

Rahmenerklärung für die Führung meines Unternehmens

Als Gründer des Unternehmens Naturala möchte ich folgenden Rahmen für die Unternehmensführung abstecken und feierlich verabschieden. Dieser Rahmen definiert den Bewegungsraum meiner Führungskräfte.

1 Grundlagen

1.1 Unser Geschäftszweck

- 1.1.1 Wir stellen qualitativ hochwertige Bioprodukte her und vertreiben diese europaweit über Großhändler.
- 1.1.2 Die stetige Information unserer Kunden über das, was wir tun und warum wir es tun steht jederzeit im Vordergrund. Das schließt Herkunft und Logistik der Produkte mit ein.
- 1.1.3 Dabei denken und handeln wir uns zu jeder Zeit sozioökologisch verantwortlich.
- 1.1.4 Wirtschaftliche und sozialökologische Aspekte sind stets gegeneinander abzuwägen. Im Zweifel sind die sozioökologischen Aspekte höher zu bewerten, sofern das Unternehmen nicht akut in seiner Existenz bedroht ist, worüber ich frühzeitig informiert werden muss.

1.2 Unsere Zusammenarbeit

- 1.2.1 Wir behandeln unsere Großhändler als Partner, also partnerschaftlich und auf Augenhöhe.
- 1.2.2 Wir behandeln unsere Mitarbeiter als Partner, also partnerschaftlich und teilhaberisch auf Augenhöhe.
- 1.2.3 Führungskräfte sind aufgefordert, die Selbstständigkeit von Mitarbeitern und Teams zu fördern. Sie haben sich als Dienstleister für ihre Mitarbeiter zu sehen, deren Aufgabe die Beseitigung von Hindernissen für den Geschäftszweck (1.1) ist.
- 1.2.4 Wir setzen Mitarbeiter entsprechend ihrer Stärken und Wünsche ein. Jeder Mitarbeiter ist einmal im Jahr zu fragen, ob er sich seinen Stärken entsprechend eingesetzt sieht und wo er sich verbessern will.
- 1.2.5 Wir sehen uns als lernendes Unternehmen, in dem Rückschläge und Fortschritte offen zu kommunizieren sind.

1.3 Vergütung

- 1.3.1 Ein gerechtes und transparentes Vergütungssystem ist Basis für alles. Es darf keine geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede geben. Alle Gehälter liegen für alle Mitarbeiter offen, einschließlich die der Führungskräfte und der Geschäftsführung.
- 1.3.2 Höhere Gehälter rechtfertigen sich durch mehr Verantwortung, zeitlichen Einsatz und/oder Spezialkenntnisse. Auch solche Begründungen sind transparent zu behandeln.

1.4 Unser Führungsansatz (siehe hierzu auch 1.2 Zusammenarbeit)

- 1.4.1 Wir wünschen uns gemischte und heterogene Teams, die sich zum größtmöglichen Grad selbst organisieren. Führungsaufgabe ist die Förderung dieser Selbstorganisation.
- 1.4.2 Über die Besetzung der obersten Führungspositionen (CEO, CTO, CFO) entscheidet ein Gremium aus Mitarbeitern und Führungskräften per Konsent. Diese muss sich von externen Experten beraten lassen. Mitarbeiter haben ein Vetorecht. Sie dürfen begründet und anonym darlegen, was gegen die Berufung einer Führungskraft spricht.
- 1.4.3 Alle anderen Führungspositionen, die mit konkreter Entscheidungsbefugnis und Handlungsvollmacht verbunden sind, unterliegen dem Vetorecht der Mitarbeiter.
- 1.4.4 Führungskräfte werden wenn dies rechtlich irgend möglich ist auf Zeit bestimmt. Jede Führungskraft hat eine eigene Rahmenerklärung für ihre Mitarbeiter abzugeben.

1.5 Entscheidungsgrenzen (hier muss der Gründer hinzugezogen werden)

- 1.5.1 Änderungen der Corporate Identity (Corporate Design, Selbstdarstellung des Unternehmens)
- 1.5.2 Änderungen der Produktionsstandorte
- 1.5.3 Neubesetzungen auf der ersten Ebene
- 1.5.4 Sämtliche Gerichtsverfahren gegen das Unternehmen
- 1.5.5 Arbeitsunfälle
- 1.5.6 Zukäufe
- 1.5.7 Verkäufe von Unternehmensteilen
- 1.5.8 Veränderungen des Geschäftszweckes
- 1.5.9 Expansion über die europäischen Grenzen hinaus
- 1.5.10 Änderungen dieser Rahmenerklärung