
Vorwort des Reihenherausgebers: Mitarbeiter als Verantwortungsträger

Nachhaltigkeit und Verantwortung von Unternehmen werden in der Öffentlichkeit immer breiter diskutiert. Mittlerweile gibt es eine Vielzahl von Argumenten warum Corporate Social Responsibility (CSR) nicht nur positive Effekte für die Gesellschaft, sondern auch für den betriebswirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen generiert. CSR entwickelt sich zu einem neuen Managementansatz, der sowohl in Theorie als auch in der Praxis immer mehr Anerkennung erlangt. In dieser Perspektive spielen die Mitarbeiter eine herausragende Rolle: Zum einen sind sie Träger der Verantwortung in den täglichen unternehmerischen Prozessen, zum anderen sind sie Mitgestalter der Unternehmenskultur und -strategie und damit sind ihr Wissen und ihre Fähigkeiten die Basis einer nachhaltigen Unternehmensführung.

Immer mehr Entscheidungsträger und Mitarbeiter erkennen heute, dass mit CSR nicht nur der defensive Compliance-orientierte Ansatz, sondern immer öfter auch ein proaktiver strategischer Managementansatz gemeint ist. CSR bedeutet nicht nur „füge keinen Schaden zu“, sondern auch „generiere Mehrwert für dein Umfeld“ und „sei innovativ in der Lösung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Herausforderungen!“

Dabei entstehen ganz neue Fragen im Personalbereich: Welche personalpolitischen Rahmenbedingungen benötigen wir, um das Mitarbeiterpotenzial bestmöglich zu entfalten und für aktuelle Fragen der Nachhaltigkeit im Unternehmen zu aktivieren? Wie kann eine Unternehmenskultur entstehen, die die Verantwortung des Einzelnen fördert und gleichzeitig unternehmerische Verantwortung in allen wesentlichen Prozessen adressiert? Wie können interne Anreizstrukturen aussehen, die Innovationen ermöglichen, welche gleichzeitig gesellschaftlichen und unternehmerischen Mehrwert schaffen? Wie können Führungskräfte entwickelt bzw. unterstützt werden, die gesellschaftliche Herausforderungen als unternehmerische Chance begreifen und aktiv an deren unternehmerischer Lösung mitwirken? Wie können proaktive CSR-Strategien durch das HR-Management umgesetzt und alle Mitarbeiter positiv integriert werden?

All diese Fragen wurden im Personalbereich viel zu lange vernachlässigt. Es fehlt oftmals ein systematischer Diskurs zwischen der aktuellen CSR-Diskussion und dem HR-Management. Daher wird von manchen Managementwissenschaftlern das HR-Management nur als Erfüllungsgehilfe des strategischen Managements gesehen, andere reduzieren CSR nur auf Spenden bzw. auf Wohlfühlthemen. Beide Sichtweisen verhindern

eine proaktive CSR-Strategie mehr, als sie diese fördern! Die vorliegende Publikation zielt deshalb darauf ab, das integrative Wechselspiel zwischen einem unternehmerischen CSR-Ansatz und dem breiten Know-how und den konkreten Instrumenten des HR-Managements aufzuzeigen.

Die Unternehmen stehen gegenwärtig vor der drängenden Herausforderung, aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen (z. B. Demografie) proaktiv zu lösen. Verantwortliches Unternehmertum heißt dabei immer auch die eigene Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit zu stärken. Die zentralen Fragen lauten daher: Wie kann ein professionelles CSR-Verständnis die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens erhöhen und neue Innovationsimpulse im HR-Management generieren? Wie werden ökologische und soziale Themen direkt oder indirekt den unternehmerischen Erfolg des Unternehmens positiv beeinflussen? Welchen Beitrag kann das HR-Management dafür liefern? Nur wenn die Personalverantwortlichen valide Antworten auf diese Fragen finden, wird die strategische Bedeutung und der Einfluss des Personalbereichs im Unternehmen in Zukunft zunehmen und die Personalabteilung ein wichtiger Partner in der Planung und Umsetzung von integrativen CSR-Unternehmensstrategien.

In der Managementreihe Corporate Social Responsibility schließt die vorliegende Publikation mit dem Titel „CSR und HR-Management“ damit die Lücke zwischen der aktuellen CSR- und HRM-Diskussion. Es wird dabei deutlich, dass die Frage nach der richtigen Ausgestaltung von Personalthemen und -instrumenten sehr differenziert zu beantworten ist und entscheidend zum Erfolg von CSR-Strategien beiträgt. Alle Leser sind damit herzlich eingeladen, die in der Reihe dargelegten Gedanken aufzugreifen und für die eigenen beruflichen Herausforderungen zu nutzen sowie mit den Herausgebern, Autoren und Unterstützern dieser Reihe intensiv zu diskutieren. Ich möchte mich last but not least sehr herzlich beim Herausgeber Prof. Dr. Thomas Doyé für sein großes Engagement, bei Michael Bursik und Frau Janina Tschach vom Springer-Gabler-Verlag für die gute Zusammenarbeit sowie bei allen Unterstützern der Reihe aufrichtig bedanken und wünsche Ihnen, werte Leserinnen und werte Leser, nun eine interessante Lektüre.

Prof. Dr. René Schmidpeter

CSR und Human Resource Management

Die Relevanz von CSR für modernes

Personalmanagement

Doye, Th. (Hrsg.)

2016, XIV, 272 S. 39 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-662-47682-6