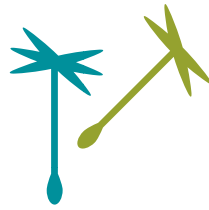


C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz



Das Unternehmen bzw. die Organisation ist ein Ort der aktiven Teilhabe und Mitwirkung für alle Mitarbeitenden. Sämtliche Mitarbeitende können ihre Ideen, Anregungen oder Impulse einbringen und so Mitverantwortung übernehmen und zum Wohl des Unternehmens beitragen. Die Identifikation mit dem Unternehmen bzw. der Organisation steigt, und die Weisheit der Vielen wird genutzt.



Einstiegsfrage

- Wie leben wir Transparenz und Partizipation in unserem Unternehmen?



Ein GWÖ-Unternehmen ...

- macht alle wesentlichen und kritischen Daten für die Mitarbeitenden transparent, leicht zugänglich und verständlich.
- lässt die Führungskräfte durch die Mitarbeitenden legitimieren und evaluieren.
- ermöglicht den einzelnen Teams und jeder/jedem einzelnen Mitarbeitenden ein hohes Maß an Mitentscheidung.



Berichtsfragen

- Welche wesentlichen/kritischen Daten sind für die Mitarbeitenden leicht zugänglich?
- Wie werden Führungskräfte ausgewählt, evaluiert und abgesetzt? Von wem?
- Welche wesentlichen Entscheidungen können die Mitarbeitenden mehrheitsdemokratisch oder konsensual mitbestimmen?
- Welche Erfahrungen wurden bisher mit mehr Transparenz und Mitbestimmung gemacht?



Verpflichtende Indikatoren

- Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in Prozent).
- Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden (in Prozent).
- Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in Prozent).

Bewertungsstufen



Vorbildlich

Alle wesentlichen Entscheidungen werden möglichst konsensual getroffen, inkl. Bestellung und Abwahl der Führungskräfte.

Alle wesentlichen und kritischen Daten sind leicht abrufbar und verständlich für alle Mitarbeitenden.

Gelebte Kultur der Transparenz und Partizipation.

Erfahren

Einige Entscheidungen werden möglichst konsensual mit Mitarbeitenden getroffen,

inkl. Bestellung und Abwahl der Führungskräfte.

Ein Großteil der kritischen Daten ist transparent, leicht verfügbar und verständlich aufbereitet. Mehrjährige Praxis.

Fortgeschritten

Anhörung und Mitwirkung der Mitarbeitenden bei den wesentlichen Themen und Entscheidungen, inkl. Bestellung der Führungskräfte.

Einige kritische Daten sind transparent, leicht verfügbar und verständlich aufbereitet.

Erste Schritte

Beschäftigung mit dem Thema Transparenz und Partizipation, konkrete Planung zu mehr Mitentscheidung.

Basislinie

Gesetzliche Transparenz und Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitenden werden eingehalten.



Bewertungshilfen/Interpretationen

- Wesentliche Entscheidungen sind z.B. Budget, Einstellungen/Entlassungen und langfristig relevante Grundsatzentscheidungen. Der Begriff trifft auch zu, wenn ein Großteil der Mitarbeitenden bzw. deren Alltag wesentlich betroffen ist.
- „Konsensual“ meint verschiedene Verfahren, die eine möglichst hohe Zustimmung aller Beteiligten suchen, z.B. „Konsent-Moderation“ der Soziokratie oder das systemische Konsensieren (SK-Prinzip).
- Bei Unternehmen bis zu zehn Mitarbeitenden kann auf die Legitimierung der Führungskräfte verzichtet werden, aber nicht auf deren Evaluierung.

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Der Aspekt umfasst Maßnahmen, die einen rechtmäßigen Einsatz eines Betriebsrates verhindern. Fehlt ein solcher, sollte geprüft werden, ob die Mitarbeitenden zumindest gleichwertige Mitbestimmungsrechte auch ohne diesen ausüben können. Was unterhalb dieser Rechte liegt, kann als Verhinderung interpretiert werden, selbst bei weniger als fünf wählbaren Mitarbeitenden (Grenze für die Einrichtung eines Betriebsrates in Deutschland und Österreich).



Berichtsfrage

Kann das Unternehmen bestätigen, dass keine Verhinderung des Betriebsrates vorliegt?

Falls nicht, ist dieser Negativaspekt nach Vollbilanz zu berichten.