene sollte der Slogan „Freedom and Responsibility“ die Deregulierungspolitik akzeptabler erscheinen lassen.
- 4 Hayek: „Die dynamische Wirtschaftsentwicklung ist in Gefahr, falls es Gruppen gelingt, den Staat zu instrumentalisieren und Verteilungseingriffe zu erzwingen. Da Eingriffe in den Markt die Zielverfolgung der Wirtschaftssubjekte restringierten, leidet darunter die Dynamik und kollabiert mittelfristig.“ (Hayek 1981, S. 191f)
- 5 Eine nicht unbedeutende Rolle für diesen Vorstoß dürfte auch die Tatsache gespielt haben, dass der Präsident der Wirtschaftskammer, Christoph Leitl, gleichzeitig Präsident der Europäischen Wirtschaftskammer war und der damalige Präsident der Industriellenvereinigung, Peter Mitterbauer, Vizepräsident von UNICE, der Vereinigung der europäischen Arbeitgeber, war.
- 6 Dies sind in erster Linie ein CSR-Leitbild (vgl. CSR-Austria 2003), ein CSR-Preis sowie Präsentationen in allen Bundesländern und eine Webseite.
- 7 Ohne Autor (2003): „CSR 4 You“. In: corporAID, Dezember 2003, S. 46–50
- 8 In einem Artikel in einer den Arbeitgeberorganisationen nahe stehenden Zeitschrift wird einleitend festgestellt, dass die Übersetzung des Begriffs „responsibility“ aus dem Englischen ins Deutsche ein Problem mit sich bringt, da „Verantwortung ... mehr in die Pflicht und in die Schuld nimmt. ‚Responsibility‘ lässt mehr Freiheit zu, und das ist gut.“ (ohne Autor 2003, S. 46)
- 9 Vgl. auch die Aussage des Geschäftsführers von CSR-Austria: „CSR soll keine Zwangsmaßnahme werden, sondern auf Freiwilligkeit basieren. ... Jedes Unternehmen (muss) für sich prüfen, in welchem Rahmen ein Engagement möglich und sinnvoll ist.“ (Autischer 2003, S. 19)
- 10 Dieses Verständnis schließt u. a. Qualifikationsmaßnahmen für die eigenen Beschäftigten, ökologische Marktnischenpolitik etc. mit ein.
- 11 Das CSR-Leitbild von CSR-Austria nennt die folgenden Wettbewerbsvorteile:
 - „durch verantwortungsvolles Handeln setzen die Unternehmen ein Zeichen gegenüber ihren Interessensgruppen (sic!). Indem sie Transparenz und Partizipation signalisieren (sic!), schaffen sie Vertrauen.
 - Sie stärken das Vertrauen der Konsumenten und fördern die Kundenbindung.

- Die Unternehmen motivieren die Mitarbeiter und schaffen sich damit auch entscheidende Vorteile im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter.
 - Der Dialog mit Interessensgruppen (sic!) verringert das Risiko der Unternehmen.
 - Investoren, Eigentümer und Aktionäre schätzen verantwortungsvolle Unternehmen, weil sie Sicherheit bieten und Wertsteigerungspotenzial repräsentieren.
 - Verantwortungsvolles Handeln verbessert das Image der Unternehmen und stärkt ihre Marktposition.“ (CSR-Austria 2003, S. 5)
- 12 Dort, wo Unternehmen als Adressaten erscheinen (z. B. im Leitbild), haben sie gleichfalls eher die Funktion, auf das öffentliche Bild einzuwirken, indem sie aufgerufen werden, verstärkt ihre Tätigkeiten als wertvolle gesellschaftliche Beiträge nach außen zu kommunizieren.
- 13 „Mit gesellschaftlichem Engagement über die eigentlichen Geschäftstätigkeiten hinaus tragen die österreichischen Unternehmen zur Lösung gesellschaftlicher Probleme bei.“ (CSR-Austria 2003a, S. 2)
- 14 Als Grundlage für Verhaltenscodices als CSR-Instrument wird die Einhaltung der nationalen Rechtsordnung und der folgenden internationalen Vereinbarungen betrachtet:
- Core Conventions of the ILO
 - Declaration of Human Rights, UNO
 - Human Rights Principles and Responsibilities for TNCs and other Business Enterprises of the UN-Commission on Human Rights, 2002
 - International Covenant on economic, social and cultural rights, UNO 1966
 - OECD-Guidelines for TNCs, 2000
 - European Convention on Human Rights
 - European Social Charter
 - UN-Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities
 - UN-Norms on Responsibilities of TNCs and other Business Enterprises with regard to Human Rights, angenommen von der UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights am 23. August 2003
 - UN-Declaration, Rio 1992
 - ILO-tripartite declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 1997
 - UN-Global Compact (vgl. AGEZ 2003, S. 3; and NGO-Arbeitskreis „Corporate Social Responsibility“ 2003)
- 15 So meint der Vorsitzende der GPA, Sallmutter: „Bei Fragen der Ethik und sozialer Verantwortung geht es um konkrete, gesetzlich nachprüfbar, verbindliche Normen. Freiwillige Maßnahmen können Vorschriften zum Schutz von Arbeitnehmerinnen nicht ersetzen, bestenfalls ergänzen.“ ... „Die Diskussion über CSR soll auch für die echte Weiterentwicklung bestehender arbeitsrechtlicher Normen genutzt werden.“ (Sallmutter 2003, S. 16)
- 16 „CSR muß die Arbeitsbedingungen im jeweiligen Land und auch Fragen des Umweltschutzes zu einem wichtigen Thema machen. ... Sie müssen ... über die Situation jener Betriebe, die zuliefern bzw. in denen sie produzieren lassen, Rechenschaft ablegen. ... CSR muß sich also auf die gesamte Wertschöpfungskette beziehen.“ (AGEZ 2003, S. 4) In diese Richtung gehen auch Forderungen hinsichtlich der Besteuerung von Unternehmen: Unternehmen sollen dort Steuern zahlen, wo sie ihre Umsätze machen, bzw. wird eine einheitliche Konzernbesteuerung gefordert. (vgl. Schachner 2003, S. 19).

- 17 So sieht das Arbeitspapier des NGO-Arbeitskreises „Corporate Social Responsibility“ v. a. auf den ILO-Konventionen basierende Regeln vor, wie z. B. dass: 1. Unternehmen Beschäftigte nicht zu Bedingungen beschäftigen dürfen, die unter denen vergleichbarer Arbeitgeber im Gastland liegen oder denen internationaler Standards liegen (dies betrifft v. a. Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, angemessene Entlohnung etc.). 2. Unternehmen Arbeitnehmer und deren Vertreter nicht durch Androhung einer Standortverlagerung unter Druck setzen. 3. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten sind. 4. das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverträge (ILO-Konvention 87, 98) besteht. Für den Bereich des Umweltschutzes sieht das Arbeitspapier die Notwendigkeit einer Veröffentlichung von ökologischen Zielvorgaben, ihre laufende Kontrolle und Umweltverträglichkeitsprüfungen durch eine unabhängige Instanz vor. Im Bereich der Korruptionsbekämpfung sieht der Entwurf die Verpflichtung von Unternehmen vor, weder Bestechungsgelder anzubieten, zu fordern oder zu versprechen, keine illegalen Spenden an Anwärter öffentlicher Ämter oder politische Organisationen zu zahlen und Spenden an Träger öffentlicher Ämter bzw. politischer Organisationen offen zu legen (vgl. NGO-Arbeitskreis „Corporate Social Responsibility“ 2003).
- 18 Vgl. Bundesarbeitskammer, Presseaussendung vom 4.12.2003: „Die Wirtschaft will freiwillige Maßnahmen setzen – wir wollen klare verbindliche Vereinbarungen.“
- 19 Das Arbeitspapier der NGOs (NGO-Arbeitsgruppe „Corporate Social Responsibility“ 2003, S. 1) nennt die folgenden Forderungen an CSR:
- Kontinuierliches Monitoring und Überprüfung der Einhaltung der Unternehmensziele in den Bereichen Umweltschutz, Gesundheit, Sicherheit von einer im Unternehmen angesiedelten Kontrollinstanz.
 - Beschwerden an die Kontrollinstanz können ohne Androhung von Sanktionen erfolgen.
 - Unabhängige Überprüfung in regelmäßigen Abständen unter Einbeziehung von Stakeholdern und direkt Betroffenen und Regierungsstellen.
 - Vereinheitlichung bei der Veröffentlichung, um bessere Vergleichbarkeit herstellen zu können.
 - Informationen an die Öffentlichkeit über die Auswirkungen der Tätigkeiten des Unternehmens bezüglich Umwelt, Gesundheit und Sicherheit.
 - Veröffentlichung der Prüfergebnisse unabhängiger Kontrollen.
- 20 Der Sozialphilosoph Zygmunt Baumann geht so weit, Gerechtigkeit und die Verantwortung dafür notwendigerweise als Opfer der bürokratischen Regel zu sehen. Wenn sich Gerechtigkeit nur in der Beziehung zum anderen herstellt, dann entziehe sich dies der Kodifizierung. Gerechtigkeit bzw. moralisches Verhalten wird bei ihm durch „die Gegenwart des Anderen (sic!) als Antlitz“ (Bauman 1992, S. 240) ausgelöst. In seiner Untersuchung des Holocaust kommt er zum Schluss, dass dieser nur durch die Herrschaft bürokratischer Regeln denkbar war. Der effiziente Apparat wirkte darüber hinaus als „moralische Schlaftablette“ (1989, S. 26) und entlastete die Mitglieder der Organisation von ihrer individuellen Verantwortung. Die gleiche Funktion können Regeln, ob in Form von Moralcodices oder Gesetzen, erfüllen. Untersuchungen im Rahmen der Ethical Trading Initiative (vgl. Mark-Ungericht 2005) ergaben z. B., dass die Regel „keine Kinderarbeit“ unter bestimmten Bedingungen äußerst kontraproduktiv für die Betroffenen sein kann. Im Falle südafrikanischer Aids-Waisen, die auf Großfarmen arbeiteten und in eine dörfliche Struktur auf der

Farm integriert waren, mussten andere Verfahrensweisen gefunden werden, als ihre Entfernung vom Arbeitsplatz und damit der Ausschluss aus der sozialen Gemeinschaft.

- 21 Diese Konzeption scheint mit der Gefahr verbunden, dass hier die Verantwortung einem konkreten Anspruchsträger gegenüber verloren geht, indem dieses konkrete Gegenüber dem Prinzip der Freiwilligkeit und Flexibilität untergeordnet wird. Beispielhaft hierfür Aussagen aus einer CSR-Broschüre der Arbeitgeberverbände bzw. des damaligen CSR-Beauftragten: „Um als Managementkonzept zu taugen, muss das Prinzip der gesellschaftlichen Verantwortung der besonderen Situation des einzelnen Unternehmens angepasst werden. Damit können sich die Unternehmen den Herausforderungen der Globalisierung und des gesellschaftlichen Wandels stellen.“ (CSR-Austria 2003, S. 4) Bzw.: „CSR soll keine Zwangsmaßnahme werden, sondern auf Freiwilligkeit basieren. ... Jedes Unternehmen (muss) für sich prüfen, in welchem Rahmen ein Engagement möglich und sinnvoll ist.“ (Autischer 2003, S. 19)

Literatur:

- AGEZ (Arbeitsgemeinschaft „Entwicklungszusammenarbeit“), Corporate Social Responsibility (CSR) – Positionspapier der AGEZ, Wien, September 2003
- Altvater, E.; Mahnkopf, B., Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft, Münster, vierte Auflage, 1999
- Autischer, W., CSR-Austria – Unternehmen übernehmen gesellschaftliche Verantwortung, in: Glocalist Review 2003, S. 18–19.
- Bauman, Z., Dialektik der Ordnung: Die Moderne und der Holocaust, Hamburg 1992
- Bauman, Z., Modernity and the Holocaust, New York 1989
- Beck, U., Was ist Globalisierung?, Frankfurt a. M. 1997
- Beck, U. (Hg.), Politik der Globalisierung, Frankfurt a. M. 1998
- Boatright, J., Ethics and the conduct of Business, Fourth Edition, New Jersey 2003
- Bowen, H. R., Social responsibilities of the businessman, New York 1953
- Bundesarbeitskammer (Arbeiterkammer), Positionspapier zum „Grünbuch: Soziale Verantwortung der Unternehmen“ der EU-Kommission, Wien, Oktober 2001

- Bundesarbeitskammer (Arbeiterkammer), Stellungnahme der Bundesarbeitskammer zur Mitteilung der Kommission betreffend die soziale Verantwortung der Unternehmen – ein Unternehmensbeitrag zur nachhaltigen Entwicklung, Wien 2002
- Carroll, A. B., The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders, in: Business Horizons 34, 1991, S. 39–48
- Carroll, A., Corporate Social Responsibility – Evolution of a Definitional Construct, in: Business & Society, Vol. 38 No. 3, September 1999, S. 268–295
- Castells, M., The Rise of the Network Society, Mass. 1996
- Castells, M., The Power of Identity, Mass. 1997
- Castells, M., End of Millennium, Mass. 1998
- CSR-Austria, Leitbild – Erfolgreich wirtschaften – Verantwortungsvoll handeln, Wien 2003
- CSR-Austria, Wirtschaftlicher Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung – Leitbildentwurf, Wien 2003a
- D'Aveni, R., Hypercompetition: Managing the Dynamics of Strategic Management, New York 1994
- Deuerlein, I., Riedel, S., Pomper, F., Die gesellschaftliche Verantwortung österreichischer Unternehmen, Studie im Auftrag der Initiative CSR-Austria, Wien 2003
- Dicken, P., Global Shift. Transforming the World Economy, 3rd ed., London 1998
- EU-Kommission, Mitteilung der Kommission betreffend die soziale Verantwortung der Unternehmen: ein Unternehmensbeitrag zur nachhaltigen Entwicklung. KOM(2002) 347, Brüssel 2002
- Europäische Kommission, „Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen“ – Grünbuch. Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der EG, 2001
- Hayek, E. A. v., Recht, Gesetzgebung und Freiheit. Bd. 2: Die Illusion der sozialen Gerechtigkeit, Landsberg a. L. 1981
- Hirst, P., The Global Economy: Myths and Realities, in: International Affairs, S. 73, 1997
- Hirst, P. und Thompson, G., Globalization in Question: The International Economy and the Possibilities for Governance, Cambridge 1996

- Korten, D., *When Corporations Rule the World*, West Hartford 1995
- Leitzl, Ch., *CSR in Österreich*, in: *Glocalist Review*, 2003, S. 12–13
- Lenk, H., *Konkrete Humanität. Vorlesungen über Verantwortung und Menschlichkeit*, Frankfurt a. M. 1998
- Mark-Ungericht, B., *Unternehmerische Öffnungs- und Schließungsprozesse gegenüber gesellschaftlichen Anliegen*, München 2005
- Mitterbauer, P., *Wirtschaftlicher Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung*, in: *Glocalist Review* 2003, S. 14–15
- Narr, W.-D. und Schubert, A., *Weltökonomie – Die Misere der Politik*, Hamburg 1994
- NGO-Arbeitskreis „Corporate Social Responsibility“, *Elemente und Inhalte eines Leitfadens für CSR*. Diskussionspapier, Wien 2003
- NGO-Arbeitskreis „Corporate Social Responsibility“, *Die soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR) aus zivilgesellschaftlicher Perspektive*, in: *Glocalist Review* 2003, S. 17–18
- Ohne Autor, *CSR 4You*, in: *corporAID Magazin* Dezember 2003, S. 46–50
- Rat der Europäischen Union, *Entschließung des Rates zur sozialen Verantwortung der Unternehmen*, Brüssel 10.1.2003
- Sallmutter, H., *CSR aus gewerkschaftlicher Sicht*, in: *Glocalist Review* 2003, S. 16–17
- Schachner, E., *CSR und Entwicklungspolitik*, in: *Glocalist Review* 2003, S. 18–19
- Schneider, U. und Steiner, P. (Hrsg.), *Betriebswirtschaftslehre und gesellschaftliche Verantwortung. Mit Corporate Responsibility zu mehr Engagement*, Wiesbaden 2004
- Schreyögg, G. und Conrad P. (Hrsg.), *Gerechtigkeit und Management*, *Managementforschung* 14, Wiesbaden 2004
- Tumpel, H., *Soziale Verantwortung von Unternehmen – Rahmenbedingungen für ein glaubwürdiges Engagement*, in: *Glocalist Review* 2003, S. 20–21
- Windsor, D., *Corporate citizenship: evolution and interpretation*, in: Andriof, J. and McIntosh Malcolm (eds.), *Perspectives on Corporate Citizenship*, Sheffield 2001

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at