

#C Mitarbeitende und Arbeitspart- ner*innen

- C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz
- C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge
- C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden
- C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz



#C1

Menschenwürde am Arbeitsplatz

59/98 Punkte

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Unternehmenskultur

„WEtell ist nahbar und sympathisch“ – dieser Grundsatz gilt im Auftreten nach Außen, aber insbesondere auch innerhalb des Unternehmens. Tatsächlich sind wir bei WEtell sogar der Meinung, dass eine ehrlich gelebte Kultur der Offenheit, Freundlichkeit und des gegenseitigen Respekts zentral für nachhaltig erfolgreiches Wirtschaften ist. Die Einhaltung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen ist in allen Bereichen und Situationen Grundbedingung des gemeinsamen Handelns.

Wir wollen Spaß bei der Arbeit haben und unseren Mitarbeitenden den Respekt, die Verantwortung und die Entlohnung geben, die sie verdienen. Wir setzen mehr auf Identifikation und Verantwortung als auf Kontrolle und Hierarchie. Unser Anspruch ist es, uns auf Augenhöhe zu begegnen und gemeinsam unsere Vision umzusetzen.

Dies zeigt sich darin, dass wir zwar eine Teamstruktur entsprechend von Aufgabenschwerpunkten haben, jedoch agil arbeiten und damit Mitarbeitende auch teamübergreifend Aufgaben übernehmen. Es gibt Führungs-

kräfte, die sich um übergeordnete strategische Themen kümmern, Verantwortung und Entscheidungen liegen jedoch hauptsächlich innerhalb des Teams.

Entsprechend werden Mitarbeitende grundsätzlich aufgrund ihrer Expertise in Entscheidungsprozesse miteinbezogen, nicht wegen ihrer Position oder Seniorität im Unternehmen. Dasselbe gilt für die Übertragung von Aufgaben und Verantwortung. Zugleich übernehmen wir alle ohne Ausnahme nicht so hoch angesehene Aufgaben.

Wir arbeiten agil nach der SCRUM-Methode, die wir unseren Bedarfen entsprechend angepasst haben. Damit fördern wir Selbstorganisation, Eigenverantwortung, Transparenz und Teilhabe im Team. (Mehr dazu unter C2.2)

Fehlerkultur und Weiterentwicklung

Als Jungunternehmen sind wir naturgegeben eine lernende Organisation, da im Team nicht immer von Anfang an die nötige Expertise vorhanden ist. Das Vertrauen, einer*inem Mitarbeitenden einen Verantwortungsbereich zu übergeben, für den sie*er sich zunächst das nötige Know-How aneignet, gehört für uns daher zu einer gesunden Unternehmenskultur.

Umgekehrt bedeutet die Mitarbeit bei WEtell für alle im Team eine ständige Weiterentwicklung. Durch die intensive Zusammenarbeit ist Jede*r mit vielfältigen Aufgaben konfrontiert. Rückfragen und Anfragen nach Unterstützung sind natürlich jederzeit möglich. Konstruktives und zugleich wertschätzendes Feedback spielt dabei ebenfalls eine zentrale Rolle; sowohl im Alltag als auch innerhalb von Weeklys und quartalsweisen Feedbackgesprächen.

Innerhalb des SCRUM-Prozesses führen wir alle drei Wochen im sogenannten „Retro“ eine Abfrage durch, in der jede*r Mitarbeitende eine Bewertung zur eigenen Zufriedenheit mit dem Arbeitsergebnis (wie viel haben wir geschafft), dem Weg dorthin (wie hoch war die Arbeitsbelastung) und dem Teamwork (wie lief es innerhalb des Teams) abgibt. Auch werden alle aufgefordert zu benennen, was gut und was schlecht lief, und Fragen und Vorschläge vorzubringen. Die Ergebnisse werden gemeinsam besprochen, Lösungen und Maßnahmen identifiziert sowie konkrete Ziele für die nächsten drei Wochen gesetzt. Dies alles halten wir schriftlich fest. (Mehr zu SCRUM unter C2.2 bzw. C4)

Für unsere interne Weiterentwicklung gibt es ein- bis zweimal im Jahr Tages-Workshops für jeweils die Führungskräfte und die Mitarbeitenden mit einer externen Trainerin. Die Schwerpunkte dieser Workshops werden gemeinschaftlich nach Bedarf entschieden. Seit 2023 gibt es außerdem ein Jahresretreat mit allen Teammitgliedern, das dem Teambuilding und gemeinsamen Ausarbeiten von Schwerpunktthemen dient.

Wir fördern auch Wissens- und Kompetenzaneignung, indem wir die Mitarbeitenden bei Bedarf an Workshops und Schulungen teilnehmen lassen, Lernmaterialien anschaffen oder ihnen die Zeit für Selbststudium lassen. In der Grünhof-Community, zu der WEtell gehört, haben unsere Mitarbeitenden zudem die Möglichkeit, kostenfrei an einem vielfältigen Programm von Workshops, Schulungen und Vorträgen teilzunehmen.

„Jeder Fehler ist ein Schritt auf dem gemeinsamen Lernweg“ – daher werden Fehler bei WEtell nicht sanktioniert, sondern Lösungen gefunden. Offene, direkte Kommunikation wird seit Gründung gepflegt und mit der Erweiterung des Teams immer weiter etabliert. Dies erleichtert aus unserer

Sicht die gemeinsame Arbeit, Konflikte können schnell gelöst werden und die Zufriedenheit aller Beteiligten steigt.

Auf diese Weise gehen bei uns die Entwicklung des Unternehmens und die der Mitarbeitenden Hand in Hand.

Im Herbst 2020 haben wir Workshops zu agiler Unternehmensgestaltung durchgeführt. Dabei wurde die Unternehmenskultur von WEtell mit dem gesamten Team besprochen und gemeinsame Ziel für die Unternehmenskultur festgehalten. Zu diesen Zielen gehören u.a.:

- Wir wollen bei WEtell inhaltliche Diskussionen auf Augenhöhe unabhängig von Position und Betriebszugehörigkeit führen.
- Wir betrachten Fehler als Chance zum Lernen – für Fehler gibt es keine Sanktionen.
- Alle Mitarbeitenden gestalten aktiv das Unternehmen mit und können jederzeit Vorschläge zu allen Aspekten des Arbeitens und der Unternehmensgestaltung einbringen.

Zentral ist natürlich auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit im Unternehmen und den Möglichkeiten, die sie bekommen. Um dieses Thema immer präsent zu halten, gibt es neben den unternehmensweiten Feedbackmöglichkeiten auch in den wöchentlichen Teammeetings eine Runde, in der verschiedene Zufriedenheits-Faktoren abgefragt werden. Darunter: Wie geht es dir bei WEtell allgemein? Fühlst du dich über- oder unterfordert? Fühlst du dich wirksam? All diese Bereiche werden bewertet, diskutiert, analysiert, um möglichst direkt und zeitnah reagieren zu können, wenn etwas ins Ungleichgewicht kommt.

Mitarbeitenden-Rat

2024 haben wir einen Mitarbeitenden-Rat gegründet. Dieser soll WEtell von innen heraus stärken und ermöglicht zugleich, dass Mitarbeitende selbst Themen voranbringen, die sonst häufig bei der Geschäftsführung angesiedelt sind.

Seine Aufgaben:

1. Eine Schnittstelle zwischen dem Team und der Geschäftsführung herstellen, sprich:
 - Wünsche und Anregungen aus dem Team für die Geschäftsführung konkretisieren und thematisieren oder vice versa.
 - Bei Mediationsbedarf zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsführung als möglichst objektive Instanz begleiten.
2. Verantwortung für übergeordnete Themen übernehmen und dafür sorgen, dass sie umgesetzt werden, bspw.:
 - Organisation von Retreats, Mitarbeitenden-Workshops, Feiern etc. anstoßen
 - Maßnahmen zu Gesundheit am Arbeitsplatz, betrieblicher Altersvorsorge, Gehaltsmodell, Inklusion und ähnliches priorisieren, anstoßen, betreuen, oder selbst umsetzen.

Der Rat besteht aus drei Personen, die vom Team gewählt werden. Dabei muss mindesten ein Mann und einen Frau sowie möglichst auch Menschen aus verschiedenen Teams vertreten sein. Die zu wählenden Personen bewerben sich vorab mit einem kleinem Statement zu ihrer Motivation.

Nach einem Jahr (Mai 2025) evaluieren wir gemeinsam im Team, ob und in welcher Form wir diesen Rat weiterführen wollen und veranstalten ggf. Neuwahlen.

Verifizierungsindikatoren

Fluktuationsrate

2024:

13 %

2023:

11 %

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

2024:

2,5 Jahre

2023:

2 Jahre

Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen

2024:

23

2023:

20

Durchschnitt pro Ausschreibung Anzahl an Initiativbewerbungen

2024:

7

2023:

9

Anzahl an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

2024:

17

2023:

17

Wir fragen am Ende jedes Sprints, also alle 3 Wochen, die Mitarbeitenden nach ihrer Zufriedenheit mit Arbeit, Prozessen und Team, dokumentieren diese und erarbeiten Lösungen.

In den einzelnen Unterteams wird darüber hinaus wöchentlich im Team-meeting die Zufriedenheit abgefragt.

Regelmäßigkeit von Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

2024:

Anderes

2023:

Anderes

Alle 3 Wochen für alle Mitarbeitenden, wöchentlich für Marketing-, Vertriebs- und Serviceteam.

Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro mitarbeitender Person bzw. nach Führungsebene

2024:

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Führung bei WEtell	Mitarbeitende	8
Führung bei WEtell	Führungskräfte	8
Agile Führung	Führungskräfte	16
Finanzworkshop Altersvorsorge	Mitarbeitende und Führungskräfte	2

2023:

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Konfliktlösung	Mitarbeitende	8
Stressbewältigung	Mitarbeitende	8
Agile Führung	Führungskräfte	8
Herausforderungen im Alltag	Führungskräfte	8

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Einführung Mitarbeitenden-Rat
- Einführung Jahresretreat mit dem gesamten Team

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Eine gute Gesundheit aller WEtell Teammitglieder ist wichtig, für jede und jeden persönlich wie auch für das gemeinsame Ziel, WEtell am Markt zu etablieren.

Unser Arbeitsalltag findet zum Großteil vor dem Computer statt. Dies birgt die üblichen Gesundheitsrisiken wie Rückenprobleme oder Kopfschmerzen durch Überanstrengung der Augen. Um diesen vorzubeugen, bieten wir helle Arbeitsplätze und ergonomisches Mobiliar, darunter auch höhenverstellbare Tische, die sich auf Knopfdruck in Steharbeitsplätze verwandeln lassen. Je nach Bedarf stellen wir auch weiteres Arbeitsmaterial wie geräuschkundendrückende Kopfhörer oder ergonomische Mäuse.

Zur Unterstützung gesunder Ernährung bieten wir frisches Bio-Obst an, welches wöchentlich direkt ins Büro geliefert wird.

Gemeinsam achten wir auf ausreichende Pausen, die wir dazu nutzen, uns auch auf persönlicher Ebene kennenzulernen. In unserem Kalendersystem haben wir dazu mittags eine Pausenzeit blockiert, auf die keine Termine gelegt werden sollten. Mitarbeitende sind nicht verpflichtet, ihre Pause in dieser Zeit zu nehmen, jedoch sorgen wir durch dafür, dass auf jeden Fall Zeit für eine Mittagspause da ist.

Wir ermöglichen allen Mitarbeitenden eine Mitgliedschaft bei Hansefit, wobei wir als Unternehmen die Hälfte des monatlichen Beitrags übernehmen. Durch die Hansefit-Mitgliedschaft können eine Vielzahl von Sportstätten wie Fitnessstudios oder Schwimmbäder so wie digitale Sport- und Entspannungsangebote genutzt werden.

Auch finden sich immer wieder Mitarbeitende für gemeinsame sportliche Aktivitäten wie Wandern, Joggen oder einfach nur Spazierengehen zusammen.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten, falls sie bspw. während einer Grippewelle lieber zuhause arbeiten möchten.

Die psychische Gesundheit ist uns ebenfalls sehr wichtig, daher dienen unsere morgendlichen „Dailys“ nicht nur der Planung des Tages, sondern geben auch allen die Möglichkeit, über ihr derzeitiges Befinden zu sprechen. Gerade in der für alle herausfordernden Zeit der COVID-Pandemie haben wir uns immer wieder Zeit genommen, um uns auszutauschen und gemeinsam nach Bewältigungsstrategien zu suchen.

Längere Krankheit, bei der Arbeitnehmer*innen Krankengeld beziehen müssen, bedeutet für diese Menschen finanzielle Einbuße. Wir finden es nicht fair, dass Menschen in dieser Situation sich zusätzlich noch Sorgen um ihre finanzielle Sicherheit machen müssen. Ende 2023 haben wir daher beschlossen, dass WEtell Mitarbeitenden, die aufgrund von längerer Krankheit ins Krankengeld fallen, in den ersten drei Monaten das Krankengeld aufstockt. So erhalten unserer Mitarbeitenden auch bei längerer Krankheitszeit erst einmal weiterhin ihr normales Nettoeinkommen.

Am 05.12.2024 wurden drei Mitarbeitende erstmals als Ersthelfer*innen ausgebildet.

Ende 2024 wurde zudem beschlossen, ein Angebot einzuführen, bei dem Mitarbeitende kostenfreien Zugang zu Coaching und therapeutischer Unterstützung bekommen, das 2025 eingeführt wird.

Verifizierungsindikatoren

Gesundheits-/ Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung)

2024:

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
<30 Jahre	3,7
30-40 Jahre	3,5
>40 Jahre	4,8

2023:

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
<30 Jahre	3,2
30-40 Jahre	2,8
>40 Jahre	6,8

Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen

2024:

20 Tage

2023:

20 Tage

Schätzwert - ist sehr schwer quantifizierbar.

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

Es gab keine.

In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden

2024:

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Hansefit Sport- und Entspannungsangebote	55

2023:

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Hansefit Sport- und Entspannungsangebote	36

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Ausbildung von Ersthelfer*innen
- Aufstockung von Krankengeld in den ersten drei Monaten eingeführt

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Wir bei WEtell möchten grundsätzlich allen Menschen unabhängig ihrer Herkunft, ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechtsidentität, sexuellen Orientierung, Religion, einer Behinderung oder des Alters die gleichen Chancen einräumen – sei es als Arbeitgeber oder als Dienstleister.

Daher ermuntern wir Menschen in unseren Stellenausschreibungen auch dazu, sich entsprechend bei uns zu bewerben. In unserem Anforderungsprofil für potenzielle Bewerber*innen fragen wir weniger nach formeller Ausbildung als eher nach Erfahrungen, Stärken und Aspekten der „sozialen Intelligenz“.

Mit 60 % gibt es bei WEtell eine gute Frauenquote. Mit Alma Spribille haben wir eine Frau als Gründerin und gleichberechtigte Geschäftsführerin neben ihren Mitgründern Andreas Schmucker und Nico Tucher.

Charakteristisch für ein Jungunternehmen ist der Altersdurchschnitt in unserem Team eher niedrig, wir decken aber immerhin eine Altersspanne von 18 bis 54 Jahren ab. Darunter sind auch Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und/ oder Migrationshintergrund.

In unserer Kommunikation achten wir auf eine möglichst inklusive Sprache, bspw. durch Nutzung des Gendersternchens. Dieses Thema spielt in unserer Außenkommunikation tatsächlich eine große Rolle. Nicht, weil wir es selbst thematisieren würden, sondern, weil wir vielfach, sowohl positiv als auch negativ auf das Thema angesprochen und angeschrieben werden. Wir vertreten hier eine sehr klare Haltung nach außen, die auch wahrgenommen wird. Dabei nehmen wir in Kauf, dass es Interessierte gibt, die einzigen aus diesem Grund nicht zu WEtell wechseln.

Chancengleichheit bedeutet für uns auch, Menschen einen Arbeitsplatz zu bieten, der nicht in Konkurrenz mit ihrem Familienleben steht. Daher legen wir Wert auf flexible Arbeitszeitmodelle und die Rücksichtnahme auf Kolleg*innen mit Familie. (Mehr dazu unter C2.3)

Wie in C1.1 bereits beschrieben, organisieren wir uns nicht in klassischen Unternehmensstrukturen, so dass hierarchische Unterschiede vermieden werden und jede*r von uns die Möglichkeit hat, sich ihren*seinen Talenten entsprechend einzubringen und weiterzuentwickeln.

Mitarbeitenden entsteht kein Nachteil, wenn sie im Home Office oder von einem anderen Ort aus arbeiten. Meetings werden standardmäßig digital abgehalten und in unserem Kommunikationstool Stackfield werden alle wichtigen Informationen an alle verbreitet.

Verifizierungsindikatoren

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (z.B. Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/ psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant) sowie getrennt nach Führungsebenen.

2024:

GESCHLECHTERVERTEILUNG:

Gesamt:

15 Frauen und 10 Männer

Führungskräfte

2 Frauen, 4 Männer

Geschäftsführung

1 Frau, 2 Männer

ALTERSVERTEILUNG:

unter 30 Jahre: **6 Personen**

31-40 Jahre: **10 Personen**

über 40 Jahre: **9 Personen**

DURCHSCHNITTSALTER: **37,48**

2023:

GESCHLECHTERVERTEILUNG:

Gesamt:

17 Frauen und 10 Männer

Führungskräfte:

2 Frauen, 4 Männer

Geschäftsführung:

1 Frau, 2 Männer

ALTERSVERTEILUNG:

unter 30 Jahre: **7 Personen**

31-40 Jahre: **10 Personen**

über 40 Jahre: **10 Personen**

DURCHSCHNITTSALTER: **36,07**

Alle Angaben beziehen sich auf das, was wir von den Personen selbst wissen bzw. wie wir sie lesen und schließt nicht aus, dass sich jemand auf Nachfragen anders definieren würde. Wir halten es nicht für angebracht, unsere Mitarbeitenden explizit nach diesen doch sehr persönlichen Aspekten der Diversität zu befragen, daher können wir hier weder Richtigkeit noch Vollständigkeit gewährleisten.

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/ Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro mitarbeitender Person

Keine

Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)

2024:

BEVÖLKERUNG IN FREIBURG:

Gesamt:

237.244 Personen (Stand 31.03.2023)

47 % Männer

52 % Frauen

16 % unter 18 Jahre

17 % über 65 Jahre

19 % Ausländer*innen

**13 % Deutsche mit
Migrationshintergrund**

(Quelle: www.freiburg.de/pb/207904.html)

In Baden-Württemberg waren 2023 deutlich weniger Frauen in Führungspositionen als Männer. Nach Auswertungen des Statistischen Landesamtes zählten rund **119 000** Frauen und **359 000** Männer dazu. Der Anteil der Frauen betrug somit **24,9 %**, der der Männer **75,1 %**.

(Quelle: www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2025063)

2023:

BEVÖLKERUNG IN FREIBURG:

Gesamt:

237.244 Personen (Stand 31.03.2023)

47 % Männer

52 % Frauen

16 % unter 18 Jahre

17 % über 65 Jahre

19 % Ausländer*innen

13 % Deutsche mit Migrationshintergrund

(Quelle: www.freiburg.de/pb/207904.html)

In Baden-Württemberg waren 2023 deutlich weniger Frauen in Führungspositionen als Männer. Nach Auswertungen des Statistischen Landesamtes zählten rund **119 000** Frauen und **359 000** Männer dazu. Der Anteil der Frauen betrug somit **24,9 %**, der der Männer **75,1 %**.

(Quelle: www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2025063)

KARENZDAUER VON MÜTTERN

2024:

8 Monate

2023:

6 Monate

KARENZDAUER VON VÄTERN

2024: **0 Monate**

2023: **0 Monate**

NACH DEN DIMENSIONEN AUFGESCHLÜSSELTE ANZAHL VON NEUEINSTELLUNGEN/ FLUKTUATIONEN

2024:

Neueinstellungen:

Führungskräfte: **0**

Mitarbeitende: **4**

Männer: **2**
Frauen: **2**
<30 Jahre: **2**
31-40 Jahre: **1**
>40 Jahre: **1**

Weggang:
Weggang Männer: **1**
Weggang Frauen: **4**
<30 Jahre: **2**
31-40 Jahre: **2**
>40 Jahre: **1**

2023:

Neueinstellungen:
Führungskräfte: **0**
Mitarbeitende: **9**
Männer: **4**
Frauen: **5**
<30 Jahre: **2**
31-40 Jahre: **4**
>40 Jahre: **3**

Weggang:
Weggang Männer: **2**
Weggang Frauen: **2**
<30 Jahre: **1**
31-40 Jahre: **1**
>40 Jahre: **2**

C1.4 **Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen**

Aufgrund unserer geringen Größe gibt es keinen Betriebsrat. Wir bauen auf ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen allen Mitarbeitenden, in dem mögliches Fehlverhalten offen angesprochen werden kann. Unsere Personalverantwortliche und Geschäftsführerin bringt 4 Jahre Betriebsrats-erfahrung aus dem Fraunhofer ISE mit, wo sie insbesondere als Personal-rätin tätig war.

Mit Einführung des Mitarbeitenden-Rats haben wir eine Vorstufe des Betriebsrats eingeführt. Mögliches Fehlverhalten kann hier gemeldet werden. Bislang kamen jedoch keine Rückmeldungen zu (potenziell) menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen bei uns.

Verifizierungsindikatoren

Statement von Betriebsrat und/ oder Personalabteilung zu diesen Fragen

2024:

„Alle Mitarbeitenden können sich in absolut vertraulichem Rahmen an den Mitarbeitenden-Rat wenden, wenn es Fragen, Zweifel oder konkrete Probleme gibt - sei es individuell, im Team oder mit einer Führungskraft. Dieses Angebot wurde bereits genutzt, allerdings immer nur für kleine Angelegenheiten, die wir gemeinsam erfolgreich lösen konnten. Schwerwiegendes Fehlverhalten oder gar menschenunwürdige Arbeitsbedingungen sind bislang noch nie vorgekommen.“

Mareike Kühnel, Mitglied des aktuellen Mitarbeitenden-Rats

2023:

„Als „Personalabteilung“ mit Betriebsratserfahrung lege ich größten Wert auf Mitarbeitendenzufriedenheit und führe zusätzlich zu den fachlichen Feedback-Gesprächen der inhaltlich verantwortlichen Personen regelmäßig Feedback-Gespräche mit allen Mitarbeitenden über ihre Zufriedenheit.“

Alma Spribille, Geschäftsführung und verantwortlich für den Bereich Personal

Gerichtsprozesse/ Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts, die es im Berichtszeitraum gab

2024:

Keine

2023:

Keine

Anzahl/ Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden

2024:

Keine Beschwerden.

2023:

Keine Beschwerden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Einführung Mitarbeitenden-Rat



#C2

Ausgestaltung der Arbeitsverträge

59/98 Punkte

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Einer unserer zentralen Werte lautet „Fairness und Transparenz“. Diesen verstehen wir nicht nur in unseren Beziehungen nach außen, sondern auch bezogen auf unsere Mitarbeitenden. Eine faire Bezahlung und ein sicheres Arbeitsverhältnis gehören daher zu unserem Selbstverständnis.

Grundsätzlich erhalten alle Festangestellten unbefristete Verträge mit einer Probezeit von 6 Monaten. Nach dieser Zeit sollten sowohl das Team als auch die mitarbeitende Person in der Lage sein, einzuschätzen, ob sie zusammen passen und Zukunft gestalten wollen.

Reich wird bei WEtell aktuell niemand, aber alle werden angemessen bezahlt. An unserem Standort in Freiburg sind die Lebenshaltungskosten im Vergleich zu anderen Regionen relativ hoch, was wir bei unserer Gehaltsberechnung miteinbezogen haben. Zudem haben wir in den ersten Jahren das Gehalt kontinuierlich angepasst. Zu Beginn jeden Kalenderjahrs erhielten bis zum Jahr 2023 alle Mitarbeitenden automatisch eine Lohnerhöhung von 5 %. Und auch jetzt zahlen wir jährlich einen Inflationsausgleich, der aber nicht mehr auf eine bestimmte Prozentzahl festgelegt ist.

Es ist uns wichtig, Lohnunterschiede begrenzt zu halten. Dafür hatten wir zunächst drei Lohngruppen eingeführt, die das gleiche Gehalt bekom-

men - unabhängig von der Tätigkeit. Dieses Modell scheiterte letztendlich mit der Zeit an den Realitäten am Arbeitsmarkt: Bei der Neubesetzung wichtiger Stellen mussten wir immer wieder von unserem angedachten Modell abweichen. Dadurch wurde unsere Lohnstruktur zunehmend intransparent.

2023 haben wir alle Gehälter im gesamten Team offengelegt, um vom Status Quo ausgehend gemeinsam ein neues Gehaltsmodell zu erarbeiten. Und ganz ehrlich: Das war emotional und hat zunächst für viel Unruhe gesorgt. Wir haben uns bewusst Zeit genommen, um diesen Emotionen genügend Raum zu lassen.

Für die Ausarbeitung eines neuen, gerechten Modells war es für uns entscheidend, das Team miteinzubinden. Und so widmete sich eine Gruppe von Mitarbeitenden dem Thema, recherchierte, verglich, stellte Lösungsmodelle auf. Diese arbeiteten wir mit dem gesamten Team auf unserem 2-tägigen Retreat Anfang 2024 aus und entschieden, in welche Richtung es für uns gehen sollte. In einer zweiten Arbeitsgruppe wurden die Details ausgearbeitet, mit dem Team abgestimmt und so trat im Mai 2024 unser neues, transparentes Gehaltsmodell in Kraft.

Das neue Modell baut auf drei Komponenten auf:

1. Gehaltsstufen
2. Marktbausteine
3. FAIRteiler

Die vier Gehaltsstufen sind:

1. Grundgehalt
2. Langfristige Übernahme von Verantwortung, aber ohne Personalverantwortung
3. Führungskräfte (= Personalverantwortung)
4. Geschäftsführung

Die Einordnung und Bedeutung von „Verantwortung“ wurde dabei genau definiert und kann in unserem internen Wiki nachgelesen werden.

Die Marktbausteine werden ermittelt, in dem wir das Gehalt einer Gehaltsstufe mit dem marktüblichen Gehalt für eine Stelle vergleichen. Gibt es eine Differenz nach oben, wird diese halbiert und zur Gehaltsstufe addiert. Ist das marktübliche Gehalt niedriger als die von uns festgelegte Gehaltsstufe, bleibt es bei der Gehaltsstufe. Dadurch verdienen bspw. Mitarbeitende im Service mehr als marktüblich, IT-Fachkräfte wiederum etwas weniger.

Damit bleiben wir unserem Anspruch treu, keine zu großen Lohnunterschiede aufgrund verschiedener Tätigkeiten entstehen zu lassen, ohne die Marktrealität außer acht zu lassen. Zugleich haben wir festgelegt, dass der Faktor zwischen dem Grundgehalt und der Geschäftsführung immer konstant bei 2 liegen soll.

Beim FAIRteiler handelt es sich um ein zusätzliches monatliches Budget, das von allen Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden kann. Entweder einmalig (bspw. weil gerade eine kostspielige Anschaffung ansteht) oder längerfristig (weil man bspw. eine*n Angehörige*n pflegt und dadurch weniger arbeiten kann).

Dieses Gehaltsmodell darf und soll sich zukünftig noch weiterentwickeln und wird einmal jährlich von einer immer neu zusammengesetzten Gruppe von Stakeholdern aus verschiedenen Bereichen des Teams auf Verbesserungspotenziale untersucht. Was in jedem Fall konstant bleiben soll, ist die Transparenz und Nachvollziehbarkeit für jede*n Einzelne*n aus dem Unternehmen.

Die Verwendung für das Budget der ehemals festgelegten, jährlichen 5 % Lohnerhöhung wird zukünftig vor Beginn eines neuen Jahres in dem oben genannten Kreis von Stakeholdern besprochen und mit dem gesamten Team abgestimmt. Es kann sowohl als Inflationsausgleich genutzt als auch für eine Erhöhung des FAIRteiler-Budgets eingesetzt werden.

Verifizierungsindikatoren

Höchstverdienst

2024:

88.704 €

2023:

72.600 €

Mindestverdienst

2024:

44.352 €

2023:

42.240 €

Innerbetriebliche Spreizung (Verhältnis Höchst- zu Mindestverdienst)

2024:

1:2

2023:

1:1,7

Die Spreizung wurde etwas angehoben, soll aber nun langfristig bei 1:2 bleiben.

Medianverdienst

2024:

50.000 €

2023:

42.240 €

Standortabhängiger “lebenswürdiger Verdienst” (für alle Betriebsstandorte)

Wir haben keine aktuellen Zahlen dazu gefunden, jedoch entspricht unser Grundgehalt in etwas der aktuellen Entgeltgruppe 9a des TVöD, die in Tarifverhandlungen als angemessen erachtet wurde.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Neues, transparentes Gehaltsmodell im Team erarbeitet und umgesetzt
- Gemeinschaftliches Budget „FAIRteiler“ eingeführt

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Wir vertrauen unseren Mitarbeitenden bei der Erfüllung ihrer Arbeitszeiten, d.h. jede*r erfasst die eigenen Arbeitszeiten selbstständig und ohne weitere Überprüfung durch Andere.

Zur Erfassung nutzen wir das Onlinetool Personio, in dem wir unsere Arbeitszeit, Urlaub und andere Abwesenheitszeiten festhalten. Dies dient in erster Linie dazu, Überstunden, Urlaubstage und Krankheitszeiten korrekt zu berechnen. Es wird jedoch nicht zur Überwachung individueller Arbeitszeiten oder -leistungen genutzt.

Die Standard-Wochenarbeitszeit bei WEtell liegt bei 40 Stunden. Grundsätzlich unterstützen wir es, wenn Mitarbeitende in Teilzeit arbeiten wollen. Viele nutzen diese Möglichkeit auch. Eine Herabsetzung der Regelarbeitszeit soll in 2025 weiterverfolgt werden.

Um die Arbeitslast besser zu verteilen und zugleich Transparenz und Beteiligungsmöglichkeit unter den Mitarbeitenden zu fördern, arbeiten wir seit zwei Jahren nach der SCRUM-Methode. SCRUM setzt auf Selbstorganisation im Team und das situative Einnehmen von Rollen statt auf Stellen- oder Personen-zugeordnete Aufgabenzuteilung von einer Führungsebene. Das Arbeiten nach dieser Methode erlaubt es uns, die neben dem Tagesgeschäft anstehenden Aufgaben bereichsübergreifend entsprechend der Wichtigkeit für die Unternehmensziele sowie nach der Kapazität der Mitarbeitenden gemeinsam zu bearbeiten.

Überstunden lassen sich in einem Jungunternehmen leider nicht vermeiden. Jedoch ist es uns sehr wichtig, bereits jetzt proaktiv dagegen anzuarbeiten, dass sich eine „Überstundenkultur“ im Unternehmen etabliert, in der Mehrarbeit als die Norm gilt. Dabei hilft uns das Arbeiten nach SCRUM: Die Methode erlaubt es uns, unsere Aufgaben in einem überschaubaren Zeithorizont von 3,5 Wochen gemeinschaftlich zu planen, um Überlastungssituationen zu vermeiden. Treten sie trotz sorgfältiger Planung dennoch auf, können wir mit SCRUM zeitnah reagieren und Aufgaben unkompliziert neu- oder de-priorisieren.

Außerdem erfolgt zu Beginn des Regeltermins eine Über- / Unterlastungsabfrage, bei der Aufgaben unter den Teammitgliedern umverteilt werden können. Im Retro-Meeting am Ende jedes Sprints analysieren wir gemeinsam, wo es warum zu Überlastung kam und nutzen diese Erfahrung für die Planung der kommenden Sprints.

Überstunden werden bei WEtell ausschließlich durch Zeitausgleich vergütet und ermöglichen den Mitarbeitenden Erholungszeiten nach einer intensiven Phase.

Um das Gefühl permanenten Zeitdrucks abzuwehren, haben wir zusätzlich zwischen den Sprints jeweils zwei sogenannte «Puffertage» eingeführt. Einmal im Monat gibt es also zwei Tage, die explizit dazu da sind, Überstunden abzubauen, «Quality time» mit Kolleg*innen zu verbringen oder Aufgaben zu erledigen, zu denen man im Alltag nicht kommt, wie bspw. das eigene E-Mail-Fach aufzuräumen.

Grundsätzlich können unsere Mitarbeitende selbst entscheiden, zu welchen Zeiten sie arbeiten. Ausnahme bilden hier die Servicemitarbeitenden, die unsere Telefon-Servicezeiten abdecken müssen. Die Einteilung der Schichten erfolgt hier jedoch nicht durch Vorgaben, sondern durch Absprache untereinander. Alle Mitarbeitenden tragen ihre Kernarbeitszeit in einen gemeinsamen Kalender ein, um ersichtlich zu machen, wann sie grundsätzlich verfügbar sind. Individuelle und spontane Abweichungen sind jederzeit möglich - je nach Team und Aufgabensituation nach vorheriger Absprache mit den Kolleg*innen.

Verifizierungsindikatoren

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit
(z.B. 38 Stunden)

2024:

40 Stunden

2023:

40 Stunden

Tatsächlich geleistete Überstunden

2024:

140 Stunden

2023:

220 Stunden

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Bei WEtell arbeiten Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen, die wiederum unterschiedliche Bedürfnisse hinsichtlich ihres Arbeitsmodells hervorrufen. Das sind Menschen,

die ihrer Familie, ihrem Studium, ihrem Hobby, Ehrenamt, einer weiteren Arbeit oder anderen Projekten Zeit widmen wollen. Oder auch Menschen, die nicht in Freiburg vor Ort leben, aber trotzdem wichtiger Teil des Teams sind.

Für eine ausgewogene Work-Life-Balance bemühen wir uns daher, die unterschiedlichen Bedürfnisse dieser Menschen mit unserem Bedarf an Arbeitskräften bestmöglich zu vereinen. Dies wird auch von den Führungskräften aktiv gelebt. Zwei von drei Personen der Geschäftsführung kümmern sich beispielsweise mind. zwei Nachmittage pro Woche um ihre Kinder und sind in dieser Zeit nur in Ausnahmefällen erreichbar.

Bei uns gibt es verschiedene Arbeitsmodelle, darunter Vollzeit, Teilzeit in verschiedenen Varianten, Minijobs und freiberufliche Arbeit auf Honorarbasis.

Um den Mitarbeitenden Sicherheit zu geben, erhalten sie bei uns in der Regel von Beginn an unbefristete Arbeitsverträge. Ausnahmen gibt es bei studentischen Arbeitskräften, Honorarkräften, Elternzeitvertretungen oder bei neu geschaffenen Stellen, deren Profil- und Dauer für WEtell von vorneherein nicht abschätzbar sind. So sind z.B. Stellen für das Online-Marketing oder Produktmanagement auf 2 Jahre befristet worden, weil unklar war, welche Rolle sie langfristig für WEtell spielen würden.

Alle unsere Mitarbeitenden sind sozialversicherungspflichtig angestellt, mit Ausnahme derer, die aus persönlichen Gründen lieber auf Honorarbasis arbeiten möchten.

Die unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit liegt offiziell bei 40 Stunden, jedoch hat der geringere Teil unserer insgesamt 25 Mitarbeitenden tatsächlich auch Vollzeitstellen. 2 der 6 Führungskräfte arbeiten inzwischen ebenfalls in Teilzeit.

Damit sich alle ausreichend erholen können, gibt es bei uns unabhängig der Dauer der Betriebszugehörigkeit 30 Tage Urlaub im Jahr, womit wir leicht über dem Landes- und Bundesdurchschnitt der üblicherweise vergoldenen Urlaubstage liegen. Außerdem zählen z.B. Weihnachten und der 31. Dezember komplett als Feiertage.

Wie in C2.2 beschrieben, sollen Überstunden bei uns nicht zum Alltag gehören, sind in einem Jungunternehmen aber unvermeidlich. Um unseren Mitarbeitenden einen ordentlichen Ausgleich zu ermöglichen, können sie diese Überstunden je nach Wunsch flexibel stundenweise oder auch in ganzen Tagen abbauen. Zusätzlich gibt es jeden Monat 2 «Puffertage» zwischen den Sprints, die nicht mit anderen Aufgaben oder Terminen belegt werden und damit zum Überstundenabbau genutzt werden können.

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden zudem in der Gestaltung ihrer Work-Life-Balance, indem wir ihnen, wie ebenfalls in C2.2 bereits beschrieben, weitestgehend freie Wahl bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit lassen. Auch sind bei uns spontane Arbeitszeitänderungen oder Urlaubstage nach Absprache mit dem Team möglich, ganz unkompliziert und unbürokratisch. Wir gehen dabei nach Absprache auf individuelle Wünsche ein und haben bspw. einem Kollegen 2022 eine 2-monatige Auszeit für eine Reise ermöglicht.

Wir ermöglichen allen Mitarbeitenden das Arbeiten von Zuhause aus. Auch wenn sie zeitweise aus dem Ausland arbeiten möchten, machen wir die möglich.

Zusätzlich können unsere Mitarbeitenden pro Jahr bis zu 5 Tagen bezahlten Sonderurlaub erhalten, wenn sie diese für die Ausführung einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigen.

Verifizierungsindikatoren

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

2024:

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	
Teilzeit	
Werkstudent*in	
Minijob	
Freiberufliche Honorarkraft	Auf ausdrücklichen Wunsch der Person. Sie ist aber jedoch sehr stark ins Team eingebunden.

2023:

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	
Teilzeit	
Werkstudent*in	
Minijob	
Freiberufliche Honorarkraft	Auf ausdrücklichen Wunsch der Person. Sie ist aber jedoch sehr stark ins Team eingebunden.

Anzahl der Führungskräfte/ Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z.B. Teilzeit, Jobsharing)

2024:

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Vollzeit	4	2
Teilzeit	2	15
Minijob	0	1
Freiberuflich	0	1

2023:

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Vollzeit	6	3
Teilzeit	0	16
Minijob	0	1
Freiberuflich	0	1

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Bezahlten Sonderurlaub für Ehrenamt eingeführt

C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Wir können für alle unsere Mitarbeitenden einen lebenswürdigen Verdienst sicherstellen. Zeitarbeitende gibt es bei uns nicht. Studierende bekommen mit 15,12 Euro den vom Deutschen Gewerkschaftsbund geforderten Mindestlohn.

Das Engagement einzelner Mitarbeitender bewerten wir nicht nach der Anzahl der Arbeits- oder gar Überstunden, die die Person einbringt. Für uns zählt der Einsatz für das Team, sprich: die Bereitschaft, dort mit anzupacken, wo es notwendig ist, und den gemeinsamen Erfolg über den individuellen zu stellen.

Wie bereits erwähnt, erhalten Mitarbeitende in der Regel gleich bei Einstellung einen unbefristeten Vertrag. Ausnahme bilden hier die studentischen Mitarbeitenden, Elternzeitvertretungen und einzelne neu geschaffenen Stellen, die aufgrund von schwieriger Absehbarkeit zwischen 12 und 24 Monate befristet sind.

Verifizierungsindikatoren

Gewinn

2024:

-137.636 €

2023:

-298.886 €

Höchstverdienst

2024:

88.704 €

2023:

72.600 €

Mindestverdienst

2024:

44.352 €

2023:

42.240 €

Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)

2024:

25 Personen

2023:

27 Personen

Mitarbeitendenanzahl

2024:

25

2023:

27

Anzahl der Pauschalverträge

2024:

0

2023:

0

Anzahl der Null-Stunden-Verträge

2024:

0

2023:

0

Anzahl der Zeitarbeitenden

2024:

0 Personen

2023:

0 Personen

Anteil von befristeten Arbeitsverträgen

2024:

12 %

2023:

26 %

Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen

2024:

12 Monate

2023:

6 Monate

Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen

2024:

Bei Studierenden wird der auf ein Jahr befristete Vertrag grundsätzlich um ein Jahr verlängert, sofern in diesem Zeitraum das Studium nicht abgeschlossen wird.

Alle weiteren Verträge werden nach Ablauf der ersten Frist komplett entfristet.

2023:

Bei Studierenden wird der auf ein Jahr befristete Vertrag grundsätzlich um ein Jahr verlängert, sofern in diesem Zeitraum das Studium nicht abgeschlossen wird.

Alle weiteren Verträge werden nach Ablauf der ersten Frist komplett entfristet.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Neues, transparentes Gehaltsmodell im Team erarbeitet und umgesetzt

#C3

Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

33/49 Punkte

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Viele unserer Mitarbeitenden legen großen Wert auf eine nachhaltige Ernährungsweise mit ökologisch-regionalen Lebensmitteln, vegetarischer oder veganer Ernährung sowie Vermeidung von Lebensmittelverschwendung.

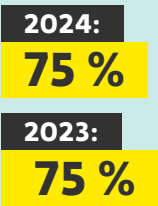
Als Unterstützung von Unternehmensseite aus haben wir eine Bio-Obstkiste von Regionalwert Frischekiste mit bevorzugt regionalen Produkten abonniert, die von den Mitarbeitenden gerne in Anspruch genommen wird. Bei Kaffee und Tee achten wir auf Bio-Qualität und Fair Trade-Zertifizierung. Daneben nutzen wir statt Kuhmilch standardmäßig Bio-Hafermilch.

Für das Mittagessen oder Pausensnacks steht uns im Grünhof eine voll ausgestattete Küche zur Verfügung, in der wir die Möglichkeit haben, Essen frisch zuzubereiten oder aufzuwärmen.

Auch bei Feiern oder anderen Veranstaltungen gibt es frische, vegetarische Verpflegung, möglichst ökologisch und aus regionaler Herkunft. Da wir nicht zu dogmatisch sein wollen und uns die individuelle Freiheit unserer Mitarbeitenden wichtig ist, haben wir dabei die folgende Regelung getroffen: Wenn WEtell ein Catering oder Essen bestellt, ist es in jedem Fall vegetarisch und nach Möglichkeit auch von Bioqualität. Wenn wir gemeinsam Essen gehen, hat aber jede Person die freie Wahl, was sie bestellt.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft



C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Grundsätzlich steht es allen Mitarbeitenden frei mit welchem Verkehrsmittel sie zur Arbeit kommen. Da wir im Team den Anspruch teilen, auf allen Ebenen des Lebens möglichst nachhaltig zu handeln, gehört der Arbeitsweg aber zur persönlichen Nachhaltigkeit selbstverständlich dazu. Alle Mitarbeitenden in Freiburg kommen regelmäßig mit dem Fahrrad zur Arbeit. Ab und an steigt auch mal jemand vom Rad auf die öffentlichen Verkehrsmittel um - dies aber eher selten.

Trotz des bereits bestehenden Engagements bieten wir seit August 2024 allen Mitarbeitenden an, über Jobrad ein Fahrrad zu leasen. Vor der Lokhalle, in der sich unser Büro befindet, gibt es Fahrradstellplätze, leider sind diese jedoch nicht überdacht.

Momentan gibt es niemanden, der oder die ein Auto für den täglichen Arbeitsweg nimmt. Nur in Ausnahmefällen, sprich: Wenn etwas Sperriges/ Schweres transportiert werden muss, kommt bei uns ein Auto zum Einsatz.

Für Mitarbeitenden, die remote von anderen Orten aus für uns arbeiten, fällt der tägliche Arbeitsweg weg, da sie von zuhause aus arbeiten.

Für Dienstreisen nutzen wir grundsätzlich die Bahn. Mit dem Auto reisen wir nur, wenn es nicht anders möglich ist, bspw. wenn größere Dinge transportiert werden müssen. Inlandsflüge kommen für uns nicht in Frage.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Anreise mit PKW/ öffentlichen Verkehrsmitteln/ Rad/ zu Fuß

2024:	
Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	0
Rad	100
PKW	0
Öffentliche Verkehrsmittel	0
Summe	100

2023:

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	0
Rad	100
PKW	0
Öffentliche Verkehrsmittel	0
Summe	100

Zahlen gelten für unsere Mitarbeitenden in Freiburg, da die Menschen, die remote für uns arbeiten, keinen Arbeitsweg haben.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Jobrad eingeführt

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

Der Kern von WEtells Geschäftsidee ist die Nachhaltigkeit. Daher sind wir als Arbeitgeber vor allem für Menschen attraktiv, die selbst großen Wert auf Nachhaltigkeit legen. Umgekehrt möchten wir ein Team, das sich mit unseren Werten identifizieren kann und die entsprechende intrinsische Motivation mitbringt.

Daher achten wir bei der Personalrekrutierung darauf, aus welcher Motivation heraus die jeweilige Person sich bei uns bewirbt und legen unsere Stellenausschreibungen darauf aus.

Da uns allen Nachhaltigkeit am Herzen liegt, spielen ökologische Aspekte in unserer Organisationskultur automatisch eine große Rolle, wenn auch nicht in Form einer ausgearbeiteten Strategie. Gemeinsam achten wir auf ökologisches Handeln und thematisieren dies auch oft.

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen ist uns wichtig und findet sich in den alltäglichen Dingen wieder, wie energiesparendem Heizen oder Müllvermeidung und -trennung. Durch digitales Arbeiten vermeiden wir Druck und Papierverbrauch.

Gezielte Weiterbildungsangebote haben wir zwar noch nicht, jedoch durch unseren thematischen Schwerpunkt im Unternehmen schon viel Wissen zu Klimaschutz, Solarenergie und CO₂-Bilanzen intern weitergegeben. Zudem bietet der Grünhof immer wieder Weiterbildungsangebote zu ökologischen Themen an, die unsere Mitarbeitenden kostenfrei in Anspruch nehmen können.

Verifizierungsindikatoren

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten

2024:

100 %

2023:

100 %

Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden

2024:

100 %

2023:

100 %

C3.4 **Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens**

Es trifft keiner der aufgeführten Negativ-Aspekte zu.

Es gibt Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (>180g/km CO₂)

2024:

Nein

2023:

Nein

Regeln, die ökologischer Nachhaltigkeit entgegenstehen

Nicht vorhanden

Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist

Nicht vorhanden

Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil trotz möglicher Alternativen

Nicht vorhanden

Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte

Nicht vorhanden

Im Betrieb ist ein nachlässiger Umgang mit Abfällen sichtbar, z.B. keine Abfalltrennung (Hausmüll, Betriebsabfälle, Schrott ohne Trennung in Materialien etc.)

2024:

Nein

2023:

Nein



#C4

Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

52/98 Punkte

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Wir legen sehr großen Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden stets über sämtliche Neuigkeiten, Entscheidungen und die Hintergründe dazu informiert sind.

Durch Nutzung von SCRUM sichern wir unsere unternehmensinternen Transparenz. Dadurch ist für alle einsehbar, mit welchen Themen und Aufgaben wir uns beschäftigen und bei Bedarf können weitere Informationen erfragt werden. In den täglichen Dailys berichten die Gründer*innen, aber auch andere Mitarbeitende über wichtige Entwicklungen und Ergebnisse. Bei größeren Themen werden auch Sondertermine mit dem gesamten Team durchgeführt.

Einmal im Quartal wird dem gesamten Team ausführlich die Finanzlage des Unternehmens mitgeteilt. Dabei wird die Strategie vorgestellt und gezeigt, wie sich diese in verschiedenen Zukunftsszenarien auswirken wird. Auf diese Weise wissen alle Mitarbeitenden über die Lage des Unternehmens Bescheid, können Zweifel und Fragen beseitigen und bekommen einen Einblick in die Strategie.

In unserem internen Kommunikationstool Stackfield tauschen wir alle Neuigkeiten und Entwicklungen aus dem Unternehmen, aus der Branche und zu unseren Werten untereinander aus. Dort veröffentlichen wir auch regelmäßig Auswertungen zu unseren Neukund*innen, um die Unternehmensentwicklung für alle nachvollziehbar zu machen.

Daneben nutzen wir ein internes Wiki als Wissensdatenbank. Dort dokumentieren wir gemeinschaftlich alle Prozesse, Handlungsanweisungen und relevantes (Hintergrund-)Wissen zu unserem Unternehmen, unseren Werten und dem Mobilfunkbereich. Um Verständlichkeit und Vollständigkeit zu gewährleisten, werden neue Dokumentationen von mindestens einer anderen Person gegengelesen.

Die Datenablage ist Cloud-basiert und alle Mitarbeitenden haben Zugriff auf den weit überwiegenden Teil der Daten. Lediglich Dokumente zur Finanzierung, Strategie und Vertragsdaten, die teilweise unter Vertraulichkeitsregelungen mit Verhandlungspartnern stehen, werden nicht an alle Mitarbeitenden veröffentlicht. In all diesen Bereichen gibt es aber immer wieder Update- und Diskussionsrunden, insbesondere auch zur finanziellen Situation des Unternehmens.

Weitere kritische Daten, die wir bewusst nicht zur freien Verfügung bereitstellen, sind personen- und unternehmensbezogene Daten, die den gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz entsprechend geschützt bleiben müssen. So stehen beispielsweise Kund*innendaten nur den Mitarbeitenden zur Verfügung, die direkt damit arbeiten. Für firmeninterne Auswertungen werden diese Daten anonymisiert bereitgestellt.

Mit Einführung unseres transparenten Gehaltsmodells 2024 ist sowohl die Lohnstruktur an sich, als auch die Gehälter der einzelnen Mitarbeitenden intern für alle einsehbar. Ersteres findet sich in unserem internen Wiki, letzteres in einer Tabelle auf unserer Cloud.

Verifizierungsindikatoren

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

2024:

99 %

2023:

99 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Neues, transparentes Gehaltsmodell im Team erarbeitet und umgesetzt

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Wie bereits in C1.1 ausgeführt setzen wir bei WEtell nicht auf klassische, hierarchische Unternehmensstrukturen. Wir fokussieren uns auf Teamarbeit und Kompetenz-orientierte Verantwortungsübernahme durch alle Mitarbeitenden.

Die Übernahmen von Führungsverantwortung ergibt sich daher nicht in erster Linie aus der Stelle, sondern durch die Kompetenz und Erfahrung, die man in den jeweiligen Prozess, das Projekt oder die zu erledigende Aufgabe mit einbringt.

Strategische Entscheidungen und Vertragsverhandlungen mit zentralen Partnern liegen in der Verantwortung der Verantwortungseigentümer*innen. Dazu zählen momentan die drei Gründer*innen/ Geschäftsführer*innen sowie seit August 2024 auch ein langjähriger Mitarbeiter. Damit liegt die übergeordnete strategische Verantwortung nicht mehr allein bei den Geschäftsführer*innen. Nach dem Prinzip des Verantwortungseigentums soll dieser Kreis in Zukunft auch erweitert oder Personen darin ausgetauscht werden. Damit koppeln wir uns noch weiter von traditionellen unternehmerischen Hierarchien ab. Die Verantwortungseigentümer*innen entscheiden nach dem Prinzip der Minimierung des Widerstandes, in aller der Regel sogar im Konsens. Sämtliche Entscheidungen werden dokumentiert.

Wir haben drei größere Teams mit Führungskräften im Unternehmen: Service, Vertrieb und Marketing. Die Führungskräfte nehmen bei uns grundsätzlich eine koordinierende, keine delegierende Rolle ein. Sie beschäftigen sich mit übergeordneten strategischen Themen, binden dabei aber das Team eng mit ein. Wir fördern Verantwortungsübernahme durch Mitarbeitende und geben ihnen die entsprechende Entscheidungsfreiheit. Die Führungskräfte stehen ihnen dabei in einer beratenden Rolle zur Seite und kümmern sich mit ihnen gemeinsam um ihre Entwicklung.

Dadurch, dass WEtell ein kleines Team ist, ist auch der Kreis der Verantwortungseigentümer*innen mitten drin im Geschehen und als Teil des SCRUM Teams gleichberechtigt an der Bearbeitung der Aufgaben beteiligt. Durch regelmäßige Gespräche mit allen Mitarbeiter*innen entsteht ein gutes Verständnis für die wichtigsten anstehenden Projekte, die in einer Priorisierung münden. Wie viele der Aufgaben erledigt werden können, entscheidet aber immer das komplette WEtell Team selbst.

WEtell ist ein junges Unternehmen und neben guten Grundstrukturen ist es zentral, schnell und viel zu lernen. Daher spielt Feedback innerhalb des Unternehmens eine wichtige Rolle. Aus SCRUM ergibt sich von ganz alleine, dass alle Mitarbeitenden die Prozesse im Unternehmen wesentlich mitprägen, statt Aufgaben „blind“ abzuarbeiten. Durch regelmäßige Feedbackgespräche und Weeklys findet eine kontinuierliche Evaluation und Rücksprache zwischen den Teammitgliedern und den Führungskräften statt.

Sollte sich ein Person nicht trauen, direktes Feedback an eine Führungskraft auszusprechen, kann sie sich an den Mitarbeitenden-Rat wenden, der entweder begleitet/ vermittelt oder das Feedback anonym weiterträgt.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/
Gespräch/ Mitgestaltung/ Mitentscheidung
der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden

2024:

0 %

2023:

0 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Einführung Mitarbeitenden-Rat

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Wir arbeiten agil, transparent und mit flachen Hierarchien, um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Mitentscheidung zu geben.

Wir definieren unser gesamtes Team als ein SCRUM Team. D.h. die Geschäftsführung gibt als Product Owner zwar die übergeordnete strategische Richtung vor, das gesamte Team plant jedoch gemeinsam den jeweiligen Sprint, legt also Prioritäten und Aufgabenschwerpunkte und -volumen fest.

Wir planen unsere Sprints jeweils für einen Zeitraum von 3,5 Wochen, sprich: Wir legen jeweils für die nächsten 17 Tage fest, welchen und wie vielen Themen wir uns widmen. Auf diese Weise bleiben unsere Aufgaben übersichtlich und wir können flexibel auf Veränderungen reagieren. Auf unserem digitalen SCRUM-Board lässt sich dabei der aktuelle Bearbeitungsstand einsehen und Mitarbeitende können sich unabhängig von Stellen oder Hierarchien Aufgaben zur Bearbeitung ziehen.

Grundsätzlich setzen wir in Entscheidungsprozessen auf Konsens im Team. Ein sehr gutes Beispiel hierfür ist die Erarbeitung unseres neuen Gehaltsmodells: Nicht nur haben Mitarbeitende aus allen Bereich aktiv daran gearbeitet, sondern wir haben sowohl die Vorauswahl als auch die endgültige Entscheidung zur Einführung mit dem gesamten Team zusammen getroffen. Für die endgültige Abstimmung hatten wir festgelegt, dass jedes einzelne Veto zählt. Hätte es eins gegeben, hätten wir das Modell so lange weiterentwickelt, bis es angenommen worden wäre.

Die Mitarbeitenden planen die Aufgaben außerhalb des Tagesgeschäfts, sprich: sich wiederholende Routineaufgaben wie bspw. Lohnbuchhaltung, gemeinsam und übernehmen entsprechend auch die Verantwortung für deren Umsetzung. Bezüglich des Tagesgeschäfts der fachspezifischen

Bereiche liegen Verantwortung und Entscheidung bei den Mitarbeitenden, die über die entsprechende Expertise verfügen. Da dies meist mehr als eine Person betrifft, finden auch hier Konsensentscheidungen zwischen den Beteiligten statt.

Für zeitlich begrenzte Projekte gibt es immer wieder Projektverantwortliche, die die Koordination übernehmen. Das kann von der Organisation des Sommerfests bis hin zur Kommunikationskampagne verschieden große Projekte umfassen. Die Koordination wird dabei nicht automatisch von Führungskräften übernommen. Stattdessen melden sich Mitarbeitende freiwillig dafür und/oder werden nach Expertise dafür ausgesucht.

Die Gründer*innen von WEtell geben kontinuierlich und gezielt mehr Verantwortung und Aufgabenbereiche in das Team weiter. Dieser Prozess wird begleitet durch 30-minütige Weeklys, d.h. wöchentliche Treffen zwischen Gründer*in und dem Teammitglied, das den Verantwortungsbereich übernommen hat. Auf diese Weise haben Teammitglieder die Chance, mehr Verantwortung zu übernehmen, werden in neuen Aufgabenbereichen und ihrer Entscheidungskompetenz befähigt und damit in ihrer Weiterentwicklung gefördert. Gleichzeitig kann sich die Geschäftsführung mehr auf übergeordnete strategische Themen, Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit konzentrieren.

Ein wichtiger Aspekt ist zudem, dass WEtell sich in Verantwortungseigentum befindet (siehe B4). Damit bleiben alle Entscheidungsprozesse innerhalb des Unternehmens. Externe Investor*innen haben keine Einflussmöglichkeit. Und sollten sich die Gründer*innen einmal aus dem Unternehmen zurückziehen, haben auch sie keine Entscheidungsmacht mehr. Dieses liegt nun allein bei den Menschen, die im Unternehmen arbeiten und dessen Werte vertreten, unumkehrbar. Zugleich haben wir mit den Verantwortungseigentümer*innen den Kreis der obersten Entscheidungsebene für Mitarbeitende geöffnet (siehe C4).

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/
Mitwirkung/ Mitentscheidung getroffen werden

2024:

90 %

2023:

90 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Einführung Kreis der Verantwortungseigentümer*innen
- Neues, transparentes Gehaltsmodell im Team erarbeitet und umgesetzt

C4.4 **Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates**

Aufgrund unserer geringen Größe gibt es bei uns keinen Betriebsrat, jedoch einen Mitarbeitenden-Rat (siehe C1.1). Die Zusammenarbeit zwischen diesem Rat und der Geschäftsführung baut momentan auf Vertrauen statt auf gesetzlich gesicherten Rechten. Bisher funktioniert dies auch sehr gut. Sollte der Wunsch nach einem Betriebsrat aufkommen, ist es Aufgabe des Mitarbeitenden-Rats, sich um die Einführung eines solchen zu kümmern. Von Seiten der Geschäftsführung steht uns dies jederzeit offen.

Eine Gründerin hat zudem 4 Jahre Betriebsratserfahrung vom Fraunhofer ISE in der sie sich besonders im Personalrat engagiert hat. Diese Betriebsratserfahrung bringt sie im Rahmen ihrer Tätigkeit als Personalverantwortliche bei WEtell ein und vertritt so, obwohl Teil der Geschäftsführung, auch eine sehr Arbeiternehmenden-nahe Sichtweise.

Wir setzen auf gegenseitiges Vertrauen, ehrliches, konstruktives Feedback, Wertschätzung und Offenheit für die persönliche und unternehmerische Weiterentwicklung. Die Mitarbeitenden bekommen zudem die Möglichkeit, sich regelmäßig in einem Workshop unter Anleitung einer externen Trainerin in einer geschützten Atmosphäre auszutauschen und im Anschluss mit konkreten Vorschlägen und Feedback auf die Führungskräfte zukommen.

Verifizierungsindikatoren

Betriebsrat: vorhanden/ nicht vorhanden

2024:

Nein

2023:

Nein

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Einführung Mitarbeitenden-Rat