

men Projektteams, bestimmte Abteilungen oder die Geschäftsführung zuständig sind, gibt es in 17% der Organisationen noch gar keine verantwortlichen Personen.

Das ist die Hauptzielgruppe

Der klare Fokus der Führungskräfte im Bereich Soziale Nachhaltigkeit liegt auf den eigenen Arbeitskräften, gefolgt von Arbeitskräften in der gesamten Wertschöpfungskette und Konsumenten.

Dementsprechend legen auch die gesetzten Maßnahmen der teilnehmenden Organisationen einen starken Schwerpunkt auf die eigenen Workforce: 78% haben bereits Maßnahmen für eine angemessene/flexible Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umgesetzt.

Fast drei Viertel (73%) fördern die Gesundheit des Personals, etwa zwei Drittel (69%) setzen auf angemessene Löhne und Gehälter, und 63% konzentrieren sich auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

Wo es weniger Impetus gibt

Stakeholder außerhalb der eigenen Workforce erhalten derzeit noch deutlich weniger Beachtung: Weniger als die Hälfte (45%) setzt Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit von Endverbrauchern um, und nur einer von drei (34%) kümmert sich um angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitskräfte außerhalb des Unternehmens, aber innerhalb der Wertschöpfungskette. „ESG sieht aber eine Reihe weiterer Kriterien vor, die eindeutig bei österreichischen Unternehmen eine größere Beachtung verdienen, als sie derzeit haben – Stichwort Nicht-Diskriminierung und Zugang zu Produkten. Dazu zählen zum Beispiel die Berücksichtigung spezieller Rechte von betroffe-



© EY Österreich/Christina Häusler

”

Dort, wo die Messung von Maßnahmen leichter fällt, nämlich bei den eigenen Arbeitskräften, wird sie tendenziell auch stärker verfolgt.

**Christina
Gobin-Reider**
EY-Parthenon

“

nen, indigenen Bevölkerungsgruppen, die Unterstützung der sozialen Eingliederung von Verbrauchenden, die Förderung der Diversität von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette und viele mehr“, so Johannes Zitterl, Senior Consultant bei EY-Parthenon.

Messbarkeit ausbaubar

Sowohl im Profit- als auch im Non-Profit-Bereich wird die Zielerreichung der gesetzten Maßnahmen in Sozialer Nachhaltigkeit nur teilweise gemessen. Insgesamt geben nur drei

Prozent aller Befragten an, die Zielerreichung wirklich umfassend zu messen. Ein Viertel (26%) misst weitgehend, ein Drittel (34%) zumindest teilweise.

„Dort, wo die Messung von Maßnahmen leichter fällt, nämlich bei den eigenen Arbeitskräften, wird sie tendenziell auch stärker verfolgt“, erklärt Gobin-Reider. So messen 44% die angemessene/flexible Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Immerhin noch 39% sehen sich die Angemessenheit der Löhne und Gehälter sowie die Auswirkungen der Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit des Personals genau an. „Auch hier zeigt sich, dass externe Zielgruppen wie Endverbraucher weniger stark im Fokus stehen. Derzeit prüfen zum Beispiel nur 15 Prozent der österreichischen Organisationen genau, ob Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit der Verbrauchenden bei der Nutzung der Produkte Früchte tragen.“

Größte Herausforderungen

Insgesamt halten österreichische Unternehmen und Organisationen gesetzliche Regularien, hohe Kosten bzw. fehlende Liqui-

Über die Studie

EY-Parthenon/Expertenrunde

Als globale Top-Strategieberatung hinterfragt EY-Parthenon gemeinsam mit Unternehmen den Status quo. Die Studienautoren Christian Horak, Christina Gobin-Reider und Johannes Zitterl von EY-Parthenon haben gemeinsam mit Christoph Badelt auch einen Point of View zum Themenschwerpunkt Soziale Nachhaltigkeit verfasst, der in Kürze veröffentlicht wird. Darin beleuchten sie sowohl marktwirtschaftliche Zusammenhänge als auch konkrete Unternehmensprozesse entlang der Wertschöpfungskette.

78%

Schwerpunkte

78% haben bereits Maßnahmen für eine angemessene/flexible Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umgesetzt. Fast drei Viertel (73%) fördern die Gesundheit des Personals, etwa zwei Drittel (69%) setzen auf angemessene Löhne und Gehälter, und 63% konzentrieren sich auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

dität und das gegebene Angebot von zuliefernden Unternehmen für die größten Herausforderungen, um Soziale Nachhaltigkeit zielgerichtet umzusetzen. Jede zweite Führungskraft (49%) nennt zu viele, zu komplexe gesetzliche Vorgaben als größte Hürde, 39% geben hohe Kosten bzw. fehlende Liquidität als größte Schwierigkeit an.

Wo der Schuh drückt

Drei von zehn Organisationen (30%) nennen das Beschaffungswesen, insbesondere das Angebot von Zuliefernden, als Stolperstein. Etwa ein Viertel bezeichnet fehlende Information bzw. fehlendes Wissen in der Organisation und die Problematik der Vereinbarkeit Sozialer Nachhaltigkeit mit den unternehmerischen Zielen (beide 26%) als Hürde.

Fast die Hälfte der befragten Manager (48%) ist der Meinung, dass Kriterien der Sozialen Nachhaltigkeit im Vergaberecht (bei öffentlichen Projekten) künftig eine sehr große Rolle spielen werden, 37% sehen immerhin eine große Rolle bei der Auftragsvergabe.

Fast drei Viertel der Befragten (72 %) sind der Ansicht, dass Digitalisierung Soziale Nachhaltigkeit unterstützen kann – neun Prozent sehen darin sogar eine entscheidende Voraussetzung.