



WIN-Charta-Leitsatzdossier 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte



LEITSATZ 1 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

„Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“

EINFÜHRUNG und Hintergrund

In der Diskussion um die Wahrung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten gilt ein Hauptaugenmerk globalen Wertschöpfungsprozessen, insbesondere an Produktionsstätten in Entwicklungsländern. Der Schutz und die Achtung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten beginnt und endet allerdings nicht erst hier, sondern fängt ganz konkret mit der Personalpolitik in Ihrem Unternehmen an. Mit einem Unternehmensumfeld, in dem alle Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung gleichermaßen gefördert und wertgeschätzt werden.

Mit Ihrem Einsatz im Schwerpunkt Menschen- und Arbeitnehmerrechte stärken Sie die Zufriedenheit und langfristige Bindung Ihrer Mitarbeiter. Indem Sie die vorhandenen Potenziale der Mitarbeiter stärken, verbessern Sie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens.

Faire Arbeitsbedingungen umfassen feste und fair entlohnte Anstellungsverhältnisse, die gezielte Förderung benachteiligter Gruppen sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Maßnahmen im Handlungsfeld Feedback und Mitbestimmung helfen Ihnen dabei, die spezifischen Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter zu verstehen und entsprechend zu reagieren.

Mit diesem Grundverständnis in Ihrem unternehmenseigenen Leitbild und der gezielten Verankerung in den Köpfen Ihrer Mitarbeitenden können Sie einen Anstoß für die gezielte Weiterentwicklung Ihrer Unternehmenskultur leisten.

In diesem Dossier möchten wir Ihnen Impulse und Anregungen für die eigene Umsetzung geben sowie herausragende Beispiele aus Baden-Württemberg aufzeigen.

IN DIESEM DOSSIER

| | |
|---|----------|
| Aktivitäten der WIN-Charta Unternehmen | Seite 3 |
| Praxisbeispiele aus Baden-Württemberg | Seite 4 |
| Was kann mein Unternehmen tun? | Seite 8 |
| Möglichkeiten der quantitativen Berichterstattung | Seite 12 |
| Der Leitsatz im Kontext der WIN-Charta | Seite 12 |

AKTIVITÄTEN der WIN-Charta Unternehmen

MIT DEM LEITSATZ VERBUNDENE ZIELSETZUNGEN

Die Unternehmen haben spezifische Zielsetzungen formuliert und den Leitsatz Menschen- und Arbeitnehmerrechte damit auf ihre individuelle Situation und Rahmenbedingungen übertragen. Hierdurch decken sie eine Bandbreite von Zielsetzungen ab.



MASSNAHMENFELDER DER WIN-CHARTA UNTERNEHMEN

Die WIN-Charta engagieren sich mit vielfältigen Maßnahmen für Menschen- und Arbeitnehmerrechte in ihrem Unternehmen ebenso wie bei ihren Zulieferern und Kunden. Die Abbildung zeigt, auf welche praktischen Schwerpunkte sie sich in den bisher eingegangenen Zielkonzepten und Berichten fokussieren (Stand: 08/2016). Insbesondere engagieren sich die Unternehmen mit Maßnahmen zu fairen Arbeitsbedingungen und zur Mitbestimmung ihrer Mitarbeiter.





PRAXISBEISPIELE aus Baden-Württemberg



HAKRO GmbH

Branche: Textilproduktion
Gründung: 1969
Unternehmenssitz: 74575 Schrozberg
Mitarbeiter: 150
Internet: www.hakro.com



Sick AG

Branche: Sensortechnik
Gründung: 1946
Unternehmenssitz: 79183 Waldkirch
Mitarbeiter: mehr als 7.400 Mitarbeiter weltweit
Internet: www.sick.de



Kreissparkasse Göppingen

Branche: Finanzdienstleistungen
Gründung: 1846
Unternehmenssitz: 73033 Göppingen
Mitarbeiter: 1.137
Internet: www.ksk-gp.de



Kreissparkasse Göppingen

„Unter Barrierefreiheit verstehen wir mehr als nur das Abbauen sichtbarer und physischer Barrieren für Menschen mit einer körperlichen Behinderung. Neben körperlichen Behinderungen gibt es z.B. auch kognitive, sprachliche, mentale oder soziale Barrieren, die es zum Zweck der Chancengleichheit und Inklusion abzubauen gilt.“

Seit 1846 steht die Kreissparkasse Göppingen ihren Kunden, Mitarbeitenden sowie den Bürgern des Landkreises Göppingen als vertrauenswürdiger und verantwortungsbewusster Partner zur Seite – unabhängig ihrer Ethnie, sexuellen Orientierung, Nationalität, Religion oder Behinderung, ihres Geschlechts, Alters oder sozialen Status. Mit ihrem Schwerpunkt beim Leitsatz „Menschen- und Arbeitnehmerrechte“ möchte sie Chancengleichheit und Gleichbehandlung fördern.

TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Die Kreissparkasse Göppingen fördert die Mitbestimmung und Gesundheit der Mitarbeitenden durch eine Reihe von freiwillig eingerichteten Gremien. Im Fokus stehen Fragen der Unternehmensentwicklung, des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Barrierefreiheit und der Einklang von Familie und Beruf. Der Informationsfluss im Unternehmen zwischen Mitarbeitenden und Management wird über verschiedene Beteiligungssysteme (z.B. regelmäßige Diskussionsveranstaltungen, ein Online-Dialogforum oder das digitale Ideen- & Chancenmanagement) sichergestellt. Im Rahmen von Werkstattgesprächen lädt der Vorstand interessierte Mitarbeitende ein, um mit ihnen aktuelle Fragestellungen rund um Projekte, Vorhaben und neue Ideen zu diskutieren.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Die Kreissparkasse Göppingen investiert sowohl in ergonomisch verstellbares Mobiliar und bei Bedarf in barrierefreie Arbeitsplätze wie auch in umfassende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Zum Angebot zählen u.a. die Bezuschussung mobiler Massagen oder kostenlose Einzeluntersuchungen (z.B. Venen-Check). Bei den jährlich stattfindenden Gesundheitstagen können sich Mitarbeitende rund um das Thema „Gesundheit“ informieren. Zudem wird die Mitgliedschaft in der Sportgruppe SC Filstal e. V. bezuschusst.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Eltern können bei beruflichen Notfällen von der Zusammenarbeit mit dem Tagesmütterverein Göppingen e. V. profitieren und ihre Kinder im Alter von bis zu zwölf Jahren bei Bedarf kurzfristig Tageseltern anvertrauen. Zudem hat die Kreissparkasse Göppingen in ihrer Zentrale ein Eltern-Kind-Büro eingerichtet. Dort haben Mitarbeitende die Möglichkeit, ihren beruflichen Aufgaben nachzugehen, während ihre Kinder sich beim Spielen die Zeit vertreiben. Über die Mitgliedschaft beim pme-Familienervice, einem großen Betreuungs- und Beratungsunternehmen, gewährleistet die Kreissparkasse in sozialen oder psychischen Grenzsituationen kostenlose fachmännische Unterstützung.



BARRIEREFREIHEIT

Beim Um- und Neubau der Zentrale in Göppingen hat sich die Kreissparkasse an den anspruchsvollen Standards der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e. V. (DGNB) orientiert und Zertifizierungen in Platin, Gold und Silber erreicht. Zudem wurden technische Einrichtungen zur Förderung der Barrierefreiheit wie mobile Ring- oder Induktionsschleifen, Handlaufbeschriftungen, eine Sprachausgabe in Fahrstühlen und an Bankautomaten oder Lesestäbe als Sehhilfe eingeführt.

Um die Bekanntheit und das Bewusstsein für die Maßnahmen zu stärken, setzt die Kreissparkasse Göppingen auf eine umfassende interne und externe Kommunikation und Schulungen sowie barrierefreie Informationen für Kunden über Symbole und Piktogramme in den Filialen und ein barrierefreies Online-Banking.

! GEWÄHLTE INDIKATOREN

- **Anzahl der Schulungsstunden zum Thema Barrierefreiheit:** Ziel 2014/2015: 87,5 Schulungsstunden für 25 Mitarbeitende / Ergebnis: 15 Mitarbeitende wurden insgesamt 52,5 Stunden zum Umgang mit Menschen mit Behinderung geschult.
- **Anzahl von Bankautomaten mit Sprachausgabe:** Ziel 2014/2015: Ausstattung von mind. 13 Filialen mit mind. einem Gerät / Ergebnis: 34 Bankautomaten in 18 Filialen
- **Ehrenamtliche Tätigkeiten von Mitarbeitenden der Kreissparkasse Göppingen, die als Arbeitszeit angerechnet werden:** Ziel 2014/2015: Den Mitarbeitenden insgesamt ein Zeitbudget von 100 Arbeitsstunden pro Jahr zur Verfügung stellen / Ergebnis: 100 Arbeitsstunden wurden im Rahmen der Projekte „Vesperkirche Göppingen“ und „Patenschaften für die Pestalozzi-Schule Göppingen“ ausgeschöpft.



HAKRO GmbH

„Die Einhaltung von Menschenrechten ist fester Vertragsbestandteil mit unseren Lieferanten.“

Das Familienunternehmen aus Schrozberg hat sich der Fertigung hochwertiger Textilien verpflichtet. Im Leitsatz Menschen- und Arbeitnehmerrechte setzt das Unternehmen den Schwerpunkt auf Chancengleichheit im Unternehmen, insbesondere für Frauen.

VERPFLICHTUNG FÜR VIELFALT UND GLEICHBERECHTIGUNG

Frauen stellen bei HAKRO seit langem die Mehrheit der Belegschaft, 2015 betrug ihr Anteil 67 Prozent. Die Geschäftsführung ist paritätisch besetzt. Eine Selbstverständlichkeit für das Unternehmen ist es, Frauen und Männern für die gleiche

Arbeit den gleichen Lohn zu zahlen („Equal Pay“).

Als erstes deutsches Unternehmen der Textilbranche hat HAKRO die „Grundsätze zur Stärkung der Frauen in Unternehmen“ (Women’s Empowerment Principles, WEP) unterzeichnet (Mai 2015).

Ein öffentliches Bekenntnis zur Chancengleichheit leistete das Unternehmen mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ im März 2015.



Sick AG

„Wir sind uns unserer Verantwortung für die zukünftigen Generationen bewusst. Eines unserer wichtigsten Ziele ist daher, auch im Klima- und Umweltschutz führend zu werden.“

Die SICK AG aus Waldkirch engagiert sich für die Achtung der Menschenrechte innerhalb der internationalen Unternehmensgruppe sowie bei ihren Lieferanten.

INTERNE AUDITS UND LIEFERANTEN-KODEX

Tochterunternehmen werden kontinuierlich im unternehmenseigenen Verhaltenskodex und den niedergelegten Wertvorstellungen geschult. Diese umfassen, neben der Schaffung und Erhaltung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen,

unter anderem auch die Ächtung von Kinderarbeit sowie die Förderung der Arbeitssicherheit, der Chancengleichheit und der Koalitionsfreiheit. Verständnis und Umsetzung werden im Rahmen der internen Audits bei den Tochterunternehmen überprüft.

Darüber hinaus ist das Thema Einhaltung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten ein wichtiger Punkt bei der Auswahl von Lieferanten. Mit dem Lieferanten-Kodex werden Lieferanten aufgefordert, sich in gleicher Weise zu den benannten Unternehmenswerten zu bekennen.

HANDLUNGSOPTIONEN

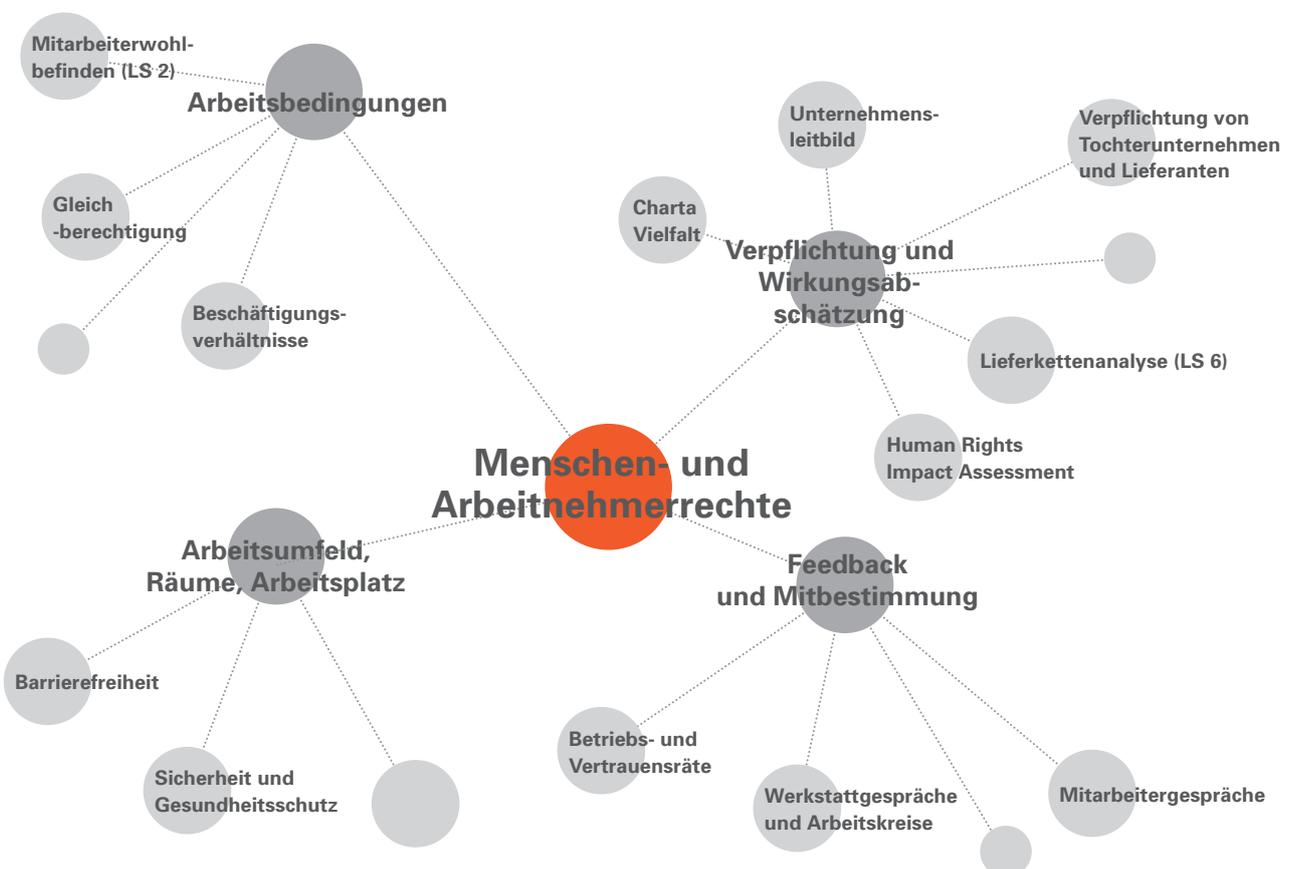
Was kann mein Unternehmen tun?

Die Beispiele aus Baden-Württemberg haben Ihnen gezeigt, wie sich WIN-Charta Unterzeichner für die Stärkung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte in Ihrem Unternehmen und in Ihrem unternehmerischen Umfeld einsetzen. Sie zeigen, dass die Unternehmen dabei sehr gezielt an den individuellen Herausforderungen und Bedarfen im Betrieb und im unternehmerischen Umfeld ansetzen.

Im Folgenden möchten wir Ihnen zeigen wo Sie ansetzen und was Sie in Ihrem Unternehmen tun können! Hierfür stellen wir Ihnen konkrete Maßnahmenfelder, Tools und Aktivitäten vor und möchten Ihnen Anstöße für die Umsetzung in Ihrem Unternehmen liefern.

- Mit der Etablierung und Stärkung der Feedback- und Mitbestimmung in Ihrem Unternehmen finden Sie heraus wo der Schuh drückt und schaffen die Basis für passgenaue Lösungen.
- Durch sicherere Beschäftigungsverhältnisse entlasten Sie Ihre Mitarbeitenden und stärken durch den Einsatz für mehr Gleichberechtigung vorhandene Potenziale in Ihrem Unternehmen.
- Maßnahmen für sichere, gesundheitsfördernde und barrierefreie Arbeitsplätze helfen bestehende Standards zu erfüllen und ermöglichen Teilhabe.
- Um Ihr Engagement systematisch im Unternehmen, bei Ihren Lieferanten oder Tochtergesellschaften zu verankern, können Sie ein Unternehmensleitbild entwickeln oder weiterentwickeln.

MÖGLICHE HANDLUNGSFELDER UND INSTRUMENTE IM LEITSATZ MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE



Transparenz, Feedback und Mitbestimmung

Kein Unternehmen kann Aktivitäten und Arbeitsbedingungen umfassend und durchgehend überwachen. Wirksame Feedback- und Beschwerdeverfahren sind deshalb unverzichtbar. Sie helfen Ihnen Herausforderungen der Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen und zu reagieren. Hier bestehen zentrale Schnittmengen mit Ihren Aktivitäten zu Leitsatz 2 – Mitarbeiterwohlbefinden.

MITARBEITENDE SAGEN IHRE MEINUNG

Durch die Bereitstellung von Feedbacksystemen geben Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, eigene Wünsche und individuelle Herausforderungen zu kommunizieren.

Dies fängt bereits bei einer Kultur der offenen Türen und dem offenen Ohr von Führungskräften sowie der Geschäftsführung an. Strukturiertes Feedback können Sie beispielsweise über eine Mitarbeiterbefragung oder regelmäßige Mitarbeitergespräche einholen.

Mitarbeitergespräche, die möglicherweise ohnehin regelmäßig geführt werden, sollten auch genutzt werden, um sich mit

Ihren Mitarbeitenden über zwischenmenschliche Aspekte der Zusammenarbeit sowie Arbeitsbedingungen auszutauschen. Auch das Feedback ausscheidender Mitarbeitenden ist wichtig, um die Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen systematisch zu spiegeln.

! Leitfaden zum Thema Mitarbeiterbefragungen des BMWi mit Praxistipps und Checklisten ([Link](#)).

MITARBEITER BESTIMMEN MIT

Das Feedback Ihrer Mitarbeitenden hilft Ihnen dabei Maßnahmen zu entwickeln, mit denen Sie auf die individuellen Bedarfe in Ihrem Unternehmen reagieren können. Nutzen Sie das Feedback, um mit gezielten Maßnahmen Menschen- und Arbeitnehmerrechte in Ihrem Unternehmen zu stärken.

Möglichkeiten für die Mitgestaltung bieten

- Betriebs- und
- Vertrauensräte oder
- Werkstattgespräche und thematische Arbeitskreise zu Themen wie Barrierefreiheit oder Gleichstellung.

Arbeitsumfeld, Räume, Arbeitsplatz

BARRIEREFREIHEIT AM ARBEITSPLATZ

Auch die physische Arbeitsumgebung muss den Anforderungen Ihrer Arbeitnehmer entsprechen. Themen wie Barrierefreiheit sind natürlich nicht nur für Ihre Mitarbeitenden bedeutend. Das Beispiel der Kreissparkasse Göppingen zeigt, dass gerade das Thema Barrierefreiheit auch für die Arbeit mit Ihren Kunden berücksichtigt werden sollte.

! Checkliste der VGB Unfallversicherung für die Praxis in Unternehmen zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen ([Link](#)).

SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Ihre Beschäftigten haben das Anrecht auf einen sicheren Arbeitsplatz, der Ihre Gesundheit nicht gefährdet. Zum einen müssen geltende Sicherheitsverordnungen eingehalten

werden, zum anderen sollten Sie durch die Ausstattung und Gestaltung der Arbeitsplätze die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden schützen. Ansatzpunkte bietet beispielsweise die Ausstattung der Büroarbeitsplätze nach ergonomischen Gesichtspunkten.

! Die IHK Bodensee-Oberschwaben hat auf ihrer Internetseite einige Infos zum Thema Arbeitssicherheit zusammengestellt und gibt einen Überblick über geltende Sicherheitsverordnungen ([Link](#)).

! Der Leitfaden Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Büroarbeit bietet grundlegende Informationen und Checklisten für die Ausstattung von Büroarbeitsplätzen ([Link](#)).

Verpflichtung und Wirkungsabschätzung

Die Verankerung in Ihren Unternehmensleitlinien oder die Unterzeichnung einer Verpflichtung hilft Ihnen dabei, Aspekte der Menschen- und Arbeitnehmerrechte systematisch in Ihrem Unternehmen und bei Ihren Zulieferern zu verankern und die Verbindlichkeit der ergriffenen Initiativen zu erhöhen.

ZU GLEICHBERECHTIGUNG UND VIELFALT VERPFLICHTEN

Viele Unternehmen entscheiden sich dazu, Ihre Werte und Leitlinien in einem Unternehmensleitbild festzuhalten. Hier können Sie sich zu Vielfalt und Gleichberechtigung in Ihrem Unternehmen bekennen.

Wichtig ist aber natürlich, dass das gemeinsame Leitbild auch gelebt wird. Folgende Maßnahmen helfen Ihnen dabei:

- **Enge Beteiligung der Mitarbeiter an der Erstellung des Leitbildes:** Hierdurch stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter das Leitbild mittragen und leben.
- **Systematische Verankerung über Unternehmens- und Managementprozesse und Mitarbeiterschulungen auf allen Ebenen**
- **Visualisierung und Verankerung des Leitbildes, z.B. über Intranet, Broschüren, Plakate, Faltblätter, Bildschirmschoner**

Weitere Möglichkeiten für die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema bildet die Beteiligung an Initiativen wie der „Charta der Vielfalt“, die auch durch einige WIN-Charta Unternehmen unterzeichnet wurde. Initiativen dieser Art bieten die Möglichkeit sich auf Veranstaltungen über das Themenfeld zu informieren und sich mit anderen Unternehmen zu Maßnahmen oder gemeinsamen Herausforderungen auszutauschen.

! **Informationsportal zur Charta der Vielfalt mit Infos für Unternehmen zu Veranstaltungen und Publikationen (Link).**

EIGENE AUSWIRKUNGEN ÜBERPRÜFEN UND ABSCHÄTZEN

Neben den direkten Effekten Ihrer Unternehmenspolitik auf die Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen, sollten Sie auch die indirekten Effekte berücksichtigen. Hierzu gehören insbesondere Auswirkungen für Mitarbeitende entlang der Lieferkette und in Ihren Tochterunternehmen sowie für Kunden oder Anwohner.

Im Rahmen von Audits können Sie die Einhaltung der Unternehmensleitlinien bei Ihren Tochterunternehmen überprüfen. Bei der Auswahl Ihrer Lieferanten können Sie menschen- und arbeitsrechtliche Faktoren in den Auswahlprozess einbeziehen.

Mit einer menschenrechtlichen Folgenabschätzung (Human Rights Impact Assessments) erfassen und analysieren Sie systematisch die Auswirkungen Ihrer Produkte und Dienstleistungen im Bereich der Menschen- und Arbeitnehmerrechte und können diese kontinuierlich überprüfen. Weitere Infos zum Thema finden Sie auch im Dossier zu Leitsatz 8 im Absatz zur Lieferkettenanalyse.

! **Übersichtsseite des Business & Human Rights Resource Centre zu Tools und Leitfäden für die Erarbeitung eines Human Rights Impact Assessments (Link).**

! **Deutschsprachiger Leitfaden Assessing Human Rights Risks and Impacts mit Beispielen aus der unternehmerischen Praxis (Link).**

Faire Arbeitsbedingungen

Der Maßnahmenbereich, den wir kurz mit „faire Arbeitsbedingungen“ zusammengefasst haben, umfasst alle Leistungen und Maßnahmen, mit denen sie positive Rahmenbedingungen für Ihre Mitarbeitenden schaffen. Hierzu zählen die Gewährleistung gesicherter und angemessen bezahlter Beschäftigungsverhältnisse, eine sichere Arbeitsumgebung und Maßnahmen zur gezielten Förderung der Gleichberechtigung einzelner Gruppen.

SICHERE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Schaffen Sie gesicherte Arbeitsverhältnisse: Mitarbeitende sollten, wenn möglich, in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und entfristet angestellt werden. Auszubildende können durch die Übernahme nach der Ausbildungszeit unterstützt werden. Zur Sicherung einer fairen Entlohnung zählt auch die Bezahlung nach entsprechend definierter Entgeltsysteme.

! In der Mediendatenbank der VGB Unfallversicherung finden Sie zahlreiche Checklisten und Leitfäden mit denen Sie die Sicherheit und Qualität der Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen überprüfen können. Die Bandbreite reicht von der Gestaltung von Büroarbeitsplätzen über Sicherheitsfragen in unterschiedlichen Branchen bis hin zur Beschäftigung von Zeitarbeitkräften ([Link](#)).

GLEICHBERECHTIGUNG IHRER MITARBEITER FÖRDERN

Die Förderung der Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden im Unternehmen ist eine zentrale Aufgabe. Schwerpunkte liegen in der spezifischen Förderung von Frauen, internationalen Beschäftigten und Arbeitnehmern mit Behinderung.

Die Bandbreite möglicher Maßnahmen ist groß und kann sich ganz individuell an den spezifischen Ansprüchen in Ihrem Unternehmen orientieren. Sie reicht von der paritätischen Besetzung der Führungsebene, der Beteiligung am Girls oder natürlich auch Boys Day, über die Finanzierung von Sprachangeboten für internationale Mitarbeitende bis hin zur Schaffung von Einstiegsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche. Fangen Sie dort an, wo Sie für Ihr Unternehmen den wichtigsten Bedarf sehen. Die folgenden Links sollen Ihnen den

Einstieg in das Thema erleichtern.

! Best-Practice Beispiele zur Förderung der Gleichberechtigung und Vielfalt in Unternehmen auf den Seiten der Charta Vielfalt ([Link](#)).

! Das BMWi zeigt mit dem Leitfaden „Fachkräfte binden“, wie Sie Frauen als Erfolgsfaktor in Ihrem Unternehmen stärken können und verlinkt zu weiteren Initiativen ([Link](#)).

! Die bundesweite Initiative JOBLINGE unterstützt benachteiligte Jugendliche bei dem Weg in den Beruf. Mit Praktikums- und Ausbildungsplätzen in Ihrem Unternehmen können Sie die Integration von Jugendlichen fördern ([Link](#)).

MÖGLICHKEITEN der quantitativen Berichterstattung

Indikatorenvorschläge zur Messung des Leitsatzes

(1) BEACHTUNG VON MENSCHENRECHTEN (G4-HR10)

Prozentsatz der Zulieferer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.

(2) BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE (G4-10)

Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region

(3) TARIFVEREINBARUNGEN (G4-11)

Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter kollektive Tarifvereinbarungen fallen

(4) DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT (G4-LA12)

Zusammensetzung der leitenden Organe und der Belegschaft hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt

(5) GLEICHHEIT DER GESCHLECHTER (G4-LA13)

Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie

DER LEITSATZ im Kontext der WIN-Charta



Die WIN-Charta umfasst insgesamt 12 Leitsätze, die sich inhaltlich ergänzen und so nachhaltiges Wirtschaften in allen Facetten abbilden. Mit Ihrem Engagement im Leitsatz 1 Menschen- und Arbeitnehmerrechte können Sie deshalb auch Impulswirkungen in anderen Bereichen erzielen.

Hierbei ergeben sich insbesondere Synergien zu den Leitsätzen 6 – Produktverantwortung und 2 – Mitarbeiterwohlbefinden. Nutzen Sie die Synergien um im Rahmen Ihres Nachhaltigkeitsberichtes ihr Engagement in allen zwölf Leitsätzen darzustellen.



N! **NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN**

WIRTSCHAFTSINITIATIVE NACHHALTIGKEIT

Mit der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) und dem Initiativkreis werden die Erfahrungen und das Wissen engagierter Unternehmen gebündelt. Mit der WIN-Charta bietet das Land ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagementsystem für Unternehmen an. Das WIN-Forum bietet zusätzlich Netzwerk und Ideenaustausch für nachhaltiges Wirtschaften.

FRAGEN?

Kontaktmöglichkeiten

WIN-Charta Geschäftsstelle

0711 126-2661

charta@win-bw.com

Umweltministerium Baden-Württemberg

Peter Wüstner

0711 126-2664

