

■ CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AN DER UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK WIEN

von *Susanne Blumesberger*

Inhalt

1. CSR – eine lange Geschichte
2. Was bedeutet CSR heute?
3. CSR an Bibliotheken – welche Aufgaben erwarten uns? (Vergleich mit Privatwirtschaft?) Praxisbeispiele an anderen UBs
4. CSR an der UB Wien
5. Fazit und Ausblick

Zusammenfassung: Der Beitrag soll einen kurzen Einblick in Corporate Social Responsibility (CSR) geben, die damit verbundenen Aktivitäten an der UB Wien darstellen und allgemein über mögliche Ziele und Herausforderungen der verschiedenen Teilaspekte von CSR an einer wissenschaftlichen Bibliothek diskutieren.

Schlüsselwörter: *Universitätsbibliothek Wien; Corporate Social Responsibility; Ziele; Herausforderungen; Universitätsbibliotheken*

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AT THE VIENNA UNIVERSITY LIBRARY

Abstract: *This article offers a short overview about Corporate Social Responsibility (CSR), describes CSR related activities at the Vienna University Library and discusses potential objectives and challenges regarding the several aspects of CSR at academic libraries in general.*

Keywords: *Vienna University Library; Corporate Social Responsibility; objectives; challenges; university libraries*

„Die Universitätsbibliothek der Universität Wien möchte sich – über den gesetzlich vorgegebenen Rahmen – in den Bereichen ökologische, soziale und wirtschaftliche Verantwortung engagieren. Unser Engagement dient der Verankerung des CSR-Gedankens in unserer Einrichtung.“¹

1. CSR – eine lange Geschichte

Die EU-Kommission beschreibt CSR kurz als „the responsibility of enterprises for their impacts on society“² Die Wurzeln des CSR-Gedankens reichen bis ins 19. Jahrhundert zurück und breiteten sich zunächst in den Vereinigten Staaten aus – vor allem deshalb weil die Unternehmen damals sehr mächtig geworden waren und beschuldigt wurden, wettbewerbschädigend und unsozial zu agieren. Der Großunternehmer Andrew Carnegie (1835–1919), vom Sohn eines Webers zum reichsten Menschen seiner Zeit geworden, griff den CSR-Gedanken schon sehr früh auf. Andrew Carnegie der große Summen seines Vermögens in Stiftungen investierte und unter anderem für die Wissenschaft spendete, war es ein Anliegen, jedem Menschen Zugang zu einer freien öffentlichen Bibliothek zu ermöglichen. Insgesamt unterstützte er die Errichtung von 1.681 öffentlichen Bibliotheken.

Während anfangs das Engagements der Unternehmen vor allem in Spenden für wohltätige Zwecke bestand, erkannte man später, dass eine umfassendere Verantwortung gegenüber der Umwelt nötig war, nach und nach traten auch speziellere Anliegen in den Vordergrund. Erst in den 1990er Jahren erreichte die Idee auch Europa, wo sie sich in den einzelnen Ländern in unterschiedlicher Weise durchsetzte. Während beispielsweise in Schweden, Norwegen oder Finnland CSR Teil der Unternehmenskultur ist, wird es in mittel- und osteuropäischen Staaten erst nach und nach ernsthaft thematisiert. Im Jahr 2000 begann die offizielle Debatte über CSR im Rahmen der Europäischen Union. Es wurde eine EU-Strategie für nachhaltige Entwicklung überlegt und 2001 das erste EU-Grünbuch zu CSR herausgegeben. Organisationen wie die OECD, Global Reporting Initiative und Global Compact haben inzwischen ebenfalls Leitsätze publiziert. Auch in Österreich wurde man gegenüber CSR aufgeschlossener. Initiiert von der EU hat der Ministerrat eine Nachhaltigkeitsstrategie formuliert. Sie gliedert sich in vier Handlungsfelder (Lebensqualität in Österreich, Österreich als dynamischer Wirtschaftstraum, Österreich als Lebensraum und Österreichs Verantwortung) mit je fünf Leitzielen. 2011/12 wurde diese Strategie überarbeitet. Insgesamt gibt es 10 Handlungsfelder:

1. Nachhaltiges Denken und Handeln
2. Stabilität, Krisenfestigkeit und Innovationsfähigkeit
3. Lebensqualität, qualitatives Wachstum und Ressourcenschonung
4. Gesicherter Lebensunterhalt und sozialer Zusammenhalt
5. Gleiche Lebenschancen
6. Naturraumfunktionen und Ökosystemleistungen
7. Zukunftsfähige Energiesysteme
8. Zukunftsfähige Mobilität
9. Perspektiven der örtlichen und räumlichen Entwicklung
10. Globale Verantwortung³

Seit 12. Juli 2013 ist Nachhaltigkeit im Bereich Ökologie, Ökonomie und Soziales auch im Österreichischen Bundesverfassungsgesetz/BVG 111/2013⁴ verankert.

2. Was bedeutet CSR heute?

Unter CSR wird, kurz gesagt, ein Konzept verstanden, das ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit umfasst (Drei Säulen-Modell) und freiwillig – über gesetzliche Vorschriften hinaus – als Verantwortung von Unternehmen übernommen wird. Im Wesentlichen soll durch CSR das Gleichgewicht zwischen Wirtschaft und Gesellschaft hergestellt werden.

*„[...] CSR bedeutet also nicht, Gutes zu tun!
 CSR bedeutet, Verantwortung zu übernehmen!
 Verantwortung für das, was ein Unternehmen macht.
 Verantwortung für das, wie ein Unternehmen handelt.
 Verantwortung für das, was ein Unternehmen beeinflussen kann.“⁵*

CSR ist begrifflich schwer zu fassen, wird oft als Überbegriff für unterschiedliche Aktivitäten verwendet und entwickelt sich auch ständig weiter. So spricht CSRIinternational bereits von CSR 2.0.: *„CSR 2.0 moves beyond Defensive, Charitable, Promotional and Strategic CSR – these CSR 1.0 approaches have all failed to reverse negative social, environmental and ethical trends. CSR 2.0, or Transformative CSR is based on the principles of creativity, scalability, responsiveness, glocality and circularity.“⁶*

In der Literatur finden sich zahlreiche CSR-Modelle. Die CSR-Pyramide nach Carroll unterscheidet vier Komponenten von CSR, nämlich ökonomische, juristische, ethische und philanthropische Verantwortung. Das

Three-Domain Model of CSR von Schwartz und Carroll klammert die philanthropische Verantwortung aus und sieht die anderen drei eben erwähnten Bereiche als einander überlappend. Das sehr detaillierte Corporate Social Performance Modell nach Carroll und Das 5-Stufen Modell nach Zadek, das den Weg der Unternehmen zu CSR zeigt, von der Zurückweisung jeglicher Verantwortung bis hin zu einer eigenen CSR-Strategie und Metastrategien, die die gesamte Branche nutzen kann, werden ebenfalls oft erwähnt.

CSR ist mittlerweile Thema in Unternehmen, Management- und Kommunikationsstrategien und in der Politik, wird jedoch in der Öffentlichkeit noch sehr wenig diskutiert.⁷

Mit CSR lassen sich jedoch nicht alle Probleme lösen: „*CSR initiatives also might result in no benefits to society, simply hide a social ill, or produce no benefits for the cooperation. CSR is not a panacea for environmental and social problems, nor is it an investment with guaranteed returns for corporations*“.⁸ Kritisiert wird oft, dass CSR-Aktivitäten für PR-Zwecke verwendet werden um das Bild nach außen zu verbessern.

Verantwortlich in einem Betrieb sind grundsätzlich alle MitarbeiterInnen, CSR muss jedoch von der Leitung unterstützt werden und in alle Abläufe integriert sein.

Ein für Unternehmen und natürlich auch wissenschaftliche Einrichtung wichtiger Teilbereich von CSR ist der konstruktive Umgang mit der zunehmenden Verschiedenheit von Gruppenmitgliedern in einem Unternehmen. Diversity Management bedeutet viel mehr als Gleichberechtigung, Antidiskriminierung oder Integration von Randgruppen. Im Vordergrund stehen:

- *Die Verschiedenheit der Menschen,*
- *der proaktive Umgang mit den Unterschieden und*
- *deren Nutzbarmachung für das Unternehmen.*⁹

Sabine Seidler und Günter Horniak haben sich in ihrem 2014 erschienenen Buch „Vorsicht alle! Diversity Management für eine gesunde und sichere Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen, Geschlechter, Religionen“ eingehend mit diesem Thema beschäftigt.¹⁰

An der Universität Wien ist seit 1. Jänner 2014 die Abteilung Gleichstellung und Diversität (ehem. Abt. Frauenförderung und Gleichstellung) mit Diversity Management betraut, die zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung anbietet. Vielfalt soll nicht nur anerkannt, sondern auch aktiv gefördert werden. Im aktuellen Entwicklungsplan 2015 ist Diversity Management unter dem Punkt „Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen“ (S. 10) wie folgt verankert:

„Studierende und MitarbeiterInnen der Universität Wien bilden eine Gemeinschaft von Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts, unterschiedlicher sozialer und räumlicher Herkunft, die durch unterschiedliche Lebenssituationen sowie Erfahrungen, Weltanschauungen und Kompetenzen geprägt sind. Diese Vielfalt ist ein Reichtum, ein Garant für Kreativität und eine Säule für den Erfolg. Sie muss gepflegt werden, indem das Prinzip der Chancengleichheit in allen Bereichen der Universität Anwendung findet.“¹¹

Als Kerndimensionen werden Geschlecht, nationale Herkunft, Ethnie, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Alter, geistige und körperliche Fähigkeiten sowie Religion/Weltanschauung unterschieden.

Diversity Management stellt eine Strategie zur Förderung der Wahrnehmung, Anerkennung und Nutzung von Vielfalt (= Diversität) in Organisationen und Institutionen dar. Vielfalt, so lautet auch der Grundgedanke des Diversity Managements der Universität Wien, bereichert das Zusammenleben durch die Eröffnung alternativer Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze. Die unterschiedlichen biographischen, sozialen und kulturellen Erfahrungshintergründe der Studierenden und MitarbeiterInnen der Universität Wien bereichern nicht nur Forschung und Lehre, sondern auch das alltägliche zwischenmenschliche Zusammenleben.¹²

3. CSR an Bibliotheken – welche Aufgaben erwarten uns? (Vergleich mit Privatwirtschaft?) Praxisbeispiele an anderen UBs

Die Allianz Nachhaltiger Universitäten gab kürzlich ein „Handbuch zur Erstellung von Nachhaltigkeitskonzepten“ für Universitäten¹³ heraus.

In der Realität ist das Thema CSR zwar Thema in Hochschulschriften – vor allem im Bereich Kommunikationswissenschaften – und bei Tagungen und Lehrveranstaltungen präsent, an der Donau-Universität Krems kann man sich zum Certified Manager in Corporate Responsibility & Business Ethics¹⁴ ausbilden lassen, CSR wird jedoch selten als Aufgabenbereich an der jeweiligen Institution an sich definiert. An der Universität Graz existiert die Plattform Nachhaltigkeit¹⁵, wo sich unter anderem eine Ringvorlesung mit diesem Thema beschäftigte. An acht Abenden widmeten sich anerkannte WissenschaftlerInnen und externe Vortragende einem Thema aus der Perspektive ihres Fachgebiets. Angesprochen wurden u.a. die Menschenrechte, die alternde Gesellschaft, die Mobilität der Zukunft oder auch die Rolle von Kultur und Bildung. Außerdem gibt die Universität Graz einen umfangreichen Nachhaltigkeitsbericht heraus.¹⁶

Der 9. Österreichische CSR-Tag fand am 30. September 2014 an der Wirtschaftsuniversität Wien statt und widmete sich dem Thema „Action2020“. Veranstaltet wurde der 9. CSR-Tag in Kooperation mit dem WU-Kompetenzzentrum für Nachhaltigkeit. Die im Jahr 2009 vom World Business Council for Sustainable Development präsentierte „Vision 2050“ zeigt, wie im Jahr 2050 neun Milliarden Menschen gut und im Einklang mit den begrenzten Ressourcen des Planeten auf der Welt leben können. Um dieses Ziel zu erreichen, stellt die sogenannte „Action 2020“ nun konkrete Handlungsanleitungen für Unternehmen vor. Der CSR-Tag diskutierte zukunftsorientierte und wirkungsvolle Maßnahmen, um rechtzeitig auf globale Entwicklungen reagieren zu können

4. CSR an der UB Wien

„Es ist mir wichtig, die Universitätsbibliothek Wien und das Universitätsarchiv als eine Organisation zu leiten, die sich über das Tagesgeschäft hinaus ihrer Verantwortung in den Dimensionen des Sozialen, des Wirtschaftlichen und der Ökologie bewusst stellt [...].“

Maria Seissl,
Leiterin der DLE Bibliotheks- und Archivwesen¹⁷

Das Thema Corporate Social Responsibility als strategisches Handlungsfeld wurde in den Jahren 2009 bis 2011 im Rahmen der Arbeiten der „Steuerungsgruppe der UB-Wien“ behandelt. Federführend war in diesem Zusammenhang der Beitrag von Paolo Budroni, der sehr früh zwei weitere KollegInnen der Steuerungsgruppe, nämlich Christa Fried und Nikolaus Rappert in den Überlegungen involvierte.

Die von Budroni ins Leben gerufene und von der UB-Direktion (damals Seissl und Brandtner) genehmigte Arbeitsgruppe befaßte sich sehr bald mit der Umsetzung in die Praxis der in der Steuerungsgruppe festgehaltenen Grundsätze. Das Thema CSR wurde in weiterer Folge ins Visionspapier so- wie ins Mission Statement aufgenommen. Budroni und Fried wurden mit der Leitung bzw. der stellvertretenden Leitung der AG betraut.

Im Mission Statement der Universitätsbibliothek Wien heißt es:

„Die Universitätsbibliothek sieht sich als Ort, an dem es zum Selbstverständnis zählt, soziale, wirtschaftliche und ökologische Verantwortung zu übernehmen.“

men. Nachhaltigkeit und Chancengleichheit sind unsere Handlungsprinzipien. Unseren MitarbeiterInnen bieten wir ein flexibel gestaltbares, positives, barrierefreies, sicheres Arbeitsumfeld. Unseren BenutzerInnen bieten wir einen einfachen Zugang zu Informationen, welcher auf den Grundsätzen der Barrierefreiheit und der Gleichberechtigung beruht. Wir ergreifen Initiativen zur Förderung eines größeren Umweltbewusstseins und gehen mit allen Ressourcen – auch mit der Zeit – schonend um. Wir achten auf ein gesundes Arbeitsumfeld. Wir tragen unsere Haltung nach außen weiter, insbesondere innerhalb der Universität Wien. Wir nehmen an Initiativen aus diesen CSR-Bereichen teil, und unterstützen Maßnahmen zur Abschaffung von Kinderarbeit und Wahrung von Menschenrechten. Weiters setzen wir uns die Verbreitung von umweltfreundlichen und nachhaltigen Technologien ein und treten gegen alle Formen von Gewalt und Korruption auf.“¹⁸

Um diesen Anforderungen entsprechen zu können, wurden von der Teamleitung 11 Handlungsfelder entworfen und jeweils KollegInnen als Verantwortliche für die Koordination der Handlungsfelder eingeladen:

1. **Soziale Verantwortung.** Die Zielgruppen sind MitarbeiterInnen, NutzerInnen, sonstige KundInnen und LieferantInnen der Bibliothek. Die zu erzielende Wirkung lautet: Chancengleichheit – Flexibilität bei der Arbeitsplatzgestaltung – Nachhaltigkeit – faires Ressourcen-Management.
2. **Ökologische Verantwortung.** Dabei sollen die initiierten Prozesse und Handlungen auf ihre Gesamtwirkung überprüft, die Nachhaltigkeit angesteuert, und die Ressourcen fair eingesetzt werden. Jede einzelne Handlung von Individuen ist Teil des gesamten Ökosystems und beeinflusst es. Kleine Schritte – oft aufwandneutral – können wir alle setzen, das Wissen um das Know-How vorausgesetzt.
3. **Wirtschaftliche Verantwortung.** Auch hier sollen die initiierten Prozesse und Handlungen auf ihre Gesamtwirkung überprüft, die Nachhaltigkeit der Prozesse gecheckt, und Ressourcen effizient eingesetzt werden („ressourcenorientierte Effizienz erreichen“).
4. **Barrierefreiheit.** (geistige und architektonische) Gemeint ist das Bemühen um Chancengleichheit und Barrierefreiheit in architektonischer, geistiger und technischer Hinsicht. Barrieren sind Hindernisse – materieller oder geistiger Art. Was könnten solche Hindernisse sein?
 - ... Stufen oder enge Türen für RollstuhlfahrerInnen
 - ... mitten im Raum platzierte Hinweistafeln oder abgestellte Gegenstände für sehbehinderte oder blinde Personen
 - ... rein akustische Signale für hörbehinderte Mitmenschen

... verstellte und versperrte Fluchtwege
... fehlende Hinweise
... Texte, die für blinde und sehbehinderte Personen nicht nutzbar sind
... oder einfach ein Mangel an Bewußtsein, Entgegenkommen, an Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft. Wir möchten gemeinsam versuchen diese Barrieren aufzuspüren und sie so gut wie möglich beseitigen.

5. **Sicherheit.** Das Thema Sicherheit betrifft unterschiedliche Bereiche wie Brandschutz und Gebäudeschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz, Katastrophenschutz aber auch Konfliktmanagement und Datensicherheit. Arbeiten in diesen Bereichen sind eigentlich nie abgeschlossen sondern bedürfen ständiger Modifizierungen. Für verschiedene Aufgaben gibt es eigene Beauftragte mit besonderen Funktionen.
6. **Positives Arbeitsumfeld.** Das betrifft sämtliche Arbeitsbereiche und -tätigkeiten sowie Ruhezeiten und Arbeitszeiten.
7. **Gesundheit (inkl. Prävention).** Die Schwerpunktsetzung soll lauten: Gesundheit achten, wahren und fördern.
8. **Bewusstseinsbildungsarbeit.** In diesem Bereich sind regelmäßige Kommunikation, die Erstellung eines Jahresberichtes, Evaluationsarbeit, Mitwirkung der Adressaten und die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen besonders wichtig.
9. **Fachspezifische Weiterbildung.** Diese soll laufend erfolgen.
10. **Rechtssicherheit.** Relevant ist die juristische Einbettung der Maßnahmen im gesamtuniversitären Kontext, dabei soll Rechtssicherheit bewahrt werden.
11. **Zeitmanagement.** Der effiziente und schonende Umgang mit Zeitressourcen ist ein wichtiger Faktor an dem sich der Erfolg der CSR-Maßnahmen der Universitätsbibliothek messen lassen kann.¹⁹

Alle Handlungsfelder sollen von mindestens zwei Personen abgedeckt werden. Wir gehen in mehreren Schritten vor:

1. **Bedarforten.** In einem ersten Schritt wird der Bedarf an der UB Wien nach folgenden Kriterien erstellt:
 - a. juristische Notwendigkeit
 - b. Sicherheit
 - c. soziale Verantwortung
 - d. ökologische Verantwortung
 - e. ökonomische Verantwortung

2. **Systemisch denken und handeln.** Die Frage soll so behandelt werden, dass der ökonomische und der gesellschaftliche Nutzen optimiert wird.
3. **Arbeitsgruppe konstituieren.** Für den zu behandelnden Teilbereich werden Arbeitsgruppen gebildet und Richtlinien- bzw. Maßnahmenkataloge erstellt. Diese Arbeitsgruppe, die auch nach außen sichtbar sein soll, agiert selbständig.
4. **Handlungsplan definieren.** Für den langfristigen Erfolg ist es wichtig, einen Handlungsplan zu erstellen, der einen Zeitplan und einen Prioritätenkatalog enthält.
5. **Personal befähigen.** Um bereichsübergreifende Umsetzung der Maßnahmen zu gewährleisten, muss das Personal dafür befähigt werden.
6. **Vernetzung anstreben.** Es wird mit Arbeitsgruppen in der UB Wien Kontakt aufgenommen, diese sollen in den Ablauf einbezogen werden um gesellschaftliche Verantwortung in die UB-Unternehmensstrategie zu integrieren.
7. **Dialogprozesse initiieren.** Einführung von kontinuierlichen und transparenten Dialogprozessen im Bereich „CSR an der UB Wien“.
8. **Systemisches Denken und Handeln vertiefen.** Mit Stellen der Universität Wien soll Kontakt aufgenommen werden, um ähnliche Vorhaben in die Unternehmensstrategie integrieren zu können.
9. **Systemisches Denken und Handeln außerhalb des unmittelbaren Wirkungsbereichs.** Ebenso ist es wichtig, Kontakt mit extra-universitären Einrichtungen aufzunehmen.
10. **Evaluieren.** Die Ergebnisse werden regelmäßig präsentiert
11. **Institutionell kommunizieren.** Herausgabe eines Jahresberichtes sowie Verfassen von Beiträgen für den alle zwei Monate erscheinenden UB-Newsletter. Informationen werden im Intranet abgelegt, die Jahresberichte und andere Publikationen sind im Repositorium der Universität Wien, Phaidra, archiviert.²⁰

4.1. Was konnte an der UB Wien bisher umgesetzt werden?

Im Bereich ökologische Verantwortung

In diesem Bereich wurden bereits einige kleinere Aktionen gesetzt. Eine Empfehlung, die z.B. mittels Newsletter an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet war, ist die Einstellung „tonersparend drucken“ zu verwenden. Nicht alle Dokumente des täglichen Gebrauchs müssen in sehr guter Qualität gedruckt werden. Im EconoMode wird weniger Toner ver-

braucht, die Druckpatrone kann länger verwendet werden, die Umwelt wird geschont und Kosten gespart. Ebenso wurde darauf hingewiesen, dass Geräte, z.B. Drucker, bei Nichtgebrauch abgeschaltet werden sollen, und dass Monitore so eingestellt werden können, dass sie sich bei Nichtbenutzung selbst ausschalten. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird auch das Recyceln leicht gemacht. Neben Styropor-, Toner- und Altpapier-sammelbehältern wurden Sammelboxen für Altbatterien und nicht mehr gebrauchte Handys aufgestellt.

Ing. Klemens Neubauer, Photovoltaik bei WIEN ENERGIE, wurde von der CSR-Gruppe um einen Vortrag über Wiener BürgerInnen Solarkraftwerk gebeten, zu dem alle UB-MitarbeiterInnen eingeladen waren.

Seit Jänner 2015 verfügt die UB Wien über ein neues Fahrzeug für sämtliche Transportwege. Mit dem elektrischen Nutzfahrzeug ohne Emissionen und ohne Motorengeräusche Renault Kangoo Z.E, einem ökonomischen und sparsamen Fahrzeug, kann man bis zu 125 Kilometer ohne Auftanken von Strom unterwegs sein. Möglich wurde dies durch die Zusammenarbeit der CSR-Gruppe an der UB mit der DLE Raum- und Ressourcenmanagement und natürlich durch das Sponsoring der Firma Renault.

Im Bereich Gesundheit

Seit mehreren Semestern sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeladen, einen Yoga-Kurs zu besuchen, auch wurden weitere Kurse, wie zum Beispiel Capoeira oder „Selbstverteidigung für BibliothekarInnen“ abgehalten.

Über das Yoga-Angebot meint Manfred Horak, ein Teilnehmer:

„Es ist einfach ein wunderbares Gefühl nach einer morgendlichen Yoga-Einheit so frisch, entspannt und voller Energie in den Tag zu starten und das um eine Uhrzeit, die mich normalerweise noch nicht so gut aus meinen verschlafenen Augen die Umgebung wahrnehmen lässt. Meine getriebte Morgenstimmung erhellt sich bei den ersten Sonnengrüßen und fängt spätestens dann so richtig zu strahlen an, wenn ich gerade versuche, bei einer komplexen Yogahaltung mein Gleichgewicht zu halten [...] Im Großen und Ganzen halte ich das Angebot der Uni Wien, ihren MitarbeiterInnen leistbare Yogastunden und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, für eine sehr gute Sache. Diese gemeinschaftlichen Yogastunden haben meiner Meinung nach einen sehr positiven Einfluss auf das psychische, physische und soziale Wohlbefinden und sind ein guter Start in den Arbeitsalltag.“²¹

Zusätzlich wurden vom Team CSR bereits mehrere Vorträge über Ernährung angeboten, u.a. sprach die Ernährungswissenschaftlerin der MedUni Wien Karin Schindler, zum Thema „Nachrichten aus der süßen, fetten und funktionellen Welt: Es wird gegessen, was uns die Werbung serviert“. Katharina Holaus, Klinische Psychologin und Gesundheitspsychologin, hat sich in mehreren Vorträgen mit der Früherkennung und Vermeidung von Burnout beschäftigt.

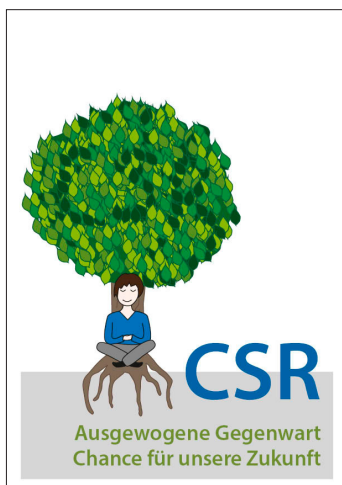


Abb. 1: Titelblatt des CSR-Flyers (Graphik: Hannah Windbichler, © UB Wien)

Im Bereich Positives Arbeitsumfeld

Christian Albert, Büro für Konfliktberatung der Stabsstelle Verwaltungskoordination und Recht an der Universität Wien, hat im Laufe der Jahre zahlreiche gut besuchte Vorträge zum Thema Konfliktsituation und gewaltfreie Kommunikation angeboten. Ebenso wurden bereits einige erfolgreiche Veranstaltungen zum Thema Mobbing organisiert.

Im Bereich Bewusstseinsbildung

Der Bereich Bewusstseinsbildung umfasst alle Handlungsfelder, da erst dadurch, dass ein Problem als solches erkannt wird, Veränderungen möglich werden.

Die Abgeordnete zum Nationalrat Helene Jarmer sprach auf Einladung des CSR-Teams über „Bewegen in zwei Welten der Sprachen und Kulturen.“

Für die gehörlosen Menschen ist die Universität mit vielen Herausforderungen verbunden“. In ihrem 2011 erschienenen Buch „Schreien nützt nichts. Mittendrin statt still dabei“ beschreibt sie nicht nur ihren eigenen Lebensweg, sondern macht auch auf die Situation von gehörlosen Menschen aufmerksam.

Im Bereich Barrierefreiheit

Dies umfasst sowohl bauliche als auch geistige Barrierefreiheit, in beiden Bereichen wurden bereits konkrete Maßnahmen gesetzt. Jalil H. Saber Zaimian, tätig im Raum- und Ressourcenmanagement, ArbeitnehmerInnenschutz und Sicherheit, meinte in seinem Vortrag über „Barrierefreies Bauen“:

„Als Architekt und Sicherheitsfachkraft in der Abteilung ArbeitnehmerInnen-schutz und Sicherheit an der Universität Wien, begrüße ich alle Maßnahmen und Initiativen, die über den gesetzlichen ArbeitnehmerInnen-schutz hinausgehen und auch ökologisch relevante Aspekte sowie die soziale Verantwortung eines Unternehmens mit einbeziehen im Sinne der CSR – Corporate Social Responsibility.“²²

Das Literaturservice für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen der UB Wien bietet eine technische und organisatorische Infrastruktur, die die Integration dieser Personen verbessern und den Zugang zu Studienmaterial erleichtern soll. Das Service beinhaltet u.a. das Einscannen und Aufbereiten von Büchern und Skripten und das Versenden via E-Mail an die Studierenden, bzw. das Ausdrucken auf Braille. Bodenleitlinien führen die BesucherInnen zum entsprechenden Büro.

Die Mitarbeiterinnen dieses Services sind in das CSR-Team eingebunden und arbeiten aktiv an den unterschiedlichen Handlungsfeldern mit.

2012 besuchten die Mitglieder der CSR Gruppe die „Ausstellung, bei der es nichts zu sehen gibt“. Beim „Dialog im Dunklen“²³ werden Sehende von Blinden oder sehbehinderten Menschen durch abgedunkelte, unterschiedlich gestaltete Räume geführt und erfahren auf diese Art und Weise wie sich blinde Personen im Alltag zurechtfinden. Eine Besucherin schilderte danach ihre Eindrücke:

„Ich konnte mir nicht vorstellen, wie das ist wenn es ganz dunkel ist, und man geht einen Weg und ich kann mich noch erinnern, dass ich dachte ich würde jeden Moment irgendwo anstoßen. Aber Jürgen, unser Führer, hat immer ge-

sagt, man soll nur seiner Stimme nachgehen. Das war vor allem am Anfang nicht immer einfach. Die vielen Gerüche und auch die Arten des Weges habe ich noch so stark in Erinnerung, dieser Duft nach Wald zum Beispiel war sehr viel intensiver. Und dann beim Verkehr, also dort wo die Bahn war, da war es sehr viel lauter als ich das sonst gewohnt bin, weil man musste sich viel mehr konzentrieren, wo man geht. Sehr interessant war die Fahrt mit dem Schiff, weil wir da alle ein bisschen nass geworden sind im Gesicht. Eine sehr interessante Erfahrung war dann auch die Bar, wo man etwas trinken konnte, nur die richtigen Münzen zum Zahlen zu finden, war nicht gerade einfach.⁴²⁴

Für den Bereich geistige Barrierefreiheit haben wir uns einiges vorgenommen:

- **Machen wir uns unsere eigenen geistigen Barrieren bewusst!** Während einige Bereiche bzgl. Barrieren durchaus schon im Bewusstsein einer großen Anzahl von Menschen verankert sind, z.B. taktile Beschriftungen in neuen Aufzügen, gibt es noch viele nicht mitbedachte oder sogar tabuisierte Themen, die man sich wenigstens für sich selbst vergegenwärtigen sollte, wie zum Beispiel den Umgang mit geistig beeinträchtigten Personen.
- **Wir bauen die Barrieren nicht für „die anderen“ ab, sondern für uns alle!** Nicht nur Personen, die Probleme beim Lesen haben, freuen sich über Zeichen an der Wand, auch wir, wenn wir z.B. mit japanischen Schriftzeichen konfrontiert werden. Ein verstauchter Knöchel zeigt uns, wie störend Stufen sein können und Lupen benötigen nicht nur sehbehinderte Menschen sondern vielleicht auch wir, wenn wir älter werden.
- **Hinschauen und Mitdenken!** Eine halboffene Türe oder ein Stuhl mitten im Stiegenhaus kann für blinde und sehbehinderte Menschen zur Gefahr werden.
- **Scheu ablegen!** Kommen wir miteinander ins Gespräch! Eine höfliche Frage, ob man helfen darf, ist nie falsch. Aus Scheu, eine Person mit offensichtlichen Beeinträchtigungen anzusprechen, entsteht oft Isolation und eine Kluft, die ein sinnvolles Miteinander erschwert.
- **Überlegen wir gemeinsam kreative Lösungen!** Nützen wir das Wissen der beeinträchtigten Personen. Wer selbst betroffen ist, oder tagtäglich mit betroffenen Personen zu tun hat, weiß am besten, wo Verbesserungen nötig wären. Wir sollten keine Entscheidungen über die Köpfe, derer, dies es betrifft, treffen. Jede/r ist irgendwo ExpertIn.
- **Achten wir auf Kleinigkeiten!** Große Veränderungen benötigen Zeit und oft Geld, kleinere Verbesserungen im Alltag benötigen oft nur

guten Willen und Achtsamkeit. Vielleicht könnten wir uns Zeit nehmen, um eine neues Tool zu erklären oder wir bringen der gehbehinderten Kollegin einen Kaffee mit...²⁵

Im Bereich Sicherheit

Wichtig war vor allem Transparenz bei den Besonderen Beauftragungen (ErsthelferInnen, Brandschutzwarte) zu schaffen.

Kommunikation von CSR nach innen und nach außen

In der Organisation wurde eine Verankerung in den Strukturen der Universitätsbibliothek erreicht. Durch unterschiedliche Kommunikationswege, unter anderem durch die Einführung eines Jour Fixes ist eine engmaschige Gesprächskultur auf allen Ebenen entstanden. Alle UB-MitarbeiterInnen werden laufend in die CSR-Gruppe eingeladen und haben auch die Möglichkeit, über die im Intranet zur Verfügung gestellte Ideendatenbank Anregungen einzubringen.

Eine öffentlich zugängliche Homepage wurde eingerichtet und wird ständig aktualisiert.²⁶ Weiters wurde auch eine weitere Website eingerichtet, die allerdings nur für MitarbeiterInnen der UB-Wien zugänglich ist.²⁷

Die darin enthaltene Information ist gut strukturiert aufbereitet und dokumentiert laufend den Werdegang der Aktivitäten der CSR-AG. So sind dort z.B.: Literaturlisten zum Thema CSR angeführt, die bereits erwähnten Handlungsfelder, die Beschreibung der Arbeitweise der AG, Rezensionen, die Mitglieder der Gruppe, sowie ein kleines Archiv.

Ein Handapparat über wichtige aktuelle Literatur steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der UB zur Verfügung und wird ständig erweitert. Über alle Aktivitäten der CSR-Gruppe wird regelmäßig im UB-Newsletter, der alle zwei Monate erscheint, berichtet und zusätzlich verschickt die UB-Direktion auch Mails an alle MitarbeiterInnen. Mitglieder der CSR-Gruppe rezensieren regelmäßig interessante Neuerscheinungen und publizieren diese Buchtipps ebenfalls im Newsletter. Als interne Kommunikationsplattform ist ein Wiki für die unterschiedlichen CSR-Arbeitsgruppen in Verwendung. Dies erfolgt in Zusammenarbeit mit dem ZID der Universität Wien.

Im Herbst nahm die UB-Wien an der Aktion „nachhaltiges Österreich Teil“. Weiters fand am 10.10.2013 der Aktionstag Nachhaltigkeit²⁸ statt. Ein Programmpunkt war unter anderem die Vorstellung der CSR-Aktivitäten an der UB Wien. Im Rahmen des Vortrags „Barrieren – auch, aber

nicht nur im Kopf. Beispiele aus der Frauenbiografieforschung“ wurden zwei Sammelbände zum Thema „Frauen schreiben gegen Hindernisse“²⁹ vorgestellt. Danach trug Christian Albert, der Leiter der Konfliktberatungsstelle³⁰ an der Universität Wien, über „Konfliktberatung als Teil der CSR-Kultur in einem Unternehmen im öffentlich-rechtlichen Bereich“ vor. Alle MitarbeiterInnen der UB Wien hatten die Möglichkeit den Arbeitsplatz „Literaturservice für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen“ näher kennen zu lernen und die einzelnen Arbeitsschritte zu verfolgen. Günter Horniak stellte sein Buch: „Vielfalt bringt's!“, bzw. die sechs Kerndimensionen (Gender, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierungen, Ethnie, Religion) vor und erklärte warum Diversity Management wichtig ist. Birgit Peham, Leiterin des Teams „Barrierefrei Studieren“³¹ im Student Point der Universität Wien, berichtete in ihrem Vortrag „Studieren mit Behinderung an der Universität Wien“ aus der Praxis.

CSR-Tage

Bisher fanden zwei CSR-Tage für MitarbeiterInnen der Universitätsbibliothek an der UB Wien statt. Am 2.12.2014 präsentierte sich der UB-Chor, der seit 2013 zur Stärkung der Corporate Identity der UB Wien beiträgt und von Benedikt Lodes geleitet wird, danach wurden diverse Vorträge, etwa über den 1. Wiener Leihladen und über vegetarisches und veganes Essen angeboten. Günter Horniak vom FH Campus Wien stellte sein Buch „Vorsicht alle! Diversity Management für eine gesunde und sichere Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen, Geschlechter, Religionen“ vor. Ein Sensibilisierungsworkshop, sollte nicht nur zeigen, wie schwierig es ist, sich blind zu orientieren, sondern hatte vor allem das Ziel, einen normalen Umgang mit Menschen mit Behinderungen zu fördern. Außerdem wurde über CSR an der UB Wien informiert, es gab Kostproben von gesundem Essen und Bio-Säften sowie Informationen über ausgewählte Nachhaltigkeitsprojekte und -produkte.

Durch diese vielfältigen Aktivitäten entstanden bereits zahlreiche Kooperationen innerhalb der Universität Wien

- mit dem Raum- und Ressourcenmanagement, Sicherheit
- mit dem Zentralen Informatikdienst
- mit dem Betriebsrat
- mit der Stabstelle Verwaltungskoordination und Recht
- mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung

CSR Tag der offenen Tür

Ausgewogene Gegenwart
Chance für unsere Zukunft

für MitarbeiterInnen der Universitätsbibliothek

Dienstag, 2. Dezember 2014
9.45 bis 13.00 Uhr

Direktionsgang und Kleines Kurszimmer
im Hauptgebäude der Universität Wien

Gewinnspiel
Unter allen BesucherInnen werden
fünf Coffee-to-go
Becher verlost!

Im Direktionsgang gibt es Informationen zu folgenden Themen:

- CSR an der UB Wien
- Der gesunde Snack (Kostproben)
- Sammelboxen für Batterien und Handys vor Ort
- Infos über andere Nachhaltigkeitsprojekte und -produkte
- CSR-relevante Stellen an der Universität Wien
- Publikationen zu CSR

PARALLEL

Sensibilisierungs-Workshop im Dunkeln
11.00-12.00 Uhr

Harald Fiedler, www.trotz-dem.at

max. 6 Personen,
Anmeldeschluss 18. Nov. 2014,
Anmeldung unter: csr.ub@univie.ac.at,
Ort: Schulungsraum (ehemals ZER)

9.45 Uhr Get-Together und Begrüßung

Vorträge: Moderation: Anna Krenn

10.00-10.30 Uhr Vorstellung des UB-Chors und kleine
„Klangprobe“
Benedikt Lodes, UB Wien

10.35-11.05 Uhr Leila Wien - Teilen und tauschen statt
feilschen und kaufen
Simon Büchler, Leila

11.10-11.40 Uhr Buchvorstellung:
„Vorsicht alle!: Diversity Management
für eine gesunde und sichere Zusammen-
arbeit unterschiedlicher Kulturen,
Geschlechter, Religionen...“
Günter Horniak, FH Campus Wien

11:45-12.15 Uhr Veganes und vegetarisches Essen
Karin Schindler, MedUNI Wien

12:20-12.50 Uhr Elektroauto
Sandra Bayer, Renault

anschließend Möglichkeit, das neue Elektroauto der
UB zu besichtigen



Ausgewogene Gegenwart
Chance für unsere Zukunft

CSR – Corporate Social Responsibility

Die Universitätsbibliothek sieht sich als Ort, an dem es zum Selbstverständnis zählt, soziale, wirtschaftliche und ökologische Verantwortung zu übernehmen.

Kontakt: csr.ub@univie.ac.at
Homepage: <http://bibliothek.univie.ac.at/csr.html>

Abb. 2: Programm CSR-Tag 2014 (Graphik: Hannah Windbichler, © UB Wien)



Abb. 3: Auftritt des UB-Chors am CSR-Tag.2014 (© UB Wien)



Abb. 4: Sensibilisierungsworkshop (© UB Wien)

5. Fazit und Ausblick

Im Rahmen der CSR-Gruppe wurden nicht nur – unterstützt von der Bibliotheksleitung – konkrete Projekte umgesetzt sondern vor allem für Überlegungen rund um CSR Raum gegeben und viele Aspekte bewusst gemacht, die sonst im Alltagsbetrieb untergehen. Die Vorhaben der CSR-Gruppe sind bei den KollegInnen der UB-Wien bekannt und deren Arbeit wird sowohl von der Direktion unterstützt als auch von den AbteilungsleiterInnen wahrgenommen und promotet.

Vor allem ist den Mitgliedern deutlich geworden, dass CSR-Maßnahmen alle betreffen und allen zugutekommen. Barrierefreiheit und Inklusion beispielsweise erleichtert nicht nur das Leben von Menschen mit Behinderungen sondern nützt uns allen.

Die Beschäftigung mit Barrierefreiheit führte auch zu einer Kooperation mit Andreas Jeitler, der an der Universitätsbibliothek Klagenfurt für die Beratung von Personen mit Behinderungen, insbesondere blinder und sehbehinderter Personen, zuständig ist. Gemeinsam werden im Rahmen des Projekts „e-infrastructures Austria“³² u.a. Fragen bzgl. Barrierefreiheit, der e-accessibility und der e-inklusion, die sich bei der Planung, dem Aufbau und während des laufenden Betriebes eines universitären Repositoriums ergeben, diskutiert.³³ Diese Ergebnisse sollen dann auch praktisch umgesetzt werden in dem die „leichte Sprache“³⁴ (e-Accessibility) in den Metadaten beim Aufbau und Betrieb eines Repositoriums eingesetzt werden. Ein erster Use-Case, der im Rahmen des Projektes e-Infrastructures Austria analysiert wird, sieht die Anwendungsmöglichkeiten der so gewonnenen Erkenntnisse beim Repositorium der Universität Wien, Phaidra, vor. Diese wichtigen Erkenntnisse sollen in Form eines Dokumentes den weiteren Partnern zur Verfügung stehen.³⁵

Sämtliche Aktivitäten des CSR-Teams werden weitergeführt.

Kontakt zum Team CSR (Leitung: Paolo Budroni und Christa Fried):
csr.ub@univie.ac.at

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Susanne Blumesberger
Phaidra-Management an der Universität Wien
Im Team CSR verantwortlich für die Handlungsfelder
Barrierefreiheit und Fachspezifische Weiterbildung
E-Mail: susanne.blumesberger@univie.ac.at

Literatur

- Anzinger, Michaela: Corporate Social Responsibility als Instrument der Nachhaltigen Entwicklung: welche Instrumente bilden einen geeigneten Ansatzpunkt für das Nachhaltigkeitsmanagement eines Unternehmens? Wien, Dipl.-Arb 2009.
- Blumesberger, Susanne: Geistige Barrierefreiheit. In: Budroni, Paolo; Nemetz, Elisa; McNeill, Gerda: Corporate Social Responsibility (CSR) an der Universitätsbibliothek der Universität Wien - Bericht Jahre 2011 und 2012, S. 22–24. <http://phaidra.univie.ac.at/o:262388>
- Breuer, Sofia Manuela: CSR Corporate Social Responsibility. Theoretische Konzepte und strategische Relevanz. Linz: Trauner Verlag 2011 (Reihe B: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften).
- Budroni, Paolo; Nemetz, Elisa; McNeill, Gerda: Corporate Social Responsibility (CSR) an der Universitätsbibliothek der Universität Wien – Bericht Jahre 2011 und 2012. <http://phaidra.univie.ac.at/o:262388>
- Coombs, Timothy W.; Sherry J. Holladay: Managing Corporate Social Responsibility. A Communication Approach. Oxford: Wiley-Blackwell 2012.
- Hilty, Reto M.; Frauke Henning-Bodewig: Corporate Social Responsibility. Verbindliche Standards des Wettbewerbsrechts? Berlin, Heidelberg: Springer 2014.
- Jarmer Helene: Schreien nützt nichts. Mittendrin statt still dabei. München: Südwest Verlag 2011.
- Krutzler, Tamara: Wahrnehmung und Glaubwürdigkeit von CSR-Maßnahmen und ihr Einfluss auf die Einstellung zu Unternehmen. Dipl.-Arb. Wien 2013.
- Krylov, Alexander N. (Hg.): Corporate Social Responsibility. Wirtschaftsmodelle – Moral – Erfolg – Nachhaltigkeit. Berlin: West-Ost-Verlag 2013.
- Seidler, Sabine; Günter Horniak: Vorsicht alle! Diversity Management für eine gesunde und sichere Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen, Geschlechter, Religionen ... Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG 2014.
- Steyrer, Kurt: Corporate Social Responsibility (CSR) und deren Anwendung in der Österreichischen Staatsdruckerei. Dipl.-Arb. Wien 2010.
- Weder, Franzisca: Die CSR-Debatte in den Printmedien. Anlässe, Themen, Deutungen. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG 2012.
- Weder, Franzisca; Matthias Karmasin: Corporate Communicative Responsibility. Kommunikation als Ziel und Mittel unternehmerischer Verantwortung.

tungswahrnehmung – Studienergebnisse aus Österreich. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik (ISSN 1439-880X). 12. Jg., Heft 3, 2011, S. 410–428.

Witting, Georg: Corporate Social Responsibility – Historische Wurzeln eines Diskurses. Dipl.-Arb. Wien 2007.

Wögenstein, Sophie: Corporate Social Responsibility. Soziale Verantwortung von Unternehmen oder ein Instrument zur Profitmaximierung? Dipl. Arb. Wien 2012.

- 1 Aus dem Strategiepapier der Universitätsbibliothek Wien, http://bibliothek.univie.ac.at/csr_an_der_ub_wien.html
- 2 http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-730_en.htm
- 3 http://www.bmlfuw.gv.at/umwelt/nachhaltigkeit/strategie_programme/strategie.html
- 4 <http://vlex.at/vid/448808038>
- 5 Seidler, Sabine; Günter Horniak: Vorsicht alle! Diversity Management für eine gesunde und sichere Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen, Geschlechter, Religionen ... Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG 2014, S. 20.
- 6 <http://www.csrinternational.org/about>
- 7 Weder, Franzisca: Die CSR-Debatte in den Printmedien. Anlässe, Themen, Deutungen. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG 2012, S. 199.
- 8 Coombs, Timothy W.; Sherry J. Holladay: Managing Corporate Social Responsibility. A Communication Approach. Oxford: Wiley-Blackwell 2012, S. 153.
- 9 Seidler, Sabine; Günter Horniak: Vorsicht alle! Diversity Management für eine gesunde und sichere Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen, Geschlechter, Religionen ... Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG 2014, S. 22.
- 10 Siehe auch Buchtipps.
- 11 <http://diversity.univie.ac.at/mission-statement-der-universitaet-wien/>
- 12 <http://diversity.univie.ac.at/was-ist-diversity-management/>
- 13 http://nachhaltigeuniversitaeten.at/wp-content/uploads/2014/06/Handbuch_Nachhaltigkeitskonzept-Allianz-NH-Univ_1406.pdf
- 14 <http://www.donau-uni.ac.at/de/studium/corporateresponsibilitybusinessethics/15881/index.php>
- 15 <http://plattform-nachhaltigkeit.uni-graz.at/>
- 16 http://static.uni-graz.at/fileadmin/portal/universitaet/Files/Nachhaltigkeitsbericht_Uni_Graz_2012.pdf

- 17 Siehe auch: Budroni Paolo; Nemetz, Elisa; McNeill, Gerda: Corporate Social Responsibility (CSR) an der Universitätsbibliothek der Universität Wien – Bericht Jahre 2011 und 2012. <http://phaidra.univie.ac.at/o:262388>
- 18 http://bibliothek.univie.ac.at/csr_an_der_ub_wien.html
- 19 Budroni, Paolo; Nemetz, Elisa; McNeill, Gerda: Corporate Social Responsibility (CSR) an der Universitätsbibliothek der Universität Wien – Bericht Jahre 2011 und 2012. <http://phaidra.univie.ac.at/o:262388>
- 20 Siehe <http://phaidra.univie.ac.at/o:261609>
- 21 Budroni, Paolo; Nemetz, Elisa; McNeill, Gerda: Corporate Social Responsibility (CSR) an der Universitätsbibliothek der Universität Wien – Bericht Jahre 2011 und 2012, S. 11. <http://phaidra.univie.ac.at/o:262388>
- 22 Budroni, Paolo; Nemetz, Elisa; McNeill, Gerda: Corporate Social Responsibility (CSR) an der Universitätsbibliothek der Universität Wien – Bericht Jahre 2011 und 2012. <http://phaidra.univie.ac.at/o:262388>
- 23 <http://www.imdunkeln.at/index.php/dt/>
- 24 Ursula Hermann: Dialog im Dunkeln aus meiner Sicht. In: Budroni, Paolo; Nemetz, Elisa; McNeill, Gerda: Corporate Social Responsibility (CSR) an der Universitätsbibliothek der Universität Wien – Bericht Jahre 2011 und 2012. <http://phaidra.univie.ac.at/o:262388>
- 25 Siehe auch: Blumesberger, Susanne: Geistige Barrierefreiheit. In: Budroni, Paolo; Nemetz, Elisa; McNeill, Gerda: Corporate Social Responsibility (CSR) an der Universitätsbibliothek der Universität Wien – Bericht Jahre 2011 und 2012, S. 22–24, <http://phaidra.univie.ac.at/o:262388>
- 26 <http://bibliothek.univie.ac.at/csr.html>
- 27 <http://csr-ub.univie.ac.at/>
- 28 Siehe auch http://bibliothek.univie.ac.at/aktionstag_nachhaltigkeit.html
- 29 Blumesberger, Susanne (Hg.): Frauen schreiben gegen Hindernisse. Zu den Wechselwirkungen von Biografie und Schreiben im weiblichen Lebenszusammenhang. Sammelband zur Tagung am 7.11.2003 am Institut für Wissenschaft und Kunst. Wien: Edition Praesens 2004; Blumesberger, Susanne (Hg.): Frauen schreiben gegen Hindernisse. Zu den Wechselwirkungen von Biografie und Schreiben im weiblichen Lebenszusammenhang. Band II. Wien: Praesens 2010.
- 30 <http://konfliktberatung.univie.ac.at/>
- 31 <http://barrierefrei.univie.ac.at/>
- 32 <http://www.e-infrastructures.at/>
- 33 <http://www.e-infrastructures.at/das-projekt/work-packages/cluster-l/>

- 34 Leichte Sprache ist eine speziell geregelte sprachliche Ausdrucksweise des Deutschen, die auf besonders leichte Verständlichkeit abzielt. Das Regelwerk wird von dem seit 2006 bestehenden Netzwerk Leichte Sprache (Verein seit 2013) herausgegeben. Es umfasst neben Sprachregeln auch Rechtschreibregeln sowie Empfehlungen zu Typografie und Mediengebrauch. Die Leichte Sprache soll Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen über eine geringe Kompetenz in der deutschen Sprache verfügen, das Verstehen von Texten erleichtern. Sie dient damit auch der Barrierefreiheit. Siehe http://de.wikipedia.org/wiki/Leichte_Sprache
- 35 Was das Pilotprojekt zum Thema „leichte Sprache“ in Metadaten betrifft, so ist die Konstellation sehr günstig, da die Projekte Phaidra und e-Infrastructures Austria von Paolo Budroni geleitet werden, das Management des Repositoriums Phaidra an der Universität Wien wie auch die Leitung der Arbeitsgruppe („Cluster“) „Metadatenkomplex aus nicht-technischer und technischer Sicht“ von Susanne Blumesberger wahrgenommen werden. Weiterführende Links: <http://www.e-infrastructures.at/> und <http://www.e-infrastructures.at/das-projekt/work-packages/cluster-i/>



Dieses Werk ist lizenziert unter einer [Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)