



barnhouse

BIO SEIT 1979

BARNHOUSE NATURPRODUKTE

*Ethik-Charta
& Leitgedanke*



Der Barnhouse Leitgedanke

Die Barnhouse Ethik-Charta

Verhalten am Markt

Langfristige Erfolgsorientierung	5
Qualitätsmanagement	5
Verhalten gegenüber Kundinnen & Kunden	5
Verhalten gegenüber Lieferantinnen & Lieferanten	6
Verhalten gegenüber dem Wettbewerb	6
Innovations- und Wachstumsorientierung	7

Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen & Mitarbeitern

Unternehmensinterne Kommunikation	7
Zielvereinbarungen mit Führungskräften	8
Auswahl von Mitarbeiterinnen & Mitarbeitern	8
Aus- und Weiterbildung	8
Auswahl und Entwicklung von Führungskräften	9
Beurteilung von Mitarbeiterinnen & Mitarbeitern	9
Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen & Mitarbeitern	9
Entlohnung	10
Entlassungen	10
Entlassungsmethoden	10
Konditionen & Arbeitszeiten	11
Beschwerdemechanismus	11
Vorschlagswesen	12
Arbeitssicherheit	12
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlung	12

Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Gesprächskultur	13
Ehrgeiz & Rücksichtnahme	13
Loyalität zum Unternehmen	13
Bestechlichkeit	14
Unternehmergeist der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter	14
Zeit- und Kostenmanagement	14
Informationsaustausch	15
Know-how-Weitergabe	15
Gesellschaftliche Haltung der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter	15

Verhalten gegenüber Staat und Gesellschaft

Erfüllung staatlicher Auflagen	16
Verhalten gegenüber Behörden	16
Gesellschaftliches Engagement	17

Nachhaltiges Verhalten

Nachhaltigkeit	17
Nachhaltigkeitsmanagementsystem	18
Nachhaltigkeit als ordnungspolitische Aufgabe	18



DER BARNHOUSE LEITGEDANKE

*Herstellung von Produkten in Spitzenqualität
und im Einklang mit der Natur*

ANFORDERUNGEN AN UNSERE PRODUKTE

„Qualität ist unser wichtigstes Leistungsversprechen.“

Wir wollen das beste Bio-Knuspermüsli herstellen, das man in Europa kaufen kann. Um unsere Qualität stets sicherzustellen, ist folgendes Grundvoraussetzung:

- Wir setzen nur qualitativ hochwertige Bio-Rohstoffe ein.
- Unsere Produkte sind für den Verbraucher sicher und erfüllen alle gesetzlichen Vorgaben (Produktlegalität).
- Unsere Produkte sind frei von Verfälschungen, insbesondere in Bezug auf Zusammensetzung, Art und Sortenreinheit, geografische Herkunft und Herstellungsmethode (Produktauthentizität).

UMWELTVERANTWORTUNG UND NACHHALTIGKEIT

„Die Verknüpfung von ökologischem und ökonomischem Handeln ist unser Erfolgsversprechen.“

Die nachhaltige Herstellung und der Vertrieb zukunftsfähiger Produkte sind für Barnhouse als Bio-Pionier ein besonderes Anliegen. Jeder Handlung soll vorab eine Prüfung auf Nachhaltigkeit und die Auswirkungen auf die Umwelt zugrunde liegen. Dabei endet unsere Nachhaltigkeitsverantwortung nicht im eigenen Unternehmen, sondern besteht entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Rohwaren sollen qualitativ hochwertig, sozialgerecht sowie nachhaltig beschafft werden.

ORIENTIERUNG AN KUNDINNEN & KUNDEN

„Zufriedene KundInnen sind unser Ziel.“

Wir wollen alle KundInnen dauerhaft zufriedenstellen. Dies gilt vom Großhandel bis zu den EndverbraucherInnen. Von der Betreuung während der Produktentwicklung über Beratung bei Fragen bis hin zur zufriedenstellenden Abwicklung von Reklamationen wollen wir für die KundInnen immer unser Bestes geben.

ETHIK UND PERSONAL- VERANTWORTUNG

„Zufriedene und verantwortungsbewusste MitarbeiterInnen sind die Grundlage des Barnhouse-Erfolgs.“

Wir wollen möglichst zufriedene MitarbeiterInnen haben, die die Produkt- und Hygienevorgaben konsequent umsetzen und in einer Lebensmittelsicherheitskultur Gefahren und Fehler beseitigen. Unserer Personalverantwortung werden wir u.a. durch interne Einarbeitung und Ausbildung, Schulungen und klar dokumentierten Vorgaben gerecht. Wünsche oder Anliegen unserer MitarbeiterInnen nehmen wir ernst. Wir wollen uns gemeinsam kontinuierlich verbessern. Wir wollen einen offenen, respektvollen Umgang fördern. Fehler sind menschlich. Aus Fehlern wollen wir lernen, um diese in Zukunft zu vermeiden. Dies erfolgt durch konsequente Aufarbeitung in einer Kultur der Verantwortung. Wir leben keine Schuld-Kultur.

DIE BARNHOUSE ETHIK-CHARTA

Nachhaltig arbeiten, nachhaltig wirtschaften.

VERHALTEN AM MARKT

LANGFRISTIGE ERFOLGS- ORIENTIERUNG

Regel: Wir richten unser gesamtes Handeln auf langfristige und nachhaltige Erfolgserzielung aus. Falls es hier zu kurzfristigen Schlechterstellungen kommen sollte, nehmen wir diese in Kauf.

Grund: Nur eine zukunftsorientierte Ausrichtung sichert den dauerhaften Bestand unseres Unternehmens und gewährleistet, dass wir Chancen und Risiken als solche wahrnehmen und darauf reagieren. Die langfristige Orientierung ermöglicht uns eine erfolgreiche und organische Unternehmensentwicklung.

Folge: Alle MitarbeiterInnen müssen stets das langfristige Wohl des Unternehmens im Auge haben. Dies gilt insbesondere für Führungskräfte.

QUALITÄTSMANAGEMENT

Regel: Die Qualität unserer Produkte, aber auch die Qualität aller anderen Leistungen unseres Unternehmens, ist stets der Maßstab für unsere Entscheidungen und unser Handeln. Deshalb hat das Qualitätsmanagement eine zentrale Bedeutung als Grundlage unserer täglichen Arbeit. Sowohl die Einhaltung der existierenden Regeln des QM-Handbuchs als auch die aktive und bewusste Weiterentwicklung und Verbesserung aller Maßnahmen sind permanente Aufgaben und Pflicht aller MitarbeiterInnen.



Grund: Das Image und der Erfolg von Barnhouse ist auf unsere Gesamt-Qualität gegründet, an der alle MitarbeiterInnen ihren wichtigen Anteil haben. Dieses Wettbewerbsmerkmal wird von KundInnen und EndverbraucherInnen in hohem Maße geschätzt und ist Fundament unserer Stellung am Markt. Die Umsetzung des Qualitätsmanagements genießt daher bei Barnhouse höchste Priorität. Das bestehende Qualitätsmanagement verbessern wir kontinuierlich im Rahmen von Forschung, Entwicklung und Erfahrungszuwachs, um unsere Marktbedeutung zu erhalten.

Folge: Die Vorschriften des Qualitätsmanagements sind für alle MitarbeiterInnen bindend. So tragen alle zum Unternehmenserfolg bei. Verbesserungsvorschläge im Rahmen des Qualitätsmanagements sind als wertvoller Beitrag jederzeit willkommen.

VERHALTEN GEGENÜBER KUNDINNEN & KUNDEN

Regel: Wir halten uns an Recht und Gesetz. Unseren KundInnen gegenüber verhalten wir uns stets partnerschaftlich und auf Augenhöhe. Die Zusammenarbeit

muss beiderseits von Verlässlichkeit, Vertrauen und Integrität geprägt sein.

Grund: Wir wollen langfristig erfolgreich sein. Dazu ist eine vertrauensvolle, für beide Seiten fruchtbare und gewinnbringende Zusammenarbeit notwendige Voraussetzung.

Folge: Wir tragen aktiv und engagiert zum Aufbau einer vertrauensvollen, wertvollen und fruchtbaren Beziehung zwischen uns und unseren KundInnen bei.

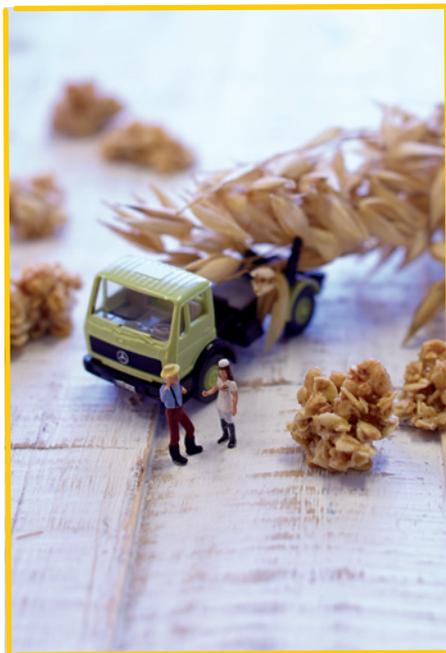
VERHALTEN GEGENÜBER LIEFERANTINNEN & LIEFERANTEN

Regel: Wir engagieren uns für faire und langfristige Beziehungen zu unseren LieferantInnen, die für beide Seiten ein Gewinn sind. Treue honorieren wir dabei mit Vertrauen, Sonderleistungen mit entsprechendem Entgegenkommen und Wertschätzung. Zu einer langfristigen Partnerschaft gehören für uns faire Preise und Handelspraktiken sowie ein regelmäßiger Austausch. Die Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten entlang der Lieferkette, speziell in den Bereichen Soziales und Umwelt, sind uns Verpflichtung. Daher fordern wir für Rohwaren aus Risikogebieten transparente, nachvollziehbare Nachweise ein. Darüber hinaus führen wir regelmäßige Bewertungen unserer LieferantInnen durch.

Grund: Die Barnhouse Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstrategie erfordert, von unseren LieferantInnen mit der entsprechend hohen Qualität versorgt zu werden. Dies bedeutet für sie oftmals die Erfüllung kostenintensiver Anforderungen. Nur eine langfristig angelegte Vertrauensbeziehung garantiert ein Gleichgewicht der Interessen. Wir begegnen unseren LieferantInnen deshalb mit der gleichen Integrität, die auch uns entgegengebracht wird. Des Weiteren können wir unseren Nachhaltig-

keitsanforderungen nur gerecht werden, wenn Nachhaltigkeitsaspekte in der gesamten Lieferkette berücksichtigt werden.

Folge: Die von uns geforderte Qualität verbinden wir mit einem Höchstmaß an Sicherheit, Nachhaltigkeitsbestrebungen und Wirtschaftlichkeit. Wir pflegen mit unseren LieferantInnen ein partnerschaftliches und konstruktives Verhältnis, bei dem die Qualität im Mittelpunkt steht.



VERHALTEN GEGENÜBER DEM WETTBEWERB

Regel: Die Beziehung von Barnhouse zum Wettbewerb ist von Respekt und Fairness geprägt. Wir sind für eine konstruktive und marktpartnerschaftliche Zusammenarbeit offen, wenn diese mit dem Kartellgesetz konform und den Unternehmenszielen dienlich ist. Die gesetzlich vorgegebene Wettbewerbsordnung gibt hierbei selbstverständlich den Rahmen vor.

Grund: Wettbewerb ist wichtig. Er fördert Weiterentwicklung und Innovation, hält unsere Branche lebendig und motiviert uns. Er dient letztendlich dem Wohle aller in der Gesellschaft. Gesunder Wettbewerb setzt durch seine Regeln den Rahmen, aber auch die sinnvollen Grenzen unseres Handelns.

Folge: Wettbewerb begreifen wir als wichtiges und für alle gewinnbringendes Merkmal einer sozialen Marktwirtschaft. Er motiviert uns zur kontinuierlichen Verbesserung, fördert unsere Innovationsfähigkeit und kommt zu guter Letzt unseren KundInnen zugute. Unser Verhalten ist dabei stets fair, integer und rechtskonform. Dies erwarten wir auch vom Wettbewerb.

INNOVATIONS- UND WACHSTUMSORIENTIERUNG

Regel: Bei Barnhouse fördern wir nach Kräften Innovation und Wachstum in einem wirtschaftlich vernünftigen Rahmen. Innovationen tätigen heißt, neue Produkte und Konzepte auf alten und neuen Märkten zu etablieren und im Unternehmen dafür die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Dies ist für uns Maßgabe.

Grund: Wir sind uns bewusst, dass wir die erreichte Marktposition nicht als gegeben und selbstverständlich begreifen dürfen. Nur wenn wir den Bedürfnissen unserer KundInnen stets gerecht werden und dafür fortwährend zu Innovation und Weiterentwicklung bereit sind, können wir langfristig den Bestand und Erfolg des Unternehmens sichern.

Folge: Wir fordern und fördern aktiv bei unseren MitarbeiterInnen die Bereitschaft zu Innovation und Weiterentwicklung. Die auf dieser Basis entstehenden Ideen, Konzepte und Neuerungen begrüßen wir als wertvolle, wichtige und willkommene



Beiträge zum Unternehmenserfolg. Wir müssen die Bereitschaft mitbringen, tiefgreifende Veränderungen durchzuführen, wenn der Markt es erfordert.

VERHALTEN GEGENÜBER MITARBEITERINNEN & MITARBEITERN

UNTERNEHMENSINTERNE KOMMUNIKATION

Regel: Wir pflegen intern eine offene und transparente Informationspolitik. Die MitarbeiterInnen werden über alle für sie relevanten Informationen im und über das Unternehmen, d.h. Ziele, Strategien und Veränderungen, von der Geschäftsleitung oder den AbteilungsleiterInnen auf dem Laufenden gehalten.

Grund: Es ist uns wichtig, unsere MitarbeiterInnen so gut wie möglich und so relevant wie nötig zu informieren. Dadurch wird die Identifikation mit dem Unternehmen gefördert, die Motivation erhöht und das Arbeitsergebnis verbessert.

Folge: Geschäftsleitung und Führungskräfte informieren ihre MitarbeiterInnen korrekt, relevant und motivierend.

ZIELVEREINBARUNGEN MIT FÜHRUNGSKRÄFTEN

Regel: Im Rahmen eines jährlichen Gesprächs legt die Geschäftsleitung gemeinsam mit jeder Führungskraft in einer Vereinbarung die Ziele für die nächste Beurteilungsperiode fest. Hierbei finden die Unternehmensziele, die die Führungskraft betreffen, ihren Niederschlag. Die Vereinbarung berücksichtigt die Ausgangssituation, die Voraussetzungen für die Zielerreichung sowie etwaige Veränderungen.

Grund: Für jede Führungskraft ist es wichtig, zum einen ein konstruktives Feedback, zum anderen einen Ausblick auf zukünftige Erwartungen zu erhalten. Eine gemeinsame Zielsetzung verschafft Klarheit, Bindung an das Unternehmen und motiviert. Voraussetzung ist, dass die Ziele realistisch und erreichbar sind.

Folge: Mit unseren Führungskräften vereinbaren wir anspruchsvolle, aber erreichbare Ziele. Bei der Formulierung und Festlegung der Ziele wirken sie aktiv mit und geben ihr Bestes, um diese zu erreichen.



AUSWAHL VON MITARBEITERINNEN & MITARBEITERN

Regel: Bei der Auswahl neuer MitarbeiterInnen ist uns wichtig, dass die Zusammenarbeit langfristig angelegt ist. Sowohl die fachlichen als auch die sozialen Kompetenzen ziehen wir zur Beurteilung von BewerberInnen heran und berücksichtigen ebenso zukünftige Anforderungen.

Grund: Engagierte und motivierte MitarbeiterInnen sind für den Unternehmenserfolg wesentlich. Die Fähigkeiten müssen dabei zu den Anforderungen des Stellenprofils passen. Wir brauchen MitarbeiterInnen, die leistungs- und lernbereit sind. Potenziale wollen wir erkennen, fördern und entwickeln.

Folge: Die Personalauswahl ist eine zentrale Aufgabe unserer Führungskräfte, die in jeglicher Hinsicht verantwortungsvoll und gesetzeskonform erledigt werden muss.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Regel: Aus- und Weiterbildung ist uns sehr wichtig. Entsprechende Maßnahmen müssen für MitarbeiterInnen und Unternehmen gewinnbringend sein und inhaltlich dem neuen Wissensstand entsprechen. Aus- und Weiterbildung planen wir langfristig und beziehen auch zukünftig notwendige Qualifikationen mit ein. Weiterhin prüfen wir regelmäßig, ob wir Ausbildungsplätze anbieten können.

Grund: Qualifizierte MitarbeiterInnen sind für den Unternehmenserfolg entscheidend. Ein guter Ausbildungsstand, der durch die richtige Weiterbildung stets aktuell bleibt, sichert die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

Folge: Alle MitarbeiterInnen müssen grundsätzlich offen und bereit zur Weiterbildung sein.



AUSWAHL UND ENTWICKLUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Regel: Bei der Auswahl und Entwicklung von Führungskräften achten wir darauf, dass diese...

- ...ihren MitarbeiterInnen gegenüber fürsorglich sind.
- ...über Gerechtigkeitssinn und Einfühlungsvermögen verfügen
- ...Informationen verständlich vermitteln
- ...motivieren können
- ...klare, von den MitarbeiterInnen akzeptierte Ziele vorgeben
- ...bereit sind, Verantwortung an MitarbeiterInnen abzugeben
- ...dazu fähig und bereit sind, selbst kompetente Nachwuchsführungskräfte zu entwickeln und zu fördern

Grund: Fachliche Kriterien dürfen nicht allein den Ausschlag zur Besetzung von Führungspositionen geben. Die oben aufgeführten Qualifikationen sind für die erfolgreiche Führung von MitarbeiterInnen ebenso wichtig.

Folge: Auch wenn die fachliche Qualifikation oberste Priorität bei der Besetzung von Führungspositionen hat, berücksichtigen wir die oben genannten „soft skills“ im Auswahl- und Entwicklungsprozess.

BEURTEILUNG VON MITARBEITERINNEN & MITARBEITERN

Regel: Einmal jährlich findet ein Beurteilungsgespräch mit der Abteilungsleitung statt. Ziel des Gesprächs ist die fundierte und konstruktive Beurteilung der Leistung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin. Die Ergebnisse dienen als Basis für die Planung der Weiterentwicklung.

Grund: Beurteilungsgespräche dienen uns als wertvolles Instrument für die Personalentwicklung. Sie sind Grundlage für die Einschätzung der MitarbeiterInnen auf ihrer aktuellen Position sowie ihrer Entwicklungspotenziale. Weiterhin veranlassen sie die Vorgesetzten dazu, sich intensiv und strukturiert mit den MitarbeiterInnen zu befassen. Für Personal und Unternehmen ungünstige Entwicklungen sowie Weiterbildungsbedarf sind so besser erkennbar, um darauf mit geeigneten Maßnahmen zu reagieren. Damit tragen Beurteilungsgespräche langfristig zu einer besseren Personalentwicklung und zum Unternehmenserfolg bei.

Folge: Vorgesetzte führen mit ihren MitarbeiterInnen regelmäßig konstruktive Beurteilungsgespräche durch. Dies erfordert von Führungskräften die Fähigkeit, gerecht und korrekt zu beurteilen.

ZUFRIEDENHEIT VON MITARBEITERINNEN & MITARBEITERN

Regel: Wir befragen unsere MitarbeiterInnen regelmäßig und systematisch zu deren Zufriedenheit und Belastung und informieren über die Ergebnisse.

Grund: Zufriedene und motivierte MitarbeiterInnen sind uns sehr wichtig und Grundlage für unseren Erfolg. Durch regelmäßige Befragungen können wir Verbesserungspotenziale erkennen.

Folge: Wir reagieren auf Mängel oder Defizite und leiten entsprechende Maßnahmen ein.

ENTLOHNUNG

Regel: Barnhouse MitarbeiterInnen werden gerecht, angemessen und der Leistung entsprechend entlohnt. Die Grundlagen des Lohns sind im Rahmen des Beurteilungsgesprächs in Abstimmung mit der Geschäftsleitung offen darzulegen.

Grund: Eine leistungs- und arbeitsmarkt-gerechte Entlohnung ist Grundvoraussetzung für zufriedenes und motiviertes Personal und damit auch für unseren unternehmerischen Erfolg.

Folge: Wir gewährleisten Lohngerechtigkeit unter Berücksichtigung der Leistung.

ENTLASSUNGEN

Regel: Entlassungen sind bei Barnhouse der letztmögliche Weg. Sie werden nur dann vorgenommen, wenn alle anderen Wege der Problemlösung zwischen Unternehmen und MitarbeiterIn nicht oder nicht mehr in Betracht kommen. Entlassungen müssen verhältnismäßig und nachvollziehbar sein und dürfen die Würde der MitarbeiterInnen nicht verletzen.

Grund: Eine Entlassung kann schwerwiegende psychische, finanzielle und soziale Folgen haben. Eine Atmosphäre, in der stets die Gefahr einer unerwarteten Kündigung besteht, beeinträchtigt das Betriebsklima erheblich. Zudem belastet ein häufiger Personalwechsel das Unternehmen und seinen Personalstamm.

Folge: Bei Entlassungen gehen wir mit höchster Feinfühligkeit vor. Wir handeln dabei nie aus kurzfristigen Motiven – ein

Maßstab, der für unsere gesamte Personalpolitik gilt.

ENTLASSUNGSMETHODEN

Regel: Ist eine Entlassung unvermeidbar, versuchen wir stets, diese für den/die Mitarbeiter/in möglichst sozial verträglich zu gestalten. Bei der Neuorientierung stehen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten unterstützend und hilfreich zur Seite.

Grund: Auch durch Entlassung ausscheidenden MitarbeiterInnen begegnen wir mit Würde und Integrität. Diese grundsätzliche Haltung setzt auch ein positives Signal gegenüber dem verbleibenden Personal sowie zukünftigen BewerberInnen.

Folge: Bei jeder Entlassung legen wir die Vorgehensweise für den/die Mitarbeiter/in individuell fest. Wir beraten konstruktiv über die weiteren Möglichkeiten nach dem Ausscheiden.



KONDITIONEN & ARBEITSZEITEN

Regel: Wir stellen sicher, dass die Arbeitszeiten aller MitarbeiterInnen den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen und die Pausenzeiten genutzt werden. Mit allen MitarbeiterInnen schließen wir schriftliche und rechtskonforme Arbeitsverträge ab. Zur Begrenzung von Überstunden setzen wir überwachende Mechanismen ein. Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden nur im Bedarfsfall oder auf spezifischem Wunsch des/der Mitarbeiters/in eingegangen. Wir gewähren unseren MitarbeiterInnen Sozialleistungen über die gesetzlichen Pflichten hinaus.

Grund: Wir wünschen uns zufriedene und ausgeglichene MitarbeiterInnen mit einer ausgewogenen Work-Life Balance. Dies ist für uns die Basis für gutes und erfolgreiches Arbeiten.

Folge: Wir wollen unsere Arbeit sinnvoll und aufgabengerecht flexibilisieren und versuchen, für persönliche Lebensumstände korrespondierende Angebote zu entwickeln und Arbeitszeiten anzupassen.

BESCHWERDEMECHANISMUS

Regel: Beschwerden über Ungleichbehandlung, Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing können von unseren Mit-

arbeiterInnen jederzeit gemeldet werden. Diese werden vertraulich und, wenn gewünscht, anonym behandelt. Wir stellen sicher, dass niemand aufgrund einer Meldung in irgendeiner Form benachteiligt wird, und gehen jeder Beschwerde nach. Bei festgestellten Fällen von Ungleichbehandlung, Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing ergreifen wir Maßnahmen, um die Vorfälle zu unterbinden.

Grund: Wir dulden in keiner Weise Ungleichbehandlung, Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing auf Grund von Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter, Schwangerschaft, Familienverhältnisse, sozialem Hintergrund oder sexueller Identität.

Folge: Alle MitarbeiterInnen können eine Beschwerde anonym durch Einwurf in den Personal-Briefkasten einreichen. Darüber hinaus besteht selbstverständlich die Möglichkeit, Beschwerden bei der Führungskraft oder der Geschäftsführung zu melden. MitarbeiterInnen, die nachweislich gegen unsere o.g. Grundsätze verstoßen haben, werden disziplinarisch belangt. Die Maßnahmen reichen bis hin zur Kündigung.

VORSCHLAGSWESEN

Regel: Vorschläge der MitarbeiterInnen zur Verbesserung der Abläufe im Unternehmen, vor allem aber zum Qualitätsmanagement, Umweltschutz, Ethik-Management und zum Arbeitsschutz, sind ein wertvoller Beitrag zum Unternehmenserfolg. Deshalb fördern und honorieren wir diese angemessen.

Grund: Wir gehen davon aus, dass alle MitarbeiterInnen einen tiefen Einblick in ihr Arbeitsgebiet haben. Die Ideen, die hieraus geboren werden können, sehen wir als großes Potenzial für Verbesserungen.

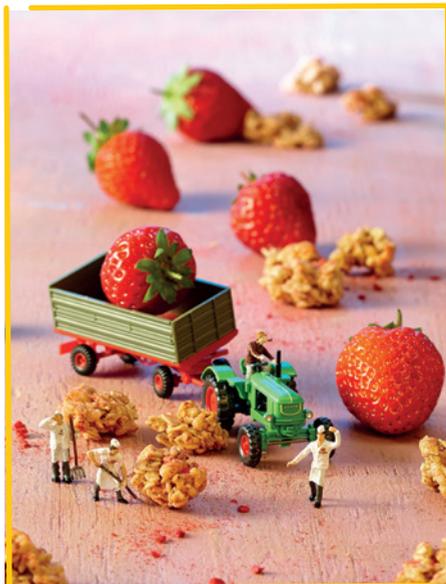
Folge: Wir prüfen jeden Verbesserungsvorschlag in Bezug auf seine Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit. Bei positivem Ergebnis setzen wir den Vorschlag um.

ARBEITSSICHERHEIT

Regel: Die Sicherheit von MitarbeiterInnen, Produkten und Einrichtungen hat bei Barnhouse hohe Priorität. Deshalb treffen wir alle notwendigen Maßnahmen, um die Sicherheit von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen zu gewährleisten. Arbeitssicherheits- und Gesundheitsrisiken an den Arbeitsplätzen analysieren und optimieren wir regelmäßig. Zusätzlich erwarten wir von allen MitarbeiterInnen, in Eigenverantwortung bei jeder Handlung der Sicherheit für sich und die Mitmenschen Rechnung zu tragen. Dies gilt auch für LieferantInnen und das Personal von Fremdfirmen.

Grund: Wir sind überzeugt, dass jeder Unfall oder Störfall vermeidbar ist und für alle MitarbeiterInnen die Arbeitssicherheit faktisch und erlebbar gewährleistet sein muss.

Folge: Neben der Einhaltung von Vorschriften und Maßnahmen fordern wir



von allen MitarbeiterInnen, durch ihre Haltung und persönlichen Einsatz zur Risikominderung beizutragen. Sicherheit ist ein permanenter Prozess, eine täglich wiederkehrende Herausforderung, der wir uns alle stellen müssen. Risiken und Gefährdungspotenziale müssen von allen offen angesprochen und von den zuständigen Personen verantwortlich nachverfolgt werden.

VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNG

Regel: Das Unternehmen gewährt allen MitarbeiterInnen uneingeschränkt Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlung.

Grund: Barnhouse hält sich uneingeschränkt an internationales und nationales Recht.

Folge: Wir garantieren, dass niemand in der Wahrnehmung dieser Rechte behindert oder deswegen benachteiligt bzw. sanktioniert wird.

VERHALTEN DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

GESPRÄCHSKULTUR

Regel: Wir sprechen mit- und übereinander stets höflich und respektvoll. Auf inhaltlicher Ebene pflegen wir eine offene, konstruktive und gern auch kontroverse Diskussions- und Streitkultur, die wir aber niemals auf persönlicher Ebene führen.

Grund: Unser Umgang im Unternehmen ist wesentlich davon geprägt, wie wir miteinander sprechen. Für ein langfristig gelingendes Miteinander sind ein Umgangston, der die Würde des Menschen im Gegenüber anerkennt und achtet, und ein familiäres Betriebsklima Grundvoraussetzung. Zusätzlich bedarf es aber auch einer bewusst sachlichen Art der Auseinandersetzung, die für Kritik offen ist, um langfristig erfolgreich sein zu können.

Folge: Wir erwarten von unseren MitarbeiterInnen einen höflichen und respektvollen Umgangston über- und miteinander sowie die Fähigkeit, sich mit Kritik positiv auseinanderzusetzen.

EHRGEIZ & RÜCKSICHTNAHME

Regel: Ein reibungsloses Zusammenarbeiten erfordert Interesse, Verständnis und Rücksichtnahme für die Belange und den



Arbeitsbereich des anderen. Gleichzeitig verbietet sich Kompetenzgerangel sowie rücksichtsloses und intrigantes Verhalten, das Eigennützigkeit über die Interessen des Unternehmens stellt.

Grund: Ein gesunder, maßvoller Ehrgeiz des/der Einzelnen, der sich in hohem Engagement äußert, ist wichtig und bringt unser Unternehmen als Ganzes voran. Übereifer, intrigantes Verhalten und das Denunzieren von KollegInnen verhindern eine Atmosphäre, in dem Vertrauen, gesunde Einsatzfreude und Verantwortungsbereitschaft wachsen können.

Folge: Unsere Führungskräfte müssen schädliches Verhalten erkennen und dürfen es niemals unterstützen oder belohnen. Verleumdungen werden von uns nicht akzeptiert und durch geeignete Maßnahmen unterbunden.

LOYALITÄT ZUM UNTERNEHMEN

Regel: Unsere MitarbeiterInnen sind dem Unternehmen gegenüber loyal. Dazu gehört auch der volle Einsatz am Arbeitsplatz sowie die Pflege firmeneigener Sachwerte.

Grund: Loyalität bedeutet für uns konstruktives Handeln im Interesse des Unternehmens und trägt zu einer gelungenen Zusammenarbeit bei.

Folge: Wir unterstützen loyales Verhalten. Von Vorgesetzten erwarten wir, illoyalem Verhalten entgegenzutreten.

BESTECHLICHKEIT

Regel: Bestechlichkeit ist bei Barnhouse streng verboten. Alle persönlichen Zuwendungen von MarktpartnerInnen sind von diesen unverzüglich dem/der Vorgesetzten zu melden.

Grund: Bestechliche MitarbeiterInnen sind sowohl für Barnhouse als auch für unsere Kundschaft ein Nachteil. Die Herstellung unserer Produkte sowie alle damit zusammenhängenden Prozesse und Entscheidungen unterliegen dann nicht mehr rein sachlichen Aspekten. Wir gefährden unsere Marktposition, wenn nicht Qualität und Wirtschaftlichkeit die höchsten Prämissen sind.

Folge: Bestechlichkeit ist in jedem Fall eine schwerwiegende Verfehlung und hat eine fristlose Kündigung zur Folge.



UNTERNEHMERGEIST DER MITARBEITERINNEN & MITARBEITER

Regel: Chance und Risiko stehen für uns in einem gesunden Verhältnis. Wir sind bestrebt, neue, Erfolg versprechende Ideen einzubringen und umzusetzen, gehen dabei aber keine fahrlässigen, hohen Risiken ein.

Grund: Wie jedes Unternehmen leben auch wir vom Unternehmergeist unserer MitarbeiterInnen. In vielen Positionen ist der Mut, etwas Neues, Ungewisses zu wagen, wichtig. Hingegen gefährdet bedenkenlos riskantes Verhalten unser Unternehmen und wird deshalb nicht akzeptiert.

Folge: Wir erwarten von unseren MitarbeiterInnen einen gewissenhaften, reflektierten Umgang mit dem Risiko. Führungskräfte leiten ihre MitarbeiterInnen zu vertrauensvollem, eigenverantwortlichem Handeln an, das keine detaillierte Kontrolle nötig macht. Dies ist ein wichtiger Teil ihrer Führungskompetenz.

ZEIT- UND KOSTENMANAGEMENT

Regel: Unsere Zeit ist ein kostbares und knappes Gut, das wir optimal nützen wollen. Dienstreisen beschränken wir auf das notwendige Maß, Besprechungen halten wir kurz und in kleinem Rahmen.

Grund: Die eigene Zeit und die Zeit anderer zu verschwenden, bedeutet, mit den knappen Ressourcen des Unternehmens leichtsinnig umzugehen. Zeitbewusstes Handeln ist die Voraussetzung für kostenbewusstes Handeln. Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Zeit ist erforderlich, damit Ziele schnell erreicht und die Kosten geringgehalten werden können.

Folge: Besprechungen und Präsentationen führen wir zielorientiert und effektiv durch. Zeit- und Kostenbewusstsein be-

rücksichtigen wir in den Beurteilungssystemen.

INFORMATIONSAUSTAUSCH

Regel: Bei internen Mails und Telefonaten fassen wir uns kurz. Im Verteiler berücksichtigen wir nur die MitarbeiterInnen, für die die Information tatsächlich relevant ist, halten aber dennoch niemandem für ihn wichtige Informationen vor. Per E-Mail kommunizieren wir einfach und sachlich.

Grund: Lange und unnötige Ausführungen in E-Mails kosten den EmpfängerInnen Zeit, verstellen den Blick aufs Wesentliche und bergen die Gefahr, dass wichtige Informationen untergehen. Gezieltes Vorhalten von wichtigen Informationen betrachten wir als inakzeptables Mobbing.

Folge: E-Mails an alle MitarbeiterInnen versenden wir nur zu besonderen Anlässen. Kritik äußern wir nicht schriftlich, sondern mündlich, sachlich und konstruktiv. Wir versenden keine bloßstellenden E-Mails.

KNOW-HOW-WEITERGABE

Regel: Wir geben unser Wissen und Können in Form von Anlernen, Einführung und Dokumentation an neue oder andere MitarbeiterInnen im Unternehmen weiter. Nach außen lassen wir kein Wissen abfließen.

Grund: Langjährige MitarbeiterInnen sind sehr wertvoll, denn sie erwerben sich im Laufe ihrer Betriebszugehörigkeit beträchtliche Sachkompetenz und verfügen über wertvolles, unternehmensspezifisches Wissen. Dadurch können sich für das Unternehmen Wettbewerbsvorteile ergeben. Für unsere langfristig erfolgreiche Entwicklung ist es daher wichtig, dieses Wissen im Unternehmen zu bewahren, in-

tern weiterzugeben und möglichst zu dokumentieren. Zur Sicherung unserer Wettbewerbsvorteile achten wir nach außen hin auf angemessene Verschwiegenheit und schützen unsere Betriebsgeheimnisse.

Folge: Wir erwarten von unseren MitarbeiterInnen, dass sie im Innenverhältnis ihr für Barnhouse bedeutendes Spezialwissen in angemessener Form weitergeben: durch Dokumentation und/oder Weitergabe an Vertretungen und NachfolgerInnen. Im Außenverhältnis ist durch die arbeitsvertragliche Verpflichtung allen die Weitergabe von Spezialwissen untersagt.



GESELLSCHAFTLICHE HALTUNG DER MITARBEITERINNEN & MITARBEITER

Regel: Alle MitarbeiterInnen von Barnhouse stehen der freiheitlich-demokratischen Gesellschaftsordnung offen und positiv gegenüber.

Grund: Um langfristig einen positiven Einfluss auf die Gestaltung der Welt, in der wir leben wollen, zu haben, freuen wir uns über MitarbeiterInnen, die unsere freiheitlich-demokratische Gesellschaftsordnung in ihrer Grundhaltung bewusst und ganzheitlich leben.

Folge: Wir achten darauf, dass die Werte einer freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Unternehmen gelebt werden. Jegliches innerbetriebliche Verhalten, das diesen Werten nicht entspricht, wird nicht geduldet.



VERHALTEN GEGENÜBER STAAT UND GESELLSCHAFT

ERFÜLLUNG STAATLICHER AUFLAGEN

Regel: Wir erfüllen alle von uns von staatlicher Seite geforderten Aufgaben und halten uns an Gesetze und Verordnungen. In Bereichen, die uns aufgrund unserer Unternehmensphilosophie und unserer Werte besonders wichtig sind oder den Erfolg von Barnhouse fördern, gehen wir sogar über das gesetzlich Geforderte hinaus (z.B. Qualitätssicherung, Nachhaltigkeit).

Grund: Wir sind uns bewusst, dass der Staat essenziell für das Wohl unserer Gesellschaft ist. Deshalb halten wir Vorgaben und Auflagen des Staates für notwendig und sinnvoll, weil Gesetze und Verordnungen für eine funktionierende soziale Marktwirtschaft Voraussetzung sind.

Folge: Von unseren MitarbeiterInnen erwarten wir die konsequente und korrekte Umsetzung aller Auflagen von staatlicher Seite. Innerhalb des gesetzlichen Rahmens setzen wir alle Auflagen und Vorgaben so um, dass sie für Barnhouse langfristig den besten Nutzen bringen. Gleichzeitig versuchen wir, über Verbände und politische Kontakte eine Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu erreichen.

VERHALTEN GEGENÜBER BEHÖRDEN

Regel: Die Zusammenarbeit mit staatlichen Behörden ist für uns selbstverständlich. Soweit es aus Wettbewerbsgründen möglich ist, betreiben wir ihnen gegenüber eine offene und transparente Informationspolitik. Die Kooperation soll dabei möglichst über gesetzliche Vorschriften hinausgehen. Bei strittigen Fragen ver-

treten und verteidigen wir die Unternehmensinteressen dennoch mit Nachdruck.

Grund: Behörden schaffen in unserer Gesellschaft die Rahmenbedingungen, die Interaktionen zum langfristigen, gegenseitigen Nutzen aller ermöglichen. Daher ist für Barnhouse eine gute Zusammenarbeit in zweifacher Hinsicht wichtig: Einerseits haben wir so die Möglichkeit, auf die Gestaltung der Bedingungen Einfluss zu nehmen, andererseits können uns die Behörden in vertrauensvoller Zusammenarbeit bei einer bestmöglichen Umsetzung der Vorgaben beraten. Grundausrichtung unseres Handelns ist dabei aber immer die langfristige Interessenlage von Barnhouse.

Folge: Wir erwarten von unseren MitarbeiterInnen, dass sie sich um eine vertrauensvolle Kooperation mit Behörden bemühen, ohne die Interessen von Barnhouse dabei außer Acht zu lassen.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Regel: Barnhouse ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und weiß um die Verpflichtung, sich im Rahmen der eigenen Möglichkeiten dort mit Engagement einzubringen, wo die Rahmenordnung lückenhaft ist oder wichtige Werte in Frage stehen.

Grund: Die Rahmenordnung unserer Gesellschaft kann nie vollkommen sein. Um Lücken und Mängel auszugleichen, ist deshalb zusätzliches Engagement notwendig.

Folge: Bei unseren MitarbeiterInnen begrüßen und unterstützen wir ehrenamtliches Engagement. Als Unternehmen werden wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung durch finanzielle und ideel-

le Unterstützung sozialer, kultureller oder ökologischer Projekte gerecht.

NACHHALTIGES VERHALTEN

NACHHALTIGKEIT

Regel: Nachhaltigkeit bedeutet für uns, einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung gemäß Agenda 2030 zu leisten. Gemäß Brundtland-Bericht wird eine nachhaltige Entwicklung definiert als „Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass zukünftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können“. Als engagierter und überzeugter Hersteller von Bio-Lebensmitteln ist es Barnhouse seit der Gründung ein großes Anliegen, einen Beitrag hierzu zu leisten.

Grund: Aufgrund von vielfältigen ökologischen und sozialen Problemen erlangt das nachhaltige Wirtschaften einen immer größeren Stellenwert. Eine nachhaltige Wirtschaftsweise ist essenziell zur Schaffung von Generationengerechtigkeit.

Folge: Nachhaltigkeit ist bei Barnhouse Teil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, der im Nachhaltigkeitsmanagementsystem systematisch verankert ist.



NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT-SYSTEM

Regel: Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagementsystems werden die Nachhaltigkeitsleistungen von Barnhouse bewertet und optimiert. Dabei werden die Optimierungen in unseren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt, um einen möglichst großen Beitrag zu den Sustainable Development Goals zu leisten.

Grund: Nachhaltigkeitsmanagement muss einem kontinuierlichen Prozess unterworfen sein, um sowohl geplante Ziele zu erreichen als auch neue Ziele festzulegen.

Folge: Barnhouse überprüft jährlich seine Nachhaltigkeitsperformance im Rahmen eines internen Audits sowie einer Managementbewertung. Daraus werden entsprechende Ziele sowie Zielerreichungsgrade abgeleitet.

NACHHALTIGKEIT ALS ORDNUNGSPOLITISCHE AUFGABE

Regel: Wenn es uns aus eigener Kraft und mit eigenen Mitteln nicht möglich ist, unseren erreichten Nachhaltigkeitsgrad noch weiter zu erhöhen oder auch nur zu erhalten, versuchen wir auf politischem Wege, Veränderungen zum Wohle aller zu erreichen.

Grund: Individuelles Nachhaltigkeitsengagement kann kurzfristig oder im Vergleich zu WettbewerberInnen, die sich bei diesem Thema weniger oder gar nicht engagieren, in bestimmten Situationen durchaus gravierende wirtschaftliche Nachteile mit sich bringen. Hier kann es zur Risikominimierung oder Unternehmenssicherung notwendig werden, das eigene Engagement zu begrenzen.

Folge: Neben unseren eigenen Maßnahmen sind wir als Unternehmen bestrebt, uns auch auf ordnungspolitischem Wege für mehr Nachhaltigkeit zu engagieren. MitarbeiterInnen, die sich hier einbringen, werden von Barnhouse unterstützt und gefördert.





BARNHOUSE NATURPRODUKTE GMBH
Edisonstraße 3a
D-84453 Mühldorf am Inn
www.barnhouse.de

Juli 2023



barnhouse

BIO SEIT 1979

