

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

Gesellschaftliche Unternehmensverantwortung in Österreich

Eine historische Betrachtung des Konzepts „Corporate Social Responsibility“

Verfasser

Jörg Musterle

angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie (Mag. Phil.)

Wien, im Juni 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 312

Studienrichtung lt. Studienblatt: Geschichte

Betreuer: a. o. Univ.-Prof. Mag. Dr. Peter Eigner

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	5
1.1	Relevanz und Thematik.....	5
1.2	Forschungsfrage und Ziel.....	6
1.3	Literatur- und Quellenbasis	8
1.4	Begriffsverwendung.....	8
1.5	Aufbau der Arbeit	8
2	Das Konzept „Corporate Social Responsibility“	10
2.1	Historischer Grundriss des Konzepts	10
2.2	Der österreichische Sonderweg	12
2.3	Die Sozialpartnerschaft	16
2.4	CSR – ein sich ständig veränderndes Konzept	19
3	Unterschiedliche Konzepte und zahlreiche Definitionen.....	21
4	Die Definition der Europäischen Kommission.....	24
5	Dimensionen der sozialen Verantwortung.....	26
5.1	Interne Dimension	26
5.2	Externe Dimension	26
6	Verantwortungsbereich.....	27
7	Begriffliche Abgrenzung	29
7.1	Sustainable Development	29
7.2	Corporate Citizenship.....	30
7.3	Corporate Social Performance	32
7.4	Corporate Governance.....	33
8	Wertvorstellungen von CSR-Aktivitäten.....	34
9	Internationale Vereinbarungen und Initiativen	35
9.1	UN Global Compact	35
9.2	Global Reporting Initiative	37
9.3	Global Marshall Plan	37
9.4	OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen.....	38
9.5	World Business Council for Sustainable Development.....	39
10	Europäische Vereinbarungen und Initiativen	39
10.1	EU Multi-Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility.....	41
10.2	CSR-Europe.....	41

11	CSR in Österreich	43
11.1	Die zunehmende Bedeutung von CSR.....	44
11.2	Österreichische Maßnahmen zur Förderung von CSR.....	46
11.2.1	Auszeichnung für Unternehmen.....	46
11.2.2	respACT- Austrian Business Council for Sustainable Development ...	47
11.2.3	Center for Corporate Citizenship Austria.....	50
11.2.4	Der Österreichische Corporate Governance Kodex	51
11.3	Sonstige Maßnahmen	52
12	Fazit.....	53
13	Die soziale Verantwortung von Unternehmen an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert	55
13.1	Wirtschaftspolitische Entwicklung Österreichs 1800-1914	56
13.1.1	Ökonomischer Liberalismus.....	59
13.1.2	Die Entstehung des modernen Unternehmertums	62
13.2	Sozialpolitische Entwicklung Österreichs 1800-1914	66
13.3	Die soziale Frage	72
13.3.1	Die allgemeine Lebens-, Wohn- und Arbeitssituation.....	74
13.3.2	Auswirkung auf die Familie	76
13.4	Die Rolle Robert Owens.....	78
13.5	Fazit	79
14	Österreichische Unternehmen	80
14.1	Familie Krupp und das Dorf an der Triesting.....	80
14.1.1	Die Entwicklung der Berndorfer Metallwarenfabrik.....	83
14.1.2	Gesellschaftliches Engagement des Unternehmers.....	88
14.1.2.1	Arbeiterkrankenkasse und Schule	88
14.1.2.2	Errichtung von Wohnhäusern.....	90
14.1.2.3	Konsumanstalt	91
14.1.2.4	Speisehalle, Arbeitertheater und Vereine.....	92
14.1.3	Sonstige Aktivitäten.....	93
14.1.4	Kritik und Fazit	94
14.2	Alois Miesbach und Heinrich Drasche.....	99
14.2.1	Die Fabrik am Wienerberg	100
14.2.2	Gesellschaftliches Engagement des Unternehmers.....	104
14.2.3	Kritik und Fazit	106

14.3	Sonstige Unternehmer	108
14.3.1	Andreas Töpfer	109
14.3.2	Adolph Freiherr von Pittel.....	110
14.3.3	Hermann Todesco.....	111
15	Zusammenfassung	112
	Literaturverzeichnis	117
	Anhang	124

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	CSR-Programme in Österreich	14
Abbildung 2:	Entwicklung des Konzepts Corporate Social Responsibility	20
Abbildung 3:	CSR-Bereiche.....	28
Abbildung 4:	Bereiche des Global Compacts	36
Abbildung 5:	Vorteile einer CSR-Strategie.....	45
Abbildung 6:	Entwicklung des Arbeiterschutzes in Österreich	71

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Unterschiedliche Definitionen des Begriffs „Corporate Social Responsibility“	22
Tabelle 2:	Unternehmensgründer nach regionaler Herkunft.....	65
Tabelle 3:	Die größten Unternehmen Österreichs 1913	65
Tabelle 4:	Differenzierte Lohnstruktur.....	73
Tabelle 5:	Die Bevölkerung der größten Städte Österreichs 1830 – 1900.....	74
Tabelle 6:	Demografische Entwicklung Berndorfs 1885-1920	82
Tabelle 7:	Entwicklung der Berndorfer Metallwarenfabrik.....	85
Tabelle 8:	Wichtige Einrichtungen der Berndorfer Metallwarenfabrik AG	98

Abkürzungsverzeichnis

AGEZ	Arbeitsgemeinschaft Entwicklungszusammenarbeit
ABCSD	Austrian Business Council for Sustainable Development
ASD	(Austrian Business) Academy for Sustainable Development
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
CCCA	Center for Corporate Citizenship Austria
CC	Corporate Citizenship
CSR	Corporate Social Responsibility
GRI	Global Reporting Initiative
ILO	International Labour Organization
IWF	Internationaler Währungsfonds
IWP	Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖIN	Österreichisches Institut für Nachhaltige Entwicklung
ÖVFA	Österreichische Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management
respACT	responsible action
UN	United Nations
UNEP	United Nations Environment Programme
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
WTO	World Trade Organization

1 Einleitung

1.1 Relevanz und Thematik

Das Konzept der Corporate Social Responsibility¹ (CSR) hat sich in den letzten Jahren von einer Art „Modeschlagwort“ der Betriebswirtschaftslehre zu einem viel versprechenden und viel diskutierten Konzept gewandelt. Dies erklärt sich zum einen mit der rasch voranschreitenden Globalisierung und den damit verbundenen politischen, wirtschaftlichen wie auch gesellschaftlichen Auswirkungen, zum anderen mit der veränderten Wahrnehmung der sozialen Verantwortung von Unternehmen durch die Öffentlichkeit (vgl. Zimmer 2006, S. 1). Finanzkrisen und Unternehmensskandale wie von Shell² oder Parmalat trugen zur Sensibilisierung der Bevölkerung hinsichtlich dieser Thematik bei und brachten neuen Wind in den bereits vorhandenen wissenschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Diskurs. Hierbei stellte sich immer wieder die Frage, was denn nun CSR tatsächlich sei und welchen Wert ein derartiges Konzept für das Unternehmen wie auch für die Gesellschaft leisten kann.

Auch Österreich beginnt, dieses Managementkonzept für sich zu entdecken. Verleihungen wie der Nachhaltigkeitspreis ASRA (Austrian Sustainability Reporting Award) bzw. die von der Wirtschaftskammer Österreich, dem BMWA und der Industriellenvereinigung gestartete Initiative CSR-Austria lassen ein erhöhtes Engagement in diesem Bereich erkennen. Unterschiedliche Projekte und Maßnahmen versuchen das Konzept in Österreich bekannt zu machen und in den Köpfen der Manager zu verankern. Längst lassen sich zahlreiche Infos zu den verschiedenen CSR-Projekten auf Homepages großer, österreichischer Unternehmen (RHI, AT&S, OMV etc.) finden. Interessanterweise ist hier zu erwähnen, dass der Großteil der österreichischen Wirtschaft aus Klein- und Mittelbetrieben besteht, die soziale Verantwortung unter anderen Rahmenbedingungen vollziehen müssen. Aufgrund ihrer stärkeren Integration in die lokale Umgebung und Vernetzung mit der Gemeinde, ist es ihnen nicht möglich, gröbere Verletzungen umwelt- bzw. sozialpolitischer Natur hinzunehmen, ohne nicht ernstzunehmende Konsequenzen befürchten zu müssen.

¹ zu Deutsch: gesellschaftliche Unternehmensverantwortung

² Ölplattform Brent Spar

Eine ähnliche Situation scheint bereits im ausgehenden 19. Jahrhundert vorhanden zu sein, wo Unternehmer/Unternehmen aufgrund ihrer sozialen Stellung gewissen gesellschaftlichen Regeln unterworfen waren. So ordneten diese unter anderem den Bau von Wohnhäusern bzw. boten ihren Arbeitern Versicherungsschutz an. In diesem Sinne versuchten sie ihre Rolle als verantwortungsvolles Unternehmen gegenüber der jeweiligen Gesellschaft wahrzunehmen. Die Motive, die diesem Handeln zu Grunde liegen, sind nicht eindeutig. Ob nun die Unternehmer durch ethisch geprägte Regeln, aufgrund ihres religiös beeinflussten Verhaltens oder aus wirtschaftlichen Überlegungen heraus handelten, sind Fragen, die es zu beantworten gilt. Tatsache ist, dass sich Unternehmer bis zu einem gewissen Grad am Ende des 19. bzw. am Anfang des 20. Jahrhunderts sozial engagierten. Wie diese Verantwortung ausgeschaut hat, welche Maßnahmen ergriffen wurden und in welchem Sinne diese als Vorläufer zu unserem heutigen Konzept von CSR zu verstehen sind, diese Aspekte stellen die zentralen Themen dieser Arbeit dar.

Soziales Handeln war und ist ein Thema, das von größter Bedeutung für die Gesellschaft, Umwelt wie auch Wirtschaft ist. Vor allem die momentane Lage am Finanz- und Wirtschaftsmarkt zeigt wie wichtig verantwortungsbewusstes Handeln seitens Unternehmer bzw. Unternehmen ist. Aus diesem Grund scheint gerade ein Blick in die Vergangenheit von Nutzen zu sein, um das Konzept der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung und seine Bedeutung in Österreich besser verstehen zu können.

1.2 Forschungsfrage und Ziel

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es nun zu untersuchen, was unter sozialer bzw. gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung im ausgehenden 19. Jahrhundert zu verstehen ist und wie sich diese bemerkbar machte. Es gilt also folgende Frage zu klären:

Kann von einer „gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung“ im Sinne des modernen Konzepts „Corporate Social Responsibility“ in Österreich im

ausgehenden 19. Jahrhundert gesprochen werden, und was ist überhaupt unter diesem Begriff in der damaligen Zeit zu verstehen?

Gleichzeitig soll geklärt werden, wie die aktuelle Situation von Corporate Social Responsibility in Österreich unter der Berücksichtigung internationaler wie auch europäischer Initiativen und Vereinbarungen (Global Impact, EU-Grünbuch etc.) aussieht. Folgende Fragen sollen dabei erörtert werden:

- Was ist CSR und wofür steht es?
- Welche Maßnahmen werden gesetzt, um CSR zu fördern?
- Welche Bedeutung hat CSR für die Gesellschaft?
- Wie lässt sich die Bedeutung von CSR erklären?

Es ist jedoch nicht das Ziel, eine Kontinuität bzw. Brüche einer möglichen Kontinuität in der historischen Entwicklung des Konzepts CSR aufzuzeigen. Außerdem ist es nicht die Aufgabe dieser Arbeit zu klären, ob und warum das späte 19. bzw. frühe 20. Jahrhundert – wie es manche Autoren vermuten bzw. annehmen – Ausgangspunkt einer sozialen Verantwortung ist. Vielmehr liegt der Schwerpunkt dieser Arbeit im Verständnis des Konzepts. Es versucht eine Antwort auf die Fragen zu finden, was soziale Verantwortung von Unternehmen unter den damaligen Gegebenheiten zu bedeuten hatte, wie sich diese bemerkbar machte, welche sozialen Maßnahmen seitens der Unternehmer und Unternehmen gesetzt wurden und in welchem Verhältnis diese zu dem heutigen Konzept der Corporate Social Responsibility gesetzt werden können. Anhand ausgewählter Unternehmer und ihrer Tätigkeiten sollen die Charakteristika einer solchen Verantwortung näher beleuchtet, dargestellt und mit unserem heutigen Verständnis von CSR verglichen werden. Die Beschreibung und das Verständnis dieser Charakteristika gelten natürlich nur für die untersuchten Unternehmen. Es kann somit von keinem allgemein gültigen Begriff der sozialen Unternehmensverantwortung ausgegangen werden, d.h. was soziale Verantwortung für das eine Unternehmen bedeutet hat, muss nicht zwangsweise für ein anderes Unternehmen gegolten haben. Letztendlich sollen im Rahmen dieser Arbeit neue Perspektiven geschaffen werden, um so neue Erkenntnisse über die Entwicklung und die Bedeutung von CSR in Österreich zu erlangen.

1.3 Literatur- und Quellenbasis

Ausführliche Recherchen nach einschlägiger Fachliteratur im Bibliothekskatalog der Wirtschaftsuniversität und Hauptuniversität Wien wie auch anderen Institutionen (Österreichische Nationalbibliothek etc.) bilden gemeinsam neben der intensiven Durchforstung von verschiedenen Datenbanken (ProQuest, EBSCO, JSTOR etc.) und ausgiebigen Internetrecherchen die Grundlage dieser Forschungsarbeit.

1.4 Begriffsverwendung

Folgende Begriffe werden im Rahmen dieser Arbeit als Synonym für Corporate Social Responsibility (abgekürzt: CSR) verwendet werden: Corporate Responsibility, soziale Verantwortung von Unternehmen und soziale bzw. gesellschaftliche Unternehmensverantwortung. Dies soll zum einen den Lesefluss erleichtern, zum anderen Missverständnissen vorbeugen.

1.5 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in zwei Teile. Der erste Teil dient dazu, das moderne Konzept der „Corporate Social Responsibility“ vorzustellen. Es gilt zu klären, was eine moderne CSR ausmacht, welche Bedeutung ihr zukommt und was man unter dem Begriff zu verstehen hat. Da ein ganzheitliches Verständnis des Begriffs auch die Berücksichtigung und Kenntnis verwandter Konzepte erfordert, werden schließlich die Konzepte „Sustainable Development“, „Corporate Governance“, „Corporate Social Performance“ und „Corporate Citizenship“ näher betrachtet. Mittels Auflistung der zahllosen nationalen wie auch internationalen Initiativen wird zudem versucht, die Bedeutung des Konzepts sichtbar zu machen. Das Hauptaugenmerk liegt auf den Fragen, welche Rolle das Konzept in Österreich einnimmt und auf welchen historischen Wurzeln es ruht.

Während sich somit der erste Teil der Arbeit mit dem gegenwärtigen Konzept der Corporate Social Responsibility befasst, beschäftigt sich der zweite Teil mit der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung in seinem historischen Kontext. Hierbei lässt sich der zweite Teil dieser Arbeit wiederum in zwei Teile gliedern. Der erste Teil widmet sich den wirtschafts- wie auch sozialpolitischen

Rahmenbedingungen des späten 19. bzw. frühen 20. Jahrhunderts, um so ein Verständnis für den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontext zu schaffen. Dabei wird der Schwerpunkt auf die sozioökonomischen Veränderungen und ihre Auswirkungen auf Gesellschaft, Staat und Unternehmertum gelegt. Dies soll zum einen die wesentlichen Merkmale dieser Zeit, zum anderen das Wesen wie auch den Charakter der Unternehmer darstellen. Mit Hilfe dieser Darstellung wird es möglich sein zu verstehen, wie, warum und auf welche Weise sich Unternehmer in der damaligen Zeit sozial engagierten. Der anschließende Teil wird anhand ausgewählter Beispiele die von den Unternehmern ergriffenen sozialen Maßnahmen darstellen.

Zum Schluss sollen die wesentlichsten Erkenntnisse nochmals vorgestellt und einer kritischen Überprüfung unterzogen werden. Hierbei soll geklärt werden, ob und inwiefern man am Ende des 19. Jahrhunderts überhaupt von einer gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung im Sinne des modernen Konzepts der Corporate Social Responsibility sprechen konnte.

2 Das Konzept „Corporate Social Responsibility“

2.1 Historischer Grundriss des Konzepts

Die soziale Verantwortung von Unternehmen scheint keine Erfindung der letzten Jahre zu sein. Erste Abhandlungen zu diesem Thema lassen sich bereits in den 50er Jahren des 20. Jahrhunderts finden. Wohl eine der wichtigsten Quellen ist hierbei das Buch „Social Responsibilities of the Businessman“ von Howard R. Bowen, das 1953 in New York erschien. Hierin definiert Bowen soziale Verantwortung folgendermaßen: „It refers to the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society.“ (vgl. Bowen 1953, S. 6). Die Ziele des Unternehmens sind also den Bedürfnissen seines gesellschaftlichen Umfelds anzupassen. Erstmals werden die Interessen anderer über jene des Unternehmens – vorwiegend die der Profitmaximierung – gestellt. Der Geschäftsmann agiert im Sinne Bowen als verantwortungsvolles Individuum, indem er die Werte und Vorstellungen seiner Umgebung respektiert (vgl. Bowen 1953, S. 6). Hierbei gilt es jedoch zu erwähnen, dass sich das Buch auf Großunternehmen, die in kapitalistisch-orientierten Märkten tätig waren, bezog. Die Definition Bowens zur sozialen Verantwortung der Unternehmen berücksichtigt somit noch nicht die Existenz von Klein- und Mittelbetrieben.

Doch scheint es bereits in den Anfängen des industriellen Zeitalters – lange vor dem Aufkommen des Wohlfahrtsstaates und der Bowen’schen Definition – immer wieder Unternehmen und Unternehmer gegeben zu haben, die sich „sozial“ engagierten. Diese meist paternalistisch geführten Unternehmen übernahmen die soziale Verantwortung im Sinne eines ungeschriebenen Gesetzes (siehe Kapitel 13.1.2 Die Entstehung des modernen Unternehmertums). Die Gründe für ihr Handeln waren jedoch nicht eindeutig und scheinen von religiös, ethisch bis politisch und wirtschaftlich beeinflusstem Verhalten zu reichen (vgl. Zimmer 2006, S.3).

Im Zuge der Großen Depression der 1930er Jahre wurde schließlich der Ruf der Öffentlichkeit nach einem verantwortungsvollen Handeln der Unternehmer schärfer. Dies brachte neuen Wind in die Debatte rund um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Ökonomische wie auch juristische Blätter und Fachjournale

befassten sich nun zunehmend mit der Frage, ob ein Unternehmen neben der Erwirtschaftung von Gewinnen auch soziale Aufgaben zu übernehmen hätte (vgl. Chahoud 2005, S. 1). Diese Diskussion ist bis heute noch nicht eindeutig geklärt. Immer wieder flammt der Diskurs von Neuem auf, wobei zwei grundlegende Standpunkte festzustellen sind, die anhand der Position von Milton Friedman und Henry Mintzberg veranschaulicht werden können:

Friedman geht von der Annahme aus, dass die Verantwortung eines Unternehmens einzig und allein in der Erwirtschaftung und Maximierung des Gewinns liege, denn eine Verbesserung der Unternehmenslage würde sich direkt positiv auf das Umfeld und somit auf das Gemeinwohl der Gesellschaft auswirken (vgl. Friedman 1970). Damit das Unternehmen wettbewerbsfähig bleibt, muss es gewinnorientiert handeln. Nur dann kann es seine gesellschaftliche Verantwortung auch wahrnehmen, indem es Arbeitsplätze schafft, Waren produziert und Steuern zahlt. Mintzberg hingegen fordert von Unternehmen, ihre Strategie und Ziele von vornherein an den Bedürfnissen der Gesellschaft auszurichten. Die Wahrung der Interessen der Gemeinde und der Umwelt dient schließlich auch den Interessen des Unternehmens, denn ohne die, durch die Gemeinde zur Verfügung gestellten, Ressourcen wie Land, Kapital und qualifizierte Arbeiter ist ein Unternehmen nicht lebensfähig. Aus diesem Grund muss ein Unternehmen nach Mintzberg über den gewinnstrebenden Tellerrand hinausblicken und erkennen, dass es nur ein Rad von vielen in der gewaltigen Mühle des ökonomischen Daseins ist. Bis heute ist jedoch nicht eindeutig geklärt, ob „Corporate Social Responsibility“ stärker wirtschaftlich oder ethisch-sozial motiviert ist (vgl. Crane et al. 2008, S. 32ff).

Wie bereits erwähnt, wurde der Begriff „Social Responsibility“ erstmalig Mitte der 50er Jahre des 20. Jahrhunderts von Bowen beschrieben und definiert. Dies war die Geburtsstunde unseres heutigen Konzepts CSR. Ausgehend vom anglo-amerikanischen Raum, der sich durch eine geringe staatliche Regulierung auszeichnete, verbreitete sich das Konzept zunehmend. Hierbei erhielt es Auftrieb durch die voranschreitende Globalisierung. Das Zusammenwachsen der Märkte und die damit stattfindende Entfesselung der Marktkräfte führten mitunter zu unterschiedlichen Krisen und brachten ans Licht, dass der Markt offenbar doch nicht im Stande ist, alles zu regeln. Wie schon in den 1930er Jahren wurden Forderungen

nach Sicherheit und sozialer Verantwortung laut. Mit dem Aufkommen neoliberaler Ideen fand das CSR-Konzept schließlich Einzug in die europäischen Länder (vgl. Chahoud 2005, S. 1).

In den letzten Jahren hat CSR auf nationaler wie auch auf internationaler Ebene an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt sich unter anderem an den zahlreichen Initiativen, die von unterschiedlichen Organisationen ins Leben gerufen wurden, wie zum Beispiel der UN Global Compact, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, das EU-Grünbuch der Europäischen Kommission und viele mehr. Diesen Programmen bzw. Vereinbarungen gemeinsam ist eine Liste von Tätigkeiten und Regeln, die die soziale Verantwortung von Unternehmen festlegen und beschreiben (vgl. Köppl/Neureiter 2004a, S. 22ff).

Was nun Österreich betrifft, so scheint dieses in der Vergangenheit bereits zahlreiche Initiativen und Maßnahmen gesetzt zu haben, die sich mit dem Erhalt der Natur und einem sozial gerechteren Wirtschaften befassen. In diesem Sinne kann aus meiner Sicht von einem österreichischen Sonderweg die Rede sein.

2.2 Der österreichische Sonderweg

Die Diskussion rund um nachhaltige Entwicklung und soziale Verantwortung nahm in Österreich ihren Ausgang in den späten 1980er Jahren. In dieser Zeit existierten bereits zahlreiche Ansätze und Konzepte, die sich mit dem Schutz der Natur und ihrer Ressourcen befassten. Im Mittelpunkt stand somit vor allem der ökologische Aspekt. Beispiele hierzu sind unter anderem das Referendum von 1978 gegen das, von der Regierung geplante, Atomkraftwerk Zwentendorf. In den 1990er Jahren wurden Begriffe wie „Umweltverträglichkeit“ und „Schutz der natürlichen Ressourcen“ durch das Schlagwort der Nachhaltigkeit ergänzt bzw. verdrängt. Das Konzept des nachhaltigen Wirtschaftens gewann in Österreich rasch an Bedeutung. Immer mehr Unternehmen begannen schließlich, dieses Konzept in ihre Geschäftsstrategie zu übernehmen, und kommunizierten dies durch neu eingerichtete Kanäle wie Nachhaltigkeitsberichte und Stakeholder-Dialoge (vgl. Strigl 2005, S. 125). Diese Entwicklungen können als Vorläufer und Wegbereiter der Corporate Social Responsibility in Österreich betrachtet werden, da diese bereits die

ökologischen und sozialen Aspekte wie auch Konsequenzen des Wirtschaftens berücksichtigten. Ziel dieser Maßnahmen war es, den ökologischen Raum zu schützen, um so ein nachhaltiges Wirtschaften überhaupt ermöglichen zu können.

In diesem Zusammenhang ist auch das vom damaligen Vizekanzler Josef Riegler zu Beginn der 1990er Jahre entworfene Konzept der Ökosozialen Marktwirtschaft zu verstehen, das zum Ziel hatte, „für die Umwelt erstrebenswerte Verhaltensmuster zu schaffen, eine tragbare Entwicklung in Gang zu setzen, die gleichzeitig auch finanziell belohnt wird, während jene Tätigkeiten wirtschaftlich unattraktiv gemacht werden sollen, welche der Umwelt schaden oder sie zerstören“ (vgl. Riegler 1996, S. 46). Mit anderen Worten verfolgte das Konzept der Ökosozialen Marktwirtschaft die Sicherung der wirtschaftlichen Konkurrenzfähigkeit durch Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen und des damit verbundenen sozialen Friedens. Diesem Modell lag somit der Gedanke zu Grunde, dass unter Einbindung der sozialen wie auch ökologischen Aspekte nachhaltiges Wirtschaften garantiert werden muss und kann. Indem es die Kräfte des Marktes zur Erhaltung der Umwelt einspannt, handelt es nicht nur im eigenen Interesse, sondern für das Gesamtwohl der Gesellschaft. Letztlich galt es ein System zu erschaffen, das sich durch folgende Merkmale auszeichnet:

- ‚Senkung des ‚Mengendurchsatzes‘, das heißt insbesondere eine mengenmäßige geringere Verwendung von Bodenschätzen, Rohstoffen und Energie sowie eine drastische Verringerung der Abgabe von Emissionen an die Biosphäre
- Schaffung geschlossener Kreise innerhalb und zwischen verschiedenen Wirtschaftsbereichen
- Vermeidung von Umweltproblemen anstelle der nachträglichen Behebung von Umweltschäden“ (vgl. Riegler 1996, S. 47).

Das Modell der Ökosozialen Marktwirtschaft verfolgte somit das gleiche Ziel wie das Konzept der CSR – Erhaltung des sozialen Friedens wie auch der natürlichen Lebensgrundlage und Sicherung der wirtschaftlichen Konkurrenzfähigkeit –, unterscheidet sich jedoch im Ansatz wie auch in der Umsetzung. Im Mittelpunkt der

Corporate Social Responsibility stehen die Aktivitäten der Unternehmer und nicht die einer ganzen Volkswirtschaft.

Ideengeschichtlich kann es als Nachfolger der Sozialen Marktwirtschaft betrachtet werden. Auf globaler Ebene ist die Initiative Global Marshall Plan zu erwähnen, deren Koordinator in Österreich Josef Riegler ist (vgl. Riegler 2004, S. 53f). Diese Initiative hat sich unter anderem zu ihrem Anliegen die Schaffung einer weltweit gültigen Ökosozialen Marktwirtschaft gemacht (siehe Kapitel 9.3).

Im Folgenden sollen einige Programme und Initiativen, die für die Entwicklung von CSR in Österreich von Bedeutung waren, dargestellt werden:

Political Concepts or Programmes	Actions / Initiatives for the Environment	Actions / Initiatives for the Society	Specific CSR Activities
Eco-social Market Economy (1992)	Environmental Management: - Ecoprofit - Prepare - EMAS / ISO - others	Dual system of Job-Education & Training	CSR Austria Initiative (started 2002)
National Environmental Plan (1995)		National "Social Partners" Platform	CSR-Guiding Visions (2004)
Austrian Strategy for Sustainable Development (2002)	Integrated Quality Management Systems	Audit Family & Professional Career	CSR Implementation Guidelines (2004)
	Strategic Environmental Impact Assessment	Platform for Socially Responsible Investment	TRIGOS – Price for CSR Performance
----- Concepts for Corporate Governance	Austrian Eco-Efficiency Strategy (2001)	Price for the best Reconciling Work and Family Policies	corporAid – CSR and Development Aid
	Price for Security at Works	Federal Competition: Women and Family-Friendly Enterprises	-----
Austrian Code of Corporate Governance (2002)	Different Prices for Environmental Friendly Behaviour		Austrian Business Academy for SD
		Job-Oscar: Award for Employment of Persons with Disabilities	Austrian Sustainability Reporting Guidelines

Abbildung 1: CSR-Programme in Österreich

Quelle: Strigl 2005, S. 127.

Die wichtigsten Akteure in Österreich im Bereich der Corporate Social Responsibility sind abgesehen von den staatlichen bzw. halb-staatlichen Institutionen wie diversen Ministerien, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Gewerkschaftsbund etc. unter anderem auch der Hauptverband der Sozialversicherung, AGEZ, Horizont 3000, Caritas, ÖIN, Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, ABCSD und ASD (vgl. Strigl 2005, S. 127-128).³

Die jüngsten Aktivitäten rund um CSR in Österreich sind insbesondere vor dem Hintergrund der europäischen Lissabon-Strategie, die zum Ziel hat, die EU bis 2010 zu einem der fortschrittlichsten und stärksten Wirtschaftsräume der Welt zu machen, zu verstehen (vgl. Strigl 2005, S. 125). In diesem Zusammenhang kommt der Förderung der Nachhaltigkeit in Österreich eine immense Bedeutung zu. So lassen sich im österreichischen Reformprogramm, derartige Programme haben alle Mitgliedsländer der EU im Rahmen der Lissabon-Strategie bis zum Herbst 2008 zu erstellen, folgende Kernbereiche finden:

- „Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen
- Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
- Forschung, Entwicklung und Innovation
- Infrastruktur
- Standortsicherung und Mittelstandsförderung
- Aus- und Weiterbildung
- Effizientes Ressourcenmanagement und Klimaschutz
- Nachhaltiges und gerechtes Sozialsystem“ (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2009b)

Hierbei ist zu beachten, dass sich zwei von acht Bereichen explizit mit dem Thema der Nachhaltigkeit befassen. Dies zeigt recht deutlich die Rolle des Konzepts im europäischen Raum und insbesondere in Österreich. An der Erstellung dieses Programms waren unter anderem diverse Ministerien, Nichtregierungsorganisationen, Interessensvertretungen wie auch die für Österreich so wichtige Sozialpartnerschaft beteiligt (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2009b). In der Entwicklung

³ Zur Erläuterung der Begriffe siehe Abkürzungsverzeichnis bzw. Kapitel 11.2 (Anm. d. Verf.).

von gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung spielt gerade die Sozialpartnerschaft eine bedeutende Rolle.

2.3 Die Sozialpartnerschaft

Sozialpartnerschaftliche Ansätze lassen sich bereits zu Beginn der Ersten Republik finden. Zu erwähnen sind unter anderem das 1918 geschaffene paritätische Industriekomitee zur Lösung von wirtschafts- und sozialpolitischen Problemen der Übergangswirtschaft nach dem Zusammenbruch der Donaumonarchie wie auch die von Staatskanzler Karl Renner im Jahr 1919 initiierten Industriekonferenzen (vgl. Sozialpartner Österreich 2009b, S. 1). Ziel dieser Ansätze war es, den industriellen Frieden zu sichern und somit eine Wiederaufnahme der Produktion von Gütern und Waren nach Ende des Krieges zu gewährleisten. Die Zeit der Ersten Republik war jedoch noch vom Lager- bzw. Klassenkampfdenken geprägt, und von einer Kooperation im Sinne der heutigen Sozialpartnerschaft konnte daher noch nicht die Rede sein. Es „fehlte [nämlich] der für das Wesen der Sozialpartnerschaft charakteristische Grundkonsens, Eigeninteressen immer nur unter Berücksichtigung allgemeiner gemeinsamer Zielsetzungen in der Wirtschafts- und Finanzpolitik zu verfolgen“ (vgl. Sozialpartner 2009b, S. 1).

Dies änderte sich jedoch mit dem Ende des Zweiten Weltkriegs. Die Erfahrungen von politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Krisen wie Massenarbeitslosigkeit und politischer Unterdrückung ließen die scheinbar unüberbrückbaren Gräben von einst verschwinden. Indem man begann, das Gemeinsame über das Trennende zu stellen, wurden die Voraussetzungen für die Verwirklichung der Sozialpartnerschaft geschaffen. So wurden schließlich im Jahr 1945 der österreichische Gewerkschaftsbund wie auch die Dachverbände der Handels- und Arbeiterkammer gegründet, die zum heutigen Tag mit der ein Jahr später eingerichteten Landwirtschaftskammer die Sozialpartner Österreichs darstellen (vgl. Sozialpartner Österreich 2009b, S. 1).

Erste Schritte zur Konkretisierung dieser Sozialpartnerschaft wurden dann mit der Schaffung einer gemeinsamen Wirtschaftskommission im Jahr 1947 gesetzt. Ziel dieser Kommission war es, die Regierung in wirtschaftspolitischen Fragen zu beraten

und an der Ausarbeitung einer neuen Lohn- und Preispolitik mitzuhelfen. Die zwischen 1947 und 1951 erzielten fünf Lohn- und Preisabkommen repräsentierten die ersten freiwilligen Vereinbarungen dieser Kooperation (vgl. Pribyl 1991, S. 19). Schließlich führte die Gründung der Paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen zur Institutionalisierung der Sozialpartnerschaft (vgl. Jetschgo et al. 2004, S. 166). Die ursprüngliche Aufgabe dieser Kommission bestand darin, die Notwendigkeit von Preiserhöhungen wie auch die Dringlichkeit neuer Lohnforderungen zu prüfen. Obwohl die Kommission als befristetes Kooperationsinstrument zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden geschaffen wurde, entwickelte sie sich im Laufe der Zeit zur wichtigsten Institution der Sozialpartnerschaft. Heutzutage versteht sich die Einrichtung vorwiegend als institutionalisierte Gesprächsebene zwischen Sozialpartner und Regierung, die zum Ziel hat, eine, zwischen den beteiligten Interessensvertretungen, erfolgreiche Kooperation zu gewährleisten (vgl. Pribyl 1991, S. 21f).

Die Vollversammlung der Kommission setzt sich aus dem Bundeskanzler, diversen Bundesministerien, den Präsidenten der vier Interessensvertretungen – Arbeiterkammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer – und ihren Stellvertretern zusammen. Die Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft stellt ein nicht durch Gesetze geregeltes, informelles System der Zusammenarbeit in Österreich dar, das auf den Grundsätzen des Konsens, der Informalität und der Nichtöffentlichkeit beruht (vgl. Sozialpartner Österreich 2009a, S. 1). Dies erlaubt es der Sozialpartnerschaft, einen für alle Beteiligten vorteilhaften Konsens zu finden und so den sozialen Frieden in Österreich zu wahren. Der Begriff „sozialer Friede“ meint in diesem Zusammenhang ein Ausgleichssystem, das die „Sicherstellung menschenwürdiger Formen der innenpolitischen Auseinandersetzung“ (vgl. Pribyl 1991, S. 29) gewährleistet und so zur Beilegung und Verhinderung von Streiks bzw. anderen Formen des Arbeitskonfliktes beiträgt. Die Besonderheit der österreichischen Sozialpartnerschaft liegt jedoch darin, dass sich diese auf fast alle Gebiete der Wirtschafts- und Sozialpolitik erstreckt. Die Aufgaben reichen dabei von Regelungen zum Arbeitnehmerschutz über Reformen im Pensionsbereich bis hin zur Neuregulierung der Abfertigung (vgl. Sozialpartner Österreich 2009a, S. 1).

Diese Aufgaben werden mittels vier Unterausschüssen wahrgenommen: Dem Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, dem Unterausschuss für internationale Fragen, dem Lohnunterausschuss wie auch dem Wettbewerbs- und Preisunterausschuss (vgl. Sozialpartnerschaft 2009a, S. 2). Hierbei kommt vor allem dem Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen eine besondere Bedeutung zu, der auf Ersuchen der Regierung Studien zu wirtschafts- und sozialpolitischen Themen erstellt. In diesem Sinne ist dieses Gremium maßgeblich an der Gestaltung der sozioökonomischen Landschaft in Österreich beteiligt. Hieraus wird auch die Rolle der Sozialpartnerschaft als Wegbereiter für CSR in Österreich deutlich.

Die Sozialpartnerschaft trägt im Rahmen ihrer Tätigkeit neben den zu erreichenden Zielen wie Vollbeschäftigung, Preisstabilität und wirtschaftliches Wachstum auch zur Erhaltung und Verbesserung einer menschengerechten Arbeitswelt wie auch zur Bewältigung umweltpolitischer Erfordernisse bei. Dies ist auch im Sozialpartner-Abkommen vom 23. November 1992 festgelegt (vgl. Sozialpartner Österreich 2009a, S. 3) Indem die Sozialpartner durch den Konsens geschaffene Maßnahmen ergreifen, die zu einer sozial gerechteren Arbeitswelt führen, handeln sie im Sinne des Konzepts Corporate Social Responsibility. Wie das Konzept, so beruht auch die Partnerschaft auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und hat zum Ziel, sozialen Frieden in Österreich zu wahren. Familienfreundlichkeit, Chancengleichheit, Ökoeffizienz, die durch die Förderung von CSR erreicht werden sollen, stellen ebenfalls Ziele der Sozialpartnerschaft dar (vgl. Schmidpeter/Palz 2008, S. 497). Folglich scheint sich die Sozialpartnerschaft lediglich begrifflich wie auch in den Maßnahmen vom Konzept CSR zu unterscheiden. Mit anderen Worten lässt sich die Sozialpartnerschaft in gewissem Sinne als österreichischer Sonderweg in der Umsetzung und Etablierung von CSR verstehen.

Mit den sich verändernden politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verlor die Sozialpartnerschaft jedoch an Bedeutung. Soziale Errungenschaften wie gerechte Arbeitszeitregelungen oder Vereinbarungen zum Schutze der Natur, „die zu einem nicht unerheblichen Teil auf sozialpartnerschaftliche Aktivitäten beruhen, waren mittlerweile für viele Bürger zur Selbstverständlichkeit geworden“ (vgl. Sozialpartner 2009b, S. 6). Außerdem wurde der sozialpartnerschaftliche Interessenausgleich als eine Art Nebenregierung diskreditiert, die eine nicht vom

Volk gewählte Elite darstellen würde, die hinter verschlossenen Türen Entscheidungen träge (vgl. Sozialpartner Österreich 2009b, S. 14).

Seit 1995 sind die österreichischen Sozialpartner in den europäischen sozialen Dialog – eine Initiative, die auf den damaligen Kommissionspräsidenten Jacques Delors zurückzuführen ist – eingebunden. Aus diesem Dialog scheinen sich neue Aufgabenfelder für die Sozialpartner zu ergeben, und somit vielleicht auch eine Wiederbelebung dieses schon „tot geglaubten“ Systems der Kooperation (vgl. Sozialpartner Österreich 2009b, S.15).

2.4 CSR – ein sich ständig veränderndes Konzept

Im Fokus von CSR stand anfangs die Rolle des Geschäftsführers: insbesondere, wie dieser das Unternehmen im Hinblick auf die Gesellschaft, in der es tätig ist, leitet und was das Unternehmen der Gemeinde bzw. ihrem Umfeld zurückgibt. In den 1950er Jahren wanderte der Fokus weg vom Individuum, hin zum Verhalten des Unternehmens. Dies brachte die Konzepte von Corporate Social Responsiveness und Corporate Social Performance hervor, die sich mit verantwortlichem Handeln von Unternehmen befassten. Im Vordergrund stand hierbei nicht so sehr die Frage, welche Verantwortung der Betrieb übernimmt, sondern wie Unternehmen sozial verantwortlich handeln sollen. In den 1990er Jahren tauchte dann der Begriff der Corporate Sustainability auf, der die Verantwortung von Unternehmen gegenüber der ökologischen Umwelt hervorzuheben versuchte. Insbesondere sollte die Nachhaltigkeit des Konzepts stärker betont werden. In letzter Zeit gewann das Konzept der Corporate Citizenship an Bedeutung, das das Unternehmen als Bürger darstellt, der durch sein sozial verantwortliches Verhalten einen positiven Einfluss auf sein Umfeld ausüben kann (vgl. Blowfield/Murray 2008, S. 12).

Was wir jedoch unter dem Begriff Corporate Social Responsibility verstehen, ist, wie auch die Gesellschaft, in der CSR eingebettet ist, einer ständigen Veränderung ausgesetzt. Ändert sich die Gesellschaft bzw. ihre Beziehung zur Wirtschaft, ändert sich auch das Verständnis von CSR. Die Natur dieses Konzepts scheint in Abhängigkeit zu seinem Umfeld zu stehen. Dies ist jedoch zugleich auch sein wesentliches Merkmal. CSR kann nur in seinem jeweiligen historisch-

gesellschaftlichen Kontext betrachtet werden und darf nicht als ein universales, zeitloses Konzept missverstanden werden. Das Wesen von CSR liegt im Verständnis der Beziehung zwischen Wirtschaft und Gesellschaft (vgl. Blowfield/Murray 2008, S. 16 ff). Im Folgenden sollen die zeitlichen Entwicklungsphasen des Konzepts veranschaulicht werden:

	1930	1940	1950	1960	1970	1980	1990	2000
First corporate responsibility texts	■							
New Deal and welfare state		■	■					
Nationalization (Europe), state enterprise (former colonies, Communist Bloc), post-war consensus (USA)			■	■				
Return of business and society debate				■				
Shift from responsibility of leaders to responsibility of companies					■			
Debate about nature of responsibilities					■	■		
Introduction of stakeholder theory						■		
Corporate responsibility as management practice (e.g. corporate social responsiveness)					■	■		
Environmental management							■	
Corporate social performance							■	
Stakeholder partnerships							■	■
Business and poverty								■
Sustainability								■

Abbildung 2: Entwicklung des Konzepts Corporate Social Responsibility

Quelle: Blowfield/Murray 2008, S. 57.

3 Unterschiedliche Konzepte und zahlreiche Definitionen

Laut Blowfield/Murray meinten in einer Umfrage aus dem Jahr 2005, an der verschiedene Unternehmen teilnahmen, 80 Prozent der befragten Geschäftsführer, dass Corporate Social Responsibility von großem Nutzen für ihr Unternehmen wäre. Obwohl keine Einigung hinsichtlich der Bedeutung des Begriffs erlangt werden konnte, so war doch der Großteil der Befragten überzeugt, dass das Unternehmen eine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft zu tragen und in dieser Hinsicht Pflichten gegenüber Investoren, Mitarbeitern, Kunden wie auch Umwelt zu erfüllen hätte (vgl. Blowfield/Murray 2008, S.10).

Dies zeigt recht deutlich den derzeitigen Status von Corporate Social Responsibility. Dem Konzept wird insbesondere seitens Unternehmen und Regierungen westlicher Industrieländer große Bedeutung beigemessen. Es soll dazu beitragen, die großen Herausforderungen des Jahrhunderts wie Umwelt- und Luftverschmutzung, unzureichende Energieversorgung, zunehmende Wasserknappheit uvm. zu meistern, indem es Unternehmen zu mehr Verantwortung bewegt. Was der Begriff umfasst und wie der Verantwortungsbereich eines Unternehmens konkret auszuschauen hat, scheint jedoch niemand so wirklich zu wissen. Zahlreiche Definitionen und unzählige Meinungen in Lehrbüchern und Fachjournalen versuchen eine Antwort auf die Frage zu finden, was nun das Konzept von CSR überhaupt meint. In diesem Zusammenhang tauchen immer wieder Fragen auf wie: Kann der Markt einen fairen Preis generieren? Sollen Unternehmen etwas von ihrem erzielten Reichtum an die Gesellschaft, in der diese tätig sind, zurückführen und wenn ja, in welcher Form? Können Regierungen überhaupt feststellen, was das Beste für eine Gesellschaft sei? Fragen wie diese führen zu einem differenzierten Verständnis und schließlich zu unterschiedlichen Begriffen von Corporate Social Responsibility (vgl. Blowfield/Murray 2008, S.12).

Sofern es die Betriebswirtschaft betrifft, ist Corporate Social Responsibility der Unternehmensethik zuzuschreiben, die sich weitestgehend mit Fragen der moralischen Unternehmensführung befasst (vgl. Bassen/Jastram/Meyer 2005, S. 231). CSR stellt hierin eine Unternehmensstrategie dar, die unter Einbindung ökonomischer, sozialer wie auch ökologischer Ziele eine langfristig ausgerichtete und nachhaltige Unternehmensentwicklung anzustreben versucht (vgl. Zimmer 2006, S.2).

Im Folgenden sollen einige CSR-Definitionen von namhaften Unternehmen und Organisationen dargestellt werden:

Organisation	Typ	CSR-Definition/Bereiche
AT&S	Unternehmen	Unter Corporate Social Responsibility versteht dieses Unternehmen die Einhaltung des Arbeitsschutzes, die Unfallvermeidung, die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften wie auch ein umfassendes Gesundheitservice der Mitarbeiter (vgl. AT&S 2009).
World Business Council for Sustainable Development	Verein	“Corporate social responsibility is the commitment of business to contribute to sustainable economic development, working with employees, their families, the local community and society at large to improve their quality of life” (vgl. WBCSD 2000, S.10).
GAP	Unternehmen	“Being socially responsible means striving to incorporate our values and ethics into everything we do – from how we run our business, to how we treat our employees, to how we impact upon the communities where we live and work” (vgl. Crane et al. 2008, S. 6).
Weltbank	Internationale Organisation	“Corporate social responsibility is the commitment of businesses to contribute to sustainable economic development by working with employees, their families, the local community and society at large to improve their lives in ways that are good for business and for development” (vgl. Weltbank 2009).

Tabelle 1: Unterschiedliche Definitionen des Begriffs „Corporate Social Responsibility“

Wie die hier erwähnten Definitionen zeigen, wird einmal mehr, einmal weniger der soziale, ökonomische oder ökologische Aspekt des Konzepts betont. Dies lässt sich zum Teil durch die Strategie und das Wesen des jeweiligen Unternehmens bzw. der Institution erklären. Während ein Unternehmen meist die sozialen und ökologischen Aspekte dem Ökonomischen unterordnet, heben Organisationen wie die Weltbank, die sich für einen fairen und freien Handel einsetzen, diese beiden Elemente bewusst hervor. Das Konzept der Corporate Social Responsibility ändert sich somit mit der strategischen Ausrichtung der jeweiligen Akteure. Daraus resultieren zahlreiche

Definitionen, die im Grunde das gleiche meinen, sich jedoch in der Art der Umsetzung und begrifflich voneinander unterscheiden (vgl. Crane et al. 2008, S. 9).

In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass CSR laut Schmidpeter und Palz (2008, S. 493) viel mehr als „Philanthropie, Altruismus oder ethisches Handeln“ darstellt. Es „kann definiert werden als jenes strategische wirtschaftliche Handeln, welches zu einer nachhaltigen Entwicklung, zur sozialen Kohesion, und zum Schutz der Umwelt sowie zu einer besseren Wettbewerbsfähigkeit beiträgt“ (vgl. Schmidpeter/Palz 2008, S. 493). In diesem Sinne versteht es sich als Managementkonzept, das als neues Politikinstrument die Rolle des Staates wie auch Unternehmens maßgeblich verändert.

Die von Unternehmen und Organisationen ergriffenen Initiativen und Maßnahmen zur gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung lassen sich nun grundlegend in zwei Ansätze teilen: bottom up (business driven) und top down (government driven) (vgl. Chahoud 2005, S.2).

Ersterer umfasst verschiedene Verhaltenskodizes und lässt sich vorwiegend im anglo-amerikanischen Raum finden. Dem Staat, als öffentliche Institution, kommt hierbei nur eine geringe Rolle zu, und die Verantwortung der Unternehmen ist schwach ausgeprägt. Letzteres, government-driven, bezieht sich auf die OECD-Leitsätze und spiegelt das Konzept zahlreicher europäischer Länder wider (vgl. Chahoud 2005, S.2). Es meint, dass viele Aspekte gesellschaftlich verantwortungsvollen Handelns von Unternehmen bereits durch einschlägige Gesetzeswerke in Europa geregelt sind. So stehen Bereiche wie Gesundheit, Bildungs- und Pensionssysteme unter einer viel stärkeren staatlichen Kontrolle als in den USA. Zudem üben Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände (siehe zuvor die Rolle der Sozialpartnerschaft) großen Druck auf die Unternehmen aus. Dies hat zur Folge, dass Unternehmen nur wenig Spielraum für eigenverantwortliches Handeln und somit bei der Gestaltung ihrer CSR-Strategie haben (vgl. Schmidpeter/Palz 2008, S.493f). Grundsätzlich basieren jedoch alle Maßnahmen bzw. Initiativen zu CSR auf der Idee, Unternehmen für Probleme heranzuziehen, die der Staat als regulatives Organ nicht (mehr) in der Lage ist zu lösen. In diesem Sinne wird die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft zwischen Markt und Staat geteilt.

4 Die Definition der Europäischen Kommission

Da sich in den letzten Jahren die Grünbuch-Definition im europäischen Raum durchgesetzt hat, soll diese auch im Folgenden als Basis zu den hier erwähnten Überlegungen hinsichtlich gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung dienen (vgl. Zimmer 2006, S. 2). Laut dieser Definition handelt es sich bei CSR um „ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehung mit den Stakeholdern zu integrieren“ (Europäische Kommission 2002, S. 3). Sozial verantwortlich zu agieren, bedeutet in diesem Sinne nicht nur die gesetzlichen Rahmenbestimmungen einzuhalten, sondern darüber hinaus Investitionen in Umwelt, Humankapital wie auch in die Beziehung zu anderen Stakeholdern zu tätigen (vgl. Europäische Kommission 2001, S.8). Vier Elemente bilden den Kern der vorhin genannten Definition:

Es gilt

- die Belange der Umwelt wie auch der Gesellschaft zu berücksichtigen.
- die CSR mit den Unternehmenszielen zu vereinbaren.
- das Konzept der Freiwilligkeit.
- die Wechselbeziehung zwischen externen und internen Stakeholdern zu sichern (vgl. Europäische Kommission 2009).

Hierbei ist anzumerken, dass nach Crane et al. (vgl. 2008, S. 7-8) die folgenden sechs Merkmale erfüllt sein müssen, um von einer CSR-Policy sprechen zu können.

- Prinzip der Freiwilligkeit: Wie bereits erwähnt, müssen Unternehmer/Unternehmen über den gesetzlichen Rahmen hinweg und somit auf freiwilliger Basis soziale wie auch gesellschaftliche Verantwortung übernehmen.
- Berücksichtigung externer Effekte: Unter externen Effekten sind die positiven wie auch negativen Begleiterscheinungen wirtschaftlicher Aktivitäten wie zum Beispiel Umweltverschmutzung zu verstehen. Meist werden diese Nebeneffekte jedoch vom Unternehmen im Rahmen seines Entscheidungsprozesses nicht berücksichtigt. So müssen Gemeinden die

durch diese Effekte verursachten Kosten selbst tragen. Um nun von Corporate Social Responsibility sprechen zu können, müssen Unternehmen solche Effekte berücksichtigen, indem diese unter anderem Investitionen in umweltschonende Technologien tätigen.

- Berücksichtigung unterschiedlicher Stakeholder: Dies meint, dass Unternehmen nicht nur die Interessen ihrer Anteilseigner (Shareholder), sondern auch die ihrer Kunden, Zulieferer, Partner (Stakeholder) uvm. berücksichtigen müssen.
- Ausgleich zwischen sozialer und wirtschaftlicher Verantwortung: Um am Markt überleben zu können, müssen Unternehmen Gewinne erzielen. Folglich gilt es die unterschiedlichen Bereiche ihrer Verantwortung aufeinander abzustimmen.
- Wertvorstellungen und Methoden: CSR ist zum einen eine Methode, um Unternehmen zu mehr Verantwortung zu bewegen, zum anderen ein Set von Wertvorstellungen, die es zu leben gilt.
- Mehr als Philanthropie: Das Konzept CSR ist mehr als nur Philanthropie im Sinne eines Unternehmers, der sich durch sein soziales Engagement gegenüber seinen Mitmenschen auszeichnen will. „[...] the `real` CSR is about [...] the entire operations of the firm – i.e. its core business functions – impact upon society” (vgl. Crane et al. 2008, S. 8).

Diese sechs Merkmale spiegeln das Wesen wie auch den Geist einer Corporate Social Responsibility wider. Wie bereits gezeigt wurde, ist jedoch das Konzept der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung ambivalent, und seine Bedeutung ist in dieser Hinsicht nicht nur von der jeweiligen Organisation, sondern auch vom nationalen Kontext, in dem es verwendet wird, abhängig (vgl. Crane et al. 2008, S. 9).

5 Dimensionen der sozialen Verantwortung

Die soziale Verantwortung von Unternehmen kann in eine interne und externe Dimension unterteilt werden. Erstere befasst sich mit dem Arbeitnehmer, während Letztere die unternehmerischen Anspruchsgruppen wie Kunden, Zulieferer, Behörden, Gemeinde und Aktionäre betrifft.

5.1 Interne Dimension

Das wichtigste Gut bzw. die wertvollste Ressource eines Unternehmens ist der Mitarbeiter. Seinem Wissen, seinen Fähigkeiten und seinem Umgang mit Menschen ist es letztendlich zu verdanken, ob ein Unternehmen funktioniert oder nicht. Geht es dem Mitarbeiter schlecht, geht es dem Unternehmen schlecht. Diese einfache Formel scheint sich in der Praxis immer wieder zu bewahrheiten. Aus diesem Grund schaffen immer mehr Unternehmen Anreize, um Mitarbeiter zu gewinnen, zu halten und zu motivieren. Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen, sind unter anderem eine bessere Informationspolitik innerhalb des Unternehmens, Diversifizierung der Arbeit, Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung, Empowerment des Mitarbeiters und vieles mehr (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 9-10). Hierzu zählt auch der Arbeitnehmerschutz, der ein wesentliches Element einer sozialen Verantwortung von Unternehmen darstellt. So beginnen Unternehmen ergänzend zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen weitere Maßnahmen zum Schutze ihrer Angestellten in die Unternehmensstrategie zu integrieren. Dies soll zum einen das Vertrauen gegenüber dem Unternehmen fördern, zum anderen die Qualität der Leistung wie auch Produkte sicherstellen (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 10).

5.2 Externe Dimension

Unternehmen hängen von ihrem externen Umfeld ab. Während Gemeinden das notwendige Sozial- wie auch Humankapital zur Verfügung stellen, schaffen Unternehmen Arbeitsplätze und bescheren den Kommunen Steuereinnahmen. Diese gegenseitige Abhängigkeit gilt es zu verstehen und zu fördern, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Durch die enge Bindung an die lokale Gemeinde werden Unternehmen zu mehr sozialer Verantwortung bewogen, da sie sich eine Verletzung von Normen und Regeln ohne entsprechendem Imageverlust und einer Gefährdung der

Wettbewerbsposition nicht erlauben können. In diesem Sinne müssen Unternehmer die sozialen Konsequenzen ihrer Tätigkeit in den strategischen Entscheidungsprozess mit einbeziehen und sich mit Themen wie Wasser- bzw. Luftverschmutzung und anderen gesellschaftlichen Problemen auseinandersetzen. Außerdem müssen Unternehmen darauf achten, dass auch ihre jeweiligen Geschäftspartner in der Supply-Chain, wie Zulieferbetriebe, sozial verantwortlich agieren. Schließlich gilt es zu gewährleisten, dass der Endverbraucher unternehmensethisch und ökologisch unbedenkliche Produkte bzw. Dienstleistungen erhält (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 13-17).

6 Verantwortungsbereich

Das Verständnis wie auch der Verantwortungsbereich von CSR hängen jedoch nicht nur vom gesellschaftlichen Umfeld des Unternehmens, in dem dieses tätig ist, ab, sondern auch von der Größe des Betriebes. So sind nach einem Bericht der Europäischen Kommission zufolge größere Unternehmen Vorreiter in der Adaption und Umsetzung von Corporate Social Responsibility (vgl. Europäische Kommission 2001, S.4). Dies lässt sich unter anderem durch die Auswirkungen ihrer Aktivitäten erklären. Unternehmen wie AT&S, RHI oder auch VoestAlpine üben aufgrund ihrer Größe und den damit verbundenen zahlreichen Aktivitäten größeren Einfluss auf Umwelt wie auch Gesellschaft aus. Aus diesem Grund müssen sich diese im Bereich der Corporate Social Responsibility stärker engagieren und dies entsprechend auch kommunizieren, um Image- wie auch Prestigeverluste zu vermeiden. Klein- und Mittelunternehmen agieren hingegen ohnehin meist sozial verantwortlich, da diese aufgrund ihrer engen Bindung mit der Gemeinde keine sozialen bzw. gesellschaftlichen Tabus brechen können, ohne nicht ernsthafte Konsequenzen befürchten zu müssen. Überdies wird sich die soziale Verantwortung von Unternehmen auch hinsichtlich des jeweiligen Industriezweigs, in denen diese tätig sind, unterscheiden. Ein Unternehmen in der Nahrungsherstellung wird eine andere Art von Verantwortung tragen müssen als ein Unternehmen in der Petrochemie oder Waffenindustrie (vgl. Blowfield/Murray 2008, S.15).

Die unterschiedlichen Bereiche einer sozialen Unternehmensverantwortung können nun wie folgt aussehen:



Abbildung 3: CSR-Bereiche

Quelle: Blowfield/Murray 2008, S. 24.

Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen ist wohl eines der wesentlichsten Elemente des Konzepts der sozialen Unternehmensverantwortung. Lokale, nationale wie auch internationale Rechte und Gesetze bestimmen, was ein Unternehmen darf und was es nicht darf, und geben somit den Rahmen für die Handlungsmöglichkeiten eines Unternehmens vor. Doch geht CSR über die bloße Einhaltung von Gesetzen hinaus. Es versteht sich vielmehr als eine freiwillige Selbstverpflichtung. Unternehmen handeln in diesem Sinne sozial verantwortlich aufgrund ihrer internen Unternehmensethik – aus eigener Motivation sozusagen – und nicht aufgrund externer Vorschriften (vgl. Zimmer 2006, S. 2).

Ein weiterer Bereich ist die Beteiligung an gemeinnützigen Projekten wie das Investieren in Schulen, Krankenhäusern und anderen sozialen Einrichtungen. Dieses Verhalten basiert auf der Idee des sog. „giving back to society“ (Köppl/Neureiter 2004a, S. 16). Unternehmen versuchen auf karitativem Wege die, aus der Gemeinschaft erzielten, Vorteile an die Gesellschaft zurückzugeben. Beispiele hierzu wären unter anderem Unternehmer wie Andrew Carnegie, George Cadbury oder

Henry Ford, die zu Anfang des 20. Jahrhunderts auf diese Weise soziale Verantwortung übernommen haben (vgl. Bassen/Jastram/Meyer 2005, S. 231).

Darüber hinaus engagieren sich sozial tätige Unternehmen in Umwelt- und Sicherheitsfragen. Hierbei kommt dem Konzept des nachhaltigen Wirtschaftens eine große Bedeutung zu. Ökologische, soziale wie auch ökonomische Ziele gilt es zu erreichen und zu vereinbaren, ohne die Bedürfnisse der zukünftigen Generation außer Acht zu lassen. Die „triple-bottom-line“ ist ein solcher Ansatz (Köppl/Neureiter 2004a, S. 21). Bei diesem Ansatz handelt es sich um ein „Konzept, das davon ausgeht, dass die Gesamtleistung eines Unternehmens daran gemessen werden sollte, in welchem Maße sie zu wirtschaftlichem Wohlstand, Umweltqualität und Sozialkapital beiträgt“ (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 30). Weitere Aspekte wie Menschenrechte, Arbeitnehmerschutz oder auch Corporate Governance stellen ebenfalls wichtige Bereiche einer Corporate Social Responsibility dar (vgl. Blowfield/Murray 2008, S. 27-30).

7 Begriffliche Abgrenzung

Eng mit dem Konzept der Corporate Social Responsibility verwandt, sind Begriffe wie Sustainable Development, Corporate Citizenship, Corporate Social Performance und Corporate Governance. Diese Begriffe werden immer wieder mit dem Konzept der sozialen Verantwortung in Verbindung gebracht und fallweise als Synonym für dieses verwendet (vgl. Bassen/Jastram/Meyer 2005, S.233). Aus diesem Grund scheint eine nähere Betrachtung dieser Begriffe als sinnvoll, um mögliche Überschneidungen und Unterschiede darzustellen.

7.1 Sustainable Development

Im Jahr 1983 wurde auf Beschluss der UN-Vollversammlung die „World Commission on Environment and Development“ (WCED) ins Leben gerufen, deren Aufgabe es war, einen Perspektivenbericht über zukünftige Entwicklungen zu erarbeiten. Die Kommission bestand aus Mitgliedern von Entwicklungs- wie auch Industrieländern und basierte vorwiegend auf der „Stockholm Conference on the Human

Environment“ (1972), wo zum ersten Mal der Konflikt zwischen Umwelt und Entwicklung aufgegriffen und debattiert wurde (vgl. Kates/Parris/Leiserowitz 2005, S. 10). Der Bericht lässt sich in diesem Sinne auch als Versuch eines Interessenausgleichs zwischen Industrie- und Entwicklungsländern verstehen. Unter dem Vorsitz der damaligen norwegischen Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland wurde im Jahr 1987 der Bericht „Our Common Future“ veröffentlicht, in dem erstmals Leitlinien zu einer nachhaltigen Entwicklung erarbeitet worden sind (vgl. Lexikon der Nachhaltigkeit 2008). In diesem wurde unter anderem auf die wechselseitige Abhängigkeit von Umwelt und Entwicklung aufmerksam gemacht und gleichzeitig erkannt, dass diese eine Einheit darstellen. Um die Zukunft der Menschheit zu sichern, musste nach Meinung dieser Kommission nachhaltig gewirtschaftet werden, was wie folgt definiert wurde: „Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs“ (vgl. Brundtland 1987).

In diesem Sinne soll den Bedürfnissen der heute lebenden Menschen Rechnung getragen werden, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen einzuschränken. Der Bericht war Auslöser unzähliger Programme, Initiativen wie auch Konferenzen (z. B. Umweltkonferenz in Rio de Janeiro von 1992) und wurde ein zentrales Dokument in der Auseinandersetzung über Umwelt und Entwicklung.

Der Begriff „nachhaltige Entwicklung“ weist zahlreiche Ähnlichkeiten mit CSR auf, da beide Konzepte gleichermaßen die ökologischen, ökonomischen wie auch sozialen Aspekte betonen. Während CSR jedoch nur die Verantwortung eines Unternehmens gegenüber seinen unmittelbaren Stakeholdern betrifft, bezieht das Konzept der Nachhaltigkeit die Verantwortung gegenüber der gesamten Menschheit und zukünftigen Generationen mit ein (vgl. Bassen/Jastram/Meyer 2005, S. 234).

7.2 Corporate Citizenship

Unter „Corporate Citizenship“ (CC) versteht die Europäische Kommission (vgl. 2001, S. 28) die „Gestaltung der Gesamtheit der Beziehungen zwischen einem Unternehmen und dessen lokalem, nationalem und globalem Umfeld.“ Den Begriff selbst übersetzt diese mit „gesellschaftlichem Engagement der Unternehmen“.

Wiederum liegt der Unterschied zwischen CSR und CC im Bereich der Verantwortung und wie dieser definiert wird. Während CSR die Gesamtheit der Aktivitäten eines Unternehmens dem Verantwortungsbereich unterstellt, bezieht sich CC auf jene Tätigkeiten, die Einfluss auf die strategische Ausrichtung der Unternehmensziele haben. In diesem Sinne kann CC als Teil des breiter gefassten Konzepts von CSR verstanden werden (vgl. Bassen/Jastram/Meyer 2005, S. 234).

In der Praxis lassen sich neun Instrumente der Corporate Citizenship Strategie feststellen, die je nach Unternehmensziel und -strategie zum Einsatz kommen. Hierbei spielt die Größe des Unternehmens bzw. der Einsatz an benötigten Ressourcen zur Umsetzung der Strategie nur eine geringe Rolle. Grundsätzlich stehen einem mittelständischen Unternehmen (ca. 50 Mitarbeiter) alle neun Instrumente zur Verfügung:

- Unternehmensspenden (Corporate Giving),
- Sozialsponsoring (Social Sponsoring),
- Zweckgebundenes Marketing (Cause Related Marketing),
- Unternehmensstiftung (Corporate Foundations),
- Gemeinnütziges Arbeitnehmerengagement (Corporate Volunteering),
- Auftragsvergabe an soziale Organisationen (Social Commissioning),
- Gemeinwesen Joint-Venture (Community Joint-Venture),
- Lobbying für soziale Anliegen (Social Lobbying) und schließlich
- Soziales Risiko-Kapital (Venture Philanthropy) (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2009).

Die wohl wichtigsten Instrumente sind Corporate Giving, Corporate Volunteering und Cause Related Marketing, die im Folgenden nun näher dargestellt werden.

Corporate Giving bezeichnet die Verwendung von unternehmenseigenen Finanz- oder Sachmitteln, die ohne Erwartung einer Gegenleistung, einer Institution, Organisation oder Person gespendet bzw. gestiftet werden. Im Vordergrund steht somit das soziale Engagement des Unternehmens und nicht die Erreichung von Marketing- bzw. Finanzzielen (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2009). Die Spenden können je nach Zweck und Art regelmäßig bzw. zu bestimmten

Anlässen erfolgen. Hierbei wird zudem zwischen Geld- und Sachspenden unterschieden (vgl. Schrader 2003, S. 42-45).

Corporate Volunteering hingegen bezieht sich auf das soziale Engagement der Mitarbeiter von Unternehmen in und außerhalb ihrer Arbeitszeit, die durch ihr Wissen und Know-How ihrem Umfeld nützlich sein können. Nicht das Unternehmen als solches, sondern der einzelne Mitarbeiter als Mensch tritt als möglicher Verantwortliche für soziales Engagement auf. Dies ist der wesentliche Unterschied zu Corporate Giving. Dem Unternehmen kommt in diesem Konzept nur insofern Bedeutung zu, indem es Anreize bzw. Hürden für ihre Angestellten schaffen kann (vgl. Schrader 2003, S. 45f).

Während sich die beiden vorhin genannten Instrumente durch ihren selbstlosen, gemeinnützigen Zweck auszeichnen, handelt es sich bei „Cause Related Marketing“ um ein dem Betrieb dienliches Marketinginstrument zur Förderung seiner Reputation wie auch seines Image. Hierbei geht das Unternehmen zum beiderseitigen Vorteil eine Kooperation mit einer Non-Profit-Organisation ein (vgl. Köppl/Neureiter 2004b, S. 309). Ziel ist es, durch das Bewerben eines Produktes Gewinn zu erwirtschaften, wobei ein Teil des Erlöses für soziale Zwecke bzw. Organisationen gespendet wird. Dies soll zum einen das Image des Unternehmens verbessern, zum anderen Leute motivieren, dieses Produkt zu kaufen und somit etwas Gutes zu tun (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2009).

7.3 Corporate Social Performance

Ohne entsprechende Messmethoden wäre die Implementierung und Umsetzung von CSR-Maßnahmen nutzlos, da keine Aussagen über deren Auswirkung auf Gesellschaft und Umwelt möglich wären. Um die Effizienz von CSR-Maßnahmen in Unternehmen messen und so ihre Leistung bewerten zu können, müssen daher zuerst geeignete Methoden erarbeitet werden. Als wichtigste wären zu nennen das EFQM-Konzept, der Accountability 1000-Standard, die ISO 14000-Norm und die Social Accountability 8000 (vgl. Schäfer 2004, S. 4)

7.4 Corporate Governance

Unter dem Begriff wird die „Gestaltung der Gesamtheit der Beziehungen zwischen dem Management, dem Aufsichtsrat, den Anteilseignern und den anderen Stakeholdern eines Unternehmens“ (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 28) verstanden. Außerdem gibt CG „auch eine Struktur vor, in deren Rahmen die Unternehmensziele, die Mittel zur Erreichung dieser Ziele und die Überwachung der Unternehmensleistung festgelegt bzw. geregelt werden“ (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 28). Corporate Governance wie auch Corporate Social Responsibility beziehen sich auf alle Stakeholder. Wesentlicher Unterschied ist jedoch, dass Corporate Governance sich mit Anreiz- und Kontrollinstrumenten befasst, die ein Fehlverhalten der unternehmerischen Organe wie Management vermeiden sollen, während CSR auch Unternehmensprozesse miteinbezieht (vgl. Bassen/Jastram/Meyer 2005, S. 234-235).

8 Wertvorstellungen von CSR-Aktivitäten

Allen CSR-Aktivitäten gemeinsam sind gewisse Wertvorstellungen, die weitgehend durch die Mindeststandards der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) beeinflusst und geprägt werden (vgl. Zimmer 2006, S.5). So sind zum Beispiel alle Formen der Zwangs- bzw. Pflichtarbeit zu beseitigen. Dies beinhaltet auch Prostitution, Darbietung von Pornographie mit Kindern wie auch Kinderarbeit. Weiters umfassen die Mindeststandards der ILO den Schutz von Gewerkschaften und deren Mitglieder. Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Gewerkschaftszugehörigkeit nicht entlassen werden darf. Der Arbeitgeber darf sich überdies nicht in die Belange und Interessen der Gewerkschaft einmischen. Unter Einmischung ist unter anderem die Schaffung einer vom Arbeitgeber abhängigen Arbeitnehmerorganisation zu verstehen. Die Beseitigung der Diskriminierung jeglicher Art ist ein weiterer Bestandteil dieser Mindeststandards. Hierunter ist die ungleiche Behandlung von Menschen hinsichtlich ihrer Hautfarbe, Geschlechts, Glaubensbekenntnisses, sozialer Herkunft, nationaler Abstammung und politischer Meinung zu verstehen. Dieses Prinzip der Nicht-Diskriminierung soll die Gleichheit der Menschen vor dem Gesetz wahren. Weitere Mindeststandards sind unter anderem Existenz sichernde Löhne, das Recht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf Gesundheit wie auch angemessene Arbeitszeit⁴ (vgl. Zimmer 2006, S. 5-6).

Die meisten hier genannten Verordnungen und Prinzipien sind als universelle Werte zu verstehen, d.h. auch ohne entsprechende Ratifizierung eines Staates besitzen diese rechtliche Gültigkeit, da sie Teil des völkerrechtlichen Gewohnheitsrechtes sind (vgl. Zimmer 2006, S. 5).

⁴ Höchstens 48 Wochenstunden, max. zwölf Überstunden/Woche (vgl. Zimmer 2006, S. 6).

9 Internationale Vereinbarungen und Initiativen

Im Folgenden werden einige Initiativen vorgestellt, deren Ziel es ist, CSR zu fördern. Diese unterscheiden sich hinsichtlich Organisationsträgern, Maßnahmen, Themenschwerpunkten und zu verfolgenden Ziele und können in internationale, nationale und europäische Programme eingeteilt werden. Globale Programme, die eine, von allen Ländern und Staaten dieser Erde getragene, Initiative darstellen, scheinen nicht zu existieren. Obwohl sich einige der, im Nachhinein vorgestellten, Vereinbarungen nicht explizit mit CSR beschäftigen, lassen sich dennoch Elemente wie nachhaltige Entwicklung, soziales Engagement, gesellschaftliche Verantwortung, ökologische Sicherheit etc. finden. Somit decken auch diese Programme Teilaspekte des Konzepts ab und tragen in diesem Sinne zu seiner Förderung bei.

9.1 UN Global Compact

Der Global Compact stellt ein vom damaligen Generalsekretär der Vereinten Nationen Kofi Annan vorgeschlagenes Konzept dar, das die verschiedenen Akteure aus Politik, Wirtschaft und Nichtregierungsorganisationen zusammenbringt und sich mit der Umsetzung von gesellschaftlicher Verantwortung der Unternehmen befasst (vgl. UN Global Compact 2005, S. 4).

„Ziel des Global Compact ist es, durch die Kraft gemeinsamen Handelns das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen zu fördern – damit die Wirtschaft zu einem Teil der Lösung werden kann, wenn es darum geht, den Herausforderungen der Globalisierung zu begegnen“ (vgl. UN Global Compact 2005, S. 4).

Der Global Compact ist jedoch nicht als regulatives Instrument zu verstehen, das den einzelnen Unternehmen vorschreibt, was, wie und wann zu tun ist. Vielmehr ist es ein Netzwerk, das durch die Kooperation unterschiedlicher Akteure seine Ziele zu verwirklichen versucht. Zu den Akteuren zählen neben den Vereinten Nationen auch Unternehmen, Regierungen, zivilgesellschaftliche Organisationen und Arbeitnehmerverbände. Die Teilnahme an dieser Initiative ist freiwillig. Falls sich ein Unternehmen jedoch entschließt am Programm teilzunehmen, muss es auch sicherstellen, dass es die Prinzipien und Ziele des Global Compact unterstützt und im Unternehmen umsetzt.

Hierbei handelt es sich um folgende Bereiche: Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung (vgl. UN Global Compact 2005, S. 5).

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereiches unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Abbildung 4: Bereiche des Global Compacts

Quelle: UN Global Compact 2005, S. 6.

Dem Global Compact liegen folgende Prinzipien zu Grunde:

- „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und
- das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption“ (vgl. UN Global Compact 2005, S. 6)

9.2 Global Reporting Initiative

Hierbei handelt es sich um ein gemeinsames Projekt der Nichtregierungsorganisation CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economics) und dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen. Es wurde 1997 mit dem Ziel gegründet, Richtlinien für die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes zu verfassen, um die Berichterstattung hinsichtlich Qualität, Detailgenauigkeit und Anwendbarkeit zu verbessern (vgl. GRI 2002, S. 5). Mit dieser Initiative sollten schließlich global einheitliche Rahmenbedingungen für die Bewertung von Unternehmen geschaffen werden. Zentrale Aspekte der Global Reporting Initiative sind unter anderem Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitsrechtbestimmungen, Produktivität uvm. Auch hier handelt es sich um ein auf Freiwilligkeit basierendes Konzept (vgl. Köppl/Neureiter 2004a, S. 27).

9.3 Global Marshall Plan

Der Global Marshall Plan stellt eine Initiative dar, die sich zur Aufgabe gesetzt hat, die seit 2000 von 191 Staaten unterzeichneten Millenniumsentwicklungsziele der Vereinten Nationen bis 2015 umzusetzen. Die Ziele sind:

- Beseitigung von Hunger und Armut,
- Sicherstellung der Grundschulbildung für Kinder,
- Gleichstellung der Frauen,
- Reduzierung der Kindersterblichkeit,
- Förderung der Gesundheit der Mütter,

- Maßnahmen gegen HIV/Aids, Malaria und andere Krankheiten,
- Beachtung der ökologischen Nachhaltigkeit,
- und Schaffung einer globalen Partnerschaft für Entwicklung (vgl. Global Marshall Plan 2008).

Letztendlich verfolgt das Programm die Schaffung „einer weltweiten ökosozialen Marktwirtschaft mit weltweit verbindlichen sozialen, ökologischen und kulturellen Standards“ (vgl. Global Marshall Plan 2008). In diesem Sinne wird versucht, einen Einklang zwischen Wirtschaft, Umwelt und sozialen Belangen herzustellen. Zur Finanzierung dieses Vorhabens werden ca. US\$ 100 Mrd. pro Jahr benötigt. Um das notwendige Kapital aufbringen zu können, setzt der Global Marshall Plan auf eine geeignete und effektive Zusammenarbeit von verschiedenen Regelwerken wie IWF, Weltbank, WTO, ILO, UNEP und UN (vgl. Global Marshall Plan 2008).

9.4 OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen

Die von der OECD im Jahr 2000 veröffentlichten Leitsätze stellen Richtlinien für ein verantwortungsvolles, unternehmerisches Verhalten dar und richten sich in erster Linie an multinationale Konzerne. Die Initiative wird von 33 Ländern getragen und hat zum Ziel, „den positiven Beitrag von Investitionen zum Gemeinwohl zu erhöhen und eine Atmosphäre des Vertrauens zwischen Unternehmen, Arbeitnehmern, Regierungen und der Gesellschaft als Ganzes zu schaffen.“ (vgl. Köppl/Neureiter 2004a, S. 29). In diesem Sinne versuchen die OECD-Leitsätze die Aktivitäten der Unternehmen in Einklang mit den Interessen des Staates wie auch Gesellschaft zu bringen. Die Leitsätze stellen zurzeit den einzigen umfassenden Verhaltenskodex für multinationale Unternehmen dar und befassen sich mit Themen wie Menschenrechte, Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit, Arbeitsrecht, Corporate Governance, Bekämpfung von Korruption uvm. (vgl. OECD 2000, S. 5-7). Um die Umsetzung der Leitsätze zu gewährleisten, wurden in allen teilnehmenden Ländern nationale Kontaktpunkte eingerichtet. Diese Einrichtungen sind für die Bekanntmachung der Leitsätze sowie für die Behandlung von etwaigen Problemen wie zum Beispiel Verstöße von Unternehmen gegen die Richtlinien zuständig. Die Leitsätze sind weltweit gültig und basieren wie das Konzept der Corporate Social Responsibility auf freiwilliger Annahme (vgl. Köppl/Neureiter 2004a, S. 29).

9.5 World Business Council for Sustainable Development

Der World Business Council for Sustainable Development geht aus einem Zusammenschluss zweier Organisationen – Business Council for Sustainable Development und World Industry Council on the Environment – hervor und umfasst heute mehr als 200 international tätige Unternehmen (vgl. WBCSD 2009a). Er knüpft an die Umweltkonferenz von Rio de Janeiro an und hat zum Ziel, die Rolle der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung zu fördern. Hierbei bedient er sich eines weltweit umspannenden Netzwerks mit mehr als 55 Partnerorganisationen, um seine Ziele zu verwirklichen (vgl. WBCSD 2009b). Dieser befasst sich vor allem mit vier Bereichen: Energie und Klima, Entwicklung, Wirtschaft und Ökosysteme. In Österreich ist der Verein durch die Organisation respACT vertreten, die im Kapitel 11.2.2 näher beschrieben wird.

10 Europäische Vereinbarungen und Initiativen

Seit dem EU-Gipfel in Lissabon im Jahr 2000, der zum Ziel hatte, die Europäische Union bis 2010 als wettbewerbsfähigsten, wirtschaftlich erfolgreichsten und nachhaltigsten Wirtschaftsraum zu etablieren, und der Veröffentlichung des Grünbuchs durch die Europäische Kommission (2001), lässt sich ein verstärktes Engagement der Mitgliedsländer hinsichtlich Corporate Social Responsibility erkennen (vgl. Europäische Kommission 2007, S. 3). So wurden in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen und Initiativen zur Förderung von sozialer Unternehmensverantwortung gestartet, die den kommenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen begegnen sollen. Hierbei kann die europäische Union auf einen Fundus von bereits theoretisch wie auch praxisbewährten Konzepten zurückgreifen. Zu erwähnen sind unter anderem Konzepte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wirtschaftsethik, soziale Marktwirtschaft, Corporate Governance, Nachhaltiges Wirtschaften uvm. (vgl. Schmidpeter/Palz 2008, S. 493).

Europa befindet sich jedoch zurzeit in einem wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und gesellschaftlichen Wandel. So versuchen die alten sozialistisch geführten Länder des ehemaligen Ostblocks in wirtschaftlicher wie auch politischer Hinsicht Anschluss

an die westlichen Nachbarländer zu finden. Ähnliches lässt sich auch zwischen Nord und Süd feststellen. Vom reichen Norden bis zum armen Süden scheint die Union unterschiedliche Entwicklungen aufzuweisen. Dies hat zur Folge, dass es zu unterschiedlichen Ausprägungsarten von CSR in den einzelnen europäischen Ländern kommt. So zum Beispiel kommt dem Thema CSR im Norden aufgrund eines hohen Umweltbewusstseins der Öffentlichkeit große Bedeutung zu. Zu den wichtigsten Aufgaben von CSR wird dort vor allem der Umweltschutz wie auch Menschenrechte, Antikorruption und Arbeitsmarkt gesehen. Prinzipiell wird in Nordeuropa wie in Finnland, Norwegen und Dänemark CSR als Verantwortung der Unternehmen betrachtet (vgl. Schmidpeter/Palz 2008, S. 495).

Im Süden hingegen wird CSR als ein Marketinginstrument wahrgenommen, dass lediglich zur Imagepflege eines Unternehmen dient. Sozial verantwortliches Handeln wird hier im Rahmen der kommunalen Angelegenheit vollzogen. Aspekte wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie auch Antidiskriminierungsmaßnahmen spielen hier aufgrund der Stellung von Familie und Religion eine wesentliche Rolle. Obwohl es immer wieder vereinzelt Vorstöße in der Förderung von CSR gibt, so lässt sich dennoch behaupten, dass die Regierungen der südlichen Mitgliedsstaaten eher zurückhaltend im Bereich von CSR tätig sind (vgl. Schmidpeter/Palz 2008, S. 498f).

Kurzum: Die jeweiligen Länder setzen unterschiedliche Akzente und Schwerpunkte in der Umsetzung der CSR-Strategie, um so ihren eigenen wirtschaftlichen Bedürfnissen und kulturellen Gegebenheiten Rechnung zu tragen. Unterschiedliche Ausgangslagen, Kulturen und Geschichte sind daher die wichtigsten Charakteristika des sich zurzeit entwickelnden CSR-Prozesses in Europa. Diese Unterschiede gilt es jedoch zu berücksichtigen, um die Entstehung, Entwicklung und Bedeutung des Konzepts Corporate Social Responsibility in Europa zu verstehen (vgl. Schmidpeter/Palz 2008, S. 494).

Die EU ist nun bemüht aus der Vielzahl der unterschiedlichen, inner-europäischen CSR-Prozesse ein gemeinsames Konzept zu erstellen, das die Stärken dieser Ansätze berücksichtigt und vereint. Letztendlich geht es der europäischen Union um die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs. Unternehmen müssen gesellschaftlichen und umweltpolitischen Aspekten Rechnung tragen, indem diese

sozial verantwortlich handeln. Im Folgenden sollen nun einige Initiativen der Europäischen Union im Bereich CSR vorgestellt werden (vgl. Schmidpeter/Palz 2008, S. 499).

10.1 EU Multi-Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility

Das Forum wurde im Auftrag der Europäischen Kommission im Oktober 2002 gegründet und setzt sich aus Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, zivilrechtlichen Einrichtungen und Organisationen wie Amnesty International zusammen. Ziel ist es, durch den Austausch von Erfahrungen und Wissen das Konzept der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung in Europa zu fördern. Hierbei berücksichtigt das Forum bestehende und bereits existierende Initiativen und versucht diese, in eine umfassende Strategie zu integrieren. Das Forum versteht sich als eine Art Plattform, die den Dialog der einzelnen Stakeholder hinsichtlich Corporate Social Responsibility erleichtern und so zu mehr Transparenz führen soll. Schließlich gilt es Lösungen und Instrumente für die Umsetzung des Konzepts zu finden. Der Aufgabenbereich des Forums umfasst unter anderem: die Entwicklung und Verfassung von Richtlinien zur Umsetzung von CSR, Verfassen von Berichten, Bewertung bestimmter Maßnahmen, Etablierung von Codes of Conduct uvm. (vgl. Europäische Kommission 2003, S. 5-6).

10.2 CSR-Europe

Dieses aus siebzig multinationalen Unternehmen und fünfundzwanzig nationalen Partnerorganisationen bestehende Netzwerk wurde im Jahr 1995 ins Leben gerufen und entwickelte sich seitdem zu einem der bedeutendsten Kompetenzzentren in Sachen nachhaltigem Wirtschaften und Corporate Social Responsibility. Der Verein bietet Unterstützung in der Integration von CSR, Informationen über Best-Practice Lösungen und zahlreiche Erfahrungsberichte an (vgl. CSR Europe 2009a).

Der Grundstein dieser Initiative geht auf einen Appell des damaligen Europäischen Kommissionspräsidenten Jacques Delors aus dem Jahr 1993 zurück, als dieser europäische Unternehmen dazu einlud, die Europäische Deklaration gegen soziale Ausschließung (European Declaration against Social Exclusion) in ihre Unternehmensagenda aufzunehmen, um so gegen die grundlegenden Probleme der

Europäischen Union wie Arbeitslosigkeit etc. vorgehen zu können. Daraufhin erarbeiteten Vertreter von Unternehmen wie Levis, BP, Accor, Philips und viele andere unter der Weisung von Patrick Venturini und Jan Noterdaeme einen Katalog von Regeln und Prinzipien, die den Weg für CSR in Europa ebnen sollten (vgl. CSR Europe 2009b). Am 10. Jänner 1995 wurde dann die vorhin genannte Deklaration, die im Jahr 2000 in CSR-Europe umbenannt wurde, von zwanzig führenden Wirtschaftsunternehmen unterzeichnet. Dies war der Beginn eines umfassenden Programms und Netzwerks zur Förderung sozialer Verantwortung wie auch wirtschaftlicher Gerechtigkeit in der Europäischen Union. Am Beginn der Zusammenarbeit stand vor allem der Wissens- wie auch Informationsaustausch im Vordergrund. Im Laufe der Zeit wurden unter Einbeziehung unterschiedlicher Unternehmen Best-Practice Lösungsmodelle erarbeitet und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Schließlich begann sich der Verein mit Anfang 2003 in der Implementierung von CSR in die jeweilige Unternehmensstrategie zu engagieren. Zahlreiche von CSR-Europe getragenen Kooperationen und Initiativen wie zum Beispiel das European Multi-Stakeholder Forum on CSR bzw. European Alliance for CSR verweisen auf die rasche Entwicklung von CSR und seine Bedeutung innerhalb der Europäischen Union (vgl. CSR Europe 2009b).

Unternehmen unterschiedlichster Wirtschaftsausrichtung wie Coca-Cola (Getränkeindustrie), IBM (Hightech Industrie), Novartis (Pharmaindustrie), Total (Ölindustrie), Volvo (Autoindustrie), PriceWaterHouseCoopers (Beratungsindustrie) wie auch staatsnahe Organisation wie zum Beispiel respACT-Austrian Business Council for Sustainable Development in Österreich oder IMS-Entrepreneurs pour la Cité in Frankreich sehen sich als Teil dieses internationalen Netzwerkes und tragen durch ihre Tätigkeiten bzw. Aktivitäten zur Förderung von CSR bei. Hierbei ist CSR-Europe in Bereich der Kooperation mit nationalen Partnervereinen als eine Art Rahmenorganisation zu verstehen, die die einzelnen unabhängig geführten Organisationen unter einem Dach vereint (vgl. CSR Europe 2009b). Durch Zustimmung der einzelnen Vereine zur sog. „European Roadmap for a Competitive and Sustainable Enterprise“ wurde eine gemeinsame Vorgehensweise sichergestellt.

Diese „Roadmap“ setzt sich aus drei Bereichen zusammen:

- “A **shared vision** towards a European enterprise built on short and long-term value creation, stakeholder engagement, new skills, and innovation in every compartment of business activity
- A **commitment** to 10 strategic goals and processes articulating corporate responsibility and competitiveness
- An **appeal** to the European Union and stakeholders to develop action and forge partnerships allowing business to manage change in a sustainable and competitive way” (vgl. CSR Europe 2009c)

Ziel der Initiative ist es unter anderem, die Förderung und Weiterentwicklung von umweltschonender Technologie unter Berücksichtigung von nachhaltigem Wirtschaften voranzutreiben. Zudem setzt man auf die Fortbildung der Mitarbeiter wie auch Manager, die aufgrund ihres Handelns letztendlich für einen positiven Beitrag verantwortlich sind. Die Ziele der Roadmap können schließlich folgenden Bereichen zugeordnet werden: Innovation and entrepreneurship, Skills and competence building, equal opportunities and diversity, health and safety und environmental protection (vgl. CSR Europe 2009c). Die Aufgabe dieses Netzwerks besteht letzten Endes in der Förderung des Dialogs bzw. Diskurses zwischen Wirtschaft, Politik und Wissenschaft. Durch zahlreiche Kooperationen, die einen intensiven Wissens- und Gedankenaustausch ermöglichen, trägt CSR-Europe maßgeblich zur Förderung einer sozialen Unternehmensverantwortung in der Europäischen Union bei.

11 CSR in Österreich

Das folgende Kapitel widmet sich der Bedeutung von CSR wie auch den verschiedenen Initiativen und Vereinbarungen zur Förderung sozialer Verantwortung von Unternehmen in Österreich. Hierbei werden nur die wichtigsten Initiativen erwähnt. Aus diesem Grund ist die nachfolgende Beschreibung und Aufzählung nur als Überblick hinsichtlich CSR in Österreich zu verstehen.

11.1 Die zunehmende Bedeutung von CSR

Immer mehr Unternehmen scheinen sozial verantwortlich zu agieren und kommunizieren dies entsprechend über Kanäle wie Homepages, Unternehmensberichte und Werbeplakate. Dies lässt sich zum Teil mit dem zunehmenden ökologischen, ökonomischen wie auch sozialen Druck auf Unternehmen erklären. Moderne Medien- und Kommunikationstechnologien ermöglichen es, Informationen binnen eines Bruchteils einer Sekunde rund um den Globus zu versenden. Dies führt mitunter zu mehr Transparenz und schließlich zu einem besser informierten Kunden. Gleichzeitig setzt die durch die neue Medientechnologie verursachte Transparenz zahlreiche Unternehmen der Gefahr von negativen Schlagzeilen aus. Als Folge geraten immer mehr Unternehmen unter Zugzwang, da sie finanzielle Einbußen durch Imageschaden befürchten müssen. In diesem Sinne kommt CSR als Möglichkeit, das eigene Image zu bessern, große Bedeutung zu (vgl. Köppl/Neureiter 2004a, S. 16).

Geprägt von zahlreichen Krisen der letzten Jahre (Enron, Parmalat etc.) ist insbesondere das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Wirtschaft massiv gesunken. Immer mehr Kunden beginnen das Verhalten von Unternehmen zu hinterfragen und werden in ihrer Einstellung kritischer. Auch Anleger fürchten um ihre Investitionen und strafen Unternehmen wie auch Börsen, indem sie ihr Kapital zurückziehen. Dieser enorme Vertrauensschwund birgt jedoch die Gefahr eines wirtschaftlichen Kollapses in sich. Gerade heutzutage wird aus diesem Grund der Ruf nach staatlicher Kontrolle und Regulierung immer lauter (vgl. Köppl/Neureiter 2004a, S. 14ff). Ein Instrument, um Unternehmen auf den richtigen Kurs zu bringen, stellt CSR dar. Indem Unternehmen freiwillig gesellschaftliche Aufgaben übernehmen, üben sie nicht nur einen positiven Einfluss auf ihre Umgebung aus, sondern verschaffen sich zugleich einen enormen Wettbewerbsvorteil. In diesem Sinne scheint das Konzept der sozialen Verantwortung neue Möglichkeiten wirtschaftlicher Tätigkeiten zu eröffnen, was wiederum die Aufmerksamkeit und das Interesse der Unternehmen auf sich zieht (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 4).

Laut Köppl und Neureiter (2004b, S. 297) ergeben sich folgende Vorteile für ein Unternehmen:

Arbeitskräfte/Mitarbeitermarkt	Kundenmarkt
<p>Ein positiv besetztes Unternehmen mit guter Reputation</p> <ul style="list-style-type: none"> • stärkt die Attraktivität am Arbeitsmarkt – hält und zieht Top-Kräfte an. • stärkt Motivation, senkt Fluktuation der Mitarbeiter und erhöht damit die Produktivität. • Geringere Konfliktkosten durch Streiks, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Höhere Aufmerksamkeit durch Positivmeldungen – höhere Glaubwürdigkeit in Krisen. • Begriffe wie „sozial, umweltbewusst, engagiert, mitarbeiterfreundlich“ sind positiv besetzt und werden von Kunden honoriert. • Einem Unternehmen, mit dessen Verhalten sich der Kunde identifizieren kann, wird er treu bleiben. • Mit seiner Kaufentscheidung unterstützt der Kunde das Unternehmen so weiterzumachen.
Politik/Gesellschaft	Kapitalmarkt
<p>Ein Unternehmen mit einer positiven Reputation wird auch in der Politik leichter seine Ziele durchsetzen können.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Größerer Handlungsspielraum. • Findet einfacher Unterstützung. • Geringeres Risiko, in Konflikte hineingezogen zu werden. • Ein Unternehmen, das sich als zentraler Player eines Sektors positioniert, ein begehrter Arbeitgeber ist und eine hohe Glaubwürdigkeit hat, erlebt weniger politische Interventionen. 	<p>Diese Vorteile wirken sich auch auf den Kapitalmarkt aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein attraktives, positiv besetztes Unternehmen ist für Investoren interessant, erzielt eine höhere Produktivität und ist eine gute Investition. • Investmentfonds verlangen inzwischen Sozial- und Umweltberichte, da dies als Zeichen des nachhaltigen Wirtschaftens verstanden wird. • Diese Unternehmensstrategie steht für weniger Risiko (Altlasten, Auflagen, Konflikte).

Abbildung 5: Vorteile einer CSR-Strategie

Kurzum: Mit dem Bewusstsein, dass sich ökologische und soziale mit ökonomischen Zielen vereinbaren lassen, praktizieren auch immer mehr Unternehmen soziale Verantwortung. Abgesehen von den für ein Unternehmen ökonomischen Vorteilen lässt sich zudem die Bedeutung des Konzepts von sozialer Verantwortung durch folgende Faktoren erklären:

- „Neue Anliegen und Erwartungen der Bürger, der Verbraucher, der Behörden und der Investoren im Kontext der Globalisierung und des industriellen Wandels.
- Soziale Kriterien nehmen zunehmend Einfluss auf die Investitionsentscheidungen von Einzelpersonen und Organisationen in deren Rolle als Verbraucher und Investoren.
- Die durch die Wirtschaftstätigkeit bedingte Umweltschädigung löst immer größere Besorgnis aus.
- Die Medien und die moderne Informations- und Kommunikationstechnik machen die Wirtschaftstätigkeit immer transparenter.“ (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 5)

Letztendlich lässt sich die Entwicklung und die Bedeutung der sozialen Unternehmensverantwortung, insbesondere vor dem Hintergrund der zahlreichen Krisen, als Reaktion auf die bevorstehenden Herausforderungen unserer Zeit verstehen.

11.2 Österreichische Maßnahmen zur Förderung von CSR

Um die Bekanntheit und Wahrnehmung von CSR in Österreich zu fördern, wurden zahlreiche Vereine gegründet, die, um ihr Ziel zu erreichen, unterschiedliche Instrumente und Maßnahmen einsetzen, wie Auszeichnungen, Preise, Richtlinien und Verhaltenskodizes. Diese Maßnahmen richten sich an alle Unternehmen – unabhängig von Größe und Geschäftszweig – und bieten diesen Hilfestellung und Unterstützung in der Umsetzung von Corporate Social Responsibility an. Die wichtigsten Vereine, Instrumente und Maßnahmen werden im Folgenden dargestellt.

11.2.1 Auszeichnung für Unternehmen

Seit 2003 wird in Österreich an Unternehmen, die sich im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung besonders verdient gemacht haben, eine Auszeichnung namens TRIGOS vergeben. Ziel des TRIGOS ist es, die Wahrnehmung der sozialen wie auch ökologischen Unternehmensverantwortung in der Öffentlichkeit zu fördern. Vergeben wird die Auszeichnung von einem aus

Wirtschaft und Nichtregierungsorganisationen bestehenden Verein, dessen Mitglieder unter anderem Caritas, SOS Kinderdorf, Österreichisches Rotes Kreuz, WKO, Industriellenvereinigung und die Tageszeitung „Die Presse“ sind (vgl. TRIGOS 2009b). Unternehmen, die an der Auszeichnung teilnehmen wollen, können ihre Projekte rund um gesellschaftliches Engagement in folgenden Bereichen einbringen: Arbeitsplatz, Markt, Gesellschaft und Ökologie. Seit seiner Gründung wurden mehr als 500 Projekte eingereicht und 50 Betriebe ausgezeichnet (vgl. TRIGOS 2009a).

Eine weitere Auszeichnung stellt ASRA (Austrian Sustainability Reporting Award) dar, der jährlich von der Kammer der Wirtschaftstreuhandler als Auszeichnung für den besten Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsbereich an ein heimisches Unternehmen vergeben wird. Im Gegensatz zu TRIGOS wird hier versucht, das Niveau der unternehmerischen Berichterstattung hinsichtlich ihres sozialen wie auch ökologischen Engagements zu fördern. Eine verbesserte Berichterstattung erleichtert nämlich die Kontrolle und Überwachung der Geschäftstätigkeiten und schafft somit einen Rahmen für nachhaltiges Wirtschaften. Außerdem wird hierdurch die Bedeutung der Corporate Social Responsibility in Österreich gefördert, indem die Leistungen der Unternehmen einer breiten Öffentlichkeit präsentiert werden (vgl. Kammer der Wirtschaftstreuhandler 2008).

11.2.2 respACT- Austrian Business Council for Sustainable Development

Unter dem Motto „Gemeinsam mehr bewirken“ wurde im Jahr 2007 der Verein respACT-Austrian Business Council for Sustainable Development aus der Taufe gehoben, der den Zusammenschluss zweier Organisationen, respACT Austria und ABCSD, darstellt. Der Ursprung dieser Vereinigung geht jedoch zum Teil auf die Initiative CSR-Austria zurück (vgl. respACT 2009b).

Die durch die Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer Österreich und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit geförderte Initiative CSR-Austria startete 2003/04 und verstand sich in erster Linie als Reaktion auf die verschiedenen Unternehmens- bzw. Wirtschaftskrisen (Enron, Libro, Deutsche Telekom etc.) jener Zeit. Ziel war es, die Visionen der Lissabonstrategie und das Konzept der nachhaltigen Entwicklung zu verwirklichen. Geprägt durch die Idee, dass sich

gesellschaftlich verantwortliches Handeln und wirtschaftlicher Erfolg nicht zwangsweise ausgrenzen müssen, versuchte die Initiative, den Dialog zwischen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zu forcieren. Nach einer ersten Auftaktveranstaltung und einer im Herbst 2003 durchgeführten Konferenz wurde schließlich das Leitbild „Erfolgreich wirtschaften. Verantwortungsvoll handeln“ erarbeitet und Ende 2003 präsentiert (vgl. CSR-Germany 2009). Darin bekannten sich die Mitgliedsunternehmen dieser Initiative zu ihrer sozialen wie auch ökonomischen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Im weiteren Verlauf galt es, das Engagement österreichischer Unternehmen im Bereich sozialer Verantwortung zu fördern und nach außen hin zu kommunizieren. Um diese Ziele zu erreichen, wurden unterschiedliche Maßnahmen wie zum Beispiel das Anbieten von Workshops für Unternehmen, das Durchführen von öffentlichen Veranstaltungen bzw. Erstellen von Informationsbroschüren ergriffen (vgl. respACT 2009b).

Schließlich kam es zum Zusammenschluss zwischen respACT Austria und der seit 1995 tätigen Organisation ABCSD unter der neuen Bezeichnung respACT-Austrian Business Council for Sustainable Development. Diese stellt nun eine Unternehmensplattform dar, die sich hauptsächlich mit der Förderung und Etablierung von nachhaltiger Entwicklung und Corporate Social Responsibility in Österreich beschäftigt. Der Verein finanziert sich vorwiegend durch Mitgliedsbeiträge und wird in seiner Tätigkeit unter anderem durch das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, der Wirtschaftskammer Österreich wie auch durch die Industriellenvereinigung unterstützt (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2009a).

Hauptanliegen des Vereins ist es, seine Mitgliedsunternehmen im Bereich sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung zu unterstützen. Dieser Bereich umfasst nicht nur die Gesellschaft als solches, sondern schließt den Arbeitsplatz, den Wirtschaftsmarkt wie auch die Umwelt mit ein. Letztendlich gilt es, die jeweiligen Unternehmen ihren ökonomischen wie auch sozialen Zielen näher zu bringen, ohne zugleich ihre Rolle gegenüber der Gesellschaft wie auch Umwelt zu negieren (vgl. respACT Austria 2009a). Um dieses Ziel erreichen zu können, bietet der Verein seinen Mitgliedern unterschiedliche Dienstleistungen an. Zum einen werden

innovative Konzepte und Projekte zu CSR und Nachhaltigkeit zur Verfügung gestellt. Zum anderen soll eine interaktive Plattform den Diskurs zu CSR fördern und gleichzeitig Unternehmen einen nutzbringenden Erfahrungsaustausch erlauben. Überdies bemüht sich der Verein durch Informationen und Veranstaltungen, Unternehmen wie auch die Öffentlichkeit über die Fortschritte und Tätigkeiten im Bereich CSR/Nachhaltige Entwicklung zu informieren. Dies soll die Öffentlichkeit sensibilisieren und zugleich Interesse für dieses Thema wecken. Hieraus erklärt sich die besondere Rolle des Vereins in der Förderung von CSR in Österreich (vgl. respACT Austria 2009a).

Was gesellschaftliche Verantwortung für diesen Verein bedeutet, definiert sich wie folgt:

- „Erfolgreich wirtschaften: verlässlich und vertrauenswürdig sein; langfristig und wertorientiert entscheiden; für fairen Wettbewerb sorgen; Vorbildwirkung entfalten
- Andere einbeziehen: die MitarbeiterInnen als Partner sehen; die gesellschaftliche Integration fördern; die Anliegen von Interessensgruppen berücksichtigen; die Situation in anderen Ländern verbessern helfen
- An Umwelt und Zukunft denken: das Vorsorgeprinzip beachten; ökologische Herausforderungen ökonomisch lösen; die Interessen der Verbraucher berücksichtigen; die nachhaltige Entwicklung global und regional fördern
- Engagiert umsetzen: gefasste Grundsätze ernst nehmen; durch Informationspolitik für Transparenz sorgen; in Partnerschaftsmodellen zusammenarbeiten; zielführende Maßnahmen weiter entwickeln“ (vgl. respACT Austria 2009c)

In diesem Sinne versteht sich der Ansatz als ein umfassendes Konzept, dass nicht nur die ökonomischen, ökologischen wie auch sozialen Elemente von CSR berücksichtigt, sondern stellt zugleich einen Versuch dar, die notwendige, langfristige Orientierung mit einzubeziehen.

Während respACT-Austrian business council for sustainable development auf europäischer Ebene als Partner von CSR Europe auftritt, arbeitet der Verein auf internationaler Ebene mit dem World Business Council for Sustainable Development zusammen. Außerdem ist der Verein seit 2006 Teil des Netzwerks von United Nations Global Compact. Diese Vernetzung mit internationalen Organisationen und Vereinen ermöglicht es der Unternehmensplattform, ihre Ziele und Vorstellung effektiver umzusetzen (vgl. respACT Austria 2009a).

11.2.3 Center for Corporate Citizenship Austria

Das Center for Corporate Citizenship Austria (CCCA) versteht sich als ein gemeinnütziger und wirtschaftlich wie auch politisch unabhängiger Verein, dessen Aufgabe es ist, neue Lösungsansätze im Bereich gesellschaftlicher Verantwortung zu entwickeln und bereits vorhandenes Wissen an Unternehmen weiterzugeben. In diesem Sinne dient es zu allererst als eine Art Anlaufstelle und Kompetenzzentrum für Unternehmer bzw. Unternehmen, die sich im Bereich CSR informieren wollen. Hierbei wird CSR als ein Managementinstrument betrachtet, das Unternehmen in die Lage versetzen soll, wirtschaftlich erfolgreich zu handeln. Ziel des Vereins ist es, die breite Öffentlichkeit für das Bewusstsein eines gesellschaftlich verantwortungsvollen Handelns in Unternehmen zu sensibilisieren bzw. dieses zu stärken. Durch die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Wissenschaftseinrichtungen und gesellschaftlichen wie auch politischen Akteuren soll dieses Ziel erreicht werden (vgl. CCCA 2008a).

Projekte des CCCA sind unter anderem ein CSR-Ranking der 100 größten einheimischen Unternehmen, das Erstellen eines Verantwortungsindex, die Teilnahme an der von der Bertelsmann Stiftung initiierten Veranstaltung „Gute Geschäfte-Marktplatz für Unternehmen und NGOs“ bzw. am österreichisch-italienischen Wirtschaftsprojekt „Verantwortung zeigen“. Beim erstgenannten Projekt handelt es sich um das Erstellen eines nach CSR-Kriterien erfolgtem Rankings österreichischer Unternehmen, die sich in einem über den Gesetzen und Regeln festgesetzten Ausmaß im Bereich CSR engagieren. Die drei Ersten des Rankings 2008 waren Henkel Central Eastern Europe GmbH mit 82 Punkten, gefolgt von Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG mit 81 Punkten und EVN AG mit 79

Punkten. Allen oben erwähnten Projekten liegt der Gedanke zugrunde, CSR auf seine Bedeutung für Unternehmen in Österreich hin zu untersuchen und seine Implikation für Umwelt und Gesellschaft zu thematisieren (vgl. CCCA 2008b).

Zahlreiche nationale wie auch internationale Kooperationen wie zum Beispiel mit dem Center for Corporate Citizenship am Boston College bzw. dem Center for Corporate Citizenship in Deutschland unterstützen den Verein zusätzlich in der Durchführung seiner Aufgaben und erlauben zugleich einen intensiven und dem Zweck förderlichen Gedanken- wie auch Wissensaustausch (vgl. CCCA 2008a).

11.2.4 Der Österreichische Corporate Governance Kodex

Dieser Kodex wurde aus einem aus Vertretern des IWP, der ÖVFA, der Wiener Börse, der Sozialpartner und anderen Organisationen bestehenden Arbeitskreis geschaffen und stellt ein Rahmenwerk für verantwortungsvolles Handeln von Unternehmen in Österreich dar. Mit der Veröffentlichung am 1. Oktober 2002 erlangte er seine Gültigkeit (vgl. Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance 2008). In den folgenden Jahren kam es immer wieder zu Änderungen bzw. Anpassungen, doch das grundlegende Wesen des Kodex blieb gleich. So bilden weiterhin „die Vorschriften des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapitalmarktrechts, die EU-Empfehlungen zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zu der Vergütung von Direktoren sowie in ihren Grundsätzen die OECD-Richtlinien für Corporate Governance“ die Grundlage dieses Kodex (vgl. Österreichischer CG-Kodex 2007, S. 11). Zudem erlaubt der Kodex Unternehmen die freiwillige Aufnahme von Regeln bzw. Unternehmensvorschriften, die über die vom Kodex geregelten Anforderungen hinausgehen. Ziel ist es schließlich, eine Führung von Gesellschaften und Unternehmen zu schaffen, die sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst sind. Um dies zu gewährleisten, muss das Handeln dieser Akteure für die verschiedenen Stakeholder erkennbar bzw. ersichtlich sein. In diesem Sinne soll der Kodex zu mehr Transparenz unternehmerischer Aktivitäten führen. Außerdem soll der Kodex börsennotierten Aktiengesellschaften Richtlinien für sozial, verantwortungsvolles Handeln bieten. Die Übernahme der Regelungen steht jedoch jedem Unternehmen frei.

Die Anzahl der Regelungen im Kodex entsprechen folgenden Regelkategorien:

- Regeln, die auf zwingenden Rechtsvorschriften beruhen (legal requirement)
- Regeln, deren Einhaltung befolgt werden soll, bei einer etwaigen Abweichung jedoch einer Begründung bedürfen (comply or explain)
- Regeln mit Empfehlungscharakter, die bei einer Nichteinhaltung nicht zu begründen sind (recommendations)

Vor dem Hintergrund nationaler, internationaler bzw. europäischer Entwicklungen wird der Kodex einmal pro Jahr überprüft und bei Bedarf den entsprechenden Umständen angepasst (vgl. Österreichischer CG-Kodex 2007, S. 12).

11.3 Sonstige Maßnahmen

Um Klein- und Mittelbetriebe bei der Gestaltung eines geeigneten Nachhaltigkeitsberichts zu unterstützen, wurde im Auftrag der WKO, der Industriellenvereinigung, diverser Ministerien und der ABCSD durch das Österreichische Institut für Nachhaltige Entwicklung der CSR-Leitfaden „In 7 Schritten zum Nachhaltigkeitsbericht“ erstellt. Ziel dieses Leitfadens war es, das Bewusstsein für sozial verantwortliches und nachhaltiges Wirtschaften bei Unternehmen und Unternehmern zu fördern. Der Bericht sollte in diesem Sinne zur Unterstützung des strategischen Managements dienen und zugleich das Image wie auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens stärken (vgl. Kanatschnig/Resel/Strigl 2003, S. 4).

Eine weitere Maßnahme sind die verschiedenen Aus- und Fortbildungsprogramme, die von diversen öffentlichen wie auch privaten Instituten wie zum Beispiel der Wirtschaftskammer Österreich angeboten werden. Diese Programme versuchen Unternehmern, die Bedeutung und Nutzen des Konzepts näher zu bringen. Auch Forschungseinrichtungen sind in diesem Zusammenhang zu nennen. So zum Beispiel unterhält die Wirtschaftsuniversität Wien das „Research Institute for Managing Sustainability“, dass sich vorwiegend mit interdisziplinären Forschungsprojekten zum Thema Nachhaltigkeit und Good Governance befasst. Im Rahmen dieses Instituts wurde im Auftrag der CSR-Austria Initiative auch das Leitbild

für CSR der österreichischen Wirtschaft erstellt (vgl. Martinuzzi/Konrad 2004, S. 1-3). Die im April 2002 von der Bundesregierung beschlossene Nachhaltigkeitsstrategie ist ebenfalls als Instrument zur Förderung von CSR zu verstehen. Ähnliches gilt auch für „Audit Familie und Beruf – Rahmenrichtlinien zur Durchführung 2002“ des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen, bei dem festgestellt wird, inwieweit ein Unternehmen familienfreundlich ist (vgl. Köppl/Neureiter 2004a, S. 26). Zu guter Letzt sind die jeweiligen Verordnungen und Richtlinien der Regierung zu nachhaltigem wie auch sozial verantwortlichem Handeln der Unternehmen zu nennen (vgl. Europäische Kommission 2007, S. 63-64).

12 Fazit

In der Welt der Wirtschaft von heute existiert ein scharfer Wettbewerb, und Unternehmen sehen sich einer Vielzahl rechtlicher, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Herausforderungen gegenüber. In ihrem Streben nach Wettbewerbsvorteilen können nun diese Unternehmen versucht sein, die Einhaltung angemessener Standards und Verhaltensgrundsätze zu vernachlässigen. Es reicht aber schon eine Hand voll von Unternehmen, die solche Praktiken anwenden, um den Ruf aller zu gefährden und so Besorgnis in der Öffentlichkeit hervorzurufen.

Um im Interesse einer nachhaltigen Entwicklung zu wirtschaften und dennoch die Kohärenz zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen zu gewährleisten, können sich Unternehmen nun des Konzepts der Corporate Social Responsibility bedienen. Vor dem Hintergrund der vorangegangenen Analyse lässt sich dieses Konzept als ein von den verschiedenen Stakeholdern geführter dynamischer Diskurs verstehen, der die Verantwortung von Unternehmen für die ökologischen, ökonomischen und sozialen Konsequenzen ihrer Tätigkeiten zum Inhalt hat.

Wie jedoch gezeigt wurde, ist das Konzept der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung – trotz der zahllosen Definitionsversuche – bis heute relativ vage geblieben. In diesem Sinne wird CSR nach wie vor in Abhängigkeit der Organisationsform (d.h. gewinnstrebendes Unternehmen bzw. internationale

Organisation) unterschiedliche Eigenschaften zugeschrieben. Dennoch gelang es dem Konzept, sich im Laufe der Zeit zu einem bedeutenden Management-Instrument zu entwickeln.

Soweit es die vorhin genannten Initiativen und Vereinbarungen betrifft, stellen diese die ersten Anzeichen dar, dass sich Corporate Social Responsibility als ein neues Wirtschaftskonzept in Europa und insbesondere in Österreich etabliert hat. So scheint CSR eine immer wichtigere Rolle in der sozio-ökonomischen Entwicklung der Europäischen Union zuzukommen. Ziel all dieser Initiativen ist die Wahrung der Ökologie unter Berücksichtigung einer nachhaltigen Ökonomie. Hierbei bedient man sich einer Vielzahl unterschiedlicher Instrumente wie Auszeichnungen, Gütesiegeln, Codes of Conduct uvm.

Nachdem nun im ersten Teil die historischen Wurzeln, das Wesen wie auch die Bedeutung des Konzepts „Corporate Social Responsibility“ dargestellt und erläutert wurden, wird sich der zweite Teil eingehend mit der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung am Ende des 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts beschäftigen. Hierbei wird den wirtschaftspolitischen wie auch sozialpolitischen Entwicklungen große Beachtung geschenkt. Schließlich soll dann anhand unterschiedlicher Beispiele die gesellschaftliche Unternehmensverantwortung vorgestellt und beschrieben werden.

13 Die soziale Verantwortung von Unternehmen an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert

Ein wesentlicher Unterschied zwischen dem in den 1950er Jahren entwickelten Vorstellungen und dem heutigen Konzept von CSR ist, dass der Fokus heutzutage vielmehr auf dem Unternehmen als auf dem einzelnen Unternehmer liegt. So befassten sich die ersten Theorien rund um CSR mit den Pflichten und Aufgaben einzelner Unternehmer. In diesem Sinne scheint es bereits am Beginn des Industriezeitalters verantwortungsvolle, sozial denkende Unternehmer gegeben zu haben. Diese wirtschaftstreibenden Leute waren vorwiegend von der Idee der Philanthropie beeinflusst und gehörten zu den ersten Nutzer und Anwender einer „corporate responsibility“ (vgl. Blowfield/Murray 2008, S.56).

Der nachfolgende Teil beschäftigt sich nun mit derartigen Unternehmern und der Frage nach der sozialen bzw. gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen im 19. und frühen 20. Jahrhundert. Hierbei gilt es letztendlich zu klären, ob und inwiefern von einer solchen Verantwortung gesprochen werden kann und ob diese bereits Ähnlichkeiten mit dem modernen Konzept Corporate Social Responsibility aufwies.

Um die Frage restlos klären zu können, bedarf es jedoch eines umfassenden Verständnisses der sozioökonomischen und politischen Rahmenbedingungen dieser Zeit. So muss man unter anderem die damaligen Lebensverhältnisse der Bevölkerung in Betracht ziehen, wenn man auf die ersten Versuche einer von Unternehmerseite geförderten Wohnungsfürsorge zurückblicken will. Aus diesem Grund soll im ersten Teil dieses zweiten Abschnitts auf die wirtschaftspolitische wie auch sozialpolitische Entwicklung Österreichs im Zeitraum von 1800 bis 1914 eingegangen werden. Der Zeitraum wurde so gewählt, um die Eigenheiten der Industrialisierung und die Entstehung eines neuen modernen Unternehmertums untersuchen zu können. Dies soll es ermöglichen, das Wesen, den Charakter wie auch die wirtschaftlichen bzw. politischen Einflüsse dieser Zeit zu verstehen. Insbesondere durch die Darstellung des Unternehmers sollen die Hintergründe und Motive dargestellt werden, wieso und warum sich Unternehmer bzw. Unternehmen sozial engagierten. Schließlich werden im zweiten Teil anhand von Beispielen die sozialen Maßnahmen von Unternehmen vorgestellt und einer kritischen Überprüfung

unterzogen. Hierbei werden diese mit der Definition und den Merkmalen des modernen Konzepts einer Corporate Social Responsibility verglichen (s. Kapitel 4), um so eine Antwort auf die gestellte Forschungsfrage zu erhalten.

13.1 Wirtschaftspolitische Entwicklung Österreichs 1800-1914

Als Vorbote der eigentlichen Industriellen Revolution kann die in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts einsetzende Protoindustrialisierung angesehen werden. Der Begriff bezeichnet die Ausbreitung des gewerblichen Unternehmertums, insbesondere im Bereich von Manufaktur und Verlagwesen (vgl. Bruckmüller 1988, S. 1). Wesentliches Merkmal dieses Vorläufers der Industriellen Revolution war die Arbeitsteilung in zentralisierte und dezentralisierte Produktionsstätten. Dies hatte zur Folge, dass zur Herstellung von Waren und Gütern am Lande selbstständig tätige Meister wie auch nicht qualifizierte Arbeitskräfte, wie zum Beispiel Kleinbauern und deren Familie, in den Produktionsprozess eingebunden wurden. Die durch den Beitritt Österreichs im Jahr 1809 wirksame Kontinentalsperre und die damit verbundene Ausschaltung der englischen Konkurrenz förderte die Gründung neuer Fabriken, was wiederum zu mehr Mechanisierung und einer rascheren wirtschaftlichen Entwicklung führte (vgl. Bruckmüller 1988, S. 1). Energielieferant dieser frühen Fabriken war das Wasser. Aus diesem Grund wurden Unternehmen vorwiegend in Gebieten gegründet, die sich zum einen durch Wasserläufe mit sicherer Wasserführung und zum anderen durch die Nähe zum Absatz- bzw. Rohstoffmarkt auszeichneten. Die obersteirische Mur-Mürzfurche bzw. das niederösterreichische Industrieviertel stellten solche Gebiete dar (vgl. Bruckmüller 1988, S. 2).

Eine Reihe von technischen Innovationen wie die Erfindung der Dampfmaschine läuteten schließlich das Zeitalter der Industriellen Revolution ein und veränderten das Wirtschafts- wie auch Arbeitsleben der Menschen nachhaltig. Der Begriff „Industrielle Revolution“ bezeichnet hierbei „die sprunghaft ansteigende und immer schneller zunehmende Verwendung dieser Maschinen in der Produktion.“ (vgl. Sauer 1984, S. 20). Die bis dahin vorwiegend stattfindende Handarbeit wurde nun durch die Kraft der Maschinen ersetzt. Dies ermöglichte es, Produkte in einer bis dahin unvorstellbaren Menge, die aufgrund menschlicher bzw. materieller Restriktionen

vorher nicht möglich war, rasch und kostengünstig herzustellen. Von der Textilindustrie ausgehend breiteten sich die Innovationen der Industriellen Revolution zunehmend aus. So wurden bereits um 1816 in Mähren und 1826 in Niederösterreich schon die ersten Maschinen in Betrieb genommen (vgl. Bruckmüller 1988, S. 2). Mit dem Einsatz der Maschinen benötigte man auch entsprechend qualifiziertes Fachpersonal. Als Folge wurden technische Schulen und Ausbildungsstätten wie zum Beispiel das Polytechnikum in Wien 1815 gegründet (vgl. Bruckmüller 1988, S. 2).

Die auf das Revolutionsjahr 1848 folgenden Jahre markierten schließlich den Beginn eines zunehmenden Wirtschaftsliberalismus in der Österreichisch-Ungarischen Monarchie. Als Folge dieser Entwicklung begann der Staat sich immer mehr auf seine Rolle zu beschränken, vorteilhafte und nutzbringende Rahmenbedingungen für die Wirtschaft zu schaffen. Hierbei lässt sich diese Entwicklung insbesondere im Bereich der Außenhandelspolitik feststellen, wo eine Kehrtwende zu einem Freihandelssystem zu beobachten war (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 69).

Mit dem Jahr 1867 war schließlich ein rasches und kräftiges Wirtschaftswachstum verbunden, dessen Ursache zum einen in der Erholung der internationalen Wirtschaft nach Ende des amerikanischen Bürgerkriegs, zum anderen in der so genannten „Wunderernte“ zu finden ist. Der Begriff bezieht sich hierbei auf das gute Erntejahr von 1867 für die Donaumonarchie, während das restliche Europa schlechte Ernteerträge zu verzeichnen hatte. Dies bedeutete für Österreich-Ungarn ausgezeichnete Exportchancen bei hohen Preisen (vgl. Bruckmüller 1988, S. 9). Dieser Wirtschaftsaufschwung ermöglichte zudem den Ausbau des österreichischen Schienennetzes, das von immenser Bedeutung für die weitere Entwicklung und Entstehung von Industrien in der Eisen-, Stahl- und Maschinenbranche war (vgl. Matis 1971, S. 153). Zeitgleich kam es zum Ausgleich mit Ungarn, das unter anderem die Festlegung der beiden Reichshälften – Cis- und Transleithaniens – auf bestimmte Wirtschaftsbereiche wie Handels- und Zollpolitik bzw. Geldwesen zur Folge hatte (vgl. Bruckmüller 1985, S. 366).

Der vorhin genannte wirtschaftliche Aufschwung führte überdies zu einem wahren „Bauboom“ in der Habsburgermonarchie, der sich insbesondere auf die Jahre 1868

bis 1873 konzentrierte, ein Zeitraum, der mit dem Begriff „Gründerjahre“ bezeichnet wird. Beispiele für die enorme Bautätigkeit dieser Zeit stellten unter anderem der Bau des Parlaments, des Rathauses, der Universität und des Burgtheaters dar. Außerdem entstand innerhalb dieser kurzen Zeitspanne beinahe die Hälfte aller Mietshäuser in Wien (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 73). Der Aufschwung wurde naturgemäß von einer großen Anzahl an Unternehmensgründungen begleitet. Die Wiener Börse verzeichnete zwischen 1867 und 1873 mehr als über tausend neu konzessionierte Aktiengesellschaften. Unglücklicherweise war jedoch der Großteil dieser Neugründungen spekulativer Natur. So kam es schließlich zum großen Wiener Börsenkrach vom 9. Mai 1873, der das Ende dieser Entwicklung und den Beginn einer lang anhaltenden wirtschaftlichen Stagnation bedeutete (vgl. Bruckmüller 1988, S. 9). Erst gegen Ende des Jahrhunderts konnte sich die Wirtschaft wieder erholen. Das durch den Börsenkrach verursachte Misstrauen von Unternehmer gegenüber der Anlageform der Aktie und der abnehmende Glaube an die selbst reinigenden Kräfte des freien Marktes stärkten den Ruf nach staatlicher Intervention. So sah „das Krisenjahr 1873 [...] den Beginn einer neuerlichen Verstaatlichung der Privatbahnen und die Rückkehr der wirtschaftspolitischen Leitlinien zu Protektionismus und schutzzöllnerischen Bestrebungen.“ (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 79). Die Folge war eine an Bedeutung zunehmende Rolle des Staates in wirtschafts- wie auch sozialpolitischen Angelegenheiten (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 80f).

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts hatte schließlich die Industrielle Revolution weite Teile des Landes erfasst. Gebiete wie Schlesien, Mähren, Böhmen aber auch Niederösterreich bzw. Vorarlberg wurden zu begehrten Industriestandorten (vgl. Butschek 1985, S. 22ff). Technologische Errungenschaften und neue Energieträger wie Gas, Elektrizität oder Petroleum brachten neue wirtschaftliche Möglichkeiten und Anwendungen mit sich (vgl. Eigner/Hellige 1999, S. 98f). Es war das Zeitalter der standardisierten Massenproduktion und des Fließbandes angebrochen. Das Wirtschaftswachstum Österreich-Ungarns übertraf sogar jenes des Deutschen Reiches zwischen 1895 und 1913. Größte Zuwachsraten konnte die Maschinenbaubranche verzeichnen. Nichtsdestotrotz hatte die Monarchie mit zahlreichen Problemen zu kämpfen, wie zum Beispiel dem aufkommenden Nationalismus bzw. der unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur zwischen Zentrum und Peripherie und vielem mehr. Während Wien und Umgebung zu wichtigen

Industrieregionen anwuchsen, entsprach ein Großteil des Landes weiterhin einem industrialisierten Agrarstaat (vgl. Bruckmüller 1985, S. 365-66). All diese Entwicklungen beeinflussten die wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen des Staates und veränderten das Aussehen der Fabriken wie auch die Arbeitsorganisation (vgl. Matis 1971, S. 156).

13.1.1 Ökonomischer Liberalismus

Voraussetzung für die vorhin genannte Industrielle Revolution war die durch die Aufklärung bedingte geistige Neuorientierung der Gesellschaft, ohne die eine solche Entwicklung gar nicht möglich gewesen wäre (vgl. Brakelmann 1975, S. 23). Vor dem Hintergrund der sich verändernden gesellschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen wurde der Ruf nach politischer Freiheit immer stärker. Freiheit wurde jedoch nicht nur im politischen, sondern auch im wirtschaftlichen Bereich gefordert. Es war der Beginn des wirtschaftlichen Liberalismus, der Ideen der Aufklärung mit dem Gedanken des kapitalistischen Gewinnstrebens zur sog. Freiwirtschaft verband, und zugleich das Ende des bis dahin existierenden Systems des Merkantilismus (vgl. Brakelmann 1975, S. 23). Dieser ökonomische Liberalismus der beginnenden Neuzeit war unter anderem durch folgende Denkstrukturen gekennzeichnet:

- „Weder der Staat noch ein anderer gesellschaftlicher Verband haben das Recht, dirigierend oder regulierend in die Wirtschaft einzugreifen.
- Die Wirtschaft ist Sache der Summe der einzelnen Individuen. Staatliche Wirtschaftstätigkeit ist deshalb Eingriff in das natürliche Recht des Individuums auf wirtschaftliche Freiheit. Der einzelne hat ein Recht auf unbeschränkten Erwerb.
- Freiheit in der Wirtschaft bedeutet in erster Linie Freiheit des Wettbewerbs, Freiheit der Konkurrenz.
- Die wirtschaftenden Individuen handeln untereinander den Stil ihres Wirtschaftens aus. Sie schließen als gleichberechtigte Personen miteinander Verträge ab. Das Prinzip der Vertragsfreiheit bedingt die menschlichen Beziehungen der Individuen untereinander.

- Die Wahrnehmung des wohlverstandenen Eigeninteresses dieser Individuen führt in der Gesamtgesellschaft zur natürlichen Interessenharmonie.
- Das ökonomische Verhältnis des Unternehmers zum Lohnarbeiter wird durch den freien Arbeitsvertrag geregelt. Beide Partner schließen auf gleichberechtigter Ebene als freie Menschen einen freien Vertrag. Dieser Vertrag gewährleistet dem Arbeiter seine ökonomische Freiheit: er hat die Wahlmöglichkeit, den Vertrag anzunehmen oder abzulehnen.
- Der Staat und die Gesellschaft haben nur die eine Aufgabe, die freie Wirtschaftstätigkeit ihrer Angehörigen zu fördern und zu schützen. Sie sind in jeder Weise subsidiär, d.h. zu Hilfeleistungen verpflichtet. Sie haben für die wirtschaftliche Tätigkeit und den Eigentumserwerb der Individuen durch geeignete Gesetze und Ordnungen nur den allgemeinen Rahmen zu schaffen.“ (vgl. Brakelmann 1975, S. 23).

Diesem Denkansatz zufolge würde sich der Wohlstand einer Gesellschaft automatisch aus dem freien Zusammenspiel von Nachfrage und Angebot ergeben. Indem die Wirtschaftssubjekte am Markt frei agierten, würden diese im Sinne Smiths und Ricardos zur Förderung der Wirtschaft und des Reichtums eines Landes beitragen. Um dies jedoch gewährleisten zu können, muss sich der Staat aus dem Bereich der Wirtschaft zurückziehen und sich lediglich auf seine Rolle zur Einhaltung der Gesetze und Regeln durch die unterschiedlichen Wirtschaftssubjekte beschränken (vgl. Wadl 1987, S. 135f). Dieser Denkansatz führte schließlich zur Ausbildung eines ökonomischen Rationalismus, der sich insbesondere durch ein sachlich-technisches Zweckdenken auszeichnete. Dies war somit die Geburtsstunde eines „technisch-rationellen Produktionsgeistes“ (vgl. Brakelmann 1975, S. 24).

Hierbei ist jedoch festzuhalten, dass unter dem Begriff des Wirtschaftsliberalismus in Österreich nicht die Lehre der klassischen Schule der Nationalökonomie zu verstehen ist. Vielmehr handelt es sich um eine triviale bzw. moderate Betrachtung dieser Idee (vgl. Brusatti 1965, S. 24). Entscheidend für die Entwicklung des politischen wie auch wirtschaftlichen Liberalismus in Österreich war die Gegebenheit, dass „nur die führende Schicht der österreichischen Bevölkerung dieser Wirtschaftsauffassung huldigte“ (vgl. Brusatti 1965, S. 24). So stand der Rest der liberalen Idee weiterhin feindlich bzw. misstrauisch gegenüber.

Die Vertreter dieser neuen Wirtschaftsgesinnung waren zum größten Teils Anhänger des protestantischen Glaubens, der wirtschaftlichen Erfolg als Segen Gottes verstand, und versuchten ihre Interessen auf parlamentarischem Wege durchzusetzen. Hierbei handelte es sich um Forderungen nach Erwerbsfreiheit, Freiheit des Eigentums mit dem Recht der Verwendung, der Veräußerung und der Verschuldung wie auch nach staatlichem Schutz der Privatrechte. Als Folge dieser Entwicklung und Bestrebungen setzte eine Ära liberaler Gesetzgebung ein (vgl. Brakelmann 1975, S. 24).

Ein wesentliches Merkmal der Anhänger dieses Wirtschaftsliberalismus war jedoch auch ein Mangel an sozialem Engagement. Diese Haltung lässt sich insbesondere durch das Werk Ricardos „Grundsätze der politischen Ökonomie und der Besteuerung“ erklären, dass den Liberalen stets als Begründung zur Ablehnung sozialpolitischer Eingriffe in die Wirtschaft diene (vgl. Wadl 1987, S. 136). Laut Ricardo existiert nämlich ein natürlicher Preis für die Ressource Arbeit, der dem Existenzminimum einer durchschnittlichen Arbeiterfamilie entspricht. Der Marktpreis für die Arbeitskraft wird hingegen durch das Verhältnis von Angebot und Nachfrage bestimmt. Sollte der Marktpreis durch bestimmte Umstände unter- bzw. oberhalb des natürlichen Preises liegen, würde sich dieser laut Ricardo im Laufe der Zeit dem natürlichen Preis angleichen. Folglich würde der freie Wettbewerb am Markt zu einem natürlichen Gleichgewichtszustand von natürlichem Preis und Marktpreis der Ressource Arbeit führen. In diesem Sinne würde der freie Markt die Existenz einer Arbeiterfamilie gewährleisten, da der natürliche Preis (=Existenzminimum) auf lange Sicht nie unterschritten werden kann. Schließlich wäre ein Eingriff durch sozialpolitische Maßnahmen seitens der öffentlichen Hand sinnlos (vgl. Wadl 1987, S. 136f). „Auf dieses Postulat Ricardos beriefen sich Liberale aller Länder, wenn sie staatliche Eingriffe in den Individualarbeitsvertrag bekämpften und Maximalarbeitszeitregelungen selbst für Frauen und Kinder häufig ablehnten.“ (vgl. Wadl 1987, S. 137).

Diese Entwicklung fand jedoch ihr vorzeitiges Ende mit dem Börsenkrach von 1873 und der Gründung des „Vereins für Socialpolitik“. Dieser Verein setzte sich aus liberalen wie auch konservativen Sozialreformern zusammen und hatte zum Ziel, sozialpolitische Diskussionen und Aktivitäten zu fördern und zu unterstützen (vgl.

Wadl 1987, S. 144). Was den Börsenkrach von 1873 betraf, so hatte dieser „den Glauben an die ‚selbstreinigende Kraft‘ der liberalen Marktwirtschaft zum Erlöschen gebracht“ (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 78-79) und setzte so dem Wirtschaftsliberalismus in Österreich ein Ende. Als Folge wurde 1874 ein neues Aktien- wie auch Börsengesetz erlassen, das inhaltlich betrachtet, eine Abkehr von der liberalen Wirtschafts-idee darstellte (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 79).

13.1.2 Die Entstehung des modernen Unternehmertums

Ausgehend von der sich verbreitenden Fabrikproduktion und den damit verbundenen Veränderungen der sozioökonomischen Rahmenbedingungen stellt die Entstehung eines neuen Unternehmertums ein weiteres Charakteristikum der industriellen Entwicklung am Ende des 19. Jahrhunderts dar. Neue und innovative Methoden in der Herstellung von Erzeugnissen erforderten nicht nur einen erhöhten Kapitaleinsatz, sondern förderten zugleich die Bildung großbetrieblicher Strukturen (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 91).

Städte, in denen solche Großbetriebe entstanden, waren unter anderem Kapfenberg (Böhler-Edelstahl), Ternitz, Donawitz (Alpine Montangesellschaft), Wiener Neustadt (Lokomotiv- wie auch Automobilfabrik) bzw. Steyr (vgl. Bruckmüller 1988, S. 11). Insbesondere Klein- und Mittelstädten kam hierbei große Bedeutung in der Rolle als günstige Standorte für die aufstrebenden österreichischen Industrien zu, da diese „die Vorteile einer städtischen Agglomeration mit billigen Lebensbedingungen vereinten.“ (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 97). Solche Standorte waren jedoch zu dieser Zeit in Österreich nur schwer zu finden.

Die Entwicklung der Großbetriebe verlief nicht einheitlich, und der Trend zu dieser neuen Form darf nicht verdecken, dass nach wie vor Klein- und Mittelbetriebe das wirtschaftliche Landschaftsbild Österreichs dominierten (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 92). So profitierten einige Gewerbe von der industriellen Entwicklung, während andere verdrängt wurden bzw. sich an die neuen Gegebenheiten anpassen mussten. Durch den Prozess der Mechanisierung wurden unter anderem Weber und Nagelschmiede verdrängt (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 93).

Mit der Verbreitung der Großbetriebe und dem steigenden Bedarf an Kapital zeichnete sich ein Wandel von Familienunternehmen hin zu den anonymen Kapitalgesellschaften ab. Hierbei kam insbesondere der Aktiengesellschaft große Bedeutung zu. So wurden zwischen 1831 und 1850 ca. sechzig solcher Gesellschaften gegründet, die maßgeblichen Einfluss auf die Weiterentwicklung von Fabriken im Berg- und Hüttenwesen, Eisenbahnbau uvm. hatten (vgl. Brusatti 1971, S. 145). Damit verbunden war die Entwicklung eines neuen Unternehmers, der keine erwähnenswerten Eigentumsrechte am Unternehmen hielt und somit unabhängig und zu seinem eigenen Vorteil agierte (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 101).

Bis dahin waren die Unternehmen vorwiegend durch einen patriarchalischen Führungsstil geprägt, wobei sich die Beziehung zwischen Unternehmer und Belegschaft als eine Art Vater-Kind Beziehung verstehen lässt (vgl. Wadl 1987, S. 85). „Ein Musterbeispiel hierfür ist Alfred Krupp (1812-1887), der für seine Werksangehörigen Familienwohnungen und Sozialeinrichtungen in großem Stil bauen ließ, dabei aber konsequent gegen jede aktive Mitwirkung der Arbeiter und überhaupt gegen jede politische Betätigung der Arbeiterschaft auftrat und sie auf eine von ihm als absolutem Patriarchen geschaffene Proletarieridylle beschränkt wissen wollte.“ (vgl. Wadl 1987, S. 86). Mit anderen Worten ist der Unternehmer diesen Vorstellungen nach als „wohlwollender“ Vater zu verstehen, der für seine Kinder (= Arbeiter) sorgt. Wie ein Vater muss der Unternehmer jedoch unter gewissen Umständen gegen den Willen seiner Kinder mit Strenge und Disziplin vorgehen, um deren und sein Wohl zu erreichen und zu wahren. Unter Androhung einer Strafe (d.h. Entlassung, Lohnkürzung etc.) verlangt und fordert dieser Gehorsam von seinen Kindern.

Was den Bau sozialer Einrichtungen betraf, so meint Wadl, dass diese nicht aufgrund der philanthropischen Einstellung des Unternehmers errichtet wurden, sondern vielmehr, weil die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umstände das Unternehmen dazu zwangen (vgl. Wadl 1987, S. 86). So mussten Betriebe oftmals selbst die notwendige Infrastruktur wie Schulen und Arbeitshäuser schaffen, um die entsprechenden Arbeitskräfte rekrutieren und an das Unternehmen binden zu können. Als Beispiel kann in diesem Zusammenhang auch die Wiener Ziegelfabrik genannt werden, wo der Unternehmer Heinrich Drasche die durch ihn erbauten

sozialen Einrichtungen seinen Arbeitern „unentgeltlich“ überließ. In diesem Sinne führte Drasche ein System von Naturalvergütung (s. Trucksystem Kapitel 13.3.1) ein, das die Arbeiter in Abhängigkeit des Unternehmens brachte (vgl. Wadl 1987, S. 87). Zudem verboten viele Unternehmer ihrer Belegschaft die Teilnahme an politischen Versammlungen bzw. Arbeitsvereinen (vgl. Wadl 1987, S. 87).

Dieser Typ des Unternehmertums – der Patriarch – musste jedoch nun dem bereits erwähnten neuen „Manager“, der keine oder kaum Eigentümerrechte am Unternehmen hatte, weichen. Als Beispiele sind unter anderem Ludwig Lohner (Kutschen-, Auto-, Flugzeugbranche) bzw. Franz Martin Hämmerle (Textilindustrie) zu nennen (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 101). Als Folge dieses neuen Unternehmertums gestaltete sich das Verhältnis zwischen Betriebsführung und Arbeiterschaft noch unpersönlicher (vgl. Wadl 1987, S. 87).

Eine Besonderheit eines Großteils des österreichischen Unternehmertums bestand darin, den Lebensstil der Aristokratie nachzuahmen. Ein Grund für diese Einstellung mag mitunter daran gelegen sein, dass „Erfolg [...] nicht so sehr nach wirtschaftlichen Kriterien beurteilt [wurde] als nach Leistungen wie dem Dienst am Vaterland, dem sozialen Engagement oder der Förderung der Künste.“ (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 101). Mit anderen Worten beruhte der gesellschaftliche Status einer Person nach wie vor auf Auszeichnungen/Orden und nicht auf der beruflichen Leistung. Die Unternehmer nahmen somit in der sozialen Hierarchie nur eine bescheidene Stellung ein. So war es zu verstehen, dass ein Großteil der Unternehmer nach Adelstiteln strebte (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 101). Um einen Adelstitel jedoch verliehen zu bekommen, reichten kommerzieller Erfolg und Leistung nicht aus. Als Folge mussten sich Unternehmer in sozialen wie auch künstlerischen Bereichen betätigen, um für die Nobilitierung in Betracht zu kommen (vgl. Meixner 1997, S. 50).

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Zahl der Unternehmer in Österreich vergleichsweise gering war (vgl. Matis 1971, S. 154). Durch das Fehlen einer breiten einheimischen Kapitalistenschicht kam Firmengründungen von ausländischen Einwanderern eine große Bedeutung zu. Hierbei stellten die in

Deutschland geborenen Unternehmer die größte Gruppe dar. Dies soll anhand folgender Tabelle veranschaulicht werden:

Länder	Anteil	Länder	Anteil
Böhmische Länder	38,7%	süd-/westl. Europa	2,4%
Alpenländer	31,1%	Südliche Länder	2,1%
Deutschland	16,5%	Karpatenländer	1,4%
Schweiz	3,5%	Italien	0,7%
Ungarn	3,1%	süd-/östl. Europa	0,5%
N=836			

Tabelle 2: Unternehmensgründer nach regionaler Herkunft

Quelle: Meixner 1997, S. 40.

Als Beispiele für aus Deutschland zugewanderte Unternehmer dienen unter anderem Namen wie Thonet, Krupp, Schoeller, Reininghaus, Bleckmann oder auch Rothschild (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 101).

Um sich ein Bild über die österreichische Unternehmenslandschaft machen zu können, sollen im Folgenden die größten Unternehmen Österreichs (nach Anzahl der Beschäftigten) um 1913 anhand einer Tabelle vorgestellt werden. Hierbei werden zwei Unternehmen – die Wienerberger Ziegelfabrik und die Metallwarenfabrik Berndorf – als Beispiele zur Untersuchung gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung zu Beginn des 20. Jahrhunderts dienen:

Unternehmen	Beschäftigte
Sprengstoffwerke Blumau	20.000
Alpine Montangesellschaft	17.500
Austria Tabak	10.000
Steyr-Werke	6.500
Siemens-Schuckert	6.000
Metallwarenfabrik Berndorf	5.000
Gebrüder Böhler Stahlwaren	5.000
Munitionsfabrik Wöllersdorf	4.500
Wienerberger Ziegelfabrik	4.000
Brevillier & Urban	3.500

Tabelle 3: Die größten Unternehmen Österreichs 1913

Quelle: Mathis 1987, S. 380ff.

13.2 Sozialpolitische Entwicklung Österreichs 1800-1914

Die zunehmende Industrialisierung hatte in Österreich wie auch in anderen Teilen Europas für den Großteil der Bevölkerung zunächst eine Verschlechterung der Lebensbedingungen zur Folge. Katastrophale Lebens- wie auch Arbeitsbedingungen in Fabriken und Städten schürten den Unmut der breiten Masse und führten schließlich zu zahlreichen Protesten und Massendemonstrationen, die zum Ziel hatten, die Lebens- bzw. Arbeitsqualität zu verbessern (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 68). In diesem Zusammenhang ist unter anderem die Revolution von 1848 und der damit verbundene Maschinensturm zu nennen, der den Aufstand des neu entstandenen vierten Standes – der Arbeiterschaft – gegen die Fabriken und Steuerämter bezeichnete (vgl. Bruckmüller 1988, S. 3). Der über die Jahre angesammelte Zorn der Arbeiter über das Verhalten der Unternehmer entlud sich in diesem „Sturm“ in der Zerstörung von Maschinen und Warenlagern. Der Aufstand wurde schließlich blutig niedergeschlagen. Unter dem Druck der Massen wurde jedoch die Politik auf das Problem der sozialen Frage aufmerksam und begann Gesetze zu erlassen, die die Missstände zu beseitigen versuchten.

Mit der Veränderung der Wirtschaft fand somit gleichzeitig eine Veränderung der gesellschaftlichen wie auch sozialen Strukturen statt (vgl. Brusatti 1971, S. 135). Die Industrialisierung zerstörte nicht nur, sondern schuf auch Arbeitsplätze. Neue technologische Errungenschaften boten „wagemutigen“ Unternehmern gewinnträchtige Möglichkeiten an. So schuf der durch die Industrielle Revolution gewonnene Wohlstand ein neues Bürgertum, das nicht nur aus Unternehmern, sondern auch aus Vertretern der freien Berufe, der Bürokratie und der Bildungsberufe bestand (vgl. Bruckmüller 1988, S. 4f).

Die Verelendung großer Teile der Bevölkerung wie auch die Schaffung eines neuen Bürgertums brachten jedoch zahlreiche und ernste Probleme mit sich. Diesen durch die wirtschaftlichen, politischen wie auch gesellschaftlichen Umwälzungen verursachten Problemen versuchte der Staat, mit einer Reihe von sozialpolitischen Veränderungen zu begegnen. „Von der Lösung der sozialen Frage erhoffte man sich eine systemstabilisierende Wirkung und, mittels Lohnanreizen und einer verbesserten sozialen Absicherung, eine Produktivitätssteigerung und einen höheren Konsumanreiz.“ (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 83-84).

In Österreich ist insbesondere die Sozialpolitik Taaffes⁵ zu nennen, dessen Maßnahmen antikapitalistische Züge aufwiesen (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 84). Dies bedeutete, dass die ergriffenen Maßnahmen in erster Linie dem Schutz der kleinen Selbstständigen im Handel und Gewerbe vor der Industriekonkurrenz dienten. Dazu zählte unter anderem das, nach englischem und deutschem Vorbild erlassene, Gewerbeinspektorengesetz von 1883. Es hatte nicht nur zur Aufgabe, die Einhaltung der gewerberechlichen Vorschriften zu gewährleisten, sondern wurde darüber hinaus als eine Art Medium in der Vermittlung bei Lohnkonflikten und Streiks eingesetzt (vgl. Jetschgo et al. 2004, S. 158). In diesem Sinne wurden die Inspektoren nicht nur mit der Einhaltung des Arbeiterschutzes in den Betrieben, sondern auch mit dem Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen bzw. Kündigungen beauftragt (vgl. Ebert 1975, S. 162ff).

Weitere Maßnahmen umfassten das Verbot von 1885 hinsichtlich der Kinderarbeit in Fabriken wie auch der Nachtarbeit von Frauen und Jugendlichen. Zudem wurde die Sonntagsruhe für alle verpflichtend eingeführt wie auch der Elfstundentag in Fabriken festgelegt. Hierbei ist jedoch zu erwähnen, dass diese Zeitbeschränkung mittels behördlicher Bewilligung außer Kraft gesetzt werden konnte (vgl. Jetschgo et al. 2004, S. 158). Die Einführung der Wuchergesetzgebung (1881) bzw. des Befähigungsnachweises im Gewerbebereich (1883) stellten ebenfalls sozialpolitische Maßnahmen der Regierung Taaffes dar (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 84).

In etwa zur gleichen Zeit entstand die Sozialversicherung in Österreich, deren Existenz zeigte, „dass der Gedanke der sozialpolitischen Notwendigkeit eines Versicherungsschutzes für bestimmte Bevölkerungsschichten auch auf Seiten des Staates auf fruchtbaren Boden gefallen war.“ (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 83). Bis dahin hatten vor allem, von der Kirche bzw. privater Hand gegründete, wohltätige Einrichtungen die Rolle des Staates in diesem Bereich übernommen. Die Voraussetzung einer solchen Versicherung schuf insbesondere das Vereinsgesetz

⁵ Eduard Graf Taaffe (geboren am 24.2.1833 in Wien, gestorben am 29.11.1895 in Ellischau); Staatsmann und konservativer Sozialreformer; war Landeschef in Salzburg, Tirol, Oberösterreich; 1879-93 Ministerpräsident und Innenminister; schuf die Grundlage für wirksame Sozialgesetzgebung (Unfall- und Krankenversicherung, Sonntagsruhe, Höchstarbeitszeit); vgl. <http://www.aeiou.at/aeiou.encyclop.t/t002242.htm> (abgerufen am 5.5.2009).

des Jahres 1867, das die Entstehung von Vereinen erst überhaupt ermöglichte. In diesem Zusammenhang sind die so genannten 67er Vereine zu erwähnen, die sich als Vorläufer der staatlichen wie auch privaten Krankenkasseinrichtungen verstanden (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 72).

Eine der ersten Gesetzgebungen im Bereich der neu geschaffenen Sozialversicherung war die Einführung der Unfallversicherung im Jahr 1887. Diese galt ausschließlich für Betriebsbeamte und Industriearbeiter und umfasste somit noch nicht Arbeiter der Land- und Forstwirtschaft bzw. des Kleingewerbes. 1888 wurde schließlich das Krankenversicherungsgesetz verabschiedet, in dessen Genuss jedoch nur ein kleiner Teil der Arbeiterschaft gelangte (vgl. Jetschgo et al. 2004, S. 158). Die Kosten zur Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung wurden zu zwei Drittel durch die Arbeitnehmer und nur zu einem Drittel durch den Arbeitgeber gedeckt. Bei der Unfallversicherung hingegen musste der Arbeitgeber rund neunzig Prozent der Kosten übernehmen. Obwohl nun zahlreiche Gesetze zum Schutz der Arbeiter existierten, war das soziale Netz in Österreich noch immer unterdurchschnittlich ausgebildet. Gegen Risiken wie Tod, Arbeitslosigkeit, Alter bzw. Invalidität gab es noch immer keine von Seiten des Staates angebotene Absicherung. So wurde zum Beispiel eine Arbeitslosenversicherung erst mit Ende des Krieges 1918 eingeführt (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 85).

Wie bereits erwähnt, hatte das Jahr 1873, in dem es zum Wiener Börsenkrach kam, eine Stärkung der Rolle des Staates in wirtschaftspolitischen Angelegenheiten zur Folge. Die verstärkte Interventionsneigung des Staates machte sich unter anderem in der Verstaatlichung der Eisenbahn bemerkbar. Diese Entwicklung lässt sich vor allem an den seit dieser Zeit zunehmenden Staatsausgaben erkennen. Hierbei konzentrierten sich die Staatsausgaben auf die Bereiche Kommunikation und Verkehr, während Ausgaben für die öffentliche Bildung bzw. staatliche Sozialausgaben fast völlig fehlten (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 80).

In diese Zeit fiel auch die Bildung der drei großen politischen Parteien Österreichs: der Christlichsozialen, der Sozialdemokraten und der Deutschnationalen. Zudem begannen sich die unterschiedlichen Industriesparten und -branchen in Verbänden zu organisieren. In diesem Sinne kann man von einem „Trend zur kollektiven

Organisation“ jener Zeit sprechen (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 81). Ziel dieser Verbände und Vereine war es zum einen, Konflikte besser handhaben zu können, zum anderen, gute Kontakte zum Staat wie auch zur Regierung zu halten.

In diesem Zusammenhang ist weiters die Bildung einer branchenübergreifenden Gewerkschaftsbewegung der Arbeiter in den 1890er Jahren zu erwähnen. Ziel dieser Bewegung war eine Verbesserung des Lohnniveaus wie auch der Arbeitsqualität. Um diese Ziele zu erreichen, bediente man sich unter anderem des Streiks. Die Arbeiterbewegung trug schließlich zur Bildung des Kollektivvertragswesens bei, was einen wesentlichen Schritt in Richtung Gleichberechtigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber darstellte (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 82).

Dem Auftreten organisierter Interessensvertretungen und der aufkommenden Arbeiterbewegung versuchte der Staat durch sozialpolitische Reformen und Zugeständnisse entgegen zu kommen. Damit sollte den Arbeitervereinen der Wind aus den Segeln genommen werden (vgl. Sauer 1984, S. 22). So wurde unter anderem im Jahr 1898 auf Beschluss der Regierung ein eigener „Arbeitsbeirat“ gegründet. Dieser stellte eine Art Gremium zur Beratung der Regierung hinsichtlich sozialpolitischer Fragen dar. Das Gremium setzte sich aus Vertretern von Unternehmer- und Arbeiterorganisationen auseinander und verstand sich somit in gewisser Weise als Vorläufer der Sozialpartnerschaft (vgl. Jetschgo et al. 2004, S. 158).

Was die Frauenbewegung betraf, so konnte diese einzelne Erfolge im Bereich der Bildung verzeichnen. Die ersten, über die Bürgerschule hinausreichenden, Mädchenschulen wurden jedoch meist von privater Hand getragen und waren somit kein Verdienst des Staates. Als Beispiele sind die Höhere Bildungsschule für Mädchen in Wien (1871) bzw. das Lyzeum in Graz (1873) zu nennen. 1878 konnten Mädchen schließlich auch die Matura ablegen, mussten jedoch noch weitere 18 Jahre warten, bevor im Jahr 1896 der Zugang für Mädchen zum Philosophiestudium gewährt wurde. Weitere Gründungen von Mädchenschulen folgten, wie zum Beispiel das Privatgymnasium in Prag 1890 bzw. in Wien 1892 (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 81). Im Folgenden soll die Entwicklung des Arbeiterschutzes in Österreich anhand einer Tabelle veranschaulicht werden:

Corporate Social Responsibility

Jahr	Periode	[Reformwunsch] Gesetz	Kinder/Frauen/ Jugendliche	Arbeitszeit	Sonstiges
1786	Aufgeklärter Absolutismus	Handbillet Josefs II. 20.11.1786		Verbesserung der gesundheitlichen und hygienischen Verhältnisse in der Kinderarbeit	
1848	Revolution	Flugblatt „Die Menschenrechte des Arbeiters“ (Arbeiter Brunner)		Generell 10h	
1859	Neoabsolutismus (Wirtschaftsliberalismus)	Gewerbeordnung 20.12.1859	Mindestalter für Fabriksarbeit: 10/12 Jahre	Für Jugendliche bis 14 Jahre: 10h Für Jugendliche bis 16 Jahre: 12h	Arbeitsordnungen, Arbeiterverzeichnisse, Arbeitsbücher
1870	Liberalismus	Koalitionsgesetz 7.4.1870		Koalitionsfreiheit (Rechtsgrundlage für die Bildung von Gewerkschaften)	
1876	Liberalismus	Programm der Wiener Neustädter Arbeitertages	Verbot der Kinderarbeit bis zum Alter von 14 Jahren	Frauen, Jugendliche bis 18 Jahre: 8h Männliche Erwachsene: 10h	
1883	Eiserner Ring (Taaffe)			Parlaments-Enquete über den Normalarbeitstag (A. v. Liechtenstein u. a.)	
1883	Eiserner Ring (Taaffe)	Gewerbeinspektorengesetz v. 17.6.1883			Einführung der Gewerbeinspektoren
1884	Eiserner Ring (Taaffe)	Gesetz von 21.6.1884	Im Bergbau vorgeschriebenes Mindestalter: 14 Jahre Verbot der Frauenarbeit unter Tags	Im Bergbau Höchstarbeitszeit 10h für Arbeiter unter Tags	
1885	Eiserner Ring (Taaffe)	2. Gewerbeordnungsnovelle v. 8.3.1885	Mindestalter für alle Gewerbebetriebe: 12 Jahre Für Fabriken: 14 Jahre Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche sowie für Frauen in der Fabrik	Höchstearbeitszeit in Fabriken: 11h Sonntagsruhe: volle 24h	Verbot des Trucksystems
1888/ 89	Eiserner Ring (Taaffe)	Hainfelder Programm der Sozialdemokraten	Generelles Beschäftigungsverbot für Kinder unter 14 Jahren	Höchstearbeitszeit: 8h Grundsätzliches Verbot der Nachtarbeit	
1890	Eiserner Ring (Taaffe)	Beginn der sozialdemokratischen Agitation für den 8h-Tag			
1896		Programm der christl.-sozialen Partei	Gänzliche Abschaffung der Frauen- und Kinderarbeit in den	10h, für besonders anstrengende oder gefährliche Tätigkeiten: 8h	

Corporate Social Responsibility

			Fabriken als Endziel		
1904/ 05	Ära Koerber	Sonderregelung für Buchdrucker, Tischler, Schlosser in Wien		9 bzw. 9 ½ h	
1907		Veröffentlichung des arbeitsstatistischen Amtes		Tatsächliche Arbeitszeit 10-12h; nur ganz selten 8h	
1910		Gesetz v. 14.1.1910 betreffend die Arbeitszeit u. den Ladenschluss in Handelsgewerben		11h bzw. 10h Ruhepause, 20h Sperre (Lebensmittelhandel: 21 h)	
1918	Koalitionsregierung (Ära Hanusch)	Erstes Achtstundentaggesetz v. 19.12.1918	44h-Woche für Frauen	8h, jedoch Abweichungen im Rahmen der 48h-Woche erlaubt	

Abbildung 6: Entwicklung des Arbeiterschutzes in Österreich

Quelle: Kühnel 1987, S. 87.

13.3 Die soziale Frage

In hohem Maße war diese Zeit des wirtschaftlichen wie politischen Umbruchs auch durch eine Veränderung der ländlichen Arbeit geprägt. Die durch die Industrielle Revolution gewonnenen neuen Produkte und Verfahrensweisen führten zum einen zu einer verbesserten Dreifelderwirtschaft und damit verbundenen besseren Erträgen, zum anderen zu einem Verlust der gewerblichen Nebenerwerbsmöglichkeiten für ländliche Kreise. Als Folge setzte eine enorme Landflucht ein, die zu einem raschen und massiven Anstieg der städtischen Bevölkerung führte. So wuchs die Einwohnerzahl Wiens von ca. 232.000 im Jahr 1800 auf 431.000 im Jahr 1852 (vgl. Bruckmüller 1988, S. 2). Doch das Leben in den Städten war von Elend und Leid geprägt. Auf Phasen höchster Arbeitsintensität und guter Verdienstmöglichkeiten folgten meist Phasen von Arbeitslosigkeit. 15 bis 16 Stunden Arbeit in einer der unzähligen Fabriken und Industrien stellten keine Ausnahme dar. Gesetzliche Regelungen zum Schutz der Arbeiter, Gewerkschaften, staatliche Versicherungen, geregelte Arbeitszeiten und andere rechtliche Rahmenbedingungen waren noch nicht geschaffen bzw. steckten noch in den Kinderschuhen (s. Tabelle Entwicklung des Arbeiterschutzes in Österreich). Wer krank wurde und nicht zur Arbeit erschien, erhielt im besten Falle kein Gehalt und verlor im schlimmsten Falle seinen Arbeitsplatz. Der Verlust des Arbeitsplatzes führte jedoch zur Abschiebung in die Heimatgemeinde, aus der man eigentlich zu entfliehen versucht hatte, da dort keine Erwerbsmöglichkeiten vorhanden waren (vgl. Bruckmüller 1988, S. 2). Die durch die zunehmende Konzentration der Bevölkerung in den Städten verursachten katastrophalen Wohnverhältnisse und die andauernde Erwerbslosigkeit führten rasch zur Verelendung breiter Bevölkerungsschichten.

Mit dem Aufkommen des neuen vierten Standes – der Arbeiter – tauchte auch das Problem der sozialen Stellung wie auch die Frage nach der gesellschaftlichen Integration dieses Standes auf. Für Unternehmer war der Arbeiter nur eine weitere Ressource, die aufgrund der prekären Arbeitssituation jederzeit austauschbar und somit von geringer Bedeutung war (vgl. Brakelmann 1975, S. 25). Hierbei ist jedoch zu erwähnen, dass nur schwer von einem einheitlichen Arbeiterbegriff auszugehen ist. So gab es beträchtliche Unterschiede hinsichtlich der Qualifikation oder der Branche, die sich auch deutlich in den Löhnen niederschlugen. Während

Facharbeiter im Berg- bzw. Maschinenbau ein relativ gutes Einkommen hatten, wurden Arbeiter in der Seiden- oder Spinnindustrie vergleichsweise schlecht entlohnt (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 72). Die Entlohnung unterschied sich jedoch nicht nur nach Branche und Qualifikation, sondern auch nach Region und Geschlecht, wie folgende Tabelle veranschaulicht:

Region, Branche bzw. Geschlecht	Prozentanteil der Arbeiter mit einem Wochenlohn in der Höhe			
	bis 5fl	5-10fl	10-15fl	über 15fl
Wien	16,4	45,9	29,5	8,2
NÖ ohne Wien	26,8	50,1	18,0	5,2
Maschinen- industrie	6,0	35,5	44,5	14,0
Textilindustrie	35,6	52,1	10,9	1,5
Männer	8,7	48,9	33,0	9,4
Frauen	54,5	42,0	3,3	0,2

Tabelle 4: Differenzierte Lohnstruktur

Quelle: Meißl 1984, S. 121.

Die soziale Frage – d.h. die Verelendung der breiten Masse und das Problem des vierten Standes – war aber gleichzeitig auch eine politische (vgl. Brakelmann 1975, S. 25). Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit und der damit verbundenen relativ billigen Austauschbarkeit der Arbeitskräfte mussten die Arbeiter die, von den Unternehmern gesetzten, Löhne und Arbeitsbedingungen ohne Widerspruch akzeptieren. Das durch den freien Arbeitsvertrag geregelte Verhältnis zwischen Arbeiter und Unternehmer brachte die Arbeitskraft somit meist in ein Abhängigkeitsverhältnis zum Unternehmer (vgl. Brakelmann 1975, S. 26). Diese Situation änderte sich erst allmählich mit der Entstehung der Gewerkschaften und sozialpolitischer Regelungen, wie dem bereits erwähnten Gewerbeinspektorengesetz von 1883. In dieser Hinsicht war von einem sozialen Verständnis in den Anfängen der Industrialisierung noch wenig zu bemerken, da lediglich private Initiativen bzw. Einrichtungen zur Linderung des sozialen Leids beitrugen (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 108).

Das Zeitalter der Industrialisierung und Mechanisierung hatte jedoch nicht nur eine Verschlechterung der Lebensverhältnisse mit sich gebracht. Neue Technologien schufen – wie bereits erwähnt – auch neue Arbeitsplätze und boten neu

entstandenen Berufen wie Mechanikern, Elektrikern bzw. Technikern zahlreiche lukrative Chancen. Die bis dahin existierenden Formen und Maßnahmen sozialer Absicherung wurden durch neue ersetzt. In diesem Sinne ist die Industrialisierung auch als Aufbruch in ein „neues“ Zeitalter zu verstehen (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 93)

13.3.1 Die allgemeine Lebens-, Wohn- und Arbeitssituation

Wie bereits erwähnt, kam es im Laufe der Industrialisierung zu einem massiven Anstieg der städtischen Bevölkerung. Folgende Tabelle soll diesen Sachverhalt für die damals größten Städte Österreichs darstellen:

Städte	1830	1850	1900
Wien	317.768	431.147	1.769.137
Wien-Agglomeration	401.200	551.300	k.A.
Graz	37.207	55.421	168.808
Linz	22.236	26.618	83.356
Salzburg	13.140	17.009	48.945
Innsbruck	10.712	13.148	49.727
Wiener Neustadt	9.728	12.862	28.700
Klagenfurt	12.337	12.101	36.057
Steyr	9.589	10.414	22.272

Tabelle 5: Die Bevölkerung der größten Städte Österreichs 1830 – 1900

Quelle: Sandgruber 1993, S. 638 (Daten 1830/1850); WKO 2009 (Daten 1900).

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass insbesondere Wien und seine Vororte einen enormen Bevölkerungsanstieg verzeichneten. Die Städte waren jedoch in baulicher, sanitärer wie auch hygienischer Hinsicht auf eine derart massive Bevölkerungskonzentration nicht vorbereitet. Da der Staat unter anderem aufgrund seiner schlechten Finanzlage nicht im Stande war, seine soziale bzw. gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen, kam es zur Gründung zahlreicher privater bzw. halb-privater Wohltätigkeitsvereine (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 46). Damit ging die öffentliche Hand vom Prinzip ab, Unternehmer und sonstige Private nicht zur Lösung staatlicher – in diesem spezifischen Fall sozialer – Probleme heranzuziehen. Gleichzeitig musste der Staat jedoch darüber wachen, „mögliche

politische Folgen einer allzu umfangreichen Vereinstätigkeit abzufangen.“ (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 46-47).

Die Wohlfahrts- und Fürsorgeeinrichtungen konnten jedoch mit der drastischen Verschlechterung der Lebensbedingungen in den Städten nicht Schritt halten und waren daher bald völlig überlastet. Das Alltagsbild der Stadt war schließlich von Wohnungsnot, Arbeitslosigkeit und steigender Kriminalität geprägt (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 45). Die voranschreitende Industrialisierung und die damit verbundene Mechanisierung führten zur Freisetzung weiterer Arbeitskräfte, was wiederum eine verschärfte Situation am Wohn- wie auch Arbeitsmarkt zur Folge hatte. Die Mietkosten schossen in die Höhe und verschlangen bald ein Viertel bis ein Drittel des Budgets einer Arbeiterfamilie (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 45).

Die Wohnungsnot blieb bis Ende der Monarchie ein ungelöstes Problem. Aufgrund des Mangels an qualifizierten Arbeitern in ländlichen Gebieten entschieden sich Unternehmer wie Krupp zum Beispiel meist zum Bau von selbst finanzierten Werksiedlungen. Der Unternehmer konnte durch die Überlassung von Wohnbaracken die Arbeiter an seinen Betrieb binden, während der Arbeiter von dem kurzen Weg zur Fabrik profitierte. Hierbei ist anzumerken, dass die meisten Arbeiterhaushalte um die Jahrhundertwende weder über einen Strom bzw. Wasser- noch einen Gasanschluss verfügten (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 107).

Mit der Ausbreitung der Fabrik waren auch neue Formen der Repression und Ausbeutung verbunden. Insbesondere dem so genannten „Trucksystem“ kommt in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle zu. „Nach diesem System waren die Arbeiter gezwungen, entweder die Waren, die sie benötigten, direkt vom Unternehmer, und zwar zu überhöhten Preisen, zu kaufen oder ihren Lohn zum Teil direkt in Form von Waren in Empfang zu nehmen. Häufig wurden die Arbeiter vom Unternehmer gezwungen, anstelle des Lohnes alle möglichen, oft auch schon gebrauchte oder beschädigte Sachen, anzunehmen.“ (vgl. Tull 1988, S. 66). In diesem Sinne führten das Vordringen der Fabrikproduktion und die damit verbundene Zunahme an lohnabhängigen Arbeitern zu einer Veränderung der bis dahin gültigen sozioökonomischen Rahmenbedingungen (vgl. Sauer 1984, S. 19).

Um genügend Geld für Nahrungsmittel und Wohnung aufbringen zu können, mussten nun Frauen und Kinder in den neu entstandenen Fabriken arbeiten. Frauen wie auch Kinder verdienten jedoch weitaus weniger als ihre männlichen Kollegen. Zudem wurden Frauen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt (vgl. Tull 1988, S. 67f). Der intensive Einsatz von Kinderarbeit – insbesondere in der frühen Phase der Industrialisierung – brachte bald sozialpolitische Bedenken mit sich. So entstanden um 1842 die ersten Gesetzesentwürfe zum Schutz von Kindern, die insbesondere „eine Begrenzung der Arbeitszeit für Kinder zwischen neun und zwölf Jahren auf zehn und für Jugendliche bis 16 Jahre auf zwölf Stunden [vorsahen]“ (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 42). Diese Gesetze blieben jedoch in weiterer Folge unverwirklicht. Vielmehr kam es zu einer Intensivierung der Arbeitszeit, was einen 14- bis 16-stündigen Arbeitstag zur Folge hatte. Zudem war die Arbeit in der Fabrik meist monoton, gefährlich und anstrengend. „Gesetzliche Regelungen der Arbeitszeit wurden selbst in der Gewerbeordnung von 1859 noch nicht als notwendig erachtet.“ (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 43).

Ein weiteres Problem stellte die Altersversorgung dar, die je nach Berufsgruppe und Branche unterschiedlich zu lösen versucht wurde. So erhielt man im Handwerk eine Geldrente, während im bäuerlichen Haushalt die Form des „Ausgedinge“ existierte. Hierbei handelte es sich meist um das Recht auf Wohnung, Nahrung, Kleidung wie auch eine Art Taschengeld (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 43). Außerdem umgingen viele Familien aus Kostengründen die, seit 1781 existierende, allgemeine Schulpflicht. Hierbei ist zu erwähnen, dass es für Mädchen seitens des Staates über die Volksschule hinaus sowieso keine Bildungsmöglichkeiten gab (vgl. Tull 1988, S. 73f).

13.3.2 Auswirkung auf die Familie

Mit der voranschreitenden Industrialisierung war eine Veränderung in der sozialen wie auch familiären Struktur verbunden. Die durch Kinderreichtum „gesegnete“ Familie der vorindustriellen Epoche musste nun einem kinderärmeren Haushalt weichen. Die Verlängerung der Arbeitszeit, schlechte Wohnverhältnisse, Einsatz von Frauen und Kinder in den Fabriken, Minimallöhne, Auseinanderbrechen von Wohn- und Arbeitsstätte erschwerten die Möglichkeiten einer Hausstandsgründung und trugen zur Ehelosigkeit bei (vgl. Sauer 1984, S. 20). So

lässt sich für die Zeit zwischen 1845 bis 1855 ein Rückgang an Hausstandsgründungen im städtischen wie auch ländlichen Milieu feststellen (vgl. Bruckmüller 1988, S. 4).

In dieser Zeit entstanden auch die sog. Arbeiterfamilien, die ihren Ursprung zum einen in städtischen Großbetrieben, zum anderen „in ländlichen Bergbau- und Industriegebieten [hatten], wo Fabrikwohnungen mit Gärten die Gründung einer eigenen Familie begünstigten“ (vgl. Bruckmüller 1988, S. 14). Das Leben dieser Familien war durch den täglichen Kampf um Nahrung und Geld geprägt. So entfielen von den monetären Ausgaben einer Arbeiterfamilie rund sechzig Prozent auf die Ernährung, zwanzig Prozent auf Miete und Wohninstandhaltung und neun Prozent auf Bekleidung. Oft mussten Arbeiter von Ort zu Ort ziehen, da es nicht genügend Arbeit gab. In diesem Sinne war die Mobilität der frühen Industriearbeiterschaft sehr hoch. Zudem mussten sich diese – wie bereits erwähnt – mit katastrophalen Wohnverhältnissen herumschlagen (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 106).

Diese Wohnverhältnisse wiederum verlangten nach einer „Hierarchisierung der alltäglichen Lebensvorgänge“ (vgl. Bruckmüller 1988, S. 14). Da die engen und kleinen Wohnungen kaum Raum für Privates ließen, bedurfte es eines geregelten Ablaufs für Waschen, Schlafen, Essen uvm. In diesem Sinne entstand eine Art nachbarliche Solidarität, die im Leben einer Arbeiterfamilie von äußerster Wichtigkeit war (vgl. Bruckmüller 1988, S. 15).

Mit dem Auseinanderbrechen von Wohn- und Arbeitsstätte kam es auch zu einer neuen Definition hinsichtlich der Rolle von Mann und Frau. Ausgehend vom bürgerlichen Milieu kam dem Mann als Familienerhalter eine immer größer werdende Bedeutung zu. Die neue Rolle des Mannes sah vor, dass dieser allein imstande sein sollte, mit seinem erarbeiteten Lohn die Familie zu ernähren. Die Rolle der Frau wurde hingegen auf die Führung des familiären Haushalts beschränkt. So entwickelte sich mit der Zeit ein neues gesellschaftliches Leitbild, dem ein neues Verständnis von Frau und Mann zugrunde lag. Gleichzeitig begann sich auch eine Veränderung der bis dahin gültigen gesellschaftlichen Werte und Normen abzuzeichnen. Die Idee von Tüchtigkeit und Fleiß ersetzte nun das traditionelle Bild der Zuweisung von Lebenschancen durch Geburt (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 44-45).

13.4 Die Rolle Robert Owens

Im Zusammenhang mit der sozialen Frage und den damit verbundenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Problemen ist vor allem Robert Owen zu nennen, der ein neues Modell zur betrieblichen Führung in Schottland und in den Vereinigten Staaten einführte. Dieses Modell basierte auf der Annahme, dass Menschen durch ihre Umgebung und die Bedingungen, unter denen sie arbeiten und leben müssen, geprägt wurden. Eine dem Arbeitsklima förderliche Umgebung sollte sich Owen zufolge positiv auf den Menschen und damit auf seine Arbeitsleistung auswirken. Owen versuchte dies nachzuweisen, indem er durch zahlreiche soziale Maßnahmen die Motivation seiner Mitarbeiter förderte. So verkürzte Owen die Arbeitszeit, richtete Kranken- und Altersrentenversicherungen ein, ließ Wohnbaracken und Schulen errichten, verbot die Kinderarbeit und räumte Mietvergünstigungen ein. Außerdem veranlasste er, dass seine Angestellten Güter des täglichen Bedarfs zu einem fairen Preis erhielten (vgl. Halbwachs 1962, S. 143ff).

Der Erfolg gab Owen schließlich Recht, und sein Unternehmen – eine Baumwollfabrik in New Lanark – entwickelte sich bald darauf zu einem Musterbetrieb an sozialer Verantwortung. Zahlreiche Politiker und Unternehmer wurden auf das Unternehmen aufmerksam, so auch die österreichischen Prinzen Johann und Maximilian (vgl. Wikipedia: Robert Owen 2009). Die Maßnahmen Owens bildeten die Grundlage für die darauf folgenden Gründungen so genannter Arbeitssiedlungen, in denen Arbeiter bzw. Angestellte Schulen, Geschäfte und Wohnungen vorfanden (vgl. Halbwachs 1962, S. 250ff). Die Idee war simpel. Indem der Unternehmer seinen Arbeitskräften soziale Einrichtungen zur Verfügung stellte, konnte er Einfluss auf das Arbeitsklima und somit auf das Verhalten der Arbeiter ausüben. Namhafte Beispiele hierzu sind unter anderem in England die Siedlungen von Cadbury in Bourneville und von Rowntre in New Earswick (vgl. Blowfield/Murray 2008, S. 44). In Österreich ist vor allem die Gründung der Berndorfer Metallwarenfabrik durch Alfred Krupp und Alexander Schoeller und in der Folge der Ausbau Berndorfs zur „Krupp-Stadt“ zu erwähnen.

13.5 Fazit

Die Industrielle Revolution hatte tief greifende Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Staat. So förderte sie nicht nur die Entstehung eines neuen Unternehmertums und die Verbreitung der Fabrikproduktion, sondern zugleich auch das Aufkommen eines neuen vierten Standes: der Arbeiterschaft. Damit verbunden waren jedoch gesellschaftliche Probleme (s. katastrophale Wohn- und Arbeitssituation). In diesem Sinne brachte die Industrialisierung zu Anfang eine Verschlechterung der allgemeinen Wohn- und Lebenssituation. Diesen Missständen versuchte die Regierung, hier allen voran Taaffe, mittels Gesetzen und Verordnungen (s. Gewerbeverordnung) zu begegnen. Hierbei ist jedoch festzuhalten:

„Wenngleich die Reformen Taaffes auch im europäischen Vergleich durchaus als wegweisend charakterisiert werden können, so blieben sie ohne konsolidierende Wirkung auf Gesellschaft und Politik, da sie keine Entsprechung in einer – vielerorts immer lauter geforderten – weiterreichenden politischen Partizipation fanden“ (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 85).

Was nun das neu entstandene Unternehmertum betraf, so war dieses vor allem durch den um sich greifenden und überall wirkenden wirtschaftlichen Liberalismus geprägt, der jedoch – wie gezeigt wurde – in Österreich nur von kurzer Dauer war. Dennoch bildete sich in dieser Zeit durch das Aufkommen von Großbetrieben und Aktiengesellschaften ein neuer Typ von Managern heraus. Das bis dahin existierende traditionelle Bild des Patriarchen, der in der Rolle als Vater „nur“ das Beste für seine Kinder will, musste nun einem Unternehmer weichen, der bis auf seine Rolle als Geschäftsführer keine persönlichen Bindungen mit dem Betrieb aufwies. Damit verbunden war jedoch eine Anonymisierung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer Beziehung.

Aus diesem Rollenverständnis lässt sich zugleich auch das soziale Engagement der Unternehmer verstehen. In der Rolle als Vater versuchte dieser nicht nur auf das Wohl seiner Arbeiter zu achten, sondern zugleich auch Vorteile für sich selbst zu erzielen. Wie gezeigt wurde, war es unter vielen Unternehmern üblich, den Lebensstil des Adels nachzuahmen. In diesem Sinne kam dem sozialen Engagement des Unternehmers als Möglichkeit zur Erlangung eines Adelstitels große Bedeutung bei. In dieser Hinsicht verkam es jedoch zu einem bloßen Werkzeug, das zur Erreichung eigener Ziele diente. So schreibt Wadl (1987, S. 88), dass „ein ehrliches

soziales Wollen [...] bei der österreichischen Unternehmerschaft des 19. Jahrhunderts kaum zu finden [ist].“ Anhand der nun folgenden Beispiele soll diese Behauptung bzw. Auffassung unter Berücksichtigung der zu Anfangs gestellten Forschungsfrage auf ihren Wahrheitsgehalt hin überprüft bzw. einer kritischen Betrachtung unterzogen werden.

14 Österreichische Unternehmen

Anhand von ausgewählten Beispielen sollen nun im Folgenden die unterschiedlichen Aktivitäten von österreichischen Unternehmen/Unternehmern im sozialen Bereich dargestellt werden. Dies soll die Frage klären, was nun unter dem Begriff gesellschaftliche Unternehmensverantwortung in dieser Zeit zu verstehen war und wie sich diese bemerkbar machte. Hierbei wird der Schwerpunkt auf die Berndorfer Metallwarenfabrik der Familie Krupp wie auch die Wienerberger Ziegelfabrik der Unternehmer Drasche/Miesbach gelegt. Zum Schluss wird noch kurz auf einige Unternehmer (wie z.B. Andreas Töpfer) eingegangen, die sich ebenfalls sozial engagierten.

Hierbei ist jedoch anzumerken, dass die nachfolgende Darstellung keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt. Dies hat zur Folge, dass keine Rückschlüsse über die gesellschaftliche Verantwortung eines Unternehmens auf andere Betriebe möglich sind. Was soziale/gesellschaftliche Verantwortung für ein Unternehmen bedeutet, muss nicht zwingend für ein anderes Unternehmen gelten. Es soll hier nur ein Überblick gegeben werden, ob und wie sich soziale Verantwortung in bestimmten Unternehmen bemerkbar machte bzw. was man sich darunter vorzustellen hat.

14.1 Familie Krupp und das Dorf an der Triesting

Um das Jahr 1830 umfasste Berndorf, ein am Rande des südlichen Wienerwaldes gelegener Ort, rund 300 Einwohner und hatte bis dahin bloß ein kleines Hammerwerk wie auch zwei Mühlen aufzuweisen. Von der Industrialisierung somit weitestgehend unberücksichtigt geblieben, waren für die umliegenden Bauern der Holz-, Pech- und Kohlehandel wie auch der Weinbau und das Lohnfuhrwerk nach

wie vor die Haupteinnahmequellen. Von wirtschaftlichem Nutzen war auch die von zahlreichen Pilgern und Wallfahrern frequentierte Landstraße, weil diese auf ihrem Weg nach Mariazell, Pottenstein oder auch Altenmarkt hie und da im Ort Geld liegen ließen (vgl. Schilder 1975, S. 16f).

Der wirtschaftliche wie auch gesellschaftliche Aufstieg Berndorfs begann schließlich im Jahr 1843 mit der Gründung der Berndorfer Metallwarenfabrik durch Alfred Krupp und Alexander Schoeller. Der Grund für die Errichtung einer Fabrik in dieser Gegend war unter anderem die Wasserkraft der Triesting, auf die man durch Forstbedienstete der Herrschaft Merkenstein aufmerksam gemacht wurde, wie auch die Möglichkeit, Baugrund und Arbeitskräfte billig erstehen zu können (vgl. Moschinger 1989, S. 5). So entwickelte sich „aus dem reinen Bauerndorf Ober-Berndorf und der Verkehrssiedlung Unter-Berndorf [...] infolge des starken Zuzugs von Arbeitern ein Industrieort, der im gleichen Maße wuchs, wie sich die Metallwerke vergrößerten.“ (vgl. Schilder 1975, S. 18). In Folge zählte Berndorf in den 80er Jahren des 19. Jahrhunderts bereits 1.800 Einwohner und 1.400 Fabrikarbeiter. Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung verbunden war ein sozialer wie auch kultureller Aufstieg, der sich vor allem durch den Bau von Schulen, Bädern, Friedhöfen, Kanälen und Kirchen bemerkbar machte. Hierbei kam die Errichtung dieser Bauten meist nur aufgrund der finanziellen Unterstützung durch das Unternehmen bzw. dem Unternehmer Krupp zustande. Nach der Ernennung zur Gemeinde erfolgte am 23. April 1886 die Markterhebung Berndorfs. Dies hatte die Gleichstellung Berndorfs mit dem Nachbarort Pottenstein zur Folge (vgl. Schilder 1975, S. 23). Schließlich wurde am 13. November 1900 durch ein kaiserliches Dekret die Marktgemeinde zur Stadt erhoben (vgl. Schilder 1975, S. 27).

Aufgrund der raschen Expansion der Unternehmens und den damit verbundenen regen Zuzug an Arbeitskräften mussten immer mehr Unterkünfte und Wohnhäuser errichtet werden. So entstanden ganze Stadtviertel in Berndorf neu. Hierbei übernahm Arthur Krupp den größten Teil der Finanzierung. Obwohl die Krupp'sche Fabrik bemüht war, ihren Angestellten Unterkünfte zur Verfügung zu stellen, konnte die Wohnungsnachfrage jedoch nie vollkommen befriedigt werden. Die Wohnungsnot nutzten skrupellose Vermieter aus, indem diese Quartiere gegen einen hohen Mietzins für Neuankömmlinge zur Verfügung stellten (vgl. Schilder 1975, S. 30).

Anbei soll die demografische Entwicklung Berndorfs anhand einer Tabelle dargestellt werden:

Jahr	1885	1890	1900	1908	1910	1920
Häuser	165	295	391	484	580	669
Einwohner	1.800	3.431	4.731	5.800	6.965	7.342

Tabelle 6: Demografische Entwicklung Berndorfs 1885-1920

Quelle: Schilder 1975, S. 30.

Hieraus wird ersichtlich, dass der Bau von Wohnhäusern mit der steigenden Einwohnerzahl nicht Schritt halten konnte. Die daraus entstehende Wohnungsmisere konnte sogar vom Unternehmen selbst nicht ganz beseitigt werden. In diesem Zusammenhang sei jedoch zu erwähnen, dass Berndorf selbst niemals den Anschein eines üblichen Industrieorts wie etwa Gloggnitz, Kapfenberg oder Donawitz machte.

„Man schmeckte hier nicht ständig den Rauch in der Luft, es fehlte jene alle Bauten überziehende Russpatina, die enge Verschmelzung von Wohnvierteln und Werksgelände, die das Gesamtbild beherrschende Silhouette der Schloten und der Rohziegelmauern.“ (vgl. Martin 1971, S. 47).

Wie bereits erwähnt war die Entwicklung Berndorfs und die damit verbundene rege Bautätigkeit ohne die beiden Unternehmer Schoeller und Krupp gar nicht vorstellbar. Ausschlaggebend für die Zusammenarbeit war die durch Krupp patentierte Löffelwalze, die es erstmals ermöglichte, eine große Anzahl an Besteck kostengünstig und effizient herzustellen (vgl. Moschinger 1989, S. 3). Während Schoeller vertragsgemäß das Kapital zur Verfügung stellte und die Gesamtkosten der Errichtung trug, lieferte Krupp die notwendigen Maschinen. In dieser Hinsicht übernahm Schoeller die kaufmännische und Krupp die technische Leitung (vgl. Schilder 1975, S. 171).

Das Haus Schoeller zählte damals zu einen der bedeutendsten Großunternehmen der Donaumonarchie. Außer der Metallwarenfabrik in Berndorf verwaltete Alexander Schoeller auch die Ternitzer Stahl- und Eisenwerke und war zudem Mitglied des Verwaltungsrats unterschiedlicher Industrie-, Bank- und Eisenbahnkonzerne (vgl. Martin 1971, S. 9). Alfred Krupp wiederum war der älteste Sohn Friedrich Krupps und späterer Geschäftsleiter der in Essen gelegenen väterlichen Gussstahlfabrik. Der Vertrag zur Gründung der Berndorfer Metallwarenfabrik wurde zwischen der Essener

Gussstahlfabrik Friedrich Krupp und Alexander Schoeller abgeschlossen. Der Ausbau wie auch der wirtschaftliche Erfolg Berndorf ist jedoch in erster Linie dem jüngeren Bruder Alfred Krupps, Hermann Krupp, zuzuschreiben. Durch den frühen Tod des Vaters und die schlechte finanzielle Situation des Unternehmens mussten sich beide Brüder bereits in jungen Jahren zahlreichen Schwierigkeiten und Problemen stellen. Gall beschreibt das Leben der Krupps wie folgt: „Es war ein Leben von der Hand in den Mund und mit alles in allem nach wie vor trüben Zukunftsaussichten.“ (vgl. Gall 2000, S. 45). Während Hermann seine kommerzielle Ausbildung in Solingen so schnell wie möglich hinter sich brachte, übernahm Alfred die Leitung des Werkes. Mit viel Mühe, Fleiß und Geduld war es dem älterem Bruder schließlich möglich, die Fabrik im Laufe der Zeit zu einem der bedeutendsten Unternehmen Deutschlands zu machen (vgl. Gall 2000, S. 40ff).

„Beiden wurde nichts geschenkt, diese harte Schule gab ihnen das Gepräge und förderte wohl wesentlich die Entwicklung ihres starken Sozialgefühls, das sie in späteren Jahren beispielhaft in die Tat umsetzen sollten. Die Brüder Krupp wußten aus ureigenster Erfahrung, was Not heißt“ (vgl. Martin 1971, S. 11).

Zudem bekannten sich beide Vertragspartner zum Protestantismus und somit zu einer Konfession, nach deren Lehre der durch harte Arbeit und Fleiß rechtmäßig erworbene Reichtum als ein Zeichen göttlichen Segens betrachtet werden konnte. Schoeller wie auch Krupp waren in jeder Hinsicht Praktiker und allem Anschein nach von einem unbeirraren unternehmerischen Geist beflügelt. Diese Haltung brachte ein ganz bestimmtes Denken wie auch Arbeitsethos mit sich (vgl. Martin 1971, S. 13).

Hieraus lässt sich zum Teil das soziale Gepräge dieser vorhin genannten Unternehmer erklären. Als Vorbild für die in Berndorf errichteten sozialen Einrichtungen diente in erster Linie die von Alfred Krupp geführte Gussstahlfabrik in Essen (vgl. Moschinger 2003, S. 25).

14.1.1 Die Entwicklung der Berndorfer Metallwarenfabrik

Die Geburtsstunde der Berndorfer Metallwarenfabrik war der 25. Mai 1843. An diesem Tag unterzeichneten Alfred Krupp und Alexander Schöller den Vertrag zur Errichtung einer Blechwalzenfabrik in Berndorf. Darin hieß es: „Herr Alexander Schoeller etabliert unter der Firma k.k. priv. [...] Metallwarenfabrik in der Umgegend

von Wien eine Fabrik mit Wasserkraft, um Platten aus Packfong oder anderen Metallen zum Verkaufe oder für Lohn zu walzen und Löffeln und Gabeln aus Packfong mittels einer Walzenmaschine zu erzeugen, und nimmt die Firma Friedrich Krupp bei diesem Geschäfte als stillen Teilhaber auf.“ (vgl. Berdrow 1943, S. 311).

Daraufhin erwarb Schöller am 3. Juni 1843 von Maria Anna Wimmer um ca. 1.900 Gulden „drei Tagwerk Wiesen im Gfang zwischen dem Frehnerwald und der Juliana Wagenhofer.“ (vgl. Martin 1971, S. 15). Dieses Grundstück bildete das ursprüngliche Terrain der Fabrik, das durch den Zukauf des umliegenden Landes im Laufe der Jahre maßgeblich erweitert wurde. Auf Genehmigung des k. k. Kreisamtes Wiener Neustadt begann man im Frühherbst desselben Jahres mit der Errichtung der für die Wasserräder erforderlichen Wasser- und Hochbauten. Schließlich war Wasser nach wie vor Hauptenergielieferant für Maschinen und Fabriken. Am 16. September 1843 wurde dann der Grundstein zur Fabrik gelegt. Nach ungefähr einem Jahr Bauzeit konnte gegen Ende 1844 erstmals die Fabrik in Betrieb genommen und schließlich im folgenden Jahr die ersten Erzeugnisse in Umlauf gebracht werden. Im darauf folgenden Herbst 1845 wurde dann das erste Versandhaus für Löffelfabrikate in Wien, Wollzeile Nr. 12, eröffnet (vgl. Moschinger 1989, S. 8). Zu dieser Zeit bestand die Fabrik aus dem Blechwalzwerk, den Löffelwalzmaschinen und der Besteckschleiferei.

Doch bald sah sich das junge, aufstrebende Unternehmen zahlreichen Schwierigkeiten und Herausforderungen gegenüber. Mangelnde Produktionsleistungen und das Fehlen von qualifizierten Arbeitskräften machten dem Betrieb schwer zu schaffen. So kostete es dem Unternehmen viel Geld und Zeit, die einstigen Bauernsöhne und Tagwerker der örtlichen Umgebung zu tauglichen Industriearbeitern umzuschulen. Dazu kam im Jahr 1846 ein Hochwasser, das den Betrieb der Anlagen für mehrere Monate stilllegte (vgl. Moschinger 1989, S. 12ff). Dem Umstand des Revolutionsjahres von 1848 ist es schließlich zu verdanken, dass neue Aufträge ins Haus kamen, die es dem Unternehmen erlaubten, den mit großen Mühen herangebildeten Arbeiterstand ausreichend zu beschäftigen. In diesem Sinne wurde kurzfristig auf „Rüstungsbetrieb“ umgestellt. Statt Löffeln und Gabeln wurden nun Bajonette und Säbel für die kaiserlichen Truppen in Ungarn und Italien hergestellt (vgl. Berdrow 1943, S. 312).

Mit dem Ende der Revolution und der Wiederherstellung geordneter Verhältnisse begann gleichzeitig auch der wirtschaftliche Aufstieg des Unternehmens. Aufgrund der hohen Nachfrage nach „Alpacca“⁶ konnte nun der Arbeiterstand in rascher Folge vergrößert werden. Die Belegschaft wuchs von rund fünfzig Mann im Jahr 1843 auf eine Belegschaft von 200 im Jahr 1850 an (vgl. Martin 1971, S. 19). Technologische Errungenschaften wie die galvanische Versilberung ermöglichten neue und effizientere Verfahrensweisen in der Herstellung, was wiederum zu einem Anstieg der Produktion führte. Dies ließ das Unternehmen rasch expandieren. Der Aufschwung der Firma lässt sich anhand der folgenden Zahlen recht gut veranschaulichen:

Jahr	Fabriksareal	Verbaute Fläche	Arbeiter
1844	21.500 m ²	1.300 m ²	50
1860	40.000 m ²	4.000 m ²	600
1870	49.000 m ²	11.000 m ²	1.000
1890	130.000 m ²	29.000 m ²	3.000
1910	177.000 m ²	60.000 m ²	4.000
1924	384.000 m ²	111.000 m ²	6.000

Tabelle 7: Entwicklung der Berndorfer Metallwarenfabrik

Quelle: Pobeschin 1989, S. 38.

Schließlich begannen Schoeller und Krupp an Ausstellungen und Industriemessen teilzunehmen, wo sie ihre Produkte einem breiten und interessierten Publikum präsentieren konnten. Zu erwähnen wäre hier unter anderem die Weltausstellung in Paris im Jahr 1855 oder jene in Wien im Jahr 1873 (vgl. Moschinger 1989, S. 17ff).

Nach dem Tod Hermann Krupps am 25. Juli 1879 übernahm sein Sohn Arthur Krupp die Leitung des Unternehmens und folgte somit in die Fußstapfen seines Vaters. Obwohl sich Alexander Schoeller allmählich aus dem täglichen Geschäftsbetrieb zurückzog, entwickelte sich das Unternehmen unter der Führung des jungen Sohns erfolgreich weiter (vgl. Martin 1971, S. 27f).

Als Folge der raschen Expansion und des wirtschaftlichen Erfolges mussten neue Anlagen und Maschinen errichtet werden. Außerdem nahm das Unternehmen die

⁶ Der Begriff bezeichnet eine Nickel-Kupfer-Zink Legierung (Anm. d. Verf.).

Fabrikation von Kochgeschirren aus Reinnickel auf, was zu einer „Revolution“ auf dem Gebiet der Kücheneinrichtungen führte. Aufgrund des widerstandsfähigen Materials und der Leichtigkeit, mit der sich Reinnickelgeschirre sauber halten ließen, stieg die Nachfrage nach diesem Erzeugnis rasch. Dies verschaffte dem Unternehmen einen enormen wirtschaftlichen Vorteil und ließ es über Nacht weltberühmt werden. So nutzten in Folge scheinbar fast alle Küchen der großen Hotels und Restaurant Kochgeschirr aus Berndorf (vgl. Pobeschin 1989, S. 44).

Am 11. November 1886 starb Alexander Schoeller im Alter von 81 Jahren. Da er keine direkten Erben hinterließ, übernahm Arthur Krupp die Geschäftsanteile seines Partners und ließ die Zentrale nach Berndorf übersiedeln. Die Firma wurde nun unter neuem Titel weitergeführt: „Berndorfer Metallwaaren-Fabrik Arthur Krupp“ (vgl. Martin 1971, S. 31). Dies markierte den Beginn der Ära im Zeichen des Bären.⁷

Neben der Zentralisierung strebte Krupp insbesondere die Erweiterung der Verkaufsorganisation an. So fand man bald Niederlassungen und Vertretungen in den wichtigsten Handelsstädten Europas wie London, Mailand, Paris oder Berlin (vgl. Moschinger 1989, S. 49). Das Unternehmen gehörte nun zu den österreichischen Großunternehmen. Um unabhängiger im Bereich der Rohstofflieferung zu werden, entschloss sich Krupp zum Erwerb der Mitterberger Kupferbergwerke und der Grillenberger Braunkohlenbergwerke. Damit verfügte der Betrieb über zwei wesentliche Rohstoffquellen, die für das Unternehmen von entscheidender Bedeutung waren. Neben der Besteckerzeugung engagierte sich das Unternehmen auch intensiv im Buntmetallsektor. Die Jahre 1904 und 1905 brachten einen weiteren Aufschwung für das Unternehmen mit sich. Der russisch-japanische Krieg war ausgebrochen, und die Berndorfer Metallwarenfabrik wurde zum Munitionslieferanten des russischen Reiches (vgl. Martin 1971, S. 46). Dies führte wiederum zu einer bedeutenden Vergrößerung und Ausgestaltung des Betriebs. Diese Hochkonjunktur dauerte bis zum Frieden von Portsmouth im Jahr 1905 an. So sah das Jahr 1905 die Errichtung eines Elektrizitätswerkes, und ein Jahr später entstand ein neues Großwalzwerk. Diesem Bauboom folgten weitere Anschaffungen an Maschinen und Einrichtungen (vgl. Martin 1971, S. 46).

⁷ Der Bär stellte das Firmenlogo des Unternehmens dar (Anm. d. Verf.).

Schließlich wurde mit der Ermordung des österreichischen Thronfolgerpaares am 28. Juni 1914 und mit dem dadurch ausgelösten Ersten Weltkrieg das Unternehmen gänzlich auf Rüstungsproduktion umgestellt. In nur wenigen Monaten wurden statt Besteck Granat- und Munitionshülsen produziert. Um das notwendige Kapital für das rasche Wachstum des Betriebes aufbringen zu können, wurde das Unternehmen im Jahr 1915 in eine Aktiengesellschaft umgewandelt. Krupp wurde zum Präsidenten des Verwaltungsrates ernannt, und die Aktienmajorität blieb in seinen Händen. Teilhaber der nun „Berndorfer Metallwarenfabrik Arthur Krupp A.G.“ lautenden Firma wurde die Österreichische Creditanstalt (vgl. Moschinger 1989, S. 75).

In den folgenden Jahren zeichnete sich die Entwicklung des Unternehmens durch den Erwerb zahlreicher Betriebe wie 1917 der Cornides-Fabrik in St. Veit an der Triesting oder der Wiener Silberwarenfabrik J.C. Klinkosch aus (vgl. Martin 1971, S. 51). Mit dem Ende des Krieges kamen schließlich neue Probleme auf das Unternehmen zu. Das Wegfallen der ausländischen Absatzgebiete, insbesondere Deutschlands, und das Auftreten einer übermächtigen westeuropäischen Konkurrenz machten dem Unternehmen schwer zu schaffen. Zudem wurde der Zugang zu Kapital aufgrund der zunehmenden Inflation fast unmöglich und setzte somit das Unternehmen der Gefahr aus, in ausländische Hände zu geraten. Das Unternehmen blieb auch nicht von dem sich verbreitenden Klassenkampf verschont (vgl. Moschinger 1989, S. 76ff).

Das Unternehmen schaffte es jedoch, sich an die verändernden politischen wie auch wirtschaftlichen Bedingungen anzupassen und konnte somit seine Geschäftstätigkeit weiterhin ausüben. Insbesondere den vorhin genannten erworbenen Betrieben (s. Cornides-Fabrik etc.) kam hierbei eine bedeutende Rolle zu, da diese dem Unternehmen neue Betätigungsfelder wie Glockengießen etc. boten. Das Unternehmen schrieb jedoch weiterhin Verluste. So setzte die Krise in Berndorf schon zwei Jahre vor der eigentlichen Wirtschaftskrise von 1929 ein. Rote Zahlen und ein katastrophaler Geschäftsgang zwangen das Unternehmen die Arbeiterzahl drastisch zu kürzen und sich an die Creditanstalt zu wenden. Als Folge kam es zu massiven Abschreibungen. Die Creditanstalt hatte jedoch selbst mit Problemen zu kämpfen und musste schließlich im Mai 1931 Konkurs anmelden (vgl. Martin 1971, S. 55). Für die Berndorfer Metallwarenfabrik bedeutete dies fast das Ende. Doch durch

zahlreiche Sparmaßnahmen und eine Verbesserung der kaufmännischen und werbenden Organisationen gelang dem Unternehmen ein langsamer aber stetiger Wiederaufstieg. Der Erzeugung von rostfreiem Geschirr kam hierbei eine besondere Rolle zu, da dieses in den Gastwirtschaftsbetrieben einen guten Absatz fand. Bald darauf war der österreichische Markt wieder von Berndorf beherrscht, und die ausländische Konkurrenz konnte kaum Fuß fassen. Obwohl das Unternehmen wieder erfolgreich wirtschaftete, kam es dennoch zum Abbau der Belegschaft. Dies hatte für die betroffenen Berndorfer Arbeitslosigkeit und somit eine Gefährdung ihrer Existenz zur Folge (vgl. Martin 1971, S. 56). Schließlich starb Arthur Krupp am 21. April 1938.

„Was nachher kam, ist Epilog des Persönlichkeitsbildes: die Eingliederung des Berndorfer Werkes in den Essener Krupp-Konzern, die völlige Zerstörung der einstigen Residenz des Industriemagnaten bis auf den Grund, die zehn USA-Jahre und schließlich der Neubeginn unter veränderten Aspekten. All das gehört nicht mehr zu Arthur Krupp, trägt nicht mehr sein Gepräge.“ (vgl. Martin 1971, S. 59)

14.1.2 Gesellschaftliches Engagement des Unternehmers

Das Unternehmen wirkte im Rahmen seiner Tätigkeit auf vielschichtige Art und Weise auf die Stadt und ihre Einwohner ein. Hierbei ist insbesondere das soziale Engagement des Unternehmens zu nennen, dass sich in der Errichtung von Schulen, Arbeiterwohnhäusern, eines Theaters und vielem mehr zeigte. Indem sich die Unternehmer Schoeller und Krupp sozial engagierten, wirkten sie als „sozial- und kommunalpolitischer Motor“ (vgl. Martin 1971, S. 21). Im Nachhinein soll auf die wesentlichsten sozialen Aktivitäten eingegangen werden:

14.1.2.1 Arbeiterkrankenkasse und Schule

Aufgrund des rasanten Bevölkerungswachstums, das Berndorf Mitte der 1840er erlebte, und der damit wachsenden Kinderzahl waren die Kapazitäten der Klassenzimmer der im Ort Pottenstein liegenden Schule bald erreicht. Daraufhin entschlossen sich Alexander Schoeller und Hermann Krupp, eine eigene Schule in Berndorf zu errichten. Dieses Vorhaben wurde jedoch seitens der Gemeinde und der Distrikts-Schulaufsicht vorerst abgelehnt. Den Grund für diese Entscheidung beschreibt Martin (1971, S. 22) wie folgt: „Ihrem Gesichtskreis konnten die materiellen Vorteile, welche schließlich der geistige Fortschritt mit sich bringen muß,

nicht bemerkbar werden, und so fanden sie die Schule in Pottenstein, welche in schlechter Jahreszeit von Berndorf fast gar nicht beschickt wurde, vollständig ausreichend.“ Es dauerte schließlich drei Jahre, ehe Krupp und Schoeller die Bewilligung zur Errichtung einer Schule in Berndorf erhielten. Diese Schule wurde dann beinahe 25 Jahre lang auf Kosten des Unternehmens geführt. Der Bau dieser Schule verlangte zugleich auch die Errichtung sanitärer Anlagen wie Brausebäder und die Bestellung eines Schularztes. So wurden auf Antrag Krupps ein Zahn- wie auch ein praktischer Arzt an der Schule eingestellt (vgl. Moschinger 2003, S. 127). Für die dabei anfallenden Kosten kam in den ersten zehn Jahren Arthur Krupp persönlich auf, bis diese dann von der Stadtgemeinde übernommen wurden.

Zudem wurde 1894 eine gewerbliche Fortbildungsschule gegründet, die zur Aufgabe hatte, „geschulte und mit fachlichem Wissen ausgestattete Arbeiter des gewerblichen Standes heranzubilden“ (vgl. Moschinger 2003, S. 110). Insbesondere dem finanziellen wie auch persönlichen Engagement Margarete Krupps, der Gattin Alfreds, hinsichtlich der Ausbildung junger Frauen ist es zu verdanken, dass im Jahr 1898 eine eigene Haushaltsschule errichtet wurde. In dieser Schule wurden die Mädchen an drei Abenden in der Woche in Bereichen wie Kochen, Nähen bzw. Haushaltsführung unterrichtet. Überdies wurde 1896 zur Entlastung der Familien ein eigener Kindergarten in den Räumlichkeiten der alten Volksschule eingerichtet (vgl. Moschinger 2003, S. 110).

Außerdem wurde bereits im Jahr 1847 – also nur vier Jahre nach der Gründung des Unternehmens – eine Arbeiterkrankenkasse organisiert und ein Facharzt zur Betreuung der Arbeiterschaft angestellt. Im Großen und Ganzen folgte diese Einrichtung den Prinzipien moderner Krankenkassen von heute, indem sie Arzt-, Medikamenten- wie auch Spitalskosten übernahm und vom Lohn eines jeden Arbeiters einen gewissen Prozentsatz als Krankenkassenbeitrag einbehielt (vgl. Moschinger 2003, S. 35ff). Die Krankenkasse beschränkte sich jedoch nur auf die Berndorfer Fabrik. Zu erwähnen ist hier auch die seit 1866 existierende Unfallversicherung für Angestellte der Berndorfer Metallwarenfabrik, wobei die allgemeine gesetzliche Regelung einer Unfallversicherung erst 23 Jahre später erfolgte (vgl. Martin 1971, S. 28).

Unter Arthur Krupp wurde das Gesundheitswesen wesentlich gefördert. So wurde unter seiner Führung eine Unterstützungskasse eingerichtet, die den Angestellten Krankengeld, Kurkosten- wie auch Leichenkostenbeiträge gewährte. Überdies wurde die von Hermann Krupp ins Leben gerufene Betriebskrankenkasse von Arthur Krupp weiter geführt und zu einer umfassenden Versicherung ausgebaut. Um dies alles finanzieren zu können, wurde ein Teil des Gewinnes der Firma in die neu geschaffenen Einrichtungen investiert. Zudem mussten die Arbeiter weiterhin einen Teil ihres Geldes als sozialen Beitrag abgeben (vgl. Moschinger 2003, S. 71ff). Durch diese Kassen hatten nun alle Arbeitnehmer im Falle einer Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf wöchentliche, monetäre Unterstützung wie auch freie ärztliche Behandlung und Zugang zu Medikamenten. Abgesehen davon wurden alle Arbeiter und Beamten der Berndorfer Metallwarenfabrik bei der Arbeiter-Unfallversicherungsanstalt Niederösterreich versichert. Außerdem wurden seitens der Firma Witwen-, Waisen- wie auch Altersunterstützungen gewährt. Letztere Unterstützung erhielten Arbeiter, die ihren Dienst mindestens zwanzig Jahre lang ununterbrochen im Unternehmen versehen hatten (vgl. Moschinger 2003, S. 72).

14.1.2.2 Errichtung von Wohnhäusern

Der stete Zustrom an Arbeitern erforderte schließlich die Errichtung neuer Wohnhäuser und Baracken. So entstand um 1883 das erste Arbeiterwohnhaus, das ein ebenerdiges Gebäude darstellte. Zudem wurde jedem Wohnhaus ein kleiner Küchengarten überlassen. Die Größe der Häuser war recht variabel und reichte von 40m² bis einschließlich 100m². Die Fläche wurde ausschließlich zur Nutzung von Gemüse und Obst verwendet und stellte in dieser Hinsicht eine Möglichkeit zur Selbstversorgung dar (vgl. Moschinger 2003, S. 23).

Als Beispiele für die Errichtung der zahlreichen Wohnhäuser dienen unter anderem das im Jahr 1869 fertig gestellte „Wienerhaus“, das auf einer Fläche von ca. 480m² 24 Parteien Platz bot, wie auch das Wohnhaus in der Vöslauerstraße vom Jahr 1875. Zudem wurde der Gemeinde ein Armenhaus zur Verfügung gestellt. Weitere Beispiele sind das Wohnhaus Nr. 46 in Unter-Berndorf wie auch das Sechshaus (vgl. Moschinger 2003, S. 25ff).

Laut den Ausführungen Moschingers (vgl. 2003, S. 25) zufolge wurden bis zum Tod Hermann Krupps im Jahr 1879 insgesamt 66 Häuser errichtet, wobei sieben von Krupp persönlich finanziert wurden. Darüber hinaus wurden seitens der Fabrik insgesamt 82 Beamtenwohnhäuser mit 150 Wohnungen und 178 Arbeiterwohnhäuser mit 970 Wohnungen gebaut. Überdies wurde der Ankauf von Grund durch Arbeiter gefördert, indem diese bei Fehlen der nötigen Ersparnisse ein in 20- bis 25-jährigen Raten abzahlbares Darlehen zu einer 3%igen Verzinsung vorgestreckt bekamen (vgl. Moschinger 2003, S. 153).

14.1.2.3 Konsumanstalt

Der wie schon erwähnte rege Zuzug an Arbeitskräften brachte naturgemäß auch einen Anstieg der Nachfrage nach Lebensmitteln wie auch Dingen des täglichen Bedarfs mit sich. Bis 1889 oblag es dem von Arbeitern verwalteten Konsumverein, die Belegschaft der Berndorfer Metallwarenfabrik und die umliegende Bevölkerung mit ausreichend Nahrung und anderen Sachen zu verpflegen. Ein wesentliches Merkmal des Vereins war die Versorgung von Nicht-Fabriksangehörigen, die die Berndorfer Fabrik von ihrem „Bruder“ in Essen unterschied (vgl. Moschinger 2003, S. 184). Die diesem Verein zugrunde liegende Idee war es, durch Ausschaltung des Zwischenhandels eine bessere und insbesondere billigere Versorgung zu gewährleisten. Doch durch den steten Zustrom an Arbeitern und Familien wurden die Räumlichkeiten wie auch das Sortiment zu klein. Schließlich sah sich der Verein mangels sachkundiger Leitung nicht mehr im Stande, den gesteigerten Ansprüchen gerecht zu werden. Daraufhin wandte er sich an die Berndorfer Metallwarenfabrik mit der Bitte um Unterstützung zur Errichtung einer eigenen Konsumanstalt, die in der Lage sei, die Bedürfnisse der Arbeiterschaft zu decken. So wurde im Jahr 1904 mit dem Bau einer neuen Konsumanstalt begonnen (vgl. Schilder 1975, S. 192).

Um den Kunden Produkte zum niedrigst möglichen Preis verschaffen zu können, ging die Fabrik auf Anweisung Arthur Krupps zur Herstellung eigener Waren über. Um die Beschaffung der für die Erzeugung der Nahrungsmittel notwendigen Rohstoffe gewährleisten zu können, mussten in der Folge zahlreiche landwirtschaftliche Betriebe gegründet werden. So wurde unter anderem eine eigene Rinderzucht samt dazugehöriger Milchwirtschaft wie auch eine Schweinemastanstalt

und ein Schlachthaus eingerichtet (vgl. Moschinger 2003, S. 188). Weiters wurden im November 1908 eine Wurstfabrik und eine Bäckerei fertig gestellt. Die Konsumanstalt bot dem Kunden ein großes Sortiment an Produkten an und ermöglichte, durch den En-Gros Bezug und die Eigenproduktion der Fabrik, diese Waren kostengünstig anzubieten. Die Anstalt umfasste folgende Abteilungen:

- Fleischhauerei & Wurstfabrik
- Delikatessenabteilung (Obst, Geflügel, Bier etc.)
- Spezereiabteilung (Kaffee, Gewürze etc.)
- Gemüse- und Küchengeräteabteilung
- Manufakturwarenabteilung
- Herrenmodeabteilung
- Teppichabteilung
- Milch- und Mehlabteilung
- Brennmaterialabteilung
- Spiel- und Nürnbergerwarenabteilung
- Abteilung für verschiedene Waren (Briefmarken, Sportartikeln, Parfümeriewaren etc. (vgl. Moschinger 1989, S. 66).

Gegen Vorweis einer durch die Fabrik gedruckten Lebensmittelkarte konnte nun in dieser Anstalt eingekauft werden. Diese Karte galt sowohl für alle Ortsansässigen wie auch Angestellten der Fabrik. Letztere erhielten jedoch noch eine weitere Karte, die sie zu Zeiten akuter Lebensmittelknappheit verwenden konnten (vgl. Moschinger 2003, S. 189f). Die Errichtung der Anstalt verlief jedoch nicht ganz ohne den Widerstand der örtlichen Geschäftsleute, die eine empfindliche Schädigung ihrer Interessen befürchteten (vgl. Moschinger 1989, S. 69).

14.1.2.4 Speisehalle, Arbeitertheater und Vereine

Um einen reibungslosen Betrieb gewährleisten zu können, wurde im Jahr 1890 eine über 1.000 Personen fassende Speisehalle samt dazu gehöriger Küche erbaut. Durch Subventionen konnte den Arbeitern eine kostengünstige Mahlzeit angeboten werden. Schnell wurde diese neue Einrichtung zum Anziehungspunkt vieler Einwohner der Stadt und war von 1889 bis einschließlich 1916 andauernd in Betrieb.

Erst mit der durch den Krieg bedingten Knappheit an Lebensmittel musste die Küche schließen (vgl. Moschinger 1989, S. 94).

Nicht ganz ohne den Hintergedanken, dass nur ein zufriedener Arbeiter ein guter Arbeiter wäre, wurde schließlich im Jahr 1890 dem von Arbeitern gegründeten Fortbildungsverein eine Lesehalle zur Verfügung gestellt. In weiterer Folge wurde mit einer Spende von Margarete Krupp eine Bücherei mit ca. 6.000 Büchern angelegt (vgl. Moschinger 2003, S. 91f). Zahlreiche weitere Vereine wie Musik- und Sportvereine wurden im Zuge dieser sozialen Maßnahmen gegründet. Um auch die kulturellen Aspekte zu fördern und um zur Unterhaltung der Arbeiter beizutragen, wurde schließlich auch ein eigenes Theater gegründet. Anlass zu diesem Bau bot das fünfzigjährige Regierungsjubiläum Kaiser Franz Josephs im Jahr 1898. Zur Eröffnung des Theaters am 27. September 1899 kam der Kaiser schließlich selbst (vgl. Martin 1971, S. 36ff). Das Theater erwies sich bald als wichtigste gesellschaftliche Einrichtung. Ensembles aus Wiener Neustadt oder Baden gastierten in der Folge am Theater und unterhielten so Arbeiter wie auch Einwohner Berndorfs. Um so vielen Leuten wie nur möglich den Eintritt zu erlauben, wurde der Eintrittspreis niedrig gehalten, indem Krupp den Fehlbetrag aus seiner Kasse abdeckte. Meist wurde auch ein „Theaterzug“ organisiert, der Einwohner aus nahe gelegenen Dörfern und Städten anlässlich eines Theaterstücks nach Berndorf brachte. Das Theater konnte sich alsbald großer Beliebtheit erfreuen, und so wurde meist vor ausverkauftem Haus gespielt (vgl. Schilder 1975, S. 26).

14.1.3 Sonstige Aktivitäten

Zu den bereits erwähnten sozialen Einrichtungen, die sich als Ausdruck der sozialen Verantwortung des Unternehmens gegenüber der Arbeiterschaft verstehen lassen, kommen in Folge noch jene Entwicklungen und Bauten dazu, von denen insbesondere auch Berndorf selbst profitierte. So wurden im Zuge der Expansion des Unternehmens nicht nur der Bahnhof wie auch Straßen und Schienen erbaut, sondern auch Spitäler, Friedhöfe, uvm. Insbesondere ist es dem Unternehmen auch zu verdanken, dass Berndorf frühzeitig Elektrizität erhielt. Zudem wurde eine Post samt Telegrafenerleitung eingerichtet. Außerdem kam es zum Ausbau der Freiwilligen

Feuerwehr wie auch anderer sozialer Einrichtungen (Kanäle etc.) (vgl. Moschinger 1989, S. 23ff).

All diese Bauvorhaben und Entwicklungen lassen sich jedoch insbesondere vor dem Hintergrund einer rasch anwachsenden Bevölkerung und den damit verbundenen Herausforderungen wie Hygiene, Sicherheit, Lebensmittelknappheit, Wohnsituation etc. erklären.

14.1.4 Kritik und Fazit

Die Krupps handelten in Berndorf jedoch nicht rein aus altruistischen Gründen. So lassen sich die wirtschaftlichen Vorteile, die mit der Errichtung einer Konsumanstalt bzw. mit dem Bau von Wohnhäusern verbunden war, nicht leugnen. Stantejsky (1974, S. 14) meinte unter anderem in Bezug auf die Konsumanstalt folgendes: „Vom unternehmerischen Standpunkt war diese Konsumanstalt eine gute Idee von Krupp, denn dadurch erreichte er so ganz nebenbei, dass ein großer Teil der, an die Beschäftigten ausbezahlten Gelder, über die Konsumanstalt wieder zurückkam.“ So brachte Krupp mit dem Bau dieser sozialen Einrichtungen die Arbeiter in direkte Abhängigkeit seines Unternehmens. Diese Abhängigkeit erstreckte sich jedoch auf ganz Berndorf. Die – für das Dorf von wesentlicher Bedeutung – errichteten Bauten wie Schule, Bahnhof oder auch Straßen wären ohne die finanzielle Unterstützung des Unternehmens nicht möglich gewesen. In dieser Hinsicht war die Existenz der Gemeinde mit jener des Unternehmens verbunden. Eine Schließung der Fabrik hätte schwerwiegende und katastrophale Folgen für den Ort an der Triesting mit sich gebracht (vgl. Moschinger 2003, S. 215).

In diesem Sinne kann auch die Bestellung des Fabrikarztes, der Bau des Hospitals, die Errichtung der Kanäle, der Ausbau der Infrastruktur, die Installierung der elektrischen Beleuchtung, der Bau des Hallenbads und des Stadttheaters verstanden werden. Im Mittelpunkt all dieser Bestrebungen stand mitunter der Versuch, das Arbeitsklima zu verbessern und so zu einem wirtschaftlichen Aufschwung beizutragen.

Anfangs wurde seitens der Familie Krupp dem Bau von sozialen Einrichtungen wenig Beachtung geschenkt. So wurde die, von Arbeitern weitestgehend selbst organisierte, Krankenkasse der Jahre 1836/37 in Essen nur ganz gelegentlich durch finanzielle Zuwendungen seitens des Unternehmers unterstützt. Diese Zuwendungen wiederum wurden zur damaligen Zeit noch vorwiegend aus Strafgeldern der Arbeiter gespeist (vgl. Gall 2000, S. 60). Hierbei ist zu erwähnen, dass Alfred Krupp „das Arbeitsverhältnis nicht als Übereinkunft zweier gleichberechtigter Vertragspartner, sondern als Unterwerfung der Arbeiter unter die Herrschaft des Unternehmers und seiner Kontrollinstanzen [verstand]“ (vgl. Paul 1987, S. 31). Der Arbeiter, der seine Arbeitskraft dem Unternehmen zur Verfügung stellte, hatte laut Krupp Anspruch auf gerechte Versorgung. Gleichzeitig musste jedoch der Arbeiter auf Versuche zur Verbesserung seiner eigenen Lage (s. Gewerkschaften, Vereine etc.) verzichten, da dies das Unternehmen im Rahmen seiner „Wohlfahrtseinrichtungen“ ohnehin selbst tue. In diesem Sinne wurden die Arbeiter „als Nullen behandelt, die gar keine berechtigten Wünsche haben, denn der Industriebherr >kommt ihnen zuvor<“ (vgl. Paul 1987, S. 32-33). Dieses Bild änderte sich erst mit einer erstarkten katholischen wie auch sozialdemokratischen Arbeiterbewegung und einer damit verbundenen Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (vgl. Paul 1987, S. 33).

Die Krupps – insbesondere Alfred Krupp – erkannten jedoch bald den Vorteil, ein Stammpersonal auch über „Flauteperioden“ zu beschäftigen und an das Unternehmen zu binden. Ein sich durch die Industrielle Revolution rasch verändernder Arbeitsmarkt wie auch die zunehmende Konkurrenz verlangten nun eine neue, konsequentere Personalpolitik. Der Arbeiter und seine Arbeitskraft bzw. sein Wissen wurden zur wertvollen Ressource des Unternehmens. Investitionen in Ausbildung und die Sicherung seiner Existenz begannen sich nun für das Unternehmen zu rentieren, da diese Maßnahmen zu mehr Motivation und folglich zu einer besseren Leistung der Mitarbeiter führten (vgl. Gall 2000, S. 61).

All diese Entwicklungen und Denkweisen beeinflussten mit Sicherheit auch Alfred Krupps jüngeren Bruder Hermann und in Folge dessen Sohn Arthur. Inwiefern diese nun in Berndorf hauptsächlich ihren eigenen Vorteil im Kopf hatten, ist jedoch aus heutiger Sicht nur schwer zu beantworten. Bruckmüller (1988, S. 12-13) schreibt hinsichtlich der von Unternehmern in der damaligen Zeit erbrachten sozialen

Betriebsleistungen Folgendes: „In die Motivation für solche Unternehmer mischte sich patriarchalisches Verhaltensmuster mit der Absicht, einen gut ausgebildeten Stock von Facharbeitern bei der Firma zu halten, die ‚gefährliche‘ sozialdemokratische Bewegung zu entschärfen und möglicherweise mit Hilfe einer großzügigen sozialen Geste die eigene Nobilitierung voranzutreiben.“ Um jedoch den Adelstitel verliehen zu bekommen, wurde unter anderem ein über das übliche Maß hinaus reichendes soziales Engagement seitens des Unternehmers als Voraussetzung erachtet. Doch wie Martin in „Das Silberne Vlies“ festhielt, strebte Krupp in ererbtem großbürgerlichem Stolz „niemals die Erhebung in den Adelsstand an“ (vgl. Martin 1971, S. 46).

In diesem Sinne lässt sich sagen, dass – obwohl das wirtschaftliche Motiv mit Sicherheit eine große Rolle gespielt haben mag – auch die sozialen wie auch humanitären Aspekte von einiger Bedeutung für Krupp gewesen sind. So zeichnete sich Arthur Krupp durch ein für seine Zeit fortschrittliches Denken aus. Im Zusammenhang mit der Schulbildung meinte Krupp, „der richtige Weg sei, [...] die allgemeine Arbeiterbildung und Beibehaltung der achtjährigen Schulpflicht, damit jeder Arbeiter selbst das Wahre vom Falschen zu unterscheiden und sich durch Intelligenz und Fortschritt in seinen Leistungen sein Los zu verbessern trachte“ (vgl. Martin 1971, S. 29). Das Ziel des Unternehmers war somit nicht die Erziehung von willenlosen Arbeitssklaven, sondern die Bildung von eigenständig denkenden Personen.

Indem Krupp durch die Errichtung zahlloser sozialer Einrichtungen wie auch städtischer Bauten nicht nur um das Wohl und die Sicherheit seiner Arbeiter, sondern auch um den wirtschaftlichen wie auch gesellschaftlichen Aufschwung der Gemeinde Berndorf bemüht war, handelte er im Sinne einer gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung. Diese Unternehmensverantwortung ist jedoch nicht mit unserem Verständnis von Corporate Social Responsibility gleichzusetzen. Dies wird insbesondere durch die im ersten Teil erwähnten Merkmale einer CSR deutlich gemacht. Wie bereits erwähnt, war das Verhältnis vom Unternehmer zu seinen Arbeitern im 19. Jahrhundert vor allem durch eine patriarchalische Beziehung geprägt. In diesem Sinne kam dem Unternehmer die Rolle des Vaters zu, der sich um seine Kinder – die Rolle der Arbeiter – kümmerte. Ein wesentliches Merkmal von

CSR ist jedoch, dass die ergriffenen Maßnahmen über eine reine philanthropische/paternalistische Einstellung des Unternehmers hinaus reichen müssen (s. Kapitel 4). Streng gesagt, bedeutet dies, dass die gesellschaftliche Unternehmensverantwortung des 19./20. Jahrhunderts nicht im Sinne einer modernen CSR zu verstehen ist.

Hierbei lässt sich jedoch nicht leugnen, dass – wenn auch nicht bewusst – sowohl ökologische, ökonomische als auch soziale Belange durch das soziale Engagement dieser Unternehmer berührt wurden. Durch die Verwendung neuer Technologien wie Elektrizität trug man unter anderem zur Reduzierung der Umweltbelastung bei. Der Bau von Wohnhäusern, die Einrichtung einer Krankenkasse bzw. eines Spitals wie auch der Ausbau von Infrastruktur und Abwässerkanälen kam nicht nur dem Unternehmen, sondern zugleich auch der Gemeinde zu Gute. In diesem Sinne wurden die drei Pfeiler – Ökonomie, Ökologie und Soziales – einer CSR berücksichtigt. Insbesondere das Prinzip der Freiwilligkeit wurde eingehalten, da zum Beispiel die Errichtung der Krankenkasse vor der gesetzlichen Einführung erfolgte. Natürlich ist nicht zu übersehen, dass dieses soziale Engagement vor allem dem Unternehmer, und nicht dem Unternehmen als solches, zu verdanken war. Da jedoch der Unternehmer zu dieser Zeit gleichsam als das Unternehmen angesehen werden kann, ist dieser Unterschied jedoch ohne Bedeutung. So lässt sich abschließend mit den Worten Martins sagen:

„[...] so erscheint der Aufschwung während der letzten Jahrzehnte der Donaumonarchie, jenes fast schon legendäre, permanente ‚Wirtschaftswunder‘ undenkbar, wären bei der neuen Unternehmerschicht aller Kategorien Leichtsinns und bedenkenloses ‚kapitalistisches‘ Ausruhen im Wohlleben, aber nicht Privatinitiative und das Bewußtsein der Verpflichtung die treibenden, entscheidenden Motive gewesen“ (vgl. Martin 1917, S. 28).

Zusammenfassend sollen in einer Tabelle die wichtigsten Errungenschaften im wirtschaftlichen wie auch sozialen Bereich der Fabrik nochmals veranschaulicht werden.

1843	Gründung der Berndorfer Metallwarenfabrik
1845	Erstes Versandhaus für Löffelfabrikate in Wien, Wollzeile 12
1847	Gründung einer eigenen Krankenkasse
1866	Einführung einer Unfallversicherung für die Angestellten der Berndorfer Metallwarenfabrik

	(23 Jahre vor der gesetzlichen Unfallversicherung) Bau eines Speisesaals für die Belegschaft
1870	Eröffnung einer öffentlichen Station der Wiener Telegrafengesellschaft
1877	Eröffnung der Bahnlinie Leobersdorf-St.Pölten
1879	Das Kapitalkonto der Fabrik beträgt 2½ Millionen Gulden. Jährlich werden 75.000 Gulden aus dem Gewinn in den Betrieb zurückgelegt. Arthur Krupp übernimmt nach dem Tod seines Vaters das Geschäft
1881	Elektrische Beleuchtung in allen Werkshallen
1883	Bau der ersten Arbeitereigenheime (rückzahlbares Darlehen in 20 bis 25 Jahresraten)
1886	Alexander Schoeller stirbt, woraufhin Arthur Krupp seine Geschäftsanteile erwirbt. Namensänderung: „Berndorfer Metallwarenfabrik Arthur Krupp“
1889	Errichtung des großen Speisesaals (Fassungsraum 1.100 Personen – Ausgabe von 3.000 Portionen täglich)
1890	Gründung des Arbeiter-Fortbildungsvereines Krupp beginnt den sozialen Siedlungsbau in „Margareten“ (Arbeiter-Eigenheime mit Garten) Margarete Krupp stiftet das „Asyl“-Haus für alte, arbeitsunfähige Fabriksangehörige
1892	Lesehalle für den Arbeiter-Fortbildungsverein (6.000 Bücher, 40 Tageszeitungen und Zeitschriften)
1894	Errichtung der Gewerbeschule für 150 Lehrlinge der Fabrik und der ansässigen Geschäftsleute Zu der seit 1847 bestehenden Krankenkasse tritt die Altersversorgung, Witwen- und Waisenunterstützung und die Arbeitersparkasse
1898	Einrichtung einer Sanitätsstation (Warteraum, 2 Ordinationszimmer, Operationsraum, Krankenzimmer; tägliche Ordination)
1907	Fortschreitende Umstellung der Fabrik von Dampfkraft auf elektrische Energie. Dampfmaschinen werden demontiert und verkauft, Fabriksschlote größtenteils abgetragen. An Stelle der Holzgasglühung im Walzwerk treten elektrische Glühofen
1910	Krupps Idee zur Errichtung des Technischen Museums in Wien verwirklicht.
1913	Umwandlung in Aktiengesellschaft „Berndorfer Metallwarenfabrik Arthur Krupp A.G.“
1916-17	Zur Einlagerung größerer Lebensmittelvorräte für die Bevölkerung errichtet die Fabrik ein Lagerhaus mit Schlachthaus und Wurstfabrik
1918	Das Ende des Krieges bringt wirtschaftliche Probleme mit sich.
1919	Tätliche Ausschreitungen der Arbeiter Bau einer modernen Feuerwehrezentrale in der Fabrik
1938	Arthur Krupp stirbt am 21. April

Tabelle 8: Wichtige Einrichtungen der Berndorfer Metallwarenfabrik AG

Quelle: Schilder 1975, S. 174-190.

14.2 Alois Miesbach und Heinrich Drasche

Der Gründer der heutigen Wienerberger AG, Alois Miesbach, wurde am 1. Jänner 1791 in Röschitz, Mähren, geboren. Er war der einzige Sohn von Dr. Josef Miesbach, einem Professor, und hatte drei Geschwister: Anna, Josefa und Charlotte. Bereits in jungen Jahren zeichnete ihn ein starkes Interesse für das Ingenieur- bzw. Bauwesen aus. Dieses anfängliche Interesse wich jedoch bald seiner Begeisterung für das Studium der Ökonomie (vgl. Granichstaedten-Cerva et al. 1969, S. 77).

Nach einer zweijährigen Dienstzeit beim Militär trat Alois Miesbach in die Dienste des Fürsten Kaunitz-Rietberg-Questenberg, was dem jungen Miesbach die Möglichkeit bot, Studien im ökonomischen wie auch industriellen Bereich zu veröffentlichen. Als Folge seiner wissenschaftlichen Tätigkeit wurde ihm bald die Mitgliedschaft in illustren Runden wie der Ackerbaugesellschaft zu Paris bzw. der Madrider „amigo del pais“ angeboten. Schließlich erkannte auch der Fürst das Talent seines jungen Bediensteten und nahm ihn als persönlichen Sekretär auf seine Geschäftsreisen mit (vgl. Merk 1966, S. 21). Im Rahmen dieser Reisen, die es ihm ermöglichten, zahlreiche Bauwerke des Altertums zu besichtigen, wurde sein Interesse für Ziegel bzw. gebrannte Bausteine geweckt. Im Jahr 1819 verließ Alois Miesbach schließlich den Fürsten und begab sich nach Wien, um dort ein eigenes Unternehmen zu gründen (vgl. Granichstaedten-Cerva et al. 1969, S. 77).

Sein Neffe und Nachfolger war Heinrich Drasche, der am 19. April 1811 in Brünn, Mähren, das Licht der Welt erblickte. Er entstammte einer wohlhabenden Brünner Familie. Seine Mutter Anna war die älteste Schwester Alois Miesbachs. Heinrich besuchte das Gymnasium und hatte fünf Geschwister: Heinrich, Eduard, Wilhelm, Gustav und Maria (vgl. Merk 1966, S. 22). Um seinen Onkel, Alois Miesbach, im Betrieb helfen zu können, reiste der junge Heinrich nach Wien, wo er das Polytechnikum besuchte. Dieses beendete Drasche im Jahr 1829 und trat dann in das Unternehmen seines Onkels ein. Es folgten zahlreiche ausgedehnte Studienreisen nach Belgien bzw. Preußisch-Schlesien, die es ihm erlaubten, sein Wissen wie auch seine Erfahrung im Abbau von Steinkohle zu verbessern. Dieses Wissen war eine notwendige Voraussetzung, um den Betrieb am Wienerberg überhaupt erfolgreich führen zu können. Als sein Onkel am 3. Oktober 1857 schließlich starb, übernahm Heinrich das Unternehmen (vgl. Merk 1966, S. 22).

14.2.1 Die Fabrik am Wienerberg

Die Erzeugung von Ziegeln spielte insbesondere für die Stadt Wien eine wesentliche Rolle, da es an natürlichen Bausteinen, die für den Bau von Wohnhäusern geeignet gewesen wären, in der näheren Umgebung der Stadt fehlte. Dies erkannte auch Alois Miesbach, als er 1820 nach Wien kam (vgl. Merk 1966, S. 14).

So pachtete Alois Miesbach schließlich im Jänner 1820 vom Herzog von Corrigliano, dem damaligen Herrschaftsbesitzer von Inzersdorf, eine am Wienerberg bereits existierende Ziegelei, die lediglich aus zwei Öfen und drei Trockenschuppen bestand und eine jährliche Produktionskapazität von ca. 1,5 Millionen Stück aufwies (vgl. Granichstaedten-Cerva et al. 1969, S. 78). Die Errichtung seiner Ziegelfabrik am südlichen Abhang des Wienerberges sollte sich aus infrastrukturellen Gründen in späterer Folge als glücklicher Umstand erweisen, da der Platz alle drei Merkmale eines „für das Unternehmen günstigen“ Standortes erfüllte. Zum einen bot er genügend Tonvorkommen zur Herstellung qualitativ hochwertiger Ziegel, zum anderen war er verkehrstechnisch gut erschlossen. Schließlich stellte das durch das Bevölkerungswachstum bedingte steigende Bedürfnis der Stadt Wien nach Ziegeln einen außerordentlich lukrativen Markt für das junge Unternehmen dar (vgl. Merk 1966, S. 23).

In den darauf folgenden Jahren erweiterte Miesbach sein Unternehmen durch den Kauf weiterer Ziegeleien in Biedermansdorf, Vösendorf, Guntramsdorf, Stammersdorf oder auch Zillingdorf (vgl. Mathis 1987, S. 357). Zudem war Miesbach stets darum bemüht, „die Arbeitsmethoden in seinen Fabriken nach dem neuesten Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse und praktischer Erfahrungen zu gestalten“ (vgl. Merk 1966, S. 27). Aus diesem Grund unternahm er zahlreiche Reisen ins südliche bzw. westliche Europa, um neue Maschinen zu erwerben und Innovationen zu begutachten. Miesbach ist schließlich auch die Verbesserung der Ziegelqualität durch den Einsatz von Kohle in Brennöfen zu verdanken. Dies war bei dem damals vorherrschenden Mangel an Holz nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für die Gesellschaft von großer Bedeutung (vgl. Mathis 1987, S. 358). Neben der Verbesserung von Brennöfen und Ziegelqualität setzte sich Miesbach auch mit der mechanischen Ziegelproduktion auseinander. Miesbach ließ jedoch

Maschinen nur dort einsetzen, wo er sich einen Gewinn für sein Unternehmen versprach (vgl. Merk 1966, S. 28).

Außerdem konnte das Unternehmen aufgrund einer Überschwemmung der Städte Ofen und Pest auch Fuß in Ungarn fassen. Da es dort an Ziegeleien fehlte, trat die Regierung an Miesbach heran und bat diesen, ein Ziegelwerk in der Nähe Pests zu errichten, um so die zerstörten Häuser und Wohnungen wieder aufbauen zu können. So wuchs das Unternehmen und konnte sich bereits im Jahr 1837 als einer der größten Ziegelproduzenten Europas bezeichnen (vgl. Merk 1966, S. 26).

Durch die Erfindung des Verkleidungs- und Dekorationsziegels wurde dem Unternehmen am 24. September 1852 ein Privilegium durch das k. k. Handelsministerium auf folgenden Gegenstand verliehen: „Erfindung in der Erzeugung von Verkleidungs- und Dekorationsziegel in verschiedenen Farben, [...]“ (vgl. Merk 1966, S. 32). In Folge lieferte das Unternehmen für zahlreiche Bauten, wie zum Beispiel das k. k. Artillerie-Arsenal, die dafür notwendigen Ziegel. In diesem Sinne übte Miesbach einen großen Einfluss auf die Wiener Architektur aus. Zur Schaffung der verschiedenen Ornamente zum Ausschmücken von Gebäuden gründete Miesbach schließlich 1850 eine eigene Terracotta-Fabrik auf dem Fabrikgelände in Inzersdorf (vgl. Granichstaedten-Cerva et al. 1969, S. 78).

Ab dem 30. Dezember 1840 erhielt das Unternehmen die Landesfabriksbefugnis zur Ziegelerzeugung und wurde nun unter folgender Bezeichnung weitergeführt: „K. k. erbländisch privilegierte Ziegelfabrik zu Inzersdorf am Wienerberg und Bergwerks-Produkten-Niederlage des Alois Miesbach.“ (vgl. Merk 1966, S. 34). Der Erfolg wie auch die rasche Expansion des Unternehmens waren jedoch nur durch die Sicherung der Rohstoffquelle Kohle möglich. Aus diesem Grund entschloss sich Miesbach zum Kauf zahlreicher Kohlenbergwerke, um sein Unternehmen vor Preisschwankungen und Übergriffen ausländischer Konkurrenz zu sichern. So erwarb er die Bergwerke Thallern, Lichtenwörth und Zillingdorf und stellte sie unter eine einheitliche Leitung. Diese Werke lieferten nun nicht nur die für sein Unternehmen lebensnotwendige Kohle, sondern zugleich auch die Kohle für die umliegenden Betriebe (vgl. Merk 1966, S. 38).

Um stets einen Stock an gut qualifizierten Mitarbeitern zur Verfügung zu haben, die fähig waren, die Leitung einer seiner Bergwerke zu übernehmen, engagierte sich Miesbach sowohl in der Erziehung als auch Ausbildung. So gründete er zahlreiche „Bursen“⁸ für Studenten, die sich dem Studium des Bergbaues widmen wollten. Über 40 Studenten konnten nun aufgrund der finanziellen Unterstützung Miesbachs ein Studium an einer in Orten wie Schemnitz, Pöbraz oder Leoben gelegenen Berg-Akademie antreten. Da es jedoch trotz dieser Bemühungen weiterhin an Fachkräften in Österreich mangelte, die genügend Erfahrung und Wissen im Bereich des Bergwesens mit sich brachten, musste Miesbach auch Arbeiter aus dem Ausland beziehen (vgl. Merk 1966, S. 37).

Als Alois Miesbach am 3. Oktober 1857 starb, hinterließ er seinem Neffen, Heinrich Drasche, ein gut etabliertes und erfolgreiches Unternehmen. So bestand sein Erbe unter anderem aus „den Gütern Inzersdorf und Steinhof, dem Eichkogelhof nächst Gumpoldskirchen, 9 Ziegelwerken, der Tonwarenfabrik zu Inzersdorf, mehreren Häusern und Baustellen in Wien und vielen in verschiedenen Kronländern befindlichen Steinkohlenbergwerken, barem Geld [...]“ (vgl. Merk 1966, S. 51). Drasche war es möglich, das Erbe seines Onkels fortzusetzen und so das Unternehmen in den darauf folgenden Jahren erfolgreich auszubauen.

Durch ein kaiserliches Handschreiben vom 20. Dezember 1857, das zum Anlass hatte, die Stadtmauern Wiens aufzulassen und die Wiener Ringstraße anzulegen, wurden die Voraussetzungen für das städtische Wachstum wie auch die Weiterentwicklung des Unternehmens geschaffen. Damit setzte eine Phase intensiver Bautätigkeit ein, der ein enormer Anstieg der Ziegelnachfrage voranging. So wurden allein im Jahr 1861 mehr als 100 Millionen Stück Ziegel in der Fabrik am Wienerberg produziert. Als Folge konnte der Betrieb seine Position unter den führenden Unternehmen Österreich-Ungarns wie auch Europas weiterhin ausbauen (vgl. Merk 1966, S. 53)

Begünstigt durch die Wunderernte des Jahres 1867 und den damit verbundenen wirtschaftlichen Aufschwung konnte die Produktion von Ziegeln wie auch Terracotta-Waren ständig erhöht werden. Derartige Produktionssteigerungen konnten auch in

⁸ Eine Art Stipendium (Anm. d. Verf.).

den folgenden Jahren immer wieder erreicht werden. Mit dem Ausbau des Werkes und der Steigerung der Produktion war jedoch wie immer ein Mangel an Arbeitskräften verbunden. Das Unternehmen war weitestgehend von der Beschäftigung von Wanderarbeitern abhängig geblieben. Diesem Problem versuchte man durch den Einsatz von Maschinen zu begegnen. Es dauerte jedoch viele Jahre, bis sich die Maschinenziegel in Österreich durchsetzten (vgl. Merk 1966, S. 55-56). So erwähnte Drasche unter anderem:

„Bis jetzt war es mir unmöglich, die Handarbeit zu verdrängen, obwohl mich mein Ehrgeiz immer dazu gedrängt hat, alle Fortschritte auszunützen. Ich versuche all Erfindungen, die mich instand setzen könnten, von der teilweisen Maschinenziegelfabrikation zu einer generellen Umwandlung vom Handziegelschlag zur Maschinarbeit zu gelangen.“ (vgl. Merk 1966, S. 56-57).

In diesem Sinne glich Drasche seinem Onkel Alois Miesbach, in dem er stets versuchte, gegenüber technischen wie auch sonstigen Innovationen offen zu sein.

Um seinem Unternehmen genügend Absatz verschaffen und sich somit finanziell absichern zu können, begann Drasche sich, auch im Baugeschäft zu betätigen. So erwarb er Grundstücke in und rund um Wien, ließ Häuser darauf errichten und verkaufte diese anschließend mit einem satten Gewinnzuschlag. Dies ermöglichte es ihm, sein Kapital wesentlich zu vermehren (vgl. Mathis 1987, S. 358). Ab 1867 wuchs die Industrie innerhalb Österreichs durch günstige Steuergesetze und den Ausbau der Eisenbahn rasch an. Zudem ließen die stetige Bevölkerungszunahme Wiens wie auch die fortschreitende Stadterweiterung einen Anstieg des Ziegelbedarfs erkennen. Um eine mögliche Expansion des Unternehmens finanzieren zu können, entschloss sich Drasche im Jahr 1869 den Betrieb in eine Aktiengesellschaft umzuwandeln. In diesem Sinne folgte er der Strömung der damaligen Zeit. Seit 1867 waren in kurzer Folge zahlreiche Gründungen von Aktiengesellschaften zu verzeichnen (s. Kapitel 13.1) (vgl. Streissler 1991, S. 6).

Wie sein Onkel, so befasste sich auch Drasche mit dem Ausbau und der Sicherung der Kohlenbergwerke. Durch Verbesserung der Abbaumethoden erreichte Drasche eine Produktionssteigerung seiner Werke. Unter seiner Leitung wurde in Österreich erstmalig die horizontale Seilförderung eingeführt. Zudem konnte er Verfahren entwickeln, die den Abbau von Kohle förderten und die damit verbundenen Kosten

reduzierten. So konnte der Prozess der Kohlegewinnung wirtschaftlich effizienter gestaltet werden (vgl. Merk 1966, S. 65-66).

14.2.2 Gesellschaftliches Engagement des Unternehmers

Die Unternehmer Miesbach und Drasche waren jedoch nicht nur in wirtschaftlicher Hinsicht erfolgreich tätig, sondern zugleich überaus sozial engagiert. So ließ Miesbach unter anderem eigens Wohngebäude errichten, die mit den notwendigsten Möbeln, wie Tischen, Bänken und Betten, ausgestattet wurden. Die Kosten des Brennmaterials für die Beheizung der Küche und Zimmer wurden von Miesbach selbst getragen (vgl. Merk 1966, S. 71). Gleiches galt auch für die vom Unternehmer angestellten Bergarbeiter. So wurden unter anderem in Brennbach bei Ödenburg 24 Häuser errichtet, die Platz für ca. 62 Familien boten. Außerdem ermöglichte er den Bergarbeitern den Kauf eigener Grundstücke, auf denen diese dann ein Haus bauen konnten. Um dies zu fördern, stellte Miesbach einen unverzinslichen Vorschuss in der Höhe von 500 bis 600 Gulden (fl) zur Verfügung. Diesen Vorschuss konnte man dann in Raten von 4 bis 5 fl monatlich zurückzahlen (vgl. Merk 1966, S. 76).

Die Errichtung von Wohnsiedlungen und der damit verbundene Zuzug der Familien machten zugleich den Bau schulischer Einrichtungen notwendig. Ferner entstanden um das Jahr 1867 auf Kosten des Unternehmens Schulen in den Orten Leoben wie auch in Dorogh oder Tokod. Während der Lehrer durch die Arbeiter bezahlt wurde, übernahm der Unternehmer die Kosten des für den Unterricht benötigten Materials wie Bücher und Bleistifte. Drasche ging jedoch noch einen Schritt weiter und schuf in Leoben eine eigene Arbeitsschule für Mädchen. Hierbei wurden die Kosten der Lehrerin vom vorhin genannten Unternehmer selbst bezahlt, und auch Kindern ärmerer Familien wurde der Zugang zur Schule ermöglicht (vgl. Merk 1966, S. 80).

In diesem Zusammenhang ist auch das schon bereits genannte für Studenten des Studiums des Bergwesens gewidmete Stipendium zu erwähnen, wobei dieses Stipendium hauptsächlich den Söhnen von werkseigenen Angestellten zur Verfügung gestellt wurde. Bei der Ausbildung der Stipendiaten kam insbesondere der Leobner Bergschule große Bedeutung bei (vgl. Merk 1966, S. 81).

Weitere Bauten, die zum Großteil auf Kosten des Unternehmers entstanden, waren ein Hospital, eine Schwimmschule, der Ausbau der Pfarrkirche wie auch der Bau eines neuen Schulhauses (1855). Ferner entstanden über die Jahre hinweg eigene Schlachthäuser, Restaurationen, Waschhäuser, Wohnhäuser und vieles mehr (vgl. Merk 1966 S. 72 u. 74).

Zudem wurde für die Angestellten des Unternehmens eine eigene Pensions- wie auch Krankenkasse eingerichtet. Um die Pensionsauszahlungen zu sichern, wurde ein Kapital von 200.000 (fl) zur Verfügung gestellt. Dieses Kapital wurde in Folge so lange nicht angetastet bis es eine jährliche Rente von 12.000 (fl) abwarf. Zur Schonung des Pensionsfonds führte Drasche zudem ein System ein, das vorsah, ältere Mitarbeiter nicht sofort zu pensionieren, sondern schrittweise durch Erleichterung der Arbeit an die Pension heranzuführen. Dieses Prinzip der Arbeitserleichterung wurde schließlich in allen Betrieben des Unternehmens übernommen (vgl. Merk 1966, S. 77f).

Um seine Angestellten mit billigen Lebensmitteln versorgen zu können, förderte Miesbach auch den Bau von Mühlen wie auch den Zusammenschluss seiner Angestellten zu sog. Konsumvereinen (vgl. Merk 1966, S. 80). Durch die Einführung eines Akkordsystems und die Umstellung des Betriebes auf Ganzjahresproduktion versuchte Drasche, das „Leid wie auch Elend“ seiner Mitarbeiter zu mindern. So konnte das Unternehmen durch die neue Produktionsweise auch im Winter Ziegel herstellen und so ihren Mitarbeitern ein Gehalt auszahlen. Über das Akkordsystem schreibt Drasche selbst:

„Diese Modifikation der Akkord-Arbeit, die ich bei mir eingeführt habe, sichert dem fleißigen Arbeiter ein glücklicheres Los, er kann sich Erleichterungen schaffen, die über die Befriedigung der primitivsten Bedürfnisse hinausreichen, er nimmt sich um sein Werk an, und es werden Streitigkeiten über die Größe des Verdienstes vermieden“ (vgl. Merk 1966, S. 82).

14.2.3 Kritik und Fazit

Wie zuvor die Familie Krupp in Berndorf, so scheinen die beiden Unternehmer Miesbach wie auch Drasche um das Wohl ihrer Arbeiter bemüht gewesen zu sein. Hierbei lässt sich jedoch – wie auch beim vorherigen Beispiel gezeigt wurde – der eigennützige und wirtschaftliche Vorteil für das Unternehmen nicht leugnen.

So wurden Wohnbaracken und Häuser meistens in Gegenden errichtet, die nicht über genügend qualifizierte Arbeitskräfte verfügten. Dies traf insbesondere auf die ländlichen Gebiete zu, wo sich die vom Unternehmen geführten Bergbaubetriebe befanden. Durch den Bau von Wohnsiedlungen versuchte man nun, dort geeignete Arbeitskräfte anzusiedeln und so an das Unternehmen zu binden (vgl. Merk 1966, S. 72). Was die von Viktor Adler im Jahr 1886 beschriebenen, katastrophalen Wohnverhältnisse der Siedlungen am Wienerberg betrifft, so meint Merk, dass sich dies aus heutiger Sicht nicht mehr verifizieren lässt (vgl. Merk 1966, S. 75). Dennoch ist festzuhalten, dass die Werke am Wienerberg auf der Weltausstellung in Paris von 1867 im Vergleich zu den Fabriken Krupps aus Essen als „nicht musterhaft“ bezeichnet wurden (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 76).

Der wirtschaftliche Vorteil wurde jedoch nicht nur durch den Bau von Wohnhäusern, sondern auch durch die vorhin genannte Umstellung des Betriebs auf Ganzjahresproduktion wie auch durch die Einführung des Akkordsystems erzielt. Durch die Beschäftigung der Stammmannschaft über das ganze Jahr konnte das Unternehmen unter anderem seine Abhängigkeit von Wanderarbeitern reduzieren. Außerdem erzielte es so einen Vorteil gegenüber Unternehmen, die die Produktion über die Wintermonate unterbrechen mussten (vgl. Merk 1966, S. 81f).

Mehr als sein Onkel Alois Miesbach verfolgte Heinrich Drasche überdies den Gedanken der Rationalisierung. So erwähnt Merk in ihrem Buch „Zwei Pioniere der österreichischen Industrie“, dass das Ziel Drasches unter anderem Folgendes war: „Kohle zu ersparen durch den Bau moderner Brennöfen und menschliche Kraft zu ersetzen durch Ziegelschlagmaschinen.“ (vgl. Merk 1966, S. 88). Dies zeigt recht deutlich die wahren Ambitionen des Unternehmers: „Die Produktion auf allen seinen Werken zu steigern, war – wie man der von Drasche 1867 selbst gegebenen Darstellung entnehmen kann – die Richtschnur für die ‚Organisierung der Arbeit und

des Lohnes in seinen Unternehmungen.“ (vgl. Merk 1966, S. 84). Mittels verschiedener Instrumente und Anreizsysteme versuchte Drasche, somit in erster Linie die Leistung seiner Arbeiterschaft zu fördern. Neben dem schon erwähnten Akkordsystem sind hierunter auch die vom Unternehmer vorgesehenen Sonderzahlungen zu verstehen (vgl. Merk 1966, S. 83). Zu einem ähnlichen Urteil kommt auch Streissler in ihrer Diplomarbeit „Die Inzersdorfer Ziegelerbeiter – Eine sozialstatistische Fallstudie zur Industrialisierung im Raum Wien.“ So schreibt sie unter anderem:

„Miesbach ist nach allgemeiner Auffassung der Inbegriff des patriarchalischen Unternehmers, der seine Arbeiter noch als Menschen sah. Heinrich Drasche Ritter von Wartinberg als sein Nachfolger [hingegen] verkörpert schon eher den Typ des kapitalistischen Unternehmers, dem es vorrangig um Produktionssteigerungen durch Einsparung und Erneuerung geht. Auch er tat einiges für seine Arbeiter, besonders auf dem Gebiet der Altersvorsorge, doch tendierte er dazu, produktions- und kostenpolitische Neuerungen als Vorteil für die Arbeiterschaft zu interpretieren, auch wenn deren Vorzüge im Grunde zweifelhaft sein mochten.“ (vgl. Streissler 1991, S. 9).

So scheint es auch nicht verwunderlich zu sein, wenn man erwähnt, dass sich Drasche gegen die Beteiligung der Arbeiter am Geschäftsgewinn aussprach. Diese Haltung begründete Drasche damit, „dass weder der Absatz der Kohlen noch die allgemeine Bautätigkeit in irgendeiner Weise mit dem Fleiße des Arbeiters in Zusammenhang stünde“ (vgl. Merk 1966, S. 83). Hierbei ist zu erwähnen, dass die Ziegelerbeiter im Vergleich zu anderen Branchen schlechter verdienten. Dies erklärt sich jedoch zum Teil aus dem hohen Frauenanteil in den Ziegelfabriken, die sowieso ein geringeres Lohnniveau als ihre männlichen Kollegen aufwiesen (vgl. Eigner/Helige 1999, S. 76). Zudem kam es ab den 1870er zu einer drastischen Verschlechterung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Dies ist unter anderem durch die im Jahr 1869 geschaffene Aktiengesellschaft zu erklären, die den Arbeiter nicht länger als Mensch betrachtete, sondern als anonyme Arbeitskraft (vgl. Streissler 1991, S. 10).

Aufgrund seines sozialen und gemeinnützigen Engagements erhielt Drasche 1870 dennoch den Adelstitel, obwohl die niederösterreichische Handels- und Gewerbekammer zum Ansuchen Drasches bezüglich Standeserhöhung anmerkte, dass dieser „von seinem bedeutenden Vermögen verhältnismäßig wenig zu Gunsten gemeinnütziger Institutionen gewidmet habe“ (vgl. Merk 1966, S. 97).

Obwohl – wie gezeigt wurde – die ökonomische und eigennützige Komponente eine besonders starke Rolle für Miesbach und Drasche spielte, handelten beide dennoch bis zu einem gewissen Grad im Sinne einer gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung. Wie beim Beispiel Krupp, so ist auch hier – streng dem Begriff nach – nicht von einer CSR zu sprechen, da keines der genannten Merkmale (s. Kapitel 4) zur Genüge erfüllt wurde. Doch wie die Maßnahmen Krupps, so berücksichtigen auch jene von Miesbach und Drasche die drei Eckpfeiler einer CSR. Durch den Bezug von Kohle wurde nicht nur versucht, dem Holzmangel zu begegnen (ökologische Komponente), sondern zugleich auch die ökonomische Komponente berücksichtigt. So erwähnt Merk, dass das Unternehmen durch den Einsatz von und die Versorgung mit eigener Kohle eine Monopolstellung innerhalb Wiens erlangen konnte. Dies schützte laut Merk den Betrieb auch vor den zahlreichen Krisen, die die österreichische Wirtschaft im 19. Jahrhundert heimsuchten (vgl. Merk 1966, S. 86). Was das soziale Engagement betrifft, so wurde dies unter anderem durch den Bau von Schulen und Spitälern ersichtlich. In diesem Sinne sind nicht nur die ökonomischen und ökologischen, sondern auch die sozialen Merkmale berücksichtigt.

„Aus diesen sozialen Leistungen Miesbachs und Drasches spricht nicht nur das Bestreben, ihrem Unternehmen gut ausgebildete Fachkräfte zuzuführen, sondern auch ihre Wertschätzung der Bildung und des Wissens überhaupt. Sie weisen sich damit auch im sozialen Denken als fortschrittlich gesinnte Bürger des 19. Jahrhunderts aus“ (vgl. Merk 1966, S. 81).

14.3 Sonstige Unternehmer

Zu den weiteren Unternehmern, die sich ähnlich wie die österreichischen Krupps bzw. Miesbach und Drasche sozial engagierten, zählen unter anderem Andreas Töpfer, Adolph Freiherr von Pittel, Hermann Todesco uvm. Deren Biographien wie auch soziale Leistungen sollen im Folgenden kurz vorgestellt werden. Hierbei ist zu erwähnen, dass die folgende Auflistung weder einen allgemeinen Überblick über sozial tätige Unternehmer in Österreich darstellen, noch Anspruch auf Repräsentativität erheben möchte. Vielmehr dienen die kurzen Angaben dem Versuch zu zeigen, dass es neben Krupp bzw. Miesbach/Drasche noch andere in Österreich wirkende Unternehmer gab, die sich wie die vorhin genannten Fabrikanten sozial engagierten. Die Unternehmer wurden hierbei nach folgenden Kriterien ausgewählt:

- Beruf (Unternehmer, etc.)
- Sozial tätig (ja/nein)
- Zeitraum (von wann bis wann diese gelebt haben)
- Ort (wo diese gewirkt haben)

Die nachfolgenden Unternehmer haben allesamt im Bundesgebiet des heutigen Österreich einen Betrieb geführt, lebten um das Ende des 19. bzw. zu Beginn des 20. Jahrhundert und waren wie Krupp bzw. Miesbach/Drasche sozial tätig, indem sie zum Beispiel Arbeitshäuser errichten ließen.

14.3.1 Andreas Töpfer

Andreas Töpfer wurde als Sohn eines Hafnermeisters namens Michael Töpfer am 10. November 1784 in Schwanberg (Steiermark) geboren. Seinem Interesse für Eisen ist es zu verdanken, das ihn sein Vater in die Lehre des Schmiedemeisters Frey gab. Nach nur zwei Jahren erhielt der junge Töpfer den Gesellenbrief. Anschließend begab er sich auf Wanderschaft nach Graz, Stainz und Weiz. Danach folgten berufliche Erfahrungen als Obermeister einer Zeugschmiede in Stainz oder auch als Werkführer in Weiz. Im Jahr 1814 wurde Andreas Töpfer in die Voitsberger Schmiedezunft aufgenommen und erhielt schließlich den Meisterbrief. Durch sein enormes Talent und seinen damit verbundenen Ruf konnte sich Töpfer im Laufe der Zeit selbstständig machen und ein kleines Werk in der Nähe Leobens errichten. Dieses Werk verkaufte er jedoch bald wieder und erstand in Neubruck bei Scheibbs ein kleines Hammerwerk. Dort begann er nun, das erste Eisen-, Stahl- und Walzblechwerk Österreichs zu errichten. Im Jahr 1836 erhielt Töpfer die Landesfabriksbefugnis „und ein ausschließliches Privileg auf die Erzeugung aller Gattungen Streckeisen mittels Walzen und gepresster Kopfnägel.“ (vgl. Granichstaedten-Cerva et al. 1969, S. 124). Bereits 1827 durfte der kaiserliche Adler auf seine Erzeugnisse geprägt werden. Unter seiner Leitung konnte das Unternehmen wachsen und sich entwickeln. So bestand der Betrieb 1862 bereits „aus einer Stahl- und Walzenblechnägel- und Gasröhrenfabrik in Neuberg bei Scheibbs, aus einer Gasröhrenfabrik bei Gaming, einem Großhammerwerk und

Puddlingswerken bei Linz und einem Steinkohlenbergwerk bei Gresten in Niederösterreich.“ (vgl. Granichstaedten-Cerva et al. 1969, S. 125).

Töpfer machte sich vor allem durch die Verbesserung der Eisenerzeugnisse wie auch -produktion verdient. So wurden ihm zahlreiche Auszeichnungen auf unterschiedlichen Messen und Veranstaltungen verliehen. Darüber hinaus erhielt er in Paris im Jahr 1867 auf der internationalen Ausstellung eine öffentliche Belobung für sein soziales Engagement. So ließ Töpfer – wie Krupp und Miesbach/Drasche – Arbeitersiedlungen wie auch Spitäler errichten. Zudem richtete er eine „Bruderlade“ ein und stiftete ein Armenhaus. In diesem Sinne wird sein humanitäres und karitatives Schaffen ersichtlich. Auch hier ist von einem patriarchalischen Verständnis der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszugehen. So schreibt etwa Granichstaedten-Cerva (et al. 1969, S. 125): „ Er galt als ein wahrer Vater seiner Arbeiter und bemühte sich um deren Besserstellung.“ Im Jahr 1872 starb Töpfer schließlich. Da sich kein Nachfolger fand, verfiel das Unternehmen rasch.

14.3.2 Adolph Freiherr von Pittel

Am 17. März 1838 wurde Pittel als Sohn des k. k. Oberstleutnants Christof Freiherr von Pittel geboren. Pittel absolvierte in Klosterbruck die Ingenieurakademie und ging anschließend zum Heer. Nach Absolvierung seiner Dienstzeit gründete er schließlich in Weißenbach (Niederösterreich) im Jahr 1870 eine Zementfabrik. Durch die Zulieferung von Zement für die Befestigungsanlagen Krakaus wie auch Przemysl konnte sich Pittel im Laufe der Zeit einen Namen machen. Im Jahr 1895 wurde seine Zementfabrik in eine Aktiengesellschaft umgewandelt. Pittel blieb als Vizepräsident dem Unternehmen erhalten. Die in seinem persönlichen Besitz verbliebene Kunststeinfabrikation, die er ebenfalls in Weißenbach gegründet hatte, konnte Pittel in den kommenden Jahren ausbauen. Schließlich starb Adolph Pittel am 6. Jänner 1900. Seinem unternehmerischen Engagement war es zu verdanken, dass Weißenbach über Wohnhäuser wie auch zahlreiche Wohlfahrtseinrichtungen verfügte. So ging unter anderem der Bau der Kirche auf das Konto von Adolph Freiherr von Pittel. Die meisten Einrichtungen waren jedoch ausschließlich für seine

Arbeiter und deren Angehörige gedacht (vgl. Granichstaedten-Cerva et al. 1969, S. 88).

14.3.3 Hermann Todesco

Dieser entstammte einer Familie aus Mailand und wurde im Jahr 1792 in Pressburg geboren. Nach einer Ausbildung im Handelsgewerbe führte er zunächst einen Seiden- und Garnbetrieb, bis er schließlich in Marienthal bei Himberg (Niederösterreich) eine eigene Baumwollspinnerei gründete. Durch zahlreiche Auslandsreisen versuchte Todesco, neue Technologien und Innovationen kennen zu lernen und so sein Unternehmen auf dem neuesten Stand zu halten. Was seine soziale Tätigkeit betrifft, werden ihm der Ankauf eines Hauses für ein Kinderheim in Pressburg sowie der Bau einer Schule wie auch einer „Kleinkinderbewahranstalt“ in Himberg angerechnet (vgl. Granichstaedten-Cerva et al. 1969, S. 122-123).

15 Zusammenfassung

Die Unternehmer von heute sehen sich auf Grund von Art, Umfang und Tempo des wirtschaftlichen Wandels vor neue strategische Herausforderungen gestellt. Krisen wie auch die durch moderne Medientechnologien verursachte erhöhte Transparenz verlangen und fordern von Unternehmen die Einhaltung angemessener Standards und Verhaltensregeln, um am internationalen/nationalen Markt überleben zu können.

So konnte im ersten Teil der vorliegenden Arbeit festgestellt werden, dass das Konzept der Corporate Social Responsibility im internationalen, europäischen wie auch im nationalen (=österreichischen) Kontext rasch an Bedeutung gewonnen hat. Dies zeigt sich unter anderem an den zahlreichen Initiativen, die im Zuge der Maßnahmen zur Förderung von nachhaltiger Entwicklung und gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung gestartet wurden (s. Kapitel 9, 10 und 11). Im ersten Teil wurde überdies auch dargelegt, dass sich die Wurzeln dieser Idee bereits in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts in Österreich finden lassen. In diesem Zusammenhang wurde insbesondere auf die Sozialpartnerschaft und ihre Rolle als Wegbereiter und Förderer dieses Konzepts eingegangen (s. Kapitel 2.3).

Zudem wurde im Rahmen dieser Arbeit gezeigt, dass Inhalt wie auch Wesen dieses Begriffs von verschiedenen Faktoren wie historischer/nationaler Kontext, Branche, Betriebsgröße uvm. abhängen (s. Kapitel 2.4 und 3). Nachdem so der erste Teil einen Überblick über die Bedeutung des Konzepts wie auch seine Rolle in Österreich gab, befasste sich der zweite Teil mit den wirtschafts- wie auch sozialpolitischen Rahmenbedingungen des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts und versuchte eine Antwort auf die eingangs formulierte Forschungsfrage zu geben. Hierbei standen der Unternehmer und seine Rolle in der Ausübung gesellschaftlicher Verantwortung im Mittelpunkt der Untersuchung (s. Kapitel 13.1 und 13.2).

Vor dem Hintergrund der vorangegangenen Analyse lässt sich nun sagen, dass von einer **gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung im Sinne des modernen Konzepts der Corporate Social Responsibility** an der Wende des 19. zum 20. Jahrhundert in Österreich **nicht** gesprochen werden kann. Dies wurde anhand eines Vergleichs sehr deutlich. So lässt sich zusammenfassend die gesellschaftliche

Verantwortung von Unternehmern im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert wie folgt beschreiben:

- **Soziales Engagement** wurde vorwiegend vom **Unternehmer** und nicht vom Unternehmen ausgeübt (d.h. der Unternehmer finanzierte aus eigener Tasche)
- Er sah sich selbst in der **Rolle des Vaters**, der sich um seine Kinder (=Angestellte) kümmert. Gleichzeitig verlangte dieser jedoch Respekt und Gehorsam und untersagte seinen Kindern (=Angestellten) jegliche Art von Einmischung (=Mitspracherecht, Gewerkschaften etc.)
- **Soziales Engagement** war im Untersuchungszeitraum meist verbunden mit dem **Erlangen von wirtschaftlichen (=Gewinn, Bindung der Arbeiter an das Unternehmen) bzw. gesellschaftlichen Vorteilen (=Adelsverleihung, Standeserhöhung)**.
- So lässt sich das soziale Engagement der Unternehmer im Großen und Ganzen auf ein **philantropisches, paternalistisches (bzw. patriarchalisches), auf eigene Vorteile bedachtes Verhalten** zurückführen.

Im Gegensatz hierzu umfasst die heutige Definition von Corporate Social Responsibility einen weitaus breiteren Rahmen:

- Die moderne Idee einer Corporate Social Responsibility versteht sich vorwiegend als ein auf **freiwilliger Basis bestehendes Konzept**, das Unternehmen ermöglicht, soziale, wirtschaftliche und ökologische Belange in die Unternehmensstrategie zu integrieren.
- Hierbei gilt es, die **Interessen verschiedener Stakeholder** zu berücksichtigen.
- Obwohl das Unternehmen durchaus seine eigenen Vorteile verfolgt, steht dennoch die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung mittels einer **Kohärenz der ökonomischen, ökologischen wie auch sozialen Ziele** im Vordergrund.
- Daraus wird auch ersichtlich, dass CSR **über eine reine Philanthropie hinausgeht**.

Da somit die wesentlichsten Merkmale einer Corporate Social Responsibility kaum bzw. gar nicht erfüllt wurden (s. Kapitel 4), kann von einer solchen Verantwortung im ausgehenden 19. Jahrhundert nicht gesprochen werden. Dennoch soll an dieser Stelle festgehalten werden, dass es damals eine gewisse Art einer gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (besser gesagt: Unternehmern) in Österreich gegeben hat. Obwohl diese nicht mit dem Konzept der Corporate Social Responsibility verwechselt werden darf, ist es unbestritten – wie diese Arbeit gezeigt hat –, dass sich einzelne Unternehmer über das übliche Maß hinaus sozial engagierten. Indem Krupp bzw. Drasche Krankenversicherungen einrichten bzw. Arbeitswohnhäuser/Spitäler/Speisesäle etc. errichten ließen, handelten diese mitunter zum Wohle der Gesellschaft. So wurde gezeigt, dass zum Beispiel nicht nur die Arbeiter, sondern auch Berndorf selbst von den Tätigkeiten des Unternehmens profitierte. Durch den Einsatz neuer Technologien und das soziale Engagement der hier näher behandelten Unternehmer wurden nicht nur die wirtschaftlichen bzw. sozialen Belange, sondern zugleich auch die ökologischen „Bedürfnisse“ berücksichtigt. Wie bereits erwähnt, lässt sich natürlich der damit verbundene eigennützige Vorteil für die Unternehmer nicht leugnen. Dennoch wurde im Rahmen dieser Arbeit recht deutlich gemacht, dass Unternehmer wie Krupp nicht nur auf ihren eigenen Vorteil bedacht waren (s. Kapitel 14.1).

Hierbei ist gleichzeitig auch festzuhalten, dass die in der Arbeit erwähnten und untersuchten Unternehmer zu den Pionieren im Bereich gesellschaftlicher Unternehmensaktivitäten zählten. So erwähnt Merk in ihrem Buch „Zwei Pioniere der österreichischen Industrie“ unter anderem: „Außerdem war in jenen Jahren die österreichische Industrie im Aufbau begriffen, die Unternehmer mussten sowohl materielle Werte als auch Erfahrungen und Erkenntnisse erst sammeln, die späteren Generationen als Grundlage ihrer sozialen Leistungen dienen konnten (vgl. Merk 1966, S. 72). Mit anderen Worten waren es gerade diese Unternehmer, die einen neuen Weg beschritten.

So lässt sich im Rahmen dieser Arbeit behaupten, dass es außer Frage steht, dass sich die zuvor genannten Unternehmer im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit sozial verantwortlich engagierten. So schreibt etwa Martin in seinem Buch „Das silberne Vlies“: Es lässt sich nicht leugnen, geschweige denn durch einseitige

Geschichtsinterpretation widerlegen, dass die wahrhaft hervorragenden Unternehmer des 19. Jahrhunderts auch große Sozialpolitiker waren.“ (vgl. Martin 1971, S. 28).

In diesem Sinne wurde gezeigt, dass es sehr wohl eine soziale Verantwortung einiger oder einzelner Unternehmen/Unternehmer gegeben hat; diese jedoch nicht mit Corporate Social Responsibility verwechselt werden darf, wenngleich diese Haltung als ein möglicher Ursprung und Wegbereiter aufgefasst werden kann. Hierbei ist jedoch nochmals anzumerken, dass die Ergebnisse wie auch Erkenntnisse dieser Arbeit keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben. Was das soziale Engagement der Unternehmer betrifft, so ist dieses nur für die untersuchten Unternehmer zu behaupten. Daraus lässt sich also keine allgemein gültige Situation der Wirtschaftstreibenden zu Ende des 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts ableiten.

Der Diskurs rund um Corporate Social Responsibility und seine Bedeutung für Gesellschaft, Wirtschaft und Staat ist abhängig von aktuellen Geschehnissen, Medienberichterstattung uvm. So änderte und ändert sich dieser Begriff im Laufe der Zeit inhaltlich wie auch begrifflich. Ziel dieser Arbeit war es, durch eine teilweise historische Betrachtung dieser Idee einen neuen Zugang zu diesem Thema zu eröffnen und so zum Verständnis dieses Konzeptes beizutragen. Zusammenfassend sollen nun im Folgenden die wesentlichsten Erkenntnisse dieser Arbeit nochmals übersichtlich dargestellt werden:

- **CSR hat rasch an Bedeutung gewonnen** und ist zu einem **wichtigen Werkzeug** im europäischen wie auch nationalen Kontext geworden (s. Initiativen etc.).
- Der **Begriff ist nicht eindeutig**, was sich durch sein Wesen wie auch seinem Charakter erklärt. CSR ist nämlich von einer Zahl unterschiedlicher Faktoren abhängig (Beziehung zwischen Wirtschaft und Gesellschaft; historischer/kultureller/wirtschaftlicher Kontext; Unternehmensbranche/-größe etc.)
- Die **Idee einer CSR ist in Österreich bereits lange verankert** (s. Sozialpartnerschaft/Ökosoziale Marktwirtschaft etc.)

- **Einige Unternehmer** haben sich bereits im ausgehenden 19. Jahrhundert **sozial engagiert** (s. Krupp bzw. Drasche; Bau von Werkssiedlungen, Einrichtung von Krankenversicherungen etc.)
- Dennoch ist **von einer gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung im Sinne des modernen Konzepts CSR nicht zu sprechen.**

Literaturverzeichnis

Fachliteratur

Berdrow, Wilhelm (1943): Alfred Krupp und sein Geschlecht. Die Familie Krupp und ihr Werk von 1787-1940. Berlin: Verlag für Sozialpolitik, Wirtschaft und Statistik Paul Schmidt.

Blowfield, Michael/Murray, Alan (2008): Corporate Responsibility. A Critical Introduction. New York: Oxford University Press.

Bowen, Howard R. (1953): Social Responsibilities of the Businessman. In: Harper&Row, New York (1.Auflage).

Butschek, Felix (1985): Die österreichische Wirtschaft im 20. Jahrhundert. Stuttgart: Gustav Fischer Verlag.

Brakelmann, Günter (1975): Die soziale Frage des 19. Jahrhunderts. Witten: Luther-Verlag.

Bruckmüller, Ernst (1988): Industrielle Revolution und andere Revolutionen. Gesellschaftliche Umbrüche im 19. und 20. Jahrhundert in Österreich. In: Wirtschaft in der Praxis, Wien.

Bruckmüller, Ernst (1985): Sozialgeschichte Österreichs. München; Wien: Herold Verlag.

Brusatti, Alois (1971): Österreich am Vorabend des industriellen Zeitalters (1792 – 1848). In: Institut für Österreichkunde (Hrsg.): Die Wirtschaftsgeschichte Österreichs. Wien: Verlag Ferdinand Hirt, Wien, 135-151.

Brusatti, Alois (1965): Österreichische Wirtschaftspolitik vom Josephinismus zum Ständestaat. Wien: Jupiter Verlag.

Crane, Andrew/Matten, Dirk/Spence Laura J. (2008): Corporate Social Responsibility. Readings and cases in a global context. New York: Routledge.

Ebert, Kurt (1975): Die Anfänge der modernen Sozialpolitik in Österreich. Die Taaffesche Sozialgesetzgebung für die Arbeiter im Rahmen der Gewerbeordnungsreform (1879-1885). Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

Eigner, Peter/Helige, Andrea (1999): Österreichische Wirtschafts- und Sozialgeschichte im 19. und 20. Jahrhundert. Wien: Verlag Christian Brandstätter.

Gall, Lothar (2000): Krupp. Der Aufstieg eines Industrieimperiums. Berlin: Siedler Verlag.

Granichstaedten-Cerva, R./Mentschl, J./Otruba, G. (1969): Altösterreichische Unternehmer. 110 Lebensbilder. Wien: Bergland Verlag.

Halbwachs, Günther (1962): Die Sozialexperimente Robert Owens und ihre Bedeutung für unsere Zeit. Universität Wien, Dissertation.

Jetschgo, Johannes/Lacina, Ferdinand/Pammer, Michael/Sandgruber, Roman (2004): Österreichische Industriegeschichte. 1848 bis 1955. Die verpasste Chance. Wien: Verlag Ueberreuter.

Köppl, Peter/Neureiter, Martin (2004a): Gesellschaftliche Verantwortung als Business-Motor: Was ist Corporate Social Responsibility? Ein globaler Rundgang. In: Köppl, Peter/Neureiter, Martin (Hrsg.): Corporate Social Responsibility: Leitlinien und Konzepte im Management der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen. Wien: Linder Verlag, 13-42.

Köppl, Peter/Neureiter, Martin (2004b): Anleitungen zur Umsetzung von CSR: ein Management-Leitfaden für Unternehmen. In: Köppl, Peter/Neureiter, Martin (Hrsg.): Corporate Social Responsibility: Leitlinien und Konzepte im Management der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen. Wien: Linde Verlag, 293-313.

Kühnel, Harry (1987): Das Zeitalter Kaiser Franz Josephs 2. 1880-1916 Glanz und Elend. In: Katalog des NÖ Landesmuseums, Schloß Grafenegg, Katalog 2. Teil.

Martin, Gunther (1971): Das Silberne Vlies. Die österreichischen Krupps in Berndorf. Eigenverlag der Handelskammer NÖ.

Martinuzzi, André/Konrad, Astrid (2004): Die Erstellung des Leitbildes für Corporate Social Responsibility der österreichischen Wirtschaft (CSR-Austria Leitbild). Process Review and Lessons Learned. Diskussionspapier 01/2004 der Schriftenreihe des Forschungsschwerpunktes Nachhaltigkeit und Umweltmanagement, Wirtschaftsuniversität Wien. Institut für Wirtschaftsgeografie, Regionalentwicklung und Umweltwirtschaft, Abteilung für Wirtschaft und Umwelt, Wirtschaftsuniversität Wien.

Matis, Herbert (1971): Die Wirtschaft der Franzisko-Josephinischen Epoche. In: Institut für Österreichkunde (Hrsg.): Die Wirtschaftsgeschichte Österreichs. Verlag Ferdinand Hirt, Wien, 151-185.

Mathis, Franz (1987): Big Business in Österreich. Österreichische Großunternehmen in Kurzdarstellungen. Wien: Verlag für Geschichte u. Politik.

Meißl, Gerhard (1984): Arbeitslohn und Arbeitsleistung. In: Sauer, Walter (Hrsg.): Der dressierte Arbeiter. Geschichte und Gegenwart der industriellen Arbeitswelt. München: Verlag C.H. Beck, 111-126.

Meixner, Wolfgang (1997): Aspekte zur Mentalität eines österreichischen Unternehmertums im 19. und frühen 20. Jahrhundert. In: Hanisch, Ernst/Faulhaber, Theo (Hrsg.): Mentalitäten und wirtschaftliches Handeln in Österreich. Wien: Signum-Verlag, 37-79.

Merk, Grete (1966): Zwei Pioniere der österreichischen Industrie. Alois Miesbach und Heinrich Drasche. Graz: Hermann Böhlau Nachf.

Moschinger, Gerhard (1989): Die Entwicklung der Berndorfer Metallwarenfabrik. Universität Wien, Dipl.-Arb.

Moschinger, Gerhard (2003): Krupp – Eine Dynastie und ihre soziale Bedeutung für Berndorf. Universität Wien, Dissertation.

Paul, Johann (1987): Alfred Krupp und die Arbeiterbewegung. Düsseldorf: Patmos-Schwann Verlag.

Pobeschin, Leopold Josef (1989): Die Industriegeschichte des Triestingtales. Die Gründung des Kruppwerkes BMF und der Aufstieg Berndorfs. St. Pölten: Nö. Pressehaus.

Pribyl, Herbert (1991): Sozialpartnerschaft in Österreich. Wien: Verlag A. Schendl.

Riegler, Josef (1996): Ökosoziale Marktwirtschaft. In: Riegler, Josef/Moser, Anton (Hrsg.): Ökosoziale Marktwirtschaft. Denken und Handeln in Kreisläufen. Graz: Leopold Stocker Verlag, 7-52.

Riegler, Josef (2004): Der Global Marshall Plan für eine weltweite Ökosoziale Marktwirtschaft: Eine Idee aus Österreich gewinnt Dynamik. In: Global Marshall Plan Initiative (Hrsg.): Welt in Balance. Zukunftschance Ökosoziale Marktwirtschaft. Hamburg, 53-61.

Sandgruber, Roman (1993): Österreich 1650-1850. In: Mieck, Ilja (Hrsg.): Handbuch der europäischen Wirtschafts- und Sozialgeschichte. Europäische Wirtschafts- und Sozialgeschichte von der Mitte des 17. Jahrhunderts bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts (Bd. 4). Stuttgart, 619-687.

Sauer, Walter (1984): Zur Einführung. Arbeit – Krise und Chance der modernen Gesellschaft. In: Sauer, Walter (Hrsg.): Der dressierte Arbeiter. Geschichte und Gegenwart der industriellen Arbeitswelt. München: Verlag C.H. Beck, 9-24.

Schäfer, Henry (2004): Unternehmensnachhaltigkeit und Ausfallrisiko im Kontext von Basel II. In: Forum Wirtschaftsethik, 12. Jahrgang, Heft 2, 4-9.

Schilder, Erwin (1975): Berndorf. Vergangenheit und Gegenwart. Stadtgemeinde Berndorf.

Schmidpeter, René/Palz, Doris (2008): Corporate Social Responsibility in Europa. In: Habisch, André/Schmidpeter, René/Neureiter, Martin (Hrsg.): Handbuch Corporate Citizenship. Corporate Social Responsibility für Manager. Heidelberg: Springer Verlag, 493-500.

Schrader, Ulf (2003): Corporate Citizenship. Die Unternehmung als guter Bürger? Berlin: Logos Verlag.

Streissler, Agnes (1991): Die Inzersdorfer Ziegelerbeiter. Eine sozialstatistische Fallstudie zur Industrialisierung im Raum Wien. Universität Wien, Dipl.-Arb.

Strigl, Alfred (2005): Concerted Action Towards Sustainable Development. In: Habisch, André/Jonker, Jan/Wegner, Martina/Schmidpeter, René (Hrsg): Corporate Social Responsibility Across Europe. Heidelberg: Springer Verlag, 125-139.

Stantejsky, Georg (1974): Historische Betriebsanalyse des Werkes Berndorf mit Schwerpunkt auf den Absatzbereich. WU-Wien, Dipl.-Arb.

Tull, Stephan (1988): Die soziale Frage im Spannungsfeld von Spätaufklärung und Vormärz. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang.

Wadi, Wilhelm (1987): Liberalismus und soziale Frage in Österreich. Deutschliberale Reaktionen und Einflüsse auf die frühe österreichische Arbeiterbewegung (1867-1879). Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

Internetquellen

AEIOU (2009): Eduard Graf Taaffe. Online unter: <http://www.aeiou.at/aeiou.encyclop.t/t002242.htm> (5.05.2009)

AT&S (2009): Social Responsibility. Online unter: <http://www.ats.net/de/index.php/Unternehmen/Social+Responsibility/c-13112-Arbeitsschutz+und+Sicherheit.html> (27.02.2009).

Bassen, Alexander/Jastram, Sarah/Meyer, Katrin (2005): Corporate Social Responsibility – Eine Begriffserklärung. In: zfwu 6/2, S. 231-236. Online unter: http://www.gruner-druck.de/hampp-verlag/frei/zfwu_2_2005_231-236.pdf (19.01.2009).

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2009a): respACT – austrian business council for sustainable development. Online unter: http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Aussenwirtschaft/IntOffensivInvestition/respect_austria.htm (5.01.2009).

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2009b): Lissabon-Strategie. Mehr Wachstum und Beschäftigung. Online unter: <http://www.lissabon-strategie.at/lissabon/default.htm> (31.01.2009).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2009): Corporate Citizenship Mix. Online unter: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Mittelstand/corporate-citizenship,did=60670.html> (15.01.2009).

Brundtland, Gro Harlem (1987): Brundtland-Report. Report of the World Commission on Environment and Development "Our Common Future". Online unter: <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm> (13.01.2008).

CCC Austria - Center for Corporate Citizenship Austria (2008a): Über uns. Online unter: http://www.ccc-austria.at/index.php?option=com_content&task=view&id=54&Itemid=50 (7.11.2008).

CCC Austria – Center for Corporate Citizenship Austria (2008b): CSR-Ranking 2008. Online unter:

http://www.ccc-austria.at/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=32 (8.11.2008).

Chahoud, Tatjana (2005): Internationale Instrumente zur Förderung von Corporate Social Responsibility. In: Deutsches Institut für Entwicklungspolitik.

Online unter: http://www.upj-online.de/media/upj/downloads/Debatte/Internationale_Instrumente_zur_Foerderung_von_CSR.pdf (17.12.2008).

CSR Europe (2009a): About us. Online unter:

http://www.csreurope.org/pages/en/about_us.html (17.01.2009).

CSR Europe (2009b): History. Online unter:

<http://www.csreurope.org/pages/en/history.html> (17.01.2009).

CSR Europe (2009c): A European Roadmap for Businesses. Towards a Sustainable and Competitive Enterprise. Online unter:

<http://www.csreurope.org/pages/en/roadmap.html> (17.01.2009).

CSR Germany (2009): CSR Austria. Online unter:

<http://www.csrgermany.de/www/csrcms.nsf/id/46CB43B8120D00EBC1256F5E003935C5> (22.01.2009).

Europäische Kommission (2001): Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. Grünbuch. Online unter:

http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/0/5/0/CH0117/CMS1218444843970/gruenbuch_der_kommission.pdf (14.01.2009).

Europäische Kommission (2002): Mitteilung der Kommission betreffend die soziale Verantwortung der Unternehmen: ein Unternehmensbeitrag zur nachhaltigen Entwicklung. Online unter: http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/february/tradoc_127376.pdf (14.01.2009).

Europäische Kommission (2003): EU Multi-Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility (CSR EMS Forum). Online unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/ke1103003_en.pdf (29.01.2009).

Europäische Kommission (2007): Corporate Social Responsibility. National public policies in the European Union. Online unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8107130_en.pdf (18.01.2009).

Europäische Kommission (2009) – Soziale Verantwortung der Unternehmen

Online unter: http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_de.htm (5.01.2009).

Friedman, Milton (1970): The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. In: The New York Times Magazine, Sep. 13, 32f und 122-126. Online unter:

<http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html> (22.01.2009).

Global Marshall Plan (2008): Was ist der Global Marshall Plan? Online unter: http://www.globalmarshallplan.org/what/five_minutes/index_ger.html (8.11.2008).

Global Reporting Initiative (2002): Sustainability Reporting Guidelines
Online unter: http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/B75A56EB-24D9-43FC-B5F7-153687759627/0/2002_Guidelines_DUE.pdf (11.11.2008).

Kammer der Wirtschaftstrehänder (2008): Österreichische Unternehmen werden für vorbildliche Nachhaltigkeitsberichte ausgezeichnet. Online unter: http://www.kwt.or.at/de/PortalData/2/Resources/downloads/umwelt/PA_ASRA_121108.pdf (27.01.2009).

Kanatschnig, Dietmar/Resel, Karl/Strigl, Alfred (2003): Reporting about Sustainability – In 7 Schritten zum Nachhaltigkeitsbericht. Österreichisches Institut für Nachhaltige Entwicklung, Wien. Online unter: http://www.csrleitfaden.at/site/article_detail_border.siteswift?so=all&do=all&c=download&d=article%3A2140%3A1 (4.01.2009).

Kates, Robert W./Parris, Thomas M./Leiserowitz, Anthony A. (2005): What is sustainable development? Goals, indicators, values, and practice. In: Environment: Science and Policy for Sustainable Development, Volume 47, Number 3, pages 8-21. Online unter: http://www.hks.harvard.edu/sustsci/ists/docs/whatisSD_env_kates_0504.pdf (14.01.2009).

Lexikon der Nachhaltigkeit (2008):
Brundtland-Report 1987 – Unsere gemeinsame Zukunft. Online unter: http://www.nachhaltigkeit.info/artikel/brundtland_report_1987_728.htm (13.01.2008).

OECD - Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2000): Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Online unter: <http://www.oecd.org/dataoecd/56/40/1922480.pdf> (28.01.2009).

Österreichischer Corporate Governance Kodex (2007). Online unter: <http://www.wienerbourse.at/corporate/pdf/Oesterreichischer%20Corporate%20Governance%20Kodex%20in%20der%20Fassung%20Juni%202007.pdf> (7.11.2008).

Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance (2008)
Online unter: <http://www.corporate-governance.at/> (7.11.2008).

respACT Austria (2009a): Wir über uns. Online unter: <http://www.csr-austria.at/content/site/plattform/wirueberuns/info/article/3475.html?SWS=733668a85769eab9de10d5004a303dd4> (22.01.2009).

respACT Austria (2009b): respACT Austria. Online unter: <http://www.csr-austria.at/content/site/plattform/wirueberuns/statuten/article/4122.html> (23.01.2009).

respACT Austria (2009c): Das CSR Leitbild der österreichischen Wirtschaft. Online unter: <http://www.csr-austria.at/content/site/service/dokumente/article/2142.html> (23.01.2009).

Sozialpartner Österreich (2009a): Die Österreichische Sozialpartnerschaft. Online unter: http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/Sozialpartnerschaft_mission_de.pdf (02.02.2009).

Sozialpartner Österreich (2009b): Sozialpartnerschaft in der Zweiten Republik. Online unter: http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/Sozialpartnerschaft_ZweiteRepublik.pdf (02.02.2009).

TRIGOS (2009a) – Zum Ablauf von TRIGOS
Online unter: <http://www.trigos.at/content/trigos/ablauf/article/2378.html> (7.01.2009).

TRIGOS (2009b) – Die Auszeichnung für Unternehmen mit Verantwortung
Online unter: <http://www.csr-austria.at/content/site/projekte/article/4134.html> (8.01.2009).

UN Global Compact (2005) – Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in der Weltwirtschaft
Online unter: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/german/de-gc-flyer-05.pdf> (11.11.2008).

Weltbank (2009): Corporate Social Responsibility. Online unter: <http://www.ifc.org/ifcext/economics.nsf/content/csr-intropage> (5.02.2009).

Wikipedia – Die freie Enzyklopädie (2009): Robert Owen. Online unter: http://de.wikipedia.org/wiki/Robert_Owen (abgerufen am 10.05.2009)

WKO (2009): Bevölkerungsentwicklung nach Politischen Bezirken seit 1900. Online unter: <http://wko.at/statistik/bezirksdaten/b-entwicklung.pdf> (abgerufen am 1.06.2009)

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (2000): Corporate social responsibility. Making good business sense. Online unter: <http://www.wbcSD.org/DocRoot/lunSPdlKvmYH5HjbN4XC/csr2000.pdf> (25.02.2009).

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (2009a): About the WBCSD. Online unter: <http://www.wbcSD.org/templates/TemplateWBCSD5/layout.asp?type=p&MenuId=NjA&doOpen=1&ClickMenu=LeftMenu> (29.01.2009).

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (2009b): History of the WBCSD. Online unter: <http://www.wbcSD.org/templates/TemplateWBCSD2/layout.asp?type=p&MenuId=NDEx&doOpen=1&ClickMenu=LeftMenu> (29.01.2009).

Zimmer, Reingard (2006): Corporate Social Responsibility – Ausübung sozialer Verantwortung als Pflicht des Unternehmens. Online unter: <http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/wlcsr.pdf> (19.01.2009).

Anhang

Curriculum Vitae

Geburtsdatum : 23. 11. 1982
 Geburtsort : Leoben, Steiermark
 Nationalität : Österreich

Ausbildung	10/2008 – 4/2009	Diplomarbeit am Institut für Wirtschaftsgeschichte « Gesellschaftliche Unternehmensverantwortung in Österreich » Universität Wien, Betreuer a. o. Univ.-Prof. Mag. Dr. Peter Eigner
	9/2006 – 12/2006	Erasmus-Semester Fach ADI (Affaires et développement international/Int. Entwicklung) Ecole de Management, Bordeaux, Frankreich
	10/2003	Studium der Geschichtswissenschaft Universität Wien
	10/2002	Studium der Internationalen Betriebswirtschaft SBWL „Außenhandel“ und „Organisation/Materialwirtschaft“ Wirtschaftsuniversität Wien
	zuvor	Bundesgymnasium Leoben

Berufliche Erfahrung	9/2008 – 7/2009	careon GmbH (eHealth-Branche) Teilzeit-Job (Business Development), Tübingen, Deutschland
	10/2007 – 11/2007	Außenhandelsstelle der WKO New York Volontariat, New York City, USA
	7/2007 – 8/2007	FCI Connectors (Automobilbranche) Praktikum (Global Product Marketing), Paris, Frankreich

Sprachen	Deutsch	Muttersprache	
	Englisch	gut	Schrift, Wort und Lesen
	Französisch	gut	Schrift, Wort und Lesen
	Tschechisch	Schulniveau	Sprachkurs ; mehrere Aufenthalte in Prag
	Latein	Schulniveau	4 Jahre Oberstufe (AHS)

Kenntnisse Windows, MS Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook), Internetrecherche, ARIS (Software zur Modellierung von Organisationsprozessen, Strukturen etc.)
 Führerschein B

Abstract

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der gesellschaftlichen Verantwortung österreichischer Unternehmer/Unternehmen im historischen Kontext. Sie geht der Frage nach, inwiefern österreichische Unternehmer im Sinne des modernen Konzepts Corporate Social Responsibility bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts sozial verantwortlich agiert haben. Um diese Frage beantworten zu können, wurden in einem ersten Schritt der Ursprung, das Wesen wie auch die Bedeutung des modernen Konzepts dargestellt. Hierbei wurde insbesondere den österreichischen Initiativen zur Förderung von CSR und der Rolle der Sozialpartnerschaft große Beachtung geschenkt. Die wesentlichsten Ergebnisse des ersten Teils lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- CSR hat rasch an Bedeutung gewonnen (siehe Initiativen)
- Der Begriff bzw. das Wesen ist noch nicht eindeutig definiert.
- Die Idee der CSR ist in Österreich durch die Sozialpartnerschaft bereits lange verankert.

Im zweiten Teil der Arbeit wurde schließlich die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen/Unternehmern am Ende des 19. Jahrhunderts untersucht und diese mit der im ersten Teil erarbeiteten Definition verglichen. Zuvor wurde jedoch auf den sozioökonomischen Hintergrund eingegangen, um so ein besseres Verständnis für das Verhalten wie auch die Motive der Unternehmer jener Zeit zu schaffen. So wurde unter anderem die Rolle wie auch Auswirkung der Industriellen Revolution auf Gesellschaft, Staat und Unternehmen thematisiert und vorgestellt. Schließlich wurden anhand zweier Betriebe – der Berndorfer Metallwarenfabrik und der Wienerberger Ziegelfabrik – die sozialen Maßnahmen der damaligen Unternehmer dargestellt und untersucht. Hierbei kommt die Arbeit zu folgendem Schluss:

- Unternehmer wie Alois Miesbach bzw. Alfred Krupp haben sich schon im 19. Jahrhundert sozial engagiert.
- Dieses Engagement weist jedoch mit dem modernen Konzept der Corporate Social Responsibility sehr wenig Gemeinsamkeiten auf.