

Ehrbarer Kaufmann 2.0

Der *QET*[®]-Brief für UnternehmerInnen und Führungskräfte

Ausgabe 5/2010

Werte Unternehmerinnen und Unternehmer,
geschätzte Führungskräfte und Geschäftsfreunde,



auch mit dieser Ausgabe *Ehrbarer Kaufmann 2.0* möchten wir Sie kurz und bündig über aktuelle Aspekte aus dem Wirtschaftsleben informieren. Lassen Sie sich von dem praxisbezogenen QET Management Modell inspirieren. Sie unterstützen die Wertebewegung, wenn Sie unseren Brief an Freunde und Geschäftspartner weiterleiten.

Ihre QET Gründer Torsten Tesch und Ralph Küster

Inhalt

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Wissen: | Corporate Governance – mehr als Einhaltung von Recht und Gesetz |
| 2. Fortbildung heute: | Masterseminar Corporate Governance – Wirtschaftlichen Erfolg und Ethik zielführend in Einklang bringen |
| 3. Blog heute: | Leitfaden für Social Media |
| 4. Management Tools: | Unternehmensleitlinie |
| 5. Gimme Five: | Das Unternehmer Statement heute: Sabine Weyermann |
| 6. QET Community: | Neues aus dem QET Network of Excellence |

1. *OET Wissen: Corporate Governance*

Definition

Corporate Governance wird als Gesamtheit der organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Unternehmensführung verstanden. Sie ist vielschichtig und kann obligatorische wie auch freiwillige Maßnahmen umfassen:

Das Einhalten von Recht und Gesetz (Compliance), das Befolgen anerkannter Standards und Empfehlungen sowie das Entwickeln und Befolgen eigener Unternehmensleitlinien. Ein weiterer Aspekt ist die Ausgestaltung und Implementierung von Leitungs- und Kontrollstrukturen.

Corporate Governance beschäftigt sich mit Regelungen, die "gutes", verantwortungsvolles und kompetentes Unternehmertum zum Ausdruck bringen soll. Regeln können der Gesetzgeber, die Eigentümer, die Mitarbeiter, der Aufsichts- oder Verwaltungsrat, das Management, die Gesellschaft oder andere Interessenten setzen; sie stehen in einem Gesetz, in Richtlinien, in einem Kodex, im Unternehmensleitbild, in Absichtserklärungen oder sind möglicherweise gar nicht schriftlich fixiert. Corporate Governance-Regeln können sowohl verpflichtend als auch unverbindlich ausgestaltet sein.

Als Kennzeichen guter Corporate Governance gelten:

- eine funktionsfähige Unternehmensleitung
- die Wahrung der Interessen verschiedener Gruppen (z.B. der Stakeholder)
- eine zielgerichtete Zusammenarbeit in der Unternehmensleitung und -überwachung
- Transparenz in der Unternehmenskommunikation
- ein angemessener Umgang mit Risiken
- die langfristige Ausrichtung auf Wertschöpfung

Ehrbarer Kaufmann 2.0

Der QET[®]-Brief für UnternehmerInnen und Führungskräfte

Abgrenzung vom Begriff Management:

Corporate Governance wird häufig mit "Unternehmensführung" übersetzt, genauso wie Management oft mit "Unternehmensführung" gleichgesetzt wird. Management im Hinblick auf die Unternehmensleitung ist jedoch auch ohne Berücksichtigung von Corporate Governance-Regeln möglich, während Corporate Governance als verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle vor allem vom Management umgesetzt werden muss.

QET Wissen unter: www.qet.de

2. Fortbildung heute: QET Masterseminar Corporate Governance



Das QET Masterseminar Corporate Governance gibt in 2 Tagen einen Überblick über das gesamte Spektrum nachhaltiger Unternehmensführung. Frau Andrea Mewaldt (li.) und Frau Dr. Gabriele Lüke (re.) nehmen das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns auf und gehen mit den Seminarteilnehmern dem Mythos auf den Grund:



Warum macht es auch heute tatsächlich Sinn, sich an diesem Leitbild zu orientieren? Was bedeutet es heutzutage, ein Ehrbarer Kaufmann, eine Ehrbare Kauffrau zu sein? Wie handeln moderne Ehrbare Unternehmer? Welche Ziele verfolgen sie?

Um diese Fragen geht es im QET-Master-Seminar „Corporate Governance - wirtschaftlichen Erfolg und Ethik zielführend in Einklang bringen“. Gemeinsam übersetzen die teilnehmenden Geschäftsführer, Geschäftsführerinnen und Führungskräfte die mittelalterliche Tradition des Ehrbaren Kaufmanns in die moderne Version des Ehrbaren Kaufmanns 2.0.

Sich am Leitbild der Ehrbaren Kaufleute zu orientieren, ist zweifellos ein strategisches Moment der Unternehmensführung. Denn Ehrbare Kaufleute sind eben nicht nur die sympathischeren, weil ethisch saubereren, sie sind auch die wirtschaftlich erfolgreicherer Unternehmer. Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner halten ihnen eher die Treue. Es soll diejenigen Führungskräfte ansprechen, die eine passgenaue Auswahl der Mitarbeiter von der Ersteinstellung über die Aufgabenzuweisung bis zur Beförderung gewährleisten wollen.

Das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns ist für die Unternehmer, Unternehmerinnen und Führungskräfte an sich nichts Neues. Selbstverständlich kennen sie es. Es hat sie schon immer begleitet. Sie fühlen sich ihm grundsätzlich verpflichtet.

Das Seminar bedient sich eines diskursiven, reflexiven Verfahrens, das auf die Erfahrungen, Strukturen und Visionen der Unternehmer, Unternehmerinnen und Führungskräfte vertraut. Es spiegelt ihnen ihre Fragen immer wieder zurück, gibt ihnen aber auch Anregungen und Informationen mit auf den Weg.

Strukturelle und inhaltliche Basis des Seminars ist der QET-Good-Governance-Kodex, der aus sechs inhaltlichen Blöcken besteht: Führung, Mitarbeiter, Kunden-Produkte-Märkte, Geschäftsprozesse, Corporate Social Responsibility sowie Unternehmens-image. Damit bedient der Kodex alle Bereiche, die für eine gute, wirtschaftlich nachhaltig erfolgreiche Unternehmensführung bedacht werden müssen. Die Unternehmer, Unternehmerinnen und Führungskräfte werden nach der Einführung in den gesamten Kodex die Themen nach eigenen Bedürfnissen und Erwartungen priorisieren. Die Themen, die das beste Rating bekommen, werden vorrangig behandelt.

Mehr zu diesem 2-tägigem Seminar unter www.qet.de.

Ehrbarer Kaufmann 2.0

Der QET[®]-Brief für UnternehmerInnen und Führungskräfte

3. QET Blog heute: Mitarbeiterorientierung

Firmen brauchen Regeln für Twitter, Facebook und Co.

Von Welt-Online / Christiane Gläser 19. April 2010, 04:00 Uhr

“Social-Media-Guidelines” des Bundesverbandes Digitale Wirtschaft sollen Firmen helfen

[...]Mitarbeiter, die sich in sozialen Netzwerken tummeln, sind für Firmen eine Herausforderung – aber auch eine Chance.

Um Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden und die Internetlust sogar zu nutzen, braucht es klare Ansagen. “Social-Media”-Richtlinien sollen diese beinhalten. Deutsche Unternehmen entdecken gerade erst diese Spielregeln, in den USA sind sie längst gang und gäbe. Der Chip-Hersteller Intel hat solche Leitlinien im Dezember 2008 veröffentlicht. Sie gelten für alle Angestellten weltweit. “Wir verbieten unseren Mitarbeitern nichts. Wir zeigen ihnen lediglich die Möglichkeiten und die Gefahren des sozialen Netzwerks auf”, sagt Kari E. Aakre, die bei der Intel-Gruppe auch für “Social Media” zuständig ist. Medienkompetenz ist das Zauberwort, das Sperren entsprechender Internetseiten ist kein Thema.

“Jeder, der Angebote wie Facebook, Skype oder Twitter nutzen will, wird vorher geschult”, sagt Aakre. Ein wichtiges Thema: Mitarbeiter dürfen juristische Angelegenheiten und den firmeninternen Flurfunk nicht nach außen tragen. “Sie sollen auch nur über Themen im Internet sprechen, mit denen sie sich wirklich auskennen.” Wer sich nicht daran hält, für den ist das Web 2.0 während der Arbeitszeiten tabu. Regeln wie diese sind auch für deutsche Unternehmen unabdingbar. Denn laut einer Studie des IT-Branchenverbandes Bitkom surft jeder zweite Arbeitnehmer im Job auch privat nicht selten auf Websites wie Facebook und Twitter. Der Präsident des Verbandes, August-Wilhelm Scheer, rät Arbeitgebern deshalb: “Sie sollten Regeln formulieren, eine dosierte Internetnutzung zulassen und gleichzeitig ein exzessives, die Arbeitsleistung beeinträchtigendes Surfen im Web verhindern.”

Vor- und Nachteile liegen nah beieinander: Über das vor allem beruflich genutzte Online-Netzwerk Xing können Mitarbeiter beispielsweise Firmkontakte finden und pflegen. Ein abfälliger Kommentar über die Arbeitsmoral eines Kollegen auf Twitter hingegen schadet der Firma. Auch wenn Angestellte Produkte der Konkurrenz während ihrer Arbeitszeit bewerten oder kommentieren, kann das ein schlechtes Bild auf das eigene Unternehmen werfen. Über die IP-Adresse des Computers legt der Schreiber eine virtuelle Spur, die zum Arbeitgeber führt.

Deshalb ist nach Expertenmeinung auch juristisch gesehen ein Web-2.0-Leitfaden empfehlenswert. “Wenn Mitarbeiter das Falsche twittern, kann dies schnell arbeitsrechtliche Nebenpflichten verletzen oder unter Umständen sogar wettbewerbsrechtliche Folgen für das Unternehmen haben”, erklärt der Stuttgarter Rechtsanwalt Carsten Ulbricht.

[...]

Noch tun sich deutsche Unternehmen schwer mit Social-Media-Richtlinien. Das bestätigt auch Ulbricht: “Das ist eine Frage der Unternehmenskultur. Aber der Kulturwandel setzt

Ehrbarer Kaufmann 2.0

Der QET[®]-Brief für UnternehmerInnen und Führungskräfte

bereits ein.“ Das hat auch der Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) erkannt und Ende März einen Social-Media-Leitfaden für Unternehmen und Mitarbeiter veröffentlicht.

Dass sich Chancen bieten, weiß Intel. Der Chiphersteller bestärkt seine Mitarbeiter darin, im Internet aktiv zu werden. “Sie sollen über uns, unsere Produkte und unsere Angebote reden. Das ist doch die beste Werbung für unser Unternehmen”, sagt Managerin Aakre. Grundlage für dieses Vertrauen sei eine “gute Arbeitsbeziehung”. Die kann man allerdings nicht mit Richtlinien erreichen.

Wo das Handeln der Vorgesetzten und der Kolleginnen und Kollegen als berechenbar, uneigennützig und problemgerecht erlebt wird, steigt das Vertrauen, nimmt die Unternehmensbindung zu. [...] Die Entwicklung gemeinsamer Überzeugungen, Werte und Regeln einer Organisation und der Respekt vor den grundlegenden Überzeugungen, Werten und Regeln der Organisationsumwelt sind wegen ihrer sinn- und bindungsstiftenden Funktion wesentlich für eine mitarbeiterorientierte Führung und die Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. [...]

Mehr hierzu und vielen anderen Themen unter: <http://unternehmenskultur.wordpress.com/>

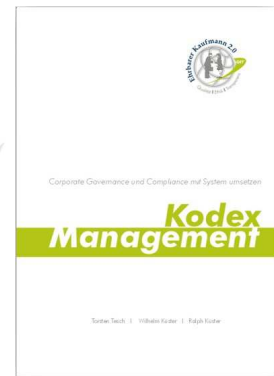
4. Management Tools: QET Kodex Ehrbarer Kaufmann 2.0

Beispiele für Unternehmensleitbilder

Orientieren Sie sich an diesen 30 QET-Grundsätzen für kompetentes und verantwortliches Unternehmertum. Diese Leitlinien dienen als Beispiele für die Gestaltung Ihrer persönlichen Unternehmensleitbilder und für den Umgang mit externen Partnern.

Sparen Sie Zeit und Beratungskosten

Sie wissen, wie schwer es ist, die für alle Partner geltenden Unternehmensleitlinien zu erstellen. Warum ein **Unternehmensleitbild** neu entwickeln, wenn es den europaweit gemeinsamen QET Maßstab gibt?



Der Kodex bringt Sie weiter

Der QET Standard umfasst sechs Themenfelder: Führung | Mitarbeiter | Geschäftsprozesse | Kunden, Produkte, Märkte | Soziale Verantwortung | Unternehmensimage.

Sie erkennen und setzen Zeichen

Der QET Kodex als Vorlage für ein **Unternehmensleitbild** wurde für Unternehmen aller Größen und Branchen entwickelt. Damit setzt Ihr Unternehmen Maßstäbe für Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner.

So können Sie den Kodex nutzen

Wollen Sie sich nur informieren oder wollen Sie die Inhalte der QET Unternehmensleitbild-Vorlage geschäftlich nutzen? QET bietet Ihnen verschiedene Nutzungsklassen an.

Den Kodex als **PDF – Free Download** (Leseexemplar) erhalten Sie unter : <http://www.qet.de>

Ehrbarer Kaufmann 2.0

Der QET[®]-Brief für UnternehmerInnen und Führungskräfte

5. Gimme five -. Das Unternehmer-Statement



Sabine Weyermann, Geschäftsführende Gesellschafterin der Weyermann[®] Malzfabrik in Bamberg, führt ein Unternehmen, das auf 130 Jahre Familientradition zurückblicken kann. Weyermann ist Weltmarktführer in Sachen Malz.

Besuchen Sie Ihren Internetauftritt unter: www.weyermann.de

Folgende fünf persönliche Eigenschaften meiner Geschäftspartner sind mir wichtig:

1. Ehrlichkeit
2. Pünktlichkeit
3. Zuverlässigkeit
4. Gegenseitige Fairness
5. Aufgeschlossenheit

Fünf maßgebliche Gründe für meinen Antrieb als Mensch und Unternehmer/Führungskraft sind:

1. Wirtschaftliche Unabhängigkeit
2. Umsetzung von eigenen Ideen
3. Soziale Verantwortung
4. Gestaltung meiner eigenen Zukunft
5. - Fortführung der Familientradition – Interpretation der QET Redaktion ☺

Fünf Argumente, mit denen ich neue Mitarbeiter für mein/unser Unternehmen begeistere:

1. „Mit Weyermann kann man ein Haus bauen!“
2. Kontinuität des Familienunternehmens
3. Angenehmer Arbeitsplatz
4. Mensch steht im Mittelpunkt
5. Zukunftsorientierung
- + Eigenen Fortbildungsakademie
- + Zusatzleistungen wie Weihnachtsgeld, Fehltagprämie

6. QET Community

++ QET bietet ab Juni 2010 das [QET Masterseminar Corporate Governance](#) an ++ QET erstmals in [Wikipedia](#) vertreten unter Suchbegriff „Ehrbarer Kaufmann“ ++ Die [FairPlay Community](#) gewinnt Wirtschaftsunioren als Unterstützungspartner ++ QET bereitet Franchisemodell für D/A/CH vor ++

Unsere nächste Ausgabe erscheint im Juni 2010.