

M4

Unternehmen sind Teil der Gesellschaft



Bezug zum Ausbildungsrahmenplan

- Kfm EH: Abschnitt A: 8a
Abschnitt B: 2b,d
Abschnitt C: 5a, 7j
Abschnitt D: 1g, 4
- Kfm GH/AH: 1.1a,b

Folgende Kompetenzen sollen gefördert werden:

- Azubis kennen die wichtigsten sozialen Kriterien des DNK „Gesellschaft“ und können sie benennen.
- Azubis können zu den einzelnen Kriterien des DNK „Gesellschaft“ Beispiele aus ihren Unternehmen nennen.
- Azubis können die Rolle des Unternehmens in der Region und deren gesellschaftliche Verantwortung als Arbeitgeber und Akteur der Wirtschaft einschätzen.

Arbeitnehmerrechte und Menschenrechte

In Deutschland sind viele Arbeitnehmerrechte gesetzlich und über Tarifverträge festgelegt. Kritisch diskutiert wird jedoch, dass Unternehmen immer mehr Leiharbeiter einsetzen oder Arbeitsbereiche auslagern, um Lohnkosten zu sparen. Unternehmen, die ausländische Lieferanten haben bzw. im Ausland produzieren, sollten die Einhaltung der gesetzlichen Mindeststandards gewährleisten. Wichtig sind die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Diese Sozialstandards wurden von 185 Staaten unterzeichnet. Um sie sicher zu stellen, können Unternehmen einen entsprechenden Verhaltenskodex unterzeichnen und diesen auch von ihren Zulieferern einfordern.

Chancengerechtigkeit

Neben einer angemessenen Bezahlung und einem guten Arbeits- und Gesundheitsschutz legen Arbeitnehmer großen Wert auf Chancengerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auf Entwicklungsmöglichkeiten. Eine gute Unternehmenskultur zeichnet sich aber auch dadurch aus, dass Vielfalt (Diversity) gelebt wird und Menschen mit Behinderungen oder mit zeitweiligen gesundheitlichen Einschränkungen integriert werden. In Deutschland gilt zwar das Allgemeine Gleichstellungsgesetz, aber entscheidend ist, wie es jedes Unternehmen in seine Unternehmenspolitik implementiert.

Ausbildung und Qualifizierung

Für Unternehmen ist aufgrund des demografischen Wandels und der fortschreitenden Digitalisierung die Aus- und Weiterbildung von großer Bedeutung. Sie müssen darauf achten, ältere und erfahrene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu qualifizieren und entsprechende Arbeitsbedingungen zu schaffen. Der Nachwuchs muss nicht nur frühzeitig geplant, sondern gut ausgebildet und integriert werden. In gemischten Teams ergänzen sich die Fähigkeiten und Fertigkeiten beider Seiten gut.

Gemeinwesen stärken

Gerade kleine und mittlere Unternehmen KMU sind sehr stark in ihrer Region verankert. Sie zahlen Steuern, bieten Arbeitsplätze und helfen mit ihren Produkten und Dienstleistungen, Bedürfnisse der Menschen vor Ort zu befriedigen. Es ist ein Geben und Nehmen. Da viele Unternehmen aber wissen, dass sie mittel- und langfristig nur in einem guten Umfeld weiterhin erfolgreich sein können und die kommunalen Mittel oft knapp sind, engagieren sie sich für soziale und ökologische Belange. Dieses Engagement sollte aber über ein einfaches Sponsoring hinausgehen, mit dem Kerngeschäft verbunden sein und sinnstiftenden Nutzen für alle Beteiligten zum Ziel haben.

M4 Unternehmen sind Teil der Gesellschaft

Politische Einflussnahme

Als Teil der Gesellschaft beteiligen sich Unternehmen aktiv an der Meinungsbildung und am gesellschaftlichen Wandel. Sie sind Mitglied in Kammern, Verbänden und Organisationen. Sie engagieren sich in Stiftungen und betreiben aktive Lobbyarbeit. Auch in den Kommunen nehmen sie Einfluss auf Entscheidungen und Entwicklungen, die vorteilhafte Auswirkungen auf ihre Geschäftstätigkeit haben. Geschieht das transparent, ist es durchaus legitim und auch im Interesse der Arbeitnehmerschaft. Unternehmen sollten ihre Positionen offen darlegen und vertreten.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Immer wieder werden Verstöße gegen Gesetze und Korruptionsskandale in der Öffentlichkeit bekannt. KMU sind in der Regel seltener betroffen, aber auch bei ihnen gibt es Branchen, die mit Bestechung und Korruption in Verbindung gebracht werden. Korruption ist nicht nur strafbar, sondern schadet auch dem Unternehmen. Bestechlichkeit verdirbt die Unternehmenskultur und schafft ein Klima des Misstrauens. Empfehlenswert ist ein im Leitbild verankerter Verhaltenskodex mit klaren Regeln für alle Beschäftigten und für die Geschäftsführung.

Quelle: Bertelsmann Stiftung (2016): Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. S. 54 - S.70

Jetzt sind Sie dran!

Aufgabe 1

Informieren Sie sich, ob zur Lieferkette Ihres Unternehmens Partner gehören, auf die die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zutreffen.

Aufgabe 2

Informieren Sie sich, welche Ziele mit dem SDGs „17 globale Ziele für nachhaltige Entwicklung“ verfolgt werden und welchen Beitrag Ihr Unternehmen leisten kann.

<http://www.globaleslernen.de/de/fokusthemen/fokus-sustainable-development-goals-sdg>

Aufgabe 3

Informieren Sie sich, wer in Ihrem Unternehmen die Belange der Gleichstellung vertritt. Gibt es einen konkreten Ansprechpartner?

Aufgabe 4

Ermitteln Sie, welchen Beitrag Ihr Unternehmen für das Gemeinwesen erbringt und unterbreiten Sie Vorschläge, wenn Sie weiteres Potenzial sehen. Nutzen Sie hierfür auch Kreativtechniken wie das Brainwriting (Siehe Arbeitsblatt M1 Brainwriting – Methode 6/3/5).

Aufgabe 5

Ermitteln Sie, in welchen Gremien, Verbänden, Kammern und Netzwerken Ihr Unternehmen aktiv ist und machen Sie Vorschläge, wo es sich stärker für das Thema Nachhaltigkeit einsetzen könnte.

Aufgabe 6

Informieren Sie sich über Selbstverpflichtungen in Ihrem Unternehmen. Gibt es Regeln für internes und externes Verhalten? Fragen Sie nach, welche gesetzlichen Standards eingehalten werden müssen. Vertiefende Informationen finden Sie im Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex und unter www.rne.de oder www.globaleslernen.de