GEMEINWOHLBERICHT

da-ka

Hausbetreuung - Gebäudereinigung

Inhalt

Inhalt ... 2
Allgemeine Informationen zum Unternehmen ... 5
Kurzpräsentation des Unternehmens ... 6
Produkte / Dienstleistungen ... 7
Das Unternehmen und Gemeinwohl ... 7
Testat ... 9
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette ... 10
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette ... 10
Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette ... 14
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette ... 15
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen ... 15
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette ... 16
Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen ... 18
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette ... 19
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette ... 19
Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette ... 21
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette ... 22
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen ... 22
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette ... 22
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln ... 23
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung ... 23
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung ... 25
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen ... 25
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln ... 28
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung ... 28
Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel ... 30
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung ... 30
B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen ... 30
B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung ... 31
Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen ... 31
B4 Eigentum und Mitentscheidung ... 32
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur ... 32
Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme ... 34
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz ... 35
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur ... 35
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz ... 40

C1.3 Diversität und Chancengleichheit 42
Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen 46
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge 46
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes 46
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit 47
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance 49
Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge 49
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden 51
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit 51
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz 51
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung 52
Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens53
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz 53
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz 53
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte 54
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden 55
Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates 55
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen 56
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen 56
D1.2 Barrierefreiheit 58
Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen 60
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen 61
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen 61
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen 62
Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen 62
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen 64
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz) 64
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz) 65
Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen 66
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz 66
D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung 66
D4.2 Produkttransparenz 68
Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen 70
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 70
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben 70
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 73

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen 73
E2 Beitrag zum Gemeinwesen 74
E2.1 Steuern und Sozialabgaben 74
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens 74
Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung 76
Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention 77
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen 77
E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie 77
E3.2 Relative Auswirkungen 78
Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen 79
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung 79
E4.1 Transparenz 79
Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung.....80
Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation 80
Ausblick 81
Ziele 81
EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (EU COM 2013/207) ..82
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz..... 83

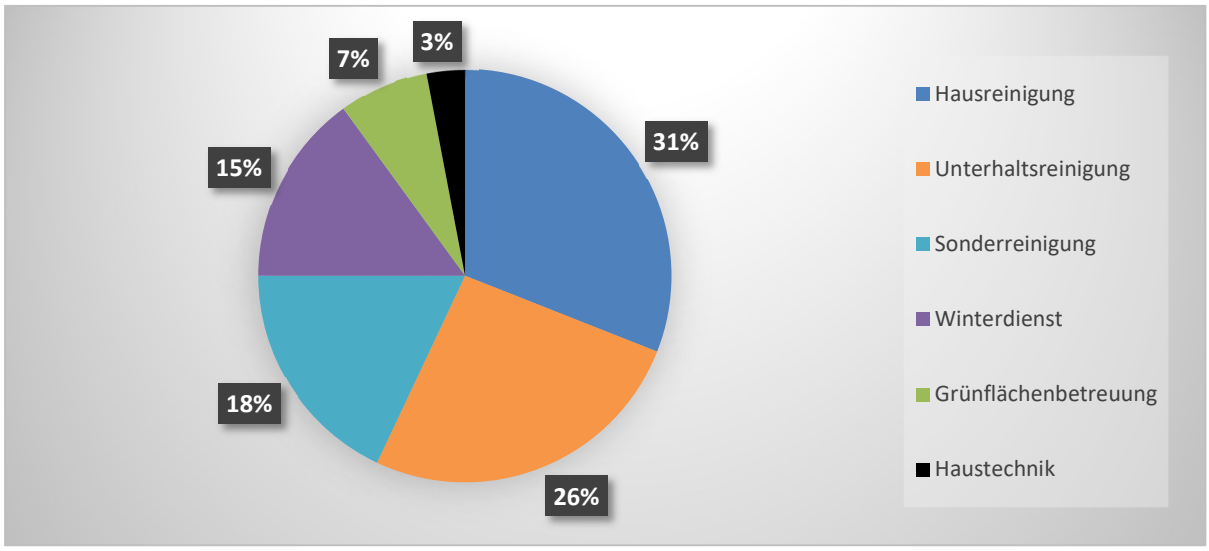
Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	da-ka hausbetreuung GmbH
Firmenbuchnummer:	FN 316855p
Rechtsform:	GmbH
Handels- und gewerberechtlicher Geschäftsführer:	Mag. (FH) Sebastian Wilken
Gesellschafter:	Mag. (FH) Sebastian Wilken
Website:	www.da-ka.at
Branche:	Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung
NACE-Code:	N81.21-0 Allgemeine Hausreinigung; N81.21-1 Hauswartung
Firmensitz:	1220 Wien, Polgarstraße 30
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden bis 3/2022:	95
Vollzeitäquivalente bis 3/2022:	80
Saison- oder Zeitarbeitende:	--
Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:	--
Berichtszeitraum:	2020 – 2021

Kurzpräsentation des Unternehmens

Geschichte	
1998 (26. Februar)	Gründung durch Namensgeber Karl Dampier
1999	Aufnahme von Mitarbeiter*innen
2003	Bezug Büro Eibengasse
2005	Werbekampagne mit Firmenfilm
2008	Gründung GmbH
2009	Übersiedlung Standort Polgarstraße
2010	Durch stetiges Wachstum werden mit 25 Mitarbeiter*innen 60 Wohnhausanlagen betreut
2012	Übernahme der Geschäftsführung durch Mag. (FH) Sebastian Wilken
	Zertifizierung nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und SA 8000 um unsere Ansprüche in Qualitätsmanagement, Umweltschutz, Arbeitssicherheit und soziale Verantwortung systematisch umzusetzen und zu dokumentieren bzw. jährlich von externer Stelle überprüfen zu lassen.
	Verstärkte Übernahme von Unterhaltsreinigungs- und Sonderreinigungsaufträgen um Kunden- und Dienstleistungsportfolio zu diversifizieren.
	Neues Firmendesign und Homepage
	Aufnahme von Lehrlingen zur Herausbildung eines eigenen Führungsnachwuchses.
2013	Beginn der Einführung einer Branchensoftware zur Abwicklung aller administrativer Prozesse. Damit werden nicht nur betriebswirtschaftliche Kennzahlen sondern auch jene des Integrierten Managementsystems abgebildet.
2017	neue Traktoren und Fahrzeuge aus Eigenmitteln
	Anpassung Werbelayout
2019	Beginn der Veranstaltungsreihe „Bassena Talk“ welche einen niederschwelligen Meinungsaustausch unterschiedlicher Meinungen bieten soll.
2021	Gründung Betriebsrat als Vorstufe zum geplanten Mitarbeiter*innenbeteiligungsmodell
	Umstellung auf umweltzertifizierte Reinigungsmittel in allen Dienstleistungsbereichen
2022	Beginn Geschäftsführerin Barbara Andraschko, MBA

Produkte / Dienstleistungen



Hausreinigung: Reinigung von Stiegenhäusern und Allgemeinflächen in Wohnanlagen
Unterhaltsreinigung: Intervallmäßige Reinigung von Büros, Studentenheimen, Ordinationen etc.
Sonderreinigung: Grund-, Fenster-, Teppich-, Garagen- und Großküchenreinigung
Winterdienst: Schneeräumung, Tauwetter- und Glatteiskontrolle
Grünflächenbetreuung: Rasenmähen, Heckenschnitt und Außenflächenreinigung
Haustechnik: Kleinstreparaturen und Wartungskontrollen in Wohnanlagen

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Bereits bei der Gründung 1998 von da-ka durch Karl Dampier wurden wichtige Aspekte der Gemeinwohl-Ökonomie berücksichtigt, ohne sie in diesem Sinne zu benennen. Das wären beispielsweise:

- Verzicht auf Bankenfinanzierungbei der Unternehmensentwicklung
- Gemäßigtes Wachstum
- Gutes Auskommen und langfristige Bindung der Mitarbeiter*innen
- Wahl der Lieferant*innen möglichst aus der Donaustadt
- Unterstützung von karitativen Projekten in der Donaustadt

Seit Übernahme der Geschäftsführung und in weiterer Folge der Unternehmensanteile durch Sebastian Wilken im Jahr 2012 wurde die nachhaltige Unternehmensführung um weitere Aspekte ergänzt, die teilweise bereits organisatorisch eine Grundlage für eine Gemeinwohlbilanz sind:

- Zertifizierungen nach ISO 14001 (Umweltmanagement), OHSAS18001 bzw. ISO 45001 (Arbeitssicherheit) und SA 8000 (Soziale Verantwortung)
- Beginn der Lehrlingsausbildung

- Förderung interner Schulungsmaßnahmen
- Implementierung einer Branchensoftware für alle Abläufe im Unternehmen, welche die Herausbildung auch von qualitativen Kennzahlen ermöglicht

Im Jahr 2015 hat sich der geschäftsführende Gesellschafter Sebastian Wilken erstmals mit der Thematik Gemeinwohlbilanz auseinandergesetzt. In den letzten Jahren sind folgende Themen in Planung und Umsetzung, die Aspekte der Gemeinwohlbilanzierung berücksichtigen:

- Planung Neubau eines Plus-Energie Standortes in der Donaustadt
- Beginn der Umstellung auf Elektromobilität und Elektrogeräte
- Unterstützung des gewerblichen Personals bei der Herausbildung eines Betriebsrates
- Bekenntnis zu und Planung eines Mitarbeiter*innen-Beteiligungsmodells
- Einführung von Reinigungsmitteln mit Umweltzeichen in allen Bereichen
- Einsetzen einer zweiten Geschäftsführung mit Hintergrund zur nachhaltigen Unternehmensführung

Die Gemeinwohlbilanz wird im Unternehmen von der Geschäftsführung umgesetzt:

Sebastian Wilken sebastian.wilken@da-ka.at
Barbara Andraschko barbara.andraschko@da-ka.at

Testat

Dieses Zertifikat bestätigt die Gültigkeit des durchlaufenen GWÖ Peerevaluationsprozesses und berechtigt zum Führen des Labels:

GEMEINWOHL ÖKONOMIE
Wirtschaftsmodell mit Zukunft
Bilanzierendes Unternehmen

Zertifikat:	**Peerevaluation**	Gemeinwohl-Bilanz	**da-ka hausbetreuungs GmbH**
	M5.0 Vollbilanz	2020-2021	PG-NOe_ecoplus_2022
zert. Begleiter*in	Sabine Lehner Renate Hagmann		Beteiligte Peergruppen Firmen
			Kollar GmbH Schöberl & Pöll GmbH Alpenland Gemeinnützige Bau-, Wohn- und Siedlungsgenossenschaft reg.Gen.m.b.H. ConPlusUltra GmbH Lux Bau GmbH

Wert Berührungsgruppe	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: 60 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 60 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 70 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 50 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 70 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 70 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 70 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 30 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 60 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 60 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 40 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 40 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungen: 70 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 70 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 60 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 60 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 70 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 70 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 60 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 30 %
			Zertifikat gültig bis **30.11.2024**	**BILANZSUMME: 571**

Mit diesem Zertifikat wird die Peerevaluation des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID:: **2tk0w**
Nähere Informationen zur Matrix und dem Peersystem finden Sie auf **www.ecogood.org**

Hamburg, 15.11.2022

Bridget Knapper and Manfred Jotter / Executive Directors
International Federation for the Economy for the Common Good e.V, VR 24207

INTERNATIONAL FEDERATION
for the Economy for the Common Good e.V.

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

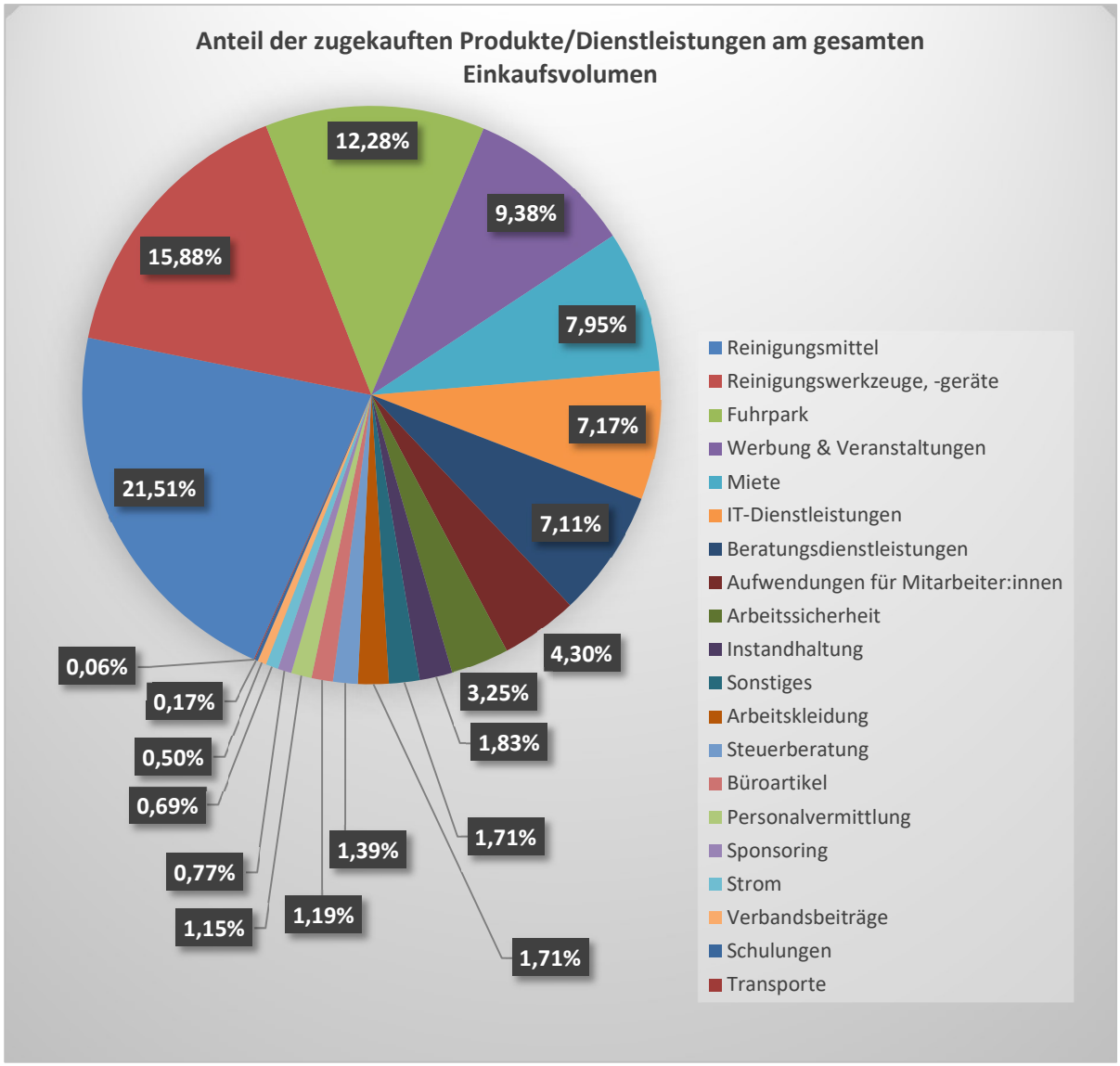
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Für die Erbringung unserer Dienstleistungen werden benötigte Reinigungsmittel, -materialien und -geräte regelmäßig eingekauft. Die Reinigungsmittel wurden bis 2021 lediglich von einem Lieferanten bezogen. Seit 2021 werden ökologische Reinigungsmittel verwendet. Diese werden nun auch von TANA bezogen.

Einige unserer Mitarbeiter*innen sind mobil unterwegs und es gibt daher regelmäßig Anschaffungen für den Fuhrpark. Im Berichtszeitraum wurden drei Elektrofahrzeuge - ein Mercedes Sprinter für Grünflächenbetreuung und Entrümpelungen sowie zwei FIAT500 E für Qualitätskontrollen - angeschafft.

Der Firmenstandort und das dazugehörige Lager im 22. Bezirk sind angemietet. Für die Auftragsabwicklung, die Buchhaltung, die Lagerführung, die Personalverwaltung und die Qualitätssicherung ist seit einigen Jahren eine branchenübliche Software im Einsatz. Im Berichtszeitraum wurde diese Software mit unserem externen IT-Dienstleister weiterentwickelt. Zusätzlich wurden im Berichtszeitraum unterschiedliche Beratungsdienstleistungen in Anspruch genommen.

zugekaufte Produkte / Dienstleistungen	Anteil am gesamten Einkaufsvolumen im Berichtszeitraum
Reinigungsmittel	21,51%
Reinigungswerkzeuge, -geräte	15,88%
Fuhrpark	12,28%
Werbung & Veranstaltungen	9,38%
Miete	7,95%
IT-Dienstleistungen	7,17%
Beratungsdienstleistungen	7,11%
Aufwendungen für Mitarbeiter*innen	4,30%
Arbeitssicherheit	3,25%
Instandhaltung	1,83%
Sonstiges	1,71%
Arbeitskleidung	1,71%
Steuerberatung	1,39%
Büroartikel	1,19%
Personalvermittlung	1,15%
Sponsoring	0,77%
Strom	0,69%
Verbandsbeiträge	0,50%
Schulungen	0,17%
Transporte	0,06%
Gesamtergebnis	**100,00%**



Lieferant*innen werden anhand folgender Kriterien ausgewählt:

- Hohe Qualität der Waren
- Lieferbereitschaft
- Qualitäts- und Umweltzertifikate
- Regionalität

Sämtliche Lieferant*innen, von denen 2021 und 2020 Waren oder Dienstleistungen bezogen wurden, wurden einer ABC-Kategorisierung unterzogen. A-Lieferant*innen deckten 51% des gesamten Einkaufsvolumens und A sowie B-Lieferant*innen deckten 80% des gesamten Einkaufsvolumens ab.

A- und B-Lieferant*innen wurden im Anschluss einer Risiko-Analyse hinsichtlich ökologischer und sozialer Risiken sowie Risiken der Zulieferkette unterzogen. Im Zuge dieser Analyse wurden zunächst die tatsächlichen oder potentiellen Risiken der einzelnen Lieferant*innen und deren Zulieferketten anhand einer Skala von 1 (geringes Risiko) bis 10 (hohes Risiko) bewertet und anschließend eine Bewertung hinsichtlich Substitutionsmöglichkeiten beziehungsweise Relevanz für das Unternehmen ebenfalls anhand einer Skala von 1 (wenig Relevanz) bis 10 (hohe Relevanz) vorgenommen. So konnte ein gewichteter Gesamtwert je Lieferant*in ermittelt werden. Ein Gesamtwert bis 33 wurde als geringes Risiko eingestuft, ein Gesamtwert von 34 bis 67 wurde als mittleres Risiko eingestuft und ein Gesamtwert über 67 wurde als hohes Risiko eingestuft. Die Risikoanalyse hat keine Lieferant*in mit hohem Risiko ergeben.

Generell werden langfristige Partnerschaften mit regionalen Lieferant*innen gepflegt. Durch langfristige Partnerschaften kann gegenseitiges Vertrauen und Sicherheit geschaffen werden. Verstöße gegen die Menschenwürde wurden im Zuge der Evaluierung zusätzlich anhand von Recherchen (Zeitungsartikel, Erfahrungsberichte, Bewertungen) überprüft.

faire Arbeitsbedingungen	Anteil am Einkaufsvolumen Berichtszeitraum
ja	70,11%
unklar	29,89%
Gesamtergebnis	**100,00%**

Durch selektive Auswahl der Lieferant*innen und langfristige Partnerschaften soll auch sichergestellt werden, dass die Menschenwürde gegenüber deren Mitarbeiter*innen und Zulieferketten gewahrt wird. Aus Gesprächen mit unseren Hauptlieferant*innen können menschenunwürdige Arbeitsbedingungen und unverhältnismäßige Umweltbelastungen ausgeschlossen werden. Bei jeglichen Anschaffungen werden - wenn möglich - regionale Produkte und Dienstleistungen mit kurzen Zulieferwegen eingekauft. Dies soll zum einen die Umwelt durch reduzierte CO2-Belastungen der Transportwege schonen und zum anderen die regionale Wirtschaft fördern.

Reinigungsmittel werden hinsichtlich ökologischer Merkmale eingekauft und anhand der Sicherheitsdatenblätter kategorisiert. Bei Arbeitskleidung wird auf OEKO-TEX® Standard Zertifizierung geachtet. Anerkannte Zertifizierungen bzw. Gütesiegel oder Auszeichnungen unterstützen die Kaufentscheidung.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Einkauf ökologischer Reinigungsmittel
- ✓ Neuanschaffung von drei Elektrofahrzeugen
- ✓ Risikoanalyse unserer Lieferant*innen
- ✓ Pflege langfristiger Partnerschaften mit regionalen Lieferant*innen
- ✓ Einkauf Arbeitskleidung mit OEKO-TEX® Standard Zertifizierung

Verbesserungspotenziale:

- Der Anteil der eingekauften Produkte / Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden, soll künftig erhöht werden.
- Anerkannte Zertifizierungen, Gütesiegel und Standards sollen weiterhin unsere Kaufentscheidungen positiv beeinflussen.
- Die Umstellung auf ökologische Reinigungsmittel war ein wesentlicher Schritt. In Zukunft liegt das Augenmerk auf Abfallvermeidung, insbesondere bei den Reinigungsmitteln und deren Verpackungen.
- Es soll auch in Zukunft persönlicher Kontakt zu unseren wichtigsten Lieferant*innen gepflegt werden.

Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Da wir bei Unternehmen aus Österreich einkaufen, können wir davon ausgehen, dass gesetzliche Vorgaben eingehalten werden. Unsere direkten Lieferant*innen weisen aus unserer Sicht keine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf.

Allerdings ist es uns nicht möglich, Verletzungen der Menschenwürde in der Zulieferkette komplett auszuschließen. Anschaffungen im Bereich Arbeitskleidung weisen im Rahmen der Zulieferketten eine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf. Um diese Auswirkungen zu reduzieren und zu vermeiden, werden OEKO-TEX® Standard zertifizierte Kleidungsstücke eingekauft.

Die Herstellung von IT-Hardware (Notebooks, Monitore, u. ä.) sowie Mobiltelefonen weisen ebenfalls eine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf. Bis dato wurden gängige Business-Geräte angeschafft.

ethisch riskant	Anteil am Einkaufsvolumen Berichtszeitraum
ja	2,54%
nein	97,46%
Gesamtergebnis	**100,00%**

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Einkauf bei Unternehmen aus Österreich
- ✓ Einkauf OEKO-TEX® Standard zertifizierter Kleidungsstücke

Verbesserungspotenziale:

- Um soziale Risiken oder Verletzungen der Menschwürde bei unseren Lieferant*innen und deren Zulieferkette zu vermeiden, sollen künftig neben der Recherche Lieferant*innen-Selbstauskünfte eingeholt werden.
- Es soll weiters ein allgemeiner Verhaltenskodex für unsere Lieferant*innen erstellt und von diesen unterzeichnet werden.
- Ein möglicher Wechsel zu fair hergestellten, nachhaltigeren Mobiltelefonen und IT-Hardware soll evaluiert werden.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Durch langjährige Partnerschaften und Kooperationen wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant*innen gesorgt. Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen werden zu marktüblichen Konditionen festgelegt. Durch partnerschaftliche Kooperationen wird im operativen Tagesgeschäft auf die Bedürfnisse aller Beteiligten eingegangen. Die Reinigungsbranche erlaubt wenig Möglichkeiten zur aktiven Preisgestaltung. Es wird allerdings auf wirtschaftlich und sozial verantwortbare Preisgestaltungen geachtet.

Unsere Lieferant*innen sind durchwegs zufrieden mit den vereinbarten Preis-, Liefer- und Zahlungsbedingungen und begleiten uns bereits mehrere Jahre. Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferant*innen beträgt 4 Jahre. Wir pflegen aber auch Geschäftsbeziehungen zu Lieferant*innen, welche bereits seit 24 Jahren bestehen.

Durch bewusste Nicht-Teilnahme an Ausschreibungen zu Billigpreisen wird dafür gesorgt, dass unsere Lieferant*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen.
Die Preise von unseren Lieferant*innen werden akzeptiert und damit auch ihre selbstbestimmte Wertschöpfungsmöglichkeit. Der Anteil an der Wertschöpfung unserer Lieferant*innen wird bei Dienstleistungen auf 70% und bei Waren auf 29% geschätzt. Diese Schätzungen basieren auf der Bruttowertschöpfung der einzelnen Sektoren in Österreich.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Langjährige Partnerschaften und Kooperationen
- ✓ bewusste Nicht-Teilnahme an Ausschreibungen zu Billigpreisen
- ✓ Preise von unseren Lieferant*innen werden akzeptiert

Verbesserungspotenziale:

- Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehungen soll in Zukunft noch weiter erhöht, zumindest aber konstant gehalten werden.

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Es wird auf langjährige, faire, kooperative Partnerschaften abgezielt. Unsere Kund*innen sollen - wenn möglich - auch zu unseren Lieferant*innen und unsere Lieferant*innen zu unseren Kund*innen werden.

Regelmäßiger Austausch mit unseren Lieferant*innen fordert und fördert einen fairen und solidarischen Umgang miteinander.

Lieferant*innen, von denen in Summe 80% des Einkaufsvolumens bezogen wurde, wurden einer Risikoanalyse unterzogen. Hohe tatsächliche oder potentielle Risiken und Missstände werden durch Beendigung der Geschäftsbeziehung sanktioniert.

Die wenigsten der von uns eingekauften Produkte und Rohwaren tragen ein Label, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt. Selbst Vorreiterunternehmen im Bereich Nachhaltigkeit wie Werner & Mertz GmbH verfügen nur über Umwelt-Labels, jedoch keine zu Solidarität und Gerechtigkeit oder Transparenz und Mitentscheidung. Lediglich bei der Arbeitskleidung kann auf ein FAIRTRADE-Siegel geachtet werden.

Label fairer und solidarischer Umgang	Anteil am Einkaufsvolumen Berichtszeitraum
ja	1,63%
nein	98,37%
Gesamtergebnis	**100,00%**

fairer und solidarischer Umgang thematisiert	Anteil am Einkaufsvolumen Berichtszeitraum
ja	31,25%
nein	68,75%
Gesamtergebnis	**100,00%**

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Regelmäßiger Austausch mit unseren Lieferant*innen
- ✓ Risikoanalyse unserer Lieferant*innen inkl. Zulieferketten
- ✓ Sanktionierung hoher tatsächlicher oder potentieller Risiken und Missstände

Verbesserungspotenziale:

- Das eigene Wertebild soll klar kommuniziert werden.
- Labels, welche einen fairen und solidarischen Umgang kennzeichnen, sollen vermehrt bei unseren Lieferant*innen nachgefragt werden.

Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Da sich die Reinigungsbranche in einem gesättigten Markt mit vielen Marktteilnehmer*innen befindet, ist unsere Marktmacht gegenüber Lieferant*innen als sehr gering einzustufen. Es wird nach Gleichgesinnten Ausschau gehalten und über langjährige Geschäftsbeziehungen für faire Verhältnisse gesorgt.

Wir üben keinen Preisdruck auf unsere Lieferant*innen aus und legen Wert auf einen fairen Umgang. Zahlungs- und Lieferbedingungen unserer Lieferant*innen werden in der Regel von uns akzeptiert.

Von unseren Lieferant*innen gab es im letzten Jahr keine einzige Beschwerde bezüglich Marktmacht, Zahlungs- oder Lieferbedingungen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ langjährige, faire, kooperative Partnerschaften

Verbesserungspotenziale:

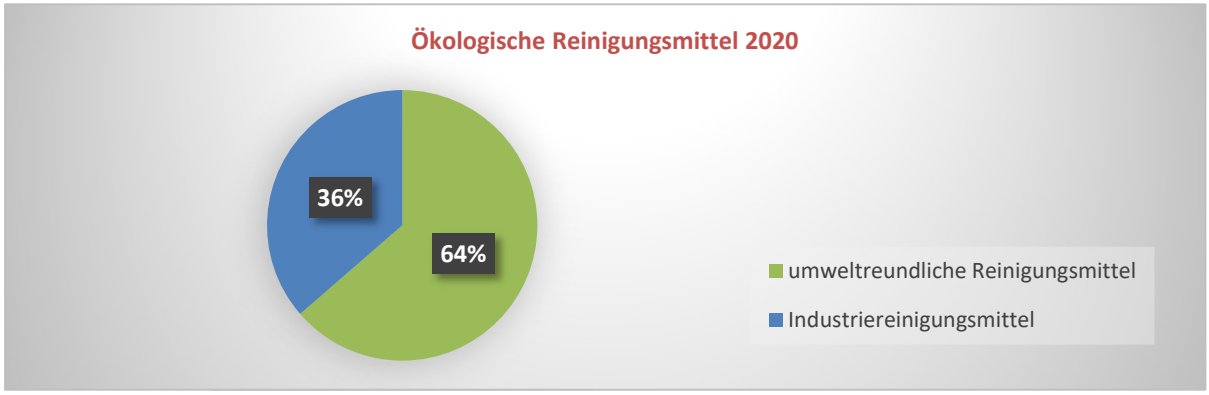
- Es soll der partnerschaftliche Ansatz und das faire Miteinander beibehalten werden.

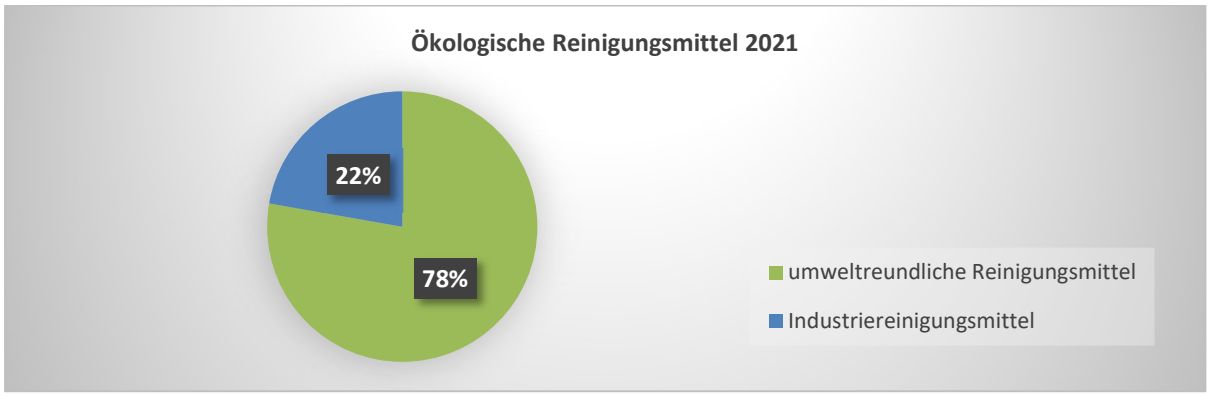
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Unser Unternehmen ist im Dienstleistungsbereich tätig und hat keine Produktionsstätte.

Für unsere Reinigungs-Dienstleistungen verwenden wir vermehrt ökologische Reinigungsmittel. Wir beziehen unsere Reinigungsmittel seit 2021 von zwei unterschiedlichen Lieferant*innen.





Seit 2021 sind Neuanschaffungen für unseren Fuhrpark vorrangig Elektrofahrzeuge. Materialien und bezogene Dienstleistungen werden anhand folgender Kriterien ausgewählt:

- Hohe Qualität der Waren
- Lieferbereitschaft
- Qualitäts- und Umweltzertifikate
- Regionalität

Sämtliche Lieferant*innen, von denen 2021 und 2020 Waren oder Dienstleistungen bezogen wurden, wurden einer ABC-Kategorisierung unterzogen. A-Lieferant*innen deckten 51% des gesamten Einkaufsvolumens und A sowie B-Lieferant*innen deckten 80% des gesamten Einkaufsvolumens ab. A- und B-Lieferant*innen wurden im Anschluss einer Risiko-Analyse

hinsichtlich ökologischer und sozialer Risiken sowie Risiken der Zulieferkette unterzogen. Im Zuge dieser Analyse wurden zunächst die tatsächlichen oder potentiellen Risiken der einzelnen Lieferant*innen und deren Zulieferketten anhand einer Skala von 1 (geringes Risiko) bis 10 (hohes Risiko) bewertet und anschließend eine Bewertung hinsichtlich Substitutionsmöglichkeiten beziehungsweise Relevanz für das Unternehmen ebenfalls anhand einer Skala von 1 (wenig Relevanz) bis 10 (hohe Relevanz) vorgenommen. So konnte ein gewichteter Gesamtwert je Lieferant*in ermittelt werden. Ein Gesamtwert bis 33 wurde als geringes Risiko eingestuft, ein Gesamtwert von 34 bis 67 wurde als mittleres Risiko eingestuft und ein Gesamtwert über 67 wurde als hohes Risiko eingestuft. Die Risikoanalyse hat keine Lieferant*in mit hohem Risiko ergeben.

Tatsächliche oder potentiell schädliche Umweltauswirkungen bei Lieferant*innen und deren Zulieferkette wurden wie folgt festgestellt:

- Rohstoffabbau
- Umweltbelastung durch Verkehr / Transporte
- Wasserverschmutzung
- Verschmutzung durch Chemikalien
- Müll
- Verunreinigung des Bodens

Reinigungsmaterialien werden anhand folgender ökologischer Kriterien ausgewählt:

- ✓ Vermeidung von Umweltschadstoffen
- ✓ Reduktion des Materialverbrauchs
- ✓ Reduktion des Verpackungs-Abfalls
- ✓ Umweltfreundliche Produktion

Durch die Beschaffung ökologischer Reinigungsmittel und die aktive Suche nach weiteren noch ökologischeren Alternativen, insbesondere im Bereich Abfallvermeidung, geben wir unseren Lieferant*innen eine klare Botschaft mit. Je nach Produkt und Dienstleistung wird versucht eine ökologischere und nachhaltigere Alternative zu finden.

In der Branche lässt sich bereits eine erhöhte Nachfrage nach ökologischeren Lösungen beobachten. Allerdings ist diese Nachfrage zurzeit meist noch auf größere Unternehmen beschränkt. Wir wollen Vorreiter im Bereich Nachhaltigkeit sein und so auch andere kleinere Unternehmen inspirieren und motivieren, diesen Weg zu wählen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Vermehrter Einsatz ökologischer Reinigungsmittel
- ✓ Risiko-Analyse unserer Lieferant*innen inkl. Zulieferketten

Verbesserungspotenziale:

- Der Einsatz ökologischer Reinigungsmittel soll weiter erhöht werden.
- Ein weiteres Thema ist der Bereich Abfallvermeidung bei unseren Reinigungsmitteln. Hier soll eine ökologischere Lösung gefunden werden.
- Ab 2023 werden wir unseren Firmenstandort wechseln. Der neue Firmenstandort verfügt über eine Photovoltaikanlage und wird unseren Fuhrpark zum Teil selbst mit grüner Energie versorgen.
- Durch optimierte Routen-Gestaltung sollen unsere regelmäßigen Objektkontrollen künftig mit weniger Anfahrtszeit und geringerer Wegstrecke möglich sein.
- Es sollen umfassende Einkaufsrichtlinien ausgearbeitet werden, wie zugekaufte Produkte nach ökologischen Kriterien evaluiert und ausgewählt sowie Lieferant*innen unterstützt werden, die geforderten ökologischen Standards ihrerseits umzusetzen.

Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Aufgrund der Ressourcenbegrenztheit fossiler Brennstoffe weist die Zulieferkette im Bereich Fuhrpark eine besonders hohe schädliche Umweltauswirkung auf.
Es werden daher seit 2021 für unseren Fuhrpark vorrangig Elektrofahrzeuge eingekauft.

Neuanschaffungen Fuhrpark Elektromobilität	Anzahl von Fahrzeugen
ja	3
nein	1
Gesamtergebnis	**4**

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ 3 von 4 Neuanschaffungen im Bereich Fuhrpark waren Elektrofahrzeuge

Verbesserungspotenziale:

- Durch den mittelfristigen Umstieg auf E-Mobilität und die künftige Nutzung einer Photovoltaikanlage sollen unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen reduziert werden.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Allgemeine Informationen über unser Unternehmen werden auf unterschiedlichen Wegen kommuniziert. Unseren Lieferant*innen werden sämtliche relevante Informationen zeitnah zur Verfügung gestellt. So gibt es grundsätzlich keine Informationen, die vor unseren Lieferant*innen zurückgehalten werden. Einkaufsrelevante Entscheidungen werden im Einvernehmen mit unseren Lieferant*innen getroffen. Dies dient auch der Optimierung unserer Geschäftsabläufe.

Bei der Angebotslegung sowie bei den Zahlungs- und Lieferbedingungen wird Mitentscheidung ermöglicht, zumeist werden die Konditionen unserer Lieferant*innen von uns akzeptiert.

Durch regelmäßigen Austausch mit unseren langjährigen Geschäftspartner*innen wird sichergestellt, dass sämtliche relevante Informationen weitergegeben werden. Unsere Lieferant*innen scheinen durchwegs zufrieden mit unserer Informationspolitik zu sein.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Regelmäßiger Austausch mit unseren langjährigen Geschäftspartner*innen
- ✓ Zeitnahes zur Verfügung stellen sämtlicher relevanter Informationen

Verbesserungspotenziale:

- Der regelmäßige Austausch mit unseren langjährigen Geschäftspartner*innen soll beibehalten werden.

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Um innerhalb unseres Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten, tauschen wir uns regelmäßig mit unseren Lieferant*innen aus. Es wird eine offene und aktiv gelebte Kommunikation gepflegt. Wir informieren uns über Missstände und Risiken durch Recherche. Mitsprache und Beteiligung von Lieferant*innen wird in allen relevanten Prozessen praktiziert. Generell halten wir Ausschau nach Gleichgesinnten und wählen unsere Lieferant*innen auf dieser Basis aus.

Ein Label, das Transparenz und Mitentscheidung bei eingekauften Produkten und Rohwaren berücksichtigt, konnte nicht ermittelt werden. Selbst das Vorreiter-Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit wie Frosch (Werner & Mertz GmbH) verfügt nur über Umwelt-Labels, jedoch keine zu Transparenz und Mitentscheidung.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Regelmäßiger Austausch mit unseren Lieferant*innen

Verbesserungspotenziale:

- Da kein Label für Transparenz und Mitentscheidung ermittelt werden konnte, sollen Selbstauskünfte unserer Lieferant*innen eingeholt werden.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Der Eigentümer strebt eine langfristige Absicherung des Unternehmens an. Eine intensive Wachstums- und Skalierungsstrategie wird nicht verfolgt. Gewinne werden im Unternehmen reinvestiert bzw. nach der Ausschüttung in firmenbezogene Projekte investiert.

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Anstelle der Vollausschüttungen der vergangenen Jahre soll in den nächsten Jahren mit einer Teilausschüttung ein schrittweiser Aufbau einer erhöhten Eigenkapitalquote zur Eigenbeschaffung von Sachanlagen und um eine Rücklage für Personalkosten für drei Monate aufzubauen gewährleistet sein.

Eigenkapitalquote in %			
	2020	2021	Durchschnitt
da-ka	46,4	52,1	49,25
Branche	39,5	k. A.	39,5

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Erweiterung eigenfinanziertes Sachanlagevermögen.
- ✓ Ausbau einer soliden wirtschaftlichen Basis durch Geschäftserweiterung und Budgetanalyse.

Verbesserungspotenziale:

- Definition der Ausschüttungsmodalitäten für die kommenden Jahre
- Erstellung eines Grobplanes für die nächsten Jahre anhand der Budgetschätzungen zur Entwicklung der Finanzlage auf Zielniveau:
    - Ausfinanzierung Betriebsgebäude
    - Ausfinanzierung Sachanlagevermögen (insbes. Fahrzeuge und Maschinen)
    - Bildung einer Rücklage für 1 Jahr DGK Angestellte sowie 3 Monate gewerbliches Personal
    - Rücklage div. Fixkosten entsprechend Kündigungsfrist bzw. max. 1 Jahr.

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Derzeit existieren keine konventionellen Kredite. Im Unternehmen besteht kein langfristiges Fremdkapital.

Fremdkapitalquote in %			
	2020	2021	Durchschnitt
da-ka	53,6	47,9	50,75
Langfristiges Fremdkapital	-	-	-
Kurzfristiges Fremdkapital	53,6	47,9	50,75
Branche	57,14	56,17	56,65
Langfristiges Fremdkapital	20,44	22,11	21,27
Kurzfristiges Fremdkapital	36,7	34,06	35,38

Das kurzfristige Fremdkapital zum Bilanzstichtag setzt sich aus den zum Bilanzstichtag 31.12. offenen Beträgen zur Umsatzsteuer, Sozialversicherung, Löhne etc. zusammen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Es wurde in den letzten Jahren kontinuierlich auf langfristige Fremdfinanzierungen durch externe Kapitalgeber verzichtet.
- ✓ Langfristige Investitionen für das Unternehmen (Firmenneubau) sollen durch den Gesellschafter finanziert werden.

Verbesserungspotenziale:

- Überziehungsrahmen (Bereitstellung der Möglichkeit) sollen durch Ethikbanken/-konten beigestellt werden.
- Finanzierung von Fuhrpark und Maschinen durch Unternehmen bzw. Gesellschafter auf Basis eines nachhaltigen Finanzplanes

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Unser Unternehmen bezieht die wesentlichen Finanzdienstleistungen von zwei Partnern. Die Betriebshaftpflichtversicherung läuft mit Ende 2022 bei einem dritten Anbieter aus und soll dann ebenfalls von einem der zwei Partner bezogen werden. Das Leasing für die Druck-Kopiereinheit ist bereits abgelaufen.

Entscheidend ist, dass die zwei Finanzpartner auch Kunden von da-ka sind. Die Umsätze der von uns bezogenen Dienstleistungen in Relation zum Gesamtumsatz ergeben sich wie folgt:

Finanzpartner	bezogene Finanzdienstleistungen in Relation zum Gesamtumsatz in % im Berichtszeitraum
Erste Bank	1,31
Wiener Städtische Versicherung	0,38
Summe	**1,69**

Im Folgenden sind die von uns bezogenen Dienstleistungen bei den jeweiligen Partnern aufgelistet:

Finanzpartner	bezogene Finanzdienstleistungen in Relation zum Gesamtumsatz in % im Berichtszeitraum
Erste Bank (Girokonto)	0,09%
Wiener Städtische Versicherung (KFZ)*1	0,93%
Wiener Städtische Leasing (KFZ)	0,24%
Generali (Haftpflicht)	0,65%
Denzel Leasing (Drucker)*1	0,07%
Summe ohne Rückzahlung	**1,98**

*1: inkludiert neben Zinsen und Gebühren auch die Tilgung

Abgesehen von jenen Finanzdienstleistungen, die eine Rückzahlung enthalten, ergeben die Geschäftsbeziehungen zu unseren Finanzpartnern einen leichten Überhang an Dienstleistungen zu unseren Gunsten.
Wir sehen den gegenseitigen Bezug von Dienstleistungen als wesentlichen Aspekt der geschäftlichen Zusammenarbeit.
Aus diesem Grund planen wir grüne Konten bzw. Gemeinwohlkonten bei unseren Finanzpartnern zu urgieren; ebenso Nachhaltigkeitsberichte bzw. Zertifizierungen. Dabei können wir sowohl unsere Kunden-Ansprechpartner als auch unsere Lieferanten-Ansprechpartner für unser Anliegen zu gewinnen versuchen.

Bewertung der Finanzpartner				
	Nachhaltig-keitsbericht	Sonstige GWÖ Kriterien	Negativ-Aspekte	Bewertung
Erste Bank	✓	Keine bekannt	Keine bekannt	😐
Wiener Städtische Versicherung & Leasing (KFZ)	✓	Keine bekannt	Keine bekannt	😐
Generali (Haftpflicht)	✓	Keine bekannt	Keine bekannt	😐

Denzel Leasing	✓	Keine bekannt	Keine bekannt	😐

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Kontinuierlicher Verzicht auf langfristiges Fremdkapital
- ✓ Investition in eigenes Unternehmen und nicht in Finanzanlagen
- ✓ Vermeidung von Überziehungsrahmen bis auf sehr wenige, kurze Ausnahmen

Verbesserungspotenziale:

- Urgenz von green-Konten bzw. GWÖ-Konten bei der Erste Bank
- Urgenz von Nachhaltigkeitskriterien bei der Wiener Städtische
- Plan zur Forcierung von Nachhaltigkeitskriterien bei aktuellen Finanzdienstleistern

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Der derzeitige Alleingesellschafter sieht die Investition in das eigene Unternehmen als nachhaltigste und sicherste Anlageform an. Einige der angeführten Investitionsmaßnahmen (z.B. Firmenstandort) erfolgen aber formal nicht über die da-ka hausbetreuung GmbH, sondern über ausgeschüttete Gewinne und den Alleingesellschafter als Privatperson.

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Als notwendige Zukunftsausgaben werden folgende Beträge gesehen:

- Investitionskosten für Umstellung auf E-Mobilität

Ansprüche des derzeitigen Eigentümers:

- Vollausschüttung bis zur Ausfinanzierung des Firmenneubaus
- Die durchschnittliche EBIT-Marge der letzten drei Geschäftsjahre muss zumindest erhalten bleiben.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Beschaffung des Grundstücks für den neuen Firmensitz durch den Gesellschafter
- ✓ Planung und Genehmigung des neuen Firmensitzes
- ✓ Beginn der Umstellung auf E-Mobilität

Verbesserungspotenziale:

- Umstellung aller Fahrzeuge auf E-Mobilität
- Umstellung der Geräte auf Elektro

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel

Es gibt keine Standortschließungen. Es ist auch kein Personalabbau gewünscht und geplant, sofern die Auftragslage erhalten bleibt. Der Alleingesellschafter ist im Unternehmen tätig.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Es gab diesbezüglich keinen Verbesserungsbedarf.

Verbesserungspotenziale:

- Beibehaltung des aktuellen Status

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Unter B2.1. ist der Investitionsbedarf aufgelistet. In der Planung ist berücksichtigt, dass alle Investitionen ökologische Nachhaltigkeitskriterien zu berücksichtigen haben. Sowohl der Neubau des Betriebsstandorts als auch die Investitionen in Elektrogeräte und -fahrzeuge führen zu einer Verbesserung der ökologischen Standards.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Erwerb Grundstück für neues Betriebsgebäude
- ✓ Planung und Genehmigung Gebäude mit Plusenergiestandard
- ✓ Neuanschaffungen im Fuhrpark als Elektrofahrzeuge
- ✓ Neuanschaffung Grünflächengeräte Elektro

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Für die Jahre 2022 und 2023 sind folgende wesentliche öko-soziale Investitionen geplant:

- Bau eines neuen thermisch zeitgemäßen Firmensitzes
- Einsatz eines Regenwassertanks zur Nutzung für Sole-System im Winterdienst
- Einsatz einer Luftwärmepumpe

- Bau einer Photovoltaikanlage zur Energieversorgung des Standortes
- Nutzung der Energie durch Photovoltaik für E-Mobilität
- Weiterer Ausbau der E-Mobilität

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Es werden derzeit keine Veranlagungen vorgenommen. Im Rahmen des Cash-Flows verfügbare Gewinne werden im Unternehmen reinvestiert bzw. vom Gesellschafter in mit dem Unternehmen assoziierte Projekte (Bau eines neuen Betriebsgebäudes) investiert.
Es findet somit keine Veranlagung in Fonds statt.

Im Jahr 2020 wurde begonnen mit einem Mitarbeiter aus Uganda eine Farm zu gründen, auf der FAIRTRADE Bio Kaffee angebaut und in weiterer Folge auch eine kleine Landwirtschaftsschule betrieben werden soll. Die Finanzierung dieses Projektes erfolgt durch den Gesellschafter aus ausgeschütteten Gewinnen der da-ka hausbetreuung GmbH.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Keine Investition in Fonds
- ✓ Beginn Investition in Plus-Energie Firmenstandort
- ✓ Gründung Kaffeeplantage Uganda

Verbesserungspotenziale:

- Bildung von Finanzrücklagen in nachhaltige Fonds zur Absicherung der Gehälter und Löhne bei Zahlungsausfällen
- Weiterentwicklung des Farmprojektes in Uganda und Nutzung von möglichen Verbindungen zum betrieblichen Sozialfond für weitere Entwicklungshilfe-Projekte in Uganda.

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Als ökologisch bedenkliche Ressource sind im Unternehmen die Verwendung von Benzin bzw. Diesel für den Fuhrpark und die eingesetzten Reinigungsmittel wesentlich. Bei den Inhaltsstoffen von elektronischen Geräten ist die Gesamtmenge aus unserer Sicht von keiner vorrangigen Relevanz.
Mit dem Ausstieg aus den angeführten Ressourcen wurde begonnen. Die Zukunftsplanung misst diesem Bereich sehr wesentliche Anstrengungen zu.

Der Ausstieg aus fossilen Energieträgern hat mit der Umstellung auf E-Mobilität die oberste Priorität. Zusätzlich soll ein möglichst hoher Anteil an Selbstversorgung durch erneuerbare Energien mit dem neuen Firmenstandort erreicht werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Umstellung auf Reinigungsmittel mit Umweltzeichen auch in der Sonderreinigung
- ✓ Beginn der Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität: 2020 wurde der letzte Verbrenner angeschafft; 2021 kamen drei Elektrofahrzeuge dazu
- ✓ Planung und Genehmigung eines neuen Plus-Energie Firmengebäudes
- ✓ Umstellung auf Ökostrom am bestehenden Firmenstandort

Verbesserungspotenziale:

- Komplette Umstellung auf E-Mobilität
- Reduktion der gefahrenen Kilometer als Messgröße der Mitarbeiterbeteiligung
- Zusätzlich zur Umstellung auf Umweltreiniger soll eine Reduktion des Verpackungsmaterials angestrebt werden

B4 Eigentum und Mitentscheidung

Die da-ka hausbetreuung GmbH war seit ihrer Gründung durch Karl Dampier ein klassisches durch den Firmengründer und Gesellschafter geführtes Unternehmen. Mit der Übernahme durch Sebastian Wilken wurde der Weg dann weiter fortgeschrieben, statt einem angestellten Geschäftsführer die Leitung zu übertragen und die Firmenanteile im Besitz eines nicht mitarbeitenden Gesellschafters zu überlassen.

Für 2022 ist die Umsetzung des nächsten Schrittes geplant. Verschiedene Mitarbeiter*innengruppen sollen an dem Unternehmen beteiligt werden.

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

AKTUELLE EIGENTUMSSTRUKTUR

Das Unternehmen ist im Alleinbesitz des geschäftsführenden Gesellschafters Sebastian Wilken. Das Unternehmen wurde durch Sebastian Wilken in den Jahren 2012 bis 2015 vom Unternehmensgründer mittels Abpachtungsvertrag übernommen. Bis 2021 hat Sebastian Wilken die Alleingeschäftsführung für das Unternehmen.

Derzeit gibt es einen internen Arbeitskreis zur Mitbestimmung bestehend aus Betriebsrat, Sicherheitsvertrauensperson und externer Sicherheitsfachkraft zusammen mit der Geschäftsleitung, welcher beratende Funktion hat.

GEPLANTE EIGENTUMSSTRUKTUR

Bis Ende 2022 soll die Basis für ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell umgesetzt werden. Neben einer personenbezogenen Beteiligung der neuen Geschäftsführung sollen in verschiedenen Gruppen Angestellte und Arbeiter*innen am Unternehmen gesamthaft beteiligt sein. Zudem soll ein Sozialfond eingerichtet werden. Die Übernahme der einzelnen neuen Eigentümergruppen soll an ertragssteigernde Parameter gebunden sein.

MITENTSCHEIDUNG UND VORBEREITUNG AUF BETEILIGUNG

2021 wurde die Gründung eines Betriebsrates aktiv unterstützt. Zu diesem Zeitpunkt wurde das Thema Mitarbeiterbeteiligung erstmals an die Beschäftigten kommuniziert. In weiterer Folge wurde eine Befragung gestartet, um Ideen zu sammeln, welche messbaren Inputfaktoren der Beschäftigten angemessen sind und deren Verbesserung zu einem höheren Unternehmenserfolg und somit einem „Erwerb“ der Anteile führen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Unterstützung bei der Gründung eines Betriebsrates als teilweise Verwaltung des Mitarbeiterbeteiligungsmodells.
- ✓ Entwicklung einer Beteiligungsregelung für neue Geschäftsführung
- ✓ Befragung der Mitarbeiter*innen über Input zur Anteilsübernahme

Verbesserungspotenziale:

- Umsetzung einer Mitarbeiterbeteiligungskonstruktion für alle Ebenen des Unternehmens noch 2022
- Ausarbeitung der Kommunikation jener Faktoren, die eine Anteilsübernahme bemessen und Ausarbeitung der Form der Mitentscheidung der Mitarbeiter*innen
- Fixierung eines Sozialfonds, dessen Verwendung von externen Berührungsgruppen entschieden wird

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

Es sind derzeit keine Unternehmensübernahmen geplant und es wurden in der Vergangenheit auch keine durchgeführt. Ein Verkauf des Unternehmens ist vom Eigentümer nicht geplant. Das Mitarbeiterbeteiligungsmodell soll einen Verkauf der Unternehmensanteile an Dritte ausschließen bzw. auch einen Verkauf innerhalb der Beteiligungsgruppen ausschließen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Von angedachten Unternehmenskäufen in den Jahren 2020 und 2021 wurde Abstand genommen
- ✓ Von angedachten Unternehmensverkäufen in den Jahren 2020 und 2021 wurde Abstand genommen; stattdessen wurde eine Umorganisation der Führungsaufgaben und mit der Planung eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells begonnen

Verbesserungspotenziale:

- Die Unternehmensstrategie soll von quantitativem Wachstum zu qualitativem Wachstum wechseln. Die Übernahme eines anderen Unternehmens ist somit nicht vorrangig.
- Durch die Aufteilung der Firmenanteile auf verschiedene Mitarbeitergruppen und die vertragliche Regelung bei der Anteilsübergabe soll ein Verkauf an Dritte unwahrscheinlicher werden.

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Wir leben einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander und sind generell per Du miteinander. Flache Hierarchien und eine offene-Tür-Mentalität der Führungskräfte sollen alle Mitarbeiter*innen ermutigen, sich einzubringen.

Die Mitarbeiter*innen unseres Unternehmens unterteilen sich in die Gruppe der Angestellten im Bereich der Verwaltung und Objektleitung sowie der Arbeiter*innen im Bereich der Reinigung. Mit den Angestellten finden jährliche Personalgespräche statt, die zum einen dem Rückblick des vergangenen Jahres und den Zielvereinbarungen für das kommende Jahr dienen, zum anderen auch Möglichkeit zum Feedback geben schaffen.

2021 wurden zwei zusätzliche Objektleiter*innen installiert, um unsere Qualitätsstandards durch regelmäßige Objektkontrollen zu gewährleisten und die Führungsaufgaben gut verteilen zu können. Eine gute Führung ist essentiell für ein gutes Arbeitsklima und motivierte Mitarbeiter*innen. Einer dieser zusätzlichen Objektleiter konnte intern gefunden und vom Hausbetreuer bis zum Objektleiter gefördert werden. Auch einer unserer Lehrlinge konnte nach bestandener Lehrabschlussprüfung bis zum Vorarbeiter gefördert werden.

Allen Mitarbeiter*innen werden regelmäßig Weiterbildungen angeboten. Angebotene Weiterbildungen waren hauptsächlich fachspezifische Kurse bis hin zur Meisterprüfung, Persönlichkeitsentwicklungskurse, Sprachkurse, Erste-Hilfe-Kurse und sicherheitsrelevante Schulungen. Diese Weiterbildungen sollen die Einhaltung unserer Qualitätsstandards sicherstellen und die Mitarbeiter*innen befähigen, selbstständig und eigenverantwortlich zu agieren. In den Pandemiejahren konnten leider nur sehr wenige Weiterbildungen besucht werden, wobei 2020 keine Schulungen stattgefunden haben. 2021 wurden unsere Mitarbeiter*innen 171 Stunden und unsere Führungskräfte 9 Stunden geschult.

Seit 2012 bildet das Unternehmen Lehrlinge aus. Im Berichtszeitraum gab es zunächst zwei, später einen Lehrling. Dieser Lehrling erstellt seit 2021 auch eigene Informations-Videos mit Kolleg*innen für Kolleg*innen. So kann unsere Belegschaft hinsichtlich diverser Qualitätsthemen zusätzlich intern geschult werden.

Aus Fehlern kann gelernt werden. Fehler und der richtige Umgang mit selbigen bieten ein hohes Potential zur internen Weiterentwicklung. Die Ursachen der Fehler werden zunächst analysiert, um dann gemeinsam Wege zu finden, diese in Zukunft zu vermeiden. Wenn Konflikte auftreten, werden diese offen angesprochen.

Die interne Kommunikation wird gepflegt durch

- ✓ kurze Tagesbesprechungen der Führungskräfte, welche montags bis donnerstags - seit der Pandemie großteils online - stattfinden sowie
- ✓ einer firmeninternen App und
- ✓ persönlichen Gesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen.

Die Tagesbesprechungen dienen hauptsächlich der raschen Entscheidungsfindung, dem gegenseitigen Informationsaustausch sowie der Möglichkeit zum offenen Gespräch. In den persönlichen Gesprächen konnten Konflikte besprochen, Stärken gefördert und ein allgemeines Stimmungsbild eingefangen werden. Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur fanden in den Pandemiejahren keine statt.

Arbeitszeiten, insbesondere im Bereich Unterhaltsreinigung, sind leicht und flexibel veränderbar. Es besteht die Möglichkeit ein Sabbatical in Form von unbezahltem Urlaub zu konsumieren. Im Bereich Hausbetreuung, Sonderreinigung und Grünflächenbetreuung bezahlen wir ab dem 4. Beschäftigungsmonat eine freiwillige, leistungsabhängige Monatsprämie.

2021 wurde ein Beratungsangebot zum Empowerment und Schaffung von Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen des FairPlusService[1] in Anspruch genommen.

[1] FairPlusService ist ein kostenfreies Beratungs- und Coachingangebot für Unternehmen aus dem Niedriglohnsektor und deren Mitarbeiterinnen, das ganz im Zeichen von Chancengleichheit und Empowerment steht.
Ziel ist es, Betriebe direkt von der Förderung ihrer weiblichen Angestellten profitieren zu lassen und so einen aktiven Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu leisten. Im Fokus stehen die Förderung und Weiterentwicklung sowie die Stabilisierung von Berufslaufbahnen von geringqualifizierten oder dequalifiziert beschäftigten Frauen und der Aufbau zukunftsweisender Fähigkeiten. Unternehmen gewinnen verlässliche und kompetente Mitarbeiterinnen. Mitarbeiterinnen entwickeln neue Perspektiven und Zukunftspläne.

D) Beratungsprozess: Unternehmensberatung

FAIR PLUS SERVICE

1) Zusammenfassung der Ergebnisse der Unternehmensberatung: **Überblick durchgeführte Module**

Paket 1: Aus- & Weiterbildungsangebote	***Durchgeführte Module aus Paket 1*** • Modul U2 Kompetenzenmatrix • Modul U3 Weiterbildungsvereinbarung
Paket 2: Personalentwicklung & Frauenförderung	***Durchgeführte Module aus Paket 2*** • Modul U4: Gleichstellungsinfo und Sensibilisierung
Paket 3: Integration benachteiligter Frauengruppen	***Durchgeführte Module aus Paket 3*** • Modul U9: Rechtliches und Recruiting

© ÖSB Consulting GmbH 38

Auszüge aus den Protokollen der Einzel-Mitarbeiterinnen-Coachings Zusammenfassung M6/1-6

FAIR PLUS SERVICE

Um die Vertraulichkeit zu wahren, werden die Aussagen der MAinnen hier zusammengefasst dargestellt. Durch das Mitarbeiterinnen-Coaching für die Fa. Da-ka konnten viele verschiedene Mitarbeiterinnen des Betriebes sich äußern zur Arbeitssituation, -zufriedenheit und auch Weiterbildung. Sie werden im Unternehmen weiterentwickelt, wenn sie dies wünschen, es gibt verschiedene Schulungsangebote und sie wissen, welchen Beitrag sie selbst zu Unternehmenserfolg leisten.

Die Mitarbeiterinnen schätzen am Unternehmen...

- allgemein hohe Zufriedenheit
- Bezahlung und Bonussystem
- Gutes Klima
- Korrekter Chef
- Gute Vorarbeiter
- Freundlicher Umgang
- Eigenverantwortung
- Angebotene Deutschkurse und Schulungen
- Dass auf Bedürfnisse der MA*innen eingegangen wird (z.B. Müllträgerim Studentenheim wurde angestellt)

Verbesserungswürdig ist...

- Missverständnisse zw. den Mitarbeiter*innen
- Gegenseitiges Aufstacheln, dann wenn mehrere Mitarbeiter*innen an einem gemeinsamen Arbeitsort tätig sind
- Eifersucht zw. den Mitarbeiter*innen

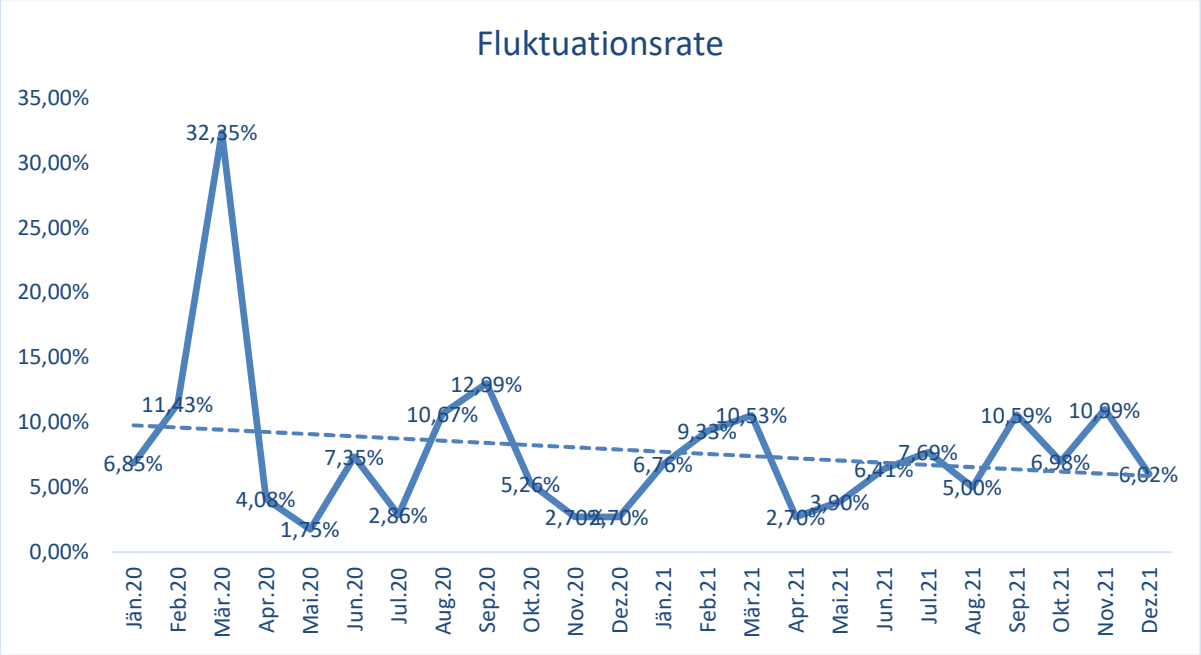
So wollen die Mitarbeiterinnen zum Unternehmenserfolg beitragen...

- Gute Arbeit leisten (gute Putzqualität)
- Pünktlich sein
- Auf Kundenzufriedenheit achten und aktiv Feedback einholen (ob die Arbeit so passt)
- freundlich sein
- Gepflegt sein
- Gute Teamarbeit: „eine für alle - alle für eine"

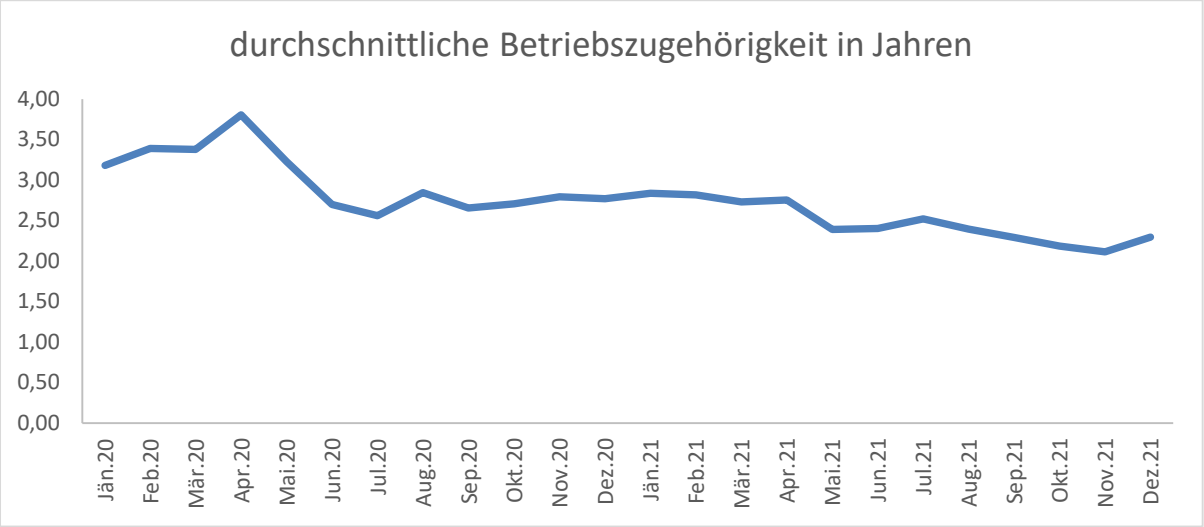
© ÖSB Consulting GmbH 58

Weiters bieten wir unseren Mitarbeiter*innen regelmäßige Impfaktionen an. Erfolge werden bei uns gefeiert, Lob und besondere Leistungen werden mit Edenred-Gutscheinen (Edenred überzeugt als Weltmarktführer bereits seit Jahrzehnten mit steuerfreien Gutscheinen für Mitarbeiter*innen) belohnt. Mitarbeiter*innen, die mehr als eine Arbeitsstelle haben, erhalten einen Fahrtkostenersatz. Dieser wird mit der Lohnabrechnung ausbezahlt. Auf Firmenveranstaltungen wie eine Weihnachtsfeier oder ein Sommerfest, musste in den Pandemiejahren leider verzichtet werden.

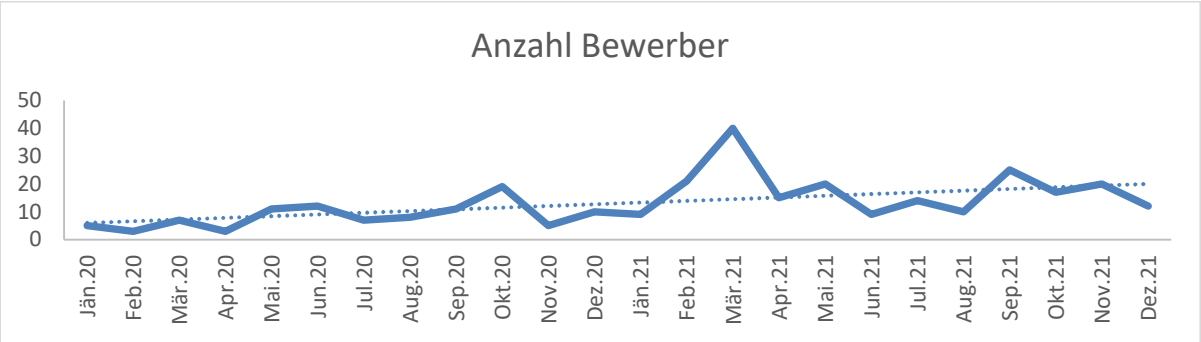
Wir bieten unseren Kund*innen das Service an, jederzeit kündigen zu können, unabhängig von Kündigungsfristen. Im Pandemiejahr 2020 war dieses Service für viele unserer Kund*innen sehr wertvoll. Leider mussten wir aber dadurch im März 2020 viele unserer Mitarbeiter*innen freisetzen. Einige dieser Mitarbeiter*innen konnten im Sommer 2020 wieder zurückgeholt und mit einer Wiedereinstellungsprämie honoriert werden.



Bereits seit einigen Jahren ist das Unternehmen als erstes österreichisches Gebäudereinigungsunternehmen nach der SA 8000:2014 – Internationaler Standard zur sozialen Verantwortung – zertifiziert. 2021 formierte sich auch ein Betriebsrat. Im Berichtszeitraum gab es eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 2,74 Jahren. Allerdings gab es dabei auch drei Mitarbeiter*innen, die bereits über 15 Jahre im Unternehmen tätig waren.



Über den gesamten Berichtszeitraum hatten wir 313 Bewerber*innen, welche zu 152 Neueintritten führten.



Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Jährliche Personalgespräche
- ✓ zwei weitere Objektleiter*innen
- ✓ Angebot an Weiterbildungen
- ✓ Lehrlingsausbildungen
- ✓ Möglichkeit zum Sabbatical
- ✓ freiwillige, leistungsabhängige Monatsprämie
- ✓ Beratungsangebot FairPlusService für Mitarbeiter*innen
- ✓ Gutscheine für Lob und besondere Leistungen
- ✓ Zertifizierung nach SA 8000:2014 – Internationaler Standard zur sozialen Verantwortung
- ✓ 2021 Gründung eines Betriebsrates

Verbesserungspotenziale:

- Es soll ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell erarbeitet werden.
- Ein Strategie-Kommunikation-Workshop für die Führungskräfte ist geplant.
- Zugehörigkeitsprämien ab 10 Jahren, 20 Jahren
- Geburtstagsglückwünsche
- Willkommensnachricht soll künftig an neue Mitarbeiter*innen über unsere App versendet werden
- Evaluierung der Förderung von B-Führerscheinen
- Mitarbeiter*innen-Zufriedenheitsbefragung soll durchgeführt werden
- Benefits speziell für Unterhaltsreinigung
- Eine Kompetenzmatrix inkl. Aus- und Weiterbildungsplan soll erstellt werden
- Veranstaltungen für Mitarbeiter*innen
- Neugestaltung des Onboarding-Prozesses

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Für die betriebliche Gesundheitsförderung und den Arbeitsschutz haben wir Unterstützung durch externe Berater. Die Firma Simplysicher wurde als Sicherheitsfachkraft engagiert und berät uns hinsichtlich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Es finden regelmäßig Sicherheitsunterweisungen unserer Mitarbeiter*innen statt und alle werden zumindest einmal jährlich zu sicherheitsrelevanten Themen geschult.

Da unser Gewerbe körperlich anstrengende Tätigkeiten mit sich bringt, sind qualitativ hochwertige Arbeitskleidungen und Schutzausrüstungen besonders wichtig. Arbeitskleidungen und Schutzausrüstungen stellen wir unseren Mitarbeiter*innen zur Verfügung, wobei individuelle Wünsche, beispielsweise bei den Sicherheitsschuhen oder beim Hörschutz, berücksichtigt werden können.

Neben unserer externen Sicherheitsfachkraft haben wir auch einen externen Arbeitsmediziner, interne Sicherheitsvertrauenspersonen, betriebliche Ersthelfer*innen sowie seit Sommer 2021 ein Betriebsrats-Team. 2021 wurde durch das externe Arbeitssicherheits-Team mittels Arbeitspsychologe ein Workshop zum Thema psychische Herausforderungen - Verminderung von Burnout und Depression – angeboten. Zusätzlich haben ÖSB-Beratungen zur Verbesserung der Mitarbeiterinnen Lebensbedürfnisse stattgefunden. Unsere externe Sicherheitsfachkraft hat während der Pandemie laufend Evaluierungen hinsichtlich der Covid-Herausforderungen durchgeführt.

Die Pandemiejahre haben allerdings zu erhöhten krankheitsbedingten Ausfällen geführt. Tage, an denen Mitarbeiter*innen trotz Krankheit in den Betrieb kommen, gab es keine.

Krankenstandstage	**2020**		**2021**	
Funktion	♂	♀	♂	♀
Führungskraft	2	0	2	0
Mitarbeiter*innen	382	410	467	510
Gesamt	**384**	**410**	**469**	**510**

Relatives Verhältnis Krankenstand zu Arbeitszeit in %				
2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
5,60	5,50	4,20	4,68	6,43

2020 gab es einen Arbeitsunfall mit einer Woche Ausfall. 2021 gab es vier Arbeitsunfälle. Im Berichtszeitraum gab es allerdings keine kritischen schweren Unfälle.

Seit 2021 filmt unser Lehrling kurze Schulungs-Informations-Videos mit Kolleg*innen für Kolleg*innen. So können unsere Mitarbeiter*innen hinsichtlich diverser Qualitätsthemen zusätzlich intern geschult werden. Diese Videos sollen auch helfen, Arbeits- und Betriebsunfälle zu reduzieren.

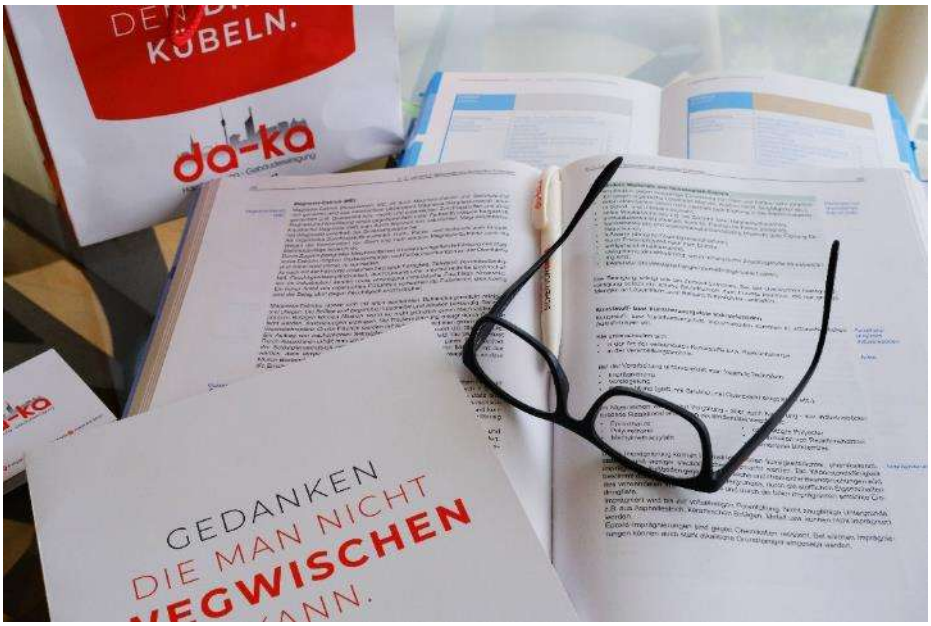
Jährlich bieten wir Impfaktionen wie beispielsweise Zecken- und Grippeimpfungen für unsere Mitarbeiter*innen an. Unseren Büroangestellten bieten wir die Kostenübernahme von Bildschirmarbeitsplatzbrillen an. In besonderen Fällen lassen wir unsere Mitarbeiter*innen auch durch externe soziale Beratung unterstützen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Externe Sicherheitsfachkraft
- ✓ Sicherheitsvertrauenspersonen
- ✓ betriebliche Ersthelfer*innen
- ✓ spezielle Arbeitskleidungen und Schutzausrüstungen
- ✓ Beratungen für Mitarbeiter*innen (Arbeitspsychologe, ÖSB)
- ✓ Sicherheitsunterweisungen
- ✓ Impfaktion
- ✓ Dreh von Schulungs-Videos
- ✓ Kostenübernahme für Bildschirmarbeitsplatzbrillen

Verbesserungspotenziale:

- Angebot Fahrtsicherheitstraining für Mitarbeiter*innen mit Dienstwagen



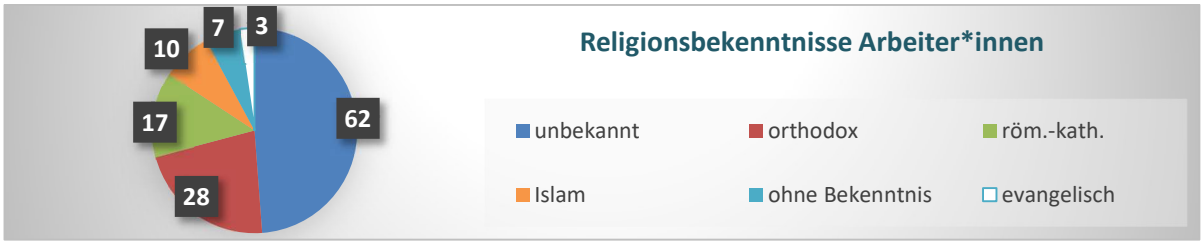
C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Unsere Mitarbeiter*innen sind ein sehr diverses Team. Bei deren Aufnahme wird prinzipiell keine Nationalität, keine Hautfarbe, kein Alter, kein Geschlecht, keine sexuelle Orientierung und keine Religion bevorzugt.

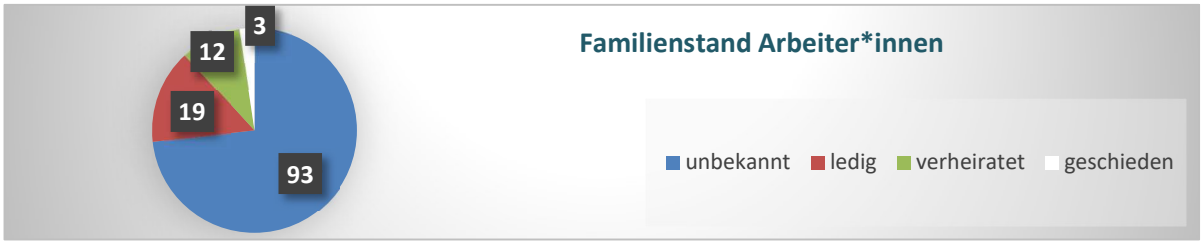
	01/2020	02/2020	03/2020	04/2020	05/2020	06/2020	07/2020	08/2020	09/2020	10/2020	11/2020	12/2020	Schnitt
Eintritte	4	2	6	3	11	12	7	7	10	9	2	2	6,25
Austritte	5	8	22	2	1	5	2	8	10	4	2	2	5,92
Dienstnehmer Gesamt	**73**	**70**	**68**	**49**	**58**	**69**	**71**	**76**	**78**	**77**	**75**	**75**	**69,92**
Nicht abgerechnet					1	1	1	1	1	1	1	1	0,67
Davon Karenz nach MSchG / VKG	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
Aktive Dienstnehmer	**73**	**70**	**68**	**49**	**57**	**68**	**70**	**75**	**77**	**76**	**74**	**74**	**69,25**
Vollzeit	47	44	42	34	37	43	49	50	48	48	48	48	44,83
Teilzeit	26	26	26	15	20	25	21	25	29	28	26	26	24,42
Vollzeitäquivalent	16,39	16,03	15,77	8,71	11,29	13,54	12,08	13,44	17,55	17,14	15,48	14,30	14,31
Männlich	35	32	33	28	29	36	39	39	37	36	38	39	35,08
Weiblich	38	38	35	21	28	32	31	36	40	40	36	35	34,17
Offen													0,00
Divers													0,00
Inländer	29	27	26	21	21	25	27	26	23	23	23	24	24,58
Ausländer	44	43	42	28	36	43	43	49	54	53	51	50	44,67
Arbeiter	64	61	59	39	46	55	57	61	66	65	62	60	57,92
Angestellte	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5,33
Geringfügig Beschäftigte	2	2	2	3	6	8	7	8	5	4	5	7	4,92
Lehrlinge							1	1	1	2	2	2	0,75
Freie Dienstnehmer													0,00
Dienstnehmer über 50 Jahren	26	26	25	18	21	23	23	23	24	25	25	24	23,58
Invalide													0,00

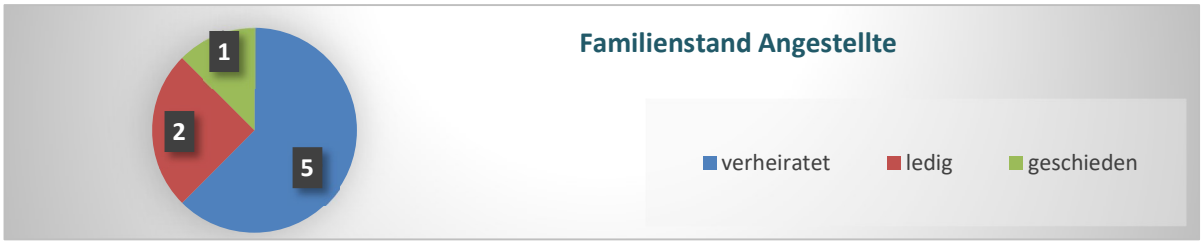
	01/2021	02/2021	03/2021	04/2021	05/2021	06/2021	07/2021	08/2021	09/2021	10/2021	11/2021	12/2021	Schnitt
Eintritte	2	6	8	6	5	4	5	8	9	10	11	3	6,42
Austritte	5	7	8	2	3	5	6	4	9	6	10	5	5,83
Dienstnehmer Gesamt	**75**	**76**	**77**	**75**	**78**	**79**	**79**	**81**	**86**	**87**	**92**	**85**	**80,83**
Nicht abgerechnet	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1,08
Davon Karenz nach MSchG / VKG	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1,42
Aktive Dienstnehmer	**74**	**75**	**76**	**74**	**77**	**78**	**78**	**80**	**85**	**86**	**91**	**83**	**79,75**
Vollzeit	48	48	51	51	53	54	54	53	55	53	59	53	52,67
Teilzeit	26	27	25	23	24	24	24	27	30	33	32	30	27,08
Vollzeitäquivalent	13,54	13,75	13,46	12,81	13,51	13,26	13,54	14,75	17,05	19,06	18,66	17,58	15,08
Männlich	39	37	37	38	40	41	41	41	41	40	42	38	39,58
Weiblich	35	38	39	36	37	37	37	39	44	46	49	45	40,17
Offen													0,00
Divers													0,00
Inländer	26	25	25	25	26	24	24	25	27	26	33	32	26,50
Ausländer	48	50	51	49	51	54	54	55	58	60	58	51	53,25
Arbeiter	60	61	63	63	66	67	66	67	72	73	77	70	67,08
Angestellte	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	7	5,33
Geringfügig Beschäftigte	7	7	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5,75
Lehrlinge	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,25
Freie Dienstnehmer													0,00
Dienstnehmer über 50 Jahren	24	24	26	23	23	23	25	25	30	28	28	26	25,42
Invalide													0,00

Die Religion unserer Mitarbeiter*innen ist uns oftmals nicht bekannt. Im Berichtszeitraum hatte unser Team Personen mit unterschiedlichen Glaubensbekenntnissen.



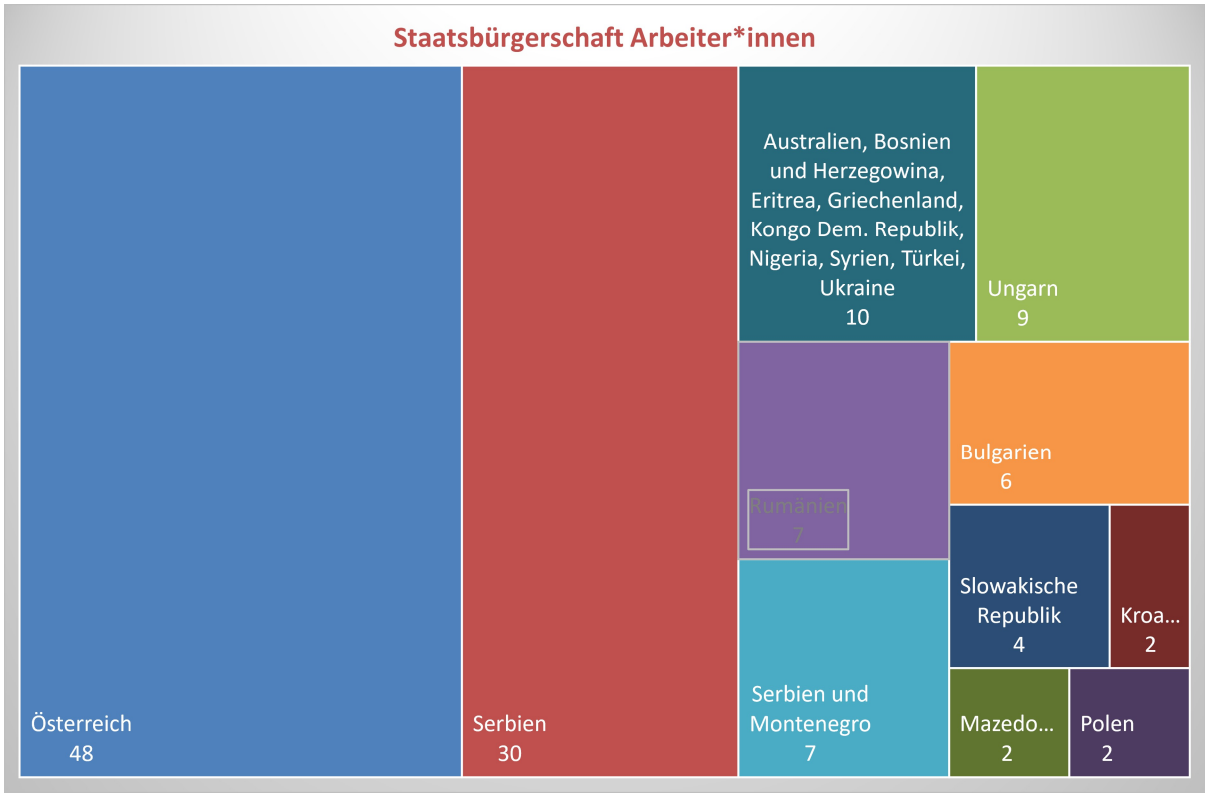
Über den Familienstand haben wir bei der Mehrheit der Mitarbeiter*innen keine Kenntnis. Zur sexuellen Orientierung haben wir überhaupt keine Informationen und wollen diese auch nicht einholen.

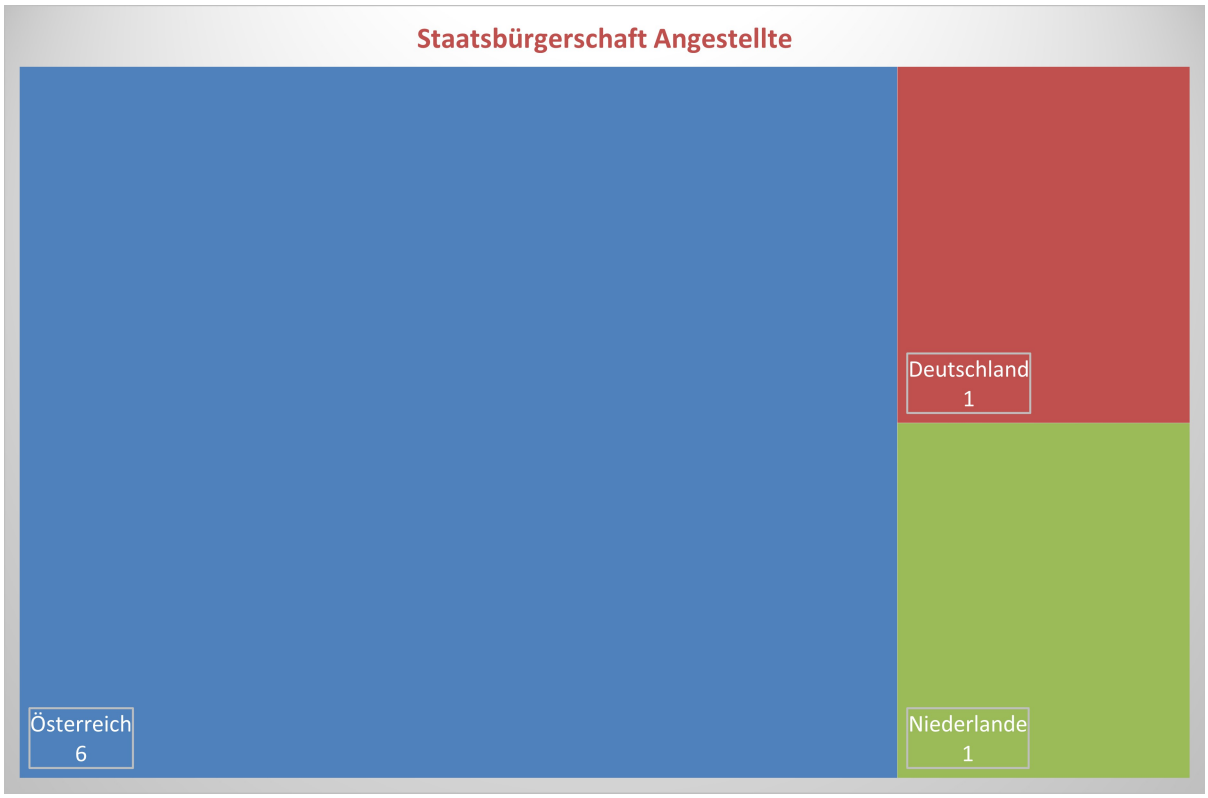


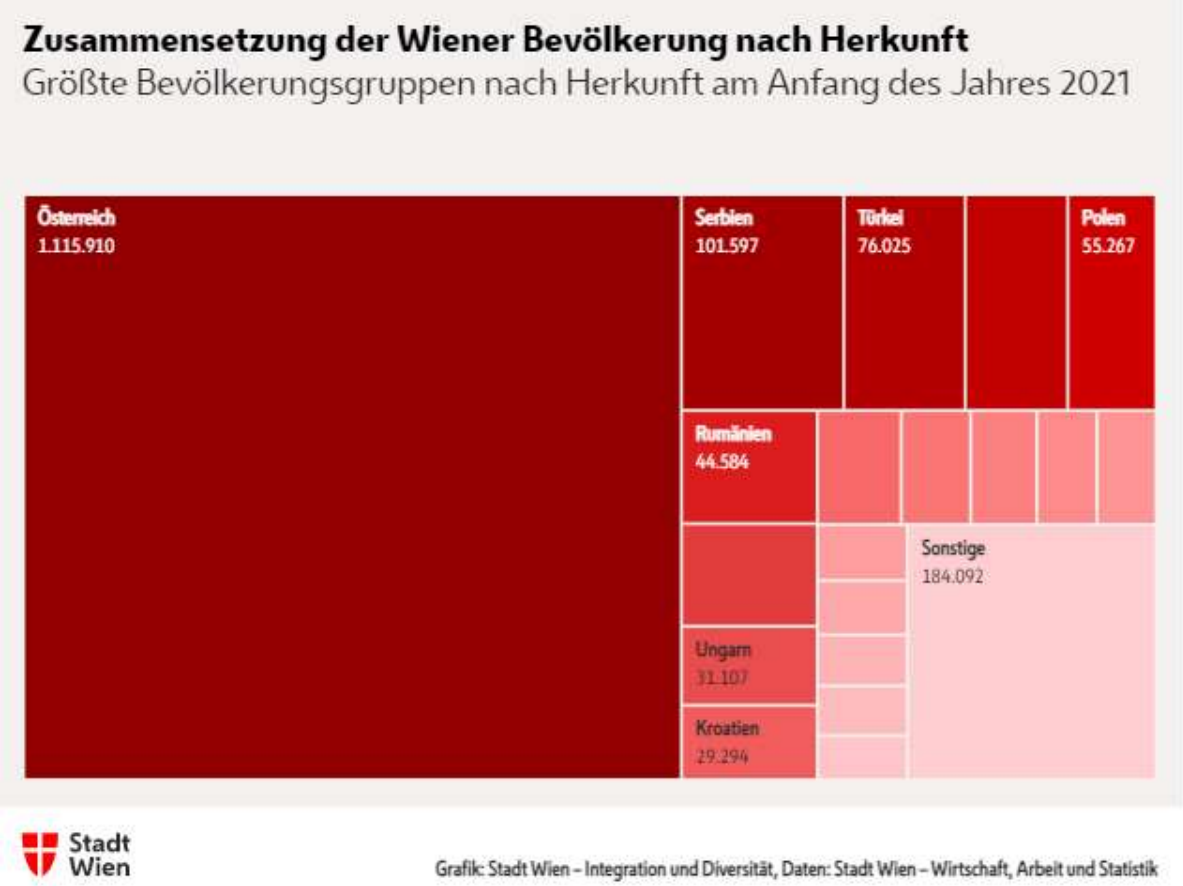


Das durchschnittliche Alter unserer Mitarbeiter*innen war im Berichtszeitraum 39 Jahre, wobei unsere jüngsten Kolleg*innen 18 Jahre und unsere ältesten 65 Jahre alt waren.

In Bezug auf die Staatsbürgerschaft hatten wir im Berichtszeitraum einen hohen Anteil an Österreicher*innen. Ansonsten gab es unterschiedliche Herkunftsländer. Diese Zusammensetzung ähnelt jener der Wiener Bevölkerung.







Diskriminierungen und Benachteiligungen unserer Mitarbeiter*innen wurden keine gemeldet. Allerdings könnten sich körperlich beeinträchtigte Menschen benachteiligt fühlen, da das Gewerk eine körperlich anstrengende Tätigkeit beinhaltet.

Unsere Mitarbeiter*innen werden durch Weiterbildungen unterstützt, ihre Talente zu fördern. So haben wir einen Objektleiter, der von der Hausbetreuung bis hin zur Objektleitung und einen Lehrling, der bis zum Vorarbeiter gefördert wurde.

Mitarbeiter*innen, die sich in schwierigen Lebenslagen befinden, unterstützen wir mit unterschiedlichen Maßnahmen. Das kann von einer externen Beratung bis hin zur finanziellen Unterstützung durch ein Darlehen vieles sein.

Spezielle Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität gab es im Berichtszeitraum keine.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Multikulturelles Team

Verbesserungspotenziale:

- Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität schaffen

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Nachdem das Unternehmen nach SA 8000:2014 – Internationaler Standard zur sozialen Verantwortung zertifiziert ist, können menschenunwürdige Arbeitsbedingungen ausgeschlossen werden.

Dem Betriebsrat und der Personalabteilung sind keine Beschwerden über menschenunwürdige Arbeitsbedingungen bekannt. Gerichtsprozesse oder Rechtsverfahren bezüglich Verletzung des Arbeitsrechts gab es im Berichtszeitraum ebenfalls keine.

Mögliches Fehlverhalten im Unternehmen kann von Mitarbeiter*innen an die Objektleitung, die Geschäftsführung, unseren Sicherheitsvertrauenspersonen und/oder dem Betriebsrat gemeldet werden. In der Zentrale wurde auch ein Betriebsrats-Postkasten installiert, in welchen man anonym Beschwerden, Anregungen und Wünsche einwerfen könnte. Alle Mitarbeiter*innen wurden von den Führungskräften auf diesen Postkasten aufmerksam gemacht.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Postkasten für anonyme Beschwerden, Anregungen und Wünsche
- ✓ Betriebsrat wurde im Sommer 2021 gegründet
- ✓ Zertifizierung nach SA 8000:2014 – Internationaler Standard zur sozialen Verantwortung

Verbesserungspotenziale:

- Gesellschaftliche Akzeptanz der Reinigungsbranche fördern

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Für die Arbeiter*innen kommt der Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger zur Anwendung. Für die Angestellten gilt der Kollektivvertrag Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung. Die zugrundeliegenden Konditionen für die Abgeltung erbrachter Leistungen sind demnach äußerst transparent.

Durch die Entlohnung anhand der Kollektivverträge kann sichergestellt werden, dass allen Mitarbeiter*innen ein an regionale Lebenshaltungskosten, in unserem Fall Wien, angepasster „lebenswürdiger Verdienst“ bezahlt wird.

Zusätzlich zur kollektivvertraglichen Entlohnung bezahlen wir freiwillige, leistungsbezogene Prämien und geben Gutscheine für besondere Leistungen, insbesondere Kundenlob, aus. Mit den Angestellten werden im jährlichen Personalgespräch gemeinsam Ziele vereinbart. Bei Erreichung sämtlicher Ziele wird ein zusätzliches Gehalt ausbezahlt

Die innerbetriebliche Spreizung betrug im Berichtszeitraum 1:2,44 (2020) und 1:2,46 (2021) und kann somit als sehr gering eingestuft werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Geringe innerbetriebliche Spreizung
- ✓ Zusätzliche freiwillige, leistungsabhängige Prämien
- ✓ Gutscheine für besondere Leistungen, insbesondere Lob durch Kunden

Verbesserungspotenziale:

- Die innerbetriebliche Spreizung soll gering bleiben.

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Im Berichtszeitraum wurde die Arbeitszeitenerfassung über unsere Firmensoftware entwickelt. In Zukunft werden sich alle Mitarbeiter*innen über unsere App an- und abmelden können. Im Berichtszeitraum war dies erst für die Hausbetreuung möglich. Diese Maßnahme soll den organisatorischen Aufwand drastisch reduzieren, da die zuvor händisch geführten Stundenlisten wegfallen werden.

Personaldisposition und Arbeitslasten werden in den Tagessitzungen besprochen. So soll sichergestellt werden, dass die Arbeitslasten gerecht und gut verteilt sind.

Überstunden spielen für das Unternehmen eine untergeordnete Rolle, wobei solche allerdings in Zeiten von Personalengpässen anfallen können. Diese werden entweder durch Zeitausgleich konsumiert oder ausbezahlt.

Die unternehmensweite definierte Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Allerdings werden bereits im Zuge der Bewerbung die gewünschten Wochenarbeitszeiten berücksichtigt. Alle Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit ihre Wochenarbeitszeit selbst zu definieren und können gewünschte Änderungen jederzeit mit der Objektleitung besprechen. So kann die gesellschaftliche Teilhabe der Mitarbeiter*innen ermöglicht werden.

Die selbstorganisierte Bestimmung der Arbeitszeit ist vor allem im Bereich der Hausbetreuung und Unterhaltsreinigung sowie bei den Angestellten gegeben. In der Regel vereinbaren wir mit unseren Kund*innen Pauschalen und Zeitrahmen für die Durchführung der Reinigungsleistungen. Der tatsächliche Arbeitsbeginn kann daher unter Berücksichtigung des vereinbarten Zeitrahmens von den Mitarbeiter*innen frei gewählt werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Entwicklung der unternehmensinternen App für die Zeiterfassung der Hausbesorger
- ✓ Flexible Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich Arbeitszeiten

Verbesserungspotenziale:

- Zeiterfassung via App für alle Mitarbeiter*innen

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

Es besteht die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, einer geringfügigen Beschäftigung und einer verkürzten Arbeitswoche. Es gibt weder All-In Verträge noch vereinbarte Überstundenpauschalen.

Eine Änderung der Wochenstunden (Reduktion oder Aufstockung) ist in Absprache mit der Objektleitung kurz- oder längerfristig möglich. Bereits im Zuge des Einstellungsprozesses wird auf individuelle Wünsche Rücksicht genommen.

Angestellten wird die Möglichkeit des Home Offices geboten. Dies ist aufgrund der Dienstleistung, die wir erbringen, allerdings nur in diesem Bereich möglich.

Im Berichtszeitraum hatten wir durchschnittlich 69 (2020) bzw. 80 (2021) Dienstnehmer*innen. Davon waren durchschnittlich 24 (2020) bzw. 27 (2021) teilzeitbeschäftigt und 45 (2020) bzw. 53 (2021) vollzeitbeschäftigt. Zusätzlich gab es 5 (2020) bzw. 6 (2021) geringfügig Beschäftigte.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Angebot verschiedener, flexibler Arbeitsmodelle

Verbesserungspotenziale:

- Work-Life-Balance Angebote erweitern, Suche nach Fitnessprogrammen bzw. Ernährungsberatung

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Aufgrund der Entlohnung nach den zuvor genannten Kollektivverträgen und den zusätzlichen freiwilligen, leistungsabhängigen Prämien kann für alle Mitarbeiter*innen ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden.

Die „investierte“ Arbeitszeit spielt bei der Erreichung von Karriereschritten keine Rolle. Die bereits genannten Beförderungen waren aufgrund der Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter möglich.

Die Lehrlingsentschädigung richtet sich nach dem Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden-, Gebäudereiniger anhand der Lohngruppe für Facharbeiter*innen mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Reinigungstechnik. Es werden hierfür folgende Prozentsätze dieser Lohngruppe, je nach Lehrjahr, als Lehrlingseinkommen pro Monat bezahlt:

1. Lehrjahr	40 % von LG 1
2. Lehrjahr	50 % von LG 1
3. Lehrjahr	61 % von LG 1
4. Lehrjahr	70 % von LG 1

Wir hatten im Berichtszeitraum keine Zeitarbeitenden, Pauschalverträge, Null-Stunden-Verträge oder befristete Verträge. Die Arbeitsverträge gehen nach dem gesetzlich vorgeschriebenen Probemonat automatisch in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- ✓ keine Zeitarbeitenden
- ✓ keine Pauschalverträge
- ✓ keine Null-Stunden-Verträge
- ✓ keine befristeten Verträge

Verbesserungspotenziale:

- Die geringe innerbetriebliche Spreizung des Verdienstes soll beibehalten werden.

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Wir haben keine Betriebskantine. Da unsere Mitarbeiter*innen überwiegend bei unseren Kund*innen vor Ort sind, können wir kein Mittagessen anbieten. Unsere Mitarbeiter*innen ernähren sich sehr unterschiedlich. Einige leben vegan, einige essen hauptsächlich Geflügel und Fisch. Für die meisten kommt allerdings alles auf den Speiseplan. Zu Mittag wird von den meisten ein Salat, Gebäck oder etwas Kaltes vom Supermarkt geholt. Die wenigsten nehmen sich eine Jause von zu Hause mit. In der Zentrale haben wir eine kleine Küche mit Kühlschrank. Wir bieten unseren Beschäftigten dort Tee, Kaffee und Wasser sowie manchmal Obstkörbe, welche saisonal und regional eingekauft werden. Bei Firmenveranstaltungen wird auf ökologisch-regionale Herkunft der Speisen und Getränke geachtet.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ saisonaler, regionaler Obstkorb

Verbesserungspotenziale:

- Erweiterung der Verpflegung aus ökologischer Herkunft für Mitarbeiter*innen
- Möglichkeiten der Unterstützung für ökologische / faire Ernährung finden

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Grundsätzlich steht es den Mitarbeiter*innen frei, welches Verkehrsmittel sie für den Arbeitsweg nutzen. Die Mehrheit kommt mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum Arbeitsplatz. Personen, die mehrere Objekte betreuen, bekommen von uns einen Fahrtkostenzuschuss bezahlt.

Unsere Tagessitzungen finden hauptsächlich online via Videokonferenz statt. So können Mitarbeiter*innen ohne Anreise vom Objekt oder im Home Office teilnehmen. Bei der Personalverplanung werden Wegstrecken bereits mitgedacht und es wird versucht, die zu betreuenden Stellen möglichst nahe am Wohnort zu vergeben. Durch Bündelung und Grätzelbildung lassen sich viele Stellen unserer Mitarbeiter*innen zu Fuß gut erreichen.

Für die Objektkontrollen sind unsere Objektleiter*innen angehalten durch Routenplanung in Grätzeln die benötigte km-Leistung zu reduzieren. Viele Objekte können in solchen Grätzeln zu Fuß erreicht werden. Ein Objektleiter nutzt vermehrt das Fahrrad für seine Objektkontrollen. Seit 2021 werden nur noch Elektrofahrzeuge für unseren Fuhrpark angeschafft.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Mitdenken von Wegstrecken bei Personalverplanung
- ✓ Tagessitzungen online via Videokonferenz
- ✓ Vorbildfunktion: Objektkontrollen mit Fahrrad durch einen Objektleiter
- ✓ Fahrtkostenzuschuss

Verbesserungspotenziale:

- CO2-Fußabdruck berechnen
- Workshop für Mitarbeiter*innen zum Thema umweltbewussteres Mobilitätsverhalten
- Bereitstellung von Dienstfahrrädern

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Nachhaltigkeit ist der Unternehmensführung ein wichtiges Anliegen. Der Einkauf erfolgt unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte. Die Nutzung ökologischer Reinigungsmittel wurde in den letzten Jahren sehr forciert. Auch der effiziente, verantwortungsvolle Einsatz von Reinigungsmitteln und die richtige Dosierung wird regelmäßig besprochen. Es existieren zu allen Reinigungsmitteln Sicherheitsdatenblätter, auf denen auch ein umweltbewusster Umgang thematisiert wird. Die Mitarbeiter*innen werden ermutigt, eigenverantwortlich umweltbewusst zu handeln.

In der Zentrale wird standardmäßig zweiseitig gedruckt, wobei durch die Weiterentwicklung der firmeninternen Software weitgehend auf Ausdrucke und Papier verzichtet werden soll. Tagessitzungen finden online per Videokonferenz statt. Die Objektleiter*innen sind angehalten, Objektkontrollen durch Grätzelbildung CO2-arm durchzuführen. Bei Neuanschaffungen für den Fuhrpark werden seit 2021 nur noch Elektrofahrzeuge ausgewählt.

Der Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten wird auf 100% eingeschätzt. Allerdings wird der Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeiter*innen auf lediglich 80% geschätzt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Verwendung ökologischer Reinigungsmittel
- ✓ Einkauf unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte
- ✓ Weiterentwicklung der firmeninternen Software, um Papier zu reduzieren
- ✓ Online-Tagessitzungen via Videokonferenz
- ✓ Grätzelbildung bei Objektkontrollen
- ✓ Elektrofahrzeuge

Verbesserungspotenziale:

- Weiterbildungsmaßnahmen mit ökologischen Themen für Mitarbeiter*innen

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

Es gibt keine Arbeitsanweisungen, die ein unökologisches Verhalten fördern oder dulden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ ökologisches Verhalten wurde forciert

Verbesserungspotenziale:

- Weiterbildungsmaßnahmen mit ökologischen Themen anbieten

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Unsere Daten sind am Server oder in unserer A.S.E Datenbank abgespeichert. Die Ablage in der Datenbank ermöglicht es, je nach Rolle, mit unterschiedlichen Zugriffsberechtigungen auf Daten zuzugreifen. Arbeiten im Homeoffice ist mittels VPN-Zugang möglich.

Alle Mitarbeiter*innen haben Zugang zu den Daten, die sie für einen reibungslosen Arbeitsablauf benötigen. Grundsätzlich sind alle wesentlichen Daten für die Mitarbeiter*innen zugänglich. Der Grad der Transparenz der wesentlichen Daten wird auf 100% geschätzt.

Sensible, kritische Daten werden gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) besonders geschützt. Der Grad der Transparenz der kritischen Daten wird auf 0% geschätzt.

Die Entwicklung des Umsatzes und der Deckungsbeiträge wird regelmäßig mit den Führungskräften besprochen. Allerdings werden keine spezifischen Maßnahmen zum leichteren Verständnis finanzieller Daten gesetzt.

In den Tagessitzungen werden mit den Angestellten regelmäßig aktuelle Ereignisse diskutiert, betriebliche Veränderungen und die Personalverplanung besprochen. Unsere Arbeiter*innen haben weder einen E-Mail-Zugang noch einen Computer. Auf für sie relevante Informationen können sie mittels App zugreifen und werden durch die Objektleiter*innen informiert. Bei unternehmensweiten Veränderungen werden die Arbeiter*innen anlassbezogen in die Zentrale gerufen und von der Geschäftsführung informiert. Bei solchen Informationsveranstaltungen wird auch immer Raum für Fragen gegeben.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Zugangsberechtigungen je nach Rolle
- ✓ Home Office mittels VPN-Zugang
- ✓ Informationsaustausch im Zuge der Tagessitzungen
- ✓ Informationsveranstaltungen über unternehmensweite Veränderungen
- ✓ App für Arbeiter*innen

Verbesserungspotenziale:

- Gesprächsrunden und Information über den Geschäftsgang für Arbeiter*innen anbieten

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Objektleiter*innen werden von der Geschäftsführung ausgewählt. Bei der Auswahl wurde in der Vergangenheit Teamfähigkeit, fachliche Qualifikation und das Feedback der anderen Angestellten berücksichtigt. Vorarbeiter*innen werden von der Objektleitung gemeinsam mit der Geschäftsführung ausgewählt. Im Berichtszeitraum wurden zwei Mitarbeiter durch Weiterbildung zum Vorarbeiter bzw. Objektleiter.

Feedback von Mitarbeiter*innen zu Führungskräften ist jederzeit möglich. Das kann über individuelle Gespräche, über den Betriebsrat oder anonym über unseren Postkasten erfolgen. Beschwerden über Führungskräfte wird nachgegangen und an Lösungen gearbeitet.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Möglichkeit Feedback zu Führungskräften zu geben

Verbesserungspotenziale:

- Mitentscheidung der Mitarbeiter*innen stärken

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Bei den Tagessitzungen sind die Angestellten eingeladen, bei Entscheidungen mitzuwirken. Allerdings können alle Mitarbeiter*innen jederzeit Anregungen, Wünsche und Beschwerden äußern und sind so ebenfalls teilweise eingebunden in Entscheidungsprozesse. Wir fördern eigenverantwortliches und selbstständiges Arbeiten und unterstützen unsere Mitarbeiter*innen, innerhalb ihres Aufgabenbereichs selbstständig Entscheidungen zu treffen. Wir nehmen auf persönliche Bedürfnisse Rücksicht und greifen Ideen unserer Mitarbeiter*innen gerne auf. Den Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung, Mitwirkung und/oder Mitentscheidung getroffen werden, schätzen wir auf 75%.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Tagessitzungen
- ✓ Möglichkeit Anregungen, Wünsche und Beschwerden zu äußern

Verbesserungspotenziale:

- Mitarbeiter-Beteiligungskonzept

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates

Im Sommer 2021 wurde ein Betriebsrat von den Mitarbeiter*innen gewählt und gegründet.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Betriebsrat seit Sommer 2021 vorhanden

Verbesserungspotenziale:

- Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebsrat geplant

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Neukund*innengewinnung:

- Suchmaschinenoptimierung
- Forcieren positiver Bewertung durch Stammkunden auf Suchplattformen wie Herold
- Ausbau von Aufträgen bei Bestandskunden; „Mitwachsen“
- Teilnahme an Ausschreibungen von Bestandskunden bzw. öffentlichen Ausschreibungen auf Ausschreibungsplattformen sofern Qualitätskriterien bewertet werden
- Die Kund*innenwünsche werden in individuellen Leistungsverzeichnissen in den Angeboten betreut, die Angebote werden mit Bildern und Plänen des jeweiligen Kunden individualisiert.
- Auf eine Vertragsbindung wird im Rahmen der Beauftragung verzichtet.
- Für die Kalkulation der Aufträge ist in der Software die Berücksichtigung der ÖNORM D 2050[2] zur maximalen Flächenleistung programmiert worden. Wir verpflichten uns nur solche Anbote zu erstellen, die zumindest diese Vorgaben erfüllen. Bei Bestimmung des Stundensatzes werden die Verrechnungssätze der WKO, die jedenfalls zur Abdeckung der KV-Löhne und Sozialabgaben anfallen, als Mindestsätze berücksichtigt. Bewusst unterpreisige Angebote werden nicht erstellt.

Stammkund*innenbetreuung:

- Die Bestandskund*innen werden laufend von Objektleitung und Geschäftsführung betreut, der Modus ist in unserem IMS-Handbuch einschließlich des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses dokumentiert und die Einhaltung wird im Rahmen des ISO-Audits vom TÜV-Austria jährlich überprüft.

- Reklamationen werden jedenfalls im Unternehmen mit der Geschäftsführung bearbeitet.

[2] Die ÖNORM D 2050 legt für alle Raumgruppenarten, abhängig von der Klassifizierung Voll-, Teil- und Sichtreinigung, fest, wieviel m² eine Reinigungskraft pro Stunde maximal leisten kann. Die Werte entstanden in einer Ausarbeitung durch Sachverständige und der Gebäudereinigungsakademie Wien in Rücksprache mit der Gewerkschaft VIDA und sollen ein Lohndumping und eine Ausbeutung der Beschäftigten durch nicht schaffbare Flächenleistungen verhindern.

Umsatzentwicklung:

- Das Umsatzwachstum der da-ka hausbetreuung GmbH lag in den Jahren 2012 bis 2021 im Schnitt bei 11%.
- Es ist derzeit ein weiteres Wachstum um gut 20% gegenüber 2021 geplant, um eine Risikodiversifizierung im Hinblick auf einen Großkunden sicherzustellen.
- In weiterer Folge ist ein qualitatives und kein quantitatives Wachstum geplant.

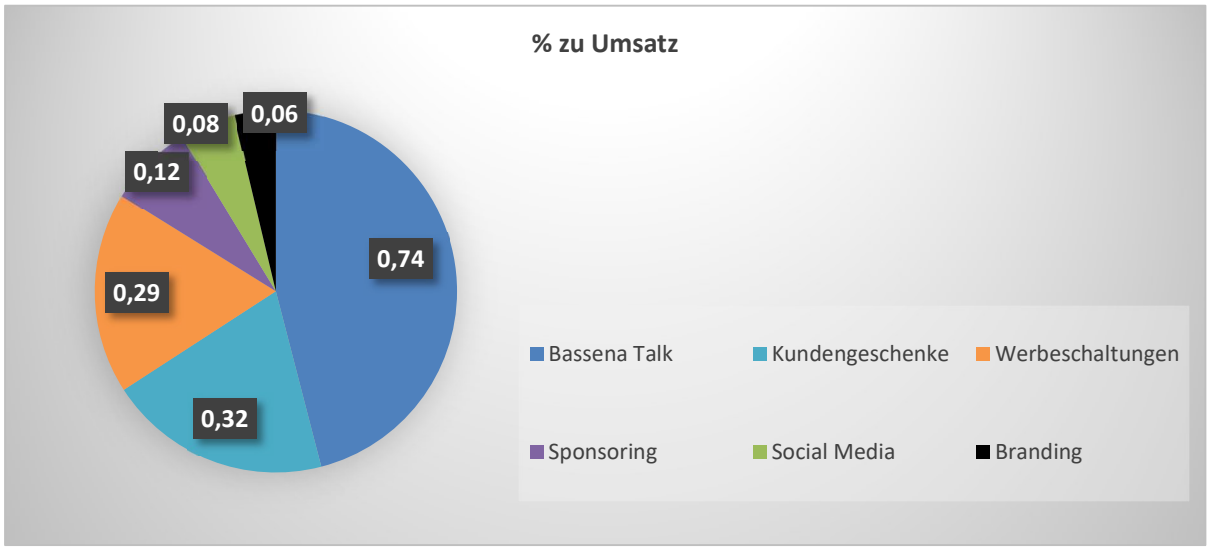
Verkaufsmitarbeiter*innen:

- Im Berichtszeitraum waren keine Mitarbeiter*innen für die Neuerstellung von Anboten im Einsatz. Alle Angebote wurden von der Geschäftsführung erstellt.
- Ein umsatzabhängiger Gehaltsbestandteil kann ausgeschlossen werden.
- Die Umsatzvorgaben orientieren sich nicht an einem Wachstum zur Gewinnung von Marktanteilen sondern basieren auf dem Anspruch der Diversifizierung von bestehenden Großkunden zur nachhaltigen Absicherung des Geschäftsmodells.

Werbemaßnahmen:

- Das Werbebudget im Berichtszeitraum lag bei 1,6%
- Hauptposten im Werbebudget ist die Veranstaltungsreihe „Bassena Talk“ sowie Weihnachtspräsente für Ansprechpartner bei Bestandskunden

Aufschlüsselung und Erläuterung des Werbebudgets	
Bezeichnung	**Beschreibung**
Kundengeschenke	Geschenke anlässlich Weihnachten bzw. Goodie-Bags für Erstkontakt; ebenso Goodie-Bags für Sponsoring Tombola div. Vereine (nicht separat erfasst)
Branding	Gestaltung Firmendesign, Fahrzeuge, Geräten etc.
Werbeschaltungen	Werbeanzeigen vornehmlich in Bezirkszeitungen aber auch Kundenmagazinen
Social Media	Bezahlte Werbung auf Social Media bzw. Beratungsleistungen für Social Media Auftritte
Sponsoring	Unterstützung diverser Vereine, Spenden
Bassena Talk	mit der Durchführung der eigenen Veranstaltungsreihe zum Meinungsaustausch verbundene Ausgaben



Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Etablierung des „Bassena Talk“ als Plattform für Dialog und Meinungsaustausch
- ✓ Programmierung der Kalkulation nach ÖNORM D 2050 in Firmensoftware

Verbesserungspotenziale:

- Neugestaltung der Website unter Berücksichtigung der Kriterien für Barrierefreiheit
- Darstellung von Kundenreferenzen auf Website und Informationsmaterial
- Forcierung der Bewertung auf allgemeinen Plattformen wie Herold, Google, Facebook etc. als Basis für Mund-zu-Mund-Werbung

D1.2 Barrierefreiheit

Hürden in Bezug auf unsere Dienstleistung für Privatpersonen:

- Umsatzsteuerpflicht
- volle Berechnung der Sozialabgaben
- unter Umständen kein Mitspracherecht, welche*r Mitarbeiter*in zum Einsatz kommt

Berücksichtigung benachteiligter Personen:

- Für ältere Privatpersonen, die nicht mehr agil sind und Probleme bei der Durchführung dieser Tätigkeiten haben, bieten wir ausnahmsweise unsere Dienstleistung auch für die Bereiche Wintergartenreinigung, Grünfläche, Poolreinigung und Winterdienst an
- Erstellung eines Pauschalangebotes nach individueller Besichtigung

Berücksichtigung gemeinnütziger Organisationen im Bereich „B2B“:

Wir haben unsere Kund*innen, die 80% unseres Umsatzvolumens ausmachen, nach deren Gemeinnützigkeit analysiert. Lediglich eine gewerbliche Kundin macht unter 2% dieses Volumens aus. Alle anderen Kund*innen agieren gemeinnützig, sind Wohnbaugenossenschaften bzw. nicht gewinnorientierte Bildungseinrichtungen.

Aufschlüsselung Kund*innen 80% des Umsatzvolumens				
Kunde anonymisiert	Rechtsform	Geschäftszweck	iSd GWÖ	%
J	Gemeinn. GmbH	Museum	Gemeinnützig	1,56%
G	GmbH	Werbung	B2B	1,61%
K	Stiftung	Schule	Gemeinnützig	1,72%
A	Genossenschaft	Wohnen	Gemeinnützig	2,10%
E	Genossenschaft	Wohnen	Gemeinnützig	2,27%
N	Stiftung	Kindergarten	Gemeinnützig	5,28%
H	Genossenschaft	Wohnen	Gemeinnützig	8,54%
W	Genossenschaft	Wohnen	Gemeinnützig	14,88%
S	Genossenschaft	Wohnen	Gemeinnützig	42,77%
			Summe	**80,73%**

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Ausbau des Auftragsvolumens von bestehenden Kund*innen im Bereich Schule und Kindergarten
- ✓ Erstellung von individuellen Pauschalangeboten für die gemeinnützigen und/oder benachteiligten Kund*innengruppen
- ✓ Akzeptanz kurzfristiger Storni im Falle von Corona-Maßnahmen
- ✓ Unterstützung der Kund*innen bei kurzfristigen Ausfällen von Eigenreinigungspersonal
- ✓ Kund*innenanfrageformular auf der Website
- ✓ Unterstützung institutioneller Kund*innen mit bezahlten Werbeeinschaltungen in deren Magazinen

Verbesserungspotenziale:

- Neugestaltung der Website nach Kriterien der Barrierefreiheit
- Unterstützung karitativer Kundenprojekte

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

Es werden keine unethischen Werbekampagnen erstellt. Die Aufteilung des Werbebudgets ergibt sich wie in Punkt D.1.1 beschrieben.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Mit dem Bassena Talk ist die da-ka hausbetreuung GmbH von Veranstaltungen für Kund*innen wie z.B. Sommerfest zu informativen Veranstaltungen samt Spendensammlung und Meinungsaustausch übergegangen.
- ✓ nützliche, verbrauchbare Werbeartikel

Verbesserungspotenziale:

- Zielgerichtetere Bewerbung des Bassena Talks
- Werbegeschenke, die anhand von Nachhaltigkeitskriterien und mit Dienstleistungsbezug entworfen werden

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Die da-ka hausbetreuung GmbH kooperierte mit 13 Unternehmen aus dem eigenen Geschäftsfeld im Berichtszeitraum regelmäßig mit einem Anteil vom Umsatz von 6,7%. Diese Betriebe sind weitestgehend aus der gleichen Region und bedienen die gleiche Zielgruppe.

Teilnahme an Unternehmenskooperationen		
Bereiche Engagement	**Organisation**	**Beitrag da-ka**
Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards	SWV Donaustadt: *Sozial demokratischer Wirtschaftsverband im Bezirk*	GF Sebastian Wilken Vorsitzender-Stellvertreter; Berücksichtigung von Sozialen Standards und Verbesserungen für regionale KMU im Innungsausschuss der Gebäudereiniger
Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying)	TÜV Austria, ISO-Standards	Umsetzung der Branchenstandards im Bereich Qualität, Umwelt und Arbeitssicherheit im eigenen Unternehmen. Erster Gebäudereinigungsbetrieb mit SA 8000 Zertifizierung
Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards	Quality Austria Euroskill	Mitarbeit am Qualitätszertifikat für Gebäudereinigung im Auftrag der Innung; Innungsexperte für internationale Berufswettbewerbe

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Laufende Verbesserung in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern
- ✓ Es wurde begonnen, bereits in der Angebotsphase im Bereich Schädlingsbekämpfung, Industrieklettern und Winterdienst mit anderen Unternehmen zusammenzuarbeiten
- ✓ Verstärkte Mitwirkung im SWV Donaustadt und circle 1220 zur regionalen Vernetzung mit anderen Unternehmen

Verbesserungspotenziale:

- Verbesserung der Kooperation im Sinne von Quantität zu Qualität
- Einfordern von GWÖ-Kriterien bei Kooperationspartnern

- Intensivierung der Mitarbeit beim SWV und Sozialpartnerschaftlichen Initiativen im Bereich KMU

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Im Bereich der Urlaubs- und vor allem der Krankenstandsvertretungen bei Kund*innen mit Eigenreinigung, sind die zu erwirtschaftenden Deckungsbeiträge zu vernachlässigen. Vielmehr geht es hier um eine Unterstützung der Kund*innen bei ihren eigenen Abläufen.
Bei einigen Partnern aus der gleichen Branche wurden bewusst Aufträge weitergegeben, um diesen einen ökonomischen Fortbestand zu ermöglichen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Verbesserung der Zusammenarbeit mit ausgewählten Unternehmen zur Kooperation
- ✓ Gegenseitige monatliche Beratungssitzungen mit regionalen Unternehmen im TAB- Unternehmerboard.
- ✓ Unterstützung anderer Unternehmen mit Eigenreinigung bei Vertretungen für Urlaub und insbesondere Krankenstand.

Verbesserungspotenziale:

- Entwicklung eines Unternehmensverbundes mit Bekenntnis der Mitgliedsbetriebe zur GWÖ
- Kommunikation des Unternehmensverbundes nach außen
- Einladung zur Teilnahme anderer Unternehmen und Kommunikation
- Teilnahme an Unternehmensverbund im Bezirk

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Die da-ka hausbetreuung GmbH ist (siehe Ranking „Reinigung Aktuell“) zu unbedeutend für eine marktdominierende Stellung. Die Maximierung von Marktanteilen ist für die angebotene Dienstleistung außerdem sinnlos und das Ziel darüber hinaus unrealistisch.
Aus diesen Gründen kann die da-ka hausbetreuung GmbH daher keine schädigende Wirkung auf die Mitunternehmen erwirken.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Die beschriebenen Punkte waren seit der Unternehmensgründung gültig

Verbesserungspotenziale:

- Da hier keine Verstöße vorliegen, ist eine Verbesserung nicht möglich.

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Die da-ka hausbetreuung GmbH ist seit 2012 nach ISO 14001 Umweltmanagement zertifiziert. Dies beinhaltet die strukturierte Kontrolle, ob alle gesetzlichen Vorschriften im Hinblick auf den Umweltschutz eingehalten wurden (Rechtsdatenbank denxpert).

Ökologische Auswirkungen der Dienstleistung
Für alle Dienstleistungsarten wurden im Handbuch des Integrierten Managementsystems die jeweiligen ökologischen Dienstleistungen erfasst.
Für den Verbrauch von Reinigungsmitteln gibt es entsprechende Kennzahlen die laufend evaluiert werden.

Strategien und Maßnahmen zur Reduktion der ökologischen Auswirkungen
Der kontinuierliche Verbesserungsprozess des IMS sieht eine jährliche Zielsetzung zur Verbesserung der festgelegten Standards vor.

Berücksichtigung der Reduktion von ökologischen Auswirkungen im Geschäftsmodell
Berücksichtigung der notwendigen Ausgaben im Budget
Jährliches externes ISO 14001 Überwachungsaudit durch TÜV

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Seit 2020 werden in allen Bereichen (auch in der Grundreinigung) Reinigungsmittel mit Umweltzeichen bzw. Cradle to Cradle Zertifizierung verwendet. 2021 betrug der Anteil 78%.
- ✓ 2021 wurde mit vier Fahrzeugen begonnen, den Fuhrpark auf Elektrofahrzeuge umzustellen.
- ✓ 2021 wurde begonnen, die Geräte für die Grünanlagenbetreuung auf Elektrogeräte umzustellen.

Verbesserungspotenziale:

- Reduktion von Verpackungsmaterial bei Reinigungsmittel

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Unsere **Reinigungsdienstleistung** wird im Wesentlichen **im b2b Bereich** angeboten. Das Thema „übermäßiger Konsum“ ist somit für unsere Dienstleistung sehr unwahrscheinlich.
Im Rahmen der Anbotserstellung werden die in der ÖNORM D2050 definierten Leistungspositionen **Sichtreinigung und Teilreinigung** eingearbeitet. Es wird nicht automatisch ein z.B. tägliches Vollreinigungsintervall eingefordert.
Die Dienstleistungen **Grundreinigung und Fensterreinigung** sind standardmäßig als Leistungspauschalen und **ohne vorgegebene Intervalle** angeboten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Standardisierte Materialverbrauchsauswertungen pro Kundenobjekt werden aus unserem Lagerwirtschaftssystem zur Verfügung gestellt.
- ✓ Im Rahmen der Corona-Maßnahmen wurde den Kund*inen proaktiv eine Reduktion der Leistungsintervalle bzw. ein Storno angeboten.

Verbesserungspotenziale:

- Proaktive Aussendungen an Kund*innen hinsichtlich des Materialverbrauchs für ihr Objekt unter Nutzung der Durchschnittskennzahlen aus dem IMS bzw. der Auswertungen aus der Lagerwirtschaft
- Systematische Vorschläge zu Intervallreduzierungen bzw. der Anpassung an andere Leistungspositionen aus ÖNORM D2050 zur maßvollen Reduktion des Reinigungsumfanges, individuell auf die Kund*innenobjekte abgestimmt und unter Auflistung der reduzierten Umweltauswirkungen durch die Maßnahme
- Für ihre Objekte werden den Kund*innen proaktiv Varianten der Dienstleistung vorgeschlagen, welche geringere ökologische Auswirkungen haben.

Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Es gibt keine preislichen Anreizsysteme, die eine übermäßige Nutzung unserer Dienstleistung forcieren.
Eine geplante Obsoleszenz bei Reinigungsdienstleistungen ist nicht möglich.
Reinigung dient der Werterhaltung von Objekten und hat hygienische und auch gesundheitliche Aspekte; eine übermäßige Nutzung erscheint uns nicht nachvollziehbar.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

-

Verbesserungspotenziale:

- Wir sehen diesbezüglich keine Verbesserungspotenziale.

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Die Zusammensetzung unserer Dienstleistung entsteht ausschließlich anhand der individuellen Wünsche unserer Kund*innen. Dementsprechend werden die **Leistungsarten, die Intervalle und der Leistungsumfang individuell nach Kund*in und Objekt angeboten** und erbracht. Es gibt somit **keine standardisierten Leistungspakete**, deren Umfang von Kund*innen ohne Einfluss auf deren Inhalt gebucht werden muss.
Die Umsetzung der Dienstleistungen im Sinne der Kund*innen wird im Rahmen des integrierten Managementsystems von Geschäftsführung und Objektleiter*innen regelmäßig überprüft. Mit den für die Kundschaft zuständigen Ansprechpartner*innen in den Objekten vor Ort wird **regelmäßig proaktiv Rücksprache gehalten,** ob sich die **Leistungserfüllung mit den ursprünglichen Wünschen deckt**.

D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Kund*innenmitsprache & -entscheidung

Die Mitbestimmung der Kund*innen bei dem Umfang und der Zusammensetzung der Dienstleistungsangebote ist voll gegeben. Die Angebote und Leistungsvereinbarungen erfolgen nach Wunsch der Kundschaft. Im Rahmen der Anbotsstellung werden die Wünsche abgefragt und anschließend in Angebote mit detailliertem Leistungsverzeichnis übertragen.

Kund*innenmitsprache bei Nachhaltigkeit der Dienstleistungen

Wir berücksichtigen Kund*innenwünsche und Markttrends im Sinne von Ausschreibungsanfordernissen wie z.B. ISO-Zertifizierungen und Öko-Einkaufkriterien. Diese Anforderungen lassen wir dann generell in unsere Dienstleistungserstellung mit einfließen.

Generell bemühen wir uns aber selbst, die einzelnen Aspekte unserer Leistungserstellung im Hinblick auf soziale und ökologische Kriterien zu überprüfen. Da dies alles während der Dienstleistungserbringung erfolgt und im Endergebnis nicht erkennbar ist, sehen wir hier wenig Beitragsmöglichkeiten der Kund*innen.

Anteil Dienstleistungsinnovationen

Es wurden keine relevanten Dienstleistungsinnovationen im Berichtszeitraum umgesetzt. Die ökologische und soziale Nachhaltigkeit unserer Dienstleistungen entsteht im Rahmen deren Erstellung unter der Verwendung von umweltfreundlichen Geräten/Maschinen und Reinigungsmitteln. Alle damit verbundenen Erneuerungen folgen sozioökologischen Verbesserungen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Anbotserstellung mit detailliertem Leistungsverzeichnis und Fotos vom angefragten Objekt in Branchensoftware abgebildet
- ✓ Abstimmung des Leistungsverzeichnisses mit der Kundschaft bzw. Übernahme deren Vorgaben
- ✓ 2021 wurden mit ausgewählten Entscheidungsträgern zusammen mit einem externen Berater strukturierte Kund*innenbefragungen zur Ermittlung der Bedürfnisse durchgeführt.
- ✓ Die Zahl der Objektleiter*innen zur Kontrolle und Rücksprache mit Bestandskund*innen wurde erhöht, um den Ansprechpartner*innen vor Ort eine verbesserte Rückmeldung geben zu können.

Verbesserungspotenziale:

- Im Zuge des Firmenbeteiligungmodells soll auch ein Kund*innengremium entstehen, welches unter anderem über die Unterstützung von karitativen Projekten entscheiden soll.
- Digitale, automatisierte Kund*innenbefragungen sollen regelmäßig durchgeführt werden. Dabei sollen auch die Endnutzer*innen (z.B. Mieter*innen von Wohnanlagen) mit einbezogen werden.
- Kund*innen sollen explizit auf Referenznennung angesprochen werden. Das Wunschziel wäre, dass sich alle Ansprechpartner*innen bei Bestandskund*innen von

laufenden Aufträgen (Unterhaltsreinigungen und Hausreinigungen) zu einer Referenznennung auf Website oder Bewertungsplattformen bereit erklären.

D4.2 Produkttransparenz

Information über eingesetzte Produkte

Alle für die Erbringung unserer Dienstleistung verwendeten Reinigungsmittel werden in unserem Warenwirtschaftssystem auf Auftragsbasis erfasst und können so individuell pro Auftrag den Kund*innen übermittelt werden.
Sicherheitsdatenblätter werden zu den Produkten digital hinterlegt.
In unseren Reinigungskammern vor Ort sind Mappen mit den Sicherheitsdatenblättern hinterlegt. Wenn von Kund*innen gewünscht, werden sie auch digital übermittelt.
TÜV-Zertifikate, in diesem Zusammenhang ISO 14001, 45001 und SA 8000, werden ebenfalls immer an unsere Kunden übermittelt.

Ausweis von Informationen zur Preisfindung

Wir bieten unseren Kund*innen im Wesentlichen Pauschalen an. Das bedeutet, dass sich die Pauschalpreise aus einer Kombination der Faktoren Reinigungsfläche, Flächenleistung (entsprechend der ÖNORM D 2050) sowie des Verrechnungsstundensatzes ergeben. Letzterer ist wiederum maßgeblich von der Kollektivvertrags-Gruppe und den gesetzlich vorgeschriebenen Lohnabgaben abhängig. Ausgewiesen werden Reinigungsintervalle entsprechend ÖNORM D2050 und gegebenenfalls Stunden- bzw. Tagsätze.

Ausweis von sozioökologischen Faktoren bzw. externalisierten Kosten

Eine Analyse zu diesen Faktoren hat im Unternehmen bisher nicht stattgefunden. Nachdem aber keine externalisierten Umwelt- und Sozialkosten bei Reinigungsdienstleistungen offensichtlich sind, soll dies in den kommenden Jahren systematisch analysiert werden.

Ausgewiesene Produkte unserer Dienstleistungen und Preisbestandteile

Es können für alle Aufträge und Dienstleistungen die konkret eingesetzten Produkte ausgewiesen werden. Es können für alle Produkte die kalkulierten Arbeitszeiten und Stundensätze ausgewiesen werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Kalkulation in Software nach ÖNORM D2050
- ✓ Warenwirtschaftssystem in dem der Reinigungsmittelverbrauch pro Kund*in und Auftrag erfasst wird
- ✓ Erfassung aller Sicherheitsdatenblätter und Produktinformationen digital
- ✓ Erstellung und Verteilung von Sicherheitsdatenblattmappen in Reinigungskammern im Kund*innenobjekt

Verbesserungspotenziale:

- Suche nach externalisierten Kosten, Bemessung und Kommunikation an Kund*innen
- Neugestaltung der Anbotsmappen und dabei Berücksichtigung einer individualisierten aber standardisierten Auflistung der Kosten und ökologischen Auswirkung der angebotenen Leistung
- Bereitstellung der eingesetzten Reinigungsmittel und eine prozentuale Auflistung der Kosten im Online-Kund*innenportal

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Wie oben bereits beschrieben, liegen in allen Objekten für alle dort verwendeten Produkte Sicherheitsdatenblätter auf. Jedes verwendete Produkt wird pro Kund*innenauftrag erfasst und die Menge der eingesetzten Produkte kann mit den Sicherheitsdatenblättern aus der Warenwirtschaft ausgewiesen werden. Es werden alle Produkte im Warenwirtschaftssystem erfasst und den Aufträgen zugeordnet. Der Anteil der eingesetzten Reinigungsmittel mit Umweltzeichen hat im Jahr 2021 80% betragen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Umstellung auf Reinigungsmittel mit Cradle to Cradle Zertifikat in der Unterhaltsreinigung
- ✓ Umstellung auf Reinigungsmittel mit Umweltzertifikat in der Sonderreinigung
- ✓ Genaue Dokumentation im Warenwirtschaftssystem und Zuordnung auf Auftragsebene

Verbesserungspotenziale:

- Automatisierte Jahresauswertung der Jahresverbräuche und Darstellung im Online-Kund*innenportal
- Automatisierte Bereitstellung der Sicherheitsdatenblätter der beim Auftrag ausgefolgten Reinigungsmittel

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Unsere Dienstleistungen erfüllen die Grundbedürfnisse Lebenserhaltung/Gesundheit/ Wohlbefinden und Schutz/Sicherheit. Sauberkeit und Hygiene sind essenziell für die Gesundheit der Menschen. Winterdienstleistungen wiederum bieten Sicherheit und Schutz, dienen der Verkehrssicherheit und können Unfälle vermeiden.

Luxusprodukte bzw. -dienstleistungen, die nur dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können, haben wir nicht im Portfolio.

Durch unsere Dienstleistungen ermöglichen wir es unseren Kund*innen sich auf deren Kerngeschäft zu fokussieren und dienen somit auch der Entwicklung der Gemeinschaft. Unsere ausgebildeten, erfahrenen Reinigungskräfte übernehmen die Reinigung. So können zum Beispiel Kindergartenpädagog*innen sich auf die Kinder, Ärzt*innen auf ihre Patient*innen und Lehrer*innen auf ihre Schüler*innen konzentrieren. Gerade die Covid-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig Sauberkeit und Hygiene für unsere Gesundheit ist. Mit unseren Reinigungsleistungen leisten wir somit einen wertvollen Beitrag zur Gesundheit.

Da unsere Mitarbeiter*innen mit ökologischen Reinigungsmitteln reinigen, tragen wir auch zum Umweltschutz bei. Unsere Mitarbeiter*innen sind auf korrekten Einsatz und Dosierung der Reinigungsmittel geschult. Das hilft, ressourcenschonend und ökologisch, Sauberkeit, Hygiene, Werterhalt und Ästhetik zu gewährleisten. Unsere Grünflächenbetreuung pflegt die Grünflächen unserer Kund*innen und trägt auch hier zum Umweltschutz bei, denn die Pflege ist essenziell für die Erhaltung der Schönheit und Gesundheit der Pflanzen.

Alle unsere Dienstleistungen haben einen Mehrfachnutzen. Bei der Reinigung ist es die Gesundheit der Menschen, aber auch der Werterhalt des Objekts und dessen Ästhetik. Die Grünflächenbetreuung dient ebenfalls dem Werterhalt, der Ästhetik und der Gesundheit der Pflanzen. Winterdienstleistungen dienen der Sicherheit und dem Werterhalt des Objekts.

Mit unseren Dienstleistungen und durch unser Handeln möchten wir zu einigen UN-Entwicklungszielen einen Beitrag leisten:

1. Unsere Mitarbeiter*innen verdienen einen lebenswürdigen Verdienst
3. Unsere Reinigungsleistungen fördern Gesundheit und Wohlergehen
4. Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen Aus- und Weiterbildungen an
5. Geschlechter-Gleichheit wird im Unternehmen gelebt
8. Wir leben einen respektvollen, offenen und fairen Umgang miteinander
13. Ökologische Reinigungsmittel und ressourcenschonende Dosierung sowie Pflege der Pflanzen sind Maßnahmen zum Klimaschutz
14. Ökologische Reinigungsmittel und ressourcenschonende Dosierung sind Maßnahmen um Leben unter Wasser zu schützen
17. Wir pflegen lange Partnerschaften – unsere Kund*innen werden auch zu unseren Lieferant*innen und unsere Lieferant*innen werden auch zu unseren Kund*innen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Beitrag zu Gesundheit und Wohlergehen
- ✓ Beitrag zum Klimaschutz

Verbesserungspotenziale:

- Aufklärung der Mitarbeiter*innen zu SDGs

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Unsere Dienstleistungen helfen die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken. Hausbetreuer*innen beispielsweise sind oftmals die erste Anlaufstelle für Mieter*innen bei Problemen und Anliegen jeglicher Art. Durch den Einsatz ökologischer Reinigungsmittel schaffen wir Bewusstsein für ökologische Alternativen bei unseren Mitarbeiter*innen und Kund*innen. Die Reinigungsbranche ist im Niedriglohnsektor angesiedelt. Wir fördern unsere Belegschaft durch Weiterbildungsmaßnahmen und bieten Deutschkurse an. Durch die flexible Arbeitszeitgestaltung schaffen wir Arbeitsmöglichkeiten für Personen, die Angehörige pflegen oder anderwärtig verhindert sind, tagsüber zu arbeiten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Hausbetreuer*innen als erste Anlaufstelle für Mieter*innen
- ✓ Einsatz für ökologische Reinigungsmittel
- ✓ Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen
- ✓ Flexible Arbeitszeitgestaltung

Verbesserungspotenziale:

- Die gesellschaftliche Wirkung soll auch weiterhin immer mitbedacht werden.

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Es werden weder von uns noch von unseren Kund*innen menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen hergestellt oder vertrieben.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Es werden keine menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen hergestellt oder vertrieben.

Verbesserungspotenziale:

- Es sollen auch in Zukunft keine menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen hergestellt oder vertrieben werden.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Das Unternehmen leistet zur Sicherung des Gemeinwesens einen direkten materiellen Beitrag in Form von Ertragsteuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen. Durch die Schaffung von Arbeitsplätzen leistet da-ka hausbetreuung GmbH auch einen indirekten materiellen Beitrag.

Unternehmenskennzahlen in EUR			
Kennzahl	**2021**	**2020**	**Berichtszeitraum**
Netto-Abgabenquote	**93%**	**94%**	**94%**

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Jährliche Netto-Abgabenquote von 94%

Verbesserungspotenziale:

- ✓ Angemessenen Beitrag zur Erhaltung und Weiterentwicklung der Gesellschaft leisten.

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Freiwilliges, gesellschaftliches, finanzielles Engagement des Unternehmens gab es im Berichtszeitraum für:

- Spenden,
- „Bassena Talk“
- Freiwilliger Sozialaufwand Mitarbeiter*innen
- Gesundheitswesen Mitarbeiter*innen
- Freiwilliges Engagement

Der dazugehörige Ressourceneinsatz und die konkrete Arbeitsleistung wurden nicht systematisch erfasst.

Seit 2019 finden regelmäßig Bassena Talks statt. Diese Veranstaltungsreihe besteht jeweils aus einer Podiumsdiskussion mit Musik, Buffet und Getränken im Anschluss. Wir wollen damit ein angenehmes Klima für einen sozialpartnerschaftlichen Meinungsaustausch schaffen. Wir wollen eine Diskussionsplattform bieten, um die eigene Gedankenblase zu verlassen und die

jeweils andere Meinung verstehen lernen. Wir wollen jeweils einen kleinen Stein zum Gedankenanstoß liefern. Themen waren im Berichtszeitraum folgende:

Wohnen und Mietverhältnisse von KMU

Auf dem Podium diskutierten die Wohnbaustadträtin Kathrin Gaál sowie die SPÖ-Wohnbausprecherin und Nationalratsabgeordnete Ruth Becher, moderiert von Sonja Kato-Mailath. Es kamen rund 150 Gäste. Unter den Gästen wurde für das karitative Projekt „VinziPort“, einer Notschlafstelle für Obdachlose der VinziWerke in Wien, gesammelt. Dabei wurden aufgerundet EUR 400,- an Spenden gesammelt.

Mit neuen, besseren Jobs aus der Krise?

Diesmal moderierte die prominente Barbara Stöckl. Podiumsgäste waren der Klubvorsitzende der SPÖ Wien Josef Taucher sowie die Unternehmerin Gabriele Gottwald-Nathaniel. Diskutiert wurde darüber, ob im Bereich Umwelt, erneuerbare Energien und Upcycling ein Jobmotor für die Zeit nach Corona entstehen könnte. Es kamen rund 50 Gäste, der Talk wurde aber via Live-Stream ausgestrahlt.

Droht durch Corona die soziale Katastrophe?

Am 15.6.2021 diskutierten beim 6. Bassena Talk der Sozialsprecher der SPÖ Josef Muchitsch und die Schauspielerin und Sängern Nina Proll über das Thema „Soziale Katastrophe durch Corona“. Aufgrund der strengen Vorschriften konnten live nur 50 Gäste teilnehmen. Die Veranstaltung wurde zusätzlich über Livestream übertragen. Insgesamt konnten EUR 500,- an freiwilligen Spenden für Gastrogutscheine für Mitarbeiter*innen des Krankenhauses Donaustadt gesammelt werden.

Welche Bedeutung hat Solidarität seit Corona?

Am 22.9.2021 diskutierten Barbara Blaha (Leiterin Momentum Institut) sowie der Schauspieler und Kabarettist Roland Düringer vor 80 Gästen. Dabei spendeten die Besucher des Bassena Talks EUR 500,- für den Effenberg Help Club. Die Veranstaltung wurde zusätzlich ebenfalls über Livestream übertragen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ 4 Bassena-Talks mit insgesamt rund 330 Gästen und Übertragung via Live-Stream

Verbesserungspotenziale:

- Weiterführen der Bassena-Talks zum Gedankenanstoß
- Evaluierung des freiwilligen gesellschaftlichen Engagements der Mitarbeiter*innen (Angehörigen-Pflege, ehrenamtliche Tätigkeiten)

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

Das Unternehmen ist weder Teil eines internationalen Konzerns noch agiert es im Verbund mit anderen internationalen Partner*innen oder nimmt an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teil.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Firmenstandort Wien, kein Teil eines internationalen Konzerns

Verbesserungspotenziale:

- keine Änderungen dahingehend geplant

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

In jedem Unternehmen, in dem mehrere Personen zusammenarbeiten, bestehen Korruptionsrisiken. Unsere Mitarbeiter*innen sind angewiesen, mögliche Korruptionsverdachtsmomente umgehend zu melden. Im Berichtszeitraum gab es keine Parteispenden, keine Lobbying-Aktivitäten und keine Lobbying-Aufwendungen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Keine Korruptionsverdachtsmomente
- ✓ Aufgabentrennung

Verbesserungspotenziale:

- Anti-Korruptions-Schulung für Mitarbeiter*innen

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Die Umweltauswirkungen werden im Unternehmen noch nicht systematisch erfasst. Allerdings sind bereits einige Maßnahmen ergriffen worden, um die negativen Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Einsatz ökologischer Reinigungsmittel
- ✓ Neuanschaffungen für den Fuhrpark: Elektrofahrzeuge
- ✓ Grätzelbildung: Routenplanung für Objektkontrollen
- ✓ Weiterentwicklung der firmeninternen App

Verbesserungspotenziale:

- Systematische Erfassung der Umweltauswirkungen
- Neuer Firmenstandort mit Photovoltaikanlage
- Abfallvermeidung
- Bau eines neuen Plusenergiestandortes bis 2023
- Transformation von Fahrzeugen und Maschinen weitestgehend auf E-Mobilität

E3.2 Relative Auswirkungen

Die ökologischen Auswirkungen im Vergleich zu Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld und in der Region basieren derzeit aus Gesprächen mit Mitarbeiter*innen, Kund*innen, einem Auditor bzw. Mitunternehmen. Im Vergleich zu Unternehmen der gleichen Größenordnung dürften die guten Arbeitsbedingungen, der Einsatz ökologischer Reinigungsmittel, die Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und SA 8000 sowie das freiwillige, soziale Engagement sehr positiv zu bewerten sein.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Zertifizierung nach ISO 9001
- ✓ Zertifizierung nach ISO 14001
- ✓ Zertifizierung nach ISO 45001
- ✓ Zertifizierung nach SA 8000
- ✓ Einsatz ökologischer Reinigungsmittel
- ✓ Freiwilliges, soziales Engagement (Bassena-Talk)

Verbesserungspotenziale:

- Branchen-Analyse

Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Es werden alle Auflagen eingehalten. Die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen wird mit externer Unterstützung der Sicherheitsfachkraft Simplysicher und der Firma denkstatt überwacht. Es sind keine Rechtsverstöße bekannt. Es liegen keine Beschwerden von bzw. Kontroversen mit Anrainer*innen bezüglich ökologischer Belastungen vor. Es gibt keine Dissonanzen mit anderen Stakeholdern wie beispielsweise NGOs oder zivilgesellschaftliche Initiativen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Keine Verstöße gegen Umweltauflagen sowie keine unangemessenen Umweltbelastungen

Verbesserungspotenziale:

- Regelmäßige Überwachung der relevanten Gesetze und Verordnungen

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen werden Finanzkennzahlen in Form des Jahresabschlusses erfasst und veröffentlicht. Zusätzlich ist das Unternehmen nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und SA 8000 zertifiziert. Diese Zertifizierungen erfolgen durch TÜV Austria. Sämtliche potenzielle Kund*innen erhalten in unserer Angebotsmappe alle wesentlichen, relevanten Informationen über das Unternehmen. Die meisten Informationen finden sich auch auf unserer Homepage wieder.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Jahresabschluss
- ✓ Zertifizierungen
- ✓ Angebotsmappe mit sämtlichen relevanten Informationen
- ✓ Homepage

Verbesserungspotenziale:

- Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts

Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung

Bürger*innen und gesellschaftliche Berührungsgruppen können jederzeit mit der da-ka hausbetreuung GmbH in Dialog treten und legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten. Dies kann telefonisch, per E-Mail oder auch persönlich geschehen. Ein solcher Dialog könnte in unserer firmeninternen Software erfasst und dokumentiert werden. Die Veranstaltungsreihe Bassena Talk lädt ebenfalls zum Dialog ein. Im Berichtszeitraum war der Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen bei rund 75%, wenn man die Mitarbeiter*innen miteinbezieht. Anrainer*innen und Bürger*innen hatten im Berichtszeitraum keine Mitentscheidungskompetenz. Eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs, wie ein Ethikforum und ein Ethikkomitee, ist nicht vorhanden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Dialog war jederzeit möglich

Verbesserungspotenziale:

- institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs

Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Alle öffentlichen Informationen über die da-ka hausbetreuung GmbH entsprechen der unternehmensinternen Realität. Durch das Unternehmen wird die öffentliche Meinung weder direkt noch indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst. Die Veröffentlichungen der da-ka hausbetreuung GmbH widersprechen weder dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand noch der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ weder Förderung von Intransparenz noch bewusste Fehlinformation

Verbesserungspotenziale:

- Transparenz und Authentizität weiterhin gewährleisten

Ausblick

Ziele

In den einzelnen Bilanzpositionen sind die jeweiligen Verbesserungspotentiale aufgeführt. Die wesentlichen Aspekte für die kommenden Jahre sind für die Geschäftsführung wie folgt:

Thema/ Aspekt	Idee/ Maßnahme	Wirkung/ Zielsetzung	Realisierraum
A1.1. und A.1.2. und A.3.1.	Lieferantinnen Selbstauskünfte, Verhaltenskodex	Motivation der Lieferant*innen zu GW Orientierung	2023
A.1.2.	Fairphone bzw. Fair-IT	Bestmöglicher Einkauf in diesem Bereich nach Sozialen und ökologischen Kriterien	2023
A.2.1.	Erhöhung / Beibehaltung der Geschäftsbeziehung mit Lieferant*innen	Reduktion administrativer Aufwand; Verlässlichkeit	2023ff
A2.2.	Bessere Kommunikation Wertebild	Website etc.erneuern	2022ff
A.2.2.	Anfrage von fair-Labels	Verbesserung des öko-soz. Impacts	2022ff
A.4.1.	Lieferantenbewertung unseres Unternehmens	Verbesserung der Zusammenarbeit	2023
B.1.3.	Einforderung von green Konten bei Finanzpartnern	Verbesserung des öko-soz. Impacts	2023
B.4.1.	Umsetzung des Beteiligungsmodells	Verbesserung der Bindung zum Unternehmen	2023
C.2.1.	Leistungsabhängige Prämien	Transparente Kriterien Erfassung über ASE	2023
C.2.3. und C3.1.	Individuellere Anpassung der Arbeitsmodelle	MA-Zufriedenheit	2023
C.3.3.	Weiterbildung zu Ökothemen	Bessere Kommunikation zu div. MA-Kulturen	2023
C.4.2.	MA-Umfrage mit FK Bewertung	Verbesserung Zufriedenheit	2023
C.4.3.	Entscheidungen möglichst im Konsens durch Beteiligungskonzept	Verbesserung Betriebsbindung	2024
C.4.2.	Erneuerung Homepage nach Kriterien der Barrierefreiheit		2023
D.2.2.	Entwicklung eines Unternehmensverbundes mit Lieferanten und Partnerfirmen	Animation zur GWÖ	2023
D.3.1.	Übersiedlung in Plusenergiestandort	Reduktion Energieverbrauch Betriebsgebäude	2023
D.3.1.	Transformation E Mobilität	Reduktion ökolog. Auswirkungen	2024
D.3.2.	Aussendung an Kunden hinsichtlich des	Sensibilisierung für Reinigungsmittelverbrauch beim Kunden	2024

	Materialverbrauchs im jeweiligen Objekt		
D.3.2.	Systematische Vorschläge zur Intervallreduzierung	Reduktion der Inflationsbedingten Preissteigerungen und Vermeidung von Ausschreibungen	2022
D.4.1.	Digitale Kundenbefragung	Strukturierte Analyse der Kundenzufriedenheit	2023
D.4.1.	Aktives Einholen von Kundenreferenzen	Nutzung für Neukundengewinnung auf Website	2022
D.4.1.	Kundengremium zur Festsetzung karitativer Maßnahmen	Kundenbindung und Einbringung Engagement in Gemeinwohl	2024
D.4.2.	Ermittlung der externalisierten Kosten Schema zur Auflistung der kosten und Verbräuche im Rahmen der Anbotsneugestaltung	Sensibilisierung der Kunden	2024
E.3.1.	Systematische Erfassung der Umweltauswirkungen, CO2 Fußabdruck	Erfassung der Daten über ASE,	2024

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (EU COM 2013/207)

Der Gemeinwohl-Bericht kann zur nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß EU-Richtlinie verwendet werden. Es ist Verantwortung des Unternehmens sicherzustellen, dass der Gemeinwohlbericht in der entsprechenden Tiefe und mit allen nationalen Erfordernissen der Umsetzung der Richtlinie erstellt wird.

In Österreich gilt das „Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)“, in Deutschland das „CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG)“.

Geschäftsmodell:
Die da-ka GmbH ist ein Hausbetreuungs- und Gebäudereinigungsunternehmen. Mit über 90 Mitarbeiter*innen sind wir in Wien und NÖ tätig. Die Details der angebotenen Dienstleistungen sind in der Eingangserläuterung der GWÖ Bilanz aufgelistet.
Firmenpolitik:
Die da-ka GmbH ist nach den Standards ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 sowie SA 8000 zertifiziert. Die Einhaltung dieser Standards sowie der gesetzlichen Vorschriften wird jährlich im Rahmen eines externen Audits durch den TÜV-Austria überprüft.
Risiken:
Die Risiken im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Umweltschutz sind im IMS-Handbuch für die einzelnen Dienstleistungen ermittelt. Die Risiken werden ermittelt und regelmäßig auf deren Aktualität evaluiert.
Qualitative Kennzahlen:
Für alle Bereiche des ISO Standards wurden Kennzahlen herausgebildet, die im Handbuch jährlich aktualisiert werden.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Erstellung Gemeinwohlbericht durch:

- Geschäftsführender Gesellschafter Mag. (FH) Sebastian Wilken
- Geschäftsführerin Barbara Andraschko MBA

Unterstützung durch:

- Mag. Roberta Wilken-Leitl, Formatierung/ Gestaltung
- Steuerberatung TRUST Treuhand
- „Fairplusservice“ EU Projekt zur Frauenförderung Beraterin Mag. Martina Ehrendorfer
- DI Werner Gargitter TÜV Austria
- Mag (FH) Sabine Lehner „Markenwerkstatt“
- Dr. Cornelia Leitl, Fotos.

Die Gesamtarbeitsstunden für die Erstellung der Gemeinwohlbilanz werden von uns auf 250 Stunden geschätzt.

Kommunikation:

- Die 25 Unterkapitel sollen über drei Social-Media Kanäle beschrieben werden. Ein Contentplan dafür wurde bereits erstellt.
- Auf der neu gestalteten Website soll der GWÖ ein eigener Menüpunkt gewidmet werden.
- Die GWÖ_Blanz soll dort auch zum Download zur Verfügung stehen.

Datum: 2. Jänner 2023