

1. Daten zum Unternehmen

Firmenname:	Fábricas Estrela da Beira - Indústria do Café, SA (FEB)
Branche:	Nahrungsmittel
Kerngeschäft:	Kaffeerösterei; Restaurants und Kaffeeshops
Ort/Land:	Coimbra /Portugal
Gründungsjahr:	1944
Anzahl von Filialen und angeschlossenen Betrieben(2004):	6
Webseite (sofern vorhanden):	www.cafesfeb.com
Anzahl der Beschäftigten (2004):	Vollzeit: 36; Teilzeit: 0; Frauen: 26 ; Männer: 10
Jahresumsatz 2004 (€):	1.030.000

2. Verantwortliche Geschäftspraktiken – Kernpunkte

Thematische Einordnung(en) der CSR-Praktiken:	<input type="checkbox"/> Unternehmensethik <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Umwelt <input type="checkbox"/> Markt <input checked="" type="checkbox"/> Gemeinwesen
CSR -Themen:	<input checked="" type="checkbox"/> Familienfreundliches Unternehmen <input checked="" type="checkbox"/> Soziale Einbindung <input checked="" type="checkbox"/> Engagement im Gemeinwesen
Gründe für die verantwortlichen Geschäftspraktiken:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führungswerte ▪ Motivierte Arbeitskräfte ▪ Kommerzielle Vorteile durch starke Verbindungen im lokalen Gemeinwesen
Einige Beispiele identifizierter CSR-Initiativen:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laufende Weiterbildungsmaßnahmen und Initiativen ▪ Medizinische Leistungen für MitarbeiterInnen und Angehörige ▪ Deutliche Aufgeschlossenheit für ausländische Arbeitskräfte ▪ Protokolle mit der örtlichen Universität und CECOA ▪ Partnerschaft mit lokalen Arbeitsmarktbehörden: Praktikumsangebote für ehemals Drogenabhängige ▪ Cause-related Marketing Kampagne, um den Aufbau eines Armenhauses in Coimbra finanziell zu unterstützen ▪ Kaffeeeinkauf über ein nachhaltig wirtschaftendes Produktionsprojekt in Ecuador ▪ Vereinbarungen mit Recyclingunternehmen ▪ Mobilisierung der traditionellen Interessensvertretungen der Industrie, sich auch für kulturelle Aspekte einzusetzen ▪ Sponsoring verschiedener sozialer Projekte und Einrichtungen
Sind die CSR-Praktiken in eine breiter angelegte Geschäftsstrategie integriert? Ja?/Nein? Wie?	<p>Ja.</p> <p>Die Geschäftsführung geht davon aus, dass ein freundlicher und familiärer Umgang mit den MitarbeiterInnen die Basis für langfristigen Geschäftserfolg ist.</p> <p>Das Engagement des Unternehmens im lokalen Gemeinwesen hat zu erkennbaren Wettbewerbsvorteilen auf lokaler und regionaler Ebene geführt.</p>
Nutzen für das Unternehmen:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeitermotivation ▪ Geringe Fluktuation ▪ Gute Reputation des Unternehmens ▪ Hohes Ansehen und Wettbewerbsvorteile im regionalen Markt ▪ Hohe Aufmerksamkeit der lokalen Medien ▪ Steigende Loyalität von sozial- und umweltbewussten KonsumentInnen

Stakeholder/Anspruchsgruppen, die von den CSR-Praktiken profitieren:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal und deren Angehörigen ▪ Ausländische Arbeitskräfte ▪ Örtliche Kommune ▪ Kleine Kaffeeproduzenten in Ecuador
Gesellschaftlicher Nutzen:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfolgreiche Reintegration von Ex-Drogenabhängigen in das Arbeitsleben ▪ Arbeitsplätze für Berufsanfänger
Wem gegenüber und wie das Unternehmen seine Aktivitäten kommuniziert hat:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gegenüber dem lokalen und regionalen Gemeinwesen, vor allem durch Sponsoring verschiedener Einrichtungen im Bereich Soziales, Sport und Kultur ▪ Entlang der Wertschöpfungskette (Kaffeeshops, Restaurants, Supermärkte) direkt durch das Vertriebsteam ▪ Gegenüber den lokalen Arbeitsmarktbehörden ▪ Auf der Firmenwebseite ▪ Mittels cause-related Marketing Kampagnen ▪ Mund-zu-Mund-Propaganda durch das Personal
Auszeichnungen / Zertifizierungen:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PME Prestigio (1996) ▪ Familienfreundlichstes Unternehmen (1998)
Schwierigkeiten bei der Einführung der CSR-Praktiken:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Reintegrationsprozess von ehemals Drogenabhängigen hat sich als sehr aufwändig und nicht immer erfolgreich erwiesen.
Weitere Informationsquellen:	-

3. Verantwortliche Geschäftspraktiken – Beschreibung

FEB hat eine besonders freundliche Arbeitsatmosphäre. Das Resultat sind hilfsbereite MitarbeiterInnen, hohe Motivation und geringe Fluktuation. Die Geschäftsführung ist auf Bedarf sehr engagiert, ihren MitarbeiterInnen zu helfen und ist sich auch über deren überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft, wann immer nötig, bewusst.

Das Unternehmen ist seit langem mit lokalen Arbeitsmarktbehörden und dem Trainingsinstitut CECOIA in Verbindung, um vielen jungen Leuten erste Arbeitserfahrungen zu ermöglichen. Einige von ihnen übernehmen heute Führungsaufgaben in dieser Firma.

Seit 1999 beschäftigt FEB durchschnittlich einen Ex-Drogenabhängigen pro Jahr, bietet also eine Arbeitsmöglichkeit und kümmert sich aktiv um die soziale Reintegration. In den meisten bisherigen Fällen lief dieses Engagement erfolgreich.

FEB hat bisweilen auch sechs ausländischen Arbeitskräften zu einer legalen Arbeitserlaubnis verholfen.

Da das regionale Unternehmen im Wettbewerb mit Weltmarktfirmen steht und über keine riesigen Marketingbudgets verfügt, setzt FEB auf Kreativität. Die Unternehmenskultur, sich in der lokalen Gemeinschaft einzusetzen, hat bereits vor Jahrzehnten begonnen und ist Ausdruck der Werthaltungen der Geschäftsführung. Diese Kultur beinhaltet aber auch klare Geschäftsvorteile. So wird FEB von einigen lokalen und regionalen Abnehmern bevorzugt, auch wenn Konkurrenten versuchen, die Angebotspreise zu drücken. FEB's lokale Marktanteile steigen laufend und liegen derzeit bei 5%.

4. Verwendung in Trainingssituationen

A) Zusatzinformationen für die Verwendung dieses Fallbeispiels in Trainingssituationen (Inhaltliche Zuordnung zu den einzelnen Trainingsmodulen)

Diese Fallstudie kann als Beispiel guter CSR-Praktiken entweder im Bereich Arbeitsplatz oder Gemeinwesen eingesetzt werden.

B) Pädagogische Vorschläge für die Verwendung im Training

FEB ist ein Unternehmen im Familienbesitz, in dem die Wertehaltungen der Eigentümer eine nachhaltig erfolgreiche Geschäftsentwicklung über mehr als sechs Jahrzehnte bewirkt haben.

ARBEITSPLATZ

Diskussionsthemen:

- Rolle von Fortbildungsmaßnahmen in KMU
- Bedeutung des persönlichen und familiären Umgangs mit MitarbeiterInnen
- Ausgewogenheit von Lebens- und Arbeitszeit
- Diskriminierung bzw. Ausnutzung ausländischer Arbeitskräfte und Angehöriger von Minderheiten

GEMEINWESEN

Diskussionsthemen:

- Arbeitsangebote für BerufsanfängerInnen
- Bedeutung der Reintegration von Ex-Drogenabhängigen in das Arbeitsleben
- Durchführung kultureller und sozialer Initiativen
- Bedeutung gewachsener Beziehungen im gesellschaftspolitischen Umfeld