

ARBEIT PLUS (Verfahren und Indikatoren)



Die Untersuchungsberichte des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) und die jeweilige Empfehlung zur Vergabe von ARBEIT PLUS beruhen auf

- **Fragebögen** zu statistischen Daten sowie zu Aussagen und Einschätzungen durch die jeweiligen Geschäftsleitungen und Betriebs-/Personalräte bzw. Mitarbeitervertretungen,
- **Interviews** vor Ort mit Geschäftsleitungen und Betriebs- bzw. Personalräten,
- öffentlich zugänglichen **externen Quellen** über die betreffenden Unternehmen und geeigneten Vergleichsgruppen sowie
- **wissenschaftlichen** und **amtlichen Untersuchungen** und **Datenquellen** zu den Unternehmen und geeigneten Vergleichsgruppen.

Das zugrundegelegte Indikatorenmodell stellt die Weiterentwicklung des seit 1998 eingesetzten Indikatorenmodells dar. Im Sinne eines lernenden Verfahrens wurde das Modell an gesellschaftliche und politische Entwicklungen angepasst. Entscheidungen und Begründungen des Vergabegremiums gehen in die Weiterentwicklung ebenso ein wie Erkenntnisse aus der praktischen Anwendung des Modells. Das Indikatorenmodell wird auch zukünftig laufend aktualisiert und angepasst.

Jedes Unternehmen wird so differenziert wie möglich mit anderen Unternehmen gleicher Branche und Region bzw. mit Durchschnittswerten verglichen. Anhand von Indikatoren aus den Bereichen **Lebens-**, **Beteiligungs-** und **Entfaltungschancen** sowie **Sozialkultur** werden die Unternehmen verbal und mit Punktwerten beurteilt.

Die **Punktwerte** sind wie folgt zu interpretieren:

- unterdurchschnittlich (**1 Punkt**)
- durchschnittlich / Standard vergleichbarer Unternehmen (**2 Punkte**)
- überdurchschnittlich (**3 Punkte**)
- hervorragend / vorbildlich (**4 Punkte**)
- irrelevant (**0 Punkte**) - bei der Gesamtbeurteilung nicht berücksichtigt.

In die **Gesamtbewertung** fließen die Bewertungen der einzelnen Indikatoren entsprechend der jeweiligen Gewichtung ein.

Im Folgenden werden die **Einzelindikatoren** in einer Kurz- und einer ausführlicheren Langversion vorgestellt. Die Langversion gliedert sich in vier Unterpunkte. Zunächst werden unter der Rubrik *Allgemein* die aktuellen Rahmenbedingungen und die beschäftigungs- bzw. personalpolitische Relevanz des Indikators erläutert. *Datenbasis* verweist auf die zugrunde liegenden Vergleichsdatensätze und Datenquellen. Unter *Kosten der Datenerhebung* werden die dabei entstehenden Recherchekosten transparent gemacht, soweit sie sich quantifizieren lassen. Die Erläuterungen zur *Bewertung* von Einzelindikatoren in den jeweiligen Unternehmensberichten geben Aufschluss über spezifische Fragen der Anwendung im entsprechenden Branchen- und Größenklassenkontext sowie der operativen Anwendung des Indikatorenmodells.

Indikatorenmodell ARBEIT PLUS

– Indikatoren–



Lebenschancen (a): Beschäftigung schaffen

- a01 Beschäftigungsentwicklung im Branchenvergleich
- a02 Einstellung und Übernahme von Auszubildenden
- a03 Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen
- a04 Einstellung von Langzeitarbeitslosen
- a05 Beschäftigung von Schwerbehinderten

Beteiligungschancen (b): Beschäftigung sichern

- b01 Umgang mit Beschäftigungsrisiken
- b02 Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse
- b03 Fort- und Weiterbildung
- b04 Gesundheitsmanagement
- b05 Qualitätssicherungssysteme

Entfaltungschancen (c): Beschäftigung gestalten

- c01 Familienförderung
- c02 Age Management - den demographischen Wandel gestalten
- c03 Gender und Karriere
- c04 Flexible Arbeitszeitmodelle und Einsatz von Überstunden
- c05 Teilzeitbeschäftigung und Förderung der „Teilzeitkultur“

Sozialkultur (d): Arbeitsgesellschaft entwickeln

- d01 Corporate Citizenship
- d02 Unternehmensleitbild
- d03 Betriebliche Mitbestimmung
- d04 Führungs- und Konfliktkultur
- d05 Materielle Mitarbeiterbeteiligung

Indikatorenmodell ARBEIT PLUS – Kurzerläuterungen –



Lebenschancen (a)

Messlatte der *Beschäftigungsentwicklung im Branchenvergleich (a01)* ist die jeweilige Wirtschaftsklasse oder -gruppe der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (soweit verfügbar). Auch bei Rückgang der Beschäftigung kann dies bei einer schrumpfenden Branche zu einer (über)durchschnittlichen Bewertung führen.

Die Bewertung der *Einstellung und Übernahme von Auszubildenden (a02)* orientiert sich an Durchschnitten nach Wirtschaftsklassen und (ergänzend) Betriebsgrößenklassen (z.B. nach Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Beschäftigtenstatistik).

Bei dem Indikator *Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen (a03)* werden die Neueinstellungen vom Markt der letzten drei Jahre differenziert nach Altersgruppen erhoben. Weiterhin wird die Offenheit für höhere Altersgruppen bzw. eine gezielte Politik bezüglich dieser arbeitsmarktpolitischen Problemgruppe in die Bewertung einbezogen.

Da die quantitative Bewertung der *Einstellung von Langzeitarbeitslosen (a04)* problematisch ist, wird neben der relativen Zahl eingestellter Langzeitarbeitsloser auch das entsprechende Engagement in der Einstellungspraxis bewertet (positive Reak-

tion auf Fördermaßnahmen, Zuwendung zu dieser Problemgruppe, Zusammenarbeit mit dem örtlichen Arbeitsamt).

Auf Basis der durchschnittlichen *Beschäftigung von Schwerbehinderten (a05)* wird eine Höherbewertung im Vergleich zur Wirtschaftsgruppe und Betriebsgrößenklasse z.B. auch dann vorgenommen, wenn Unternehmen in großem Umfang Aufträge an beschützende Werkstätten vergeben oder Behinderte nicht nur beschäftigen, sondern auch einstellen oder sogar ausbilden.

Beteiligungschancen (b)

Der *Umgang mit Beschäftigungsrisiken (b01)* bewertet das Engagement des Unternehmens zur Beschäftigungssicherung, gemessen an formalen Maßnahmen wie institutionalisierten „internen Arbeitsmärkten“, Entwicklung eigener Beschäftigungspläne oder der Zusammenarbeit mit externen Organisationen (Beschäftigungsgesellschaften etc.). Outsourcing weniger erfolgsträchtiger Bereiche führt zu einer negativeren Bewertung.

Die *Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (b02)* berücksichtigt den Anteil befristeter Verträge und geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbelegschaft sowie den Einsatz von ZeitarbeitnehmerInnen. Neben dem absoluten Niveau und der Entwicklung über die Zeit wird qualitativ die belegbare Übernahmeabsicht der Bewertung zugrunde gelegt.

Der Indikator *Fort- und Weiterbildung (b03)* bewertet Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung anhand von Beteiligungsquoten und Aufwandsgrößen. Berücksichtigung finden daneben auch programmatische Breite, Zugänglichkeit und Transparenz des Angebots. Zudem werden gezielte Maßnahmen zur Integration von An- und Ungelernten sowie von MitarbeiterInnen ohne deutsche Staatsbürgerschaft

erfasst. Positiv bewertet werden qualitative Aspekte wie arbeitsintegriertes Lernen und die Möglichkeit, eine Berufsausbildung nachzuholen.

Das *Gesundheitsmanagement (b04)* wird auf Basis von Arbeits- und Wegeunfällen (im Vergleich mit Daten der Berufsgenossenschaften) und dem Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen wie z. B. Rückenschulen, Sport- oder Stressbewältigungsprogrammen, Ernährungs- und Nichtraucherkursen beurteilt. Ebenso geht in den Indikator ein qualifizierter und auf das Individuum bezogener Umgang mit Fehlzeiten (Rückkehrgespräche, Gesundheitszirkel oder Abbau von Gesundheitsrisiken) ein.

Die *Qualitätssicherungssysteme (b05)* sind als Indikator langfristig orientierter Unternehmensentwicklung ein indirekter Faktor der Beschäftigungssicherung. Zertifizierte Qualitäts-, aber auch Umweltmanagementsysteme und Auditierungen im Sozialbereich werden hier positiv berücksichtigt.

Entfaltungschancen (c)

Der Indikator *Familienförderung (c01)* bewertet das Engagement des Unternehmens zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in geschlechter- und generationenübergreifender Perspektive. Grundlage hierfür bilden bereits etablierte familienfördernde Maßnahmen.

Der Indikator *Age Management (c02)* fokussiert die Sensibilität für die Folgen des demographischen Wandels und bewertet den Umgang mit dessen Auswirkungen auf betrieblicher Ebene. Die Bewertung orientiert sich an den bereits ergriffenen Maßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitgestaltung und der Gesundheitsförderung sowie der betrieblichen Fort- und Weiterbildung.

Der Indikator *Gender und Karriere (c03)* berücksichtigt neben dem Ausmaß der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen insbesondere institutionellen Formen der Frauenförderung sowie konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung im betrieblichen Alltag.

Der Indikator *Flexible Arbeitszeitmodelle und Überstunden (c04)* bewertet die Flexibilität eingesetzter Arbeitszeitmodelle unter dem Aspekt der Arbeitszeit-souveränität; es wird berücksichtigt, über welche Fristen hinweg Arbeitszeitquanten verschoben werden können und welchen Einfluss die Beschäftigten darauf nehmen können (einfache Gleitzeit bis hin zu Lebensarbeitszeitmodellen). Daneben wird der Einsatz von Überstunden erfasst und mit Branchendurchschnittswerten verglichen.

Bei dem Indikator *Teilzeitbeschäftigung und Förderung der „Teilzeitkultur“ (c05)* werden die erhobenen Daten verglichen mit den entsprechenden Quoten der Wirtschaftsklasse. Berücksichtigt wird daneben das Engagement des Unternehmens zur Förderung der Teilzeitbereitschaft. Teilzeit und Jobsharing in Führungspositionen, soweit schriftlich abgesichert und/oder praktiziert, schlagen sich daher in einer positiven Bewertung nieder.

Sozialkultur (d)

Der Indikator *Corporate Citizenship (d01)* erfasst das glaubhaft gemachte und nachweisbare gesellschaftliche Engagement des Unternehmens als Corporate Citizen und die Mitwirkung an unternehmensübergreifenden Projekten.

Der Indikator *Unternehmensleitbild (d02)* bewertet insbesondere die Beteiligung eines breiten Belegschaftsanteils am Leitbildprozess und seine Verankerung im betrieblichen Alltag.

Zur Beurteilung der *Betrieblichen Mitbestimmung (d03)* werden neben der Existenz eines Betriebsrats Auskünfte von Unternehmensleitung und Betriebsrat über den Charakter der Zusammenarbeit (Konfliktpartnerschaft, Co-Management etc.) herangezogen.

Der Indikator *Führungs- und Konfliktkultur (d04)* bewertet den Umfang organisierter Mitsprachemöglichkeiten der MitarbeiterInnen in ihrem Arbeitsbereich bzw. ihrer Abteilung (Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitregelungen, Workshops etc.) und Entwicklungen hin zu einem kooperativ-partizipativ ausgerichteten Management.

Die Ausgestaltung der *Materiellen Mitarbeiterbeteiligung (d05)* ist Indiz für die – über den betrieblichen Bereich hinausgehende – Integrationsleistung des Unternehmens. Dies gilt begrenzt für Formen der Leistungsbeteiligung, in stärkerem Maße für Ertrags- bzw. Gewinnbeteiligung und v.a. für Formen der Kapitalbeteiligung, die von einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur getragen sind.