

# „Nürnberger Preis für diskriminierungsfreie Unternehmenskultur“ 2022

## KRITERIENKATALOG

Kriterien für eine öffentliche Auszeichnung für ortsansässige Unternehmen, die sich in besonderer Form für die Achtung der Menschenrechte, gegen Rassismus und Diskriminierung engagieren.

Die Aufzählung ist beispielhaft; nicht alle Kriterien müssen zugleich erfüllt werden.

### **Besondere Achtung der Menschenrechte**

- Die unveräußerlichen Menschenrechte sind Bestandteil der Unternehmensziele und der Unternehmenspolitik.

*Der Nachweis kann zum Beispiel erbracht werden durch die Verankerung einer Selbstverpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte in den Unternehmenszielen oder dem Leitbild des Unternehmens.*

- In der betrieblichen Praxis werden die Menschenrechte mit besonderen Maßnahmen umgesetzt.

*Der Nachweis kann erbracht werden durch*

- den Einsatz eines nachhaltigen Managementsystems,
- Personalfortbildung zum Umgang mit Menschenrechten im Betrieb,
- Qualifikationsmaßnahmen des Personals zu Fragen der Menschenrechte und wie diese über den Betrieb hinaus verwirklicht werden können,
- Einrichtungen eines vorbildlichen Gesundheitsschutzes mit Vorrang der Prävention,
- optimale Umsetzung der Arbeitsschutznormen, d.h. Übertreffen gesetzlicher Bestimmungen.

- Es gibt Richtlinien, welche die Menschenrechte von Beschäftigten im Unternehmen und in der gesamten Lieferkette, also auch in den Zulieferbetrieben, schützen.

*Der Nachweis kann erbracht werden durch*

- Leitlinien oder Programme mit funktionierenden Kontrollmechanismen,
- den Einsatz eines nachhaltigen Managementsystems

### **Einhaltung von Arbeitsschutznormen über das gesetzlich geforderte Maß hinaus**

- Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und wirksame Tarifverhandlungen ist gesichert.

*Der Nachweis kann erbracht werden durch*

- Leitlinien der Unternehmenspolitik, aus denen hervorgeht, dass das oben beschriebene Recht sowohl national, als auch international geachtet wird und die Leitlinien auch den Geschäftspartnern gegenüber zur Anwendung kommen.

- Das Unternehmen bedient sich in keiner Form der Zwangsarbeit oder illegaler Beschäftigung, noch beteiligt es sich im Rahmen der Lieferkette daran.

*Der Nachweis kann erbracht werden durch*

- *Leitlinien der Unternehmenspolitik, aus denen hervorgeht, dass die beschriebenen Verbote sowohl national, als auch international beachtet werden und die Leitlinien auch den Geschäftspartnern gegenüber zur Anwendung kommen.*
- *Das „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ kommt zur Anwendung, auch wenn es für den Betrieb noch nicht zwingend ist.*

- *Das Unternehmen bedient sich in keiner Form der Kinderarbeit, noch beteiligt es sich im Rahmen der Lieferkette daran.*

*Der Nachweis kann erbracht werden durch*

- *Leitlinien der Unternehmenspolitik, aus denen hervorgeht, dass das beschriebene Verbot sowohl national, als auch international geachtet wird und die Leitlinien auch den Geschäftspartnern gegenüber zur Anwendung kommen.*

*Beispiel: Wie wird der freie Zugang von Arbeitnehmervertreter\*innen zum Betrieb national und international gesichert? In welcher Weise ist international sichergestellt, dass die Mindestarbeitsnormen der ILO zur Anwendung kommen oder übertroffen werden? Ist sichergestellt, dass die Entlohnung die Mindestnormen des jeweiligen Landes übertrifft? Ist sichergestellt, dass bei der Entlohnung das Maß der Existenzsicherung übertroffen wird?*

- *Das Unternehmen kennt konkrete Mechanismen, um bei Einstellung und bei Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jegliche Form der Diskriminierung auszuschließen.*

*Der Nachweis kann erbracht werden durch*

- *Leitlinien und/oder Programme, die sicherstellen, dass Grundsätze und Verfahren zur Anwendung kommen, die gewährleisten, dass bei Einstellung, Aufgabenzuweisung, Fortbildung und Beförderung die Qualifikation, das Können und die Erfahrung des Menschen die entscheidenden Kriterien auf allen Ebenen des Unternehmens sind.*

- *Das Unternehmen setzt besondere Gleichbehandlungs- und Förderstrategien am Arbeitsplatz ein.*

*Der Nachweis kann erbracht werden durch*

- *das Übertreffen der Regelungen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz,*
- *die Beschäftigung von Arbeitnehmer\*innen, die aus geschützten Arbeitsplätzen übernommen und gefördert werden,*
- *die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung über gesetzliche Mindestregelungen hinaus,*
- *die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen,*
- *Vorrang von Frauen/Menschen mit Zuwanderungshintergrund/Älteren bei gleicher Qualifikation im Sinne von Diversity,*
- *Fortbildungsmaßnahmen für das Personal auf allen Ebenen des Unternehmens, zur Entwicklung und Stärkung interkultureller Kompetenzen.*

## Übernahme gesamtgesellschaftlicher Verantwortung

- Das Unternehmen übernimmt gesamtgesellschaftliche Verantwortung.

*Der Nachweis kann erbracht werden durch*

- *einen verstärkten Dialog des Unternehmens mit den lokalen und regionalen Gesellschaften, z.B. Migranten- und Behindertenorganisationen, Frauenverbänden etc.,*
- *Förderung von Projekten und Initiativen, Gruppen und Vereinen, deren Arbeit Völkerverständigung, Integration und interkulturelles Verständnis zum Ziel hat,*
- *Förderung von Projekten und Initiativen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit, die Elemente einer nachhaltigen Entwicklung, Erhaltung der Umwelt, Förderung sozialer Gerechtigkeit enthalten.*