

**LUX  
BAU**

*Gemeinsam zum Gemeinwohl*

**GEMEINWOHL  
ÖKONOMIE** Ein Wirtschaftsmodell  
mit Zukunft



## 2. GEMEINWOHLBERICHT

Berichtszeitraum 2021 Bereich Baumeisterei



Lux Bau GmbH

A-3170 Hainfeld, Kirchengasse 7

+43 2764/2695 ; zentrale@luxbau.at

## Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen.....	6
Auf Tradition bauen.....	7
Wir bieten an.....	8
Produkte / Dienstleistungen.....	9
Unternehmenskultur.....	10
Das Unternehmen und Gemeinwohl.....	11
Timeline - Auswahl bis 2021 umgesetzter Gemeinwohl relevanter Maßnahmen:.....	12
TESTAT 2021.....	13
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette.....	14
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette.....	14
A1.1.1 Tab.1: Zugekaufte P/D: Anteile am gesamten Einkaufsvolumen.....	17
A1.1.2 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	18
A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette.....	20
A1.2.1 Verbesserungspotenziale:.....	20
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette.....	21
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen.....	21
A2.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele.....	22
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette.....	22
A2.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele.....	23
A2.3 Negativ-Aspekt Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen.....	23
A2.3.1 Verbesserungspotenziale:.....	24
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette.....	24
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.....	24
A3.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	25
A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.....	26
A3.2.2 Verbesserungspotenziale:.....	26
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.....	26
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen.....	26
A4.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	27
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette.....	27
A4.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	28
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	29
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung.....	29
B1.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	29
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung.....	29
B1.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	30
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen.....	30
B1.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele.....	30
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	30
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung.....	30
B2.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	31
B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln.....	31
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.....	32
B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen.....	32
B3.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	32
B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung.....	33
B3.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	33
B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen.....	33
B3.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	33

B4 Eigentum und Mitentscheidung.....	34
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur.....	34
B4.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	34
B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme.....	34
B4.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	35
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.....	36
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.....	36
C1.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	40
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz.....	40
C1.3 Diversität und Chancengleichheit.....	42
C1.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	44
C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.....	44
C1.4.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	45
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	45
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes.....	45
C2.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	46
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit.....	46
C2.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	48
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance.....	48
C2.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	49
C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	49
C2.4.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	50
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden.....	51
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit.....	51
C3.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	52
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz.....	52
C3.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	53
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung.....	53
C3.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	54
C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens.....	55
C3.4.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	55
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	56
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz.....	56
C4.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	57
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte.....	57
C4.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	58
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden.....	58
C4.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	60
C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates.....	61
C4.4.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	61
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen.....	62
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen.....	62
D1.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	63
D1.2 Barrierefreiheit.....	63
D1.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	63
D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen.....	64
D1.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	64
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen.....	64
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen.....	64
D2.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	65
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen.....	65
D2.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	65

D2.2 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen.....	66
D2.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	66
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen.....	66
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz).....	67
D3.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	67
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz).....	67
D3.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	68
Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen.....	68
D3.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	69
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz.....	69
D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung.....	69
D4.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	70
D4.2 Produkttransparenz.....	71
D4.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	71
D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen.....	72
D4.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	72
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	73
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben.....	73
E1.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	74
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	74
E1.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	75
E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen.....	75
E1.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	75
E2 Beitrag zum Gemeinwesen.....	76
E2.1 Steuern und Sozialabgaben.....	76
E2.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	76
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens.....	76
E2.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	78
E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung.....	79
E2.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	79
E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention.....	79
E2.4.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	79
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen.....	80
E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie.....	80
E3.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	81
E3.2 Relative Auswirkungen.....	81
E3.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	82
E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen.....	82
E3.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	82
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.....	82
E4.1 Transparenz.....	82
E4.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	82
E4.2 Aspekt: Gesellschaftliche Mitentscheidung.....	83
E4.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	84
E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation.....	84
E4.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:.....	85
Ausblick.....	86
Allgemeine kurzfristige Ziele (1-2 Jahre).....	86
Allgemeine langfristige Ziele (3-5 Jahre).....	87
Kurz- und Langfristige Ziele: Mitarbeiter*innen (1-5 Jahre).....	88
Kurzfristige Ziele Lieferanten (1-2 Jahre).....	90
Langfristige Ziele Lieferanten (3-5 Jahre).....	90

Kurz- und langfristige Ziele Kunden (1-5 Jahre).....	91
Kurz- und langfristige Ziele Finanzpartner (1-5 Jahre).....	91
Kurz- und langfristige Ziele Gemeinschaften (1-5 Jahre).....	91
EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (EU COM 2013/207).....	92
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....	92

## Allgemeine Informationen zum Unternehmen

<b>Firmenname:</b>	Lux Bau GmbH
<b>Rechtsform:</b>	GmbH
<b>Eigentums- und Rechtsform:</b>	GmbH
<b>Website:</b>	www.luxbau.at
<b>Branche:</b>	Bau
<b>Firmensitz:</b>	3170 Hainfeld
<b>Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:</b>	125 (davon 8 Lehrlinge)
<b>davon im Baumeisterbereich:</b>	90-108
<b>Vollzeitäquivalente:</b>	87-105
<b>Saison- oder Zeitarbeitende:</b>	0
<b>Umsatz:</b>	EUR 24.495.000,00
<b>Jahresüberschuss:</b>	EUR 259.000,00

### Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:

#### 5 Standorte (keine eigenen Gesellschaften):

- Hainfeld/Kirchengasse: Zentrale und Fensterwelt
- Hainfeld/Bräuhausgasse: Zimmerei und Bauhof
- Hainfeld/Gölsenstraße: Baumarkt
- Hernstein/Dorfstraße: Filiale Neusiedl
- Herzogenburg/Wiener Str.: 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 Gesellschaft m.b.H.)

### Genossenschaftsanteile:

- Austria Bau Niederösterreich/Wien e.Gen.

### Berichtszeitraum: 2021 – Bereich Baumeisterbereich

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 112-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 2022 seit 113 Jahren. 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 Lux Bau, 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 Lebensersparnis in unsere Produkte. Häufig bauen wir für mehrere Generationen innerhalb der gleichen Familie.

Auch unsere Mitarbeiter\*innen sind meist sehr langfristig bei uns.

## 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
- Handel mit Baustoffen
- Softwareentwicklung LUMIN
- Immobilienvermietung



**Unsere Zentrale in Hainfeld, Kirchengasse 7**

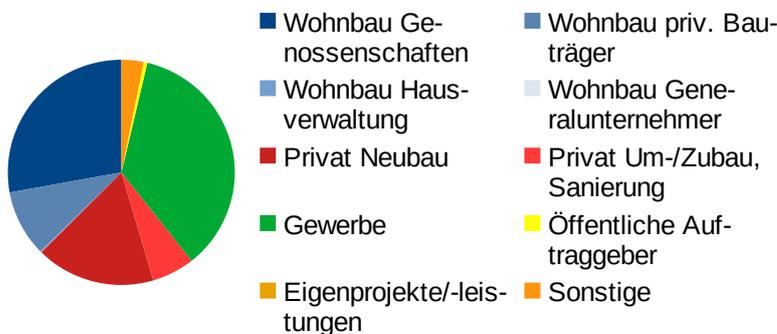


**Unsere Filiale in Herzogenburg, Wiener Straße 32**

# Produkte / Dienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen der Baumeisterei 2019/2021						
	Umsatz	%			gesamt	
<b>Wohnbau</b>						
Wohnbau Genossenschaften	4.056.546,00€/ <b>5.554.972,04€</b>	21,42%/ <b>27,87%</b>	7.256.840,00€/ <b>7.484.668,10€</b>	38,32%/ <b>37,55%</b>	18.935.322,00€/ <b>19.931.416,01€</b>	
Wohnbau priv. Bauträger	2.845.226,00€/ <b>1.896.300,90€</b>	15,03%/ <b>9,51%</b>				
Wohnbau Hausverwaltung	326.302,00€/ <b>30.750,29€</b>	1,72%/ <b>0,15%</b>				
Wohnbau Generalunternehmer	28.766,00€/ <b>2.644,87€</b>	0,15%/ <b>0,01%</b>				
<b>Privat</b>						
Privat Neubau	1.299.735,00€/ <b>3.389.031,34€</b>	6,86%/ <b>17,00%</b>	2.145.612,00€/ <b>4.602.897,91€</b>	11,33%/ <b>23,09%</b>		
Privat Um-/Zubau, Sanierung	845.877,00€/ <b>1.213.866,57€</b>	4,47%/ <b>6,09%</b>				
<b>Gewerbe</b>						
Gewerbe	7.349.609,00€/ <b>7.108.297,09€</b>	38,81%/ <b>35,66%</b>	7.349.609,00€/ <b>7.108.297,09€</b>	38,81%/ <b>35,66%</b>		
<b>Öffentlich</b>						
Öffentliche Auftraggeber	2.076.984,00€/ <b>101.752,93€</b>	10,98%/ <b>0,51%</b>	2.079.984,00€/ <b>101.752,93€</b>	10,98%/ <b>0,51%</b>		
<b>Diverse</b>						
Eigenprojekte/-leistungen	75.824,00€/ <b>6.823,71€</b>	0,40%/ <b>0,04%</b>	103.277,00€/ <b>633.799,98€</b>	0,55%/ <b>3,18%</b>		
Sonstige	27.453,00€/ <b>626.976,27€</b>	0,15%/ <b>3,14%</b>				

## Produkte / Dienstleistungen der Baumeisterei 2021



## Unternehmenskultur

- Der größte Wert des Unternehmens sind die Mitarbeiter.
- Höchste Qualität zeichnet uns aus (Qualität des fertigen Produktes, der Projektabwicklung, der Mängelbehandlung,...). Unseren 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. (Gemeinwohlökonomie 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.

## Das Unternehmen und Gemeinwohl

Durch die grundlegende ökologische und soziale Grundhaltung des Firmeneigentümers Erich Lux, war es nur eine Frage der Zeit, wann das Unternehmen mit der Gemeinwohlökonomie in Berührung kommt.

Im Bericht 2019 wurden schon einige Themen angesprochen; neu dazu gekommen sind folgende GWÖ-relevanten Vorkommnisse:

- Organisation des Friedensgebetes durch GL, EL ua; ab Dezember 2019
- seit dem 13.07.2021 werden Recycling-Säcke für XPS-Baustellenverschnitte von unserem Bauhof angefordert, so dass die Verschnitte von Austrotherm abgeholt und recycelt werden können
- Protokoll Bezirksmeistertreffen am 09.09.2021 - Raiffeisenbank in LF; u. a. Thema: Vorstellung der GWÖ bei Lux Bau durch Willibald Gruber
- Mitarbeiter-Treffen 2021 mit Teambuilding und Sammlung von Anregungen zur Verbesserung und Entwicklung des Unternehmens
- Lehrlings-Workshop (November 2021) zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung und Neuaufnahme von Lehrlingen
- Cluster Veranstaltung des BEUC Ende November 2021 auf Anstoß von Erich Lux - führt ws. zur Bildung einer Peer Group zur GW-Bilanzierung ab Februar 2021
- sanfter Druck auf Raika Gölsen/Traisental zur Einführung eines GWÖ-Kontos im Zuge der Intensivierung der Zusammenarbeit
- Umstellung der Finanzpartner: Hauptbank ab Anfang 2021 statt Oberbank AG dann Regionalbank Sparkasse NÖ Mitte; sowie ab Anfang 2021 zweiter Partner nun Raika Gölsen/Traisental; Oberbank nur mehr "3"
- Lehrlingszukunftswerkstatt 2021: Workshop zur Eruierung der Lehrlingswünsche nach Veränderung/Optimierung
- Anpassungen in der Lohnverrechnung, Anpassung der Betriebsvereinbarung, Ende 2021
- Mitgründung von Zukunft JETZT durch Gudrun und Erich Lux
- jährliche Auszahlung(en) von Prämien an die Mitarbeiter: sobald ein Überschuss da ist wird dieser aufgeteilt
- es wurde beschlossen, dass sämtliche Schrauben, bis auf wenige Sonderfälle, von der Firma Schmid Schrauben in Hainfeld direkt bezogen werden
- Teilnahme am GWÖ-Projekt NaWis 2021/2022
- Teilnahme am LL Power day der Abau
- Ukraine-Hilfe ab März 2022 (Wohnung in der Kirchengasse wurde einer ukrainischen Familie überlassen; Sammlung und Transport durch einen ehem. Mitarbeiter von gespendeten Gegenständen in die Ukraine)
- März 2022: Kauf neuer MA-T-Shirts, lt. Hersteller "Russel" wurden diese mit Bio-Baumwolle, fairen Arbeitsbedingungen, "Oeko-Tex" und "Reach Konform" produziert
- Lieferantengespräch mit Abau und vielen Lux-MA im März 2022 zur Abstimmung der Bedürfnisse und Verbesserung der Zusammenarbeit

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

### Kontaktpersonen für die GWÖ:

Ing. Willibald Gruber, 02764/2695-0, [willibald.gruber@luxbau.at](mailto:willibald.gruber@luxbau.at)

Inka Scheuermann-Meier, 02764/2695-26, [inka.scheuermann@luxbau.at](mailto:inka.scheuermann@luxbau.at)

## Timeline - Auswahl bis 2021 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 (umgebauter 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
- 2019 . 1. GWÖ-Berichtserstattung
- 2020
  - . 1. Platz NÖ-Baupreis (kein Verbau von XPS + den Kriterien entsprechende nachhaltige Betonrezeptur)
  - . Anerkennung vom Land NÖ für den Sanierung/Umbau des Markowetztraktes in Kottingbrunn
  - . 1. Preis beim burgenländischen Holzbaupreis
- 2021
  - . Einführung LEAN-Management
  - . 2. GWÖ-Berichtserstattung
  - . Externisierung unserer EDV an ein GWÖ-bilanzierendes Unternehmen

# TESTAT 2021



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



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

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
<b>A: LIEFERANT*INNEN</b>	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette:  40 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette:  60 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette:  40 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette:  50 %
<b>B: EIGENTÜMER*INNEN &amp; FINANZ-PARTNER*INNEN</b>	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln:  50 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln:  80 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung:  80 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung:  10 %
<b>C: MITARBEITENDE</b>	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz:  50 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge:  50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden:  40 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz:  50 %
<b>D: KUND*INNEN &amp; MITUNTERNEHMEN</b>	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen:  80 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen:  60 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen:  50 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz:  60 %
<b>E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD</b>	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen:  60 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen:  80 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen:  40 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung:  60 %
			Zertifikat gültig bis <b>30.11.2024</b>	<b>BILANZSUMME: 498</b>

Mit diesem Zertifikat wird die Peerevaluation des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID: vzu9  
Nähere Informationen zur Matrix und dem Peersystem finden Sie auf [www.ecogood.org](http://www.ecogood.org)

Hamburg, 15.11.2022

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



# A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

## A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

### Unsere 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 unbekanntes „Diskont-Firmen“ vorgezogen. Beim Material ist der Preis meist ausschlaggebend.

### Persönlicher Kontakt und langjährige Zusammenarbeit

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. Zudem werden im Vorfeld eingehende Anfragen, bei denen das Bauvorhaben mehr als 60km/>1 Std. Fahrtzeit entfernt sind grundsätzlich abgelehnt, da dies für unsere Mitarbeiter, von denen die meisten der Arbeitsstart Hainfeld ist, unzumutbar ist. 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. Somit sind sehr gute Sozialstandards und ökologische Richtlinien gegeben. Ein Umsetzungsbeispiel für das Jahr 2021 ist die Umstellung des direkten Bezugs von Schrauben und Nägel von der Fabrik „Schmid Schrauben“ in Hainfeld. Somit fallen Zwischenhändler und unnötige Wegstrecken in der Zulieferungskette weg.

### Kundenwünsche und -budgets

Erfüllung der Wünsche unserer Kunden sowie die Architekturvorgaben 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. Durch die Corona-Krise sind die Preise jedoch im Allgemeinen extrem gestiegen. Dies führt dazu, dass der günstigere Preis und die Einholung von Preisvergleichen noch mehr an Bedeutung dazu gewonnen hat.

### ABAU

Wir legen großen Wert auf den gemeinschaftlichen Einkauf über die ABAU, eine Einkaufsgenossenschaft mittelständischer Bauunternehmen, in deren Vorstand Erich Lux aktuell tätig ist.

Es fand unlängst ein Lieferantengespräch mit der ABAU und vielen Lux-MA zur Abstimmung der Bedürfnisse und Verbesserungen der Zusammenarbeit statt, bei dem u. A. die GWÖ und in diesem Zusammenhang die Lieferantenzufriedenheit thematisiert wurde.

### **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.

Dies hat durch die Corona-Krise noch mehr an Bedeutung dazugewonnen, da die Verfügbarkeiten rar geworden sind. Dies führt zu einer vermehrten und flächendeckenderen Preisvergleicheinholung, da es von vielen Subunternehmern gar nicht erst zu einer Angebotslegung kommt.

### **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. Auch findet 1x im Quartal eine Überprüfung betr. Arbeitssicherheit und Arbeitnehmerschutz durch ein externes sicherheitstechnisches Büro und einem ortsansässigen Mediziner statt.

### **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) Zudem wurde bei der Auswahl der neuen Arbeits-T-Shirts unserer MA auf Zertifikate in Richtung Bio-Baumwolle, Faire Arbeits- und Produktionsbedingungen geachtet.

### **Energie**

Diese beziehen wir aus unserer eigenen PV-Anlagen (auf dem Büro- und Bauhofgebäude; Leistung 2021 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**

Am Bauhof ist eine eigene Tankstelle für Diesel-Treibstoffe installiert (zentraler Einkauf). 2021 wurden weitere E-Tankstellen bei unserer Zentrale in der Kirchengasse ausgetauscht/modernisiert und installiert (am firmeneigenen Parkplatz in der Zentrale stehen für die MA bzw. Kunden insg. 6 Ladesäulen)

**Software/EDV**

Seit Jahren setzen wir auf Open-Source-Lösungen und vermeiden Windows/Apple, wo immer das möglich ist. Weiters existiert eine Bausoftware namens LUMIN („eine Software vom Baumeister für Baumeister“), die wir selbst entwickelt haben, da wir am Markt nichts geeignetes gefunden haben. Diese bieten wir auch zum Kauf mit Support für andere Unternehmen an.

2021 wurde unsere gesamte EDV externisiert; die Fa. X-NET ist nun für uns zuständig und ebenfalls aktives GWÖ-Vereinsmitglied mit Berichtstestat.

**Büromaterial**

beziehen wir über online-Bestellung vom immer gleichen Lieferanten (über die ABAU; Anteil 2021 ca. 73 %) und über direkten Einkauf im örtlichen Schreibwarengeschäft (2021: ca. 13%); wir verwenden für Arbeitsausdrucke Umweltschutzpapier und achten, wo immer möglich, auf die mehrfache Nutzung (z.B. Plastikhüllen), Broschüren und Sonstiges werden bei der Fa. Gugler (ebenfalls GWÖ-bilanzierendes Unternehmen) in St. Pölten hergestellt

**Beratung**

Mit unserer Steuerberatung stehen wir nach langjähriger Geschäftsbeziehung nach wie vor 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. Zudem wird seit Anfang 2021 mit einer externen Firma an der Umsetzung eines LEAN-Managements im gesamten Unternehmen gearbeitet – bei unserem Bauhof sind schon einige Fortschritte zu erkennen.

**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.

Jeder Mitarbeiter hat zudem die Möglichkeit sich unabhängig von der ABAU/Bauakademie Fortbildungsangebote einzuholen und von der Geschäftsleitung freigeben zu lassen. Die Freigabe wird nach kurzer Durchsicht der GF meist erteilt, sofern die Maßnahme sinnhaft erscheint/gezielt ausgerichtet auf das jeweilige Berufsfeld bzw. Unternehmen ist.

**Catering/Verpflegung/Veranstaltungen**

Beim Einkauf von Kaffee (EZA), Milch (größtenteils mehrweg Glasflaschen-Biomilch) und regional-hergestellten 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; 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)

### A1.1.1 Tab.1: Zugekaufte P/D: Anteile am gesamten Einkaufsvolumen

		2019%/2021% v. EK	2019%/2021% v. EK	Fair
<b>Materialeinkauf</b>		<b>39,85%/23,37%</b>		
A	Fertigbeton		8,01%/ <b>6,70%</b>	
B	Fertigteile		6,38%/ <b>s. Baustoffe</b>	
C	Bewehrung/Eisen		4,75%/ <b>4,60%</b>	
D	Schalung		2,19%/ <b>0,55%</b>	
E	Lux-Baumarkt		18,52%/ <b>1,56%</b>	
F	Baustoffe/Werkzeug		0%/ <b>9,66%</b>	
H	Holz		0%/ <b>0,31%</b>	
<b>Subunternehmen</b>		<b>49,92%/65,61%</b>		
1	Fassaden/Putz/Malerei		7,63%/ <b>9,06%</b>	
2	Erdarbeiten		7,28%/ <b>6,45%</b>	
3	Holzbau		3,00%/ <b>1,15%</b>	
4	Spengler/Dachdecker		2,94%/ <b>1,20%</b>	
5	Außenanlagen		2,32%/ <b>10,90%</b>	
6	Anlagentechnik		2,23%/ <b>1,26%</b>	
7	Schlosserei/Metallbau		2,21%/ <b>1,89%</b>	
8	Trockenbau		1,52%/ <b>6,28%</b>	
9	Beton- und Maurerarbeiten		1,34%/ <b>1,74%</b>	
10	Estricharbeiten		1,16%/ <b>1,72%</b>	
11	Bewehrungsverlegung		1,01%/ <b>1,16%</b>	
12	Haustechnik		1,00%/ <b>6,43%</b>	
13	Böden/Beschichtungen		0,81%/ <b>2,27%</b>	
14	Gerüstarbeiten		0,78%/ <b>0,46%</b>	
15	Stabilisierung		0,65%/ <b>0,58%</b>	
16	Pflasterarbeiten		0,63%/ <b>0,39%</b>	
17	Fliesenleger		0,53%/ <b>2,04%</b>	
18	Isolier- und Dämmtechnik		0,45%/ <b>1,80%</b>	
19	Schadenssanierung/Versicherungsfälle		<b>0,90%</b>	
20	Sonstige		12,43%/ <b>7,93%</b>	
<b>Leasingpersonal</b>		<b>3,84%/3,44%</b>		
<b>Versicherung/Beratung/Coaching</b>		<b>1,61%/1,82%</b>		
<b>Entsorgung</b>		<b>1,05%/1,07%</b>		

Fortbildung/Lehrabschluss/Finanzdienstleistung	0,63%/0,32%		
Treibstoffe/Betriebsstoffe	0,47%/0,67%		
Werbung	0,39%/0,35%		
Energie	0,34%/0,55%		
Energieeinspeisung	-0,11%/-0,13%		
Telekommunikation	0,09%/0,15%		
Büromaterial	0,07%/0,07%		
Mieten	0,07%/0,41%		
EDV-Aufwand	0%/0,83%		
Sonstige Aufwendungen	1,79%/1,35%		

## A1.1.2 Verbesserungspotenziale/Ziele:

### Evaluierung/Bestandsaufnahme/IST-Stand

Vergleich zur 1. GWÖ-Bilanz/Vergleich Verbesserungen/Verschlechterungen: Erstellung der 2. GWÖ-Bilanz  
Anmerkung: Die folgenden Themen, die in der ersten GWÖ-Bilanz als Verbesserungspotenziale/Ziele aufgeführt wurden, sind größtenteils immer noch aktuell und konnten hauptsächlich wegen der Corona-Krise nicht in Angriff genommen werden.

### Bewusstwerdungsprozess

Wir wollen den Prozess weiter fördern in der Geschäftsleitung und unter den Mitarbeiter\*innen sowie bei Lieferanten durch Gespräche und Information: Es wurde an der Erstellung eines Fragekatalogs im Rahmen eines Haupt-Jourfixes (anwesend war die Führungsebene) für LieferantInnen gearbeitet. Die tatsächliche Nutzung im Geschäftsalltag ist noch nicht integriert worden, da zuvor eine allgemein geltende Struktur für die Praxis eruiert werden muss.

Im Zuge der Einführung des LEAN-Management wurde einiges an Bewusstseins-schaffung erreicht, wodurch der Fokus auf alle Prozessschritte, insbesondere die internen und die der Lieferanten, erweitert wurde. Dies stellt jedoch einen großen Paradigmenwechsel dar und erfordert Mut zur Veränderung/Anpassung und kann nur schrittweise und langsam erfolgen bzw. verändert werden.

### Zertifizierungen/Auszeichnungen/Engagement

Insbesondere im sozialen Bereich sind diese 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.

Dies geschah u. A. durch das Mitwirken bei einem Forschungsprojekt namens „NaWis“ („Nachhaltiges Wirtschaftsspiel“; noch nicht ausgelaufen); die Kommunikation intern (extern weniger) muss dennoch weiterhin verbessert werden.

### 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. Grundsätzlich wird aber sehr großen Wert auf Regionalität gelegt, wodurch wir bei LieferantInnen und Subunternehmen einen deutlich höheren Einblick in Produktions- /MA-Führungsangelegenheiten erhalten.

#### **Lieferanten-/Mitunternehmertreffen**

Für unser Unternehmen und im Rahmen der ABAU und der Bezirksmeister zum Erfahrungsaustausch, Wissen teilen, Verbindung stärken geplant. Dies ist 2021 z. T. durch das Mitwirken bei der Clusterbildung der Ecogood, Forschungsprojekten (bei denen unter anderem mit Genossenschaften und Architekten zusammengearbeitet wird); genereller Aus-/Aufbau eines Netzwerkes (intern; extern durch den GWÖ-Verein); jährliche Treffen mit der ABAU gelungen.

#### **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**

Es wird angestrebt Baustrom für die Baustellen von Ökostrom zu beziehen. Durch unsere Abau-Mitgliedschaft wäre ein Umstieg über den Abau-Stromanbieter Littelmühle (Ökostrom) möglich. Angestrebt wird dies in den nächsten 1-2 Jahren.

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

### 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

Durch diesen können wir etwas mehr „hinter die Kulissen“ schauen und hätten somit die Möglichkeit dementsprechend zu handeln, haben bis dato keine erkennbare Verletzung der Menschenwürde feststellen können.

### Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant/unbedenklich 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 %

## A1.2.1 Verbesserungspotenziale:

### Kriterien für Zusammenarbeit und Einkauf

Interne Kriterien finden/formulieren/kommunizieren und bestenfalls gleich umsetzen.

### 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

#### Dauer der Geschäftsbeziehungen

Die durchschnittliche Dauer unserer Geschäftsbeziehungen lag 2021 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 2019/2021 der Eigenleistungsanteil an Gesamt-Wertschöpfung bei 23,20%/25,50%, der Eigenleistungsanteil an der Gesamt-Wertschöpfung ohne Material bei 33,30%/35,40%. 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 und das sogar in Zeiten von der Corona-Krise, in der die Schwierigkeit eher darin lag, dass durch Lieferengpässe und Krankheitsfällen die Zuverlässigkeit/Sicherheit bei den Subunternehmern und Lieferanten nicht gewährleistet war.

**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. 2019/2021 EUR 2,9/3,561 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.

## A2.1.1 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“) wurden in div. Besprechungen durchgesprochen. Diesbezüglich soll die praktische Umsetzung noch eruiert werden.

### Rahmenvereinbarungen

Mit ausgewählten Subunternehmern haben bzw. werden wir nach unseren Einkaufs- und Partnerschaftsrichtlinien Jahresverträge vereinbaren. Desweiteren ist ein eigenes Lieferantenbewertungstool in Planung, bei dem nicht nur wir bewerten, sondern auch von der Gegenseite bewertet werden.

### 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

### 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 Ausführungsstermine in persönlichen Gesprächen vereinbart, gegenseitige Empfehlungen sowohl bei Kunden als auch bei anderen Unternehmen gegeben, Angebote kooperativ ausgearbeitet, Folgeaufträge frühzeitig kommuniziert und

vergeben, ....

### **Risiken/Misstände**

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

## **A2.2.1 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“.

### **Langfristigere Planung**

Mit längerfristiger Auslastungsplanung unsererseits und früherer Auftragsvergaben (bzw. deren Ankündigung) kann die Auslastung und die Effizienz auf beiden Seiten gesteigert werden, wobei unbeeinflussbare Gegebenheiten, wie z. B. Pandemien und Kriege dermaßen zu wirtschaftlichen Schwankungen führen und somit dieser Punkt praktisch und faktisch extrem schwierig in der Umsetzung ist.

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

### **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**

2021 gab es diesbezüglich keine relevanten Vorkommnisse. In der Vergangenheit konnten Differenzen zwischen Subunternehmern und uns, die sich über einen längeren Zeitraum hingezogen haben, in einem moderierten

Gespräch für alle gut gelöst werden.

### A2.3.1 Verbesserungspotenziale:

#### Rahmenvereinbarungen/Sicherung langfristige Zusammenarbeit

Durch ein gemeinsam zusammengestelltes Bewertungstool sollen langfristige, stabile Partnerschaften/Subunternehmervereinbarungen/Lieferantenvereinbarungen gefestigt bzw. gefunden werden. Die genaue Herangehensweise muss noch intern, ggf. bei einer gesonderten soziokratischen Besprechung, eruiert werden.

## A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

### A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

#### 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). Ökologische 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 2021 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.

Für Büro und Bauhof wird der Strombedarf seit 2012 mit Ökostrom gedeckt. 2021 betrug der Stromverbrauch für die Zentrale in der Kirchengasse 7.349,68 kWh, der Verbrauch am Bauhof ist bisher nicht extra ausgewiesen. Die Photovoltaikanlagen in der Kirchengasse und am Bauhof lieferten 2021 insgesamt 55.642,35 kWh in das Stromnetz (Kirchengasse: 9.912,12 kWh, Bauhof: 45.730,23 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 2019 2:8 / 2021 12:2), das Poolauto ist ein Elektro-PKW und ein Diesel-PKW für längere Strecken.

**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). 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.

Wir achten bei Transporten mit Diesel-LKW auf möglichst kurze Wege und Sammellieferungen.

**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.

Derzeit gibt es sehr beschränkte Möglichkeiten sich im Bereich ökologisch-nachhaltiges Bauen fortzubilden bzw. weiterzubilden. Das war ein Grund, warum der Geschäftsführer und eine Mitarbeiterin bei dem Forschungsprojekt NaWis mitgewirkt haben, da in erster Linie erforscht werden muss wo der genaue Bedarf liegt bzw. an welchen Stellen Bewusstsein geschaffen werden muss.

Eine Mitarbeiterin hat 2021/2022 auf eigenen Wunsch und durch die Geschäftsleitung genehmigt und finanziert in ihrer regulären Arbeitszeit einen Strohballenbaukurs und den Greenskills-Lehrgang „Nachhaltiges Bauen“ belegt.

**Unterschied**

Beim Einkauf unterscheiden wir uns in Bezug auf die Einbeziehung von Transportwegen und der expliziten Unterstützung von Kunden mit Wünschen in Bezug auf eine zwar konventionellen aber ökologischeren Bauweise von Mitbewerbern.

**A3.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

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

Die Definition von „Ökologie“ als Unternehmensziel soll mittels 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 erreicht werden.

Es soll eine Bewusstseinsbildung hinsichtlich aktives Hinführen auf die Verwendung ökologischer Baustoffe und Bauweisen im Unternehmen (derzeit gibt es keine vergleichbaren Unternehmens-Vorbilder, die man heranziehen könnte) und auch bei Bauherren/Architekten/Planern und Lieferanten geschaffen werden.

Desweiteren arbeiten wir an der 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.

Dazu muss die Suche nach einer Zusammenarbeit mit Lieferanten und Subunternehmern, die mit ökologische Baustoffen handeln/arbeiten aktiv ausgeweitet werden.

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

### **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.

### **A3.2.2 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).

## **A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette**

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

#### **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.

## **A4.1.1 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 in Kooperation mit Lieferanten/Subunternehmern formulieren und Geschäftsbeziehungen in Form von z. B. Jahresgesprächen festigen.

### **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.

### **Vergabepaxis**

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**

### **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.

## **A4.2.1 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

#### Eigenkapitalanteil

2021 betrug der Eigenkapitalanteil 15%. Lt. Statistik der WKO 2020 beträgt der Branchendurchschnitt 24,2 % im Baugewerbe. Wir weisen darauf hin, dass im Jahre 2020 eine Firmenspaltung erfolgte: Die „Josef Lux und Sohn GmbH“ wurde in die „Lux Bau GmbH“ und die „Lux Vermietungs GmbH“ aufgespaltet.

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.

#### 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.

#### B1.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

Fortsetzung der eingeschlagenen Strategien, insbesondere der starken Eigenkapitalausstattung.

### B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

**Fremdkapitalanteil:** 0 % (keine 85% → Erklärung dazu siehe nächster Punkt „Finanzierung“)

#### 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.

## B1.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

### Rechnungslegung

Weitere Verbesserung der zeitnahen (Teil-)Abrechnung der Bauprojekte

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

Finanzpartner*in	Finanzprodukt
Oberbank St. Pölten	Geschäftsgirokonto
Sparkasse NÖ Mitte (Hausbank)	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.

## B1.3.1 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 Gunkskirchen 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

#### Mittelüberschuss

Der Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit betrug 2021 EUR 259.000.

#### 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. 2021 wurde dafür ein Betrag von EUR 75.000,00 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 / 2021 EUR 0,00 (ohne Anlagewertpapiere) verbucht.

#### **Anlagenzugänge**

2019 betrug der Wert der Anlagenzugänge EUR 414.200,00. 2021 betrug der Wert der Anlagenzugänge EUR 690.375,00.

#### **Rücklagen**

Die Rücklagenzuführung beträgt für 2021 0.

#### **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 0,00/2021 EUR 0,00.

## **B2.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

#### **Ausbildungsprogramme und – möglichkeiten**

Unsere Geldmittel sollen weiterhin in unsere Mitarbeiter investiert werden: 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.

#### **Gehaltsvorschüsse**

Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit zinsfreie Überbrückungskredite zu beziehen.

## **B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmittel**

#### **Standortschließung/-verlagerung**

Dies 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**

2021 wurden keine Rendite an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter\*innen ausbezahlt.

## B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

### B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

**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**

Es wurden 2021 keine ökologischen Sanierungen durchgeführt.

**Investitionsplan**

2019 waren 20% aller Fahrzeugkäufe Elektro-Fahrzeuge (Hyundai Kona; EUR 39.000,00). 2021 waren 80,87% aller Fahrzeugkäufe Elektro-Fahrzeuge (7 Fahrzeuge, darunter 2 E-Pritschen; EUR 250.942,00). Bezugnehmend auf die ökologische Verbesserung des sommerlichen Raumklimas im Zentralbüro wurden einige externen Experten beratend hinzugezogen. Leider war das Ergebnis der Untersuchung/Beratung betreffend einer ökologisch sinnvollen Lösung bisher erfolglos. Um adäquate Raumtemperaturen während der Arbeitszeit gewährleisten zu können, werden noch andere technische Möglichkeiten geprüft.

**Neustrukturierung des Bauhofes**

In Kooperation mit der Fa. ACON fand ein 3-tägiger Workshop am Bauhof statt, bei dem zahlreiche MA aus unterschiedlichen internen Firmenbereichen teilnahmen. Bei diesem wurde gemeinsam eine Neustrukturierung des Bauhofes erarbeitet und umgesetzt. Dahinter steckt das Prinzip des LEAN-Managements, bei dem es Grundvoraussetzung ist, dass gemeinsam in unterschiedlichen internen Bereichen z. B. Arbeits-/Produktionsabläufe betrachtet und ggf. optimiert werden. Dies erfordert auch im Nachhinein einen immerwährenden Änderungsprozess bzw. Paradigmenwechsel, bei dem jeder gefragt ist und auch jeder bei Interesse eingebunden wird.

### B3.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

**Richtlinien**

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

**Ausbau der Lux-Ökomobilität**

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.

## B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Bei der Veranlagung ist dem Eigentümer Erich Lux und dem Geschäftsführer Willibald Gruber der persönliche Kontakt sowie der regionale Bezug der Projekte wichtig – alle Informationen und Wirkungen kommen daher direkt von Beteiligten laufender/bereits abgeschlossener Bauprojekten bzw. der unmittelbaren Sichtbarkeit. Durch die Umfirmierung 2020 wurden die bisherigen gemeinwohlorientierten Veranlagungen, wie z. B. 100.000,00 € im Vermögenspool des „LebensGut Miteinander“, 300.000,00 € beinahe zinsloses Darlehen der „LebenskreisQuelle“ und Fonds-Veranlagungen in Höhe von 69.749,68 € an die Lux Vermietungs GmbH übergeben.

### B3.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

#### Veranlagung

Überlegungen zu ev. noch gezielterer Veranlagung in sozial-ökologische Projekte (in Zeiten von Negativzinsen auch betriebswirtschaftlich sinnvoller) und Abwägung die Veranlagungen und Fonds nur über die Lux Vermietung GmbH und/oder auch über die Lux Bau GmbH laufen zu lassen.

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

#### Flächenverbrauch/-versiegelung

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, z.B. die eigene Zimmerei bzw. Fremdfirmen aus diesem Bereich ist 2021 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.

### B3.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

#### Landverbrauch

Thematisierung und Überlegungen zu unseren möglichen Beiträgen zur Reduktion intern und mit Kunden bzw. den Fokus mehr auf Bestands-Sanierungsobjekte setzen.

**Ökologische Baustoffe**

Der verstärkte Einsatz von weniger Primärenergie-intensiven Baustoffen (Ziegel, Beton, Stahl) und Wechsel auf nachwachsende Baustoffe (z.B. Stroh, Lehm, Holz, 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

**Eigentümer\*innen/Anteile/Rechte, Pflichten und Haftungen**

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

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

**Formen von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung**

Die Miteigentümerin, Gudrun Lux (Ehefrau von Erich Lux) wird in wesentliche Entscheidungen, das Gesamtunternehmen betreffend, miteinbezogen und es herrscht äußerst reger Austausch über alle wichtigen Entscheidungen, vor allem im Personalbereich, aber auch strategisch. Der Geschäftsführer Willibald Gruber wird in sämtliche Entscheidungsprozesse/-findungen miteinbezogen, sowie themenbezogen auch die Bereichsleiter.

**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.

#### B4.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

**Erweiterung der Gesellschafterstruktur**

Gewinn- oder Zuwachsbeteiligungen für einzelne leitende Mitarbeiter\*innen

### B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme

**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.

### **B4.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Keine Verbesserungspotenziale/Ziele ersichtlich.

# C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

## C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

### 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).

### Fortbildungen

Fortbildungskosten 2019/2021: 101.806,00 EUR/44.396,54 EUR

Die Kosten bzw. Teilnahmen an div. Fortbildungen waren 2020-2021 rückläufig, da durch die Corona-Pandemie viele Fortbildungsmöglichkeiten eingeschränkt oder gar nicht stattfanden.

FACHLICHE FORTBILDUNG 2019:		FACHLICHE FORTBILDUNG 2021/22:	
<b>Geschäftsführung</b>			
2 Pers	ABAU-Tage	1 Pers.	GWÖ-Workshops
2 Pers.	Coaching	1 Pers.	LEAN - Clusteraward-Training
1 Pers.	GWÖ-Workshops		
1 Pers.	GWÖ Momentum-Treffen		
<b>Angestellte</b>			
2 Pers.	ABAU-Schulung (PT+AL)	1 Pers.	Greenskills: Nachhaltiges Bauen
3 Pers.	Praxis am Bau/Bauleiter	1 Pers.	Strohballenbaukurs
1 Pers.	Lohnverrechnung	1 Pers.	GWÖ-Workshops
1 Pers.	Sicherheitsfachkraft	1 Pers.	Versicherungsseminar ABAU
7 Pers.	Betriebsinterne Schulungen/Coaching	2 Pers.	Vertragsmanagement
1 Pers.	GWÖ-Workshops	2 Pers.	Bauordnung
2 Pers.	AUER Schulung	1 Pers.	Umstieg Auer
3 Pers.	Social Media Workshop		
1 Pers.	Buchhaltung im Bau		
1 Pers.	BUAK/Lohnverrechnung		
<b>Arbeiter</b>			
1 Pers.	Polierschule	1 Pers.	Werkmeisterschule
5 Pers.	Kranschein		
5 Pers.	Staplerschein		
3 Pers.	Fahrsicherheitstraining		
<b>Lehrlinge</b>			

3 Pers.	Schalungskurs/Lehrlinge		
<b>Persönliche Fortbildung 2019</b>		<b>Persönliche Fortbildung 2021</b>	
<b>Angestellte</b>			
1 Pers.	Gewaltfreie Kommunikation Basis		
5 Pers.	Yoga im Büro		

### Fachliche Fortbildung

Für Lehrlinge, Arbeiter und Angestellte wurden 2021 fachliche Fortbildungen externer Anbieter ausgeschrieben und finanziert

### 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.

Der o. g. Coach ist seit Anfang 2021 nicht mehr für Luxbau tätig, somit entfällt das individuelle Coaching. Laut allg. Resonanz der MA ist der Wunsch nach einer Nachbesetzung speziell in diesem Bereich nicht vorhanden.

Dafür neu dazu gekommen: Fortbildung/tageweise Unterstützung einer externen Firma bezgl. LEAN-Management.

### Betriebszugehörigkeit

2021 betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 10,70 Jahre, die längste dauert 40 Jahre. 2021 waren 24 Mitarbeiter\*innen mehr als 10 Jahre, 21 Mitarbeiter\*innen mehr als 20 Jahre und 10 Mitarbeiter\*innen mehr als 30 Jahre im Betrieb beschäftigt.

Fluktuation: 2021

<b>Neueinstellungen</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-39</b>	<b>40-49</b>	<b>50-59</b>	<b>60+</b>
männlich	2	2	5	2	1
weiblich	2	0	0	0	0
Lehrlinge unter 18	4	0	0	0	0
Lehrlinge über 18	1	0	0	0	0
<b>Beendigung von Dienstverhältnissen</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-39</b>	<b>40-49</b>	<b>50-59</b>	<b>60+</b>
männlich	7	1	9	3	0
weiblich	1	1	0	0	0
<b>Gesamte Eintritte / Austritte inkl. witterungsbedingter Abmeldungen</b>					
	Eintritte	Austritte	Fluktuationsprozentsatz		
	100	78	42,62%		

### Kündigungen 2021

1 Kündigung auf eigenem Wunsch und 1 Kündigung aus gesundheitlichen Problemen (Arbeitsunfähigkeit).

### Initiativbewerbungen

2021 bekamen wir 47 (2019: 20) Initiativbewerbungen (Maurer, Helfer, Büro, ...) und 36 Lehrlings-Bewerbungen nur im Baumeisterbereich.

**(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,...) Über die Freundschaftsentwicklungen 2021 kann Corona-bedingt noch wenig berichtet werden, eventuelle Folgeschäden durch die soziale Isolierung werden womöglich noch in Zukunft auftreten.

**Einladungen**

Durch die Corona-Krise sind fast alle Veranstaltungen ausgefallen bzw. nicht planbar gewesen. Im Sommer 2021 fand eine Mitarbeiterversammlung statt, die z. T. stellvertretend die ausgefallene Weihnachtsfeier ersetzen sollte. Diese beinhaltete u. A. Teambuilding-Maßnahmen, sowie eine Umfrage zur allgemeinen Zufriedenheit bzw. Verbesserungsvorschlägen im Unternehmen.

**Bauwerk Herzogenburg**

Das „Bauwerk“ in Herzogenburg entstand durch eine Idee eines Mitarbeiters. Die Umsetzung erfolgte gemeinsam, die Führung des Standortes wurde durch jenen Mitarbeiter geleitet. Es können sich verschiedene kooperative Unternehmensformen einmieten, vorzugsweise aus dem Baugewerbe. Durch die gemeinsame infrastrukturelle Nutzung des Gebäudes findet ein willkommener beruflicher und sozialer Austausch statt.

**Teambesprechung**

Die wöchentliche Teambesprechung 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,... 2021 waren die Treffen durch die Corona-Krise nicht umsetzbar, es wird jedoch an der Wiederaufnahme gearbeitet.

**Open-door**

Im gesamten Unternehmen sind jederzeit spontane oder vereinbarte Gespräche möglich (horizontal/vertikal)

**Feedback-Kultur** (sh. Unternehmenskultur)**Lehrlinge**

Die berufliche Förderung der Lehrlinge ist unserem Geschäftsführer Willibald Gruber ein großes persönliches Anliegen, z.B. motiviert er die Lehrlinge in persönlichen Gesprächen zu Weiterbildungen gleich nach der Lehre und/oder zur Weiterentwicklung in Richtung Vorarbeiter. Auch kümmert er sich um die Organisation bzw. Durchführung eines jährlich stattfindenden Lehrlingstag (coronabedingt 2021 leider ausgefallen), Schecks für Weiterbildung, uvm.

Zusätzlich wurde ein Projekt praxisbezogen umgesetzt, wobei die komplette Abwicklung des realen Bauvorhabens - mit Unterstützung von erfahrenen MA - vollständig den Lehrlingen überlassen wurde).

Es fand 2021 zudem eine Lehrlingszukunftswerkstatt in Form eines ganztägigen Workshops statt, bei dem explizit die Lehrlinge gefragt wurden, wie wir ihre Zukunft bei Lux Bau gemeinsam noch attraktiver gestalten können. Unter anderem wurden folgende Fragen gestellt: Wonach suchen Jugendliche? Was macht einen coolen Job und Arbeitgeber aus? Was wünschen sich unsere Lehrlinge selbst noch für ihre Ausbildung?

**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.

Bereichsübergreifend wird stets zusammengearbeitet und sich ggf. gegenseitig geholfen.

Es fand im Sommer eine Mitarbeiterversammlung statt, bei der für alle Arbeiter und Angestellten die Teilnahme verpflichtend war. Alle Anwesenden wurden in Gruppen (Zufallsprinzip) eingeteilt und in diesen wurden teambildende Spiele durchgeführt.

**Arbeitsaufteilung/Selbstorganisation/Eigenverantwortung**

Die Aufteilung und Übergabe der angenommenen Bauaufträge an die einzelnen Teams erfolgt in der Teambesprechung.

„Spezial-Aufgaben“ werden direkt durch die GF bzw. den Eigentümer an einzelne Mitarbeiter\*innen übertragen: 2021 Erstellung der zweiten GWÖ-Bilanz an eine Bautechnische Assistentin, zahlreiche Kalkulationsaufträge an einen Jung-Techniker, Einbeziehung der Bauleiter bei der Annahme neuer Projekte, uvm.

**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.

**Stellenbeschreibungen**

Es fand eine Überarbeitung und Weiterentwicklung der Stellenbeschreibungen für einzelne Positionen gemeinsam mit Mitarbeiter\*innen statt. Die Mitarbeiter\*innen konnten diese im 1. Schritt frei formulieren, danach wurden sie von den jeweiligen Vorgesetzten zusammen mit dem Geschäftsführer gegengeprüft. Bei Bewerbungsgesprächen werden diese aktuellen Stellenbeschreibungen als Gesprächsgrundlage verwendet.

**Auszeichnungen 2019/2021:**

- Spezialtrophie „Lehre? Respekt!“ (Juni 2019)
- „Staatlich ausgezeichnete Lehrbetriebe“ (November 2019):

Die Wirtschaftskammer NÖ würdigte Top-Lehrbetriebe und zeichnete die Fa. LUX mit der Spezialtrophie "Lehre? Respekt!" für ihr über die eigentliche Lehrlingsausbildung hinausgehendes Engagement durch zusätzliche Bildungsangebote, Auslandspraktika und ein eigenes Freizeitprogramm aus. Präsidentin Sonja Zwagl 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.

- NÖ-Baupreis und NÖ-Anerkennung 2020
- burgenländischer Holzbaupreis 2020

## C1.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

### Mitarbeiter\*innenbefragung

2019: 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.

2021: Es erfolgte bis dato keine Umsetzung und muss neu eruiert werden.

### Weihnachtsgespräch/Jahresgespräch

2019: Das traditionelle, kurze Weihnachtsgespräch für alle Angestellten soll zu einem ausführlicheren Jahresgespräch weiterentwickelt werden (expliziter Wunsch einiger Mitarbeiter\*innen).

2021: Hauptsächling erfolgte Corona-bedingt keine Umsetzung und wird noch einmal thematisiert werden müssen.

### Jour-fixe

Corona-bedingt sind die Jour-fixe-Termine ausgefallen. Es soll eine Überarbeitung der Struktur dieser Treffen nach den gewonnenen Erkenntnissen aus Mitarbeiter\*innen-Befragungen über einen soziokratischen Ansatz stattfinden.

### 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.

## C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

### 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 „Maurerarbeitenbühnen“, 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 teilfertigen 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 ausgefasst 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 ausgefasst 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 (ohne Quarantäne)	Tage/ <30J.	Tage/30- 39J.	Tage/40- 49J.	Tage/50- 59J.	Tage/60+J.
Arbeiter männlich	120/248	89/226	57/67	270/149	9/8
Angestellte	27/10	82/10	69/109	47/51	0/23
davon weiblich	5/5	69/8	20/18	34/36	0/0
Bedienerin weiblich (Reinigungskraft)	0/0	5/2	0/0	1/0	0/0
Lehrlinge männlich	118/112	0/0	0/0	0/0	0/0
<b>GESAMT 894/903</b>					

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

**2021: Quarantänetag:**

	Tage/ <30J.	Tage/30- 39J.	Tage/40- 49J.	Tage/50- 59J.	Tage/60+J.
Arbeiter männlich	118	48	46	28	0
Angestellte	11	13	23	18	0
davon weiblich	11	13	8	18	0
Bedienerin weiblich (Reinigungskraft)	0	0	14	14	0
Lehrlinge männlich	41	0	0	0	0
<b>GESAMT 305</b>					

**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: 2021**

<b>Arbeitsunfälle Gesamt</b>	<b>11</b>
------------------------------	-----------

Krankenstandstage	189
Krankenstandstage pro MA	1,51
<b>Durchschnittliche Krankenstandstage pro Arbeitsunfall</b>	<b>17,18</b>
Max. Tage	50
Min. Tage	2

## C1.3 Diversität und Chancengleichheit

### Mitarbeiter\*innen: nach Geschlecht/Führungsebene 2021

Mitarbeiter	Männlich	Weiblich
<b>Gesamt 141</b>	125	16
Obere Führungsebene/GF	2	0
Mittlere Führungsebene	4	2
Angestellte	29	15
Mit Behinderung	1 mit 100%	0
Arbeiterinnen/Bedienerinnen	0	4
Arbeiter	96	0
Lehrlinge	18	0

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

Mitarbeiter nach Alter	Mitarbeiter Anzahl (GESAMT 141)
<30 Jahre	46
30-39 Jahre	27
40-49 Jahre	39
50-59 Jahre	26

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 2021

Körperliche Beeinträchtigung	1 MA	100% Behinderung	Angestellter
Psychische Beeinträchtigung	1 MA	Schwellenangst	Arbeiter

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

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 16 Frauen und 125 Männer (das sind 11,35% Frauen). In Niederösterreich haben lt. Statistik Austria 15,5 %, im Bezirk Lilienfeld 13,2% aller Bewohner Migrationshintergrund. Bei Luxbau kommen 17,02% 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: 117 aus Österreich, 4 aus Deutschland, 6 aus Kroatien, 4 aus Rumänien, 1 aus Slowenien, 4 aus Bosnien, 1 aus Ungarn, 1 aus Afghanistan, 2 aus Polen und 1 aus der Slowakei.

**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 2021	4	1 davon ü. 18J.
	Integration	1	Vorzeitige Auflösung – Abschiebung/Auflösung

**Elternkarenz**

In-Anspruchnahme von Mütter- und auch Väterkarenz ist im Betrieb sowohl von der Geschäftsführung als auch von den Kollegen voll akzeptiert. Dennoch hat im Jahre 2021 kein MA diese Möglichkeit in Anspruch genommen.

**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.

**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 2021 gemacht: . Lebens- und Bildungswege: Offenheit für die unterschiedlichsten Bildungswege – ohne Altersbegrenzung und Geschlechterdifferenzierung – Quereinsteiger und Menschen mit Migrationshintergrund sind immer willkommen (siehe oben).

Interne Abteilungs- bzw. Arbeitsplatzwechsel sind bei uns Gang und Gebe: Jede Mitarbeiter\*in soll den richtigen Platz im Unternehmen finden (z.B. Wechsel innerhalb des Unternehmens in andere Abteilung oder Position.)

Die Menschlichkeit spielt bei uns eine große Rolle: 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.

Es werden stets individuelle Lösungen gesucht: Zum Beispiel haben einige unserer Arbeiter haben zu Hause eine eigene Landwirtschaft. Es werden die Arbeitszeiten angepasst, so dass beiden Beschäftigten nachgegangen werden kann.

### C1.3.1 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,...):

**2021 gab es eine** kurze Debatte diesbezgl., das Vorhaben gestaltete sich jedoch als schwierig in der Umsetzung, da die gerechte Verteilung kompliziert ist, z. B. durch unterschiedliche Standorte; die Arbeiter sind zwar häufig abends am Bauhof, jedoch nicht regelmäßig usw. Somit wird weiterhin nach einer adäquaten Lösung gesucht.

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

Sobald Unzufriedenheiten oder sonstige Anliegen unter den Arbeitern vorliegen, wendet sich der Betriebsrat an die Geschäftsführung und es wird gemeinsam nach einer Lösung gesucht. Die Arbeiter und Angestellten können sich jederzeit direkt an die GF wenden.

Bei Fehlverhalten erfolgt ggf. eine sofortige persönliche Ansprache gegenüber Bauleitern, Bereichsleitern und der Geschäftsführung durch betroffene oder beobachtende Kollegen oder (im Einzelfall) auch durch eine Kundin. Durch die wöchentlich stattfindenden Besprechungen der Bauleiter mit der GF, „Redma und Dame“- bzw. Jour-Fixe-Abende (alles zählt als Arbeitszeit) findet ein regelmäßiger Austausch statt.

Bei Vorwürfen des sexuellen Missbrauchs bzw. Denunzierung wegen behauptetem sexuellen Missbrauch, Vorwürfen des Mobbing, etc., wird die GF kontaktiert und es werden umgehend Maßnahmen gesetzt.

#### **Arbeitsvertragsauflösungen**

Intensiver, fairer und achtsamer Trennungsprozesse, bei denen hauptsächlich auf die Bedürfnisse und Wünsche des MA eingegangen wird, sind Standard.

#### **Betriebsrat/Arbeiterkammer/Gewerkschaft**

In der Regel finden 2x jährlich Abstimmungsgespräche des Betriebsrates (auch ohne Anlass) mit dem Eigentümer statt. Coronabedingt sind diese 2021 telefonische abgehalten worden. Von Seiten der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft gab es 2021 keinerlei Beschwerden.

## **C1.4.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

#### **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 sollen jederzeit im Arbeitsalltag problemlos zugänglich sein.

#### **Richtlinien**

Ausarbeitung von Richtlinien für die Kommunikation mit der GF (worüber sollte wann die GF informiert werden) sind geplant.

#### **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**

#### **„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 1.827,00 für 2021 durchgehend seit 2014 den höchsten Mindestlohn im Land (siehe auch <https://lohnspiegel.org/osterreich/gehalt/mindestlohnsatze>). 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 (25 Angestellte, 28 Arbeiter) aufgrund von besonderer Qualifikation und Engagement sowie der Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung vereinbart.

#### **Höchst-/Mindestverdienst**

2021 betrug das höchste monatliche Einkommen EUR 7.683,20 (brutto, inkl. Überstunden), das niedrigste /2.144,00 (brutto). Für Angestellte betrug der Höchstverdienst 96.081,29 pro Jahr, der Mindestverdienst: 30.727,00 pro Jahr. Die Angaben für die Arbeiter sind sehr schwierig auszurechnen, da diese über die BUAK-Regelung eigene Berechnungsmodi haben, die sehr stark individuell variieren (nach Dauer der Anmeldung, Konsum des Urlaubes,...).

#### **Medianverdienst**

Der Medianverdienst für Angestellte lag 2021 bei EUR 3.766,00 (brutto, ohne Überstunden, Prämien, etc.) und für Arbeiter bei EUR 2.597,00 (brutto) (die Berechnungen erfolgten auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung). Bei den Arbeitern war der Mindestverdienst auf Basis Stundenlohn EUR 12,00, während der Höchstverdienst

bei EUR 20,80 lag. (Angaben jeweils monatliches Brutto ohne 13./14. Lohn/Gehalt).

### **Freiwillige Sozialleistungen**

Getränke im Büro, kostenlose Corona-Selbstschnelltests, FFP2-Masken

### **Dienstfahrzeuge**

Firmenautos haben 12 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.

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.

## **C2.1.1 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, Dienstaltes/-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**

### **Arbeitsaufteilung**

Projektbezogen: Die neuen Aufträge werden durch die Geschäftsleitung in der wöchentlichen Teambesprechung (am Donnerstag) 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/Krankenstände/Urlaube/Abwesenheiten werden auf nur persönlich einsehbaren Excel-Tabellen auf einem Unternehmenslaufwerk eingetragen, monatlich ausgedruckt und selbst 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

2021 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	Pauschalisierte Üst Angestellte
3.154	476,5	4.335	735

Formen der Abrechnung von Überstunden sind u. A. Dienstverträge mit Überstundenpauschale für eine vereinbarte Zahl (durchschnittlich 13,88 Überstunden/Monat) an Überstunden (nur Angestellte), Zeitausgleich, Auszahlungen in Ausnahmefällen, 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 (Abbau von bereits geleisteten Überstunden, Verhinderung von erneutem Ansammeln, Verdiensterhöhung).

### Schlechtwetter

2021 wurden insgesamt 5.642,5 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).

### 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**

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.

**C2.2.1 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.
- Suchen einer Lösung betreffend Abschaffung der Zettelwirtschaft im Bereich Stundenerfassung in Richtung digitales Stunden-Erfassungssystem, mögl. Ansatz → Programmsystem von ABAU

**C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance****Angestellte/Vollzeit ganzjährig**

2021 betrug die wöchentliche Vollzeit-Arbeitszeit 39 Stunden. 35 Mitarbeiter\*innen waren Vollzeit-Angestellte (davon 5 als Poliere auf den Baustellen), 9 Angestellte arbeiten Teilzeit.

**Angestellte/Vollzeit mit Überstundenpauschale ganzjährig**

2021 galten für 3 Angestellte Arbeitsverträge mit Überstundenpauschalen

**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 (2021 18 Arbeiter für durchschnittlich 57,39 Tage).

**Angestellte/Teilzeit ganzjährig**

2021 arbeiteten 9 Mitarbeiter\*innen Teilzeit, davon 1 Führungskraft (Ebene mittleres Management)

**Teilzeit BUAK**

2021 arbeiteten 2 Mitarbeiter Teilzeit (1 x 25 Std, 1 x 24 Std)

**Arbeiter/Teilzeit ganzjährig**

Unsere Reinigungsmitarbeiterinnen arbeiteten 2021 für 15 bzw. 20 Wochenstunden ganzjährig; 1 weitere Reinigungskraft sowie eine Unterstützungskraft für unseren Mitarbeiter im Rollstuhl jeweils ganzjährig geringfügig.

**Lehrlinge**

2021 waren insgesamt 18 (9 mit Abschlussprüfung, 1 vorzeitiger Austritt) 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).

**Individuelle Lösungen**

Eine Mitarbeiterin arbeitet in Vollzeit in mehreren Bereichen und Filialen.

**Ferialpraktikanten**

2021 absolvierten 7 junge Männer Praktika und 2 junge Frauen 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.

**Homeoffice**

Es hat sich Corona-bedingt ergeben, dass geschätzt 90% der Angestellten Homeoffice während der Lockdowns praktizierten; danach ergaben sich immer mehr Möglichkeiten zur Nutzung, dennoch müssen geeignete Regelungen bzw. Strukturen festgelegt werden.

**C2.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:****Weiterentwicklung**

Es ist geplant gemeinsam mit den Mitarbeiter\*innen die Unternehmensprozesse optimieren und somit durch gesteigerte Effizienz Freude zu generieren und potentiell Zeit zu sparen. Dies ist durch LEAN-Workshops teils erfolgreich umgesetzt worden, dennoch sollte das Thema vertieft bzw. im Arbeitsalltag mehr besprochen und integriert werden. Diesbezüglich werden derzeit einige Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen gesondert ausgebildet, um künftig als „Lean-Trainer“ intern aktiv und ansprechbar sein zu können.

**Information**

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

**Treffpunkt**

Einen netten Treffpunkt und Sitzplatz im Außenbereich gestalten. Es wurde mit der GF besprochen und befindet sich in Planung, eventuell in Form eines Lehrlingsprojektes umsetzbar.

**C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge****„Lebenswürdiger Verdienst“ (s. C2.1)**

Die kollektivvertragliche Vollbeschäftigung bedeutet gesetzlich „lebenswürdiger Verdienst“ und ist somit gesichert.

2021 betrug der Unternehmensgewinn ca. EUR 259.000.

**Mitarbeiter\*innenanzahl 2021**

Gesamtunternehmen: Höchster Stand 126, Niedrigster Stand 101.

Baumeisterei (Angestellte/Arbeiter/Lehrlinge): Höchster Stand 114, Niedrigster Stand 93.

Pauschalverträge, Null-Stunden-Verträge, Zeitarbeitende, befristete Arbeitsverträge (ausgenommen Praktikanten) gab es keine. 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.

### **Probezeit**

Für neue Mitarbeiter\*innen gibt es Probezeit-Vereinbarungen (1 Monat), die in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis münden (2021 2 Auflösungen 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,...).

2021 wurden 15% (von durchschnittlich 120 Mitarbeiter\*innen gesamt) im Winter für durchschnittlich 57 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.

## **C2.4.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

### **Ganzjahres-Beschäftigung**

Verringerung der Abmeldungen im Winter durch Anpassung an klimatische Veränderungen (wärmere Winter, weniger Niederschläge) und Akquisition von entsprechenden Arbeiten bzw. Einrichten eines Zeitausgleichs-Kontos.

**Bereinigungen**

Klarheit und Regelungen, wo in kleinen Bereichen der Arbeitsverträge noch Unklarheit besteht, z.B. „Sind Überstunden pauschaliert?“ Geplant ist die Erstellung neuer Dienstverträge, die persönlich abgestimmt werden.

**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

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 und internes Getränke-/Essensangebot**

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 2021 wurde während der Corona-Pandemie aus Mangel an Alternativen sehr viel Selbstgekochtes in den Mittagspausen gegessen. Das wurde auch in den Zeiten, in denen die Maßnahmen gelockert wurden, fortgeführt.

Hin und wieder, ca. 4mal/Jahr (2021: coronabedingt ausgefallen), gibt es gemeinsames Mittagessen im Büro, entweder vom Unternehmen bei einem Hainfelder Gasthaus bestellt oder von Mitarbeiter\*innen anlässlich des Geburtstages beigestellt.

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

Die kostenlos im Büro zur Verfügung stehenden Getränke (Kaffee/Tee/Säfte) sind zu geschätzen 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.

Die geplante wöchentliche Bereitstellung eines frischen Obstkorbes wurde nicht durchgeführt, da dies in der Praxis nicht umsetzbar war. Ein Beispiel hierzu: Um wirklich allen MA dieses Angebot unterbreiten zu können, müssten auch jene auf den Baustellen zu dem Obst kommen. Dies stellt ein grobes logistisches Problem dar.

**Catering bei Feiern/Veranstaltungen/Besprechungen**

Die Verpflegung bei Veranstaltungen und größeren Besprechungen sowie auch das Angebot bei größeren

Festen (z.B. Weihnachtsfeier) enthält immer auch vegetarische und vegane Alternativen. 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, die Geschäftsbeziehungen bestehen z.T. bereits mehr als 10 Jahre).

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

Corona-bedingt sind 2021 sehr viele Veranstaltungen ausgefallen, wodurch auch weniger Gasthäuser/Catering-Firmen benötigt wurden. Bei Events, die stattfanden, wurde die selbe Herangehensweise wie zuvor angewandt.

### **C3.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

#### **Bewusstseinsbildung**

Das Thema Ernährung und Ökologie soll vermehrt in den Begegnungen aufgegriffen werden.

#### **Gesunde Jause**

Einrichtung einer zentralen Bestellmöglichkeit für gesunde Jause auch für die Baustellen bzw. spezielle vorbereitete Boxen, die für die Arbeiter ein frisch zubereitetes Mittagessen enthalten und je nach Bedarf erwärmt werden können.

#### **Mittagessen**

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

### **C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz**

#### **Angebote/Anregungen**

2021 wurde das Pool-Elektroauto sehr häufig in Anspruch genommen. Gründe hierfür ist höchstwahrscheinlich das Verschenken des Stromos an die Emmaus-Gemeinschaft LF und die Anschaffung eines neuen E-Minis.

Die Anreise mit Öffis ist praktisch und faktisch fast unmöglich; von Berndorf aus kommend ist keine Zugverbindung vorhanden; es fahren zwar Busse aber viele MA wohnen abseits von Haltestellen bzw. können existierende Verbindungen wegen der angebotenen Fahrzeiten nicht nutzen.

Von St. Pölten kommend gibt es zwar eine gute Zugverbindung, da jedoch die Auslastung in Richtung Hainfeld gering ist, fahren die Züge in der Früh erst sehr spät regelmäßig, so dass das existierende Angebot der Öffis nicht zum Pendeln geeignet/nutzbar ist. Die ÖBB wurde diesbzgl. kontaktiert, diese schiebt jedoch die Verantwortung auf die Besteller, sprich die Landesregierung und Gemeinden ab. Laut der Stadtgemeinde Hainfeld ist 2024/25 im Zuge der Elektrifizierung der einspurigen Bahnstrecke zw. St. Pölten und Hainfeld auch eine Ausweichstelle geplant und somit wäre auch mehr Kapazität für neue Fahrzeiten möglich.

Die Kosten für z. B. Das Klimaticket, werden nach kurzer Besprechung und Abwägung mit der GF von Lux Bau übernommen. Da das Fahrtangebot für die Öffis wenig attraktiv ist, wird dieses Angebot leider wenig genutzt. Auch sind Fahrgemeinschaften wegen der unterschiedlichen Wohnorte und Arbeitszeiten bzw. der Einhaltung von „Außerhausterminen“ schwer zu organisieren.

#### **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 jeder Angestellte mit dem Firmenwagen bzw. Privat-PKW zur Arbeit fährt.

### **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 durchschnittliche Anreise beträgt geschätzt eine halbe Stunde PKW-Fahrzeit.

### **Lage unseres Betriebes**

Die Lux Bau-Zentrale ist im Zentrum von Hainfeld ansässig, räumlich gut erreichbar mit Bus und Zug (außer in der Früh: Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln Frequenz ca. stündlich; Arbeitsweg teilweise doppelt so lange, als mit dem Auto).

Die Baustellen-Mitarbeiter fahren in Fahrgemeinschaften (partieweise) auf die Baustelle. Dabei darf der Fahrer mit dem Firmenauto nach Hause fahren und „sammelt“ bei der Fahrt zur Arbeit seine Kollegen bei den vereinbarten Treffpunkten ein. 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 i. d. R. selbstständig und auf eigene Kosten zur Baustelle anreisen.)

Seit 8-10 Jahren wird eine Unterstützung für E-Roller 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.

Für Dienstfahrten stehen neben den persönlichen Dienstfahrzeugen ein Elektro-Pool-Auto, ein Diesel-Kombi sowie ein Dienst-Fahrrad für kurze Wege zur Verfügung.

## **C3.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

### **Zuschuss für E-Bikes**

Es kann ein Zuschuss für E-Fahrräder gewährt werden, da die Wahrscheinlichkeit für die Bereitschaft mit dem Fahrrad zum Arbeitsplatz zu fahren dadurch eventuell größer wäre. Dies müsste noch firmenintern publik gemacht werden.

## **C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung**

### **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.

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

### **Gelebte Unternehmenskultur**

Für die allermeisten Mitarbeiter\*innen ist es selbstverständlich einen sorgsamer Umgang mit Abfällen im Büro und auf den Baustellen, inkl. ordnungsgemäßer Entsorgung zu pflegen. Der große Anteil an E-Fahrzeugen im betriebseigenen Fuhrpark sowie die Verwendung von Umweltschutzpapier/doppelseitige Ausdrucke für Arbeitsdrucke. „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, die Kosten werden selbstverständlich von Lux Bau getragen.

### **Weiterbildung**

2 unserer 7 Bauleiter haben die Zusatzausbildung klima:aktiv Sanierungsberater absolviert und integrieren ihr Wissen in Beratung und Umsetzung.

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.

2021 hat eine Angestellte den Greenskills-Lehrgang „Nachhaltiges Bauen“ absolviert und zusätzlich einen Strohballenbaukurs besucht. Viele Stundeneinheiten wurden wochenends geleistet, sämtliche Kosten wurden von Luxbau getragen.

### **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.

Der Geschäftsführer und eine Angestellte wirkten bei einem Forschungsprojekt mit, bei dem es hauptsächlich um Strategieentwicklung für nachhaltiges Bauen ging. Fazit dabei war, dass es viele kleine Möglichkeiten gibt etwas im eigenen Unternehmen ökologisch zu verbessern aber auch, dass es aus unterschiedlichsten Gründen in der Baubranche sehr schwierig sein kann sich generell ökologisch Verhalten zu können.

## **C3.3.1 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. ist geplant, dass die Kosten für das 2022 kommende Klimaticket für Geschäftsfahrten und somit auch für Privatfahrten mit Öffis von Lux Bau getragen werden.

**Rekrutierung**

Erstellung eines Kriterienkataloges für neue Mitarbeiter\*innen, der auch die Beurteilung des ökologischen Bewusstseins der künftigen Mitarbeitenden enthält.

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

**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. 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 Arbeitsausdrucke 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 und von regionalen Produzenten.

**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.

### C3.4.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

**Bewusstseinsbildung/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.

Und in jedem Falle das Bewusstsein schaffen, dass Müll eine Erfindung der Menschen ist und nie zu den natürlichen Kreisläufen gehörte. In diesem Zusammenhang auch gleich auf Kreislaufsysteme aufmerksam machen. Das Baugewerbe ist einer der Branchen, die weltweit gesehen die meisten Ressourcen verschwendet und unökologisch handelt. Von daher gibt es unendlich viel Verbesserungspotenzial und muss in jeder Sekunde überdacht werden. Somit: Aufforderung an alle Mitarbeiter\*innen zu beobachten und rückzumelden, Maßnahmen entwickeln und kommunizieren.

## C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

### C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

#### Datenverwaltungsstruktur/Zugriffsrechte

Unsere Haupt-Informationsdrehscheibe im Büro ist das – von unserer eigenen Software-Abteilung entwickelte – Projektverwaltungssystem „LUMIN“ und wird durch einen MA gewartet und optimiert. Es wird mit unterschiedlichsten Programmen in den jeweiligen Bereichen gearbeitet. Dennoch ist die Dokumentenstruktur grundsätzlich gleich, sodass sich jeder MA meist problemlos orientieren kann. Es wird immer darauf geachtet, dass sämtliche Dokumente/Unterlagen in digitaler Form vorhanden sind und nur die wirklich notwendigen Unterlagen in ausgedruckter Form vorhanden sind.

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.

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 und Kunden-/Lieferantendaten

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. 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. Zuvor müssen alle Kunden eine DSGVO-Einverständniserklärung unterzeichnen, die aber auch jederzeit nach Wunsch revidiert werden kann, gleichzeitig werden alle persönlichen Daten von unserem Server gelöscht.

#### 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 die 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**

2021 war der geschätzte Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten ca. 85%. Durch den 1. GWÖ-Bericht wurde noch mehr Transparenz über das Unternehmen gegeben, nicht nur intern, sondern auch extern. Somit kann sich jeder MA die Vollversion des Berichts bei Bedarf durchlesen.

### **C4.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

#### **Einbindung**

Stärkere Einbindung der Bereichsleiter in Umsätze und Gewinne ihrer Bereiche und Vermittlung der Gewinnverwendung.

#### **Organigramm**

Die Erstellung eines Organigramms ist schon seit längerem ein internes Thema, da sich die MA eine greifbare und nachvollziehbare Hierarchie wünschen.

#### **Soziokratie**

Mögl. Integration von soziokratischen Ansätzen.

### **C4.2 Legitimierung der Führungskräfte**

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 Mitarbeitende an die Führungskräfte erwünscht ist.

Im „Gesprächsbogen“, 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,...

### **C4.2.1 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 „Gesprächsbögen“ (in Stellenbeschreibung integriert) verwenden.

#### **Organigramm**

Die Erstellung eines Organigramms ist schon seit längerem ein internes Thema, da sich die MA eine greifbare und nachvollziehbare Hierarchie wünschen.

#### **Soziokratie**

Mögl. Integration von soziokratischen Ansätzen.

### **C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden**

**Arbeitszeiteinteilung:** siehe Punkt C2.2

#### **Homeoffice**

Für jeden Büro Mitarbeiter\*innen besteht die Möglichkeit die Arbeit teilweise mit Remote-Zugriff auf den Computer im Büro von zu Hause aus zu erledigen.

2021 waren Corona-bedingt sehr viele Büromitarbeiter im Homeoffice. Nachdem die Maßnahmen gelockert wurden, arbeitete der größte Anteil der MA wieder im jeweiligen Büro, die Homeoffice-Zeiten haben sich somit wieder enorm verringert, können aber jederzeit bei Bedarf neu eruiert werden.

#### **Urlaubseinteilung**

Urlaube werden von den Mitarbeiter\*innen mit den jeweils direkt betroffenen Kollegen und dem „Teamleiter“ abgestimmt. Die in den Vorjahren vom Unternehmen angeordnete Woche der Urlaubssperre für Bauleiter (im

Sommer), die zur Kontinuität von Information und Zusammenarbeit dient, wurde abgeschafft.

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. Diese sind 2021 Corona-bedingt leider ausgefallen.

#### **„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 Gemeinwohlabilanz, 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, ... Diese sind 2021 Corona-bedingt leider ausgefallen; an einer Neustrukturierung mit soziokratischem Hintergrund wird gearbeitet.

#### **„Teambesprechung Bauleiter“**

Alle Bauleiter und -techniker treffen sich wöchentlich mit GF Willi Gruber. 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. Diese haben 2021 Corona-bedingt größtenteils digital stattgefunden. Zudem wird an einer Neustrukturierung mit soziokratischem Hintergrund gearbeitet.

#### **„Angebotsbesprechung“**

Die laufenden Angebote werden wöchentlich 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. Diese haben 2021 Corona-bedingt größtenteils digital stattgefunden.

#### **Jour Fixe GF Willi Gruber, Erich Lux, Gudrun Lux**

Wöchentliche Abstimmung organisatorischer, personeller Themen, Weiterentwicklung, Strategien. Dauer 1-3 Stunden.

#### **„Teambesprechungen“ (Bauleiter, Techniker, techn. Assistenz)**

Diese sind seit 2021 in regelmäßiger Form nicht mehr existent, zum Teil war dies Corona-bedingt nicht umsetzbar und wird bei Bedarf und spontan geführt.

#### **Umsatzplanung**

Der kaufmännische Leiter bzw. der Geschäftsführer 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,...).

2021 waren die Schecks für die Lehrlinge mit je 2.500,00 Euro dotiert.

2021 ist der Lehrlingstag Corona-bedingt leider ausgefallen, es gab aber ersatzweise ein Lehrlings-Projekt, das mit dem GF Willibald Gruber, einem Bauleiter und anderen internen Ansprechpartnern zusammen mit den Lehrlingen geplant und durchgeführt wurde.

### 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:-Einführung von soziokratischen Entscheidungsstrukturen

## C4.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

### Mitarbeiter\*innengespräche

Diese konsequent zumindest 1x/Jahr abhalten und tatsächlich als Entwicklungsgepräch sehen – Bewertung anhand der Stellenbeschreibung (und inkl. Gesprächsbogen). 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.

### Homeoffice

Soziokratische Vorgabenteilung, sodass sich jeder MA mit den Homeoffice-Regeln auskennt und mit der

Lösung auch zufrieden ist.

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

### **Betriebsrat**

Seit Jahrzehnten gibt es einen Arbeiterbetriebsrat, der für alle Anliegen der Arbeiter ansprechbar ist. Kümmerst 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, danach allgemeiner Resonanz der Angestellten kein Bedarf besteht. Dennoch werden bei Veranstaltungen des Betriebsrates (Betriebsausflug, Grillerei) alle Mitarbeiter von Lux Bau eingeladen und sind herzlich willkommen.

### **C4.4.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

#### **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

### 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.

2021: geschätzte 70% 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

2021 hat sich die Notwendigkeit einer Schlichtungsstelle nicht ergeben.

### Marketingausgaben

2021 betragen die gesamten Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen rund EUR 30.000,00, das entspricht 0,12% vom Umsatz.

### 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.

## **D1.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

### **Kund\*innen-Befragung**

Ausarbeitung eines 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**

### **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). Desweiteren muss schon in der Planungsphase bei einem beliebigen Bauvorhaben die Barrierefreiheit gewährleistet sein, da es enorm viele Gesetzesvorgaben diesbezüglich gibt. Bei der Umsetzung ist man somit zur Einhaltung verpflichtet.

### **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,....

### **Unsere Zentrale, die Kirchengasse 7**

Das Büro ist prinzipiell barrierefrei für unsere Kunden zu erreichen: Eine Parkbucht direkt vor dem Eingang ermöglicht das Parken für die Zeit des Besuchs. Im Altbau ist das behindertengerechte WC über eine Rampe erreichbar. Zum neueren Teil des Gebäudes können zwei Stiegenläufe mit einem Treppenlift (bei Bedarf montierbar) überwunden werden.

## **D1.2.1 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?

### **D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen**

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%.

#### **D1.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Keine Verbesserungspotenziale/Ziele ersichtlich.

## **D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern**

### **D2.1 Kooperation mit Mitunternehmern**

#### **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-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,... 2021 haben hier 3 Unternehmen einen gemeinsamen Standort: Luxbau, eine Sanierungsfirma, ein Fassader sowie eine Tiefbaufirma 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**

Momentan existiert keine ARGE. 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.

Es wurde bei einem Treffen 2021 über die Gemeinwohlabilanzierung bei Lux Bau berichtet, die Anliegen der GWÖ wurden neuerlich beworben.

#### **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 bei Bau-, Energie- und Umweltcluster in Niederösterreich (ecoplus)**

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

## **D2.1.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

#### **Mitunternehmen**

Den Know-how-Austausch konkretisieren; z.B. im Bereich der Stammkalkulation, der Fehlererfahrung,...

## **D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen**

#### **Arbeitskräfte-Weitergabe**

2021 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**

2021 keine

#### **Finanzmittel-Weitergabe**

2021 keine

## **D2.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

**Kommunikation**

Aktives Angebot für Gespräche und solidarische Unterstützung an Partnerbetriebe in bekannten herausfordernden Situationen.

**Arbeitskräfte-Weitergabe tatsächlich betreiben – hilft beiden Unternehmen.**

## D2.2 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

**Beeinträchtigung anderer Unternehmen**

Nein, widerspricht der Grundhaltung von Eigentümer und Geschäftsführung. Im Gegenteil: Sobald eine Anfrage bei uns eingeht und das Vorhaben nicht in unserem Einzugsgebiet liegt, verweisen wir auf andere Baufirmen, die wir guten Gewissens weiterempfehlen können.

**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.

### D2.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

**Ziel**

Willibald Gruber formuliert ein Ziel unseres Unternehmens-Entwicklungsprozesses so:  
„Wir werden eine Firma sein, in der alle Bereiche/Mitarbeiter zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen“

**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)

#### 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, ...

#### D3.1.1 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)

##### Kreislaufwirtschaft

Erforschung und Bestreben den Wohnbau bestmöglich in einer Kreislaufwirtschaft zu integrieren.

##### Sanierungen und Leerstand

den Fokus bei der Kundenberatung hinsichtlich Sanierungsvorhaben zu lenken bzw. die Kunden darauf aufmerksam zu machen, dass enorm viel Potenzial im Leerstand der österreichischen Baubestände liegt, bevor der Neubau eines Bauvorhabens geplant wird/wurde.

##### Kennzahlen

Etablierung einer Kennzahl, die auf einem Blick die Nachhaltigkeit des Bauvorhabens vorab ermöglicht (muss jedoch noch durch andere Institutionen erforscht werden).

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

#### Suffizienz

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-/Weiternutzung statt Abbruch und Neubau (Wiedernutzbarmachung, qualitative Aufwertung, andere Nutzbarkeit ermöglichen,...)

Eigenprojekte: Keines in 2021. Bei unseren Eigenprojekten bemühen wir uns um gute Ausnutzung der Grundstücksfläche und möglichst geringe Flächenversiegelung.

### **D3.2.1 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 (z. B. Berücksichtigung der Lebenszyklusdauer).

#### **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**

#### **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!

### D3.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

#### Entsorgung

Mehr Aufmerksamkeit auf die Entsorgung am Ende der Nutzungsmöglichkeit, bzw. bei Umbau und Sanierung lenken.

#### Ausschluss

Ablehnung explizit unökologischer Bauvorhaben.

## D4 Kund\*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

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

#### 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 die 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 2021 ist die Sanierung eines Bestandsgebäudes in Hainfeld: Ursprünglich war der Abriss und in folgedessen eine Neuerrichtung geplant. Durch die von Willibald Gruber nicht plangemäß aber gewünschte Vorabbesichtigung ergab, dass der Bestand prinzipiell noch nutzbar und eine Sanierung sinnvoll und sogar günstiger ist. Dadurch werden wesentlich Ressourcen eingespart, die CO<sub>2</sub>-Emissionen deutlich verringert und keine neue Fläche versiegelt.

### **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

## **D4.1.1 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,...)

Eventuelle 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.

### **Kennzahlen**

Festlegung von internen Kennzahlen, z. B. einen „Nachhaltigkeits-Deckungsbeitrag, der von den Bauleitern als Kalkulations- und Abrenzungsgrundlage dient.

### **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

### 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 Positionen 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,...

## D4.2.1 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 Baunit 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.

### **D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen**

#### **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.

### **D4.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

#### **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

### 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 5 % 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:

- 1 (z. B. Schaffung von Arbeitsplätzen, benachteiligte Menschen/Organisationen fördern)
- 2 (z. B. regionale Catering-Betriebe)

- 3 (z. B. gesundheitsfördernde Wohnungen und Arbeitsplätze: sauber, trocken, hell, ausreichende Größe)
- 4 (z. B. Aus- und Weiterbildungen für unsere MA ermöglichen, Bau von öffentlichen Einrichtungen)
- 5 (z. B. Geschlechtergleichheit, keine Kinderarbeit, Pflegeurlaube, ...)
- 6 (z. B. Bestellung Baustellen-WC)
- 7 (z. B. Photovoltaik-Anlagen)
- 8 (z. B. gesundheitserhaltende Gebäude für Arbeitsplätze)
- 9 (z. B. Raum für Unternehmen, Kultur, Öffentliche Einrichtungen,...)
- 10 (z. B. Arbeitsplätze für Migranten)
- 11 (z. B. sozialer Wohnbau)
- 12 (z. B. Gebäudesanierungen)
- 13 (z. B. energiesparende Bauweisen: Passiv- und Niedrigenergiehäuser, Wärmedämmungen, Sanierungen)
- 16 (z. B. keine Kinderarbeit)
- 17 (z. B. Regionalität)

#### **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

## **E1.1.1 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**

### **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**

2021 wurden 2 Newsletter an 467 Mail-Adressen versendet. Themen darin waren: Unsere Lehrlinge, Projekte, Sozialprojekte, die wir den Empfängern ans Herz legen wollen, ...

### **Homepage von LuxBau**

Unter Aktuelles wird laufend auch über unsere sozialen und gesellschaftlichen Aktivitäten berichtet.

**Facebook**

Seit Mai 2019 sind wir auch bei Facebook vertreten. Gepostet wird u. A.: 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), Lehrlinge sind immer wieder ein Thema (Lehrlingstag, Auszeichnungen usw...)

**BIL**

Die Berufsinformationsmesse findet für gewöhnlich immer 1x jährlich in der Sporthalle der NÖMS Hainfeld statt. Lux Bau ist dort für unser Angebot an Ausbildungsberufen vertreten. 2021 ist diese corona-bedingt leider ausgefallen.

## E1.2.1 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, je nach dem wie es die Corona-Regelungen/-Maßnahmen vorsehen.

**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 Berührungsguppen. Veröffentlichung und Weitergabe unseres Berichtes.

## E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

**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.

### E1.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

**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

#### Umsatz

2021: 24.495.000,00 EUR

#### Erhaltene unternehmensbezogene Förderungen und Subventionen

2021: ca. EUR 75.000,00

#### Nettoabgabenquote

Effektiv gezahlte Ertragssteuern: Einkommenssteuer, Körperschaftsteuer: 2021: EUR 83.000,00.

Lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber\*innen: 2021 wurden bezahlt:

- Sozialversicherungsbeiträge (Dienstgeber+Arbeitnehmer):

2021: EUR 1.993.660,92, Lohnsteuer: EUR 608.696,97, Kommunalsteuer EUR 157.000,00, DB/DZ: EUR 218.000,00

- Ausbezahlte Gehälter/Löhne: Bruttolohnsumme 2021 EUR 5.533,238,82.

Die Netto-Abgabenquote beträgt für das Jahr 2021 11,04.

#### E2.1.1 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

Viele gemeinwohlfördernde Vereine/Projekte/Initiativen leben von Spenden und der Unterstützung bzw. vergrößert dies den Handlungsspielraum erheblich. Dies ist Erich Lux und Willibald Gruber 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 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,...)

### Wirksamkeit

- Vereinsfinanzierung: Spenden neben Mitgliedsbeiträgen oft als Basis der Vereinstätigkeit
- Handlungsspielraum für Vereinstätigkeit, speziell auch für größere Projekten
- 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 größtenteils nicht abschätzbar.

### 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 2021: Corona-bedingt leider ausgefallen

Vergangene Begegnungen:

- 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.

### 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

**Spendenaufstellung 2021**

<b>Spenden mildtätige Organisationen</b>		
Buchungsdatum	Empfänger	Betrag in €
14.01.2021	SOS Mitmensch	66,00
08.02.2021	Caritas der Diözese St. Pölten	3.000,00
08.02.2021	Forschungsverein GWÖ	5.000,00
08.02.2021	Verein Regenbogental	5.000,00
08.02.2021	Licht für Kinder	250,00
13.09.2021	Förderverein Kinder- u. Jugendrehab. Charity-Golftuni	400,00
20.12.2021	Regenbogental/Tierpatenschaft Pferd Marci	1.200,00
31.12.2021	Emmausgemeinschaft Lilienfeld	4.500,00
31.12.2021	Rotes Kreuz Hainfeld	1.000,00
31.12.2021	Verein Regenbogental	4.500,00

<b>Spenden Feuerwehr</b>		
Buchungsdatum	Empfänger	Betrag in €
12.01.2021	Freiwillige Feuerwehr Hainfeld	300,00
31.12.2021	Freiwillige Feuerwehr Hainfeld	1.000,00

<b>Spenden nicht abzugsfähig</b>		
Buchungsdatum	Empfänger	Betrag in €
08.02	Freiwillige Feuerwehr Hainfeld	300,00
31.12.2021	Freiwillige Feuerwehr Hainfeld	1.000,00

**Spenden 2021 Σ: 27.516,00 €**

Zur Info:

Es wird seit einiger Zeit auf den Versand/die Verteilung externer Weihnachts-(Werbe)geschenke verzichtet. Der dadurch ersparte Betrag ergeht als Spende an die ausgewählten Institutionen in den oben angeführten Tabellen.

## E2.2.1 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.

## E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung

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

### E2.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine Verbesserungspotenziale/Ziele ersichtlich.

## E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention

### 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.
- 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,...)

### E2.4.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:

#### 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

#### 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 Ressourcenverbrauch. 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.

#### Ökomobilität

2019: der Anteil von Elektrofahrzeugen am gesamten Fuhrpark (PKW, Bus/ Pritsche) betrug 18,92%, aktuell im Jahr 2021: 27,27%.

2019 waren 20% der Fahrzeug-Neuanschaffungen elektrisch (1 E-PKW (Hyundai Kona) als Bauleiter-Fahrzeug EUR 39.000,00 (einziger PKW-Kauf 2019), 2021 waren 80,87% aller Fahrzeugkäufe Elektro-Fahrzeuge = 5 Fahrzeuge elektrisch, darunter 4 PKW (davon 1 Hybrid), 1 Kleinbus und 1 Pritsche (EUR 202.946); insgesamt sind von 12 PKW nun 8 mit Elektro-, 1 Hybrid-, 3 mit Dieselantrieb.

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.

2021 waren 19,13% aller Fahrzeugkäufe Diesel-betrieben = 2 Pritschen (EUR 47.996); insgesamt sind jetzt von 32 Pritschen 4 mit Elektro-Antrieb.

#### Transporte

Die Werte-Ermittlung für die Gesamtkilometerzahl der innerbetrieblichen Transporte/Fahrten ist in unserem Fall praktisch unmöglich, einerseits da die Elektrofahrzeuge nicht erfasst werden müssen und andererseits die Fahrtenbücher zwar geführt aber nicht in ein System übertragen, sondern nur im Falle einer Überprüfung vorgelegt werden müssen.

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

2021: 74.140,21 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.

Für Büro und Bauhof wird der Strombedarf seit 2012 mit Ökostrom gedeckt. 2021 betrug der Stromverbrauch für die Zentrale in der Kirchengasse 7.349,68 kWh, der Verbrauch am Bauhof ist bisher nicht extra

ausgewiesen. Die Photovoltaikanlagen in der Kirchengasse und am Bauhof lieferten 2021 insgesamt 55.642,35 kWh in das Stromnetz (Kirchengasse: 9.912,12 kWh, Bauhof: 45.730,23 kWh).

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

#### **Papierverbrauch**

2021 haben wir 525 kg A4-Umweltschutzpapier, 152,5 kg weißes A4-Papier und 52,5 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.

### **E3.1.1 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.

Da die Ermittlung im Beispiel CO<sub>2</sub>-Verbrauch künftig eine immer größer werdende Rolle spielen wird, soll in Erwägung gezogen werden in sämtlichen Geräten/Transporten einfach-nachvollziehbare Systeme zu integrieren, die die Werte liefern können und u. A. bei Bedarf eine Gesamtkilometerzahl anzeigen können. GPS-Tracker wurden, wie zuvor schon erwähnt, vom Betriebsrat abgelehnt – möglicherweise könnte man die Debatte diesbezüglich noch einmal aufrollen.

#### **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.

#### **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.

### **E3.2 Relative Auswirkungen**

#### **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 Mitunternehmern. 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.

### **E3.2.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

#### **Evaluierung**

Vergleichswerte in der Baubranche bzw. in der Region.

#### **Auswertung**

Eigene Werte in Beziehung zu den Vergleichswerten analysieren, Maßnahmen entwickeln und umsetzen.

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

#### **Gesetze/Verordnungen**

Alle relevanten Gesetze und Verordnungen werden eingehalten.

#### **Beschwerden/Kontroversen**

2021 gab es keine Kontroversen bezüglich unangemessener Umweltbelastungen.

#### **Gesetzliche Standards**

Für alle unsere Standorte gelten die gleichen gesetzlichen Standards.

### **E3.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

#### **NGOs**

Mehr Aufmerksamkeit/Auseinandersetzung mit NGOs

## **E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung**

### **E4.1 Transparenz**

#### **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 2021.**

### **E4.1.1 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 des zweiten Gemeinwohl-Berichts wollen wir bis zum Jahresende 2022 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.

**E4.2 Aspekt: Gesellschaftliche Mitentscheidung**

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

**Anteil der Mitentscheidung der Berühungsgruppen an relevanten Entscheidungen**

Von Gesetzes wegen sind Anrainer berechtigt, bei Bauprojekten mitzureden. Bei unseren Eigenprojekten (2021: 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	Berühungs- gruppen Tatsächliche Entscheidung (geschätzt)	Lux (geschätzt)
<b>Relevante Entscheidungen</b>			
<b>Auftragsannahme</b>		<b>0,00 %</b>	<b>100,00 %</b>
Luxbau	100,00 %		
<b>Lage der Bauprojekte</b>		<b>100,00 %</b>	<b>0,00 %</b>
Gemeinde/Behörde	100,00 %		
Bauherr	100,00 %		
Anrainer	5,00 %		
Andere	5,00 %		
<b>Materialwahl</b>		<b>50,00 %</b>	<b>50,00 %</b>
Gemeinde/Behörde	25,00 %		
Bauherr	75,00 %		
<b>Ausführende (Planung, Subunternehmer, Eigenleistung)</b>		<b>25,00 %</b>	<b>75,00 %</b>
Gemeinde/Behörde	100,00 %		
Bauherr	100,00 %		
<b>Zeitrahmen</b>		<b>50,00 %</b>	<b>50,00 %</b>
Behörden	100,00 %		
Wetter	100,00 %		
Bauherr	50,00 %		

**Interessen-Vertretung**

Alle Berühungsgruppen 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.

2021 gab es keine solcher Gesprächsrunden.

#### **Institutionalisierte Dialog-Infrastruktur**

Gibt es derzeit keine.

## **E4.2.1 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.

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

#### **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.

## **E4.3.1 Verbesserungspotenziale/Ziele:**

### **Information und Transparenz**

Gemeinwohlabilanz 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.

# Ausblick

## Allgemeine kurzfristige Ziele (1-2 Jahre)

Wir integrieren GWÖ in unseren Unternehmensalltag und nutzen sie als Instrument für die Unternehmensführung.

### Information/Bewusstseinsbildung intern

- Vorstellung der GWÖ-Bilanz und Allgemeine Infos über GWÖ; Regelmäßige Information über Schritte, Fragenbeantwortung/Ansprechperson.
- Verankerung der GWÖ-Themen intern (z.B. Besprechungen, Veranstaltungen, Vorbildwirkung, Vorreiter\*innen, Mobilität,...).
- Aktiver Einsatz für ökologischere Produkte und Bauweisen (Ideenpool!)
- Beratung und Information i.S. der GWÖ intensivieren (Klima:aktiv, Sanierung,...)
- Informationsmaterial zu ökologischer Bauweise erstellen/sammeln: z.B. Gegenüberstellungen
- das LEAN-Management weiter ausbauen/leben und immer mit Hinblick darauf neue und alte Herangehensweisen betrachten und dementsprechend, bestenfalls gemeinsam optimieren

### Arbeitsgruppe

- Interne GWÖ-Arbeitsgruppe bilden, Teilnehmer/Ziele/Struktur/Aufgabenverteilung.
- Ansprechperson für Mitarbeiter definieren.
- Nächsten GWÖ-Bericht in 2 Jahren vorbereiten/erstellen.

### Strategieentwicklung

- Ziel „Wir wollen die beste gemeinwohlorientierte Baufirma Österreichs werden“.
- Zielsetzung bis Jahresende 2023 (inkl. nächste GWÖ-Bilanz in 2 Jahren; Schwerpunkte setzen, Ziele definieren und Strategien/Maßnahmen entwickeln.
- Schritt-für-Schritt-Umsetzung
- Evaluierung: Kriterien für Umsetzungseffekte definieren, planen und durchführen.
- Zeitplan erstellen

### Unternehmenskultur

- Papier i.S. der GWÖ überarbeiten, „Ökologie“ und „Soziales“ i.S. d. GWÖ als Unternehmensziele definieren
- Implementierung laufender Evaluation und Anpassung der Unternehmenskultur (gemeinsam mit Mitarbeiter\*innen)
- Klare Richtlinien für die Kommunikation entwickeln und kommunizieren
- Kriterienkatalog für neue Mitarbeiter\*innen erstellen

### Daten

- Relevante Daten für die GWÖ einfach verfügbar machen (v.a. wirtschaftliche und ökologie-bezogene)
- Nachholen der vor Abschluss des Berichtes nicht verfügbaren Daten: z.B. Errechnung der Nettoabgabenquote

### Evaluierungen

- zu Suffizienz: intern und in Projekten
- zu Externalisierten Kosten in der Baubranche

- zu Materialien: Herstellung, Inhaltsstoffe, Entsorgung, Alternativen
- zu ökologischen Vergleichswerten in der Baubranche und in der Region
- laufend zu Effekten der Umsetzung unserer GWÖ-Strategien

#### **Lux-Bauweise**

- Entwicklung unter Einbeziehung sozialer und ökologischer Aspekte sowie unserer Erfahrung und Tradition
- Entwicklung von Informations- und Kommunikations-Möglichkeiten für unsere Kund\*innen
- Beratung mit Berücksichtigung ökologischer Aspekte ausbauen

#### **Lux-Ökomobilität**

- Richtlinien entwickeln (Vermeidung v. Wegen, Neuanschaffungen, Ökologie,...)
- Weitere Umstellung des Fuhrparks u. Reduktion des Treibstoffverbrauchs
- Anregung und Förderung von Fahrgemeinschaften, Öffi-Nutzung,...

#### **Finanzmittel/Eigentumsstruktur**

- Möglichkeiten der Gewinnbeteiligung ausbauen
- Erarbeitung eines Planes für die Mittelverwendung aus Überschüssen
- Ziele/Richtlinien für Integration von GWÖ-Aspekten in Investitionsentscheidungen
- noch gezieltere Veranlagung in sozial-ökologische Projekte
- Überlegungen zur Erweiterung der Gesellschafterstruktur
- Gewinnverwendung thematisieren

#### **Projekte**

- Annahme-Kriterien definieren
- Mitentscheidung der Bauleiter/-teams
- Definition „benachteiligte Kunden“ und Förderung dieser
- Anreize für die Wahl ökologischerer Bauweisen schaffen
- Aktive Beteiligung/Entwicklung von Gemeinschafts- und Coworking-Projekten

#### **Öko-Baustrom**

- Umstieg recherchieren und umsetzen

#### **Geldmittelfluss**

- Weitere Optimierung der Balance aus Vorleistungen und Anzahlungen (Bewusstsein intern, Richtlinien, Abstimmung mit Kunden)
- Weitere Verbesserung der zeitnahen (Teil-)Abrechnung der Projekte (mind. Monatlich)

#### **Papierverbrauch**

- noch mehr Aufmerksamkeit zur Reduktion und Verwendung von Umweltschutzpapier

#### **Geschenke-verteilung**

- Weihnachtsgeschenke-Verteilung reorganisieren

## **Allgemeine langfristige Ziele (3-5 Jahre)**

#### **Evaluierungen**

- zu Suffizienz: intern und in Projekten
- zu Externalisierten Kosten in der Baubranche

- zu Materialien: Herstellung, Inhaltsstoffe, Entsorgung, Alternativen
- zu ökologischen Vergleichswerten in der Baubranche und in der Region
- laufend zu Effekten der Umsetzung unserer GWÖ-Strategien

#### **Finanzmittel/Eigentumsstruktur**

- Möglichkeiten der Gewinnbeteiligung ausbauen
- Erarbeitung eines Planes für die Mittelverwendung aus Überschüssen
- Ziele/Richtlinien für Integration von GWÖ-Aspekten in Investitionsentscheidungen
- noch gezieltere Veranlagung in sozial-ökologische Projekte
- Überlegungen zur Erweiterung der Gesellschafterstruktur
- Gewinnverwendung thematisieren

#### **Projekte**

- Annahme-Kriterien definieren
- Mitentscheidung der Bauleiter/-teams
- Definition „benachteiligte Kunden“ und Förderung dieser
- Anreize für die Wahl ökologischerer Bauweisen schaffen
- Aktive Beteiligung/Entwicklung von Gemeinschafts- und Coworking-Projekten

## **Kurz- und Langfristige Ziele: Mitarbeiter\*innen (1-5 Jahre)**

Wir arbeiten zusammen und entwickeln uns gemeinsam weiter.

#### **Mitarbeiter\*innen-Befragung**

- Regelmäßige Mitarbeiter\*innen-Befragung installieren (anonym) inkl. Ehrenämter
- Auswertungen analysieren
- Gemeinsam Maßnahmen entwickeln

#### **Jahresgespräch**

- ausführliches Jahresgespräch für alle Angestellten mit der Geschäftsführung einführen/Entwicklungsgespräch
- Reflexion der Zusammenarbeit
- Feedback an die Führungskräfte institutionalisieren

#### **Überarbeitungen**

- nach Erkenntnissen aus Strategiearbeit und Mitarbeiter\*innen-Befragung
- Jour-fixe, Stellenbeschreibungen, Vereinbarungen,...
- Bereinigung von Unklarheiten in Arbeitsverträgen

#### **Konfliktkultur**

- Struktur entwickeln und kommunizieren
- Weiterbildungsangebote: Kommunikation, Konfliktlösung,...
- Richtlinien für Prozesse und Begleitung
- Richtlinien für Konsequenzen bei Fehlverhalten

#### **Gesunde Ernährung**

- Thematisierung von gesunder und ökologischer Ernährung, Gewichtsoptimierung,
- Motivation und Angebote: z.B. Gesunde Jause für Baustellen, regelmäßige gemeinsame Mittagessen im Büro,...

**Ausgleichs-bewegung**

- Thematisierung
- Entwicklung von Angeboten

**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

**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

**Betriebsrat**

- Regelmäßige Besprechungen
- Aktive Einbeziehung in Entscheidungsprozesse
- Ev. Gründung eines Angestelltenbetriebsrates

**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

**Arbeitsweise**

- homeoffice-Möglichkeit
- Ganzjahres-Beschäftigung ausbauen

**Budgettopf**

- Schaffung eines Budgettopfes für interne und externe ökologische und/oder soziale Projekte von Mitarbeiter\*innen

**Grüne Sozialleistungen**

- Ideenpool eröffnen
- Angebote erarbeiten

## Kurzfristige Ziele Lieferanten (1-2 Jahre)

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

### Zusammenarbeit/Struktur

- Rahmen für Kommunikation und Evaluierung finden
- Evaluierung: Übereinstimmungen/Differenzen
- regelmäßige Lieferanten-Befragung inkl. Feedback/Reflexion
- Maßnahmen zur Förderung von Transparenz/Mitentscheidung fördern

### Interne Vergaberegeln

- Werte/Bedingungen/Kriterien und Ausschließungsgründe definieren
- Vergaberegeln, Vorgehensweise und Verantwortlichkeiten definieren

### Zusammenarbeits-Richtlinie

- Erarbeitung gemeinsam mit Lieferanten/Sub: Richtlinien für Zusammenarbeit
- „Konditionen“/„Wertschätzung“
- ev. Konsequenzen: Gespräche, Lieferantenwechsel,...

### Rahmen-Vereinbarungen

- Jahresverträge/Partnerschaftsvereinbarungen mit Rahmenbedingungen, Preis-, Auslastungsvereinbarungen und Unterzeichnung der Zusammenarbeitsrichtlinie

### Dialog

- Präsentation und Diskussion unseres GWÖ-Berichtes
- Aktive Organisation von Dialog zu GWÖ, Werten, gemeinsamer Weiterentwicklung, Label-Verwendung
- Konkrete Nachfrage nach ökologischen Alternativen

### Vergabepaxis

- Längerfristige Auslastungsplanung und frühere Auftragsvergaben

### Einkaufsorganisation

- Zentraler Einkauf und Planung der wichtigsten Baustoffe und Subunternehmer

## Langfristige Ziele Lieferanten (3-5 Jahre)

### Interne Vergaberegeln

- Werte/Bedingungen/Kriterien und Ausschließungsgründe definieren
- Vergaberegeln, Vorgehensweise und Verantwortlichkeiten definieren

### Dialog

- Präsentation und Diskussion unseres GWÖ-Berichtes

- Aktive Organisation von Dialog zu GWÖ, Werten, gemeinsamer Weiterentwicklung, Label-Verwendung
- Konkrete Nachfrage nach ökologischen Alternativen

## Kurz- und langfristige Ziele Kunden (1-5 Jahre)

Wir informieren und beraten und gestalten Projekte gemeinsam.

### Feedback-Kultur

- Kund\*innen-Befragung erarbeiten und regelmäßig durchführen
- Auswertung/Analyse mit Maßnahmenableitung

### 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“

### Information/Bewusstsein

- langfristiges, generationenübergreifendes Denken/Planen
- ökologischer Fußabdruck, Gegenüberstellungen
- Thematisierung: Entsorgung, Wohnklima, Gesundheit,...
- Liste verwendeter Baustoffe (inkl. „bedenklichen“) und Subunternehmen

### Konditionen (1-2 Jahre)

- für ökologische Bauweise
- für benachteiligte Kund\*innen/-gruppen

### Dokumentation

- Gebäudedokumentation für alle Neubauten und Sanierungen

## Kurz- und langfristige Ziele Finanzpartner (1-5 Jahre)

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

## Kurz- und langfristige Ziele Gemeinschaften (1-5 Jahre)

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

**Mitunternehmen**

- Know-How-Austausch konkretisieren
- Aktives Angebot für Kommunikation und solidarische Unterstützung/Austausch intensivieren
- Arbeitskräfte-Weitergabe: Struktur entwickeln und durchführen

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

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

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

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**

Diese zweite GWÖ-Bilanz wurde als IST-Stand-Erforschung ausschließlich durch Unternehmensangehörige erstellt: Involviert waren neben Ing. Willibald Gruber ( Geschäftsführer) und Inka Scheuermann-Meier die Mitarbeiter\*innen des Controlling, der Lohnverrechnung und die Buchhaltung. Daneben wurden einzelne Punkte mit Bauleitern und Sekretariatsmitarbeiterinnen besprochen.

Für die Erstellung wurden insgesamt geschätzt 250 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 des 1. Berichts durch Ing. Erich Lux und Mag. Angelika Rudolph begonnen und in Form eines 2. Berichts 2022 durch Ing. Willibald Gruber und Inka Scheuermann-Meier weitergeführt.

Wie auch bei der ersten Berichterstattung wurde der Bilanzierungsprozess durch einen Kick-Off-Tag (fand Corona-bedingt als Webinar statt) und mehrere Workshops des österreichischen GWÖ-Vereins

unterstützt. Schlussendlich wurde der fertige Bericht in einer Peer-Evaluation von 3 weiteren bilanzierenden Unternehmen gegengeprüft und ausgewertet und wir erhielten unser Testat.

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

Datum: 15.12.2022