

MAGISTERARBEIT

Titel der Magisterarbeit

Corporate Social Responsibility und Arbeitsplatzqualität
Ein Vergleich zwischen Österreich und der Slowakei

Verfasserin

Miroslava Nagyova, B.A.

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Mag. rer. soc. oec.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung lt. Studienblatt:
Betreuer:

A 066 914
Magisterstudium Internationale Betriebswirtschaft
Ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. Josef Windsperger

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, am

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Problemstellung.....	2
1.2	Ziel und Aufbau der Arbeit.....	3
2	Begriffliche Abgrenzung.....	5
2.1	Corporate Social Responsibility.....	5
2.1.1	Corporate Governance.....	12
2.1.2	Corporate Sustainability.....	13
2.1.3	Corporate Citizenship.....	14
2.2	Arbeitsplatzqualität.....	16
3	Corporate Social Responsibility und Arbeitsplatzqualität in Österreich und in der Slowakei	28
3.1	Die historische Entwicklung von CSR.....	28
3.2	Die soziale Verantwortung von Unternehmen	33
3.2.1	Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterentwicklung.....	38
3.2.2	Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung.....	43
3.2.3	Arbeitsplatzsicherheit.....	51
3.2.4	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	54
3.2.5	Entlohnung der Tätigkeit.....	57
3.3	Die Beweggründe verantwortungsvollen Handelns	62
3.4	Die freiwilligen-, im Gegensatz zu gesetzlich vorgeschriebenen Sozialstandards.....	66
4	Vergleich der Umsetzung von Corporate Social Responsibility und Arbeitsplatzqualität in Österreich und in der Slowakei.....	69
4.1	Die soziale Verantwortung von Unternehmen	70
4.2	Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterentwicklung.....	73
4.3	Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung.....	78
4.4	Arbeitsplatzsicherheit	81
4.5	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	85
4.6	Entlohnung der Tätigkeit.....	87
5	Zusammenfassung.....	90
6	Literaturverzeichnis	93
6.1	Bücher	93
6.2	Elektronische Quellen.....	95
6.3	Artikel aus Journals/Zeitschriften.....	102
	Tabellenverzeichnis	103
	Abbildungsverzeichnis	103
7	Anhang.....	104
	Lebenslauf der Verfasserin.....	104

1 Einleitung

„Die alten Werte haben ausgedient. Wir brauchen ein neues, verantwortungsbewusstes Wertesystem, ein neues Denken in der Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.“ (Karin Leeb, Homepage Gemeinwohl -Ökonomie, 2012)

Die gesellschaftliche Verantwortung als neue Vision, die sich aus dem historischen Wertewandel entwickelte, wird vor allem in Zeiten der Sensibilität und des verlorenen Vertrauens der Gesellschaft, aufgrund der weltweiten Wirtschaftskrise, Skandale und Korruption, groß geschrieben. Durch die erhöhte Medienaufmerksamkeit stehen Unternehmen täglich im Lichte der Öffentlichkeit und die Forderungen nach Transparenz und Fairness können nicht mehr ignoriert werden. Die Unternehmen sind nicht mehr nur gegenüber ihren Shareholdern sondern auch immer mehr gegenüber ihren Stakeholdern verantwortlich. In diesem Zusammenhang sind Schlagwörter wie Stress, Streik oder etwa Burnout, die als Spiegel der Arbeitsplatzqualität zu einem brisanten Thema in der Wirtschaft herangewachsen sind, aktuell wie nie zuvor. Um in dieser Zeit die Zukunftsfähigkeit sicherzustellen und die Vertrauenslücke zu schließen, sollten Unternehmen ein, über die gesetzlichen Regelungen hinausgehendes ökonomisches, ökologisches und soziales Engagement zeigen, das als Corporate Social Responsibility bezeichnet wird. Gerade jetzt, viel mehr als je zuvor, zeigt sich ein solches Verhalten als Ausweg aus der Vertrauenskrise und als Neuanfang. Es liegt nun an den Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung zu zeigen, Prioritäten festzulegen und konkrete Maßnahmen einzusetzen, um somit zum eigenen Wohl, als auch zum Gemeinwohl der Menschheit und zukünftiger Generationen beizutragen.

1.1 Problemstellung

Das Konzept der Corporate Social Responsibility (im Folgenden als CSR genannt) wird heutzutage sowohl in der Wissenschaft, als auch in der Praxis immer mehr als wünschenswert erachtet. Mit dieser Entwicklung einhergehend haben sich viele internationale Ansätze herausgebildet, die die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen fördern. Vor allem in der Europäischen Union wurde dieser Philosophie wesentliche Wichtigkeit zugeschrieben. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass dieses Konzept die Erreichung der Ziele der Lissabonner Strategie für Wachstum und Beschäftigung ermöglichen soll. Allerdings erfolgt die Umsetzung des Konzeptes in den EU Staaten unterschiedlich und das Ergebnis ist nicht eindeutig und einfach messbar. Da die Unterschiede von Land zu Land variieren und das Thema CSR in sich eine hohe Themenvielfalt beinhaltet, war es erforderlich sich auf konkrete Schwerpunkte für die weitere Vorgehensweise dieser Forschungsarbeit zu spezialisieren. Die Abhandlung des Themas CSR und Arbeitsplatzqualität wird sich daher in dieser Arbeit auf zwei konkrete Länder der Europäischen Union, Österreich und die Slowakei, beschränken.

Im Zuge der Behandlung dieser Thematik haben sich folgende Forschungsfragen aufgedrängt:

- Wie lässt sich das CSR-Verständnis der Unternehmen in Österreich als auch in der Slowakei beschreiben?
- Wie sieht die Umsetzung von CSR und die Arbeitsplatzqualität in österreichischen und slowakischen Unternehmen aus?
- Welche Unterschiede sind zwischen Österreich und der Slowakei im Bezug auf CSR und Arbeitsplatzqualität beobachtbar?

Diese Forschungsfragen ziehen sich als roter Faden durch die vorliegende Diplomarbeit.

1.2 Ziel und Aufbau der Arbeit

Diese Diplomarbeit setzt sich zum Ziel, die gegenwärtige Situation und Umsetzung von CSR-Maßnahmen innerhalb Österreichs und der Slowakei zu untersuchen und im Folgenden zu vergleichen. Es gilt abzuklären ob Corporate Social Responsibility überhaupt als ein strategisches Konzept in den zwei bereits erwähnten Ländern gesehen werden kann und in welchem Ausmaß es tatsächlich angewendet wird. Dazu werden relevante und aktuelle Forschungsberichte aus etablierten Studien und Publikationen von internationalen Organisationen, Berichten der jeweiligen statistischen Ämter und wissenschaftlicher Literatur herangezogen.

Der empirische Teil dieser Arbeit basiert vor allem auf den international anerkannten Indikatoren zur Messung der Arbeitsplatzqualität. Nach deren näherer Analyse werden die Indikatoren für den weiteren Gebrauch auserwählt, die laut der meisten internationalen Konzepten zur Evaluierung der Qualität des Arbeitsplatzes von Relevanz sind.

Um einen besseren Überblick über die Inhalte der vorliegenden Diplomarbeit zu ermöglichen, wird der Aufbau kurz zusammengefasst erläutert:

Kapitel 1:

Das erste Kapitel bietet eine Einführung in die Problematik und Zielsetzung dieser Diplomarbeit, die Erläuterung verwendeter Analysemethoden, sowie die Beschreibung des Aufbaues dieser Arbeit.

Kapitel 2:

Zum besseren Verständnis der Thematik rund um CSR und Arbeitsplatzqualität widmet sich das zweite Kapitel der begrifflichen Abgrenzung. Die Abhandlung der Philosophie der Corporate Social Responsibility im wissenschaftlichen Kontext wird anhand verschiedener Konzepte zur Definition dieser Begriffe präsentiert. Hierzu bietet diese Diplomarbeit eine Einführung in die Managementphilosophie der CSR sowie

eine Beschreibung der wichtigsten Initiativen, Verhaltenskodizes und Wirkungsbereiche. Der internationale und praktische Kontext wird im Zusammenhang mit den Initiativen auf EU-Ebene dargestellt. Im darauffolgenden Abschnitt kommt es zur Definition der Indikatoren der Arbeitsplatzqualität, anhand der Konzepte der „European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions“ (Eurofund), des Europäischen Parlaments, der Europäischen Kommission, der International Labour Organisation (ILO), der Global Reporting Initiative (GRI) und der International Social Survey Programme (ISSP). Die herangezogenen Indikatoren zur Evaluierung der Arbeitsplatzqualität dienen dem konkreten zwischenstaatlichen Vergleich der Qualität des Arbeitsplatzes in Österreich und der Slowakei.

Kapitel 3:

Im Zuge der näheren Spezifizierung des Forschungsgebietes wird das dritte Kapitel bewusst nur die CSR-Initiativen und Arbeitsplatzqualitätsbedingungen in Österreich und der Slowakei detailliert behandeln. Hierbei wird auf die geschichtliche Entwicklung, die aus der Praxis heraus abgeleiteten theoretischen Grundlagen und die wichtigsten wirtschaftlichen Daten näher eingegangen.

Kapitel 4:

Im abschließenden Kapitel kommt es zu einem Vergleich der Forschungsergebnisse beider Staaten und zur Beurteilung der Gesamtsituation.

2 Begriffliche Abgrenzung

Das Konzept des gesellschaftsverantwortlichen Handelns wird von unterschiedlichen Akteuren, je nach ihren Interpretationsbedürfnissen unterschiedlich adaptiert und angepasst. Somit spiegeln sich die individuellen Interessen bei der Begriffsbestimmung wider (Garriga, Mele, 2004). Zudem werden viele Begriffe (wie z.B. Corporate Sustainability, Corporate Citizenship oder Corporate Governance) intuitiv als Synonyme für Corporate Social Responsibility verwendet. Viele Autoren sehen die Ursache dieser Inhomogenität in der Vielzahl thematisch unterschiedlicher Studien und Interpretationsansätze. *„Furthermore, some theories combine different approaches and use the same terminology with different meanings“* (Garriga, Mele, 2004, S. 51)

Aufgrund dieser Tatsache bietet das folgende Kapitel einen Überblick über die Entwicklung des Konzepts der Corporate Social Responsibility und über verschiedene CSR-Ansätze, dabei wird auf unterschiedliche Theorien eingegangen. Aufgrund der fehlenden einheitlichen und präzisen Definition von CSR und der inhaltlichen Gemeinsamkeiten der verwandten Begriffen Corporate Sustainability, Corporate Citizenship und Corporate Governance werden diese im Folgenden abgegrenzt.

2.1 Corporate Social Responsibility

In der langen Entwicklungsgeschichte des CSR Konzeptes wurden zwar zahlreiche Erklärungsmodelle entwickelt, aber lediglich eine einheitliche und allgemein anerkannte Definition von CSR. In diesem Zusammenhang sollte man erwähnen, dass bei der Übersetzung ins Deutsche häufig „soziale“ Verantwortung verwendet wird, was nach Friesl (2008, S. 48) nicht korrekt ist, da es sich hierbei nicht nur um die soziale Dimension der Verantwortung handelt, sondern um die gesellschaftliche Verantwortung, die die

Gesellschaft als Ganzes beinhaltet. Daher ist im Allgemeinen der Begriff „gesellschaftliche“ Verantwortung zu bevorzugen. Allerdings wird sich diese Arbeit eher der sozialen Verantwortung widmen, da sie sich auf den Vergleich der Arbeitsplatzqualität spezialisiert.

Trotz weltweit intensiver Beschäftigung mit diesem Themenkomplex, findet das Konzept der CSR keine uneingeschränkte Zustimmung unter den Wissenschaftlern, die sich mit diesem Konzept auseinandersetzen. Unter ihnen auch der Nobelpreisträger Milton Friedman, der die ausschließliche Funktion des Unternehmens wie folgt definiert: „*The social responsibility of business is to increase its profits.*“ (vgl. Friedman 1970, S. 5) Gemäß seiner Ansicht sind die freiwilligen gesellschaftsverantwortlichen Handlungen in der Realität auf rein wirtschaftliche Gründe ausgerichtet und die Forderung nach CSR, die ein Interessenkonflikt verursacht, kann sogar das Gleichgewicht der freien Gesellschaft gefährden. Andere Wissenschaftler sind der Meinung, dass die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zielsetzungen untrennbar verbunden sind. Laut deren Ansicht ermöglichen z.B. proaktive Umweltschutzmaßnahmen eine effektivere Nutzung von Ressourcen, ausgebildete Mitarbeiter führen zu höherer Produktivität und Errichtung von Infrastruktur und Stärkung der Demokratie in Entwicklungsländern, führt zur Stabilisierung des gesamten Marktes.¹

Um die Gesamtheit des CSR Konzeptes besser zu verstehen, wird dieses Kapitel im folgenden Abschnitt auf die geschichtliche Entwicklung, die theoretischen Grundlagen und verschiedenen Definitionsansätze näher eingehen.

Das erste Mal wurde die Notwendigkeit einer gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen im Jahr 1953 von Howard R. Bowen in seinem Buch „Social Responsibilities of Businessman“ angesprochen. Der Autor ist überzeugt, dass zu den Verpflichtungen eines Unternehmens jene

¹ vgl. Kuhlen 2005, S. 43ff

Handlungen und Entscheidungen gehören, die wünschenswert in Bezug auf die Ziele und Werte dieser Gesellschaft sind.²

Die ersten Definitionsansätze entstanden in den 1960er Jahren und wurden ständig präzisiert und detaillierter weiterentwickelt. Die konkrete Definition von McGuire besagt: *„The idea of social responsibility supposes that the corporation has not only economic and legal obligations but also certain responsibilities to society which extend beyond these obligations.“* (McGuire 1963, S. 144)

In den 1970er Jahren erfolgten die ersten empirischen Forschungen zu CSR und das Bewusstsein der Unternehmen für die Notwendigkeit des verantwortungsvollen Verhaltens wuchs allmählich. In dieser Zeit kam es auch zur Veröffentlichung des Verhaltenskodex für multinationale Unternehmen und zur Entstehung von Organisationen, wie die „Internationale Arbeitsorganisation“ oder die „Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung“.³

Aus der historischen Perspektive weist die Literatur drei Ansätze auf, die die Verantwortung einer Organisation unterschiedlich definieren (vgl. Sumper 2007, S. 14):

- „Societal approach“, dieser besagt, dass das Unternehmen, als ein integraler Bestandteil der Gesellschaft, eine Verantwortung ihr gegenüber trägt und ihren Bedürfnissen dient.
- In dem „Shareholder approach“, setzt sich das Unternehmen nur soweit mit dem CSR Konzept und der sozialen Verantwortung auseinander, wie es zur Gewinnmaximierung und Realisierung seiner wirtschaftlichen Ziele notwendig ist.
- Nach dem „Stakeholder approach“ hat ein Unternehmen nicht nur gegenüber Shareholdern, sondern auch Stakeholdern und deren

² vgl. Bowen 1953, S. 6f

³ vgl. Cerny 2011, S. 5

Interessen sowie Bedürfnissen, soziale Verantwortung. Diese Sichtweise von CSR wird auch von Carroll's CSR Konzept unterstützt.

Das erste CSR Konzept von Carroll basiert auf seiner Definition von 1979: „*The social responsibility of business encompasses the economic, legal, ethical and discretionary expectations that society has of organizations at a given point in time*“. (vgl. Carroll 1979, S. 500) Carroll veranschaulichte den Zusammenhang von ökonomischen, gesetzlichen, ethischen und philanthropischen Ebenen durch folgende Verantwortungspyramide:

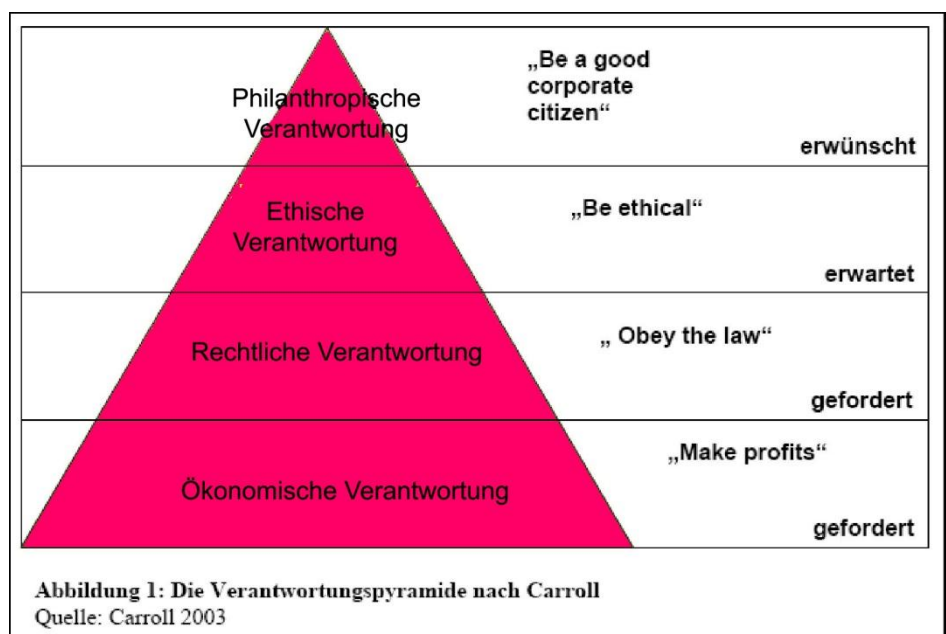


Abbildung 1: Die Verantwortungspyramide na Carroll 2003

Quelle: Darstellung nach Koscher 2007

Unter der ökonomischen Ebene wird die wirtschaftliche Verantwortung von Unternehmen verstanden, wobei zu den Hauptverantwortlichkeiten des Unternehmens jene Aufgaben zählen, die der Gesellschaft Arbeitsplätze, Dienstleistungen sowie Produkte zur Verfügung stellen. Die weiteren drei Ebenen basieren auf diesem Grundsatz. (vgl. Carroll 1991, S. 40) Die nachfolgende Ebene befasst sich mit der Verantwortung, die gesetzlichen Rahmenbedingungen einzuhalten. Das Konzept von Carroll besagt, dass ein Unternehmen nur dann sozial und akzeptabel handelt, wenn es seine ökonomischen Ziele, unter Einhaltung von gesetzlichen Regeln, verfolgt. Ein

Verstoß gegen Gesetze und Richtlinien, kann zu einem Entzug der „licence to operate“ führen. (vgl. Carroll 1991, S. 41) Im Kontrast zur gesetzlichen Verantwortung, die kodifizierte ethische Grundsätze darstellt, handelt es sich bei der nächstfolgenden Ebene um ethische Normen und gesellschaftliche Sitten, im Bezug auf Gerechtigkeit und Fairness. Die Ebene der ethischen Verantwortung stellt deshalb jene Verantwortung des Unternehmens dar, welche über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgeht und allgemein von der Gesellschaft akzeptiert wurde. Sowohl die Stakeholder, als auch die moralischen Grundsätze der Gesellschaft, sollen durch die Verfolgung von ökonomischen Zielen nicht gefährdet werden. (vgl. Carroll 1991, S. 41) Die oberste Ebene der CSR Pyramide umschreibt die Aktivitäten des Corporate Citizenship. Die philanthropische Verantwortung besagt wiederum, dass ein Unternehmen als ein „guter Bürger“ handeln sollte. Darunter werden jene philanthropischen Aktivitäten verstanden, die das Gemeinwohl fördern und die Lebensqualität der Gesellschaft erhöhen, wie z.B. Förderung der Bildung, Kultur, Kunst oder humanitärer Programme. Diese Ebene basiert im Gegensatz zu ethischer Verantwortung auf Freiwilligkeit und ein Unternehmen wird nicht als unethisch angesehen, wenn es diese letzte Verantwortung nicht erfüllt. (vgl. Carroll 1991, S. 41f) Nach Carroll handelt ein Unternehmen aber nur dann verantwortungsvoll, wenn es alle vier Ebenen der CSR Pyramide erfüllt.⁴

Aufgrund der verschiedenen theoretischen Grundlagen haben sich in der oben beschriebenen geschichtlichen Entwicklung viele Erklärungsansätze ergeben. Zur Systematisierung dieser Ansätze können ethische, instrumentelle und politische Theorien, sowie Theorien der Organisationskommunikation herangezogen werden. Ethische Theorien beinhalten Wirtschafts- und Unternehmensethik. Das Unternehmen als öffentliche Institution ist verpflichtet das Gemeinwohl zu unterstützen. Mit anderen Worten kann man sagen, dass ein Unternehmen als Teil der Gesellschaft den gleichen Beitrag wie jeder andere Bürger leisten soll.

⁴ vgl. Carroll 1991, S. 40

Politische Theorien sind jene Theorien, die soziale Ordnungen auf der Makroebenen der Gesellschaft analysieren und die Reduzierung der Steuerungshoheit des Staates heranziehen. Dies bedeutet, dass der Staat nicht mehr für die Schaffung von Gemeinwohl verantwortlich ist. Hierbei werden Themen wie z.B. Arbeitslosenversicherung, Gesundheitsversicherung oder Altersvorsorge diskutiert und behandelt. Bei den instrumentellen Theorien sind Handlungsanleitungen, die zur Generierung eines ökonomischen Mehrwertes dienen, von großer Wichtigkeit. Sie werden vor allem in der Marketingforschung verbreitet, die die CSR als Wettbewerbsvorteil nutzt. Die Theorien der Organisationskommunikation sind analytischer Natur und befinden sich auf der Mesoebene. Sie untersuchen die Bedeutung der öffentlichen Kommunikation für die Wirtschaft. Im Vordergrund des Ansatzes steht die Identitätsschaffung und Differenzierung durch die unternehmenseigene Kommunikation in Form von Sozialkampagnen.⁵

In der Praxis schöpfen laut Untersuchungen von Porter et al. Unternehmen nicht das volle Potential von CSR aus. Er kritisiert, dass das gesellschaftliche Engagement weder zu strategischen noch operativen Maßnahmen führt. Seines Erachtens könnten die CSR Aktivitäten zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, sowie zum wirtschaftlichen Erfolg führen, wenn sie nicht isoliert vom operativen Geschäft und losgelöst von der Unternehmensstrategie erfolgen würden.⁶

Die bis jetzt beschriebenen Konzepte waren rein wissenschaftlicher Natur. Um CSR aber als Komplex verstehen zu können, werden im Folgenden die praktische, politische und gesetzliche Sichtweise im europäischen Kontext vorgestellt. Auf europäischer Ebene wurde das CSR Konzept seit 2001 verfolgt und CSR wurde von der Europäischen Kommission im Grünbuch zu den „Europäischen Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen“ als *„ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient,*

⁵ vgl. Schranz 2007, S. 34-37

⁶ vgl. Porter et al. 2006, S. 80f, 88f

auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren“ definiert. (Europäische Kommission 2001, 8) Die Europäische Kommission hat sogar CSR als ein wichtiges Instrument bezeichnet, um die Europäische Union zum *„wettbewerbsfähigsten und dynamischsten, wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“* zu machen. (Europäische Kommission 2001)

In den Jahren 2002- 2004 wurde das „European Multi-Stakeholder-Forum on CSR“ einberufen, das zum Austausch von Erfahrungen dient. (vgl. EMS-Forum 2004) Später wurde im Europäischen Rat auch die „EU-Nachhaltigkeitsstrategie“ angenommen und ihr Ziel für nachhaltige Entwicklung besteht darin, *„Maßnahmen zu ermitteln und auszugestalten, die die EU in die Lage versetzen, eine kontinuierliche Verbesserung der Lebensqualität sowohl der heutigen als auch künftiger Generationen zu erreichen, indem nachhaltige Gemeinschaften geschaffen werden, die in der Lage sind, die Ressourcen effizient zu bewirtschaften und zu nutzen und das ökologische und soziale Innovationspotenzial der Wirtschaft zu erschließen, wodurch Wohlstand, Umweltschutz und sozialer Zusammenhalt gewährleistet werden“*. (Europäische Kommission 2006a, 3)

Als weiteren Schritt hat die Europäische Kommission beschlossen die „Europäische Allianz für wettbewerbsfähige und nachhaltige Unternehmenspolitik“ zu gründen, die die Zusammenarbeit zwischen der Politik und Unternehmen stärkt. Im Rahmen dieser Allianz sollen die CSR Aktivitäten von Unternehmen und Stakeholdern vereinigt werden und damit das Ziel eines wettbewerbsfähigen und nachhaltigen Europas verwirklichen.⁷

Aus der Entwicklung in den letzten 10 Jahren ist ersichtlich, dass in der Europäischen Union das Thema CSR an Relevanz gewonnen hat und die Förderung der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen

⁷ vgl. Europäische Kommission 2006b

geschaffen wurde. Weitere Vorschläge der Europäischen Kommission sind die verstärkte Behandlung von CSR in den KMUs, sowie in der Lehre und Forschung. CSR soll weiterhin durch die Förderung von Umweltmanagementsystemen gestärkt werden und auf internationaler Ebene soll eine intensivere Verwendung von Benchmarks im Rahmen des CSR Konzeptes angestrebt werden.⁸

Nach intensiver Entwicklung gibt es immer noch keine einheitliche Definition von CSR, im Allgemeinen beruht das CSR-Konzept auf drei Säulen – ökologische, ökonomische und soziale Verantwortung von Unternehmen (vgl. Köppl, S. 5), wobei sich diese Arbeit mehr auf die soziale Verantwortung von Unternehmen konzentrieren wird.

2.1.1 Corporate Governance

Vom Bassen et al. (2005, S. 235) wird CSR als ein dynamisches Konzept *„welches einen gesellschaftlichen Diskurs um die moralische Verantwortung von Unternehmen für die ökologischen und sozialen Konsequenzen Ihrer Aktivitäten reflektiert“* dargestellt. In diesem Konzept werden außer dem Konzept der CSR, das auf der ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung von Unternehmen basiert, weitere Konzepte der Corporate Sustainability, Citizenship und Governance miteingeschlossen.⁹

Das gemeinsame Ziel der Corporate Governance (in Folgenden auch als CG genannt) und CSR ist nach Bassen et al. (2005, S. 234f) die Reduktion von Risiken, wobei sich CG auf die Leitungsorgane des Unternehmens beschränkt. Das Ziel der Corporate Governance ist dabei eine erfolgsorientierte und unabhängige Unternehmensführung, Erhöhung der wirtschaftlichen Performance und Sicherung bzw. Steigerung des

⁸ vgl. Europäische Kommission 2006b, 6-8

⁹ vgl. Bassen et al. 2005, S. 235

Unternehmenswerts, wobei das Vertrauen von Shareholdern durch erhöhte Transparenz und freiwillige Selbstregulierungsmaßnahmen gefestigt wird. (vgl. Cerny 2011, S. 12f) Das gesamte CSR-Konzept berücksichtigt hingegen nicht nur die Interessen der Shareholder, sondern aller Anspruchsgruppen wie z.B. der Kunden, der Lieferanten, der Arbeitnehmer, des Staats und der Öffentlichkeit.¹⁰

2.1.2 Corporate Sustainability

Der Begriff der „Corporate Sustainability“, im deutschen Sprachraum auch als „Nachhaltigkeit“ übersetzt, wird sehr oft mit Corporate Social Responsibility verwechselt. Ein Unterschied ergibt sich aus der historischen Perspektive. Die Aktivitäten der Nachhaltigkeit stellten zu Beginn, in erster Linie, nur eine der bereits beschriebenen drei Säulen der CSR dar. Diese Aktivitäten befanden sich im Bereich Umweltschutz und ökologischer Verantwortung. CSR konzentrierte sich hingegen auf soziale Aspekte, wie Arbeitsbedingungen und Menschenrechte. Heutzutage spricht das CSR Konzept wirtschaftliche, soziale als auch ökologische Aspekte an.¹¹

Insgesamt kann festgehalten werden, dass beide Konzepte eng miteinander verknüpft sind, schwierig zu definieren sind und sich ständig weiterentwickeln.

Eine der gängigsten Definitionen der Nachhaltigkeit ist jene der UN – NGO „Committee on Education“ aus dem Jahr 1987: *„sustainable development meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs“*. (United Nations NGO Committee on Education 1987).

¹⁰ vgl. Frings 2010, S. 7

¹¹ vgl. Sumper 2007, S. 16

2.1.3 Corporate Citizenship

Aufgrund der inhaltlichen Gemeinsamkeiten wird Corporate Citizenship in der wissenschaftlichen Literatur oft unpräzise definiert und dem Konzept der Corporate Social Responsibility sogar gleichgesetzt. Diesbezüglich ist es notwendig diese zwei Begriffe in weiterer Folge kurz abzugrenzen.

Obwohl der Begriff „Corporate Citizenship“ als freiwilliges unternehmerisches Engagement zur Lösung sozialer Probleme im Umfeld des Unternehmens gesehen wird, handelt es sich, im Gegensatz zu Corporate Social Responsibility, um kein übergreifendes Konzept, das sämtliche unternehmerische Tätigkeiten beeinflusst, sondern nur um ortsgebundene philanthropische Aktivitäten.¹²

Nach Porteder (2008, S. 15) besagt der Kerngedanke des Corporate Citizenship Konzeptes, dass ein Unternehmen einen Teil der Gesellschaft darstellt und die Rolle von Bürgern wahrnimmt. Hiermit ist das Unternehmen denselben Rechten und Pflichten unterworfen und es wird die Einhaltung derselben Spielregeln erwartet, wie von normalen Bürgern. Darüber hinaus ist die Einbindung des Corporate Citizenship Konzeptes in die Unternehmensphilosophie von zentraler wirtschaftlicher Bedeutung. Unternehmen nehmen ihr gesellschaftliches Engagement wahr, weil sie damit eine Nutzenmaximierung verfolgen und sich eine Win-Win Situation als Ziel setzen.

Als Definition von Corporate Citizenship soll an dieser Stelle jene des Backhaus-Maul et al. (2008, S.401-402) angeführt werden, der Corporate Citizenship als *„die Bündelung aller – über die eigentliche Geschäftstätigkeit im engeren Sinne hinausgehenden – gesellschaftsbezogenen Aktivitäten eines Unternehmens im Gemeinwesen und deren strategische Ausrichtung auf übergeordnete Unternehmensziele“* definiert. Dabei steht dem

¹² vgl. Cerny, 2011, S.11f

Unternehmen laut Drewewski (2004, S.22) ein Spektrum von Instrumenten des Corporate Citizenship Mixes zur Verfügung:

- „Unternehmensspenden (Corporate Giving)“
Überlassen von Unternehmensleistungen oder –produkten sowie von Geld – und Sachspenden.
- „Zweckgebundenes Marketing (Cause Related Marketing)“
Eine Kooperation zwischen Non-Profit- und For-Profit-Unternehmen, um ein Produkt oder eine Dienstleistung zum Vorteil beider Unternehmen zu bewerben.
- „Unternehmensstiftungen (Corporate Foundations)“
Die Möglichkeit Stiftungen zur Unterstützung gemeinnütziger Projekte zu gründen.
- „Sozialsponsoring (Social Sponsoring)“
Die Übertragung von Sponsoringmaßnahmen auf den sozialen Bereich, die den Gesponserten eine finanzielle Unterstützung und dem Unternehmen neue Kommunikationsmöglichkeiten ermöglicht.
- „Gemeinnütziges Arbeitnehmerengagement (Corporate Volunteering)“
Förderung von Arbeitnehmer/innen während der Arbeits- sowie Freizeit.
- „Lobbying für soziale Anliegen (Social Lobbying)“
Das Verfolgen und Fördern von gemeinnützigen Vereinen.
- „Gemeinwesen Joint-Venture (Community Joint Venture)“
Eine Kooperation zwischen Non-Profit- und For-Profit-Organisationen und gemeinsame Nutzung von deren Wissen und Erfahrungen.
- „Auftragsvergabe an soziale Organisationen (Social Comissioning)“

Eine Partnerschaft zwischen Non-Profit- und For-Profit-Organisationen um eine Unterstützung durch gezielte Auftragsvergaben zu erzielen.

- „Soziales Risiko-Kapital (Venture Philanthropy)“
Risiko-Kapitalgeber, die ihr Geld und Wissen für bestimmte Zeit den gemeinnützigen Projekten zur Verfügung stellen.

2.2 Arbeitsplatzqualität

Trotz der Vielzahl unterschiedlicher Definitionen und Schwierigkeiten mit der Umsetzung von CSR, handelt es sich hierbei um ein Konzept, welches endgültig ein Teil des modernen Wirtschaftslebens geworden ist. Deswegen wird im folgenden Kapitel auf das Konzept der Arbeitsplatzqualität, als Teilaspekt der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen, näher eingegangen.

Der Begriff der Arbeitsplatzqualität ist, gleich wie der von CSR, nicht einheitlich definiert. Generell wird die Arbeitsplatzqualität aus Sicht des Arbeitnehmers betrachtet und gilt als eine wichtige Voraussetzung für sein zufriedenes Leben. In anderen Worten sollte ein guter Arbeitsplatz das physische und psychische Wohlbefinden des Mitarbeiters fördern. Außerdem wird angenommen, dass gute Arbeitsplätze qualifizierte und motivierte Arbeitnehmer anziehen, was eine positive Wirkung auf die Produktivität hat. Damit führen qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zur Erhöhung der Qualität von Produkten und Dienstleistungen.¹³

Genauso wie die Arbeitsplatzqualität bis dato nicht einheitlich definiert werden konnte, gibt es noch kein Modell, um die Qualität des Arbeitsplatzes messen zu können. In der Literatur kann man verschiedene Konzepte zur Beschreibung und Beurteilung von Arbeitsplätzen finden, wobei diese auf die

¹³ vgl. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2001, 6f

Probleme der Messbarkeit und territorialer, sowie zeitlicher Vergleichbarkeit hinweisen. Von Ökonomen werden bei der Messung eher ökonomische Variablen wie Stundenlohn, Arbeitsstunden oder betriebliche Nebenleistungen bevorzugt, während sich Psychologen auf die intrinsischen Aspekte der Arbeitsplatzqualität wie z.B. Mitarbeiterfluktuation oder Arbeitszufriedenheit konzentrieren. Diese sind subjektiver Natur und lassen nur beschränkte Vergleichbarkeit zu. Soziologen legen hingegen großen Wert auf Status, Autonomie und Kontrollmöglichkeiten, die der Arbeitsplatz anbietet. Diese Faktoren bieten ebenfalls keine gute Möglichkeit diesen Bereich leicht messbar zu machen.¹⁴

Einen besseren Überblick über Faktoren, die bei der Beurteilung der Arbeitsplatzqualität relevant sind, ermöglicht folgende Tabelle, die die verschiedenen Dimensionen der Qualität des Arbeitsplatzes nach wissenschaftlichen Ansätzen darstellt:

Der konventionelle ökonomische Ansatz	Der radikal ökonomische Ansatz	Der verhaltens-ökonomische Ansatz	Der traditionell-soziologische Ansatz	Der institutionelle Ansatz	Literatur zu Arbeitsmedizin /Arbeitsplatz-sicherheit	Studien zur Work-Life Balance
Entlohnung	Industrielle Demokratie	Arbeitnehmerbeteiligung	Fertigkeiten	Arbeitsplatzstabilität	Physische und psychische Risiken	Dauer
			Autonomie	Art des Arbeitsvertrags	Fehlzeiten	Flexibilität
			Machtlosigkeit	Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung		Arbeitsintensität
			Soziale Isolation	Karriere		Stress
						Regelmäßigkeit

Tabelle 1: Dimensionen der Arbeitsplatzqualität

Quelle: Muñoz de Bustillo *et al.*, 2009 in Europäisches Parlament, 2009, S. 13

Als eine weitere Alternative zur Feststellung der relevanten Attribute und Definition der Arbeitsplatzqualität werden im Folgenden sechs unterschiedliche Konzepte dargestellt. Dafür wurden jene der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFUND), Europäischen Parlament, Europäischer Kommission,

¹⁴ vgl. Dahl *et al.* 2009, 8-9

International Labour Organization (ILO), Global Reporting Initiative (GRI) und International Social Survey Programme (ISSP) ausgewählt und auf diese wird näher eingegangen.

Um die Arbeitsplatzqualität messen und bewerten zu können führt der Eurofund seine „European Working Conditions Survey“ (EWCS) regelmäßig, alle 5 Jahre, in der EU durch. (vgl. Eurofund 2002, 4) Diese soll Informationen über Arbeits- und Lebensbedingungen sammeln und an alle Akteure der Gesellschaft weitergeben, womit eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden soll. (vgl. Eurofund 2010)

Die wichtigsten Merkmale eines qualitativ hochwertigen Arbeitsplatzes, nach Eurofund, präsentiert die folgende Tabelle. Sie teilt die Arbeitsplatzqualität in vier Hauptkategorien: Sicherheit der Karriere und des Arbeitsplatzes, Gesundheit und Wohlbefinden, Weiterbildung und Balance zwischen Privat- und Berufsleben.

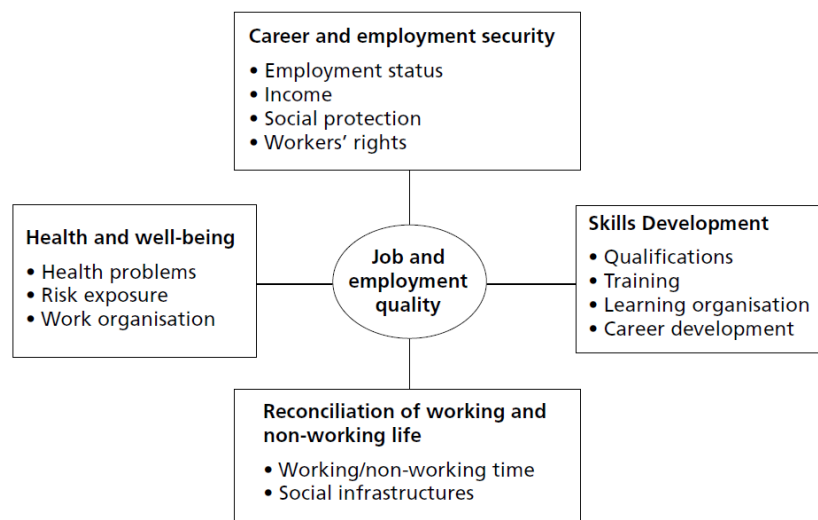


Abbildung 2: Merkmale eines qualitativ hochwertigen Arbeitsplatzes
Quelle: Eurofund 2002

Laut der Europäischen Kommission (vgl. Mitteilung der Kommission, 2008, S. 8) spielt bei der Beurteilung der Qualität des Arbeitsplatzes, ähnlich wie beim Eurofund, nicht nur Lohn eine wichtige Rolle, sondern auch die Arbeitsintensität, Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation, Gesundheit

sowie Autonomie. Die Arbeitszufriedenheit ist auch von der Möglichkeit der Vereinbarung von beruflichen und familiären Verpflichtungen und einer Aussicht auf positive Beschäftigungsübergänge abhängig. Eine Aussicht für Verbesserung in diesem Bereich sieht die Kommission in der Überprüfung des aktuellen EU-Konzeptes für Arbeitsplatzqualität. Die wichtigsten Aspekte der Arbeitsplatzqualität lassen sich hiermit wie folgt zusammenfassen:

- Sozioökonomische Sicherheit
- Bildung und Ausbildung
- Arbeitsbedingungen
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Bei der Beurteilung der Arbeitsplatzqualität, anhand der gesamtwirtschaftlichen Indikatoren, ist ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzqualität, Arbeitsproduktivität und Arbeitsmarktgesamtleistung klar beobachtbar, somit erreichen die Mitgliedstaaten mit hoher Arbeitsplatzqualität auch gute Ergebnisse beim Produktivitätsniveau und bei Beschäftigungsquoten.¹⁵

Die Europäische Kommission legt sich als Ziel die Qualitätssteigerung, die über den Produktivitätszuwachs zur Erhöhung vom Lebensstandard und schließlich zu einem nachhaltigen Wirtschaftswachstum führt (vgl. Kommission 2001a, S. 9). Sie definiert die Arbeitsplatzqualität durch folgende zehn Dimensionen, die auch als Laeken Indikatoren bekannt sind (vgl. Europa 2003):

- **Intrinsische Arbeitsplatzqualität:** Zu den wichtigsten Vorbedingung für die Arbeitsmarktbindung zählt die Möglichkeit einer Laufbahnentwicklung (Lohn und Status).

¹⁵ Vgl. Europäische Kommission, 2008, S. 9

- **Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung:** Von hoher Wichtigkeit sind die Investitionen in Humanressourcen von öffentlichen Behörden, Einzelpersonen und Unternehmen, sowie die Verbesserung der Qualität und der Effizienz zur Förderung der Produktivität, der Wettbewerbsfähigkeit und des aktiven Alterns.
- **Geschlechtergleichstellung:** Zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede werden von Land zu Land unterschiedliche Maßnahmen wie z.B. Änderung der Steuersysteme, Renten und Sozialleistungen sowie Anreizmaßnahmen für Unternehmen, Maßnahmen zur Förderung von Unternehmensgründungen, Verbesserung der Systeme für Kinderbetreuung und Betreuung anderer abhängiger Personen getroffen. Diese sind allerdings von der Ausbildung, Flexibilität und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben abhängig.
- **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:** Eines der größten Defizite in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz sind die Arbeitsausfälle durch Arbeitsunfälle, arbeits- und berufsbedingte Erkrankungen oder berufsbedingte dauerhafte Behinderungen. Im Jahr 2000 gingen in der Europäischen Union insgesamt 158 Millionen Arbeitstage als Folge eines Arbeitsunfalls verloren. Deswegen legt die neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ihren Schwerpunkt auf die Stärkung der Präventionskultur, die Anwendung von geeigneten Politikinstrumenten und die Entwicklung von Partnerschaften zwischen allen Akteuren des Arbeitsmarktes.
- **Flexibilität und Sicherheit:** Die Arbeitsplatzqualität erfordert Flexibilität, die sich hauptsächlich auf die Arbeitsorganisation, vertragliche Vereinbarungen, Arbeitszeit und berufliche sowie geografische Mobilität bezieht. Gleichzeitig werden angemessene

Sicherheiten für die Arbeitnehmer gefordert, um deren Integration und langfristigen Fortschritt auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten. In diesem Bereich wird die Entwicklung von Teilzeitarbeit durch Änderung der Rechtsvorschriften und die Qualität der Teilzeitarbeitsplätze durch den Abschluss von Tarifverträgen verbessert und gefördert.

- **Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt:** Unter dieser Komponente sind jene Maßnahmen zu verstehen, die den Bürgern im Erwerbsalter einen erleichterten Zutritt in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Den nichterwerbstätigen Personen und Arbeitslosen werden Ausbildungsprogramme, Umschulungen, Arbeitsvermittlungen und andere Beschäftigungsmaßnahmen, zur Förderung deren sozialen Eingliederung, angeboten.
- **Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben:** Eine weitere Komponente stellt die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Verfügbarkeit angemessener Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen dar. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben werden daher Maßnahmen wie Weiterentwicklung des Elternurlaubs, Teilzeitarbeitsregelungen, quantitative Zielvorgaben und Fristen für die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen ergriffen.
- **Sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung:** Die Tendenzen bei den Kollektivvereinbarungen über Verminderung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede, die Bekämpfung der Rassendiskriminierung, die Diskriminierung aufgrund des Alters, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, den Schutz von Gesundheit und Förderung des Wohlergehens, die Verbesserung des psychologischen Arbeitsumfelds, die Vermeidung übermäßiger Arbeitsbelastung sowie Förderung der Flexibilität im Rahmen kollektiver Vereinbarungen über Elternurlaub, Urlaub aus familiären

Gründen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Telearbeit, Flexizeit und Leiharbeit weisen einen positiven Trend auf.

- **Diversity und Nichtdiskriminierung:** Bei dieser Komponente wird die Eingliederung benachteiligter Personengruppen, beispielsweise älterer Personen, Drittlandsangehöriger, sowie Menschen mit Behinderungen, in den Arbeitsmarkt, zu einem zentralen Element.
- **Gesamtarbeitsleistung:** Um die Arbeitsproduktivität zu steigern, ist eine Segmentierung des Arbeitsmarktes nach dem Bildungsstand zu vermeiden und die Optimierung der Nutzung neuer Technologien notwendig. Handlungsbedarf besteht jedoch in folgenden Bereichen: sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen, Flexibilität, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit, neue Formen der Arbeitsorganisation und Karriereaussichten für Arbeitnehmer.

Das nächste Konzept zur Beurteilung und Evaluierung der Arbeitsplatzqualität, ist jenes des Europäischen Parlaments. Dieses hat in seiner Publikation „Indicators of Job Quality in the European Union“ versucht einen einheitlichen Indikator zur Evaluierung der Arbeitsplatzqualität zu finden. Ähnlich wie bei der Europäischen Kommission wurden Synergien zwischen Arbeitsplatzqualität, Produktivität und Wachstum beobachtet. Im Rahmen dieser Publikation wurden folgende Faktoren für die Bestimmung der Arbeitsplatzqualität hervorgehoben¹⁶:

- Einkommen
- Betriebliche Nebenleistungen
- Jobsicherheit
- Arbeitsintensität (Zeitdruck, Überlastung)
- Flexible Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitplan, Arbeitsstunden)

¹⁶ Vgl. Frings, 2010, S. 15f

- Weiterbildung
- Autonomie (Auswahl der Arbeitskollegen, eigene Bestimmung von Arbeitsmethoden und Geschwindigkeit, Beeinflussung der Pausengestaltung)
- Subjektive Beurteilung der Sinnhaftigkeit der Arbeit
- Arbeitnehmermitbestimmung die den Entscheidungen des Unternehmens
- Möglichkeit der Mitbestimmung durch die Gewerkschaft
- Physische Arbeitsbedingungen (Temperatur, Geräuschgrad, UV-Strahlung, gefährliche Materialien, Heben von schweren Gegenständen)
- Psychische Arbeitsbedingungen (Belästigung, Mobbing)

Seit 1999 beschäftigt sich auch die International Labour Organization (im Folgenden kurz als ILO genannt) mit der Schaffung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen. Im Gegensatz zum Eurofund, der Europäischen Kommission und dem Europäischen Parlament, ist das Hauptziel nicht die Verbesserung der wirtschaftlichen Perspektive, sondern die Verbesserung der Lebensqualität.¹⁷

Nach Anker et al. (2003, S.147) stellt die Arbeit einen so großen Teil des Lebens, in Bezug auf Zeit, soziale Integration und individuelles Selbstbewusstseins dar, dass sie zweifellos als Kerndimension der Lebensqualität bezeichnet werden sollte. Zusätzlich beinhaltet sein Arbeitsindex folgende elf Dimensionen¹⁸:

- Arbeitsmöglichkeit
- Akzeptabilität der Arbeit (Kinderarbeit ist inakzeptabel)
- Arbeitsstunden (angemessene Anzahl von Arbeitsstunden – Durchschnitt)

¹⁷ Vgl. Frings, 2010, S. 17

¹⁸ Vgl. Anker et al. 2003, S. 165

- Entlohnung und produktive Arbeit (angemessene Entlohnung ist jene, die mehr als die Hälfte des durchschnittlichen Stundenlohns beträgt)
- Stabilität und Jobsicherheit
- Soziale Sicherheit (bezieht sich auch auf staatliche Sozialleistungen)
- Arbeitsplatzsicherheit (sicheres Arbeitsumfeld)
- Work-Life Balance (Beschäftigung von Müttern mit schulpflichtigen Kindern)
- Faire Behandlung/ Nichtdiskriminierung
- Sozialer Dialog (Gewerkschaften, Betriebsrat, Streiks)
- Ökonomischer und sozialer Kontext menschenwürdiger Arbeit

Das nächste Konzept zur Beurteilung der Arbeitsplatzqualität ist jenes, des International Social Survey Programme (im Folgenden Kurz als ISSP genannt). Es handelt sich hierbei um ein sozialwissenschaftliches Forschungsprogramm mit einer akademisch ausgerichteten Sichtweise. Das ISSP veröffentlicht jedes Jahr Forschungsergebnisse zu unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Themen. Im Jahr 2005 hat das ISSP eine Forschung zum Thema Work-Life Balance durchgeführt, wobei die Einstellung der Mitarbeiter zu ihrem Job getestet wurde. Folgende Aufstellung beinhaltet die wichtigsten verwendeten Variablen zur Beurteilung der Arbeitsplatzqualität¹⁹:

- Einkommen
- Arbeitsstunden
- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitszeit
- Autonomie
- Arbeitsatmosphäre
- Weiterbildung
- Einbringung der eigenen Fähigkeiten
- Möglichkeit, Privatangelegenheiten in der Arbeit abzuwickeln

¹⁹ Vgl. Frings, 2010, S. 19f

- Jobsicherheit
- Physische Arbeitsbedingungen
- Arbeitsplatzsicherheit (Sicherheit des Arbeitsumfeldes)
- Nützlichkeit der aktuellen Arbeitserfahrung für die spätere Arbeitssuche
- Erwartete Schwierigkeiten bei der eventuellen Jobsuche

Als letztes wird das Konzept der Global Reporting Initiative (im Folgenden Kurz als GRI genannt) präsentiert. GRI unterstützt mit seinem Leitfaden die Nachhaltigkeitsberichterstattung aller Organisationen, da dieses die Prinzipien und Indikatoren zur Messung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistung des Unternehmens darstellt. Außerdem wird nach einer kontinuierlichen Verbesserung und einem zunehmenden Gebrauch des Leitfadens gestrebt.²⁰

In seinem Indikatorprotokollsatz über Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (Vgl. Indikatorprotokollsatz, 2006, S. 2) wurden zur Bewertung der Arbeitsplatzqualität folgende Leistungsindikatoren aufgezählt:

- Beschäftigung
 - Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region
 - Mitarbeiterfluktuation (insgesamt als auch nach Altersgruppe, Geschlecht und Region aufgegliedert)
 - Betriebliche Leistungen (Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, befristeter Arbeitsvertrag)
- Arbeitnehmer- Arbeitgeber-Verhältnis
 - Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen
 - Mitteilungsfristen in Bezug auf wichtige betriebliche Veränderungen
- Arbeitsschutz
 - Beratung, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme
 - Verletzungen, Ausfalltage, Berufskrankheiten, Todesfälle

²⁰ Vgl. Global Reporting Initiative. <https://www.globalreporting.org/languages/german/Pages/default.aspx>

- Arbeitsschutzthemen
- Arbeitsschutzprogramme und –ausschüsse
- Aus- und Weiterbildung
 - Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter
 - Lebenslanges Lernen
 - Regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung
- Vielfalt und Chancengleichheit:
 - Unterschiede in der Entlohnung zwischen Männern und Frauen
 - Zusammensetzung der zuständigen leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter hinsichtlich Altersgruppe, Geschlecht und Minderheiten

Diese Agenda ist vom Gedanken der gerechten Globalisierung geprägt, die die sozialen und ökonomischen Ziele miteinander verknüpft. Erreicht werden sollen damit menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten mit ausreichendem Einkommen, Stärkung der sozialen Sicherheit und des Dialogs, sowie die Umsetzung und Förderung der Kernarbeitsnormen.²¹

Bei der Beurteilung der Arbeitsplatzqualität, als einer der wichtigsten Teile des CSR-Konzeptes, wird in den folgenden Kapiteln auf die wichtigsten Indikatoren, laut aller oben genannten Organisationen, zurückgegriffen. Da sich die subjektive Einschätzung der Wichtigkeit von Hauptindikatoren, zur Messung der Arbeitsplatzqualität, von Organisation zu Organisation unterscheidet, wurden für die Zwecke dieser Diplomarbeit nur die Indikatoren weiterverwendet, die in den meisten Konzepten angeführt worden sind. Diesbezüglich bietet die folgende Tabelle einen zusammenfassenden Überblick.

²¹ Vgl. Indikatorprotokollsatz, 2006, S. 3

Indikator für die Arbeitsplatzqualität	EK	Eurofund	EP	ILO	ISSP	GRI
Einkommen	x	x	x	x	x	
Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterentwicklung	x	x	x		x	x
Geschlechtergleichstellung	x	x		x	x	x
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	x	x		x	x	x
Flexibilität und Sicherheit	x		x	x	x	
Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt	x					
Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben	x	x		x		
Sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung	x		x	x		
Gesamtarbeitsleistung	x					
Betriebliche Nebenleistungen			x			
Arbeitsintensität			x	x	x	
Autonomie			x		x	
Subjektive Beurteilung der Sinnhaftigkeit der Arbeit			x			
Physische Arbeitsbedingungen			x		x	
Psychische Arbeitsbedingungen			x			
Arbeitsmöglichkeit				x		
Akzeptabilität der Arbeit				x		
Ökonomischer und sozialer Kontext menschenwürdiger Arbeit				x		
Arbeitszufriedenheit					x	
Arbeitsatmosphäre					x	x
Einbringung der eigenen Fähigkeiten					x	
Möglichkeit, Privatangelegenheiten in der Arbeit abzuwickeln					x	
Nützlichkeit der aktueller Arbeitserfahrung für spätere Arbeitssuche					x	
Erwartete Schwierigkeiten bei der eventuellen Jobsuche					x	

Tabelle 2: Indikator für die Arbeitsplatzqualität

Quelle: Eigene Darstellung

Trotz zahlreicher Ausformungen der Indikatoren zur Evaluierung der Arbeitsplatzqualität, sind Variablen wie Einkommen, lebenslanges Lernen und berufliche Weiterentwicklung, Geschlechtergleichstellung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, sowie die Arbeitsplatzsicherheit, in den meisten Konzepten vorgekommen und werden daher bei den nächsten Kapiteln dieser Diplomarbeit verwendet.

3 Corporate Social Responsibility und Arbeitsplatzqualität in Österreich und in der Slowakei

Dieses Kapitel bietet eine Einführung in die historische Entwicklung der CSR-Prinzipien in Österreich und in der Slowakei, sowie einen Überblick über aktuelle Initiativen hinsichtlich der Arbeitsplatzqualität in beiden Ländern. Da sich verschiedene Studien subjektiv an unterschiedliche Schlüsselemente der Arbeitsplatzqualität konzentrieren und aufgrund des Mangels einer allgemeingültigen Definition und Messgröße von Arbeitsplatzqualität, bilden die bereits auserwählten Indikatoren - Einkommen, lebenslanges Lernen und berufliche Weiterentwicklung, Geschlechtergleichstellung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, sowie die Arbeitsplatzsicherheit, den Leitfaden zur Beurteilung der Qualität des Arbeitsplatzes und Umsetzung des CSR-Konzeptes in Österreich und in der Slowakei.

3.1 Die historische Entwicklung von CSR

Das gesellschaftlich verantwortungsvolle Handeln von Unternehmen und das Entstehen zahlreicher Corporate Social Responsibility-Initiativen lassen sich in den letzten Jahren eindeutig erkennen. Als wichtigste Beweggründe dafür werden meistens, in Österreich als auch in der Slowakei, das Streben nach Gegengewicht zur Globalisierung und die zunehmende Bedeutung von Nichtregierungsorganisationen (im Folgenden kurz als NGOs) und Branchenverbänden genannt.

Die konkrete Entwicklungsgeschichte von CSR in Österreich lässt sich in die Zeit des G8 Gipfels im Sommer 2001 zurückverfolgen. Das jährlich stattfindende Gipfeltreffen hat auf die Armutsminderung, effektivere Entwicklungspolitik, freien und fairen Welthandel und den Klimaschutz

abgezielt. Bei diesem Treffen wurde weiters die Verpflichtung zur Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie auf nationaler als auch auf EU-Ebene vereinbart. Dies sollte bis zum nächsten Treffen im August 2002 verwirklicht werden. Als Leitfaden zu den neuen Nachhaltigkeitsstrategien diene das bereits erwähnte Grünbuch der Europäischen Kommission. Die Erarbeitung der österreichischen Nachhaltigkeitsstrategie hat gleich im Jahr 2001 angefangen und nach sieben Monaten, im April 2002, wurde „Die österreichische Strategie zur nachhaltigen Entwicklung“ von der österreichischen Bundesregierung beschlossen. Die neue Nachhaltigkeitsstrategie ist in Österreich durch eine Zusammenarbeit von Ministerien und Interessenvertretungen entstanden und wurde durch die Unterstützung von NGOs und Ländern überarbeitet und ergänzt. Das Jahr 2002 wurde außerdem durch den Libro-Skandal geprägt und die Glaubwürdigkeit der Unternehmen, sowie des gesamten Wirtschaftssystems wurde damit bezweifelt. Als Gegenmaßnahme wurde Anfang 2003 die Initiative „CSR Austria“ vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, der Wirtschaftskammer Österreich und der Industriellenvereinigung ins Leben gerufen, um das Vertrauen in Unternehmen und in die Wirtschaft positiv zu beeinflussen. Die Initiative CSR Austria, hat mit dem Ziel einen Dialog zum Thema CSR zu führen, zahlreiche Publikationen herausgebracht und Veranstaltungen abgehalten. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählte das CSR Austria Leitbild (mittlerweile gibt es eine zweite Auflage – „Das CSR-Leitbild der österreichischen Wirtschaft“) und -Leitfaden.²²

Im Rahmen des Leitbilderstellungsprozesses ist man in drei Phasen vorgegangen. Die erste Phase des Projekts hat die österreichischen Unternehmen über die Philosophie der CSR informiert. In der zweiten Phase sollte durch einen großen Stakeholderdialog das CSR Austria Leitbild erarbeitet werden. In der letzten Phase, die als offener Prozess konzipiert wurde, ging es um Bekanntmachung der Initiative unter der österreichischen Bevölkerung.²³

²² Vgl. Sumper, 2006, S. 62

²³ Vgl. Sumper, 2006, S.74

CSR Austria war unter diesem Namen bis Juni 2005 tätig und wurde dann in den Verein „Respect Austria“ umgegründet. Der Verein ist nicht nur entstanden, um die Öffentlichkeit intensiver in den Dialog einzubinden, sondern auch um die Bewusstseinsbildung im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen zu forcieren und gleichzeitig den Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen zu erleichtern. Respect Austria versucht österreichische Unternehmen zu gewinnen und durch ihre Arbeit und Erfahrung das Thema der gesellschaftlichen Verantwortung in Österreich zu stärken. Diese profitieren aus der Mitgliedschaft, indem sie in diesem Bereich einen Informationsvorsprung gegenüber ihren Konkurrenten generieren können. Der Erfahrungsaustausch ist durch die internationalen Institutionen gestärkt.²⁴

Die Strategie von Respect Austria wurde auf dem CSR Austria Leitbild mit 16 Grundsätzen für die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung aufgebaut. Die Themengebiete „erfolgreich wirtschaften“, „andere beziehen“, „an die Umwelt und Zukunft denken“ und „engagiert umsetzen“ werden in folgenden vier Punkten näher erläutert.²⁵

- Die Basis erfolgreicher Geschäftsbeziehungen bilden Werte wie Vertrauen, Respekt, Zuverlässigkeit und Qualität. Hervorgehoben werden außerdem die Unterstützung der Rechtssicherheit, langfristige Unternehmenswertsteigerung sowie die Vorbildwirkung von Unternehmen.
- Das zweite Themenfeld beschreibt das Streben nach Steigerung der Arbeitszufriedenheit und die Erreichung der Identifikation mit dem Unternehmen, durch eine attraktive und auf Partnerbasis funktionierende Unternehmenskultur. Außerdem sollte im Unternehmen die soziale Gerechtigkeit und Gleichbehandlung gefördert werden und die Bedürfnisse unterschiedlicher Anspruchsgruppen beachtet werden. Die Unternehmen sollten bei der Verbesserung der Situation in anderen Ländern aktiv helfen.

²⁴ Vgl. Porteder, 2008, S. 21

²⁵ Vgl. Respect Austria, 2005, S. 6ff

- Der dritte Grundsatz „an die Umwelt und Zukunft denken“ bezieht sich auf einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen, sowie die Verwendung umweltfreundlicher Technologien. Dabei sollten die Interessen der Verbraucher berücksichtigt und die nachhaltige Entwicklung regional als auch global unterstützt werden.
- Ein gesellschaftlich verantwortungsvolles Unternehmen agiert auch unternehmensintern im Einklang mit den CSR-Grundsätzen und setzt sich engagiert für eine Weiterentwicklung in diesem Bereich ein. Durch Informationspolitik sollte für Transparenz gesorgt werden, zu beachten ist auch die Zusammenarbeit in Partnerschaftsmodellen.

Zu weiteren Institutionen, die sich international mit dem Konzept der CSR auseinandersetzen, zählt die „Organisation for Economic Cooperation and Development“ (im Folgenden als OECD genannt). Durch die OECD werden Studien durchgeführt und es finden regelmäßige Tagungen der Mitglieder statt. Die Leitsätze beinhalten einen umfassenden Verhaltenskodex, an dessen Einhaltung sich die Regierungen der 30 Mitgliedstaaten verpflichtet haben. Die Slowakei hat sich auch gleich zum Beginn, als Nicht-OECD Mitglied, proaktiv, zur selben Einhaltung des Verhaltenskodexes wie die Mitgliedsstaaten verpflichtet. Dieser Kodex dient als eine Ergänzung zum geltenden Recht und beinhaltet Empfehlungen für verantwortungsvolles unternehmerisches Verhalten. Die Leitsätze erfolgen allerdings nach dem Prinzip der Freiwilligkeit und obwohl die Leitsätze weltweit anerkannt sind, kann die OECD kein supranationales Recht ausüben.²⁶

Das „Netzwerk Soziale Verantwortung“ (im Folgenden kurz als NeSoVe genannt) wurde im Jahr 2006 gegründet um *„die Anspruchslosigkeit der gesteckten Ziele der im CSR-Bereich tätigen Unternehmen zu kritisieren und den Widerspruch zwischen behaupteten und gut vermarkteten Errungenschaften und der gar nicht so beeindruckenden Praxis zu sehen“*.

²⁶ Vgl. Sumper, 2006, S.72

NeSoVe überprüft und verändert, die bestehenden gesetzlichen Regelungen und hilft bei der Durchsetzung der gesellschaftlichen Verantwortlichkeit.²⁷

Als weitere Institutionen, die in Österreich die CSR-Philosophie unterstützen, sollten an dieser Stelle noch das „Österreichische Netzwerk für Wirtschaftsethik“ und das „Center for Corporate Citizenship“ erwähnt werden.

Die Slowakei hat einen schwierigen Übergang von einer Zentralplanwirtschaft zur Marktwirtschaft vollzogen und auch aus diesem Grund war die historische Entwicklung von CSR in der Slowakei im Vergleich zu Österreich unterschiedlich. Der slowakischen Regierung ist es zwar im Jahr 2001 gelungen, eine makroökonomische Stabilisierung und strukturelle Reformen durchzuführen, diese hatten aber erhöhte Arbeitslosigkeit zur Folge. In den letzten Jahren hat sich die Situation dank ausländischer Direktinvestitionen, vor allem in der Exportindustrie, verbessert. Die großen ausländischen Unternehmen haben die Slowakei auch im Bereich CSR positiv beeinflusst und den Gedanken der gesellschaftlichen Verantwortung verbreitet. Da für die Entwicklung und Verbreitung von CSR-Prinzipien, neben Unternehmen auch Nichtregierungsorganisationen von Bedeutung sind, sollen an dieser Stelle die wichtigsten NGOs, die sich seit den 90er Jahren in der Slowakei mit dem CSR-Konzept auseinandersetzen, vorgestellt werden: Centrum für Philanthropie, Integra Stiftung, Pontis Stiftung, Institut für Wirtschafts- und Sozialreformen, Institut für Beschäftigung und die Niederlassung der Transparency International.²⁸

Weitere Organisationen listet die „Baseline Study on CSR Practices in the new EU Member States and Candidate Countries“ (2007, S. 27). Zu diesen gehören, außer den bereits erwähnten, PANET, Stifter-Forum, Business Leaders Forum, SFPA, CECGA, SFPA und die „Slowakische Kammer für Handel und Industrie“.

Im Jahr 2003 wurden in dem Bereich CSR legislative Änderungen durchgeführt, die auf die Finanzierung von NGOs einen sehr positiven

²⁷ Vgl. Netzwerk Soziale Verantwortung, www.netzwerksozialverantwortung.at

²⁸ Vgl. Porvaznik, 2008, S.64

Einfluss hatten. Aufgrund der Novellierung des slowakischen Steuergesetzes kann jeder Steuerzahler 1% seiner Einkommensteuer an NGOs „spenden“. Später wurde dieser Betrag auf 2% erhöht.

Im Jahr 2004 initiierte die Stiftung „Pontis“ eine informelle Vereinigung namens „Business Leaders Forum“, die die Organisationen mit CSR-Grundsätzen zusammen bringen soll (Vgl. Porvaznik, 2008, S.64). In der Slowakei ist die Pontis-Stiftung der Pionier und Marktführer im Bereich CSR. Pontis definiert sich selbst als eine Organisation, die den Ehrgeiz hat, verschiedene Gruppen der slowakischen Gesellschaft zu vernetzen und die effektive Zusammenarbeit zwischen diesen herzustellen. Sie motiviert Einzelpersonen und Unternehmen stärkeres Bewusstsein aufzubauen und mehr Verantwortung für sich selbst sowie für die Welt zu übernehmen. In der Slowakei, ist die Stiftung „Integra“ auf dem Gebiet der CSR wegen ihrer Ausrichtung auf kleine und mittlere Unternehmen von besonderer Wichtigkeit. Sie veröffentlichte ein Handbuch über den ethischen Kodex und soziale Prüfung, das KMUs berät, wie eine ethische und transparente Unternehmenskultur zu bilden ist.²⁹

Seit 2005 ist das Institut für Beschäftigung ein Mitglied der transnationalen „Cema-net“ Kooperation, im Rahmen welcher sie sich mit den CSR-Ansätzen beschäftigt. Das Hauptziel von der Vereinigung „Business Leaders Forum“, die sich aus 23³⁰ Stammunternehmen zusammensetzt, ist die Motivation und Inspiration, die in der Slowakei tätigen Organisationen, zu mehr sozialer Verantwortung zu bewegen.³¹

3.2 Die soziale Verantwortung von Unternehmen

Die soziale Verantwortung von Unternehmen zeigt sich heutzutage immer mehr als ein aktuelles Thema, wobei CSR als Gegenkonzept zur reinen Unternehmenswerteorientierung verstanden wird. Die höheren sozialen

²⁹ Vgl. Porvaznik, 2008, S.64

³⁰ Aktualisiert laut Auskunft von Fr. Hlavcakova (Pontis) am 22. 3. 2012

³¹ Vgl. Porvaznik, 2008, S.64

Leistungen von Unternehmen sollen dabei nicht über gesetzliche Regulierung, sondern über Marktmechanismen und damit verbundenen Wettbewerbsvorteilen erreicht werden und die Sanktionierung nicht über Strafen, sondern über schlechte Reputation unter Konsumenten. Da es weder konkrete internationale, noch nationale Vorgaben über soziale Verantwortung von Unternehmen gibt, hat sich CSR in Österreich und in der Slowakei unterschiedlich entwickelt. Hierbei spielte natürlich die historische und wirtschaftliche Entwicklung beider Staaten eine wesentliche Rolle. Trotz dieser Unterschiede der CSR-Ansätze, werden in beiden Nachbarländern interessante CSR-Initiativen verfolgt.

Im Herbst 2008 wurde in Österreich im Auftrag des Netzwerks Soziale Verantwortung eine Umfrage zum Thema CSR durchgeführt. Es wurden 600 österreichische Unternehmen telefonisch befragt, um einen Überblick über die aktuelle Situation hinsichtlich sozialer Verantwortung von österreichischen Unternehmen zu bekommen. Die Ergebnisse können wie folgt zusammengefasst werden:³²

- Großbetriebe haben einen größeren Anreiz und Mittel, als „CSR-Leader“ in Erscheinung zu treten und eine größere Chance als CSR-Leader wahrgenommen zu werden (über 90% der österreichischen Betriebe machen aber Kleinunternehmen aus)
- CSR-Leader sind meistens Kapitalgesellschaften, wobei ein wesentlicher Zusammenhang mit der Größe des Unternehmens besteht. Überrepräsentiert sind hierbei die Aktiengesellschaften
- Industriebetriebe treten als CSR-Leader öfters in Erscheinung. *„Eine relativ hohe Regulationsdichte im Umwelt- und ArbeitnehmerInnenschutz zieht häufig entsprechende Managementsysteme im Umwelt- und Gesundheitsbereich, steigende Anforderungen im „business-to-business“-Bereich, sowie wachsende*

³² Vgl. CSR in Österreich, 2009, S. 11f http://www.corporatejustice.org/IMG/pdf/Studie_CSR_in_Oestereich_-_1.pdf

Bemühungen um „gute Nachbarschaft“ und eine „gesellschaftliche Betriebslizenz“ am Standort, nach sich.“

- Familienunternehmen haben laut der Studie wenig Anreiz, Motivation und Mittel, sich als „CSR-Leader“ zu positionieren
- Unternehmen mit dem Sitz im Ausland sind als CSR-Leader überrepräsentiert
- International ausgerichtete Unternehmen sind häufiger CSR-Leader
- CSR-Leader verkaufen ihre Produkte vorwiegend an Großkunden oder andere Unternehmen
- CSR-Leader sind am häufigsten in wettbewerbsintensiven Branchen zu finden (sie setzen CSR als strategische Maßnahme ein)
- CSR-Leader entwickeln sich wirtschaftlich günstiger (zwei Möglichkeiten der Interpretation: CSR als „Entwicklungsmotor“ oder erfolgreiche Unternehmen haben mehr Anlass und Mittel CSR-Leader zu werden)
- CSR-Leader erhöhen häufiger ihren Beschäftigtenstand (zwei Möglichkeiten der Interpretation: CSR als „Beschäftigungsmotor“ oder erfolgreiche Unternehmen haben mehr Anlass und Mittel CSR-Leader zu werden)

Um die aktuelle Situation hinsichtlich des CSR-Konzeptes in der slowakischen Unternehmenslandschaft besser verstehen zu können, muss zuerst beachtet werden, dass die CSR-Prinzipien eher unter großen, transnationalen Unternehmen mit ausländischem Stamm verbreitet sind. Die Experten sprechen über ernsthafte Barrieren bei der Verbreitung von CSR-Prinzipien in der slowakischen Öffentlichkeit und bei KMUs, auf die in diesem Kapitel näher eingegangen wird.

In einer Studie der Weltbank aus dem Jahr 2005 wurde festgestellt, dass die meisten Unternehmen in der Slowakei die Prinzipien der CSR verstehen und sich selbst als wichtigsten Akteure in der Beseitigung der Kinderarbeit, Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeiter, Bereitstellung von Arbeitsplatzsicherheit und Schaffung von Arbeitsplätzen sehen. Obwohl die

Mehrheit der slowakischen Unternehmen die Kernarbeitsnormen der ILO implementiert hat, gibt es immer noch ein großes Maß an Unkenntnis und Implementationsmängel unter Klein- und Mittelbetrieben. Es lässt zwar vermuten, dass sich viele Klein- und Mittelbetriebe mit Themen bezüglich CSR auseinandersetzen, dies aber noch nicht als CSR begriffen haben oder nicht öffentlich als CSR-Initiativen präsentieren. Darüber hinaus ergab die Studie, dass bei den großen Unternehmen schriftliche Verhaltensregeln verbreitet sind, da diese die Reputation des Unternehmens und Arbeitnehmerbeziehungen verbessern sollen. Einige slowakische Unternehmen sind auch in sozialen Projekten engagiert, um ihren Ruf und lokale Beziehungen zu verbessern und einen weltweiten Markennamen aufbauen zu können. Die Studie zeigt vor allem einen deutlichen Trend in Bereichen wie Gesundheit, Bildung und kommunale Entwicklung. Als wichtigste Vorteile des CSR-Konzeptes wurden bei der Befragung folgende genannt: Steigerung der Produktivität, Qualität und Vertrieb, Wettbewerbsvorteile, Mitarbeiterbindung, finanzielle Verbesserung, Erhöhung der Investmentattraktivität und die langfristige Reduktion der Kosten. Allerdings glauben viele Unternehmen, dass die höchsten Hindernisse für die Einführung von CSR-Praktiken die Gesamtkosten von CSR-Projekten und der Mangel an direktem Einfluss auf wirtschaftlichen Erfolg sind.³³

Darüber hinaus fand die „Baseline“ Studie heraus, dass obwohl die slowakischen Unternehmen mit CSR-Prinzipien mehr oder weniger vertraut sind, das öffentliche Bewusstsein für CSR generell niedrig ist, vor allem als Folge schwacher Medialisierung. Die Medien sind oft zurückhaltend, da es in der Slowakei eine relativ strenge Gesetzgebung, in Bezug auf Werbung gibt, und die Medialisierung der Aktivitäten der einzelnen Unternehmen, im Bereich CSR, als unangebrachte PR gesehen wird und bestraft werden könnte.³⁴

Dies hat das „Stifter-Forum“ zur Veränderung der Kommunikationsmethoden geführt. Im Januar 2007 hat das Forum eine Initiative zur Entfernung der

³³ Vgl. Baseline Study on CSR Practices in the new EU Member States and Candidate Countries, 2007, S. 20

³⁴ Vgl. Baseline Study on CSR Practices in the new EU Member States and Candidate Countries, 2007, S. 28

Barrieren ins Leben gerufen, die die Veröffentlichung von Informationen über Spenden von Unternehmen in der Presse verhindern. Die Initiative enthielt eine Anleitung mit den Regeln der Veröffentlichung von Informationen zur Corporate Philanthropy. Der Verein plant weiterhin, durch informelle Treffen mit Journalisten und die Organisation von verschiedenen Veranstaltungen für Journalisten, die Kommunikation mit Printmedien aufrechtzuerhalten.³⁵

Obwohl das CSR-Konzept unter den Unternehmen als bekannt gilt, wurde unter der slowakischen Bevölkerung unzureichendes Wissen im Bereich CSR beobachtet. Die gute Nachricht laut einer Studie der Stiftung „Pontis“ ist, dass trotz dieser Wissenslücke, großes Interesse besteht, mehr über das CSR-Konzept zu erfahren. Zwei Drittel der Befragten würden gerne mehr über aktuelle CSR-Projekte in der Slowakei erfahren und mehr als vier Fünftel von ihnen denkt, dass die Medien mehr über solche Projekte berichten sollten. Die Studie hat auch gezeigt, dass gesellschaftlich verantwortungsvolle Aktivitäten eines Unternehmens gleich nach den allgemein bekannten Parametern, wie Qualität des Produktes oder Betreuung von Kunden, zu den wichtigsten zählen. Innerhalb der CSR-Aktivitäten fanden die Befragten die Ehrlichkeit des Unternehmens und den Zugang zu den Arbeitnehmern als wichtigste Aspekte.³⁶

Da slowakische Unternehmen, aufgrund der bereits erwähnten strengen Werbegesetze, die CSR-Prinzipien nicht aktiv den Konsumenten und potentiellen Arbeitnehmern präsentieren können, wird diese Funktion in der Slowakei von NGOs übernommen.

Allerdings kämpfen auch sie mit Problemen, die am besten durch den „Strategischen Aktionsplan für die Förderung der Entwicklung und CSR, Corporate Philanthropy und sektorübergreifender Zusammenarbeit in der Slowakei in den Jahren 2002-2004“ beschrieben wurden: *„Die Non-Profit-Organisationen in der Slowakei sind oft von Unerfahrenheit und Unprofessionalität ihrer Geschäftsführung bei der Leitung und*

³⁵ Vgl. Jankaj, 2008, S. 63

³⁶ Vgl. Pontis, S. 19

Gewährleistung der CSR gekennzeichnet, vor allem in Situationen, wenn ausländische Sponsoren das Vorhaben nicht unterstützen. Amateurismus ist bei der unausreichenden Anwendung von Management- und Marketing-Praktiken in der Verwaltung und Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit, unausreichendenden Erfahrung im Bereich Finanz- und Projektmanagement, der Abhängigkeit von einer Finanzierungsquelle und dem Mangel an Diversifikation der Ressourcen und Risiken zu finden. Man kann sogar sagen, dass die Abwesenheit des wirtschaftlichen Denkens und das minimale Wissen und Engagement für die Selbst-Finanzierung eigener Projekte sowie Misstrauen, Vorurteile und Unfähigkeit strategischer und gegenseitig vorteilhafter Zusammenarbeit mit anderen Sektoren, vor allem mit Unternehmen, ein häufiges Phänomen ist“.³⁷

Außerdem sind die slowakischen NGOs eher mit Strategien beschäftigt, die eine finanzielle Unterstützung der Unternehmen an verschiedenen caritativen Einrichtungen zum Ziel haben. Dabei wird die Unterstützung in Form von Beratung oder Know-How unterschätzt, was unter den CSR-Experten als negativer Trend in der Slowakei gekennzeichnet wurde.³⁸

3.2.1 Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterentwicklung

In Übereinstimmung mit den europäischen Zielen wird die Bedeutung des lebenslangen Lernens und der beruflichen Weiterbildung für die Wirtschaft immer evidenter, vor allem in Zeiten der technologischen und organisatorischen Veränderungen in den Unternehmen. Die vorliegende Diplomarbeit versucht hiermit ein fundiertes Bild der Entwicklung, der Trends und des Bedarfs, im Bereich der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens, in österreichischen, als auch slowakischen Unternehmen, darzustellen.

³⁷ Vgl. Jankaj, 2008, S. 56

³⁸ Vgl. Jankaj, 2008, S. 63

Bildung ist einer der wichtigsten Faktoren für wirtschaftliche, als auch soziale Veränderung. Die zur Erlangung eines besseren Jobs notwendige Flexibilität und Sicherheit hängt von der Absicherung, der notwendigen Kompetenz der gesamten Bevölkerung und der ständigen Erweiterung des Wissens ab. Lebenslange Lernen fördert die Kreativität, sowie Innovation und ermöglicht die volle wirtschaftliche und soziale Partizipation. Dementsprechend unterstützt es auch die Ziele der Europäischen Kommission bei dem „Education and Training 2010“ Arbeitsprogramm, das wiederum die Lisabonstrategie, in Bezug auf Beschäftigung und Wachstum, unterstützt. Lebenslanges Lernen wird dem Einzelnen helfen sein Wissen, seine Kompetenzen und seine Fähigkeiten zu aktualisieren und zu ergänzen und somit seine Position auf dem Arbeitsmarkt zu stärken. Im Jahr 2002 erklärte der Rat, dass bis zum Jahr 2010 Europa eine weltweit-führende Position in Bezug auf die Qualität seiner Bildungs- und Ausbildungssysteme besitzen soll. Außerdem wurde geplant, bis 2010 das durchschnittliche Niveau der Beteiligung am lebenslangen Lernen mindestens auf 12,5% der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25-64 Jahre) zu steigern.³⁹

Dementsprechend wurde in der neuen europäischen Beschäftigungsstrategie das Ziel festgelegt, umfassende und kohärente Strategien für lebenslanges Lernen umzusetzen, wobei ein besonderer Fokus auf die Bildung am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit gelegt werden soll. Diesbezüglich wurde eine für alle EU-Mitglieder verbindliche Rechtsgrundlage, die Erhebung über betriebliche Ausbildung betreffend, geschaffen, welche alle fünf Jahre stattfinden soll (Vgl. Statistik Austria. Europäische Erhebung über betriebliche Bildung - CVTS3, 2009, S. 5). Die erste Erhebung CVTS1 wurde im Jahr 1994 in den damals 12 EU-Mitgliedstaaten durchgeführt, wobei diese in der vorliegenden Diplomarbeit nicht berücksichtigt wurde, da weder Österreich noch die Slowakei zu der Zeit zu den Mitgliedstaaten gehört haben. Die nächste Erhebung CVTS2 wurde in den 25 Mitgliedstaaten der EU durchgeführt. Die Ergebnisse beinhalteten erstmals auch Österreich und

³⁹ Vgl. Eurostat. Eurostat Quality Profile 2010

werden damit im folgenden Kapitel vorgestellt. Dieses Kapitel basiert aber viel mehr auf der Erhebung CVTS3 aus dem Jahr 2005, da in dieser Untersuchung sowohl Österreich als auch die Slowakei untersucht wurden. Die Ergebnisse der neuesten Erhebung CVTS 4 werden erst in der zweiten Hälfte dieses Jahres bekannt und können daher nicht berücksichtigt werden.

Laut OECD-Länderüberprüfung hinsichtlich der Erwachsenenbildung war Österreich ein funktionierender Weiterbildungsmarkt ohne Qualifikations-, Angebot-, Arbeitskräfte- und Fachkräftemängel. Darüber hinaus lag der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen in Österreich schon im Jahr 1999 laut der „Continuing vocational training survey 2“ (CVTS2) über dem EU Durchschnitt mit 71% zu 54%.⁴⁰

Im Bereich lebenslanges Lernen hatte Österreich bereits im Jahr 2003 die Zielgröße von 12,5% für 2010 erreicht. Die Effizienz des Mitteleinsatzes für Bildung wurde auch als sehr hoch konstatiert, da in Österreich für 1% Bildungsausgaben 24% der Arbeitnehmer weitergebildet werden konnte, was um $\frac{1}{4}$ weniger ist als beim EU Durchschnitt. Die höchste Beteiligung bei der Aus- und Weiterbildung der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren erreichten die Bundesländer in folgender Reihung: Oberösterreich, Vorarlberg, Salzburg, Tirol, Niederösterreich, Kärnten, Steiermark, Wien und am niedrigsten in Burgenland.⁴¹

Laut der Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS3), die im Jahr 2005 durchgeführt wurde, hat sich der Anteil von Unternehmen, die ihre Beschäftigten weiterbilden auf 81% erhöht. Ungefähr jeder dritte Angestellte hat 2005 an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen. Als Weiterbildungsaktivitäten werden dabei einerseits Weiterbildungskurse, andererseits andere Formen der Weiterbildung wie z.B. On-the-Job Training, Weiterbildung durch Jobrotation, Lernzirkel und Qualitätszirkel oder Austauschprogramme, sowie Erfahrungsaustausch, Besuch oder Teilnahme an Konferenzen, Workshops und Fachvorträge verstanden.

⁴⁰ Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2004, S. 4ff

⁴¹ Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2004, S. 6f

2007 besuchten 2/5 (38%) der Beschäftigten einen betrieblichen Weiterbildungskurs. Im Jahr 2010 hat der Indikator für lebenslanges Lernen 13,7% erreicht (EU-27: 9,3%).⁴²

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen seinen Mitarbeitern Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet, steigt mit der Anzahl der Beschäftigten und ist natürlich auch von der Wirtschaftsbranche abhängig. Wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich, boten Betriebe wie Versicherungs- und Kreditwesen ab zehn Mitarbeitern ausnahmslos Weiterbildungskurse an. Im Bereich Energie- und Wasserversorgung oder Maschinenbau und Elektrotechnik ist die Weiterbildungsbilanz ebenfalls vorbildlich.

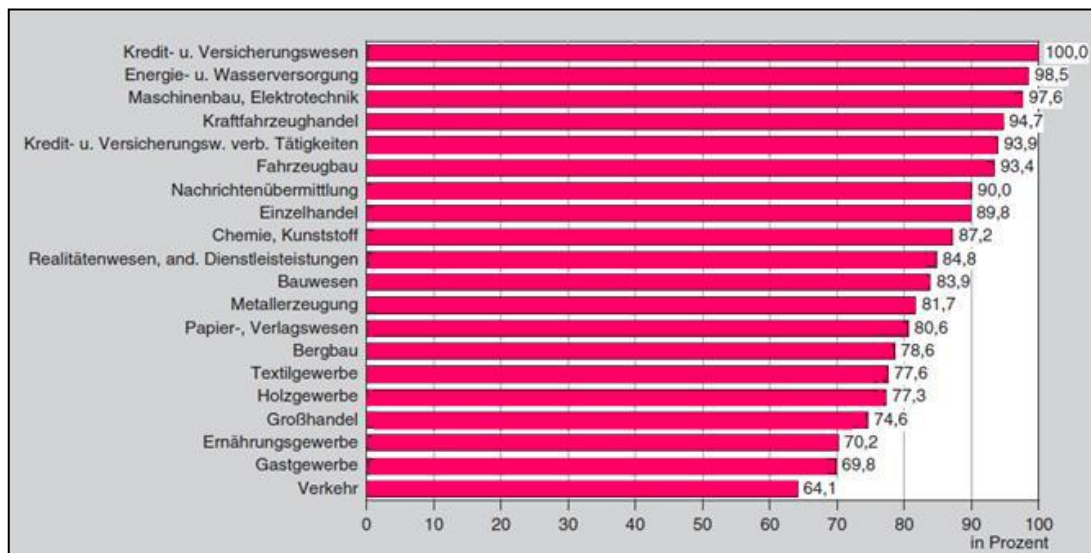


Abbildung 3: Anteil der weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Quelle: Statistik Austria, Erhebung über betriebliche Bildung CVTS3, 2007, S. 5

Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nimmt laut CVTS-3 in Österreich mit dem Lebensalter ab. Die Teilnahmequote von Jungerwachsenen an der betrieblichen Weiterbildung liegt mit 36% zwar über dem europäischen Durchschnitt und die Teilnahmequote im Haupterwerbsalter liegt gerade noch über dem EU-Durchschnitt, aber die Teilnahme von Personen im späten Erwerbsalter bzw. frühen Ruhestandsalter (55-65 Jahre) liegt unter dem EU-27 Ländermittel.⁴³

⁴² Vgl. Statistik Austria, Weiterbildungsaktivitäten, www.statistik.at

⁴³ Vgl. IBW Mitteilungen, 2009, S. 4

Eine wichtige Rolle für die Unterstützung und Stärkung des lebenslangen Lernens spielt das österreichische Steuersystem mit dem Bildungsfreibetrag, der international als „best-practice“ Beispiel gesehen wird.⁴⁴

Der Anteil der weiterbildenden Unternehmen betrug laut der Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3) im Jahr 2005 in der Slowakei 60%, wobei 38% aller Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Die Beschäftigten in den slowakischen Unternehmen waren durchschnittlich 12 Stunden bei Weiterbildungskursen. Die Gesamtkosten der Weiterbildungskurse in der Slowakei betrugen 1,8% der gesamten Arbeitskosten.⁴⁵

Im Bereich lebenslanges Lernen und berufliche Weiterentwicklung wurden in der Slowakei Maßnahmen im Rahmen eines Maßnahmenpakets 2002 eingeführt. Das Hauptziel dieses Reformprogramms war die Aufnahme und langfristige Ausübung einer Beschäftigung zu schaffen. Die neuen Maßnahmen sollten die Schulabgänger und Langzeitarbeitslosen durch finanzielle Anreize für Berufspraktika und Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit wieder in den Arbeitsmarkt eingliedern und die Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden. Da Kleinbetriebe in der Slowakei mit einem Anteil von 52% an der Gesamtproduktion und 66% an der Beschäftigung eine wichtige Rolle spielen, sollten die finanziellen Zuschüsse die Arbeitssuchenden unterstützen, einen eigenen Kleinbetrieb zu gründen. Die Unterstützung von Berufspraktika sollte hingegen den Übergang von der Schule ins Berufsleben erleichtern (Vgl. Europäisches Beschäftigungsobservatorium, 2005, S. 16).

Trotz dieser Reform im Bereich lebenslanges Lernen lag das durchschnittliche Niveau der Beteiligung der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter in der Slowakei im Jahr 2005 bei nur 4,6% und ist sogar bis 2010 laut statistischen Daten des Eurostaates bedauerlicherweise auf 2,8% gesunken.

⁴⁴ Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2004, S. 17

⁴⁵ Vgl. ReferNet Austria, Berufliche Weiterbildung, S.1

3.2.2 Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

Die Gleichstellung ist ein wesentlicher Faktor bei der Erfüllung der wirtschaftlichen, sozialen und demografischen Herausforderungen und ist wesentlich für nachhaltiges Wachstum und die Entwicklung einer qualitativ hochwertigen Gesellschaft.⁴⁶

Die Verpflichtung zur Nichtdiskriminierung lässt sich indirekt aus allen rechtlichen Normen und internationalen Erklärungen ableiten. Direkt verankert ist die Verpflichtung in Österreich im Gleichbehandlungsgesetz, für die Privatwirtschaft, und im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, sowie in den entsprechenden Landesgesetzen für öffentlich Bedienstete.

In Österreich zählen zu den wichtigsten Rechtsvorschriften, zur Bekämpfung von Diskriminierung, das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behindertengleichstellungsgesetz, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (vorher Behinderteneinstellungsgesetz), das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz, die Dienstordnung für Wien, das Wiener Antidiskriminierungsgesetz, das Niederösterreichische Gleichbehandlungsgesetz, das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz, das Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetz, das Oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz, das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz und das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz.⁴⁷

In der Slowakei ist die Verpflichtung zur Gleichbehandlung direkt im Antidiskriminierungsgesetz verankert. Außerdem behandelt diese Thematik das Gesetz Nr. 365/2004, Gesetz über die „Einrichtung des slowakischen Nationalen Zentrums für Menschenrechte und das Arbeitsgesetzbuch“.⁴⁸

Eine der internationalen Vorgaben ist die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen aus dem Jahr 1948. Diese

⁴⁶ Vgl. Eurostat Quality Profile, 2009

⁴⁷ Vgl. Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa, 2009, S. 106f

⁴⁸ Vgl. Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa, 2009, S. 106f

untersagt jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und gewährt allen Menschen das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit. Das bereits erwähnte ILO verbietet allen Mitgliedern in seinem Übereinkommen aus dem Jahr 1958 jede Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, der politischen Meinung, des Geschlechts, der nationalen Abstammung, des Glaubensbekenntnisses, und der sozialen Herkunft. Österreich ratifizierte diese Konvention im Jahr 1972. Die Slowakei hat sich seit 1993 als Mitglied der ILO zur Einhaltung aller Übereinkommen verpflichtet und hat diese in die nationale Gesetzgebung implementiert.⁴⁹ Die Generalversammlung der Vereinten Nationen im Jahr 1979 nimmt die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen an. Die Slowakei⁵⁰ ratifizierte die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen im Jahr 1981 und Österreich ein Jahr später. 1950 wurde in Rom im Rahmen der EU die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten mit dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts unterzeichnet und trat 1953 in Kraft. Österreich ist seit 1956 und die Slowakei seit 1993⁵¹ als Mitglied des Europarates verpflichtet die Europäische Konvention einzuhalten. Die Gleichbehandlungsrichtlinie der EU von 1976 untersagt Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zum Beruf, bei der Aus- und Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg. Im Fall eines Verstoßes gegen diese Richtlinie sollen Sanktionen drohen. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des EWR, sind verpflichtet, ihre Gesetze den Richtlinien der EU anzupassen. Auf der EU-Ebene soll auch der 1999 in Kraft getretene Vertrag von Amsterdam erwähnt werden, der die rechtliche Basis der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union ist. Die neue Gleichbehandlungsrichtlinie aus dem Jahr 2002 ersetzt die Richtlinie von 1976 und enthält Bestimmungen über den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie zu den

⁴⁹ Vgl. Ministerstvo zahraničných vecí, ILO. www.mzv.sk

⁵⁰ Vgl. Antidiskriminacný zákon, 2011. www.diskriminacia.sk

⁵¹ Vgl. Ministerstvo zahraničných vecí, Slovenska republika a Rada Eúropy. www.mzv.sk

Arbeitsbedingungen. Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung für die Privatwirtschaft aus dem Jahr 2004 setzt diese EU-Richtlinie um.⁵²

Der konkrete Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsplatz ist auch ein wichtiges Thema der politischen Agenda Europas. Seit 1999 ist es Teil der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Die Frühjahrstagung des Europäischen Rates vom März 2003 forderte die Kommission auf, jährlich über die Entwicklungen in Richtung Gleichstellung der Geschlechter zu berichten. Zu den wichtigsten Aktionen der erneuerten Strategie für nachhaltige Entwicklung zählt die Umsetzung des Europäischen Paktes für Gleichstellung der Geschlechter, die im März 2006 vom Europäischen Rat vereinbart wurde. Darüber hinaus ist ein Ziel der Lissabon-Strategie die Erhöhung der Beteiligung von Frauen in der Beschäftigung um mehr als 60% bis 2010. Das kann teilweise durch die Verbesserung der Arbeitsattraktivität für Frauen erreicht werden, indem gleiches Entgelt für beide Geschlechter sichergestellt wird. Andere verwandte Ziele sollen die Beschäftigungsfähigkeit der Bürger erhöhen, die Qualifikationsdefizite durch Bildung und Training reduzieren und den sozialen Zusammenhalt stärken.⁵³

Laut den Erhebungen der Europäischen Kommission (Vgl. Europäische Kommission, 2012) machen Frauen in den größten börsennotierten Unternehmen der EU nur 14% der Vorstandsmitglieder und nur 3% der Vorstandsvorsitzenden aus. Somit bleibt die Chefetage noch immer eine Männersache und es ändert sich nur langsam etwas daran. In der jüngsten Umfrage zu diesem Thema waren sich die europäischen Bürger darin einig, dass dieses Ungleichgewicht zu beseitigen ist. 9 von 10 Befragten haben sich bereiterklärt, dass Frauen in Führungspositionen gleichberechtigt vertreten sein sollten. 3 von 4 Befragten waren sogar für gesetzliche Regelungen zur Herstellung der Geschlechtergleichstellung in Unternehmensvorständen. Durch die Möglichkeit in Führungspositionen

⁵² Vgl. Bundeskanzleramt Gleichstellungsanwaltschaft, 2009, S. 20f

⁵³ Vgl. Eurostat: Eurostat Quality Profile, 2009

aufsteigen zu können werden Frauen motiviert arbeiten zu gehen und berufstätig zu bleiben. Das wird einen positiven Effekt auf die Beschäftigungsraten von Frauen haben. Außerdem haben zahlreiche Studien von bekannten Beratungsunternehmen ergeben, dass Unternehmen mit einem ausgeglichenen Verhältnis von Männern und Frauen höhere Gewinne erzielen. Die Europäische Kommission hat letztes Jahr staatliche Unternehmen ermutigt, die Anzahl von Frauen in den Vorständen zu erhöhen, damit deren Anzahl bis 2015 auf 30% und bis 2020 auf 40% steigt. Jedoch haben sich lediglich 24 Unternehmen in ganz Europa zu diesem Schritt entschieden. In einigen Staaten der EU gibt es bereits gesetzlich vorgeschriebene Quoten für Unternehmensvorstände. Österreich hat entsprechende Vorschriften für die Vorstände staatlich geführter Unternehmen.

Ein Beispiel für fortgesetzte Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz sind die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. Deswegen gehört gleicher Lohn für gleiche Arbeit im Bereich der Nichtdiskriminierung zu den Grundprinzipien der EU und ist auch in den EU-Verträgen verankert. Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen für dieselbe Arbeit ist zwar gesunken aber die Entwicklung geht zu langsam vonstatten. Frauen verdienen durchschnittlich 17,5% weniger als Männer, was weitreichende Auswirkungen, wie z.B. niedrigere Renten, hat. Diese Differenz beläuft sich in der Slowakei auf 20,7% und in Österreich auf 25,5%⁵⁴. Das wirkt sich ebenfalls bei der Armutsgefährdung aus, wobei 22% der Frauen über 65 armutsgefährdet sind, jedoch nur 16 % der Männer (EU-weit).⁵⁵

In Österreich ist die Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben im Bundesverfassungsgesetz aus dem Jahr 1920 mit dem ausdrücklichen Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verankert. Das Gesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Festsetzung des Entgelts trat in Österreich im Jahr 1979 in Kraft. Dieses erste „Gesetz über

⁵⁴ Daten stammen aus dem Jahr 2010

⁵⁵ Vgl. Europäische Kommission, 2011

die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts“, behandelte damals explizit die Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Nach neun Novellen und zahlreichen Entwicklungen in diesem Bereich lautet der Titel dieses Gesetzes "Bundesgesetz über die Gleichbehandlung". Heutzutage schützt das Gleichbehandlungsgesetz vor Diskriminierungen in der Arbeitswelt, nicht nur aufgrund des Geschlechts, sondern auch vor Diskriminierung aufgrund der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Privatwirtschaft.⁵⁶

Allerdings berichten die statistischen und administrativen Daten immer noch über geschlechtsspezifische Lohngefälle in Österreich. Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen nach Geschlecht. Die Daten betreffen nur die unselbständig Erwerbstätigen 1998 bis 2009.

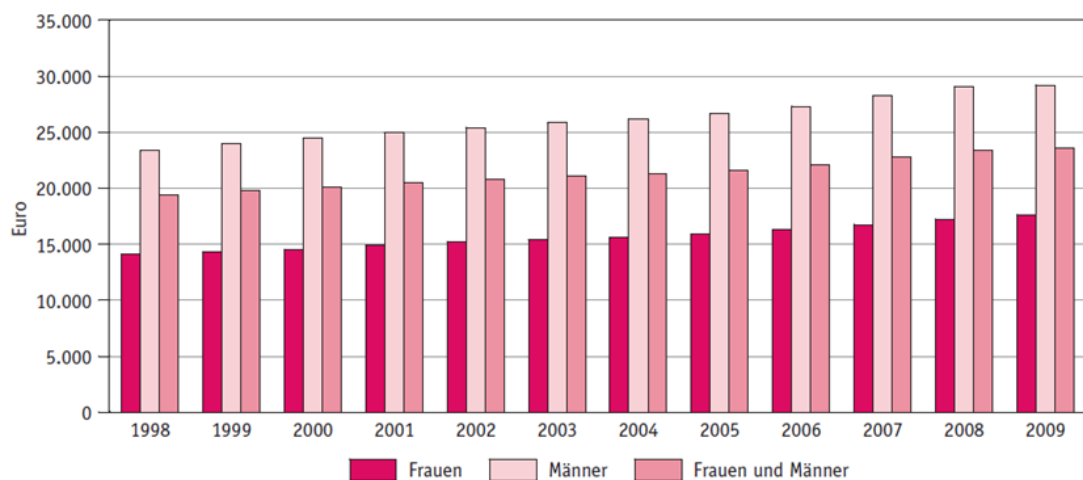


Abbildung 4: Entwicklung der Einkommen

Quelle: Statistik Austria, Einkommensbericht 2010, S. 39

Wie die obige Grafik zeigt, haben sich die Medianeinkommen von Frauen als auch von Männern in dem Zeitraum von 1998 bis 2009 positiv entwickelt, allerdings führte das zu keiner Verbesserung der Einkommenssituation der Frauen und das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen von Frauen liegt noch immer weit unter jenem der Männer.

⁵⁶ Vgl. Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2012

Laut dem Einkommensbericht aus dem Jahr 2010 verdienen Frauen in allen Beschäftigungsbereichen nach wie vor weniger als Männer, ausgedrückt in Zahlen, 60%⁵⁷ des mittleren Einkommens von Männern. Dennoch ist dieser Prozentsatz von der Beschäftigungsgruppe und den Arbeitsstunden sowie dem Wirtschaftssektor abhängig. Im Privatsektor verdienen weibliche Angestellte nur 50% und die Arbeiterinnen sogar nur 44% der durchschnittlichen Einkommen von Männern. Die möglichen Differenzen lassen sich teilweise mit der häufigeren Teilzeitbeschäftigung der Frauen erklären. Teilweise deswegen, da nach dem gesonderten Vergleich von Vollzeitbeschäftigten die Frauen immer nur 81% des mittleren Männerverdienstes bekommen. Die weiblichen Angestellten kommen auf 66% und die Arbeiterinnen auf 68%.⁵⁸

Bei der Betrachtung der Einkommen nach Berufsgruppen zeigt sich ein ähnliches Muster. Frauen verdienen durchwegs weniger und sind öfters in schlecht bezahlten Berufen zu finden als Männer. Bei akademischen Berufen erzielen Frauen 86% des Männerverdienstes, wobei es bei Führungspositionen wieder zum starken geschlechtsspezifischen Lohngefälle kommt, da Frauen nur 69% der männlichen Stundensätze bekommen.⁵⁹

Schon im Jahr 2009 wurden in Österreich von der Anwaltschaft für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt insgesamt 2015 Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes durchgeführt. Die folgende Tabelle präsentiert die für diese Diplomarbeit wichtigsten Bereiche der Beratung zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, die Anzahl an Beratungen und deren prozentuellen Anteil:

Festsetzung des Entgelts	204	10%
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	23	1%

⁵⁷ Bei dem allgemeinen Prozentsatz erzielen weibliche Angestellte ein höheres Medianeinkommen, da die inkludierten Gehälter vom öffentlichen Dienst höher sind. Diese Arbeit beschäftigt sich aber lediglich mit dem Privatsektor.

⁵⁸ Vgl. Einkommensbericht 2010, S. 6

⁵⁹ Vgl. Einkommensbericht 2010, S. 25f

Beruflicher Aufstieg, Beförderung	46	2%
Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/sprachlichen Ungleichbehandlung	563	28%
Geschlechtsbezogene Belästigung/sexuelle Belästigung	494	25%
Benachteiligungsverbot (Viktimisierung)	51	3%

Tabelle 3: Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, 2009

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Daten des Gleichbehandlungsanwaltschaft

Von insgesamt 3455 Anfragen und Beratungen nach Bundesländern wurden 853 in Oberösterreich, 809 in der Steiermark und 749 in Wien durchgeführt, wobei 82% davon von Frauen angefordert wurden. Die wichtigsten Themenschwerpunkte der Beratung waren der gleiche Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, beruflicher Aufstieg, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und das Kostenrisiko bei gerichtlicher Durchsetzung von Ansprüchen. Bei der ungleichen Bezahlung zum Nachteil der Frauen ist das größte Hindernis, das fehlende Wissen der Frauen, über die unternehmensinternen Gehaltsstrukturen, und die Zusammensetzung der Gehälter. Diese Intransparenz bei fast allen Betrieben in der Privatwirtschaft führt dazu, dass meistens bereits bei der Einstellung ein Gehaltsrückstand zu Männern in vergleichbaren Positionen entsteht. Als Rechtfertigung für Gehaltsunterschiede wird mit dem unterschiedlichen „Marktwert“ von Männern und Frauen argumentiert. Oft wird auch das Argument des schlechteren Verhandlungsgeschicks von Frauen verwendet, obwohl der oberste Gerichtshof dies bereits vor Jahren als untaugliches Argument bezeichnet hat. Im Rahmen des beruflichen Aufstiegs ist die sogenannte gläserne Decke bei vielen Unternehmen weitgehend intakt. Es wurde berichtet, dass Frauen schon im Bewerbungsverfahren selbst als weniger qualifiziert und abwertend behandelt werden. An die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden sich auch hochqualifizierte Frauen, die oft Probleme bei einem Wiedereinstieg nach einer Karenz haben. In diesem Zusammenhang haben sie öfters wegen verschlechternder Versetzungen, Karriereeinbußen oder sogar Kündigungen Hilfe benötigt. Da die Betroffenen Benachteiligungen im Unternehmen befürchten, sprechen sie

ihre möglichen Ansprüche oft nicht an. Außerdem besteht bei einem Arbeitsgerichtsverfahren das Risiko, dass zusätzlich zu den eigenen Prozesskosten auch die der anderen Partei zu tragen sind. Da zu diesem Tatbestand kaum Judikatur vorhanden ist, ist der Ausgang eines Gerichtsverfahrens sehr ungewiss. Die meisten Frauen können dieses finanzielle Risiko nicht selbst tragen und die Interessenvertretungen sind bei ihrer Beratung zurückhaltender geworden.⁶⁰

Laut dem Bericht „Trends der Sozialentwicklung in der Slowakischen Republik“ verdienen Frauen in allen Beschäftigungsbereichen, ähnlich wie in Österreich, weniger als Männer. 2010 betrug der Anteil 75,3% der mittleren Männereinkommen, wobei der Prozentsatz wieder von der Beschäftigungsgruppe und Qualifikation sowie dem Wirtschaftssektor abhängig ist. In allen Ausbildungsgruppen erreichten Männer ein höheres Einkommen als Frauen. Die größten geschlechtsspezifischen Lohngefälle waren aber zwischen Männern und Frauen mit Universitätsabschluss, hier verdienten weibliche Angestellte nur 64,6% der mittleren Männereinkommen. Hinsichtlich des Alters waren die größten Einkommensunterschiede in der Altersgruppe von 40 bis 44 Jahre (33,3%). Die kleinsten Differenzen waren in der Altersgruppe 20 bis 24 Jahre mit 10,9%.

Bei der Ermittlung von Lohnunterschieden einiger wissenschaftlicher Studien hat sich ergeben, dass die Lohnunterschiede zu mehr als 80 % auf strukturellen Faktoren beruhen. In anderen Worten geht es um unterschiedliches Erwerbsverhalten von beiden Geschlechtern. Frauen weisen z. B. ein eingeschränkteres Berufswahlverhalten, längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen oder kürzere Arbeitszeiten als Männer auf, wobei ältere Frauen sogar noch über eine geringe Qualifikation verfügen. Nach Abzug der strukturellen Faktoren verbleiben lautfolgender Tabelle nur 5 bis 6 Prozent als „ungeklärter Rest“, der anhand dieser Studie als Diskriminierung interpretiert werden konnte.⁶¹

⁶⁰ Vgl. Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2010, S. 22ff

⁶¹ Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2011, S. 1

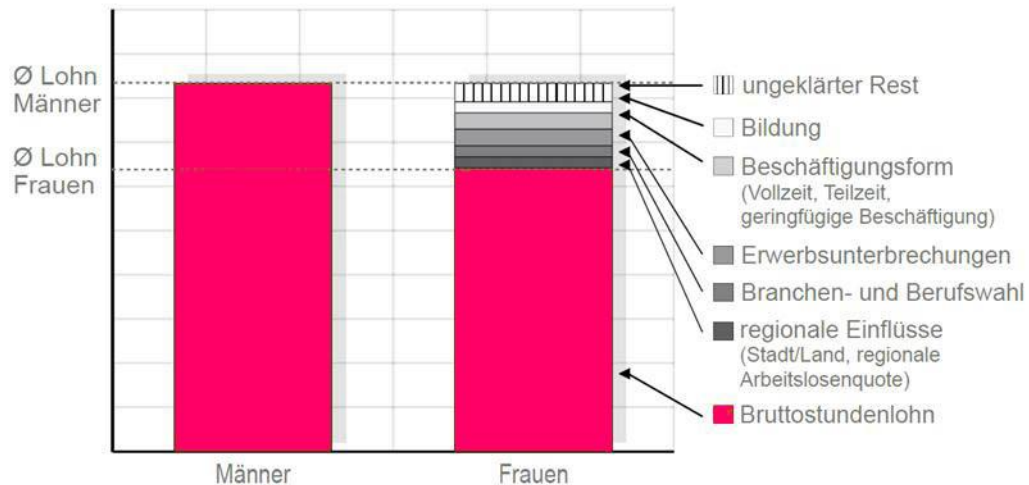


Abbildung 5: Ursachen der Lohnunterschiede

Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2011, S. 1

Die Lohnunterschiede sind im Rahmen dieser Studie anhand mehrerer Gründe erklärt. Einer davon ist, dass Frauen oft in Branchen mit geringeren Qualifikationserfordernissen und entsprechend niedrigeren Löhnen tätig sind. Auch die reduzierten Arbeitszeiten bei Frauen gehören zu den Gründen für Lohnunterschiede. Dabei ist es sehr wichtig zu erwähnen, dass z.B. teilzeit arbeitende Frauen weniger berufliche Erfahrung und Kenntnisse erwerben und damit schlechtere Verdienst- und Karrierechancen haben. Es wird auch argumentiert, dass für Frauen, ungleich Männern, in Verhandlungen die sozialen Leistungen wie z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder flexible Arbeitszeiten eine hohe Priorität einnehmen. Dieser Faktor zählt aber nicht zu den objektiv messbaren Einflussfaktoren und gehört daher zu dem „ungeklärten Rest“.⁶²

3.2.3 Arbeitsplatzsicherheit

Dieser Indikator spiegelt die Stabilität eines Arbeitsverhältnisses wieder und zählt zu den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer. Leider hat aber die Arbeitsplatzsicherheit mit der zunehmenden Arbeitsflexibilisierung in den

⁶² Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2011, S. 1

letzten Jahren beachtlich abgenommen. Eine wesentliche Rolle in der Veränderung der wirtschaftlichen Situation spielt auch die Wirtschaftskrise, der sowohl Österreich, als auch die Slowakei zum Opfer gefallen sind. Das Ausmaß der Auswirkungen wird im folgenden Kapitel beschrieben.

Im Jahr 2008 wurde Österreich aufgrund der Wirtschaftskrise von einem Wirtschaftsrückgang in Höhe von 3,5% erfasst. Obwohl die Bundesregierung schnell reagierte, haben sich die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar gemacht. Die Arbeitslosenquote ist von 3,8% im 2008 auf 4,8% im Jahr 2009 und 4,9% im Jahr 2010 gestiegen. Im Vergleich der EU-27 Mitgliedstaaten stand Österreich mit 4,8% im Jahr 2009, gegenüber 8,9%, auch in der Krise noch relativ gut dar. Obwohl die österreichische Arbeitslosenquote von 4,8% die zweitniedrigste in Europa war, wurde die Postkrisenzeit, in der sich die Beschäftigung um 1,4% verringert hat (Abbau von 45.000 Arbeitsplätzen), von Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes geprägt.⁶³

Die Anzahl der Arbeitslosen von 2008 auf 2009 ist in dieser schlechten Wirtschaftslage auf 204.000 angestiegen. Zur Dämpfung der negativen Effekte haben die Steuerreform, der Rückgang der Inflation und die im Jahr 2009 beschlossenen Lohnrunden beigetragen. Als Reaktion ist die Anzahl der Arbeitslosen im Jahr 2011 auf 179.000 zurückgegangen und die Arbeitslosenquote ist auf 4,2% gesunken. Hierbei ist anzumerken, dass 2011 die Arbeitslosenquote von Frauen mit 4,3% höher war als jene von Männer mit 4,0%, obwohl dies in den Jahren 2008 und 2009 umgekehrt war.⁶⁴

Die Erholung auf dem Arbeitsmarkt hat sich unterschiedlich je nach Branche im Laufe des Jahres 2011 fortgesetzt. Am meisten ging die Arbeitslosigkeit in der Industrie zurück (-20%). Weitere Branchen, die einen Arbeitslosenrückgang verzeichnet haben, waren z.B. Handel mit -6,4% und Bau mit -5,4%. Gestiegen ist die Arbeitslosigkeit im Sozial- und

⁶³ Vgl. Wirtschaftsbericht Österreich 2010, S. 18

⁶⁴ Vgl. Statistik Austria. Arbeitslose. www.statistik.at

Gesundheitswesen. Hinsichtlich der regionalen Entwicklung nahm die Arbeitslosigkeit in allen Ländern bis auf Wien ab.⁶⁵

Nach der Wirtschaftskrise wurde von „Spectra“ eine Befragung hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit durchgeführt. Obwohl die Stimmung im Jahr 2010 immer noch besorgt und misstrauisch war, ist der starke Pessimismus des Jahres 2009 langsam zurückgegangen und die Anzahl der Befragten, die an weitere Verschlechterung am Arbeitsmarkt geglaubt haben, ist von 59% auf 44% gesunken. Die Bevölkerung hat die Entwicklung in den nächsten Jahren viel positiver gesehen als die Arbeitsplatzexperten und sogar 80% der Beschäftigten haben ihren Job als sehr bzw. ziemlich sicher bezeichnet.⁶⁶

Änderungen in der laufenden Entwicklung der slowakischen Wirtschaft spiegeln sich auch bei der Entwicklung der Beschäftigung wieder. Als Folge der weltweiten Wirtschaftskrise trat am Arbeitsmarkt, nach einer Periode des Wachstums, ein tiefer Rückgang der Beschäftigung ein. Während sich die Anzahl der Beschäftigten im Jahr 2008 bis zu 2.433.800 belief, verringerte sich die Anzahl der Beschäftigten im Jahr 2009 um 68000. Die Höhe der Erwerbstätigen im Jahr 2010 betrug 2.317.500 Personen, davon 44,6% Frauen. Der Beschäftigungsgrad in der Altersgruppe der 15 bis 64 Jährigen hat 2010 58,8% betragen, was im Vergleich zu 2006 um 0,6 Prozentpunkte weniger war. Mit der Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigten wurden auch Veränderungen in der Struktur durchgeführt. Die sektorale Struktur hat sich zugunsten des Dienstleistungssektors, dessen Anteil sich von 56,8% im Jahr 2006 auf 59,6% im Jahr 2010 erhöht hat, entwickelt. Gesunken ist der Anteil der Beschäftigung in der Landwirtschaft um 1,2 Prozentpunkte, in der Industrie und im Baugewerbe um 1,7 Prozentpunkte. Die Beschäftigung hat sich schrittweise im öffentlichen Sektor verringert (insgesamt um 11,7%) und im privaten Sektor gestiegen (6,7%). Dies spiegelt sich in der gesamten Änderung der Beschäftigungsstruktur wieder. Während im Jahr 2006 im privaten Sektor insgesamt 69,2% der Beschäftigten arbeiteten, waren das im

⁶⁵ Vgl. AMS. Jänner-Arbeitslosigkeit ging um 4,3 Prozent zurück

⁶⁶ Vgl. Spectra-aktuell. 2010, S. 2

Jahr 2010 schon 73,4%. Im Vergleich zum Jahr 2008 wurde 2010 ein Rückgang der Beschäftigung fast in der Hälfte aller Branchen beobachtet. 2010 arbeiteten die meisten Erwerbstätigen (601 800) in der Industrie. Eine positive Tendenz war die Erhöhung der Beschäftigung zugunsten der Menschen mit höherer beruflicher Bildung. Der Anteil der Personen mit abgeschlossener sekundärer Ausbildung an der Gesamtbeschäftigung erhöhte sich von 34,3% im Jahr 2006 auf 35,7% im Jahr 2010.⁶⁷

Die Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt, in der Periode 2006 bis 2010, waren von einem allgemeinen Anstieg der Arbeitslosigkeit um 35.600 Menschen auf eine Gesamtzahl von 389 000 begleitet. Im Jahr 2008 sank zwar die Anzahl der Arbeitslosen im Vergleich zu 2006 um 95.900 Personen auf 257 500, Ende 2010 ist aber die Anzahl der Arbeitslosen auf 381 200 gestiegen. Die durchschnittliche Arbeitslosenrate ist im Jahr 2010 auf 12,5 % gestiegen. Als Folge des ungleichen Entwicklungspotenzials der einzelnen Regionen gibt es deutliche Unterschiede in der regionalen Arbeitslosenquote. Die höchste registrierte Arbeitslosigkeit ist mit 33,6% in „Rimavska Sobota“ und die niedrigste mit 3,2% in der Hauptstadt Bratislava. Eines der wichtigsten Probleme auf dem slowakischen Arbeitsmarkt ist die Jugendarbeitslosigkeit. Im Jahr 2010, waren insgesamt 21,3% der jungen Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren arbeitslos. Insgesamt war im Zeitraum 2006 bis 2010 ein Rückfall der Beschäftigung feststellbar. Die allgemeine Arbeitslosenquote ist von 10,4% im Jahr 2006 auf 12,5% im Jahr 2010 gestiegen.⁶⁸

3.2.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aufgrund von Unfällen und Erkrankungen am Arbeitsplatz gibt es in der EU pro Jahr mehr als 150.000 Todesfälle. Alle fünf Sekunden passiert einem Arbeitnehmer ein Unfall und alle drei ein halb Minuten stirbt ein Mitarbeiter

⁶⁷ Vgl. Statisticky urad. Trendy 2011, S. 53f

⁶⁸ Vgl. Statisticky urad. Trendy 2011, S. 54f

aufgrund solcher Unfälle.⁶⁹ Hiermit ist mehr als klar, warum Gesundheitsschutz und Sicherheit eines der wichtigsten politischen Themen der EU geworden sind. Um die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und zu stärken, muss man sich diesem Tätigkeitsbereich nicht nur auf europäischer, sondern auch auf nationaler und vor allem betrieblicher Ebene widmen.

Vor allem in der Zeit, in der die gesamte Wirtschaft durch die Wirtschaftskrise beschädigt wurde, war es sehr wichtig, alle Maßnahmen zu treffen, die zur Stabilisierung des Marktes und Senkung der gesamten Kosten beigetragen haben. *„Jedes Jahr passieren 4 Millionen Unfälle am Arbeitsplatz, die für die europäische Wirtschaft enorme Kosten bedeuten. Ein wesentlicher Teil dieser Kosten belastet die sozialen Sicherungssysteme und die öffentliche Hand“*, sagte der EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit Vladimír Špidla. Wie er weiter erklärte, kann man *„durch die Erhöhung von Produktivität und Qualität am Arbeitsplatz wesentlich zu Europas Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit beitragen.“*⁷⁰

Um das zu ermöglichen wurden 2007-2012 neue Gemeinschaftsstrategien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beschlossen. Die Maßnahmen sollen dabei auf europäischer sowie auf nationaler Ebene aller EU-Mitgliedstaaten umgesetzt werden, wobei dieses Thema auch in anderen Politikbereichen wie Forschung und Bildung integriert werden soll.⁷¹

Im Jahr 2006 führte die Arbeitsinspektion in Österreich eine Erhebung hinsichtlich der Arbeitsunfälle durch. Die Erhebung hat sich über den Zeitraum von Jänner bis Juni gezogen, in dem mehr als 600 Arbeitsunfälle gemeldet wurden. Davon waren 24 tödlich, 309 mit schweren und 175 mit leichten Verletzungen. Hinsichtlich der Beinaheunfälle, die von Angestellten

⁶⁹ Vgl. Sicherere, gesündere und produktivere Arbeitsplätze in Europa, 2007, S. 3

⁷⁰ Vgl. Arbeitsinspektion. Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012. www.arbeitsinspektion.gv.at

⁷¹ Vgl. Arbeitsinspektion. Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012. www.arbeitsinspektion.gv.at

gemeldet wurden, ergab diese Studie, dass nur 5% der Betriebe diese Meldungen nicht weiter bearbeiten. In 61% der Arbeitsstätten werden die Gefahren überprüft und angepasst und in 60% aller Betriebe werden erforderliche Maßnahmen zur Beseitigung der Unfälle gesetzt. In 98% der untersuchten Betriebe wurden neue Mitarbeiter unterwiesen, 27% von ihnen schriftlich und mündlich, 33% nur schriftlich und 40% nur mündlich.⁷²

Zur Förderung der Arbeitssicherheit und Gesundheit in Betrieben wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ein Staatspreis „Arbeitssicherheit“ verliehen. Im Rahmen dieser Verleihung haben sich 24 Betriebe angemeldet. Die hohe Anzahl an Beteiligten zeigt nicht nur ein steigendes Engagement im Bereich Arbeitssicherheit, sondern *„beweist auch die Bereitschaft der österreichischen Betriebe sich den Schutz von Leben und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer/innen auch etwas kosten zu lassen. Prävention kostet nicht nur, sie rechnet sich auch. Denn durch Gesundheitsförderung und betriebliche Prävention lassen sich die Kosten krankheitsbedingter Abwesenheiten um 35 Prozent reduzieren.“* (Sozialminister Rudolf Hundstorfer, Arbeitsinspektion)

Eine aktuellere Kontrolle wurde in der Slowakei im Jahr 2010 vom „Nationalen Arbeitsinspektorat“ durchgeführt. In dem Jahr der Untersuchung wurden insgesamt 1913 schwere Arbeitsunfälle gemeldet. Davon waren 158 mit schweren gesundheitlichen Folgen und 1755 resultierten in einem Krankenstand über ein Monat. 2010 wurden insgesamt 48 schwere Unfälle gemeldet, die tödlich endeten.⁷³

Ähnlich wie in Österreich wurde in der Slowakei das Programm „Sicherer Arbeitsplatz“ eingeführt. Hauptziel dieses Programmes ist die Motivation von Arbeitgebern zur Einführung und kontinuierlichen Verbesserung von angemessenen Arbeitsschutzsystemen, die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften in allen Bereichen der Arbeit verbessern. Weiter soll

⁷² Vgl. Jahresarbeitsplan 2006 – Unfälle. S. 13f

⁷³ Vgl. Narodny ispektorat prace Kosice, 2010, S. 2

das soziale Bewusstsein der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Bevölkerung hinsichtlich aktiver Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten gestärkt werden. Der Erhalt des Zertifikates „Gesunder Arbeitsplatz“ ermöglicht den Firmen das Logo eines gesunden Arbeitsplatzes zu verwenden und somit über einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Arbeitgebern zu verfügen.⁷⁴

3.2.5 Entlohnung der Tätigkeit

Eine umfassende Darstellung der österreichischen Entwicklung der Entlohnung im Zeitraum von 1998 bis 2009, bietet der allgemeine Einkommensbericht, der alle zwei Jahre in der Zusammenarbeit von Rechnungshof und Statistik Austria erstellt wird. Die aktuellsten Daten aus dem Jahr 2010 stammen in den beiden Nachbarländern aus den jeweiligen statistischen Ämtern.

Laut den Lohnsteuerdaten und Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger gab es im Jahr 2010 in Österreich insgesamt 3.9 Mio. unselbständig Erwerbstätige (ohne Lehrlinge). Im Jahr 2010 erzielten sie insgesamt ein mittleres Bruttojahreseinkommen in der Höhe von 24.516 Euro, wobei Frauen mit 18.270 Euro nur 60% des Bruttojahreseinkommens der Männer (30.316 Euro) erreichten.⁷⁵

	1998	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ArbeiterInnen	16.100	16.679	16.492	16.366	16.609	16.691	17.060	17.848	18.200	17.874
Angestellte (inkl. VB)	21.933	23.096	23.756	24.302	24.609	25.221	25.867	26.552	27.304	27.810
Angestellte	-	-	-	-	24.682	25.266	25.995	26.674	27.315	27.723
Vertragsbedienstete	-	-	-	-	24.327	25.068	25.406	26.082	27.265	28.103
BeamtInnen	30.993	33.843	36.182	37.756	38.934	40.392	42.439	43.781	46.065	47.848

Tabelle 4: Bruttojahreseinkommen nach sozialer Stellung

Quelle: Statistik Austria, Einkommensbericht 2010, S. 41

⁷⁴ Vgl. Program Bezpecny podnik. S. 2f

⁷⁵ Vgl. Statistik Austria, Jährliche Personeneinkommen. www.statistik.at

Wie aus obiger Tabelle ersichtlich ist, gab es bei der Entwicklung des Bruttojahreseinkommens zwischen 1998 und 2009 im Vergleich von Arbeitern, Angestellten sowie Beamten⁷⁶ große Differenzen. Die Erhöhung vom Medianeinkommen der Arbeiter von 16.100 Euro im Jahr 1998 auf 17.874 Euro im Jahr 2009 entspricht nur einem geringen Wachstum von 0,96% pro Jahr. Im Jahr 2009 ging das Wachstum im Vergleich zum Vorjahr sogar zurück, was den Folgen der Wirtschaftskrise zugeschrieben ist. Anders ist die Entwicklung bei den Angestellten. In dieser Gruppe waren auch die Vertragsbediensteten inkludiert. Diese Gruppe erreichte ein Wachstum beim Bruttojahreseinkommen von 21.933 Euro im Jahr 1993 auf 27.810 Euro im Jahr 2009, was einer jährlichen Medianeinkommenserhöhung von 2,18% entspricht. Die Bruttojahreseinkommen von Angestellten als auch von Vertragsbediensteten waren dabei bis auf das Jahr 2009 relativ gleich. Die Verdienste der Vertragsbediensteten lagen bis 2009 sogar ein klein wenig unter jenen der Angestellten. Im Jahr 2009 hatten Vertragsbedienstete das erste Mal ein etwas höheres Bruttojahreseinkommen als Angestellte.

Im Vergleich zum Jahr 2009 (24.449 Euro) ist das Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen 2010 um 0,3% gestiegen. Das Bruttojahreseinkommen der ArbeiterInnen stieg mit 1,2% auf 18.092 Euro, jenes von BeamtInnen stieg mit 1,7% auf 48.644 Euro und das Einkommen der Vertragsbediensteten erreichte nach einem Zuwachs von 1,9% 28.623 Euro. Das Bruttojahreseinkommen der Angestellten stagnierte jedoch.⁷⁷

Bei der folgenden Tabelle ist ersichtlich, dass die Einkommensschere im Vergleich der hohen und niedrigen inflationsbereinigten Bruttojahreseinkommen in dem Zeitraum zwischen 1998 und 2009 auseinander ging. Mit anderen Worten heißt es, dass die niedrigen Einkommen gesunken und die hohen Einkommen gestiegen sind.

⁷⁶ Diese Diplomarbeit betrachtet nur den Privatsektor und die Bruttojahreseinkommensentwicklung wird hier nicht näher diskutiert.

⁷⁷ Statistik Austria, Jährliche Personeneinkommen, www.statistik.at

Quantil	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Männer und Frauen												
10%	100	98	97	94	94	88	85	84	85	88	83	81
50% Median	100	101	101	100	100	99	98	98	98	100	99	99
90%	100	102	102	101	101	102	102	102	104	105	105	107
Frauen												
10%	100	100	100	101	103	99	96	94	96	98	92	93
50% Median	100	101	100	100	100	100	99	99	100	101	100	102
90%	100	102	102	101	102	103	103	104	105	107	107	110
Männer												
10%	100	95	94	86	82	76	72	70	72	76	71	65
50% Median	100	102	102	101	101	101	101	100	101	102	102	102
90%	100	102	103	102	102	102	102	102	104	105	106	107

Tabelle 5: Inflationsbereinigtes Bruttojahreseinkommen nach Geschlecht

Quelle: Statistik Austria, Einkommensbericht 2010, S. 43

Bei dieser Tabelle ist ein sehr interessanter Trend beobachtbar, und zwar, dass die niedrigen inflationsbereinigten Einkommen von Männern viel mehr gesunken sind, als jene von Frauen.

Laut Einkommensbericht 2010 (Vgl. Statistik Austria, 2010, S. 43f) entspricht dies einem Rückgang von 19,83%, d.h. Senkung des Bruttomonatseinkommens von 4.079 Euro auf 3.270 Euro. Bei Frauen ist ein Wachstum in Höhe von 13,84% - das entspricht einer Erhöhung von 1.712 Euro auf 1.949 Euro. Das höchste Einkommen von Männern ist von 48.954 Euro auf 64.272 Euro pro Jahr gestiegen, wobei jenes der Frauen von 32.188 Euro auf 43.284 Euro gestiegen ist. Bei der Analyse der höchsten und niedrigsten Einkommen der Arbeiter und Angestellten hat sich gezeigt, dass die niedrigen Einkommen von Arbeitern sehr stark und kontinuierlich gesunken sind, wobei jene von Angestellten sich nur leicht verändert haben. Die hohen Einkommen für Arbeiter als auch für Angestellte haben sich in der zehnjährigen Periode fast nicht verändert.

Die Höhe des Bruttojahreseinkommens ist nicht nur von der sozialen Stellung, sondern auch von der Branche abhängig. Die Wirtschaftsbereiche mit den höchsten Einkommen sind Energieversorgung mit 48.883 Euro, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 39.430 Euro und die Branche Information und Kommunikation mit 37.801 Euro. Die Wirtschaftsbranchen mit den niedrigsten Einkommen sind hingegen Beherbergung und

Gastronomie mit 9.506 Euro, sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen mit 13.891 Euro.⁷⁸

Ein deutlicher Unterschied bei der Einkommenshöhe zeigt sich bei der Betrachtung der Berufsgruppen. Die Einkommen innerhalb dieser Berufsgruppen sind von Faktoren wie Position im Betrieb, Ausbildung oder Zusatzqualifikationen abhängig. Das mittlere Einkommen der Angestellten mit führenden Positionen beträgt 51.234 Euro, wobei das Medianeinkommen von Hilfsarbeitskräften nur 17.913 Euro beträgt. Die relativ niedrigen Einkommen sind im Dienstleistungsbereich auffindbar, wo zwar mehr Teilzeitbeschäftigte arbeiten, aber nach dem gesonderten Vergleich nur von Vollzeitbeschäftigten, bleiben die Unterschiede im verringerten Maß trotzdem bestehen.⁷⁹

Der Einkommensbericht 2010 fand auch heraus, dass Angestellte deutlich mehr verdienen als Arbeiter. Das Bruttojahreseinkommen von Arbeitern für Hilfstätigkeiten betrug im Jahr 2009 im Durchschnitt 14.526 Euro und für führende Positionen, wie z.B. ein Meister, im Mittel 34.325 Euro. Für Hilfstätigkeiten unter Angestellten wird durchschnittlich 11.534 Euro bezahlt. Zu erwähnen ist auch, dass die Einkommensunterschiede unter Arbeitern geringer sind als unter Angestellten.⁸⁰

Eine umfassende Darstellung der unterschiedlichen Einkommen, der Bevölkerung in der Slowakei, bietet der Bericht „Trends der Sozialentwicklung in der Slowakischen Republik“, der 2011 vom Statistischen Amt der Slowakischen Republik publiziert wurde. Da alle Einkommensdaten auf Basis des Monatseinkommens dargestellt wurden, mussten diese im Zuge höherer Transparenz und Vergleichbarkeit zwischen Österreich und der Slowakei auf Jahresbasis umgerechnet werden.

Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen⁸¹ der unselbständig Erwerbstätigen erreichte im Jahr 2010 831 Euro (9.972 Euro pro Jahr) wobei Frauen mit 709 Euro (8.508 Euro pro Jahr) nur 75,3% des

⁷⁸ Vgl. Einkommensbericht 2010, S. 24

⁷⁹ Vgl. Einkommensbericht 2010, S. 25

⁸⁰ Vgl. Einkommensbericht 2010, S. 25

⁸¹ einschließlich einer Schätzung für die Mitarbeiter von kleinen Unternehmen

Bruttojahreseinkommen der Männer (941 Euro - 11.292 Euro pro Jahr) erreicht haben. Die Entwicklung der Lohnhöhe unterscheidet sich auch aufgrund der sozialen Stellung und Position innerhalb des Betriebes. Das höchste durchschnittliche Bruttomonatseinkommen von 1.790 Euro (21.480 Euro pro Jahr) erreichten die BeamtInnen und Führungskräfte. Bei einer näheren Betrachtung des Einkommens von Angestellten mit führenden Positionen hat sich gezeigt, dass das mittlere Bruttomonatseinkommen von Angestellten in der Altersgruppe von 35 bis 39 Jahren in der Höhe von 2.115 Euro (25.380 Euro pro Jahr) und mit universitärer Ausbildung in der Höhe von 2.401 Euro (28.812 Euro pro Jahr) liegt. Die niedrigsten Einkommen von 447 Euro (5.364 Euro pro Jahr) hatten, ähnlich wie in Österreich, Hilfsarbeiter und unqualifizierte Arbeiter. Die Höhe des Bruttomonatseinkommens ist von der Branche und der beruflichen Qualifikation, sowie von der Größe des Betriebes abhängig. Ein Monatseinkommen von 871 Euro (10.452 Euro pro Jahr) wurde in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten durchschnittlich verdient, was eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 4,7% ausmacht. In Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten waren es 675 Euro (8.100 Euro pro Jahr), was einer Steigerung von 1,7% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die Höhe des Bruttojahreseinkommens ist nicht nur von der sozialen Stellung, sondern auch von der Branche abhängig. Das höchste durchschnittliche Bruttomonatseinkommen ist im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien 1.552 Euro (18.624 Euro pro Jahr) und bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 1.474 Euro (17.688 Euro pro Jahr) zu verzeichnen. Die niedrigsten durchschnittlichen Löhne erreichten unselbständig Erwerbstätige, ähnlich wie in Österreich im Bereich Beherbergung und Gastronomie 486 Euro (5.832 Euro pro Jahr).⁸²

⁸² Vgl. Statistický úrad Slovenskej republiky, Trendy socialneho vyvoja v Slovenskej republike, 2011, S. 54f, 64

3.3 Die Beweggründe verantwortungsvollen Handelns

Generell führen die gesellschaftsverantwortlichen Aktivitäten von Unternehmen zu der Frage, welche Motive und Beweggründe mit der CSR verbunden sind und was Unternehmen dazu bewegt, sich als gesellschaftlich verantwortlich in der Öffentlichkeit zu präsentieren.

Obwohl die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen in den letzten Jahren auch in Österreich zunehmend an Bedeutung gewonnen hat, ist die CSR-Debatte in zwei Lager von Akteuren gespalten. Auf einer Seite befinden sich die Akteure, die das CSR-Konzept als Maßnahme zur Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit sehen und den „Nutzenaspekt“ von CSR hervorheben (im Folgenden nur als Akteur 1 bezeichnet). Auf der anderen Seite befinden sich Akteure, die die strategische Umsetzung des CSR-Konzept aufgrund ihrer moralischen Prinzipien kritisieren (im Folgenden nur als Akteur 2 bezeichnet).⁸³

Beide Akteure sehen den Ausgangspunkt dieses Konzeptes in der Grünbuchdefinition der Europäischen Kommission, die CSR als „grundsätzlich freiwillige Selbstverpflichtung über gesetzliche Verpflichtungen hinaus“ und „Unternehmensbeitrag zur nachhaltigen Entwicklung“ definiert. Der Begriff der Freiwilligkeit und dem Gesetz übergeordnete moralische Prinzipien werden allerdings von beiden Akteuren unterschiedlich interpretiert. Akteur 1 sieht CSR als Vermarktung von Moral zur Erreichung wirtschaftlicher Ziele. Akteur 2 sieht hingegen diese Philosophie als Weg zur Moralisierung des Marktes, wobei die gesellschaftliche Verantwortung, seiner Meinung nach, verbindlich geregelt und kontrolliert werden sollte.⁸⁴

Eine klare Übersicht und Aufteilung dieser zwei Arten der Motivation für das gesellschaftliche Engagement bietet folgende Tabelle:

⁸³ Vgl. CSR in Österreich, 2009, S. 7

⁸⁴ Vgl. CSR in Österreich, 2009, S. 7f

Einzel motive		Motivdimension
Inhalt: unternehmensbezogen, wirtschaftlich		
Wirtschaftliche Erwägungen allgemein	}	Wirtschaftliche Dimension
Steigerung der Umsatzerlöse		
Reduktion von Kosten im Unternehmen		
Imageverbesserung		
Erhöhung der Mitarbeitermotivation		
Verbesserung der Arbeitsatmosphäre		
Steigerung der Kundenzufriedenheit		
Verbesserung der Zusammenarbeit mit Partnern		
Verminderung von Risiken für das Unternehmen		
Erweiterung des Kundenkreises		
Perönliche, prägende Erlebnisse der Unternehmenseigner/Geschäftsführer und Familientradition		
Inhalt: Ethik		
Ethische Erwägungen allgemein	}	Ethische Dimension
Eigene Überzeugungen der Firmeninhaber/Geschäftsführung bzw. Familientradition		
Verantwortung, zu der sich die Firmeninhaber bzw. Die Geschäftsführung aufgrund externer Einflüsse verpflichtet fühlen		

Tabelle 6: Einzel motive des gesellschaftlichen Engagement

Quelle: ABländer und Löhr, 2010, S. 55

Ergebnisse einer anderen Studie im Bereich gesellschaftlicher Verantwortung, die unter Unternehmen mit öffentlich bekannten CSR-Prinzipien durchgeführt wurde, haben die Motive und das Verantwortungsverständnis detaillierter als der vorherige Ansatz beleuchtet. Es wurden insgesamt folgende fünf Verantwortungstypen identifiziert: Idealisten, Pragmatiker, Traditionalisten, Markt-Fatalisten und Diffuse. Der Grundtyp Idealist ist dadurch charakterisiert, dass er Synergien zwischen Markt und Moral versucht herzustellen, auch wenn dies einen höheren Preis oder Verzicht verlangt. Dieser Typ hat eine ethische Wertschöpfungs idee, deren materieller Erfolg eher untergeordnet ist. Diesem Typ kann ein Drittel der untersuchten Unternehmen zugeordnet werden. Die Hälfte der Unternehmen zählt zu den Pragmatikern, die ein sogenanntes Win-Win Verhältnis bevorzugen. Hierbei handelt es sich um eine Effizienz- und Exzellenz-Orientierung, die nach Innovationen und der langfristigen Optimierung strebt. Kaum innovativ und strategisch ausgerichtet sind die Traditionalisten, die ungefähr ein Fünftel der untersuchten Unternehmen

darstellen. Die unternehmerische Verantwortung wird als individuelle moralische oder religiöse Verpflichtung bzw. Selbstverständlichkeit gesehen. Bei den Marktfatalisten, die 9% der Unternehmen ausmachen, geht ihre gesellschaftliche Verantwortung nicht über die gesetzlichen Regelungen und Erfordernisse des Wettbewerbs hinaus. Die letzte Gruppe von Diffusen verwendet den Begriff CSR nur als imagnetragliches Etikett und kann sich nicht wirklich zu diesem Thema äußern.⁸⁵

Doch egal ob Unternehmen auf die Möglichkeiten und Herausforderungen, die eine Einbindung von CSR in die wirtschaftlichen Aktivitäten bietet, aktiv, passiv, reaktiv oder proaktiv reagieren, die Wahrnehmung von gesellschaftlicher Verantwortung kann zur Entstehung von Wettbewerbsvorteilen beitragen.⁸⁶

Laut der Studie CSR in Österreich (2009, S. 16) wurde hinsichtlich der Beweggründe für die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung in Österreich folgendes erforscht:

- Die werteorientierten Beweggründe wie z.B. verantwortungsbewusste Unternehmenskultur oder Verantwortung für Mitarbeiter sind gleich wichtig wie die erfolgsorientierten Beweggründe wie z.B. Kundenbindung, Mitarbeitermotivation, Innovation oder Reputation (nähere Auseinandersetzung folgt im Weiterem)
- Eine große Rolle spielt die Bedeutung von Handlungsspielräumen, die eine individuelle Realisierung von Wertvorstellungen und Erwartungen ermöglichen
- Der häufigste Beweggrund für die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, ist die Verantwortung den Mitarbeitern gegenüber

Eine ähnliche Studie in Österreich hat zusätzlich gezeigt, dass vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen die Entscheidung, zum gesellschaftlich

⁸⁵ Vgl. Corporate Social Responsibility und gesellschaftliche Unternehmensverantwortung, S. 5ff

⁸⁶ Vgl. Österreichisches Normungsinstitut, 2004, S. 323ff

verantwortungsvollen Handeln von einer Einzelperson wie z.B. dem Inhaber oder Geschäftsführer abhängig ist.⁸⁷

Laut den slowakischen Unternehmen zählen zu den wichtigsten Motivatoren für gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln Steueranreize (79%), Reputation (37%), Anerkennung der breiteren Gesellschaft (23%), langfristige Unterstützung der Überlebenskraft des Unternehmens am Markt (31%), Begünstigungen von den Kommunen (28%), Unterstützung der nachhaltigen Entwicklung im Land (22%), Umweltschutz (21%), subventionierte Zinsraten (21%) und die Erhöhung der Produktivität, Qualität und des Umsatzes (17%).⁸⁸

Reputation als Hauptmotiv verantwortungsvollen Handelns wurde nicht nur von praxisorientierten Studien, sondern auch von vielen Wissenschaftlern hervorgehoben, da sich diese auf das Entstehen von Wettbewerbsvorteilen positiv auswirkt.

Laut Kuhlen (2005, S. 1) verbessert das CSR-Konzept das Erscheinungsbild von Unternehmen in der Öffentlichkeit. Demnach kann nach Köppl und Neureiter (2004, S. 19ff) ein Unternehmen, das sich abseits seiner ökonomischen Gesichtspunkte auch mit ökologischen und sozialen Engagement befasst, auf sich aufmerksam machen, positive Assoziationen wecken und Wettbewerbsvorteile erzielen. Die Autoren definieren folgende vier zentrale Bereiche, die den Handlungsspielraum und Wettbewerbsvorteile solcher Unternehmen erweitern⁸⁹:

- Erhöhung der Attraktivität von Unternehmen mit guter Reputation am Arbeitsmarkt. Dies wirkt sich nicht nur auf den Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz beim Erwerb guter Arbeitskräfte aus, sondern auch auf die Identifizierung der Mitarbeiter mit ihrem

⁸⁷ Vgl. Aßländer & Löhr, 2010, S.52

⁸⁸ Vgl. Panet, S. 19

⁸⁹ Vgl. Köppl und Neureiter, 2004, S. 296f

Unternehmen, welche in weiterer Folge die Senkung der Fluktuationskosten und Erhöhung der Produktivität positiv beeinflusst.

- Erhöhung der Attraktivität von Unternehmen mit guter Reputation am Kapitalmarkt. Viele Investmentfonds verlangen sogar Berichte über CSR-Aktivitäten.
- Erhöhung der Attraktivität von Unternehmen mit guter Reputation am Kundenmarkt. Unternehmen mit deren Verhalten sich Kunden identifizieren, können mit Kundenbindung und Treue rechnen.
- Senkung der politischen Interventionen bei Unternehmen mit guter Reputation. Vertrauen der Gesellschaft oder Politik kann auch zu erleichterter Umsetzung der politischen Ziele führen.

Ob ein Unternehmen aus erfolgsorientierten oder ethischen Motiven handelt, ist irrelevant, denn *„It is better to have companies dedicate their efforts towards CSR, even if their motivation is not entirely disinterested, than not have them do anything at all“* (Fontrodona, 2008, S. 9)

3.4 Die freiwilligen-, im Gegensatz zu gesetzlich vorgeschriebenen Sozialstandards

Wie bereits mehrmals in dieser Arbeit erwähnt, handelt es sich beim CSR-Konzept um ein freiwilliges Engagement der Unternehmen. In der neuen EU-Strategie für soziale Verantwortung der Unternehmen wird aber die Nichterfüllung nicht gut gesehen. Die Mitteilung der EU-Kommission vom 25. Oktober 2011 macht deutlich, dass der bisher eingeschlagene Weg der Freiwilligkeit langsam verlassen werden soll, wobei es sich um Einsatz *„intelligenter Kombination aus freiwilligen Maßnahmen und nötigenfalls ergänzenden Vorschriften“* handeln soll.⁹⁰

⁹⁰ Vgl. Europäische CSR Politik, 2012, S. 9

„Wenn CSR die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft ist, handelt es sich nicht mehr um ein freiwilliges Engagement, sondern um eine Wiedergutmachung“ (Europäische CSR Politik, 2012, S. 15).

Dennoch handelt es sich bei diesem neuen Grundgedanken nicht um die Überprüfung der Einhaltung der verpflichtenden CSR-Leitsätze, sondern eher um das freiwillige einhalten der CSR-Prinzipien.⁹¹

Die neue Strategie beinhaltet auch Pläne für eine gesetzliche Berichterstattung im Bereich „Soziales“, die zur Standardisierung führen soll. Allerdings wird kritisiert, dass für viele, vor allem kleine Unternehmen der Offenlegungsaufwand nicht im Verhältnis zum Nutzen steht (Europäische CSR Politik, 2012, S. 15). Diesbezüglich ist aber eine österreichische Studie im Bereich CSR, die auf die Notwendigkeit und sogar auf eine Forderung nach Regulierung hinweist, von Bedeutung.

Laut dieser Studie („CSR in Österreich“, 2009, S. 15) hat sich gezeigt, dass mehr als zwei Drittel der Unternehmen in Österreich, meistens kleinere Unternehmen, im Bereich CSR nicht oder kaum tätig sind. Die aktiven Unternehmen sind am häufigsten in den Bereichen mit verpflichtenden Regeln CSR-Tätig, wobei die Verantwortungsbereiche, die noch ungeregelt sind, seltener wahrgenommen werden. Beispiele für bereits geregelte Bereiche sind Sicherheit am Arbeitsplatz, Antidiskriminierung oder Reduktion der Schadstoffe. Zu den ungeregelten und seltener wahrgenommenen Bereichen zählen soziale Beschaffungsrichtlinien und weitreichende Mitbestimmung. Weiter hat sich gezeigt, dass die Maßnahmen, mit unmittelbarem Nutzen für das Unternehmen, wie z.B. Qualifizierung des Personals, öfters angewendet werden. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Unternehmen verantwortungsvoll in den Bereichen handeln, die geregelt, ökonomisch nützlich oder moralisch geboten sind. Die Studie ist auch zur Schlussfolgerung gekommen (CSR in Österreich, 2009, S. 18), dass 92% der Unternehmen in Österreich eine verpflichtende Überprüfung

⁹¹ Vgl. Europäische CSR Politik, 2012, S. 9

von sozialen Leistungen bevorzugen. 81% von ihnen wünscht sich auch, dass verantwortungsvolle Unternehmen durch das öffentliche Förder- und Beschaffungswesen bevorzugt werden. 71% würden außerdem ein CSR-Gütesiegel zur besseren Unterscheidbarkeit zwischen Unternehmen befürworten, die sich tatsächlich an die CSR-Regeln halten und denen, die ihre CSR-Prinzipien aufgrund der Erreichung von Vorteilen nur vorspielen. Laut 40% der Unternehmen in Österreich sollte die Berichterstattung über CSR-Aktivitäten nicht zur Wahl stehen und 64% der österreichischen Unternehmen halten die öffentliche Auszeichnung für Best-Practice-Beispiele als nicht ausreichend motivierend. Für die vollkommen freiwillige Selbstverpflichtung waren allerdings nur 28% der Unternehmen.

Laut einer CSR-Studie von PANET (Vgl. Spolocensky zodpovedne podnikanie, S. 19) sehen die slowakischen Unternehmen auch die Notwendigkeit gesetzlicher Maßnahmen im Bereich des verantwortungsvollen Handelns. Die CSR-Aktivitäten der Unternehmen sollten anhand der nationalen Rechtsvorschriften ins Arbeitsrechts implementiert werden. Die Unternehmen verlangen sogar eine Verbesserung der Legislative hinsichtlich CSR.

Allerdings gibt es in der Slowakei keine Institution, Abteilung oder Position innerhalb der Ministerien, die sich ausschließlich mit dem CSR-Konzept und dessen Umsetzung beschäftigt. Die einzige Institution, die sich in irgendeiner Form der Zusammenarbeit mit den Unternehmen widmet, ist das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie. Allerdings beschäftigt sich dieses mit den Hauptthemen der Europäischen Strategie für Beschäftigung.⁹²

Auf Regierungsebene wird die „Nationale CSR Strategie“ bis 2017 ausgearbeitet, die sich die Einführung folgender vier Instrumente vornimmt:⁹³

- Bildung einer nationalen Kommission und eines Regierungsportals für CSR

⁹² Vgl. Baseline Study on CSR Practices in the new EU Member States and Candidate Countries, 2007, S. 23

⁹³ Vgl. Majtan et. all., 2011, S. 18

- „Blacklist“ von unverantwortlichen Unternehmen
- Verhaltenskodex
- Steuerabsetzbarkeit von CSR

In Österreich ist der Prozess auf politischer Ebene weiter fortgeschritten, da das CSR-Konzept aktiv von Bundesregierung und Gewerkschaften unterstützt wird. Die österreichischen Gewerkschaften sind vor allem im Bereich sozialer Verantwortung und betrieblichen Arbeitnehmervorsorgemöglichkeiten, sowie Pensionsfonds, Abfindungsansprüchen und Arbeitnehmer-Sparplänen tätig.⁹⁴

4 Vergleich der Umsetzung von Corporate Social Responsibility und Arbeitsplatzqualität in Österreich und in der Slowakei

Im anschließenden Kapitel, welches das Kernstück der Forschungsaufgabe beinhaltet, erfolgt nun ein Vergleich der Umsetzung von CSR und Arbeitsplatzqualität, der im Rahmen der Untersuchung involvierten Länder. Wenngleich die Umsetzung von CSR in jedem Land auf unterschiedliche Weise erfolgt, war es immer noch möglich die wichtigsten Indikatoren für den Vergleich herauszugreifen, die in jedem Land von großer Bedeutung sind. Im Zuge dieser Arbeit wurden diese Indikatoren bereits deutlich herausgearbeitet und an den im dritten Kapitel behandelten Kernkriterien der Arbeitsplatzqualität, wie Entlohnung der Tätigkeit, Arbeitsplatzsicherheit, Gesundheit am Arbeitsplatz, berufliche Weiterbildung und Nichtdiskriminierung orientiert sich auch der Leitfaden diesen Kapitels. Es wurde versucht, die unterschiedlichen internationalen, sowie nationalen

⁹⁴ Vgl. Wilke, 2004, S. 28

Studien und statistischen Auswertungen zu interpretieren und Schlussfolgerungen daraus zu ziehen.

4.1 Die soziale Verantwortung von Unternehmen

Die soziale Verantwortung von Unternehmen bedeutet nicht nur, die gesetzlichen Regelungen einzuhalten, sondern über die bloßen Gesetze hinaus „mehr“ in Humankapital zu investieren. Unter wachsendem Druck von Stakeholder stellen immer mehr Unternehmen Verhaltenskodizes in Bezug auf Arbeitsbedingungen auf. Es werden nicht mehr nur gute und sichere Produkte erwünscht, sondern auch die Gewissheit, dass sie auf sozial akzeptable Art und Weise produziert werden. So eröffnet schon seit einigen Jahren das sozial verantwortliche Handeln neue Möglichkeiten zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität. Als sozial verantwortlich handelnde Unternehmen können sich Betriebe in Form verschiedener Auszeichnungen im CSR-Bereich präsentieren. Anhand der Anzahl an Unternehmen, die sich für solche Auszeichnungen angemeldet haben, kann ungefähr eingeschätzt werden, wie die Lage hinsichtlich der CSR-Verbreitung in beiden Ländern aussieht.

Die bedeutendste Auszeichnung für Unternehmen mit Verantwortung ist in Österreich der „TRIGOS“ und in der Slowakei „VIA BONA“. Diese Auszeichnungen haben jedes Jahr immer mehr Einreichungen und Nominierungen. Im Jahr 2011 wurden folgende Unternehmen in der Kategorie „Arbeitsplatz“ nominiert:

Unternehmen	
Österreich 2011	Slowakei 2011
Alpenresort Schwarz (Pirktl Holiday GmbH & Co KG)	Embraco Slovakia s.r.o.
Alpha-TEC Personalmanagement und Vermittlung	Glaxosmithkline, s.r.o.
Anton Paar GmbH	Heineken Slovenskom, a.s.
Coca-Cola Hellenic Österreich	Hewlett Packard Slovakia, s.r.o.
DIRECT MIND GmbH	Mondi SCP, a.s.
Etiketten CARINI GmbH	NESS KDC s.r.o.
Eurotours GesmbH	Partizanske Building Components SK, s.r.o.
Fill Ges.m.b.H.	Poštová banka, a.s.
Flextronics Int. GmbH	Prvá stavebná sporiteľňa, a.s.
Great Lengths Haarvertriebs GmbH	Slovenské elektrárne, a.s.
HABAU Group / HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft	Slovnaft, a.s.
HAGE Sondermaschinenbau GmbH & Co KG	
IPNA Unternehmensentwicklung GmbH	
JMB Fashion Team GesmbH	
klufamily	
Liebherr Hausgeräte Lienz GmbH	
Miba AG	
Mondi AG	
Niederösterreichische Facility Management GmbH	
Niggbus GmbH	
OMV Aktiengesellschaft	
Österreichische Volksbanken-AG	
Pro Umwelt GmbH	
Raiffeisen Bank International AG (RBI)	
Roth Modehaus GmbH	
Salzburg Wohnbau	
Schirrhofer Familien Unternehmen Holding GmbH	
Siemens AG Österreich	
SIMACEK FACILY MANAGEMENT GROUP GMBH	
SPAR Österreich	
technosert electronic GmbH	
The Cleaning Company CC-Tatschl GmbH	
Unternehmensgruppe KATZBECK	
Variotherm Heizsysteme GmbH	
Würth Handelsges.m.b.H.	

Tabelle 7: Einreichungen Kategorie Arbeitsplatz 2011

Quelle: Eigene Darstellung

Wie aus der Tabelle ersichtlich, gab es 2011 in Österreich für die Kategorie Arbeitsplatz dreimal so viele Einreichungen wie in der Slowakei. Darüber hinaus, aufgrund der schnell wachsenden Verbreitung und Wichtigkeit von CSR in der Wirtschaftswelt, gab es laut TRIGOS⁹⁵ in Österreich seit 2003 über 1.000 Einreichungen und 140 Auszeichnungen. Im Jahr 2012 hat TRIGOS insgesamt 190 Einreichungen bekommen und rund 30

⁹⁵ Vgl. TRIGOS, Abschlussbericht 2011, S. 3

Unternehmen haben sich für die neue Kategorie „Social Entrepreneurs“ angemeldet, was eine Rekordzahl darstellt. Laut VIA BONA gab es im Jahr 2012 in der Slowakei 72 Einreichungen (2010 gab es eine Rekordzahl von 119 Einreichungen).

Eine Erklärung dafür wäre, dass obwohl sich in der Slowakei viele Unternehmen zu CSR-Prinzipien bekennen, sich deren Verständnis meistens nur auf die Philanthropie oder Caritas beschränkt und nur wenige Unternehmen tatsächlich Aktivitäten durchführen, die zu CSR im breiteren Sinne zählen.

Die wirklichen CSR Aktivitäten werden meistens nur von transnationalen Konzernen durchgeführt, deren Erfahrungen in diesem Bereich aus dem Ausland stammen. Eine wesentliche Rolle spielen in der Slowakei NGOs, die sich schon seit dem Sturz des kommunistischen Regimes der Lösung gesellschaftlicher Probleme widmen. Sie tragen zur sektorübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und anderen Sektoren im Bereich des gesellschaftlich verantwortungsvollen Handelns bei. Das Hauptmotiv für die aktive Unterstützung und Beteiligung der NGOs an CSR in der Slowakei ist leider finanzieller Natur. Da mit dem Beitritt der Slowakei in die EU viele ausländische Sponsoren gegangen sind und die Verteilung der EU-Zuschüsse in der Slowakei noch nicht vollständig standardisiert ist, sind NGOs oft gezwungen, alternative Finanzierungsquellen, vor allem in der Wirtschaftswelt, zu suchen. Und weil NGOs von Unternehmen mit CSR-Prinzipien finanziert werden, wird ihnen logischerweise von den Kritikern öfters das Argument des Interessenkonflikts vorgeworfen.⁹⁶

Bei einer Umfrage im Jahr 2006 haben viele der Befragten auch die Vertrauenswürdigkeit der CSR-Orientierung, der slowakischen Unternehmen, in Frage gestellt und sie sind eher der Meinung, dass Unternehmen nur ihr Image verbessern wollen.⁹⁷

⁹⁶ Vgl. Jankaj, 2008, S. 60

⁹⁷ Vgl. Pontis, Spolocenska zodpovednost firiem, 2006, S. 19

Bei der Erklärung sollte auch erwähnt werden, dass bei der Verbreitung und Präsentation, der Wichtigkeit der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung in der Slowakei, die Medien eine wichtige Rolle spielen. Allerdings, erachten viele slowakische Unternehmen diese als die größte Barriere der CSR. Laut einer Studie sind sich slowakische Journalisten über den Unterschied zwischen CSR und Unternehmensphilantropie nicht bewusst, obwohl schon viele Seminare und Workshops zum Thema Wichtigkeit der Medien bei der Präsentation von CSR in der Slowakei veranstaltet wurden. Da sie CSR oft nur als Marketingmaßnahme sehen, sind sie nicht bereit darüber zu berichten. Die Unternehmen selbst sind aber der Meinung, dass eine positive Präsentation von Firmen für die Medien nicht genügend attraktiv ist. Wie bereits erwähnt, sind die gesetzlichen Regelungen hinsichtlich der Werbung in der Slowakei ziemlich streng und Journalisten und Medien wollen potentielle Sanktionen nicht in Kauf nehmen.⁹⁸

Da die Steigerung des öffentlichen Bewusstseins im Bereich der CSR noch in seiner früheren Phase ist, spüren Unternehmen von ihren Stakeholdern, hinsichtlich der Berichterstattung über ihre CSR-Aktivitäten, keinen Druck. Die Mehrheit der Unternehmen, die sich doch für eine Berichterstattung entscheiden sind lokale operative Niederlassungen von multinationalen Konzernen.⁹⁹

4.2 Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterentwicklung

Im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie (Vgl. Memorandum über Lebenslanges Lernen, 2000, S. 3) wurde das lebenslange Lernen als *„jede zielgerichtete Lerntätigkeit, die einer kontinuierlichen Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient“*, definiert. Das lebenslange Lernen und die Gestaltung der Bildungs- und Berufssysteme

⁹⁸ Vgl. Jankaj, 2008, S. 64

⁹⁹ Vgl. Baseline Study on CSR Practices in the new EU Member States and Candidate Countries, 2007, S. 64

sollten dabei zum Grundprinzip nicht nur auf EU-Ebene werden, vielmehr sollten die Mitgliedstaaten selbst die Verantwortung übernehmen. In welchem Ausmaß dies in Österreich und in der Slowakei erfolgte, wird das folgenden Kapitel erläutern.

Staat ¹⁾	Unternehmen mit		
	Weiter- bildungs- maßnahmen	Weiter- bildungs- kursen	anderen Formen betrieblicher Weiterbildung
	in % aller Unternehmen		
Belgien	63	48	55
Bulgarien	29	21	24
Dänemark	85	81	61
Deutschland	69	54	66
Estland	67	56	50
Frankreich	74	71	44
Griechenland	21	19	13
Litauen	46	26	42
Luxemburg	72	61	64
Malta	46	31	43
Niederlande	75	70	52
Norwegen	86	55	79
Österreich	81	67	71
Polen	35	24	27
Portugal	44	32	36
Rumänien	40	28	33
Schweden	78	72	60
Slowakei	60	38	49
Spanien	38	29	31
Tschechische Republik	72	63	59
Ungarn	49	34	41
Vereinigtes Königreich	90	67	86

Tabelle 8: Betriebliche Weiterbildung in Europa, 2005

Quelle: Statistik Austria, Erhebung über betriebliche Bildung CVTS3, 2007, S. 14

Der prozentuale Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen beläuft sich in Österreich auf 81%, wobei in der Slowakei Angestellte nur in 60% aller Unternehmen eine Weiterbildungsmöglichkeit bekommen haben.

Die Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen werden grundsätzlich in folgende Kategorien eingeteilt: Personalentwicklung; Sprachen; Verkaufstraining; Finanzen, Banken und Management; Informatik; Ingenieurwesen; Dienstleistungen und Sicherheitsdienstleistungen; Umweltschutz und Gesundheit; und andere Bildungsbereiche. Wie die folgende Tabelle zeigt, wurden in Österreich die meisten Weiterbildungskurse in Betrieben mit Fokus auf Ingenieurwesen angeboten.

In der Slowakei haben Personalentwicklungskurse und Kurse mit dem Schwerpunkt in Finanzen, Banken, Versicherungen sowie Management und Verwaltung den ersten Platz erreicht. Interessant sind auch die Unterschiede im Bereich „Sprachen“, wobei es dafür eine logische Erklärung gibt. Nach dem Sturz des kommunistischen Regimes, und durch den Beitritt in die EU und die Einführung von Steuerbegünstigungen sind viele ausländische Unternehmen in die Slowakei gekommen. Da während des Regimes meistens nur Russisch unterrichtet wurde, waren die Kapazitäten für englisch- und deutschsprachige Mitarbeiter schnell ausgeschöpft und dieses Defizit musste dann in Form einer betrieblichen Weiterbildung nachgeholt werden. Die Situation wird zwar jedes Jahr mit neuen Absolventen besser, aber das slowakische Hochschulwesen legt im Vergleich mit den Staaten in Westeuropa noch immer weniger Wert auf den Fremdsprachenunterricht.

Gesamtstunden in Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsfeld,
Berichtsjahr 2005, in %
(Unternehmen ab 10 Beschäftigten)

Land	Personalentwicklung, Arbeitswelt	Sprachen (Fremdsprache + Muttersprache)	Verkaufstraining	Finanzen, Banken und Versicherungen, Management und Verwaltung, Sekretariats-Büroarbeit	Informatik	Ingenieurwesen, Herstellung und Aufbau	Persönl. Dienstleistungen, Verkehr, Sicherheitsdienstleistungen, Militär und Verteidigung	Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit	Andere Bildungs- oder Weiterbildungsbereiche	Gesamt
Malta	9	1	8	12	10	31	2	5	22	100
Rumänien	29	3	4	7	5	29	11	8	4	100
Belgien	12	5	9	7	12	24	6	8	16	99
Bulgarien	2	7	14	6	5	24	11	5	25	99
Lettland	5	8	10	12	8	24	5	13	17	102
Litauen	12	6	6	9	6	24	7	7	24	101
Ungarn	7	13	8	11	7	23	12	5	13	99
Italien	16	8	10	17	9	22	2	11	4	99
Polen	18	10	17	15	9	20	7	3	2	101
Niederlande	14	2	10	16	9	19	4	6	19	99
Österreich	14	4	14	14	11	19	5	6	12	99
Schweden	16	2	10	12	11	18	9	9	12	99
Estland	11	9	9	15	7	17	9	6	18	101
EU-27	16	7	11	12	11	16	5	11	14	103
Finnland	21	6	9	9	10	16	9	10	10	100
Vereinigtes Königreich	23	1	6	12	11	15	10	20	2	100
Deutschland	16	8	11	8	14	14	2	6	20	99
Spanien	11	11	16	13	9	14	3	11	13	101
Dänemark	13	2	7	18	18	13	4	6	19	100
Luxemburg	17	7	6	17	10	13	2	7	22	101
Norwegen	13	1	16	14	13	12	6	10	15	100
Zypern	20	2	12	25	6	11	2	14	8	100
Portugal	19	6	11	9	9	11	6	11	19	101
Slowakei	18	15	7	18	6	11	3	10	12	100
Tschech. Republik	9	18	7	7	7	10	5	20	17	100

Tabelle 9: Gesamtstunden in Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsfeld

Quelle: IBW Mitteilungen, 2009, S. 14

Um einen Überblick über den Anteil der Bevölkerung, der in beiden Ländern an lebenslangem Lernen teilnimmt, zu bekommen, wurden im Zuge dieser Diplomarbeit Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren ausgewählt, die angegeben haben, sie hätten vier Wochen vor der Erhebung an einer Ausbildung bzw. einem Unterricht teilgenommen. Die Daten der Eurostat, anhand welcher die Berechnung durchgeführt wurde, beziehen sich lediglich auf Ausbildung und Unterricht insgesamt, unabhängig von der Relevanz der gegenwärtigen bzw. künftigen Beschäftigung der Befragten.

GEO/TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU-27 Länder	9,6	9,5	9,3	9,4	9,3	9,1
EU-25 Länder	10,1	10,0	9,8	9,9	9,8	9,6
EU-15 Länder	11,1	11,0	10,7	10,8	10,7	10,4
Österreich	12,9	13,1	12,8	13,2	13,8	13,7
Slowakei	4,6	4,1	3,9	3,3	2,8	2,8

Tabelle 10: Lebenslanges Lernen (25-64 Jahre)

Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung basierend auf Eurostat Statistik Daten

Wie aus der Tabelle ersichtlich, hatte die Slowakei im Jahr 2010 mit 2,8% das Niveau der Beteiligung am lebenslangen Lernen von mindestens 12,5% der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (25 bis 64 Jahre) nicht einmal annähernd erreicht und lag weit unter dem Durchschnitt (9,1%) von den 27 EU-Ländern. Die Tendenz ist seit 2005 sogar sinkend. Ganz anders schaut die Situation in Österreich aus, wo die Beteiligung am lebenslangen Lernen, die Durchschnitts- als auch Zielgrenze schon vor 2005 überstiegen hat. Die Tendenz ist bis auf kleine Abweichungen steigend. Im Vergleich liegt Österreich in dieser Hinsicht weit über der Slowakei.

	To get know- ledge/ skills relating to interesting subjects	To get know- ledge/ skills use- ful for every- day life	To in- crease possi- bility of getting a job/ chang- ing job	To be obliged to par- tici- pate	To be less likely to lose job	Do job better/ improve career pros- pects	Meet new people, for fun	Obtain quali- fication	Start own busi- ness	Oth- er/ no resp.
Belgium	38.7	29.8	9.2	24.1	3.3	64.4	11.8	8.1	2.6	1.9
Bulgaria	38.5	40.0	20.8	22.1	22.0	77.3	9.2	34.3	1.8	1.2
Czech Republic	46.2	33.7	16.8	7.4	13.3	54.6	10.4	20.8	4.5	0.5
Denmark	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Germany	45.9	14.3	15.6	25.0	19.9	68.0	10.5	11.6	3.8	5.4
Estonia	21.1	17.6	5.8	24.9	15.1	80.2	2.4	8.8	1.6	5.5
Ireland	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Greece	76.7	52.4	25.5	18.1	16.0	74.8	20.6	48.6	7.9	4.3
Spain	66.6	50.8	28.4	11.8	12.7	68.4	11.8	25.0	4.8	5.0
France	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Italy	43.9	20.9	10.9	13.8	2.5	47.6	13.3	13.5	2.6	3.9
Cyprus	64.3	38.2	8.7	16.9	2.1	53.6	14.7	13.3	1.6	4.4
Latvia	43.8	58.6	17.8	33.7	27.7	74.7	24.3	37.8	4.4	1.8
Lithuania	50.6	42.3	17.5	26.2	31.3	77.5	11.8	41.4	3.4	3.2
Luxembourg	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Hungary	56.0	52.0	33.3	51.4	38.3	67.8	13.2	35.2	7.5	1.3
Malta	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Netherlands	42.4	40.2	12.8	35.9	6.6	66.4	19.2	23.7	4.2	10.1
Austria	57.4	57.2	16.2	23.7	10.5	67.1	20.9	10.7	4.6	5.1
Poland	7.6	7.2	7.2	5.2	6.6	67.1	0.5	7.2	1.4	2.8
Portugal	80.5	81.6	31.8	12.2	16.0	69.9	23.7	47.4	6.6	6.2
Romania	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Slovenia	12.5	21.2	1.7	13.1	1.0	54.4	1.8	2.3	0.3	2.5
Slovakia	34.6	30.2	23.1	66.1	26.5	63.1	8.8	19.2	4.6	1.8

Tabelle 11: Beweggründe für Partizipation an der Weiterbildung, 2007

Quelle: Eurostat Yearbook 2011, S. 227

Außer der Motivation die Arbeit besser zu machen oder eine bessere Position zu erwerben, scheinen die Beweggründe für Weiterbildungskurse, bei den Österreichern im Vergleich zu slowakischen Angestellten anders zu sein. Während die österreichischen Arbeitnehmer viel Wert auf den Erwerb der Fähigkeiten legen, die sie interessieren und von täglichem Nutzen sind, fühlen sich slowakische Mitarbeiter zur nicht formalen Weiterbildung eher gezwungen. Darüber hinaus, nehmen 26,5% der slowakischen Angestellten an Weiterbildung teil, weil sie Angst haben ihren Job zu verlieren, fast die selbe Anzahl der Österreicher nimmt daran teil um neue Leute kennenzulernen und Spaß zu haben. Hiermit ermöglicht diese Tabelle nicht nur die Weiterbildungssituation in den Nachbarländern zu interpretieren, sondern auch die Arbeitsplatzqualität hinsichtlich Zufriedenheit und Jobsicherheit zu beurteilen.

4.3 Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

Das Problem der geschlechtsspezifischen Segregation ist auf dem gesamten EU-Arbeitsmarkt immer noch weit verbreitet und weiterhin sind Frauen in bestimmten Branchen schlechter bezahlt und positioniert. Natürlich bestehen zwischen den Ländern auch im Bereich der Geschlechterdiskriminierung große Unterschiede. Dieses Kapitel wird dem Vergleich zwischen slowakischen und österreichischen gesetzlichen Regelungen über Nichtdiskriminierung, Ungleichgewicht bei der Entlohnung und allgemeiner Positionierung hinsichtlich der Geschlechtersegregation im internationalen Vergleich sein Augenmerk schenken.

Im Bereich des Antidiskriminierungsrechts hat sowohl die Slowakei (2004), als auch Österreich (2003) die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, als auch die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vollständig in nationales Recht umgesetzt. Beide Länder haben sogar Antidiskriminierungsgesetze, die mehr Merkmale als die ursprünglichen Richtlinien abdecken.¹⁰⁰

Sowohl in Österreich, als auch in der Slowakei wurden die Anforderungen der Richtlinie, bezüglich der altersbedingten Diskriminierung, wortwörtlich in nationales Recht übernommen. Allerdings scheinen die Länder *„den Prozess der detaillierten Anpassung bestehender Rechtsvorschriften und Praktiken teilweise zu verlagern, so dass das Problem durch Gerichtsurteile und anschließende Interaktion zwischen Mitgliedstaat und Gemeinschaftsorganen gelöst wird“* (Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa, 2005, S. 18). Hinsichtlich der Festsetzung von Abfindungen für den Stellenabbau, kann ein Unternehmen nach slowakischer als auch österreichischer Gesetzgebung seine Angestellten zwar nicht aufgrund des Alters, jedoch aufgrund der Anzahl der Jahre der Betriebszugehörigkeit, unterschiedlich behandeln.¹⁰¹

¹⁰⁰ Vgl. Entwicklung des Antidiskriminierungsrecht in Europa, 2005, S. 14f

¹⁰¹ Vgl. Entwicklung des Antidiskriminierungsrecht in Europa, 2005, S. 70

In der Slowakei kann auch im Kündigungsfall das Alter des Angestellten nicht als adekvater Grund berücksichtigt werden und die männlichen Angestellten über 55 als auch die weiblichen Angestellten über 51 Jahre können nicht ohne ihre Zustimmung entlassen werden. Allerdings hat diese, zum besonderen Schutz der älteren Mitarbeiter gedachte Regelung, negative Auswirkungen, da es mehrmals vorkam, dass Arbeitgeber Arbeitnehmer in solchen Fällen durch schlechtere Behandlung zur Kündigung gedrängt haben. In der Slowakei behalten Angestellte unabhängig von ihrem Alter ihre vollen Arbeitnehmerrechte, d.h. sie müssen nicht ab einem bestimmten Alter in Pension gehen.¹⁰²

Im Zusammenhang mit Belästigung, die als *„unerwünschte Verhaltensweise, die die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“* (Entwicklung des Antidiskriminierungsrecht in Europa, 2005, S. 36) definiert wird, hat die Slowakei versucht, spezifische Regeln zur Feststellung solches Verhaltens in den nationalen Rechtsvorschriften klar zu stellen, da diese in den allgemeinen Richtlinien offen gelassen wurde. Ein weiterer offen gelassener Bereich ist die Verantwortung des Arbeitgebers gegen Belästigungen von anderen Angestellten oder Dritten vorzugehen. Der Bereich des Sozialschutzes, der sozialen Vergünstigungen, der Öffentlichkeit zur Verfügung stehender Güter und Dienstleistungen und der Bildung wurde in Österreich und der Slowakei unterschiedlich behandelt. In Österreich wurden einige Rechtsvorschriften auf Länderebene nach oben hin ausgeglichen. Die Kärntner und Wiener Antidiskriminierungsgesetze schützen vor Diskriminierung bei allen erwähnten Bereichen, einschließlich Wohnraum, wobei in den Wiener-Gesetzen das Merkmal Alter ausgenommen wurde. In der Slowakei wurde das Recht auf Gesundheitsfürsorge allen Personen in den Rechtsvorschriften garantiert. Außerdem wird die Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum, aufgrund der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Rasse oder des Geschlechts, verboten.¹⁰³

¹⁰² Vgl. Grundrechte & Bekämpfung von Diskriminierungen, 2005, S. 44f

¹⁰³ Vgl. Entwicklung des Antidiskriminierungsrecht in Europa, 2005, S. 52f

Die Ausnahmen der Richtlinie zur Gleichbehandlung und Beruf stellen Tätigkeiten in Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht dar. In der Slowakei werden diese Ausnahmen als zu weit angesehen, da sich diese nicht nur auf Ungleichbehandlungen, aufgrund von Religion und Weltanschauung beschränken, sondern eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung und des Alters zulassen.¹⁰⁴

In Bezug auf die Komplexität der Antidiskriminierungsvorschriften und die Durchsetzungsbestimmungen der Richtlinien, sind die zahlreichen Hindernisse und Barrieren in Österreich zu abschreckend und in der Slowakei wird aufgrund der fehlenden Mittel sogar oft auf ein Rechtsverfahren verzichtet.¹⁰⁵

geo\time	2006	2007	2008	2009	2010
EU (27 Länder)	17,7	17,6	17,4	16,9	16,4
EU (25 Länder)	18,1	17,8	:	:	:
EU (15 Länder)	18,7	18,3	:	:	:
Österreich	25,5	25,5	25,5	25,4	25,5
Slowakei	25,8	23,6	20,9	21,9	20,7

Tabelle 12: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Eurostat Statistik Daten

Der in der obigen Tabelle verwendete Indikator für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bezeichnet den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der weiblichen Arbeitnehmern in Prozent zu den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der männlichen Angestellten (Vgl. Eurostat, Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen, 2012).

Hierbei ist ersichtlich, dass Österreich, auch als die Slowakei im Bereich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles über dem Durchschnitt der EU-27 liegen. Obwohl das Gesetz über die Gleichbehandlung im Rahmen der

¹⁰⁴ Vgl. Entwicklung des Antidiskriminierungsrecht in Europa, 2005, S. 59f

¹⁰⁵ Vgl. Entwicklung des Antidiskriminierungsrecht in Europa, 2005, S. 79

Festsetzung des Entgelts schon seit 1979 gilt und durch die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom Jahr 2000 und dem „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung“ vom Jahr 2004 erweitert und detaillierter ausgelegt wurde, haben sich die Lohnunterschiede in Österreich von 2006 bis 2010 nicht verändert. In folgender Tabelle ist es sogar ersichtlich, dass sich Österreich mit 25,5% zusammen mit der Tschechischen Republik den ersten Platz EU weit in dieser Kategorie verschafft hat. Die Slowakei hat sich im Jahr 2010 auf dem vierten Platz positioniert, wobei hier seit 2006 positive Tendenzen beobachtbar sind. Im Vergleich zu den Staaten mit den niedrigsten Lohnunterschieden, wie Polen und Slowenien, sind die Werte der Slowakei und Österreich erschreckend hoch.

geoltime	2006	2007	2008	2009	2010
Czech Republic	23,4	23,6	26,2	25,9	25,5
Austria	25,5	25,5	25,5	25,4	25,5
Germany	22,7	23	23,2	23,2	23,1
Cyprus	21,8	23,1	21,6	21	21
Slovakia	25,8	23,6	20,9	21,9	20,7
Malta	5,2	7,6	8,6	6,9	6,1
Italy	4,4	5,1	4,9	5,5	5,5
Slovenia	8	8,3	8,5	3,2	4,4
Poland	7,5	7,5	9,8	9,8	1,9

Tabelle 13: Gender pay gap in unadjusted form in %

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Eurostat Statistik Daten

4.4 Arbeitsplatzsicherheit

Die Arbeitsplatzsicherheit wurde immer schon als ein wesentliches Grundbedürfnis aller Arbeitnehmer gesehen, da ein Beschäftigungsverhältnis nicht nur ein sicheres und verlässliches Einkommen mit sich bringt, sondern eine Reihe sozialer Kontakte, persönliche sowie berufliche Weiterentwicklung und letztlich auch eine gesellschaftliche Anerkennung. Da die Arbeitsplatzsicherheit einen wesentlichen Faktor für die Erhöhung der Arbeitsplatzqualität darstellt, wird die vorliegende Diplomarbeit die Entwicklung, als auch die aktuelle Situation im Bereich Arbeitslosigkeit, sowie

internationale Studien und Erhebungen über das Sicherheitsgefühl der Bevölkerung in Österreich und der Slowakei präsentieren.

Land	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU 15	8,3	7,8	7,1	7,2	9,2	9,6
EU 27	9	8,3	7,2	7,1	9	9,7
Österreich	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4
Slowakei	16,3	13,4	11,1	9,5	12	14,4

Tabelle 14: Arbeitslose in % der Erwerbspersonen

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Eurostat

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Österreich, als auch in der Slowakei wurde seit 2005 durch positive Tendenzen geprägt. Die Arbeitslosenraten sind kontinuierlich gesunken und die Anzahl der Beschäftigten hat sich erhöht. Allerdings haben sich im Jahr 2008 die Folgen der weltweiten Wirtschaftskrise sowohl auf die gesamte Wirtschaft, als auch auf den Arbeitsmarkt beider Länder ausgewirkt. Es wurden Beschäftigungsrückgänge und erhöhte Arbeitslosigkeit registriert. In Österreich hat sich 2009 die Arbeitslosenquote auf 4,8% und in der Slowakei auf 12% erhöht. In der Slowakei wurde die Steigerung der Arbeitslosenquote um 2,5%, im Vergleich zum Vorjahr, als ein tiefer Rückschlag bezeichnet. Die Erhöhung der Arbeitslosenquote in Österreich hat nur rund 1% ausgemacht, was weniger als der Durchschnitt in den EU-27, sowie in den EU-15 ist. Österreich hat generell die zweitniedrigste Arbeitslosenquote in Europa erreicht. Die weitere Entwicklung der Arbeitslosigkeit war auch nach 2010 in Österreich viel günstiger als in der Slowakei. Während die Arbeitslosenquote in Österreich auf 4,4% zurückgegangen ist, erhöhte sich diese in der Slowakei weiter auf 14,4% (nach internationaler Definition des ILO-Konzeptes, wobei die nationalen Daten des slowakischen Statistischen Amtes über eine Erhöhung auf 12,5% berichten). Ebenso ist die Beschäftigung in der Slowakei zurückgegangen. Die Anzahl der Arbeitslosen in Österreich ist zwar von 2008 bis 2009 auf 204.000 Arbeitslose gestiegen, aber dank schneller Reaktion der Regierung auf die Wirtschaftskrise, ist die Anzahl der Arbeitslosen im Jahr 2011 auf 179.000 zurückgegangen. Dank dieser Stabilisierung ist der wirtschaftliche Abschwung und die damit verbundene

Erhöhung der Arbeitslosigkeit in Österreich zu vernachlässigen. In der Slowakei hat der Prozess rund um die Milderung der Auswirkungen der Wirtschaftskrise länger gedauert. Noch im Jahr 2010 ist die Arbeitslosenanzahl auf 381.200 gestiegen und konnte erst 2011 auf 356.500 gesenkt werden, was aber immer noch fast doppelt so vielen Arbeitslosen entspricht wie in Österreich.

Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise zeigen sehr gut, wie schnell eine Regierung zugunsten seiner erwerbstätigen Bevölkerung eingreifen muss und wie effektiv diese Maßnahmen in der Realität sind. Obwohl sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt 2011 in beiden Ländern verbessert hat, kann man in der Slowakei noch längst nicht von einer Stabilität des Arbeitsplatzes sprechen. Da die Arbeitslosenquote immer noch so hoch ist, und neue Arbeitsplätze kaum geschaffen werden, ist eine besorgte Stimmung hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit sehr stark verbreitet.

Wie bereits erwähnt, verschlechterte sich 2009 aufgrund der Wirtschaftskrise auch die Lage am Arbeitsmarkt und ähnlich wie die nationalen Regierungen, hat sich auch die Europäische Kommission Sorgen um die EU-Bürger gemacht. Diesbezüglich wurde noch im selben Jahr eine Umfrage hinsichtlich der Eindrücke, Sorgen und Zukunftsaussichten der Bürger durchgeführt. Es wurde grundsätzlich nach der persönlichen Lage und den Arbeitsmarktchancen gefragt. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass ein Drittel der angestellten EU-Bevölkerung sehr besorgt über eine mögliche Arbeitslosigkeit in der Zukunft ist. Interessant war auch die Angst der Erwerbstätigen über einen möglichen Stellenverlust ihrer Kinder, wie die folgende Tabelle zeigt¹⁰⁶:

¹⁰⁶ Vgl. Sichere Gestaltung unserer Arbeitsplätze, 2009, S. 7

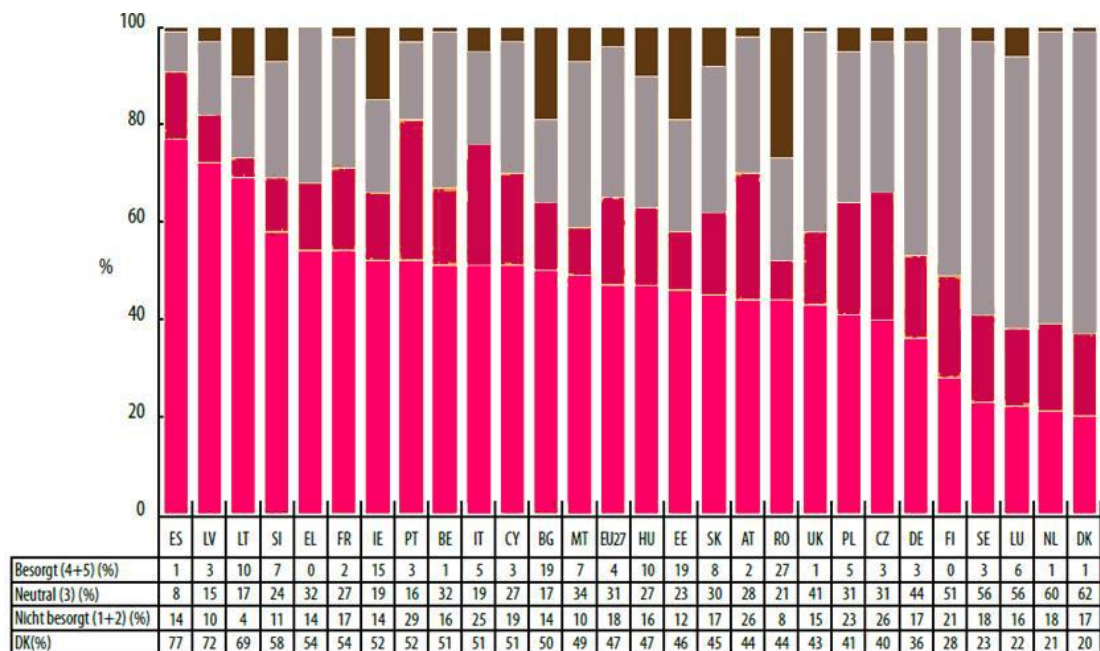


Abbildung 6: Besorgnis im Hinblick auf die Wirtschaftskrise und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt
Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Sichere Gestaltung unserer Arbeitsplätze, 2009, S.8

Aus der obigen Tabelle ist ersichtlich, dass die Ängste über einen möglichen Stellenverlust unterschiedlich stark sind, je nach den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den jeweiligen EU-Mittgliedstaat. In der Slowakei, wo die Arbeitslosigkeit 2009 14,4% erreichte, waren viel mehr Menschen um ihren Arbeitsplatz besorgt als in Österreich.

Die folgende Grafik zeigt die Antworten auf die Frage, ob sich die Befragten sicher sind, dass sie in zwei Jahren noch immer eine Stelle haben werden. Dabei wurden die Antworten mit „JA“ berücksichtigt.

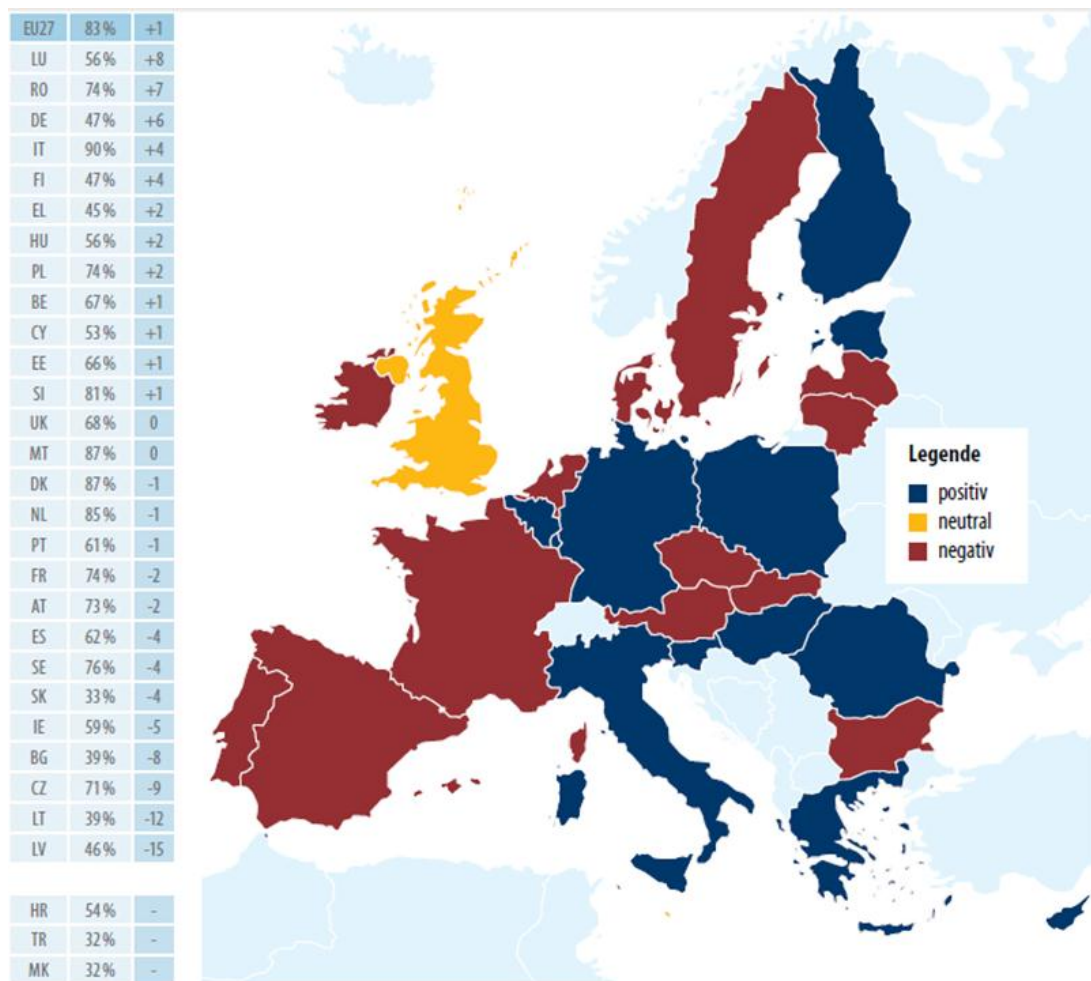


Abbildung 7: Sicherheit des Arbeitsplatzes in zwei Jahren
 Quelle: Sichere Gestaltung unserer Arbeitsplätze, 2009, S.9

Das Resultat dieser Umfrage hat gezeigt, dass die Sicherheit, in Zukunft eine Arbeitsstelle zu haben, in Österreich als auch in der Slowakei, niedriger ist als der EU-27 Durchschnitt, es ist aber eindeutig, dass sich die österreichischen Erwerbstätigen mit 73% Sicherheit, mehr als doppelt so sicher sind, ihren Arbeitsplatz auch in Zukunft zu haben als die Slowaken (33%).

4.5 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Obwohl es in den letzten 20 Jahren viele Gesetze zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz gab, ist die Anzahl der

arbeitsbedingten Unfälle und Gesundheitsprobleme immer noch zu hoch. Neben der Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, muss man auch mit wirtschaftlichen Auswirkungen, wie verlorenen Arbeitstagen, hohen Versicherungskosten und Kosten für Krankenstände rechnen.

Obwohl die neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bis 2012 von der Europäischen Kommission zur Erhöhung der Risikoprävention und zum Gesundheitsschutz festgelegt wurde, ist es für die langfristige Verbesserung in diesem Bereich wichtig, dass die einzelnen Mitgliedstaaten eigene Arbeitsschutzsysteme und Sicherheitsprogramme entwickeln. Einen generellen Überblick über die Lage im Bereich arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme und Unfälle in Österreich als auch in der Slowakei bieten die folgenden Tabellen.

	% von Arbeiter, die ein oder mehrere arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme haben			% von Arbeiter mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen, die Schwierigkeiten bei den täglichen Aktivitäten haben		% von Arbeiter mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen im Krankenstand	
	Männer %	Frauen %	Total %	Teilweise %	Wesentlich %	Krankenstand %	Krankenstand > 1 Monat %
EU 15	7,6	7,3	7,5	48,2	22	62,3	29,2
EU 27	8,6	8,5	8,6	50,1	22,3	62	27
Österreich	16,3	13,6	15	57,7	26,1	61,4	31,3
Slowakei	6,2	5,8	6	55,2	26	89,7	46,4

Tabelle 15: Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Eurostat, 2009, S. 9

Anhand der statistischen Daten der obigen Tabelle ist ersichtlich, dass der Anteil von Arbeitern mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen in Österreich überdurchschnittlich hoch ist. Im Vergleich mit der Slowakei, ist der Anteil mehr als doppelt so hoch. Allerdings ist der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung, die sich mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen im Krankenstand befindet, in der Slowakei um mehr als 20% höher als der Durchschnitt. Fast 90% der Arbeiter, die unter solchen Gesundheitsproblemen leiden, müssen in Krankenstand gehen, wobei fast die Hälfte von ihnen länger als 1 Monat im Krankenstand verbringt. Die österreichischen Werte hinsichtlich der Arbeiter, die im Krankenstand sind,

liegen im Bereich des EU-Durchschnittes. Hingegen ist der Anteil von Arbeitern, die wegen arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen bei täglichen Aktivitäten Schwierigkeiten gemeldet haben, in Österreich sowie in der Slowakei über dem EU-15 und EU-27 Durchschnitt.

Hinsichtlich der Verringerung der Unfälle am Arbeitsplatz wurden, wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich, positive Ergebnisse erzielt. Der prozentuelle Anteil der Arbeitnehmer mit einem Unfall liegt im EU-27 Durchschnitt mit 3,2% erfreulicherweise sehr niedrig. Noch niedriger liegt der Anteil in der Slowakei mit 1,6%, was einen Unterschied zum österreichischen Wert von fast 3,2% darstellt. Die 5,1% in Österreich sind auch im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hoch. In beiden Ländern resultierten rund 80% der Arbeitsunfälle im Krankenstand, wobei ca. 23% von ihnen länger als einen Monat dauerten.

	% Arbeiter mit Unfall	% Arbeiter mit Unfall, der im Krankenstand resultierte	% Arbeiter mit Unfall, der im Krankenstand > 1 Monat resultierte
EU 15	3,6	72,1	21
EU 27	3,2	73,4	22
Österreich	5,1	77,8	23,1
Slowakei	1,6	79,9	23,9

Tabelle 16: Arbeitsunfälle

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Eurostat, 2009, S. 8

4.6 Entlohnung der Tätigkeit

Bei dem Vergleich der Tätigkeitsentlohnung für alle unselbständig Erwerbstätigen in Österreich und in der Slowakei muss beachtet werden, dass in dem Gehaltsrechner nur regelmäßig bezogene Einkommenskomponenten enthalten sind. In anderen Worten, wurden unregelmäßig ausbezahlte Prämien oder Boni sowie Abfertigungen abgezogen. Zu beachten ist auch, dass das österreichische Bruttojahreseinkommen den 13. und 14. Monatsbezug beinhaltet. Der 13.

und 14. Monatsgehalt ist in der Slowakei nicht üblich und deswegen wurde bei der Errechnung des Bruttojahreseinkommens nur mit 12 Monatsbezügen gerechnet.

Gemäß der Lohnsteuerdaten, die im Kapitel 3 präsentiert wurden, erzielten im Jahr 2010 die österreichischen Arbeitnehmer ein mittleres Bruttojahreseinkommen in der Höhe von 24.516 Euro, wobei Frauen mit 18.270 Euro nur 60% des Bruttojahreseinkommens der Männer (30.316 Euro) erreichten. Das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der Arbeitnehmer in der Slowakei lag im Jahr 2010 bei nur 9.972 Euro, wobei Frauen mit 8.508 Euro nur 75,3% des Bruttojahreseinkommens der Männer (11.292 Euro) erreicht haben. Bei einem Vergleich des Bruttojahreseinkommens in beiden Ländern ist ersichtlich, dass die slowakischen Angestellten nur 40% des Jahreseinkommens der Österreicher erreicht haben.

Bei der Analyse der höchsten und niedrigsten Einkommen der Arbeitnehmer hat sich gezeigt, dass die Höhe des Einkommens in beiden Ländern von der Branche abhängig ist. Die Wirtschaftsbereiche mit den höchsten Einkommen sind sowohl in Österreich, als auch in der Slowakei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Information und Kommunikation sowie Energieversorgung. Für einen Vergleich innerhalb derselben Branchen in Österreich und in der Slowakei kann z.B. die Finanz- und Versicherungsbranche herangezogen werden. Die österreichischen Mitarbeiter erreichten in dieser Branche ein Bruttojahreseinkommen von 39.430 Euro, die slowakischen hingegen nur 17.688 Euro, was einem Unterschied von rund um 55% entspricht. Die Wirtschaftsbranchen mit den niedrigsten Einkommen sind in beiden Ländern die Beherbergung und Gastronomie, wobei im Jahr 2010 die Österreicher 9.506 Euro und die Slowaken 5.832 Euro verdient haben. Die Einkommensunterschiede in der Branche mit den niedrigsten Durchschnittslöhnen ergeben nur mehr 39%.

Ein deutlicher Zusammenhang mit der Einkommenshöhe zeigt sich bei der Betrachtung von Faktoren wie Position im Betrieb, Ausbildung oder

Zusatzqualifikationen. Das mittlere Bruttojahreseinkommen der Angestellten in einer führenden Positionen beträgt in Österreich 51.234 Euro, in der Slowakei beträgt es hingegen nur 21.480 Euro. Mit anderen Worten haben die slowakischen Arbeitnehmer in führenden Positionen nur 42% des mittleren Einkommens einer österreichischen Führungskraft erreicht. Das Medianeinkommen von Hilfsarbeitskräften beträgt in Österreich 17.913 Euro und in der Slowakei beträgt es mit nur 5.364 Euro wieder deutlich weniger.

Von Bedeutung ist auch ein Vergleich der Arbeitskosten pro Stunde in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten in beiden Ländern, wobei anhand folgender Tabelle die Arbeitskosten in der Slowakei 30% der Arbeitskosten pro Stunde in Österreich entsprechen.

GEO/TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Österreich :	:	:	:	26,47	28,05	28,23
Slowakei :	:	:	:	:	8,15	8,25

Tabelle 17: Hourly labour costs (10 employees or more)

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Eurostat Statistik Daten

Alle präsentierten Ergebnisse deuten sowohl im internationalen Vergleich, als auch im Vergleich mit Österreich auf unterbezahlte Arbeitskräfte und Funktionsdefizite des Arbeitsbeziehugssystems in der Slowakei hin. Deswegen versucht die slowakische Regierung allgemeine gesellschaftliche als auch sozial- und einkommenspolitische Probleme in Form der Mindestlohnpolitik zu behandeln. Der Mindestlohn im Jahr 2012 beträgt in der Slowakei 327,20¹⁰⁷ Euro. Österreich gehört zu den EU-Ländern, die keinen gesetzlichen Mindestlohn haben, da diese in Österreich im Rahmen der Kollektivverträge festgelegt werden. Zum Vergleich kann aber das Existenzminimum herangezogen, das für das Jahr 2012 814¹⁰⁸ Euro beträgt.

¹⁰⁷ Vgl. Ministerstvo prace, rodiny a socialnych veci, Inspekcia prace. www.employment.gov.sk

¹⁰⁸ Vgl. Bundesministerium für Justiz, Informationsbroschüre für Arbeitgeber als Drittschuldner, 2012, S. 20

5 Zusammenfassung

Gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln von Unternehmen, das zu einer gesamtgesellschaftlichen Herausforderung geworden ist, lässt sich vor allem in den letzten Jahren verstärkt erkennen. In der langen Entwicklungsgeschichte der Vision der Corporate Social Responsibility wurden auf internationaler, nationaler aber auch auf Unternehmensebene zahlreiche Erklärungsmodelle und Ansätze entwickelt. Als die wichtigsten Beweggründe dafür werden meistens, das Streben nach Gegengewicht zur Globalisierung und der damit verbundenen Wertewandel, sowie Vertrauensverlust der Gesellschaft aufgrund der weltweiten Skandale um Ausbeutung, Kinderarbeit oder verantwortungsloses Ressourcenmanagement, genannt. Trotz intensiver Beschäftigung mit diesem Themenkomplex findet das Konzept der CSR keine uneingeschränkte Zustimmung und bis dato wurde keine einheitliche und allgemein anerkannte Definition entwickelt. Trotz der unterschiedlichen Interpretationsformen, zahlreichen Unsicherheiten sowie Verwechslungen, kann aber zusammengefasst gesagt werden, dass es sich hierbei um eine freiwillige Verpflichtung handelt, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgeht.

Dieses Thema hat in der letzten Dekade auch in der Europäischen Union an Relevanz gewonnen und die „Förderung einer blühenden Wirtschaft, die in der gesamten Europäischen Union einen hohen Lebensstandard, Vollbeschäftigung und eine hohe Qualität der Arbeitsplätze gewährleistet“ (Europäische Kommission 2006a, S. 4) ist zu einem der Hauptziele der EU-Strategie geworden. In diesem Zusammenhang spielt die Arbeitsplatzqualität, als eine Kernkomponente der sozialen Verantwortung eine entscheidende Rolle. Diese lässt sich aber genauso schwierig wie der Begriff CSR definieren und messen. In Übereinstimmung mit den europäischen Zielsetzungen dient ein Arbeitsplatz heutzutage nicht nur als Einkommensquelle, sondern auch als Schnittstelle zu sozialen Kontakten und Möglichkeit sich weiterzuentwickeln, anerkannt zu werden und einen gewissen Status zu erreichen.

Da es bezüglich der CSR weder konkrete internationale, noch nationale Vorgaben gibt, hat sich das CSR-Konzept und auch die Arbeitsplatzqualität in Österreich und in der Slowakei unterschiedlich entwickelt. Hierbei spielte die historische, sowie wirtschaftliche Entwicklung eine wesentliche Rolle. Die Grundbedürfnisse der Gesellschaft, hinsichtlich des CSR-Konzeptes und der Arbeitsplatzqualität, sind aber ohne Unterschied des Landes klar festzustellen. Diesbezüglich wird die Bedeutung von lebenslangem Lernen und beruflicher Weiterbildung, Arbeitsplatzsicherheit, Sicherheit am Arbeitsplatz, Geschlechtergleichstellung und der Entlohnung der Tätigkeit immer evidenter.

Dementsprechend wurde auch in der neuen europäischen Beschäftigungsstrategie das Ziel festgelegt, umfassende Strategien für lebenslanges Lernen mit besonderem Fokus auf Fortbildung am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit umzusetzen. Diesbezüglich besitzt Österreich einen funktionierenden Weiterbildungsmarkt. Der prozentuelle Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen in Österreich macht sogar um 20% mehr aus als in slowakischen Firmen.

Der konkrete Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsplatz ist auch ein wichtiges Thema der politischen Agenda Europas. Hierbei ist ersichtlich, dass Österreich und die Slowakei im Bereich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles über dem EU-Durchschnitt liegen, wobei sich Österreich EU-weit auf dem schlechtesten Platz befindet. Die Slowakei positioniert sich auf dem viertletzten Platz, wobei hier positive Tendenzen beobachtbar sind.

Auch die Arbeitsplatzsicherheit wurde immer schon als ein wesentliches Grundbedürfnis aller Arbeitnehmer gesehen, da dieser Indikator die Stabilität eines Arbeitsverhältnisses widerspiegelt. Leider hat aber die Arbeitsplatzsicherheit in den letzten Jahren beachtlich abgenommen, wobei die Wirtschaftskrise dabei eine wesentliche Rolle spielte. Als Folge trat am Arbeitsmarkt ein tiefer Rückgang der Beschäftigung ein. Dank der schnellen Stabilisierungsmaßnahmen trat in Österreich der wirtschaftliche Abschwung und die damit verbundene Erhöhung der Beschäftigungsrate ein. In der

Slowakei hat der Prozess der Krisenmilderung länger gedauert und die slowakischen Erwerbstätigen fühlen sich auch laut internationalen Studien und Befragungen bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit nur halb so sicher wie die Österreicher.

Eines der größten Defizite in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz sind die Arbeitsunfälle, berufsbedingte Erkrankungen oder berufsbedingte Behinderungen, die viel zu hohe Kosten verursachen. Trotz vieler Gesetze über Gesundheitsschutz ist die Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle und Gesundheitsprobleme immer noch zu hoch. Vor allem in Österreich ist der Anteil von Arbeitern mit arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen überdurchschnittlich hoch. Im Vergleich mit der Slowakei ist der Anteil mehr als doppelt so groß. Überdurchschnittlich hoch im Vergleich mit der EU und der Slowakei liegt auch der Anteil der österreichischen Arbeitnehmer, die einen Unfall erlitten haben.

Bei der Analyse der Entlohnung der Tätigkeit hat sich zwar gezeigt, dass die Höhe des Einkommens in beiden Ländern von der Branche, des Geschlechtes, der Position und der Ausbildung abhängig ist, die slowakischen Angestellten erreichen aber je nach Betrachtung dieser unterschiedlichen Faktoren nur 39 – 45 Prozent des österreichischen Bruttojahreseinkommens.

Beide Länder haben bei der Analyse der einzelnen Indikatoren zur Evaluierung der Arbeitsplatzsicherheit einmal besser und einmal schlechter abgeschnitten, was klar und deutlich auf beidseitiges Verbesserungspotenzial hinweist. Die Frage ist lediglich, ob aktiv nach Verbesserungsmöglichkeiten gesucht wird und ob diese auch nach bestem Gewissen umgesetzt werden, denn „Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg“.

6 Literaturverzeichnis

6.1 Bücher

1. Anker, R. et al.: Measuring Decent Work with Statistical Indicators. In International Labour Review. 2003
2. Aßländer, M. S.; Löhr, A.: Corporate Social Responsibility in der Wirtschaftskrise. Reichweiten der Verantwortung. 18. Folge. Rainer Hampp Verlag. München und Mering 2010
3. Backhaus-Maul, H. / Biedermann, Ch. / Polterauer, J. / Nährlich, S.: Corporate Citizenship in Deutschland. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen. Bilanz und Perspektiven. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: 2008.
4. Bowen, H.: Social Responsibilities of the Businessman. New York, Harper. 1953
5. Dresewski F.: Zur Entwicklung des Social Case zwischen Unternehmen und Nonprofit-Organisationen
6. Dresewski, F.: Corporate Citizenship. Ein Leitfaden für das sozial Engagement mittelständischer Unternehmen. Berlin. 2004
7. Friesl, C: Erfolg und Verantwortung. Die strategische Kraft von Corporate Social Responsibility. Wien, Facultas Universitätsverlag. 2008
8. Garriga, E; Mele, D.: Corporate Social Responsibility Theories. Mapping the Territory. Journal of Business Ethics. 2004
9. Indikatorprotokollsatz. Arbeitspraktiken & Menschenwürdige Beschäftigung. Version 3.0. GRI 2006
10. Jankaj, M.: Spolocensky zodpovedne podnikani s aplikaciou na Tatra Banku, a. s. Ekonomicka Univerzita v Bratislave. Obchodna fakulta, Katedra medzinarodneho obchodu. Bratislava. 2008
11. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission. Kernaussagen des Berichts über die Beschäftigung in Europa 2008. Brüssel 2008.

12. Köppl, P.; Neureiter, M.: Corporate Social Responsibility: Leitlinien und Konzepte im Management der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen. Wien, Linde Verlag. 2004
13. Kuhlen, B.: Corporate Social Responsibility (CSR) – Die ethische Verantwortung von Unternehmen für Ökologie, Ökonomie und Soziales: Entwicklung, Initiativen, Berichterstattung, Bewertung. Baden-Baden. DWV-Deutscher Wissenschaftlicher Verlag. 2005
14. Majtan et. all.: Aktualne pohľady na konkurencieschopnosť a podnikanie. Nove výzvy. Lucia Bartková: Podpora spoločensky zodpovedného podnikania na Slovensku. Vydavateľstvo Ekonom. Bratislava 2011
15. McGuire, J.W.: Business and Society. New York, McGraw-Hill. 1963
16. Narodny inspektorat prace Kosice. Rozbor pracovnych urazov, zavaznych priemyselných havárií a chorôb z povolania v organizáciách v pôsobosti orgánov Narodného inspektorátu práce za rok 2010. 2010
17. Österreichisches Normungsinstitut: Corporate Social Responsibility – Handlungsanleitung zur Umsetzung von gesellschaftlicher Verantwortung in Unternehmen. In: Corporate Social Responsibility: Leitlinien und Konzepte im Management der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Hrsg.). Wien: Linde Verlag. 2004
18. Porteder, G.: Corporate Social Responsibility am Beispiel der Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG – unter besonderer Berücksichtigung der Zweiten Wiener Vereins-Sparkasse. Wien. 2008
19. Porvazník, J.: Spoločenská zodpovednosť organizácii-Corporate social responsibility. Studijné texty. Spoločenská zodpovednosť organizácii v slovenskom kontexte. Ekonomická Univerzita v Bratislave. Verlag Ekonom. 2008
20. ReferNet Austria. Berufliche Weiterbildung. CVTS-3
21. Respect Austria: Das CSR-Leitbild der österreichischen Wirtschaft. 2. Auflage, Wien. 2005
22. Schranz, M.: Wirtschaft zwischen Profit und Moral. Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Rahmen der öffentlichen Kommunikation. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. 2007

23. Statistik Austria. Erhebung über betriebliche Bildung CVTS3. 2007
24. Sumper, I./ Tiroch, M.: Corporate Social Responsibility in Österreich. Die Umsetzung von CSR in österreichischen Unternehmen und die Rolle des CSR Austria Leitbildes. Wien. 2006
25. TRIGOS 2011. Die Auszeichnung für Unternehmen mit Verantwortung. Abschlussbericht.

6.2 Elektronische Quellen

26. AMS. Jänner-Arbeitslosigkeit ging um 4,3 Prozent zurück. Verfügbar unter: http://www.ams.at/14169_24320.html
27. Antidiskriminacny zakon. 2011. Verfügbar unter: http://www.diskriminacia.sk/?q=a_legislation/antidiscact
28. Arbeitsinspektion. Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012. Verfügbar unter: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsinspektion/Informationen/info1000.htm>
29. Arbeitsinspektion. Verleihung Staatspreis Arbeitssicherheit 2011. Rudolf Hundstorfer. Verfügbar unter: http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsinspektion/StaatspreisArbeitsicherheit/stp_0030.htm
30. Baseline Study on CSR Practices in the new EU Member States and Candidate Countries, 2007. Verfügbar unter: http://www.blf.sk/tmp/asset_cache/link/0000014150/baseline%20study%20on%20CSR%20in%20the%20region_main%20layout.pdf
31. Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2009: Geschlechtergerechte Stellenausschreibung. Verfügbar unter: <http://gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=34384>
32. Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2012: Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Verfügbar unter: <http://gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=42115>

33. Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2012: Verfügbar unter: <http://gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6441/default.aspx>

34. Bundesministerium für Justiz, Informationsbroschüre für Arbeitgeber als Drittschuldner, 2012. Verfügbar unter: http://www.justiz.gv.at/internet/file/2c9484852308c2a60123ec387738064b_de.0/informationsbrosch%C3%BCre+f%C3%BCr+arbeitgeber+als+drittshuldner+2012.pdf;jsessionid=ED3EFFEF9A18726418B81BAA073D6468

35. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2011. Verfügbar unter: [http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/48FC8569C45A8DE0C12575D8002BCD60/\\$file/Lohnunterschiede.pdf](http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/48FC8569C45A8DE0C12575D8002BCD60/$file/Lohnunterschiede.pdf)

36. Corporate Social Responsibility in Österreich. Studie im Auftrag des Netzwerks Soziale Verantwortung, 2009. Verfügbar unter http://www.corporatejustice.org/IMG/pdf/Studie_CSR_in_Oestereich_-_1.pdf

37. Corporate Social Responsibility und gesellschaftliche Unternehmensverantwortung. Zusammenfassung zentraler Studienergebnisse. Eine Evaluation von Aktivitäten, Einstellungen und Unterstützungsbedarfen im Bereich gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung. Verfügbar unter: http://neu.netzwerksozialeverantwortung.at/media/pdf/CSR%20Studie%20Mark-Ungericht_zusammenf.pdf

38. Dahl, S.A. et al. 2009: Quality of Work. Concept and Measurement. European Commission, RECOWOE Publication, Edinburgh. Verfügbar unter: http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/data/assets/pdf_file/0020/29720/REC-WP_0509_Dahl_Nesheim_Olsen.pdf

39. Directorate-General for internal policies, Policy department economic and scientific policy A. Indicators of job quality in the European Union 2009. Verfügbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/studiesdownload.html?languageDocument=EN&file=27929>
Entwicklung – Die erneuerte Strategie. Verfügbar unter: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/06/st10/st10117.de06.pdf>

40. Entwicklung des Antidiskriminierungsrecht in Europa. Ein Vergleich den 25 EU-Mitgliedstaaten. 2005. Verfügbar unter: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=37140>
41. Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa. Ein Vergleich in den 27 EU-Mitgliedstaaten. 2009. Verfügbar unter: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5681&langId=de
42. Eurofund - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2010: About Eurofund. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/about/index.htm>
43. Eurofund – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002: Quality of work and employment in Europe Issues and Challenges. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/12/en/1/ef0212en.pdf>
44. Europa. Zusammenfassungen der EU-Gesetzgebung. Die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität 2003: Verfügbar unter: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11324_de.htm
45. Europäische CSR Politik. Position. 2012. Verfügbar unter: http://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CHgQFjAI&url=http%3A%2F%2Fwww.vbw-bayern.de%2Fagv%2Fdownloads%2F61648%40agv%2FPosition_CSR_Europa_final.pdf&ei=shFnT-aAAa6K4gTVsaGBCA&usq=AFQjCNF4LrdYrI0luxiyDzIzFveDAG9UYA&sig2=1flhPLaSFQmFWMUTLG7uPg
46. Europäische Kommission 2001: Grünbuch. Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. KOM(2001) 366 endgültig. Verfügbar unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2001/com2001_0366de01.pdf
47. Europäische Kommission 2001a: Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: Ein Konzept für Investitionen in Qualität. Brüssel. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:DE:PDF>

48. Europäische Kommission 2006a: Überprüfung der EU-Strategie für nachhaltige Entwicklung – Die erneuerte Strategie. Verfügbar unter: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/06/st10/st10117.de06.pdf>
49. Europäische Kommission 2006b: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Umsetzung der Partnerschaft für Wachstum und Beschäftigung: Europa soll auf dem Gebiet der sozialen Verantwortung der Unternehmen führend werden. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:de:PDF>
50. Europäische Kommission 2011: Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/news/employment/110304_de.htm
51. Europäische Kommission 2012: Mehr Frauen in Europas Chefetagen – aber wie? Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/news/justice/120305_de.htm
52. Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission. Kernaussagen des Berichts über die Beschäftigung in Europa 2008. Brüssel 2008. Verfügbar unter: http://www1.europa.sachsen-anhalt.de/vademecum/Entscheidungen_Durchfuehrungsregeln/KOM/M_Europ_Beschaefigungsstrategie_KOM_2004.pdf
53. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und arbeitsbedingungen 2001: Für eine bessere Arbeitsqualität: Eine Konferenz der Präsidentschaft der Europäischen Union. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/68/de/1/ef0168de.pdf>
54. Europäisches Beschäftigungsobservatorium. Bericht vom Frühjahr 2005. Europäische Kommission. Verfügbar unter: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/spring-rvw-05-DE.pdf>
55. Europäisches Parlament 2009: Indicators of job quality in the European Union. Verfügbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies/download.do?language=en&file=27929>
56. European Multi-Stakeholder-Forum on CSR 2004: Final Results & Recommendations. Verfügbar unter:

http://circa.europa.eu/irc/empl/csr_eu_multi_stakeholder_forum/info/data/en/CSR%20Forum%20final%20report.pdf

57. Eurostat yearbook 2011. Europe in figures. Verfügbar unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-11-001/EN/KS-CD-11-001-EN.PDF
58. Eurostat, Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen. 2012. Verfügbar unter: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsdsc340>
59. Eurostat. 2009. 8,6% of workers in the EU experienced work-related health problems. Verfügbar unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-063/EN/KS-SF-09-063-EN.PDF
60. Fontrodona, J.: Business and Poverty: Innovative Strategies for Global CSR. The global CSR case-book. Preface. Wien. 2008. Verfügbar unter http://issuu.com/icep/docs/business_and_poverty_the_global_csr_case-book
61. Global Reporting Initiative. Verfügbar unter: <https://www.globalreporting.org/languages/german/Pages/default.aspx>
62. Grundrechte & Bekämpfung vor Diskriminierungen. Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften. Beschäftigung & Soziales. 2005. Verfügbar unter: http://www.non-discrimination.net/content/media/Age%20discrimination%20and%20European%20Law_de.pdf
63. IBW Mitteilungen. Kursmäßige betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich. 2009. Verfügbar unter: http://files.adulteducation.at/bifodok/schn_373_09_wp.pdf
64. Jahresarbeitsplan 2006 – Unfälle. Arbeitsinspektion. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Verfügbar unter: http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/82F740D6-7FBF-404A-BB88-935CB501A920/0/JAP_2006_Unfaelle.pdf
Konzept für Investitionen in Qualität. Brüssel. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:DE:PDF>

65. Karin Leeb. Nachhaltige Unternehmensführung und Gemeinwohlbilanz – Wien. Verfügbar unter: <http://www.gemeinwohl-oekonomie.org/?s=karin+leeb&search=%3E%3E+suchen> (3.3.2012)
66. Koscher E., 2007: Corporate Social Responsibility und Unternehmenserfolg Verfügbar unter: <http://www.hausarbeiten.de/faecher/vorschau/86854.html>
67. Memorandum über Lebenslanges Lernen, 2000. Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Verfügbar unter: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf>
68. Ministerstvo prace, socialnych veci a rodiny. Inspekcia prace. Verfügbar unter: http://www.employment.gov.sk/inspekcia_prace.html
69. Ministerstvo zahranicnych veci. ILO. Verfügbar unter http://www.mzv.sk/sk/zahranicna_politika/slovensko_v_osn-specializovane_organizacie_systemu_osn#ILO
70. Ministerstvo zahranicnych veci. Slovenska republika a Rada Europy. Verfügbar unter: http://www.mzv.sk/sk/zahranicna_politika/ludske_prava-rada_europy
71. Netzwerk Soziale Verantwortung. Verfügbar unter: <http://www.netzwerksozialeverantwortung.at/pages/themen/csr-in-der-praxis/nesove-studie--csr-in-oesterreich-.php>
72. Panet. Spolocensky zodpovedne podnikanie. Prehľad základných princípov a príkladov. Verfügbar unter: http://www.panet.sk/download/text_zodpovedne_podnikanie.pdf
73. Pontis. Spolocenska zodpovednost firiem. Vnimanie obyvateľmi Slovenska. Business Leaders Forum. 2006. Verfügbar unter: http://www.nadaciapontis.sk/tmp/asset_cache/link/0000014254/CSR_sprava_2006_fin.pdf
74. Program Bezpečný podnik. Národný inspektorat práce. Verfügbar unter: <http://www.safework.gov.sk/?t=46&s=118&ins=nip>
75. Sicherere, gesündere und produktivere Arbeitsplätze in Europa. 2007. Verfügbar unter: http://osha.europa.eu/de/publications/other/brochure_2007

76. Spectra-aktuell. Vertrauen der Österreicher in die Arbeitsplatzsicherheit wieder im Aufwind. 2010. Verfügbar unter: http://www.freizeitforschung.at/data/spectra/Aktuell_04_10_Arbeitsplatz.pdf
77. Statistik Austria, Europäische Erhebung über betriebliche Bildung CVTS3. 2009. Verfügbar unter: <http://www.statistik.at/wcmsprod/groups/gd/documents/stdok/035093.pdf>
78. Statistik Austria, Weiterbildungsaktivitäten. Verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsene_nbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/index.html
79. Statistik Austria. Arbeitslose. Verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeits_suchende/arbeitslose_internationale_definition/index.html
Stellenausschreibung. Verfügbar unter: <http://gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=34384>
Towards Sustainable Development. Verfügbar unter: <http://www.un-documents.Net/ocf-02.htm>
80. UN-NGO Committee on Education 1987: Our Common Future, Chapter Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/news/justice/120305_de.htm
81. Via Bona. Nominationen. Verfügbar unter: <http://www.viabona.sk/nominovani>
82. Wilke P., Hauser-Ditz A., 2004: Corporate Social Responsibility – Soziale und ökologische Verantwortung von Unternehmen. Eine Betriebsrätebefragung zu den Handlungsfeldern für Arbeitnehmervertretungen. Verfügbar unter: http://www.wilkemaack.de/service/CSR_Papier.PDF
83. Wirtschaftsbericht Österreich 2010. Verfügbar unter: <http://www.bmwfj.gv.at/Wirtschaftspolitik/Wirtschaftspolitik/Documents/Wirtschaftsbericht%20%C3%96sterreich%202010.pdf>

6.3 Artikel aus Journals/Zeitschriften

84. Bassen, A. et al.: Corporate Social Responsibility. Eine Begriffserläuterung. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik. 2005
85. Carroll, A.B.: A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance. In: Academy of Management Review, Vol. 4. 1979
86. Porter, M.E./ Kramer, M.R.: Strategy & Society. The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. In: Harvard Business Review, Vol. 84 Issue12, S. 78-92. 2006
87. Sichere Gestaltung unserer Arbeitsplätze. Wie die EU dazu beiträgt, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu verbessern. In: Magazin der Europäischen Kommission für Beschäftigung und Soziales. Nummer 22. November 2009

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Dimensionen der Arbeitsplatzqualität	17
Tabelle 2: Indikator für die Arbeitsplatzqualität.....	27
Tabelle 3: Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, 2009	49
Tabelle 4: Bruttojahreseinkommen nach sozialer Stellung.....	57
Tabelle 5: Inflationsbereinigtes Bruttojahreseinkommen nach Geschlecht ..	59
Tabelle 6: Einzelmotive des gesellschaftlichen Engagement.....	63
Tabelle 7: Einreichungen Kategorie Arbeitsplatz 2011.....	71
Tabelle 8: Betriebliche Weiterbildung in Europa, 2005.....	74
Tabelle 9: Gesamtstunden in Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsfeld	75
Tabelle 10: Lebenslanges Lernen (25-64 Jahre).....	76
Tabelle 11: Beweggründe für Partizipation an der Weiterbildung, 2007.....	77
Tabelle 12: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen.	80
Tabelle 13: Gender pay gap in unadjusted form in %	81
Tabelle 14: Arbeitslose in % der Erwerbspersonen.....	82
Tabelle 15: Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme.....	86
Tabelle 16: Arbeitsunfälle.....	87
Tabelle 17: Hourly labour costs (10 employees or more).....	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Verantwortungspyramide na Carroll 2003.....	8
Abbildung 2: Merkmale eines qualitativ hochwertigen Arbeitsplatzes	18
Abbildung 3: Anteil der weiterbildenden Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen.....	41
Abbildung 4: Entwicklung der Einkommen	47
Abbildung 5: Ursachen der Lohnunterschiede	51
Abbildung 6: Besorgnis im Hinblick auf die Wirtschaftskrise und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.....	84
Abbildung 7: Sicherheit des Arbeitsplatzes in zwei Jahren	85

7 Anhang

Lebenslauf der Verfasserin

- Name: Miroslava Nagyova, BA
- Geburtsdatum: 17. April 1987
- Geburtsort: Galanta, Slowakei
- Staatsangehörigkeit: Slowakei

Ausbildung

- | | |
|---------------------|---|
| Seit 09/2009 - 2012 | Universität Wien, Österreich
Internationale Betriebswirtschaftslehre
<u>Spezialisierung:</u> International Management
Industrial Management |
| | Universität für internationale Beziehungen und
Öffentlichkeitsarbeit Prag, Bratislava Slowakei
<u>Schwerpunkt:</u> Internationale Beziehungen und
Diplomatie |
| 09/2006 – 07/2009 | Fachhochschul- Bachelorstudiengang, Eisenstadt,
Österreich
Internationale Wirtschaftsbeziehungen
<u>Schwerpunkt:</u> Mittel-Osteuropa
<u>Spezialisierung:</u> Außenhandel und Logistik
<u>Abschluss:</u> B.A. |
| 09/2002 – 05/2006 | Bilinguale HAK Imricha Karvasa Bratislava, Slowakei |

Berufserfahrung

- | | |
|-------------------|---|
| 04/2012 - | Consultatio Steuerberatung GmbH & Co KG, Wien
<u>Berufsanwärtlerin</u> |
| 03/2009 – 03/2012 | Consultatio Steuerberatung GmbH & Co KG, Wien
<u>Revisionsassistentin, Buchhalterin</u> |
| 2007 – 2008 | GFK Slovakia, Institut für Marktforschung, s. r. o.,
Slowakei |

- Marktforschung

05 – 06/2005

Volkswagen Slovakia, a.s., Slowakei

- Praktikum - Personalabteilung

Auslandserfahrung

08/2008 – 01/2009

**The Hague University of Professional Education
HEBO The Hague School of European Studies**
Den Haag, Niederlanden

10 – 12/2009

Projekt Europe Calling: Marktforschung
über die Öl- und Gasindustrie in Australien für die Firma
Frames Group B.V., Den Haag, Niederlanden

07/2008

ELTE, Eötvös Lorand Universität
Budapest, Ungarn

Sprachkenntnisse

- Slowakisch: Muttersprache
- Tschechisch: Ausgezeichnet
- Deutsch: Ausgezeichnet
- Englisch: Ausgezeichnet
- Ungarisch: Gut
- Russisch: zweite Muttersprache

Technische Fähigkeiten

- MS Office (Word, Excel, PowerPoint) und Windows: sehr gute Kenntnisse
- BMD 5.5: sehr gute Kenntnisse
- NTCS Docs: sehr gute Kenntnisse

Interessen

- Tauchen
- Reisen
- Lesen