



# GEMEINWOHLBERICHT 2019

Bereich Baumeisterei

Josef Lux und Sohn Baumeister Ges.m.b.H  
Kirchengasse 7  
3170 Hainfeld

02764/2596-0  
[zentrale@luxbau.at](mailto:zentrale@luxbau.at)

# Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: Josef Lux und Sohn Baumeister Ges.m.b.H.

Rechtsform: Ges.m.b.H

Eigentums- und Rechtsform: Ges.m.b.H

Website: [www.luxbau.at](http://www.luxbau.at)

Branche: Bau

Firmensitz: 3170 Hainfeld, Kirchengasse 7

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden: 140 (davon 17 Lehrlinge) – Stand 01.10.2019

davon im Baumeisterbereich:

Zahl der Mitarbeitenden im Baumeisterbereich: 96-121

Vollzeitäquivalente: 93-118

Saison- oder Zeitarbeitende: 0

Umsatz: 18.935.000,00 Euro

Jahresüberschuss: ca. 90.000,00 (Bilanzierung in Arbeit)

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:

5 Standorte (keine eigenen Gesellschaften):

- Hainfeld/Kirchengasse: Zentrale
- Hainfeld/Bräuhausgasse: Zimmerei/Bauhof
- Hainfeld/Gölsenstraße: Baumarkt
- Hernstein/Dorfstraße: Filiale Neusiedl
- Herzogenburg/Wiener Straße: Filiale Herzogenburg

Beteiligungen:

- Lux Erneuerbare Energie Beteiligungs Gesellschaft m.b.H. (100%)
- Naturwärme Kirchtal GmbH & CoKG (45% Gesellschaftsanteile im Besitz von Lux Erneuerbare Energie Beteiligungs Ges.m.b.H.)

Genossenschaftsanteile:

- Austria Bau Niederösterreich/Wien e.Gen.

Berichtszeitraum: 2019 – Bereich Baumeisterei

Der Bericht umfasst ausschließlich den Unternehmensbereich Baumeister!

## Auf Tradition bauen

Auszug aus unserer Firmenbroschüre:

*„Heute für ein menschliches Morgen – mit diesem Anspruch verbinden wir in unseren Bauprojekten Innovation, Technologie, Wirtschaftlichkeit, Ökologie und Ästhetik. Zugute kommt uns dabei die enorme Erfahrung, die sich in unserem Betrieb angesammelt hat. Seit über 100 Jahren steht der Name LUX Bau für Kompetenz und echte Handschlag-Qualität. Wir leben und wirtschaften nach unseren Überzeugungen. Das spüren auch unsere Kunden, mit denen wir ein partnerschaftliches Verhältnis pflegen. Fair, freundlich, flott und fröhlich – nach dieser Firmenphilosophie arbeiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um unsere Kunden nicht nur zufrieden zu stellen, sondern sogar glücklich zu machen.“*

Sachlicher formuliert sind wir in unserem Hauptbereich „Baumeister“, der im vorliegenden Gemeinwohl-Bericht beleuchtet wird, ein Bauunternehmen mit langer Tradition, das im Hochbau beinahe alle Sparten abdeckt:

- Privatbau (Einfamilienhaus Neubau, Zubau, Kleinbauvorhaben)
- Wohnbau (genossenschaftliche und gewerbliche Auftraggeber)
- Gewerbe- und Industriebau
- Bauten für öffentliche Auftraggeber (Schulen, Kindergärten, Feuerwehr,....)

Sehr gerne sind wir im Bereich der Sanierung und Revitalisierung tätig, hier hilft die über 100-jährige Erfahrung und die Liebe zur alten Bausubstanz.

Uns ist kein Auftrag zu klein und keine Herausforderung zu groß.

Seit vielen Jahren beschäftigen wir uns mit energieeffizientem Bauen.

Auf Wunsch begleiten wir unsere Kunden durch alle Bauphasen – von der Grundstücksuche bis zur Durchführung als Generalunternehmer.

Das Unternehmen besteht im Jahr 2020 seit 111 Jahren – eine schöne Zahl für ein besonderes Jubiläum, das wir auch feiern wollen. In seiner langen Geschichte hat das Unternehmen gelernt, auch durch äußerst schwierige Zeiten zu kommen – man denke an Wirtschaftskrisen und zwei Weltkriege. Wir Menschen bei LuxBau, die heute für das Unternehmen verantwortlich sind, haben es nie anders kennengelernt, als langfristig zu denken anstatt an kurzfristigen Erfolg. Wir setzen auf die Menschen bei uns und um uns und sehen auch unsere Geschäftsbeziehungen partnerschaftlich. Schließlich investieren unsere Kunden meistens den Großteil ihres Lebensersparten in unsere Produkte. Häufig bauen wir für mehrere Generationen innerhalb der gleichen Familie.

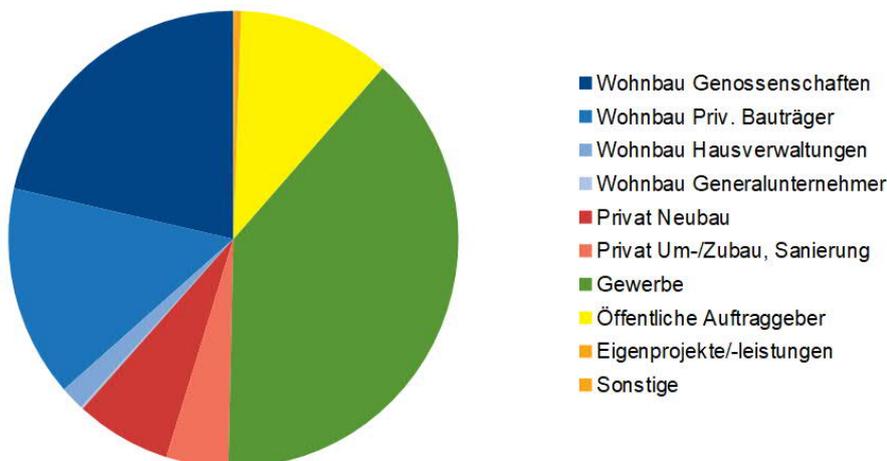
Auch unsere Mitarbeiter\*innen sind meist sehr langfristig bei uns, voriges Jahr ging ein Polier nach 45 Jahren bei LuxBau in Pension – er hatte bereits seine Lehre bei „Opa“ Josef Lux dem Jüngeren absolviert, mit „Vati“ Walter Lux gebaut und „mir“, Erich Lux, viel beigebracht.

## Wir bieten an...

- Baumeisterleistungen:
  - Beinahe alle Arten von Hochbauvorhaben: Neubau, Zu- und Umbau und Sanierung von Einfamilienhäusern, Wohnhausanlagen, gewerblichen Bauten, Öffentlichen Projekten, Kleinprojekten.
  - Beratung (Grundstücks- und Hauskauf, Energie- und Sanierungsberatung)
- In anderen Bereichen (nicht Gegenstand dieses Gemeinwohlberichtes)
  - Planung
  - Zimmereiarbeiten
  - Erneuerbare Energie/PV
  - Handel mit Baustoffen
  - Softwareentwicklung LUMIN
  - Immobilienvermietung

## Produkte / Dienstleistungen

	Umsatz	%		
<b>Produkte / Dienstleistungen der Baumeisterei 2019</b>				
<b>Wohnbau</b>				
Wohnbau Genossenschaften	4.056.546,00 €	21,42 %	<b>7.256.840,00 €</b>	<b>38,32 %</b>
Wohnbau Priv. Bauträger	2.845.226,00 €	15,03 %		
Wohnbau Hausverwaltungen	326.302,00 €	1,72 %		
Wohnbau Generalunternehmer	28.766,00 €	0,15 %		
<b>Privat</b>				
Privat Neubau	1.299.735,00 €	6,86 %	<b>2.145.612,00 €</b>	<b>11,33 %</b>
Privat Um-/Zubau, Sanierung	845.877,00 €	4,47 %		
<b>Gewerbe</b>				
Gewerbe	7.349.609,00 €	38,81 %	<b>7.349.609,00 €</b>	<b>38,81 %</b>
<b>Öffentlich</b>				
Öffentliche Auftraggeber	2.079.984,00 €	10,98 %	<b>2.079.984,00 €</b>	<b>10,98 %</b>
<b>Diverse</b>				
Eigenprojekte/-leistungen	75.824,00 €	0,40 %	<b>103.277,00 €</b>	<b>0,55 %</b>
Sonstige	27.453,00 €	0,15 %		
			<b>18.935.322,00 €</b>	



# Das Unternehmen und Gemeinwohl

- **Ökologische und soziale Grundhaltung** des Eigentümers Ing. Erich Lux
- **Ehrenamtliches Engagement** in vielfältiger Art sowie Spenden und Unterstützungen sind seit Jahrzehnten „Unternehmenstradition“
- **„gesunde“ Ökonomie**: Umsichtige ökonomische Führung für Stabilität und Bewegungsfreiheit, Investitionen und Weiterentwicklung und Leben der sozialen Verantwortung für die Mitarbeiter\*innen, deren Familien und die gebaute Umwelt zeigt die 111-jährige Unternehmensgeschichte
- **Vorreiterrolle** in der Region: PV-Anlagen, E-Mobilität, GWÖ-Orientierung, Genossenschaft ABAU, Bezirksmeister, soziale und gesellschaftliche Haltung und Verantwortung
- **Werteorientierung**: Handschlag-Qualität, open-door, respektvoller und ehrlicher Umgang mit Mitarbeiter\*innen, Kunden, Lieferanten und Partnern, „Heute für ein menschliches Morgen“
- **Unternehmenskultur**: siehe Beilage
- Bewusstsein fördern: Bereiche Ökologie, Soziales, Gesellschaft, Handwerksqualität
- Unterstützung der **Gemeinwohl-Ökonomie-Bewegung** seit Herbst 2010
- **Vereinsmitglied** seit 1. Dezember 2010 im Verein „Gründungsverein – Regionalgruppe Wien“ (Mitgliedsnummer 2083)
- Organisation eines **Vortrages** mit Christian Felber in Bad Vöslau im Frühjahr 2011
- **GWÖ-Kurzinfo auf der Homepage** durchgehend seit 2012
- **Präsentation** der GWÖ im Rahmen eines Bezirksmeister-Treffens ca. 2012
- sehr zaghafter und rudimentärer Versuch, GW-Bilanz zu erstellen im Jahr 2016
  
- Teilnahme am **Momentum-Treffen** in Scharnstein im Jänner 2019 durch Ing. Erich Lux
- Teilnahme an der **Peer-Group** zur Erstellung der GWBilanz (gemeinsam mit X-net, Grüne Erde und blp) unter der Leitung von Sabine Lehner (GWÖ-Beratergruppe Salzburg; MARKENwerkstatt)
- **Intern: Vorstellung der** GWÖ für die Geschäftsführung, alle Bauleiter und das Sekretariat (Kurzpräsentation, Fragenbeantwortung) und Einladung zur Mitarbeit am eigenen GWÖ-Bericht im Redma&Dama-Treffen am 27/11/2019

Die unter den Negativkriterien angeführten Punkte werden vom Eigentümer und der GF ausdrücklich abgelehnt.

---

Kontaktpersonen für die GWÖ:

Ing. Erich Lux, 02764/2695-0, [erich.lux@luxbau.at](mailto:erich.lux@luxbau.at)

Mag. Angelika Rudolph, 02764/2695-38, [angelika.rudolph@luxbau.at](mailto:angelika.rudolph@luxbau.at)

---

## Timeline - Auswahl bis 2019 umgesetzter Gemeinwohl relevanter Maßnahmen:

- 1909     **Gründungsjahr**
- 1950     **Lehrlingsausbildung** „durchgehend nachgewiesen“ – Beginn weit vorher
- 1960er   Beginn maßgebliche Mitarbeit und Unterstützung der Renovierung der **Araburg**,  
größtenteils ehrenamtlich
- 2003     Beginn jährl. Teilnahme an **Berufsinformationsmesse** BIL/Polyt. Schule  
Hainfeld
- 2000     Beginn intensive Beschäftigung mit **energieeffizientem Bauen** (Niedrigenergie-  
und Passivhaus; u.a. auch Ausbildung von Passivhaus-Handwerkern, eigene  
Vorträge zum Thema energieeffizientes Bauen)
- 2011     . erstes **Dienst-E-Fahrzeug** : Citroen C-Zero  
. **Thermische Sanierung** des Bürogebäudes  
. Inbetriebnahme der ersten **Photovoltaik-Anlagen**  
. Inbetriebnahme von 4 Stück **E-Auto-Ladestationen** Firmenparkplatz  
. Ausbildung des ersten **klimaaktiv-Beraters**  
. Beginn der Unterstützung v. Andreas Ranftl, damals Zimmermeister, für  
Teilnahme an der „Wave“ (ein „Rennen“ für Elektrofahrzeuge quer durch Europa).
- 2012     . Stromanbieter-Wechsel zu **Ökostrom** AG  
. Auszeichnung „**Vorbildlicher Bau NÖ**“ fürs Bürogebäude (Energieeffizienz-  
Verbesserung > 50%, Gestaltung, Raumaufteilung,...)  
. Bau der **Freiflächen-Photovoltaikanlage** Finsteregg, Michelbach, zu dieser  
Zeit größte Freiflächenanlage NÖs
- 2014     . Gründung der Tochtergesellschaft: **Naturwärme Kirchtal**  
. erster **Elektro-Transporter** (Bus German E Cars Plantos (umgebaute  
Mercedes Sprinter
- 2015     . Beginn der Beheizung des Büros und weiterer Firmengebäude über  
Naturwärme Kirchtal (Nahwärme mit 100% Hackschnitzel aus der Region  
Hainfeld)  
. **klima:aktiv Partnerbetrieb**  
. erste **weibliche Handwerkerlehrling** bei LuxBau (Maurerin)  
. „Wir helfen Menschen“ Aktion zur **Flüchtlingshilfe**. U.a. Mitarbeit von ca. 8  
MitarbeiterInnen für einen halben Tag am Wiener Hauptbahnhof,  
Wohnungsvermietung über den Landesverband des Roten Kreuzes an  
Asylwerbende. Möbelspenden.
- 2013-17  . Unterstützung des Vereines **Emmaus** beim Bau des Familienhauses
- 2016     . Erweiterung der PV Anlage  
. **Helios Energieeffizienz-Preis**
- 2017     . **Auszeichnung Republik Österreich**, WKO,.. „Kompetenz im Klimaschutz:  
klimaaktiv mobil“ für Mobilitätsmanagement für Betriebe, Bauträger und  
Flottenbetreiber

# Testat



<b>Zertifikat:</b>	<b>Peerevaluation</b>	Gemeinwohl-Bilanz	für	<b>Josef Lux und Sohn Baumeister Ges.m.b.H.</b>
	<b>M5.0 Vollbilanz</b>	<b>2019</b>	Peergruppe:	<b>OÖ_NÖ_2019</b>
Begleiter*in	<b>Sabine Lehner</b>		Beteiligte Peergruppen Firmen	
			<b>X-Net Services GmbH</b> <b>Grüne Erde GmbH</b> <b>blp Geo Services GmbH</b>	

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
<b>A: LIEFERANT*INNEN</b>	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: <b>20 %</b>	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: <b>40 %</b>	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: <b>30 %</b>	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: <b>20 %</b>
<b>B: EIGENTÜMER*INNEN &amp; FINANZ-PARTNER*INNEN</b>	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: <b>60 %</b>	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: <b>90 %</b>	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: <b>60 %</b>	B4 Eigentum und Mitentscheidung: <b>10 %</b>
<b>C: MITARBEITENDE</b>	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: <b>80 %</b>	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: <b>50 %</b>	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: <b>20 %</b>	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: <b>40 %</b>
<b>D: KUND*INNEN &amp; MITUNTERNEHMEN</b>	D1 Ethische Kund*innen beziehungen: <b>80 %</b>	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: <b>50 %</b>	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: <b>20 %</b>	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: <b>50 %</b>
<b>E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD</b>	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: <b>60 %</b>	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: <b>60 %</b>	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: <b>30 %</b>	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: <b>40 %</b>
			Testat gültig bis: <b>30. Juni 2022</b>	<b>BILANZSUMME:</b> <b>399</b>

Mit diesem Zertifikat wird das Peergroup-Ergebnis des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID: 2w7tx  
Nähere Informationen zur Matrix und dem Verfahren der Peerevaluation finden Sie auf [www.ecogood.org](http://www.ecogood.org)

# A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

## A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette (2)

### Berichtsfragen

- Welche Produkte/Dienstleistungen werden zugekauft?
- Nach welchen Kriterien werden Lieferant\*innen ausgewählt?
- Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette evaluiert?
- Wie wird geprüft, ob Verstöße gegen die Menschenwürde bei den Lieferant\*innen vorliegen?
- Wie wird auf Lieferant\*innen eingewirkt, um die Menschenwürde gegenüber ihren Berührungsgruppen stärker zu leben?
- Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?

### Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen in Tabellenform
- Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden?

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Einkaufsrichtlinien:** Derzeit gibt es keine aufgeschriebenen bzw. explizit kommunizierten Richtlinien für den Einkauf. Bestimmte Punkte werden – oft anlassbezogen – in den wöchentlichen Bauleitertreffen besprochen.

Zusammenfassend ist meist eine Kombination aus Preis und Qualität nach der Aufträge an Subunternehmen vergeben werden, oftmals werden langjährige Partner mit etwas höherem Preis unbekanntem „Diskont-Firmen“ vorgezogen. Beim Material ist der Preis meist ausschlaggebend.

- **Persönlicher Kontakt und langjährige Zusammenarbeit** ist uns wichtig: Viele unserer „bevorzugten Partner“ sind schon seit vielen Jahren, zum Teil schon seit Jahrzehnten Geschäftspartner (siehe Tabelle) in vielen Betrieben sind die Geschäftsleitungen persönlich bekannt und in Kontakt, die zuständigen Bereichsleiter/Verkäufer/Bauleiter/Poliere häufig in regelmäßiger Zusammenarbeit. Wir legen Wert auf einen guten Austausch und gegenseitige Information über zukünftige und laufende Projekte und die regelmäßige persönliche Anwesenheit von Bauleitern/-technikern auf den Baustellen. Für Baustellen in Hainfeld und in der näheren Umgebung haben die langjährigen örtlichen Geschäftspartner so etwas wie ein „Einstiegsrecht“, d.h. sie werden immer angefragt und bei der Vergabe bevorzugt.

- **Regionalität:** wo immer möglich und sinnvoll, arbeiten wir mit Betrieben aus Hainfeld bzw. aus der Region zusammen. Bei weiter entfernten Projekten wird darauf geachtet, dass - wo immer möglich - die beauftragten Lieferanten/Subunternehmer möglichst kurze Wege haben. Zugekaufte Produkte stammen zu geschätzten 99 % von österreichischen Lieferanten (Firmensitz in Österreich) und werden in der EU hergestellt. Auch Sub- und Nach-Unternehmer sind fast ausschließlich österreichische Betriebe (Ausnahme: Kaiser Kran (Bayern/Deutschland),...). Somit sind sehr gute Sozialstandards und ökologische Richtlinien gegeben.

- **Kundenwünsche und -budgets:** Erfüllung der Wünsche unserer Kunden sowie die Architektenvorgaben bzw. Erfüllung von Preisvorgaben und Preisdruck bei Ausschreibungen: häufig sind die zu verwendenden Materialien bzw. das zur Verfügung stehende Budget (oder die Vergabe an Bestbieter) schon vor oder bei der Auftragserteilung festgelegt
- **Preis:** Bei Baumaterialien und Dienstleistungen werden Preisvergleiche eingeholt und – nach Prüfung aller Faktoren – der günstigere ausgewählt.
- **ABAU:** wir legen großen Wert auf den gemeinschaftlichen Einkauf über die ABAU, eine Einkaufsgenossenschaft mittelständischer Bauunternehmen, in deren Vorstand Erich Lux aktuell tätig ist.
- **Verfügbarkeit:** in der derzeitigen Phase der Bau-Hochkonjunktur ist die Verfügbarkeit (Lieferzeiten) von Materialien und die Kapazität der Subunternehmer ein wichtiges Kriterium für den Einkauf
- **Erfahrungen in der Zusammenarbeit:** Zuverlässigkeit und gute Projektabwicklung (inkl. der Abrechnung) sowie die Qualität der Arbeit/Produkte und auch soziale Aspekte (Umgang mit eigenen und anderen Mitarbeiter\*innen und auch zwischen den Mitarbeiter\*innen der verschiedenen auf der Baustelle tätigen Unternehmen) werden direkt mit den betroffenen Personen bzw. der Geschäftsführung des betroffenen Betriebes besprochen, sowie intern weitergegeben und wirken sich so auch auf die Vergabe aus.
- **Soziale Risiken:** Unsere Geschäftspartner (inkl. die Beschäftigten der Leasing-Arbeiter) sind fast ausschließlich österreichische Unternehmen (Ausnahme Kranmiete Kaiser Kran aus Bayern), die den österreichischen Kollektivverträgen unterliegen.
- **Arbeitnehmerschutzbestimmungen:** Besonders für die Baubranche gibt es in Österreich strenge Vorschriften über die Maßnahmen zum Arbeitnehmerschutz. Die Einhaltung wird von uns intern (direkt auf der Baustelle durch die Bauleiter) und auch extern durch das Arbeitsinspektorat und Baustellenkoordinatoren koordiniert durch Unterweisungen, Kontrollen, Prüfungen und Rückmeldung.
- **Überprüfungen:** Wenn neue Subunternehmer beschäftigt werden, klären wir im Vorfeld die Unternehmensdaten wie Firmenregister (WKO), Firmensitz, Homepage und andere im Internet verfügbaren Informationen und im Bedarfsfall auch KSV-Rating-Daten. Bei allen Leasing-Arbeitern und neuen Subunternehmern werden vor Arbeitsbeginn die Anmeldung zur Sozialversicherung der auf der Baustelle tätigen Mitarbeiter\*innen kontrolliert.
- **Zertifikate:** Derzeit werden nur Zertifikate berücksichtigt, die technisch relevant sind bzw. die Normgerechtigkeit von Produkten bescheinigen oder um Ausschreibungsanforderungen zu entsprechen (z.B. muss im Wohnbau zur Einhaltung von Förderrichtlinien ein gewisser Anteil „NaturePlus“ zertifizierter Produkte verwendet werden)
- **Energie:** unsere eigenen PV-Anlagen (auf dem Büro- und Bauhofgebäude; Leistung 2019 insgesamt über 56.000 kWh), Das Bürogebäude wird über die Fa. Naturwärme (an der Luxbau beteiligt ist) mit Nahwärme aus regionalen Hackschnitzeln beheizt. Stromlieferungen für die Baustellen erfolgen von den jeweils örtlich vorhandenen Stromnetzanbietern. Weiters wird Gas in kleineren Mengen auf den Baustellen verwendet.
- **Betriebsmittel:** Eigene Tankstelle für Diesel-Treibstoffe am Bauhof (zentraler Einkauf)
- **Software:** Seit Jahren setzen wir auf Open-Source-Lösungen und vermeiden Windows/Apple, wo immer das möglich ist.
- **Büromaterial:** beziehen wir über online-Bestellung vom immer gleichen Lieferanten (über die ABAU; Anteil 2019 ca. 73 %) und über direkten Einkauf im örtlichen Schreibwarengeschäft (2019: ca. 13%); wir verwenden für Arbeitsausdrucke

Umweltschuttpapier und achten, wo immer möglich, auf die mehrfache Nutzung (z.B. Plastikhüllen)

- **Beratung:** Im diesem Bereich gibt es zu einer Steuerberatung und einem Coach (für interne Beratung und Schulungen) langjährige Geschäftsbeziehungen in persönlichem Kontakt. Die Firma für unsere externe wirtschaftliche Beratung (projekt- und unternehmensbezogen) ist ebenfalls ABAU-Mitglied und kann daher auf viele Vergleichsdaten zu anderen ABAU-Baufirmen zugreifen.
- **Versicherungen:** Unsere Versicherungen laufen zu 100% über ABAU-Rahmenverträge.
- **Fortbildung:** Die fachliche Weiterbildung der Mitarbeiter\*innen läuft neben der Berufsschule und den Lehrbauhof für die Lehrlinge hauptsächlich über die ABAU und die Bauakademie.
- **Catering/Verpflegung/Veranstaltungen:** Beim Einkauf von Kaffee (EZA), Milch (größtenteils Flaschen-Biomilch) und Säften sowie beim Catering für Besprechungen und unseren Veranstaltungen (Weihnachtsfeier, Sommerfest, Vorträge „Begegnungen“,...) achten wir auf den Einkauf beim privaten örtlichen Lebensmittelhandel (z.B. ADEG, der auch unser Kunde ist) und örtlicher Gastronomie (z.B. Gasthaus = Kunde, Bistro der Frau eines pensionierten Mitarbeiters,...); diese sind schon seit sehr langer Zeit (z.T. Jahrzehnten) unsere Geschäftspartner
- **Reinigungsmittel:** Diese beziehen wir bei der Fa. Enjo (chemiefrei, aus Österreich, klimaneutrale Herstellung, Homepage: soziales Engagement und wertschätzendes Miteinander, Nachhaltigkeit wichtig; Zertifikate: familienfreundlicher Betrieb, Bester Arbeitgeber Vorarlbergs, oeko-tex Standard 100)

## A1.1 Tab.1: Zugekaufte P/D: Anteile am gesamten Einkaufsvolumen

	% v. EK	% v. EK	Fair
<b>Materialeinkauf</b>	<b>39,85 %</b>		
Fertigbeton		8,01 %	
Fertigteile		6,38 %	
Bewehrung/Eisen		4,75 %	
Schalung		2,19 %	
Lux-Baumarkt		18,52 %	
Baustof €/Werkzeug			
<b>Subunternehmen</b>	<b>49,92 %</b>		
Fassade/Putz/Malerei		7,63 %	
Erdarbeiten		7,28 %	
Holzbau		3,00 %	
Spengler/Dachdecker		2,94 %	
Außenanlagen		2,32 %	
Anlagentechnik		2,23 %	
Schlosserei/Metallbau		2,21 %	
Trockenbau		1,52 %	
Beton- und Maurerarbeiten		1,34 %	
Estricharbeiten		1,16 %	
Bewehrungsverlegung		1,01 %	
Haustechnik		1,00 %	
Böden		0,81 %	
Gerüstarbeiten		0,78 %	
Stabilisierung		0,65 %	
Pfasterarbeiten		0,63 %	
Fliesenleger		0,53 %	
Isolier- u. Dämmtechnik		0,45 %	
Sonstige		12,43 %	
<b>Leasingpersonal</b>	<b>3,84 %</b>		
<b>Versicherung/Beratung/Finanzdienstleistung</b>	<b>1,61 %</b>		
<b>Entsorgung</b>	<b>1,05 %</b>		
<b>Fortbildung/Lehrabschluss/Coaching</b>	<b>0,63 %</b>		
<b>Treibstoffe/Betriebsstoffe</b>	<b>0,47 %</b>		
<b>Werbung</b>	<b>0,39 %</b>		
<b>Energie</b>	<b>0,34 %</b>		
Energieeinspeisung		-0,11 %	
<b>Telekommunikation</b>	<b>0,09 %</b>		
<b>Büromaterial</b>	<b>0,07 %</b>		
<b>Mieten</b>	<b>0,07 %</b>		
<b>Sonstige Aufwendungen</b>	<b>1,79 %</b>		

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Evaluierung/Bestandsaufnahme/IST-Stand:** Erstellung der ersten GWÖ-Bilanz
- **Bewusstwerdungsprozess:** Wir wollen den Prozess weiter fördern in der Geschäftsleitung und unter den Mitarbeiter\*innen sowie bei Lieferanten durch Gespräche und Information: Klärung eigener „Ansprüche“, Verbesserungspotenziale finden und Strategien (z.B. Vergaberegeln, Rahmenvereinbarungen,...) zur Umsetzung entwickeln. Am Beginn der (neuen) Zusammenarbeit gegenseitiger Werte- und Arbeitsweise-Abgleich (Papier, Treffen/Diskussion), Fixe Ansprechpartner für die Lieferant\*innen,... und Beantwortung von Fragen für uns, wie: „(Wie) schätzen wir fairen Produktions-/Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten und (wie) kommunizieren wir das??? Was wünschen sich unsere Lieferanten in Bezug auf Menschenwürde von uns als Kunden/Auftraggeber?
- **Zertifizierungen/Auszeichnungen/Engagement** im sozialen Bereich sind in unserer Branche wenig üblich/bekannt und werden bisher auch kommuniziert und nicht berücksichtigt. Zertifizierungen im Ökologischen Bereich: Helios, Trigos, klima:aktiv Haus, Sonnenhaus,... Werden immer bedeutender. Wir wollen zukünftig diesen mehr Aufmerksamkeit schenken und die Kommunikation intern und extern verbessern.
- **Aufmerksamkeit und Evaluierungen:** Wir wissen wenig über die sozialen Risiken/Menschenwürde in unserer Zulieferkette: speziell in den Produktionsbetrieben; es gibt keine Evaluierung unsererseits; da geschätzte mehr als 80% unserer eingekauften Produkte in der EU hergestellt werden, gehen wir davon aus, dass in den Betrieben grundsätzlich gute soziale Bedingungen vorhanden sind - mehr Aufmerksamkeit auf die gesamte Lieferkette (z.B. Evaluierung, wo und wie die hauptsächlich verbauten Produkte produziert werden), Infos über (wichtige) Lieferanten und Alternativen (z.B. Büromaterial über [www.memo.de](http://www.memo.de)) einholen
- **Lieferanten-/Mitunternehmertreffen:** Für unser Unternehmen und im Rahmen der ABAU und der Bezirksmeister zum Erfahrungsaustausch, Wissen teilen, Verbindung stärken.
- **Labels:** Recherche bezüglich verschiedener Labels im Baubereich (z.B. natureplus, IBO Ökopass, ÖGNB/TQB, klima:aktiv, DGNB/ÖPGNI, Bau-EPD,...), die sich auch auf soziale und ökologische Aspekte beziehen, und deren Prüfung der Verwendbarkeit/Sinnhaftigkeit für unser Unternehmen. Plattformen: z.B. [www.bewusstkaufen.at](http://www.bewusstkaufen.at) und [www.nachhaltigebeschaffung.at](http://www.nachhaltigebeschaffung.at)
- **Energie:** Auch Baustrom für die Baustellen von Ökostrom beziehen.

## Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette (0)

**Berichtsfragen**

- Welche Bereiche der Zulieferkette weisen eine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf?
- Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren und zu vermeiden?

**Verpflichtende Indikatoren**

- Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant bzw. ethisch unbedenklich sind

**Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

- **Potentielle Gefährdung der Menschenwürde:** Produktionsbedingungen von Baustoffen, Leasing- und Subunternehmer-Arbeiter und klein(ere) Subunternehmen sind ethisch besonders sensible Bereiche – das ist uns bewusst. Es werden derzeit keine expliziten Maßnahmen zur Kontrolle, Vermeidung, Evaluierung bzw. Reduktion getätigt
- **Preisgestaltung:** Geschäftsführung und Bauleiter achten bei der Vergabe auf eine augenscheinlich faire Preisbildung bei Lieferanten und Subunternehmen
- **Sozialversicherungs-Anmeldung:** Kontrolle der Papiere von Leasing- und Subunternehmer-Arbeitern direkt auf der Baustelle – bisher haben wir keine Informationen über die Löhne, Arbeitsbedingungen und -zeiten bzw. allgemeine Lebensumstände (z.B.: Herkunft und Wohnsituation in Österreich bei ausländischen Mitarbeiter\*innen)
- **Persönlicher Kontakt und langjährige Zusammenarbeit**
- **Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind:** mit dem derzeitigen Wissensstand sind uns keine ethisch bedenklichen Produkte bewusst – allerdings haben wir bisher wenig Informationen über die Produktionsorte und -umstände  
Ansonsten bisher noch keine Maßnahmen zur Evaluation bzw. Überprüfung und keine explizite Kommunikation.
- **Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch unbedenklich sind:** ist derzeit nicht bekannt. Schätzung: > 90 %

**Verbesserungspotenziale:**

- **Kriterien für Zusammenarbeit und Einkauf:** Interne Kriterien finden/formulieren/kommunizieren
- **Informationen:** für bestehende Einkaufs-Beziehungen Informationen sammeln – ein System dafür finden (Fragebogen, persönliche Gespräche, Betriebsbesuche,...)
- **Kommunikationsrahmen:** finden und umsetzen

## A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

### A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant\*innen (5)

#### 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?
- Wie zufrieden sind die Lieferant\*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen?
- Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant\*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?

#### Verpflichtende Indikatoren

- Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant\*innen:
- Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant\*innen
- Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant\*innen:
- Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant\*innen –

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Dauer der Geschäftsbeziehungen:** Die durchschnittliche Dauer unserer Geschäftsbeziehungen lag 2019 bei geschätzten 5-10 Jahren. Mit manchen unserer großen Lieferanten arbeiten wir seit mehr als 30 Jahren zusammen, im Subunternehmer-Bereich gab es besonders in den letzten Jahren viele Wechsel.

- **Wertschöpfung:** Für die Baumeisterei lag 2019 der Eigenleistungsanteil an Gesamt-Wertschöpfung bei 23,20%, der Eigenleistungsanteil an der Gesamt-Wertschöpfung ohne Material bei 33,30%. Durch Auslagerung von Arbeiten an Subunternehmer\*innen verlängern wir die Wertschöpfungskette vor allem in Bereichen, die Spezialisten schneller und besser machen können (z.B. Estricharbeiten), sowie bei Arbeitsspitzen.

Laut einer Erhebung der ABAU machen die Sub- und Nach-Unternehmer tendenziell mehr Gewinn als die Baufirmen.

- **Preis-Fairness:** Sind Preise in der Bauwirtschaft fair? Von Lieferanten und Subunternehmer-Seite ok – gefühlt und mit Erfahrung bewertet.

Der politisch vorgegebene förderbare qm-Preis (geförderter Wohnbau-Preis für Sozialen Wohnbau) entspricht nicht der Realität und ist eigentlich nicht einhaltbar! Die Grundstücke sind teurer, daher muss beim Bau gespart werden (bei ausführenden Unternehmen und Materialien) – eine Spirale, die zu Preistreiberei und zur Wahl von günstigen (oftmals nicht so ökologischen) Materialien führt.

Wir versuchen faire Anteile durch persönlichen Kontakt und Kommunikation, finden von gemeinsamen Lösungen und Varianten, mit zeitlicher Flexibilität, Baustellen-Kombinationen und dgl. zu finden.

**- Zusammenarbeit:** Mit folgenden Maßnahmen gestalten wir die Zusammenarbeit mit unseren Lieferant\*innen und Subunternehmer\*innen so fair wie möglich:

. Sicherheit: Durch das lange Bestehen unseres Unternehmens und die sehr stabile finanzielle Lage gibt es eine große Sicherheit für unsere Lieferant\*innen in Bezug auf die längerfristige Zusammenarbeit und die Zahlungssicherheit. Wir sind verlässliche und „treue“ Kunden.

. Zusammenarbeit: Handschlag-Qualität und respektvoller Umgang sind in unserer Unternehmenstradition verankert und werden gelebt. Persönlicher Kontakt und Kommunikation sind uns wichtig.

. Transparenz: Die Bedingungen für die Zusammenarbeit und Abrechnung sind transparent, nachvollziehbar und können jederzeit besprochen werden.

. Langfristigkeit: Die Zusammenarbeit mit vielen unserer Partner besteht seit mehr als 5 Jahren, mit einigen weit über 10 Jahre und manche sind schon seit über 30 Jahren unsere Geschäftspartner.

. Persönlicher Kontakt: Mit vielen Mitarbeiter\*innen und Führungskräften unserer Lieferant\*innen besteht ein langjähriger guter persönlicher Kontakt. Unsere Geschäftsleitung und auch der Eigentümer sind für Lieferant\*innen erreichbar und gesprächsbereit.

. Zahlungsziele: In der Regel (zu von unserer Buchhaltung geschätzten 95-98 %) werden mit Lieferanten und Subunternehmern sehr kurze Zahlungsziele (14 – 21 Tage) für die Rechnungen vereinbart und eingehalten, damit die Unternehmen rasch zu ihrem Geld kommen. Die Zahlungsbedingungen werden nach der Angebotslegung vereinbart (allen bekannte Nachlass-Skonto-Praxis). Verzögerungen entstehen durch ev. Unklarheiten und fehlende Unterlagen für die Freigabe durch die Bauleiter, Abzüge nur aufgrund fachlicher Probleme oder aufgrund von Abrechnungsfehlern.

. Empfehlungen: Gerne empfehlen wir unsere Geschäftspartner auch weiter – an Kunden und Mitunternehmer und wir werden von diesen auch regelmäßig weiterempfohlen.

. Individuelle Lösungen: In schwierigen Situationen – fachlich, wirtschaftlich, menschlich – suchen wir gemeinsam nach Lösungen (Bsp.: große Vorauszahlung an einen jungen Unternehmer, dass dieser den Materialeinkauf für einen größeren Auftrag tätigen konnte).

**- Zufriedenheit:** Aus persönlichen Gesprächen wissen wir, dass unsere Lieferanten großteils mit uns zufrieden sind (geschätzt, gefühlt durch den Geschäftsführer zu 80%). Eine explizite Evaluierung und Feedback-Einholung von unseren Lieferant\*innen erfolgt bisher nicht.

**- ABAU-Gemeinschaftseinkauf:** Rund 60 % unserer Baumaterialien kaufen wir über die ABAU-Genossenschaft ein (d.s. ca. EUR 2,9 Mio.). Auch hier sind langjährige stabile Geschäftsbeziehungen zu finden – über die ABAU vereinbarten Bedingungen – die Basis der Zusammenarbeit. Bei vielen Materialien wird zuerst über die ABAU angefragt. Alle Unternehmen arbeiten unter stabilen, verhandelten Rahmenbedingungen zusammen. Vernetzung und Kooperation sind wichtig in der Genossenschaft - es gibt eigene Veranstaltungen/Treffen dafür. Die Geschäftsverbindungen sind auf Regelmäßigkeit und Langfristigkeit ausgelegt.

### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

**- Unternehmenskultur:** Überlegungen zum Thema „Faire Geschäftsbeziehungen“ in Bezug auf die Baubranche im Allgemeinen und unser Unternehmen im Speziellen mit anschließender Entwicklung von Werten und Kriterien für die Auswahl unserer Lieferant\*innen („Einkaufsrichtlinien“).

- **Rahmenvereinbarungen:** Mit ausgewählten Subunternehmern werden wir nach unseren Einkaufs- und Partnerschaftsrichtlinien Jahresverträge vereinbaren (2019 haben wir per Mail bei einigen Lieferant\*innen nachgefragt, ob daran Interesse besteht – ca. 80 % haben positiv geantwortet).
- **Evaluierung:** Ideensammlung zur Informationsbeschaffung und Verbesserung der Zusammenarbeit sowie deren Umsetzung. Feedback-Einholung von Sub- und Nach-Unternehmer, auch zu deren Wirtschaftlichkeit

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

### Berichtsfragen

- Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?
- Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?
- Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

### Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt
- Anteil der Lieferant\*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Label:** Auszeichnungen, die Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigen, sind derzeit kein Entscheidungskriterium.

- **Langjährige Zusammenarbeit:** Zu vielen Lieferant\*innen bestehen langjährige (manche mehr als 30 Jahre, einige mehr als 10 Jahre) persönliche Beziehungen auf mehreren Ebenen (Geschäftsleitung, Bauleitung, Mitarbeiter\*innen) mit Beachtung der gegenseitigen Bedürfnisse und Stärken/Schwächen. Faire Zusammenarbeit, Vernetzung und Kooperation werden gelebt: z. B. werden Preise, Rabattierungen, Zahlungsmodalitäten und Ausführungstermine in persönlichen Gesprächen vereinbart, gegenseitige Empfehlungen sowohl bei Kunden als auch bei anderen Unternehmen gegeben, Angebote kooperativ ausgearbeitet, Folgeaufträge frühzeitig kommuniziert und vergeben, ....

- **Risiken/Missstände:** Über Probleme mit oder bei Lieferant\*innen werden intern in der wöchentlichen Bauleiterbesprechung informiert, mit diesem besprochen (ev. mit Unterstützung der GF) und es wird versucht Lösungen zu finden. Keine weitere Zusammenarbeit nach mehrfachen sehr negativen Erfahrungen.

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Label:** Recherche zu Label für Solidarität und Gerechtigkeit in der Baubranche. Wir wollen mit unseren Lieferanten in einen Dialog zur GWÖ gehen, Werte thematisieren und zum gemeinsamen Weiterentwickeln motivieren.

- **Unternehmenskultur:** Intern und mit Lieferant\*innen/Subunternehmer\*innen wollen wir einen Wertekatalog für Zusammenarbeit entwickeln und daraus Auswahlkriterien und Rahmenbedingungen für die Beauftragungen definieren. Mit entsprechenden Lieferant\*innen werden wir Rahmenverträge und Partnerschaftsvereinbarungen machen.
- **Evaluierung:** Sammlung von Erfahrungen mit unseren Lieferant\*innen und Gespräche auch über wirtschaftlichen Erfolg, Bedürfnisse, Werte und Wünsche für die Kooperation sowie regelmäßiges Feedback über die Zusammenarbeit.
- **Bewusstseinsbildung:** Gespräche und Evaluierungsprozesse werden das Bewusstsein für soziale und ökologische Themen steigern – intern und bei unseren Lieferant\*innen, für Kund\*innen und weitere Personenkreise besonders über die „Begegnungen“.
- **Langfristige Planung:** Mit längerfristiger Auslastungsplanung unsererseits und früherer Auftragsvergaben (bzw. deren Ankündigung) kann die Auslastung und die Effizienz auf beiden Seiten gesteigert werden.

## Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant\*innen (0)

### Berichtsfragen

- Inwiefern besitzt das Unternehmen Marktmacht gegenüber Lieferant\*innen und wie wird sie eingesetzt?
- Hat das Unternehmen Hinweise darauf, dass seine Lieferant\*innen unter seiner Marktmacht, insbesondere hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen, leiden?
- Welche Beschwerden bzw. negative Berichterstattung gab es im letzten Jahr diesbezüglich?

### Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- **Aufmerksamkeit** auf das Thema
- **Marktsituation:** Mit unserer mittleren Größe und vielen Mitbewerbern (regional und überregional) ist keine Marktmacht vorhanden.
- **Geschäftspartner:** Gute, faire und langfristige Partnerschaften sind uns wichtig, bei allen Zahlungen wird auf Fristen und fallweise auch auf Bedürfnisse der Partner geachtet (Zahlungen erfolgen meist innerhalb der Skontofristen) und die Lieferbedingungen werden gemeinsam besprochen. Für alle Belange achten wir auf gegenseitigen wertschätzenden Umgang und persönliche Kommunikation.
- **Beschwerden/negative Berichterstattung:** Bei einem Projekt gab es Differenzen zwischen Subunternehmern, die sich über einen längeren Zeitraum hingezogen haben. In einem moderierten Gespräch, an dem beide Subunternehmer, Erich Lux und der Bauleiter des Projektes teilgenommen haben, konnte die Situation für alle gut gelöst werden.

### Verbesserungspotenziale:

## A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

### A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette (3)

#### Berichtsfragen

- Welche und wie viele Rohstoffe und Materialien werden in der Produktion angewendet?
- Welche Art von Energie, Material und welche Technologien werden in der Produktion eingesetzt?
- Nach welchen Kriterien werden Rohware, Produkte und Dienstleistungen ausgewählt?
- Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?
- Welche schädlichen Umweltauswirkungen gibt es in der Zulieferkette bzw. bei zugekauften Produkten?
- Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant\*innen berücksichtigt?
- Durch welche Maßnahmen wird eine Reduktion der Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferant\*innen und in der gesamten Zulieferkette erreicht?
- Welche Unterschiede gibt es zum Wettbewerb hinsichtlich ökologischem Einkauf?

#### Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind
- Anteil der Lieferant\*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

**- Rohstoffe/Materialien:** Wir verwenden eine Vielzahl zugekaufter Materialien und Baustoffe für unsere Projekte (siehe Tabelle A1.1). Diese werden nach Ausschreibungsvorgaben, technischen Erfordernissen, Verfügbarkeit und Preis ausgewählt. Kurze Transportwege werden, wann immer möglich, berücksichtigt. Kundenwünsche in Richtung ökologischere Bauweisen werden ausdrücklich unterstützt. Ökologischere Varianten werden zum Teil dem Kunden in Beratungsgesprächen schon bei der Angebotserstellung vorgeschlagen bzw. in der eigenen Planungsabteilung berücksichtigt: Oftmals entscheiden sich die Kunden allerdings bewusst dagegen (Kostenfaktor bzw. Beeinflussung durch Werbung ala "nur ein Massivhaus ist ein gutes Haus!"). Bei Projekten, bei denen wir die Bauart und das Material frei wählen können, werden Schwerpunktmäßig Ziegel, Beton, Eisen und Schotter verwendet (auch Preissache). Ökologischere Risiken in der Zulieferkette werden derzeit nicht thematisiert und evaluiert. Der Anteil von ökologischen Baustoffen, wie z.B. Hanf-Dämmstoffen, Ökobeton, Glasschaumschotter oder Lehmputz liegt derzeit geschätzt bei unter 3 %.

. Der Anteil der Lieferant\*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen, ist nicht bekannt, geschätzt liegt der Anteil unter 10% (Holzbaubetriebe, Lehmputz, ökologische Dämmungen,...). Weniger als 1% der Subunternehmer-Vergaben gingen 2019 an Betriebe, die ausdrücklich nur mit ökologischen Materialien arbeiten (Lehmputz).

#### - Energie:

. Der Strombedarf auf den Baustellen (für Kleingeräte, ev. Licht, Entfeuchtung,...) wird durch das örtlich verfügbare Netz für die Dauer der Baustelle („Baustrom“) bezogen; die größeren Geräte sind meist dieselbetrieben.

. Der Strombedarf für Büro und Bauhof wird seit 2012 mit Ökostrom gedeckt. 2019 betrug der Stromverbrauch für die Zentrale in der Kirchengasse 33.742,07 kWh (03/18-04/19), der Verbrauch am Bauhof ist bisher nicht extra ausgewiesen. Die Photovoltaikanlagen in der Kirchengasse und am Bauhof lieferten 2019 insgesamt mehr als 56.000 kWh in das Stromnetz (Kirchengasse: 10.556,74 kWh, Bauhof: 45.941,74 kWh).

#### - Transporte:

Bei Projektauswahl, Materialeinkauf, Vergabe von Subunternehmer-Aufträgen und auch den Baustellenfahrten von Arbeitern und Bauleitern wird Regionalität und Effizienz zur Reduktion und Verkürzung von Wegen beachtet.

. Die Fahrt zur Baustelle erfolgt gruppenweise (Partien) vom Bauhof weg mit Diesel- oder E-Pritschen.

. Für den Materialtransport dient ein Diesel-LKW bzw. werden Baustoffe von Fremdfirmen (Hersteller, Händler, Spedition) per Diesel-LKW geliefert.

. Geschäftsleitung und Bauleiter fahren Elektro- oder Diesel-PKW. (Verhältnis 2:8), das Poolauto ist ein Elektro-PKW.

#### - Ökologie:

. Die Herstellung vieler Baustoffe, die in größerer Menge verwendet werden (Beton, Stahl, Ziegel) sind sehr Rohstoff-, Energie-, Emissions- und Transportintensiv. Einige enthalten auch problematische Bestandteile und/oder Zuschlagstoffe (z.B. Styropor) .

. Transport mit Diesel-LKW – möglichst kurze Wege und Sammellieferungen.

. Die Entsorgung der hauptsächlich verbauten Dämmungen ist als problematisch anzusehen.

. Moderne, günstigere Baustoffe und die zeitsparende Bauweise bedingen in manchen Fällen ein weniger gutes Raumklima.

- **Labels:** Die im Baugewerbe vergebenen Labels, wie zum Beispiel Ökobilanz LCA (Life Cycle Assessment), Lebenszyklusrechnung LCC (Life Cycle Costing), Umweltdeklarationen (engl. EPD – Environmental Product Declaration , Typ-III-Deklaration) nach ISO 14025, werden bisher beim Einkauf nicht berücksichtigt (ausgenommen zu erfüllende Qualitätsmerkmale laut Auftragsausschreibung). Der Anteil der eingekauften Produkte, die ein derartiges Label tragen , ist unbekannt.

- **Fortbildung:** Unterstützung des Master-Lehrganges „Nachhaltiges Bauen“ eines Mitarbeiters (Abschluss: 2018) durch Kostenübernahme und Arbeitszeitanpassung.

- **Unterschied:** Beim Einkauf unterscheiden wir uns in Bezug auf die Einbeziehung von Transportwegen und der expliziten Unterstützung von Kunden mit Wünschen in Bezug auf ökologisch(er)e Bauweise von Mitbewerbern.

#### Verbesserungspotenziale/Ziele:

##### - Unternehmenskultur:

. Gestaltungsspielräume finden und nutzen (Unternehmensgröße, Flexibilität, besondere Qualitäten in Beratung und Ausführung, Kontakte, Bewusstseinsbildung bei Lieferanten und Auftraggebern, Dezierte Nachfrage nach ökologischen Baustoffen,...).

. Definition von „Ökologie“ als Unternehmensziel und Entwicklung einer Strategie und interner Richtlinien (Qualität vor Preis, Regionalität,...als Entscheidungskriterien) zur Erhöhung des Anteils an ökologischen Baustoffen sowie entsprechende Kommunikation über die Homepage und in der Beratung.

. Bewusstseinsbildung im Unternehmen (Vorreiter suchen), und auch bei Bauherren/Arch/Planern und Lieferanten – aktives Hinführen auf die Verwendung ökologischer Baustoffe und Bauweisen

- **Entwicklung einer „Lux-Bauweise“** unter Einsatz ökologisch besserer Produkte, wie Ökobeton (Recyclingbeton, zementreduzierter Beton), monolithische Ziegelbauweise mit Hanfplatte als Putzträger, Unterlagsbeton eisenfrei, Decken Holz oder Ziegel, Fenster Holz, Lehm- oder Kalkputz, Schotterrasen oder Rasendurchwuchssteine für befestigte Flächen, Ziegel- oder Gründach, Zisterne, Regenwasserversickerung. Verwendung – IBO – zertifizierter Baustoffe auf einen technisch möglichen, noch zu definierenden %-Satz.

. Aktive Suche nach und Zusammenarbeit mit Lieferanten für ökologische Baustoffe

## Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette (0)

### Berichtsfragen

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

### Verpflichtende Indikatoren

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

### Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- **Baustoffe:** Zu den problematischsten Baustoffen, die in größeren Mengen verbaut werden, zählen sicherlich Stahl (sehr energieintensiv) und Beton (emissions- und energieintensiv und Rohstoffverbrauch) sowie einige Dämmstoffe (Herstellung und Entsorgung, Probleme bei Brand,...): Der Anteil dieser Produkte am gesamten Einkaufsvolumen beträgt geschätzte 20 %.

- **Restmengen:** Wir versuchen, Restmengen von Baustoffen sinnvoll zu verwerten. Ist dies nicht möglich, werden diese ordnungsgemäß entsorgt.

- **Ökomobilität:** 2019: der Anteil von Elektrofahrzeugen am gesamten Fuhrpark (PKW, Bus/ Pritsche) beträgt aktuell 18,92%.

. 2019 waren 20% der Fahrzeug-Neuanschaffungen elektrisch (1 E-PKW (Hyundai Kona) als Bauleiter-Fahrzeug EUR 39.000,00 (einziger PKW-Kauf 2019)

. Pritschen/Busse: 2019 Neukauf von 4 Pritschen (EUR 84.000,00 - kein E-Fahrzeug aus Preis- und Leistungsgründen: Reichweite, Beladung), insgesamt sind von 39 Pritschen 2 mit Elektro-Antrieb.

### Verbesserungspotenziale:

- **Strategieentwicklung:** Wir streben an: Die Entwicklung von unternehmensinternen Richtlinien und Bewusstsein vermehrte Nutzung von recycelten Materialien und zementreduziertem Beton, Förderung von alternativen Baustoffen (ökologische Dämmstoffe, ...), angepasste Bauweisen und dementsprechende Beratung/Info an Kunden. Regelmäßige Recherche von Neuentwicklungen. Die Erstellung einer internen Richtlinie zur Vermeidung bestimmter ökologisch und/oder sozial bedenklicher Baustoffe (über gesetzliche Bestimmungen hinaus).

- **Schulung:** Intern im Büro und auf den Baustellen: Wissen und Fähigkeiten im Bereich „ökologisches Bauen“ ausbauen (Bewusstseinsbildung, Recherchen, vorhandenes Wissen/Fähigkeiten nutzen und kommunizieren, Fortbildung,...)
- **Ökomobilität:** Wir werden weiterhin bei Neuanschaffungen, wenn möglich, Elektroantrieb wählen. Ein Schwerpunkt soll allerdings die Vermeidung von Fahrten werden, wofür wir interne Richtlinien erstellen werden.

## A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

### A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant\*innen (3)

#### Berichtsfragen

- Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferant\*innen zur Verfügung gestellt?
- Wie und in welchem Umfang wird Lieferant\*innen in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?
- Wie zufrieden sind Lieferant\*innen mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Informationen:** Allgemeine Informationen sowie die Unternehmenskultur, Geschichte des Unternehmens und die Kontaktdaten der Mitarbeiter\*innen im Büro sind öffentlich auf der Homepage ([www.luxbau.at](http://www.luxbau.at)) für alle einzusehen. Projektbezogen erhalten unsere Lieferant\*innen hauptsächlich die für sie relevanten Daten in Form von Ausschreibungen, Plänen und Informationen zu Ausführungszeiträumen und Besonderheiten der Baustelle sowie die Baustellenadresse schon in der Angebotsphase. Der Stand der Vergabe kann von Lieferant\*innen jederzeit nachgefragt werden. Nach der Beauftragung werden je nach Bedarf auch weitere Daten bekannt gegeben (z.B. auch Kontaktdaten des Bauherren, wenn erforderlich).
- **Mitentscheidung:** Lieferanten entscheiden über die Angebotslegung (ja/nein), die Ausführungstermine (gemeinsam) und die Zahlungsmodalitäten mit.
- **Betriebsbesuche:** Einblicke in die Betriebe mancher unserer Lieferanten erhalten wir auch über Betriebsbesuche (z.B. ABAU, Doka mit Lehrlingen, Wopfinger im Rahmen der Baustellen = Kunde)
- **Zufriedenheit:** Aus persönlichen Gesprächen der Geschäftsleitung mit unseren Kooperationspartnern ist Zufriedenheit mit der Art der Geschäftsbeziehung bekannt. Definitiv danach gefragt wurde bisher allerdings nicht.

#### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Unternehmenskultur:** Wir entwickeln interne Richtlinien und Ziele für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern in internen und externen Gespräche über Kooperation, Bedürfnisse/Ziele, GWÖ, Ökologie,... (Was ist uns wichtig? In welcher Struktur können wir das am Besten umsetzen?)
- **Partnerschaftsverträge/-vereinbarungen:** Rahmenverträge, Jahresgespräche
- **Zertifizierungen/GWÖ:** Ziel ist die Recherche und Motivation zur Teilnahme unserer wichtigsten Lieferanten
- **Strukturierung der Zusammenarbeit:** Zentralisierung innerhalb unseres Unternehmens von Einkauf und Planung der wichtigsten Baustoffe und Subunternehmer.  
In einer Befragung unserer wichtigsten Lieferanten sollen Informationen zur Zusammenarbeit gesammelt werden. Partnerschaftsverträge/-vereinbarungen auf

Grundlage der überarbeiteten Unternehmenskultur werden wir als Basis für die Zusammenarbeit mit unseren wichtigsten Partnern und als Grundlage für die Auswahl neuer Kooperationspartner ausarbeiten. Jahresgespräche und gegenseitige Betriebsbesuche mit der Gelegenheit für Gespräche zu Themen der Zusammenarbeit und des Gemeinwohles und auch der Reflexion (Modalitäten, Struktur, Zufriedenheit, Probleme, Herausforderungen, Verbesserungswünsche,...) sollen fixer Bestandteil unserer Unternehmenskultur werden.

- **Vergabep Praxis:** Wir möchten unsere Arbeitsvorbereitung soweit optimieren, dass eine sehr frühe Information der Subunternehmer über geplante Projekte möglich und durchgeführt wird. Dies erhöht die Auslastung, Termingerechtigkeit und Sicherheit für beide Seiten.

## A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette (1)

### Berichtsfragen

- Welche Strategie verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?
- Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?
- Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

### Verpflichtende Indikatoren

- 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

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Persönlicher Kontakt:** In der Beziehung zu unseren Lieferanten bilden der persönliche Kontakt von GF und Mitarbeiter\*innen mit den Lieferanten (alle Ebenen von GF bis ausführende Mitarbeiter\*innen) und die langfristige Zusammenarbeit die Basis. Die Begegnungen haben viele Formen: Besprechungen der GF zu allgemeinen Bau-Themen, zur Zusammenarbeit oder projektbezogen, Treffen im Rahmen der ABAU, Bauleiterkontakte direkt auf der Baustelle, Mails/Telefon,....

- **Regionalität:** Bei der Beauftragung von Subunternehmern werden schon seit sehr langer Zeit regionaler, persönlich bekannter Unternehmen bevorzugt angefragt und beauftragt.

- **Vorbildwirkung:** Gelebte gegenseitige Unterstützung, Gesprächskultur und Verlässlichkeit (besonders auch bei Zahlungen) werden von vielen langjährigen Geschäftspartnern geschätzt und haben in der Branche sicher auch Vorbildwirkung.

- **Label:** Derzeit ist uns nicht bekannt, wie viele und welche unserer Lieferanten ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt.

- **Lieferantenauswahl:** Bisher wurden Transparenz und Partizipation mit unseren Lieferanten nicht ausdrücklich thematisiert und dienten auch nicht explizit als Auswahlkriterium. In unserem Unternehmensalltag werden sie mit vielen gelebt bzw. sind durch die lange Dauer der Zusammenarbeit „gewachsen“. Dies betrifft geschätzt 30 % unserer Lieferanten.

- **Bauwerk Herzogenburg:** Die Filiale Herzogenburg ist als Kooperationsprojekt konzipiert: Verschiedene Baugewerke unter einem Dach ermöglichen einfach gelebte Kooperation im Büro und bei den Projekten. Die eingemieteten Partnerbetriebe werden konkret auch im Hinblick auf Transparenz und Partizipation ausgewählt.

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Unternehmenskultur:** Im Bereich Transparenz/Mitentscheidung in Bezug auf die Lieferantenkette werden wir Unternehmensziele definieren und kommunizieren. Für regelmäßigen Austausch mit den wichtigsten Lieferanten soll ein geeignetes Format gefunden werden (Einladungen zu uns, Jahresbesuch, Betriebsführungen, Thematisierung von GWÖ und darin enthaltene Themen, ...)

- **Labels:** Motivation von Geschäftspartnern zur Auseinandersetzung mit den Themen der GWÖ und Erstellung einer GWÖ-Bilanz.

## B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

### B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung (9)

#### Berichtsfragen

- Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?
- Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmittel wurden in Betracht gezogen?

#### Verpflichtende Indikatoren

- Eigenkapitalanteil:
- Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche:

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: (Bewertungsstufe: Vorbildlich)

- **Eigenkapitalanteil:** 2019 betrug der Eigenkapitalanteil 58,93%. Lt. Statistik der WKO 2018 (mit Bezug auf Jahresabschlüsse 2015/16) beträgt der Branchendurchschnitt 24,1 % im Baugewerbe, besonders Eigenkapitalstarke Unternehmen haben im Durchschnitt 57,90% Eigenkapitalquote.

- **Eigenkapitalanteil:** Es beginnt damit, dass ich (Erich Lux) diese Frage kaum verstehe. Unser Eigenkapitalanteil beträgt meist über 50% und ist im Branchenschnitt relativ hoch. Wir versuchen, möglichst hohe Anzahlungen, am besten bereits vor Baubeginn, zu erhalten. Mit vielen Auftraggebern ist das problemlos möglich – u.a. deswegen, weil wir hauptsächlich mit gut finanzierten Auftraggebern arbeiten und in der gegenwärtigen Niedrigzinsphase Bauherren auch nichts davon haben, ihr Geld länger auf einem Baukonto liegen zu lassen. Im Gegenzug für gute Anzahlungen gibt es ein Skonto. Wir arbeiten so gut wie immer von einem hohen Kontostand weg (eine Politik, die, seit es nun „Strafzinsen“ für Guthaben größer 500.000.- gibt, leider zu überdenken ist) und ohne Fremdfinanzierung.

Auch diese Frage verstehe ich zu wenig.

- **Eigenmittelherkunft:** Aufgrund generationenlanger Aufbaustrategie und nur äußerst geringer Entnahme von Gewinnen, ist das Unternehmen seit Jahrzehnten gut durchfinanziert, finanziert sich aus dem Geldmittelzufluss und benötigt so gut wie keine Fremdfinanzierung. Es brauchte daher seit langer Zeit auch keinen Nachschuss von Geldmitteln durch die Gesellschafter, kein Crowdfunding o.ä.

#### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Fortsetzung** der eingeschlagenen Strategien, insbesondere der starken Eigenkapitalausstattung.

### B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung (7)

#### Berichtsfragen

- Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant?
- Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?

### Verpflichtende Indikatoren

- Fremdkapitalanteil (%-Anteil Fremdkapital)
- Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart (in Tsd. EUR)

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Fremdkapitalanteil:** 0 %

- **Finanzierung:** Es gibt keine Fremdfinanzierung im Sinne von Fremdkapital bzw. Krediten. Die Berührungsgruppe „Kunden“ finanziert, wie oben beschrieben, teilweise durch Anzahlungen „vor“ - selbst das ist im Baubetrieb ja relativ zu sehen. Ab dem ersten Kontakt mit einem Kunden finanzieren ja wir als Baubetrieb vor. Denk- und Arbeitsleistungen werden erbracht – für Ausdifferenzierung und Spezifizierung der gewünschten Bauleistung, für Angebotserstellung, manchmal für zu bezahlende Voruntersuchungen (Vorstatik, Baugrunduntersuchung,...). Ab Beauftragung leisten wir Arbeitsvorbereitung, reservieren Ressourcen (Arbeitsteams, Baustoffe, Gerätschaften,...). Im Allgemeinen sind außerdem wir bei LuxBau wirtschaftlich solider und somit zahlungs- und ausfallssicherer als unsere Kunden.

- **Finanzierungsarten:** keine

- **Kredite:** Siehe oben – konventionelle Kredite gibt es nicht. Finanzrisiken sind v.a. Ausfälle auf Kundenseite. Diesen versuchen wir durch konsequente Auswahl unserer Baupartner zu minimieren. Gegebenenfalls holen wir über unsere Hausbank Auskünfte über das wirtschaftliche Potenzial ein. Das weitere Risiko liegt bei uns selbst – wie konsequent sind wir bei Abrechnung und Teilrechnungslegung. Wir versuchen, jede Baustelle spätestens monatlich teilzuverrechnen. Aufgrund Überlastung der Techniker/Bauleiter kommt es leider manchmal zu verspäteten Abrechnungen, was das Risiko eines Zahlungsausfalles deutlich erhöht. Daher legen wir auf periodische Rechnungslegung großen Wert und bringen deren Bedeutung immer wieder zu Bewusstsein bzw. überprüfen diese auch.

- **Bewertung:** Die Gewichtung dieses Punktes für den Bericht ist als gering einzustufen, da kein Fremdkapital.

#### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Rechnungslegung:** Weitere Verbesserung der zeitnahen (Teil-)Abrechnung der Bauprojekte

## B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner\*innen (3)

### Berichtsfragen

- Welche Finanzpartner\*innen hat das Unternehmen?
- Wie sind die Finanzpartner\*innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

### Verpflichtende Indikatoren

Bis zu drei wesentliche Finanzpartner\*innen; jeweils Partner\*inneninstitut, Finanzprodukt und Geschäftsumfang (Jahresvolumen).

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Finanzpartner*in	Finanzprodukt
Oberbank St. Pölten (Hausbank)	Geschäftsgirokonto
Sparkasse NÖ Mitte	Geschäftsgirokonto
Raika Hainfeld	Geschäftsgirokonto
Wiener Städtische Versicherung	Universalpolizze der ABAU

- **Auswahlkriterien:** Regionalität, persönliche Beziehungen sowie die Rahmenvereinbarung für die Versicherung über die ABAU

- **Ethisch-nachhaltige Ausrichtung:** Über die Ausrichtung unserer Finanzpartner ist uns bisher wenig bekannt – ausgenommen der Bezug zur Region und die geringe Risikobereitschaft.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Geldmittelfluss:** Weitere Verbesserung der Balance aus Vorleistung und Anzahlung – durch Bewusstmachung im Unternehmen und in Abstimmung mit den KundInnen.

- **Anregungen:** Beschäftigung mit den Grundsätzen der Arbeit von Gemeinschaftsbanken und dem Umweltcenter Raiffeisenbank Gunskirchen eGen. Und anschließender Thematisierung ethischer, nachhaltiger und ökologischer Aspekte mit unseren Finanzpartnern.

## B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

### B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung (9)

#### Berichtsfragen

- Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?
- Welche Ansprüche stellen die Eigentümer\*innen an ihre Kapitalerträge mit welcher Begründung?

#### Verpflichtende Indikatoren

- Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit (in Tsd. EUR)
- Gesamtbedarf Zukunftsausgaben (in Tsd. EUR)
- Getätigter strategischer Aufwand (in Tsd. EUR)
- Anlagenzugänge (in Tsd. EUR)
- Zuführung zur Rücklage (in Tsd. EUR)
- Auszuschüttende Kapitalerträge (in Tsd. EUR, in % vom Stamm- oder Grundkapital):

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Mittelüberschuss:** Der Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit betrug 2019 ca. EUR 90.000,00

- **Zukunftsausgaben:** Bisher konnten wir die Zukunftsausgaben aus dem Geldmittelzufluss finanzieren. Als Risikovorsorge sehen wir u.a. stets gute Betriebsmittel-Ausstattung (Geräte, Handwerkzeug, Maschinen, Großgeräte,...) und Weiterbildung der Mitarbeiter\*innen. Daher wird in diese Bereiche laufend investiert. Darüber hinaus werden Gewinne in Immobilien angelegt – im Optimalfall in solche, wo das Unternehmen zukünftig wieder tätig werden kann (durch Neubau oder Sanierung). Als Zukunftsausgabe und Risikovorsorge sehen wir auch die Weitergabe eines Teiles des Gewinnes an alle Mitarbeiter\*innen in Form einer Prämie: 2019 wurde dafür ein Betrag von EUR 111.393,03 aufgewandt.

Als Zukunftsausgaben werden die weitere Ausbildung unserer Mitarbeiter sowie die Neustrukturierung des Bauhofes die größten Anteile in den nächsten Jahren haben. Beträge dafür sind noch nicht berechnet, die Deckung kann voraussichtlich gänzlich aus dem Geldmittelzufluss erfolgen.

- **Strategischer Aufwand:** Als strategischer Aufwand wurden 2019 EUR 0,00 verbucht.

- **Anlagenzugänge:** 2019 betrug der Wert der Anlagenzugänge EUR 414.200,00.

- **Rücklagen:** Die Rücklagenzuführung für 2019 steht noch nicht fest, da die Bilanz noch in Arbeit ist.

- **Eigentümer\*innen-Ansprüche:** Die Luxbau-Eigentümer\*innen erwarten und tätigen keine Gewinnausschüttung an die GesellschafterInnen; keine Ansprüche an Kapitalerträge. Die auszuschüttenden Kapitalerträge betragen daher 2019 EUR 0,00.

#### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Ausbildungsprogramme und – möglichkeiten:** Weiterbildungsangebote (interne und externe) noch besser an die Mitarbeiter\*innen kommunizieren. Strategieentwicklung und

Ausbau der Angebote für persönliche Fortbildung (z.B. Kommunikation, Konfliktbearbeitung, Umgang mit Emotionen, Stressvorbeugung und -abbau,...).

- **Mittelverteilung:** Möglichkeiten der Gewinnbeteiligung ausbauen und noch besser kommunizieren. Erarbeitung eines Planes für die Mittelverwendung aus Überschüssen.

## Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel (0)

### Berichtsfragen

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

### Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- **Standortschließung/-verlagerung:** Kam in der gesamten Unternehmensgeschichte noch nicht vor (ausgenommen kleinräumige Standortübersiedlungen). 2019 wurde das „Bauwerk Herzogenburg“ („Co-Working Büro mit Bauverstand“ als Weiterführung der Filiale St. Pölten) eröffnet.

- **Arbeitsplatzabbau:** Unsere Mitarbeiter\*innenzahl ist seit Jahren tendenziell steigend, wir suchen laufend Arbeitskräfte für verschiedene Positionen.

- **Renditenauszahlung:** 2019 wurden keine Rendite an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter\*innen ausbezahlt

### Verbesserungspotenziale:

## B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

### B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen (6)

#### Berichtsfragen

- Welche Sanierungsziele an/in der eigenen Anlage haben ökologisches Verbesserungspotenzial?
- Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt und welche Förderprogramme können genutzt werden?
- Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?
- Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommenen?

#### Verpflichtende Indikatoren

- Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf (in Tsd. EUR)
- Realisierung der ökologischen Sanierung (in Tsd. EUR und %-Angaben)

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Planungsgrundlage:** Für alle Investitionen im Unternehmen werden die Aspekte Ökologie und Soziales (insbesondere in Form von Verbesserung der Arbeitsbedingungen) „mitgedacht“ - sowohl bei größeren geplanten Projekten als auch spontan notwendigen Investitionen (z.B. Ersatz von Maschinen/Geräten).

#### - **Ökologische Sanierungen:**

- . 2019 wurden keine ökologischen Sanierungen durchgeführt.
- . 2019 waren 20% aller Fahrzeugkäufe Elektro-Fahrzeuge (Hyundai Kona; EUR 39.000,00)

#### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Richtlinien:** Zieldefinition sowie Ausarbeitung von Richtlinien für die Integration von ökologischen und sozialen Aspekten in die Investitionsentscheidungen.

- **Investitionsplan:** Geplante Investitionen inkl. ökologischem Sanierungsbedarf

. Ökologische Verbesserung des sommerlichen Raumklimas im Zentralbüro (durch z.B. bauliche Maßnahmen) – erforderliche Mittel und Fördermöglichkeiten sind noch in Ausarbeitung – die Umsetzung ist geplant für 2020.

. Öko-Mobilität: Bei Bedarf Nachkauf/Ersatz von Fahrzeugen bevorzugt mit E-Antrieb. Für 2020 sind dafür folgende Investitionen geplant: 1-2 PKW.

. Neustrukturierung des Bauhofes. Planungsbeginn 2020

- **Ausbau der Lux-Ökomobilität:** Definition, Kommunikation und Umsetzung von folgenden Schritten: 1. Vermeidung von Wegen, 2. Gehen, 3. Rad fahren, 4. Öffi Zug, 5. Öffi Bus, 6. Individualfahrt Elektrisch, 7. Individualfahrt Verbrenner. Weitere Umstellung des Fuhr- und Maschinenparks auf E-Mobilität. Die Umstellung des Fuhrparks ist weniger eine Frage der Finanzierung als der Verfügbarkeit (bei Transportern) und Leistungsfähigkeit (z.B. Reichweiten) sowie der Bereitschaft der Fahrer (bei PKW und Transportern). Förderungen für die Umstellung auf E-Mobilität von Bund und Land gibt es je nach Zeitpunkt der Investition.

- **Effizienzsteigerung:** Verbesserung der Kommunikation, Arbeitserleichterungen durch gute Ausstattung (Tablets; Geräte, wie Feuchtemessung,....;...) und verbesserte Arbeitsplanung und Informationsverwaltung zum Einsparen von Wegen und Zeit planen und umsetzen.
- **Projekte:** Auswahl und Annahme von Bauprojekten explizit auch nach dem Gesichtspunkt der Entfernung vom Betriebsstandort bzw. bei kleineren Projekten auch zu anderen Bauprojekten, die ev. in einem Zug erledigt werden können (wird großteils schon gemacht – weiter verbessern) – Verkürzung der Wege, Effizienzsteigerung.

## B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung (6)

### Berichtsfragen

- In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?
- Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?

### Verpflichtende Indikatoren

- Finanzierte Projekte (in Tsd. EUR; % v. Veranlagung)
- Fonds-Veranlagungen (in Tsd. EUR; % v. Veranlagung)

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Bei der Veranlagung ist dem Eigentümer Erich Lux der persönliche Kontakt sowie der regionale Bezug der Projekte wichtig – alle Informationen und Wirkungen kommen daher direkt von Beteiligten der Projekte bzw. der unmittelbaren Sichtbarkeit:

- **LebensGut Miteinander:** EUR 100.000.- im Vermögenspool - Mehr Informationen zum Projekt unter [www.lebensgutmiteinander.com](http://www.lebensgutmiteinander.com). (ca. 38 % der Veranlagung)
- **LebenskreisQuelle:** EUR 300.000.- beinahe zinsloses (Nachrang-) Darlehen für das Haus der Lebenskreisquelle (Planung und Bau durch Luxbau) – Mehr Informationen zum Projekt unter [www.lebenskreisquelle.at](http://www.lebenskreisquelle.at) und im Bericht unter D4.1.
- **Fonds-Veranlagungen:** 2019: EUR 69.749,68 (26 % der Veranlagung)
- **Spenden:** siehe Tabelle E2.2

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Veranlagung:** Überlegungen zu ev. noch gezielterer Veranlagung in sozial-ökologische Projekte (in Zeiten von Negativzinsen auch betriebswirtschaftlich sinnvoller)

## Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen (0)

### Berichtsfragen

- Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?
- Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung und welche Wirkung wird damit erreicht?
- Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?

### Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- **Flächenverbrauch:** Flächenverbrauch durch Verbauung bzw. Umgestaltung der Landschaft (Gebäude, Kies- und Ziegelgruben, Mülldeponien, Steinbrüche,...)
- **Baustoffe:** Hoher Primärenergie-Verbrauch bei der Herstellung, Problematische Entsorgung. Hier werden entsprechende Beratungstätigkeiten bei der Angebotserstellung vorgenommen bzw. in der eigenen Planungsabteilung rücksicht darauf genommen. Oftmals entscheiden sich die Kunden allerdings bewusst dagegen (Kostenfaktor bzw. Werbung ala "nur ein Massivhaus ist ein gutes Haus!"). Der Anteil der Subunternehmer-Firmen bzw. Abteilungen, die auf weniger energieintensive Baustoffe setzen, zB die eigene Zimmerei bzw. Fremdfirmen aus diesem Bereich ist 2019 geschätzt wahrscheinlich unter 10%. Zu den problematischsten Baustoffen zählen sicherlich Stahl (sehr energieintensiv) und Beton/Ziegel (energieintensiv und Rohstoffverbrauch) – die Auswirkungen sind treten hauptsächlich in der Zulieferkette auf.
- **Treibstoffe:** Umstieg auf Elektromobilität ist bei uns in Gange. Bei Baumaschinen, LKW und Pritschen sowie teilweise auch bei PKW ist der Umstieg aufgrund von Leistung, Reichweite und Verfügbarkeit derzeit noch schwierig.

#### **Verbesserungspotenziale:**

- **Landverbrauch:** Thematisierung und Überlegungen zu unseren möglichen Beiträgen zur Reduktion intern und mit Kunden.
- **Ökologische Baustoffe:** Möglich wäre der verstärkte Einsatz von weniger Primärenergie-intensiven Baustoffen (Ziegel, Beton, Stahl) und Wechsel auf nachwachsende Baustoffe (z.B. Hanf) - Entwicklung einer Strategie zur Erhöhung des Anteils ökologischer Baustoffe.
- **Transporte/Maschinen:** Wir bleiben weiter über Neuentwicklungen informiert und beziehen bei der Entscheidung von Neuanschaffungen verfügbare Alternativen mit ein.

## B4 Eigentum und Mitentscheidung

### B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur (1)

#### Berichtsfragen

- Wer sind die Eigentümer\*innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?
- Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?
- Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer\*innen gesichert und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?
- Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümer\*innenstruktur gefördert?
- Wie hat sich die Eigentümer\*innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt und wie wird die Veränderung abgesichert?

#### Verpflichtende Indikatoren

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

- Unternehmer\*innen
- Führungskräfte
- Mitarbeiter\*innen
- Kund\*innen
- Lieferant\*innen
- weiteres Umfeld
- nicht mittätige Kapitalinvestor\*innen

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

##### - Eigentümer\*innen/Anteile/Rechte, Pflichten und Haftungen:

65% Erich Lux; alle Rechte, Pflichten und Haftungen eines Geschäftsführers

35% Annemarie Lux (Mutter von Erich Lux); alle Rechte, Pflichten und Haftungen einer Gesellschafterin

##### - Formen von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung:

Die Miteigentümerin bis Ende 2019, Annemarie Lux (Mutter von Erich) wurde nur in sehr wesentliche Entscheidungen, das Gesamtunternehmen betreffend, miteinbezogen bzw. auch hier eher informativer Charakter.

Mit der Miteigentümerin seit Anfang 2020, Gudrun Lux (Ehefrau von Erich) herrscht äußerst reger Austausch über alle wichtigen Entscheidungen, vor allem im Personalbereich, aber auch strategisch.

##### - Transparente Entscheidungsgrundlagen

Persönliche Information über die wesentlichen Dinge. Eigentümerwechsel mit Ende 2019 von Annemarie auf Gudrun Lux.

Die zu treffenden Entscheidungen wurden immer auf offenen Daten getroffen.

##### - Erweiterung/Verbreiterung der Eigentümer\*innenstruktur:

Gewinn- oder Zuwachsbeteiligungen für einzelne leitende Mitarbeiter\*innen angedacht.

##### - Entwicklung der Eigentümer\*innenstruktur:

In den letzten Jahren unverändert.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Erweiterung der Gesellschafterstruktur:** Gewinn- oder Zuwachsbeteiligungen für einzelne leitende Mitarbeiter\*innen

## Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme (0)

**Berichtsfragen**

- Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?
- Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?

**Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

- **Feindliche Übernahme:** Derartige Geschäftspraktiken lehnen wir grundsätzlich ab.  
- **Schutz vor feindlichen Übernahmen:** Seit Jahrzehnten ist konsequentes Wirtschaften und Gesellschaftsverträge die Basis für die Stabilität unseres Unternehmens und damit Schutz.

**Verbesserungspotenziale:**

# C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

## C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur (7)

### Berichtsfragen

- Welche Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur wurden bereits installiert?
- Wie wird mit Fehlern und Konflikten im Unternehmen umgegangen?
- Wie werden Selbstorganisation und Eigenverantwortung gefördert?

### Verpflichtende Indikatoren

- Fluktuationsrate
- durchschnittliche Betriebszugehörigkeit:
- Anzahl an (Initiativ-)Bewerbungen
- Anzahl und Regelmäßigkeit an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur
- Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitendem bzw. nach Führungsebene (Baumeister)

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Erhebungen:** Bisher gibt es keine regelmäßigen Erhebungen zur Mitarbeiter\*innenzufriedenheit bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur. Für die Geschäftsleitung bilden die Anwesenheit im Büro, Gespräche mit Arbeitern und die Besprechungen die vorrangige Informationsquelle. Von Seiten der Mitarbeiter\*innen kann jederzeit ein Gespräch mit GF und/oder Eigentümer vereinbart werden bzw. diese können auch spontan bei Gelegenheit angesprochen werden; dabei gibt es vermutlich unterschiedliche persönliche „Hürden“. Alle Befragungen passieren bisher mündlich und sind personenbezogen (nicht anonym).

- **Fortbildungskosten 2019:** 101.806,00 EUR

#### FACHLICHE FORTBILDUNG

##### Geschäftsführung

2 Pers.	ABAU-Tage
2 Pers.	Coaching
1 Pers.	GWÖ-Workshops
1 Pers.	GWÖ Momentum-Treffen

##### Angestellte

2 Pers.	ABAU-Schulung (PT+AL)
3 Pers.	Praxis am Bau/Bauleiter
1 Pers.	Lohnverrechnung
1 Pers.	Sicherheitsfachkraft
7 Pers.	Betriebsinterne Schulungen/Coaching
1 Pers.	GWÖ-Workshops
2 Pers.	AUER Schulung
3 Pers.	Social Media Workshop
1 Pers.	Buchhaltung im Bau
1 Pers.	BUAK/Lohnverrechnung

##### Arbeiter

1 Pers.	Polierschule
5 Pers.	Kranschein
5 Pers.	Staplerschein
3 Pers.	Fahrsicherheitstraining

##### Lehrlinge

3 Pers.	Schalungskurs/Lehrlinge
---------	-------------------------

#### PERSÖNLICHE FORTBILDUNG

##### Angestellte

1 Pers.	Gewaltfreie Kommunikation Basis
5 Pers.	Yoga im Büro

- **Fachliche Fortbildung:** Für Lehrlinge, Arbeiter und Angestellte wurden 2019 fachliche Fortbildungen externer Anbieter ausgeschrieben und finanziert
- **Gesundheitsvorsorge:** Versuchsweise wurde 2019 „Yoga im Büro“ angeboten: Nach einem Kurzvortrag mit Vorstellung der Yogalehrerin wurde 2x Yoga für alle Angestellten in der Kirchengasse in der Mittagspause angeboten – die Kosten wurden vom Unternehmen getragen.
- **Persönliche Weiterbildung:** Auf Anfrage einer Mitarbeiterin wurden die Kosten für einen 3x3-Tage Basiskurs für Gewaltfreie Kommunikation übernommen und Freitag-Vormittage als Arbeitszeit angerechnet.
- **Betriebsinterne Schulungen und Coaching:** 2019 wurden für Bauleiter und Bautechniker 3 betriebsinterne Schulungen sowie individuelles Coaching durch einen externen, seit Jahren für Luxbau tätigen Coach durchgeführt. Alle Büro-Mitarbeiter\*innen sind darüber informiert, dass sie bei Bedarf jederzeit einen persönlichen Coachingtermin vereinbaren können.
- **Betriebszugehörigkeit:** 2019 betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 11,63 Jahre, die längste dauerte 45 Jahre bis zur Pensionierung 2019. 2019 waren 5 Mitarbeiter\*innen mehr als 10 Jahre, 28 Mitarbeiter\*innen mehr als 20 Jahre und 11 Mitarbeiter\*innen mehr als 30 Jahre im Betrieb beschäftigt.
- **Fluktuation:** 2019

Neueinstellungen	<30	30-39	40-49	50-59	60+
männlich	2	3	2		
weiblich	1	1	1	1	
Lehrlinge unter 18	2				
Lehrlinge über 18	2				
Beendigungen von Dienstverhältnissen	<30	30-39	40-49	50-59	60+
männlich	5		1	1	2
weiblich				1	2

Gesamte Eintritte / Austritte inkl. Witterungsbedingter Abmeldungen			
	Eintritte	Austritte	Fluktuationsprozentsatz
	523	201	28,35 %

Die Beendigung der Dienstverhältnisse der Personen älter als 50 waren ausschließlich Pensionierungen – Ausnahmen: eine Pensionierung nach Ende der Entgeltfortzahlung (sehr langer Krankenstand) und eine Kündigung wegen Pensionierung des Partners und Übersiedelung.

- **Initiativbewerbungen:** 2019 bekamen wir ca. 20 Initiativbewerbungen für unterschiedliche Unternehmensbereiche (Baustellen, Büro,...)
- **(Neue) Freundschaften:** Unter den Mitarbeiter\*innen im Büro und auf den Baustellen gibt es einige Freundschaften, die auch in der Freizeit gelebt werden (Besuche, gemeinsamer Sport und Unternehmungen,...)
- **Einladungen:** Jährlich Einladungen aller Mitarbeiter\*innen verschiedenen Veranstaltungen: 2019 zu Vorträgen („Begegnungen“ mit Florian Klenk und Renata Schmidkuz), Theateraufführung auf der Araburg, Theatereinladung Landestheater St. Pölten inkl. Fahrt; Gratis-Karten für das Waldfest der Freiwilligen Feuerwehr Hainfeld, den FF-Ball, Weihnachtsfeier
- **Bauwerk Herzogenburg:** Idee eines Mitarbeiters, Umsetzung gemeinsam, Führung des Standortes durch den Mitarbeiter
- **Bauleiterbesprechung:** Die wöchentliche Bauleiterbesprechung dient sowohl der Informationsweitergabe, der Aufgaben- und Projektverteilung, der Projektbesprechung, dem Erfahrungsaustausch und auch der Beantwortung von Fragen und dem Einbringen von Ideen und Anregungen.

- **Jour-Fixe – Gruppen und „Redma und Dama“:** Alle Mitarbeiter\*innen sind in „Jour-Fixe – Gruppen“ eingeteilt; deren GruppenleiterInnen kommen im „Redma und Dama“ zusammen samt Geschäftsleitung und allen Bereichsleitern. Dort werden Informationen, Wünsche und Rückmeldungen ausgetauscht, Neuigkeiten (Anschaffung sinnvoller Arbeitsbehelfe, verbesserte Abläufe) besprochen,...
- **Open-door:** Im gesamten Unternehmen sind jederzeit spontane oder vereinbarte Gespräche möglich (horizontal/vertikal)
- **Feedback-Kultur** (sh. Unternehmenskultur)
- **Lehrlinge:**
  - . persönliche Förderung der Lehrlinge durch GF Willibald Gruber; z.B. Motivation zur Weiterbildung gleich nach der Lehre und zur Weiterentwicklung Richtung Vorarbeiter
  - . Lehrlingstag und Schecks für Weiterbildung und „Erlebnisse“
  - . Ermöglichung der Teilnahme an Lehrlingswettbewerben (2019 Austrian Skills)
- **Teambildung:** Im Bautechnikbereich gibt es Teams aus Bauleiter, Bautechniker und Bautechnischer Assistenz, die - anstelle lauter „One Man Shows“ (Bauleiter) – die Bauprojekte eigenständig, selbst-organisiert und -verantwortlich in Abstimmung mit der GF bearbeiten.
- **Arbeitsaufteilung/Selbstorganisation/Eigenverantwortung:**
  - . Die Aufteilung und Übergabe der angenommenen Bauaufträge an die einzelnen Teams erfolgt in der Bauleiterbesprechung,
  - . Spezial-Aufgaben werden direkt durch die GF bzw. den Eigentümer an einzelne Mitarbeiter\*innen übertragen: 2019 Erstellung der ersten GWÖ-Bilanz an eine Bautechnische Assistentin, Planung der Verbesserung des Büroklimas im Sommer an den Kalkulanten, zahlreiche Kalkulationsaufträge an einen Jung-Techniker,....
  - . Einbeziehung der Bauleiter bei der Annahme neuer Projekte
- **Fehler:** Von Seiten der GF gibt es eine große Fehlertoleranz und Unterstützung bei der Minimierung von Folgen
- **Wiedereinstellungs-Zusagen:** Seit Bestehen des Unternehmens gibt es bei witterungsbedingten Abmeldungen fixe Wiedereinstellungs-Zusagen für die Arbeiter, die Betriebszugehörigkeit wird auch während der Zeit der Abmeldung beiderseits gefühlt und gelebt.
- **Gemeinsam:** Wichtiger Teil unserer gelebten Unternehmenskultur ist die Einstellung „gemeinsam finden wir eine Lösung“: Dies wird besonders bei Krankheit, persönlichen/familiären Herausforderungen sowie auch bei Aus- und Fortbildungswünschen gelebt.
- **Auszeichnungen 2019:**
  - . Spezialtrophy „Lehre? Respekt!“ (Juni 2019)
  - . „Staatlich ausgezeichnete Lehrbetriebe“ (November 2019):  
Die Wirtschaftskammer NÖ würdigte Top-Lehrbetriebe und zeichnete die Fa. LUX mit der Spezialtrophy "Lehre? Respekt!" für ihr über die eigentliche Lehrlingsausbildung hinausgehendes Engagement durch zusätzliche Bildungsangebote, Auslandspraktika und ein eigenes Freizeitprogramm aus. Präsidentin Sonja Zwazl würdigte in ihrer sehr persönlichen Dankesrede die umfassenden Ausbildungsmöglichkeiten bei LuxBau, natürlich insbesondere im Bereich der Lehre - ob Lehre mit Matura, gute Erfolge bei Lehrlingswettbewerben, weibliche Lehrlinge in Männerberufen oder Auslandspraktikum. Auch hob sie den menschlichen Stil bei LuxBau und das große soziale Engagement des Unternehmens hervor.



### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Mitarbeiter\*innenbefragung:** Dafür gibt es schon einige Ideen: Erhebung des „Wohlfühl-Faktors“, von Verbesserungsvorschlägen und Wünschen; Bild des Unternehmens intern und extern; Stimmungsbarometer (z.B. Magnettafel), Kummer-/Wünschekasten, Klarheit über Aufgaben und Verantwortlichkeiten? Sinnstiftung der Arbeit? Fachliche und Persönliche Weiterentwicklung, Mitgestaltungsmöglichkeiten? Mitentscheidungsmöglichkeiten? Anonym? Jedenfalls soll eine regelmäßige Mitarbeiter\*innen-Befragung installiert werden.
- **Weihnachtsgespräch/Jahresgespräch:** Das traditionelle, kurze Weihnachtsgespräch für alle Angestellten soll zu einem ausführlicheren Jahresgespräch weiterentwickelt werden (expliziter Wunsch einiger Mitarbeiter\*innen).
- **Jour-fixe:** Ev. Überarbeitung der Jour-Fixe Struktur nach den Erkenntnissen aus der Mitarbeiter\*innen-Befragung
- **Stellenbeschreibungen:** Überarbeitung und Weiterentwicklung der Stellenbeschreibungen für die einzelnen Positionen gemeinsam mit den Mitarbeiter\*innen.
- **Konfliktkultur:** Weiterentwicklung unserer Konfliktkultur (Struktur, Methodik, Begleitung) durch Schulung von Mitarbeitern in Konfliktlösungskompetenzen und -methoden, Kommunikationskultur, Richtlinien für Begleitung,... damit interne Themen und auch solche mit Lieferanten und Kunden gut gelöst werden können. Entwicklung von Richtlinien für Konsequenzen bei mehrmaligem Fehlverhalten (Richtlinie, Kommunikation – Fairness gegenüber MA und anderen!) und deren Umsetzung.
- **Vereinbarungen:** Verbesserung der zeitnahen Umsetzung von Vereinbarungen und notwendigen Maßnahmen (Programme, Telefon, Auto,...)

## C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz (7)

### Berichtsfragen

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

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

### Verpflichtende Indikatoren

- Gesundheits-/Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung); Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen –
- Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle
- In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte + Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Arbeitsschutz:** Die Gesunderhaltung und der Schutz der Mitarbeiter\*innen ist uns – ganz besonders auf den Baustellen – wichtig und wird von Seiten der GF eingefordert. Dafür sind technische Arbeitserleichterungen ebenso wie die strikte Verwendung von PSA fest in unserem Arbeitsablauf integriert:

- **elektrohydraulische „Maurerarbetsbühnen“**, die stufenlos höhenverstellbar und somit auf die optimale Arbeitshöhe eingestellt werden können

- **moderne Systemschalungen**

- **Einsatz von Kränen:** nach Möglichkeit, z.B. für das Umheben von teils fertigen Schalungselementen und Materialien

- **Modernes Arbeitsgerät:** Achtung auf moderne Maschinen und Geräte, somit eher effizienter, leiser, vibrationsärmer – Effekte sind schwer bezifferbar

- **PSA (Persönliche Sicherheits-Ausrüstung):** Sicherheitsschuhe, Arbeitskleidung, Helme, ... können niederschwellig von jedem Arbeiter selber über unseren zentralen Bauhof ausgemietet werden. Anweisungen und Kontrolle erfolgen durch die Bauleiter direkt auf der Baustelle.

- **Hitzegrenzen:** in Hitzezeiten werden die vorgeschriebenen Grenzen beachtet (nach Absprache Einstellung der Arbeiten bei Temperaturen über 35 Grad/Schlechtwetter-Entschädigung steht zu) und Mineralwasser kann für alle Bauarbeiter niederschwellig über zentralen Bauhof ausgemietet oder dezentral für die jeweilige Baustelle auf Unternehmenskosten eingekauft werden

- **Unterweisungen:** regelmäßige Unterweisungen durch Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner auf den Baustellen

- **Schriftliche Unterlagen:** Ausgabe von Ordnern zur Arbeitssicherheit an alle Poliere/Vorarbeiter

- **Materialien:** Vermeidung von gesundheitsgefährdenden Stoffen

- **Gesundheits-/Krankenquote:**

Krankenstände / Quote	Tage	Tage	Tage	Tage	Tage
Arbeiter männlich	<30	30-39	40-49	50-59	60+
	120	89	57	270	9
Angestellte	<30	30-39	40-49	50-59	60+
	27	82	69	47	
davon weiblich	5	69	20	34	
Bedienerin weiblich		30-39		50-59	
		5		1	
Lehrlinge männlich					
	118	<b>GESAMT 894</b>			

- **„Krank in der Arbeit“:** im Büro werden offensichtlich kranke bzw. krank werdende Mitarbeiter\*innen von Kollegen und der Geschäftsführung nach Hause geschickt;

- **Sicherheits-Überprüfungen:** für die Baustellen gibt es zahlreiche (gesetzliche) Vorgaben, die selbstverständlich eingehalten und dokumentiert werden:

. Baustellenkoordinatoren (für größere Baustellen): Kontrolle der Einhaltung der SiGe-Pläne (Sicherheits- und Gesundheitspläne)

. Arbeitsinspektorat: Kontrollen bezüglich Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen und Aufzeichnungen, Bescheide/Bewilligungen,....

. Gerüstüberprüfung

. Ausrüstungsüberprüfungen: Baumaschinen, Kräne, Kraftfahrzeuge,....

- **Arbeitsgeräte:** Generell achten wir auf modernes Arbeitsgerät, das effizienter, leiser, vibrationsärmer ist (die Effekte sind schwer bezifferbar). Die regelmäßige und sorgfältige Wartung der Maschinen, Geräte und Fahrzeuge erfolgt durch die Mitarbeiter\*innen unseres betriebseigenen Bauhofs.

- **Betriebsunfälle: 2019**

Arbeitsunfälle Gesamt	16
Krankenstandstage	214
<b>Durchschnitt Arbeitsunfälle / Krankenstandstage</b>	
	13,38
Max.Tage	52
Min. Tage	3

- **Säfte/Mineralwasser/Tee:** zur freien Entnahme im Büro für alle Büro-Angestellten; im Sommer Trinkwasser auf der Baustelle zur freien Entnahme

- **Ergonomische Büro-Arbeitsplätze:** alle Arbeitsplätze im Büro sind mit flimmerfreien Bildschirmen (viele auch mit 2) ausgestattet, haben ergonomische Bürosessel und viel Tageslicht und Luft

- **Yoga im Büro** (Verwaltung): Organisation und Kostenübernahme für ca. 8 Personen Einführung 1 Stunde (Arbeitszeit) - ca. 5 Personen je 2x 1 Stunde (Mittagspause)

- **Hol- und Bringdienst:** Organisation und Kostenübernahme bei der Weihnachtsfeier und div. Veranstaltungen (z.B. Theater)

- **Bewegung/Sport:** Generell gibt es eine sehr positive Einstellung zu privaten und gemeinschaftlichen sportlichen Betätigungen. Einige Büro-Mitarbeiter sind sehr sportlich (Mountainbike, Wandern, Klettern, Kite-Surfen,....). Gegenseitige Motivation und gemeinsame sportliche Unternehmungen von Mitarbeiter\*innen (z.B. Mountainbike-Touren, Schi fahren, Wandern, Klettern,...) in der Freizeit sind von 6-8 Mitarbeiter\*innen im Büro bekannt.

- **Walk-and-Talk:** Teilweise werden Besprechungen – speziell mit Erich und der Geschäftsleitung – bei Spaziergängen abgehalten

- **„mentale Gesundheit“:** Förderung des Bewusstseins „Gesundheit beginnt im Kopf“ in persönlichen Gesprächen und mit dem Coach (Einzelcoaching, Schulungen).

- **Psychohygiene und lebendiger Geist:** als Beitrag liegt die Wochenzeitung „Die Furche“ zur freien Entnahme im zentralen Empfang im Hauptbüro auf (wird sehr wenig gelesen)

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Obstangebot:** im Büro und auf der Baustelle

- **gesunde Ernährung:** für Büro- und Baustellen- Mitarbeiter\*innen – Bewusstsein, Information, Motivation (Challenge, Gewichtsoptimierung,...), Entwicklung von Angeboten

- **Bewegungsförderung:** gesunde Bewegung – Ausgleich, Ergonomie, Yoga, ....

## C1.3 Diversität und Chancengleichheit (9)

### Berichtsfragen

- Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?
- In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen und was wird dagegen getan?
- Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern?

### Verpflichtende Indikatoren

- 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
- In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden
- Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)
- Anzahl von Väter-/Mütter-Karenz in Monaten
- Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

#### - Mitarbeiter\*innen: nach Geschlecht/Führungsebene 2019

Mitarbeiter	männlich	weiblich
	121	19
Obere Führungsebene / Geschäftsführung	2	
Mittlere Führungsebene	5	3
Angestellte	21	12
mit Behinderung	1 mit 100%	
Arbeiterinnen / Bedienerinnen		4
Arbeiter	75	
mit Behinderung	1 mit 40%	
Lehrlinge	18	

#### - Mitarbeiter\*innen: nach Alter 2019

Mitarbeiter nach Alter	140
< 30	49
30 – 39 Jahre	28
40 – 49 Jahre	32
50 – 59 Jahre	29
> 60 Jahre	2

Grundsätzlich wird die Erfahrung älterer Mitarbeiter\*innen im Unternehmen sehr geschätzt und deren Bedürfnisse geachtet – es gibt viele Mitarbeiter\*innen mit langjähriger Betriebszugehörigkeit und immer wieder Neueintritte älterer Mitarbeiter.

**- Mitarbeiter\*innen: nach Beeinträchtigung 2019**

Körperliche Beeinträchtigung	1 Mitarbeiter	100% Behinderung	Angestellter
	1 Mitarbeiter	40% Behinderung	Arbeiter
	1 Mitarbeiter	angeblich lungenkrank???	

Psychische Beeinträchtigung	1 Mitarbeiter	Schwellenangst	Arbeiter
-----------------------------	---------------	----------------	----------

Einer unserer Bauleiter sitzt im Rollstuhl, einer unserer Arbeiter hat körperliche Beeinträchtigungen und arbeitet am Bauhof, die anderen arbeiten auf den Baustellen.

**- Bildungswege:** große Offenheit für Menschen mit außergewöhnlichen Bildungswegen (z.B. Maurerlehre nach HTL oder Studium – ohne Alterseingrenzung), Umlernen in neue Aufgabenbereiche (z.B. LKW-Fahrer in „Fensterwelt“), Aufnahme älterer Mitarbeiter\*innen, weibliche Angestellte wird Lehrling „Bautechnische Assistenz“, weiblicher Lehrling im Lehrberuf Maurer, .... - auch wenn dadurch höhere Entschädigungen zu zahlen sind.

Lehrlinge	neu 2019	4	3 davon über 18J.		
	verlängerte Lehrzeit	2			
	Quereinstieg	2			
	Integration	2019	1 Lehrling	vorzeitige Auflösung - Abschiebung	
			1 Lehrling	Rumänien / Australien / über 18 J.	

**- Elternkarenz:** In-Anspruchnahme von Mütter- und auch Väterkarenz ist im Betrieb sowohl von der Geschäftsführung als auch von den Kollegen voll akzeptiert.

2019 wurde von 1 Mitarbeiterin 6,5 Monate Mütterkarenz und von 1 Mitarbeiter 2 Monate Vaterkarenz (einfache Ermöglichung auch für Menschen im mittleren Management/Bauleiter) genommen.

Neueinstellungen	<30	30-39	40-49	50-59	60+
männlich	2	3	2		
weiblich	1	1	1	1	
Lehrlinge unter 18	2				
Lehrlinge über 18	2				
Beendigungen von Dienstverhältnissen	<30	30-39	40-49	50-59	60+
männlich	5		1	1	2
weiblich				1	2

Gesamte Eintritte / Austritte inkl. Witterungsbedingter Abmeldungen			
	Eintritte	Austritte	Fluktuationsprozentsatz
	523	201	28,35 %

Ein Bewerber gibt 2019 bei der Vorstellung massive Schwellenangst als Beeinträchtigung bekannt und wird bei der Arbeitssuche betreut. Er wird aufgenommen und achtsam in ein Team integriert, das vor seinem ersten Arbeitstag darüber informiert wurde. Nach kurzer Zeit ist er gut in der Partie integriert.

**- Gesellschaftliche Diversität:**

. Die Sexualproportion betrug in Österreich im Jahr 2018 lt. Statistik Austria 968

Männer:1.000 Frauen. Bei Luxbau arbeiten 19 Frauen und 121 Männer (das sind 15,7 % Frauen).

. In Niederösterreich haben lt. Statistik Austria 15,5 %, im Bezirk Lilienfeld 13,2% aller Bewohner Migrationshintergrund. Bei Luxbau kommen 12 % der Mitarbeiter\*innen ursprünglich nicht aus Österreich, bis auf eine geringfügig angestellte Mitarbeiter\*innen haben alle ihren Hauptwohnsitz in Österreich. Unsere Mitarbeiter\*innen kommen aus 10 verschiedenen Herkunftsländern: 130 aus Österreich, 1 aus Deutschland, 5 aus Kroatien, 3 aus Rumänien, 1 aus Slowenien, 4 aus Bosnien, 1 aus Ungarn, 1 aus Afghanistan, 1 aus Syrien und 1 aus dem Iran.

**- Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität:**

2019 wurde „Yoga im Büro“ angeboten. Am Einführungsvortrag nahmen 8 Mitarbeiter\*innen teil und ca. 5 Angestellte je 3x 1 Übungsstunde bei Kostenübernahme durch das Unternehmen. Der Einführungsvortrag lag in der Arbeitszeit, die Übungsstunden in der Mittagspause.

**- Frauen in der Baubranche:**

. Eine Benachteiligung von Frauen in der Baubranche ergibt sich unserer Meinung nach durch die schwere körperliche Arbeit und Kräftefordernis auf der Baustelle. Bisher gab es bei Luxbau nur eine junge Frau, die den Beruf des Maurers erlernt hat – sie hat nach Abschluss ihrer Lehre auch aufgrund der körperlichen Belastung den Beruf gewechselt (Angebot des Wechsels in den eigenen Baumarkt wurde nicht angenommen). Wir sind weiter offen für Mädchen und Frauen, die diesen Beruf bzw. andere Berufe in der Baubranche ausprobieren möchten.

. Frauen in Führungsfunktionen (z.B. Leitung Assistenzbereich)

**- Menschen mit Migrationshintergrund:**

Teilweise gibt es von Seiten der österreichischen Mitarbeiter\*innen Vorurteile gegenüber „Ausländer\*innen“ und Menschen aus schwierigeren Lebensumständen (soziales Umfeld). Eigentümer und GF stehen hinter diesen Menschen und sind für beide Seiten Gesprächsbereit.

**- Menschen aus schwierigen Lebensumständen** (soziales Umfeld): Haben viele Herausforderungen und begegnen auch Vorurteilen

**- Ausgleich:** Große Offenheit in der Unternehmenskultur und von Seiten der GF für Menschen aus anderen Kulturen, für spezielle Lebensläufe und Erfahrungen, Quereinsteiger, unterschiedliche private Situationen, Frauen in der Baubranche, .... - dafür werden die passenden Arbeitsplätze im Unternehmen und individuelle Lösungen gefunden: Zum Ausgleich von eventuellen Benachteiligungen und Unterschieden wurde 2019 gemacht:

. Lebens- und Bildungswege: Offenheit für die unterschiedlichsten Bildungswege – ohne Altersbegrenzung und Geschlechterdifferenzierung – Quereinsteiger und Menschen mit Migrationshintergrund sind immer willkommen (siehe oben). 2019: 1 asylberechtigter Lehrling, 3 neue Lehrlinge von 4 über 18 Jahre alt, 2 mit verlängerter Lehrzeit; Lohnverrechnerin bekam verantwortungsvollen Posten, obwohl erst am Beginn der Ausbildung

. Aus-/Weiterbildung: „Bauleiterschule“ (Interne Ausbildung von Bautechnikern zu Bauleitern), Kran- und Staplerscheine, Polier-Ausbildung, Bauleiter-Weiterbildung,....

. Arbeitsplatzwechsel: Jede Mitarbeiter\*in soll den richtigen Platz im Unternehmen finden (z.B. Wechsel innerhalb des Unternehmens in andere Abteilung oder Position: LKW-Fahrer wird Sachbearbeiter im Büro) – 2019: Technische Assistentin wird Lehrling für Bautechnische Assistenz; Verlängerte Lehrzeit für 2 Lehrlinge; erstmals ein Polier (aus eigener Ausbildung), der als Bautechniker ins Büro gewechselt ist (Rene' Silhavy)

. Menschlichkeit: Sowohl bei der Neuaufnahme von Mitarbeiter\*innen als auch von Seiten des Unternehmens zählt bei uns die „Menschlichkeit“ viel – im Bewerbungsgespräch wird diesem Aspekt neben dem Fachlichen viel Aufmerksamkeit geschenkt; Neue Mitarbeiter\*innen werden auch bei privaten Angelegenheiten (z.B. Unterstützung bei der Wohnungssuche bzw. Angebot einer Betriebswohnung, Aufnahme asylberechtigter oder migrierter Arbeitnehmer\*innen, Unterstützung bei Arbeitsplatzwechsel wegen gesundheitlichen Problemen in anderen Betrieb, bei Betreuungspflichten, bei notwendige Arbeiten in der privaten Landwirtschaft, bei Integration, Arbeitszeitanpassung für Menschen in herausfordernden familiären Situationen (z.B. Krankheit in der Familie...) unterstützt.

- . Individuelle Lösungen: Wechsel vom Baggerfahrer auf verschiedenen Baustellen mit wechselnden Arbeitszeiten zum Bauhofleiter Stv. - somit stetere Arbeitszeiten und Ermöglichung für zukünftige Teilzeit (Landwirtschaft zuhause), flexible Karenzzeitvereinbarung mit techn. Assistentin, 2019: unbürokratisch flexible Arbeitszeit für die Assistentinnen (zu betreuende Kinder), Väterkarenz,
- . Lehrlinge: Jährlicher Lehrlingstag und persönliche Förderung der Lehrlinge durch den Geschäftsführer: Motivation zur Weiterbildung während und gleich nach der Lehre, Teilnahme an Lehrlingswettbewerben, Weiterentwicklung Richtung Vorarbeiter,....

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Aus-/Weiterbildung:** Ausbildung der Gruppenleiter der Jour-Fixe – Gruppen in modernen Moderationstechniken (z.B. Soziokratie, GFK,...) für Kommunikation; Konfliktbearbeitung und Entscheidungsfindung
- **Thematisierung:** Diversität, Ökologie,...
- **Eigenverantwortlichkeit/Führungsverantwortung:** Finden von Möglichkeiten zur Motivation zu mehr Eigenverantwortung und somit Bereitschaft zur Übernahme von Führungsverantwortung
- **Gesundheit:** Information/Motivation für Ernährungsbewusstsein und Gewichtsoptimierung (Thematisierung, Obstangebot für Büro und Baustellen, Ausgleichsbewegungsangebote,...)

## Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen (0)

#### **Berichtsfragen**

- In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?
- Welche Rückmeldungen dazu gibt es beim Betriebsrat bzw. der Personalabteilung?
- Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?

#### **Verpflichtende Indikatoren**

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

#### **Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

- **Statement des Betriebsrates:** siehe Anhang
- **Gerichtsprozesse/Rechtsverfahren** bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts gab es im Berichtszeitraum keine.
- **Selbstanzeige** wegen unklarer Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz: Wir haben im Jahr 2018 einen iranischen Asylwerber als Lehrling angemeldet; im Sommer 2019 mussten wir ihn aufgrund eines 2. Negativbescheides abmelden und haben gleichzeitig Selbstanzeige gemacht.
- **Fehlverhalten:** Umgang mit Fehlverhalten von Führungskräften, Kollegen, Mitarbeiter\*innen und auch eigenes:

- . (Sofortige) Persönliche Ansprache gegenüber Bauleitern, Bereichsleitern und der Geschäftsführung durch betroffene oder beobachtende Kollegen oder (im Einzelfall) auch durch eine Kundin.
- . Austausch darüber in der wöchentlichen Teambesprechung der Bauleiter mit der GF
- . Austausch im Redma und Dama bzw. Jour-Fixe
- Vorwurf des **sexuellen Missbrauchs** bzw. **Denunzierung** wegen behauptetem sexuellen Missbrauch: Sofortige persönliche Gespräche des Eigentümers sowie auch teilweise mit dem externen Coach mit den betroffenen Personen im geeigneten Rahmen
- Vorwurf des **Mobbings aufgrund islamischer Religion** bzw. **Denunzierung** wegen behauptetem Mobbing: Sofortige persönliche Gespräche des Eigentümers und des GF mit den betroffenen Personen im geeigneten Rahmen
- **Bewusstseinsbildung**: Thematisierung der **Vorteile der Diversität**, z.B. in Weihnachtsansprache des Eigentümers 2019 sowie im Weihnachtsbrief, im Redma und Dama,...
- **Arbeitsvertragsauflösungen**: Intensiver, fairer und achtsamer **Trennungsprozess** nach 30-jähriger Firmenzugehörigkeit des ehemaligen kaufmännischen Leiters nach dessen Wunsch nach Auflösung des Dienstverhältnisses.
- **Coaching im Bereich Führung**: nach menschlichen Gesichtspunkten und der Philosophie „Fordern und Fördern“, z.B. des GF durch den Eigentümer, des Eigentümers und des GF durch externen Coach, der Bauleiter und Poliere durch GF und tw. auch durch Eigentümer; der Bereichsleiter (Kalkulation, Assistenz,...)
- **Betriebsrat/Arbeiterkammer/Gewerkschaft**:
  - . regelmäßige Abstimmungsgespräche des Betriebsrates (auch ohne Anlass) mit dem Eigentümer (2mal im Jahr 2019)
  - . GPS-Monitoring-System:
    - Anfang 2017 wurde ein GPS-Monitoring-System in alle Pritschen, Busse und PKW eingebaut, mit den Zielen:
      - . unökologische Fahrweise dem Fahrer in Echtzeit aufzuzeigen
      - . das gesetzlich erforderliche Fahrtenbuch auf einfache Weise elektronisch erstellen zu lassen
      - . Überblick über Pünktlichkeit auf den Baustellen
      - . Navigation im Fahrzeug
- Nach Einspruch des Betriebsrates – die Geschäftsführung hat es verabsäumt, dessen Zustimmung einzuholen – wurde das System eingestellt und in intensiven Gesprächen mit dem Betriebsrat in seinen Funktionen wesentlich reduziert; insbesondere, um keinerlei Zugriff auf die „Fahrspur“, also Zeitpunkt und Aufenthaltsort des Fahrzeuges, zuzulassen. Im Jahr 2019, so lange dauerten, mit Unterbrechungen, die Verhandlungen und Umprogrammierungen, wurde die Wiedereinführung des Systems, trotzdem es entsprechend der mit dem Betriebsrat (unter Beisein von Juristen der Gewerkschaft) ausgehandelten Vereinbarung programmiert war, vom Betriebsrat abgelehnt. Es wurde in der Folge nicht mehr eingeführt.
- . 2019 gab es von Seiten des Betriebsrates keine weitere Kontaktierung, ausgenommen Betriebsausflug und Arbeitskleidung.
- . Von Seiten der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft gab es 2019 keinerlei Beschwerden.

### **Verbesserungspotenziale:**

- **Schulung**: Regelmäßige Schulung und Weiterbildung von Führungskräften auf den Baustellen (Vorarbeiter, Poliere, Partieführer) in Bezug auf Kommunikation, Umgang mit

Mitarbeiter\*innen/Kunden, schwierigen menschliche Situationen sowie Konfliktlösung und -begleitung.

- **Richtlinien:** Ausarbeitung von Richtlinien für die Kommunikation mit der GF (worüber sollte wann die GF informiert werden)

- **Betriebsrat:** Einführung regelmäßiger Besprechungen (bspw. Quartalsweise) und aktive Einbeziehung in Entscheidungsprozesse; Überlegungen zur Gründung eines Angestelltenbetriebsrates.

## C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

### C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes (6)

#### Berichtsfragen

- Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten und wie transparent sind die zugrundeliegenden Konditionen?
- Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst“ zusteht?
- Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

#### Verpflichtende Indikatoren

- Höchst- und Mindestverdienst (*innerbetriebliche Spreizung*)
- Medianverdienst
- Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“ (für alle Betriebsstandorte)

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **„Lebenswürdiger Verdienst“**: Der Kollektivvertrag der Bauwirtschaft zählt in Österreich seit langer Zeit zu den höchsten. Laut [www.lohnspiegel.org](http://www.lohnspiegel.org) hat das Baugewerbe mit EUR 1.742,00 (brutto) für 2020 durchgehend seit 2014 den höchsten Mindestlohn im Land (siehe auch <https://lohnspiegel.org/osterreich/gehalt/mindestlohnsatz>). Damit ist bei Vollbeschäftigung ein „lebenswürdiger Verdienst“ jedenfalls gesichert. Zudem sind die Lebenshaltungskosten in der Region durchschnittlich für NÖ (geschätzt, eigene Erfahrung und Gespräche). Alle Mitarbeiter\*innen unterliegen diesem Kollektivvertrag, Überzahlungen werden mit einzelnen Mitarbeiter\*innen (22 Angestellte, 29 Arbeiter) aufgrund von besonderer Qualifikation und Engagement sowie der Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung vereinbart.

- **Höchst-/Mindestverdienst**: 2019 betrug das höchste monatliche Einkommen EUR 6.774,00 (brutto, inkl. Überstunden), das niedrigste EUR 2.072,00 (brutto). Für Angestellte betrug der Höchstverdienst: 69.818,00 pro Jahr, der Mindestverdienst: 29.008,00 pro Jahr. Die Angaben für die Arbeiter sind sehr schwierig auszurechnen, da diese über die BUA-K-Regelung eigene Berechnungsmodi haben, die sehr stark individuell variieren (nach Dauer der Anmeldung, Konsum des Urlaubes,...).

Die innerbetriebliche Spreizung beträgt 3,27.

- **Medianverdienst**: Der Medianverdienst für Angestellte lag 2019 bei EUR 3.891,13 (brutto) und für Arbeiter bei EUR 2.466,10 (brutto). Bei den Arbeitern war der Mindestverdienst auf Basis Stundenlohn EUR 11,46, während der Höchstverdienst bei EUR 17,41 lag. (Angaben jeweils monatliches Brutto ohne 13./14. Lohn/Gehalt)

- **Freiwillige Sozialleistungen**: Getränke im Büro, Büro-Yoga

- **Dienstfahrzeuge**: Firmenautos haben 10 Mitarbeiter\*innen inkl. Geschäftsführung

- **Einstufung**: Die Einstufung laut Kollektivvertrag und die Begründung dafür werden im Einstellungsgespräch besprochen und können jederzeit nachgefragt werden.

- **Abrechnung**: Die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben (zeitgerechte Anmeldung und Bezahlung) und korrekte, transparente Einstufungen (nach Kollektivvertrag Bau) sowie auch Überzahlungen bei besonderer Qualifikation und Engagement sind selbstverständlich.

Die Abrechnung erhält jeder der Mitarbeiter\*innen mit dem monatlichen Lohnzettel, auf dem alle Lohn-/Gehaltsbestandteile (inkl. etw. km-Gelder, Diäten, Zulagen, Schlechtwetter,...)

transparent aufgelistet sind. Die monatlich berechneten Löhne und Gehälter werden auf die bekanntgegebenen Konten der Mitarbeiter\*innen bis spätestens 15. (meist ca. 8.) des Folgemonats überwiesen. Musterlohnzettel siehe Anhang.

- **Lohn/Gehaltshöhe:** Es besteht bei der Einstellung und während des Arbeitsverhältnisses jederzeit die Möglichkeit mit der Geschäftsführung über die Höhe des eigenen Gehalts, die Einstufung und deren Begründung bzw. einer Erhöhung zu sprechen. Eine (unter Mitarbeiter\*innen/in Teams) selbstorganisierte Möglichkeit der Verdienstbestimmung gibt es derzeit nicht. Von Seiten der Geschäftsführung wird versucht, proaktiv Gehalts- und Lohnerhöhungen vorzuschlagen, wenn diese gerechtfertigt erscheint. Die Anpassungen erfolgen in Abstimmung mit den Bereichsleitern.

Großer Wert wird auf Verteilungsgerechtigkeit gelegt.

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Mitgestaltung:** Kriterien der Verdiensteinstufung gemeinschaftlich (Eigentümer, Geschäftsführung und Mitarbeiter\*innen) festlegen und kommunizieren. Gegenseitige Einstufung nach vorher gemeinsam festgelegten Kriterien als Experiment (Bsp.: Verantwortung, Verfügbarkeit/Austauschbarkeit, Wissen/Kenntnisse/Fähigkeiten/Ausbildung), Sockelbetrag, Loyalität, Leistungsbereitschaft, Gemeinwohlorientierung (als innere Haltung), Teamfähigkeit, Dienstalster/-zeiten, Arbeitszeit, Familienstand,...). Ev. Experiment der selbstorganisierten Verdienstaufteilung in einzelnen Teams

- **Transparenz:** Gehaltsstrukturen und die Kommunikation über Gehälter schrittweise transparenter gestalten – Struktur finden

## C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit (3)

### **Berichtsfragen**

- Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?
- Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?
- Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?
- Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?

### **Verpflichtende Indikatoren**

- Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z. B. 38 Stunden)
- Tatsächlich geleistete Überstunden

### **Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:**

#### **- Arbeitsaufteilung:**

. Projektbezogen: Die neuen Aufträge werden durch die Geschäftsleitung in die wöchentliche Bauleiterbesprechung (am Mittwoch) eingebracht (in manchen Fällen auch direkt von Bauleitern) und gemeinsam an die Teams verteilt. Die Arbeiter werden dabei in der Personaleinteilungsbesprechung den Baustellen und damit den Bauleiter-Teams zugeordnet.

. Teambezogen: Innerhalb der Teams (Bauleiter/Bautechniker/Techn. Assistenz) gibt es eine vereinbarte jedoch flexible Aufteilung der Aufgaben, die je nach Auslastung selbstorganisiert verteilt werden (Pufferung von Arbeitsspitzen einzelner Kollegen, Übernahme zusätzlicher Aufgaben).

#### **- Arbeitszeiterfassung:**

. Angestellte: Die geleisteten Arbeitsstunden/Krankentage/Urlaube/Abwesenheiten werden auf nur persönlich einsehbar Excel-Tabellen auf einem Unternehmenslaufwerk eingetragen, monatlich ausgedruckt und selber bzw. vom Teamleiter unterschrieben. Anschließend werden die Blätter an die Lohnverrechnung abgegeben.

. Arbeiter: Auf persönlichen Papier-Wochenlisten wird die tägliche Arbeitszeit den Projekten zugeordnet und mit allen Anmerkungen (Fahrzeit, Zulagen, Krankenstand, Urlaub, Zeitausgleich,...) versehen, aufgeschrieben und wöchentlich im Büro abgegeben. Die Wochenlisten werden vom für das jeweilige Projekt zuständigen Bauleiter kontrolliert, unterzeichnet und zur Abrechnung an die Lohnverrechnung übermittelt.

- **Kollektivvertragliche Normalarbeit:** Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt 39 Stunden pro Woche für Vollzeitbeschäftigte (Kollektivvertrag Baugewerbe).

- **Persönliche Normalarbeitszeit:** Bei der Einstellung bzw. bei veränderten Bedingungen (z.B. in der Familie) wird die persönlich gewünschte Wochenarbeitszeit mit der GF (Willibald Gruber) gemeinschaftlich besprochen und vereinbart. Im Betrieb gibt es verschiedenste Teilzeit-Wochenarbeitszeiten.

- **Geleistete Überstunden:** 2019 wurden von unseren Mitarbeiter\*innen aufgrund der sehr guten Auslastung und dem Mangel an Fachkräften viele Überstunden zum reibungslosen, zeitgerechten und flexiblen Ablauf der Baustellen geleistet:

Arbeiter	Poliere	Angestellte	Pauschalierte Üst Angestellte
3.167	513	2.104	2.044

- **Formen der Abrechnung von Überstunden:**

. Dienstverträge mit Überstundenpauschale für eine vereinbarte Zahl (durchschnittlich 13,88 Überstunden/Monat) an Überstunden (nur Angestellte)

. Zeitausgleich

. Auszahlung: am geteilten Arbeitsplatz im Sekretariat sowie in Ausnahmefällen mit Genehmigung der GF werden Überstunden auch ausbezahlt.

. Arbeiter auf den Baustellen erhalten die 10. und 11. Überstunde ausbezahlt, der Rest ist über Arbeitszeitmodelle als Zeitausgleich geregelt (damit die Leute im Winter durchgehend beschäftigt werden können) und werden mit Ende eines Durchrechnungszeitraumes als Überstunde ausbezahlt

. Anpassung der Wochenarbeitszeit: Mit einer Mitarbeiterin wurde gemeinsam vereinbart die Wochenarbeitszeit zu erhöhen (Abbau von bereits geleisteten Überstunden, Verhinderung von erneutem Ansammeln, Verdiensterhöhung)

- **Schlechtwetter:** 2019 wurden insgesamt 4675 Stunden „60er-Schlechtwetter“ (große Hitze oder Kälte, starker Regen/Schneefall, starker Wind,...) geschrieben und über die BUAK abgerechnet. Mit der Monatsabrechnung erfolgt durch die Lohnverrechnung die Beantragung der Unterstützung für das Unternehmen (Beginn des Folgemonats). Die genaue Aufstellung ist auf den Lohnzetteln ersichtlich.

- **Arbeitsspitzen:** Saisonale Arbeitsspitzen und größere Aufträge werden auch durch die Beschäftigung von Personalleasingfirmen und Subunternehmern bewältigt.

- **Neuaufnahmen:** Speziell im Bereich der Baustellen werden laufend Fachkräfte (Poliere, Vorarbeiter, Maurer,...) und Hilfskräfte gesucht und eingestellt.

- **Work-Life-Balance:** Anmerkung: Das ist ein Unwort! Zeit ist Leben, ob die Zeit für Arbeit oder sonst etwas verwendet wird. Zitat aus unserer „Unternehmenskultur“: „Für jeden Mitarbeiter gibt es den richtigen Platz. Diesen Platz zu finden ist wichtig für Dich und wichtig für das Unternehmen.“

Bei der selbstorganisierten/-bestimmten Zeiteinteilung (Wochenarbeitszeit, Aufteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche, Zeitausgleich, Urlaube,...) werden familiäre Bedürfnisse gleich wichtig genommen, wie gesundheitliche oder soziale und gemeinsam mit den betrieblichen Erfordernissen (Vertretung durch Kollegen, Terminabstimmung, gemeinsame Lösungsfindung, ...) und mit dem Teamleiter bzw. der Geschäftsführung sowohl bei der Einstellung als auch im laufenden Betrieb abgestimmt. Dies gilt vor allem für die Angestellten. Für die Bauarbeiter gelten im Allgemeinen die gesamtbetrieblich vereinbarten

Arbeitszeiten; Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeiten sind aufgrund der Gesamtorganisation nicht möglich. Auf besondere persönliche Bedürfnisse, wie beispielsweise näherer Baustellenort, Freistellung für Nebenerwerbslandwirte, Familienbetreuung o.ä. wird Rücksicht genommen.

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Arbeitslast/-zeit:** Regelmäßige Thematisierung und Evaluierung der Verteilung von Arbeitslast und Arbeitszeit (z.B. beim Jahresgespräch) sowie gemeinsame Analyse auch in der Gruppe.

## C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance (6)

#### **Berichtsfragen**

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

#### **Verpflichtende Indikatoren**

- Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle
- Anzahl der Führungskräfte/Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z. B. Teilzeit, Jobsharing)

#### **Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:**

Noch einmal: Der Begriff „Work-Life-Balance“ ist Schund und ein Unwort! Zeit ist Leben, ob die Zeit für Arbeit oder sonst etwas verwendet wird.

- **Angestellte/Vollzeit ganzjährig:** 2019 betrug die wöchentliche Vollzeit-Arbeitszeit 39 Stunden. 32 Mitarbeiter\*innen waren Vollzeit-Angestellte (davon 4 als Poliere auf den Baustellen), 7 Angestellte arbeiten Teilzeit.

- **Angestellte/Vollzeit mit Überstundenpauschale ganzjährig:** 2019 galten für 16 Angestellte Arbeitsverträge mit Überstundenpauschalen (nur Baumeisterei???)

- **Vollzeit BUAK:** Kurze/Lange Woche lt. BUAK-Kalender, 4-Tage Woche nach Vereinbarung für Großbaustellen mit weiterer Anfahrt z.B. Wien; z.T. Abmeldung witterungsbedingt nach Verbrauch von Zeitguthaben und möglichen Urlaubstage nach Vereinbarung (2019 16 Arbeiter für durchschnittlich 47 Tage)

- **Angestellte/Teilzeit ganzjährig:** 2019 arbeiteten 7 Mitarbeiter\*innen Teilzeit, davon 1 Führungskraft (Ebene mittleres Management)

- **Teilzeit BUAK:** 2019 arbeiteten 2 Mitarbeiter Teilzeit (1 x 25 Std, 1 x 24 Std)

- **Arbeiter/Teilzeit ganzjährig:** Unsere Reinigungsmitarbeiterinnen arbeiteten 2019 für 15 bzw. 20 Wochenstunden ganzjährig; 1 weitere Reinigungskraft sowie eine Unterstützungskraft für unseren Mitarbeiter im Rollstuhl jeweils ganzjährig geringfügig.

- **Lehrlinge:** 2019 waren insgesamt 18 Lehrlinge in verschiedenen Lehrjahren in unserem Betrieb in Ausbildung.

#### **- Jobsharing:**

. Zur Vollbesetzung unseres Sekretariates (inkl. Telefonzentrale) teilen sich 2 Mitarbeiterinnen seit mehreren Jahren einen Arbeitsplatz (je 22,24 Wochenstunden).

. Zur Nachbesetzung aufgrund Mütterkarenz eines Vollzeit-Arbeitsplatzes als Technische Assistenz wurde dieser 2018 auf 2 Mitarbeiterinnen aufgeteilt, da die neu eingestellte Mitarbeiterin aus familiären Gründen nur Teilzeit (28 Wochenstunden) arbeiten wollte – die

verbleibenden Stunden wurden von einer Planungsmitarbeiterin übernommen (10 Stunden Technische Assistenz/29 Stunden Planung)

- **Ferialpraktikanten:** 2019 absolvierten 5 junge Männer Praktika in unterschiedlichen Abteilungen für durchschnittlich 4 Wochen

- **Work-Life-Balance:** Zeit ist Leben! Es ist die wesentliche Lebensaufgabe jedes Menschen, seine (Lebens-)Zeit gut für sich zu nutzen; für ein sinnerfülltes Tun. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter\*innen dabei, ihren guten Platz im Unternehmen zu finden; siehe oben (Zitat aus unserer Unternehmenskultur).

Bei der selbstorganisierten/-bestimmten Zeiteinteilung (Wochenarbeitszeit, Aufteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche, Zeitausgleich, Urlaube,...) werden familiäre Bedürfnisse gleich wichtig genommen, wie gesundheitliche oder soziale und gemeinsam mit den betrieblichen Erfordernissen (Vertretung durch Kollegen, Terminabstimmung, gemeinsame Lösungsfindung, ...) und mit dem Teamleiter bzw. der Geschäftsführung sowohl bei der Einstellung als auch im laufenden Betrieb abgestimmt.

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Homeoffice** als Möglichkeit für Angestellte anbieten.

- **Weiterentwicklung:** Gemeinsam mit den Mitarbeiter\*innen die Unternehmensprozesse optimieren und somit durch gesteigerte Effizienz Freude zu generieren und potentiell Zeit zu sparen.

- **Information:** Mappe anlegen mit Informationen für Mitarbeiter\*innen mit Kindern – welche Fördermöglichkeiten, welche Betreuungsangebote im Umkreis.

- **Treffpunkt:** Netten Treffpunkt und Sitzplatz im Außenbereich gestalten.

## Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge (0)

### **Berichtsfragen**

- Kann für alle Mitarbeitenden ein "lebenswürdiger Verdienst" sichergestellt werden und falls nicht, was sind die Gründe dafür?
- Welche Rolle spielt die "investierte" Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?
- Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und in Ausbildung befindliche Mitarbeitende (z. B. Schüler, Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) gerechtfertigt?
- Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z. B. bei Saisonarbeit) und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?
- Wieviel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?

### **Verpflichtende Indikatoren**

- Standortabhängiger "Lebenswürdiger Verdienst"
- Gewinn 2019
- Mitarbeiter\*innenanzahl
- Höchst- und Mindestverdienst
- Anzahl der Pauschalverträge
- Anzahl der Null-Stunden-Verträge
- Mindest- und Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden
- Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)
- Anzahl der Zeitarbeitenden
- Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen

- Anteil von befristeten Arbeitsverträgen
- Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen

### Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- **„Lebenswürdiger Verdienst“**: Der Kollektivvertrag der Bauwirtschaft zählt in Österreich seit langer Zeit zu den höchsten. Laut [www.lohnspiegel.org](http://www.lohnspiegel.org) hat das Baugewerbe mit EUR 1.742,00 für 2020 durchgehend seit 2014 den höchsten Mindestlohn im Land. Damit ist bei Vollbeschäftigung ein „lebenswürdiger Verdienst“ jedenfalls gesichert. Zudem sind die Lebenshaltungskosten in der Region durchschnittlich für NÖ.  
NÖ Durchschnittlicher Jahresverdienst 2018: EUR 35.580,00 brutto /EUR 23.309,00 netto (der höchste Bundesländerschnitt in Österreich)
- **Gewinn**: 2019 betrug der Unternehmensgewinn ca. EUR 90.000,00
- **Mitarbeiter\*innenanzahl: 2019**
  - . Gesamtunternehmen: Höchster Stand 149/Niedrigster Stand 116
  - . Baumeisterei (Angestellte/Arbeiter/Lehrlinge): Höchster Stand 121/Niedrigster Stand 96
- **Höchst- und Mindestverdienst (gerundet)**: EUR 6.774,00/EUR 1.985,00 (monatl./brutto)
- EUR 94.836,00/EUR 27.790,00 (jährlich/brutto inkl. Überstunden und Sonderzahlungen)
- **Pauschalverträge**: Keine
- **Null-Stunden-Verträge**: Keine
- **Zeitarbeitende**: Keine
- **Befristete Arbeitsverträge**: Keine, ausgenommen Praktikanten; Seit der Gründung des Unternehmens ist eine grundlegende Unternehmensstrategie die sehr langfristige Zusammenarbeit mit den einzelnen Mitarbeiter\*innen (nicht selten über Generationen und mit mehreren Familienmitgliedern/Verwandten). Neue Arbeitsverträge werden daher grundsätzlich unbefristet ausgestellt. 2019 ging der längstdienende Mitarbeiter nach 45 Dienstjahren in Pension. Er hatte die Lehre im Betrieb absolviert und war viele Jahre als Polier tätig.
- **Probezeit**: Für neue Mitarbeiter\*innen gibt es Probezeit-Vereinbarungen (3 Monate), die in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis münden (2019: 100%; keine Auflösung in der Probezeit).
- **Praktikanten**: Wir versuchen allen, die um ein (Pflicht-/Schnupper-/Ferial-)Praktikum anfragen, die Gelegenheit dazu zu geben. Die Entlohnung erfolgt laut Kollektivvertrag („Ferialarbeiterlohn“) - sie arbeiten nach unserer Erfahrung gerne auch produktiv mit.
- **Besonderheit Baugewerbe**: Für Arbeiter erfolgt eine Abmeldung in Wintermonaten, wenn witterungsbedingt nicht gearbeitet werden kann und zu wenig Zeitausgleichsstunden und Urlaub zur Überbrückung dieser Zeit vorhanden ist. Weiters gibt es eine „Schlechtwetterregelung“ (60er): Lässt das Wetter bzw. die Auswirkungen oder Folgen des Wetters das (Weiter-)Arbeiten nicht zu, haben die Arbeiter bei einem Verdienst von 60% frei. Die Entscheidung ob "Schlechtwetter-60er in Anspruch genommen wird, entscheidet in der Regel der Arbeitgeber. Arbeiter müssen 3 Stunden auf der Baustelle warten, um zu prüfen ob Besserung eintritt, wenn nicht ist der ganze Tag als Schlechtwetter zu werten (auch wenn es nach Stunden wieder schön wird).  
Über die Mitgliedschaft der Bauarbeiter bei der BUAK (Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse) werden die Urlaubs- und Abfertigungsansprüche und die Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung verwaltet und abgerechnet. An die BUAK werden Beiträge von Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber eingezahlt (insgesamt 1,4% zusätzliche Sozialversicherungsabgaben jeweils zur Hälfte).  
Bei Luxbau erfolgen die Abmeldungen immer mit Wiedereinstellungs-Zusagen („Selbstverständlichkeit“ über viele Jahre); „Betriebszugehörigkeit“ besteht – gelebt und

gefühlt - auch wenn jemand gerade abgemeldet ist (z.B. Einladung zur Weihnachtsfeier, Kontakt zu Kollegen,...).

Es wird bei saisonal bedingten Abmeldungen Rücksicht genommen, welcher Arbeiter abgemeldet werden will (z.B. Nebenerwerbslandwirt, mehr Ruhezeit erwünscht aufgrund Alters oder familiärem Betreuungsbedarf,...).

2019 wurden 12,80% (von durchschnittlich 125 Mitarbeiter\*innen gesamt) im Winter für durchschnittlich 47 Tage abgemeldet.

- **Investierte Arbeitszeit:** Engagement-Bewertung durch die Geschäftsführung und Karrieremöglichkeiten sind sehr auf den Menschen – unabhängig vom Arbeitsverhältnis und der -zeit – bezogen. Die Änderung/Ergänzung von Aufgaben wird im gegenseitigen Gespräch auf Anstoß durch die GF oder die Mitarbeitenden definiert. Die Teamleiterin des Assistenzbereiches (zuständig für 7 Mitarbeiter\*innen) ist teilzeitbeschäftigt.

#### **Verbesserungspotenziale:**

- **Ganzjahres-Beschäftigung:** Verringerung der Abmeldungen im Winter durch Anpassung an klimatische Veränderungen (wärmere Winter, weniger Niederschläge) und Akquisition von entsprechenden Arbeiten.

- **Bereinigungen:** Klarheit und Regelungen, wo in kleinen Bereichen der Arbeitsverträge noch Unklarheit besteht, z.B. „Sind Überstunden pauschaliert?“

- **Evaluierung:** Institutionalisierte jährliche Abfrage direkt mit den Mitarbeiter\*innen (im Jahresgespräch), ob das Arbeitsverhältnis klar und gerecht ist.

## C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

### C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit (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?
- Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z. B. direkt vom Bauernhof, Obstkorb)?

#### Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft:

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

In unserem Büro gibt es eine kleine Küche mit Kühlschrank mit Tiefkühlfach (auch für privates), Wasserkocher, Herdplatten, Backrohr und Abwasch und einem Esstisch. Für die Arbeiter gibt es auf größeren Baustellen einen Container mit Sitzmöglichkeit, auf kleineren Sitzgelegenheiten für die Einnahme der Mahlzeiten.

- **Einstellung:** Die Einstellung gegenüber ökologischen Lebensmitteln ist individuell sehr verschieden. Unter den Büro-Angestellten gibt es eher hohes Ernährungsbewusstsein, auch im Sinne der ökologischen Herkunft der Lebensmittel (viele Sportler und Genießer). Aus persönlichen Gesprächen im Büro geht hervor, dass in allen Familien regelmäßig selbst gekocht wird und Fastfood eine untergeordnete Rolle spielt. Über die Einstellung und Ernährungsweise der Baustellen-Mitarbeiter gibt es wenige Informationen – von Beobachtungen ausgehend, nehmen wir an, dass traditionelle, regionale Gewohnheiten vorherrschen (Jause untertags, ökologische Aspekte eher weniger wichtig)

- **Mittagessen:** Die Büro-Mitarbeiter\*innen gehen in unterschiedlichen Gruppen gemeinsam zu den örtlichen Lebensmittelgeschäften einkaufen oder in die umliegenden Gasthäuser zum Essen. Einige wenige Mitarbeiter\*innen nehmen selbst gekochte/zubereitete Speisen von zu Hause mit und können diese in der Büroküche aufwärmen.

Hin und wieder, ca. 4mal/Jahr, gibt es gemeinsames Mittagessen im Büro, entweder vom Unternehmen bei einem Hainfelder Gasthaus bestellt oder von Mitarbeiter\*innen anlässlich des Geburtstages beigelegt.

Baustellen-Mitarbeiter essen Mittags meist gar nicht. Vor mehreren Jahren wurde auf Wunsch der Bauarbeiter die Mittagspause weggelassen und die Vormittagspause dauert etwas länger.

- **Kaffee/Tee/Säfte:** Die kostenlos im Büro zur Verfügung stehenden Getränke sind zu geschätzten 80% aus biologischer Landwirtschaft, die Säfte werden von regionalen Landwirten hergestellt. Der Bio-Kaffee für das Büro wird seit Jahren bei EZA (Österreichischer Pionier für fair gehandelte Produkte) bestellt..

- **Catering:** Die Verpflegung bei Veranstaltungen und größeren Besprechungen sowie auch das Angebot bei größeren Festen (z.B. Weihnachtsfeier) enthält immer auch vegetarische und vegane Alternativen (auch auf Wunsch von Mitarbeiter\*innen; derzeit 1 Vegetarierin in der Baumeisterei, 1 Veganer in der Zimmerei; einige „Teilzeit-Vegetarier“ und

Ernährungsbewusste greifen da auch gerne zu). Die Verpflegung wird bei heimischen Betrieben bestellt, die auch Wert auf regionale Angebote legen (zu den meisten besteht eine mehrfache Beziehung: sie sind gleichzeitig Kunden, eine Lieferantin ist die Ehefrau eines pensionierten Mitarbeiters, die Geschäftsbeziehungen bestehen z.T. bereits mehr als 10 Jahre.

- **Feiern:** Für Feiern und Veranstaltungen wird Birnen-Cider eines regionalen Herstellers statt Sekt verwendet (z.B. Geburtstags- und Gleichenseiern)

- **Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft:**

Bei der vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Verpflegung beträgt der Anteil an ökologischen bzw. regionalen Produkten geschätzte 75%. Keines der heimischen Gasthäuser/Caterer hat einen Schwerpunkt auf ökologische Produkte. Insgesamt ist der Anteil nicht feststellbar.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Bio-Obst-/Apfelkorb:** im Büro und auf den Baustellen

- **Bewusstseinsbildung:** Thema Ernährung und Ökologie in den Begegnungen aufgreifen

- **Gesunde Jause:** Einrichtung einer zentralen Bestellmöglichkeit für gesunde Jause auch für die Baustellen

- **Mittagessen:** Einführung regelmäßiger gemeinsamer Mittagessen im Büro und dabei auch Beachtung der regionalen und ökologischen/biologischen Herkunft der Speisen.

## C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz (3)

### Berichtsfragen

- Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?
- Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?
- Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

### Verpflichtende Indikatoren

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

**Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:**

- **Angebote/Anregungen:** Das Angebot, das Pool-Elektroauto (welches von verschiedenen Mitarbeiter\*innen für Dienstfahrten genutzt wird) unentgeltlich für Fahrten vom und zum Arbeitsplatz zu nutzen, wurde von den Mitarbeiter\*innen bisher nicht angenommen.

Anregungen, Anreisen zum Arbeitsplatz mit dem Zug zu absolvieren oder Fahrgemeinschaften zu bilden, wurden ebenfalls bisher nicht angenommen.

- **Verkehrsmittel:** es gibt keine systematisch erfassten Informationen über Wahl der Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeit. Von den Kollegen im Büro in Hainfeld ist bekannt, dass von den 14 im Büro in der Kirchengasse arbeitenden Baumeisterei-Angestellten (inkl. Buchhaltung und Lohnverrechnung) 1 zu Fuß kommt, 1 tlw. in Fahrgemeinschaft mit einem Nachbarn, der in einem anderen Betrieb in Hainfeld arbeitet (sonst alleine mit Privat-PKW) und alle anderen einzeln mit dem PKW (davon 7 mit dem Privat PKW, 5 mit Dienst-Fahrzeugen (davon 3 Elektro-PKW) fahren

. **Rahmenbedingungen:**

- . Arbeitsbeginn- und Endezeiten für Büro-Angestellte sind z.T. wegen Außenterminen, familiären Bedürfnissen, unterschiedliche Abteilungen, Teilzeit-Vereinbarungen,.... verschieden;
- . die Wohnorte der Mitarbeiter\*innen sind z.T. weit von einander entfernt (die meisten wohnen im Bezirk Lilienfeld, der allerdings sehr groß und landschaftlich durch Berge geteilt ist, oder kommen aus dem Triestingtal, St. Pölten und Großraum Herzogenburg; 1 wohnt jeweils im Bezirk Melk, in Gutenstein, in der Nähe von Schwechat und in Wien, 2 wohnen in Wr. Neustadt), die durchschnittliche Anreise beträgt geschätzt eine halbe Stunde PKW-Fahrzeit.
- . Lage unseres Betriebes: im Zentrum von Hainfeld, räumlich gut erreichbar mit Bus und Zug
- . Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln: Frequenz ca. stündlich; Arbeitsweg teilweise doppelt so lange, wie mit dem Auto (30 min. - 60 min. für Angelika)
- . Die Baustellen-Mitarbeiter fahren in Fahrgemeinschaften (partiweise) auf die Baustelle. Dabei darf der Fahrer mit dem Firmenauto nach Hause fahren. In Form sogenannter „Lenkzeitvergütung“ bekommt der Fahrer die Fahrzeit, wo zumindest ein Kollege außer ihm selbst mitfährt, bezahlt. Einzelne sehr wenige, geschätzt 5 von 80, fahren mit dem eigenen Privat-PKW direkt auf die Baustelle, weil ihr Wohnort abseits liegt. (Anmerkung: Grundsätzlich ist für Bauarbeiter die Baustelle der Dienstort, d.h. die Bauarbeiter müssten selbständig und auf eigene Kosten zur Baustelle anreisen.)
- **E-Roller-Unterstützung:** Seit 8-10 Jahren wird eine Unterstützung in der Höhe von ca. EUR 300,00 beim Kauf eines E-Rollers für alle Lehrlinge angeboten. Diese wurde zu Beginn ca. 3mal und seitdem nicht mehr in Anspruch genommen.
- **Dienstfahrten:** Für Fahrten in der Arbeitszeit stehen neben den persönlichen Dienstfahrzeugen ein Elektro-Pool-Auto sowie ein Dienst-Fahrrad für kurze Wege zur Verfügung.

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Evaluierung:** Erhebung der Arbeitswege und Verkehrsmittel, Recherche der Alternativen (Öffentlich, Fahrgemeinschaften, Alternative Verkehrsmittel,...); Bekanntheitsgrad der Förderung für Lehrlings-E-Roller
- **E-Pool-Auto:** Neuerliches Bewusstmachen des Angebotes, das Pool-Elektroauto auch für die Anreisen zu nutzen; ev. Umstieg auf ein attraktiveres Pool-Elektroauto.
- **Maßnahmen:** Überlegung von Maßnahmen und Unterstützungen (Fahrgemeinschaften-Organisation, Fahrkarten/Zuschuss öffentlicher Verkehr)

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

#### **Berichtsfragen**

- Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?
- Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?
- Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?
- Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)?

## Verpflichtende Indikatoren

- Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten in %:
- Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden in %

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Unternehmenskultur:** Im derzeit gültigen Papier „Unternehmenskultur“, das jeder Mitarbeiter\*innen beim Eintritt in Unternehmen erhält und das auch auf der Homepage veröffentlicht ist, ist „Gemeinwohl“ als eigener Punkt enthalten; dabei wird (in der Unternehmenskultur) auch auf „umweltgerecht, nachhaltig“ hingewiesen.

Seit November 2014 ist LuxBau klima:aktiv Partnerbetrieb.

ÖBB-Vorteilskarte für das Unternehmen liegt auf und kann von Mitarbeitenden genutzt werden.

- **Gelebte Unternehmenskultur:** Von Erich Lux in persönlichen Gesprächen und per Mail an die Büro-Angestellten thematisiert und für die allermeisten Mitarbeiter\*innen

selbstverständlich ist ein sorgsamer Umgang mit Abfällen im Büro und auf den Baustellen, inkl. ordnungsgemäßer Entsorgung, der große Anteil an E-Fahrzeugen im betriebseigenen Fuhrpark sowie die Verwendung von Umweltschutzpapier/doppelseitige Ausdrücke für Arbeitsausdrücke. „Ökologie“ wird immer wieder thematisiert (im Rahmen der „Redma und Dama“-Besprechungen, Besprechungen, Veranstaltungen,...). Beispielsweise werden Petitionen zum Umweltschutz im Zentralbüro ausgehängt (mit erfolgter Unterschrift durch (Teile der) Geschäftsführung). Auf ökologisch richtige Raum-Lüftung wird hingewiesen.

Die Unternehmenspolitik in Bezug auf den Fuhrpark ist allen Mitarbeitenden bekannt und wird zu geschätzten 50% gut mitgetragen. Allen Angestellten ist die ökologische Grundhaltung des Eigentümers Erich Lux bekannt, die Akzeptanz und der Wille zur Umsetzung beträgt geschätzte 50%.

Mitarbeitenden wird nahegelegt, Dienstreisen (und private Reisen) möglichst mit Bahn statt Auto zu absolvieren.

- **Weiterbildung:** 2 unserer 7 Bauleiter haben die Zusatzausbildung klima:aktiv Sanierungsberater absolviert und integrieren ihr Wissen in Beratung und Umsetzung. 2019 gab es keine angebotenen/absolvierten Ausbildungen mit explizit ökologischen Themen

2017- 2018 absolvierte ein Mitarbeiter berufsbegleitend das Studium „Nachhaltiges Bauen“ Die Kosten dafür (ca. EUR 18.000,00) wurden von Luxbau getragen. Auch wurde seine Arbeitszeit während des Studiums in Absprache mit ihm angepasst.

- **Personalrekrutierung:** Aufnahmegespräche werden direkt von der GF, oft auch gemeinsam mit Erich Lux, geführt. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen ist vor allem für Angestellte eine „ökologisch interessierte Grundhaltung“ sehr willkommen.

- **Ökologisches Verhalten:** Derzeit gibt es weiters keine Strategie in Bezug auf ökologisches Verhalten oder Auswahl der Weiterbildungsangebote.

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Unternehmenskultur:** Überarbeitung des aktuellen Papiers (es stammt aus dem Jahr 2012) und ausdrückliche Integration des Themas Ökologie. Formulierung von konkreten Zielen im Bereich Ökologie.

- **Unternehmensstrategie:** Entwicklung von Strategien und Richtlinien für die Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden und des Unternehmen als Ganzes (für Ausbildung, Mobilität, Personalrekrutierung, Ernährung,...).

- **Kommunikation/Bewusstseinsbildung:** Stärkere Thematisierung von ökologischen Aspekten sowohl in Besprechungen, als Weiterbildungsangebote als auch bei firmeninternen Veranstaltungen, im Newsletter, in den „Begegnungen“, ...
- **Angebote:** Angebot bzw. Förderung von Workshops/Kursen/Vorträgen zu Themen wie „ökologischer Fußabdruck“, ökologische Bauweisen, GWÖ-Familienbilanz, ...
- **Budgettopf:** Schaffung eines Budgets für interne und externe ökologische und/oder soziale Projekte der Mitarbeitenden
- **„Grüne Sozialleistungen“:** Ideenpool eröffnen! z.B. baubiologisch wertvolle Sanierung von Eigenheimen der Mitarbeitenden statt z.B. Dienstwagen
- **Rekrutierung:** Erstellung eines Kriterienkataloges für neue Mitarbeiter\*innen, der auch die Beurteilung des ökologischen Bewusstseins der künftigen Mitarbeitenden enthält.

## Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens (0)

### Berichtsfragen

- Welche der untenstehenden Negativ-Aspekte treffen im Unternehmen zu?
  - Geschäftsfahrzeuge der sog. Oberklasse (>180g/km CO<sub>2</sub>)?
  - Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen (z.B. Fliegen statt Bahn, weil billiger)?
  - Konsumangebote mit zu hohem Verpackungsanteil?
  - Verbote für Verwendung ökolog. Nachhaltiger Prod.?
  - Nachlässiger Umgang mit Abfällen

### Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- **Geschäftsfahrzeuge:** Es gibt keine Geschäftsfahrzeuge der sog. Oberklasse (>180g/km CO<sub>2</sub>) – wo möglich, werden Elektro-Fahrzeuge eingesetzt. Neuanschaffungen bei PKW vorrangig E-Kfz (2019 Hyundai Kona als Bauleiter-Dienstfahrzeug). Bei LKW und Baustellenfahrzeugen gibt es noch keine wirklichen Alternativen, die vorhandenen werden selbst gewartet und repariert.
- **Geschäftsregeln:** Alle Richtlinien im Unternehmen (schriftlich und mündlich bzw. als „Gepflogenheiten“) sind, wo möglich, auf die Wahl ökologischer Verhaltensweisen ausgerichtet. Die Mitarbeiter\*innen im Büro sind aufgefordert, z.B. ausschließlich Umweltschutzpapier für die Arbeitsdrucke zu verwenden und Anregungen für Verbesserungen im Bereich Ökologie einzubringen.
- **Verpflegung:** Die Kaffeemaschine arbeitet mit Nachfüllung ganzer fair gehandelter Bio-Bohnen aus Großpackung, Säfte und Milch kommen in Mehrweggebinden.
- **Mülltrennung:** Der verantwortungsvolle Umgang mit Abfällen wird im gesamten Betrieb (Büro, Bauhof, Baustellen) sehr ernst genommen. Die Entsorgung erfolgt über autorisierte Unternehmen (Müllabfuhr, Muldensystem), für einige Abfallarten gibt es eine genaue Dokumentation durch die Entsorgungsbetriebe.

### Verbesserungspotenziale:

- **Aufmerksamkeit:** Wo werden in unserem Unternehmen noch Ressourcen unachtsam und verschwenderisch verwendet? Aufforderung an alle Mitarbeiter\*innen zu beobachten und rückzumelden, Maßnahmen entwickeln und kommunizieren.

# C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

## C4.1 Innerbetriebliche Transparenz (5)

### Berichtsfragen

- Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?
- Wie leicht/schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?
- Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?
- Was wird getan, damit auch finanzielle Daten von allen Mitarbeitenden leicht verstanden werden können?

### Verpflichtende Indikatoren

- Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %).

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Datenverwaltungsstruktur/Zugriffsrechte:** Unsere Haupt-Informationsdrehscheibe im Büro ist das – von unserer eigenen Software-Abteilung entwickelte – Projektverwaltungssystem „LUMIN“. Das System enthält und verwaltet die projektrelevanten Informationen und Stammdaten. Für Kalkulation und Abrechnung arbeiten wir mit den Programmen AUER Regie und Success. Für alle weiteren Verwendungszwecke dienen Libre Office, als Mailprogramm Kopano. Die physischen Ordner enthalten Angebote, unterzeichnete Aufträge, Pläne, Behörden- und Subunternehmer-Unterlagen, die Abrechnung samt Unterlagen sowie Berechnungen, Notizen,... und auch das Übernahmeprotokoll mit dem Feedback-Bogen. Die Projektordner befinden sich bei Personen des Projektteams, meist beim Bauleiter.

Alle projektbezogenen Informationen liegen auf einem eigenen Laufwerk, die allgemeinen Daten (Personaleinteilung, Preislisten,...) auf einem weiteren.

Die Zugriffsrechte sind an Personen bzw. Personengruppen (z.B. Bauleiter – eigene Projekte, Personaleinteilung, Tech. Ass. - alle Bauleiter und Sonderrechte in Bezug z.B auf Stammdatenänderung,...; Sekretariat – alle,...) angepasst.

Allgemeine Unternehmensdaten sind nur der Geschäftsleitung zugänglich.

- **Projektdateien:** Alle projektbezogenen Daten – sachlich, persönlich und finanziell – sind zentral in unserer Software Lumin vom jeweiligen Büroteam (GF, Bauleiter, Bautechniker, Technische Assistenz, Sekretariat) einsehbar (z.B. Ausschreibung, Kontaktdaten zu relevanten Projektbeteiligten, Pläne, Berechnungsgrundlagen, Subunternehmerangebote, ...). Die physischen Ordner zu den Projekten befinden sich beim Projektteam, meist beim Bauleiter. Am Projektbeginn erhält der Baustellen-Verantwortliche (Polier/Vorarbeiter) das Projektdatenblatt (Beispiel im Anhang) und alle wichtigen Informationen und Pläne.

Gegenseitige Überblicksinformation über die laufenden und abgeschlossenen Projekte geben die Bauleiter, Bautechniker und die GF in der wöchentlichen Bauleiterbesprechung.

Gänzliche finanzielle Projekttransparenz entsteht durch die genaue Projekt-Kostenrechnung (einzusehen im Lumin für das jeweilige Team und die GF) und in den monatlichen

Abgrenzungsbesprechungen zwischen den einzelnen Bauleitern, der GF, dem Controlling und einem Mitarbeiter von benefit (externe Beratungsfirma). Somit herrscht auf Projektebene eine außergewöhnlich hohe und branchenunübliche Kostentransparenz!

Die Umsatzzahlen der einzelnen Unternehmensbereiche werden bei der jährlichen Weihnachtsfeier genannt; der Unternehmensgewinn wird nur angedeutet.

- **Mitarbeiter\*innendaten:** Die persönlichen Daten der Mitarbeiter\*innen sind aus datenschutzrechtlichen Gründen nur für Büro- Mitarbeiter\*innen im Lumin ersichtlich und dürfen nur für die geschäftlichen Zwecke verwendet und selbstverständlich nicht weitergegeben werden.

- **Kunden-/Lieferantendaten:** Die Stammdaten der Kunden (inkl. Übersicht der bereits abgewickelten und aktuellen Projekte) sowie der Lieferanten sind für alle Büro- Mitarbeiter\*innen im Lumin einsehbar. Kundendaten werden selbstverständlich nur für geschäftliche Zwecke verwendet und nicht weitergegeben.

- **Personalentscheidungen/-informationen:** Informationen über Entscheidungen bzgl. Einstellungen (Bewerbungsschreiben, Kontakte, Bewerbungsgespräche,...) und Entlassungen/Kündigungen (Besprechungen, Schriftverkehr,...) – stehen nur der Geschäftsleitung (z.T. mit externem Berater, manchmal mit ausgewählten internen Mitarbeiter\*innen) zur Verfügung, die Gehaltsstruktur (Einkommensbericht) ist ausschließlich der GF und der Lohnverrechnung bekannt. Bereichsleiter kennen die Gehaltsstruktur ihres Zuständigkeitsbereiches und sind in Gehaltsanpassungen eingebunden.

- **Freie Zugänglichkeit:** Im Büro sind verschiedene Datenzugriffsrechte den einzelnen Personengruppen zugeordnet. Mitarbeiter auf der Baustelle haben folgende Möglichkeit kritische und wesentliche Daten durch persönliche Nachfrage bei Bauleitern, GF, Eigentümer, usw. zu erfragen.

- **Physische, intellektuelle oder sonstige Hürden:** Einige Arbeiter sind nicht sehr gut mit dem Umgang mit Computern vertraut bzw. geübt.

- **Keine Zugänglichkeit:** Kritische und wesentliche Daten, die nicht frei zugänglich sind: Jahresabschlüsse, Planungsdaten, Besprechungsprotokolle der Führungsgremien sind den Mitarbeiter\*innen nicht zugänglich.

Begründung: Jedem die Verantwortung, die zur Person und Funktion im Unternehmen passt. Zuviel Information könnte Mitarbeitende überfordern. Das Unternehmen könnte durch unverantwortliche Datenweitergabe, wie auch Gewinn, gefährdet werden, weil diese Daten zu nicht wohlgesinnten Mitbewerbern, potentiellen Kunden usw. gelangen könnten.

- **Weihnachts-Kurz-Geschäftsbericht:** Bei der jährlichen Weihnachtsfeier (bei der alle Mitarbeiter\*innen – auch bereits pensionierte- eingeladen und ca. 90 % anwesend sind) gibt die GF einen kurzen Überblick über das vergangene Jahr mit Umsatzzahlen für die einzelnen Abteilungen, abgeschlossene und laufende größere bzw. besondere Projekte sowie eine Vorschau auf das kommende Jahr mit Informationen über bereits erhaltene Aufträge (inkl. Auftragssummen) und Ausblick auf besondere Ereignisse.

- **Sonstiger Austausch von Daten:** Wesentlich genauere Information und Transparenz besteht bei den regelmäßigen „Redma und Dama“-Besprechungen.

- **Transparenz:** 2019 war der geschätzte Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten ca. 80%

### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Einbindung:** Stärkere Einbindung der Bereichsleiter in Umsätze und Gewinne ihrer Bereiche.

- **Gewinn:** Vermittlung der Gewinnverwendung.

## C4.2 Legitimierung der Führungskräfte (2)

### Berichtsfragen

- Wie werden Führungskräfte ausgewählt und von wem? Werden sie von oben eingesetzt oder von unten gewählt?
- Welche Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Teammitglieder? Warum bzw. warum nicht?
- Welche Maßnahmen folgen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften?

### Verpflichtende Indikatoren

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

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Auswahl der Führungskräfte:** Geschäftsführer: durch Erich Lux

Bereichsleiter: durch Geschäftsführer Willi Gruber und Erich Lux

Bauleiter (=Projektleiter): durch GF Willi Gruber und Erich Lux

Poliere: durch GF Willi Gruber und Erich Lux

Vorarbeiter: durch GF Willi Gruber und Bauleiter

Ab Einstellung eines neuen MA werden Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt und MA angeregt, sich neue Ziele zu setzen. Dabei werden sie von der GF, den Bereichsleitern, Bauleitern und Polieren unterstützt.

- **Mitwirkungsmöglichkeiten:** MA wissen, dass ihre Weiterentwicklung erwünscht ist, siehe oben, siehe „Unternehmenskultur“.

- **Feedback-Kultur:** Diese ist Teil unserer „Unternehmenskultur“ und wird ab dem ersten Bewerbungsgespräch vermittelt, angewandt und immer wieder angeregt. Dabei wird betont, dass Feedback stets in „beide Richtung“ erfolgen soll, also gerade auch das Feedback der Mitarbeitenden an die Führungskräfte erwünscht ist.

Im „Bewertungsbogen“, der in die Stellenbeschreibung integriert ist, bekommt der Mitarbeitende detailliert Feedback zu den einzelnen in der Stellenbeschreibung aufgelisteten Verantwortlichkeiten.

Dabei sind nicht nur sachliche Zuständigkeiten enthalten, sondern auch solche zum Verhalten, wie Freundlichkeit, Fairness, ethisches Verhalten im Wirtschaftsleben,...

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Schulung:** Schulung der Führungskräfte in Mitarbeiter\*innengesprächen, damit Feedback in beide Richtungen niederschwellig erfolgen kann.

- **Feedback:** Institutionalisierte Rückmeldung an die Führungskräfte in Jahresgesprächen.

- **Jahresgespräche:** Jahresgespräche auch tatsächlich abhalten und die vorgesehenen „Bewertungsbögen“ (in Stellenbeschreibung integriert) verwenden.

## C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden (6)

### Berichtsfragen

- Bei welchen Entscheidungen können die Mitarbeitenden wie mitwirken?
- Welche bisherigen Erfahrungen gibt es mit der Partizipation der Mitarbeitenden?

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

### Verpflichtende Indikatoren

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

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Arbeitszeiteinteilung:** siehe Punkt C2.2

- **Homeoffice:** für einige Büro Mitarbeiter\*innen besteht die Möglichkeit die Arbeit teilweise mit Remote-Zugriff auf den Computer im Büro von zu Hause aus zu erledigen (z.B. Controlling, Bauleiter, ....)

- **Urlaubseinteilung:** Urlaube werden von den Mitarbeiter\*innen mit den jeweils direkt betroffenen Kollegen und dem „Teamleiter“ abgestimmt. Es gibt nur eine vom Unternehmen angeordnete Woche der Urlaubssperre für Bauleiter (im Sommer), die zur Kontinuität von Information und Zusammenarbeit dient.

Zu Weihnachten gibt es alljährlich einen Betriebsurlaub für die Bauarbeiter, ca. von Weihnachten bis Dreikönig. Büro-Mitarbeiter\*innen müssen diesen aber nicht nehmen.

- **Jour-Fixe:** Es sind ca. 10 Jour-Fixe-Gruppen im Unternehmen installiert, die sich ca. 4x pro Jahr treffen, und in denen alle Mitarbeitenden erfasst sind. Dabei werden durch die Jour-Fixe-Leitung Informationen weitergegeben, unterschiedliche Themen diskutiert, Entscheidungen angestoßen bzw. vorbereitet. Die Teilnehmer des Jour Fixe sind aufgerufen, Kritik, Ideen, Verbesserungsvorschläge zu bringen. Es gibt ein schriftliches Leitbild für Struktur und Ablauf. Die Dauer soll rund 1 Stunde betragen.

- **„Redma und Dama“:** In dieser Gruppe treffen sich die Jour Fixe-Leiter, die Geschäftsführung und die Bereichsleiter zum Austausch und zur gegenseitigen Information. Die Redma und Dama -Treffen finden ca. 6-8x/Jahr statt und dauern ca. 1 Stunde. Seitens der GF werden Neuigkeiten, wie neue Aufträge, neue Mitarbeiter\*innen, neue Geräte, geplante Veranstaltungen, Lehrabschlüsse, Erstellung der Gemeinwohlbilanz, usw. verkündet. Die Jour Fixe-Leiter berichten von ihren Gruppentreffen. Von dort kommende Wünsche oder Vorschläge werden meist gleich besprochen und bearbeitet. Die Bereichsleiter berichten aus ihren Bereichen oder bringen Wünsche und Vorschläge. Geplante Änderungen werden diskutiert und abgestimmt, wie: Kauf eines LKW oder Baggers, Laders oä., Einführung des GPS-Systems (siehe C 1.4), Einführung Betriebsurlaub im Sommer, ...

- **„Teambesprechung Bauleiter“:** Alle Bauleiter und -techniker treffen sich wöchentlich mit GF Willi Gruber (und häufig auch Erich Lux). Es wird das Personal für die kommenden 2 Wochen detailliert eingeteilt, ebenso Großgeräte (Kräne,...). Der GF berichtet von neuen Aufträgen, neu eingegangenen Angebotsanfragen uä. Welche neuen Angebotsanfragen bearbeitet werden, wird ebenso besprochen wie, wer welches neue Projekt (welche Baustelle) übernimmt. Bauleiter berichten von aufgetretenen Problemen (Ausführungsdetails, Mängel,...), der Zufriedenheit oder Problemen mit Mitarbeiter\*innen, Erfahrungen mit Subunternehmern usw.. Neue Techniken oder Materialien werden ebenso besprochen wie Kurs- und Weiterbildungsangebote.  
Dauer 1-2 Stunden.

- **„Angebotsbesprechung“:** Wöchentlich. Die laufenden Angebote werden besprochen. Ebenso wer neue, zu bearbeitende Angebote übernimmt. Es nehmen Willi Gruber, der Hauptkalkulant und jene Bauleiter teil, die Angebote kalkulieren. Dauer ca. 0,5 – 1 Stunde.

- **Jour Fixe GF Willi Gruber, Erich Lux, kaufmännischer Leiter Matthäus Safranmüller:** Wöchentlich. Abstimmung organisatorischer, personeller Themen. Weiterentwicklung. Strategien. Dauer 1-3 Stunden.

- „**Teambesprechungen**“: Projektteams (Bauleiter, Techniker, techn. Assistenz; Besprechung von .....); Assistenzteam, unregelmäßig (Abstimmung von Urlauben, Aufgabenverteilung, Neuerungen, Zeiteinteilung,...)

- **Umsatzplanung:** Der kaufmännische Leiter stimmt mit den Bereichsleitern die geplante Umsätze und Verteilung nach Sparten ab. Dabei wird auf personelle und strukturelle Veränderungen und Bedürfnisse Rücksicht genommen.

- **weitere wöchentliche Abstimmungsbesprechungen** (betreffen den GW-Bericht nur teilweise, weil ja nur der Bereich Baumeister bewertet wird): Baumeister/Zimmerei – Koordination (Abstimmung von Baustellen, wo die Bereiche Baumeister und Zimmermeister auf einer gemeinsamen Baustelle tätig sind); Planung/Baumeister/Zimmerei (alle Planungsprojekte und deren Schnittstellen zu Baumeister und Zimmerei)

- **Lehrlinge:** Seit 2018 erhält die Lehrlingsgruppe beim jährlichen Lehrlingstag neben Informationen, fachlichen Übungen und Teambuilding-Einheiten je einen Lehrlings-Erlebnisscheck und einen Lehrlings-Ausbildungsscheck. Über die Verwendung kann die Lehrlingsgruppe unter der Leitung des selbst gewählten Lehrlingsvertreters frei verfügen (Ausflüge, Kurse, zusätzliche Ausbildungen,...).

2019 waren die Schecks für die Lehrlinge mit je 2.500,00 Euro dotiert.

- **Allgemeines:** Es wird versucht, die Kontaktschwelle niedrig zu halten. Jeder Mitarbeitende kann die Handynummern von Willi Gruber und Erich Lux bekommen bzw. haben sie die meisten. Wenn Mitarbeiter\*innen ein Gespräch mit jemandem aus der GF wünscht, wird dieses nach Möglichkeit sehr rasch realisiert.

Zu Weihnachten finden, zwar sehr kurze, Einzelgespräche mit allen Angestellten statt, mit v.a. Dank für das abgelaufene Jahr und kurzem Feedback.

- **Erfahrung mit Partizipation:** im Allgemeinen gut. Kritik kann gehört werden und es kann entsprechend der Kritik die Entscheidung angepasst werden. In den einzelnen Besprechungen wird versucht, allen Beteiligten tatsächlich Gehör zu geben.

- **Maßnahmen zur Förderung:** angedachte Ausbildung in GFK für Bauleiter und Bereichsleiter; Bewusstsein schärfen

- **Entscheidungen:** Derzeit (2019) werden geschätzte 75% der Entscheidungen über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen.

### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Mitarbeiter\*innengespräche:** Diese konsequent zumindest 1x/Jahr abhalten und tatsächlich als Entwicklungsgepräch sehen – Bewertung anhand der Stellenbeschreibung (und inkl. Bewertungsbogen). Rückmeldungsmöglichkeit auch vom MA an die GF institutionalisieren.

- **Jour-Fixe/Redma und Dama:** Struktur stärken, Zweck/Aufgaben/Ziele wieder formulieren, Neuinstallation weggefallener Gruppen, tatsächlich alle Mitarbeiter\*innen in eine Jour Fixe – Gruppe einteilen, mehr Transparenz.

Im Redma und Dama auch die Umsatz- und Gewinnziele gemeinsam formulieren und abstimmen, detto die Umsetzbarkeit und die Aufgabenverteilung, die aus den Umsatzplänen resultiert.

- **Lehrlinge:** Einführung eines Kurzberichtes des Lehrlingsvertreters am jährlichen Lehrlingstag über die Verwendung der Schecks und Aktivitäten während des vergangenen

Jahres. Vorbereitung einer Aktivität durch die Lehrlinge. Punkte/Themen für Mitentscheidung durch die Lehrlinge. Befragung der Lehrlinge zu Ihren Wünschen/Bedürfnissen. Der Lehrlingsvertreter könnte hin und wieder auch am Redma und Dama teilnehmen.

## Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates (0)

### Berichtsfragen

- Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?
- Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates?
- Welche Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?

### Verpflichtende Indikatoren

- Betriebsrat: vorhanden/nicht vorhanden; seit wann?

### Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- **Betriebsrat:** Seit Jahrzehnten gibt es einen Arbeiterbetriebsrat, der für alle Anliegen der Arbeiter ansprechbar ist. Kümmert sich auch um die Organisation und Durchführung des jährlichen Betriebsausfluges (meist 2-tägige Busausfahrt) und eines Grillfestes. Die Mitglieder des Betriebsrates können jederzeit die Geschäftsführung kontaktieren bzw. eine Besprechung einberufen (open-door). Für die Angestellten (25% der Mitarbeiter\*innen der Baumeisterei) gibt es bisher keinen eigenen Betriebsrat.

### Verbesserungspotenziale:

- **Neuorganisation der Zusammenarbeit:** strukturierte häufigere/regelmäßige Besprechungen, Kommunikation über wahrgenommene Aufgaben an die Mitarbeiter\*innen

- **Angestellten-Betriebsrat:** Initiation/Ermutigung zur Wahl eines eigenen Angestellten-Betriebsrates

# D1 Ethische Kund\*innenbeziehungen

## D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund\*innen (8)

### Berichtsfragen

- Wie werden neue Kund\*innen gewonnen und wie Stammkund\*innen betreut?
- Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund\*innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?
- In welcher Form werden ethische Aspekte bei der Werbung und im Verkaufsprozess berücksichtigt? Gibt es Richtlinien durch GF???
- Wie wird auf Kund\*innenwünsche und Reklamationen eingegangen und ein pragmatisches Vorgehen gesichert?

### Verpflichtende Indikatoren

- Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen
- Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile in %
- Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/nein

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Neukundengewinnung:** Die Gewinnung von Neukunden hat in unserem Betrieb große Aufmerksamkeit. Es gelten die Prinzipien:

\* Jeder Mensch ist ein potenzieller Kunde;

\* „MiweKu“ - Mitarbeiter\*innen werben Kunden;

\* Wir sparen Geld für Werbung und investieren es in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter\*innen;

\* Unsere Mitarbeiter\*innen, unsere Baustellen und unser ganzes Auftreten sind unsere beste Werbung.

\* „Wir sind erst zufrieden, wenn Sie glücklich sind!“ und „Wir bauen Sie glücklich!“ - diese Slogans nehmen wir wörtlich und als unseren größten Auftrag an uns selbst. Kunden sind dann glücklich, wenn sie mehr bekommen, als sie erwartet haben. Wer bekommt, was er erwartet hat, ist bestenfalls zufrieden. Glückliche oder sogar begeisterte Kunden empfehlen uns gerne weiter und wir bitten sie auch darum.

Neue Kunden werden meist über Empfehlung (von Kunden, Subunternehmern, Architekten/Planern,...) auf uns aufmerksam, einige auch über Baustellen oder deren eigene Recherche und dann meist durch unsere Homepage. Aktives Zugehen auf Kunden gibt es durch das Anbieten für Projekte, die auf Ausschreibungsplattformen ausgeschrieben werden.

- **Stammkunden:** Viele unserer Kunden bauen und sanieren schon seit Jahrzehnten mit uns (z.B. viele Gemeinden, Stamag, Ströck, Alpenland, WG St. Pölten, WG Mödling, Privatkunden). Wir haben in vielen Familien für mehrere Generationen gebaut.

2019: geschätzte 80% unseres Umsatzes bestand aus Aufträgen von Stammkunden

- **Gelebte Kundenfreundlichkeit:** Siehe oben. Beste Qualität ist uns wichtig. Die Qualität des fertigen Produktes ist da selbstverständlich von einer über 100-jährigen Baufirma zu erwarten. Es geht aber um die Qualität ab dem ersten Moment der Zusammenarbeit – der ist spätestens beim ersten Kontakt – und geht über Erstgespräch, Angebotslegung,

Auftragsphase, Baustellenabwicklung, Abrechnung und Abnahme weiter bis zur Nachbetreuung, auch im Falle auftretender Mängel. Dabei ist uns Fairness und Transparenz wichtig. Kunden verstehen wir als Partner. (Wir wollen keinen „Kunden als König“, der auf unsere Mitarbeiter\*innen hinabschaut und sie als Lakaien behandelt.) Die Wünsche der Kunden sind uns wichtig und ihre Bedürfnisse werden gehört und – wenn möglich – erfüllt. Die Bearbeitung und Behebung von Nacharbeiten bzw. Mängeln wird grundsätzlich sehr kulant gehandhabt – auch über die gesetzlichen Gewährleistungsregelungen hinaus. Während der gesamten Zusammenarbeit leben wir eine offene, freundliche Gesprächs-/Kontaktkultur und legen Wert auf gute Beratung und Information. Kunden werden zu den „Begegnungen“ eingeladen und über unseren Newsletter (ca. 3 pro Jahr) über Neuigkeiten informiert.

- **Schlichtungsstelle:** 2019 Einsatz einer Schlichtungsstelle beim Projekt „Krug“ im Gespräch mit einer Kundin nach erheblichen und mehrmaligen Differenzen

- **Marketingausgaben:**

2019 betragen die gesamten Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen rund EUR 59.000,00

- **Verkaufs-Mitarbeiter\*innen:** Alle Bauleiter und Kalkulanten, Geschäftsführung, alle Mitarbeiter im Sinne MiweKu. Es gibt keine umsatzabhängigen Gehaltsbestandteile

- **Umsatzvorgaben:** Die Bauleiter haben Jahres-Umsatzvorgaben, die unter Berücksichtigung der Aufträge und der Leistbarkeit im Arbeitsgebiet (Privatbau, Industriebau,...) erstellt werden, sie dienen als Richtwerte.

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Kund\*innen-Befragung:** Ausarbeitung von einem Fragenkataloges zur „Erforschung“ von Kunden-Bedürfnissen in Bezug auf unser Leistungsangebot, Kund\*innengewinnung und Kund\*innenpflege sowie im Projektablauf (persönliches Gespräch oder Fragebogen mit Neukunden, Kunden, die gerade mit uns bauen und Stammkunden).

- **Evaluierung:** Regelmäßige Wiederholung der Kund\*innen-Befragung und Überprüfung/Hinterfragung interner Richtlinien, deren Umsetzung, praktischer Erfahrungen und Auswertung der Feedback-Bögen.

## D1.2 Barrierefreiheit (7)

### Berichtsfragen

- Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?
- Welche benachteiligten Kund\*innen-Gruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?
- Wie wird benachteiligten Kund\*innen der Zugang und die Nutzung der Produkte/Dienstleistungen erleichtert?
- Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlangagierte Unternehmen mindestens gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer erhalten?

### Verpflichtende Indikatoren

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund\*innen-Gruppen gekauft wird.

**Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:**

- **Hürden:** Tatsächliche und potentielle Hürde für den Kauf unserer Produkte (Haus-Neubau, Sanierung,...) sind die finanziellen Möglichkeiten der Kunden.

- **Benachteiligte Kund\*innen-Gruppen:** Da es derzeit Information und keine Kriterien gibt, wer als benachteiligte Kunden/-gruppe angesehen werden kann, ist es sehr schwierig, diese Frage zu beantworten. Wir bauen regelmäßig Projekte für die „Lebenshilfe“, die Emmaus-Gemeinschaft, den Verein „Regenbogental“, barrierefreie Bauten (alle öffentlichen Gebäude), Kunden mit weniger finanziellen Mitteln mit Bauherren-Beteiligung. Der Anteil ist schwer zu berechnen/schätzen. Es gibt Sonderpreise für soziale Projekte (Emmaus, VinziRast, Regenbogental)

- **Zugangserleichterungen:** Bei bekannten finanziellen Hürden überlegen wir gemeinsam mit Kund\*innen, wie diese reduziert werden können: Notwendigkeiten in Bezug auf den Umfang der Arbeiten, Alternativen, Bauherren-Mitarbeit, Zahlungsmodalitäten, preisliches Entgegenkommen, Spenden, Materialspenden,....

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Interne Richtlinie:** Definition: Was sind benachteiligte Kunden – Kriterien definieren; Nachdenken – was könnten Schwellen benachteiligter Gruppen für eine Zusammenarbeit mit uns sein; danach: in welcher Form können wir solchen benachteiligten Kunden entgegenkommen, z.B. könnten 5-10% des Umsatzes für solche Kundengruppen sein, die dann bessere Konditionen bekommen – zulasten der anderen Kundengruppen.

- **Konditionen:** Evaluierung und Überarbeitung der Konditionenvergabe sowie anschließende Kommunikation (für Privatkunden und B2B): Wie erhalten wir Informationen über unsere Kunden in Bezug auf Größe des Unternehmens, Bedürfnisse und finanzielle Möglichkeiten? Wie gehen wir mit „Verhandlungen“ in Bezug auf Nachlässe und Konditionen um (interne Richtlinien)? Werden Klein- und Großkunden gleich behandelt?

## Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen (0)

### **Berichtsfragen**

- Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein? Warum? Und was wären ethische Alternativen?
- Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?

### **Verpflichtende Indikatoren**

- Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische und unethische Kampagnen entfallen.

### **Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

Es sind uns keine solchen unethischen Werbemaßnahmen bewusst.

Wir legen Wert auf eine ethische Kommunikation mit unseren Kunden, möchten offen und ehrlich Auskunft geben und gestalten unsere Werbemaßnahmen entsprechend.

Anteil 0%.

### **Verbesserungspotenziale:**

## D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

### D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen (6)

#### Berichtsfragen

- Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert und welche Ziele werden dabei verfolgt?
- Mit welchen Unternehmen werden in Zukunft in welchen Bereichen Kooperationen angestrebt?
- In welchen Bereichen werden Wissen und Informationen mit Mitunternehmen geteilt?
- Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?

#### Verpflichtende Indikatoren

- 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)
- Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt:
  - Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional)
  - Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen
  - Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, mit anderer Zielgruppe
- In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? (Anzahl: x/3)
  - Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards
  - Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying)
  - Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Kooperative Grundhaltung:** im gesamten Unternehmen – vom Eigentümer Erich Lux über Geschäftsführer Willibald Gruber bis zu vielen Mitarbeiter\*innen – gibt es eine kooperative Grundhaltung, die sich in Interesse an anderen Unternehmen, Gesprächen, Informations- und Wissensaustausch ausdrückt, besonders aber auch in sehr langfristiger Zusammenarbeit. Wir leben die Überzeugung „Gemeinsam sind wir stärker“ und wissen, dass durch freundschaftliche Verbindung, Kommunikation und Kooperation immer win-win-Situationen entstehen. Dies drückt sich im Alltag zum Beispiel aus in gegenseitiger Verbindlichkeit (geschäftlich und persönlich), Auftragsunterstützung und Empfehlungen und auch in Unterstützung in schwierigen Situationen. Wichtig ist dabei Gelegenheiten zu nutzen, Kontakte zu pflegen und in Verbindung zu bleiben.

- „**Bauwerk Herzogenburg**“: 2018 von Luxbau gegründet nach der Idee eines Mitarbeiters (und jetzigen Leiters) in einer dafür umgebauten und renovierten Villa in Herzogenburg. Ein CoWorking-Space für Bauangelegenheiten: Mit dem Grundgedanken verschiedene Bau-Gewerke räumlich zu bündeln - „alles unter einem Dach“ für den Kunden und kooperative Zusammenarbeit unter den Unternehmen – ökonomisch und ökologisch durch gemeinsame Nutzung von Ressourcen, gemeinsames Sekretariat, Besprechungsraum, kurze Wege, vereinfachte Kommunikation,... 2019 haben hier 3 Unternehmen einen gemeinsamen Standort: Luxbau, ein Installateur- sowie ein Ziviltechniker-Betrieb und es gibt noch freien Raum: Wir vermieten unsere Räumlichkeiten an Firmen, die gut zueinander passen und gemeinsam mehr schaffen wollen. Unabhängig von der Größe des Unternehmens – von Einzelunternehmern bis zu KMUs.

- **Kooperation ARGE**: 2015/16 Gründung der ARGE Schaffer-Lux mit einem zweiten Baumeister zur Abwicklung eines Auftrages, der für jeden einzelnen zu groß gewesen wäre. 2019 Auflösung beim Bau des 2. Bauteiles auf Wunsch des Bauherren, der nur mit der Fa. Luxbau weiterarbeiten wollte. Es gibt unsererseits weiterhin Offenheit zur Bildung einer ARGE mit verschiedenen Beteiligten.

- **Kooperative „Gemeinschaften“ - (Gründungs-) Mitgliedschaften:**

. **ABAU**: Die ABAU-Gruppe ist eine wichtige Kooperations- und Arbeitsgemeinschaft – 4 Tage im Jahr werden mit vielen Fachlichen Inputs und Gesprächen gemeinsam verbracht – die Mitglieder sind bekannt und verbunden, es gibt viel Austausch.

1x jährlich sogar (anonymisierter) Austausch wichtiger Betriebskennzahlen mit jeweils rund 40 Mitunternehmen, zum Teil aus dem gleichen Einzugsgebiet.

. **Bezirksmeister**: Vereinigung von verschiedenen Unternehmen, die an Bauprojekten beteiligt sind (z.B. Baumeister, Planer, Installateure, Elektriker, Bank,...) aus dem Bezirk Lilienfeld. Es gibt regelmäßige Treffen und Austausch, Informationen werden weitergegeben und Vorträge organisiert.

- **Kollegen/Mitunternehmen**: Die GF Willibald Gruber und Erich Lux sind mit ca. 20 Mitunternehmen im regelmäßigen losen Austausch zu verschiedensten Themen (z.B. IT-Themen, Branchenentwicklung, Erfahrungsaustausch, Verleih von Großgeräten (Kran,...),...

- **klima-aktiv Partnerbetrieb**

- **Mitglied im beuc (Bau-, Energie- und Umweltcluster in Niederösterreich)**

- **Aktive Beiträge zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying)** betreibt GF Erich Lux persönlich als langjähriges Mitglied im Landesinnungsausschuss der Landesinnung Bau (berühmt als „Querdenker“) – ca. 6-8x/Jahr; und als Vorstandsmitglied der Abau – ca. 6-8x/Jahr

**Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Bezirksmeister**: Bericht über die Gemeinwohlbilanzierung bei LuxBau und neuerliches Werben für die Anliegen der GWÖ

- **Mitunternehmen**: Know-how-Austausch konkretisieren; z.B. im Bereich der Stammkalkulation, der Fehlererfahrung,...

## D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen (3)

### Berichtsfragen

- In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

### Verpflichtende Indikatoren

Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeiter\*innenstunden wurden an Unternehmen ...

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen ...

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

(%-Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge)

Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmittel, die an Unternehmen ...

- anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

(Summe, %-Anteil vom Umsatz/Gewinn)

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Solidarität:** Grundsätzlich sind wir als Unternehmen sehr offen für solidarische Hilfe gegenüber anderen Unternehmen. 2019 war jedoch kein uns bekannter Bedarf dafür gegeben. In früheren Jahren gab es Unterstützungsaktionen in Form von Weitergabe von Aufträgen, Voraus-Zahlungen (z.B. an Jung-Subunternehmer zur Finanzierung des Materialeinkaufs) und Aushilfe mit Maschinen/Geräten (z.B. 2018 Kran an Baumeisterei in Hainfeld) an Unternehmen der gleichen Branche in der Region sowie an Subunternehmer.
- **Arbeitskräfte-Weitergabe:** 2019 keine. Der Austausch mit, insbesondere einem, in etwa gleich großen Mitunternehmen aus gleichem Einzugsgebiet darüber wurde gepflegt, letztlich war dafür aber kein Bedarf.
- **Auftrags-Weitergabe :** 2019 keine
- **Finanzmittel-Weitergabe:** 2019 keine

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Kommunikation:** Aktives Angebot für Gespräche und solidarische Unterstützung an Partnerbetriebe in bekannten herausfordernden Situationen.
- **Arbeitskräfte-Weitergabe** tatsächlich betreiben – hilft beiden Unternehmen.

## Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen (0)

### Berichtsfragen

- In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?
- Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern bzw. wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?

### Verpflichtende Indikatoren

- Findet ein wertender Vergleich (besser/schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmen in der Kommunikation statt?
- Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?
- Werden geheime/verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?
- Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kund\*innen oder Produzent\*innen in der Unternehmensstrategie verankert?
- Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/Forschung/Innovation blockieren könnten bzw. sollen?

#### **Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

- **Beeinträchtigung anderer Unternehmen:** Nein, widerspricht der Grundhaltung von Eigentümer und Geschäftsführung.

- **Marktanteile:** Die Eroberung von Marktanteilen spielt in unserer Geschäftstätigkeit keine Rolle. Präsenz in der Region wird als wichtig erachtet. Eine Marktführerschaft hinsichtlich fairem und sozialem Anspruch wollen wir weiter ausbauen und auch kommunizieren. Ein gesundes, organisches Wachstum des Unternehmens ist dem Eigentümer und der Geschäftsführung wichtig.

- **Wertende Vergleiche:** Nein, kein wertender Vergleich. Sehr wohl erlauben wir uns, unsere Werte gegenüber unseren Kunden klar zu kommunizieren und darauf hinzuweisen, dass Fairness, Langlebigkeit, zu Fehlern stehen nicht für alle Unternehmen selbstverständlich sind. Diese Kommunikation erfolgt aber propositiv – also unsere Haltung und Werte werden betont.

- **Dumpingpreisstrategie:** Nein, in keinem Produkt Dumpingpreisstrategie

- **Preisabsprachen:** Unsere Bauvorhaben werden immer zu fairen Preisen angeboten, selbst wenn in äußerst seltenen Fällen der Bieterkreis bekannt oder vermutbar ist.

- **Patente:** Nein, keine Patentanmeldungen für eigene Produktideen

#### **Verbesserungspotenziale:**

- **Ziel:** Erich Lux formuliert ein Ziel unseres Unternehmens-Entwicklungsprozesses so: „Wir wollen die beste gemeinwohlorientierte Baufirma Österreichs werden“ Mitunternehmen von der Bedeutung von fairem, verantwortungsvollem Wirtschaften überzeugen, z.B. durch konkrete Information über GWÖ und die Bilanzierung.

- **Austausch** über die unterschiedlichen Stärken mit Mitunternehmen intensivieren.

## D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

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

#### Berichtsfragen

- Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?
- Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?
- Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?
- Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Ökologische Auswirkungen** durch Nutzung und Entsorgung: Informationen zu Kennwerten von Neubauten sind in den verpflichtenden Energieausweisen enthalten. Insgesamt ist Wissen über ökologischer Auswirkungen vorhanden, detaillierte Daten und Vergleichswerte mit ökologischeren Alternativen gibt es derzeit nicht.
- **Reduktion**: Bestrebungen, die ökologischen Auswirkungen bei Nutzung und Entsorgung zu reduzieren, sind vor allem die Beratung und anschließende Umsetzung bei der Materialwahl, der Wahl der Bauweise, von Maßnahmen im Bereich Dämmung, ...
- 2019 Auszeichnung „**Vorbildlicher Bau NÖ**“ für Landeskindergarten Ramsau (Gestaltung schlicht und regionaltypisch, Hackschnitzel-Heizung)

#### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Beratung**: weiterer Ausbau der Beratung unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte
- **Lux-Bauweise**: Einbeziehung der ökologischen Auswirkungen bei Nutzung und Entsorgung bei der Entwicklung der Lux-Bauweise (Beschreibung siehe A3.1)

### D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz) (3)

#### Berichtsfragen

- Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?
- Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?
- Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?
- 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?

#### **Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:**

- **Suffizienz:** zwar explizit als Begriff und auch als Thema nicht im Geschäftsmodell verankert.

- **Bewusstsein:**

bisher kein Diskussionsthema im Unternehmen, gelebt in Bereichen wie Papierverbrauch im Büro, Verwertung von Restmengen auf Baustellen,...

- **Maßnahmen:** in Bezug auf die Produkte/Kommunikation mit Kunden vorrangig in der Planungsabteilung (Wie groß muss ein Haus tatsächlich sein? Optimale Raumausnutzung, kluge Grundrisse, die zu den Bewohnern, den Anforderungen und dem Grundstück passen)

- **Produkte:** Wohnhausanlagen-Sozialer Wohnbau/Optimierung der Grundrisse und Ausführung in Abstimmung mit Architekt und Bauherrschaft, Sanierung ist eines unserer Schwerpunkt-Geschäftsfelder - für Wieder-/Wiedernutzung statt Abbruch und Neubau (Wiedernutzbarmachung, qualitative Aufwertung, andere Nutzbarkeit ermöglichen,...)  
Eigenprojekte: Keines in 2019. Bei unseren Eigenprojekten bemühen wir uns um gute Ausnutzung der Grundstücksfläche und möglichst geringe Flächenversiegelung.

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Evaluierung:** In welchen Bereichen gibt es übermäßige Nutzung? Wo/womit können wir Suffizienz unterstützen (Potentiale finden)

- **Thematisierung:** In welchem Bereich macht es Sinn, Suffizienz zu thematisieren und Bewusstsein zu schaffen? Kommunikation (Hinweise) über verwendete Materialien, verbaute Flächen, Wohn-/Nutzflächen pro Person, Vorteile ökologischer Bauweisen in der Angebotsphase mit dem Bauherren; Bewusstsein für generationsübergreifende Auswirkungen der jetzigen Bauten schaffen;

- **Strategien/Maßnahmen:** finden und umsetzen; z.B.

. Gespräche/Vorträge anbieten, die das Bewusstsein für das Thema Suffizienz (maßvolle Nutzung), Ökologischer Fußabdruck, Generationsübergreifendes Denken stärken

. die Entscheidung, Aufträge abzulehnen, die klar gegen das Suffizienzprinzip verstoßen

. Aktive Beteiligung an/Entwicklung von Gemeinschafts- und Coworking-Projekten

. Anreize für die Wahl ökologischerer Bauweisen finden und anbieten

## **Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme**

### **unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen (0)**

#### **Berichtsfragen**

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

#### **Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

- **Übermäßige Nutzung:** die bewusste Förderung bzw. Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen wird von Eigentümern und der Geschäftsleitung deutlich abgelehnt.
- **Nutzung:** Die Gesamtbelastung durch unsere „Produkte“ sinkt mit der Länge (Lebensdauer des Gebäudes, Sanierbarkeit,...) und Intensität der Nutzung (Wohnfläche pro Person, Möglichkeit verschiedener Nutzungen,...). Normalerweise bauen wir für einen konkreten (z.B. private Wohnhäuser, Gewerbebauten,...) oder sehr gut vorhersehbaren (z.B. Wohnhausanlagen) Bedarf. Da die Investitionen dafür gute Überlegungen bzgl. Notwendigkeit erfordern, ist die Wahrscheinlichkeit für später nicht oder wenig genutzte Bauten gering. Unsere Bauweise ist ganz klar auf sehr lange Lebensdauer und geringen Wartungsaufwand ausgelegt!

**Verbesserungspotenziale:**

- **Entsorgung:** mehr Aufmerksamkeit auf die Entsorgung am Ende der Nutzungsmöglichkeit, bzw. bei Umbau und Sanierung
- **Ausschluss:** Ablehnung explizit unökologischer Bauvorhaben.

## D4 Kund\*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

### D4.1 Kund\*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung (6)

#### Berichtsfragen

- Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund\*innen eingeräumt und wie wird darüber kommuniziert?
- Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kund\*innen entwickelt?
- Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt?

#### Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund\*innen entstanden sind.
- Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund\*innen entstanden sind.

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Bauherren-Vorgaben:** Die Basis für jedes unserer Projekte/Produkte sind grundsätzlich die Wünsche und Ideen der Kund\*innen bzw. deren Planer\*innen, die in Absprache mit den Kund\*innen umgesetzt werden. In der Angebotsphase gibt es normalerweise vor dem Vertragsabschluss eine persönliche Besprechung bei uns im Büro oder vor Ort, bei der die Vorstellungen der Kund\*innen besprochen, Fragen beantwortet und Beratungen durchgeführt werden. Auch während der Umsetzungsphase gibt es einen ständigen Austausch (Telefonate und Mails bzw. Baubesprechungen) und auch Veränderungen/Anpassungen, die soweit wie möglich umgesetzt werden.

- **Bauherren-Mitarbeit:** Für uns ist es selbstverständlich, für, gemeinsam mit bzw. manchmal nur ergänzend mit dem Bauherren auf der Baustelle an seinem/ihrer Projekt zu arbeiten. Die Rahmenbedingungen dafür werden im Rahmen der Auftragsbesprechungen vereinbart.

- **Bauherren-Mitentscheidung:** In jeder Phase des Projektes ist es für unsere Kund\*innen möglich, mitzuentcheiden: von Materialien, Art und Menge der Dienstleistungen (z. B. Inkl. Planung), gestalterischen Fragen über Ausführungszeiträume bis zu Wahl des Bauleiters (manchmal auch einzelner Arbeiter) und der Subunternehmer bis zu Preis-/Ausführungsvarianten, Nachlässe und Skonto sind diese Mitentscheidungsmöglichkeiten sehr vielfältig und betreffen fast alle Bereiche.

- **Kommunikation:** Es ist uns sehr wichtig, dass Bauherrschaft und wir gut zusammen passen; daher legen wir großen Wert auf gutes Kennenlernen – so beginnt jede Zusammenarbeit.

Bauen ist Vertrauenssache, private Bauherren investieren meist ihr mit Abstand meistes Lebenserspartes in den Hausbau/umbau.

Daher ist es uns sehr wichtig, die Wünsche der Bauherren gut zu kennen und sie bestmöglich zu beraten.

Diese Kommunikation betrifft die Bauherren und deren Vertretung (Architekt,...). Nach der Übergabe ersuchen wir um Feedback mittels Fragebogens und/oder persönlich mit dem Bauleiter zu geben. Kommunikation passiert dabei auf vielfältige Weise: persönlich, telefonisch, per Nachricht aufs Telefon, per Mail, per Post,... - Ansprechpartner ist dabei in erster Linie der Bauleiter, der Bautechniker und die Technische Assistenz. Alle Kontaktdaten werden je nach Relevanz im Laufe des Projektes bekannt gegeben. In jeder Projektphase können Kund\*innen auch die GF und den Eigentümer über das Sekretariat kontaktieren – Telefonat, Mail oder Terminvereinbarung für ein persönliches Gespräch.

- **Beratung:** Informationen, Beratung und Empfehlungen in Richtung nachhaltiges Bauen werden in der Angebotsphase gegeben. Gegenargument ist oft der höhere Preis ökologischerer bzw. nachhaltigerer Lösungen/Materialien.

- **gemeinsame Produktentwicklung:** Wir gehen gerne auf persönliche Wünsche ein, insbesondere, wenn diese ökologische Bauweisen betreffen. Ein Musterbeispiel im Jahr 2019 ist das „Haus der Lebenskreisquelle“. Ab Grundstücksauswahl haben wir die Bauherrschaft (Bestatter in Hainfeld) beraten. Gemeinsame Grundsätze dabei: optimale Grundstücksausnutzung, um das Projekt nicht „auf die grüne Wiese“ bauen zu müssen, sondern das angedachte Grundstück im Ortsverband von Hainfeld nutzen zu können (keine neue Infrastruktur zu bauen); nachhaltige, langlebige Bauweise; Einsatz von Holz (Holzlamellenfassade); Nachhaltigkeit auch im Sinne, den Bau von gleich zwei Geschossen anstelle nur ebenerdiger Bebauung, umsetzen zu können (bessere Grundstücksausnutzung, wesentlich gesparte Ressourcen für Fundament und Dach,...); lebenswerte Räume (lichtdurchflutet, Tonputz) für Betrieb, Wohnungen und Seminarbereich; Mehrfachnutzung für gebaute Infrastruktur (WC, Empfang, Teeküche, Schwimmbereich,...).

- **Innovationen:** Innovationen, die Verbesserungen sind gerne; gerade im Bauen geht es aber auch um bewährte Lösungen – diese sind oft einfacher und risikofreier (mängelfreier und nachhaltiger). Gerne setzen wir Verbesserungen und Innovationen gemeinsam mit unseren Partnern (Kund\*innen und deren Planer/Architekten) um.

Beispiel: Haus der Lebenskreisquelle, siehe oben, insbesondere die Holzfassade, die das Gebäude optisch und technisch (Langlebigkeit der darunterliegenden Bauteile) aufwertet.

- **Marktforschung:** kaum

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Beratung:** Interne Bewusstseinsbildung, Ausbildung und Angebot der Beratung von Kund\*innen in Richtung ökologischerer, nachhaltigerer Planung/Produkte/Ausführung; auch hinsichtlich Förderungsmöglichkeiten (thermische Sanierungen,...)

Optimierung der Prozesse durch Einsatz von partnerübergreifenden 3D-Modellen („BIM“ – Building Information Modelling“)

- **Information:** Erstellung von Gegenüberstellungen bzgl. Preis und Langlebigkeit von herkömmlichen Materialien und ökologischen Alternativen zur Unterstützung der Kommunikation mit den Kund\*innen

- **Anreize:** Anpassung der Zahlungskonditionen für besonderes ökologische/soziale Projekte, Überarbeitung von Angeboten in Richtung ökologischerer Bauweise,...

- **Feedback:** Ausbau der Feedback-Kultur, detailliertere Auskünfte einholen und mehr Aufmerksamkeit in die Auswertung, damit diese besser als Informationsbasis dienen können

## D4.2 Produkttransparenz (3)

### Berichtsfragen

- Wie öffentlich und transparent sind Produktinformationen?
- Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe und ökologisch relevanten Informationen ausgewiesen?
- Welche Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden ausgewiesen?
- 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)?

### Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes).
- Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes).
- Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen.

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Lieferscheine und Regieabrechnungen:** Diese enthalten genaue Produktbezeichnungen, Mengen und Preise und werden den Kund\*innen bei der Abrechnung übergeben. Auf Regieabrechnungen werden z.T. auch detailliert alle am Bau beteiligten Arbeiter mit Namen, Arbeitstagen und -stunden aufgelistet – auf Anfrage ist eine Aufstellung für jedes Projekt möglich

- **Abrechnungsunterlagen:** Die Unterlagen bestehen meist aus der Sammlung von Lieferscheinen, Abrechnungsplänen, Berechnungsgrundlagen und Mengenaufstellungen und werden mit der Schlussrechnung (per Mail oder in Papierform) übergeben.

- **Sub- und Nachunternehmer:** Unsere Partner bei den Projekten sind den Kunden bekannt.

- **Produktinformationen/Inhaltsstoffe:** Prinzipiell können die Datenblätter zu den verwendeten Produkten vom Kunden bei uns angefordert werden, Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen: geschätzt 50%; sehr viele Produktinformationen sind auch im Internet auf den Herstellerseiten veröffentlicht.

- **Bau-Dokumentation:** Für Wohnhausanlagen gibt es nach der Fertigstellung eine Bau-Dokumentation mit vielen Detailinformationen über Materialien, Bauteile, Einbauten (z.B. Aufzuganlagen, Gebäudetechnik,...) und Kontaktdaten (rund 36 % des Umsatzes)

- **Energieausweise:** viele ökologische Kennwerte sind darin ablesbar

- **Veröffentlichte Preisbestandteile:** Die Angebotslegung erfolgt auf Einheitspreisbasis, dieser ist nicht transparent. Mehr als 90% aller abgegebenen Angebote sind allerdings sehr detailliert und enthalten Positionen für die verschiedenen Lohnarten (Polier, Vorarbeiter, Maurer, Helfer, Lehrling,...) und die verwendeten Materialien sowie Positionsgruppen für die an Subunternehmer abgegebenen Auftragsteile (nicht immer ersichtlich). Auf Anforderung werden Angebote mit getrennter Angabe von Lohn und Sonstiges abgegeben (wird selten nachgefragt). Für Kunden mit häufiger Zusammenarbeit (Regieangebote, besonders bei vielen kleineren Projekten – z.B. Gewerbe-Instandhaltung) gibt es Vereinbarungen für Aufschlagsätze für Subunternehmer und Materialeinkauf (Verrechnungseinheiten x fixer Aufschlag; der Aufschlag bewegt sich meist zwischen 1,15 und 1,25)

- **Externalisierung:** In Bezug auf die externalisierten Kosten haben wir derzeit wenig Aufmerksamkeit und Wissen. Diese beziehen sich z.B. auf (bzw. entstehen durch) Kosten durch Abmeldung von Arbeitnehmern im Winter (Arbeitslosengeld; teilw. Verringerung durch die BUAK, Zeitausgleich und Urlaub), überwiegende Kostenorientierung,...

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Information:** Liste der häufig von uns verwendeten Baustoffe mit relevanten Informationen (potenzielle Gefahrenstoffe, Herkunft, Ausrichtung des Produzenten,...), könnte auch digital und somit vernetzt sein (Ziegel Wienerberger und Leitl, Beton Baumit oder allgemein, Bauchemie Deitermann, Baustahl, Dämmstoffe,...)

Liste der Subunternehmen, mit denen wir häufig zusammenarbeiten mit relevanten Informationen (Sitz, Ausrichtung,...)

- **Recherche:** Die Externalisierungskosten im Baugewerbe und Branchen-Richtwerte sowie deren Entstehung und Entwicklung von Möglichkeiten der Senkung.

## Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen (0)

### **Berichtsfragen**

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

### **Verpflichtende Indikatoren**

Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchs-Risiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes).

### **Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

- **Schadstoffe/Gefahrenstoffe:** weniger als 1% der verwendeten Produkte (z.B. Klebstoffe und dergleichen) enthalten potentiell Schadstoffe/Gefahrenstoffe, die für die Kund\*innen nicht transparent sind – auf Nachfrage können die Daten der verwendeten Materialien bekanntgegeben werden – bei der Gebäudenutzung sind jedoch daraus keine schädlichen Nebenwirkungen zu erwarten.

- **Baustoffe:** Allgemeine Informationen über Baustoffe sowie die konkreten und alternativen Produkte, deren Qualitäten, gesundheitlichen und ökologischen Auswirkungen sind im Internet zu recherchieren. Über alle der in den Projekten verwendeten Produkte gibt es auf Anfrage Produktinformationen – die allermeisten sind auch von den Produzenten der Baustoffe im Internet jederzeit einsehbar.

### **Verbesserungspotenziale:**

- **Evaluierung:** Auflistung jener verwendeter Materialien (inkl. jener in Kleinmengen), deren Inhaltsstoffe bedenklich sein könnten (Kleber, Schaum, Abdichtungsmaterial,...) und automatische Aushändigung an die Kunden

- **Alternativen:** Recherche von Alternativprodukten mit weniger Risiken und Einkauf/Vorgabe der Verwendung dieser Produkte.

- **Beratung:** Information über bedenkliche Baustoffe (z.B. Auswirkungen bei Herstellung, Verarbeitung und Entsorgung, bei Brand, auf alte Bausubstanz,...), aktive Beratung und Empfehlung hin zu ökologisch bessere Produkten im Verkauf/Angebotsphase.

- **Dokumentation:** Vollständige Gebäudedokumentation für alle Neubauten und Sanierungen

# E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

## E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben (7)

### Berichtsfragen

- Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe unten) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?
- 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?
- In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?
- Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?

### Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

- Erfüllte Bedürfnisse:
  - Grundbedürfnisse (... %)
  - Statussymbole bzw. Luxus (... %):
- Dient der Entwicklung ...
  - der Menschen (... %)
  - der Erde/Biosphäre (... %)
- Löst gesellschaftliche oder ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen (... %)
- Nutzen der Produkte/Dienstleistungen:
  - Mehrfachnutzen bzw. einfacher Nutzen (... %)
  - Hemmender bzw. Pseudo-Nutzen (... %)
  - Negativ-Nutzen (... %)

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Erfüllung von **Grundbedürfnissen**:

1. Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden: Ein Gebäude ist für uns Menschen nach Haut und Kleidung die nächste Hülle und für uns moderne Menschen überlebensnotwendig. Trockene, luftdichte Gebäude mit gesunden Materialien erhalten Gesundheit; gut wärmegeämmte und luftdichte Gebäude fördern wesentlich Behaglichkeit und Wohlbefinden. Durch gut durchdachte Bauweisen – und dafür stehen wir – Vermeidung von Feuchtigkeit und Schimmel, Luftzug, kalten (unbehaglichen) Oberflächen.
2. Schutz/Sicherheit: Siehe oben – Gebäude an sich sind überlebensnotwendig für uns Menschen. Neben dem unmittelbaren körperlich-gesundheitlichen Schutz bieten sie Sicherheit vor Umwelteinflüssen, Einbruch. Wir bauen viele Feuerwehrgebäude.

3. Zuneigung/Liebe: Unser Heim als unser Nest! Familienräume, Wohlfühl-Umgebung. Lebenswerte Arbeits-, Schul-, Kinderbetreuungsumgebung; gestaltete Umwelt (Garten, Freiflächen,...);
4. Verstehen/Einführung: Das Heim als Erholungsort und Kraftquelle, im besten Fall auch der Arbeits-, Schul-, Kinderbetreuungsraum,...; Loslassen; Rückzugsort, Raumbedürfnisse/Freiräume, „Entstressung“ durch an den Nutzer angepasste Planung
5. Teilnehmen/Geborgenheit: Kulturveranstaltungen, öffentliche Institutionen, Gemeinschaft, soziale Bauten (auch eine unserer Stärken: Heime, Soziale Werkstätten,...) Das Heim als Erholungsort, Kraftquelle, Rückzugsort. Menschliches Leben an sich findet zu großen Teilen in Gebäuden statt. Richtig geplante Gebäude bieten Geborgenheit.
6. Muße/Erholung: Freizeitaktivitäten, Ruhe, guter Schlaf,...
7. Kreatives Schaffen: Planung/Gestaltung der Wohnung/des Hauses bzw. Mitarbeit, Raum für Kreativität und Arbeit
8. Identität/Sinn: Arbeitsplatz, Raum für Familie und Sozialleben
9. Freiheit und Autonomie: eigenes Haus, eigene/größere Wohnung  
Sowohl im Wohnbau als auch in Arbeitsstätten, Sozialbauten, öffentlichen Gebäuden, usw. werden 100% Grundbedürfnisse erfüllt.

- **Statussymbole bzw. Luxus:** geschätzte 1 % unserer Aufträge bestehen aus Luxusbauten und Statussymbolen, wie Pools, Zweitwohnsitzen, Luxus-Gartenhäusern und dgl. oder beinhalten absolute Luxusausführungen.

- **Entwicklung des Menschen:** Adäquate Wohn- und Arbeitsplätze sowie die Anpassung dieser an veränderte Ausgangssituationen ermöglichen Entwicklung; Kindergärten, Schulen, Lernwerkstätten sowieso; die Arbeit an sich als Entwicklungsfeld des Menschen – wir bauen den Platz dazu.

- **UN-Entwicklungsziele:** Folgende Ziele werden durch unsere Produkte/Dienstleistungen gefördert: 3 (gesundheitsfördernde Wohnungen und Arbeitsplätze: sauber, trocken, hell, ausreichende Größe), 8 (gesundheitserhaltende Gebäude für Arbeitsplätze), 9 (Raum für Unternehmen, Kultur, Öffentliche Einrichtungen,...), 10 (sozialer Wohnbau), 13 (energiesparende Bauweisen: Passiv- und Niedrigenergiehäuser, Wärmedämmungen, Sanierungen)



- Mehrfachnutzen: siehe oben

- Verbesserung der **Wohnsituation** → Entlastung für Familien: Raum und Lebensqualität, Gesundheitsvorsorge,
- Sozialer Wohnbau, Betreubares Wohnen,... → günstigere **Mieten**,
- Nachbarschaft/Gemeinschaft**, Unterstützung in **besonderen Lebensphasen**
- **Sanierung/Um- und Zubau**: Wiedernutzbarmachung bereits vorhandener Bausubstanz bzw. deren Anpassung an neue Anforderungen ist geld- und ressourcenschonend, mindert den Landverbrauch, ...
- Neubau/Sanierung von **Arbeitsplätzen** → Arbeitsplätze (im Unternehmen und bei den Kunden) und Lebensqualität bei der Arbeit
- Keines unserer Produkte/Dienstleistungen hat hemmenden Nutzen, Pseudo-Nutzen oder Negativnutzen

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Bewusstsein**: Die Bedeutung sinnvoll und an menschliche Bedürfnisse angepasst gebauter Umwelt und Gebäude stärker bewusst machen; somit auch die einhergehende Verantwortung von Entscheidungsträgern bei Bauherren

## E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen (5)

### **Berichtsfragen**

- In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?
- Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?
- Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung, Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

### **Verpflichtende Indikatoren**

- Art und Anzahl der Aktivitäten/Maßnahmen pro Jahr
- Anzahl der erreichten Menschen, z. B. Leser\*innen, Besucher\*innen

### **Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:**

- **Gemeinschaft**: Erst Wohnraum erlaubt Wohngemeinschaft, ohne Gebäude keine Schule, Kindergarten, Soziale Werkstatt, ohne Gebäude keine Gemeinschaft am Arbeitsplatz oder für Bürger- und Gemeinderatsversammlungen usw.
- **Arbeitsplätze**: Schaffung und Sicherung von gut bezahlten Arbeitsplätzen mit gutem Betriebsklima in der Region im eigenen Betrieb und in Sub- und Nachunternehmen – stärkt die Gemeinschaft unter den Mitarbeitern im Betrieb und in der Region.
- **Mail-Newsletter LuxBau**: 2019 wurden 3 Newsletter an jeweils mehr als 4.500 Mail-Adressen versandt. Themen darin waren: Unsere Lehrlinge, Projekte, die Eröffnung der neuen „Lux-Fensterwelt“, Sozialprojekte, die wir Ihnen ans Herz legen wollen (Emmaus,...), Mural-Kunstprojekt (Ausstellung im Gang),...
- **Homepage von LuxBau**: unter Aktuelles wird laufend auch über unsere sozialen und gesellschaftlichen Aktivitäten berichtet, 2019: „Begegnung bei LuxBau“ mit Renata Schmidtkunz bzw. Florian Klenk, Kick Off zur Gemeinwohl-Bilanz, Podiumsdiskussion

„Unternehmerwelten – Arbeitswelten“ der Wirtschaftskammer, Mural „Work in Progress“ – siehe oben.

Die Klickzahlen (Besucher) sind uns nicht bekannt.

- **Facebook:** seit Mai 2019 sind wir auch bei Facebook vertreten. Derzeit haben wir 515 Abonnenten und 502 „Gefällt mir“-Angaben. Zu folgenden Themengruppen wurden 2019 gepostet: Vorstellung Mitarbeiter (neue und bereits langjährige), Vorstellung von Bauprojekten, Werbung für unsere Unternehmensbereiche, Aktivitäten der Mitarbeiter (wie z.B. Dienstagsstammtisch), Fordern und Fördern unserer Mitarbeiter, Begegnungen (Einladung und dann Bericht darüber), „Mittagspause für future – Gemeinsam für das Klimavolksbegehren unterschrieben, Lehrlinge sind immer wieder ein Thema (Lehrlingstag, Auszeichnungen usw...)

- **Podiumsdiskussion-Teilnahme:** Thema "Unternehmerwelten - Arbeitswelten" Am 30. April nahm Erich Lux an einer von "Die Presse" und der WKNÖ veranstalteten Podiumsdiskussion teil und diskutierte unter Moderation von Chefredakteur Rainer Nowak gemeinsam mit einer hochkarätigen Expertenrunde über die Herausforderungen niederösterreichischer Betriebe im Zeitalter von Digitalisierung und Fachkräftemangel.

- **Kindergarten Ramsau:** Unser Baumeister und unsere Zimmerei durften nach den Plänen der Baukooperative den Bau des Kindergartens Ramsau realisieren. Nach Fertigstellung des neuen Kindergartens wurde von Luxbau eine Kletterwand gespendet – eine spielerisch-sportliche Beschäftigung für die Kindergartenkinder. Diese wurde bei der Eröffnung im Jänner 2019 von 2 kletterkundigen Luxbau- Mitarbeiter\*innen mit den Kindern eingeweiht. Der Kindergarten erhielt im Dezember 2019 das Prädikat „Vorbildlicher Bau“ durch das Land NÖ.

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Evaluierung:** Aufzeichnungen über ehrenamtliche und gesellschaftlich wirksame Projekte und Tätigkeiten des Unternehmens und der Mitarbeiter erstellen. Die Bedeutung von ehrenamtlichem Engagement bewusst machen, z.B. im Redma und Dama.

- **Begegnungen:** Regelmäßige Fortsetzung der Vortragsreihe durch die Veranstaltung von 1-2 „Begegnungen“-Vorträgen pro Jahr, sowieso geplant.

- **Vorträge online:** Durch eine Aufzeichnung der Vorträge im Rahmen der „Begegnungen“ und anschließender Veröffentlichung (z.B. auf der Homepage) könnte ein noch breiteres Publikum erreicht werden.

- **GWÖ-Bericht:** Information und Gespräche über GWÖ im Allgemeinen, unseren Bericht und weitere Entwicklungsmöglichkeiten mit unseren Mitarbeitern und Berührungsgruppen. Veröffentlichung und Weitergabe unseres Berichtes.

## Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen (0)

### **Berichtsfragen**

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

### **Verpflichtende Indikatoren**

- Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen
- Kund\*innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben

**Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

- **Landverbrauch:** z.T. Lebensraum-(Zer-)Störung für wildlebende Tiere/Pflanzen durch Verbauung; Lärm-/tlw. Staubbelastung während der Bauphase

- **Produkte:** Keines unserer Produkte ist als menschenunwürdig einzustufen.

Unsere größten Industriekunden stellen her: Lebensmittel(z.T. in Bio-Qualität); Schrauben, Gelddruckmaschinen, Beton, ... Öffentliche Aufträge sind meist der Bau bzw. die Sanierung von Kindergärten, Schulen, Friedhöfen, Kirchen, ... - uns ist kein Kunde bekannt, der unethische Produkte- oder Dienstleistungen herstellt, vertreibt oder anbietet.

**Verbesserungspotenziale:**

- **Evaluierung:** Recherche von Tätigkeitsfeldern unserer gewerblichen Kunden sowie die Berücksichtigung bei der Auftragsannahme bzw. Konditionenvergabe als fixes Prozedere bei neuen Kunden einführen.

## E2 Beitrag zum Gemeinwesen

### E2.1 Steuern und Sozialabgaben (4)

#### Berichtsfragen

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

#### Verpflichtende Indikatoren

- Umsatz
- Nettoabgabenquote – darin sollen folgende Beiträge eingerechnet werden:
  - effektiv gezahlte Ertragsteuern (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer)
  - lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber\*innen
  - Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme (Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten), abzüglich aller unternehmensbezogener Subventionen und Förderungen
  - Diese Netto-Abgaben werden auf die ausgewiesene Wertschöpfung (Gewinn vor Steuern plus Fremdkapitalzinsen plus Einnahmen aus Mieten und Verpachtung) bezogen und ergeben damit die Netto-Abgabenquote.

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Umsatz** 2019: 18.935.000,00 EUR

- Erhaltene **unternehmensbezogene Förderungen und Subventionen**: ca. EUR 85.000,00, davon mindestens ca. EUR 65.000,00 für Lehrlinge.

- **Nettoabgabenquote**:

. Effektiv gezahlte Ertragssteuern: Einkommenssteuer, Körperschaftsteuer: EUR 30.000,00 Ertragssteuer

. Lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber\*innen: 2019 wurden bezahlt:

Sozialversicherungsbeiträge (Dienstgeber+Arbeitnehmer): EUR 1.786.247,00, Lohnsteuer: EUR 554.000,00, Kommunalsteuer EUR 137.000,00, DB/DZ: EUR 193.000,00

. Ausbezahlte Gehälter/Löhne: Bruttolohnsumme EUR 5.743.199,09

Die Netto-Abgabenquote kann derzeit für 2019 noch nicht berechnet werden, da der Gewinn noch nicht feststeht.

#### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Nettoabgabenquote**: Einfache Verfügbarkeit der Daten und der Berechnung sicherstellen und jährlich durchführen. Analyse der erreichten Nettoabgabenquote im Sinne der GWÖ und Integration in die Unternehmensführung.

## E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens (7)

### 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)
- Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?
- Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?
- Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?
- Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?

### Verpflichtende Indikatoren

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

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Viele gemeinwohlfördernde Vereine/Projekte/Initiativen leben von Spenden und der Unterstützung bzw. vergrößert dies den Handlungsspielraum erheblich. Dies ist Erich Lux und der Geschäftsleitung bewusst und es ist ein Bedürfnis diese auf allen Ebenen sowohl privat als auch als Unternehmen zu unterstützen.

- **Stabilität:** Viele örtliche/regionale Vereine werden schon seit (sehr) vielen Jahren durchgehend unterstützt

- **Bezug:** Wir unterstützen Organisationen zu denen ein regionaler und persönlicher oder auch geschäftlicher Bezug (z.B. Kindergarten Ramsau) besteht.

- **Umfang:** Derzeit können wir nur über das Engagement des Unternehmens und der Geschäftsleitung berichten. Wir wissen aus persönlichen Gesprächen dass sehr viele Mitarbeiter\*innen Ehrenämter ausüben und auf vielfältige Weise das Gemeinwohl unterstützen, haben dafür aber keine konkreten Informationen.

- **Art und Weise:** die Beiträge reichen von reinen Spenden/Sponsoring über Materialspenden und Unterstützung bei/mit/im Zuge von Bauprojekten bis zu Ehrenamtlichen Tätigkeiten (inkl. Vorstandsarbeit) sowie Lehr- und Arbeitsplätze für Menschen in schwierigen Lebenssituationen (Flüchtlinge, Menschen, die erst kurz in Österreich sind, Menschen mit Beeinträchtigungen,...)

- **Traditionen:** viele unserer Mitarbeiter\*innen (geschätzte 20%) sind Mitglieder und Unterstützer der regionalen Freiwilligen Feuerwehren. Für Einsätze in der Arbeitszeit würden diese gerne freigestellt – bisher wurde dies nicht genutzt (Arbeitsplatz zu weit vom Einsatzort bzw. keine Notwendigkeit).

- **Wirksamkeit:**

. Vereinsfinanzierung: Spenden neben Mitgliedsbeiträgen oft als Basis der Vereinstätigkeit

. Handlungsspielraum für Vereinstätigkeit, speziell auch für größere Projekte

. Arbeits- und Lehrplätze: loyale Mitarbeiter\*innen, Integration, gutes Einkommen, Freundschaften,...

. Vertrauen in gesellschaftlichen Zusammenhalt

. Bewusstseinsbildung und Wissensvermittlung im Unternehmen und in der Gesellschaft in der Region durch Vorträge (z.B. Regenbogental), Gespräche mit/unter Mitarbeiter\*innen, Kunden, Lieferanten,...

. Förderung der gesellschaftlichen und gemeinschaftlichen Belange in der Region:

Attraktivität durch Gemeinschaft in Vereinen und durch Veranstaltungen, z.B. Kultur und Sport

- **Eigennutzen:** Von vielen Vereinen wird als Gegenleistung für eine Spende „Werbung“ (z.B. in Form von Aufhängen von Transparenten, Logo auf Plakaten,...) angeboten. Dies bedeutet selbstverständlich auch Präsenz, Bekanntheitsgrad und ein positives Bild für unser Unternehmen – und damit auch Aufträge. Deren Anteil am Gesamtumsatz ist größtmäßig nicht abschätzbar.

Aufstellung siehe Tabelle E2.2 (Luxbau\_GWÖ\_Tabellen/E2.2 Freiwillige Beiträge Gemeinwesen) im Anhang.

Spezielle Projekte:

- **Arburg:** Burgruine, seit Jahrzehnten, Material/Arbeit/Geld für die Ruine selber und dort stattfindende Kulturveranstaltungen

Bauprojekt „Veranstaltungsraum“ (Start Mai 2019) - Burgbesucher und Gäste von Veranstaltungen – in der Region. Unterstützung in vielfältiger Art und Weise bereits in der 3. Generation durch Material, Ratgeber, Fahrzeugverleih, Förderung von Veranstaltungen (z.B. Kartenkauf Burgschauspiele Sommer 2019 – kostenfreie Weitergabe an Mitarbeiter) – sehr langfristige und breite Wirkung durch den Erhalt und die Nutzbarmachung (Ausflugsziel, Kulturveranstaltungen, Feste,...) der Burgruine.

- **Regenbogental:** Therapiehof für chronisch- und lebensbedrohlich erkrankte Kinder und Jugendliche sowie für Kinder mit Behinderungen; 2019 Vortrag, Spenden, Vorbereitung Bauprojekt

- **Vortragsreihe „Begegnungen“:** öffentliche Vorträge mit freiem Eintritt – persönliche Einladung an alle Mitarbeiter und Kundenkreis, sowie allgemeine Bekanntmachung über Plakate – viele Menschen aus dem Ort und überregional, Kunden, Mitarbeiter und Freunde und Bekannte und weitere.... Die „Begegnungen“ sind eine Gelegenheit, verschiedenste gesellschaftlich relevante Themen einer breiteren interessierten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Im Anschluss an Vortrag/Podiumsgespräch findet eine Publikumsdiskussion statt, die sehr rege angenommen wird.

Begegnungen 2019:

- Falter-Chefredakteur Dr. Florian Klenk: „Fake, Facts, Aufklärungsjournalismus – Demokratie und die neue Rolle der Medien: Eine Reise durch 25 Jahre Medienwelt“ Vortrag und Diskussion (Februar; fast 200 Besucher)

- Renata Schmidtkunz (Journalistin, Moderatorin, Theologin): "Himmlisch frei - warum wir wieder mehr Transzendenz brauchen" Buchvorstellung und Podiumsdiskussion (Renata Schmidtkunz im Gespräch mit Erich Lux; Dezember; ca. 130 Besucher)

- Obfrau Margarete Weiss-Beck: „Verein Regenbogental“ (im Rahmen der Begegnungen im Dezember): Vorstellung des Therapiehofes für Familien in besonders schwierigen Lebensphasen inkl. Spendensammlung (die Spende wurde von Erich Lux im Anschluss verdoppelt – insges. 1.480,00 Euro)

- **Ausstellung im Gang:** Der gläserne Verbindungsgang zwischen unseren beiden Bürogebäuden wird als Galerie verwendet – die ausgestellten Kunstwerke sind sowohl für die Mitarbeiter als auch für Besucher und Passanten gut sichtbar.

2019 (ganzjährig) Mural – „Work in Progress“ (soziales Kunstprojekt)

Das sozial engagierte Kunstprojekt ist nun bei LuxBau in Hainfeld zu sehen. Das fast fünfzehn Meter lange Bild ist das Resultat eines Sommerprojekts 2018 - einer Zusammenarbeit mit Comedor del Arte, dem „Begegnungsraum für Hiesige und Zuagroaste“ in Hainfeld und Südrand, der mobilen Jugendarbeit in Traisen. In drei Wochen Arbeit bildete sich eine Art Ateliergemeinschaft und es ist eine stetig wachsende Collage aus gezeichneten, gemalten und gesprühten Motiven entstanden. Dreiundvierzig Kinder, Jugendliche und Erwachsene brachten sich hier zum Ausdruck. Das Projekt entstand auf Initiative von Marianne Plaimer, sie unterrichtet im BRG/BORG St.Pölten und arbeitet seit 2004 an sozialengagierten Kunstprojekten.

"Das große Bild ist einfach schön", so Erich Lux, "und doch viel mehr, erzählt es doch auf künstlerische Weise Geschichten aus dem Leben der vielen Menschen, die sich darin ausgedrückt haben." Marianne Plaimer ergänzt: "Es funktioniert wie ein Wimmelbild und lässt direkte Bezüge zur Lebenswirklichkeit aller am Projekt Beteiligten zu." Das Bild scheint wie gemacht für den schaufensterartigen Gang bei LuxBau.

- **Ehrenamtliches Engagement:** Viele unserer Mitarbeiter sind ehrenamtlich tätig (vor allem bei der Feuerwehr, in Sport- und Kulturvereinen, im Vorstand einer freien Schule,...) - eine konkrete Erfassung/Befragung zu diesem Thema gab es bisher nicht. Feuerwehrler dürfen in der Arbeitszeit zu Einsätzen (jedoch ohne Bezahlung).

Regelmäßig beteiligen sich Erich und Gudrun Lux an Aktionen des Roten Kreuzes (Ausschank von Glühwein/Punsch zugunsten des RK Hainfeld), beide sind im Vorstand des Comedor del Arte „Begegnungsraum für Hiesige und Zuagroaste“ tätig, Erich Lux Obmann Stellvertreter bei Emmausgemeinschaft Lilienfeld, ehrenamtliche Mitarbeit bei Vinzirast Wien (Notschlafstelle für Obdachlose und weitere Sozialprojekte), Erich Lux Mitarbeit im Ausschuss der Landesinnung Bau

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Fragebogen:** Ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter\*innen: Was? Wieviel? Was hindert an mehr? Was wäre Motivation?

- **Regelung:** Vereinbarungen in Bezug auf Ehrenämter überlegen: Notwendige ehrenamtliche Einsätze während der Arbeitszeit: Freistellung und „Arbeitszeit“ oder Minusstunden? Kommunikation der Regelung.

## **Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung (0)**

### **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?
  - Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt?
  - Gibt es Geschäftspartner\*innen in sogenannten Steueroasen?
  - Besteht das Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird?
  - Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner\*innen offen deklariert?
  - Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent? Gibt es ein länderspezifisches Reporting?

- Welche Maßnahmen wurden im Unternehmen ergriffen, um diese Risiken zu bekämpfen?

### Verpflichtende Indikatoren

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

### Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Es gibt keine länderübergreifenden/internationalen Finanztransaktionen, Geschäftspartner oder verbundene Unternehmen.

### Verbesserungspotenziale:

## Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention (0)

### Berichtsfragen

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

### Verpflichtende Indikatoren

- Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?
- Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbyingaktivitäten (Eintrag ins Lobbyingregister) und Lobbyingaufwendungen?

- Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?
- Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Positiv-Aspekt: Wirksame Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)?

#### **Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

##### **- Korruptionsrisiken:**

. **Bauleiter** könnten in die eigene Tasche wirtschaften oder von Subunternehmern oder Lieferanten bestochen werden.

. **Bestechung an Ämter/Behörden/...**: kommt für uns nicht in Frage

. „**Schwarzgeld**“-Zahlungen durch Kund\*innen

##### **- Maßnahmen gegen Korruption:**

- **Kontakte zu Amts- und politischen Entscheidungsträgern**: es gibt eine Vielzahl guter Verbindungen (z.T. auch privat), die z.T. über viele Jahre der Zusammenarbeit „gewachsen“ sind; keinerlei Zahlungen oder andere Begünstigungen

- **Lobbyingaktivitäten des Unternehmens**: Erich Lux Mitglied im Ausschuss der Landesinnung Bau und im Vorstand der Abau. Lobbyismus für die GWÖ an vielen Stellen, insbesondere durch Erich Lux und Angelika Rudolph.

- **Spenden an politische Parteien**: Keine Geldspenden an politische Parteien. Uns ist aber bewusst, dass manche Organisationen, die wir unterstützen, gewissen Parteien zuzuordnen sind (z.B. Kinderfreunde der SPÖ)

- **Bewusstseinsbildung** bzgl. Korruption bei Mitarbeitenden: „Ich bin verantwortlich für ethisches Wirtschaften“ steht in der Stellenbeschreibung, die jeder Mitarbeiter bekommt und unterschreibt.

- **Vorkehrungen in Entscheidungsprozessen gegen Korruption**: Bei konkretem Anlass Offenlegung und Besprechung mit der Geschäftsleitung und in der Bauleiterbesprechung.

- **Umgang mit Interessenskonflikten** (persönliche Interessen vs. Firmeninteressen): Offenlegung persönlicher Interessen bei Auftragsübernahme (z.B. bei Baustellen für Familie, Freundes- und Bekanntenkreis, Vereine,...)

#### **Verbesserungspotenziale:**

- **Compliance-Regeln** ausgeben

- **Geschenkeverteilung**: Weihnachtsgeschenke an v.a. Bauleiter zukünftig zentral sammeln und zentral an alle MitarbeiterInnen verteilen.

## E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

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

#### Berichtsfragen

- Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden, definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:
  - Klimawirksame Emissionen (CO<sub>2</sub>, N<sub>2</sub>O, CH<sub>4</sub>, ...)
  - Feinstaub und anorganische Emissionen - Transporte
  - Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht)
  - Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, CO<sub>2</sub>)
  - Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>)
  - Ionisierende Strahlung
  - Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe
  - Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)
  - Landverbrauch - ja
  - Wasser- und Mineralienverbrauch (Ressourcenerschöpfung)
  
- Welche Daten zu den – im jeweiligen Unternehmen relevanten – Umweltwirkungen Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

#### Verpflichtende Indikatoren

Entsprechend dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sind relevante Umweltkonten zu berichten:

- Ausstoß klimawirksamer Gase in kg – nicht relevant
- Transporte (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) in km bzw. kg
- Benzinverbrauch (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) in Liter bzw. kg
- Stromverbrauch (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) in kWh bzw. kg
- Gasverbrauch (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) in kWh bzw. kg
- Heizenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur) in kWh/°C
- Verbrauch von Trink- und Regenwasser in m<sup>3</sup>
- Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) in kg
- Papierverbrauch in kg
- Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg
- Kunstlicheinsatz in Lumen, kWh:
- Schadstoffemissionen und sonstige Umweltwirkungen entsprechend der jeweiligen Standardwirkungskategorie

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Umweltwirkungen:** Unsere betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse analysieren wir derzeit noch nicht hinsichtlich der Standardwirkungskategorien und deren Auslöser, dies ist mit den derzeit verfügbaren Daten bzw. der Datenstruktur nur sehr schwer möglich. Besonders relevant erscheinen die Transporte, der Landverbrauch sowie der Wasser- und

Mineralienverbrauch. Nicht relevant: Ionisierende Strahlung, Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe, Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)

- **Umweltkonten:** Bisher werden Daten zu Umweltwirkungen (Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch) nicht explizit erhoben bzw. ausgewertet und es werden keine Umweltkonten veröffentlicht.

- **Transporte:** Die Gesamtkilometerzahl der innerbetrieblichen Transporte betrug 2019:

Kfz-Art	Antrieb	KM	
Pritschen	Diesel	443.381,22	97,31 %
Pritschen	Elektro	12.243,78	2,69 %
Pritschen	Summe	455.625,00	
Autos	Diesel	140.150,00	49,95 %
Autos	Elektro	140.429,00	50,05 %
Autos	Summe	280.579,00	

Der betriebseigene LKW legte 2019 ca. 27.500 km zurück.

Wir achten auf die Regionalität der Baustellen und Gemeinschaftsfahrten zu diesen. Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist für die allermeisten betrieblichen Zwecke nicht möglich – ausgenommen Schulungen und Vernetzungstreffen, dafür wird allerdings meist das E-Dienst- oder Poolauto verwendet. Erich Lux nutzt die Bahn (mit Vorteilsticket) für die meisten dieser Fahrten. Unternehmensbezogene Flüge gibt es keine.

- **Dieserverbrauch:** 2019 65.230,00 Liter

- **Energie:**

. Der Strombedarf auf den Baustellen (für Kleingeräte, ev. Licht, Entfeuchtung,...) wird durch das örtlich verfügbare Netz für die Dauer der Baustelle („Baustrom“) bezogen; die größeren Geräte sind meist dieselbetrieben.

. Der Strombedarf für Büro und Bauhof wird seit 2012 mit Ökostrom gedeckt. 2019 betrug der Stromverbrauch für die Zentrale in der Kirchengasse 33.742,07 kWh (03/18-04/19, entspricht 539,88 kg CO<sub>2</sub>) inkl. der E-Ladestationen, der Verbrauch am Bauhof ist bisher nicht extra ausgewiesen. Die Photovoltaikanlagen in der Kirchengasse und am Bauhof lieferten 2019 insgesamt mehr als 56.000 kWh (das entspricht einer Menge von 896 kg CO<sub>2</sub> in das Stromnetz (Kirchengasse: 10.556,74 kWh, Bauhof: 45.941,74 kWh).

Beim Stromverbrauch im Büro achten wir auf Sparsamkeit, z. B. sind sämtliche Schreibtischleuchten mit einem Bewegungsmelder ausgestattet.

- **Papierverbrauch:** 2019 haben wir 775 kg A4-Umweltschutzpapier, 290 kg weißes A4-Papier und 50 kg weißes A3-Papier im Büro verbraucht.

- **Heizenergie:** Das Bürogebäude in der Kirchengasse und der Bauhof werden über die Naturwärme Kirchtal mit Nahwärme aus regionalem Holz beheizt.

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Evaluierung:** Wir schaffen Strukturen, die es ermöglichen/erleichtern relevante Faktoren der Umweltwirkungen zu erfassen bzw. auszuwerten. Derzeit ist die Erhebung sehr zeitintensiv und „umständlich“. Diese Daten dienen als Ausgangsbasis für die Maßnahmen zu deren Reduktion. Weiters evaluieren wir Möglichkeiten zur Senkung des CO<sub>2</sub>-Verbrauches und entwickeln konkrete Maßnahmen dafür.

- **Maßnahmen:**

. Papierverbrauch: noch stärkere Aufmerksamkeit zur Reduktion und Verwendung von Recyclingpapier

. Fahrten: Reduktion vom Treibstoff-Verbrauch durch Ausbau und konsequente Umsetzung der Luxbau-Ökomobilität inkl. Bildung von Fahrgemeinschaften und Förderung entsprechender Fahrweise sowie verstärkter Bewusstseinsbildung.

## E3.2 Relative Auswirkungen (5)

### Berichtsfragen

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Herstellprozesse im Vergleich ...

- zum Branchenstandard bzw. Stand der Technik?
- zu Mitunternehmern im selben Geschäftsfeld bzw. in der Region?

### Verpflichtende Indikatoren

- Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region.

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Ökologische Auswirkungen:** Unsere Herstellprozesse entsprechen dem Stand der Technik. Wir achten auf eine gute Wartung aller Fahrzeuge, Maschinen und Geräte, auch um ökologische Auswirkungen gering zu halten. Im Bereich der Mobilität sind wir Vorreiter in Bezug auf Elektromobilität bei PKW, ebenso mit unseren Photovoltaik-Anlagen. Das Bewusstsein in Bezug auf Ökologie ist (vermutet) ausgeprägter als in sehr vielen Mitunternehmen. Alle gesetzlichen Auflagen werden grundsätzlich eingehalten. Wir erstellen eine GWÖ-Bilanz zur IST-Standsermittlung mit dem Ziel auch im Bereich Ökologie weitere Maßnahmen zur Verminderung der Umweltauswirkungen zu entwickeln und umzusetzen.

### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Evaluierung:** Vergleichswerte in der Baubranche bzw. in der Region.
- **Auswertung:** Eigene Werte in Beziehung zu den Vergleichswerten analysieren, Maßnahmen entwickeln und umsetzen.

## Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen (0)

### Berichtsfragen

- Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörige Betreiberauflagen gibt es und sind die Auflagen eingehalten?
- Wie wird die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht? Werden diese eingehalten oder sind Rechtsverstöße bekannt?
- Welche Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer\*innen bzgl. ökologischer Belastungen liegen vor?
- Welche Kontroversen mit anderen Stakeholdern (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOS etc.) gibt es?
- Wie ist der technische oder gesetzliche Standard vor Ort in Bezug auf andere Standorte des Unternehmens zu bewerten?

### Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

- **Gesetze/Verordnungen:** Alle relevanten Gesetze und Verordnungen werden eingehalten.

- **Beschwerden/Kontroversen:** 2019 gab es keine Kontroversen bezüglich unangemessener Umweltbelastungen.
- **Gesetzliche Standards:** Für alle unsere Standorte gelten die gleichen gesetzlichen Standards.

**Verbesserungspotenziale:**

- **NGOs:** Aufmerksamkeit/Auseinandersetzung mit NGOs

## E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

### E4.1 Transparenz (3)

#### 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?

#### Verpflichtende Indikatoren

- Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

#### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Wichtige/Kritische Informationen:** Gegenüber Nachbarn herrscht eine „Open Door – Kultur“ bei uns; sehr niederschwellig kann im Büro, unserem Bauhof, auf unseren Baustellen der Kontakt mit uns hergestellt werden. In unseren öffentlichen Veranstaltungen (v.a. „Begegnungen bei LuxBau“) beziehen wir klar Haltung. Berichtet wird öffentlich über unsere Webseite und unsere Facebook-Seite sowie unseren Newsletter (3-4mal pro Jahr). Die gesetzlichen Veröffentlichungen im Firmenbuch und an unsere Bank erfolgen pünktlich.
- **Gemeinwohlbericht** für 2019.

#### Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Gemeinwohl-Bericht:** Veröffentlichung des Berichtes intern und extern – via Homepage, Druck-Ausgabe, Präsentation bei den „Bezirksmeistern“, regionale Medien, Fachmedien. Information wichtiger Lieferanten, ABAU, ... Nächster Gemeinwohlbericht in 2 Jahren.
- **Ziele:** Auf der Basis dieses ersten Gemeinwohl-Berichts wollen wir bis zum Jahresende 2020 die Ziele für die nächsten 2 Jahre definieren, kommunizieren und die Umsetzung beginnen.
- **Evaluation:** Laufend und speziell vor der Erstellung des nächsten Berichtes werden wir anhand der in der Zielformulierung definierten Kriterien die Effekte der Maßnahmen evaluieren.

### Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung (4)

#### 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?

### Verpflichtende Indikatoren

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

### Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Haupt-Berührungsgruppen bei unserer Arbeit sind: Kunden, Gemeinden/Behörden, Nachbarn, Verkehrsteilnehmer, Lieferanten, Subunternehmer, Transportunternehmer

#### - Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen an relevanten Entscheidungen:

Von Gesetzes wegen sind Anrainer berechtigt, bei Bauprojekten mitzureden. Bei unseren Eigenprojekten (2019: keines) beziehen wir Nachbarn sehr frühzeitig ein. Für uns als Planer ist es selbstverständlich, die Baubehörde bereits im Planungsprozess einzubinden. Wir empfehlen auch unseren Bauherren, bei geplanten Bauprojekten Anrainer frühzeitig einzubeziehen – wir selbst dürfen das nicht ohne Zustimmung unserer Bauherren.

Mit Anrainern an unseren Betriebsstandorten pflegen wir ein gutes Verhältnis.

## Gesellschaftliche Mitentscheidung

	Mitentscheidungsgrad Entscheidungsmacht	Berührungs- gruppen Tatsächliche Entscheidung (geschätzt)	Lux (geschätzt)
<b>Relevante Entscheidungen</b>			
<b>Auftragsannahme</b>			
Luxbau	100,00 %	<b>0,00 %</b>	<b>100,00 %</b>
<b>Lage der Bauprojekte</b>			
Gemeinde/Behörde	100,00 %	<b>100,00 %</b>	<b>0,00 %</b>
Bauherr	100,00 %		
Anrainer	5,00 %		
Andere	5,00 %		
<b>Materialwahl</b>			
Gemeinde/Behörde	25,00 %	<b>50,00 %</b>	<b>50,00 %</b>
Bauherr	75,00 %		
<b>Ausführende (Planung, Subunternehmer, Eigenleistung)</b>			
Gemeinde/Behörde	100,00 %	<b>25,00 %</b>	<b>75,00 %</b>
Bauherr	100,00 %		
<b>Zeitrahmen</b>			
Behörden	100,00 %	<b>50,00 %</b>	<b>50,00 %</b>
Wetter	100,00 %		
Bauherr	50,00 %		

**- Interessen-Vertretung:** Alle Berührungsgruppen können legitime Interessen dem Unternehmen gegenüber vertreten indem sie persönlich, schriftlich, per Mail oder Telefon in Kontakt treten. Über das Sekretariat ist auch die Geschäftsführung und der Eigentümer für alle Berührungsgruppen erreichbar (open-door). Für alle Beteiligten laufender Bauprojekte ist der Polier und der Bauleiter (Name und Kontaktdaten sind Kunden und Lieferanten sowie

allen weiteren Beteiligten bekannt bzw. werden jederzeit auf Nachfrage bekannt gegeben) der erste Ansprechpartner und steht für alle Anliegen zur Verfügung. Im Normalfall entscheidet dieser auch über die weitere Vorgehensweise und informiert bei Unstimmigkeiten und Unsicherheiten die Geschäftsführung.

- **Kontaktaufnahme:** Oftmals gibt es in Bezug auf Bescheide, Verkehrsregelungen und dgl. schon vor Baubeginn Kontakt zu Gemeinden/Behörden. Manche Bauleiter stellen bei einzelnen Bauvorhaben – vor allem bei längeren Bauarbeiten im privaten Bereich – sich selber, den Polier und LuxBau als Baufirma vor/bei Baubeginn den Nachbarn vor und gibt Kontaktdaten (Telefon, Mail) bekannt.

- **Dokumentation:** Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten, im Rahmen mancher Projekte auch mit Anrainern, Gemeinden, Behörden werden als Verträge, Vereinbarungen, Gesprächsnotizen bzw. im Fall von Behörden als Bescheide zu den Anträgen im Bauakt (analog) bzw. im digitalen Projektordner oder digitalen Mailordner abgelegt.

- **Gesprächsrunde:** in komplexen Fällen (mehrere Beteiligte, längere Problematik, Unsicherheiten, Missverständnisse,...) werden die Beteiligten zu einem Gespräch vor Ort oder im Büro eingeladen. An diesem nehmen neben den Vertretern der Berührungsgruppe auch der zuständige Bauleiter, meist die Geschäftsführung und weitere unterstützende Personen aus dem Unternehmen oder von außen (z.B. Schlichtungsstelle) teil. 2019 gab es ein Gespräch mit Kundin, Bauleiter, GF, Schlichtungsstelle und ein Gespräch mit zwei Subunternehmern, Bauleiter, GF, interne Unterstützerin.

- **Institutionalisierte Dialog-Infrastruktur:** gibt es derzeit keine

#### **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

- **Kontaktaufnahme:** mehr Aufmerksamkeit auf die Berührungsgruppen; Kontaktaufnahme mit Anrainern/Nachbarn bei jedem Projekt – Kommunikation und Anweisungen an die Bauleiter

- **Gemeinwohl-Themen:** Verstärkte Einbeziehung von Gemeinwohl- und Umweltthemen, wie z.B. Mobilität, Regionalität (Lieferanten, Subunternehmen,...) Mülltrennung, Mitentscheidung, usw. in die Gespräche mit den Bezugsgruppen; Institutionalisierten Rahmen anstreben (Informationsblatt an Anrainer von Bauprojekten mit den wichtigsten Daten und Kontakten unseres Unternehmens; Bedeutung von Gemeinwohl bei Auftragsvergaben an Subunternehmen und Lieferanten vermitteln (z.B. Kurzversion unseres Gemeinwohlberichtes), regelmäßige Gesprächsrunden, Infoblätter, Vorstellungsgespräche fix bei Baustellenbeginn.

## Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation (0)

### **Berichtsfragen**

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

**Im Berichtszeitraum wurde verbessert:**

- **Bewusste Fehlinformation** – intern als auch extern: widerspricht explizit der Lebenseinstellung, Haltung und Unternehmensführung der Geschäftsführung.
- **Nicht-Übereinstimmung**: eventuelle von Mitarbeiter\*innen gefühlte Diskrepanzen zwischen kommunizierten (z.B. Homepage, Unternehmenskultur,...) und gelebten Inhalten entstehen durch „Menschlichkeit“; die beschriebenen Inhalte sind als angestrebtes Ziel zu sehen, Differenzen entstehen am Weg dorthin. Jeder, dem solche Punkte auffallen, ist sehr gerne aufgefordert dies respektvoll und wertschätzend dem betreffenden Menschen mitzuteilen.

**Verbesserungspotenziale:**

- **Information und Transparenz**: Gemeinwohlbilanz auf Homepage und als Broschüre.
- **Gemeinsame Weiterentwicklung**: Fragebogen und Gespräche zur Abstimmung und Weiterentwicklung unserer Unternehmensziele und -kultur mit den Mitarbeiter\*innen – ev. Arbeitsgruppe dazu.



## Ziele bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie

Kurzfristig  
(1-2 Jahre)  
Langfristig  
(3-5 Jahre)

### MITARBEITER\*INNEN

Wir arbeiten zusammen und entwickeln uns gemeinsam weiter.

- Mitarbeiter*innen-Befragung	- Regelmäßige Mitarbeiter*innen-Befragung installieren (anonym) inkl. Ehrenämter - Auswertungen analysieren - Gemeinsam Maßnahmen entwickeln	x	x
- Jahresgespräch	- ausführliches Jahresgespräch für alle Angestellten mit der Geschäftsführung einführen/Entwicklungsgespräch - Reflexion der Zusammenarbeit - Feedback an die Führungskräfte institutionalisieren - „Bewertungsbögen“ auch tatsächlich nutzen	x	x
- Überarbeitungen	- nach Erkenntnissen aus Strategiearbeit und Mitarbeiter*innen-Befragung - Jour-fixe, Stellenbeschreibungen, Vereinbarungen,... - Bereinigung von Unklarheiten in Arbeitsverträgen	x	x
- Konfliktkultur	- Struktur entwickeln und kommunizieren - Weiterbildungsangebote: Kommunikation, Konfliktlösung,... - Richtlinien für Prozesse und Begleitung - Richtlinien für Konsequenzen bei Fehlverhalten	x	x
- Gesunde Ernährung	- Obstangebot im Büro und auf der Baustelle - Thematisierung von gesunder und ökologischer Ernährung, Gewichtsoptimierung, - Motivation und Angebote: z.B. Gesunde Jause für Baustellen, regelmäßige gemeinsame Mittagessen im Büro,...	x	x
- Ausgleichsbewegung	- Thematisierung - Entwicklung von Angeboten (Yoga,...)	x	x
- Weiterbildung/ Schulung	- Wissen und Fähigkeiten "ökologisches Bauen" erweitern (auf allen Ebenen) - Vorhandenes Wissen und Fähigkeiten nutzen, weitergeben und kommunizieren - Interne und externe Weiterbildungsangebote besser kommunizieren und dafür motivieren - Ausbau der Angebote für persönliche Weiterbildung: Kommunikation, Moderation, Konfliktbearbeitung, Entscheidungsfindung, Emotionsmanagement, Gesundheit (körperlich, psychisch) - Führungskräfte-Schulung: Mitarbeiter*innen-Führung, Konfliktlösung, Kommunikation,... - BIM: 3D-Modelle für Beratung einführen	x	x
- Allgemein	- Thematisierung: Diversität, Ökologie,... - Netten Treffpunkt/Sitzplatz im Außenbereich gestalten - Mappe für Mitarbeiter*innen mit Kindern anlegen (Fördermöglichkeiten, Betreuungsangebote,...) - Finden von Motivationsmöglichkeiten für Eigenverantwortlichkeit und Verantwortungsübernahme - Beteiligung in Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen strukturieren und fördern - Mobilität zur Arbeit: Evaluierung, Alternativen, Info über Förderung und Pool-Auto, Maßnahmen für Öffi-Nutzung - Weiterentwicklung der Feedback-Kultur - Jour-Fixe: überarbeiten	x	x
- Betriebsrat	- Regelmäßige Besprechungen - Aktive Einbeziehung in Entscheidungsprozesse - Ev. Gründung eines Angestelltenbetriebsrates	x	x
- Mitgestaltung/ Transparenz	- Gemeinschaftliche Verdiensteinstufung mit einer Gruppe beginnen - Gehaltsstrukturen transparenter gestalten - Arbeitslast/-zeit-Verteilung: Evaluierung, Thematisierung, Analyse, Maßnahmen gemeinsam - Optimierung von Unternehmensprozessen gemeinsam - Ökologische Verbesserungen: Beobachtung, Anregungen,... - Bereichsleiter stärker einbinden (Umsätze, Gewinne,...) - Lehrlinge: Mitwirkung am Lehrlingstag, Bericht, Aktivität, Befragungen; Teilnahme des Lehrlingsvertreters tlw. Im Redma und Dama	x	x
- Arbeitsweise	- homeoffice-Möglichkeit - Ganzjahres-Beschäftigung ausbauen	x	x
- Budgettopf	- Schaffung eines Budgettopfes für interne und externe ökologische und/oder soziale Projekte von Mitarbeiter*innen	x	x
- Grüne Sozialleistungen	- Ideenpool eröffnen - Angebote erarbeiten	x	x

## Ziele bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie

Kurzfristig  
(1-2 Jahre)  
Langfristig  
(3-5 Jahre)

### LIEFERANTEN

Wir klären und intensivieren die Zusammenarbeit mit unseren wichtigsten Lieferanten und Subunternehmern.

- Klärung/Recherche	- Zieldefinition in Bezug auf Lieferanten - Evaluierungen (intern/extern): über und mit unseren Lieferanten, Risiken, Lieferketten, Alternativen, Labels, regelmäßige Recherche von Neuentwicklungen - Aktive Suche und Kontaktierung v. Lieferanten ökologischer Baustoffe	x	
- Zusammenarbeit/ Struktur	- Rahmen für Kommunikation und Evaluierung finden - Evaluierung: Übereinstimmungen/Differenzen - regelmäßige Lieferanten-Befragung inkl. Feedback/Reflexion - Maßnahmen zur Förderung von Transparenz/Mitentscheidung fördern		x
- Interne Vergaberegeln	- Werte/Bedingungen/Kriterien und Ausschließungsgründe definieren - Vergaberegeln, Vorgehensweise und Verantwortlichkeiten definieren	x	x
- Zusammenarbeits- Richtlinie	- Erarbeitung gemeinsam mit Lieferanten/Sub: Richtlinien für Zusammenarbeit - „Konditionen“/„Wertschätzung“ - ev. Konsequenzen: Gespräche, Lieferantenwechsel,...	x	
- Rahmen- Vereinbarungen	- Jahresverträge/Partnerschaftsvereinbarungen mit Rahmenbedingungen, Preis-, Auslastungsvereinbarungen und Unterzeichnung der Zusammenarbeitsrichtlinie		x
- Dialog	- Präsentation und Diskussion unseres GWÖ-Berichtes - Aktive Organisation von Dialog zu GWÖ, Werten, gemeinsamer Weiterentwicklung, Label-Verwendung - Konkrete Nachfrage nach ökologischen Alternativen	x	x
- Vergabepaxis	- Längerfristige Auslastungsplanung und frühere Auftragsvergaben	x	
- Einkaufsorganisation	- Zentraler Einkauf und Planung der wichtigsten Baustoffe und Subunternehmer		x

### FINANZPARTNER

Wir thematisieren unsere Werte mit unseren Finanzpartnern und gestalten die Zusammenarbeit mit.

- Thematisierung/ Information	- Evaluierung von Ausrichtung und Werte - Anregungen und Kommunikation (Werte, ethische Veranlagg., Gem.Banken, ...) - Präsentation und Diskussion unseres GWÖ-Berichtes	x	x
----------------------------------	--	---	---

### KUNDEN

Wir informieren und beraten und gestalten Projekte gemeinsam.

- Feedback-Kultur	- Kund*innen-Befragung erarbeiten und regelmäßig durchführen - Auswertung/Analyse mit Maßnahmenableitung	x	x
- Beratung	- Ausbau der Beratung im Bereich "ökologisch(ere) Bauweise", Suffizienz – auch mit Unterstützung durch BIM - Förderungsmöglichkeiten - Angebot: Überarbeiten von Angeboten/Ausschreibung in Richtung „ökologische Bauweise“	x	x
- Information/ Bewusstsein	- langfristiges, generationenübergreifendes Denken/Planen - ökologischer Fußabdruck, Gegenüberstellungen - Thematisierung: Entsorgung, Wohnklima, Gesundheit, ... - Liste verwendeter Baustoffe (inkl. „bedenklichen“) und Subunternehmen	x	x
- Konditionen	- für ökologische Bauweise - für benachteiligte Kund*innen/-gruppen	x	
- Dokumentation	- Gebäudedokumentation für alle Neubauten und Sanierungen	x	x

### MITUNTERNEHMER/KOOPERATIVE GEMEINSCHAFTEN

Wir reden über unsere Werte und intensivieren die Zusammenarbeit.

- Thematisierung/ Information	- Bericht über unsere GWÖ-Bilanzierung bei den Bezirksmeistern/Motivation - Thematisierung der GWÖ-Themen: Vortrags- und Diskussionsorganisation, persönliche Gespräche, Fragenbeantwortung - Aktives Angebot zur Kooperation und Unterstützung, Diskussion und Umsetzung	x	x
- Mitunternehmen	- Know-How-Austausch konkretisieren - Aktives Angebot für Kommunikation und solidarische Unterstützung/Austausch intensivieren - Arbeitskräfte-Weitergabe: Struktur entwickeln und durchführen	x	x

## Ziele bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie

Kurzfristig  
(1-2 Jahre)  
Langfristig  
(3-5 Jahre)

### GESELLSCHAFT/BERÜHRUNGSGRUPPEN

Wir zeigen uns und gehen in Verbindung.

- Thematisierung/ Information	- Ökologie: Fußabdruck, Entsorgung, Suffizienz, generationenübergreifende Auswirkungen/Planung, Bedürfnisse/Erfüllung, Verantwortung von Entscheidungsträgern für Menschen und Umwelt - Ernährung/Gesundheit: ökologische/regionale Herkunft der Lebensmittel, Bewegung, Wohnklima,... - GWÖ als Haltung und Instrument: betrieblich, in Vereinen und privat - Ehrenamt/Soziales Engagement	x	x
- Online-Angebot	- Begegnungen-Vorträge aufzeichnen und auf der Homepage online stellen	x	x
- Gemeinwohl-Bericht	- Veröffentlichung auf der Homepage - Broschürendruck und Weitergabe - Medienberichte darüber: Regional, Fachmedien - nächster Bericht in 2 Jahren	x	x
- Projektbezogen	- Kontaktaufnahme mit Nachbarn und Anrainern bei jedem Projekt - mehr Aufmerksamkeit auf (potentielle und reale) Berührungsgruppen	x	

## 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

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der non-financial-reporting-Vorgaben, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditiert ist.

# Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert? Welche Stakeholder waren involviert? (Name, Position/ Verbindung zum Unternehmen)

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Diese erste GWÖ-Bilanz wurde als IST-Stand-Erforschung ausschließlich durch Unternehmensangehörige erstellt: Involviert waren neben Ing. Erich Lux (Eigentümer, Geschäftsführer) und Mag. Angelika Rudolph besonders der Geschäftsführer Willibald Gruber, die Mitarbeiter\*innen des Controlling, der Lohnverrechnung und der Buchhaltung. Daneben wurden einzelne Punkte mit Bauleitern und Sekretariatsmitarbeiterinnen besprochen.

Für die Erstellung wurden insgesamt mehr als 400 Personen-Arbeitsstunden inkl. Workshops aufgewendet.

Ein allgemeines Unterstützungs-Statement für die Gemeinwohlökonomie gib es seit 2012 auf unserer Homepage. Die Themen „Solidarität“, „Soziales“ und auch „Ökologie“ sind im Unternehmensalltag gegenwärtig – immer wieder werden verschiedene Aspekte in den Besprechungen und auf Veranstaltungen thematisiert.

Der Gemeinwohl-Bilanzierungsprozess startete 2018 mit der Entscheidung durch die Geschäftsführer, die Bilanzierung zu machen. Dies wurde beim Sommerfest und bei der Weihnachtsfeier angekündigt.

Im Februar 2019 wurde mit der Erstellung eines Einstiegsberichtes begonnen – und dabei kamen wir zu dem Schluss, dass wir eine volle GWÖ-Bilanz mit einer Peer-Group erstellen möchten. Kurz darauf wurden wir in die Peer-Group mit X-Net, blp und „Grüne Erde“ eingeladen. Sabine Lehner begleitete uns durch einen Kick-off-Tag und 4 Workshops, die jeweils in einem Peer-Unternehmen stattgefunden haben – einer davon im November 2019 auch bei Luxbau im Büro.

Für die Zeit der Berichterstellung war es notwendig, die Stunden für die Technische Assistenz „umzuschichten“. Besprechungen ab Jänner 2019 mit den betroffenen Bauleitern, der Technischen-Assistenz-Kollegin und dem Sekretariat ergaben eine große Bereitschaft zusammenzuhelfen. In einer Bauleiterbesprechung im Juli 2019 wurden dann alle Bauleiter über die Erstellung der Bilanz mit der Peer-Group und über den Zeitplan informiert und zur Mitarbeit eingeladen. Mit den Mitarbeiter\*innen vom Sekretariat, dem Controlling, der Lohnverrechnung, der Buchhaltung und auch einzelnen Bauleitern gab es viele einzelne Gespräche.

Im November machte Angelika Rudolph eine Kurzpräsentation zur Vorstellung der GWÖ für die Geschäftsführung, die Bauleiter aller Standorte und das Sekretariat im Redma&Dama-Treffen am 27/11/2019. Danach wurden Fragen beantwortet (und ermutigt jederzeit Fragen an Erich und/oder Angelika zu stellen) und alle Anwesenden zur Mitarbeit am eigenen GWÖ-Bericht eingeladen. Ein großer Teil der Hauptbearbeitung fiel in die „Coronazeit 2020“,

was die verfügbare Zeit und die möglichen Formen der Kommunikation stark eingeschränkt hat. Im April 2020 wurden alle Berichtsfragen an 3 Bauleiter, die sich interessiert haben, geschickt.

Vor der Fertigstellung haben noch Elisabeth Lechner (Leitung Assistenzbereich) und Willibald Gruber (Geschäftsführung) den Bericht gelesen und Anmerkungen eingebracht.

Nach der Auditierung und Fertigstellung wird der Bericht allen Mitarbeiter\*innen zugänglich gemacht (online und als Broschüre), mit allen Interessierten besprochen und gemeinsam der Umsetzungsprozess gestartet

Datum: 18.05.2020

## UNTERNEHMENSKULTUR



- Der größte Wert des Unternehmens sind die Mitarbeiter.
- Höchste Qualität zeichnet uns aus (Qualität des fertigen Produktes, der Projektabwicklung, der Mängelbehandlung, ...). Unser 4S - Service setzen wir im Umgang untereinander, mit unseren Kunden und bei uns selbst um - **"sicher - sauber - sorgfältig - schnell"**.
- Wir leben unsere Firmenphilosophie **"fair - flott - freundlich - fröhlich"** im Umgang untereinander, mit unseren Kunden und für uns selbst.
- WIR ist jeder Einzelne. Jeder Mitarbeiter ist (mit-) verantwortlich für den Erfolg des Unternehmens. Jeder Mitarbeiter wird zu seinem Anteil am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Vertrauen ist besser als Kontrolle!  
Wir stellen uns die Frage: Kann ich mir selbst vertrauen?
- Wir unterstützen uns gegenseitig bei unserer Entwicklung - jeder "coacht" jeden. Konstruktive Kritik ist erwünscht. Durch ehrliche, wohlgemeinte und rasche Kritik ist Entwicklung möglich (jeder gibt jedem sofort ehrliche, wohlgemeinte und konstruktive Rückmeldung und Anerkennung).
- Ausbildung ist erwünscht. Deine Weiterbildung/Entwicklung ist die Weiterbildung/Entwicklung des Unternehmens. Das Unternehmen unterstützt die Mitarbeiter bei externer und interner Ausbildung und bei der Persönlichkeitsentwicklung.
- Deine Ideen und Innovationen sind gefragt! Regelmäßiger Wissens- und Meinungs austausch stärken den Einzelnen, stärken das Unternehmen.
- Jede Position, jede Stelle im Unternehmen ist wichtig. Für jeden Mitarbeiter gibt es den richtigen Platz. Diesen Platz zu finden ist wichtig für Dich und wichtig für das Unternehmen.
- Sicherung des Arbeitsplatzes. Das Unternehmen ist an langfristiger Zusammenarbeit interessiert. Ziel ist, jeden Arbeitsplatz in guter Lebensqualität zu erhalten. Jeder trägt sein Möglichstes dazu bei. Arbeitsqualität ist Lebensqualität.
- Vereinbarungen werden eingehalten.
- Wir denken und handeln lösungsorientiert.
- Wir kommunizieren miteinander - klar, respektvoll und partnerschaftlich.
- Unser wirtschaftliches Handeln ist gemeinwohlorientiert. (Gemeinwohlokonomie ist ein alternatives Wirtschaftsmodell, welches das Gemeinwohl ins Zentrum stellt. Gemeinwohl wird dabei umfassend verstanden - menschlich, umweltgerecht, nachhaltig, gerecht, sozial verträglich, tolerant, kooperativ. Das wirtschaftliche Handeln ist auf diese zutiefst menschlichen Werte ausgerichtet. (z.B. regionale Partner, Arbeiten in der Region, geschlechtergerecht, ...))
- Für uns sind Menschen Partner. Sie sind der Mittelpunkt allen Handelns. Menschlichkeit ist unser oberstes Ziel. Wir begegnen einander respektvoll.

\* Frauen und Männer sind gleichberechtigt.

Zugunsten einer leichteren Lesbarkeit haben wir die männliche Ansprache gewählt.

## Beilage zu C1.2: Muster-Lohnzettel

LA	Bezeichnung	Anzahl	Satz	SV	LST - (30)	Brutto/Netto	Aufrollung
109	Zeitausgleich Anspannung	4,50	14,68	66,06	66,06	66,06	
110	Zeitausgleich Gegenbuchung für Betr	-4,50	14,68	-66,06	-66,06	-66,06	
119	Auszahlung ZA	33,00	14,68	484,44	484,44	484,44	
129	Gesamtstundenlohn	85,00	14,68	1.247,80	1.247,80	1.247,80	
179	ZA Zuschlag 10%	33,00	1,47	48,44	48,44	48,44	
1165	Lenkzeitvergütung	570,00	0,19	110,01	110,01	110,01	
1197	Kranzulage	42,00	2,94	123,48	123,48	123,48	
1511	Urlaubslohn Bau	63,00		946,33	946,33	946,33	
1970	Schlechtwetter	2,00	8,81	17,62	17,62	17,62	
4025	Urlaubszuschuss Bau			946,33	946,33	946,33	
6412	Taggeld	1,00	10,70			10,70	
6413	Taggeld ab 9	9,00	17,20			154,80	
6417	Diäten pfl	85,00	0,40	34,00	34,00	34,00	
	Summe Gesamtverdienst			3.958,45	3.958,45	4.123,95	
9000	Zeitausgleich Saldo	10,50					
9030	Gewerkschaftsbeitrag				-24,96	-24,96	
9110	Betriebsratsumlage					-5,01	

Sozialversicherung Sonderzahlung	14,82%		946,33	-140,25	-140,25
Sozialversicherung laufend (B001/OEGK/NO)	18,82%	30 Tg	3.012,12	-566,88	-566,88
Lohnsteuer Sonderzahlung				806,08	-48,36
Lohnsteuer laufend ohne AV (U)		30 Tg		2.420,28	-429,00
<b>Nettobetrag</b>	<b>2.939,46</b>		<b>Zwischensumme</b>		<b>2.909,49</b>
Centabrundung					
<b>Auszahlungsbetrag</b>					<b>2.909,49</b>

## Beilage zu E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

<b>UNTERSTÜTZUNGEN in Verbindung mit WERBUNG (Logo/Transparent/Inserat)</b>		<b>€ 14.978,23</b>
<b>Örtliche/Regionale Kulturorganisationen/-veranstaltungen/-projekte</b>		<b>€ 5.054,00</b>
Spielfeld Theatergruppe Lilienfeld	Logo auf das Programmheft und Home	€ 70,00
Kunstaussstellung Lilienfeld Mitteleuropazyklus	Sponsoring	€ 150,00
Dommus-Musikverein St. Pölten	Sponsoring	€ 390,00
Kulturverein "Höfefest Herzogenburg"	Logos Lux & Bauwerk in Folder	€ 300,00
Marktgemeinde Altenmarkt: Festival Cellensis	Sponsoring	€ 144,00
Gemeinde Kottingbrunn – Klangwelten	Sponsoring für CD-Produktion	€ 1.800,00
Bilder einer Stadt – Film über Hainfeld	Zuschuss	€ 300,00
Musikverein St. Veit/Triesting - 90-Jahr-Jubiläum	Transparent	€ 100,00
Trachtenkapelle Furth (30 Jahrfeier)	Gutscheine Baumarkt	€ 100,00
Stadelavent Furth	Sponsoring	€ 50,00
Trachtenverein Michelbach	Transparent	€ 50,00
Trachtenverein Rohrbach	Gutscheine Baumarkt + Logo	€ 100,00
<b>Araburg</b>		
Kaumberger Burgschauspieler	Plakatwerbung	€ 500,00
Acalala Araburg	Sponsoring	€ 500,00
Araburg Theater	Sponsoring	€ 500,00
<b>Örtliche/Regionale Sportvereine/-veranstaltungen</b>		<b>€ 2.192,67</b>
USC Indat Rohrbach	Bandenwerbung	€ 240,00
SC Fischer Hainfeld	Werbefläche am Sportplatz	€ 700,00
ASKÖ Hainfeld	Werbefläche	€ 72,67
ASKÖ Rohrbach Duathlon	Werbefläche	€ 150,00
MTB St. Veit an der Gölsen / Herr Sulzer	Transparent und eine Anzeige	€ 550,00
Tennisclub St. Veit	Werbetafel	€ 110,00
SC Weissenbach	Bandenwerbung	€ 300,00
SC Weissenbach	Transparentwerbung	€ 70,00
Sunset Run Berndorf	Transparent	€ 100,00
<b>Örtliche/Regionale Vereine</b>		<b>€ 265,00</b>
Kinderfreunde Mödling	Kindermaskenball	€ 90,00
Kindermaskenball Turnverein	Herr Teufert	€ 50,00
ÖVP Hainfeld - Hr. Christian Köberl	Transparent Familienwandertag	€ 75,00
Pensionistenverband Hainfeld	Unterstützung für das Jahr 2019	€ 50,00
<b>Schulen/Kindergärten</b>		<b>€ 2.900,00</b>
Gemeinde Ramsau - KIGA Kletterwand	Fr. Bgmstr. Steinacher	€ 2.700,00
Gymnasium Lilienfeld - Maturaball	Gutscheine Baumarkt	€ 100,00
Mittelschule Weissenbach	Sponsoring für Musical mit Transparent	€ 100,00
<b>Gemeinnützige Organisationen/Veranstaltungen</b>		<b>€ 4.566,56</b>
Lebenshilfe NÖ	Spende Ballquiz – Thermengutscheine	€ 200,00
Rotes Kreuz	Gutschein	€ 400,00
Naturfreunde St. Veit - Stafflauf (Rainer Hochreiter)	Sponsoring	€ 100,00
FF Neusiedl, Florianiheuriger	Transparent	€ 50,00
Landesfeuerwehrleistungsbeiwert Traisen	Transparent und Firmenlogo	€ 300,00
Wiener Blindenwerkstätte	6 Stück Besen	€ 340,20
Pfarrgartenfest Kaumberg	2x Gutscheine zu je € 30,--	€ 60,00
Rainfelder Feuerwehr	Bierspende	€ 61,00
Rotes Kreuz Baden	Eröffnungsfeier	€ 743,36
FF Neuhaus "Ö3-Disco und Kirtag"	Transparent	€ 50,00
FF Weissenbach "Feuerwehrfest"	Transparent	€ 200,00
Waldfest FF Türnitz	Transparent	€ 50,00
FF Kleinzell "Sommerfest"	Transparent	€ 50,00
FF Raisenmarkt	Transparent	€ 50,00
FF Pottenstein		€ 50,00
FF Ramsau	Preis für Verlosung	€ 138,00
Kinderfreunde Mödling	Tag des Kindes - Transparent	€ 150,00
Bergrettung Triestingtal "Tag am Fels"	Transparentwerbung	€ 50,00
Lebenshilfe NÖ	Inserat	€ 399,00
Bergrettung NÖ	Jahresberichtheft	€ 290,00
Pfadfinder Berndorf	Baustein	€ 400,00
Bezirksfeuerwehr Lilienfeld	Sponsorpaket 3	€ 300,00
Ferenspiel Rohrbach	Div. Kleinigkeiten vom Baumarkt	€ 85,00
Volkshilfswerk Neuhaus	Inserat	€ 50,00
<b>SPENDEN</b>		<b>€ 21.569,00</b>
FF Furth	Helme	€ 800,00
FF Hainfeld	Grillhütte für Festplatz	€ 4.500,00
Regenbogental	Spendenbox Begegnungen + Spende	€ 1.480,00
Emmaus	Weihnachtsspende	€ 7.200,00
Pfarr St. Corona	Spielplatz Sanierung	€ 100,00
Caritas St. Pölten		€ 5.000,00
SOS Mitmensch	Abo 2018+Spende	€ 66,00
Gehörlosenverband	Haussammlung	€ 35,00
Rotes Kreuz Hainfeld / 2 x Miete Brutto für Wohnung	Spende für Mietwohnung	€ 913,00
Förderverein Kinder- und Jugendlichenreha	Golfclub Haugschlag	€ 400,00
Pfarramt Rohrbach	Baustein Kirchenrenovierung	€ 500,00
YoungCaritas LaufWunder	Sponsoring	€ 200,00
Montessori Verein Hainfeld	Neue Sessel - Bausteine	€ 375,00
Abzüglich des Eigennutzens	nicht bekannt/schwer schätzbar	
<b>GESAMTWERT</b>		<b>€ 36.547,23</b>

Beilage Gemeinwohl-Matrix (Gemeinwohl Bilanz-Rechner)/Peerbewertung

Anmerkung: Dies ist kein Testat.

**BILANZSUMME: 399 von 1000 Punkten**

**ECONOMY FOR THE COMMON GOOD**  
An economic model for the future

	Menschenwürde	Solidarität & Gerechtigkeit	Ökologische Nachhaltigkeit	Transparenz & Mitentscheidung
<b>A: Lieferant*innen</b>	A1: Menschenwürde in der Zulieferkette 13♦♦67 20 %	A2: Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette 27♦♦67 40 %	A3: Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette 40♦♦135 30 %	A4: Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette 7♦♦34 20 %
<b>B: Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen</b>	B1: Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln 7♦♦11 60 %	B2: Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln 10♦♦11 90 %	B3: Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung 13♦♦22 60 %	B4: Eigentum und Mitentscheidung 2♦♦22 10 %
<b>C: Mitarbeitende</b>	C1: Menschenwürde am Arbeitsplatz 36♦♦45 80 %	C2: Ausgestaltung der Arbeitsverträge 22♦♦45 50 %	C3: Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden 9♦♦45 20 %	C4: Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz 18♦♦45 40 %
<b>D: Kund*innen und Mitunternehmen</b>	D1: Ethische Kund*innenbeziehungen 36♦♦45 80 %	D2: Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen 22♦♦45 50 %	D3: Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen 18♦♦90 20 %	D4: Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz 22♦♦45 50 %
<b>E: Gesellschaftliches Umfeld</b>	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 27♦♦45 60 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 13♦♦22 60 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 27♦♦90 30 %	E4: Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung 27♦♦67 40 %

**Gemeinwohl-Bilanz-Rechner - Version 5.04**  
**GEMEINWOHL-MA TRIX**  
Unternehmen: Josef Lux und Sohn Baumeister Ges.m.b.H; Bilanzperiode: 2018