

IBG Vollbilanz Gemeinwohl-Ökonomie

NACHHALTIGKEIT

Ökonomisch, ökologisch und sozial

2024 | Berichtszeitraum 2022/23



INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	2
ZERTIFIKAT	6
0. EINLEITUNG	7
0.1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZU IBG	7
0.2. IBG – EINE KURZE VORSTELLUNG	7
0.1. IBG – LEISTUNGEN UND PRODUKTE	9
0.2. IBG UND DIE GEMEINWOHL-ÖKONOMIE.....	9
1. BERÜHRUNGSGRUPPE A: LIEFERANTEN.....	12
1.1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE (A1)	12
1.1.1. Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette (A1.1)	12
1.1.2. Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette (A1.2).....	14
1.2. SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE (A2).....	15
1.2.1. Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen (A2.1).....	15
1.2.2. Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette (A2.2)	17
1.2.3. Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen (A2.3).....	18
1.3. ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE (A3).....	19
1.3.1. Umweltauswirkungen in der Zulieferkette (A3.1)	19
1.3.2. Negativaspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette (A3.2) 21	21
1.4. TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE (A4)	21
1.4.1. Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen (A4.1).....	21
1.4.2. Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette (A4.2)	22
2. BERÜHRUNGSGRUPPE B: EIGENTÜMER:INNEN und FINANZPARTNER:INNEN	26
2.1. ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN (B1)	26

2.1.1.	Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung (B1.1)	26
2.1.2.	Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung (B1.2)	26
2.1.3.	Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen (B1.3)	27
2.2.	SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN (B2)	29
2.2.1.	Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung (B2.1)	29
2.2.2.	Negativaspekt: Unfaire Verteilung von Geldmittel (B2.2)	30
2.3.	SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVERWENDUNG (B3)	30
2.3.1.	Soziale und ökologische Qualität von Investitionen (B3.1)	30
2.3.2.	Gemeinwohlorientierte Geldanlagen (B3.2)	31
2.3.3.	Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen (B3.3)	32
2.4.	EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG (B4)	33
2.4.1.	Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur (B4.1)	33
2.4.2.	Negativaspekt: Feindliche Übernahme (B4.2)	34
3.	BERÜHRUNGSGRUPPE C: MITARBEITENDE	36
3.1.	MITARBEITERORIENTIERTE UNTERNEHMENSKULTUR (C1.1)	36
3.2.	GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND ARBEITSSCHUTZ (C1.2)	37
3.3.	DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT (C1.3)	42
3.3.4.	Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen (C1.4)	45
3.2.	AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE (C2)	46
3.2.1.	Ausgestaltung des Verdienstes (C2.1)	46
3.2.2.	Ausgestaltung der Arbeitszeit (C2.2)	47
3.2.3.	Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance (C2.3)	48
3.2.4.	Negativaspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge (C2.4)	49
3.3.	FÖRDERUNG DES ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITENDEN (C3)	51
3.3.1.	Ernährung während der Arbeitszeit (C3.1)	51
3.3.2.	Mobilität zum Arbeitsplatz (C3.2)	52
3.3.3.	Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung (C3.3)	53
3.3.4.	Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens (C3.4)	55
3.4.	INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ (C4)	55
3.4.1.	Innerbetriebliche Transparenz (C4.1)	55
3.4.2.	Legitimierung der Führungskräfte (C4.2)	57
3.4.3.	Mitentscheidung der Mitarbeitenden (C4.3)	58
3.4.4.	Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates (C4.4)	59

4. BERÜHRUNGSGRUPPE D: KUND:INNEN UND MITUNTERNEHMEN	62
4.1. ETHISCHE KUND:INNENBEZIEHUNGEN (D1)	62
4.1.1. Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen (D1.1)	62
4.1.2. Barrierefreiheit (D1.2)	64
4.1.3. Negativaspekt: Unethische Werbemaßnahmen (D1.3)	65
4.2. KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN (D2)	65
4.2.1. Kooperation mit Mitunternehmen (D2.1)	65
4.2.2. Solidarität mit Mitunternehmen (D2.2)	67
4.2.3. Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen (D2.3) ..	68
4.3. ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNG DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN (D3).....	69
4.3.1. Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz) (D3.1)	69
4.3.2. Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz) (D3.2)	70
4.3.3. Negativaspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen (D3.3)	71
4.4. KUND:INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKTTRANSPARENZ (D4)	71
4.4.1. Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung (D4.1)	71
4.4.2. Produkttransparenz (D4.2).....	73
4.4.3. Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen (D4.3)	74
5. BERÜHRUNGSGRUPPE E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	76
5.1. SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN (E1).....	76
5.1.1. Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben (E1.1).....	76
5.1.2. Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen (E1.2)	78
5.1.3. Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen (E1.3).....	79
5.2. BEITRAG ZUM GEMEINWESEN (E2)	79
5.2.1. Steuern und Sozialabgaben (E2.1).....	79
5.2.2. Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens (E2.2)	81
5.2.3. Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung (E2.3)	82
5.2.4. Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention (E2.4).....	83
5.3. REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN (E3).....	84
5.3.1. Absolute Auswirkungen / Management & Strategie (E3.1)	84
5.3.2. Relative Auswirkungen (E3.2)	86

5.3.3.	Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen (E3.3).....	86
5.4.	TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG (E4)	87
5.4.1.	Transparenz (E4.1)	87
5.4.2.	Gesellschaftliche Mitbestimmung (E4.2)	87
5.4.3.	Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation (E4.3)	88
6.	AUSBLICK	90
6.1.	KURZFRISTIGE ZIELE (ZEITRAUM 1-2 JAHRE)	90
6.2.	LANGFRISTIGE ZIELE(ZEITRAUM 3-5 JAHRE)?.....	90
6.3.	EU KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT-FINANZIELLEN INFORMATIONEN (EU COM 2013/207)	90
7.	BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ	91

ZERTIFIKAT



TESTAT Externes Audit

Testat gültig bis
28.02.2027

ZertifikatsID
pnb0o

Gemeinwohl Bilanz

IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH

Mariahilfer Straße 50/14, AT 1070 Wien

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 10 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 30 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 10 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 30 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 20 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 0 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 80 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 20 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 30 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 40 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 30 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 20 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 30 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 60 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 30 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 0 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 10 %
				BILANZSUMME: 311

Mit diesem Audit Zertifikat bestätigt der International Federation for the Economy for the Common Good e.V. das Ergebnis des ECO n GOOD Audits basierend auf der Version: M5.0 Vollbilanz. Dieses Audit wurde durchgeführt von Amin Schmelze.

Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 21.02.2025

International Federation for the Economy
for the Common Good e.V.
Stressemannstraße 23
22769 Hamburg

federation-accounting@ecogood.org
Amtsgericht Hamburg, VR 24207

Gus Hagelberg
Executive Director

Markus Möllenschläder
Executive Director

0. EINLEITUNG

0.1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZU IBG

Firmenname:	IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH
Rechtsform:	GmbH
Eigentums- und Rechtsform:	GmbH
Website:	www.ibg.at
Branche:	Consulting / Gesundheit
Firmensitz:	Wien
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	200 inkl. Werkvertragnehmer:innen, davon 135 MA angestellt
Vollzeitäquivalente:	84
Saison- oder Zeitarbeitende:	keine
Umsatz:	EUR 12,8 Mio.
Jahresüberschuss:	EUR 540.264
Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:	keine
Berichtszeitraum:	2022/ 23

0.2. IBG – EINE KURZE VORSTELLUNG

IBG wurde 1995 als privates Dienstleistungsunternehmen gegründet. Als innovative Unternehmensberatung im Gesundheitsbereich erheben wir den Anspruch, Mitarbeiter:innen in ihrer Arbeitswelt auf gesunden Wegen zu mehr Produktivität zu begleiten. Unser Beratungsansatz der humanökologischen Unternehmensführung und die Qualität unserer Leistungen haben bereits mehr als 1.000 Arbeitsstätten überzeugt.

IBG ist mit über 200 Mitarbeiter:innen und fünf Standorten die größte Unternehmensberatung im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement in Österreich. Wir betreuen mehr als 55.000 Arbeitnehmer:innen in unterschiedlichsten Branchen und Unternehmensgrößen.

IBG ist nach ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagement) und ISO 45001:2018 (Sicherheit und Gesundheitsmanagement) zertifiziert. Das garantiert unseren Kund:innen ein österreichweites Qualitätsmanagement, sowie erprobte Standards. Diese sind Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Betreuung von Unternehmen und ihrer Belegschaft. Mit einem Team aus Mediziner:innen, Psycholog:innen, Betriebswirt:innen, Ergonom:innen, Techniker:innen, Soziolog:innen sowie Physiotherapeut:innen und Sportwissenschaftler:innen unterstützen wir Unternehmen bei der Umsetzung eines nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements.



Unsere Expert:innen verfügen ausnahmslos über eine fundierte akademische Ausbildung in ihrem jeweiligen Fachbereich und garantieren damit Qualität auf höchstem Niveau. Im Laufe der letzten 25 Jahre Forschungsarbeit entwickelte IBG unterschiedlichste Instrumente zur besseren Beurteilung von Arbeitsverhältnissen und Potenzialen.

Unser Ziel

Das Arbeitsvermögen, definiert als das Mögen und Vermögen der Mitarbeiter:innen zur Mitarbeit, einer Belegschaft zu erhalten und zu fördern.

Unsere Vision

Bester Ertrag durch beste Entwicklung des Arbeitsvermögens der Mitarbeiter:innen in ihrer Diversität (z.B. Alter, Geschlecht, Nationalität, ...).

Unser Markenzeichen

Wir sehen persönliche Produktivität als Quelle der Gesundheit. Persönliche Produktivität ist die Basis von Entwicklung, Leistung und Gesundheit.

0.1. IBG – LEISTUNGEN UND PRODUKTE

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nach IBG Standard ermöglicht eine nachhaltige und strukturierte Sicherung von Arbeitsvermögen und Produktivität. Bei IBG gliedert sich das BGM in fünf Ebenen und basiert auf der Theorie der Humanökologie. (siehe Grafik rechts)

Abgesehen vom gesetzlich verpflichtenden Teil des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes beinhaltet ein umfassendes BGM neben einer strategischen Zielsetzung und umfangreichen Leistungen auch eine professionelle Analyse, um einen kontinuierlichen und nachhaltigen Verbesserungsprozess zu ermöglichen.

Das Leistungsspektrum reicht von großen Betriebsambulanzen direkt am Werksgelände bis hin zu regelmäßigen Betreuungsterminen bzw. Begehungen vor Ort.

Sämtliche Leistungen und Produkte sind in unserem [Leistungskatalog](#) abgebildet:



0.2. IBG UND DIE GEMEINWOHL-ÖKONOMIE

Als Gesundheitsdienstleisterin im Bereich Arbeitnehmer:innenschutz ist es unser Ziel sichere und gesunde Arbeitsplätze nicht nur für die Mitarbeiter:innen unserer Kund:innen beratend mitzugestalten, sondern dies auch für unsere eigenen Mitarbeiter:innen zu gewährleisten. Darüber hinaus wollen wir entsprechend unseres Integrierten Managementsystems den kontinuierlichen Verbesserungsprozess weiter forcieren und unsere ökonomische Bilanz um eine soziale und ökologische Betrachtungsweise erweitern und vertiefen. In Zusammenarbeit mit dem Verein Gemeinwohl-Ökonomie haben wir 2024 erstmalig dieses Thema strukturiert bearbeitet und neben dem Status quo weitere Verbesserungspotentiale in unserer Arbeit bzw. Zusammenarbeit beleuchtet.

Die vorliegende Vollbilanz zur Gemeinwohl-Ökonomie stellt somit auch ein strategisches Managementinstrument für unser Unternehmen dar. Mit diesem Schritt wollen wir den internen und externen Bewusstseins- und Verhaltenswandel forcieren und auch unsere eigenen Gewohnheiten hinterfragen.

GEMEINWOHL-MATRIX 5.0

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

Gemeinwohl-Ökonomie: www.ecogood.org



	Menschenwürde	Solidarität und Gerechtigkeit	ökologische Nachhaltigkeit	Transparenz und Mitentscheidung
Lieferant*innen	Menschenwürde in der Zulieferkette A1 	Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette A2 	Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette A3 	Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette A4
Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen	Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln B1 	Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln B2 	Sozialökologische Investitionen und Mittelverwendung B3 	Eigentum und Mitentscheidung B4
Mitarbeitende	Menschenwürde am Arbeitsplatz C1 	Ausgestaltung der Arbeitsverträge C2 	Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden C3 	Innerbetriebliche Transparenz und Mitentscheidung C4
Kund*innen und Mitunternehmern	Ethische Kund*innenbeziehungen D1 	Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern D2 	Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen D3 	Mitwirkung der Kund*innen und Produkttransparenz D4
Gesellschaftliches Umfeld	Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen E1 	Beitrag zum Gemeinwesen E2 	Reduktion ökologischer Auswirkungen E3 	Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung E4

Stand Juli 2019 - Herausgeber: Humanistic Management Practices gGmbH - Autoren: Matthias Kasper, Gerd Hoffmann - Gestaltung: Lutz Duden, werkzei.de - Creative-Commons-Lizenz: Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

Kontakt:

Matthias Welkens, MBA

Bereichsleitung Arbeitssicherheit und Ergonomie

Datenschutz-, Qualitäts-, Sicherheits- und Gesundheitsmanagement

m.welkens@ibg.at | M +43 699 115 170 37



1. BERÜHRUNGSGRUPPE A: LIEFERANTEN

1.1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE (A1)

1.1.1. Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette (A1.1)

Als Dienstleister hat IBG einerseits nur ein geringes Einkaufsvolumen bei Produkten, andererseits gibt es bei vielen Produkten speziell aus qualitativer Sicht nur eine überschaubare Anzahl von Lieferanten bzw. Alternativen – dies betrifft vor allem medizinisch und messtechnische Produkte. Ebenso müssen viele unserer Produkte gewisse Normen erfüllen (PSA – persönliche Schutzausrüstung, Medizinprodukte, ...).

Deutlich größer ist das Einkaufsvolumen bei Dienstleistungen – hier legt IBG großen Wert auf eine langfristige und offene Zusammenarbeit wert.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und gesellschaftlichen Auswirkung ist einerseits auf Grund der Vielzahl unserer Lieferanten und andererseits wegen der oftmals unklaren Beschreibungen der Unternehmen sehr schwierig und undurchsichtig bzw. konträr zur medialen Berichterstattung.

Folgende Punkte werden bei der Auswahl von Lieferanten derzeit berücksichtigt:

- Nachhaltigkeit - Orientierung an Medien und Berichten, aber auch Zertifikaten
- Langfristigkeit – speziell bei Dienstleistungen steht für IBG eine langfristige und gegenseitig wertschätzende Zusammenarbeit im Vordergrund
- Erfüllung der notwendigen Anforderungen hinsichtlich einer sicheren und gesunden Verwendung (Ergonomie, Normerfüllung, ...)
- Qualität vor Quantität – kein Einkauf von „Billigprodukten“
- Kostenvergleich

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Produkte/ Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant:innen ausgewählt?**

IBG hat im Jahr 2023 mit 509 unterschiedlichen Lieferanten zusammengearbeitet, das Auftragsvolumen war EUR 3 053 501,22. Ein Drittel entfällt hier vorrangig auf den Zukauf von Dienstleistungen. Die Auswahl von Produktlieferanten ist sehr eingeschränkt, dies gilt speziell für medizinische oder messtechnische Produkte. Bei Büroartikeln, Lebensmitteln und Bekleidung achten wir auf nachhaltige Produkte, diese fallen aber kaum ins finanzielle Gewicht. Sofern möglich achten wir auf regionale/ österreichische Anbieter.

Leider ist der Weg über den Onlineeinkauf oft der einfachste, für eine persönliche Recherche in den umliegenden Geschäften fehlt zumeist die Zeit.

- **Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette evaluiert?**

Momentan findet keine spezielle Evaluierung hinsichtlich sozialer Risiken statt. Es sind derzeit keine kritischen Lieferanten bzw. Produkte bekannt (aus Medien, ...)

- **Wie wird geprüft, ob Verstöße gegen die Menschenwürde bei den Lieferant:innen vorliegen?**
Derzeit erfolgt keine Prüfung. Es sind ebenso keine kritischen Lieferanten bzw. Produkte bekannt (aus Medien, ...).
- **Wie wird auf Lieferant:innen eingewirkt, um die Menschenwürde gegenüber ihren Berührungsgruppen stärker zu leben?**
Derzeit sind keine Beeinträchtigungen der Menschenwürde bekannt, es erfolgt daher keine Einwirkung.
- **Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?**
Im Zuge der Auswertung unserer Lieferanten wurden auch die angegebenen Zertifikate und Arbeitsweisen hinsichtlich Nachhaltigkeit recherchiert – diese komplette Liste ist auf Nachfrage verfügbar. Die durchgeführten Audits/ Zertifizierungen waren zumeist folgende:
 - ISO 14001
 - Österr. Umweltzeichen
 - We Support
 - Klimaaktiv
 - Oekotex
 - Fairtrade
 - EMAS
 - Novethic
 - Greenpass
 - Europ. Umweltzeichen
 - Ecovadis

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

IBG hat im Jahr 2023 mit 509 unterschiedlichen Lieferanten zusammengearbeitet, das Auftragsvolumen war EUR 3.053.501.

Branche	Beschreibung	Regionale Herkunft	Volumen in EUR
Arbeitsmediziner:innen	Dienstleistungen (Werkvertragnehmer:innen, Kooperationspartner:innen) aus den Bereichen AMED, SFK, APSY, ERGO und sonstigen Expert:innen mit Fokus auf einem regionalen Angebot, Qualität und Identifikation mit IBG und ähnlicher Arbeitsweise bei Kund:innen	Österreich	426 612
Fachkräfte für Arbeitssicherheit		Österreich	150 125
Arbeitspsycholog:innen		Österreich	167 381
Ergonom:innen		Österreich	39 343
Consulting		Österreich	253 427
Dienstleistung	IT	Österreich	168 138
Med. Produkte	Med. Bedarf	Österreich	217 894
Dienstleistung	Laborkosten	Österreich	62 192
Dienstleistung	Reinigung	Österreich	84 353
Weitere		Österreich	1 484 034

Für die Auswertung und Bewertung haben wir sämtliche Lieferanten mit zumindest einem Jahresumsatz von EUR 5000 herangezogen – dies waren 109 Lieferanten und diese umfassen ein Einkaufsvolumen von EUR 2 671 407 und stellen 87,5% der Gesamtheit dar. Hier hat eine Recherche hinsichtlich Nachhaltigkeit/ Zertifikate/ Umweltbewusstsein stattgefunden.

Art	Volumen in EUR	Prozentueller Anteil
NICHT zertifizierte Unternehmen	990 193	37,07%
„zertifizierte“ Unternehmen	644 322	24,12%
Summe Werkvertragnehmer:innen/ Kooperationspartner:innen	1 036 890	38,81%
SUMME	2 671 407	100,00%
davon "nachhaltig" Unternehmen	1 681 213	62,93%

In dieser Betrachtung werden auch unsere österreichweiten Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen zu den „nachhaltigen“ Unternehmen hinzugerechnet. Dies begründet sich vor allem auf der langjährigen und engen Zusammenarbeit mit einem regen Austausch, der Orientierung an ähnlichen Interessen und Arbeitsweisen. Darüber hinaus wird im nächsten Betrachtungszeitraum eine entsprechende Befragung stattfinden.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabklärung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Für den kommenden Betrachtungszeitraum ist eine Befragung bzw. Sensibilisierung unserer Lieferanten geplant mit folgenden Aspekten geplant:
 - Menschenwürde und Kinderarbeit
 - Nachhaltigkeit und Umsetzung im Unternehmen
 - Datenschutz und Cyber Security
- Definition entscheidender Kriterien für wesentliche Lieferanten, gemeinsame Entwicklung von nachhaltigen und strategischen Zielen und somit eine Stärkung der Zusammenarbeit
- Verbesserung der Beschaffungsrichtlinie

1.1.2. Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette (A1.2)

BERICHTSFRAGEN

- Welche Bereiche der Zulieferkette weisen eine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf?

Erfahrungsgemäß sind in diesem Bereich die Bereich Bekleidung und Elektrogeräte betroffen, hier versucht IBG durch einen gezielten und verifizierten Einkauf entgegenzusteuern. Positives Beispiel: Bekleidung mit Bio-Baumwolle, Give-aways von zum Beispiel der Fa. Zotter, regionale Produkte, ...

- **Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren und zu vermeiden?**

Derzeit sind uns keine Produkte bekannt, die unter menschenunwürdigen Bedingungen produziert werden – sollte IBG hier eine andere Erkenntnis erlangen so wird ein Ersatz des Produkts angestrebt. Derzeit ist eine Lieferantenbewertung in unserem Integrierten Managementsystem jährlich vorgesehen und wird durchgeführt, eine Erweiterung auf die Aspekte Nachhaltigkeit, Menschenwürde und Kinderarbeit ist geplant.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

- **Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant bzw. ethisch unbedenklich sind:**
Dzt. keine Erhebung

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilisierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- Erweiterung der Lieferantenbewertung auf die Aspekte Nachhaltigkeit, Menschenwürde und Kinderarbeit
- Erhebung ethisch riskant bzw. ethisch unbedenklich Produkte

1.2. SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE (A2)

1.2.1. Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen (A2.1)

Das Ziel von IBG ist speziell im Bereich der Werkvertragnehmer:innen, Kooperationspartner:innen und Lieferanten wesentlicher Produkte und Dienstleistungen (med. Produkte, Beratungs- und Zertifizierungsleistungen, Erfüllung von Prüfpflichten, ...) eine langfristige und faire Zusammenarbeit. Dies erleichtert uns nicht nur die tägliche Arbeit, sondern steigert auch die gegenseitige Wertschätzung, das Engagement und die Qualität der Leistung. Mit einigen Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen besteht die Zusammenarbeit schon über 20 Jahren. Der Wechsel von Anbietern gestaltet sich oftmals schwierig – einerseits ist der Markt überschaubar und andererseits wünschen sich unsere Kund:innen auch eine entsprechende Kontinuität in der Betreuung. Ebenso sind die Einschulung und der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zeitaufwendig und komplex.

BERICHTSFRAGEN

- **Wie wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant:innen gesorgt, insbesondere durch Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie im operativen Tagesgeschäft?**
 - Marktkonforme Preise mit Kooperationspartner:innen
 - Weitergabe von Index-Anpassungen
- **Wie zufrieden sind die Lieferant:innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen?**

Die Zufriedenheit beider Seiten steht für uns im Vordergrund, die Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen werden entsprechend der vertraglichen Vereinbarungen eingehalten und Zahlungsziele im Normalfall auch deutlich unterschritten. Beschwerden oder Rückmeldungen in diesem Bereich sind die Ausnahme. Unsere Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen werden auch zu unseren internen Befragungen (Evaluierung der psychischen Belastungen alle 2-3 Jahre) eingeladen.
- **Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant:innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?**
 - Durchführung von Lieferantengesprächen - dies erfolgt im zumindest jährlichen Austausch, bei Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen ist dies das Äquivalent zum Mitarbeiter:innengespräch
 - Regelmäßige Kontakten und Austausch, Besprechung von Veränderungen, Rückmeldungen und Verbesserungsvorschlägen
 - Aufbau eines Vertrauensverhältnisses für eine langfristige Zusammenarbeit
 - Gemeinsame strategische Planung und hinterfragen der Vorgehensweise -> Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen sowie Verbesserung der Arbeitsbeziehung
 - Durchführung von Lieferantenbewertungen im Rahmen des Integrierten Managementsystems (ISO 9001/ 45001) bei den jährlichen internen Audits an den jeweiligen Standorten

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant:innen**
 - Für IBG sind die Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen wesentlich, daher wurden diese Zahlen entsprechend ausgewertet
 - Dzt. Maximaldauer: 26 Jahre
 - Dzt. Minimaldauer: 1 Jahr
 - Mittelwert: 8,9 Jahre
 - Median: 7 Jahre
- **Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant:innen**

Generell wird mit Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen eine individueller Deckungsbeitrag vereinbart. IBG muss mit diesem Deckungsbeitrag sämtliche aliquote interne Kosten für Frontdesk, Kundenservice, Verrechnung, Forschung und Entwicklung,

Leitung und Organisation abdecken – je nach Auftragsvolumen, Aufwand und Komplexität ist dieser zwischen 15-40% veranschlagt.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

Erstbilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Einbindung der Thematik in die Lieferantenbefragung

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

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?**
Primär fokussiert sich IBG auf die gewissenhafte Auswahl (u.a. Qualität, Verfügbarkeit, persönlicher Kontakt) seiner Lieferant:innen (Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen), ein Fokus ist hier auch der Austausch und die gemeinsame Weiterentwicklung bzw. Verbesserung des Angebots
- **Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?**
Persönliche Kontakte mit Lieferant:innen (Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen) sind für IBG im fairen und solidarischen Umgang wesentlich. Dies wird unter anderem durch regelmäßige Besprechungen aber auch Einladungen zu Teamtreffen und Fachforen forciert. Ebenso werden eher kleine und lokale Anbieter (Marketing, Medienarbeit, Druckerei, ...) beauftragt – auch sind langfristige Kontakte auch auf Grund unseres sowohl speziellen und als auch umfassenden Themenbereichs wesentlich.
- **Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?**
Dzt. sind keine Risiken und Missstände bekannt, daher sind auch keinerlei Sanktionen geplant

VERIFIZIERUNGSSINDIKATOREN

- **Anteil der eingekauften Produkte (=Dienstleistung) und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt**
Siehe auch 1.1.1.2

- **Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden**
Eine Thematisierung ist im nächsten Beobachtungszeitraum geplant

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Thematisierung eines fairen und solidarischen Umgangs mit den Anspruchsgruppen im Rahmen der Befragung der Lieferant:innen inkl. klarer Deklaration zu einem nachhaltigen Ansatz seitens IBG

1.2.3. Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen (A2.3)

BERICHTSFRAGEN

- **Inwiefern besitzt das Unternehmen Marktmacht gegenüber Lieferant:innen und wie wird sie eingesetzt?**

IBG hat auf Grund der einzelnen geringen Volumina keine Marktmacht gegenüber seinen Lieferant:innen, speziell bei Werkvertragnehmer:innen wird ein maximales Betreuungsvolumen von 200h/ Jahr eingehalten. Dies ist unter anderem auch eine Limitierung durch gesetzliche Vorgabe zur Verhinderung eines anstellungsähnlichen Verhältnisses und auch das Bestreben keine wirtschaftlichen Abhängigkeiten schaffen zu wollen.

- **Hat das Unternehmen Hinweise darauf, dass seine Lieferant:innen unter seiner Marktmacht, insbesondere hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen, leiden?**

IBG hat keine Marktmacht hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen

- **Welche Beschwerden bzw. negative Berichterstattung gab es im letzten Jahr diesbezüglich?**

Es gab keine diesbezüglichen Beschwerden bzw. negative Berichterstattung

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Verifizierung durch Lieferantenbefragung

1.3. ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE (A3)

1.3.1. Umweltauswirkungen in der Zulieferkette (A3.1)

Generell hat IBG keine Produktion – wesentlich sind jedoch regionale bzw. lokale Anbieter, um negative Umweltauswirkungen zu reduzieren. Dies ist für IBG hinsichtlich des österreichweiten Tätigkeitsfelds wesentlich. Seit Gründung von IBG ist es ein Bestreben ein österreichweites Netzwerk an Expert:innen aufzubauen, um so sowohl Anfahrtswege zu minimieren und umweltschonend zu gestalten bzw. die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln zu ermöglichen als auch personelle Ressourcen optimal einzusetzen und individuelle Belastungen durch lange Fahrtzeiten zu reduzieren.

BERICHTSFRAGEN

- **Welche und wie viele Rohstoffe und Materialien werden in der Produktion aufgewendet?**
Keine Produktion, adäquate Auswahl von Dienstleistungen (s.o.), ressourcenschonendes Nutzungsverhalten (Wasser, Licht, Papier, sonstige Verbrauchsmittel, ...)
- **Welche Arten von Energie, Material und welche Technologien werden in der Produktion eingesetzt?**
Keine Produktion
- **Nach welchen Kriterien werden Rohware, Produkte und Dienstleistungen ausgewählt?**
s.o.
- **Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?**
Dzt. findet die Evaluierung der ökologischen Risiken statt
- **Welche schädlichen Umweltauswirkungen gibt es in der Zulieferkette bzw. bei zugekauften Produkten?**
Dzt. findet die Evaluierung der schädlichen Umweltauswirkungen statt
- **Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant:innen berücksichtigt?**
Lokale/ regionale Verfügbarkeit, Bevorzugung von ressourcenschonenden und nachhaltigen Produkten je nach Verfügbarkeit
- **Durch welche Maßnahmen wird eine Reduktion der Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferant:innen und in der gesamten Zulieferkette erreicht?**
Dzt. finden hier keine entsprechenden Maßnahmen statt
- **Welche Unterschiede gibt es zum Mitbewerber hinsichtlich ökologischen Einkaufs?**
Dzt. finden hier keine entsprechende Evaluierung statt

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind**
Nicht verifizierbar – viele unserer Produkte sind oftmals nur von wenigen Herstellern beziehbar
- **Anteil der Lieferant:innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen**
Im Einzelnen ist es derzeit nicht möglich diese Fragen zu beantworten. Medizinische Produkte werden oftmals alternativlos angeboten, hochwertige PSA ebenso. Bei den Dienstleistungen achten wir auf eine regionale Beauftragung, um die Umweltbelastung zu reduzieren. dies in Zahlen zu fassen ist aber schwierig.

Bei Give-aways, Werbeartikeln oder Lebensmitteln können wir hingegen schon auf ökologische Alternativen achten:

- Zotterschokolade klein: etwa 1000 Stück pro Jahr
- Gebrandete Stofftaschen statt Plastiktaschen
- Austauschminen für unsere Kugelschreiber
- Bekleidung aus Biobaumwolle
- Zum Transport unserer Materialien/ Geräte zum Kunden und retour verwenden wir Taschen und Koffer
- Zum Verschicken werden gelieferte Kartons verwendet
- Einkauf von Pfandflaschen
- Keine Kaffeekapseln
- Regionales Obst/ Obst aus biologischem Anbau
- Wenn Mitarbeiter:innen neue Notebooks bekommen, werden die alten Notebooks intern weiterverwendet

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Orientierung Richtung „grüne IT und Handys“ (wiederverwertbar, refurbished, ...)
- Befragung und Sensibilisierung der Zielgruppe (Mobilitätsverhalten, Nachhaltigkeit, ...)
- grünes ZOOM
- Verifizierung einer ökologischen Struktur der Lieferant:innen von IBG
 - Evaluierung der schädlichen Umweltauswirkungen
 - Evaluierung der ökologischen Risiken statt

1.3.2. Negativaspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette (A3.2)

BERICHTSFRAGEN

- Welche Lieferant:innen bzw. Produkte der Zulieferkette weisen besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf?
- Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren?

IBG ist ein Dienstleister, die schädlichen Umweltauswirkungen sind hier nicht verifizier- bzw. darstellbar.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

- Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen

IBG ist ein Dienstleister, unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen sind hier nicht verifizier- bzw. darstellbar.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilisierung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- Keine

1.4. TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE (A4)

1.4.1. Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen (A4.1)

Für IBG sind die Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen die entscheidenden Lieferant:innen. Seit Beginn von IBG (1996) sind wir bestrebt ein österreichweites Netzwerk aufzubauen – eine langfristige, nachhaltige und wertschätzende Zusammenarbeit kann aus unserer Sicht nur funktionieren, wenn auch diese auf Augenhöhe stattfindet. Teilweise hat sich daraus auch ein gegenseitiges Lieferanten-Kunden-Verhältnis entwickelt. Ebenso sind unsere Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen teilweise bei unseren Teambesprechungen, Fachforen, MA-Gesprächen und Befragungen eingeladen teilzunehmen und mitzugestalten, ebenso finden seit Implementierung von ISO 9001/ 45001 im Jahr 2013 „Lieferantengespräche“ statt – dies ist IBG-Standard.

Somit ist ein intensiver Austausch gewährleistet, dieser garantiert auch eine gemeinsame Weiterentwicklung von Dienstleistungen und Produkten sowie eine Optimierung von Prozessen.

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferant:innen zur Verfügung gestellt?**
 - Jährliche „Lieferantengespräche“
 - Einbindung in Wissensdatenbank und kundenbezogene Abläufe
 - Regelmäßiger Austausch über Kund:innen
 - Teilnahme an Teamtreffen (2-6 pro Jahr), Fachforen (2 pro Jahr), MA-Befragung (alle 2-3 Jahre)
- **Wie und in welchem Umfang wird Lieferant:innen in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?**

Hier kann keine generelle Aussage getroffen werden – dies ist von unterschiedlichen Faktoren abhängig wie zum Beispiel Art des Kunden, Bedürfnis des Lieferanten, Auftragsvolumen,
- **Wie zufrieden sind Lieferant:innen mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?**

Unsere Befragungen finden etwa alle 2-3 Jahre mit einem Rücklauf von 58%-72% statt, da wir hier Anonymität gewährleisten wollen werden möglichst wenig Sozialvariable abgefragt. Generell lassen die Ergebnisse aber auf eine gute Einbindung in die Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens schließen.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabklärung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Lieferantenbefragung
- Strategische Überlegung:
 - In welchem Bereich könnte es Sinn machen, mit Lieferant:innen in einen intensiveren Austausch zur Weiterentwicklung/ Optimierung von Angeboten zu gehen
 - Wie könnte dies weiter institutionalisiert werden?

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

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Strategie verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?**
 - Fairer und offener Umgang mit den Beteiligten
 - Aktiv das Gespräch suchen
 - Lösungs- und praxisorientierte Herangehensweise

- langfristige Weiterentwicklung von Produkten um auch auf Veränderung von Marktstrukturen und Angeboten eingehen zu können und frühzeitig vorbereitet zu sein

- **Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?**

siehe oben

- **Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?**

Derzeit finden weder Prüfungen noch Sanktionierungen statt. Es ist aber auch kein Anlassfall bekannt der eine Fokussierung in diese Richtung forcieren würde.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt**
- **Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden**

Die Deklaration zu einem Label/ Zertifizierung wurde über eine Internetrecherche getätigt, hier wurden wieder alle Lieferanten:innen mit einem Jahresumsatz von über EUR 5000 herangezogen, dies waren 115 Unternehmen, diese stellen 87,5% unseren Einkaufsvolumen dar. Generell ist die Fokussierung auf die Bereiche „Transparenz und Mitentscheidung“ für uns in der Recherche schwierig – wir haben hier vor allem auf die Bereiche Umwelt und Nachhaltigkeit geachtet da diese Zertifikate zumeist in einem Managementprozess abgebildet werden und hier „Transparenz und Mitentscheidung“ von Stakeholdern bzw. „interessierten Parteien“ wesentliche Bestandteile sind

Art	Volumen in EUR	Prozentueller Anteil
Unternehmen, die keinen Hinweis auf ihrer Website haben	990 193	37,07%
Unternehmen mit Zertifikaten/ Labels im Bereich Umweltmanagement und Nachhaltigkeit	644 322	24,12%
Werkvertragnehmer:innen/ Kooperationspartner:innen – hier lebt IBG einen transparenten und partizipativen Umgang	1 036 890	38,81%
SUMME	2 671 407	100,00%
SUMME der Lieferant:innen bei denen Transparenz und Mitentscheidung thematisiert wird	1 681 213	62,93%

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilanzierung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE

- Erweiterung der Recherche
- Einbeziehung der Thematik in die Lieferant:innenbefragung



2. BERÜHRUNGSGRUPPE B: EIGENTÜMER:INNEN und FINANZPARTNER:INNEN

2.1. ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN (B1)

2.1.1. Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung (B1.1)

BERICHTSFRAGEN

- **Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?**
Der Überziehungsrahmen von EUR 400k dient als Puffer, um kurzfristige Liquiditätsengpässe zu überbrücken. Dieser Rahmen wird jedoch als Notfalloption betrachtet, und wird nicht regelmäßig in Anspruch genommen.
Die Mahnung von Außenständen/Kundenverbindlichkeiten werden regelmäßig durchgeführt, um den Cashflow stabil zu halten. Durch die monatliche Zession (Abtretung) bei der Bank wird zusätzlich sichergestellt, dass Forderungen frühzeitig liquidiert werden können. Dies verringert das Risiko von Zahlungsausfällen und trägt zur Stabilität der Eigenmittel bei. IBG hat keine Schulden. Ohne Schuldenbelastung stehen mehr Mittel zur Verfügung, um unvorhergesehene Risiken abzudecken.
Aktuell gibt es keine Eigentümerhaftung durch das private Vermögen.
- **Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden in Betracht gezogen?**
Die gesetzlich geforderte Stammeinlage ist in vollem Ausmaß einbezahlt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Eigenkapitalanteil:** $(EK/GK) \times 100 = 36,9 \%$
- **Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche:** ca. 33% (Quelle: <https://www.kmufoer-schung.ac.at/zahlen-fakten/kmu-daten/>)

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE

- keine

2.1.2. Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung (B1.2)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant?**

Die Eigenkapitalquote durch die Stammeinlage ist erfüllt und es sind aktuell keine Fremdfinanzierung oder konventionelle Kredite vorhanden.

- **Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?**

Da aktuell keine Fremdfinanzierung oder konventionelle Kredite vorhanden sind, ist IBG in einer vorteilhaften Position, um Finanzrisiken gering zu halten.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Fremdkapitalanteil** (%-Anteil Fremdkapital) -> 0% bei Krediten o.ä., lediglich Lieferantenverbindlichkeiten
- **Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart** (in Tsd. EUR) -> 0%

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- keine

2.1.3. Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen (B1.3)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Finanzpartner:innen hat das Unternehmen?**

- ☐ Erste-Bank (Hauptkonto)
- ☐ RAIKA Deutschkreutz-Horitschon
- ☐ Bank Austria
- ☐ Wiener Städtische
- ☐ VBV-Vorsorge (Mitarbeitervorsorge)

- **Wie sind die Finanzpartner:innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?**

Unser Hauptfinanzpartner ist die **Erste Bank**. Die Erste Bank in Österreich engagiert sich für Nachhaltigkeit und ethisches Banking. Zudem ist die Erste Bank Teil der Erste Group, die sich verpflichtet hat, verantwortungsbewusstes Investieren zu fördern und Nachhaltigkeitsziele in ihre Geschäftsstrategie zu integrieren. Dies beinhaltet auch den Ausschluss von Investitionen in kontroverse Branchen wie die Produktion von Waffen oder Kohleabbau. Allerdings ist die Erste Bank in erster Linie eine traditionelle Geschäftsbank und kein reines Ethik- oder Nachhaltigkeitsinstitut, wie etwa das Umweltcenter der Raika Gunskirchen. Trotzdem hat sie in den letzten Jahren erhebliche Schritte unternommen, um ihre Nachhaltigkeitsstrategie zu stärken und ethische Prinzipien in ihre Finanzdienstleistungen zu integrieren.

Die **Raika in Deutschkreutz** ist eine lokale Raiffeisenbank, die Teil des Raiffeisen-Verbands ist. Als lokale Bank legt die Raika in Deutschkreutz großen Wert auf die Unterstützung und Entwicklung ihrer Region. Dies zeigt sich oft in der Finanzierung lokaler Projekte und der Unterstützung von sozialen Initiativen.

Die **Bank Austria**, als Teil der **UniCredit Group**, verfolgt eine Reihe von Nachhaltigkeits- und Ethikrichtlinien, die sowohl auf der globalen Ebene der UniCredit Group als auch auf nationaler Ebene Anwendung finden. Die UniCredit Group, zu der die Bank Austria gehört, hat sich zu verschiedenen Nachhaltigkeits- und Umweltinitiativen verpflichtet. Dazu gehört die Integration von ESG-Kriterien (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) in ihre Geschäftspraktiken. Die UniCredit Group hat das Ziel, ihre eigenen Betriebsausgaben bis 2030 klimaneutral zu gestalten. Dies umfasst Maßnahmen zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks und zur Förderung von umweltfreundlichen Technologien und Prozessen.

Die **Wiener Städtische Versicherung** legt großen Wert auf Nachhaltigkeit und Ethik in ihren Geschäftsmodellen und Investitionsstrategien. Ein Beispiel dafür ist ihre nachhaltige Geldanlage, die nach den ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) ausgerichtet ist. Diese Investitionen werden unter anderem durch das österreichische Umweltzeichen zertifiziert, was für ihre Nachhaltigkeit und ethische Qualität spricht.

Das Unternehmen fördert zudem eine verantwortungsvolle Nutzung von Ressourcen und unterstützt Projekte, die zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks beitragen. Ihre Angebote umfassen verschiedene Produkte, die sowohl ökologische als auch soziale Nachhaltigkeit betonen, wie beispielsweise die fondsgebundene Lebensversicherung "Eco Select Invest", die auf nachhaltige Investitionen abzielt.

Darüber hinaus engagiert sich die Wiener Städtische in verschiedenen sozialen Initiativen und Projekten, um einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, was ihre ethische Ausrichtung weiter unterstreicht.

Die **VBV-Vorsorgekasse** ist stark auf Nachhaltigkeit und Ethik ausgerichtet. Seit ihrer Gründung im Jahr 2003 hat sie sich als Vorreiter in der nachhaltigen Veranlagung etabliert. Sie arbeitet seit 2014 klimaneutral und hat sich aus Investitionen in kohlebasierte Unternehmen zurückgezogen. Zudem gehört sie zu den wenigen Unternehmen weltweit, die in die PRI-Leaders-Group der UN aufgenommen wurden, was ihre herausragende Arbeit im verantwortungsvollen Investieren bestätigt. Die VBV setzt auf ethische und ökologische Kriterien in all ihren Investitionsentscheidungen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

- **Bis zu drei wesentliche Finanzpartner:innen; jeweils Partnerinstitut, Finanzprodukt und Geschäftsumfang (Jahresvolumen) mit dem Partnerinstitut**
 - Erste-Bank (Hauptkonto) 80%
 - RAIKA Deutschkreutz-Horitschon 5%
 - Bank Austria 15%

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilisierung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Erhebung des tatsächlichen nachhaltigen Geschäftsvolumens

2.2. SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN (B2)

2.2.1. Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung (B2.1)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?**

Der Einkauf und die Beschaffung erfolgen derzeit innerhalb der vorgesehenen Budgets und orientieren sich zumeist an dem notwendigen Austausch von Altprodukten. Das bedeutet, dass zukünftige Ausgaben in diesem Bereich den genehmigten Budgetrahmen einhalten müssen. Eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Budgets kann sicherstellen, dass sie den tatsächlichen Bedarf und die Preissituation widerspiegeln. Die geringe Entnahme aus den Gewinnen bedeutet, dass ein Großteil der erwirtschafteten Gewinne reinvestiert werden kann, und somit in eine Zukunftsentwicklung fließt.

- **Welche Ansprüche stellen die Eigentümer:innen an ihre Kapitalerträge mit welcher Begründung?**

Der Eigentümer arbeitet aktiv im Unternehmen, insbesondere in den Bereichen Forschung und Entwicklung (F&E) sowie Öffentlichkeitsarbeit (Vorträge, Podiumsdiskussionen, Veranstaltungen, Networking, Interviews in diversen Medien). Er stellt die entsprechenden Honorarnoten an das Unternehmen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit* (in Tsd. EUR) -> 587
- Gesamtbedarf Zukunftsausgaben (in Tsd. EUR) -> es sind keine Umstellungen und Ergänzungen zu den bisherigen Ausgaben/ Geschäftsbetrieb geplant
- Getätigter strategischer Aufwand (in Tsd. EUR) -> 1,7
- Anlagenzugänge (in Tsd. EUR) -> 83
- Zuführung zur Rücklage (in Tsd. EUR) -> Rückstellungen für Urlaub: 339, Abfertigung: 198, Prämien: 156 Mehrstunden: 110
- Auszuschüttende Kapitalerträge (in Tsd. EUR, in % vom Stamm- oder Grundkapital) -> keine Ausschüttung

*Mittelüberschuss ist ein Cashflow- und kein Ergebnisbegriff; das Thema beschäftigt sich sehr grundsätzlich mit der Verwendung verfügbarer Geldmittel.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Relationen hinterfragen

2.2.2. Negativaspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln (B2.2)

BERICHTSFRAGEN

- Aus welchem Grund wird/wurde ein Standort trotz Gewinnlage verlagert oder geschlossen? NICHT ZUTREFFEND
- Aus welchem Grund werden im Unternehmen trotz stabiler Gewinne Arbeitsplätze abgebaut? NICHT ZUTREFFEND
- Aus welchem Grund werden zweistellige Renditen als Kapitalerträge an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter:innen ausbezahlt? NICHT ZUTREFFEND

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- keine

2.3. SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVERWENDUNG (B3)

2.3.1. Soziale und ökologische Qualität von Investitionen (B3.1)

BERICHTSFRAGEN

- Welche Sanierungsziele an/in den eigenen Anlagen haben soziales und ökologisches Verbesserungspotenzial?
Das Ziel ist die Umstellung der Firmenfahrzeuge auf Hybrid- oder Elektrofahrzeuge.
Bei der Büroausstattung und Hardware könnte der Nachhaltigkeitsaspekt mehr berücksichtigt werden, wobei Hardwarekomponenten auch bereits jetzt nur sehr selten bzw. nur bei absoluter Notwendigkeit getauscht werden.
Des Weiteren soll die Einführung eines ökosozialen Fokus in die Unternehmensstrategie und -praktiken eingeführt werden. Dies könnte durch spezifische Regelungen oder Checklisten erfolgen, die ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen.

- **Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt und welche Förderprogramme können genutzt werden?**

Bei der Anschaffung von Betriebsmitteln kann der geplante budgetäre Rahmen herangezogen werden. Für die Erhöhung sozialen und ökologischen Qualität von Investitionen sind Projektförderungen durch den FFG möglich, bei der Weiterbildung der Mitarbeiter:innen können Förderung von AMS und WAFF genutzt werden.

- **Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?**

Bei Investitionsentscheidungen werden alternative Angebote eingeholt, um sicherzustellen, dass die ausgewählten Produkte oder Dienstleistungen den besten ökologischen und sozialen Kriterien entsprechen. Leider gibt es oftmals nur eine begrenzte Verfügbarkeit von Alternativen, vor allem bei den medizinischen Produkten und auch Dienstleistungen.

Es werden die Führungskräfte bei der Kaufentscheidung miteinbezogen, sie können u.a. Empfehlungen zu nachhaltigen Produkten abgeben.

- **Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommenen?**

NICHT ZUTREFFEND

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf (in Tsd. EUR)
NICHT ZUTREFFEND – eingemietet bzw. nur Nutzungsrechte
- Realisierung der ökologischen Sanierung (in Tsd. EUR und %-Angaben)
NICHT ZUTREFFEND

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Regelung/ Checkliste mit ökosozialen Aspekten

2.3.2. Gemeinwohlorientierte Geldanlagen (B3.2)

BERICHTSFRAGEN

- **In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?**
 - Keine Beteiligungen

- **Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?**
 - Keine Beteiligungen

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Finanzierte Projekte** (in Tsd. EUR; % der Geldanlagen): -> NICHT ZUTREFFEND
- **Fonds-Veranlagungen** (in Tsd. EUR; % der Geldanlagen): -> NICHT ZUTREFFEND

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilanzierung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Verifizierung der Möglichkeiten

2.3.3. **Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen (B3.3)**

BERICHTSFRAGEN

- **Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?**
KEINE
- **Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung und welche Wirkung wird damit erreicht?**
NICHT ZUTREFFEND
- **Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?**
Da IBG auf die Energieversorgung durch den Vermieter angewiesen ist, hat der Ausstieg aus fossilen Energieträgern keine unmittelbaren direkten Auswirkungen.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilanzierung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- Anbieterwechsel überdenken
- Gespräch mit Vermietern suchen

2.4. EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG (B4)

2.4.1. Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur (B4.1)

BERICHTSFRAGEN

- **Wer sind die Eigentümer:innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?**

- Dr. Rudolf Karazman - Gesellschafter 95%
- Ing. Mag. Dr. Gerhard Klicka, geschäftsführender Gesellschafter 5%

IBG ist eine GmbH, somit resultieren sämtliche Haftungen, Rechte und Pflichten aus dieser Gesellschaftsform.

- **Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?**

Es besteht keine Eigentumsbeteiligung der Mitarbeiter:innen an der IBG GmbH.

Unabhängig von der Eigentumsbeteiligung wurde mit dem Fokus auf die Weiterentwicklung des Unternehmens die Möglichkeit einer aktiven Einbringung der Mitarbeiter:innen zunehmend ausgebaut. (Führungskräfte-Meeting, 9 Mitarbeiter:innen – 4x im Jahr, Produktverantwortliche: 3 Mitarbeiter:innen und Standortleiter:innen)

Ein inhaltliches Einbringen ist auch in den einzelnen Teams und Fachforen möglich. Durch die flache Hierarchie bei IBG ist es für jeden Mitarbeitenden direkt möglich Vorschläge einzubringen und an der Entwicklung mitzuwirken. IBG sieht dies auch als langfristige Absicherung und Weiterentwicklung für das Unternehmen.

- **Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer:innen gesichert und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?**

Derzeit sind keine neuen Eigentümer geplant

- **Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümer:innenstruktur gefördert?**

Derzeit sind keine neuen Eigentümer geplant

- **Wie hat sich die Eigentümer:innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt und wie wird die Veränderung abgesichert?**

seit 2014 keine Veränderungen

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Verteilung des Eigenkapitals:** (Eigenkapitalstruktur in %, jeweils von 0 bis 100 %)

- Unternehmer:innen: 95/5
- Führungskräfte: keine
- Mitarbeiter:innen: keine
- Kund:innen: keine
- Lieferant:innen: keine
- weiteres Umfeld: keine
- nicht mittätige Kapitalinvestor:innen: keine

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Verifizierung der Möglichkeiten und interne Abklärung einer gemeinwohlorientierten Eigentumsstruktur

2.4.2. Negativaspekt: Feindliche Übernahme (B4.2)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?**

NICHT ZUTREFFEND

- **Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?**

Durch die strategische Planung von größeren Investitionen kann das Unternehmen seine Marktposition stärken und seine Attraktivität für potenzielle Übernehmer verringern.

Die Einbindung von Stakeholdern: Eine enge Zusammenarbeit und regelmäßige Kommunikation mit Stakeholdern und „interessierten Parteien“ kann die Unterstützung und Loyalität sichern. Eine sorgfältige und langfristige Planung bei allen wesentlichen Entscheidungen hilft, Risiken zu minimieren und unüberlegte Handlungen zu vermeiden, die das Unternehmen anfällig für Übernahmen machen könnten.

Als größter privater Anbieter im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement in Österreich, hat das Unternehmen eine starke Marktposition, die es weniger anfällig für feindliche Übernahmen macht.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung-> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- keine



3. BERÜHRUNGSGRUPPE C: MITARBEITENDE

3.1. MITARBEITERORIENTIERTE UNTERNEHMENSKULTUR (C1.1)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur wurden bereits installiert?**

IBG hat seit etwa 10 Jahren ein Betriebliches Gesundheitsmanagement. Hier werden standortbezogen unterschiedliche Aktionen von den Gesundheitsbeauftragten durchgeführt. Eine zentrale Plattform gibt es im Rahmen der quartalsweisen Steuergruppe – hier werden neben aktuellen Maßnahmen auch Themen wie Feiern, Feste und Betriebsausflüge besprochen. In der Steuergruppe sind neben den Führungskräften auch der Betriebsrat und die Gesundheitsbeauftragten. Im Rahmen unseres internen Gesundheitsmanagements ist es uns ein wichtiges Anliegen, die Arbeitszufriedenheit, das Wohlbefinden und Arbeitsvermögen sowie die Gesundheit der Mitarbeiter:innen in den Mittelpunkt zu rücken. Als Basis dafür findet im 2-Jahresrhythmus eine Mitarbeiter:innen-Befragung statt, in der die persönliche Meinung sowie die Wünsche und Anregungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei IBG kundgetan werden können. Gleichzeitig evaluieren wir die psychosozialen Belastungen und nutzen die Ergebnisse für eine gezielte Maßnahmenentwicklung und -umsetzung (Verbesserung der Rahmenbedingungen, Ausstattung, Änderung von internen Abläufen, ...).

- **Wie wird mit Fehlern und Konflikten im Unternehmen umgegangen?**

IBG ist ISO 9001 und 45001 zertifiziert, hier haben wir in einem eigenen Prozess den Umgang mit Fehlern, Korrekturmaßnahmen und Verbesserungsvorschlägen implementiert. Auf Grund der flachen Hierarchie ist es beinahe jederzeit möglich seine Anliegen vorzubringen. Strukturiert findet dies im Rahmen der Besprechungen mit einem eigenen Tagesordnungspunkt statt. „Lob und Tadel“ werden auch im CRM niedergeschrieben, notwendiger Handlungsbedarf wird möglichst direkt von den Führungskräften mit den Mitarbeiter:innen besprochen.

- **Wie werden Selbstorganisation und Eigenverantwortung gefördert?**

Als Unternehmen mit vielen Mitarbeiter:innen im Außendienst, übernehmen die Kolleg:innen die ihrer Rolle entsprechende Eigenverantwortung und entsprechende Selbstorganisation mit entsprechender Unterstützung. Die Mitarbeiter:innen werden mit den entsprechenden Arbeits- und Kommunikationsmitteln ausgestattet – neben der Zeit beim Kunden sind auch bei Bedarf Overheadzeiten verfügbar. Im Rahmen von jährlichen Mitarbeiter:innengesprächen, diese werden anhand eines Leitfadens geführt, werden hier auch konkret notwendige Maßnahmen zur Unterstützung besprochen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Fluktuationsrate 2022: 3% / 2023: 5%**
- **durchschnittliche Firmenzugehörigkeit 2022 und 2023: Ø 7 Jahre**
- **Anzahl an (Initiativ-)Bewerbungen:**

- Initiativbewerbungen ca. 30-40/Jahr
 - Bewerbungen von (Arbeits-)Mediziner:innen ca. 45/Jahr
 - Anzahl der Gesamtbewerbungen (andere Bereiche wie APSY, SFK, Interne Services etc.) abhängig von geschalteten Stelleninseraten pro/Jahr; Bewerbungen kommen per E-Mail direkt an IBG oder über Plattformen wie karriere.at inklusive Bewerbungsmanager mit Absagefunktion
 - zB. Stelleninserat APSY ca. 15 Bewerbungen/Inserat; Geringfügige Stelle interne Services: 25 Bewerbungen/Inserat
- **Anzahl und Regelmäßigkeit an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur**
 - Jährliches MA-Gespräch, teilweise zwischendurch anlass- bzw. themenbezogene zusätzliche MA-Gespräche, wöchentliche Jour-Fixe mit den Abteilungen
 - Befragung alle 2 Jahre
 - **Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitenden bzw. nach Führungsebene**
 - die Entwicklungsmöglichkeiten werden im Rahmen des Mitarbeiter:innengesprächs besprochen und auch schriftlich fixiert.
 - Jedem MA steht im Ausmaß seiner Wochenstunden eine sogenannte Fortbildungswoche zur Verfügung. Darüber hinaus kann er/ sie über eine Fortbildungsbudget von 15% seines Bruttogehalts verfügen – die Fortbildungen werden in Absprache mit der Führungskraft vereinbart.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstbilanz -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -

3.2. GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND ARBEITSSCHUTZ (C1.2)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Maßnahmen wurden zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz umgesetzt und wie werden sie evaluiert?**

Im Juli 2013 startete das Projekt ICH BLEIB GESUND: Gesundheitsmanagement bei IBG im Zuge des IBG Sommerfests, im Herbst 2013 fanden eine Mitarbeiter:innen-Befragung und drei Fokusgruppen statt. Diese Analysen ermöglichten eine gezielte Maßnahmenplanung zur Förderung der Gesundheit unserer IBG Kolleg:innen. 2016 wurde das Gesundheitsförderungsprojekt in ein fix implementiertes Gesundheitsmanagement übergeleitet und nach wie

vor setzen wir mit unseren Befragungen und darauf aufbauenden Maßnahmen ganz auf diesen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der auch in unsere Managementsysteme integriert ist.

2023 erhält IBG für diese Bemühungen um die Mitarbeiter:innen-Gesundheit bereits zum dritten Mal das BGF Gütesiegel.

Ziele von ICH BLEIB GESUND

- das subjektive **Wohlbefinden** der Mitarbeiter:innen steigern bzw. auf hohem Niveau halten
- die Belastungen auf unterdurchschnittlichem Niveau halten bzw. auf unterdurchschnittliches Niveau reduzieren
- das **Gesundheitsbewusstsein** der Mitarbeiter:innen stärken
- **Mitarbeiter:innenbindung** sowie hohe **Identifikation** mit IBG und unserem Leitbild
- mehr **Achtsamkeit** im Umgang mit sich selbst und im Miteinander
- das Wissen um die IBG Leistungen erweitern

Preise und Auszeichnungen

Zwischen 2017 und 2019 haben wir das Projekt bzw. die Angebote von IBG für folgende Preise eingereicht: „**meritus**“ (Diversity Management in der Dimension sexuelle Orientierung) und Landeswettbewerb „**Familienfreundlichster Betrieb**“ in Wien. In beiden Kategorien schafften wir es unter die drei nominierten Unternehmen. Für den Zeitraum 2017-2019 wurde IBG das erste Mal das **BGF Gütesiegel** verliehen, **2023 erhalten wir das Gütesiegel bereits zum 3. Mal.**

■ **Folgende Maßnahmen wurden im Zeitraum 2022/23 zur Förderung der Mitarbeiter:innen-Gesundheit gesetzt und werden weiterhin angeboten:**

- Internes Gesundheitsportal mit Informationen zu Gesundheitsangeboten und Aktionen, Termintool zur Anmeldung an (Gesundheits-) Aktivitäten
- 2-wöchentliche Gesundheitstipps, die über das Intranet und das IBG Gesundheitsportal zur Verfügung gestellt werden; zudem Aushang in den jeweiligen Räumlichkeiten;
- Gratis FSME und Grippeimpfung für IBG Mitarbeiter:innen, alle weiteren Impfstoffe zum Einkaufspreis
- Kostenlose online BGF Vorträge der ÖGK
- Quartalsmäßige online Vorträge zu diversen Gesundheitsthemen inkl. Aufzeichnung zum nachträglichen Anschauen
- Kauf von höhenverstellbaren Tischen in der IBG Zentrale
- Hinweise und Informationen bzgl. Hygieneschutzmaßnahmen im Office
- Mitarbeiter:innen Rabatte in kooperierenden Apotheken
- Wöchentlicher Obstkorb
- Gemeinsame Wanderungen
- Teilnahme an Laufveranstaltungen
- Yoga Einheiten
- Ausbildung von internen Bewegungsmultiplikator:innen

- Derma-Checks
- Möglichkeit zur kostenlosen externen psychologischen Beratung
- Jährliche Gesundenuntersuchungen
- Durchführung von Gesundheitstagen/Aktionen (HRV Messungen, MediMouse-Messungen)
- IBG Gesundheitschallenge
- Regelmäßige Mitarbeiter:innenbefragungen
- Benefits und Kooperationen für alle IBG Mitarbeiter:innen:
 - IBG schenkt allen Mitarbeiter:innen seit vielen Jahren den halben Arbeitstag am 24. und 31. Dezember
 - IBG stellt allen Mitarbeiter:innen eine externe psychologische Unterstützung zur Verfügung
 - IBG finanziert diverse jährliche standortspezifische Feiern und Teamevents sowie das „Come together“ aller Standorte beim Sommerfest
 - Fortbildungswoche samt Fortbildungsbudget
 - Flexible Arbeitszeiten und Möglichkeit zu Homeoffice
 - erweiterte Vorsorgeuntersuchung an allen Standorten
 - gratis FSME u. Grippeimpfung; keine Impfgebühr und Serum zum EK für Angehörige
 - Gutscheingeschenke und Goldmünzen für besondere Anlässe (Geburten, Heirat, Jubiläen, Geburtstagen und Pensionierungen)
 - Obstkörbe und Lebensmittel/Artikel des täglichen Bedarfs an den Standorten (Wasser, Fruchtsäfte, Kaffee, Hafermilch, Kuhmilch, Essig/Öl, Geschirrspülmittel)
 - BR-Krapfen zu Fasching
 - IBG-Handyverbund für IBG Mitarbeiter:innen und Angehörige
 - Firmenradl – Erwerb eines Fahrrads mittels Gehaltsumwandlung
 - Wiener Linien Ticket bzw. Öfiticket für Mitarbeiter:innen ab einer Anstellung von 10 bzw. 15 Wochenstunden
 - 15% Ermäßigung auf Simplyfit Produkte für IBG Mitarbeiter:innen und regelmäßige Rabattaktionen auf skinfit Produkte
 - für IBG Mitarbeiter:innen in Wien und NÖ
 - 10% für IBG Mitarbeiter:innen in der **Essenz Apotheke** gegenüber der Zentrale auf der Mariahilfer Straße und im Gerngross
 - 15% für IBG Mitarbeiter:innen in der **Kaiserkrone Apotheke** auf der Mariahilfer Straße (über deine persönliche Vorteilskarte)
 - 10% für IBG Mitarbeiter:innen auf alle Angebote des **Yoga Studios Perform**
 - Shiatsu **Sonderkonditionen** bei Frau Gangl-Potzmann (www.shiatsu-leben.at)
- Die Teilnehmer:innenanzahl an den Angeboten kann mithilfe Teilnehmer:innen-Listen, Gesundheitsportalanmeldungen oder anonymen Rückmeldungen (z.B. durch die externen Psycholog:innen) eingesehen werden.
- **Arbeitssicherheit:** IBG setzt sich für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz ein, der auf umweltverträgliche Weise und unter Einhaltung aller einschlägigen Gesetze und

Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer:innen und der Umwelt betrieben wird. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sollen aktiv verhindert werden. Die Mitarbeiter:innen sollen ihre Arbeit auf sichere und gesunde Weise ausführen. Eine Vielzahl unserer Kolleg:innen sind fachliche entsprechend geschult und achten daher nicht nur zum eigenen Schutz sondern auch als Vorbild auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz. Darüber hinaus werden die Vorgaben des ASchG (Arbeitsplatzevaluierung, Unterweisung, ...) eingehalten und durch die Zertifizierung nach der ISO 45001 sogar noch verstärkt. Für die Kolleg:innen im Office finden regelmäßig ergonomische Beratungen statt.

■ **Von welchen gesundheitlichen Herausforderungen bzw. Schädigungen könnten die Mitarbeitenden betroffen sein und welche Maßnahmen werden zum Schutz getroffen?**

Unsere Mitarbeiter:innen im Außendienst sind in den unterschiedlichsten Unternehmen tätig. Hier sind sie als Unterstützung der Arbeitgeber:innen für sichere und gesunde Arbeitsplätze tätig – in diesem achten sie aus eigenem Antrieb auf ein sicheres Arbeitsumfeld. Dazu gehört unter anderem auch die passende Auswahl der persönlichen Schutzausrüstungen oder die entsprechenden Schutzmaßnahmen bei Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen und/ oder Arbeitsmitteln bzw. dem Arbeiten in der Höhe.

Konkrete Maßnahmenumsetzung anhand der Befragungen:

- Die im September 2023 durchgeführte Mitarbeiter:innen-Befragung zeigt, dass 84% der teilgenommenen Mitarbeiter:innen (Rücklauf von 74%) angeben, über ein gutes Gesundheitsbewusstsein zu verfügen. 72% berichten ein positives Gesundheitsverhalten. Zudem wird die Lebensqualität überdurchschnittlich hoch eingeschätzt.
- Hinsichtlich gesundheitlicher Chancengerechtigkeit werden bei IBG alle beruflichen Tätigkeiten und damit in Zusammenhang stehenden Ausbildungshintergründe sowie das Lebensalter berücksichtigt. In der Steuerungsgruppe sind alle Professionen, Altersgruppen, Geschlechter sowie Voll- und Teilzeitangestellte, Geschäftsführung und Betriebsrat, Qualitätsmanagement, HR, Controlling, Innen- und Außendienst vertreten.
- Herausforderungen und Belastungen zeigen sich vorrangig in anstrengenden, emotionalen Kontakten mit Kund:innen/ Klient:innen, Arbeitsunterbrechungen/Störfälle und Vereinzelung/Einzelarbeit. Diese Herausforderungen können je nach Bereich und Standort variieren, weshalb hier unterschiedliche Schutzmaßnahmen je nach Anforderung getroffen werden.
- Um den Herausforderungen zu begegnen, wurden beispielsweise Vorlagen für Abwesenheitsassistenten erstellt, um bei Kund:innen/ Klient:innen explizit auf die Erreichbarkeiten der Mitarbeiter:innen zu verweisen. Zudem wurden Kommunikationsleitfäden für Emails erstellt. In der Zentrale Wien wurden entsprechende Schilder erarbeitet, um den Kolleg:innen ein ungestörtes Arbeiten zu ermöglichen. Bei Lärmbelästigung durch etwaige Arbeiten ist es je nach Profession möglich, ins Homeoffice auszuweichen.
- Zudem wird regelmäßig auf das Angebot der externen anonymen psychologischen Beratung in den unterschiedlichen Gremien verwiesen und in den Mitarbeiter:innen-Informationen erwähnt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Gesundheits-/Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung); Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen**

Keine Auswertung möglich

- **Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle**

- Arbeitsunfälle 2022: 2
- Arbeitsunfälle 2023: 1 (Wegunfall)

- **In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte + Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden**

- Laut Befragung 2023 haben 74% der befragten Personen an einem internen IBG Online-Vortrag teilgenommen und drei Viertel waren mit dem Angebot zufrieden- 33% davon sogar sehr zufrieden.
- Die gesamte Anzahl der zur Verfügung gestellten Stunden für interne Online Vorträge beläuft sich 2022 auf insgesamt 215 Stunden, 2023 auf insgesamt 329 Stunden. Pro Vortrag erhalten die Teilnehmenden 1,5h. Die IBG-Expert:innen erhalten zur Konzeption und Abhaltung des Vortrages insgesamt 4h pro Vortrag.
- Folgende Themen wurden im Zuge der Online Vorträge angeboten - 2022:
 - „Arbeitsorganisation und Selbstmanagement: Tipps und Tricks für eine bewusste Selbstorganisation“
 - Bewegung – eine Chance für alle: ein Webinar mit bewegten Teilen“
 - „Brandschutz – vorbeugende, organisatorische und technische Umsetzungsmöglichkeiten“
 - „Allergien – ein Überblick von B wie Birke bis Z wie Zitrusfrüchte“
 - 24h-HRV aus arbeitspsychologischer Sicht: Wie man Aktivierung und Regeneration sichtbar machen kann“
 - „Verkehrssicherheit“
 - „Speeddating mit der Bewegung“
 - „Gesunde Venen“
- Folgende Themen wurden im Zuge der Online Vorträge angeboten - 2023:
 - „Mit Verhaltensänderung zum Erfolg - Neujahrs-vorsätze umsetzen“
 - „Blackout“
 - „Unser Nacken – Entspannung pur“
 - „Erste Hilfe to go – Outdoorverletzungen“
 - „Wertschätzendes Miteinander - Gesunde Kommunikation und Konfliktmanagement zur Mobbingprävention“
 - „Fit in einer Minute- noch fitter in 5 Minuten“
 - „Die Kraft der Pause – Wie Essen stärken kann!“
 - „Work Life Balance - Erkennen und Hinterfragen der eigenen WLB und individuelle Wege zu einer gesunden WLB als Burnout-Prävention“

Das Ziel ist, möglichst vielen Kolleg:innen die Teilnahme an den Angeboten zu ermöglichen. Bei der Terminplanung werden vorrangig Randzeiten gewählt, um Außendienst-Mitarbeiter:innen eine Teilnahme zu ermöglichen. Außerdem finden die Vorträge teilweise auch am Vormittag statt, falls Kolleg:innen Betreuungspflichten wahrnehmen müssen.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Rückmeldung der Mitarbeiter:innen:
 - mehr Austausch während den Online-Vorträgen
 - Themenvorschläge für Webinare durch Mitarbeiter:innen

3.3. DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT (C1.3)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?**

Bei IBG gibt es bereits zahlreiche Maßnahmen, um ein inklusives und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen: Unser Unternehmen ist ein Arbeitgeber, der die Chancengleichheit bei der Beschäftigung fördert. Beschäftigungsmöglichkeiten werden unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, nationaler Herkunft, Alter, Chronotyp, Behinderung oder sonstigem gesetzlich geschützten Status geboten. Dieses Prinzip gilt für alle Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses, einschließlich Rekrutierung, Einstellung, Schulung, Arbeitszuweisung, Beförderung, Versetzung, Kündigung sowie Lohn- und Gehaltsverwaltung.

Des Weiteren gibt es bei IBG eine hohe Frauenquote von 80% und fast keine Einschränkungen beim Anstellungsausmaß.

Die Diversität und Chancengleichheit sind im Leitbild und auf der Website veröffentlicht.

- **In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen und was wird dagegen getan?**

Wie bereits in der vorangegangenen Frage erwähnt, gibt es bei IBG eine sehr hohen Frauenanteil (80/20). Familienfreundliche Arbeitsmodelle wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitoptionen, und auch aktive Unterstützung während der Karenz werden bereits angeboten.

Es gibt auch diverse Angebote zu Thema Karenz:

- freiwilliges „Papa Monat“
- aktives Ansprechen der Väterkarenz
- Gutschein als Willkommensgeschenk für Eltern und Kind bei einem lokalen Kleinkindbedarfsgeschäft
- Teilnahme an internen Veranstaltungen sowie Möglichkeit zur freiwilligen, reduzierten Mitarbeit während der Karenz

Die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds durch klare Anti-Diskriminierungsrichtlinien (Gleichbehandlungsbeauftragte, Leitbild) wirken sich positiv auf die Arbeitsbedingungen aus.

Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen können sich aufgrund von Barrieren im Arbeitsumfeld benachteiligt fühlen. Die Tatsache, dass nicht alle IBG-Standorte barrierefrei sind, stellt somit ein erhebliches Hindernis dar. Bei unseren Kunden haben wir darauf leider keinen Einfluss. Bewerber:innen aus unterschiedlichen ethnischen Hintergründen oder mit Migrationshintergrund können sich, diskriminiert fühlen, da gute Deutschkenntnisse für die Arbeit erforderlich sind.

■ **Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern?**

IBG setzt auf flache Hierarchien, um die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeiter:innen und den Führungskräften zu verbessern. Dies fördert eine offene Unternehmenskultur, in der sich Mitarbeitende auf allen Ebenen einbringen können und Entscheidungsprozesse beschleunigt werden.

Die Führungskräfte bei IBG sind für alle Mitarbeiter:innen leicht erreichbar. Sie können ihre Anliegen, Ideen und Bedenken direkt ansprechen. Es wird auch eine offene Feedback- und Fehlerkultur gepflegt.

IBG stellt ein Budget für interne Fortbildungen zur Verfügung, um die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter:innen zu gewährleisten. Dies schließt die Möglichkeit ein, an spezifischen Schulungen und Entwicklungsprogrammen teilzunehmen, die auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt sind.

Das jährliche Mitarbeiter:innengespräch dient dem konstruktiven Gedankenaustausch über Stärken und Verbesserungspotentiale der Mitarbeiter:innen, sowie der Überlegung konkreter Entwicklungsmaßnahmen werden individuelle Entwicklungsziele besprochen, Feedback gegeben und geplant. Diese Gespräche bieten eine Plattform für die Anerkennung von Leistungen und die Identifikation von Förderungsmöglichkeiten.

IBG organisiert regelmäßige Vernetzungstreffen, die den Austausch zwischen den Mitarbeiter:innen fördern.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (z. B. Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant) sowie getrennt nach Führungsebenen**
 - 2022: 128 Angestellte; 100 W/28M, Durchschnitt 46 Jahre
 - 2023: 130 ANG, 99 W/ 31 M, Durchschnitt 46 Jahre
 - 2022 und 2023 davon 16 FK, TZ Quote 0,5, Altersdurchschnitt 49 bzw. 50 Jahre
- **In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/ Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden**
 - Laut Befragung 2023 haben 74% der befragten Personen an einem internen IBG Online-Vortrag teilgenommen und drei Viertel waren mit dem Angebot zufrieden- 33% davon sogar sehr zufrieden.
 - Die gesamte Anzahl der zur Verfügung gestellten Stunden beläuft sich 2022 auf insgesamt 215 Stunden, 2023 auf insgesamt 329 Stunden. Pro Vortrag erhalten die Teilnehmenden 1,5h.
- **Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)**
Alter, Geschlecht, Bildungsniveau
- **Anzahl von Väter-/Mütter-Karenz in Monaten**
 - Mütter 12 Monate, Väter 2 Monate
 - 2022: 2 Karenz
 - 2023: 1 Karenz
- **Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen**
 - 2022 + 2023 = 7 Neueinstellungen männlich, 26 Neueinstellungen weiblich
 - Alter: 21 bis 65 Jahren (16 Neueinstellungen unter 41 Jahre; 17 Anstellungen 41 Jahre oder älter; davon 7 Neueinstellungen 50 Jahre oder älter)
 - 13 Austritte in 2 Jahren

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabklärung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Forcierung Barrierefreiheit an den einzelnen Standorten

3.3.4. Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen (C1.4)

BERICHTSFRAGEN

- **In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?**
KEINE
- **Welche Rückmeldungen dazu gibt es beim Betriebsrat bzw. der Personalabteilung?**
Es gibt bisher keine Rückmeldungen seitens des Betriebsrats oder der Personalabteilung bezüglich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Der Betriebsrat ist über solche Bedingungen nicht informiert.
Den Mitarbeiter:innen stehen jederzeit verschiedene Ansprechpersonen zur Verfügung, falls jemand Gesprächsbedarf hat, Probleme im Arbeitsbereich oder mit Kolleg:innen auftreten. Diese Ansprechpersonen umfassen die direkte Führungskraft, die HR-Abteilung, den Betriebsrat, sowie auch interne und externe Arbeitspsycholog:innen.
- **Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?**
siehe oben

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Statement von Betriebsrat und/oder Personalabteilung zu diesen Fragen**
SIEHE OBEN
- **Gerichtsprozesse/Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts, die es im Berichtszeitraum gab**
KEINE
- **Anzahl/Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden**
KEINE

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabklärung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -

3.2. AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE (C2)

3.2.1. Ausgestaltung des Verdienstes (C2.1)

BERICHTSFRAGEN

- **Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten und wie transparent sind die zugrundeliegenden Konditionen?**

Die Mitarbeiter:innen erhalten ein monatliches Gehalt, insgesamt 14 Gehältern pro Jahr, also einschließlich der Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Es gibt ein Gehaltsschema, das sich nach Berufsgruppen richtet. Innerhalb jeder Berufsgruppe sind die Gehälter transparent, was den Mitarbeiter:innen Klarheit über die Vergütungsstruktur in ihrer jeweiligen Berufsgruppe gibt.

Die Gehälter werden durch den Betriebsrat kontrolliert, mit Ausnahme der leitenden Angestellten, die gemäß dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) nicht in die Kontrolle einbezogen sind.

- **Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster "lebenswürdiger Verdienst" zusteht?**

Durch die Anwendung des Kollektivvertrages (Gewerbe, Handwerk und Dienstleistungen) gewährleistet IBG, dass für alle Mitarbeiter:innen die Sicherstellung eines „lebenswürdigen Verdienstes“ gegeben ist. Ein Kollektivvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung, die im Rahmen der österreichischen Sozialpartnerschaft getroffen wird. Diese Vereinbarung wird zwischen einer Interessenvertretung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite geschlossen und ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsrechts. Darüber hinaus besteht bei IBG seit vielen Jahren die Möglichkeit einer Bezahlung über den Kollektivvertrag hinaus – dies ist in den einzelnen Professionen transparent geregelt, im Bereich SFK ist hier ein eigenes strukturiertes „gehaltsbezogenes Mitarbeiter:innengespräch“ etabliert. Bei IBG gibt es eine jährliche Erhöhung aller Gehälter unter Berücksichtigung vom Kollektivvertrag mit Überbezahlung und Inflation. Des Weiteren werden die regionalen Lebensunterhaltskosten berücksichtigt und es gibt bei IBG Benefits (zb. Jobticket, Jobrad, persönliche Zuschüsse und moderne Arbeitsmittel) Infolge der beschriebenen Orientierung des Verdienstes am Kollektivvertrag und den Benefits, kann ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden.

- **Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?**

Für zusätzlich akquirierte Aufträge werden vorab vereinbarte prozentuelle Anteile des Deckungsbeitrags als Prämie ausbezahlt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung): 1:4,8**
- **Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" (für alle Betriebsstandorte)**
 - Vergleich mit der Konkurrenz
 - Vergleich mit jährlichen Gehaltsreports

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilisierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -

3.2.2. Ausgestaltung der Arbeitszeit (C2.2)

BERICHTSFRAGEN

- **Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?**
Die Arbeitszeiten in der Organisation werden auf Vertrauensbasis erfasst. Das bedeutet, dass jede:r Mitarbeiter:innen ihre/seine Arbeitszeiten eigenständig dokumentiert, ohne dass eine zusätzliche Überprüfung stattfindet. Die elektronische Zeiterfassung erfolgt bereits seit über 15 Jahren über das IBG-Intranet. Der Zugriff auf das Intranet ist von jedem internetfähigen Gerät aus möglich, was den Mitarbeiter:innen Flexibilität bei der Erfassung ihrer Arbeitszeiten bietet.
Die Verteilung der Arbeitslast erfolgt u.a. in Teammeetings, Jour fixe und Absprachen mit der jeweiligen Führungskraft. In diesen Besprechungen werden Aufgaben gemeinsam verteilt und priorisiert. Jedes Tätigkeitsfeld ist in einem Funktionsprofil verankert, das die Verantwortlichkeiten und Aufgaben der Mitarbeiter klar definiert, um eine ausgewogene Arbeitslast zu gewährleisten
- **Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?**
Überstunden spielen eine begrenzte Rolle für den Erfolg von IBG. Sie werden in der Regel nur kurzfristig geleistet, um erhöhten Arbeitsbedarf abzufedern und die Kundenzufriedenheit sicherzustellen. Die meisten Mitarbeiter:innen arbeiten im Gleitzeitmodell, wodurch sie flexibel mit ihrer Arbeitszeit umgehen können. Falls Überstunden anfallen, werden diese entweder ausgeglichen oder ausbezahlt. Überstunden stellen jedoch die Ausnahme dar und sind nicht die Regel im Arbeitsalltag.
- **Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?**
Durch ein mit dem Betriebsrat entwickeltes Gleitzeitmodell von 6 bis 22 Uhr (unter Berücksichtigung der Arbeitszeiten der Kund:innen) haben Mitarbeitende die Flexibilität, ihre Arbeitszeiten an persönliche Bedürfnisse und gesellschaftliches Engagement anzupassen.
IBG zeigt Rücksichtnahme auf private Terminverpflichtungen wie Kinderbetreuung oder Freizeitaktivitäten in Vereinen, um Mitarbeiter:innen die Vereinbarkeit von Beruf und gesellschaftlichem Engagement zu erleichtern.

- **Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?**

Die Mitarbeiter:innen können ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten, unter Berücksichtigung der Arbeitszeiten von den Kund:innen. Dies ermöglicht es ihnen, ihre Arbeitsstunden nach ihren individuellen Bedürfnissen und Präferenzen einzuteilen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z. B. 38 Stunden)**

40 Stunden

- **Tatsächlich geleistete Überstunden**

Regelmäßige Überstunden werden hauptsächlich an Standorten mit Schichtdienst geleistet: 1430h in Zweijahresperiode

Darüber hinaus Gleitzeit und tatsächlich geleistete Überstunden in der Periode 2022+2023: 409,5h

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -

3.2.3. Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance (C2.3)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?**

Bei uns gibt es verschiedene Arbeitsmodelle, darunter Vollzeit, Teilzeit in verschiedenen Varianten, Arbeiten auf Werkvertrag, flexible Arbeitszeiten, Home Office und Vertrauensarbeitszeit.

- **Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?**

Seit 2024 erhalten alle Mitarbeiter:innen ab dem vollendeten 43.- Lebensjahr eine freiwillige 6. Urlaubswoche im Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit. Diese neue Regel gilt unabhängig von Vordienst- bzw. Ausbildungszeiten und der Betriebszugehörigkeit bei IBG. Außerdem zählen der 24. und 31.12. nicht als Arbeitstag. Es ist auch ein Vorgriff bzw. eine Rückstellung von Urlaubstagen, nach interner Vereinbarung in einem gewissen Ausmaß möglich. Überstunden sollen nicht zum Alltag gehören, sind aber manchmal unvermeidlich. Um den Mitarbeiter:innen einen ordentlichen Ausgleich zu ermöglichen, können sie diese Überstunden je nach Wunsch flexibel stundenweise oder auch in ganzen Tagen abbauen.

Zudem haben wir seit der Pandemie den Mitarbeiter:innen das Arbeiten von zuhause aus ermöglicht. Es werden regelmäßige Mitarbeiter:innen-Befragungen durchgeführt, um Belastungen zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Des Weiteren stehen

individuelle Coachings zur Verfügung, um die persönliche und berufliche Entwicklung zu unterstützen. Das Betriebsklima ist bei IBG familiär, und die gegenseitige Unterstützung im Arbeitsalltag werden aktiv gefördert.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle**
 - Vollzeitbeschäftigung: 30
 - Teilzeitbeschäftigung jeglichen Stundenausmaßes: 103
 - Flexible Arbeitszeiten,
 - Homeoffice und Vertrauensarbeitszeit
- **Anzahl der Führungskräfte/Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z. B. Teilzeit, Jobsharing)**
 - 2022: TZ Quote 78%, Frauen/Männer 80/20, 7 von 13 in TZ
 - 2023: TZ Quote 77% 7 von 13 in TZ, Frauen/Männer 80/20

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstbilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- 6. Urlaubswoche - Verbreiterung des Angebots

3.2.4. Negativaspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge (C2.4)

BERICHTSFRAGEN

- **Kann für alle Mitarbeitenden ein "lebenswürdiger Verdienst" sichergestellt werden und falls nicht, was sind die Gründe dafür?**

Für alle Mitarbeiter:innen kann ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden. Dies wird durch die Anwendung des Kollektivvertrages (Gewerbe, Handwerk und Dienstleistungen) gewährleistet, der eine angemessene Vergütung garantiert. Der Kollektivvertrag, der im Rahmen der österreichischen Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen geschlossen wird, ist ein zentraler Bestandteil des Arbeitsrechts und stellt sicher, dass die Gehälter fair und transparent festgelegt werden.

Darüber hinaus sorgt IBG durch jährliche Gehaltserhöhungen, die über den Vorgaben des Kollektivvertrags liegen und die Inflation sowie die regionalen Lebenshaltungskosten berücksichtigen, für eine kontinuierliche Anpassung der Gehälter. Zusätzlich werden den Mitarbeiter:innen verschiedene Benefits wie Jobtickets, Jobrad, persönliche Zuschüsse und moderne Arbeitsmittel angeboten.
- **Welche Rolle spielt die "investierte" Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?**

Da IBG ein KMU ist, sind viele Positionen nur mit einer Arbeitskraft besetzt, somit sind Aufstiegschancen begrenzt. Trotzdem entwickeln sich langjährige Mitarbeiter:innen weiter

und sind aktiv am Unternehmenserfolg beteiligt und werden als Schlüsselkräfte angesehen, dies kann als positives Zeichen für Engagement und Identifikation mit dem Unternehmen interpretiert werden. Durch die geringe Fluktuation wird eine langfristige und loyale Mitarbeiter:innenbindung aufgezeigt, die wiederum als eine kontinuierliche und zufriedene Arbeitsbereitschaft angesehen werden kann.

- **Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und in Ausbildung befindliche Mitarbeitende (z. B. Schüler, Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) gerechtfertigt?**

Die Fachausbildungspraktikant:innen werden nach dem Vorschlag vom Berufsverband vergütet.

- **Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z. B. bei Saisonarbeit) und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?**

IBG beschäftigt keine Zeitarbeitende

- **Wieviel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?**

Es gibt befristete Arbeitsverträge nur bei Karenzvertretungen. Oft haben die Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Standortabhängiger "Lebenswürdiger Verdienst"**: IBG richtet sich als Grundlage nach dem jeweils gültigen KV
- **Gewinn**: 2023 EUR 540.264
- **Mitarbeitendenanzahl** siehe C 1.3.
- **Höchst- und Mindestverdienst** – innerbetriebliche Spreizung
- **Anzahl der Pauschalverträge** keine
- **Anzahl der Null-Stunden-Verträge** keine
- **Mindest- und Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden** keine
- **Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)** siehe C 1.3.
- **Anzahl der Zeitarbeitenden** NULL
- **Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen max. Karenzzeit** NULL
- **Anteil von befristeten Arbeitsverträgen nur bei Karenzen** NULL
- **Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen**: üblicherweise wir ein Probemonat vereinbart

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilisierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -

3.3. FÖRDERUNG DES ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITENDEN (C3)

3.3.1. Ernährung während der Arbeitszeit (C3.1)

BERICHTSFRAGEN

- **Welchen Wert legt das Unternehmen auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz und wie sieht das in der täglichen Praxis aus?**

Als Unterstützung von Unternehmerseite wird wöchentlich Obst für alle Mitarbeiter:innen an allen Standorten zur Verfügung gestellt. Wir achten beim Einkauf auf Bio-Qualität und regionale, saisonale Produkte. Am Standort in Wien wird der Kaffee von einer Wiener Rösterei und Tee größtenteils aus Bioqualität bezogen. Zudem verwenden wir vermehrt Bio-Hafermilch und Kuhmilch seltener.

- **Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z. B. direkt vom Bauernhof, Obstkorb)?**

Einige Standorte verfügen über Kantinen, die von externen Dienstleistern betrieben werden. Diese Kantinen stehen den Mitarbeiter:innen zur Verfügung, jedoch haben wir keinen unmittelbaren Einfluss auf die Speisenauswahl. Die Kantinen bieten jedoch ein sehr breites Spektrum an Speisen an, einschließlich vegetarischer und veganer Optionen. An allen Standorten sind gemäß ASchG entsprechende Einrichtungen vorhanden, um Speisen zu wärmen und zu kühlen.

Alle 2 Wochen gibt es im Gesundheitsportal den Tipp der Woche, wo auch oft das Thema Gesunde Ernährung vorkommt. Es werden interne und externe Workshops durchgeführt, um die Mitarbeiter:innen für gesunde Ernährung zu sensibilisieren. Viele Mitarbeiter:innen, insbesondere aus berufsgruppenspezifischen Bereichen (Ärzt:innen, Gesundheitspsycholog:innen, DGKP) haben bereits ein hohes Niveau an Bewusstsein für gesunde Ernährung.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

- **Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft**
Nicht verifizierbar

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Verifizierung der Möglichkeiten für die Speisenauswahl in den Kantinen hinsichtlich ökologisch regionaler Herkunft der Lebensmittel

3.3.2. Mobilität zum Arbeitsplatz (C3.2)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?**

Die Mitarbeiter:innen nutzen je nach Standort verschiedene Verkehrsmittel, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen: Öffentlicher Verkehr, Fußwege, PKW, Fahrrad, und E-Bike

- **Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?**

Die Möglichkeiten für Mitarbeiter:innen, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen, variieren je nach Standort:

Die gute Lage der IBG Zentrale in Wien ermöglicht eine sehr gute Erreichbarkeit durch öffentliche Verkehrsmittel.

An den Standorten Linz, Lenzing und Kundl/Schaftenau ist die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel aufgrund der unterschiedlichen Dienstzeiten und Wohnorte der Mitarbeiter:innen schwieriger. Fahrgemeinschaften sind aufgrund individueller Zeitpläne und privater Verpflichtungen, wie Kinderbetreuung, oft schwierig umzusetzen.

- **Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?**

Ab 2024 übernimmt IBG die Wiener Linien Jahreskarte im Wert von EUR 365,00 (gültiger Tarif Stand August 2024) für alle Dienstnehmer:innen mit einer Anstellung von mindestens 15 Wochenstunden bzw. für alle Außendienstmitarbeiter:innen, welche Kunden außerhalb einer Ambulanz betreuen, bereits ab 10 Wochenstunden. Alternativ gibt es die Möglichkeit das Klimaticket Ö anteilmäßig im Ausmaß von EUR 365,00 (angepasst an den gültigen Wiener Linien Tarif) zu übernehmen.

in Zusammenarbeit mit der Plattform firmenradl.at haben IBG-Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, ein neues (E-)Fahrrad über IBG zu beziehen und von den Steuerbegünstigungen durch eine Gehaltsumwandlung zu profitieren!

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

- **Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß:**

Mitarbeiter:innen mit vorwiegend Innendienst	Gemischte Nutzung				Nur PKW
	ÖPNV	Rad	Zu Fuß	PKW	
Wien MA-Anzahl	9	4	11	1	1
Wien Mittelwert in km	12,34	8,48	1,85	3	34
Österreich MA-Anzahl	10	11	9	5	15
Österreich Mittelwert in km	36,8	11,3	1,9	15,4	47,9

- Bei unseren Office-Mitarbeiter:innen (Wien) erfolgt die Anreise vorwiegend zu Fuß, mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem Fahrrad
- Im Außendienst bzw. bei unseren Standorten in den Bundesländern ist die öffentliche Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes (Kunde oder Standort IBG) nicht immer zu jeder Tageszeit gewährleistet bzw. in der Abfolge der Kundentermine nicht immer effizient.
- Fahrgemeinschaften bei Kundenterminen erfolgen auf Eigeninitiative
- Gemeinsame Termine der Außendienstmitarbeiter:innen beim Kunden (institutionalisiert)
- Manche Kunden sind teilweise mobilitätstechnisch schwer zu erreichen

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- IBG Role Models: IBG-Kolleg:innen werden vorgestellt, die – zumindest gelegentlich – ihren Arbeitsweg aktiv gestalten, mit dem Ziel, vielleicht auch andere Mitarbeiter:innen zu mehr Aktivität am Arbeitsweg zu motivieren.
- IBG Tipps der Woche zum Thema Ernährung, Bewegung, Entspannung, mentale Gesundheit, etc.
- Informationen zum Thema Nachhaltigkeit
- IBG-Gesundheitschallenge – sMiles in den Bereichen Bewegung, Ernährung, mentale und interpersonelle Gesundheit über eine App sammeln. (Move Effect)
- Teilnahme am Mobilitätsprojekt ActNow (aktive Bewegung am Arbeitsweg und Reduktion der CO₂-Belastung): Durch die Registrierung im ActNow-Tool (für ganz Österreich) bekommt man maßgeschneiderte Routenvorschläge, wie man den täglichen Weg zur Arbeit und nach Hause klimaschonender und aktiver zurücklegen kann. Außerdem hilft das Tool, Fahrgemeinschaften zu finden und Kinderbegleitwege zu koordinieren.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Aktive Arbeitswege bergen ein großes Gesundheitspotenzial. Die Inhalte der IBG Gesundheitstipps werden weiterhin mit Nachhaltigkeitsthemen erweitert. Zudem sollen strukturelle Möglichkeiten (wie z.B. km-Geld bei Fahrradstrecken) in den entsprechenden Gremien besprochen werden.

3.3.3. Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung (C3.3)

BERICHTSFRAGEN

- **Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?**

Ökologische Aspekte sind fest in die Prozesse zur Materialbeschaffung integriert, dies wird in den Handbüchern den verschiedenen Bereichen beschrieben. Es gibt regelmäßige Sensibilisierung und Informationen zur richtigen Mülltrennung, sowohl präventiv als auch anlassbezogen. In bestimmten Bereichen, insbesondere in der Medizin, müssen aus gesundheitlichen

und hygienischen Gründen Einmalprodukte wie Handschuhe, Lungenfunktionsröhrchen oder Blutröhrchen verwendet werden. Verpackungsmaterialien werden nach Möglichkeit wiederverwendet, um Abfall zu reduzieren. Es wurde auf stromsparende Leuchtmittel umgestellt, und es gibt Initiativen zur Vermeidung des Standby-Betriebs an den Arbeitsplätzen, unterstützt durch Mails an die Mitarbeiter:innen und Sensibilisierung. Eine Umstellung auf Hybridfahrzeuge ist geplant.

Unsere Initiative in Kooperation mit Firmenrad/ Jobrad wird von 13 Mitarbeiter:innen genutzt.

- **Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?** KEINE

- **Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?**

Die Infrastruktur bereitstellen und gezieltes Ansprechen und sensibilisieren im Anlassfall.

- **Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)?**

Durch die Förderung und Umsetzung eines nachhaltigen Einkaufsverhaltens innerhalb des Unternehmens, wird ein Bewusstsein für umweltfreundliche Produkte geschaffen. Dies soll die Mitarbeiter:innen dazu anregen, auch im privaten Bereich auf nachhaltige und ökologische Produkte zu achten.

Durch die Bereitstellung von Öffi-Tickets und das JobRad werden die Mitarbeiter:innen ermutigt auch im privaten Bereich häufiger auf öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrräder umzusteigen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten in %**

Das ökologische Verhalten, soweit es die Rahmenbedingungen zulassen gut gelebt, der Bekanntheitsgrad liegt schätzungsweise bei 80%

- **Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden in %**

Die Akzeptanz ist sehr hoch und wird von den Mitarbeitenden gefördert und gefordert.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Weitere Impulse in Richtung Ökologie mit entsprechender Bewusstseinsbildung

3.3.4. Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens (C3.4)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche der untenstehenden Negativaspekte treffen im Unternehmen zu?**
 - 10 Minuspunkte: Es gibt Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (> 180g/km CO₂) -> keine
 - 10 Minuspunkte je Regel: Es gibt Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist, z.B. Fliegen statt Bahnfahren, weil billiger. -> keine
 - 5 Minuspunkte je Angebot: Es gibt Konsumangebote mit zu hohem Verpackungsanteil (Kaffee kapseln, Essensverpackungen aus PET, Getränkeangebot in Einmalverpackung etc.) trotz möglicher Alternativen.
 - Verwendung von Tetrapack bei Milch und Saft (5 Minuspunkte)
 - 10 Minuspunkte je Verbot: Es gibt Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte, z.B. für Recyclingpapier. -> keine
 - 10 Minuspunkte: Im Betrieb ist ein nachlässiger Umgang mit Abfällen sichtbar, z.B. keine Abfalltrennung (Hausmüll, Betriebsabfälle, Schrott ohne Trennung in Materialien etc.). -> keine

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- keine

3.4. INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ (C4)

3.4.1. Innerbetriebliche Transparenz (C4.1)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?**

Sämtliche notwendigen Daten und Unterlagen sind für alle Mitarbeiter:innen im Intranet und im Firmencockpit zugänglich.

Intranet: Hier finden Mitarbeiter:innen Informationen zu ihrem Angestelltenverhältnis, wie z.B. Kundenstunden, Urlaubsanspruch, Fortbildungen. Hier erfolgen auch die monatlichen Abrechnungen und Freigaben der geleisteten Stunden.

Firmencockpit: bietet Zugang zu Kundenstunden, Kontaktdaten und ermöglicht die tägliche Dokumentation der Tätigkeiten bei den Kunden sowie die zeitliche Erfassung. Zudem gibt es

eine Wissensdatenbank mit Vorlagen, Pflichtdokumenten, Anleitungen, Regelungen und Dienstanweisungen.

- **Wie leicht/schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?**

Mit einem Benutzernamen und einem Passwort kann auf sämtliche Daten zugegriffen werden. Eine einfache Dokumentensuche ist über ein Suchfeld möglich. Für alle Anwendungen stehen Handbücher zur Verfügung, die den Zugriff und die Nutzung erleichtern.

- **Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?**

Sensible personenbezogene Daten anderer Mitarbeiter:innen stehen aus Datenschutzgründen nicht zur Verfügung. Gesundheitsdaten sind ebenfalls nicht zugänglich.

Wirtschaftliche Unternehmensdaten werden den Mitarbeiter:innen regelmäßig präsentiert. Es besteht die Möglichkeit nachzufragen, darüber zu diskutieren und Ideen einzubringen

- **Was wird getan, damit auch finanzielle Daten von allen Mitarbeitenden leicht verstanden werden können?**

In einer Vertragsübersicht sind die einerseits zu leistenden Stunden aber auch der Urlaubsanspruch, Fortbildungsstunden, Fahrtzeiten und ähnliches aufgelistet und summiert – darüber hinaus sind zu jeder Zeit in einer monatlichen Übersicht die aktuellen Mehrstunden ersichtlich. Ebenso werden Diäten und Spesen monatlich gelistet. Neben einem monatlichen Gehaltszettel ist auch ein Jahresübersicht verfügbar. Bei etwaigen Unklarheiten stehen die Kolleg:innen von HR und Buchhaltung für etwaige Fragen zur Verfügung.

Die Geschäftszahlen werden zum Beispiel im Rahmen der Fachforen vorgestellt und es wird zur aktiven Diskussion eingeladen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

- **Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %).**
Wesentliche und kritische Daten: 95%
- **Ausnahme sind sensible Daten im Sinne der DSGVO -> 0%**

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstbilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -

3.4.2. Legitimierung der Führungskräfte (C4.2)

BERICHTSFRAGEN

- **Wie werden Führungskräfte ausgewählt und von wem? Werden sie von oben eingesetzt oder von unten gewählt?**

Die Führungskräfte sind bei IBG per Definition Mitarbeiter:innen mit personeller und finanzieller Entscheidungsbefugnis – diese werden entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Qualifikation ausgewählt bzw. entsprechend zusätzlich ausgebildet und seitens der Geschäftsführung eingesetzt/ eingestellt. Des Weiteren gibt es bei IBG Teamleiter:innen und Bereichsleiter:innen – diese führen einzelne Teams oder sind verantwortlich für einzelne Themenbereich und/ oder Produkte. Hier erfolgt die Auswahl ebenso entsprechend der notwendigen persönlichen und fachlichen Qualifikation.

- **Welche Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Teammitglieder? Warum bzw. warum nicht?**

Die Entscheidungskompetenz liegt bei der Geschäftsführung bzw. den Führungskräften. Teammitglieder sind in den Entscheidungsprozess zumeist nicht eingebunden. Interne Nachbesetzungen werden ermöglicht und auch forciert. Allerdings zeigt sich oft wenig Interesse an der Übernahme von Führungsrollen bzw. ist die Fluktuation bei Führungskräften sehr gering bzw. nur im Rahmen von Pensionierungen.

Folgende Möglichkeiten der indirekten Mitwirkungsmöglichkeit werden aktiv gelebt:

- Bei der Suche nach einer neuen Standortleitung wurde das Team im Rahmen eines Schnuppertages in die Entscheidung miteingeben
- Im Officebereich werden Schnuppertage für neue Mitarbeiter:innen organisiert, hier gibt es anschließend Feedback vom Team.
- Selbiges gilt auch im Bereich des Auoßendienstes – hier werden Schnuppertage mit einzelnen Kolleg:innen vereinbart und nachbesprochen.

- **Welche Maßnahmen folgen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften?**

In den jährlichen Mitarbeiter:innen-Gesprächen erfolgt ein 360°-Feedback – hier werden dann gemeinsam von Mitarbeiter:in und Führungskraft weitere anlassbezogene Maßnahmen entwickelt. Dies können zum Beispiel eine breitere Unterstützung, vermehrte Gespräche, Unterstützung durch andere Führungskräfte, die Geschäftsführung oder externe Experten sein.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

- **Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Gespräch/Mitgestaltung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden. 0%**

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

■ -

3.4.3. Mitentscheidung der Mitarbeitenden (C4.3)

BERICHTSFRAGEN

- **Bei welchen Entscheidungen können die Mitarbeitenden wie mitwirken?**

Unser Bestreben ist, die Mitarbeiter:innen bei allen sie betreffenden Entscheidungen mit einzubeziehen. Dies betrifft insbesondere die Auswahl neuer Mitarbeiter:innen, Arbeitsmittel, strategische Ausrichtung) Die endgültige Entscheidung bleibt aber der Führungskraft. Dies ist wichtig, um eine klare Führung und eindeutige Entscheidungen zu gewährleisten

An jedem Standort gibt es zusätzlich Gesundheitsbeauftragte. Dies sind Kolleg:innen, welche als Hauptansprechpersonen für die Mitarbeiter:innen zu diversen Themen rund um Betriebliche Gesundheitsförderung fungieren.

Ebenso wird der Betriebsrat bei relevanten Themenstellungen in Entscheidungen involviert

- **Welche bisherigen Erfahrungen gibt es mit der Partizipation der Mitarbeitenden?**

Die Bedürfnisse und allfällige Handlungsfelder werden durch regelmäßige Mitarbeiter:innen-Befragungen (alle 2 Jahre), darauf anschließenden Maßnahmenworkshops und/oder Fokusgruppen erhoben. Ebenso finden an den Standorten und in den jeweiligen Bereichen regelmäßige Teammeetings (monatlich/halbjährig) statt.

Zudem gibt es an jedem IBG Standort eine/n Gesundheitsbeauftragte/n, welche in Vertretung der IBG Mitarbeiter:innen mögliche Anliegen im quartalsweise stattfindendem Steuergruppen-Meeting thematisieren. Zusätzlich können die jeweiligen Gesundheitsbeauftragten eigenständig und in Absprache mit ihren Kolleg:innen vor Ort Gesundheitsmaßnahmen planen und umsetzen. Für allgemeine Themen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gibt es zudem ein eigenes Postfach (gesund@ibg.at), an welches die Mitarbeiter:innen bei Wünschen und Anregungen schreiben können.

- **Was wird im Unternehmen getan, damit mehr Mitarbeitende mehr Verantwortung und Entscheidungen übernehmen können?**

Durch die flache Hierarchie und die dichte Besprechungskultur werden die Mitarbeiter:innen in vielen Fällen in Entscheidungen und Entwicklungen eingebunden. Dies passiert vor allem häufig bei Entscheidungen im Zusammenhang mit den Kunden. Hier sind unsere Mitarbeiter:innen die Expert:innen vor Ort und müssen die Entscheidungen bzw. entsprechende etwaige Konsequenzen mittragen. Selbiges gilt auch bei Produktentwicklungen – hier sind die Expertisen unsrer Mitarbeiter:innen entscheidende Faktoren in der Weiterentwicklung bzw. dem kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Das wird konkret im Anlassfall bei den Mitarbeiter:innen nachgefragt oder ist Thema in den unterschiedlichen Besprechungen (Teamtreffen, MAG, Fachforum, .)

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in %).**

Arbeitstechnische Entscheidungen werden fast ausschließlich durch die Aussendienstmitarbeiter:innen selbst getroffen.

Die strategischen Entscheidungen (Weiterentwicklung, Ausrichtung des Unternehmens) werden vor allem durch die Geschäftsführung und durch die Führungskräfte getroffen, hier werden aber auch zum Beispiel Ergebnisse der Mitarbeiter:innenbefragung miteinbezogen.

Die Entscheidungen werden auf eine breite Basis gestellt (Anhörung und Mitwirkung im Rahmen Besprechungen, Mitarbeiter:innengesprächen, Teamtreffen, ...).

Eine prozentuelle Bewertung ist nicht möglich.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstbilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -

3.4.4. Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates (C4.4)

BERICHTSFRAGEN

- **Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?**

Ja, es gibt einen Betriebsrat

- **Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates?**

Keine

- **Welche Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?**

Es wird jährlich zur Betriebsversammlung geladen, wo folgende Punkte auf der Agenda stehen: Rückblick, Ausblick, ggf. BR-Wahl, Allfälliges. Bei der Betriebsversammlung können die Mitarbeiter:innen ihr Anliegen an den Betriebsrat richten.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

- **Betriebsrat: vorhanden/nicht vorhanden; seit wann?**

Es gibt mittlerweile an jedem Standort von IBG (Linz, Lenzing, Kundl und Wien (über 10 Jahre) einen Standortbetriebsrat, darüber hinaus besteht der Zentralbetriebsrat für Themen, die alle Standorte betreffen. Den Zentralbetriebsrat-Vorsitz übernimmt derzeit Wien.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -



4. BERÜHRUNGSGRUPPE D: KUND:INNEN UND MITUNTERNEHMEN

4.1. ETHISCHE KUND:INNENBEZIEHUNGEN (D1)

4.1.1. Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen (D1.1)

BERICHTSFRAGEN

- **Wie werden neue Kund:innen gewonnen und wie Stammkund:innen betreut?**

IBG nimmt regelmäßig an Ausschreibungen teil, um neue Aufträge/Kunden zu gewinnen.

Durch die Präsenz bei relevanten Veranstaltungen und in Medien werden Kontakte zu potenziellen Kunden geknüpft. Zumeist wenden sich Kunden proaktiv an uns, sodass Auslastungsprobleme sehr selten sind.

Detaillierte Informationen über die angebotenen Leistungen sind auf der Website verfügbar, einschließlich des [Leistungskatalogs](#) – die Website hat vermutlich auch die größte Reichweite und „Werbeleistung“ für potenzielle Kund:innen.

Es werden regelmäßige Besprechungstermine (1-4 Mal pro Jahr) mit dem Kunden organisiert, wo folgende Themen besprochen werden: die Jahresplanung, das Berichtswesen und die Arbeits- und Sicherheitsausschusssitzungen (ASA). Des Weiteren erhalten Kunden zweimal im Jahr unsere Kundenzeitschrift „[humanworks](#)“ und einen Kundennewsletter.

- **Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund:innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?**

Die Preise werden nach internen Vorgaben gestaffelt und richten sich nach dem Auftragsvolumen. Es findet eine nachvollziehbare und standardisierte Kalkulation statt. Des Weiteren orientiert sich die preisliche Gestaltung an den Tarifen der Ärztekammer. Diese Orientierung garantiert eine faire und marktübliche Preisstruktur.

Da die Einsatzzeit und das Auftragsvolumen gesetzlich geregelt sind, muss sich an diese Vorgaben gehalten werden.

IBG strebt langfristige Betreuungsaufträge an, dies stärkt die Kundenbindung und Nachhaltigkeit.

Der IBG-Verhaltenskodex legt die grundlegenden Verhaltensstandards fest, die von allen Mitarbeiter:innen erwartet werden. Es liegt in der persönlichen Verantwortung eines jeden Mitarbeitenden, den Verhaltenskodex zu verstehen und einzuhalten.

- **In welcher Form werden ethische Aspekte bei der Werbung und im Verkaufsprozess berücksichtigt?**

Die Dienstleistung von IBG bzw. sich auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – dies ist ein menschliches Grundbedürfnis und daher in vollem Ausmaß ethisch vertretbar. Die Einsatzzeiten sind gesetzlich geregelt, Zusatzangebote werden mit den Kund:innen abgestimmt, vor einer vertraglichen Vereinbarung wird immer ein unverbindliches Angebot erstellt

- **Wie wird auf Kund:innenwünsche und Reklamationen eingegangen und ein pragmatisches Vorgehen gesichert?**

Regelmäßige Besprechungen und die Jahresplanungen mit den Kund:innen helfen dabei, ihre Bedürfnisse frühzeitig zu erkennen und entsprechend einzuplanen. Dies reduziert das Risiko von Missverständnis und Reklamationen.

Ein standardisiertes Vorgehen in Form eines Stufenplans garantiert eine klare und strukturierte Bearbeitung von Reklamationen:

- Direkte Klärung mit den MA vor Ort
- Klärung über das Kundenservice
- Klärung mit Bereichsleitung
- Klärung über Geschäftsführung

Die Reklamationen und deren Bearbeitungsstand werden im CRM dokumentiert. Der Verlauf ist einsehbar, und die Bearbeitung wird über Bestätigungen von den Betroffenen zur Kenntnis genommen. Die Klärung von Reklamationen erfolgt im Sinne des Kunden, aber auch unter Berücksichtigung der betroffenen Mitarbeiter:innen.

Dabei werden die Standpunkte aller Beteiligten eingeholt, um eine ausgewogene und faire Lösung zu finden.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen**

- Werbung inkl. Werbemittel: 54.200
- Druck und Grafik: 42.500
- Presse: 23.600

- **Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile in %** - Es gibt Fixgehalt für alle Mitarbeiter:innen, keine umsatzbezogenen Gehaltsanteile, aber jährliche Prämien in einem Prozentverhältnis zum Deckungsbeitrag

- **Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/nein** NEIN

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Strukturiertes Kundenfeedback - Was brauchen unsere Kunden
- Erfüllung des Hinweisgeberschutzes

4.1.2. Barrierefreiheit (D1.2)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?**
Das Arbeitsschutzgesetz bzw. das Betriebliche Gesundheitsmanagement zielt auf alle Berufs- und Personengruppen. Schutzbedürftige Personen sind dezidiert erwähnt und werden ebenso involviert. Auf Grund der gesetzlichen Notwendigkeit ist das Angebot sehr niederschwellig und mit keinen Hürden verbunden. Unsere Kund:innen und deren Mitarbeiter:innen werden entsprechend ihrer Ausbildung, Profession und Bedürfnissen betreut. Die Website ist so gestaltet, dass sie für alle Benutzer:innen zugänglich ist. Unterlagen und Informationsmaterialien werden in barrierefreien Formaten bereitgestellt.
- **Welche benachteiligten Kund:innen-Gruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?**
Im Sinne des ASchG (Arbeitnehmer:innenschutzgesetz) und des BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) gibt es keine benachteiligten Gruppen. Alle berufstätigen Personen, unabhängig von ihrer Situation oder ihren Bedürfnissen, werden umfassend betreut.
- **Wie wird benachteiligten Kund:innen der Zugang und die Nutzung der Produkte/Dienstleistungen erleichtert?**
In der Betreuung vor Ort kann ein niederschwelliges Angebot durch das individuelle Herangehen an die persönliche Problematik deutlich besser umgesetzt werden und wir auch entsprechend im Betreuungsalltag gelebt. Für die Unterstützung bei der Nutzung des Gesundheitsportals werden firmeninterne Lösungen gesucht und besprochen.
- **Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlangagierte Unternehmen mindestens gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer:innen erhalten?** Standardisierte Preisgestaltung – siehe oben

VERIFIZIERUNGSSINDIKATOR

- **Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund:innen-Gruppen gekauft wird.**
Es gibt keine benachteiligten Kunden. Kleine Unternehmen (bis zu 50 Mitarbeiter:innen) können die kostenlose Betreuung der AUVA in Anspruch nehmen.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Austausch mit dem Kunden – wie können alle Mitarbeiter:innen erreicht werden
- Barrierefreie Gestaltung der website

4.1.3. Negativaspekt: Unethische Werbemaßnahmen (D1.3)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein? Warum? Und was wären ethische Alternativen?**
IBG hat keine unethischen Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen
- **Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?**
IBG ist bestrebt die Informationen und Angebote klar und deutlich zu kommunizieren, sodass keine nicht relevanten Informationen und Beschreibungen die notwendigen und nützlichen Informationen überdecken und somit die Sichtbarkeit erschweren. Generell wird kein „kleingedrucktes“ verwendet.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

- **Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische und unethische Kampagnen entfallen.**
100% ethisch

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- Keine

4.2. **KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN (D2)**

4.2.1. Kooperation mit Mitunternehmen (D2.1)

BERICHTSFRAGEN

- **Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert und welche Ziele werden dabei verfolgt?**
IBG sieht sich als ein österreichweites Netzwerk, bestehend aus unseren Partner:innen (Kooperationspartner:innen und Werkvertragnehmer:innen), das gemeinsam das Ziel sichere und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen und Produkte zu entwickeln – vorrangig ist ein vernetztes Denken und gemeinsames Agieren. In sämtlichen Bereichen wird teilweise mit Werkvertragnehmer:innen kooperiert, das Maximalausmaß des Stundenausmaßes ist generell fix vereinbart, die Verkaufspreise orientieren sich am Markt.
Im Bereich Arbeitssicherheit kooperiert IBG mit zwei spezialisierten Sicherheitstechnischen Zentren im Westen Österreichs.

Ziel ist eine umfassende, dem ASchG bzw. Betreuungsauftrags entsprechende Leistung für den Kunde zu erbringen sowie ein faires und wertschätzendes Miteinander mit dem Kooperationspartner.

- **Mit welchen Unternehmen werden in Zukunft in welchen Bereichen Kooperationen angestrebt?** KEINE
- **In welchen Bereichen werden Wissen und Informationen mit Mitunternehmen geteilt?**
Durch gezielte Maßnahmen wie Einladungen zu Besprechungen, die gemeinsame Teilnahme an Veranstaltungen und das Bereitstellen von Vorlagen und Informationsmaterialien für Webinare und Workshops wird nicht nur die Zusammenarbeit gestärkt, sondern auch der Erfolg gemeinsamer Projekte und die Zufriedenheit der Kunden erhöht.
- **Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?**
Durch eine Kombination aus kontinuierlicher Erfüllung gesetzlicher Vorgaben, proaktiver Anpassung bei Neuerungen, internem Austausch, regelmäßiger Weiterbildung, aktiver Mitarbeit bei Branchenveranstaltungen und der Einbringung bei gesetzlichen Neuerungen wird nicht nur die Einhaltung bestehender Standards sichergestellt, sondern auch deren Weiterentwicklung aktiv mitgestaltet. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass das Unternehmen eine teilweise Vorreiterrolle in der Branche (Zertifizierung, österreichweite Standards, ...) einnimmt und kontinuierlich zur Erhöhung der Branchenstandards beiträgt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Wie hoch ist der investierte Zeit- und/oder Ressourcenaufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? (in Stunden/Jahr bzw. %-Anteil)**
IBG arbeitet derzeit mit 53 Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen zusammen – in Summe sind dies etwa 5000 Betreuungsstunden pro Jahr.
- **Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt:** siehe oben
- **Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional)**
Mitbewerber und Kooperationspartner [Teamtreffen (2-6x pro Jahr), Fachforum (2x pro Jahr), ...]
- **Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen**
nicht relevant – Zielgruppe sind Unternehmen aller Branchen ab 50 MA
- **Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, mit anderer Zielgruppe**
siehe oben

- **In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? (Anzahl: x/3)**
IBG engagiert sich in unterschiedlichen Interessensgruppen und Unternehmen, hier soll vor allem die gemeinsame Grundidee eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes weiterentwickelt werden.
 - AUVA (Forum Prävention, Vorbereitungstreffen, ...)
 - VÖSI (Jahrestagung, ...)
 - unterschiedliche Fachgruppen
- **aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying)**
Zusammenarbeit mit der AUVA und mit den gesetzlichen Vertreter:innen
- **Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards**
 - Mitarbeit bei Veranstaltungen
 - Einbringung bei gesetzlichen Neuerungen

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Strategische Planung - Wo kann IBG verstärkt einen Beitrag leisten?

4.2.2. Solidarität mit Mitunternehmen (D2.2)

BERICHTSFRAGE

- **In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?**
IBG hat derzeit mehr Anfragen als es selbst ressourcenmäßig abdecken kann - in solchen Fällen werden oftmals Kooperationspartner (=Mitunternehmen) weiterempfohlen bzw. werden Kooperationspartner:innen bei personellen Engpässen unterstützt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeiter:innenstunden wurden an Unternehmen ...**
 - ... anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? KEINE
 - ... der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? KEINE
- **Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?** Nicht eruierbar

- **Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?** Nicht eruierbar
- **Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmittel, die an Unternehmen ...**
 - ... anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? NULL
 - ... der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? NULL

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -

4.2.3. Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen (D2.3)

BERICHTSFRAGEN

- **In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?** KEINE
- **Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern bzw. wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?** IBG ist derzeit der größte private Anbieter im Bereich Arbeitnehmer:innenschutz – dies ist für uns eine Motivation unsere Produkte und Dienstleistungen laufend zu verbessern sowie auch als Arbeitgeber Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten, an denen sich die Mitarbeiter:innen wohlfühlen, produktiv und sinnvoll tätig sein können und das Umfeld einer individuellen Weiterentwicklung geschaffen wird.
IBG arbeitet eng mit Kooperationspartnern zusammen, um Kunden gemeinsam zu betreuen. Die Kompetenzen und Arbeitsbereiche werden respektiert und es werden keine Aufgaben oder Zuständigkeiten übernommen, die den Partnern vorbehalten sind. Dies wird klar besprochen und abgestimmt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Findet ein wertender Vergleich (besser/schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmen in der Kommunikation statt?** NEIN
- **Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?** NEIN

- Werden geheime/verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen? NEIN
- Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kund:innen oder Produzent:innen in der Unternehmensstrategie verankert? NEIN
- Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die anderen Unternehmen bei der Weiterentwicklung/Forschung/Innovation blockieren könnten bzw. sollen? NEIN

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- keine

4.3. ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNG DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN (D3)

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

BERICHTSFRAGEN

- **Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?**
Wir bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme von unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen gibt
- **Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?**
Die Dienstleistungen finden direkt vor Ort im Interagieren mit den Arbeitnehmer:innen statt und hat daher keine große Relevanz. Mitarbeiter:innen, Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen werden regional eingesetzt. Die Angebote werden maßgeschneidert geplant und umgesetzt. In Summe ergibt sich ein geringer ökologischer Impact.

Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?

Dzt. sind auf Grund der kaum vorhandenen Relevanz keine weiteren Strategien geplant (lokale Anbieter, Dienstleistung direkt vor Ort, ...) – siehe oben

- **Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?**
 - Der Fokus liegt auf Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln und Reduktion des Individualverkehrs
 - Regionaler Einsatz von Mitarbeiter:innen, Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen
 - Angebote werden maßgeschneidert geplant und umgesetzt
 - Wiederverwendung von ausgemusterten Arbeitsmitteln (Notebooks, ...) als Verleihnotebooks, Testgeräte oä.
 - Mehrfache Anfahrtszeiten werden bewusst reduziert
 - Nutzung der Möglichkeit von Onlinemeetings

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilisierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- -

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

BERICHTSFRAGEN

- **Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?**
 - Ressourcenschonenden Planung von Betreuungszeiten
- **Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?**
 - Gemeinsame Anfahrt zum Kunden
 - Reduktion der Anfahrtswege – Blockung der Einsatzzeiten
 - Mindesteinsatzzeit vor Ort
- **Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?**
 - Jahresplanung mit Kunden
 - ASA
 - Strategische Planung von Maßnahmen
 - Priorisierung des Handlungsbedarfs
- **Welche Produkte und Dienstleistungen zielen auf eine maßvolle Nutzung ab bzw. unterstützen diese?**
 -

- **Inwieweit zielt die Kommunikation des Unternehmens mit Kund:innen und Konsument:innen auf die Förderung von maßvoller Nutzung ab?**

Durch die Jahresplanung wird den Kund:innen ein klarer Überblick über die Dienstleistungen und Einsatzzeiten gegeben. Dies ermöglicht eine gezielte und anlassbezogene Nutzung der Einsatzzeiten.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- Konkretisierung und Anpassung im Leitbild

4.3.3. Negativaspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen (D3.3)

BERICHTSFRAGEN

- **In welchen Bereichen wird eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen?**

Keine Bereiche eruiert

- **Bei welchen Produkten und Dienstleistungen können mit einer oder wenigen Nutzung(en) durch jeden Menschen oder durch gleichbleibendes bzw. steigendes Nutzungsniveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?**

Keine Bereiche und Dienstleistungen eruiert – es gibt nicht genug Gesundheit

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- Keine

4.4. KUND:INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKTTRANSPARENZ (D4)

4.4.1. Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung (D4.1)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund:innen eingeräumt und wie wird darüber kommuniziert?**
 - Kommunikation erstrangig mit unseren MA vor Ort

- Erstellung einer Jahresplanung anhand der gesetzlichen Vorgaben und Notwendigkeiten
 - Arbeitssicherheitsausschuss
 - Berichtswesen und Dokumentation
- **Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kund:innen entwickelt?**

Die Grundlage unserer Arbeit ist das ASchG, hier wird gemeinsam mit Kunden eine Rechtssicherheit angestrebt. Sicherheit und Gesundheit stehen im Vordergrund und ist unsere Kernaufgabe, Ziel ist es unter Einbeziehung aller Beteiligten einer praxisbezogenen Lösung für einen etwaigen Handlungsbedarf umzusetzen.
- **Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt?**
 - Entwicklung neuer Produkte
 - Erfüllung und Anpassung des Stands der Technik

Verifizierungsindikatoren

- **Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund:innen entstanden sind.**

Teilweise werden unsere Angebote individuell für unsere Kund:innen angepasst bzw. entwickelt. Ein Großteil der Produkte und Dienstleistungen wird durch gesetzliche Rahmenbedingungen des ASchG vorgegeben. Diese gesetzlichen Anforderungen bestimmen weitgehend die Standards und Grundanforderungen, die eingehalten werden müssen.
- **Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund:innen entstanden sind.**

Nicht verifizierbar

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Austausch mit großen Kunden - „lernen“ und mögliche Angebote / Formate entwickeln, die auch für kleinere Unternehmen nutzbar sind
- oft ist wenig Handlungsspielraum durch gesetzliche Vorgaben vorhanden -> Stellungnahmen bei Gesetzesnovellierungen, „Sprechstunden“ bei Ministerien, Medienarbeit, Kommentare in Zeitungen

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- Lobbying gemeinsam mit Kunden – Branchendiversität im Betreuungsumfang berücksichtigen

4.4.2. Produkttransparenz (D4.2)

BERICHTSFRAGEN

- **Wie öffentlich und transparent sind Produktinformationen?**
 - Website
 - Leistungskatalog
 - Gesetzliche Grundlage
- **Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe und ökologisch relevanten Informationen ausgewiesen?**

Keine Inhaltsstoffe, nur Dienstleistung
- **Welche Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden ausgewiesen?**
 - Vorgaben der Ärztekammer
 - Kollektivvertrag
 - Indexanpassungen
- **Was ist über den Umfang der sozioökologischen Belastungen, die durch die Produkte und Dienstleistungen entstehen und die nicht in den Preisen enthalten sind, bekannt (sog. Externalisierung)?**

Keine

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes).**

KEINE
- **Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes).**

100%
- **Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen.**
 - Kosten Werkvertragnehmer:innen bzw. Kooperationspartner:innen: EUR 1,036 Mio
 - Laborkosten: EUR 62.192

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabrechnung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE

- keine

4.4.3. Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen (D4.3)

BERICHTSFRAGEN

- **Enthalten die Produkte Schadstoffe für Kund:innen oder die Umwelt?**
NEIN
- **Gibt es schädliche Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte?**
NEIN

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

- **Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes)**
0 %

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilisierung – keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- Keine



5. BERÜHRUNGSGRUPPE E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD

5.1. SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN (E1)

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

BERICHTSFRAGEN

- **Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe unten) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?**

Sicherheit und Gesundheit sind menschliche Grundbedürfnisse – IBG hat seit seiner Gründung 1996 ein eigenes Konzept der Humanökologie entwickelt bzw. entwickelt dieses auch laufend weiter: Unser Fokus gilt den Wechselwirkungen zwischen betrieblichem und persönlichem Wachstum, mit dem Ziel, eine humane und wirtschaftliche Arbeitswelt zu gestalten. Mit unserem Beratungsansatz der humanökologischen Unternehmensführung sowie innovativen Produkten und Dienstleistungen gelingt es uns immer mehr Betriebe von der Qualität unserer Leistungen zu überzeugen. Somit sind sämtliche Ziele enthalten.

1. Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden
2. Schutz/Sicherheit
3. Zuneigung/Liebe
4. Verstehen/Einfühlung
5. Teilnehmen/Geborgenheit
6. Muße/Erholung
7. kreatives Schaffen
8. Identität/Sinn
9. Freiheit/Autonomie

- **Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?**

Die Produkte und Dienstleistungen sind keine Luxusprodukte, die „nur“ dem eigenen Status dienen. Stattdessen fokussieren sie sich darauf, grundlegende menschliche Bedürfnisse im Sinne einer ganzheitlichen Definition von Gesundheit zu erfüllen. Diese Ausrichtung steht im Einklang mit der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO), die Gesundheit als einen Zustand vollständigen physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als das Fehlen von Krankheit definiert.

- **In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?**

Siehe oben

- **Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?**

Durch die Schaffung sicherer und gesunder Arbeitsplätze, die Reduzierung von Belastungen, die Förderung von Verletzungsfreiheit und die Unterstützung einer ausgewogenen Freizeitnutzung verbessern wir das Leben der Menschen und leisten einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Gesellschaft. Dies hat nicht nur positive Auswirkungen auf die Beschäftigten und deren unmittelbares Umfeld, sondern trägt auch zu besseren Arbeitsbedingungen und einer höheren Lebensqualität bei.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

- **erfüllte Bedürfnisse:**
 - Grundbedürfnisse (100 %)
 - Statussymbole bzw. Luxus (0 %)
- **dient der Entwicklung ...**
 - der Menschen (90%)
 - der Erde/Biosphäre (10 %)
- **löst gesellschaftliche oder ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen**
 - persönliche Entwicklung
 - finanzielle Sicherheit
 - Gesundheit an Arbeitsplatz
 - Barrierefreiheit
 - Altersgerechtigkeit
 - Psychische Gesundheit
 - Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- **Nutzen der Produkte/Dienstleistungen:**
 - Mehrfachnutzen bzw. einfacher Nutzen (100 %)
 - Hemmender bzw. Pseudo-Nutzen nicht verifizierbar
 - Negativ-Nutzen nicht verifizierbar

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Entwicklung Leitbild
- Vertiefung der Unternehmensphilosophie
- Laufende Weiterentwicklung Humanökologie
- ISO 45001
- ISO 9001
- AUVA Gütesiegel „Sicher und Gesund arbeiten“
- BGF-Gütesiegel
- EqualitA

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- keine

5.1.2. Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen (E1.2)

BERICHTSFRAGEN

- **In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?**

Durch die Schaffung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfelds sowie die Unterstützung der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeiter:innen werden soziale Bindungen gestärkt und eine positive, unterstützende Gemeinschaft sowohl im Berufs- als auch im Privatleben gefördert.

- **Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?**

Durch die Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten und Gesundheitsprogrammen wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter:innen auch ausreichend Zeit und Energie für ihre Familien haben. Dies verbessert nicht nur die Lebensqualität der Mitarbeiter, sondern auch die ihrer Familienangehörigen. Die positiven Veränderungen, die Mitarbeiter:innen erleben, können als Vorbild für ihre Freunde dienen, die möglicherweise ähnliche Maßnahmen in ihrem eigenen Leben umsetzen möchten.

- **Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung, Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?**

Durch gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen werden die Mitarbeiter:innen auf wichtige Themen wie Gesundheit, Sicherheit und ergonomische Arbeitsweisen aufmerksam gemacht. Maßnahmen wie Webinare, Beratungen, Workshops und Unterweisungen nach §14 (Arbeitsschutzgesetz) vermitteln den Mitarbeiter:innen das notwendige Wissen, um gesunde und sichere Verhaltensweisen zu verstehen und anzuwenden.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Art und Anzahl der Aktivitäten/Maßnahmen pro Jahr**

Unterschiedliche je nach Unternehmensgröße, IBG betreut 400 Unternehmen mit etwa 100.00 Mitarbeiter:innen, Besuche Website, Befragungsteilnehmer:innen

- **Anzahl der erreichten Menschen, z. B. Leser:innen, Besucher:innen**
siehe oben

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Website Erstellung, Betreuungsangebote, Jahresplanung, ASA, Feedback 360°

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- keine

5.1.3. Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen (E1.3)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche direkten und indirekten negativen Auswirkungen haben die Produkte und Dienstleistungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen?**
Keine direkten und indirekten negativen Auswirkungen
- **Welche Auswirkungen haben sie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten?**
Keine Auswirkungen

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen**
o %
- **Kund:innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben**
Keine Verifizierung
Keine Rückmeldungen bzw. keinen Meldungen in Medien oä.

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstbilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- keine

5.2. BEITRAG ZUM GEMEINWESEN (E2)

5.2.1. Steuern und Sozialabgaben (E2.1)

BERICHTSFRAGEN

- **Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z. B. in Form von Ertragsteuern, Lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)?**
siehe Verifizierungsindikatoren
- **Welche direkten materiellen Unterstützungen erhält das Unternehmen vom Gemeinwesen (z. B. unternehmensbezogene Subventionen und Förderungen)?**
siehe Verifizierungsindikatoren
- **Welchen indirekten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden)?**
siehe Verifizierungsindikatoren

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **Erlöse: Summe aller Umsätze plus sonstige (betriebsfremde) Erträge**
 - 2022 Euro 11.162.589,00
 - 2023 Euro 12.832.974,00
- **Abgaben:**
 - effektiv gezahlte Ertragsteuern (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Kapitalertragsteuer)
 - 2022 Euro 57.351,00 (KÖST)
 - 2023 Euro 167.705,00 (KÖST)
 - lohnabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber:innen
 - lohnabhängige Steuern (DB, DZ, Kommst, DA):
 - 2022 Euro 425.122,00
 - 2023 Euro 465.074,00
 - Sozialversicherungsbeiträge (Gesetzlicher Sozialaufwand):
 - 2022 Euro 1.151.457,00
 - 2023 Euro 1.289.870,00
 - Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme (Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten – sofern diese vom Unternehmen direkt einbehalten werden)
 - 2022: Euro 2.059.244,00
 - 2023: Euro 2.296.843,00
 - Subventionen: Summe aller unternehmensbezogener Subventionen und Förderungen
 - Subventionen (6520, 6521):
 - 2022: Euro 33.624,00
 - 2023: Euro 49.664,00
 - Förderungen (4800):
 - 2022: Euro 12.400,00
 - 2023: Euro 0,00
 - Wertschöpfung berechnet als Summe der Löhne und Gehälter, Zins- und sonstige Finanzerträge sowie (Jahres)ergebnis:
 - **2002:**
 - Gehälter (brutto) Euro 6.211.708,00
 - Zinserträge Euro 1.358,00
 - Jahresergebnis Euro 242.826,00
 - = Euro 6.455.892,00
 - **2023:**
 - Gehälter (brutto) Euro 6.927.523,00
 - Zinserträge Euro 1.389,00
 - Jahresergebnis Euro 540.264,00
 - = Euro 7.469.176,00
- **Netto-Abgabenquote (in %):** Die Summe der Abgaben wird auf die Wertschöpfung bezogen:
 - **2022:** Summe der Abgaben € 3.727.979,00 (=DG-Gesamtkosten € 7.880.442,00 – Netto-Löhne € 4.152.464,00) / € Wertschöpfung € 6.455.892,00 = 57,8%

- **2023:** Summe der Abgaben € 4.180.515,00 (=DG-Gesamtkosten € 8.811.195,00 – Netto-Löhne € 4.630.680,00) / € Wertschöpfung € 7.469.176,00 = 56 %

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Weiterführung unseres Integrierten Managementsystem mit ISO 9001 und 45001 – Durchführung der geforderten Überwachungsaudits und Rezertifizierung: somit werden auch kontinuierlich die notwendigen Handbücher bzw. Handlungsanweisungen überarbeitet, einer Prüfung unterzogen und aktualisiert

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- keine

5.2.2. Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens (E2.2)

BERICHTSFRAGEN

- **Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet? (Erstellung einer Liste aller Aktivitäten mit geldwertem Umfang)**
 - Spenden
 - 2022:
 - EUR 10.000 Nachbar in Not
 - EUR 2.500 Ärzte ohne Grenzen
 - 2023:
 - EUR 1.000 Medienprojekt NOVI GLAS
 - EUR 500 Dan Mladine 2023
 - EUR 1.000 Small is beautiful – KünstlerInnen-Symposium
 - EUR 2.500 Ärzte ohne Grenzen
 - Clinic Clowns (Entsorgung Druckerpatronen)
 - Weihnachts- und Geburtstagskarten (Ärzte ohne Grenzen, Kinderkrebshilfe,)
 - Tw. Give-aways von Zotter
- **Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?**
Bei Spenden erfolgt keine Gegenleistung
- **Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?**
Mit der Unterstützung können die Organisationen auch zukünftig bestehen und langjährige Aufbauarbeit, soziale Unterstützung und Entwicklungsarbeit weiterführen. In vielen Fällen ergibt sich hoher gesellschaftlicher Nutzen. zusätzlich auch wird die physische und mentale Gesundheit der Begünstigten gestärkt.

- **Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?**
Jährlich und im Anlassfall, strategisch verankert, Info im Intranet
- **Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?**
Kein ehrenamtliches Engagement

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen (in Prozent des Umsatzes bzw. der Gesamtjahresarbeitszeit).

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Siehe oben

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Andenken eines ehrenamtlichen Engagements – Partizipation der MA

5.2.3. Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung (E2.3)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Risiken bestehen im Unternehmen bezüglich illegitimer Steuervermeidung? Folgende Aspekte sind dabei besonders zu berücksichtigen:**
 - Werden Gewinne zwischen Ländern verschoben? Was ist die Grundlage dafür? KEINE
 - Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt? KEINE
 - Gibt es Geschäftspartner:innen in sogenannten Steueroasen? KEINE
 - Besteht das Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird? KEINE
 - Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner:innen offen deklariert? Ja, keine vorhanden
 - Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent? Gibt es ein länderspezifisches Reporting? KEINE
 - Welche Maßnahmen wurden im Unternehmen ergriffen, um diese Risiken zu bekämpfen? KEINE

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Ist das Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns, agiert es im Verbund mit anderen internationalen Partner:innen oder nimmt es an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teil? In diesem Fall muss eine Offenlegung aller Niederlassungen, verbundenen Unternehmen oder Geschäftspartner:innen im Ausland, zu denen ein erheblicher Teil des Umsatzes (ab 10 %) abfließt, erfolgen. Länderspezifisches Reporting:

- Umsatz
 - Wertschöpfung: Gewinn vor Steuern plus Fremdkapitalzinsen plus Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung
 - Veranlagungsvolumen
 - Anzahl der Beschäftigten, Bruttolohnsumme, Nettolohnsumme
 - Steuerleistung und Sozialabgaben (gegliedert nach Abgabenarten: Ertragsteuern, Lohnsummensteuer etc.)
 - Fördersumme
 - Zinszahlungen und Zahlungen für immaterielle Leistungen (v.a. Lizenzgebühren) an ausländische Niederlassungen oder Partner:innen
- ➔ IBG ist kein Teil eines internationalen Konzerns, daher kein länderspezifisches Reporting

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Siehe oben

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- keine

5.2.4. Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention (E2.4)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant:innen und Kund:innen? KEINE**
- **Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern? Keine Abhängigkeiten, Ethikcodex**
- **Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträgern umgegangen? Sind in unseren Compliance-Richtlinien geregelt**
- **Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen? KEINE**
- **Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien? KEINE**
- **Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben? Ethikcodex**
- **Wie werden in den Entscheidungsprozessen Vorkehrungen gegen Korruption getroffen? Ethikcodex**
- **Wie werden Interessenskonflikte (persönliche Interessen vs. Firmeninteressen) sichtbar gemacht und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es? Ethikcodex**

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden? Es gibt keine
- Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen? Es gibt keine
- Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil? Einhalten Ethikcodex
- Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Positiv-Aspekt: Wirksame Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)? Ja, sämtliche externe Ausgaben müssen im Sinne der Compliancevorgaben vorab akkordiert werden

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstellung eines Compliance-/ Ethikcodex
- Nominierung eines Compliance-/ Ethikbeauftragten

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- keine

5.3. REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN (E3)

5.3.1. Absolute Auswirkungen / Management & Strategie (E3.1)

BERICHTSFRAGEN

- Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden, definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:
Nicht verifizierbar
- Welche Daten zu den – im jeweiligen Unternehmen relevanten – Umweltwirkungen Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht? keine

STATUS QUO:

- Öffiticket
- Geschäftsreisen werden vorwiegend mit der Bahn vorgenommen.
- Aktion Jobrad
- Keine Flüge
- Umstellung Firmenwagen Hybrid (6 Fahrzeuge)
- Fahrgemeinschaften bei weiter entfernten Kunden
- Webinare, Besprechungen und Sprechstunden finden teilweise online statt
- Gebäude:
 - Teilweise eingemietet, abhängig von Kunden (Heizung, Klima, Müll,)
 - Nutzung der Ressourcen der Kunden (Sprechstundenräume, Seminare, ...)

- Tausch der Leuchtmittel
- Weiterverwendung ausgemusterter Arbeitsmittel für Testzwecke, Verleihnotebooks oä.
- Mülltrennung, Abfallwirtschaftskonzept, Sensibilisierung MA
- Wiederverwertung von Materialien (Kartons, Verpackungsmaterial, Möbel, (MA oder karitative Zwecke), ...)
- Reduktion der Ausdrucke
- Einkauf regionaler und ökologischer Lebensmittel
- Datenreduktion – Sensibilisierung der MA – im Intranet wird 2mal jährlich dazu aufgerufen, nicht relevante Daten zu reduzieren.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Da IBG nur für die Zentrale (1070 Wien) einen eigenen Mietvertrag hat inkl. Abrechnung hat, werden die Daten zur Verifizierung herangezogen.

- Ausstoß klimawirksamer Gase in kg: nicht verifizierbar
- Transporte (und dessen CO₂ Äquivalent) in km bzw. kg: ca. 20.000 km pro Jahr (Botenfahrer)
- Benzinverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in Liter bzw. kg
 - 2022: 5009 Liter (5 Fahrzeuge)
 - 2023: 6577 Liter (6 Fahrzeuge)
- Stromverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg
 - 2022: 28.695 kWh
 - 2023: 24.629 kWh
- Gasverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg
 - 2022: 35.469 kWh
 - 2023: 25.495 kWh
- Heizenergie und Kühlenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur) (in kWh/°C) (gemeint ist der Energieaufwand, um Räume auf Arbeitstemperatur zu klimatisieren): nicht verifizierbar
- Verbrauch von Trink- und Regenwasser in m³: nicht verifizierbar
- Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) in kg: nicht verifizierbar
- Papierverbrauch in kg: ca. 58.000 Seiten pro Jahr
- Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg: nicht verifizierbar
- Kunstlichteinsatz (vorzugsweise in Lumen, ersatzweise in kWh + Art der Leuchtmittel): nicht verifizierbar
- Schadstoffemissionen und sonstige Umweltwirkungen entsprechend der jeweiligen Standardwirkungskategorie: nicht verifizierbar

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstbilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- Messung der positiven Veränderungen
- Vergleich der Standorte soweit möglich (Leuchtmittel, ...)

5.3.2. Relative Auswirkungen (E3.2)

BERICHTSFRAGEN

- **Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Herstellprozesse im Vergleich ...**
Keine große Relevanz im Bereich der Dienstleitung

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- **relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region.**
Keine große Relevanz im Bereich der Dienstleitung

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstbilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -

5.3.3. Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen (E3.3)

BERICHTSFRAGEN

- **Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörige Betriebsauflagen gibt es und sind die Auflagen eingehalten?** Teilweise eingemietet, keine Auflagen
- **Wie wird die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht? Werden diese eingehalten oder sind Rechtsverstöße bekannt?** Rechtsnewsletter extern und intern, IMS, keine Verstöße/ Bescheide
- **Welche Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer:innen bzgl. ökologischer Belastungen liegen vor?** KEINE
- **Welche Kontroversen mit anderen Stakeholder:innen (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOS etc.) gibt es?** KEINE
- **Wie ist der technische oder gesetzliche Standard vor Ort in Bezug auf andere Standorte des Unternehmens zu bewerten?** Nicht verifizierbar

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstbilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- -

5.4. TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG (E4)

5.4.1. Transparenz (E4.1)

BERICHTSFRAGEN

- Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst?
- In welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation)?
- Wird der Bericht durch eine unabhängige Stelle kritisch überprüft?
- Wie einfach ist der Bericht für die Öffentlichkeit zugänglich?
Als Dienstleister in Bereich B2B schwierig – keine Grundlage zu unserem DL-Angebot, sonst auf der Website einsehbar

VERIFIZIERUNGSINDIKATOR

- Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabklärung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -

5.4.2. Gesellschaftliche Mitbestimmung (E4.2)

BERICHTSFRAGEN

- Wie können Bürger:innen in Dialog treten und sich an einem offenen, macht- und sanktionsfreien Argumentationsaustausch beteiligen?
- Wie können gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?
- Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

IBG ist ein Dienstleistungsunternehmen – in diesem Zusammenhang sind wir bei unseren Kund:innen tätig. Daher hat IBG selbst keine betroffenen Anrainergruppen bzw. Berührungspunkte mit Bürger:innen und entsprechende Rückmeldungen und Beschwerden/ Interessen.

IBG ist offen für jeden Dialog, Kontaktmöglichkeiten bestehen zum Beispiel über unsere Website, persönlich per E-Mail oder Telefon.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

- Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitentscheidungsgrad) siehe oben
- Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z. B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden? siehe oben

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstbilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ ZIELE

- -

5.4.3. Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation (E4.3)

BERICHTSFRAGEN

- Welche Informationen über das Unternehmen entsprechen nicht der unternehmensinternen Realität? Wo gibt es wesentliche Differenzen und wieso?
 - Keine
- Inwiefern wird durch das Unternehmen die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst?
 - Keine
- Worin widersprechen die Veröffentlichungen des Unternehmens dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte?
 - keine

IBG lebt mit unterschiedlichsten Maßnahmen eine transparente Arbeitsweise, dies wird auch teilweise auditiert bzw. dient als Vorlage bei Banken, Kund:innen und Partner:innen:

- Erstellung eines Eigentümerberichts
- Website – Darstellung der Tätigkeiten und Verantwortlichen Personen
- Aktivitäten in den sozialen Medien
- Erstellung eines Integrierten Managementsystems und Prozessbeschreibungen
- Absolvierung von Wirtschaftsprüfungen
- IBG ist regelmäßig in den Medien vertreten:
 - Der Standard
 - Mein Bezirk.at
 - Kurier
 - ÖÖNachrichten
 - HRWeb
 - Ö1
 - Radio Wien

- Personal Manager
 - ZIB Magazin
 - Die Presse Newsletter
 - Furche Podcast
 - Vienna.at
 - Tiroler Tageszeitung
- Zertifizierungen und Audits
 - TÜV ISO 9001
 - AUVA- Gütesiegel „sicher und gesund arbeiten“
 - TÜV ISO 45001
 - BGF Gütesiegel
 - EqualitA
 - Rechtskonformität und Rechtsregister
 - NEU – Erstellung einer Gemeinwohlbilanzierung

VERBESSERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM

- Erstabibilanzierung -> keine

VERBESSERUNGSPOTENZIALE

- keine

6. AUSBLICK

6.1. KURZFRISTIGE ZIELE (ZEITRAUM 1-2 JAHRE)

In einem ersten Schritt bis zur zweiten Bilanzierung sollen die internen Verbesserungsvorschläge aus den einzelnen Kapiteln umgesetzt bzw. zumindest terminisiert werden und die Themen „Umwelt und Nachhaltigkeit“ bei IBG entsprechend der fünf Berührungspunkte konsolidiert werden.

6.2. LANGFRISTIGE ZIELE (ZEITRAUM 3-5 JAHRE)?

In dem übernächsten Beobachtungszeitraum ist das Ziel vermehrt unsere Lieferant:innen, Werkvertragnehmer:innen und Kooperationspartner:innen bei den relevanten Berührungspunkten zu involvieren, die Zusammenarbeit in diesen Bereichen zu vertiefen und gemeinsam strategisch vorzugehen.

6.3. EU KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT-FINANZIELLEN INFORMATIONEN (EU COM 2013/207)

Im Mai 2014 stimmte der Ministerrat der EU einer Richtlinie zu, die noch in nationales Recht umzusetzen ist. Die offenzulegenden Informationen (obligatorisch ab 500 Mitarbeitenden) sind

- Beschreibung des Geschäftsmodells. Was ist der Zweck des Unternehmens, womit wird Nutzen gestiftet für Kunden, wodurch werden Gewinne erwirtschaftet.
- Welche Politiken verfolgt das Unternehmen, um die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt in Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption zu gewährleisten?
- Was sind die primären Risiken der Geschäftsprozesse in diesen Bereichen?
- Was sind die primären Risiken der Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen in diesen Bereichen?
- Wie werden diese Risiken gehandhabt? Mit welchen Ergebnissen?
- Offenlegung relevanter nicht-finanzieller Leistungsindikatoren

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)“.

7. BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Im Rahmen unserer Projektbeteiligung bei „ActNow“ ab dem Jahr 2020 sind die Themen „Umwelt und Nachhaltigkeit“ bei IBG immer mehr in den Fokus gerückt. Ist es bei dem Projekt vor allem um das Thema „Mobilität“ gegangen, so ist spätestens bei der Partizipation der Mitarbeiter:innen der Wunsch nach einer Vertiefung gewachsen.

Schlussendlich haben die Geschäftsführung und die Führungskräfte Ende 2022 beschlossen die Themen „Umwelt und Nachhaltigkeit“ in unsere Integriertes Managementsystem aufzunehmen – mit der Umsetzung wurde Matthias Welkens beauftragt, er ist bei IBG für das IMS/ Sicherheits- und Gesundheitsmanagement zuständig.

In einem ersten Schritt wurde in der Zentrale ein Arbeitstreffen interessierte Mitarbeiter:innen durchgeführt und erste Schwerpunkte definiert:

- Einkauf und Verpackung
- Abfall und Entsorgung
- Arbeit und Mobilität
- Energie und -effizienz
- Soziales Engagement

Im nächsten Schritt wurde ein Kooperationspartner bzw. ein zu IBG passendes System und Beratungsunternehmen gesucht – hier ist IBG auf den Verein Gemeinwohl-Ökonomie gestoßen. Die umfassende Sichtweise sowie die geplante Erfüllung der EU-Anforderung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung durch die in Entwicklung befindliche Matrix 5.0 und die Verknüpfung mit den Sustainable Development Goals (SDGs – 17 nachhaltige Entwicklungsziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen) haben hier den Ausschlag gegeben.

Parallel zu diesen Schritten wurden die definierten Schwerpunkte im Rahmen der internen Audits auf die anderen Standorte ausgerollt und der Eigentümer informiert und eingebunden. Ebenso wurde ein Projektbudget erstellt und ein zeitlicher Rahmen erarbeitet. In einem ersten Schritt wurden 100 Arbeitsstunden für Projektleitung und -assistenz eingeplant. Dieser wurde im Laufe des Projekts auf 200 erhöht.

Die weitere Information der Mitarbeiter:innen hat in den Fachforen im Kuni und November 2023 stattgefunden, hier wurde auch die Zusammenarbeit mit dem Verein Gemeinwohlökonomie vorgestellt.

Die Umsetzungsphase hat im Jänner 2024 mit Sabine Lehner als externe Beraterin begonnen. Das Kernteam seitens IBG wurde gebildet aus Michaela Drabits (Projektassistenz), Gerhard Klicka (GF), Matthias Welkens (Projektleitung)

- Kick-Off: 29. Jänner 2024
- Input Führungskräftemeeting: 26. Februar 2024

- Berührungspunkt E: 12. Februar 2024
- Berührungspunkt D: 11. März 2024
- Berührungspunkt A: 15. April 2024
- Berührungspunkt B: 13. Mai 2024
- Berührungspunkt C: 26. Juni 2024
- Berichterstellung: Juli/ August 2024

Die laufenden Entwicklungen wurden in den Führungskräftemeetings und in den Fachforen bzw. Teamtreffen kommuniziert.

Erstellung des Berichts Juli/ August 2024

Michaela Drabits

Matthias Welkens, MBA

Dr. Gerhard Klicka

In Zusammenarbeit mit Claudia Drescher-Braun (Prokura), Julia Tomita und Mandeep Sandhu (beide HR), Ina Lukl und Korinna Perger (beide IBG Ich Bleib Gesund – Betriebliches Gesundheitsmanagement), Corinna Marek (Betriebsrat), Nicole Trittinger (Buchhaltung), Sabine Adamiak (Marketing).

Bilder: IBG, Syda Productions, WavebreakMediaMicro, jirsak, Summit Art Creations, Saklakova, thingamajiggs