



Wir bringen
Business + IT
zusammen

GEMEINWOHL-BERICHT

2013 / 2014 / 2015

b.it gmbh



GEMEINWOHL
ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell
mit Zukunft

UNTERNEHMEN

ALLGEMEINE INFOS



Firmen- und Kontaktdaten	b.it gmbh
Sitz + Homepage	Birkenstraße 2, 5300 Hallwang, Österreich bitoffice@bitservice.at , www.bitservice.at
Eigentumsanteile (lt. FB)	100% Mag. Bernhard Winter
2 Betriebsstandorte	Salzburg und Wien

Wir sind ein IT Unternehmen mit Schwerpunkt Business Software, IT Lösungen und Büroservice, mit über 20 Jahren Erfahrung.

	2011	2012	2013	2014	2015
Mitarbeiter gesamt / Vollzeitäquivalente	18	20	22 17,5	22 19,2	19 15,7

Produkte / Dienstleistungen	Umsatzanteil in %				
	2011	2012	2013	2014	2015
Hardware Großprojekt / E-Produktion	26,2	47,6	69,1	0	0
IT Hard- und Software Handel	13,4	6,0	3,0	9,5	7,8
Produktverkauf Software, Lizenzen, Wartungsverträge	7,6	7,3	5,6	17,2	14,7
IT Support- und Dienstleistungen	31,7	23,8	14,1	46,0	47,3
Flächenerlöse	7,4	6,7	3,9	13,8	15,9
Büroservice Leistungen, Copyshop, Mittagstisch	10,9	7,1	3,6	11,3	12,7

Dieser GWÖ-Bericht geht inhaltlich über die Bilanzjahre 2013 – 2015.



TÄTIGKEITSBEREICH



<http://www.bitservice.at/ueber-bit/b-it-leitbild>

Unser Motto: Wir bringen Business + IT zusammen!

Business Software:

Im Bereich der Business Software verfügen wir über ein breites Produktportfolio, das von Finanzbuchhaltung über Warenwirtschaft, Workflow-, Dokumenten-, Bewerber- und Personalmanagement, bis zur Zeiterfassung reicht. Dabei vertrauen wir auf unsere PartnerInnen Exact und Atoss. Unsere Produkte zeichnen sich durch große Flexibilität in der Anwendung aus und sind großteils webbasierend, das heißt für unsere KundInnen, dass sie von überall auf ihre Daten zugreifen können. Die umfassenden Möglichkeiten, die diese Produkte bieten, werden durch unsere SpezialistInnen installiert, konfiguriert, gewartet, geschult, unterstützt und bestmöglich an die Kundenbedürfnisse angepasst.

IT Lösungen:

Unser Technik-Team betreibt die interne IT, Netzwerk- und Kommunikationsservice, sowie Haustechnik (das b.it Rechenzentrum) und gewährleistet den reibungslosen und optimalen Betrieb der IT Landschaft unserer KundInnen im Großraum Salzburg und Wien. Dabei reicht unser Wissen von der perfekten Arbeitsplatzlösung über die Netzwerktechnik bis hin zur Serverlösung. Wir beraten, konzipieren und setzen eine Gesamtlösung um, die die jeweiligen betriebseigenen Anforderungen berücksichtigt. Unsere Partnerschaften mit HP, Microsoft und anderen PartnerInnen ermöglichen uns einen Wissensvorsprung und gute Projektpreise im IT Handel.

Automatisierte Überwachung, Wartung mit regelmäßigen Updates, Support und schnelle Reaktionszeiten sind ein weiterer Schwerpunkt des Technik-Teams.

Büroservice:

An unserem Firmensitz in Salzburg betreiben wir das bit|office als Büroservice Center, in dem wir flexible, komplett ausgestattete Büroflächen, inklusive umfangreicher IT- und Kommunikationsinfrastruktur, Firmensitz, Seminar- und Schulungsräume mit Versorgung durch die b.it Cafeteria, sowie einen Copyshop anbieten. Unser b.it Serviceteam hält den KundInnen im Büroalltag den Rücken frei. Wir empfangen deren Besucher und KundInnen, übernehmen die Telefonate, wenn sie nicht erreichbar sind, erledigen Sekretariatsarbeiten und kümmern uns um die Post.



DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL



Unsere Vision: Wir wollen eine Vorreiterrolle für die Gemeinwohl-Ökonomie in der IT Branche einnehmen.

Wer wir sind und was uns auszeichnet

b.it ist ein IT Unternehmen mit Schwerpunkt Business Software + IT Lösungen und schon **über 20 Jahre erfolgreich** tätig.

Unser kompetentes Team kann durch das Zusammenspiel von kaufmännischem und technischem Wissen eine **themenübergreifende Beratung und Betreuung** der KundInnen gewährleisten.

Im Sinne eines ganzheitlichen Ansprechpartners übernehmen wir den kompletten Prozess – von der Beratung, Konzeptionierung, Umsetzung bis zur laufenden Betreuung von Business Software und IT Lösungen, sowie die Koordination von externen AnbieterInnen. Mit unserem Portfolio wenden wir uns vor allem an KundInnen im klein- und mittelbetrieblichen Umfeld von 1 bis 300 MitarbeiterInnen.

Wir sind **Klimabündnis-Betrieb**, **Gemeinwohlpionierunternehmen** und erstellen seit 2011 die **Gemeinwohlabilanz**.

Wir haben die [klimaaktiv mobil Auszeichnung](#) und das [Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung](#) erhalten.



Was uns am Herzen liegt und wie wir im b.it arbeiten

- ♥ Wir sind ein Team und stehen für einander ein.
- ♥ Wir fühlen uns alle für unsere KundInnen zuständig.
- ♥ Wir sprechen offen, freundlich und ehrlich miteinander.
- ♥ Wir arbeiten gemeinsam an bereichsübergreifenden Projekten.
- ♥ Wir setzen auf Hard- und Software bewährter HerstellerInnen – HP, Microsoft, Exact, ATOSS.
- ♥ Wir arbeiten nach den Prinzipien der Gemeinwohl-Ökonomie.
- ♥ Wir schauen auf unsere seelische und körperliche Gesundheit durch gesunde Ernährung, Bewegung und Stressmanagement.
- ♥ Wir alle tragen zum Erfolg vom b.it bei.

Statement Mag. Bernhard Winter, Geschäftsführer der b.it gmbh



Der Grundstein für die b.it Firmengründung erfolgte 1995 in Wien und Mattsee mit 2 Mitarbeitern.

Schon im Jahr 1999 empfand ich mich als Vorreiter. Denn mit dem Bau des b.it|office in Hallwang entstand ein Gebäude mit, für damalige Verhältnisse, hohen Standards wie Solarfassade, Fassaden- und Säulenheizung, Haus- / Einzelraumsteuerung, Gesamtplanung nach Feng-Shui, innovatives IT Netzwerk. Als Büroservice-Center wird es mit flexiblen Büroflächen auch anderen Firmen zur gemeinschaftlichen Nutzung von IT Netzwerk, Internet, Serverumgebung, Telefonanlage, Copyshop, Cafeteria, Empfang, Besprechungsräumen und allen Dienstleistungen zur Verfügung gestellt.

Ich konnte meine persönliche Überzeugung, dass beim Arbeiten der Mensch und die Gemeinschaft im Vordergrund stehen, durch jahrelange Bemühungen in der Firmenphilosophie und auch in den Köpfen verankern. Die GWÖ spielt hierbei die Rolle der geforderten Institutionalisierung und ist Ideengeber. Es entsteht ein Austausch zum Gemeinwohl und somit auch Wertschätzung und Anerkennung.

Alle Geschäftsbereiche einer steten Prüfung und Weiterentwicklung im Sinne der GWÖ zu unterziehen, ist nun mehr als eine persönliche Überzeugung, vielmehr ist diese zur Firmenvision geworden.

2010 bis 2015 fand ein großer Wertewandel im b.it statt.

Das b.it hat sich zu einem mitarbeitergeführten Unternehmen entwickelt. MitarbeiterInnen entscheiden über Unternehmensbelange. Transparenz und Demokratie reichen auch in die „hintersten Winkel“ der b.it Bereiche – das war ein langwieriger, arbeitsintensiver Wandel, der mit Motivation, Identifikation und Eigenverantwortung belohnt wurde.

Ich hatte schon immer hohe Qualitätsansprüche an IT Hard- und Software.

Mit geschärftem ökologischen und sozialen Bewusstsein war der Schritt hin zu „Green Labels“ und höchstwertigen Produkten mit langer Lebensdauer, nur noch ein kleiner. Die b.it Mitarbeiter und Lieferantinnen von der Notwendigkeit des Umstiegs hin zu ökologisch, sozial und fairen Produkten zu überzeugen, stellt nach wie vor die größte Alltagsherausforderung dar.



b.it MitarbeiterInnen beschreiben ihre Erfahrungen mit der GWÖ im b.it folgendermaßen:

Christian:

Die Arbeit mit und in der Gemeinwohl-Ökonomie seit 2011 fördert die Auseinandersetzung mit den Themen Gemeinschaft und Gemeinwohl und offenbart Möglichkeiten, sein privates und berufliches Leben bewusster und gemeinwohlförderlicher zu gestalten. Der Anreiz, etwas ‚zurückzugeben‘ und etwas Sinnvolles zu tun, ist in jedem vorhanden und kann gefördert werden.

Das Gemeinwohldenken im b.it zeigt sich stark durch die Einbindung der MitarbeiterInnen in Entscheidungen. MitarbeiterInnen können sich selbst einbringen und ihre berufliche Tätigkeit gestalten. Das bringt im Vergleich zu den typischen Hierarchien bei KMU einen ungeheuren Motivationsschub für die MitarbeiterInnen, der positiv bis auf die Kundenebene wirkt.

Die GWÖ bietet Tätigkeitsfelder für die unterschiedlichen Interessen der MitarbeiterInnen, und trotzdem arbeiten alle auf ein gemeinsames Ziel hin. Die Gemeinwohl-Ökonomie ist für mich eine sinnvolle Ergänzung, nicht nur wirtschaftlich profitabel, sondern sinnerfüllt zu arbeiten, etwas das für immer mehr MitarbeiterInnen steigende Bedeutung bekommt.

Alexander, ein Mitarbeiter, der erst seit 09/2015 im b.it arbeitet, erlebt das b.it bzw. das Gemeinwohl im beruflichen Umfeld folgendermaßen:

Meine Erfahrung bisher ist sehr positiv, vor allem im Vergleich zur früheren Arbeitsstelle.

- ⇒ Rücksichtnahme bei gesundheitlichen und seelischen Problemen.
- ⇒ Kein Druck bei der Arbeit.
- ⇒ Probleme werden angesprochen und es wird versucht Lösungen zu finden.
- ⇒ Gegengleich wird Positives und Lob genauso an- und ausgesprochen (!).
- ⇒ Es herrscht eine angenehme Atmosphäre. Arbeiten macht somit weitaus mehr Spaß.

Was unterscheidet das b.it von anderen Unternehmen?

- ⇒ Offenheit
- ⇒ Sehr gute Mitarbeiterführung
- ⇒ Fairer PartnerInnen
- ⇒ Suche nach gleichgesinnten GeschäftspartnerInnen
- ⇒ Sozialer Gedanke
- ⇒ Freundschaftlicher Umgang mit KollegInnen und PartnerInnen

Wie lebe ich Gemeinwohl in meinem privaten Umfeld?

- ⇒ Photovoltaikanlage – Entlastung auch der Eltern (gemeinsam betriebene Heizung, Waschmaschine, Wäschetrockner und Kühltruhe werden durch die Anlage mitgespeist)
- ⇒ Thermische Solaranlage – Entlastung auch der Eltern (gemeinsame Heizung), Reduktion des Erdölverbrauchs um ca. 50%
- ⇒ Gemüsegarten – eigener Anbau diverser Gemüsesorten, bei großem Überschuss erfolgt eine Verteilung an Familie und Nahestehende
- ⇒ Unterstützung (Arbeit, Weitergabe von Haushaltsgeräten und Möbeln, die nicht mehr benötigt oder gegen neue getauscht wurden) einer alleinerziehenden Freundin mit einem behinderten Kind
- ⇒ Sammeln und Weitergabe von Altgeräten, Kleidung, Büchern als Unterstützung für die Flüchtlingsunterkunft in Puch.



Jessica

Im b.it wird immer mit dem Hintergedanken ans Gemeinwohl gehandelt. Wenn ich an das b.it denke, kommen mir folgende Begriffe sofort in den Sinn: Transparenz, Offenheit, Hilfsbereitschaft, Mitbestimmung, Ökologie und Nachhaltigkeit

- ⇒ Wir dürfen beim Gehalt mitreden
- ⇒ Erhalten eine Gewinnbeteiligung
- ⇒ Die Unternehmenszahlen werden mehrmals im Jahr offengelegt
- ⇒ Wir werden im Gesundheitsbereich sehr gefördert
- ⇒ Wir machen viele Teamevents für den Zusammenhalt
- ⇒ In der Cafeteria wird ein frisch gekochtes Bio-Regionales Mittagessen angeboten. Somit können wir jeden Tag ein vollwertiges Essen zu uns nehmen, auch freitags mit dem Bio-Frühstück mit regionalen Spezialitäten
- ⇒ Zudem haben wir weitestgehend flexible Arbeitszeiten
Ich habe noch nie ein Unternehmen kennengelernt, das so sozial mit seinen MitarbeiterInnen umgeht.
- ⇒ Transparenz (Offene Zahlen, Daten und Fakten)
- ⇒ Mitbestimmung bei allen Themen und Unternehmensentscheidungen
- ⇒ Persönliche und berufliche Förderungen (mein persönliches Beispiel: Lehre mit Matura)

Tina:

Im b.it wird Menschenwürde schon so weit gelebt, dass es vielen nicht mehr auffällt. Wenn man wie ich lange in rein finanziell-gewinnorientierten Unternehmen gearbeitet hat, fällt der Unterschied direkt ins Auge.

Viele Kleinigkeiten, die die MitarbeiterInnen im b.it schon als selbstverständlich sehen, sind gegenseitige Geschenke. Wir lernen uns immer besser kennen und unser Bestreben ist es, gemeinsam erfolgreich zu sein. Jedes einzelne Team-Mitglied wird für das respektiert, was es ist / tut. Niemand wird auf Grund seiner Aufgabe als „minder“ angesehen.

Für mich war Solidarität die wichtigste persönliche Erfahrung im b.it. Ich wurde nicht fallen gelassen, obwohl ich auf Grund meines, von meiner vorhergehenden Beschäftigung, noch nicht ganz verarbeiteten Burnouts immer mal wieder erkrankt bin.

Bei dem Wert „soziale Gerechtigkeit“ habe ich im b.it eine bisher einzigartige Erfahrung machen dürfen. Nicht nur, dass die Gehälter über dem kollektivvertraglich vorgeschriebenen Mindestgehalt liegen, es gibt auch eine Erfolgs- und Gewinnbeteiligung. Ich habe hier die Möglichkeit in 30 Stunden meinen Lebensunterhalt zu verdienen. Außerdem wird WIRKLICH Wert daraufgelegt, dass die Angestellten Pausen einhalten und nicht zu viel arbeiten.

Mitbestimmung und Transparenz sind im b.it Alltag bereits integriert. Es wird eher zu oft als zu wenig gefragt, wie die eigene Meinung zu bestimmten Themen aussieht. Dadurch steigt das Bewusstsein für Eigenverantwortung. Informationen sind für alle zugänglich, ob es die einzelnen Gehälter der Co-Arbeitenden oder das Budget sind. Entscheidungen werden gemeinsam getroffen. Ich fühle mich gehört, wenn ich gehört werden will.



Ansprechperson für die Ausarbeitung des GWÖ-Berichtes und generelle Fragen zur GWÖ ist Mag. Bernhard Winter. Ansonsten gibt es 5 WertebotschafterInnen aus dem b.it Team, die sich um die GWÖ-Projektumsetzungen kümmern und diese vorantreiben.

Das b.it erstellt als Pionierunternehmen die Gemeinwohlbilanz seit 2011 und der Geschäftsführer Mag. Bernhard Winter und die Prokuristin Karin Gorgesth sind aktive Mitglieder der GWÖ Regionalgruppe Salzburg.

Unser GWÖ-Engagement umfasst mittlerweile alle Unternehmensbereiche und -berühungsgruppen. Folgende Maßnahmen sind sogar in unserem Leitbild verankert:

- Wir handeln ökologisch nachhaltig als Klimabündnis-Betrieb.
- Wir pflegen ein kooperatives Verhältnis mit unseren KundInnen, LieferantInnen und PartnerInnen, im Sinne von kostenloser Weitergabe von Wissen und Know-how, fairen Verträgen und Preisen.
- Wir verkaufen mit Verantwortung und Ethik, was unsere KundInnen auch wirklich benötigen und sich wirtschaftlich leisten können.
- Wir leben eine demokratische Mitbestimmung und Transparenz bei Unternehmensentscheidungen.
- Wir zeigen Solidarität durch die Reduktion der regulären Arbeitszeit und den Verzicht auf Überstunden.
- Wir leben soziale Gerechtigkeit durch faire Gehälter und Mitarbeiterbeteiligung.
- Wir nehmen an einem langfristigen Gesundheitsprojekt für die physische und psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen teil. **„FIT IM TEAM“ – Betriebliches Gesundheitsmanagement in der b.it gmbh.** (<http://www.bitservice.at/ueber-bit/gemeinwohloekonomie/betriebliches-gesundheitsmanagment>)



TESTAT : AUDIT

**GEMEINWOHL-
BILANZ** 2014-15

für b.it gmbh
AuditorIn Manfred Kofranek

WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				60 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				50 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 70 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 90 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 50 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 90 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 70 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung 70 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 40 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 80 %	D4: Soziale Gestaltung der Produk- te und Dienstleistungen 80 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 50 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souve- rän, zukünftige Genera- tionen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 80 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 60 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 80 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 100 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 70 %
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO- Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0	Feindliche Übernahme 0	Illegitime Umweltbelastungen 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0
	Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO 0	Sperrpatente 0	Verstöße gegen Umweltauflagen 0	Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn 0	Verhinderung eines Betriebsrats 0
	Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen 0	Dumpingpreise 0	Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Umgehung der Steuerpflicht 0	Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0
				Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter 0	Exzessive Einkommens- spreizung 0

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf www.gemeinwohl-oekonomie.org

Testat gültig bis 30.06.2018

BILANZSUMME 716



A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

Für uns als IT Unternehmen stellt das ethische Beschaffungswesen eine große Herausforderung dar. Einerseits sind wir sehr darauf bedacht ökologisch wertvolle Produkte zu verwenden, andererseits wird die IT Hardware heutzutage zu 99% im asiatischen Raum von Monopol-Herstellern produziert. Hier ist es sehr schwierig, direkt transparente Informationen hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Rohstoffgewinnung, Produktion und den ökologischen Auswirkungen zu bekommen.

Wir informieren uns umfassend über einschlägige Fachzeitschriften (wie ct' Heise Verlag) und Online-News über Produktions- und Nachhaltigkeitsstandards der führenden Hersteller von HP und Microsoft.

A1.1 Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (Relevanz: hoch)

Gesamtüberblick der Ausgaben aller Geschäftsbereiche

Ausgabenposten + % der Ausgaben	2011	2012	2013	2014	2015	Erläuterung
Handel Großprojekt		44,0%	70,2%			Langlebige HP IT Server- und Netzwerkprodukte
Elektronik-Produktion	11,9%	4,9%				Lohnfertigung Österreich
Handelswareneinsatz	18,3%	10,6%	5,5%	18,3%	14,7%	Laufendes IT Projektgeschäft
Löhne und Gehälter	38,6%	22,5%	13,4%	46,1%	51,0%	MitarbeiterInnen in Salzburg und Wien
Mietaufwand	10,3%	5,9%	3,4%	11,8%	13,1%	Büro in Salzburg und Wien
Fremdleistungen	6,8%	3,5%	2,1%	8,8%	6,8%	3 unternehmensnahe, externe IT DienstleisterInnen
Sonstiger Aufwand	14,1%	8,7%	5,4%	15,1%	14,3%	Fortbildung, Kommunikation, Einkauf Lebensmittel, ...

Um eine bessere Betrachtung und eine gute Vergleichbarkeit zu ermöglichen, haben wir den Handel Großprojekt und die Elektronik-Produktion für die weitere Betrachtung der Ausgaben und Zukäufe prozentuell neutralisiert, da diese kurzfristige Aufwandsspitzen erzeugt haben, die im Folgenden erläutert werden.

Durch den Handel mit hochwertigen und langlebigen Serverprodukten von HP im Rahmen mehrerer Großprojekte mit einem Kunden ist 2012 und 2013 der Wareneinsatz extrem gestiegen. Wir sind 2014, wie zuvor 2011, zu dem Schwerpunkt Dienstleistungsbetrieb mit Projektgeschäft zurückgekehrt.

2011 wurde die IT Entwicklung mit einer entsprechenden Elektronik-Produktion schrittweise auf ein anderes Unternehmen übertragen und gehört seit 2013 nicht mehr zu unseren Geschäftsbereichen.

Die anderen Kostengruppen abzüglich vorgenannten Positionen haben dagegen in absoluten Zahlen im Lauf der Jahre viel geringer geschwankt.

In der folgenden Tabelle wurden ebenfalls die Löhne und Gehälter prozentuell neutralisiert.

% der Ausgaben ohne Großprojekt u Produktion	2011	2012	2013	2014	2015	Erläuterung (>80%) und (soziale, ökologische, regionale) Bewertung siehe unten
Hard- u. Software	38,1%	37,5%	35,7%	35,0%	31,7%	Technik: Ingram Micro GmbH Business Software: ATOSS CSD Software GmbH, Exact Software GmbH
Mietaufwand	25,1%	24,0%	24,1%	26,5%	29,9%	Bürogebäude: Mag. Bernhard Winter, Büro Wien: Josef Devich Immobilien Grundstücke: Mag. Charlotte Brunnauer, ...



% der Ausgaben	2011	2012	2013	2014	2015	Erläuterung
Dienstleistungen von externen Partnern	14,4%	12,4%	13,2%	16,9%	14,9%	IT-Consulting Kojeder, Mag. Bernhard Winter, Markus Stockinger
Fort- u. Weiterbildung, Gesundheit	1,5%	6,7%	4,5%	3,3%	3,8%	Institut für Management GmbH, Mag. E. Feike, Praxis Angelika Lindner, Shendao Massage Oberbacher,...
Kommunikation	3,0%	3,2%	3,5%	2,9%	3,8%	A1 Telekom Austria AG, A1 Shop Itzling, Salzburg AG, UPC Austria GmbH
Einkauf Lebensmittel / Getränke	2,3%	2,3%	2,8%	2,7%	3,0%	Denn's, Schälmlühle Nestelberger Naturprodukte GmbH, Brauerei Gusswerk GmbH, Service Corner GmbH, Lettner, Schranne
Werbeaufwand	0,6%	0,4%	2,6%	0,8%	0,6%	Fredmanky Maureder & Ornetzeder GmbH, DDM Druck & digitale Medien GmbH
Energie (Strom, Gas)	2,7%	2,5%	2,5%	2,2%	2,9%	Strom / Gas: Salzburg AG, Wien Energie Vertrieb GmbH
Porto, Transport	2,4%	2,9%	2,2%	1,5%	1,8%	DPD Lagermax Paketdienst GmbH, Neopost, Postamt Hallwang
Beratungsleistungen	2,6%	1,8%	1,9%	2,6%	2,2%	Steuerberatung u. Lohnverrechnung: Höllermeier Schaller & Partner GmbH, DIE PERSONALBERATUNG Höllermeier & Partner, Guido Czeija
Firmenfahrzeuge / Treibstoff	2,1%	1,5%	1,6%	1,6%	1,3%	Salzburger Landes-Versicherung AG, Wiener Städtische Versicherung AG Reibersdorfer Autowelt GmbH
Büromaterial / Copyshop	1,6%	1,1%	1,5%	1,4%	1,5%	Konica Minolta Business Solutions Austria GmbH, Lyreco, COLiPRI GmbH
Sonstiges	3,7%	3,6%	4,0%	2,7%	2,6%	GWG, Versicherungen, Spesen,...

b.it LieferantInnen

Unsere **HauptlieferantInnen für Hardware und Software im Bereich Systemtechnik** sind Ingram Micro und Avnet Technology. Die Verteilung der Hard- und Software wird weltweit für den Fachhandel ausschließlich über DistributorInnen abgewickelt. Wir finden in **Ingram Micro** seit 2004, aufgrund der direkten AnsprechpartnerInnen (bis in die Geschäftsführung), seiner Verlässlichkeit und der daraus entstandenen langjährigen Partnerschaft, unseren Hauptlieferanten, mit dem wir mittlerweile auch einen Dialog über die Gemeinwohl-Ökonomie führen können.

Das Fortune 500 Unternehmen **Avnet Technology Solutions** ist weltweit einer der größten Value-Added Distributoren und beliefert uns seit 2010 mit diversen IT Komponenten.

Projektgeschäft:

Eingekaufte Hardwareprodukte (53% 2015, 49% 2014, 54% 2013) über 90% von HP: Server, Workstations, PCs, Thin-Clients, Festplatten, Notebooks, Monitore, Switches, USV, Arbeitsspeicher, Drucker / -zubehör

Einkaufte Software (47% 2015, 51% 2014, 46% 2013) von Microsoft Windows Server und Client Betriebssysteme, Microsoft Office, Trend Micro Antivirus, Veeam Backup, Exact, ATOSS

Exact ist ein Softwareanbieter für betriebswirtschaftliche Softwarelösungen mit Hauptsitz in den Niederlanden. **ATOSS** ist ebenfalls ein Softwareanbieter für Zeiterfassungssysteme mit Hauptsitz in München.

Seit 2005 wird beim Produkteinkauf von Hard- und Software, für uns intern und unsere KundInnen, besonders auf Langlebigkeit und Energieeffizienz geachtet. Zusätzlich bieten wir KundInnen immer die Möglichkeit der Garantieverlängerung auf bis zu 5 Jahre an, um so einen längeren Verbleib der Geräte im Unternehmen gewährleisten zu können. Qualität steht für uns vor Quantität!

Das **Bürogebäude** wird vom Eigentümer Mag. Bernhard Winter zu marktüblichen Konditionen angemietet.



Die Firma **NOVOTECH** produzierte für uns die Platinen bis 2013, für die von uns entwickelte Systemsteuerung Interface MF und ist für uns der bestmögliche Lieferant, durch das Know-how der MitarbeiterInnen und die hochwertige Produktion in Österreich.

Unsere im Jahr 2012 neuangeschafften **Firmenfahrzeuge**, VW Sharan Bluemotion und VW Caddy Erdgas, haben wir bei unserem langjährigen Partner **Autohaus Reibersdorfer** in Obertrum gekauft. Die Entscheidung für diesen Lieferanten bzw. für die **Marke VW** fiel basieren auf langjähriger positiver Erfahrungen in der Zusammenarbeit.

Die Firma **impulse** (Mag. Egon Feike, GWÖ Beraterausbildung 2014) begleitet uns seit 2009 im Zuge unseres Gesundheitsprojektes. Wir haben mit diesem Unternehmen nicht nur einen Lieferanten von Dienstleistungen (**Seminaren**), sondern auch einen Befürworter und Unterstützter für die Umsetzung des GWÖ Gedankens im b.it gefunden.

Unsere Leitungen für das gesamte b.it Festnetz sowie die b.it Mobiltelefonie beziehen wir von der **A1 Telekom Austria** aufgrund der Stabilität des Netzes, der handelnden Personen und der Tatsache, dass es ein österreichisches Unternehmen ist.

UPC Austria GmbH gehört zu unseren langjährigsten Partnern für den Bereich Hosting und Internetzugang. Seit dem ersten CSR Tag 2013 bezieht UPC 100% Ökostrom für alle Niederlassungen und verfolgt eine vielfältige Nachhaltigkeitsstrategie.

Das **Erdgas** für die Heizung und den **Strom** für das gesamte b.it Gebäude beziehen wir von der **Salzburg AG**. Ökostrom bzw. Gewerbe OK (Zusammensetzung: Energieträger Wasserkraft 88,56%, Windenergie 6,39%, feste und flüssige Biomasse 3,40%, Sonstige Ökoenergie 1,65%, erneuerbare Energien 100%, CO₂ 0%, radioaktiver Abfall 0%). Wir entschieden uns für die Salzburg AG als Lieferant, weil dieser der regionalste Lieferant und mit dem nachvollziehbar höchsten Wasserkraft-Anteil ist. Das Nutz- und Trinkwasser beziehen wir von der Gemeinde Hallwang.

Die **Steuerberatungskanzlei Höllermeier Schaller & Partner** ist aufgrund einer langjährigen, professionellen und fruchtenden Zusammenarbeit unser Berater in jeglichen Belangen bzgl. Steuern, Gehälter und Bilanzen. Auch hier stößt die GWÖ auf Interesse.

Für den **b.it Mittagstisch** werden seit 2003 zum Großteil regionale Lebensmittel und seit 08/2012 beinahe 100% Vollwert-Bio-Produkte, bevorzugt von regionalen HerstellerInnen, verwendet. Die Lieferantenauswahl erfolgt hierbei nach Regionalität und dem Angebot von 100% Bio-Qualität (Getreide und Trockenprodukte Nestelberger Schälühle, Kaffee EZA, Fleischhauerei Lettner, restl. Bio Lebensmittel von Denn's oder regionalen Wochenmärkten etc.).

Alle **Verbrauchsmaterialien**, wie Papier für die Gemeinschaftsdrucker rund 200.000 Blatt Jahresverbrauch 2015, 250.000 2014, 180.000 2013 (ca. 240.000 2012) sowie WC-Papier und Papierhandtücher, die von allen KundInnen mit Büro im b.it|office und b.it MitarbeiterInnen genutzt werden, sind seit dem Jahr 2000 aus recyceltem Papier und seit 09/2012 aus Österreich mit dem Siegel „blauer Engel“ versehen. Ebenso versuchen wir Putz- und Waschmittel für das gesamte b.it Gebäude einzusetzen, die lt. Kennzeichnung so umweltverträglich wie möglich sind.

Sämtliche **Büromaterialien** werden seit 2000 von uns als Gemeinschaftsbestellung aufgegeben und jeder b.it Mitarbeiter oder b.it Büronutzer kann diese bei Bedarf zum Einkaufspreis erwerben. Von 2000 bis Ende 2014 wurden 80% der Büromaterialien bei Viking Direkt bezogen. Ab 05/2012 – 2014 zusätzlich ein Teil (ca. 20%) bei der Firma Lyreco, die spezielle grüne Produkte anbietet. Seit 2015 werden fast 90% der Bestellungen über die Firma COLiPRI GmbH getätigt, die ihren Sitz bei uns im Bürogebäude hat und uns aktiv bei der Suche nach den bestmöglichen, ökologisch und sozial verträglichsten Produkten unterstützt.

Fredmansky Maureder & Ornetzeder GmbH die Werbeagentur unser Wahl, war unser Favorit für die Aktualisierung unseres CI 2013 und hat unseren Idealismus erkannt und die Aufgabe sehr GWÖ-nahe umgesetzt.

Sämtliche Dienstleistungen, wie Postversand, Nächtigungen, Autoreparaturen, Instandhaltungen im oder am b.it Gebäude, zusätzliches IT Know-how werden von regionalen Unternehmen bzw. langfristigen PartnerInnen bezogen, die wir aufgrund guter Erfahrungswerte ausgewählt haben.



A1.2 Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekauften P/D und Prozesse zur Sicherstellung (Relevanz: mittel)

Die Firma **HP** ist Marktführer im Bereich Drucker, Kopierer und Multifunktionsgeräte und Arbeitgeber für rund 287.000 (2015) Menschen. Ein Großteil der Komponenten werden durch die Firma Foxconn zugeliefert – die seit 2010 bekannt für ihre Dumpinglöhne und schlechte Arbeitsbedingungen war. Inzwischen wurden die Löhne etwas gesteigert und die Arbeitsbedingungen werden vom Konzern regelmäßig evaluiert. Auch im Bereich Ökologie werden viele Investitionen (PV-Anlagen, ...) gesetzt und die Produktion ist seit 2015 CO₂ neutral. Aufgrund der Monopolstellung dieser Firma gibt es derzeit leider kaum alternative Herstellerfirmen.

Andererseits bemüht sich HP einen großen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten. Im Greenpeace „Guide to Greener Electronics“ landet HP in puncto Umweltschutz auf Platz 2 von 16 (1 von 15 2012) ElektroherstellerInnen. Im Greenpeace „Cool IT Leaderboard“ belegt HP Platz 5 von 21 Stand April 2013 (HP Platz 10 von 21 Stand Feb. 2012). Außerdem ist HP bemüht immer mehr Produkte nach dem Gütesiegel des Blauen Engels in den Verkauf zu bringen. Bei der Nachhaltigkeitsanalyse der oekom research 2014 ging Hewlett-Packard als Branchensieger mit der Bestnote „B“ hervor. Eine der Stärken des Hardware-Herstellers besteht darin, dass das Unternehmen wichtige Zulieferer bei der Einführung von Standards in den Bereichen Arbeitnehmerrechte, Arbeitssicherheit und Gesundheit unterstützt. Weniger gut werden schwere unternehmensethische Kontroversen innerhalb der letzten Jahre ausgelegt. HP berichtet seit 2001 jährlich umfangreich zu den Fortschritten im Bereich CSR nach GRI. (<http://www8.hp.com/us/en/hp-information/global-citizenship/>)

Die Firma **Microsoft** ist der größte Softwarehersteller weltweit und wird zu den bedeutendsten Firmen weltweit gezählt. Ebenso wie HP wird Microsoft im Hardwarebereich durch den Zulieferanten Foxconn bedient. Mit dem Microsoft 2015 Citizenship Report erfolgt eine umfangreiche jährliche CSR Berichterstattung und demnach ist Microsoft seit 2012 CO₂ neutral. Microsoft ist 2015 vom internationalen Great Place to Work Institute mit Platz 7 der weltweit besten multinationalen ArbeitgeberInnen der Welt und Platz 5 von Europas besten multinationalen ArbeitgeberInnen (2011 bester Arbeitgeber Europas und weltweit) ausgezeichnet worden.

A1.3 Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (Relevanz: niedrig)

Prinzipiell ist der b.it Einkauf dazu angehalten, die höchstwertige Alternative zu wählen. Dies betrifft das gesamte Beschaffungsvolumen.

Wir entscheiden uns bewusst für o.a. Markenhersteller, da wir Qualität und Hochwertigkeit verkaufen möchten. Durch unsere langjährigen Kooperationen mit diesen Herstellern genießen wir und unsere KundInnen zusätzlich Vorteile hinsichtlich Preisgestaltung, Hintergrundwissen und Know-how. Wir sind seit Jahren in Kooperationsprogrammen HP Business Partner, Mitglied im Microsoft Partner Network, Zyxel Authorised Partner, langjähriger Exact Software Premium Partner sowie ATOSS Software Partner.

Alle Kooperationsverträge mit unseren PartnerInnen beinhalten die Aspekte der Nachhaltigkeit, Korruptionsbekämpfung, ethische Grundsätze für den Warenverkehr und Auftragstransparenz insbesondere für Projektgeschäfte, Sonderkonditionen und Obergrenzen für Preisauflagen. Dazu gehört die verpflichtende Nennung der EndkundInnen und Verwendungsdokumentation.

Ziele 2016, 2017, ...

- Die langfristigen Partnerschaften mit unseren LieferantInnen beibehalten und diesen die GWÖ Prinzipien nahebringen (in allen Bereichen).
- Bei LieferantInnen einkaufen, die nach GWÖ Prinzipien wirtschaften - Lieferantensuche und Recherche, ob es Produkte gibt, die nach GWÖ Prinzipien produziert werden
- Anschreiben unserer LieferantInnen, um Informationen darüber zu erhalten, wo und unter welchen Bedingungen die Produkte produziert werden. Aus diesen Informationen erstellen wir einen Kriterienkatalog für alle Produkte, die wir verkaufen und kommunizieren diesen an unsere KundInnen, PartnerInnen, InteressentInnen.



B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT

B1.1 Institutionalisierung (Relevanz: mittel)

Die b.it gmbh ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die, abgesehen von den stillen Beteiligungen der MitarbeiterInnen, zu 100% Mag. Bernhard Winter gehört. Die 100%ige Haftung für sämtliche Bankverbindlichkeiten wurde durch die Privathaftung von Mag. Bernhard Winter im Rahmen der früheren Kreditverträge übernommen.

Alle Gewinne werden mit 25% KöSt besteuert und dienen damit dem Gemeinwohl über den Umweg des Staates. Bei großen Handelsprojekten bitten wir bei unseren KundInnen um Vorauskasse, um das Risiko zu teilen.

Es gibt noch keine reine Gemeinwohl-Bank in Österreich für GeschäftskundInnen und das Angebot an ethisch-ökologischen Finanzdienstleistungen ist gering, aber steigend. Zudem sind wir durch bestehende Verträge für die private Gebäudefinanzierung des Firmengebäudes überwiegend an die bisherigen FinanzdienstleisterInnen gebunden. Daher ist ein Wechsel zu einer Bank, die nach GWÖ-Prinzipien wirtschaften würde, bisher nur eingeschränkt möglich. Wir versuchen im Gespräch mit den AnsprechpartnerInnen der Banken die Themen ethisch-ökologische Finanzprodukte und -dienstleistungen, sowie gemeinwohlorientierte Finanzierung und Veranlagung anzusprechen und erreichen damit seit 2011 viele Reaktionen (Übergabe von Nachhaltigkeitsberichten, Informationen über die positiven Veränderungen in den Instituten). Seit Mitte 2014 gibt es für die b.it gmbh auch keine persönlichen Haftungen mehr. Seit Ende 2015 sind wir als b.it und Mag. Bernhard Winter an der Genossenschaft Bank für Gemeinwohl mit gesamt 15 Anteilen beteiligt.

B1.2 Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (Relevanz: niedrig)

UniCredit Bank Austria AG (100% des Zahlungsverkehrs)

Derzeit haben wir alle Geschäftskonten bei der Bank Austria, welche eine Tochter der UniCredit ist. Seit April 2011 widmet sich die Bank Austria stark dem Thema Nachhaltigkeit und Verantwortung. In der Broschüre JETZT werden Öko- und Sozialthemen, sowie wirtschaftliche Dimensionen von Verantwortung und Nachhaltigkeit behandelt (Banktrack 6 von 12 Punkten für UN Human Rights).

Die Bank Austria ist 2011 mit dem Gütesiegel der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ ausgezeichnet worden und bietet nun seinen KundInnen zusätzlich zu den Standardprodukten auch ein ethisches Investment an, wo es um die Veranlagung nach nachhaltigen Kriterien geht. Wir werden inzwischen auch seit 2013 unaufgefordert, regelmäßig mit Nachhaltigkeitsnachrichten (neue Produkte und CSR Aktionen) und dem Nachhaltigkeitsbericht der UniCredit versorgt (nach GRI Level A+ mit Überprüfung durch Deloitte). Unsere Zinserträge auf dem Geschäftskonto sind 2012 - 2015 unbedeutend gewesen.

Bonus Vorsorgekasse AG (100% Abfertigung neu)

Mit dem neuen Abfertigungsrecht haben nun alle ArbeitnehmerInnen, die ab 1. Jänner 2003 in ein neues Dienstverhältnis eingetreten sind, Anspruch auf Abfertigung und jedes Unternehmen ist verpflichtet für seine MitarbeiterInnen Beiträge in eine Vorsorgekasse einzuzahlen. Wir haben uns für die Bonus Mitarbeiter-Vorsorgekasse entschieden, weil sie ein Gründungsmitglied eines CSR-Circles ist. Der CSR-Circle ist ein offenes Netzwerk für Menschen, die sich für Nachhaltigkeitsthemen interessieren.

Er- und Ablebensversicherung (freiwillige Vorsorge)

Als zusätzlicher Bonus wird im Rahmen unserer Betriebsvereinbarung, zugunsten der MitarbeiterInnen, ab einer Zugehörigkeit von über 2 Jahren im Unternehmen und einem Dienstverhältnis von mehr als 20 Wochenstunden, eine Er- und Ablebensversicherung abgeschlossen und monatlich / jährlich dotiert. Aufgrund einer Veränderung des Leistungsumfanges haben wir seit 2006 eine weitere Versicherung für die neuen Verträge.

Generali Versicherungs AG (50% Vorsorge)

Zur Generali Gruppe gehören die Generali Versicherung AG, die BAWAG P.S.K. Versicherung AG und die Europäische Reiseversicherung AG. Auch die Generali Bank AG, die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. und die BONUS Vorsorgekasse AG gehören zur Gruppe. Seit 2005 veröffentlicht Generali einen Nachhaltigkeits- und CSR Bericht nach GRI4.

Wüstenrot Versicherungs AG (50% Vorsorge)

Zur Wüstenrot gehören die Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg.Gen.m.b.H., die Bausparkasse Wüstenrot AG und die Wüstenrot Versicherungs-AG. Laut Geschäftsberichten veranlassen Sie nur in andere Banken und Versicherungen und haben durch ihr Portfolio (Sparen, Wohnen, Absichern) eine hohe positive Gesinnung. Einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht gibt es bisher nicht.



Wir informieren uns über die nachhaltige Gesinnung unserer PartnerInnen mittels deren Jahres-, CSR und Nachhaltigkeitsberichte, bzw. Nachhaltigkeitsaussendungen.

B1.3 Gemeinwohlorientierte Veranlagung (Relevanz: hoch)

Wir veranlagen keine Gelder bei Bankinstituten, sondern investieren in bzw. finanzieren Projekte mit ökologischem Hintergrund (Thermische Sanierung von Objekten durch neue Holzfenster, Wärmedämmung mit Hanf, Wärmepumpe, PV-Anlage, d.h. Energiesparen bei Objekten, die von uns verwaltet werden). Kapitalerträge des b.it sind dabei unerheblich.

Wir prüfen mehrmals jährlich die Angebote an ethisch-ökologischen Finanzprodukten und Bankinstituten. Seit 2008 werden von Mag. Bernhard Winter ausschließlich Veranlagungen mit ethischem Hintergrund getätigt (z.B. Wasserkraftanleihe der Salzburg AG, seit 2015 Nachhaltigkeitsfond Solide von Raika).

B1.4 Gemeinwohlorientierte Finanzierung (Relevanz: niedrig)

Die Eigenkapitalquote beträgt 2015 27,95%, 2014 57,46% und 2013 54,14% (2012: 46,22%) und ist damit deutlich über dem Branchenschnitt.

Das b.it hat keine Fremdwährungskredite und nutzt keine Kontokorrentrahmen, da das b.it seit 01/2012 ein positives Konto aufweist und seit 08/2012 keine Fremdfinanzierung (auch keine Kredite, Leasing oder sonstige Finanzierungsformen) mehr benötigt bzw. abschließt. Das Firmengebäude, das sich im Eigentum von Mag. Bernhard Winter befindetet, wird über einen endfälligen Kredit (2019) seit 07/1999 privat finanziert. Wir verzichten seit 2005 auf Spekulationen aller Art.

Durch die stille Beteiligung der MitarbeiterInnen, 2015:12,4%, 2014: 4,87%, 2013: 4,55% (2012: 3,23%) jeweils bemessen am Gesamtkapital kann auch ein Teil unserer Liquiditätsreserven erzeugt werden. Zinsen verstehen wir nur in der Höhe der Inflationsrate als sinnvoll um den Geldwert zu erhalten.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- Finanzierung / Investition in weitere Projekte mit ökologischem Hintergrund (siehe E3).
- Weiterführende Unterstützung zur Gründung der Bank für Gemeinwohl leisten und Eröffnung eines Kontos sobald als möglich. Nutzung des Kontos für einen Teil unserer Bankgeschäfte.



C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Mitarbeiter-Kennzahlen

	2013	2014	2015
Anzahl Personen	22	22	19
Vollzeitäquivalent Arbeiter und Angestellte	12,8	15,0	13,2
Lehrlinge	2,0	2,0	1,0
GF u Externe	3,0	3,0	2,0
Vollzeitkräfte	12,0	10,0	8,0
Teilzeitkräfte	10,0	12,0	11,0
Teilzeitquote	45%	55%	58%
durchschnittl. Arbeitszeit je Beschäftigtem	30,7	33,6	31,7
Führungskräfte	3,0	3,0	5,0
Weibliche Mitarbeiterinnen	11,0	11,0	9,0
Männliche Mitarbeiter	11,0	11,0	10,0
Jugendliche	0,0	0,0	0,0
Angestellte mit Beeinträchtigung	0,0	0,0	0,0
Angestellte mit Migrationshintergrund	3,0	4,0	3,0
Eltern	11,0	11,0	9,0
Arbeitsunfälle, Frühpension	0	0	0
Langzeitkrankenstand Beschäftigungsgruppe II (Mitarbeiter Mitte 2015 ausgeschieden)	0	1	1
Beschäftigtengruppe I Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting	10,0	10,0	9,0
Beschäftigtengruppe II automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik	12,0	12,0	10,0
Fehlzeiten in Tagen gesamt	54,0	30,0	67,1
Fehlzeiten im Jahresdurchschnitt pro Mitarbeiter	2,5	1,4	3,5
Fehlzeiten in Tagen Beschäftigtengruppe I	14,3	5,5	34,8
Fehlzeiten Beschäftigtengruppe I im Jahresdurchschnitt pro Mitarbeiter	1,4	0,6	3,9
Fehlzeiten in Tagen Beschäftigtengruppe II	39,7	24,4	32,3
Fehlzeiten Beschäftigtengruppe II im Jahresdurchschnitt pro Mitarbeiter	3,3	2,0	3,2
Langzeitkrankenstand Beschäftigungsgruppe I	0,0	0,0	0,0
Langzeitkrankenstand Beschäftigungsgruppe II (Mitarbeiter Mitte 2015 ausgeschieden)	0,0	205,9	50,1
Zugänge bzw. Neueinstellungen	3	5	3
Abgänge	1	4	6
Fluktuationsquote	5%	18%	32%
Unternehmenszugehörigkeit Dauer (Durchschnitt)	6,96	8,25	9,2
Rückkehrquote nach Elternzeit	3	3	3
Beförderungen Frauen	1	1	2
Beförderungen Männer	0	0	1
Anteil der Frauen im gebärfähigem Alter bei Beförderungen	100%	100%	67%
Zeitumfang in Std. BGF / MA	64,43	32,14	35,34
Zeitumfang in Std. GWÖ / MA	13,17	29,40	20,03
Zeitumfang in Std. Fortbildung / MA /Beschäftigungsgruppe I	31,38	43,48	9,54
Zeitumfang in Std. Fortbildung / MA /Beschäftigungsgruppe II	82,84	77,69	77,01



Der Branchenvergleich zeigt, dass die b.it Fehlzeiten mit 1,4 bis 3,5 Tagen deutlich unter dem Branchenschnitt von 8,7 Tagen pro Erwerbstätigem liegt. Von 2014 bis Mitte 2015 hatten wir, aufgrund einer Langzeiterkrankung, einen Komplettausfall eines Mitarbeiters, daher sind die Fehlzeiten im Vergleich hoch!

Im b.it gibt es keine dezidierten Hierarchieebenen. Mit der Geschäftsleitung gibt es 5 Führungskräfte (1 Geschäftsführer, 1 Prokuristin, 3 TeamleiterInnen), die jedoch überwiegend, wie die sonstigen MitarbeiterInnen, auch Dienstleistungen für KundInnen erbringen.

Entscheidungen werden im jeweiligen Team vorbereitet und gemeinschaftlich getroffen.

C1.1 Mitarbeiterorientierte Organisationskultur und -strukturen (Relevanz: mittel)

Bei internem Wechsel oder Neueinstieg werden MitarbeiterInnen wie folgt geschult:

- Lernen vom internen Profi (MitarbeiterInnen schulen MitarbeiterInnen)
- Interne Informationsplattform, Prozess- und Dokumentenmanagement (Synergy, Bürohandbuch)
- Unterstützung bei Aus- und Weiterbildung (monetär, zeitlich bzw. interne Ressourcen)
- Übergabe vom bisherigen Mitarbeitenden der jeweiligen Stelle
- Neue MitarbeiterInnen werden eingestellt bevor „alte“ MitarbeiterInnen aussteigen
- Gemeinsame Auswahl einer sinnvollen externen Einstiegsfortbildung für die Stelle

Der Großteil der Aufgaben wird taskbasierend über unsere Workflowmanagement-Software Exact Synergy abgewickelt. Die Erledigung der Aufgabe kann nach eigenen Möglichkeiten, unter Berücksichtigung der Vorgaben, inklusive Leistungserfassung im jeweiligen Task umgesetzt werden.

Die Projekt- und Aufgabenorganisation, sowie deren Durchführung, werden im Team erledigt. Projekte werden bereichsübergreifend durchgeführt.

Das Verhältnis unter den MitarbeiterInnen und zu den Führungskräften ist ein freundschaftliches, auch mit der Geschäftsführung ist man per "Du". Durch gemeinsame Workshops und Unternehmungen lernen sich die MitarbeiterInnen besser kennen und verstehen.

b.it MitarbeiterInnen dürfen auch außerhalb der Arbeitszeiten das b.it-Gebäude und die Ausstattung für Privates verwenden (z.B. Erledigung von Arbeiten am PC, Nutzung von Druckern / Kopierern, Nutzung der Räumlichkeiten und Infrastruktur für Veranstaltungen, Lerntreffen, Filmvorführungen, ...).

Mitarbeiterfortbildung und berufliche Weiterbildung erfolgt nach Wunsch und / oder Bedarf mittels Einzelvereinbarung. Es wird gemeinsam eine Auswahl von Lernwegen, wie z.B. Diplom-Lehrgang „Business Training“, Projekt- und Personalmanagement oder Personal Skills getroffen.

Zudem finden interne Coachings, wie z.B. Wissensweitergabe in Bezug auf Leitungsfunktion, Budgeterstellung, usw. statt.

b.it Aus- und Weiterbildungsprogramme:

- Lehrlingsausbildung (IT Techniker / -Kaufmann / -Informatiker, Bürokauffrau / -mann)
- Lehre mit Matura
- Berufsreifeprüfung
- Kombination Beruf und Studium

Diese Fortbildungen werden erleichtert durch Stundenreduktion, Finanzierung oder Ausbildungskredit.

Alle MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit ihre Situation im Unternehmen, ihre Entwicklungsmöglichkeiten etc. zu besprechen, Feedback zu geben und zu bekommen, gefördert wird dies durch:

- Flache hierarchische Struktur
- Persönliche Gespräche jederzeit nach Bedarf
- Feedback der bzw. an die TeamleiterInnen
- Wöchentliche Teammeetings
- Zweiwöchentliche Teamleitermeetings
- Monatliche Mitarbeiterversammlungen seit 09/2014 mit Ausnahmen, wenn kein Bedarf
- Jährliche Mitarbeitergespräche - seit 2014 gemeinsam mit TeamleiterIn und GF

Die TeamleiterInnen fungieren als vertrauliche AnsprechpartnerInnen. Im Team gibt es das Grundverständnis sich gegenseitig zu unterstützen, dies führt bei Unstimmigkeiten, die sonst an unpassender Stelle vorgebracht werden, rasch zu einer Lösung an der richtigen Stelle.



Zudem gibt es für alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit an Beratungen und Coachings teilzunehmen:

- Einzelcoachings
- Externe Mediation bei Konfliktfällen unter Einbindung aller betroffenen MitarbeiterInnen
- 09/2014 mehrtätiges Konfliktseminar für alle MitarbeiterInnen

Unsere interne Kommunikationsstruktur und Informationspolitik sind:

- Offene Kommunikationsstruktur
- Transparente, zeitnahe Informationspolitik durch Intranet-Portal oder im Team persönlich
- Freier Lesezugriff auf alle unternehmensrelevanten Daten auf allen Datenspeichern und -trägern
- Präsentation aller Ergebnisse von Buchhaltung und Controlling monatlich an die Teams, quartalsweise in der Mitarbeiterversammlung

Nach 2003 (seit 10/2012 jährlich) wurde eine anonyme Mitarbeiterbefragung zum Thema Zufriedenheit am Arbeitsplatz durchgeführt. Die MitarbeiterInnen tragen dabei, auf einer Skala von "Trifft zu - 100%" bis zu "Trifft nicht zu - 0%", einen Strich ein (diese Markierung wird dann nach Millimeter in Prozentwerte umgerechnet. Auswertung über alle Fragen und alle Fragebögen hinweg sind möglich, da alle Fragen positiv formuliert sind und daher 100% immer als positivster Wert gesehen werden. Die Fragebögen werden anonym ausgewertet.

Der Ergebnisdurchschnitt aller Antworten ist sehr hoch (Details siehe unten). Die Mitarbeiterbefragung sowie die Fragenaus- und -überarbeitung wird jährlich von einer Projektarbeitsgruppe organisiert. Die Ergebnisse und Details werden den MitarbeiterInnen präsentiert und sind jederzeit im Intranet einsehbar.

Die Fragestellungen werden jedes Jahr überprüft und gegebenenfalls angepasst. In Hinblick auf die Vergleichbarkeit wurden bisher keine erheblichen Veränderungen vorgenommen.

	Durchschnittl. Mittelwert	Durchschnittl. Mittelwert	Durchschnittl. Mittelwert	Durchschnittl. Mittelwert
Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung	2012	2013	2014	2015
Rücklauf	90%	100%	100%	100%
1 Ich fühle mich in der Firma wohl	90%	83%	83%	94%
2 Ich kann Anregungen und Änderungswünsche einbringen	88%	78%	85%	87%
3 Meine Anregungen werden gehört und ernstgenommen	86%	76%	83%	89%
4 Ich bin mit der derzeitigen Arbeitszeit- und Urlaubsregelung zufrieden	92%	86%	87%	95%
5 Die mir übertragenen Aufgaben entsprechen meinen Fähigkeiten	88%	85%	83%	92%
6 Die mir übertragenen Aufgaben mache ich gerne	90%	87%	86%	91%
7 Ich sehe in der Firma persönliche Weiterbildungsmöglichkeiten	76%	74%	72%	86%
8 Ich bin mit der Kommunikation in der Firma zufrieden	74%	60%	68%	91%
9 Ich fühle mich über die Firmenentwicklung gut informiert (Umsätze, Ergebnisse, etc.)	90%	82%	87%	93%
10 Entscheidungen in der Firma sind transparent, ich kann sie (meistens) nachvollziehen	88%	76%	79%	91%
11 Ich möchte mit meiner Arbeit zum Erfolg der Firma beitragen	98%	94%	95%	98%
12 Ich möchte noch mindestens 5 Jahre in der Firma mitarbeiten	87%	88%	87%	92%
13 Die Gemeinwohl-Ökonomie wird in der Firma gelebt		69%	74%	79%
14 Ich fühle mich heute gesundheitlich besser als vor einem Jahr		68%	54%	81%
15 Ich bin mit der betrieblichen Gesundheitsförderung bisher zufrieden		77%	80%	85%
Ergebnisdurchschnitt	87%	79%	80%	90%

C1.2 Faire Beschäftigungs- und Entgeltspolitik (Relevanz: mittel)

Die Gehälter der MitarbeiterInnen wurden 2011, nach Rücksprache und Abstimmung mit allen, offengelegt. Die Entgeltspolitik wurde bis 2014 im Rahmen der Budgetfestlegung, bzw. bei der Einstellung und Abstimmung über neue MitarbeiterInnen, gemeinsam festgelegt.

Seit Mitte 2014 sind wir auf der Suche nach einem passenderen Gehaltsmodell und seit 11/2014 beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe, zusammengesetzt aus MitarbeiterInnen aller Teams und dem Führungskreis, mit der Entwicklung eines neuen Gehaltsmodells mit folgenden Kriterien:

- Team-Leistungskomponente als Motivator
- Faires System für alle
- Messbarkeit durch Zielvereinbarung
- Ausschüttung aus Team-Leistung (Gewinn)



Folgende Komponenten wurden 05/2015 fixiert, mit Beginn 01/2015 rückwirkend aufgerollt und erhöht:

- a) Individuelle Gehälter (lt. KV / Einstufung) berücksichtigen unterschiedliche Erfahrung, Tätigkeiten, etc., Überzahlung in Prozentrahmen (0-15%)
- b) Teamerfolgsbeteiligung belohnt die Leistung des Teams
(die Aufteilung der Teamerfolgsbeteiligung entscheidet das jeweilige Team)
- c) Gewinnbeteiligung (für alle, unter Berücksichtigung der Loyalität in Form der Dauer der Betriebszugehörigkeit, Sollstunden und Fehlzeiten)
(die Kriterien der Gewinnbeteiligung wurden von den MitarbeiterInnen erarbeitet und abgestimmt)
- d) Lebensversicherung (für alle gleich, nach 2 Jahren)
- e) Freiwillige betriebliche Zusatzleistung (Fringe Benefits)

Das b.it übernimmt folgende Leistungen, die allen MitarbeiterInnen gleichermaßen zur Verfügung stehen:

- Einen Teil der Mittagstischkosten
- Mobiltelefon, Internetzugang, Notebook,
- Lebensversicherung
- Einkaufsgutscheine
- ÖPNV Fahrkarten, Firmenfahrzeugnutzung
- b.it T-Shirts
- Weihnachtsfeier, gemeinsame Sportaktivitäten (z.B. Frauenlauf, Klettern, uvm.)

Als Leitlinien der b.it Beschäftigungspolitik verstehen wir, dass

- es eine große Stammbelegschaft gibt
- wir MitarbeiterInnen langfristig an das Unternehmen binden möchten
- es während dem befristeten Dienstverhältnis (3 Monate) ein monatliches wechselseitiges Feedback durch alle MitarbeiterInnen gibt.
- alle Mitarbeiter ein Mitsprache- bzw. Vetorecht bei Neueinstellung bzw. internem Wechsel haben
- es ein transparentes Entgeltsystem gibt.

Die interne Qualifizierung unserer MitarbeiterInnen ist für uns enorm wichtig und wird gefördert durch den Aufbau und die Entwicklung der einzelnen MitarbeiterInnen im Rahmen ihrer Wünsche, Stärken und Möglichkeiten (z.B. vom Support -> Consultant -> ProjektleiterIn -> TeamleiterIn bzw. Stv. -> ProkuristIn). Die Personalplanung wird im Team durchgeführt, im Jahres-Budget geplant und gemeinsam abgestimmt. Es gab bei uns noch keine wirtschaftskrisenbedingten Kündigungen, stattdessen wurde Personal eingestellt. Bei freien Ressourcen erfolgten teamübergreifende Einsätze und Mehrstunden wurden reduziert.

C1.3 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance / flexible Arbeitszeiten (Relevanz: mittel)

Bereits seit 1995 besteht im b.it mit der Gleitzeit ein flexibles Arbeitszeitmodell mit weitestgehend freier Einteilung durch die jeweiligen MitarbeiterInnen der Fachbereiche. Die Gleitzeit und das Home-Office können von Voll- und Teilzeitkräften genutzt werden, so können auch Mütter und Väter flexibel ihre Arbeitszeit gestalten. Für ältere MitarbeiterInnen wird die Möglichkeit zur Alters-Teilzeit angeboten.

Die MitarbeiterInnen nehmen die Einteilung von Arbeitszeit, Arbeitspensum, Aufgaben, Terminen, Urlauben, Freizeit zum größten Teil selbst vor – in Abstimmung mit den Fachbereichen bzw. dem Team (eingeschränkt Lehrlinge und Einzuschulende). MitarbeiterInnen unterstützen und helfen einander – muss jemand weg oder ist nicht da, springt eine andere Person ein (Pausen, Zeitausgleich, Krankenstände, Pflegeurlaube...).

Seit 2012 wird jeder Mitarbeitende dazu angehalten einmal pro Jahr mindestens drei Wochen Urlaub am Stück zu nehmen, um den Erholungseffekt zu steigern (In Anspruch genommen haben dies 2012: 16, 2013: 12, 2014: 13 und 2015: 10 MitarbeiterInnen). In den Betriebsurlauben (2 Wochen über Weihnachten / Silvester und die erste Augustwoche) ist jeweils nur ein Mitarbeitender im Journaldienst im Betrieb anwesend und technische Unterstützung wird von der Ferne auf Abruf organisiert.

Für alle MitarbeiterInnen besteht die Möglichkeit über Terminalserververbindungen von zu Hause aus zu arbeiten, etwa 60% der MitarbeiterInnen nutzen diese Möglichkeit regelmäßig.

Das Bürogebäude wurde 2000 errichtet. Von Anfang an wurde auf eine langlebige, hochwertige Ausstattung mit ergonomischen Arbeitsplätzen geachtet (Schreibtische höhenverstellbar, Lichteinfall und Beleuchtung, Drehstühle ergonomisch und aus hochwertigen Materialien, Anordnung der Arbeitsplätze, Flachbildschirme zwischen 22 Zoll - 27 Zoll, größtenteils Zweitschirme zur besseren Übersicht, Telefone mit großen Displays, Rückzugsräume innen und außen). Als IT Unternehmen ist für uns die Ausstattung mit PCs und Laptops mit niedrigem Energieverbrauch, sowie die gute Qualität der Geräte Standard.



2015 wurden auch die beiden Arbeitsplätze an der Rezeption mit je 2 Bildschirmen ausgestattet. Auf Laserdrucker am Arbeitsplatz wird aufgrund der Staub- und CO²-Belastung bewusst verzichtet. Drucker / Kopierer stehen der Allgemeinheit (Mitarbeitern, Büronutzerinnen und Externen gleichermaßen) in einem eigenen Copyshop zur Verfügung. Wir legen großen Wert auf energiesparende Geräte. Sowohl Mitarbeitende als auch Büronutzer und externe Kundinnen werden dazu angehalten, den Papierverbrauch so gering wie möglich zu halten und vermehrt schwarz/weiß-Drucke / Kopien zu machen. Die Standardeinstellungen für den Druck sind schwarz/weiß beidseitig. Drucke kommen erst nach Chipfreigabe heraus und dadurch werden viele Fehldrucke oder nicht mehr notwendige Drucke vorzeitig gelöscht.

Das Raumklima im Bürogebäude wird positiv beeinflusst durch viele Holzelemente, Grünpflanzen, helle Möbel, große Glasflächen und die Berücksichtigung von Feng-Shui Empfehlungen.

Jeder Raum lässt eine individuelle Heizungs- / Kühlungssteuerung zu (Fassaden- / Säulenheizung und -kühlung). Holzfußböden bei den Arbeitsplätzen werden mit hochflorigen Läufern und Schalltrennwänden ergänzt um Lärmentwicklung zu mindern bzw. um zur Schallreduktion beizutragen. Das gesamte Gebäude ist rauchfrei! Durch Einsatz von innenliegenden Glaswänden ist auch ein guter Überblick über das Geschehen im Büro möglich.

Es besteht ein barrierefreier Zugang zu allen Räumen, außer zu den Galeriebereichen im zweiten Obergeschoß. Seit 03/2012 kann auch die Cafeteria über eine fix installierte Rampe stufenfrei erreicht werden.

Von Ende 2010 bis Mitte 2012 wurden Rückzugs- und Freizeiträume sowie ein Raum mit Massageliege für die MitarbeiterInnen eingerichtet bzw. ausgebaut. Es besteht die Möglichkeit zum Ausgleich bei Darts, Flipper, Tischfußball, verweilen im „Haus der wachsenden Gesundheit“ (lebendes Weidenhaus), Yoga oder Gymnastik und wöchentliches Walken.

Seit September 2010 nimmt sich das b.it dem Thema Mitarbeitergesundheit aktiv an, mit Hilfe eines Projektes der betrieblichen Gesundheitsvorsorge „Fit im Team“. Dieses Projekt umfasst sowohl die physische und psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen, als auch verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen. Das jeweilige Jahresprogramm wird in Zusammenarbeit mit einem externen Koordinator erarbeitet, in einer Mitarbeiterversammlung präsentiert und abgestimmt: quartalsweise Maßnahmen, interne Coachings wie Führungsarbeit konkret, Stressmanagement oder aktuelle Themen, 2-tägige externe Workshops (z.B. 2015 meditatives Bogenschießen, Singen, Rituale am Lagerfeuer), 2-jähriger Vitalitäts- und Fitnesscheck für alle, uvm. Auch Einzelcoachings für individuelle, private Problemlösungen werden angeboten.

Sportbeauftragte und StellvertreterInnen werden gewählt, diese kümmern sich um die Planung der Maßnahmen. Sportliche Veranstaltungen werden gemeinsam besucht, beispielsweise der Salzburger Frauenlauf, „Wer-radelt-gewinnt“, der „Jedermannlauf“, Klettern, ...

12/2014 haben wir das „Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung“ erhalten, dieses verpflichtet uns als Betrieb die Gesundheitsförderung weitere drei Jahre zu betreiben (Verleihung 12.3.2015).

Alle MitarbeiterInnen haben in den Jahren 2013-2015 im Durchschnitt zwischen 32 und 64,5 Stunden jährlich im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung während der Arbeitszeit erfasst. Zusätzlich wurden etliche Stunden außerhalb der Arbeitszeit für Gesundheitsmaßnahmen aufgewendet, wie Massageterminen, Wirbelsäulentherapie, gemeinsame Ausflüge, sportliche Veranstaltungen uvm.

MitarbeiterInnen haben sich auch selbst Ziele gesteckt und evaluieren diese gemeinsam.

C1.4 Gleichstellung und Diversität (Relevanz: mittel)

Männliche und weibliche Mitarbeitende werden seit jeher gleichbehandelt und verdienen bei gleicher Ausbildung und Erfahrung das Gleiche. Mit dem Geschäftsführer hatten wir 2015 9 weibliche und 10 männliche Mitarbeitende, 5 Führungskräfte, davon liegt der Frauenanteil bei 40%.

Die Verschiedenheit der MitarbeiterInnen wird respektiert und wahrgenommen und mit Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung abgedeckt.

Für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund gibt es gezielte Anregungen zu Deutschkursen und Unterstützung der Kommunikation mit einer Übersetzungsliste mit häufig gebrauchten Wörtern.

Im b.it sind derzeit 3 Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Eine Quotenerfüllung für benachteiligte Personen ist aufgrund der Mitarbeiterzahl nichtzutreffend. Seit 2003 wurden immer wieder Personen mit Benachteiligungen, wie z.B. Lernschwächen, Langzeitarbeitslosigkeit, Migrationshintergrund, ... beschäftigt.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- Die jährliche Mitarbeiterbefragung zur persönlichen Zufriedenheit fortführen, diese auswerten und präsentieren - Anhand der Ergebnisse überprüfen, wo im b.it Team Verbesserungspotential liegt.
- Gendertraining mit externer Begleitung
- MitarbeiterInnen schulen MitarbeiterInnen (EDV Know-how, Gartenarbeit, Kochen, Ökologie...)



C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT

Alle MitarbeiterInnen arbeiten im Gleitzeitmodell, haben größtmögliche Gestaltungsfreiheit und können jegliche persönlichen Wünsche mit ihren TeamleiterInnen kurzfristig abklären. Grundsätzlich ist die Erwartung vorhanden, dass, soweit nichts anderes vereinbart ist, die zeitliche Leistung so zu erbringen ist, dass die anderen MitarbeiterInnen dadurch keinen Nachteil haben. Abweichungen werden in der Mitarbeiterversammlung diskutiert und es werden gemeinsam vereinbarte Anpassungen ausprobiert, bis ein passendes Zeitschema gefunden worden ist. Das gehört seit 1995 zu unseren Grundsätzen, jedoch ist seit 2011 hier das Vertrauen umfassender und bei allen verankert.

Die Zeit- und Leistungsaufzeichnungen machen alle Mitarbeitenden selbst in unserer Business Software (Exact Synergy). Dieses Thema hat schon zu sehr vielen kritischen Diskussionen, Sichtweisen und damit zu Anpassungen geführt. Seit Mitte 2013 bis Mitte 2014 ist die bisher beste Variante schrittweise eingeführt worden, die von uns selbst entwickelt wurde. Nunmehr erfolgt die Zeiterfassung über ein Monatsformular für die Anwesenheitszeit und die Leistungserfassung direkt in den Aufgaben (Tasks / Workflow), an denen man gerade arbeitet. Durch die Selbsterfassung der eigenen Arbeitszeiten hat jeder Mitarbeitende einen genauen Überblick über seine An- und Abwesenheitszeiten und kann somit bei Mehrstunden sofort selbst gegensteuern. Darüber hinaus wird der Stundenstatus laufend über Berichte kontrolliert, um zu einem zeitnahen Abbau von Mehrstunden zu kommen oder den Bedarf für zusätzliche MitarbeiterInnen zeitnahe diskutieren zu können. Bei Minusstunden wird über Stundenreduktion gesprochen um den Druck auf den Mitarbeitenden zu reduzieren diese nachzuarbeiten.

Seit 2013 ist es erstrebenswert weniger zu arbeiten und dadurch mehr Lebensqualität und Gesundheitsvorsorge zu erreichen. Durch die Einführung der einheitlichen 38,5 Stunden 2013 bei vollem Gehaltsausgleich wurde auch das Bewusstsein erhöht, dass weitere Reduktionen glaubhaft möglich und sinnvoll sind. Individuelle Besonderheiten haben seit 2014 auch noch mehr Platz und werden umgesetzt.

Bei der jährlichen Mitarbeiterbefragung zum Thema Zufriedenheit wird auch die Arbeitszeit thematisiert (Ergebnisse siehe C1.1).

Kennzahlen zu den Subindikatoren C2 befinden sich im Text oder können auch in der Tabelle des Indikators C1 eingesehen werden.

C2.1 Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz hoch)

Aufgrund von zwei unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen gelten im b.it zwei verschiedene Kollektivverträge. Für die Angestellten in den Bereichen IT und Business Software gilt der KV für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistung in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik und somit 38,5 Wochenstunden bei Vollzeitbeschäftigung. Für die Angestellten im Bereich Büroservice gilt der KV im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting und somit 40 Wochenstunden bei Vollzeitbeschäftigung. Diese 40 Wochenstunden wurden 05/2013 auf 38,5 Stunden bei vollen Bezügen herabgesetzt.

Die durchschnittliche Arbeitszeit betrug im b.it 2015 31,7 Wochenstunden, 2014 33,6 Std. und 2013 30,7 Std.

Im Jahresdurchschnitt werden keine Mehr- oder Überstunden aufgebaut. Generell werden MitarbeiterInnen dazu angehalten keine Mehrarbeitsstunden zu leisten und werden diese temporär doch geleistet, werden diese in Form von Zeitausgleich zeitnah oder im Sommer wieder abgebaut.

Auf All-Inklusive-Verträge und Überstundenpauschalen wird seit jeher komplett verzichtet.

C2.2 Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung) (Relevanz: mittel)

Wir beschäftigen keine Zeitarbeiter.

Die Teilzeitquote ist für ein Unternehmen unserer Größe mit 58% 2015, 55% 2014 und 45% 2013 (2012 40%) sehr hoch. Zur Verstärkung des Teams und zur Reduktion der Arbeitszeit der bestehenden MitarbeiterInnen wurden zusätzliche MitarbeiterInnen aufgenommen. Das b.it greift auf die permanente Unterstützung von einem externen Mitarbeiter zurück, der freiwillig die Selbständigkeit vorzieht und südlich von Wien von seinem eigenen Büro aus arbeitet (2014 + 2013 waren es jeweils zwei).



C2.3 Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit (Relevanz: mittel)

Die Wertigkeit Arbeitszeit = Lebenszeit wurde seit 2012 aktiv in die Köpfe der MitarbeiterInnen gebracht und wird im Rahmen unseres Gesundheitsprojektes aktiv gelebt.

Selbst- und Zeitmanagement-Fortbildung erfolgte im Rahmen unseres Gesundheitsprojektes und umfasste 2014 beispielhafte 2 Impulsnachmittage für alle MitarbeiterInnen. Zusätzlich wurde in fast jedem gemeinsamen Termin Zeitmanagement, Zeiterfassung und Zeitbewusstsein thematisiert und diskutiert. Alle MitarbeiterInnen bestimmen im Team ihre Arbeitszeiteinteilung.

Die Grenzen der Selbstbestimmung bilden kommunizierte Kern-, Öffnungs- und Supportzeiten, jedoch reicht dort oft eine freiwillige Person aus dem Team um Randzeiten in einem wöchentlich gemeinsam festgelegten Zeitplan abzudecken. Die restliche Leistungserbringung richtet sich nach den selbst vereinbarten Terminen mit KundInnen, InteressentInnen, MitarbeiterInnen und LieferantInnen bzw. der eigenen Leistungsbereitschaft.



C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit (Relevanz: hoch)

Die Menüs in unserer Betriebsküche werden von unserer Köchin frisch mit viel „Liebe“ zubereitet und setzen sich größtenteils zusammen aus saisonalen, regionalen und heimischen Produkten. Die Umstellung hin zur Bio-Küche hat Mitte 2012 begonnen. Seit 12/2012 wird mit rein biologischen Zutaten gekocht, zudem werden beinahe ausschließlich Vollkorn- bzw. vollwertige Produkte verwendet. Seit Mitte 2012 gibt es mindestens einen vegetarischen / veganen Tag in der Woche, sowie die tägliche vegetarische / vegane Option. Vor- und Nachspeisen werden im Wesentlichen vegan zubereitet. In den Hauptspeisen wird bis auf Fleisch, und in Ausnahmefällen Käse, auf sonstige tierische Produkte verzichtet (ausgenommen Eier und Butter als beste regionale Alternative). Der Salz- und Zuckereinsatz wurde auf ein Minimum reduziert. Für alle Backwaren (Kuchen / Brot uvm.) wird das Getreide selbst und frisch zu Vollkornmehl gemahlen. Seit 2013 werden Kräuterbeete angelegt. Auf Zusatzstoffe und Fertigprodukte wird komplett verzichtet, stattdessen setzen wir auf die Qualität von Gewürzen, Ölen und Vollwert-Produkten.

Wünsche und Vorlieben von Kunden und Mitarbeiterinnen werden auch berücksichtigt. Es besteht die Möglichkeit, sich Portionen für Zuhause / für die Familie mitzunehmen.

2013 wurden 22% der Portionen vegetarisch / vegan konsumiert, in den Jahren 2014 und 2015 stieg der Prozentsatz auf 31%. Überwiegend vegan ernähren sich bereits 11%.

Die MitarbeiterInnen haben jederzeit die Möglichkeit ihr Essen auch von zu Hause mitzubringen, aufzuwärmen und in der b.it Cafeteria zu konsumieren.



Mittagsmenü



Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Grüner Salat	Salat	Suppe	Bunter Salat	Bio-Regional-Vollwert-Brunch 09:00 - 13:00 Uhr
Burek Variationen	Tiroler Gröstl mit Spiegelei oder Blunzen Gröstl mit Sauerkraut	Spaghetti mit Gemüsesauce	Schweinebraten mit Semmelknödel	
Vanillepudding	Blechkuchen	Obstsalat	Nachspeise	

Gerne bereiten wir Ihnen auf Anfrage auch ein vegetarisches bzw. veganes Tagesgericht zu.
(Verzicht auf tierische- bzw. Milchprodukte, außer Butter und Eier)



Wussten Sie schon, dass für ökologisch angebaute Biolebensmittel weder Kunstdünger noch Pestizide verwendet werden. Dadurch schont Bio die Umwelt, schützt den Boden, vermehrt die Artenvielfalt, nützt dem Tierschutz und ist für uns Menschen gesund UND schmackhaft. Daher setzen wir bei unserem vollwertigen Mittagessen auf ökologisch angebaute Biolebensmittel.



Ihr b.it|office-Team wünscht guten Appetit!



b.it gmbh · Salzburg · Wien · Tel. +43 (0)62 8886-0 · www.bitservice.at

Informationen über Zutaten in unseren Speisen, die Allergien oder Unverträglichkeiten auslösen können, erhalten Sie auf Nachfrage bei unserer Köchin Sara!

Der Auszug eines Menüplans, so wie er wöchentlich an unsere Mitarbeiter und Kundinnen verschickt wird.



Diverse Teesorten und Wasserkocher werden seit jeher allen Mitarbeitern und Kundinnen kostenlos zur Verfügung gestellt.

In der Cafeteria befindet sich ein gewerblicher Kaffee-Vollautomat, ein Frischmahlgerät mit Fairtrade-Produkten von EZA (seit 02/2012), dessen Produkte von allen konsumiert werden können. Auch hier verfolgen wir die Idee, dass eine gemeinsame Nutzung günstiger und ökologischer ist, als eine jeweils separate Kaffeemaschine im eigenen Büro.

Weiters steht in der Cafeteria frisches Obst zur freien Entnahme und die Getränke werden in einem Gemeinschaftskühlschrank gekühlt. Zusätzlich stehen Bio-Fruchtsäfte als auch frisch gepresste Säfte zur Verfügung.

Bei Betriebsfesten und -feiern wird extern ebenfalls auf Bio-Regionale-Küche wertgelegt.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz: hoch)

Mitarbeiter Anfahrt Kalkulation	Gesamt km und Personen % für die Anfahrt zum Unternehmen pro Jahr						Durchschnittliche km pro Mitarbeiter und Jahr		
	2013		2014		2015		2013	2014	2015
Auto / PKW einzeln	81.600	69%	51.100	63%	42.300	50%	4.050	2.600	2.510
Car-Sharing	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0
ÖPNV	1.100	3%	400	1%	1.150	6%	55	21	70
Fahrrad / zu Fuß	2.600	28%	4.200	36%	2.300	44%	130	215	175

Oben angeführte Daten kommen aus einer von den MitarbeiterInnen geführten Liste über die Mitarbeiteranfahrten in die Firma und alle möglichen Alternativen.

Die Hälfte der MitarbeiterInnen kommt 2015 noch mit dem PKW in die Arbeit, lediglich ein sehr geringer Prozentsatz kann öffentliche Verkehrsmittel sinnvoll nutzen. Die Bereitschaft den Arbeitsweg zu Fuß oder per Rad zu beschreiten hat durch nahe Wohnverhältnisse, E-Bike und Radfahrbereitschaft bei jeder Jahreszeit, zugenommen. Zudem nutzen über 75% der MitarbeiterInnen die Möglichkeit des Homeoffice (Teleworking) regelmäßig. Die o.a. Kalkulation verdeutlicht, den Anstieg der Nutzung der CO₂-neutralen Fortbewegungsmittel. Die Anfahrtswege der MitarbeiterInnen variieren zwischen 0,05 und 54 km pro Fahrstrecke (2012: 83% PKW, 5% Rad, 12% zu Fuß; 2011: 88% PKW, 6% Rad, 6% zu Fuß).

Es werden Zuschüsse zu Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel auch für Privatnutzung angeboten. 05/2013 wurde ein Elektrofahrrad gekauft und den Mitarbeitern zur täglichen Benutzung zur Verfügung gestellt.

An der Aktion der GKK Salzburg und des Klimabündnisses „Wer radelt gewinnt“ nimmt das b.it seit 2014 jährlich teil. Bei dieser Aktion sollen von Mai bis Juni bzw. August mindestens die Hälfte der Arbeitstage mit dem Rad zur Arbeit zurückgelegt werden. Das Radfahren verbessert die körperliche Fitness, erhöht das Wohlbefinden, fördert die Stressbewältigung und nebenbei wird noch CO₂-Schadstoff-Ausstoß vermieden. 2014 gab es im b.it 4 TeilnehmerInnen, die in den beiden Monaten zusammen rd. 915 km geradelt sind, das entspricht einer CO₂-Ersparnis von knapp 140 kg. 2 TeilnehmerInnen haben sogar einen kleinen Preis gewonnen. 2015 waren es bereits 7 TeilnehmerInnen, die von Mai bis August insgesamt 3178 km radelten. Dieser Beitrag für eine bessere Umwelt entspricht einer CO₂-Einsparung von 485 kg.

Unser Anfahrtsplan auf der Homepage beschreibt vorrangig alle ÖPNV und den Radweg.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz: mittel)

Im b.it-Alltag und somit auch bei Fort- und Weiterbildungsangeboten spielen ökologische Aspekte immer eine Rolle. Die Anreisepriorität ist das öffentliche Verkehrsmittel, vor Firmen-PKW und dem Privatfahrzeug. Bevorzugt finden Weiter- / Fortbildungen im b.it|office statt. Wenn mehrere MitarbeiterInnen die gleiche Veranstaltung besuchen, nutzen sie zur An- und Abreise dasselbe Transportmittel und planen gemeinsam aktives Carsharing bei externen Schulungen und Firmenveranstaltungen. Weiterbildungen werden auch online sehr oft als „Webinar“ über das Internet genutzt, hier ist die Teilnahme vom Arbeitsplatz aus möglich.

Als ökologische Sensibilisierungsmaßnahmen werden regelmäßig Newsletter zu den Themen Klimaschutz, Energiesparen sowie zu Alternativen ausgesandt, die neben dem Berufsalltag auch den privaten Bereich beleuchten. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit zu Brainstormings und



Verbesserungsvorschlägen in unserem Intranet zu dem Thema „Energiesparen im b.it – Welche Maßnahmen können wir ergreifen um Energie und Rohstoffe im b.it zu sparen“.

Für das ganze Gebäude wird aktiv Müll getrennt und strukturiert Recycling betrieben, Recycling-Möglichkeiten werden sowohl für MitarbeiterInnen als auch für GebäudenutzerInnen geboten.

Wir arbeiten gemeinsam daran unser Bewusstsein zu vertiefen durch die gemeinsame Pflege einer Liste über die Möglichkeiten jedes einzelnen in die Firma zu kommen, mit Kostenersatz bei dem Test der verschiedenen Varianten. Die Liste beinhaltet die Entfernungen für individuelle Anfahrt, öffentliche Verkehrsmittel (mit Abfahrtsintervallen), Fahrrad, zu Fuß, Fahrgemeinschaften, Kosten und Wegzeiten aller Varianten.

Alle MitarbeiterInnen werden dazu angehalten, sich mit den GWÖ-Kriterien / Prinzipien im Rahmen kleiner Projektgruppen regelmäßig kritisch auseinander zu setzen. Die Mitarbeit und Beteiligung gilt für die MitarbeiterInnen als Arbeitszeit.

Strategien, um das Verhalten der MitarbeiterInnen auf ökologischer Ebene zu fördern, sind das Vorleben durch den Geschäftsführer und die TeamleiterInnen bzw. Mit(er)leben der MitarbeiterInnen. Zudem werden regelmäßig Informationen zu aktuellen Themen zur Verfügung gestellt.

Der ökologische Fußabdruck wird seit 2013 jährlich bzw. im Rahmen der GWÖ-Berichtserstellung von den MitarbeiterInnen abgefragt, in unserem gemeinsamen Verzeichnis gespeichert und gegebenenfalls Maßnahmen zur Verbesserung der Ergebnisse erörtert. Wir verwenden hierfür den österreichischen Fußabdruck-Rechner von www.mein-fussabdruck.at. 2012 lag der durchschnittliche ökologische Fußabdruck bei 4,6 gha / MitarbeiterIn, 2014 sank dieser Wert bereits auf 4,21 gha / MitarbeiterIn (20% unter dem österreichischen Durchschnitt von 5,31 gha). Bester Wert 2013-2015 2,87 gha – 58%, schlechtester 6,37 gha – 120%! Die höchsten Werte bei den direkt beeinflussbaren Werten lagen bei der Mobilität und beim Konsum, den höchsten Mittelwert hatte der „graue Fußabdruck“.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- Ladestation für Elektrofahrräder und -autos mit PV-Anlage
- Weiter unterstützter Wissensaufbau für MitarbeiterInnen bei ökologisch wertvollen Produkten und zu den Themen:
 - Was ist ein nachhaltiger Lebensstil (Strom sparen, Solartechnik, Förderungen, Auto verzichten)
 - Was bietet uns die Natur, welche Lebensmittel und Getränke sind schlecht für die Umwelt.
 - Was kann ich selbst produzieren (Wald, Wasser, Grund als Zukunftsvorsorge – Erzeugung von realen Produkten – Obst, Gemüse, Brennholz).
 - Wie kann man unabhängig Heizen, woher beziehe ich meine Energie und was sind gute Energieträger.
- Weiter regelmäßige Selbstermittlung / Aktualisierung der Umweltbelastung (Footprint)
- MitarbeiterInnen Carsharing Unterstützung wo keine ÖPNV sinnvoll nutzbar sind / kostenlose zugewiesene Parkplätze für Carsharing
- Bei der Suche von MitarbeiterInnen steht das Bevorzugen von MitarbeiterInnen, die regional wohnen oder MitarbeiterInnen, die eine gute Anbindung an das ÖPNV-Netz haben und dieses auch nutzen, im Vordergrund.
- Bezug der Lebensmittel von Community Supported Agriculture (CSA)



C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

C4.1 Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen (Relevanz: hoch)

Innerbetriebliche Einkommensspreizung (Bruttolohn inkl. aller Zulagen für Vollzeitäquivalent)

2011	2012	2013	2014	2015
1 : 2,5	1 : 2,1	1 : 2,2	1 : 2,67	1 : 2,89

Es herrscht eine gerechte Verteilung des Einkommens, bei gleicher Tätigkeit gibt es keinen Geschlechterunterschied. Um eine soziale Ausgewogenheit zu schaffen, wurden Anfang 2012 die Gehälter von den geringeren Einkommen im Konsens angehoben.

Durch die kollektivvertragliche Umreihung in den Jahren 2013 und 2014 durch Erhöhung der Dienstjahre von langjährigen MitarbeiterInnen hat sich die Spreizung der Bruttogehälter leicht erhöht und das neue leistungsbezogene Gehaltsmodell ab 2015 hat zur konsensualen Belohnung der Leistungsträger geführt, was jedoch wiederum einen leichten Anstieg der Spreizung bedeutet, da wir beide Beschäftigungsgruppen gemeinsam betrachten.

C4.2 Mindesteinkommen (Relevanz: mittel)

Seit 2013 beträgt das Mindesteinkommen im b.it über 1.500,- Euro brutto (38,5 Wochenstunden), zuzüglich Gewinnbeteiligung und freiwillige betriebliche Zusatzleistungen. Die tatsächlichen Mindest-Nettogehälter betragen demnach seit 2013 über 1.430,- Euro.

C4.3 Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: niedrig)

Alle Aspekte der Mitarbeitergehaltsstruktur wurden 2011 offengelegt, wie die kollektivvertragliche Einstufung, Vergleichsrechnungen und Unterschiede von allen Gehältern.

Seit 04/2015 gibt es im b.it ein neues Gehaltsmodell, das in einer Arbeitsgruppe von b.it MitarbeiterInnen ausgearbeitet wurde. Beschreibung siehe C1.2.

Jeder Mitarbeitende kann in gemeinsamen, demokratischen Abstimmungen über die Gehaltshöhe aller MitarbeiterInnen mitbestimmen.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- Jährlicher, konsensualer Check, ob das neue Leistungsmodell, die Gehälter und die Erfolgsbeteiligung und damit die Einkommensspreizung passen.
- Initiative Geld und Tauschen-Teilen-Schenken Alternatives Tauschmittel als Teil von Gehalts mit Aufwertung für höherwertige Produkte als Ausgleich zu Mehrkosten anbieten.



C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

C5.1 Grad der Transparenz (Relevanz: niedrig)

Im b.it sind alle Daten (Dokumente, Laufwerke und Ordner) für alle MitarbeiterInnen zugänglich und jederzeit abrufbar. Ausnahmen davon sind lediglich private Daten der MitarbeiterInnen, HR-Daten von ausgeschiedenen MitarbeiterInnen, Quellcode der Softwareentwicklung (von abgeschlossenen Projekten) sowie vereinzelt kundenspezifische Dokumente (für die ausdrückliche Geheimhaltung seitens KundInnen gefordert wird, in der Regel Prozessdokumentationen) und Passwörter der KundInnen.

Da sich das Unternehmen historisch aus vier Unternehmensbereichen zusammensetzt, ist die Komplexität der Strukturen hoch. Jedes Team, sowie die Administration, ist jeweils für die eigene Orderstruktur verantwortlich, daher ergibt sich teilweise eine höhere Komplexität beim Auffinden von Daten eines anderen Teams, allerdings bemühen wir uns, die Strukturen in den Teams möglichst einheitlich zu halten.

Neben den Dateien am Filesystem stehen wichtige, vor allem kundenbezogene Informationen (Verträge, Angebote, Emails), im CMS / Dokumentmanagementsystem Exact Synergy allen MitarbeiterInnen zur Verfügung. Diese Daten hängen direkt am Kontakt und sind daher für alle MitarbeiterInnen leicht auffindbar. Im CMS werden auch firmeninterne News, Besprechungsprotokolle der jeweiligen Teammeetings, des Teamleitermeetings und der Mitarbeiterversammlung publiziert. Alle Besprechungsprotokolle sind nicht nur für die TeilnehmerInnen der Besprechung, sondern für alle MitarbeiterInnen einsehbar, und alle MitarbeiterInnen können Punkte auf die Besprechungsagenden setzen.

Grundsätzlich sind im b.it die Unternehmenszahlen für alle MitarbeiterInnen tagesaktuell abrufbar. In der Praxis erhält man aussagekräftige Zahlen, aber erst nach Abschluss der Monatsabrechnung und diversen Abgrenzungsbuchungen. Daher werden die Unternehmenszahlen zuerst von der Geschäftsleitung und Buchhaltung geprüft, dann im Teamleitermeeting mit den TeamleiterInnen vorbesprochen und erst danach im jeweiligen Team-Meeting präsentiert (innerhalb des Teams monatlich und in der Mitarbeiterversammlung allen MitarbeiterInnen quartalweise).

Ein direkter Zugriff auf die Unternehmenszahlen bringt keinen Vorteil, wenn die MitarbeiterInnen aus den Zahlen aufgrund von fehlenden Buchhaltungskennnissen nichts herauslesen können oder unterschiedliche Darstellungsweisen der Buchhaltungsreports zu Verwirrung führen. Wir haben daher gerade an diesem Punkt 2015 wesentliche Verbesserungen gemacht, einerseits in der Darstellung der Zahlen als auch bei der Verbesserung der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse aller MitarbeiterInnen. Da viele Entscheidungen mittlerweile innerhalb der Teams oder teamübergreifend in der Mitarbeiterversammlung getroffen werden, haben wir für die MitarbeiterInnen bzw. TeamleiterInnen Reports im Intranet zur Verfügung gestellt, die die tagesaktuellen Unternehmenszahlen (Umsätze, Budgets, Produktivität, Leistungsstunden, Gehälter, Ergebnis) in einem für unsere Zwecke sinnvollen Detailgrad darstellen. Nach Möglichkeiten verwenden wir in allen Besprechungen / Kommunikationen die gleiche Darstellungsweise, um für die Mitarbeitenden die Komplexität der dahinterliegenden Buchhaltungsdetails zu reduzieren.

Entscheidungen bezüglich Gehälter, Einstellungen und Entlassungen werden in der Mitarbeiterversammlung gemeinsam getroffen und sind im Besprechungsprotokoll nachlesbar.

Durch die unterschiedlichen Fachbereiche der Teams und die verschiedenen Tätigkeiten der Mitarbeiter gibt es unterschiedliche Zugriffsebenen innerhalb der ERP-Programmen Exact Globe und Synergy (z.B. hat das Büroservice-Team keinen Zugriff auf Passwörter von KundInnen). Um unser eigenes IT Netzwerk zu schützen sind Administratorenrechte den IT MitarbeiterInnen vorbehalten.

Das Internet kann uneingeschränkt genutzt werden. In der Internet Vereinbarung (Vertragszusatz zum Dienstvertrag) unterschreiben die Mitarbeitenden, dass es ihnen untersagt ist, im Internet Seiten mit pornographischem und politisch radikalem oder gewaltbetontem Inhalt zu suchen, aufzurufen und zu verwenden.

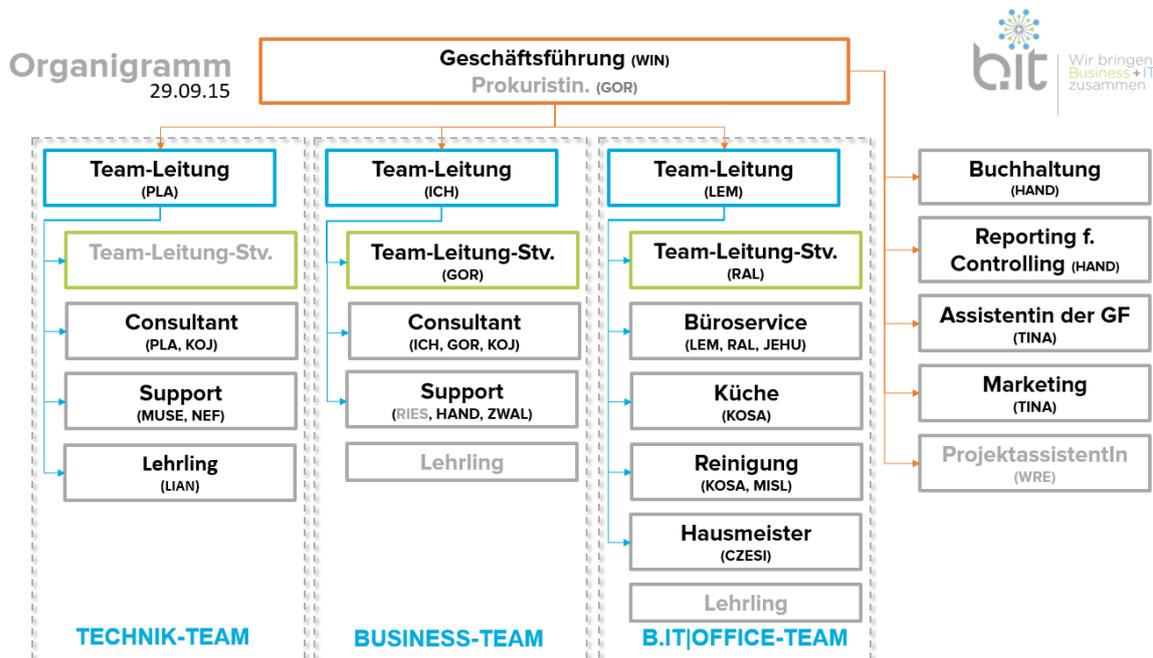


C5.2 Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz: mittel)

Bei der Mitarbeiterabstimmung über Zukunftsprojekte 2013 wurde der damalige Führungskreis (GF + zwei langjährige MitarbeiterInnen) in der Abstimmung bestätigt und durch deren uneingeschränkte Akzeptanz und Erfahrung legitimiert. Die Neueinstellung von Führungskräften im Jahr 2014 für das IT Team und das b.it|office-Team war nicht nachhaltig erfolgreich, weshalb die Teams im Führungskreis noch nicht demokratisch vertreten waren.

Anfang 2015 wurde zur Entlastung des damals alleinigen Geschäftsführers vom Führungskreis eine mögliche Änderung der Führungsstruktur vorgestellt und in der Mitarbeiterversammlung zur Abstimmung gebracht. In einem transparenten Entscheidungsprozess wurde die neue Führungsstruktur einstimmig beschlossen. 05/2015 wurde eine neue Geschäftsleitung mit Prokura eingesetzt und zwei weitere TeamleiterInnen aus den Teams (IT und b.it|office) heraus als TeamleiterIn bestellt. Damit sind nun alle drei Teams im Führungskreis (Teamleitermeeting) vertreten.

Änderungen der Führungsstruktur / Führungskräfte werden im Team und in der Mitarbeiterversammlung abgestimmt. Neue MitarbeiterInnen haben im Entscheidungsprozess das gleiche Stimmrecht / Vetorecht, lediglich innerhalb der Probezeit ist dieses eingeschränkt.



C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (Relevanz: hoch)

Anfang 2015 wurde die Führungsstruktur geändert, mit dem Ziel, dass mehr Entscheidungen innerhalb des Teams getroffen werden können. Damit haben wir einen für unsere Größe sinnvollen Mittelweg gefunden, zwischen dem aufwendigen Abstimmen sämtlicher Unternehmensentscheidungen (demokratisch, aber zeitaufwendig und langwierig) und dem früheren Entscheiden auf der Geschäftsführebene (effizient und rasch, aber nicht demokratisch). Entscheidungen werden daher durch die MitarbeiterInnen im jeweiligen Wirkungsbereich der Entscheidung getroffen.

Das heißt konkret:

Die Teams erarbeiten ein Budget, das in der Mitarbeiterversammlung gemeinsam für jedes Team abgestimmt wird. Alle Entscheidungen, die nur ein bestimmtes Team betreffen, darf dieses Team eigenständig treffen, solange sich das Team innerhalb des von allen abgestimmten Budgetrahmens bewegt. Oft wird dabei im Teamleitermeeting beratend diskutiert (z.B. auch ob eine Abstimmung in der Mitarbeiterversammlung aus Sicht der anderen TeamleiterInnen notwendig wäre). Wenn Entscheidungen anfallen, die den Budgetrahmen sprengen (z.B. ungeplante / höhere Investitionen, neue MitarbeiterInnen etc.) werden diese zwingend im Teamleitermeeting bzw. in der Mitarbeiterversammlung abgestimmt.

Alle Mitarbeitenden können selbst Themen im Team-Meeting oder in der Mitarbeiterversammlung zur Entscheidung einbringen. In der Regel werden die Entscheidungen aber im Vorfeld im Team diskutiert und der gemeinsame Teamvorschlag dann im Teamleitermeeting oder in der Mitarbeiterversammlung vorgestellt. Bei umfangreichen Themen kann dann eine Arbeitsgruppe gebildet werden (an der sich alle



MitarbeiterInnen beteiligen dürfen), die den Vorschlag ausarbeitet, bevor dieser dann in der Mitarbeiterversammlung abgestimmt wird.

Die Abstimmungsform wurde im Abstimmungskatalog vordefiniert, für nicht im Abstimmungskatalog enthaltene Themen wird die Abstimmungsform nach Bedarf im Teamleitermeeting festgelegt. Beispielsweise gilt bei Entscheidungen, die ein persönliches Commitment aller erfordern, grundsätzlich die Einstimmigkeit als Ziel, sollte dieses Ziel nicht erreichbar sein, dann zumindest ein Konsent. Systemisches Konsensieren wird bei Abstimmungen zwischen zwei oder mehreren gültigen Varianten herangezogen. Grundsätzlich ist eine Optimierung oder Abänderung nachträglich immer möglich, durch ein VETO (Formulierung eines berechtigten Einwandes, über den definierten Kommunikationsweg) einzelner MitarbeiterInnen.

Im Jahr 2012 wurde gemeinsam ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell erarbeitet, die Höhe der Gewinnbeteiligung richtet sich nach dem Verhältnis der Kriterien Loyalität, Stundenleistung und Fehlzeiten sowie dem Unternehmenserfolg. Der Geschäftsführer legt den Prozentsatz des Gewinns fest, der an die MitarbeiterInnen ausgeschüttet werden soll. Sämtliche Ausschüttungskriterien (außer dem Prozentsatz wie viel vom Gewinn an die MitarbeiterInnen ausgeschüttet werden) können von der Mitarbeiterversammlung verändert werden.

Die erste Ausschüttung erfolgte Ende Februar 2013 für das Jahr 2012, rund 20% des bereinigten Gewinnes.

C5.4 Mit-Eigentum der MitarbeiterInnen (Relevanz: mittel)

Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung und im Konsens mit den Angestellten haben wir uns für eine stille Mitarbeiterbeteiligung entschieden, die bisher aus der Gewinnverteilung dotiert wird und bis Ende 2015 eine gesetzlich steuerbedingte Höchstgrenze von EUR 1.460,- / Jahr hat. Eine Beteiligung ist derzeit für Angestellte, die 6 Monate zum Jahrestichtag firmenzugehörig waren, möglich (ausgenommen Lehrlinge).

Die erste Beteiligung erfolgte im Dezember 2012 für das Jahr 2012. Alle Angestellten haben sich für die volle Ausnutzung der Beteiligung entschieden. 2013 bis 2015 wurde ebenfalls von allen Angestellten die Beteiligung in der vollen Höhe der Gewinnbeteiligung bzw. der gesetzlichen Höchstgrenze genutzt. Eine Wertsicherungsklausel schützt das einbezahlte Kapital. Die stille Beteiligung der MitarbeiterInnen beträgt 2015:12,4%, 2014: 4,87%, 2013: 4,55% (2012: 3,23%) jeweils bemessen am Gesamtkapital.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- Leadership HR-GWÖ-like – Vorschläge und Good Practises des AkteurInnenkreises anwenden.
- Jährliche Evaluierung / Bestätigung der Leadership-Situation durch alle Mitarbeiter
- Evaluierung wie und wodurch können einzelne MitarbeiterInnen zu MitunternehmerInnen werden
- Möglicher Erwerb / Übernahme von Unternehmensanteilen durch langjährige MitarbeiterInnen



D1 ETHISCHES VERKAUFEN

Produkte / Dienstleistungen	Umsatzanteil				
	2011	2012	2013	2014	2015
Hardware Handel / Produktion	39,6%	53,6%	72,1%	9,5%	7,8%
Produktverkauf Software, Lizenzen, Wartungsverträge	7,6%	7,3%	5,6%	17,2%	14,7%
IT Support- und Dienstleistungen	31,7%	23,8%	14,1%	46,0%	47,3%
Flächenerlöse	7,4%	6,7%	3,9%	13,8%	15,9%
Büroservice Leistungen, Copyshop, Mittagstisch	10,9%	7,1%	3,6%	11,3%	12,7%

Durch das Zusammenspiel von kaufmännischem und technischem Wissen kann unser Team eine themenübergreifende Beratung und Betreuung der KundInnen gewährleisten. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansprechpartners übernehmen wir den kompletten Prozess - von der Beratung, Konzeptionierung, Umsetzung bis zur laufenden Betreuung von Business Software und IT Lösungen, sowie die Koordination von externen AnbieterInnen.

Die Dienstleistung macht mittlerweile wieder einen Großteil unseres Verkaufs aus. Durch unsere Dienstleistungen können sich unsere KundInnen auf ihr Kerngeschäft konzentrieren.

IT ist im heutigen Arbeitsumfeld nahezu unerlässlich. Produkte im B2B-Bereich, IT / Kommunikation dienen dem Unternehmen bzw. dem Menschen als MitarbeiterIn. Unsere KundInnen müssen nicht selbst zu IT SpezialistInnen werden.

Auch als Kleinunternehmen / Einzelunternehmen sind unsere KundInnen bei uns im b.it|office in einer Gemeinschaft eingebunden.

Für uns als IT Dienstleistungsunternehmen im B2B Bereich ist es ein Grundsatz, dass an KundInnen nur Produkte und Dienstleistungen verkauft werden, die diese auch wirklich benötigen.

Alle Angebote werden mit den jeweiligen KundInnen gemeinsam erarbeitet und sinnvolle Alternativen (immer auch höherwertige) besprochen, Preisauflschläge (Hardware) werden kommuniziert bzw. auch offen kalkuliert. Unsere kalkulatorischen Kosten, Auslastung der MitarbeiterInnen als Kalkulationsgrundlage und Mehraufwände werden sichtbar dargestellt und auch angesprochen. Unsere Betreuungsverträge sind modular (mit kommunizierten Teilkosten), wobei wir immer die optimale Variante empfehlen und mit den KundInnen im gemeinsamen Gespräch das Set erarbeiten (pauschale und variable Anteile, je nachdem wer die Leistung auslöst, wo und wie die Leistung erbracht wird). Sämtliche Leistungen werden dokumentiert und sind jederzeit von extern auf unserer Homepage im Leistungsbericht einsehbar (Synergy Workflow System). Ebenso sämtliche Rechnungen und Leistungsbestandteile, die nach Aufwand erbracht werden.

Da die Gemeinwohl-Ökonomie Teil unserer Vision ist, gilt dies auch für den ethischen Verkauf und somit liegt unser Hauptaugenmerk beim Verkauf auf Hochwertigkeit und Langlebigkeit, angepasst an die finanziellen Möglichkeiten der KundInnen. Hardware wird immer mit 5 Jahren Gewährleistung angeboten (3 Jahre ist üblicherweise Basis bei Servern und Clientprodukten von HP)

D1.1 Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing + Verkauf) (Relevanz: hoch)

In der Beziehung zu KundInnen arbeiten wir nach unseren Werten und Prinzipien (siehe Einleitung „Was uns am Herzen liegt und wie wir im b.it arbeiten“)

Unsere Kundenbeziehungen sind persönlich und basieren auf Vertrauen, Verlässlichkeit und langfristiger Zusammenarbeit.

Die KundInnen fragen üblicherweise bei uns an, daher sind keine großangelegten Marketingaktionen notwendig. Danach erfolgt meist eine telefonische Erstberatung bzw. die Klärung der Grobanforderung. Nach der Vorbereitung erfolgt ein Besuch bei / von den KundInnen bei dem unserer Arbeitsweise erklärt und gemeinsam mit den KundInnen die Detailanforderungen erarbeitet werden. Nach der Ausarbeitung des Angebots wird dieses den KundInnen präsentiert und die Varianten erklärt. Die Nachfassung erfolgt nach maximal einer Woche, oder wie mit den KundInnen vereinbart und es wird gegebenenfalls ein weiteres bzw. finales Gespräch geführt. Im b.it werden die Gesprächsverläufe und Kundenwünsche in einem Vertriebstask (Synergy) festgehalten und in die interne Dokumentation aufgenommen.

Wir verkaufen nur Software und Systeme von denen wir überzeugt sind. Wir informieren auch die KundInnen, falls wir der Meinung sind nicht der Richtige für das bevorstehende Projekt zu sein.



Bei uns im b.it gibt es keine klassischen „Verkäufer“ und somit auch keine aktiven Verkaufsschulungen.

Wir handeln alle nach den von uns definierten b.it Verkaufsgrundsätzen:

- Wenn KundInnen ein Produkt möchten, welches sie gar nicht benötigen, machen wir darauf aufmerksam.
- Wenn KundInnen ein Produkt möchten, welches wir ihnen zurzeit nicht anbieten können oder es außerhalb unserer Möglichkeiten liegt (bei zu großen Projekten), verweisen wir sie an Partnerunternehmen.
- Bei Verkaufsgesprächen weisen wir unsere KundInnen stets proaktiv auf die Vor- und Nachteile bzw. Folgekosten der Produkte hin und versuchen dann gemeinsam mit den KundInnen das bestmögliche, an die Betriebsgröße und den tatsächlichen Bedarf angepasste Produkt auszuwählen.
- Besonders hohen Wert beim Verkauf von IT Hardware legen wir auf die Sensibilisierung der KundInnen für ökologisch wertvolle Produkte mit hoher Langlebigkeit und geringem Energieverbrauch.

Im b.it betreiben wir kein klassisches, aktives Marketing. Wir setzen auf unsere StammkundInnen und deren Empfehlung bzw. auf die Vermittlung von KundInnen durch unsere PartnerInnen oder Anfragen aus dem Internet.

Passives Marketing (Einschätzung)	Business Software	IT Lösungen	b.it office
Homepage	10%	10%	50%
Partnermarketing	80%	30%	40%
Weiterempfehlungen durch KundInnen	10%	60%	10%

Wir verzichten generell auf Massen-Papier- und Email-Aussendungen.

Unser Hauptaugenmerk ist Online- und Email Marketing (max. 1-3x jährlich) im regionalen Umfeld für ausgewählte Kundengruppen, PartnerInnen und InteressentInnen, wie personalisierte Newsletter (1-2 jährlich) an unsere firmeneigenen Kontakte mit z.B. Einladungen für Vernissagen oder Vorträge, Neuerungen im b.it, spezielle Angebote für einen gewissen Zeitraum, usw.

Unser wichtigstes Tool für das Marketing ist unsere b.it Homepage, wo wir uns als b.it mit unseren Produkten, Dienstleistungen und dem b.it Team präsentieren und regelmäßige News veröffentlichen wie z.B.: Newseinträge mit aktuellen Infos über freie Büroflächen, Produktaktionen unserer Partner Exact, ATOSS, Hewlett-Packard und Microsoft, Infos über Produktneuerungen, Wissenswertes für die Allgemeinheit, usw.

Zusätzlich präsentieren wir uns auf diversen Partner Portalen wie Exact, ATOSS, Microsoft Pin Point, HP und Match Office, wo InteressentInnen uns gezielt nach unserer Qualifikation und unserem Angebot auswählen können.

Unsere b.it Drucksorten sind ebenfalls auf ein Minimum reduziert. Wir verwenden Broschüren, welche wir in unserem b.it Copyshop selbst drucken sowie extern gedruckte Visitenkarten und Briefpapier. Üblicherweise werden digitale Unterlagen versendet.

Im Sinne der Mitbeteiligung und Mitverantwortung seit dem Gemeinwohlbericht 2012 haben sich die b.it MitarbeiterInnen aus Verkauf und Marketing mit den Themen ethischer Verkauf und ethisches Marketing auseinandergesetzt. Es wurden unsere schon bestehenden ethischen Verkaufs- und Marketinggrundsätze vertieft und neue Ideen und Verbesserungsvorschläge erarbeitet.

In unserem Unternehmen werden generell keine Provisionszahlungen getätigt.



D1.2 Produkttransparenz, Fairer Preis und ethische Auswahl der KundInnen (Relevanz: niedrig)

Unsere Angebote werden detailliert auf die einzelnen Positionen erstellt und unseren KundInnen transparent präsentiert, es gibt keine versteckten oder unerwarteten Positionen. Die Preiswertigkeit wird von uns für unsere KundInnen sichergestellt. Bei den Abrechnungen bekommen unsere KundInnen immer einen genauen Report über die durchgeführten Tätigkeiten.

Die KundInnen können selbst wählen, ob sie Pauschalen oder Verrechnung nach Aufwand bevorzugen. Bei Bezahlung des tatsächlichen Aufwandes wird vorab immer eine Schätzung der Menge angegeben und eine Deckelung vereinbart (bei großen Dienstleistungspositionen wird ein Status bei 50% und 75% der Leistung übermittelt und eine Einschätzung, wie hoch der zu erwartende Restaufwand sein wird). Bei großen Projekten wird ein umfangreiches Konzept mit Varianten vom b.it erstellt und mit den KundInnen im Rahmen der Präsentation abgestimmt.

Eine reine Preisdarstellung, z.B. auf unserer Homepage, würde zu kurz greifen, weil Qualität und Leistung im persönlichen Gespräch besser darstellbar sind.

Wir machen regelmäßig bei Preis und Kostenumfragen der Wirtschaftskammer mit. Basis der eigenen Preise ist die eigene Leistbarkeit und Schonung der MitarbeiterInnen (Gesundheit und Burnout-Vorsorge).

Das kritische Hinterfragen der b.it Geschäftssitze (KundInnen, die unsere Adresse als Firmenanschrift verwenden) wurde durchgeführt.

Das b.it pflegt keine Geschäftsbeziehungen mit derzeit bekannten ethisch kritischen Unternehmen. Zukünftige oder potentielle KundInnen werden auf ihren Hintergrund geprüft, sollte diese Prüfung negativ ausfallen, wird die Geschäftsbeziehung hinterfragt bzw. erst gar nicht aufgenommen.

Wir versuchen KundInnen zu finden, die gut zu uns passen und auf das Thema Gemeinwohl nicht abweisend reagieren. Mögliche Ausschlussgründe: KundInnen die sich rühmen besonders erfolgreich auf Kosten anderer zu sein, manipulativer Hintergrund, Firmen die nur Geschäftsadresse zur Steuerersparnis haben wollen, Firmen die nur Produkte ohne Gemeinwohlnutzen anbieten (dubiose Investmentprodukte) oder KundInnen mit besonders verschwenderischem Auftreten (Fahrzeug, sichtbare Geldscheine, ...).

D1.3 Umfang der KundInnen-Mitbestimmung / gemeinsame Produktentwicklung / Marktforschung (Relevanz: mittel)

Ein Großteil unserer Kundenlösungen ist sehr individuell auf die Kundenwünsche abgestimmt und wird laufend neu erarbeitet und verfeinert. Dafür finden regelmäßige Termine mit unseren KundInnen statt, um die Bedürfnisse abzufragen und zu besprechen. Spezielle Wünsche und Ideen unserer KundInnen bringen wir direkt bei den HerstellerInnen ein.

Seit 2014 wird der Hauptumsatz im b.it wieder mit Dienstleistungen gemacht, eine Produktentwicklung im klassischen Sinne findet derzeit nicht statt. Im Bereich Business Software (Exact und ATOSS) werden Produktentwicklungsvorschläge an den Hersteller weitergegeben.

In unseren Betreuungsverträgen sind jährliche Kreativmeetings ein fixer Bestandteil. Gegenstand dieser Termine ist die Evaluierung von neuen Ideen zur Zusammenarbeit, Weiterentwicklung und Optimierung der IT Prozesse und Anlagen sowie die gemeinsame Festlegung der nächsten Projekte.

D1.4 Service-Management (Relevanz: mittel)

Die Werte bei b.it Support- und Dienstleistungen sind klar definiert. Es stehen individuelle Betreuung, schnelle Reaktionszeiten, enge Zusammenarbeit zwischen den Teams sowie die themenübergreifende Beratung im Vordergrund. Zudem bieten wir unseren Kunden bei Bedarf auch Leihgeräte an.

Auszug aus dem b.it Leitbild:

- Wir handeln ökologisch nachhaltig als Klimabündnis-Betrieb.
- Wir pflegen ein kooperatives Verhältnis mit unseren KundInnen, LieferantInnen und PartnerInnen, im Sinne von kostenloser Weitergabe von Wissen und Know-how, fairen Verträgen und Preisen.
- Wir verkaufen mit Verantwortung und Ethik, was unsere KundInnen auch wirklich benötigen und sich wirtschaftlich leisten können.



Die Servicequalität den KundInnen gegenüber versuchen wir zu sichern mit:

- Wartungs- und Betreuungsverträgen
- enger Zusammenarbeit mit den KundInnen
- Projektmanagement: ProjektleiterInnen kümmern sich um Koordination, Überprüfung der Zwischenschritte auch mit KundInnen, Durchführung der Projekte bereichsübergreifend
- Reklamationen oder Beschwerden können und sollen von jedem / jeder einzelnen MitarbeiterIn aufgenommen werden. KundenbetreuerInnen / TeamleiterInnen bearbeiten diese. Ein Beschwerde- management und Reklamationsprozedere ist im Intranet (in Exact Synergy als Workflows) vorhanden und unterstützt uns dabei.
- 4-Augen-Prinzip bei Aufträgen: falls sich herausstellt, dass das gewünschte oder von uns erstellte Angebot nicht den Ansprüchen / Grundsätzen vom b.it genügt, wird dies zwischen Geschäftsführung und Kunden geklärt.

Unser Erfolgskonzept sind StammkundInnen, gute Dienstleistung, langlebige Produkte und aufmerksames Reklamationsmanagement. Unsere KundInnen sollen sich stets gehört fühlen – wir versuchen immer eine persönliche Gesprächsebene mit KundInnen aufzubauen. Das b.it fungiert zudem als Netzwerkplattform, in Newslettern werden NeukundInnen vorgestellt und auf unserer Homepage referenzieren wir auf bestehende KundInnen. Wir lassen KundInnen auch nicht sofort fallen, wenn sie kurzfristig finanzielle Engpässe haben.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- Unterstützender Wissensaufbau durch interne Verkaufsschulungen von ökologisch wertvollen Produkten + wie können unsere Dienstleistung ethisch, sozial und ökologisch wertvoll bei KundInnen ein- und umgesetzt werden.
- Handel nur mit Produkten, die GWÖ-konform erzeugt und angeboten werden



D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Wir streben generell eine kooperative Arbeitsweise mit unseren MitbewerberInnen an und sind jederzeit bereit auch Projekte aus unseren Kernkompetenzen gemeinsam umzusetzen, dies wird regelmäßig realisiert (z.B. PartnerInnen liefert / betreut IT Landschaft, wir unterstützen bei Business Software). Bei einigen Projekten übernehmen wir auch nur den Handel aufgrund unserer Lieferantenpartnerschaften und das Mitunternehmen macht den gesamten Kundenkontakt und die Dienstleistungen. Das b.it hat als GWÖ-Pionierunternehmen eine starke Vorbildwirkung. Und Kooperation bedeutet für das b.it und seine MitarbeiterInnen auch immer lernen vom anderen.

In folgenden Bereichen arbeiten wir mit anderen Unternehmen zusammen:

- Partnerschaften mit HerstellerInnen, MitunternehmerInnen in allen Geschäftsbereichen
- Vertriebsplattformen
- Freiwillige Interessensgemeinschaften (Office-Center-Gemeinschaften)
- regionale Unterstützung von Marktbegleitern durch Informations-, Wissensaustausch über Hard- und Software
- Personelle Unterstützung bei Notfällen
- Arbeitsgemeinschaften bei Projekten und Einsätzen (Prinz it, Kopernikus, BIT-Consulting, SIGL Netzwerktechnik, ...)

D2.1 Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie (Relevanz: mittel)

Allen MitarbeiterInnen stehen die Informationen über Kalkulation und Bezug der Produkte zur Verfügung. Bei gemeinsamen Projekten werden den PartnerInnen die Kalkulationen offengelegt und üblicherweise die Erträge im Leistungsverhältnis oder nach gemeinsamer Festlegung geteilt. Die Technologie und das Know-how der Produkte und Dienstleistungen werden in internen und externen Schulungen an die MitarbeiterInnen und Partnerfirmen vermittelt.

Bei Preisverhandlungen mit PartnerInnen wird mit offenen Kalkulationen gearbeitet, bei denen auch stets die Bezugsquellen und die dahinterstehenden Technologien genannt werden (AnbieterInnen, Hard- und SoftwareproduzentInnen, LieferantInnen, etc.).

Je nach Projekt werden Dienstleistungskalkulationsgrundlagen, Lernhilfen, Preisaufschläge, Projektpreise offen kalkuliert und kommuniziert, insbesondere eigene Aufwandsschätzungen / Erfahrungswerte weitergegeben. Technische Erfahrungswerte über Problemhäufigkeit, Umsetzungsgrundlagen, Lösungsvarianten und Realisierungsempfehlungen (z.B. Dimensionierung und Produktauswahl bei Serverumstellungen) werden üblicherweise ohne Kosten ausgetauscht. Der teilweise auch umfangreiche Informationsaustausch mit manchen PartnerInnen ist ein Geben und Nehmen und findet solange statt, wie sich die KooperationspartnerInnen wohlfühlen. Die Weitergabe erfolgt mündlich in Treffen, als Telefonkonferenz aller ProjektteilnehmerInnen oder per E-Mail.

Die Technologie unserer Entwicklung „Quadrat Home“ Haussteuerung wird seit Anfang 2012 in Zusammenarbeit mit dem Technikum Wien (FH Wien) zu einem Open Source Produkt. Das Technikum Wien ist hierbei ein KooperationspartnerInnen und bekommt Software und Support von uns kostenlos für den Einsatz in Lehrveranstaltungen zur Verfügung gestellt. Es wurden durch mehrere StudentInnen bereits verschiedene Wege und Möglichkeiten ermittelt und in Arbeiten festgehalten. Quadrat als Open Source Produkt zur Verfügung zu stellen, jedoch fehlte bisher unsererseits die Zeit und personelle Möglichkeiten die Vorbereitungsarbeiten und Dokumentationen zu erarbeiten. Für bisherige KundInnen stellen wir die Software bei Bedarf bereits kostenlos zur Verfügung.

Unternehmen, die von uns entwickelte Technologien (im Rahmen unserer damaligen Entwicklungsabteilung bis Anfang 2011) einsetzen möchten, bekommen diese zu einem für beide Seiten angemessenen und akzeptierten Preis angeboten. Wir weisen die KundInnen direkt an die VorlieferantInnen, damit die Produkte auch direkt bezogen werden können.

Für unsere Business Software Kunden ist unter <http://www.bitservice.at/kundenportal> eine Plattform eingerichtet, auf der, von uns erstellte Leitfäden, Info-Broschüren, Handbücher und Auswertungen kostenlos zum Download zur Verfügung gestellt sind.

Bei Lieferantenveranstaltungen, Branchenstammtischen der Wirtschaftskammer, Veranstaltungen der Grünen Wirtschaft oder bei Projekten, die von unterschiedlichen Unternehmen bedient werden, wurden Erstkontakte geknüpft.



D2.2 Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme (Relevanz: hoch)

Die Bereitschaft zur Kooperation besteht in allen Geschäftsbereichen, allerdings besteht nur eine punktuelle Nachfrage.

Wir identifizieren jährlich unsere Kernkompetenzen und lagern alle darüberhinausgehenden Leistungen an PartnerInnen aus. Hier findet ein kompletter informeller Austausch statt um sich gegenseitig bestmöglich bei den Projekten zu unterstützen.

Wir arbeiten auch mit selbständigen IT Unternehmern zusammen, die in die b.it Struktur und das b.it Team bestmöglich integriert sind und deswegen auch als b.it Teammitglieder wahrgenommen werden. In diesem Zusammenhang werden natürlich auch Informationen und gewonnenes Know-how von beiden Seiten weitergegeben. Dies gibt uns wiederum die Möglichkeit unseren KundInnen einen noch besseren Service zu bieten.

Bei Kundenprojekten, wo Anforderungen an uns gestellt werden, welche wir nicht bedienen wollen, wie z.B. große Druckerlösungen, Telefonie, usw. kooperieren wir mit anderen IT Unternehmen, die unsere Leistungen ergänzen bzw. an die wir auch Aufträge direkt weitergeben.

Personal wird an ausgewählte Partnerunternehmen zu Selbstkosten weitergegeben.

Wir geben unsere Einkaufsmöglichkeiten weiter an KooperationspartnerInnen.

D2.3 Kooperatives Marketing (Relevanz: mittel)

Wir verzichten generell sowohl auf Herabwürdigung der Konkurrenz als auch auf massenmediale Werbung. Wir nutzen die Möglichkeit redaktionelle Beiträge über unsere Gemeinwohl-Gesinnung in regionalen Zeitschriften der Wirtschaftskammer Salzburg zu schalten und unterstützen lokale Vereine mit kleinen Anzeigen in ihren Jahresnachrichten. Gemeinsames kooperatives Marketing wird z.B. über die Homepage gemacht, um die Leistungen des jeweils anderen mitanzubieten.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- Wöchentliche Kooperationszeitfenster schaffen, um auch im stressigen Alltag immer wieder neue Impulse zur Kooperation zu finden.
- Die eignen Produkte aus unserer Entwicklungszeit sollen alle in naher Zukunft zum Open-Source werden.



D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D3.1 Produkte / Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu P / DL von MitbewerberInnen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz: hoch)

Unsere b.it Dienstleistungen bieten wir ausschließlich Klein- und Mittelbetrieben ohne kritischen ökologischen Hintergrund an.

Wir betreuen unsere KundInnen sowohl in betriebswirtschaftlichen als auch technischen Belangen und werden dadurch zu einem Ansprechpartner bei verschiedenen Themen. So können wir ganzheitliche Lösungen anbieten und verwirklichen, wie z.B. Betreuung eines Unternehmens in den Bereichen IT Infrastruktur in Kombination mit der Buchhaltungssoftware Exact Globe.

Bereits seit 2004 (Beginn der umfangreicheren Handelstätigkeit) bieten wir unseren KundInnen ganz bewusst nur höherwertige Produkte an und berücksichtigen dabei ökologische Aspekte.

Beim Ein- und Verkauf von Hardware-Produkten legen wir besonders großen Wert auf die Hochwertigkeit und die daraus resultierende Langlebigkeit, sowie den niedrigeren Energieverbrauch. Ebenso bieten wir unseren KundInnen stets den Kauf von Garantieverlängerungen der HerstellerInnen und regelmäßige Wartungen an, um so ein längeres „Bestehen“ der Geräte im Unternehmen zu gewährleisten.

Bei unseren selbst entwickelten Steuerungssystemen für Wärmepumpen (Verkauf bis 2012) ist eine Lebensdauer von mehr als 25 Jahren zu erwarten.

Wir nehmen ausgemusterte und defekte Geräte zurück und kümmern uns um eine korrekte Verwertung bzw. Wiederverwendung. Ebenso haben wir eine Recyclingstation für leere Toner, defekte Elektrogeräte, Batterien, Kaffee-Kapseln, CDs und alte oder reparaturbedürftige Elektrogeräte.

Ökologische Aspekte, die bei unseren Produkten / Dienstleistungen von hoher Relevanz sind:

- IT Hardware: neue Technologie, Lebensdauer, Energieeffizienz, höherwertige Alternativen suchen, Vermeiden – Reduzieren – Wiederverwerten / Weiterverwenden, Garantieverlängerungen bis mind. 5 Jahre, Service auch nach der Garantie,
- IT Software: langfristige Zusammenarbeit mit Lieferanten und HerstellerInnen, Kompatibilität mit anderen Programmen / Software, Langlebigkeit durch Wartung und Updates
- Dienstleistungen: wenn möglich, via Fernwartung oder im b.it|office bzw. Anfahrt mit ÖPNV bei weiten Strecken.
- Büroservice-Leistungen: umfangreiche Infrastruktur und Fazilitäten zur gemeinschaftlichen Nutzung, langlebige Ausstattung zur Verfügung stellen (Büronutzer müssen nichts mitbringen und Ausstattung bleibt im Haus), energieeffizientes Gebäude

Maßnahmen, die gesetzt werden, um die ökologischen Auswirkungen der Produkte zu messen und zu reduzieren:

- Produkte IT Hardware: TCO / Blauer Engel Siegel bevorzugt, wo existent, Hochwertigkeit, Langlebigkeit, niedriger Energieverbrauch, Garantieverlängerung, regelmäßige Wartungen, Prüfung, ob KundInnen das Produkt tatsächlich benötigen (eventuell sogar Verzicht auf neues Produkt), kein Verkauf von Consumer Produkten.
- Produkte IT Software: individuelle Anpassung der Software, sodass diese mit anderen Systemen kompatibel ist und nicht mehrere notwendig sind; Gruppenpräsentationstermine
- Büroservice / Gebäude: Genaues Messen der Verbraucher im Gebäude, Nachrüstung des Gebäudes und der Ausstattung mit sparenden Technologien und Reduktion von Stromverbrauch

Ökologischen Aspekte, die bei der Gestaltung der Dienstleistung berücksichtigt werden:

- Wir hinterfragen aktiv seit 2015 die ökologische und Gemeinwohlbasis im Kundengespräch und bieten bei hoher Gemeinwohlgesinnung eine Einstufung als förderungswürdiger Betrieb und gewähren Rabatte.
- Wir haben keine KundInnen mit uns bekanntem, kritischem, ökologischem Hintergrund.
- Die Betreuung erfolgt größtenteils via professionellem Fernwartungssystem, telefonisch und via E-Mail, dadurch entstehen keine Fahrwege und Fahrtkosten, zudem kann sie oftmals schneller und für KundInnen kostenschonender geleistet werden.
- Präventivwartung und Echtzeitüberwachung der Serversysteme im Zuge der Betreuungsverträge, um Fehler frühzeitig zu erkennen und Haltbarkeit zu erhöhen.
- Wir wählen bewusst Technologien, die keine zusätzliche Kühlung benötigen.
- Beratung über Stromsparen und Energieoptionen.



Direkte und indirekte Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen:

- Mehr Effizienz bei der Erbringung der Tätigkeiten unserer KundInnen.
- IT Hardware verbraucht Strom in Betrieb.
- IT Schrott: Vermeidung durch Wiederverwendung, wo möglich
- Software: keine negativen
- Dienstleistungen: keine negativen

D3.2 Suffizienz (Genügsamkeit): Aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum (Relevanz: mittel)

Spätestens seit der Auseinandersetzung mit der Gemeinwohl-Ökonomie hinterfragen wir regelmäßig unsere Strukturen, Arbeitsabläufe und Investitionsentscheidungen und sind auf der Suche nach ökologisch effizienteren Lösungen. Dies betrifft sowohl das Gebäude mit seiner Infrastruktur und den b.it Büroflächen als auch unsere Handelswaren im Bereich IT Hard- und Software. Dienstleistungen für den KundInnen werden sowohl effizient als auch suffizient (für beide Seiten) geleistet.

Unsere KundInnen werden nach der Lieferung und Installation von uns großteils via Fernwartung, telefonisch und via E-Mail betreut, dies erspart uns und unseren KundInnen Zeit und zahlreiche Fahrten. Zusätzlich werden Softwareproduktpräsentationen über Fernwartung oder Gruppenpräsentationstermine (z.B. Business Breakfast) an mehreren Orten in Österreich durchgeführt, um kurze Anfahrtswege für InteressentInnen sicherzustellen.

Dienstfahrten werden auf ein Minimum reduziert und somit können b.it Dienstleistungen im Branchenvergleich zeitlich schneller, kostengünstiger und ohne Fahrtaufwand realisiert werden.

Speziell bei unseren b.it Büroflächen ist uns eine gemeinschaftliche Nutzung sehr wichtig! Wir bieten Büroflächen inkl. Büromöblierung, technischer Infrastruktur, IT Paket (Internet, Datenspeicher), Nutzung der Gemeinschaftsflächen (Cafeteria, Besprechungs-, Schulungs- und Seminarräume) sowie die gemeinschaftliche Nutzung von Geräten (Telefonanlage, Server, Netzwerkkomponenten, Internetzugang, Druckern, Kopierern, Faxgerät, Kaffeeautomat, Getränke Kühlschrank) - dies hat den Vorteil, dass sich nicht jeder eigene Geräte anschaffen muss, sondern ein Gerät von vielen genutzt wird. Das b.it übernimmt die Pflege und Wartung der Geräte sowie den gemeinschaftlichen Zukauf der Produkte. Wir bieten unseren KundInnen auch die Möglichkeit zum mobilen, ortsunabhängigen Arbeiten.

Wir reduzieren durch Zeitsteuerungen den Verbrauch und nutzen in unserem Serverraum nur die Geräte, die gerade notwendig sind für das Angebot der bezogenen IT Leistungen bzw. verlagern die Dauerleistungen auf energieeffiziente Geräte.

Nachhaltige Nutzung und suffizienter Konsum im b.it:

- Büroservice / Gebäude -> positiv wie beschrieben
- IT -> Langlebigkeit (Server garantiert, Garantierweiterung, Post Services, Erhaltung solange wie möglich, üblicherweise 5-10 Jahre und darüber)
- Reparatur wird immer empfohlen, wo technisch möglich und sinnvoll.
- Aufrüstung statt Neukauf wird empfohlen und auch sehr oft umgesetzt, um den Produktlebenszyklus zu verlängern.
- Nachnutzungskonzept wird schon seit jeher berücksichtigt (z.B. alte Server als Backup-Server weiternutzen, ausrangierte Hardware wird Non-Profit-Organisationen, wie dem Verein Menschenwerk, zur Verfügung gestellt

Umgesetzte Maßnahmen seit 2013:

- Unsere Betriebsküche wurde weiter optimiert und der Anteil an vegetarischen Angeboten erweitert. Die Speisen werden aus regionalen, Bio- und Fair-Trade-Produkten zubereitet. Es werden beinahe ausschließlich Selbsterzeugnisse verwendet (Brot, Kuchen, ...).
- Nutzung des Regenwassers durch Sammlung in alten Eichen- / Weinfässern zum Gießen des Gartens und der Blumen.
- Bewusstseinsbildung für die Mitarbeiter und Kundinnen über die Ökologie der verkauften Produkte im b.it|office - Essen, Getränke, kleinerer sparsamer Kühlschrank (über Mittagstisch-Aussendung)
- Bevorzugter Ein- und Verkauf von IT Produkten mit dem Siegel „Blauer Engel“ = Der Blaue Engel ist das erste und bekannteste Umweltzeichen der Welt, das Maßstäbe für umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen setzt und die von einer unabhängigen Jury nach definierten Kriterien beschlossen werden.



D3.3 Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den KundInnen gegenüber (Relevanz: mittel)

Wir kommunizieren die ökologischen Aspekte unserer Produkte bzw. die Wirkungen der Produkte (Energieverbrauch, Produktion, etc.) bei jedem Verkaufsgespräch mit unseren KundInnen. Zusätzlich veröffentlichen wir wiederkehrende Newseinträge auf unserer Homepage bezüglich ökologischem Verhalten im Arbeitsalltag und wie man effizient Energie und Ressourcen sparen kann.

Bei Beratungsgesprächen und im Alltag weisen wir stets auf ökologisch bessere Alternativen hin. Die Stromsparfunktionen der Geräte werden aktiviert und wir machen auf Abnutzung und Reduktion Langlebigkeit aufmerksam. Zudem raten wir dazu Laserdrucker wegen Stromverbrauch und Feinstaub zu vermeiden.

Erfahrungsberichte, wie wir das machen, werden im Zuge der Beratungsgespräche oder beim Support mitgeteilt. Wir hinterfragen das Kundenverhalten und geben Empfehlungen ab.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- Kommunikation nach außen, auch mittels Homepage, über die ökologischen Möglichkeiten in der IT Branche um den Branchenstandard zu erhöhen (Recycling, Handel mit hochwertigen und langlebigeren Produkten, richtige Lieferantenauswahl, ...).
- Sichtbarmachen der Bedeutung von nachhaltiger IT. Durch aktive Arbeit im Bereich nachhaltige IT können alle Unternehmen und Organisationen ihre Umweltauswirkungen verringern, das Arbeitsumfeld verbessern, ihre Effektivität erhöhen und ihre Kosten senken.
- Evaluierung Makerspace als Geschäftsmodell
- Reparatur-Café in Zusammenarbeit mit regionalen Vereinen



D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

D4.1 Erleichterter Zugang zu Informationen / Produkten / Dienstleistungen für benachteiligte KundInnen-Gruppen (Relevanz: hoch)

Nur ein sehr geringer Anteil der Service- und Dienstleistungen fließt in den B2C-Bereich (unter 2%) und beschränkt sich vor allem auf regionale KundInnen (Copyshop-KundInnen, NutzerInnen des Hallwanger Seniorenpasses, ...). Obwohl PrivatkundInnen nicht zu unserer Zielgruppe zählen, bieten wir diesen auch eine Preisstaffelung bei IT Betreuung und Büroservice Dienstleistungen für regionale KundInnen (seit 2003) an.

Jeder Kunde und jede Interessentin erhält im b.it eine umfangreiche, kostenlose Beratung, um für seine Bedürfnisse / oder Barrieren die richtige Lösung zu passenden Konditionen zu finden oder gemeinsam zu erarbeiten.

Sehr selten kommen Anfragen von NGOs oder benachteiligten Kundengruppen. Kleineren NGOs werden prinzipiell kostenpflichtige Leistungen gerne auch kostenlos oder zum Selbstkostenpreis angeboten. Seit 2014 wird vor allem die GWÖ Bewegung (als NGO) vom b.it mit Leistungen und seinen MitarbeiterInnen unterstützt.

Wir sind TeilnehmerInnen an dem neuen Projekt „Hallwanger Seniorenpass“ und bieten Senioren die Möglichkeit bei uns kostenlos zu faxen, vergünstigt zu kopieren / drucken, Sekretariatsleistungen in Anspruch zu nehmen, spezielle IT Hardware Pakete oder auch IT Betreuung zu einem reduzierten Stundensatz.

Speziell bei Schulen und insbesondere bei der regionalen Rudolf-Steiner Waldorfschule haben wir neben einem verminderten IT Stundensatz auch eine Preisstaffelung für unseren b.it Copyshop. Zudem spenden wir jährlich ausgemusterte und wiederbelebte Hardware und Büromaterialien.

Wir haben für unter 5% unseres Umsatzes eine soziale Preisstaffelung die vorrangig bei Schulen, Vereinen und Privatpersonen zum Einsatz kommt.

Der Zugang zu unseren Dienstleistungen ist völlig barrierefrei, da IT Betreuung oder Büroservice Dienstleistungen unabhängig von der Beschaffenheit der KundInnen möglich sind. Unsere Homepage unterstützt die, vom PC-Betriebssystem zur Verfügung gestellten, Möglichkeiten vom barrierefreien Zugang und gängige Vorlesetools. Ein Zugang zu und im b.it Gebäude ist ebenfalls barrierefrei möglich. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Relevanz von Barrierefreiheit (in allen vier Dimensionen) in unserem Kundensegment äußerst gering vorhanden ist.

D4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: mittel)

Die b.it Geschäftsbereiche zielen insbesondere im B2B-Bereich auf die Zielgruppe der klein- und mittelständischen Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von 1 bis maximal 300. KMU erhalten seit jeher nach individueller Einschätzung und nach Rücksprache mit der Geschäftsführung kundenspezifische Konditionen.

Eine Arbeitsgruppe hat sich 2015 damit auseinandergesetzt, an welchen Kriterien man förderungswürdige Strukturen erkennen kann. Dabei wurden Kundengruppen eingeführt und förderungswürdige Unternehmen in der Kundenverwaltung gekennzeichnet.

Davor gab es einzeln ausgewählte, gestützte Unternehmen. Alle KundInnen wurden unterschieden nach internen, externen Kunden, Stamm- und PrivatkundInnen, mit jeweils eigener Preisliste.

Darstellung nach der Förderungswürdigkeit:

KundInnen werden gestaffelt in:

- besonders förderungswürdiges Unternehmen (Soziale Einrichtung / Bildungseinrichtung)
- Förderungswürdiges Unternehmen (EPU / regionales KMU 1-10 MitarbeiterInnen / GWÖ Betrieb)
- Neutrales Unternehmen (KMU 11-100 MitarbeiterInnen)
- Nicht förderungswürdiges Unternehmen (Internationaler Konzern Großbetrieb ab 100 MitarbeiterInnen)
- PrivatkundInnen



Schon im Vertrieb werden etwaige Kriterien der Förderungswürdigkeit dokumentiert und herausgefunden. Spätestens vor der ersten Abrechnung wird im Falle der Förderungswürdigkeit der vergünstigte Stundensatz der KundenbetreuerInnen zur Anwendung gebracht.

Durch den Austausch mit dem KundInnen zur Erörterung ob (und in welchem Ausmaß) Förderungswürdigkeit besteht, wird zusätzlich Bewusstsein geschaffen in welchen Bereichen (angelehnt an die GWÖ Matrix) schon Schritte gesetzt wurden / gesetzt werden könnten.

Im b.it erhalten Großkunden bzw. Großabnehmerinnen keine Besserstellung gegenüber den geförderten Unternehmen. Allen KundInnen wird der gleiche Service zuteil. Zur Kontrolle können mittels Report die durchschnittlich gewährten Stundensätze pro Kundengruppe (gestaffelt nach o.a. Förderungswürdigkeit) jederzeit ermittelt und kontrolliert werden.

Unsere Serviceverträge sind ohne lange Laufzeiten und jederzeit kündbar, unsere Wartungsverträge sind quartalsweise kündbar. Wenn bei KundInnen Zahlungsprobleme auftauchen, suchen wir das Gespräch und finden, wenn möglich, ein gemeinsam vereinbartes Zahlungsziel oder Zahlungsplan.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- Preisstaffelung für förderungswürdige (im Sinne der GWÖ) Unternehmen weiterhin aktiv anwenden und jährlich evaluieren



D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

D5.1 Kooperation mit MitbewerberInnen und Partnern der Wertschöpfungskette (Relevanz: hoch)

Wir kooperieren mit anderen IT Unternehmern im Sinne von gemeinsamer Findung von Lösungswegen für Kundenanforderungen und Schaffung eines gemeinsamen Wissenspools.

Zusätzlich gibt es Kooperationen mit anderen Unternehmen über die Wirtschaftskammer-Stammtische, den WU Alumni Club, grüne Wirtschaft, GWÖ Pioniere und die GWÖ Regionalgruppe.

Wir engagieren uns sehr stark in der Bekanntmachung der Gemeinwohl-Ökonomie, fordern von unseren Kunden, Lieferantinnen und Partnerunternehmen deren Nachhaltigkeits- und CSR-Berichte und sind offen für Diskussionen über zukünftige Möglichkeiten. Herr Mag. Bernhard Winter berät InteressentInnen der GWÖ bisher kostenlos über die Anwendung der GWÖ Bilanz.

D5.2 Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (Relevanz: mittel)

Das b.it ist ein Gemeinwohl-Pionierunternehmen das 2011 seinen ersten Gemeinwohlbericht erstellt hat. Schon davor wurde viel Wert auf höherwertige Produkte und Leistungen gelegt. Mit der jährlich steigenden Auseinandersetzung und den stetigen Maßnahmen soll weiterhin eine Erhöhung der Standards im b.it gewährleistet werden.

Herr Mag. Bernhard Winter leistet einen aktiven Beitrag in der Regionalgruppe Salzburg als Gemeinwohl-Pionierunternehmer, 2013 in der Arbeitsgruppe Gemeinwohl-Gemeinde Mattsee und auch in der Projektgruppe des Attac Flachgau. Durch die enge Zusammenarbeit in den diversen externen Gruppen (siehe oben) soll schlussendlich auch die Legislative erreicht werden.

Weitere Aktivitäten, die vom b.it gesetzt werden:

- Betriebliche Gesundheitsförderung – als ganzheitliche und branchenübergeordnete Maßnahme zur Einführung von GWÖ
- Mag. Bernhard Winter als GWÖ-Berater
- Karin Gorgesth als GWÖ-Moderatorin
- GWÖ-Informationsveranstaltungen im b.it|office und Infos auf www.bitservice.at
- Verbreitung der GWÖ-Werte als Basis für Zusammenarbeit auf KundInnen-, LieferantInnen- und PartnerInnen-Ebene
- Aufklärungsarbeit über die im b.it erreichten Veränderungen durch den GWÖ-Prozess bei Veranstaltungen als Vortragender und Interviewpartner sowie bei Infoabenden und Diskussionen

D5.3 Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz: hoch)

Mit den im b.it gesetzten Maßnahmen sollen nicht nur alle MitarbeiterInnen zum Mitmachen animiert, sondern auch alle Kunden, Lieferantinnen, Banken und sonstige Berührungsgruppen zum Um- / Andersdenken angeregt werden. Der Reich- und Tragweite sind keine Grenzen gesetzt und die Standards sollen in allen Bereichen erhöht werden!

Gemäß unserer Vision in unserem Leitbild "Wir wollen eine Vorreiterrolle für die Gemeinwohl-Ökonomie in der IT Branche einnehmen" setzen wir unsere Aktivitäten.

Im b.it ist der gesamte Umsatz von der Umsetzung höherer Standards betroffen.

MOTTO 2016: Suffizienz = Genügsamkeit (auch Verzicht) gepaart mit höchster Qualität

Ziele 2016 / 2017 / ...

- b.it wird ein Beratungsunternehmen für die Gemeinwohl-Ökonomie



E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN

E1.1 Produkte / Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder diesen der Entwicklung der Menschen / der Gemeinschaft / der Erde und generieren positiven Nutzen (Relevanz: hoch)

Das b.it versteht sich als Dienstleistungsbetrieb mit IT Projekthandel und Flächenerlösen. Aus dem ursprünglichen Gedanken einer allumfassenden Help-Line als Geschäftsinhalt, mit SpezialistInnen aus allen Disziplinen, die auch vom Homeoffice ausarbeiten, entstand unser multifunktionales Servicecenter, im Jahr 2000. Hier war und ist der Gemeinschaftsgedanke im Vordergrund, durch gemeinsame Nutzung von Arbeitsplätzen, Servern, Netzwerk, Internet, Druckern, Räumlichkeiten, Ausstattungen, Cafeteria, soziales Umfeld und geteilte personelle Unterstützung. Gegenseitiges Unterstützen ist auch ausdrücklich erwünscht.

Das stößt in unserer Ego-getriebenen Gesellschaft nicht immer auf dauerhafte Gegenliebe, da viele es als Erfolg sehen, Dinge selbst zu besitzen und alle Entscheidungen alleine treffen zu können. Wir haben uns dennoch stetig weiterentwickelt und auch viele Menschen von unserem gemeinschaftlichen Weg überzeugen können.

Top angebotene Produkte / Dienstleistungen (in % des Umsatzes)	Deckt das P / D einen Grundbedarf (suffizient) und ist es lebensnotwendig? positiv (+), mehrfach positiv (++) / (+++) oder negativ (-)	Positive Wirkung auf Mensch / Gemeinschaft / Erde	Negative mögliche / tatsächliche Folgewirkung des P / D
Support- und Dienstleistungen (14,1% 2013, 46% 2014, 47,3% 2015)	Lebensgrundlage Arbeit (+++): IT als Arbeitsplatzausstattung notwendig, Bildung / Kommunikation (+++): Schulung und Information. Identität (+++): GWÖ Gedanken leben und nach außen tragen	Erfüllung von Betriebszweck, Stabilität und Leistungssteigerung der Unternehmen, Datensicherheit, indirekt: stabile Unternehmen / Arbeitsplätze, IT Wissen privat nutzbar	kleinerer ökologischer Fußabdruck da Leistungen hauptsächlich via Fernwartung (>90%), Ressourcenschonung durch wenige Vororttermine beim Kunden, rasches Be- und Abarbeiten möglich
Produktverkauf Hardware (Server, Clients, Drucker, Zubehör und Netzwerke) (72,1% 2013, 9,5% 2014, 7,8% 2015)	Lebensgrundlage Arbeit (+++): IT als Arbeitsplatzausstattung notwendig, Freiheit / Menschenwürde (++): IT ermöglicht Zugang zu Wissen und Kommunikation.	Vernetzung und Kommunikation über das Internet ermöglicht Engagement in Netzwerken	IT Geräte haben einen hohen Ressourcenverbrauch bei der Produktion, werden teilweise unter unsozialen Bedingungen hergestellt und verbrauchen Strom im Betrieb und Standby



Produktverkauf Software Lizenzen, Software Wartungsverträge (5,6% 2013, 17,2% 2014, 14,7% 2015)	Lebensgrundlage Arbeit (+++): Arbeitsplatzausstattung, Schutz und Sicherheit (++): durch IT Sicherheitstechnologie Stabilität und Funktionalität für AnwenderInnen und den Arbeitsplatz	Erfüllung von Betriebszweck, Stabilität und Leistungssteigerung der Unternehmen, Datensicherheit, indirekt: stabile Unternehmen / Arbeitsplätze	Ein Umgehen der oligopolen SoftwareherstellerInnen ist für ein IT Unternehmen eine Fokusfrage => indirekte negative Folgewirkungen möglich
Flächenerlöse Bürogemeinschaft Büroservice Leistungen, Copyshop, Mittagstisch (Gesamt 7,5% 2013, 25,1% 2014, 28,6% 2015)	Lebensgrundlage Arbeit (+++): Büro wird vom b.it zur Verfügung gestellt, Bildung / Verstehen / Empathie (++): b.it als Ort, an dem Schulungen stattfinden, Örtlichkeit für GWÖ Treffen, Beziehung / Teilnehmen (+): gemeinschaftliche Nutzung der öffentlichen Räume im b.it office als Berührungsräume, Freizeit / Entspannung (+): Cafeteria / Atrium / Weidenhaus, mit Spiel- / Unterhaltungsmöglich- keiten, Vernissagen	Gesunder optimal abgestimmter Arbeitsraum, mehr Freizeit durch Konzentration auf das Wesentliche, Senkung des Energie- und Ressourcenverbrauch s durch gemeinschaftliche Nutzung, Sozialkontakte werden gefördert, energieeffiziente Architektur, ökologisches Umfeld.	keine

Alle Produkte und Leistungen des b.it decken Grundbedürfnisse der Unternehmenswelt (>98% B2B der b.it P / D), die dem einfachen und guten Leben dienen und wir bieten keine Luxusartikel an.

E1.2 Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte / Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen (Relevanz mittel oder hoch)

Über 90% unserer Produkte / Dienstleistungen werden mit bestmöglichen sozialen und ökologischen Aspekten erbracht. Lediglich der Handel mit Hardwareprodukten ist im Bereich der Produktion (hinsichtlich sozialen und ökologischen Kriterien) kritisch zu sehen und hat leider bis auf erste Ansätze auf Peripherieprodukte bzw. sozialere Produktion durch einen Hersteller noch keine Ausweichmöglichkeit. Ungeachtet dessen, sind IT Produkte nicht mehr aus unserem Alltag wegzudenken und durch nichts Anderes zu ersetzen.

Jedoch ist das Betriebsmittel Computer in den letzten zehn Jahren deutlich energiesparender im Einsatz geworden und der Begriff „Green IT“ wird als zukünftige Notwendigkeit öfter angewendet.



E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2.1 Leistungen (Relevanz: hoch)

Im Jahr 2015 und 2014 haben wir ca. je 3,3% und im Jahr 2013: 2,2% (2012 2,2%) vom Jahresumsatz - inklusive der geleisteten Stunden – als Beitrag zum Gemeinwesen aufgewendet (Die Stunden sind mit dem internen Verrechnungssatz bewertet). Rund 890 Stunden 2015, 1020 Stunden 2014 und 640 Stunden 2013 (2012: 700 Stunden) an Arbeitsleistung gesamt wurden für den Beitrag zum Gemeinwesen mit einem Beitrag von allen b.it MitarbeiterInnen aufgewendet.

Seit dem Jahr 2011 werden anstatt Kundengeschenken, NGOs und NPOs mit Geld- und Sachwerten bedacht. Seit 2013 versuchen wir insbesondere durch kostenlose Leistungen aus unserem Kerngeschäft (IT Betreuung, Copyshop Leistungen, Raumnutzung im b.it|office) diese Organisationen zu unterstützen. Von 2012 bis Mitte 2014 beispielsweise den Verein Selbstbewusst, welcher sich präventiv gegen sexuellen Missbrauch und für Sexualpädagogik im Kindesalter engagiert. Seit 2008 unterstützt das b.it die Wasserwerksgenossenschaft Mayrwies West und den Obmann Mag. Bernhard Winter insbesondere mit administrativen Leistungen. Seit 2014 fokussieren wir mit unseren Beiträgen die GWÖ-Bewegung und GWÖ nahe Unternehmen. Wir stellen gerne allen AkteurInnenkreisen unsere Schulungs- und Seminarräume und dessen Infrastruktur kostenlos nach Reservierung zur Verfügung (z.B. GWÖ-Treffen der Pioniere, Regionalgruppen, Arbeitsgruppen, Beraterausbildung, Gemeindegruppe, uvm. waren schon bei uns).

Wir unterstützen zudem örtliche Vereine, wie die Freiwillige Feuerwehr und den Kameradschaftsbund Hallwang, sowie den Samariterbund Österreich durch kleine monetäre Spenden. Dies kommunizieren wir allerdings nicht medial nach außen, da es in diesem Sinne keinen Zusammenhang mit unserem Kerngeschäft gibt.

Wir ermöglichen es KünstlerInnen, seit 2000 ihre Bilder bei uns auszustellen und ohne Mietkosten Vernissagen bei uns im b.it|office zu veranstalten. Wir möchten dadurch die Kunst- und Kulturszene unterstützen und zeigen, dass Kunst zwar Geschmackssache, aber dennoch ein wichtiger Ausdruck der Gesellschaft ist. Die Bilder von Angelika Jessner verblieben nach der Vernissage im b.it|office ausgestellt.

Weitere Leistungen / Kooperationen des b.it als Beitrag zum Gemeinwesen:

- Lobbyarbeit für GWÖ, Gemeinwohlgemeinde und Attac Flachgau
- Eine Mitarbeiterin wurde dem GWÖ-Verein in Wien Ende 2013-Oktobre 2014 zur Verfügung gestellt (2-5 Stunden pro Woche)
- Seminare der „Betriebliche Gesundheitsförderung“ auch für Nahestehende und Bekannte
- Für MitarbeiterInnen und deren Nahestehende, sowie finanzschwache bzw. befreundete UnternehmerInnen und Vereine nicht monetäre Unterstützungsmaßnahmen wie
 - Teilweise kostenlose Nutzung von Räumlichkeiten (Cafeteria, Besprechungs- und Schulungsräume, ...)
 - IT Betreuung und Unterstützung zum Selbstkostenpreis oder kostenlos
 - Kostenlose Nutzung von Leihgeräten, wie Beamer, PC, ...
- Seit 2013 jährliche, herbstliche Gartenarbeiten im Seniorenheim Antonius in Hallwang
- 2013 Weidenhausbau mit dem Verein Menschenwerk
- 2014 GWÖ-Beraterausbildung
- 2015 Kochen in der Notschlafstelle Salzburg
- 2015 Besuchsdienst-Ausbildung
- 2015 Ausbildung GWÖ-Moderatorin

Maßnahmen, die unter anderem in den Medien publik gemacht wurden, sind:

- Berichte in den Hallwanger Gemeindenachrichten über b.it-Aktivitäten (Gartenpflege im Seniorenhaus Antonius, Teilnehmer des sozialen Hilfsdienstes „Besuchsdienstausbildung“)
- Hörbericht zur Gemeinwohl-Ökonomie in der Sendung Radio Salzburg „Mittagszeit“ (25.11.2015)
- „Gemeinwohl-Ökonomie“ ins Regierungsprogramm (28.09.2014) - Salzburg.ORF.at
- Pressekonferenz GWÖ-Pionierunternehmen Salzburg (05.10.2011, 24.04.2013, 24.04.2014)



b.it zeigt soziale Verantwortung

Große Gelegenheiten, anderen zu helfen, ergeben sich selten, kleine dagegen tagtäglich.

Alles begann vor knapp 4 Jahren mit der b.it Mitarbeiterin Mag. Karin Gorgesth, die damals ihren freiwilligen Dienst im Seniorenwohnhaus Antonius begann. Die ältere Dame, die Karin dabei 14-tägig besucht, liebt die Natur und den Garten. Leider musste die Pflege des Gartens im Herbst meist hinten anstehen, da die Betreuer und Pflegerinnen mit dem Umsorgen der Menschen im Wohnhaus alle Hände voll zu tun haben.

Die Idee, das b.it-Team könnte helfen, war geboren und wurde letzten Herbst bereits zum 3. Mal umgesetzt. Gemeinsam mit Haus-



leitung Anita Renetzeder und dem Hausmeister Sepp Rehrl halfen 11 Freiwillige der b.it gmbh das Laub aus dem Garten zu entfernen. „Wir hoffen, dass wir durch unseren Einsatz den Bewohnern und Bewohnerinnen eine Freude

machen konnten.“ Die freiwilligen Helfer verbrachten laubkehrend einen heiteren Vormittag an der frischen Luft und genossen die getane Arbeit bei einer gemeinsamen Jause – ein guter Start ins Wochenende.

E2.2 Wirkungen (Relevanz: hoch)

Das b.it als GWÖ- und gesundheitsfördernder Betrieb fungiert als Vorbild für andere Unternehmen.

Betriebliche Gesundheitsförderung:

- Wir-Gefühl, die Mitarbeiter sind zum Team geworden
- MitarbeiterInnen übernehmen mehr Verantwortung
- Organisation und Entscheidungen kommen aus dem Team

Engagement der MitarbeiterInnen auf GWÖ-Ebene innerbetrieblich und extern:

- Werbung / Mundpropaganda von MitarbeiterInnen für GWÖ und gleichzeitig für das b.it
- Es wird dem Einzelnen und der Gemeinschaft mehr Achtsamkeit entgegengebracht
- Das GWÖ-Wissen und -Know-how kann auf alle Lebensbereiche angewendet werden. Es sind so weitere Ideen zum sozialen und ökologischem Engagement entstanden, die zum Teil auch schon umgesetzt wurden.
- MitarbeiterInnen engagieren sich in der GWÖ-Regionalgruppe

Für uns als regional agierendes Unternehmen ist auch ein intaktes Umfeld und ein freundschaftlicher Umgang mit der Nachbarschaft wichtig (u.a. Einladungen zu Firmenveranstaltungen, Befragungen zum b.it...).

E2.3 Intensität (Relevanz: niedrig)

Sowohl die Gemeinwohl-Ökonomie als auch die betriebliche Gesundheitsförderung sind in unserem b.it Leitbild verankert. Alle Geschäftsbereiche sind mittlerweile auf die GWÖ hin geprüft, werden hinterfragt und gegebenenfalls geändert bzw. aufgebaut.

Die Gesamtorganisation für den Beitrag zum Gemeinwesen ist auf die 5 GWÖ-WertebotschafterInnen entsprechend den Werten aufgeteilt.

Das externe gemeinnützige / ehrenamtliche Engagement der MitarbeiterInnen während der Arbeitszeit, wird durch Freistellung seit 2012 mit bis zu 2 Stunden pro Woche unterstützt (gelebtes CSR - gilt als Arbeitszeit). MitarbeiterInnen, die bei freiwilligen Institutionen (z.B. Feuerwehr) sind, bekommen eine Arbeitsfreistellung bei Noteinsätzen. Zum anderen gibt es das intensive Engagement von Mag. Bernhard Winter für die GWÖ und andere gemeinwohlorientierte Vereine, das dem b.it hilft eine Vorreiterrolle für die Gemeinwohl-Ökonomie in der IT Branche einzunehmen.

Insgesamt ist das Thema Engagement gut bei uns verankert, bietet aber trotzdem noch reichlich Ausbaupotential bei einigen MitarbeiterInnen. Die Engagements werden von den Berührungsgruppen an die Mitarbeiterversammlung kommuniziert und dort entschieden und abgestimmt oder bei kleineren Beträgen von der Geschäftsleitung entschieden. Die Höhe des zeitlichen Engagements für die GWÖ wurde bisher nicht begrenzt.

Das Motto: „Tue Gutes und sprich darüber“ soll durch intensive Kommunikation auch andere Unternehmen zu mehr Beitrag zum Gemeinwohl / -wesen zu animieren.

Viele GWÖ-Projektideen wurden bereits in den letzten Jahren erfolgreich umgesetzt und in den Indikatoren dokumentiert.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- Reparatur-Café
- Regelmäßige Veranstaltungen im b.it|office, bei denen die GWÖ vorgestellt wird. Eingeladen werden sollen alle Kunden, Nachbarinnen & Firmen in Hallwang. Aufgeteilt auf mehrere Abende – angenehme Personenanzahl. Somit lernen diese auch das b.it|office kennen und bekommen eine Vorstellung vom Angebotsspektrum des b.it.
- Das Motto: „Tue Gutes und sprich darüber“ soll in den kommenden Jahren weiter unser Credo sein, um auch andere Unternehmen zu mehr Beitrag zum Gemeinwohl / -wesen zu animieren.



E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

E3.1 Absolute Auswirkungen (Relevanz mittel)

Das b.it Bürogebäude ist im Jahr 2000 als Niedrig-Energie Gebäude durch eine innovative Raumbeheizung mithilfe des Gebäuderahmens (Fassade und Säulen) und mit intelligenter Haustechnik erbaut worden.

Besonderheiten sind die individuelle Heizungs-, Raum- und Zonensteuerung Nord / Süd und Lichtmanagement, gute Abschattungsmöglichkeiten ermöglichen Verzicht auf Raumklimatisierung, 120m² Solarkollektoren für Heizung und Warmwassererzeugung, Serverraumkühlung mit Wärmepumpen - Umwandlung von Wärme in Heiz-Energie seit 2003 über die Infrastruktur der Heizung, sowie eine passive Gebäudekühlung im Sommer über Brunnen seit 2007.

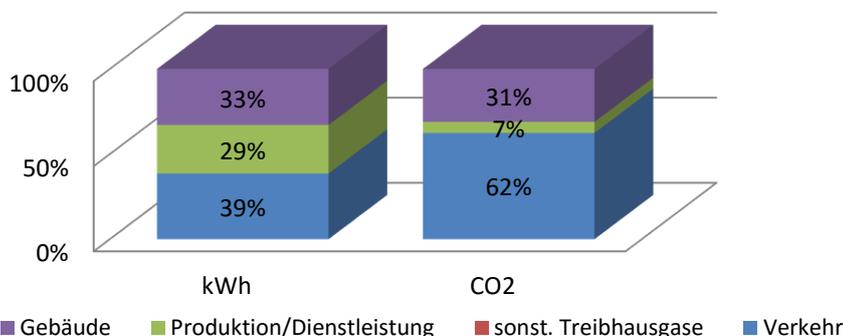
Zusätzlich wurde 08/2012 ein kontrolliertes Lüftungssystem mit Wärmerückgewinnung im Kellergeschoss eingebaut, welches die Seminar- und Schulungsräume, Cafeteria und Küche be- und entlüftet.

Die derzeitige Überschussenergie der Solaranlage wird im Sommer und in der Übergangszeit zur Warmwassererwärmung und Heizung des 4-Parteien-Wohnhauses am Nachbargrund verwendet. Das Wohnobjekt wurde 2014 / 2015 thermisch komplett saniert und 2015 komplett auf eine Versorgung aus dem b.it Wärmesystem (als Mikronetz mit eigenem Pufferspeicher) umgestellt. Derzeit wird noch die Regelung optimiert.

Folgende Daten unserer Energiebuchhaltung haben 2012 zur Auszeichnung als Klimabündnis-Betrieb geführt. Die nächste externe Evaluierung erfolgt 2017.

Energiebilanz	kWh	% am Gesamtverbrauch	CO ₂ -neutral in kWh	CO ₂ -neutral in %
Gebäude	109.751	33%	25.300	23%
Produktion / Dienstleistung	95.108	29%	0	0%
Verkehr	128.697	39%	0	0%
	333.556	100%	25.300	8%
CO ₂ -Bilanz	kg / CO ₂	% an Gesamtemission	Gewichtung s-faktor	
Gebäude	16.975	31	3,1	
Produktion/Dienstleistung	3.585	7	1,0	
sonst. Treibhausgase	0	0	1,0	
Verkehr	34.105	62	6,2	
Gütertransporte	0	0	1,0	
Berufsfahrten	10.142	19	1,9	
Arbeitswege	23.963	44	4,4	
	54.664	100		

Energie- und CO₂-Bilanz in Prozent



Die aktuellen Kennzahlen der Jahre 2012-2015 lt. Energiebuchhaltung gelten für das gesamte Unternehmen:

Jahr	2012	2013	2014	2015
Fläche	1.500	1.500	1.500	1.500
MitarbeiterInnen Standort	18	19	18	17
GebäudenutzerInnen Gesamt	51	52	49	50
Wärme pro Heizsaison				
Gasverbrauch in kWh	78.636	73.327	72.931	73.382
Gasverbrauch in kg CO ₂	15.806	14.739	14.659	14.750
Gasverbrauch in kWh u. Fläche	52,4	48,9	48,6	48,9
Gasverbrauch in kWh u. MitarbeiterInnen Standort	4.369	3.859	4.052	4.317
Gasverbrauch in kWh u. GebäudenutzerInnen Gesamt	1.542	1.410	1.488	1.468
Stromverbrauch				
Stromverbrauch pro Jahr	91.322	81.020	83.840	77.797
Stromverbrauch in kg CO ₂	0	0	0	0
Strom in kWh/Jahr und Fläche	60,9	54,0	55,9	51,9
Strom in kWh/Jahr und MitarbeiterInnen Standort	5.073	4.264	4.658	4.576
Strom in kWh/Jahr und GebäudenutzerInnen Gesamt	1.791	1.558	1.711	1.556
Gesamtenergiebedarf				
Energie in kWh/Jahr und Fläche	113,3	102,9	104,5	100,8
Energie in kWh/Jahr und MitarbeiterInnen Standort	9.442	8.124	8.709	8.893
Energie in kWh/Jahr und GebäudenutzerInnen Gesamt	3.333	2.968	3.199	3.024
Treibstoffverbrauch				
Dieserverbrauch pro Jahr in Litern	1.530	1.422	869	511
Kilometer pro Jahr	30.607	30.904	19.742	11.604
Dieserverbrauch in Litern pro 100 km	5,0	4,6	4,4	4,4
Dieserverbrauch in kg CO ₂	3.612	3.355	2.050	1.205
Erdgasverbrauch pro Jahr in Kilogramm	173,6	484	117	60
Kilometer pro Jahr	6.200	17.300	4.169	2.137
Erdgasverbrauch in Kilogramm pro 100 km	2,8	2,8	2,8	2,8
Erdgasverbrauch in kg CO ₂	431	1.201	289	148
Wasserverbrauch				
Wasserverbrauch in m ³ /Jahr	253	280	257	248
Wasserverbrauch in m ³ /Jahr u. Fläche	0,2	0,2	0,2	0,2
Wasserverbrauch in m ³ /Jahr u. MitarbeiterInnen Standort	14,1	14,7	14,3	14,6
Wasserverbrauch in m ³ /Jahr u. GebäudenutzerInnen Gesamt	5,0	5,4	5,2	5,0
CO₂ kg gesamt	19.848	19.295	16.999	16.103



E3.2 Relative Auswirkungen (Relevanz: hoch)

Wir sind sowohl 06/2012 als auch 10/2014 als Klimabündnis-Betrieb ausgezeichnet worden und bekennen uns somit zu einer klaren ökologischen Strategie bzw. haben dadurch auch für die nächsten Jahre Einsparungsziele zu erreichen!

Laut Klimabündnis sind wir mit unserem Energieverbrauch bereits 50% unter dem Branchenschnitt und haben damit die Klimaziele der nächsten 5 Jahre bereits erreicht, jedoch sehen wir noch einige Potentiale an denen wir arbeiten, wie beispielsweise:

- Energieverbrauch weiter senken (siehe Maßnahmen)
- Information über Reduktionsmöglichkeiten an Mitarbeiter und Kundinnen

E3.3 Management und Strategie (Relevanz: hoch)

Folgende ökologische Aspekte werden vom b.it aktiv gesteuert:

- Energieverbrauch des Gebäudes
- Energieverbrauch der verwendeten Geräte
- Treibstoffverbrauch / -reduktion der Firmenfahrzeuge
- Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel

Seit der Eröffnung des b.it Gebäudes wurden Verbrauchsdaten von Gas und Wasser wöchentlich und Strom (12 Zähler) monatlich bzw. anlassbezogen (Feststellung höherer Durchschnittsverbrauche) sogar wöchentlich oder täglich erfasst. Im Rahmen des Klimabündnis-Betriebes betreiben wir seit 2012 eine umfassende öffentliche Energiebuchhaltung (mit Daten ab 2009). Die Veröffentlichung der Ergebnisse erfolgt im Gemeinwohlbericht, auf unserer Homepage und über die Klimabündnis-Werkzeuge.

Mit den Erträgen der ersten PV-Anlage mit 5,5kW Peak (Wohnhaus Buchenweg 10 ab 03/2014) sparen wir jährlich 2,33 to CO₂ und werden monatlich in der Zeus-Energiebuchhaltung des Landes Salzburg zusätzlich veröffentlicht.

Die Klimabündnis-Strategie ist derzeit auf 5-Jahres-Schritte ausgelegt. Bestehende Maßnahmen werden mittels Energiebuchhaltung in diesem Zeitraum verbessert bzw. neue Maßnahmen mit einer Reduktion der ökologischen Auswirkungen entwickelt und umgesetzt. Die Jahreswerte werden ergänzt durch andere Verbrauchswerte, wie beispielsweise Treibstoffverbrauch der Firmenfahrzeuge, dann in die Energiebuchhaltung eingetragen, die wir unter anderem für das Bestehen als Klimabündnis-Betrieb führen und um unsere Entwicklungspotentiale zu erkennen und daraus sowohl Strategien als auch Maßnahmen entwickeln zu können.

Das b.it hat im Rahmen seiner Entwicklungstätigkeit über 10 Jahre Steuerungs- und Regelsysteme für Heizanlagen (Wärmepumpen und kontrollierte Lüftungssysteme) und Gebäudemanagementsysteme (Quadrat Home) gestaltet und hat damit eine umfangreiche Affinität und Erfahrung zu Energieoptimierung und Energiesystemen, die wir für die Reduktion der Auswirkungen einsetzen können.

Wir versuchen seit 2012 zusätzlich, mittels Strommessgeräten, Zeitschaltuhren, Anschaffung von effizienteren Verbrauchern bzw. Umrüstung und Information, den Stromverbrauch als auch den Verbrauch der restlichen Hauptressourcen, aktiv zu senken. Der Verbrauch von Papier und Drucksorten wird durch standardmäßige Einstellungen, wie doppelseitiger Druck und Druck mittels Zugangskennung, reduziert bzw. werden vergessene Ausdrucke gar nicht mehr produziert.

Durch eine Stromtarifänderung von Salzburg AG Wasserkraft auf Ökostrom 08/2013 konnte die CO₂ Emission durch Stromverbrauch weiter neutralisiert werden.

Die EDV und Geräte der Arbeitsumgebung werden schon bei kurzen Ruhepausen in den Energiesparmodus versetzt oder heruntergefahren, weiters werden diese Einstellungen regelmäßig überprüft.

Nach Prüfung der Möglichkeiten und Ertragsberechnungen bezüglich einer weiteren PV-Anlage auf dem Büroobjekt wurde als bessere Alternative das Wohnobjekt (Dachneigung / Dachfläche) ermittelt um den Bedarf der Firma als konstanter Verbraucher zu unterstützen. Die Vorbereitungen wurden bei der Sanierung bereits getroffen.



Unsere konkreten ökologischen Zielsetzungen und Strategien zur dauerhaften Senkung der ökologischen Auswirkungen sind:

- Reduktion des Gebäude-Energieverbrauchs durch:
 - eine effizientere Kühlung im Serverraum durch Steuerungsoptimierung
 - Wettermanagement bei passiver Gebäudekühlung über Brunnen
 - automatisches Abschalten von händisch eingeschalteten Beleuchtungen während der Nacht
- Energieverbrauch der Geräte optimieren: (hauptsächlich durch Messung, Information, Anregungen und Bewusstseinsbildung bei Mitarbeitern und Kundinnen)
 - Monitore und Computer in den Pausen ausschalten (Verbesserung der Energieoptionen) und wiederkehrende Kontrollen.
 - gegebenenfalls Neuanschaffungen von Geräten, deren Energieverbrauch nachhaltig geringer ist.
- Ökologische Investitionen mit unserem Gewinn
- Anschaffung einer zusätzlichen Wärmepumpe, um den Gasverbrauch zu senken (mit 12 Grad warmen Brunnenwasser betrieben und der Abwärme des Serverraumes), für die Heizung des Firmengebäudes und des 4 Parteien-Wohnhauses am Nebengrund.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- b.it Motto 2016: Suffizienz (Genügsamkeit) Verzicht üben, wo möglich => intensive Information und Bewusstseinsbildung sowohl bei Mitarbeitenden, als auch bei Gebäudenutzer / Kundinnen, Klimaschutz / -erwärmung als Aufhänger nutzen
- Anschaffung einer Wärmepumpe für Heizung und Warmwasser für b.it und unser Mikronetz
- Errichtung zweiter PV-Anlage >10 kW / Peak auf Wohnobjekt neben Firma
- Fassadensanierung und Optimierung des Firmengebäudes durch Begrünung der Wärmeschutzfassade mit Moosmatten

E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

E4.1 Außenausschüttung (Relevanz: hoch)

Wir haben keine Gewinnausschüttung an externe EigentümerInnen.

E4.2 Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung

Bis Mitte 2015 gab es keine Ausschüttungen.

Sämtliche Gewinne wurden wie folgt verwendet für

- den Aufbau von Eigenkapital (um bankunabhängig zu sein)
- gemeinsam abgestimmte betriebliche Ersatz-Investitionen mit ökologischem Hintergrund
- die Gewinnausschüttung an MitarbeiterInnen (2012-2015 jeweils 20%)
- die Teamleistungsprämie an MitarbeiterInnen (2015 10-15%)
- die Finanzierung der Generalsanierung des Wohnhauses Buchenweg 10 insbesondere mit Handdämmung, Wärmepumpe und Photovoltaikanlage (2013 60%, 2014 30%)
- die Finanzierung der thermischen Sanierung und Änderung des Heizsystems auf Nahwärme (durch b.it Überschussenergie) des von b.it verwalteten Nachbarwohnobjektes mit 4 Wohnungen (2014 / 2015 30%)
- Mitte 2015 wurden die beiden Finanzierungen durch Ausschüttung der Summe von Mag. Bernhard Winter getilgt. Beide Objekte werden seit 2004 auch von MitarbeiterInnen bewohnt.



E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

E5.1 Transparenz

Wir haben im Jahr 2013 den bis dato letzten Gemeinwohlbericht für 2012 veröffentlicht.

Hierbei wurden alle wesentlichen und auch kritischen Daten offengelegt und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Die Daten reichen angefangen von Umsatz- und Mitarbeiterzahlen über Energieverbrauch bis hin zu allgemeinen Informationen über die Gewinnverteilung für unsere MitarbeiterInnen. Bauvorhaben aller Art kommunizieren wir gerne an die Öffentlichkeit. Sonst sind keine kritischen Daten / Entscheidungen vorhanden.

Der erste GWÖ-Bericht vom Geschäftsjahr 2011 wurde noch im Peer-Prozess auditiert, alle folgenden wurden und werden von externen Auditoren bewertet.

Bei unserem Gemeinwohl-Bericht legen wir sehr viel Wert auf die detaillierte Beschreibung bei jedem Kriterium der 17 Indikatoren, damit wollen wir unsere Transparenz noch verstärken.

Auf unserer Homepage www.bitservice.at befand und befindet sich die Verlinkung zu unserem aktuellen GWÖ-Bericht bereits auf der Startseite. Zudem lag und liegt er in unseren öffentlichen Räumlichkeiten, für jedermann lesbar, auf. Die für unser Unternehmen wichtigsten Werte sind seit 2012 in unserem Leitbild integriert, auch dieses ist für HausbesucherInnen in öffentlichen Räumen zugänglich.

Im Zuge unserer gemeinschaftlichen Aktualisierung unseres CI / CD im Jahr 2013, findet man sogar Ähnlichkeiten zum GWÖ-CI / CD. Die E-Mail-Signatur aller MitarbeiterInnen beinhaltet Information darüber, dass wir ein Gemeinwohlunternehmen sind und die Gemeinwohl-Bilanz erstellen mit einer entsprechenden Verlinkung.

Seit 2013 befindet sich unser Gemeinwohl-Bericht auf der GWÖ-Internetseite und wurde als Muster- und Leitbericht herangezogen.

Die Transparenz gilt für unsere beiden Standorte, Salzburg und Wien.

E5.2 Mitbestimmung

Mitbestimmung ist bei uns als Gemeinwohl-Unternehmen ein wesentlicher Teil der Unternehmensphilosophie und Führungsstrategie. Die Mitbestimmung bezieht sich hier zum großen Teil auf die MitarbeiterInnen und PartnerInnen und wir sind stets bemüht unsere unmittelbaren NachbarInnen in das Firmengeschehen einzubinden bzw. bei Lösungen zusammenzuarbeiten (z.B. Regenwasserkanal, Parkplatzsituation, Schneeräumung, ...). Die Parkplatzsituation rund um das Firmengebäude in Salzburg wurde mit den AnrainerInnen gemeinsam erörtert und auf einem Plan dokumentiert. Die AnrainerInnen werden bei großen Veranstaltungen verständigt und auch eingeladen. Jegliche Formen von Beschwerden werden angehört und es wird darauf reagiert, in Evidenz gehalten und laufend weiter optimiert.

Einzelne Maßnahmen und Projekte werden nach Bedarf möglichst zeitnah umgesetzt.

Beispielhaft wurde bei der letzten Rückstausituation im Oberflächenentwässerungssystem vom b.it die Gesamtsituation analysiert, bei Bauvorhaben der Nachbarn immer eingebracht, um für eine nachhaltige Verbesserung zu sorgen und mit Schriftverkehr / Kommunikation an die Behörden und Gemeinde zu einer langfristigen Lösung für den Ortsteil zu kommen.

Ziele 2016 / 2017 / ...

- Aktuellen Gemeinwohlbericht an AnrainerInnen, KundInnen, PartnerInnen, Firmen in der Umgebung, PolitikerInnen verschicken - b.it als GWÖ Unternehmen mehr nach außen tragen - "Wir sind stolz darauf" und "Wir sind ein Vorbild für andere Unternehmen". Kunden, NachbarInnen, Ansässige werden über einzelne Unternehmensaspekte informiert / befragt
- Veranstaltung im b.it|office, bei der alle relevanten Berührungsgruppen eingeladen werden, organisieren => hierbei soll u.a. der GWÖ-Bericht vorgestellt werden, es soll Diskussionsmöglichkeiten und eventuell einen GWÖ-Speaker geben.



AUSBLICK

Der Ausblick auf die zukünftigen kurz- und langfristigen Ziele wurden bei jedem Indikator angegeben. –
Ziele 2016 / 2017 / ...

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

Aufgrund unserer Mitarbeiterzahl trifft diese Richtlinie nicht auf das b.it zu.
Alle diesbezüglich relevanten Informationen sind in den jeweiligen GWÖ-Indikatoren unseres Gemeinwohl-Berichtes dargestellt, beschrieben und erläutert. Dabei folgt unser Bericht der Struktur der Gemeinwohl-Matrix 4.1 der Gemeinwohl-Ökonomie.

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

An dem Prozess der Erstellung der GWÖ-Bilanz und dem GWÖ-Bericht der b.it gmbh waren maßgeblich beteiligt:

- Mag. Bernhard Winter, Geschäftsführer
GWÖ-Wertebotschafter Ökologische Nachhaltigkeit
- Regina Wachter, Projektassistentin für GWÖ-Bericht
- Karin Gorgesth, Prokuristin und Senior Consultant Business Software
GWÖ-Wertebotschafterin Soziale Gerechtigkeit
- Christian Ibetsberger, Teamleiter Business Software
GWÖ-Wertebotschafter Demokratische Mitbestimmung und Transparenz
- Margaret Leitner, Teamleiterin b.it|office
GWÖ-Wertebotschafterin Menschenwürde
- Dipl.-Ing. Andreas Plank, BSc, Teamleiter IT Lösungen
GWÖ-Wertebotschafter Solidarität

Alle übrigen b.it MitarbeiterInnen konnten sich jederzeit in den Prozess einbringen und in Arbeitsgruppen mitarbeiten.

Bereits Anfang 2014 wurde mit der Erstellung einzelner Indikatoren begonnen, allerdings mussten diese Arbeiten aufgrund von Mitarbeiterveränderungen (Mitarbeiterwechsel, Karenz) mehrfach verschoben werden.

Intensiv wurde die Arbeit am Bericht wieder im Dezember 2015 aufgenommen. Bericht und Bilanz wurden Ende März 2016 fertiggestellt. Es wurden hierfür rd. 500 Personen-Arbeitsstunden aufgewendet.

Der Bericht wird während dem Audit jedem Mitarbeiter / jeder Mitarbeiterin zum Lesen übergeben, sodass sich alle MitarbeiterInnen noch einbringen und anschließend mit Bericht und Bilanz einverstanden erklären können. Nach Fertigstellung und Audit wird der GWÖ-Bericht und die -Bilanz im Intranet sowie auf unserer Website veröffentlicht, zudem liegen die Unterlagen in den öffentlichen Räumlichkeiten des b.it|office auf.

Datum: 31. März 2016

