DIE WOCHENZEITUNG DES ÖSTERREICHISCHEN RAIFFEISENVERBANDES GEGRÜNDET 1904

RAIFFEISEN ZEITUNG

Nr. 31–32 5. August 2021 • Einzelverkaufspreis € 1,60

RBI-CEO Johann Strobl berichtet über ein „sehr gutes“ Halbjahr. Seite 7

5 Corona Raiffeisen Research analysiert die Effekte auf den Wohnimmobiliensektor.

11 Studie Landwirte haben einen sachlich-nüchternen Zugang zur Digitalisierung.

20 Bergschau Bis Herbst 2022 gibt es Kunst entlang der Großglockner Hochalpenstraße.

DIVERSITÄT

Aktive Teilhabe am Erfolg

Inklusion ist kein Gutmenschentum, sondern ein wichtiger Faktor der wirtschaftlichen Entwicklung. Immer mehr Unternehmen können belegen, wie Vielfalt die Performance steigert.

Die Diskussion um Antidiskriminierung hat sich gewandelt. Während früher gesetzliche Vorgaben im Zentrum der Diskussion standen, sind es heute verstärkt betriebswirtschaftliche Argumente und unternehmerische Chancen, die die Inklusion von Menschen unterschiedlicher Herkunft und mit diversen Fähigkeiten bietet. Das Gegensatzdenken zwischen Profitabilität und Antidiskriminierung ist vielerorts überwunden, zu diesem Schluss kommt das neue Fachbuch „CSR und Inklusion“, herausgegeben von Andrea Sihn-Weber, Leiterin des Nachhaltigkeitsmanagements der Raiffeisen Bank International und Geschäftsführerin der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative. „Da Diversität im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit immer wichtiger wird, war es mir ein Anliegen,

VON ELISABETH HELL

aufzuzeigen, wie man das Potenzial von Vielfalt und die gelebte Teilhabe bestmöglich in der Wirtschaft nutzen kann, um innovativer und wettbewerbsfähiger zu sein. Aber auch Gerechtigkeit, Wohlstand und Wirksamkeit spielen eine wichtige Rolle.“

Für die Herausgeberin ist Inklusion eine klare „Win-win-win-Situation“, denn zum einen können die Betroffenen ihre Potenziale besser ausleben, davon profitiert wiederum das Unternehmen, und letztlich führt dies auch zu positiven Effekten für die Gesellschaft. Auch beim Ansatz von Unternehmen, ihre Kunden bestmöglich zu servicieren, führt an Inklusion kein Weg vorbei, wenn man bedenkt, dass in Österreich zwischen 10 und 15 Prozent der Menschen mit einer Behinderung leben. Und letztlich werden Unternehmen, was ihren Umgang mit diesem Themenfeld betrifft, auch von externen Stakeholdern wie Investoren oder Nachhaltigkeits-Ratingagenturen immer genauer beobachtet.

Dabei geht es im neuen Verständnis von Inklusion nicht nur um die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, sondern generell um die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Bildung und vielem mehr. Die inhaltliche Breite zeigt sich in den 30 Buchbeiträgen, in denen von 44 Autoren auf 460 Seiten das Thema ausgeleuchtet wird. „Ziel ist es, mit praktischen Beispielen aus unterschiedlichen Organisationen, gepaart mit wissenschaftlichen Erkenntnissen, zu zeigen, wie Inklusion gelingt und einen echten Mehrwert bringt“, so Sihn-Weber.

Fortsetzung auf Seite 3

SHUTTERSTOCK; RBI/DAVID SAILER

Österreichische Post AG • WZ 02Z031943 W
Raiffeisen Media GmbH, Friedrich Wilhelm Raiffeisen Platz 1, 1020 Wien
Retouren an PF 100, 1350 Wien

THEMA

Fortsetzung von Seite 1

Bettina Kastner, Franz Fischler und Andrea Sihn-Weber sprechen darüber, wie Inklusion bei Raiffeisen gelebt wird.

Hidden Champions

Wie Inklusion gelingen kann, das zeigt etwa Europas größtes gemeinnütziges IT-Unternehmen, AfB, das eine Brücke zwischen Digitalisierung, Klimaschutz und Inklusion baut. Ausrangierte IT-Geräte großer Unternehmen werden von körperlich behinderten und psychisch kranken Menschen wiederverarbeitet und ein zweites Mal dem Markt zugeführt. Im Vorjahr wurden 80.000 Geräte verarbeitet. Zu den Partnerunternehmen gehören etwa alle heimischen Banken. AfB beschäftigt europaweit 250 sozial beeinträchtigte Menschen und will bald doppelt so viele Menschen mit Behinderungen sinnvoll beschäftigen. Gearbeitet wird in integrierten Teams. „Wir können nachweisen, dass für bestimmte Tätigkeiten behinderte Menschen besser geeignet sind als nicht-behinderte. Sie haben eine unglaubliche Genauigkeit und achten auf die Qualität ihrer Arbeit. Und den Betroffenen gibt es einen Auftrieb, Teil der Wirtschaft zu sein“, berichtet AfB-Geschäftsführer Kurt Essler und spricht gerne von „Hidden Champions“.

Die österreichweit 1,5 Millionen Menschen mit Behinderungen sichtbar zu machen, ist auch Auftrag von myAbility. Um deren Potenziale als Kunden und Mitarbeiter besser erkennen zu können, setzt myAbility zuerst auf Sensibilisierungsarbeit, um Unsicherheiten und Skepsis seitens der Arbeitgeber abzubauen. CEO Michael Aumann betont, dass Behinderung mehr bedeutet als im Rollstuhl zu sitzen, denn es geht bis zu Sinneseinschränkungen, die häufig mit dem Alter kommen. „Behinderung steht noch immer für nicht so leistungsfähig. Uns geht es darum, dieses Bild aufzubrechen“, so Aumann und er weiß: „Wenn die Führungskräfte mitmachen und verstehen, dass es nachhaltig etwas für die Unternehmenskultur und den wirtschaftlichen Erfolg bringt, dann werden sie Inklusion leben.“ Konkret wird für die Firmen etwa ein Kompass erarbeitet, wo erhoben wird, wie barrierefrei und inklusiv das Unternehmen aktuell ist. Dann wird ge-benchmarked und Handlungsbereiche eruiert. „Wir sehen, es kommt an. Es wird immer mehr verstanden, dass es kein Mitleidsthema ist, sondern es durch Inklusion und Diversität Kompetenz ins Unternehmen kommt, das steht im Vordergrund“, so Aumann.

Mut zur Veränderung

Den Wert von Inklusion hat auch die Firma Simacek Facility Management früh erkannt und mutierte so ebenfalls zu einem Vorzeigeunternehmen. Das größte Familienunternehmen in der Facility-Branche beschäftigt europaweit 8.000 Mitarbeiter aus 40 Nationen, davon rund 3.500 in Österreich. Unter ihnen sind 70 Prozent Frauen mit eher niedriger Qualifikation. Als man vor 11 Jahren begonnen hat, sich mit nachhaltigem Wirtschaften auseinanderzusetzen, war klar, dass es neben Maßnahmen zur Entlastung der Umwelt auch um die Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation von Menschen gehen muss. „Wir haben schnell erkannt, was die Mitarbeiter gerne wollen und warum sie daran nicht teilhaben können. Teilhabe ist ohne Sprachkenntnisse nicht möglich. Bildung ist der Schlüssel zur Inklusion“, erklärt Ina Pfneiszl, bei Simacek für Nachhaltigkeitsmanagement zuständig. Man hat den Mitarbeitern Mut gemacht, an der betrieblichen Sprachförderung teilzunehmen. Das Ergebnis: „Wir konnten das Bildungsdefizit reduzieren, das Gesundheitswissen erhöhen, eine soziale Besserstellung und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.“ Für die betriebliche Sprachförderung wurde Simacek 2011 für den Integrationspreis nominiert.

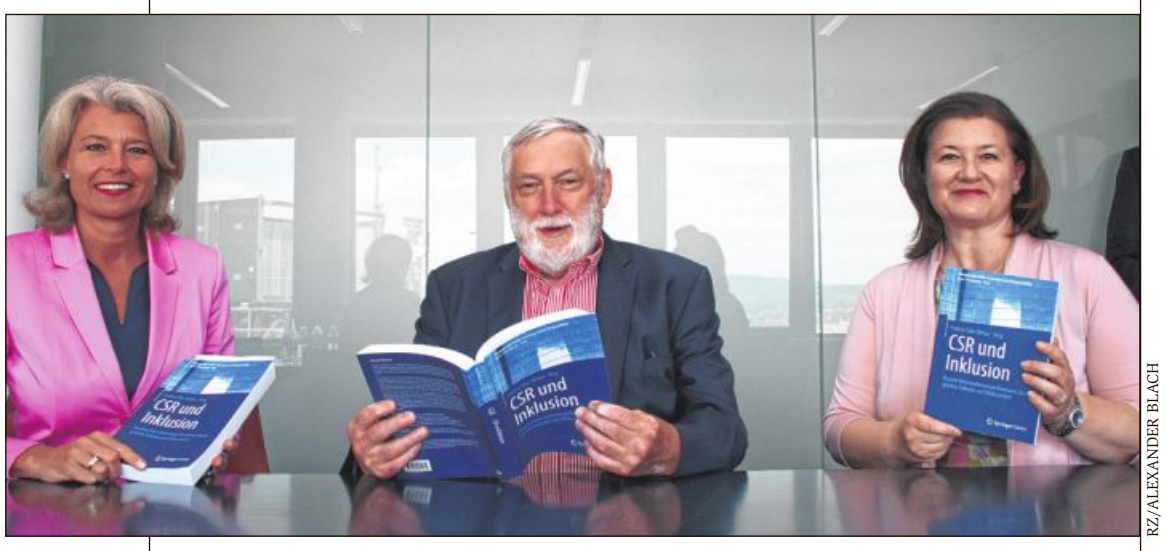
Auch der Österreichische Raiffeisenverband ist Impulsgeber, wenn es etwa darum geht Frauen in Entscheidungsorganen zu fördern. 2014 wurde der Funktionärinnen-Beirat gegründet, um das Bewusstsein zu schaffen, dass mehr Frauen in Gremien eine Bereicherung darstellen. „Bei zahlreichen Veranstaltungen wurde dafür eifrig die Werbetrommel gerührt, es entstand auch ein neues Schulungsprogramm am Raiffeisen Campus und viele andere Maßnahmen, um mehr Frauen für das Funktionärsamt anzusprechen und zu gewinnen“, berichtet Bettina Kastner, ÖRV-Personalleiterin und Koordinatorin des Funktionärinnen-Beirats. Die Bemühungen zeigen Wirkung, denn zu Beginn lag der Funktionärinnen-Anteil bei 8,5 Prozent, aktuell sind es 17 Prozent. Dem erklärten Ziel von 25 Prozent bis zum Jahr 2025 kommt man näher.

Weiterentwicklung

Die vielen Best-Practice-Beispiele sollen keineswegs hinwegtäuschen, denn wie Andrea Sihn-Weber erkennt: „Es gibt noch viel Aufholbedarf, gerade auch im KMU-Bereich.“ Das Thema entwickelt sich auch ständig weiter: Auf EU-Ebene gibt es etwa seit kurzem neben der „Green Taxonomy“ auch einen Entwurf zu einer „Social Taxonomy“ mit Zielen wie der Gewährleistung von menschenwürdiger Arbeit, der Förderung von Verbraucherinteressen oder der Verbesserung des Zugangs zu Produkten und Dienstleistungen. Auch das geplante EU-Lieferkettengesetz, das Unternehmen verpflichten soll, die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsnormen und Umweltvorschriften nicht nur im eigenen Betrieb zu kontrollieren, wird eine wichtige Rolle spielen. „In der Wirtschaft führt letztlich kein Weg mehr an Diversität, Inklusion und der Achtung der Menschenrechte vorbei“, so die Herausgeberin.

Trotz allem gibt es auch Rückschläge. So führte beispielsweise die gestiegene Armut, aber auch die erhöhte Digitalisierung durch die Covid-19-Pandemie zu mehr Exklusion. Auch weltanschauliche Konflikte wie derzeit in Ungarn und Polen machen deutlich: „Man darf sich einfach nie zu sicher sein, dass bereits erreichte Fortschritte in Stein gemeißelt sind“, so Sihn-Weber. Das Buch liefert jedenfalls viele Ideen und zeigt Möglichkeiten auf, um auch Rückschlägen vorzubeugen.

DIVERSITÄT



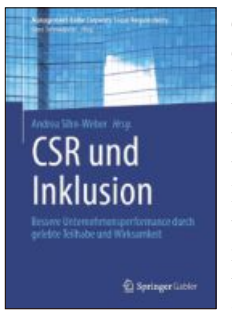
RZ/ALEXANDER BLACH

„Kein reiner Goodwill“

Franz Fischler, Vorsitzender der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative, erklärt, warum Inklusion dem genossenschaftlichen Grundprinzip entspricht.

Sie haben im neuen Buch eine Grußbotschaft formuliert. Warum ist Ihnen Inklusion ein Anliegen?

Franz Fischler: Wenn man bei Nachhaltigkeit glaubwürdig sein will, muss die Frage der Inklusion ein essenzieller Bestandteil der Unternehmensstrategie sein. Im Buch gibt es viele gute Beispiele, wo schon bewiesen wurde, was die Vorteile von Inklusion sind. Da sich das Buch an „Doers“ – wie man heutzutage zu sagen pflegt – wendet, ist das enorm wichtig. Darüber hinaus wurde das Thema auch in einen größeren Kontext eingeordnet, die Entwicklungen und die dahinterstehenden Überlegungen beleuchtet und auch wie sich die Politik dazu aufstellt.



Buchtipp: „CSR und Inklusion“, herausgegeben von Andrea Sihn-Weber, ist im Springer Gabler Verlag erschienen.

Die vielen Best-Practice-Beispiele machen die Breite des Themas Inklusion deutlich.

Fischler: Es ist wirklich erfreulich, wenn man liest, wie weit die Praxis – teilweise auch jenen, die das theoretisch aufarbeiten – voraus ist. Man kann aus Erfahrung lernen. Die Intention ist ja, dass Leser in dem Buch Anregungen finden und sagen: „Das wäre auch für meine Firma oder Organisation ein wichtiger Aspekt, da will ich mich engagieren.“

Was sind die Erkenntnisse, wenn man Inklusion in einen größeren Kontext einordnet?

Fischler: Hier ist eine große Entwicklung im Gange, wenn man schaut, wo wir herkommen: Aus einer Zeit, wo Diversität und Inklusion eher in die Kategorie Barmherzigkeit-Üben gefallen ist. Da hat sich viel getan. Wichtig ist, nicht nur darauf zu schauen, was die sozialen Kosten von Inklusion sind, sondern wie groß der Nutzen ist, der daraus entsteht. Es ist eben kein reiner Goodwill, sondern durchaus Teil der längerfristigen Profitoptimierung eines Unternehmens. Das zu zeigen ist ein wichtiger Punkt.

Warum denn gerade jetzt?

Fischler: Weil es eine ähnliche Diskussion und Entwicklung auch im Bereich Nachhaltigkeit gibt, speziell im Bereich Biodiversität. Man hat erkannt, dass die alte Theorie des Darwinismus – nämlich, dass sich der Fitteste durchsetzt – nicht unbedingt die erfolgreichste Evolution ist. Moderne Evolutionsforscher haben Beweise geliefert, dass Arten, die nicht nach dem Darwinschen Prinzip organisiert sind, sondern divers sind und starke Verbände oder Gruppen bilden, noch erfolgreicher sein können. Wo man durch Diversität mit entsprechender Arbeitsteilung eine innere Ordnung schafft, in die sich jedes Individuum bestmöglich einbringen kann, ist der größtmögliche Erfolg gesichert. Jeder und jede soll tun können, was er oder sie am besten kann. Wenn man dieses Prinzip anerkennt, dann ist das die halbe Miete. Längerfristig ist der Nutzen größer, der sich nicht nur in Profit ausdrückt, sondern etwa auch im Wohlbefinden von Beschäftigten.

Die viel zitierte Kraft der Vielfalt.

Fischler: Genau. Wenn man die Diversität eines biologischen Systems einengt, dann wird dieses System verletzbarer. Gerade in einer Zeit des Umbruchs, wenn man etwa an den Klimawandel denkt, ist das geradezu gefährlich, darum gibt es weltweit große Initiativen, die genetische Breite zu sichern.

Welche Rolle spielt dabei nun die Politik?

Fischler: Leider gibt es einen substanziellen und auch wachsenden Anteil in unseren Gesellschaften, der diese Überlegungen für völlig verkehrt hält. Ein Musterbeispiel war Präsident Trump. Aber solch populistische Denkansätze gibt es auch in Europa und diese nehmen leider zu. Die „Einfach-Denker“ haben noch nicht kapiert, dass man gemeinsam einen größeren Nutzen erzielen kann. Umso wichtiger ist es, dass diejenigen, denen Diversität und Inklusion ein Anliegen ist, entsprechend deutlich auftreten und klar Position beziehen.

Raiffeisen macht das ja schon länger.

Fischler: Wenn das genossenschaftliche Grundprinzip „Gemeinsam sind wir stärker“ heißt, dann bedeutet „gemeinsam“ ja schon Inklusion. Deshalb ist es naheliegend, wenn sich gerade die Vertreter der Raiffeisenidee mit diesem Thema intensiv auseinandersetzen und versuchen, unter den „Frontrunnern“ der gesellschaftlichen Entwicklung zu sein. Lange Zeit war ja das Idealbild von einem erfolgreichen Menschen die sogenannte Ich-AG. Wenn es gelingt, dass wir uns zu einer „Wir-Genossenschaft“ weiterentwickeln, dann haben wir sehr viel erreicht.

Sie sehen den Grad an Inklusion als Maßstab für den Entwicklungsgrad einer humanen Gesellschaft. Wo steht Österreich im europäischen Vergleich?

Fischler: Es gibt Parameter und auch wissenschaftliche Einrichtungen, die das messen und eine Art Länder-Ranking erstellen, wo Inklusion gut oder schwach entwickelt ist. Da liegt Österreich in Europa im oberen Mittelfeld. Aber auch wir müssen aufpassen, dass wir uns nicht zurückentwickeln. *hell*