



Beispielhafte Fragen zur zukunftsfähigen Unternehmenskultur

Über die Zukunftsfähigkeit ihrer Unternehmenskultur reden Manager immer wieder gerne. Erst konkrete Nachfragen zeigen, ob sie es wirklich ernst meinen. Hier beispielhaft einige Themen – nach Lektüre der aktuellen Unternehmensberichte drängen sich Fairen Aktionären sicher noch viele weitere Fragen auf.

Thema Frauen-/Familienförderung

- Wie hoch ist der Anteil von Frauen in den obersten drei Führungsebenen?
- Gibt es spezielle Programme zur Förderung von Mitarbeiterinnen?
- Welche Angebote zur Kinderbetreuung stellt das Unternehmen seinen Mitarbeitern zur Verfügung – und gelten diese auch für die unteren Lohngruppen?

Thema Generation 50 Plus

- Wie hoch war die Zahl von Mitarbeitern über 50, von denen sich das Unternehmen im vergangenen Jahr über Abfindungsprogramme getrennt hat? Wie viele waren es im Vorjahr?
- Wie hoch war der Anteil von Männern und Frauen über 45 an den Neueinstellungen in Deutschland im vergangenen Jahr, und zwar gegliedert nach Tarifbereich und Führungsebene? Wie hoch war er im Vorjahr?
- Wie hat sich der Anteil der über 50jährigen im gesamten Unternehmen / in den obersten drei Führungsebenen im letzten Jahr entwickelt?

Themenbereich Biokost und Fairer Handel

- Gesundes Essen fördert die Leistungsfähigkeit. Wie hoch ist das Budget der Kantine pro Mitarbeiter und Tag a) in Deutschland b) an den internationalen Standorten?
- Gibt es in der / den Unternehmenskantine/n auch Angebote a) aus Bio-Anbau? b) für Vegetarier? c) entsprechend religiöser Vorschriften?
- Es gibt ganz einfache Möglichkeiten, Gutes zu tun und damit das Image zu fördern. Werden im Unternehmen Kaffee, Tee und andere Produkte aus Fairem Handel angeboten? Wenn nein: Warum nicht? Wenn ja: Wird dies z.B. gegenüber Mitarbeitern und Geschäftspartnern offensiv kommuniziert?

Themenbereich ehrenamtliches Engagement / Sponsoring

- Ehrenamtlich engagierte Menschen sind die besseren Mitarbeiter, denn sie haben nicht nur den eigenen Tellerrand vor Augen. Gleichzeitig fürchten viele Engagierte, ihr Ehrenamt steht dem beruflichen Fortkommen im Wege. Unterstützt das Unternehmen ehrenamtliches Engagement der Belegschaft? Wenn ja: Wie? Wenn nein – warum nicht?
- Spenden sind Wohltaten – und sorgen manchmal auch für Ärger. Gibt es eine so genannte „Sponsoring Policy“ und ist diese öffentlich zugänglich? Wie sieht diese aus?