



Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort.....	2
Management summary.....	2
<i>Good practice</i>	4
Hinweise zur Bewertung.....	10
Übersicht der Punktbewertung.....	11
2 Bewertung der Themen und Aspekte.....	14
A Lieferant*innen.....	14
B Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen.....	16
C Mitarbeitende.....	18
D Kund*innen und Mitunternehmen.....	22
E Gesellschaftliches Umfeld.....	26
3 weiteres Vorgehen.....	29
Die abschließenden Schritte.....	29

Audit zum Gemeinwohl-Bericht
für die Jahre 2020-Mai 2022
Basis: Matrix Version 5.0, Vollbilanz

Firmenname: innovia gem GmbH
Rechtsform: gem GmbH
Eigentums- und Rechtsform: gem GmbH
Website: www.innovia.at
Branche: soziales Dienstleistungsunternehmen
Firmensitz: 6020 Innsbruck, Rennweg 7a
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden: 60
Vollzeitäquivalente: 42,57
Saison- oder Zeitarbeitende: 0
Umsatz: 2.535.788,-
Jahresüberschuss: 2021
Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen: keine
Berichtszeitraum: 1.1.2020 – Mai 2022 (für den Zeitraum 2022 bis Mai nur qualitativ)

Auditor*innen

Bernhard Oberrauch

GWÖ-Auditor & Berater, Redaktion-Mitglied AK Gemeinden
Vorstandsmitglied Dachverein für die Gemeinwohl-Ökonomie in Italien

b.oberrauch@febc.eu



arch. dott. Bernhard Oberrauch

I-39100 Bozen/Bolzano/Bulsan, Penegalstraße 21A
T +39-0471-1885467, 0471-408722, mobil +39 329 0514476
info@a-bo.net www.a-bo.net

HabitVital
www.habitvital.net

1 Vorwort

Management summary

Das Unternehmen hat zum vierten Mal einen Gemeinwohl-Bericht geschrieben und sich einem externen Audit der Gemeinwohl-Ökonomie gestellt.

Der Gemeinwohl-Bericht gibt Einblick, wie weit die Organisation gemeinwohlorientierte Werte (Menschenwürde, Solidarität, Ökologische Nachhaltigkeit, Soziale Gerechtigkeit und demokratische Mitbestimmung & Transparenz) in die Organisationskultur integriert hat und tatsächlich lebt.

Der Bericht ist gut strukturiert, angenehm lesbar und richtet sich an ein breites Publikum. Er gibt einen sachlichen Einblick in Unternehmenspolitik und –kultur.

Eine wesentliche Funktion des Gemeinwohl-Berichtes ist es zu erkennen, was die Organisation bereits konkret zum Gemeinwohl beiträgt, welche Ziele es für die Zukunft anstrebt und wie das Unternehmen gemeinwohlorientiert weiterentwickelt werden kann.

Die Gemeinwohl-Bilanz bietet die Chance, auf Basis der Standortbestimmung weitere gemeinwohlorientierte Ziele zu definieren und im Sinne eines Management-Systems Entwicklungsprozesse hinsichtlich einzelner Werte gegenüber den 5 Berührungsgruppen (Lieferant*innen, Geldgeber*innen, Mitarbeiter*innen & Geldgeber*innen, Kunden und Mitunternehmen sowie Gesellschaft) zu gestalten. Im nächsten Bilanzierungsprozess in 2 Jahren kann überprüft werden, welche Ziele Realität geworden sind.

Die Stärken des Unternehmens liegen besonders bei den **Stakeholdern** Mitarbeiter*innen und Kunden.



BILANZ-ÜBERSICHT		
Lieferant*innen	30,8 von 115	27 %
Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen	23,1 von 90	26 %
Mitarbeitende	345,3 von 410	84 %
Kund*nnen und Mitunternehmen	179,5 von 205	88 %
Gesellschaftliches Umfeld	128,2 von 179	71 %
SUMME	707 von 1000	71 %

Bei den **Werten** sind gut vertreten die Menschenwürde, Solidarität & Gerechtigkeit und Transparenz & Mitentscheidung. Die Themen der Ökologischen Nachhaltigkeit könnten in der Zukunft stärker in den Fokus gerückt werden.



BILANZ-ÜBERSICHT		
Menschenwürde	191,0 von 244	78 %
Solidarität & Gerechtigkeit	187,6 von 218	86 %
Ökologische Nachhaltigkeit	149,6 von 282	53 %
Transparenz & Mitentscheidung	178,6 von 256	70 %
SUMME	707 von 1000	71 %

Details dazu sind bei den einzelnen Themen und Aspekten berichtet.

Good practice

In folgenden Unterthemen wurden als Vorbild wirkende Tätigkeiten festgestellt („gP“).

GW	Audit Themen	GW_Bewertung	bw-P
C1.1	Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	+ Innovative und/oder umfassende Lösungen für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur werden nachhaltig und selbstverständlich gelebt und von Mitarbeitenden als solche erlebt. + (gP) neue Funktion eines Gewaltschutzbeauftragten + (gP) es gibt ein Logbuch zur Weiterentwicklung der Fehlerkultur, Fehler werden systematisch erfaßt und abgearbeitet + (gP) innovia hat Mitarbeiter an Mitunternehmen vermittelt	10
C1.3	Chancengleichheit und Diversität	+ Vorbildlicher Einsatz von Mitarbeitenden mit Behinderungen + (gP) Ein Mitarbeiter mit Lernschwierigkeiten ist der zweit-älteste Mitarbeiter, ist Sicherheitsvertrauensperson, Stellvertreter Betriebsrat, Trainer und Referent für Bildungseinrichtungen. Die Aufgaben wurden entsprechend adaptiert und trainiert. Er macht Computerkurse mit Menschen mit Lernschwierigkeiten im Peer-Modell. Manchmal wird ein Co-Trainer zur Verfügung gestellt, Tandemtraining. + Ähnliche Situation mit einer blinden Frau. + (gP) es gibt auch Väter, die in Teilzeit arbeiten um Zeit für die Familie zu haben, es wird im Unternehmen thematisiert. + Innovative Lösungen zur Förderung und Verbesserung im Umgang mit und Bewusstsein über Diversität und Chancengleichheit werden umfassend, nachhaltig und selbstverständlich gelebt.	9

C2.1	Ausgestaltung des Verdienstes	<ul style="list-style-type: none"> + Das Unternehmen gleicht eine förder-technische Ungleichbehandlung im Rahmen der Möglichkeiten aus + Die Spreizung zwischen höchstem und niedrigstem Verdienst innerhalb der Organisation ist äußerst gering (1:2) + Das Unternehmen setzt sich aktiv dafür ein, mit dem Fördergeber und Gewerkschaften eine adäquate Einstufung für die Mitarbeiter zu erreichen. + Eine Diskussion über eine gemeinsame Bestimmung des Verdienstes wurde vor dem Berichtszeitraum geführt, das Thema wurde aber von den Mitarbeiter*innen als nicht umsetzbar erachtet. 	6
C2.2	Ausgestaltung der Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> + Die Normalarbeitszeit laut SWÖ KV beträgt 37 Std / Woche. Die durchschnittliche Arbeitszeit aller MitarbeiterInnen liegt bei 29 Wochenstunden. + Die Mitarbeitenden von innovia bestimmen ihr Arbeitszeitmodell eigenverantwortlich. Arbeitszeitmodelle sind nicht starr und können sich wiederholt ändern. + Innovia bietet den aktuellen und auch ehemaligen Mitarbeitern laufend Tätigkeiten an, die sich aus der aktuellen Projektlage ergeben. Dies betrachte ich als Auditor als innovatives Konzept und Ausgleich für die Schwierigkeit, sichere und kontinuierliche Beschäftigung zu bieten. In der Zwischenzeit sind die meisten Projekte langfristig angelegt, es gibt ein einziges kurzfristiges Projekt, wo die Mitarbeiter sich mit der kurzfristigen Perspektive positiv arrangiert haben. Diesen Mitarbeitern werden neue freie Stellen als erstes angeboten. + (gP) Die Wochenarbeitszeit wird bei der Bewerbung definiert, die Stunden-Differenz wird im Team verteilt und geklärt. Vor der jährlichen Budgeterstellung können im Juni die individuellen Wünsche der Stundenanzahl geäußert werden, welche meistens realisiert werden können. Auch bei den Mitarbeitergesprächen im Dezember können Wünsche genannt werden, diese können manchmal aber erst ab Juni berücksichtigt werden. Auch wenn Mitarbeiter in Karenz gehen, können bei dieser Gelegenheit auch andere Mitarbeiterwünsche umgesetzt werden. 	10

C2.3	Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	+ (gP) Es gibt alle Formen von Zeitmodellen, die Mitarbeitenden wählen dies aufgrund des aktuellen Bedarfs und Wechsel der Lebenssituation. Dabei reichen zwei Stunden Kernarbeitszeit. Die Zeiteinteilung entspricht jener eines Freiberuflers, aber mit dem Vorteil, im Team zu arbeiten. Hier ist das Unternehmen ausgesprochen vorbildlich. Siehe auch C2.2	10
C3.1	Ernährung während der Arbeitszeit	+ Einmal pro Monat findet eine sogenannte gesunde Jause statt, 90% der Verpflegung, die innovia zur Verfügung stellt, ist ökologisch „biologisch zertifiziert“ + bei internen Events gibt es ausschließlich vegetarische und vegane Verpflegung + Wenn Mitarbeitende zum Mittagessen eingeladen werden, werden nur Kosten von vegetarisch-veganen Gerichten getragen. + bei auswärtigen internen Treffen gibt es Präferenzen für regionale und ökologische Ernährung + (gP) Gutscheine für Mitarbeiter-Jubiläen: 3-Hauben-Essen Permakultar, vegan und biologisch zertifiziert	9
C3.2	Mobilität zum Arbeitsplatz	+ Die betriebsinterne Anreizpolitik, die Benutzung des Autos nicht zu fördern, das Fahrrad und den ÖPNV aber sehr wohl, führt dazu, dass der Großteil der Mitarbeiter*innen nachhaltig zur Arbeit kommt. + Die Anreize haben leicht innovativen Charakter, die Geschäftsführung selber verhält sich als Vorbild. + (gP) Die Fahrrad-Kilometer können abgerechnet werden, auf Wunsch der Mitarbeiter, 2022 hat sich die Wirkung bestätigt, mit diesem Geld können sich die Mitarbeiter jedes Jahr ein neues Fahrrad kaufen	9
C4.1	Innerbetriebliche Transparenz	+ Grundsätzlich sind alle Daten den Mitarbeitenden zugänglich, die nicht einzelne Personen bzw. Bewerber:innen und Mitarbeitende betreffen. + Alle wesentlichen und kritischen Daten sind transparent für alle Mitarbeitenden leicht abrufbar und verständlich aufbereitet bzw. mündlich erklärt.	10

C4.3	Mitentscheidung der Mitarbeitenden	<ul style="list-style-type: none"> + (gP) Ca. 90% der wesentlichen Entscheidungen werden konsensual mit den betroffenen Mitarbeitenden getroffen. Gelebte Kultur der Beteiligung von Mitarbeitenden. + (gP) die restlichen 10% nicht konsensualen Fälle waren de facto unerfüllbare Wünsche nach der Arbeitssituation + (gP) grundsätzlich werden die Lösungen systemisch konsensiert, und der Widerstand wird gegebenenfalls über mehrere Schleifen auf ein Minimum oder Null reduziert. 	10
D1.1	Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen	<ul style="list-style-type: none"> + Kund*innenbeziehungen auf Augenhöhe sind Teil der Marktpositionierung. Innovative Lösungen zur Gestaltung menschenwürdiger Kommunikation mit Kund*innen sind langfristig umgesetzt. + Die Gewinnung von Kund:innen erfolgt dadurch, dass die Angebote jeweils dort in bevorzugt niederschwelliger Art gestellt werden, wo die Bedarfe entstehen. + jahrelange vorbildliche Erfassung der Rückmeldungen „KundInnenfeedbacks werden überall bewusst eingeholt, analysiert und darauf reagiert. Zusätzlich werden diese in ein Logbuch oder Fehlerprotokoll eingegeben und für Qualitäts-Management Prozesse verwendet.“ 	10
D1.2	Barrierefreiheit	<ul style="list-style-type: none"> + Produkte und Dienstleistungen werden speziell für Anforderungen einzelner benachteiligter Kund*innen-Gruppen angepasst. + Sämtliche Angebote sind an benachteiligte Kund*innen-Gruppen gerichtet. + (gP) Es werden individuelle Lösungen für Barrierefreiheit gesucht. Die Feedback-Bögen sind auch individualisiert. Manchmal wollen die Kund*innen gefordert werden und verlangen anspruchsvollere Angebote, hier ein Beispiel: Texte in leicht verständliche Sprache wurde nicht immer akzeptiert, manchmal wurde ein komplizierterer Text mit persönlicher Erklärung bevorzugt. 	10

D2.2	<p>Solidarität mit Mitunternehmern</p> <ul style="list-style-type: none"> + (gP) es werden Methoden, Konzepte und Wissen weiter gegeben, obwohl dies derzeit vorwiegend einseitig abläuft; in den Pandemie-Jahren gab es wenige konkrete Situationen + (gP) Hospitationen sind in den unterschiedlichsten Geschäftsfeldern möglich + (gP) Im Bereich Jugendcoaching werden Informationen an alle Jugendcoaching-Projekte österreichweit weitergegeben und es gibt eine gemeinsame, trägerübergreifende Büronutzung + Solidarische Verbände mit anderen Unternehmen werden in diesem Sinne als Teil des Geschäftsmodells praktiziert. + (gP) Das Angebot zu helfen und Erfahrungen zu teilen wird öffentlich, für alle uneingeschränkt zugänglich, kommuniziert, dies wird in den Netzwerken kommuniziert. Den Mitarbeitern wird kommuniziert „über Geben entsteht Kooperation“. + (gP) Für Kooperationskonzept für Umsetzung von sozialen Dienstleistungen gab es Engagement beim Ministerium, am Beispiel Arge Jugendcoaching. 	10
------	---	----

D4.1	Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung	<ul style="list-style-type: none"> + Es gibt institutionalisierte Dialog- und Mitentscheidungsformen. Konstruktives Feedback wird fast immer umgesetzt. + die Analyse von Kund:innenbedarfe führten überhaupt zur Gründung und zu allen Projektideen + (gP) KundInnen werden generell in die Projektentwicklung, die Angebotserstellung und Besetzung von neuen Mitarbeiterstellen miteinbezogen. Es gibt immer eine Bewerbungsrunden mit einer Gruppe von Kundinnen aus dem jeweiligen Zielgruppenspektrum, z.B. wenn ein neuer Jugendcoach gesucht wird, gibt es eine Bewerbungsrunde mit betroffenen Jugendlichen, die dann ein Feedback abgeben. + (gP) weiteres Beispiel für Anfang 2022 (Peer-Prinzip): ein Autist hat Workshop gehalten für ein neues Mitarbeiter-Team für Autismus am Arbeitsplatz betreffend Konzept und Projektentwicklung, und hat dafür bezahlt bekommen + Rückmeldungen werden systematisch erfasst und berücksichtigt. + Bei Produktentwicklung werden die Kunden mit einbezogen, indem sie bei Neu-Anstellungen die Bewerber mit bewerten. Auch fehlendes wurde abgefragt. 	10
E3.1	Absolute Auswirkungen / Management & Strategie	<ul style="list-style-type: none"> + alle Veranstaltungen werden grundsätzlich als Green Event umgesetzt + die Anreise der Mitarbeitenden und Teilnehmenden zu den Beratungen erfolgt zum größten Teil durch öffentliche Verkehrsmittel oder mit dem Fahrrad + (gP) Es werden Fahrrad-Kilometer abgerechnet + Der Strom wurde auf Ökostrom umgestellt ± Das Unternehmen erfaßt noch nicht seine Ressourcennutzung und Emissionen, weitere Verbesserungspotentiale können damit nicht erkannt werden 	5

Hinweise zur Bewertung

Die Bewertung „Basislinie“ (0 Punkte bzw. 0 Skalenwerte) entspricht der gesetzlich geforderte bzw. branchenübliche Praxis, Risiken sind nicht vorhanden und auch nicht von Dritten angegeben.

Alles was über der Basislinie liegt, ist ein zusätzlicher positiver Beitrag für die Gesellschaft und die Welt und als solcher zu würdigen.

In der detaillierten Bewertung verzichte ich also auf Negativpunkte und konzentriere mich auf neutrale und positive Situationen. Aus kritischen Situationen (Risiko-Analyse) versuche ich Lösungen zu positiven Situationen aufzuzeigen oder dazu einzuladen.

Stufen		Skalenwerte	Σ gewichtete Gesamtpunkte	% Bewertung	Negativ-Punkte
4	Vorbildlich: innovative Idee + Verwirklichung, Ideengeber	7..10	700..1000	70%..100%	
3	Erfahren: gutes Ergebnis, ist evaluiert, weitere Maßnahmen sind umgesetzt	4..6	400..600	40%..60%	
2	Fortgeschritten: gute Tat, erste Änderungen / Maßnahmen sind umgesetzt	2..3	200..300	20%..30%	
1	Erste Schritte: Guter Willen, habe erkannt, habe mich beschäftigt, thematisiert, Maßnahmen dazu überlegt, bin informiert und habe reflektiert	1	100	10 %	
0	Basislinie: gesetzliche geforderte bzw. branchenübliche Praxis, Risiken sind nicht vorhanden	0	0	0 %	0
-1	Kleine Risiken: Risiken wenig relevant, Maßnahmen wurden eingeleitet	-1	-100	-10 %	-3..-7
-2	Mittlere Risiken: Risiken wenig relevant, Maßnahmen wurden noch nicht eingeleitet	-2..-3	-200..-300	-20%..-30%	-8..-17
-3	Erhebliche Risiken: Risiken erheblich relevant, Maßnahmen wurden noch nicht eingeleitet	-4..-6	-400..-600	-40%..-60%	-18..-32
-4	Sehr große Risiken: Risiken sehr relevant, Maßnahmen wurden noch nicht eingeleitet	-7..<-10	-700..<-1000	-70%..<-100%	-33..-52
-5	Gefährlich	-11..-20	-1001..-2000	-110%..-200%	-53..-102
-6	Existenzgefährdend	-21..-40	-2001..-3600	-210%..-400%	-103..-200

Fig. 1: Beschreibung des Maßstabes der Bewertung

Übersicht der Punktbewertung

Selbsteinschätzung=Eigenbewertung; AuditorInneneinschätzung= Abschlussbewertung

Bilanzsumme: +707 (bei einer Skala von -3600 bis +1000)

Bei den einzelnen Aspekten sind die Positiv-Punkte als „Skalenwerte“ von 0 bis 10 dargestellt, die Negativ-Aspekte als „Negativpunkte“ von 0 bis -200 (Achtung, d.h. Positivpunkte und Negativpunkte haben eine unterschiedliche Größenordnung). Falls es eine Abweichung in der Gewichtung gibt (0, 0,5, 1, 1,5, 2) , ist diese hier dargestellt: „0“ bedeutet „trifft nicht zu“.

GW	Unterthemen	bw fremd	Ge-wich-tung	bw selbst	bw Δ	Good practice („gP“)
A1.1	Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette			3	-3	
A1.2	Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette	0		0	0	
A2.1	Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen	10		10	0	
A2.2	Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette			6	-6	
A2.3	Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen	0		0	0	
A3.1	Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	1		10	-9	
A3.2	Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	0		0	0	
A4.1	Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen			8	-8	
A4.2	Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette	0		10	-10	
B1.1	Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung			9	-9	
B1.2	Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung	9	niedrig	10	-1	
B1.3	Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen			3	-3	
B2.1	Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung	10		10	0	
B2.2	Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln	0		0	0	
B3.1	Ökologische Qualität der Investitionen	1		4	-3	
B3.2	Gemeinwohlorientierte Veranlagung		Trifft nicht zu	10		
B3.3	Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	0		0	0	

B4.1	Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur	1	1	0	
B4.2	Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme	0	0	0	
C1.1	Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	10	10	0	gP
C1.2	Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	5	10	-5	
C1.3	Chancengleichheit und Diversität	9	10	-1	gP
C1.4	Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen	0	0	0	
C2.1	Ausgestaltung des Verdienstes	6	6	0	gP
C2.2	Ausgestaltung der Arbeitszeit	10	10	0	gP
C2.3	Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	10	10	0	gP
C2.4	Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge	0	0	0	
C3.1	Ernährung während der Arbeitszeit	9	10	-1	gP
C3.2	Mobilität zum Arbeitsplatz	9	10	-1	gP
C3.3	Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse	10	10	0	
C3.4	Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens	0	0	0	
C4.1	Innerbetriebliche Transparenz	10	10	0	gP
C4.2	Legitimierung der Führungskräfte	3	3	0	
C4.3	Mitentscheidung der Mitarbeitenden	10	10	0	gP
C4.4	Negativ-Aspekt C4.4: Verhinderung des Betriebsrates	0	0	0	
D1.1	Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen	10	10	0	gP
D1.2	Barrierefreiheit	10	10	0	gP
D1.3	Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen	0	0	0	
D2.1	Kooperation mit Mitunternehmen	10	10	0	
D2.2	Solidarität mit Mitunternehmen	10	9	1	gP
D2.3	Negativ-Aspekt D2.3: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen	0	0	0	
D3.1	Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)	5	10	-5	
D3.2	Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)	0	Trifft nicht zu	0	0

D3.3	Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen	0		0	0	
D4.1	Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung	10		10	0	gP
D4.2	Produkttransparenz	10		10	0	
D4.3	Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen	0	Trifft nicht zu	0	0	
E1.1	Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	10		10	0	
E1.2	Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	10		9	1	
E1.3	Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	0		0	0	
E2.1	Steuern und Sozialabgaben	10	Trifft nicht zu	10	0	
E2.2	Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	8		3	5	
E2.3	Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung	0		0	0	
E2.4	Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention	0		0	0	
E3.1	Absolute Auswirkungen / Management & Strategie	5		7	-2	gP
E3.2	Relative Auswirkungen	3		4	-1	
E3.3	Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	0		0	0	
E4.1	Transparenz	6		9	-3	
E4.2	Gesellschaftliche Mitbestimmung	8		8	0	
E4.3	Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	0		0	0	

2 Bewertung der Themen und Aspekte

A Lieferant*innen

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Einordnung laut Handbuch:

Einige wesentliche Lieferant*innen werden hinsichtlich der Arbeitsbedingungen geprüft und es werden Strategien bzw. Maßnahmen für Verbesserungen abgeleitet.

Erste Ausschlusskriterien beim Einkauf werden eingehalten.

externes Audit: **1,0 Punkte**

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

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen bestätigt, dass offensichtlich keine Verletzung der Menschenwürde bei den direkten Lieferanten vorhanden ist, für die gesamte restliche Zulieferkette sind derzeit keine Informationen verfügbar.

externes Audit: **0,0 Punkte**

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Einordnung laut Handbuch:

Im letzten Audit wurden 10P vergeben, da es offensichtlich war, dass alle Lieferant*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen zufrieden waren. Erst danach hat eine Kalibrierung stattgefunden, bei der vereinbart wurde, dass für "vorbildlich" eine Schriftlichkeit vorliegen muss. Die Beziehung zu den Lieferant*innen ist gleich gut geblieben. (In Berücksichtigung dessen werden entgegen des Beschlusses der Kalibrierung weiterhin 10 P vergeben.)?? In Berücksichtigung der Kalibrierung werden dieses Mal nur 6 P vergeben, obwohl sich nichts verschlechtert hat.

Fazit: 10P weil es unsinnig ist eine nachträgliche email für eine schriftliche Bestätigung zu verlangen.

Die Wertschöpfung ist im konkreten Fall nicht relevant. Die Lieferanten-Kosten werden 1:1 weiter verrechnet (Coaches, Miete, externes Personal, ...) Die Lieferant*innen verfügen damit über einen sehr fairen Anteil an der Wertschöpfung, da sie alles erhalten, was für sie über Innovia bezahlt wird.

externes Audit: **10,0 Punkte**

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

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen verschafft sich erste Informationen zu Risiken und Missständen bzgl. Solidarität und Gerechtigkeit entlang der Zulieferkette.
externes Audit: **1,0 Punkte**

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

Einordnung laut Handbuch:
Innovia hat kein Risiko zur Ausnutzung seiner unbedeutenden Marktmacht.
externes Audit: **0,0 Punkte**

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Einordnung laut Handbuch:
+ Zugekaufte Produkte/Dienstleistungen werden auf ökologische Risiken/Auswirkungen geprüft und ökologisch höherwertige Alternativen gesucht. Erste Ausschlusskriterien im Einkauf werden eingehalten.
+ Wechsel zu Ökostrom
externes Audit: **1,0 Punkte**

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

Einordnung laut Handbuch:
Das Unternehmen bestätigt, dass es keine unverhältnismäßig hohe negative Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferant*innen gibt, für die restlichen Lieferanten der gesamten Zulieferkette gibt es keinen ausreichenden Informationen.
externes Audit: **0,0 Punkte**

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Einordnung laut Handbuch:
+ Die Zulieferfirmen erhalten grundsätzlich jede Art der Information, die nachgefragt wird.
externes Audit: **8,0 Punkte**

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

Einordnung laut Handbuch:
Das Unternehmen beschäftigt sich nicht explizit mit Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette, hält aber sämtliche erforderlichen Gesetze und Vorschriften ein.
externes Audit: **0,0 Punkte**

B Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Einordnung laut Handbuch:

+ Beim Geschäftsmodell ist keine Vorfinanzierung notwendig. Neue Geschäftsfelder werden dann gestartet, wenn eine Finanzierungszusage durch einen Fördergeber genehmigt ist. Insofern hat der Eigenkapitalanteil nur eine geringe Relevanz.

externes Audit: **1,0 Punkte**

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Einordnung laut Handbuch:

+ Es wird die Gewichtung vom letzten Audit bestätigt: „Die Gewichtung wurde auf den Standard-Wert „niedrige Relevanz“ zurückgestellt, da größtenteils durch Steuergelder finanziert und größtenteils auch vorfinanziert.

Wenn die Steuergelder für ein Projekt entfallen, findet das Projekt einfach nicht statt, die Mitarbeiter haben insofern auch keine Arbeitsplatz-Sicherheit. Was betriebswirtschaftlich notwendig ist, um Schaden für das Unternehmen zu vermeiden, bedeutet andererseits auch, dass die MitarbeiterInnen dabei aber „wenig sozial“ behandelt werden. In der inhaltlichen Arbeit sind Innovia große Vorbilder, da sie unserer Gesellschaft einen Mangel zeigen und diesen ausgleichen.“

+ Es wurde ein Konto bei der Gemeinwohlbank Gunskirchen eröffnet, mit derzeit anfänglich 0,5% des gesamten Jahresvolumens

externes Audit: **9,0 Punkte** Gewichtung "niedrig";

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Einordnung laut Handbuch:

Beurteilung der Finanzierungspartner:

fairfinance zeigt in seinem Bericht glaubhaft die Ausrichtung als ökologisch und sozial ausgerichteter Finanzpartner auf. Es gibt Kriterien für Projekte und für Länder, aber ob und wie diese Kriterien eingehalten werden ist nicht transparent.

Bei den Partnern gibt es teilweise gute Vorzeigeprojekte, es fehlt die Gesamtsicht und tiefere Transparenz. Bei der GLS-Bank kenne ich persönlich einen Fall von Diskriminierung motiviert durch ethisch-religiöse sowie politische Gründe, insofern kann ich die Bank nicht mehr als uneingeschränkt ökosozial bewerten.

Es werden einige vorbildliche Projekte von fairfinance beschrieben, deren Umfang ist nicht klar. Ich würde mir eine vollständige Transparenz zu allen finanzierten Projekten wünschen, was über den Umfang eines „Nachhaltigkeits-Berichtes“ weit hinaus geht. Erst dadurch würde eine nachvollziehbare Bewertung möglich.

→ erfahren 6P.

Raiffeisen Bank International zählt zwar einige gesponserte Projekte auf, die nachhaltig sind, aber ich habe in den vielen Seiten des Nachhaltigkeitsberichts noch keine wesentlichen Informationen über das Kerngeschäft gefunden. -> erste Schritte 1P

Im „Code of Conduct – Verhaltenskodex der RLB Tirol AG“ habe ich keine Kriterien zur so-

zialen und ökologischen Nachhaltigkeit gefunden. Auch die Finanzierung von Waffengeschäften in der RLB Tirol AG wird nur „restriktiv gehandhabt“, aber nicht ausgeschlossen. - > Basislinie 0P

Es gibt ein erstes Konto bei der Bank für Gemeinwohl – Raiffeisenbank Gunkskirchen->vorbildlich 7P, allerdings mit nur geringem Geschäftsvolumen.

externes Audit: **2,0 Punkte**

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Einordnung laut Handbuch:

+ Die notwendigen Zukunftsausgaben sind gesichert, es gibt ausreichend Mittelüberschuss. Dabei gibt es keine Ausschüttung von Gewinnanteilen und auch keine einzugehende Neuverschuldung.

externes Audit: **10,0 Punkte**

B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmittel

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen bestätigt, dass es keine unfaire Verteilung von Geldmitteln oder Standortschliessungen trotz guter Gewinnlage gibt.

externes Audit: **0,0 Punkte**

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Einordnung laut Handbuch:

+ Das Unternehmen versucht in Verhandlungen mit den Vermietern, darauf Einfluss zu nehmen, dass Erneuerungen und Investitionen ökologisch sind.

± Es gibt keinen Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf, weil die Räumlichkeiten Mietobjekte sind.

externes Audit: **1,0 Punkte**

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Einordnung laut Handbuch:

± es dürfen und brauchen keine Veranlagungen gemacht werden. Das Unternehmen ist nur Mieterin und nie Eigentümerin, daher gibt es keine Investitionen. Insofern trifft dieser Aspekt nicht zu.

externes Audit: **0,0 Punkte** Gewichtung "trifft nicht zu";

B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen bestätigt, dass es keine Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen gibt. Bei der Nutzung von Computern gäbe es - zumindest theoretisch- ein Verbesserungspotential.
externes Audit: **0,0 Punkte**

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Verbesserungspotential: Wäre ein österreichischer gemeinnütziger Verein eine sinnvolle Rechtsform?;

Einordnung laut Handbuch:

Es wurde mit Überlegungen zur Eigentumsübertragung begonnen.
externes Audit: **1,0 Punkte**

B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen hat eine feindliche Übernahme weder durchgeführt noch geplant.
externes Audit: **0,0 Punkte**

C Mitarbeitende

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Einordnung laut Handbuch:

+ Innovative und/oder umfassende Lösungen für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur werden nachhaltig und selbstverständlich gelebt und von Mitarbeitenden als solche erlebt.

+ (gP) neue Funktion eines Gewaltschutzbeauftragten

+ (gP) es gibt ein Logbuch zur Weiterentwicklung der Fehlerkultur, Fehler werden systematisch erfaßt und abgearbeitet

+ (gP) innovia hat Mitarbeiter an Mitunternehmen vermittelt

externes Audit: **10,0 Punkte** ->Good practice

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Verbesserungspotential: Ein Überblick über die genutzten Angebote der ÖGK und der anderen Fortbildungsträger wäre insofern nützlich, als dass Rückmeldungen zu Inhalt und Qualität der Fortbildungen gegeben werden können.;

Einordnung laut Handbuch:

+ Die Gesundheits-Beauftragte als Vertrauensperson hat interne Kommunikation zu Covid übernommen.Das Unternehmen hat das bestmögliche unternommen, um die Schädigung-

gen durch die vorgeschriebenen Corona-Maßnahmen zu reduzieren, indem z.B. die Mitarbeiter allein einen Büroraum nutzen durften. Die individuelle Entscheidung zum Thema Impfen wurde respektiert. Das Unternehmen musste die Vorgaben der Fördergeber einhalten, auch wenn es dafür keine Risiko-Nutzen-Analyse gab.

± Mit Whatsapp gibt es ein Datenschutz-Problem, hier kann man nur Termine ausmachen. Insofern könnte man im Unternehmen das drahtlose Netzwerk (Wlan) wieder ausschalten, da die Handy-Verträge für die Eintragung von Terminen ausreichend Datentransfer zulassen. Mit ausgeschaltetem Wlan und kabelgebundenem Internet werden die hochfrequenten elektromagnetischen Felder reduziert.

+ Von den Mitarbeitern werden selbstverwaltete Aktionen organisiert, z.B. Barfussswandern, Kleider sammeln, Haltbarmachen von Lebensmitteln, solidarische Landwirtschaft, Skitouren, ...

externes Audit: **5,0 Punkte**

C1.3 Chancengleichheit und Diversität

Verbesserungspotential: Wirkungen und Erfolge von bereits ergriffenen Maßnahmen könnten dokumentiert und analysiert werden.

+ das drahtlose Netzwerk (Wlan) wieder ausschalten

Einordnung laut Handbuch:

+ Vorbildlicher Einsatz von Mitarbeitenden mit Behinderungen

+ (gP) Ein Mitarbeiter mit Lernschwierigkeiten ist der zweit-älteste Mitarbeiter, ist Sicherheitsvertrauensperson, Stellvertreter Betriebsrat, Trainer und Referent für Bildungseinrichtungen. Die Aufgaben wurden entsprechend adaptiert und trainiert. Er macht Computerkurse mit Menschen mit Lernschwierigkeiten im Peer-Modell. Manchmal wird ein Co-Trainer zur Verfügung gestellt, Tandemtraining.

+ Ähnliche Situation mit einer blinden Frau.

+ (gP) es gibt auch Väter, die in Teilzeit arbeiten um Zeit für die Familie zu haben, es wird im Unternehmen thematisiert.

+ Innovative Lösungen zur Förderung und Verbesserung im Umgang mit und Bewusstsein über Diversität und Chancengleichheit werden umfassend, nachhaltig und selbstverständlich gelebt.

externes Audit: **9,0 Punkte** -> Good practice

C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Verbesserungspotential: Die Covid-Maßnahmen hinterfragen und von der Sicherheitsfachkraft der AUA eine Nutzen-Risiko-Analyse der vorgeschriebenen Maßnahmen einfordern.;

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen bestätigt, dass es keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen hat.

externes Audit: **0,0 Punkte**

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Einordnung laut Handbuch:

- + Das Unternehmen gleicht eine fördertechnische Ungleichbehandlung im Rahmen der Möglichkeiten aus
 - + Die Spreizung zwischen höchstem und niedrigstem Verdienst innerhalb der Organisation ist äußerst gering (1:2)
 - + Das Unternehmen setzt sich aktiv dafür ein, mit dem Fördergeber und Gewerkschaften eine adäquate Einstufung für die Mitarbeiter zu erreichen.
 - + Eine Diskussion über eine gemeinsame Bestimmung des Verdienstes wurde vor dem Berichtszeitraum geführt, das Thema wurde aber von den Mitarbeiter*innen als nicht umsetzbar erachtet.
- externes Audit: **6,0 Punkte** ->Good practice

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Einordnung laut Handbuch:

- + Die Normalarbeitszeit laut SWÖ KV beträgt 37 Std / Woche. Die durchschnittliche Arbeitszeit aller MitarbeiterInnen liegt bei 29 Wochenstunden.
 - + Die Mitarbeitenden von innovia bestimmen ihr Arbeitszeitmodell eigenverantwortlich. Arbeitszeitmodelle sind nicht starr und können sich wiederholt ändern.
 - + Innovia bietet den aktuellen und auch ehemaligen Mitarbeitern laufend Tätigkeiten an, die sich aus der aktuellen Projektlage ergeben. Dies betrachte ich als Auditor als innovatives Konzept und Ausgleich für die Schwierigkeit, sichere und kontinuierliche Beschäftigung zu bieten. In der Zwischenzeit sind die meisten Projekte langfristig angelegt, es gibt ein einziges kurzfristiges Projekt, wo die Mitarbeiter sich mit der kurzfristigen Perspektive positiv arrangiert haben. Diesen Mitarbeitern werden neue freie Stellen als erstes angeboten.
 - + (gP) Die Wochenarbeitszeit wird bei der Bewerbung definiert, die Stunden-Differenz wird im Team verteilt und geklärt. Vor der jährlichen Budgeterstellung können im Juni die individuellen Wünsche der Stundenanzahl geäußert werden, welche meistens realisiert werden können. Auch bei den Mitarbeitergesprächen im Dezember können Wünsche genannt werden, diese können manchmal aber erst ab Juni berücksichtigt werden. Auch wenn Mitarbeiter in Karenz gehen, können bei dieser Gelegenheit auch andere Mitarbeiterwünsche umgesetzt werden.
- externes Audit: **10,0 Punkte** ->Good practice

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

Einordnung laut Handbuch:

- + (gP) Es gibt alle Formen von Zeitmodellen, die Mitarbeitenden wählen dies aufgrund des aktuellen Bedarfs und Wechsel der Lebenssituation. Dabei reichen zwei Stunden Kernarbeitszeit. Die Zeiteinteilung entspricht jener eines Freiberuflers, aber mit dem Vorteil, im Team zu arbeiten. Hier ist das Unternehmen ausgesprochen vorbildlich. Siehe auch C2.2
- externes Audit: **10,0 Punkte** ->Good practice

C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Einordnung laut Handbuch:

- Das Unternehmen bestätigt, dass es keine ungerechte Ausgestaltungen der Arbeitsverträge hat.
- externes Audit: **0,0 Punkte**

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Verbesserungspotential: Für die biologisch zertifizierte Verpflegung könnten Anreize geschaffen werden.;

Einordnung laut Handbuch:

- + Einmal pro Monat findet eine sogenannte gesunde Jause statt, 90% der Verpflegung, die innovia zur Verfügung stellt, ist ökologisch „biologisch zertifiziert“
 - + bei internen Events gibt es ausschließlich vegetarische und vegane Verpflegung
 - + Wenn Mitarbeitende zum Mittagessen eingeladen werden, werden nur Kosten von vegetarisch-vegane Gerichten getragen.
 - + bei auswärtigen internen Treffen gibt es Präferenzen für regionale und ökologische Ernährung
 - + (gP) Gutscheine für Mitarbeiter-Jubiläen: 3-Hauben-Essen Permakultar, vegan und biologisch zertifiziert
- externes Audit: **9,0 Punkte** ->Good practice

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Verbesserungspotential: Eine detailliertere Quantifizierung könnte eventuelles Verbesserungspotential zeigen. Dazu würde auch helfen, die Entfernung des Wohnorts anzugeben.;

Einordnung laut Handbuch:

- + Die betriebsinterne Anreizpolitik, die Benutzung des Autos nicht zu fördern, das Fahrrad und den ÖPNV aber sehr wohl, führt dazu, dass der Großteil der Mitarbeiter*innen nachhaltig zur Arbeit kommt.
 - + Die Anreize haben leicht innovativen Charakter, die Geschäftsführung selber verhält sich als Vorbild.
 - + (gP) Die Fahrrad-Kilometer können abgerechnet werden, auf Wunsch der Mitarbeiter, 2022 hat sich die Wirkung bestätigt, mit diesem Geld können sich die Mitarbeiter jedes Jahr ein neues Fahrrad kaufen
- externes Audit: **9,0 Punkte** ->Good practice

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

Einordnung laut Handbuch:

- + intensive interne Thematisierung des ökologischen Verhaltens
 - + (gP) Innovative Ansätze zur ökologischen Bewusstseinsbildung sind, dass Team-Klausuren und Mittagessen im Gasthaus nur für vegetarische Gerichte die Kosten übernommen werden und dass es Einschulungen zum Gemeinwohl bei neuen Mitarbeitenden gibt.
- externes Audit: **10,0 Punkte**

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

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen bestätigt, dass es weder zur Verschwendung anleitet noch unökologisches Verhalten duldet.

externes Audit: **0,0 Punkte**

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Einordnung laut Handbuch:

- + Grundsätzlich sind alle Daten den Mitarbeitenden zugänglich, die nicht einzelne Personen bzw. Bewerber:innen und Mitarbeitende betreffen.
 - + Alle wesentlichen und kritischen Daten sind transparent für alle Mitarbeitenden leicht abrufbar und verständlich aufbereitet bzw. mündlich erklärt.
- externes Audit: **10,0 Punkte** ->Good practice

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Einordnung laut Handbuch:

- + Anhörung bzw. Mitwirkung bei der Bestellung der direkten Führungskraft.
 - Beurteilung der Führungskräfte in regelmäßigen Abfragen bzw. Gesprächen.
- externes Audit: **3,0 Punkte**

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Einordnung laut Handbuch:

- + (gP) Ca. 90% der wesentlichen Entscheidungen werden konsensual mit den betroffenen Mitarbeitenden getroffen.
 - Gelebte Kultur der Beteiligung von Mitarbeitenden.
 - + (gP) die restlichen 10% nicht konsensualen Fälle waren de facto unerfüllbare Wünsche nach der Arbeitssituation
 - + (gP) grundsätzlich werden die Lösungen systemisch konsensiert, und der Widerstand wird gegebenenfalls über mehrere Schleifen auf ein Minimum oder Null reduziert.
- externes Audit: **10,0 Punkte** ->Good practice

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

Einordnung laut Handbuch:

- Das Unternehmen bestätigt, dass es seit 2021 einen Betriebsrates gibt.
- externes Audit: **0,0 Punkte**

D Kund*innen und Mitunternehmen

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Einordnung laut Handbuch:

- + Kund*innenbeziehungen auf Augenhöhe sind Teil der Marktpositionierung. Innovative Lösungen zur Gestaltung menschenwürdiger Kommunikation mit Kund*innen sind langfristig umgesetzt.
- + Die Gewinnung von Kund:innen erfolgt dadurch, dass die Angebote jeweils dort in be-

vorzugt niederschwelliger Art gestellt werden, wo die Bedarfe entstehen.
+ jahrelange vorbildliche Erfassung der Rückmeldungen „KundInnenfeedbacks werden überall bewusst eingeholt, analysiert und darauf reagiert. Zusätzlich werden diese in ein Logbuch oder Fehlerprotokoll eingegeben und für Qualitäts-Management Prozesse verwendet.“

externes Audit: **10,0 Punkte** ->Good practice

D1.2 Barrierefreiheit

Einordnung laut Handbuch:

+ Produkte und Dienstleistungen werden speziell für Anforderungen einzelner benachteiligter Kund*innen-Gruppen angepasst.
+ Sämtliche Angebote sind an benachteiligte Kund*innen-Gruppen gerichtet.
+ (gP) Es werden individuelle Lösungen für Barrierefreiheit gesucht. Die Feedback-Bögen sind auch individualisiert. Manchmal wollen die Kund*innen gefordert werden und verlangen anspruchsvollere Angebote, hier ein Beispiel: Texte in leicht verständliche Sprache wurde nicht immer akzeptiert, manchmal wurde ein komplizierterer Text mit persönlicher Erklärung bevorzugt.

externes Audit: **10,0 Punkte** ->Good practice

D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen

Einordnung laut Handbuch:

Es liegen keine Anhaltspunkte über unethische Werbemaßnahmen vor.

externes Audit: **0,0 Punkte**

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Einordnung laut Handbuch:

+ Angebot erfolgt prinzipiell in Kooperation, dies betrifft 3 von 7 Angeboten.
+ Es gibt langjährige weit reichende Kooperationen.
+ Wissen und Informationen werden für alle Mitunternehmen uneingeschränkt zugänglich angeboten.
Branchenstandards konnten bereits erhöht werden (aktive Umsetzung).
+ Es werden erarbeitete Tools an andere Unternehmen weitergegeben

externes Audit: **10,0 Punkte**

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Einordnung laut Handbuch:

+ (gP) es werden Methoden, Konzepte und Wissen weiter gegeben, obwohl dies derzeit vorwiegend einseitig abläuft; in den Pandemie-Jahren gab es wenige konkrete Situationen
+ (gP) Hospitationen sind in den unterschiedlichsten Geschäftsfeldern möglich
+ (gP) Im Bereich Jugendcoaching werden Informationen an alle Jugendcoaching-Projekte österreichweit weitergegeben und es gibt eine gemeinsame, trägerübergreifende Büronutzung
+ Solidarische Verbände mit anderen Unternehmen werden in diesem Sinne als Teil des Geschäftsmodells praktiziert.

+ (gP) Das Angebot zu helfen und Erfahrungen zu teilen wird öffentlich, für alle uneingeschränkt zugänglich, kommuniziert, dies wird in den Netzwerken kommuniziert. Den Mitarbeitern wird kommuniziert „über Geben entsteht Kooperation“.
+ (gP) Für Kooperationskonzept für Umsetzung von sozialen Dienstleistungen gab es Engagement beim Ministerium, am Beispiel Arge Jugendcoaching.
externes Audit: **10,0 Punkte** ->Good practice

D2.3 Negativ-Aspekt D2.3: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen bestätigt, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmern komplett verzichtet wird und dass es keinen Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern gibt.

externes Audit: **0,0 Punkte**

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

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

Verbesserungspotential: Umfassende Daten zu ökologischen Auswirkungen könnten erfasst werden. Dies hätte den Vorteil einer klareren Ausrichtung der Strategie.;

Einordnung laut Handbuch:

Die Reduzierung ökologischer Auswirkungen ist bei Innovia nur eingeschränkt anwendbar und bezieht sich vor allem auf die ökologischen Auswirkungen bei den Beratern.

+ Es werden kaputte IT-Geräte gesammelt und von Job-Fit aufbereitet und an die Personen, die es sich nicht leisten können, verschenkt. Andere Geräte, die Innovia nicht mehr nutzen kann, werden auch sonst wiederverwertet bzw. an andere hilfsbedürftige NutzerInnen weiter gegeben.

+ BeraterIn werden nach Möglichkeit an ökologischere Betriebe vermittelt

+ Es kam pandemie-bedingt eine Notwendigkeit der online-Unterstützung dazu

+ Dienstleistung ist Beratung und Coaching, dies hat wenig mit ökologischer Nachhaltigkeit zu tun, einen Einfluß gibt es aber bei den Rahmenbedingungen:

Fahrtweg der Kund*innen: mit Öffis, der MA: 3 die vorher mit Auto gefahren sind, fahren jetzt mit Öffis; pandemiebedingt war alles online

daraus haben sich Online-Kurse für Personen entwickelt, die außerhalb wohnen oder Kinder betreuen müssen, dies hat positive Auswirkungen weil es für diese Zielgruppen lieber angenommen wird

Räumlichkeiten sind in Miete, insofern nicht beeinflussbar.

Möbel werden repariert und erhalten.

Soziale und ökologische Nachhaltigkeit ist u.a. ein Schulungsthema für die Kund*innen.

externes Audit: **5,0 Punkte**

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

Einordnung laut Handbuch:

nicht bewertbar
externes Audit: **0,0 Punkte** Gewichtung "trifft nicht zu";

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

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen bestätigt, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen gibt.

externes Audit: **0,0 Punkte**

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

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

Einordnung laut Handbuch:

+ Es gibt institutionalisierte Dialog- und Mitentscheidungsformen.

Konstruktives Feedback wird fast immer umgesetzt.

+ die Analyse von Kund:innenbedarfe führten überhaupt zur Gründung und zu allen Projektideen

+ (gP) KundInnen werden generell in die Projektentwicklung, die Angebotserstellung und Besetzung von neuen Mitarbeiterstellen miteinbezogen. Es gibt immer eine Bewerbungsrunden mit einer Gruppe von Kundinnen aus dem jeweiligen Zielgruppenspektrum, z.B. wenn ein neuer Jugendcoach gesucht wird, gibt es eine Bewerbungsrunde mit betroffenen Jugendlichen, die dann ein Feedback abgeben.

+ (gP) weiteres Beispiel für Anfang 2022 (Peer-Prinzip):

ein Autist hat Workshop gehalten für ein neues Mitarbeiter-Team für Autismus am Arbeitsplatz betreffend Konzept und Produktentwicklung, und hat dafür bezahlt bekommen

+ Rückmeldungen werden systematisch erfasst und berücksichtigt.

+ Bei Produktentwicklung werden die Kunden mit einbezogen, indem sie bei Neu-Anstellungen die Bewerber mit bewerten. Auch fehlendes wurde abgefragt.

externes Audit: **10,0 Punkte** ->Good practice

D4.2 Produkttransparenz

Einordnung laut Handbuch:

Die Preisbestandteile werden nicht veröffentlicht, weil die Dienstleistungen kostenlos für die KundInnen angeboten werden.

+ Alle Produkte und Dienstleistungen werden in leicht verständlicher Sprache vermittelt und sind auf der innovia Homepage für alle leicht zugänglich und verständlich.

+ Dem Fördergeber (=zahlendem Kunden) ist alles zu 100% transparent

externes Audit: **10,0 Punkte**

D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Einordnung laut Handbuch:

die Dienstleistungen enthalten keine Gefahrenstoffe, kein Aspekt trifft zu

externes Audit: **0,0 Punkte** Gewichtung "trifft nicht zu";

E Gesellschaftliches Umfeld

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

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

Einordnung laut Handbuch:

+ Alle Dienstleistungen von innovia dienen den KundInnen zu persönlichem Wachstum, Gesundheit und zur Erfüllung der neun Grundbedürfnisse und lösen wesentliche gesellschaftliche Probleme lt. UN-Entwicklungszielen.

+ Das Geschäftsmodell entspricht zu 100% den Zielen, es wird aber trotzdem laufend weiter an Verbesserungen gearbeitet

externes Audit: **10,0 Punkte**

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Einordnung laut Handbuch:

+ Es ist eine tiefgehende Auseinandersetzung mit gravierenden sozialen Problemen in der Branche vorhanden, verbunden mit umfassender Durchführung von Analysen und Planungen für eine Problemlösung.

+ Das Verhalten der Menschen (auch der Nicht-Kund*innen) ändert sich durch unternehmerische Aktivitäten der Inklusion.

+ Kreative neue Lösungsansätze zur Verhaltensänderung, durch Zeitungsartikel über Armut und Arbeit, Autismus und Arbeit, Beschäftigung und Behinderung, Medienarbeit im ORF und Radio Tirol. Viel wird auch durch die Netzwerkarbeit vermittelt.

Jahrelange integrierte Kommunikation.

externes Audit: **10,0 Punkte**

E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen achtet auf menschenwürdige Umsetzung ihrer Dienstleistungen.

externes Audit: **0,0 Punkte**

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Einordnung laut Handbuch:

Dieser Aspekt ist nicht anwendbar, weil das Unternehmen keine Möglichkeit hat, Steuern und Sozialabgaben zu beeinflussen, und trifft daher nicht zu. Dafür wird E2.2 mit „hoch“ gewichtet.

Die Feststellung von Innovia bestätige ich zu 100%: „Verbesserungspotential: Keines, da bereits alle auch nur möglichen Abgaben geleistet werden. Ein mehr an Abgabequote

existiert auch nicht rechnerisch und kann nicht erreicht werden.“

Die Bewertung wäre 6P "Das Unternehmen leistet über Steuern und Sozialabgaben einen vergleichbaren Beitrag (34%) zu dem unselbstständig Beschäftigter (27%)."

Eine Steigerung wäre allerdings nicht möglich: (7-10P) „Das Unternehmen leistet einen überdurchschnittlichen Beitrag.

Es werden innovative Lösungen gefunden, um über die eigene wirtschaftliche Tätigkeit einen erhöhten Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten.“

externes Audit: **10,0 Punkte** Gewichtung "trifft nicht zu";

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Einordnung laut Handbuch:

+ Die ehrenamtliche Arbeit des Unternehmens in den Netzwerken findet in großem Umfang statt.

+ Freiwillige Leistungen erreichen ein sehr hohes Ausmaß und es existieren nachgewiesene und nachhaltig positive Wirkungen in vielen Bereichen.

Die Wirkungen sind offensichtlich und von mehrjähriger Verantwortungsübernahme begleitet.

+ Die Räume innovias kostenlos von anderen Partnerorganisationen genützt werden, was allerdings durch die „Pandemie“ nicht stark in Anspruch genommen wurde.

externes Audit: **8,0 Punkte**

E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen bestätigt, dass es keine Illegitime Steuervermeidung betreibt.

externes Audit: **0,0 Punkte**

E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen bestätigt, dass keine mangelnde Korruptionsprävention vorhanden ist.

externes Audit: **0,0 Punkte**

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Verbesserungspotential: Die Ressourcennutzung und Emissionen detaillierter betrachten und quantifizieren, weitere Verbesserungspotentiale können damit erkannt werden. Betreffend Mieten könnten Gespräche mit den Besitzern in Erwägung gezogen werden.;

Einordnung laut Handbuch:

+ alle Veranstaltungen werden grundsätzlich als Green Event umgesetzt

+ die Anreise der Mitarbeitenden und Teilnehmenden zu den Beratungen erfolgt zum größten Teil durch öffentliche Verkehrsmittel oder mit dem Fahrrad

+ (gP) Es werden Fahrrad-Kilometer abgerechnet

+ Der Strom wurde auf Ökostrom umgestellt

± Das Unternehmen erfaßt noch nicht seine Ressourcennutzung und Emissionen, weitere Verbesserungspotentiale können damit nicht erkannt werden

externes Audit: **5,0 Punkte** ->Good practice

E3.2 Relative Auswirkungen

Einordnung laut Handbuch:

+ Das Unternehmen hat klar erkennbare Maßnahmen zur Reduktion ökologischer Auswirkungen gesetzt, die gefühlt besser als branchenübliche sind.

externes Audit: **3,0 Punkte**

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

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen bestätigt, dass es keine Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen gibt.

externes Audit: **0,0 Punkte**

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Verbesserungspotential: Veröffentlichung des Auditberichts.;

Einordnung laut Handbuch:

+ Ein umfassender Gemeinwohlbericht mit externem Audit wurde veröffentlicht. Der Audit-Bericht selber wurde nicht veröffentlicht.

externes Audit: **6,0 Punkte**

E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

Einordnung laut Handbuch:

Es geht hier um Gesellschaftliche Mitentscheidung ausserhalb von Beteiligung der KundInnen und damit auch ausserhalb jener Bürgerinnen und Bürger, für welche die Dienstleistungen sind. Die hier relevanten Berührungsgruppen sind in der allgemeinen Gesellschaft zu suchen.

Konkret kooperiert das Unternehmen veränderungsinitiierend mit Behörden, der Justiz, anderen Dienstleistungsanbieterinnen und -anbietern sowie Unternehmen und Schulen, und dies bei allen wesentlichen Projekten.

+ Grundsätzlich werden für die meisten Angebote zuerst Pilotangebote entwickelt, die dann – mit den Stakeholdern - evaluiert werden. Hier sind die gesellschaftlich relevanten Vertretungen für Bürger:inneninteressen je nach Thema miteinbezogen.

externes Audit: **8,0 Punkte**

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

Einordnung laut Handbuch:

Das Unternehmen bestätigt, dass es sich ihrer Verpflichtung gegenüber dem Gemeinwesen bewusst ist und nach maximaler Transparenz strebt.

externes Audit: **0,0 Punkte**

3 weiteres Vorgehen

Die abschließenden Schritte

Bitte im Bericht das Testat einfügen. Dies ergibt damit die fertige Gemeinwohl-Bilanz (=Bericht mit Testat), welche auf der Webseite der Gemeinwohlökonomie und jener des Unternehmens veröffentlicht wird. Wir empfehlen, passende Bilder im Bericht zu ergänzen, die kann den Lesern ein vollständigeres Bild geben und die Lesbarkeit erleichtern.

mit besten Grüßen,

Bozen, am 08.07.2022

Bernhard Oberrauch

Bernhard Oberrauch

