

Checkliste «CSR im HRM»

Handlungsfeld	soziale Themen des HRM	Ist abgedeckt in Leitbild und/oder Personalpolitik	Projekte/Prozesse sind vorhanden und Zuständigkeiten definiert	Leistungsniveau*
Mitwirkung	Information der Mitarbeiter (über relevante Entwicklungen und Entscheidungen)			
	Konsultation der Mitarbeiter (zu relevanten Entscheidungen)			
	Partizipation der Mitarbeiter: Mitbestimmungsrechte und Einbezug in relevante Entscheidungsprozesse			
	Umgang mit Gewerkschaften, Sozialpartnerschaft			
	Vorschlagswesen, Ideenmanagement			
Anstellungen und Entlassungen	Faire Rekrutierung (Verzicht auf irreführende und diskriminierende Ausschreibungen, Anwendung transparenter Selektionskriterien)			
	Personaldemografie (Altersstruktur der Belegschaft, Umgang mit älteren Mitarbeitern)			
	Diversity (Vielfalt der Mitarbeiterstruktur bezüglich Geschlecht, Alter, kulturellen Hintergrunds, sexueller Orientierung und weiterer Merkmale)			
	Ausbildung (Lehrstellen, Praktika)			
	Arbeitsmarktfähigkeit (Weiterbildung intern und extern, lebenslanges Lernen, Entwicklungsmöglichkeiten)			
	Freiwilliges Engagement (Corporate Volunteering, Freistellung für individuelle gemeinnützige Aktivitäten)			
	Arbeitsplatzsicherheit			
	Umgang mit Entlassungen, Freistellungen (Sozialpläne, Unterstützungsangebote, Outplacement)			
Entlohnung	Lohnhöhe (gesetzliche Mindestlöhne, existenzsichernder Lohn, Löhne im Branchenvergleich)			
	Lohnnebenleistungen (Fringe Benefits)			
	Boni (leistungsabhängige)			

	Lohnbestandteile)			
	Ferienanspruch			
	Vorsorgeleistungen			
	Lohngerechtigkeit, Lohnschere (Verhältnis zwischen dem höchsten ausbezahlten Lohn und dem Mindestlohn)			
Arbeits- systeme	Nichtdiskriminierung (bezüglich Geschlecht, Behinderung, Religion)			
	Arbeitsorganisation (Handlungsspielraum der einzelnen Tätigkeiten, Arbeit in Gruppen, Arbeitsplatzgestaltung, Zeitautonomie der Mitarbeiter)			
	Datenschutz (vertraulicher Umgang mit Personaldaten)			
	Führungsstil (autoritär/kooperativ)			
	Arbeitssicherheit (Gebäudesicherheit, Anlagensicherheit, Schutzausrüstung, sicheres Verhalten)			
	Gesundheitsmanagement (Ergonomie, Gesundheitsförderung, Burn-out-Prävention, Case Management)			
	Vereinbarkeit von Lebensbereichen (wie Life Domain Balance, Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung, Urlaubsregelungen)			
	Interkulturelle Verständigung			
	Sinnstiftende Arbeit (Möglichkeiten der Identifikation mit Arbeit und Arbeitsergebnis)			
	Betriebliche Sozialberatung (wie Unterstützung bei familiären Fragen, gesundheitlichen Beschwerden, Konflikten am Arbeitsplatz)			

* 0 Unklare Situation: Es ist unklar, welche gesetzlichen Minimalanforderungen genau gelten und/oder wieweit diese Minimalanforderungen eingehalten werden.

1 Nicht gesetzeskonform: Die gesetzlichen Minimalanforderungen an die soziale Leistung werden nicht eingehalten.

2 Gesetzliche Minimalstandards erfüllend: Das Unternehmen hält sich an jene Normen, die gesetzlich vorgeschrieben sind.

3 Engagiert: Das geltende Recht wird eingehalten und es werden darüber hinausgehende Leistungen erbracht (ohne dass sich das Unternehmen an definierten Standards orientiert).

4 : Das geltende Recht wird eingehalten und es werden ergänzende, freiwillige Standards erfüllt (z.B. Prädikat "Familie UND Beruf", www.und-online.ch).

Die Auswertung der Checkliste zeigt, wo Lücken und Potenzial für Verbesserungen vorliegen. Stellen Sie sich dabei die folgenden Fragen:

- Ist das Leistungsprofil zu sozialen Themen im HRM, so wie es die Analyse aufzeigt, insgesamt förderlich für das Erreichen der Unternehmensziele?
- Sind Risiken erkennbar, zum Beispiel Themen mit einer Leistung unter dem gesetzlichen Minimum?
- Sind Lücken erkennbar in Form von Themen oder ganzen Handlungsfeldern, die wenig oder gar nicht bearbeitet sind? Und falls ja: Was spricht dafür, zu diesen Themen aktiv zu werden?
- Sind Inkonsistenzen zu beobachten, zum Beispiel stark auseinanderklaffende Leistungsniveaus zwischen verschiedenen Themen, die so vielleicht nicht bewusst beabsichtigt sind?
- Sind die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten klar definiert (bei der zentralen Personalabteilung, bei Fachstellen, bei Führungskräften in der Linie oder externen Stellen)?

Autor: Herbert Winistörfer

Annex 2: Literaturhinweis „Neuer Leitfaden hilft bei der Umsetzung“ (als Kasten im Text platzieren)

„Management der sozialen Verantwortung in Unternehmen – Leitfaden zur Umsetzung“

Herbert Winistörfer, Irène Perrin, Peter Teuscher und Alice Forel

»Corporate Social Responsibility« entwickelt sich zu einem Wettbewerbsfaktor, der entscheidend die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens beeinflusst. Das Buch zeigt mit Schwerpunkt auf soziale Themen, wie die Beziehungen zu den Anspruchsgruppen gestaltet und dabei den Umgang mit deren Erwartungen effizient und effektiv in einen Managementsystemansatz integriert werden können. Konkrete Instrumente helfen, bestehende Potenziale systematisch zu erfassen und nutzbar zu machen.

384 Seiten. Gebunden, mit CD. Auch als -Book erhältlich

CHF 53,90 | € 41,10

ISBN 978-3-446-42709-9

Link zu den Autoren:

- ZHAW School of Management and Law: www.zsr.zhaw.ch/corporate-responsibility
- BSD Consulting: www.bsd-net.com