

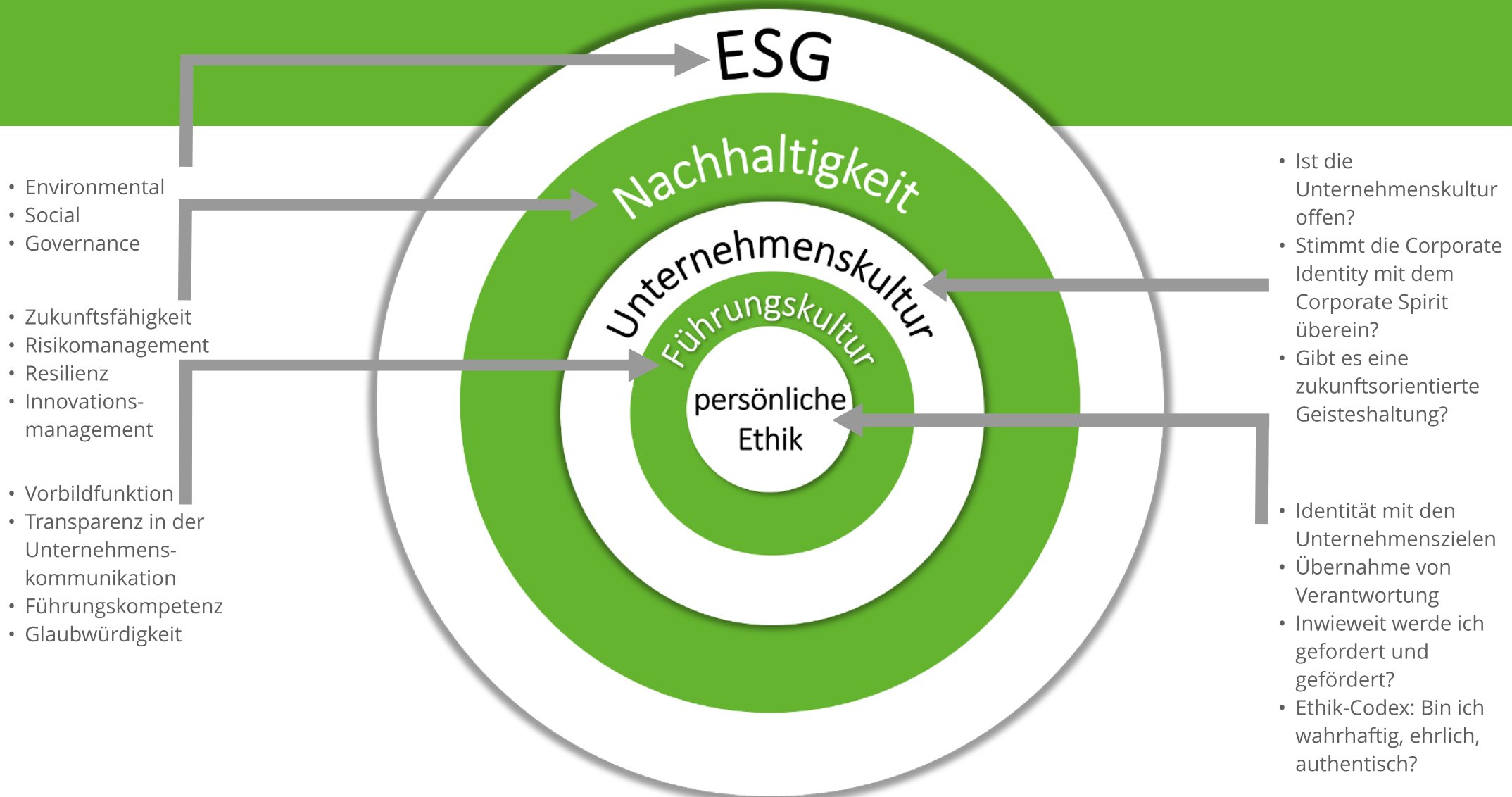
Ethik im Kontext unternehmerischen Handelns



Ethik im Kontext unternehmerischen Handelns - die 5 Kreise

Ethisches Handeln ist das Fundament einer erfolgreich funktionierenden Wirtschaft, eines Unternehmens und einer Einzelperson. Doch wie lässt sich ethisches Handeln einordnen und kategorisieren? Mit unseren fünf Kreisen erhalten Sie einen genauen Überblick darüber, was ethisches Handeln im Kontext

von Wirtschaft und Unternehmertum bedeutet. Der größte Kreis ist die Gesamtbetrachtung und daraus reduzieren sich die vier folgenden Kreise in der Eingrenzung spezifischer Fragen und Bewertungen und enden schließlich bei der persönlichen Ethik-Darstellung.





ESG

ESG steht für Environmental Social Governance, zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. ESG steht für den freiwilligen Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung, der über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. Es umfasst zum einen Umwelt- und Klimaschutz, Energie-Effizienz, CO₂-Neutralität und Verwendung recyclebarer Materialien bzw. die Dekarbonisierung.

Zum anderen umfasst es die soziale Komponente mit wichtigen Themen wie Diversity, Förderung von Bildung, Förderung des ehrenamtlichen Engagements der Mitarbeiter oder Spendenaktionen. G steht zu guter Letzt für Governance bzw. eine gute Unternehmensführung. Es geht um Wahrheiten, Diversity, Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Inklusion und es geht auch um die Moral der Vorlieferanten gegen Sklaverei und Kinderarbeit in den Vorstufen der Lieferketten.

Nachhaltigkeit

Im Begriff Nachhaltigkeit sind die ESG-Kriterien enthalten. Nachhaltigkeit meint vor allem, das Unternehmen zukunftsfähig aufzustellen und zu betreiben. Das heißt, die Leistungskriterien des Unternehmens müssen auf die Sicherung der Zukunft ausgerichtet werden – das betrifft die ökologische Verantwortung, bis in detaillierte Maßnahmen der Energieeffizienz, des Lieferkettengesetzes und auch der gesellschaftlichen Solidarität. Es betrifft aber auch ein strukturiertes Risiko-Management mit dem Aufbau wirkungsstarker Resilienzen, um gegen Marktveränderungen widerstandsfähig zu bleiben. Es umfasst auch die Verantwortung durch ein systematisch strukturiertes Innovationsmanagement.

Nachhaltigkeit bedeutet auf der ökonomischen Seite auch eine ausreichende Profitabilität zu erzielen, einen hohen Eigenfinanzierungsgrad anzustreben und auch systematisch strukturierte Nachfolgeplanungen – kombiniert mit einer konsequenten Mitarbeiterförderung – zu sichern.



Unternehmenskultur

Die Kernfragen zum Thema Unternehmenskultur lauten: Ist die Kultur des Unternehmens offen? Ist sie transparent? Ist sie inspirierend? Wie wird informiert? Wie wird kommuniziert? Wie werden Mitarbeiter gefördert und motivierend gefordert? Ist die Unternehmenskultur vorwiegend durch eine Kultur des Vertrauens oder mehr durch eine Kultur des Misstrauens geprägt? Gibt es in dem Unternehmen eine einheitliche Bewusstseinsbildung und wie wird diese trainiert und gelebt? Gibt es eine zukunftsorientierte Geisteshaltung in notwendigen Veränderungen und Entwicklungen?

Zusammengefasst: Stimmen Corporate Identity, das heißt Aussagen nach Außen und in der Werbung, mit dem Corporate Spirit, das heißt mit dem inneren Geist der Zusammenarbeit, überein?



Führungskultur

Der vierte Kreis steht mit dem dritten Kreis in enger Verbindung. Wichtige Fragen sind: Was leben die Führungskräfte vor? Wie hoch ist der wahrnehmbare Grad der Fairness? Wird das Unternehmensleitbild wirklich gelebt? Welchen Stellenwert haben Wahrheit und Transparenz in der unternehmensinternen Kommunikation? Wie stark sind die Führungskompetenzen bezogen auf Orientierungskompetenz, Kenntniskompetenz, Verständniskompetenz, Empathiekompetenz? Wie stark ist der Grad der Kontaktarmut und das Hüten des eigenen Informationsmonopols? Schließlich geht es um Glaubwürdigkeit – und Glaubwürdigkeit braucht Charakter.



persönliche Ethik

Der fünfte Kreis betrifft das persönliche Verhalten aller Mitwirkenden, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Führung, das Verhalten gegenüber all den Bezugspersonen. Er betrifft die persönliche Ethik, die

Werteorientierung und den Grad der Bereitschaft mitzuwirken und anderen zu helfen.

Es geht um das eigene Menschenbild. Es geht darum, wie ich mich selbst einschätze: Fühle ich mich als Erfüllungsgehilfe, als Befehlsempfänger? Fühle ich mich wertgeschätzt, fühle ich mich gebraucht? Fühle ich mich gefördert und in meinen Fähigkeiten gefordert? Wie stark ist meine Hilfsbereitschaft? Inwieweit bin ich bereit, Verantwortung zu übernehmen? Wie sieht es mit meinen Initiativen aus? Wie hoch ist meine Identität mit den Zielen des Unternehmens? Ist das für mich ein Job oder eine Gestaltungs- und Lebensaufgabe? Wer bin ich und was tue ich, wenn mich keiner sieht? Wie stark prägen mich Neid, Habgier, Missgunst und Rachegefühle?

Hier gilt immer noch das bekannte Sprichwort: Was du nicht willst, was man dir tut, das füge auch keinem anderen zu.

Unser Angebot



Sie möchten sich gerne über das Thema Ethik im Kontext unternehmerischen Handelns mit uns austauschen? Wir stehen Ihnen als Sparrings-Partner, aber auch als Redner zu diesem Thema zur Verfügung.

advacon GmbH & Co. KG
Berliner Straße 22 a
35614 Aßlar

Fon 06441 20999-0
Fax 06441 20999-29

E-Mail: info@advacon.eu
Web: www.advacon.eu