



Thuner 10-Punkte-Ethik-Charta

Leitlinien für die Wirtschaft zum Nutzen aller

Thuner Ethik Forum

c/o ZUT Zentrum für Umwelttechnologie

Aarefeldstrasse 19, Postfach, 3601 Thun

Telefon 033 223 03 09, Fax 033 223 03 04, info@zut.ch, www.zut.ch

Unternehmen sollen – unter der Berücksichtigung der Nachhaltigkeit (Wirtschaftlichkeit, Ökologie und soziale Aspekte) – Gewinne erwirtschaften. Erfolgreiche Unternehmen bilden die Basis für eine gut gehende Wirtschaft. Nur eine intakte Wirtschaft ermöglicht eine gesunde Gesellschaft.

Aus diesem Grunde hat eine Gruppe engagierter Leute das im WRT initiierte Thema Unternehmensethik aufgenommen und für die Unternehmen der Region Thun die vorliegende Charta erarbeitet. Diese hat zum Ziel, mit konkreten Hinweisen die ethische Unternehmensführung zu fördern.

Bei der Ausarbeitung dieser Charta wurden auch die Elemente des «Swiss Code of Ethics» 2004 (Verantwortung, Integrität, Respekt, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit, Transparenz und Corporate Citizenship) berücksichtigt.

Unternehmensethik ist, wenn...

<p>das Unternehmen sich zu Gunsten der Gesellschaft engagiert. Unternehmen und deren Vertreter engagieren sich ehrenamtlich in Politik oder Verbänden, gewähren bestimmten Organisationen finanzielle Beiträge ohne Gegenleistung und/oder stellen Infrastruktur zur Verfügung.</p>	<p>Gesellschaftliche Verantwortung</p>
<p>ein Unternehmen keine Produkte oder Dienstleistungen fördert, die negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt haben. Das Management sowie jeder Mitarbeiter soll in seinem Verantwortungsbereich bezüglich des Themas Ethik im Rahmen der Tätigkeit sensibilisiert werden und entsprechend handeln. Bei jeder neuen Entscheidung bezüglich Produkt und Markt soll das Kriterium Ethik mit in die Bewertung aufgenommen werden. Insbesondere sind Angebote mit menschenverachtenden und irreführenden Aspekten zu unterlassen.</p>	<p>Faire Angebote</p>
<p>alle Beteiligten sich gegenseitig Achtung und Beachtung schenken und die individuelle Würde wertschätzen. Von der Anstellung bis zum Arbeitsaustritt sind Diskriminierungen in Bezug auf Salär, Geschlechter sowie andere Kulturen zu vermeiden. Das Management ist offen für die Mitarbeitenden. Auch in Konfliktsituationen ist der Umgang sachlich und kooperativ. Die Sensibilisierung für Mobbing muss auf allen Stufen gefördert werden.</p>	<p>Individuelle Würde/ Gleichbehandlung</p>
<p>sich ein Unternehmen aktiv um die physische sowie psychische Gesundheit seiner Mitarbeitenden kümmert. Das Unternehmen tut alles, um arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme (wie z.B. arbeitsinduziertes Altern) zu verhindern oder zu reduzieren. Es fördert Gesundheit und Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden durch geeignete Angebote. Die Familienfreundlichkeit ist durch konkrete Massnahmen zu fördern.</p>	<p>Wohlbefinden/ Gesundheit</p>
<p>gegenseitig offen und fair kommuniziert wird. Dies äussert sich z.B. dadurch, dass entscheidende Veränderungen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (z.B. Kündigung oder Schwangerschaft) rechtzeitig bekannt gegeben werden.</p>	<p>Transparente Kommunikation</p>
<p>versucht wird, alle Fähigkeiten eines Mitarbeitenden im Unternehmen einzusetzen. Mitarbeiter sollen gefördert werden, indem nach Möglichkeit auch Fähigkeiten zum Einsatz gebracht werden, die mit der Arbeitsverrichtung des Mitarbeitenden keinen direkten Zusammenhang haben. Ziel ist der optimale Einsatz jedes Mitarbeitenden. Zudem sollen alle Mitarbeitenden die Möglichkeit einer bedarfs- und bedürfnisgerechten Weiterbildung erhalten.</p>	<p>Einsatz aller Fähigkeiten/ Weiterbildung</p>
<p>sich ein Unternehmen der Stärken von älteren Mitarbeitenden bewusst ist und diese entsprechend einsetzt. Ältere und Jüngere erreichen grundsätzlich das Ziel gleichzeitig. Ältere Menschen arbeiten langsamer, jedoch effektiver. Jüngere sind schneller, machen jedoch aufgrund der geringeren Erfahrung manchmal Umwege.</p>	<p>Ältere Mitarbeitende</p>
<p>sich ein Unternehmen engagiert, behinderte und kranke Menschen im Rahmen seiner Möglichkeiten zu integrieren. Dies könnte erfolgen, indem bei Neuanstellung Behinderte einen Bonus in der Bewertung gegenüber nicht Behinderten erhalten (unter der Voraussetzung, dass die Tätigkeit dies erlaubt) und/oder Mitarbeiter/innen nach Unfall oder schwerer Krankheit mit bleibender Beeinträchtigung weiter integriert bleiben. Im weiteren soll ein Unternehmen geeignete Tätigkeiten an soziale Institutionen bzw. Arbeitsstätten auszulagern.</p>	<p>Integration Behinderter</p>
<p>ein Unternehmen im Rahmen der möglichen Ressourcen Auszubildende (Lehrlinge) beschäftigt bzw. ein entsprechendes Angebot schafft oder ein Kleinunternehmen sich in einem Ausbildungsverbund engagiert. Wichtigstes Ziel der Lehre ist die geforderte Arbeitsmarktfähigkeit der Auszubildenden. Die erforderliche Betreuung muss sichergestellt sein. Auszubildende sind keine günstigen Arbeitskräfte.</p>	<p>Auszubildende</p>
<p>das Verhältnis zwischen Managerlohn (inkl. Schlüsselpersonen) und tiefstem Mitarbeiterlohn eine bestimmte Grösse nicht übersteigt. Die Entschädigung umfasst den Lohn sowie weitere Lohnbestandteile. Alle Mitarbeitenden sollen einen Lohn empfangen können, der ihnen ein Leben über dem Existenzminimum ermöglicht und ihren Leistungen gerecht wird. Die Entlohnung hat sich an der Leistung und am Grundsatz der Gleichberechtigung zu orientieren.</p>	<p>Lohnverhältnis</p>