

Unternehmensrichtlinien: principia praemandatum
Wie und warum wir tun, was wir tun

Dokumentenhistorie
29.10.2013: VO.9.1-pub

Liste der Bearbeiter
praemandatum

©praemandatum 2014

Kurzzusammenfassung

Dieses Dokument...

- ...ist stets im Fluss. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genießen Mitspracherecht. Sind Einwände oder Vorschläge vorhanden, werden sie ausdiskutiert bis ein Konsens gefunden wird. Sollte nach einer längeren Diskussionsphase kein Konsens gefunden werden, wird abgestimmt.
- ...wird rechtsverbindlich Teil der Satzung der praemandatum GmbH. Die Mitarbeiterversammlung prüft in regelmäßigen Intervallen, ob eine neue Version in die Satzung übernommen werden soll. Dazu ist eine Mehrheit von 75% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig.
- ...wird in der Außenkommunikation veröffentlicht (Website, Unternehmensbroschüren...).
- ...beinhaltet zu jedem Punkt eine Kurz- sowie eine ausformulierte Fassung zugunsten der Verständlichkeit in Kombination mit juristischer Verbindlichkeit.
- ...untersteht der Lizenz CCo (Public Domain respektive bedingungslose Lizenz).

praemandatum GmbH

Registergericht: Amtsgericht Hannover
HRB 204955, USt-IdNr.: DE267985818
Geschäftsführer: Dipl.-Ing. Peter Leppelt
Dipl.-Des. Komm. Wulf Bolte

Goseriede 4 / Tiedthof
30159 Hannover

Telefon: 05 11 . 96 94 98 - 600
Telefax: 05 11 . 96 94 98 - 500

Inhalt

1	Wahlkonditionen.....	1
2	Ziele des Unternehmens.....	2
2.1	Kurzfassung dieses Abschnitts.....	2
2.2	Ausformulierte Ziele.....	2
3	Einschränkungen der erlaubten Mittel zur Zielerreichung.....	3
3.1	Kurzfassung des Abschnitts.....	3
3.2	Erlaubte Mittel.....	3
3.3	Nicht erlaubte Mittel.....	4
4	Hierarchie und Führung des Unternehmens.....	5
4.1	Kurzfassung des Abschnitts.....	5
4.2	Definitionen.....	5
4.3	Richtlinien für Geschäfts- und Bereichsführungen.....	6
5	Behandlung der Mitarbeiter.....	9
5.1	Kurzfassung des Abschnitts.....	9
5.2	Bezahlung.....	9
5.3	Arbeitsbedingungen.....	10

1 Wahlkonditionen

Die folgenden Prinzipien erfordern an verschiedenen Stellen der Unternehmensprozesse Wahlen. Die Konditionen dafür lauten:

- Wahlberechtigt ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter nach erfolgreicher Beendigung der Probezeit.
- Die Wahlen sind entweder auf das gesamte Unternehmen bezogen oder auf die jeweils betroffenen organisatorischen Einheiten.
- Die Wahl ist geheim.
- Eine 2/3-Mehrheit entscheidet.
- Ist nach drei Wahlgängen keine solche Mehrheit gefunden, erfolgen Stichwahlen mit einfacher Mehrheit.
- Die Wahl ist digital unterstützt und schnell zu gestalten.

2 Ziele des Unternehmens

2.1 Kurzfassung dieses Abschnitts

Der Schutz der Mitmenschen, deren Befähigung zur Wahrnehmung ihrer Bürgerrechte sowie deren Wohlergehen und Autonomie genießen höchste Priorität. Alles andere steht dem nach.

2.2 Ausformulierte Ziele

- Das Unternehmen möchte dort etwas bewegen wo Politik, Institutionen, Verbände und Vereine regelmäßig versagen. Dazu gehören:
 - Der Schutz der Bürger- und Freiheitsrechte durch
 - die Wiederherstellung und Sicherstellung individueller Autonomie,
 - die Aufklärung über sowie die Entwicklung und/oder Empfehlung geeigneter Werkzeuge,
 - die freie Bereitstellung aller im Unternehmen erstellten Werkzeuge und Wissenssammlungen im Sinne freier Software und freien Wissens,
 - die grundsätzliche Verpflichtung, die Idee des freien Zugangs zu freiem Wissen (Open Source, Creative Commons und ähnliche Konstrukte) zu unterstützen und selbst zu leben.
 - Das Streben nach sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit.
- Der Schutz der Mitmenschen, deren Befähigung zur Wahrnehmung ihrer Bürgerrechte sowie deren Wohlergehen und Autonomie genießen höchste Priorität. Alles andere steht dem nach.

3 Einschränkungen der erlaubten Mittel zur Zielerreichung

3.1 Kurzfassung des Abschnitts

Die Ziele des Unternehmens sind ausschließlich mit lauterem Mittel zu erreichen. Grundsätze sind Ehrlichkeit, Redlichkeit und das unbedingte Leben der freien Wissensvermittlung. Das Unternehmen soll wachsen aber nicht nach Gewinn um des Gewinns willen streben.

3.2 Erlaubte Mittel

- Gewinn
 - Das Unternehmen strebt Gewinn nicht um seiner Selbst willen an, sondern sieht diesen als Mittel zum Zweck.
 - Erwirtschafteter Gewinn wird ausschließlich zum Erreichen der hier definierten Unternehmensziele verwendet; die Geschäftsführung hat ihn zum Erreichen des angestrebten Stundensatzes (vgl. Abschnitt 5.2), der generellen Unternehmensziele (vgl. Abschnitt 2) sowie des nachhaltigen Überlebens des Unternehmens zu verwenden.
 - Gewinnausschüttungen im klassischen Sinne finden nicht statt.
- Wachstum
 - Um im bestehenden gesellschaftlichen Umfeld die Ziele und Prinzipien des Unternehmens umsetzen zu können, muss das Unternehmen wachsen.
 - Wachstum ist positiv, wenn es ermöglicht, mehr Menschen würdevolle Arbeitsplätze zu bieten und die anderen Unternehmensziele zu erreichen.
 - Wachstum darf nicht dazu führen, die hier formulierten Prinzipien und Ziele des Unternehmens zu erodieren. Dies wird durch die explizite Formulierung dieser Prinzipien und Ziele sowie deren ausdrückliche Verankerung in der Unternehmenssatzung verhindert. Die Mitbestimmung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei allen Belangen des Unternehmens dient ebenso dem Schutz dieser Prinzipien und Ziele.

- Patente
 - Wird Soft- oder Hardware entwickelt, die patentierbar ist, wird dies getan und die Rechte daran der Free Software Foundation Europe (FSFE) oder einer vergleichbaren Institution, die die unbedingte Nutzungsmöglichkeit im Sinne der hier formulierten Prinzipien für Jedermann garantiert, zur Verfügung gestellt.

3.3 Nicht erlaubte Mittel

- Das Unternehmen wird keinerlei Technologien empfehlen, entwickeln, warten oder verkaufen, die dazu gedacht sind, Menschen in ihren Rechten einzuschränken oder ihnen direkt oder indirekt Schaden zuzufügen. Ist eine Technologie – wie meistens – sowohl zum Guten als auch zum Schlechten nutzbar, sind entsprechende Nutzungsbedingungen zu formulieren und durchzusetzen.
- Dem Kunden und der Öffentlichkeit wird stets die Wahrheit mitgeteilt, so sie dem Unternehmen bzw. dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach besten Wissen und Gewissen und nach aktuellem Stand der Technik gewahrt ist.
 - Damit sind irreführende, nicht zu erreichende oder übertriebene Aussagen zu Marketingzwecken unzulässig (ein Beispiel wäre „100%ige Sicherheit für Ihre IT“).
 - Dies gilt unter allen Umständen. Der Verweis auf das Verhalten von Wettbewerbern ist keine Entschuldigung oder Rechtfertigung für eigenes Fehlverhalten. Unternehmenserfolg heiligt nicht die Nutzung verwerflicher Mittel.
 - Aufrichtigkeit muss auch bzgl. der Ausrichtung des Unternehmens gewahrt werden.

4 Hierarchie und Führung des Unternehmens

4.1 Kurzfassung des Abschnitts

Innerhalb des Unternehmens existieren klare Verantwortlichkeiten und Hierarchien um handlungsfähig bleiben zu können. Geschäfts- und Bereichsführungen begreifen sich aber als Dienstleister innerhalb des Unternehmens und sind jederzeit durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absetzbar. Führungskräfte unterliegen in allen Punkten den hier formulierten Prinzipien.

Sämtliche Daten, Fakten und Pläne des Unternehmens (sowohl finanzieller als auch strategischer Natur) sind für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens einsehbar, sofern sie nicht der Privatsphäre Einzelner unterliegen.

4.2 Definitionen

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inkl. Geschäfts- und Bereichsführung sind gleichrangige Dienstleister untereinander.
 - Es existiert eine formale Hierarchie um als Organisation handlungs- und durchsetzungsfähig zu bleiben. Diese Hierarchie ist im Unternehmensorganigramm festgelegt.
 - Es gibt keine klassischen „Führungspositionen“ sondern „Führungsrollen“ respektive „Führungslinien“.
 - Das heißt im Einzelnen, dass eine Person A die Führung bzgl. eines bestimmten Themas haben kann und eine Person B ihr untersteht, die Hierarchie in einer anderen Führungslinie aber sehr wohl umgekehrt sein kann. Die Hierarchien innerhalb der einzelnen Führungslinien müssen respektiert werden.
 - Wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegt auch die Geschäfts- und Bereichsführung der Kontrolle der anderen Unternehmensmitglieder.
 - Es werden interne Prüfungen und Schulungen entwickelt, um die Fähigkeiten jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters möglichst objektiv einstufen zu können. Diese Prüfungen und Kriterien sind innerhalb des Unternehmens als OSS-Entwicklungsprojekt zu entwickeln.

- Die durch diese Prüfungen als zur Führungskraft geeignet – und interessiert – erscheinenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zur internen Wahl der in der betroffenen organisatorischen Einheit beschäftigten MA sowie der Führungskräfte auf gleicher und höherer Ebene gestellt, wenn eine Position besetzt werden muss. Hierbei ist eine Konsensfindung anzustreben. Ist eine solche nicht zu erzielen, bestimmt eine Wahl.
 - Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen im Wesentlichen die Funktion eines Aufsichtsrats.
 - Dieser Mitarbeiteraufsichtsrat hat – wie ein gewöhnlicher Aufsichtsrat – explizit auch die Möglichkeit, die Geschäfts- und Bereichsführung abzusetzen und durch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ersetzen.
 - Dazu muss innerhalb der organisatorischen Einheit, der die Führungskraft vorsteht, mindestens 75% der Belegschaft eine Absetzung befürworten.
- Existieren mehrere Geschäftsführer und sind diese sich zu gleichen Teilen uneinig, so wird eine Wahl nach den bereits definierten Konditionen unter den sachlich mit der strittigen Thematik befassten Mitarbeitern durchgeführt, um handlungsfähig zu bleiben. Ist die Entscheidung zeitkritisch, wird die Wahl auf alle aktuell erreichbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt.

4.3 Richtlinien für Geschäfts- und Bereichsführungen

4.3.1 Oberste Handlungsmaximen

- Folgende Punkte sind gegenüber den Interessen der Gesellschafter oder dem Gewinnstreben grundsätzlich vorrangig:
 - Geschäfts- und Bereichsführung müssen den hier definierten Prinzipien und Zielen des Unternehmens dienen (vgl. Abschnitte 2 und 3).
 - Die Behandlung und Bezahlung der Mitarbeiter ist nach den hier definierten Prinzipien sicherzustellen (vgl. Abschnitt 5).

4.3.2 Allgemeine Richtlinien

- Kommunikation innerhalb des Unternehmens:
 - Sämtliche Daten, Fakten und Pläne des Unternehmens (sowohl finanzieller als auch strategischer Natur) sind für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens einsehbar, sofern sie nicht der Privatsphäre Einzelner unterliegen. Die Geschäftsführung ist ebenfalls angehalten, die MA proaktiv zu informieren (bspw. In Form von Newslettern oder Seiten im Intranet). Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwächst daraus eine besondere Verpflichtung in der Außenkommunikation.
 - Die Führung ist angewiesen, ihre Entscheidungen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Detail zu erläutern, wenn dies gewünscht wird. Ist dies aus Zeitgründen nicht zeitnah möglich, muss ein entsprechender Termin innerhalb eines definierten Zeitraums gemeinsam geplant und vereinbart werden.
 - Missverständnisse oder Missstimmungen sollen zeitnah ausgehandelt werden. Konstruktive Kritik ist jederzeit unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern willkommen.
- Das Unternehmen behandelt alle seine Kunden (Unternehmen, Behörden, Schulen und Privatleute) gleichwertig, die Abarbeitung der Aufträge erfolgt nach Sinnhaftigkeit bzgl. des Einsatzes der zur Verfügung stehenden Ressourcen in Relation zu den Kundenerwartungen. Greift dieses Kriterium nicht wird chronologisch verfahren.
- Alle Dienstleistungen und Produkte des Unternehmens müssen den hier definierten Prinzipien und Regeln entsprechen sowie sowohl dem einzelnen Kunden als auch der Gesellschaft als Ganzes dienen.
 - Verletzt ein Kunde seinerseits die hier definierten Wertvorstellungen und Ziele (insbesondere die Maxime, den Einzelnen nicht zu schädigen und einzuschränken), so ist dies an den Kunden zu kommunizieren und auf Abstellung zu drängen. Werden seitens des Kunden keine entsprechenden Maßnahmen getroffen respektive entsprechende Prozesse angestoßen, werden weitere Aufträge abgelehnt.

- Das Unternehmen ist sich der besonderen Verantwortung bewusst, die der Einsatz von Technologie mit sich bringen kann. Hängen von einer zu entwickelnden oder auszuliefernden Technologie direkt oder indirekt Menschenleben ab (bspw. Im medizinischen Bereich), so sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um technisches Versagen so weit wie irgend möglich zu verhindern und den sie nutzenden Personen und Unternehmen Mittel an die Hand zu geben, Fehler in der Nutzung zu vermeiden.
- Die Geschäftsführung ist im Sinne einer strategischen Unternehmensführung angehalten und befugt, die aus ihrer Sicht sinnvollsten Maßnahmen und Investitionen zu treffen, den angestrebten Stundensatz (vgl. Abschnitt 5.2), die generellen Unternehmensziele (vgl. Abschnitt 2) sowie das nachhaltige Überleben des Unternehmens in Einklang zu bringen.

5 Behandlung der Mitarbeiter

5.1 Kurzfassung des Abschnitts

Das berufliche Drittel des Lebens sollte nicht ertragen werden müssen um das jeweils eigene Überleben eines Individuums zu sichern sondern vielmehr genossen werden können. Gleichzeitig soll dabei dem Gemeinwohl gedient werden können. Das Unternehmen strebt an, eine solche Mentalität zu ermöglichen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit dem gleichen Stundensatz entlohnt. Dieser liegt insgesamt im deutlich überdurchschnittlichen, für hochqualifizierte Personen jedoch eher im unterdurchschnittlichen Bereich.

5.2 Bezahlung

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über alle Hierarchieebenen hinweg beziehen den gleichen Stundensatz. Es obliegt jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter selbst zu bestimmen, wie lange sie oder er arbeiten möchte.
 - Es ist seitens der Geschäftsführung ein Stundensatz anzustreben, der 50% über dem durchschnittlichen Verdienst vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich liegt¹ (zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments Mitte 2013 läge der Stundenlohn bei etwa 30€). Der restliche Gewinn wird für Investitionen in weiteres Wachstum verwendet. Wachstum ist im Sinne des Abschnitts 3.2 ein valides Mittel zur Erlangung der Unternehmensziele.
 - Kann der angestrebte Stundensatz aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht erreicht werden, wird der tatsächliche Satz aus dem Rohgewinn des Vorjahres berechnet, der – wie alle Finanzdaten des Unternehmens – für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsehbar ist.

¹ Nach Definition des statistischen Bundesamts: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteBranchen/Tabellen/VierteljaehrlicheVerdienste.html>

- Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bei Einstellungsgesprächen auf dieses Schema hingewiesen werden; Führungskräfte, hochspezialisierte oder hochausgebildete Menschen würden somit wahrscheinlich anderweitig mehr verdienen. Im Gespräch soll daher der Fokus darauf gelegt werden, ob sie bereit sind den hier gezeigten Unternehmensansatz langfristig zu unterstützen.
- Im Gegenzug werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Verantwortungsübernahme und dynamischere Stellen erwartet als üblich. Die Geschäftsführung hat dafür Sorge zu tragen, dass es im Unternehmen keine ausschließlich eintönigen und repetitiven Stellen gibt.
- Bonifikation:
 - Sticht die Leistung eines Mitarbeiters besonders hervor, beispielsweise durch eine hohe Anzahl notwendiger Überstunden, um ein Projekt termingerecht abzuschließen, kann nach Zustimmung durch die Mitarbeiterversammlung eine Bonifikation geleistet werden. Art und Höhe der Bonifikation wird durch die Geschäftsführung und/oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgeschlagen und durch einfache Mehrheit in der Mitarbeiterversammlung beschlossen.

5.3 Arbeitsbedingungen

- Das Unternehmen möchte es interessanten und vielversprechenden Menschen ermöglichen, sich frei zu entfalten und ihrer Begeisterung nachzugehen.
 - Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll ermöglicht werden, eine für sie sinnvolle Work-Life-Balance zu finden. Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende Absprache, um individuelle Pläne und Unternehmensziele in Einklang bringen zu können.
 - Dabei wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet und gefordert, dass sie sich mit dem Unternehmen sowie den beschriebenen Prinzipien und Zielen identifizieren und ihre Kraft im Rahmen ihrer Möglichkeiten deren Durchsetzung widmen.

- Es bleibt niemand zurück.
 - Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Probezeit erfolgreich absolviert und steht in der genannten Weise hinter dem Unternehmen und seinen Idealen, so steht umgekehrt das Unternehmen vorbehaltlos zu dieser Person.
 - Dieser Standpunkt hat Auswirkungen auf Aspekte wie Kündigungsrecht, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, oder Unterstützung in Lebensnotlagen (Näheres steht im Anhang).
 - Das Unternehmen sichert seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergehend als das staatliche Rentensystem im Alter ab (Näheres steht im Anhang).
 - Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter soll sich so sicher fühlen wie es irgend geht.
 - Mobbing wird in keiner Form geduldet.