Nachhaltigkeitsbericht 2011 · 2012

SIMACEK
Facility Management Group GmbH

www.simacek.com

MENSCHEN · GEBÄUDE · **SERVICES** · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT · SOZIALES · ÖKONOMIE · **KULTUR** · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · **GEMEINSCHAFT** · ÖKOLOGIE · VERANTWORTUNG · WISSEN · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · ERNEUERUNG · BEWEGUNG · **EFFIZIENZ** · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · NATUR · ANALYSE · **MENSCHEN** · GEBÄUDE · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · **INTEGRITÄT** · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT · **SOZIALES** · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · **ÖKOLOGIE** · VERANTWORTUNG · WISSEN · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · ERNEUERUNG · **BEWEGUNG** · EFFIZIENZ · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · NATUR · ANALYSE · MENSCHEN · **GEBÄUDE** · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT · SOZIALES · **ÖKONOMIE** · KULTUR · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · IDENTITÄT · **ENERGIE** · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE · VERANTWORTUNG · WISSEN · MITARBEITERINNEN · **BILDUNG** · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · ERNEUERUNG · BEWEGUNG · **EFFIZIENZ** · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · **NATUR** · ANALYSE · MENSCHEN · GEBÄUDE · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · **WERTSCHÄTZUNG** · UMWELT · SOZIALES · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · **GEMEINSCHAFT** · ÖKOLOGIE · VERANTWORTUNG · WISSEN · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · **ERNEUERUNG** · BEWEGUNG · EFFIZIENZ · DIALOG · **MOBILITÄT** · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · NATUR · ANALYSE · MENSCHEN · GEBÄUDE · SERVICES · **GESUNDHEIT** · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT · SOZIALES · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · **FORSCHUNG** · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE · **VERANTWORTUNG** · WISSEN · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · **JUGEND** · MOTIVATION · ERNEUERUNG · BEWEGUNG · EFFIZIENZ · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · **AUSBAU** · STRATEGIE · NATUR · ANALYSE · MENSCHEN · **GEBÄUDE** · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT · SOZIALES · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · FORSCHUNG · **KONZERN** · IDENTITÄT · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE · VERANTWORTUNG · WISSEN · **MITARBEITERINNEN** · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · **MOTIVATION** · ERNEUERUNG · BEWEGUNG · EFFIZIENZ · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · **STRATEGIE** · NATUR · ANALYSE · MENSCHEN · GEBÄUDE · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · **UMWELT** · SOZIALES · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · **IDENTITÄT** · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE · VERANTWORTUNG · **WISSEN** · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · **ERNEUERUNG** · BEWEGUNG · EFFIZIENZ · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · NATUR · **ANALYSE** · MENSCHEN · GEBÄUDE · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · **SICHERHEIT** · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT · SOZIALES · ÖKONOMIE · **KUNST** · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE · VERANTWORTUNG · **SPRACHE** · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · ERNEUERUNG · BEWEGUNG · EFFIZIENZ · **DIALOG** · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · NATUR · ANALYSE · MENSCHEN · GEBÄUDE · **PROJEKTE** · GESUNDHEIT · **WOHLBEFINDEN** · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT · SOZIALES · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · **FORSCHUNG** · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE · VERANTWORTUNG · WISSEN · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · **FAMILIE** · MOTIVATION · **ERNEUERUNG** · BEWEGUNG · EFFIZIENZ · DIALOG · MOBILITÄT· KULTUR · TECHNIK · **NACHHALTIGKEITSBERICHT 2011 · 2012**

Inhalt

Vorwort 5

1. Unternehmensentwicklung 6
2. Kerngeschäft 8
3. Konzernstruktur 14
4. Konzernpolitik 18
5. SIMACEK Zentralstandort 24
6. Verantwortungsvolle Unternehmensführung 30
   - 6.1 Unser Verhaltenscodex 34
   - 6.2 Integratives CSR- & Nachhaltigkeitsmanagement · Integrierte Managementsysteme 40
   - 6.3 Unser proaktives Stakeholdermanagement 44
7. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 48
   - 7.1 MitarbeiterInnenstruktur 50
   - 7.2 Diversitätsmanagement 52
   - 7.3 Sicherheit und Gesundheit 68
8. Markt 71
   - 8.1 Wirtschaftsnetzwerk 76
9. Umwelt 78
   - 9.1 Umweltmanagement 81
   - 9.2 Resscourcenoptimierung 82
   - 9.3 Energieverbrauch an den Standorten 91
   - 9.4 Ausblick auf Energiesparmaßnahmen 93
   - 9.5 Abfall und Emissionen 95
   - 9.6 Umweltziele und Umweltprogramm 100
10. Gesellschaft 112
    - 10.1 Engagement der Gesamtorganisation 115
    - 10.2 Gesellschaftsprojekte im sozialen Bereich 116
11. GRI-Indikatoren 120
12. Glossar 128

Impressum 132

Wer leistet exzellente Services?
Ein Unternehmen mit exzellenten MitarbeiterInnen.

Services made in Europe.

Immer vor Ort

- Österreich
- Deutschland
- Tschechien
- Slowakei
- Rumänien
- Bulgarien
- und PartnerInnen in ganz Europa

Vorwort

Verantwortungsvolle Unternehmensführung, faire Geschäftspraktiken, Achtsamkeit für die Anliegen unserer MitarbeiterInnen, Umwelt, Fokussierung auf Konsumentenbelange, professionelle Arbeitspraktiken und die Anliegen der Gesellschaft stehen im Mittelpunkt unseres Handelns.

Durch die Inklusion von CSR, Diversität und Nachhaltigkeitsaspekten in unser Integriertes Managementsystem erreichen wir die Ziele, die wir uns selbst gesetzt haben und auch jene, die von Gesetzen und Verordnungen vorgegeben werden.

Eine einheitliche Organisation, festgelegte Prozesse und Policies, strategische und operative Planung sind in unseren Unternehmen die Grundlagen für eine nachhaltige Politik, mit denen sich alle MitarbeiterInnen identifizieren können und die im tagtäglichen Ablauf gelebt werden.

Wir, die Geschäftsführung, bekennen uns zum Schutz der Umwelt, zur Vielfalt und zu unserer Verantwortlichkeit gegenüber der Gesellschaft. Alle von uns ernannten Vorgesetzten werden diesbezüglich geschult, u. a. auch zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz. Sie unterstützen den Sensibilisierungsprozess. Die Bedeutung unserer CSR- und Diversitätsstrategie ist in allen relevanten Dokumenten verankert: Leitbild, Vision, Mission, Konzernstrategie, Code of Conduct (Verhaltensregeln). Unser CoC wurde in den Leicht Lese Modus (Barrierefreies Lesen) übersetzt, um diesen für Menschen mit einer anderen Muttersprache als Deutsch näher bringen zu können.

Zwei Mal pro Jahr treffen Verantwortliche im Rahmen der CSR-Ausschusssitzung zusammen, um über die Entwicklungen ihrer Bereiche und des Unternehmens zu berichten und weitere Strategien für die Zukunft festzulegen.

Die SIMACEK Facility Management Group GmbH ist ein lernendes Unternehmen, dessen CSR-Strategie auf eine nachhaltige Zukunft ausgerichtet ist.

Mag^{a}. Ursula Simacek

Geschichte

1. Unternehmensentwicklung

1942

- Firmengründung
  Schädlingsbekämpfung L.A. SIMACEK

1981 bis 1989

- Gründung **SIMACEK Gebäudereinigung GmbH** (Graz)
- Niederlassungen in ganz Österreich
- Betriebsverpflegung
- Kauf **Franz Willner KG** (Schädlingsbekämpfung)

1950 bis 1980

- Gewerbe Gebäudereinigung
- Verleihung des Österreichischen Staatswappens

1990 bis 1999

- Niederlassungen in Tschechien
- Kauf **Christine Seitz GmbH** (Schädlingsbekämpfung)
- Kauf **Flott Wäscherei GmbH** (Wäschereiservice)
- Positionierung als Multidienstleister für infrastrukturelle Facility Services

2005 bis 2009

- Gründung **Gold Menü Service GmbH**
- Kauf **BREYMESSER GmbH** (Schädlingsbekämpfung)
- Kauf **Optima Gebäudereinigungsservice GmbH**
- Neuer Geschäftsbereich Security Services (Marke **SIM.GUARD**)
- Kauf **Waggonreinigung Ost GmbH**
- Kauf **Waggonreinigung Süd GmbH**
- Kauf **Waggonreinigung Mitte GmbH**
- Gründung **SIMACEK Facility Services RO s.r.l.** (Rumänien)
- Gründung **SIMACEK Facility Services BG o.o.d.** (Bulgarien)
- Kauf **Deutsche Gesellschaft für Schädlingsbekämpfung mbH** (Deutschland)
- Kauf **BERTRAM GmbH** (Schädlingsbekämpfung Deutschland)
- Gründung **SIM & MORE GmbH** (Eventcatering & Betriebsverpflegung)
- Gründung **Wiener Menümanufaktur GmbH** (Produktion von Tiefkühlkost)

Vorschau 2013

- Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes nach der Struktur GRI 3.1/Berichtsniveau B+, die der EMAS Verordnung und den Anforderungen laut ÖNORM 192500 entspricht.

2000 bis 2004

- Mitgliedschaft Service Management International
- Kauf **Gabriel Services GmbH**
- Niederlassung in der Slowakei
- Umbenennung in **SIMACEK Facility Management Group GmbH** (Konzernzentrale Wien) und in **SIMACEK Facility GmbH** (Niederlassungen Bundesländer)
- Zertifizierung ISO 14001 & OHSAS 18001
- Kauf **Omnipura Reinigungs GmbH**
- Gründung der Marke **CONTENTO** für Betriebsverpflegung
- Kauf **Lukesch GmbH** (Catering)
- Gründung der Marke CONTENTO für Betriebsverpflegung

2010 bis 2011

- Gründung **SIMACEK Facility Services SRB d.o.o.** (Serbien)
- Begutachtung und Validierung der Umwelterklärung nach EMAS II und EMAS III
- CSR-Initiative – Sprachenprojekt in Wien
- Kauf **Gottfried Müller Schädlingsbekämpfung GmbH**
- **1. B2B Diversity Day and Night** in Wien
- Kauf **Berg Hygiene GmbH** (Schädlingsbekämpfung Deutschland)
- Kauf **Stenglein Schädlingsbekämpfung GmbH** (Schädlingsbekämpfung Deutschland)

2012

- CSR als Rahmenbedingung für Managementsysteme
- Kauf **Liegenschaft Ignaz-Köck-Straße 8**
- Umbau Ignaz-Köck-Straße 8 zur neuen Firmenzentrale
- Disability Modell
- Erarbeitung einer neuen (integrierten) Konzernpolitik
- Erarbeitung einer neuen Konzernstrategie

Facility Services

2. Kerngeschäft im Überblick

SONDERREINIGUNG

VERPFLEGUNG

UNTERHALTSREINIGUNG

SCHÄDLINGSBEKÄMPFUNG

GRÜNRAUM

HYGIENEPRODUKTE

TECHNISCHE SERVICES

SICHERHEIT

VERKEHRSMITTELREINIGUNG

Geschäftsbereiche

Unterhaltsreinigung

Nutzungsprozesse im und um das Unternehmen sollen so effektiv, effizient und kapitalschonend wie möglich gestaltet werden. Ganz nach den individuellen Ansprüchen der KundenInnen bietet SIMACEK deshalb ein komplettes Servicepaket aus einer Hand. Ob in Büro- oder Verwaltungsgebäuden, Industrieanlagen, Gastronomiebetrieben, Schuleinrichtungen, Freizeitzentren wie Thermenlandschaften oder Hallenbädern, Kliniken oder Seniorenresidenzen – die SpezialistInnen von SIMACEK garantieren Sauberkeit bis in den letzten Winkel. Dafür sorgen zukunftsweisende Servicekonzepte, streng kalkulierte Kosten, gut ausgebildete MitarbeiterInnen, ein zertifiziertes Qualitätsmanagement sowie termingerechte Leistungserfüllung.

Klinikhygiene

Im Krankenhausbereich sind umfassendes Spezialwissen sowie absolute Perfektion von größter Wichtigkeit. Sauberkeit alleine ist in diesen hochsensiblen Bereichen zu wenig: Es bedarf modernster, innovativer Reinigungstechniken sowie eines geschulten und bestens qualifizierten Personals. SIMACEK bietet neben Unterhaltsreinigungen in Krankenhäusern, Pflegeheimen und Seniorenresidenzen auch die Bereitstellung von Personal im OP-Bereich sowie bakteriologische Abklatschuntersuchungen. Außerdem leitet SIMACEK Küchenbetriebe in Krankenhäusern und organisiert Speisenverteilung, interne Transportdienste und die komplette Geschirrreinigung. Mit über 50-jähriger Erfahrung im Klinikbereich erfüllen die Betriebshygieniker, Desinfektoren und Objektmanager von SIMACEK allerhöchste Ansprüche. Sauberkeit ist in der Klinikhygiene nicht nur eine ästhetische Herausforderung, sondern vor allem eine Frage von Gesundheit und Lebenserhaltung.

Hotelservice

Sauberkeit ist ein zentraler Imagefaktor und – vor allem im Hotelwesen – zählt der erste Eindruck. Deshalb sollte man beim Hotelservice keine Kompromisse eingehen. Von der Zimmerreinigung, über die Beistellung von Stubenmädchen und Küchenhilfskräften bis hin zur Reinigung der öffentlichen Flächen sowie der Erstellung von Outsourcing-Konzepten, gewährleistet SIMACEK ein komplettes Servicepaket aus einer Hand: Service, das man sieht, aber nicht spürt. Die Bedürfnisse der Gäste sind für SIMACEK das Maß aller Dinge. SIMACEK sorgt dafür, dass sich alle Gäste im Haus rundum wohl fühlen und den Aufenthalt in schönster Erinnerung behalten.

Sonderreinigung

SIMACEK bietet für sämtliche Materialien die optimale Reinigungsmethode und geht mit einem großen Pool an Sonderreinigungsteams wirklich jeder Verschmutzung auf den Grund. Neben Fenster- und Fassadenreinigungen steht bei SIMACEK auch die Reinigung von Büroräumen, inklusive des Inventars, auf dem Programm. Bodenbeläge aller Art erhalten von SIMACEK eine gründliche Reinigung. Ob Linoleum, PVC, Stein, Fliesen oder Teppich – nach maschineller Grundreinigung und fachgerechter Pflege wird jeder Boden wieder wie neu aussehen. SIMACEK sorgt für eine professionelle Generalbetreuung, die für Werterhalt und Ästhetik der Immobilien sorgt und zudem die Sicherheit und das Wohlbefinden der DienstnehmerInnen unterstützt.

Verkehrsmittelreinigung

Verkehrsmittel müssen mehr als pünktlich sein. Die Reisenden sollen sich in den Waggons auch wohl fühlen. Mit der Reinigung von Zügen, Autobussen, Straßenbahnen usw., sowohl für öffentliche als auch für private Auftraggeber, sorgt SIMACEK für ein gepflegtes Erscheinungsbild der Verkehrsmittel. Von der Innen- bis zur Außenreinigung und Müllentsorgung, von der Grundreinigung in regelmäßigen Abständen bis hin zur Fensterreinigung bzw. zur Spezialreinigung der sensiblen Stoffbezüge der Sitze – das qualifizierte Fachpersonal von SIMACEK reinigt wirtschaftlich, effizient und stets mit der optimalen Methode. SIMACEK weiß, worauf es ankommt: Denn ein sauberer Eindruck wirkt sich positiv auf das Image und die Dienstleistung des Verkehrsunternehmens aus.

Hauswartservice

Professionelles Hauswartservice ist ein wichtiges Thema für den alltäglichen Geschäftsablauf. Da jedes Objekt eine individuelle Lösung braucht, setzt SIMACEK auf maßgeschneiderte Konzepte und reduziert damit die monatlichen Kosten. Ob Wohnanlage, Zinshaus oder Einzelobjekte – SIMACEK bietet sämtliche Leistungen rund um Haus und Garten: Von der gründlichen Stiegenhaus- und Fensterreinigung über die regelmäßige Säuberung und Kontrolle sämtlicher Beleuchtungskörper bis hin zur Meldung und Reparatur kleiner Schäden. Darüber hinaus kümmern sich die SpezialistInnen von SIMACEK um das „Schwarze Brett“, die Gartenbetreuung, die Schädlingsbekämpfung und Taubenabwehr. Auch ein 24-Stunden-Bereitschaftsdienst steht sieben Tage die Woche zur Verfügung.

Wäscheservice

SIMACEK bietet Wäscheservice von A – Z: Industriewäsche, Berufsbekleidung, Hotel- und Gaststättenwäsche, Krankenhauswäsche, Werkstattbekleidung und vieles mehr wird von SIMACEK pünktlich und zuverlässig gewaschen, gereinigt und gepflegt. Bei Bedarf holt SIMACEK die Wäsche vor Ort ab, wäscht, reinigt, bügelt und bringt sie anschließend wieder zurück. Auch beim Wäscheservice setzt SIMACEK ausschließlich auf Verfahren und Reinigungsmittel, die umweltverträglich und ökologisch unbedenklich sind. Gerade der Wäscheservice-Bereich mit seinen vielfältigen Anforderungen erfordert ein Höchstmaß an Sensibilität und Kompetenz, damit alles klappt und die Geschäftstätigkeit nicht leidet.
SIMACEK ist auch hier der Partner, auf den man sich verlassen kann.

Abfallentsorgung

Abfallprobleme? Altes Gerümpel? Die SpezialistInnen von SIMACEK erstellen gerne ein maßgeschneidertes Abfallwirtschafts- bzw. Entsorgungskonzept oder entsorgen fachgerecht all jene Dinge, die sich im Laufe der Jahre angesammelt haben. Vom Innenhof und Keller, über Wohnungen bis hin zu Dachböden jeder Größe – SIMACEK hilft bei der Abfallentsorgung. Dabei wird auf eine umweltgerechte Entsorgung größter Wert gelegt: Unsere Zertifizierungen nach ISO 14001 und EMAS belegen unser Engagement für die Natur. Die SpezialistInnen von SIMACEK räumen ordentlich auf, damit unsere Kunden nicht auf ihrem Mist sitzen bleiben.

Sicherheit & Bewachung

Sicherheit hat in der heutigen Zeit oberste Priorität, egal um welche Bereiche es sich handelt. Deshalb liegt diese Dienstleistung SIMACEK besonders am Herzen. Ob Portierdienst, Werkschutz, Veranstaltungssecurity, Rezeptionsdienst, Baustellenüberwachung, Bankensicherheit, Revierstreifendienst, Brandwache, Objektschutz, Werttransportbegleitung, Alarmeinsatz oder Sonderdienste – die fachkundigen MitarbeiterInnen von SIMACEK sind immer um die Anliegen der KundInnen bemüht.
SIMACEK sorgt zuverlässig für die Sicherheit, damit Personen und Wertgegenstände bestmöglich geschützt sind. Das Ziel ist umfassender Schutz für Menschen, Daten, Anlagen und Gebäude.

Poststellenservice

Briefe, Pakete, Massensendungen, Zeitungen, Werbepost, Express und Einschreiben – so vielfältig wie die Sendungen ist das Poststellenservice von SIMACEK. Die MitarbeiterInnen von SIMACEK kümmern sich Tag für Tag um Abholung, Sortierung, Verteilung, Frankieren und den reibungslosen Versand der gesamten Post. Natürlich sind auch die elektronische Archivierung und der virtuelle Versand Teil des Services von SIMACEK. Nicht zu vergessen Produktion und Versand von Mailings und Massensendungen sowie Kopier- und Druckservice. Poststellenservice von SIMACEK – persönlich und perfekt!

Schädlingsbekämpfung

Egal ob es sich um ungebetene Gäste im Keller handelt, sich Personen durch lästige Insekten gestört fühlen oder Küchenvorräte gefährdet sind – SIMACEK bereitet auch diesen Problemen ein Ende. Um Schädlinge wirkungsvoll bekämpfen zu können, muss man nicht nur den Schädling selbst, sondern auch seine Lebensweise genau kennen. Ob Schabe, Wanze, Wespe, Ameise, Maus oder Ratte – die SpezialistInnen von SIMACEK sorgen immer für die beste Beratung. Jeder Belastung für Mensch, Tier, Lebensmittel oder andere Substanzen wird bei SIMACEK mit der richtigen Maßnahme entgegenwirkt. Für lebensmittelverarbeitende Betriebe erstellen wir einen eigenen Hygieneplan nach HACCP.

Taubenabwehr

Tauben prägen das Erscheinungsbild jeder größeren Stadt. Vor allem Lichthöfe, Balkone, Dachterrassen sowie Mauer- und Fenstersimse sind beliebte Treffpunkte und Nistplätze großer Taubenfamilien. Die unangenehmen Folgen: Schmutz und Beschädigung des Mauerwerks. Ob Vernetzung, Stromsysteme, Stacheln oder Paste – die Spezialisten von SIMACEK lösen, gemäß strengster Sicherheits- und Tierschutzrichtlinien, einfach jedes Taubenproblem. Und das preiswerter als Sie glauben. SIMACEK bietet, dank professioneller und langfristiger Tauben-Abwehrkonzepte, Schutz vor diesen ungebetenen Gästen.
An jedem Ort und in jeder Umgebung kann gegen lästige Taubenplagen Abhilfe geschaffen werden.

Hygieneprodukte

SIMACEK Hygieneprodukte sind unverzichtbare HelferInnen überall dort, wo hohe Ansprüche an Sauberkeit und Hygiene gefordert sind. Unsere Produktpalette umfasst z. B. Toilettenpapier, Handtücher und Seifen sowie dazugehörige Spendersysteme, die sich durch modernes Design und Anwenderfreundlichkeit auszeichnen.

Mit unseren Duftspendern schaffen wir eine angenehme Atmosphäre in allen Räumlichkeiten. Die SIMACEK Spendersysteme für Oberflächen- und Händedesinfektion tragen dazu bei, dass Kontaktinfektionen nicht übertragen werden.

Sämtliche Spender werden von unseren Reinigungsfachkräften vor Ort nachgefüllt. Unsere Schmutzfangmatten sorgen im Eingangs- und Durchgangsbereich für ein sauberes Entrée und sicheres Auftreten.

24/7/365
Immer vor Ort

3. Konzernstruktur

Konzernentwicklung

Umsatz 2009 – 2013
200
175
150
125
100
75
50
25
0
143,3
154,2
162,7
172,5
184,4
2009
2010
2011
2012
FC* 2013

* Forecast

Führend im Service – inspiriert von Menschen.

4. Konzernpolitik

Grundlagen und Prinzipien

Führend im Service – inspiriert von Menschen. Services made in Europe.

Vision · Mission

Die Mission von SIMACEK ist es, der beste Facility Services-Anbieter in all seinen Geschäftsfeldern und Regionen zu sein. Nachhaltig und zum Besten der Menschen, die mit uns daran arbeiten.

Der Beste zu sein bedeutet für uns:
Wir liefern exzellente Leistungen für unsere KundInnen.
Wir sind der beste Arbeitgeber für unsere MitarbeiterInnen.
Wir bieten hervorragende Qualität und Sicherheit in allen Geschäftsfeldern.
Wir bieten nachhaltig profitables Wachstum.
Wir stärken die Kraft von SIMACEK durch Innovation, Training und Technologie.

Unsere Unternehmenswerte

- Wertschätzung
- Verantwortung
- Kundenorientierung
- Integrität
- Toleranz

In einem einjährigen Prozess wurden mit MitarbeiterInnen aus verschiedensten Abteilungen in unterschiedlichen Funktionen die gemeinsamen Werte und der darauf aufbauende Verhaltenskodex erarbeitet. Bei der Zusammensetzung wurde auf die Diversitätsdimensionen genauso geachtet wie auf die Rollenverteilungen und Handlungsverantwortungen aller Abteilungen. Diese Werte und Grundsätze gelten konzernübergreifend von der Geschäftsführung über alle Führungskräfte bis hin zu allen MitarbeiterInnen.

Unsere Prinzipien

Die SIMACEK Facility Management Group ist ein Traditionsunternehmen im Bereich Facility Management. Dabei sehen wir uns als professionellen Partner mit einem hohen Qualitäts- und Nachhaltigkeitsverständnis. Unser Management ermöglicht uns eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und stellt die Balance ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit sicher. Damit fördern wir Selbstverantwortung, sowie unternehmerisches Denken und Handeln.

In unserem Tun bekennen wir uns zu folgenden Prinzipien:

- Verantwortlichkeit
- Transparenz
- Ethisches Verhalten
- Achtung der Interessen der Anspruchsgruppen
- Achtung der Rechtsstaatlichkeit
- Achtung internationaler Verhaltensstandards
- Achtung der Menschenrechte

Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern

Eine aktive Gleichstellungspolitik gehört untrennbar zu unserem kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen. Von der Gleichbehandlung profitieren sowohl Frauen als auch Männer sowie unser Unternehmen.

Unser Verhaltenskodex

In unserem Code of Conduct werden die ethischen Grundsätze und Werte unseres Unternehmens schriftlich festgehalten. Diese Richtlinie gilt für MitarbeiterInnen und gibt den Rahmen zur Auswahl unserer PartnerInnen vor.

Wir lehnen Korruption in jeder Form ab. Sie gefährdet das Ansehen unserer Wirtschaft, untergräbt Wertmaßstäbe der Gesellschaft und schadet dem Standort.
Eine verbindliche und transparente Geschäftspolitik bildet das Fundament all unserer Geschäftsbeziehungen.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Wir sind ein Unternehmensverbund, der auf Gewinn ausgerichtet ist. In unserer Unternehmensführung achten wir auf den Menschen, die wirtschaftliche Stabilität und ein nachhaltiges Wachstum. Das Leben unserer Unternehmenswerte fördert langfristige Geschäftsbeziehungen, welche wiederum unseren Unternehmenserfolg sichern. Die individuelle Vielfalt ist Bestandteil unserer internen und externen unternehmerischen Entscheidungen.

Um die vom Markt geschätzte Professionalität sicherzustellen, betreiben wir ein Integriertes Managementsystem, das folgende Aspekte abdeckt:

- Corporate Social Responsibility /Nachhaltigkeit
- Legal Compliance
- Qualitätsmanagement
- Umweltmanagement
- Sicherheitsmanagement
- Risiko- und Innovationsmanagement
- Personal- und Diversitätsmanagement

Dadurch werden Anforderungen nationaler und internationaler Standards erfüllt.

Unsere Führungskräfte fördern durch ihre Vorbildfunktion das Bewusstsein der MitarbeiterInnen bezüglich Dialoggestaltung. Durch Schulungsmaßnahmen schärfen wir das Bewusstsein unserer MitarbeiterInnen. Unsere Wertschöpfungskette ist geprägt von gegenseitigem Respekt.

Sämtliche Abläufe und Arbeitsprozesse unterliegen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Unser Unternehmen ist als guter Arbeitgeber etabliert. Klare Spielregeln nach innen wie nach außen garantieren Stabilität für das gesamte Unternehmen.
Ein familiäres Arbeitsklima schafft eine Atmosphäre, in der sich jeder wertgeschätzt fühlen kann. Die kontinuierliche Schaffung von Arbeitsplätzen und faires Entgelt sichern stabile Lebensbedingungen.
Unsere MitarbeiterInnen sind sowohl bei der internen Zusammenarbeit als auch bei Kooperationen mit externen PartnerInnen kritikfähig und handeln integer.
Wir vertrauen auf die fachliche und soziale Kompetenz unserer MitarbeiterInnen, fördern die Identifikation mit dem Unternehmen und lassen selbstverantwortliche Entscheidungen zu.

Wir sehen unsere MitarbeiterInnen als unser größtes Kapital und bieten flexible Lösungen, um ihnen das Vereinbaren von Beruf und Familie zu erleichtern.
Wir stellen unseren MitarbeiterInnen Möglichkeiten zur Erhaltung der Gesundheit und Aktivitäten punkto Vorsorge zur Verfügung. Im Rahmen unseres CSR-Programmes haben wir soziale Leistungen etabliert, die von den MitarbeiterInnen unbürokratisch und anonym genützt werden können.
Wir ermitteln den Bedarf an Schulungen und setzen notwendige Maßnahmen in einem Schulungskonzept um. Durch die steigende fachliche Qualifikation unserer MitarbeiterInnen fördern wir die Gesamtkompetenz unseres Unternehmens und sichern damit den Markterfolg.

Um auch in Zukunft für die steigenden Anforderungen des Marktes gerüstet zu sein, werden laufend Lehrlinge in den verschiedenen Geschäftsbereichen ausgebildet. Durch die Größe unseres Unternehmens können wir den jungen Fachkräften auch attraktive Perspektiven bieten.

Wir sehen uns als eine lernende Organisation. Durch laufende Schulungen zur Führungskräfteentwicklung verbessern wir kontinuierlich die Arbeits- und Informationsprozesse und erhöhen dadurch die Motivation jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder Mitarbeiterin.

Wir garantieren höchstmögliche Sicherheitsstandards, um unsere MitarbeiterInnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten verlässlich zu schützen. Die zum Einsatz kommenden Ausrüstungen und Gerätschaften entsprechen stets dem neuesten Stand der Technik. Kontinuierliche Wartung und Pflege stellen ein einwandfreies Funktionieren der Maschinen und Geräte sicher. Laufende Schulungen sind für die betroffenen MitarbeiterInnen Pflicht und gewährleisten den richtigen Umgang mit den jeweiligen Ausrüstungen.

Kundenorientierung

Wir schaffen einen Mehrwert für unsere KundInnen, die Gesellschaft und die Umwelt.
Transparenz in unserem Handeln und ein faires Preis-Leistungs-Verhältnis kennzeichnen unsere Geschäftspraktiken. Unser Aufzeichnungssystem macht die erbrachten Leistungen nachvollziehbar und schafft Vertrauen beim Kunden und bei der Kundin. Die Kommunikation mit unseren KundInnen führen wir die erbrachten Leistungen stets wertschätzend.

Bei der Diskussion unterschiedlicher Standpunkte suchen wir nach Lösungen, die für alle Beteiligten das beste Ergebnis erzielen.

Wir sind ein professionelles dienstleistendes Unternehmen. Die lückenlose Einhaltung unseres Corporate Designs auf Geschäftsunterlagen, Fahrzeugen, Arbeitsmitteln und Arbeitskleidung unterstreicht die konstante Qualität unserer Dienstleistungen und hat einen hohen Wiedererkennungswert bei unseren KundInnen.

Wir agieren flexibel und kundenorientiert und reagieren mit hohem Engagement auf die Veränderungen des Marktes. Innovationen und Erschließung neuer Dienstleistungsbereiche halten unser Unternehmen auch für zukünftige Herausforderungen fit.

Trotz der beachtlichen Gesamtgröße unseres Konzerns leben unsere MitarbeiterInnen Werte wie Integrität und Handschlagqualität.

LieferantInnen und PartnerInnen

Wir begegnen unseren PartnerInnen mit Respekt und Wertschätzung.
Wir haben ein faires, objektives Auswahlverfahren für LieferantInnen etabliert und legen Wert auf langfristige Beziehungen. Ein nachhaltiges Wirtschaften und Regionalität eines LieferantInnen werden in den Entscheidungsprozess ebenso eingebunden wie Qualität und Verlässlichkeit.

Nicht nur die Qualität der Produkte, sondern auch die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung durch unsere LieferantInnen steht im Mittelpunkt unseres Beschaffungsprozesses.
Die Anforderungen an Produkte sind in den Produktspezifikationen festgelegt. Sie werden von der Abteilung Einkauf erstellt und regelmäßig auf ihre Gültigkeit und Aktualität überprüft.

Wir nützen aktiv die Zusammenarbeit mit unseren PartnerInnen für Innovationen zum beidseitigen Nutzen. Die Einhaltung unseres Code of Conduct ist auch für unsere Partner bindend.

Umwelt

Bewusster Umgang und Entwicklung von wirtschaftlichen und gleichzeitig ressourcenschonenden Lösungen ist uns ein großes Anliegen.
Optimal zusammengestellte Tourenpläne sowie eine durchdachte Aufteilung der zu betreuenden Objekte führen zu kürzeren Wegstrecken und verringern somit den Treibstoffverbrauch und schädliche Emissionen.
Die bevorzugte Auswahl regionaler AnbieterInnen beeinflusst die CO_2-Bilanz unserer Produkte im Catering- und Verpflegungsdienst positiv.
Die verstärkte Abhaltung von Tele-Konferenzen macht uns nicht nur flexibler in unseren Entscheidungen, sondern trägt auch maßgeblich zur Reduktion der Reisetätigkeit bei.
Kontinuierliche Schulungen stellen den korrekten Einsatz der Verbrauchsmaterialien und Chemikalien sicher. Dadurch schonen wir die Umwelt und erhalten Sie auch für zukünftige Generationen in einem lebenswerten Zustand.
Wir nützen die Kompetenzen unserer LieferantInnen, setzen neue Technologien ein und optimieren unsere Arbeitsabläufe hinsichtlich Energiebilanz und Umweltverträglichkeit.

Wir haben Abfallwirtschaftskonzepte für alle unsere Standorte erstellt. Alle MitarbeiterInnen halten, vom Schreibtisch beginnend bis hin zum Müllraum, die festgelegte Mülltrennung ein.
Im Rahmen unseres etablierten und gelebten Umweltmanagementsystems haben wir Kennzahlen festgelegt und stellen sicher, dass diese in regelmäßigen Abständen bewertet und optimiert werden. Alle Ergebnisse fließen in den Umweltbericht ein.

Gesellschaft

Durch aktives Engagement tragen wir zur Stärkung der Gesellschaft bei und fördern das allgemeine Wohlergehen. Wir leisten unseren Beitrag, indem wir uns mit bestehenden Interessensgruppen beraten, engagieren uns bei örtlichen Vereinigungen und pflegen transparente Beziehungen zu lokalen BehördenvertreterInnen.

Wir fördern Bildung auf allen Ebenen (z. B. die fachliche Ausbildung benachteiligter Gruppen, stellen Lehrstellen zur Verfügung oder ermöglichen ein „lebenslanges Lernen"), fördern kulturelle Aktivitäten und helfen mit, das „kulturelle Erbe" zu bewahren.
Wir tragen zur Entwicklung der Gesellschaft bei, indem wir auf geeignete Weise unser Wissen und unsere Fertigkeiten anteilig zur Verfügung stellen.

Wir beteiligen uns an Programmen zur Verbesserung der sozialen Verhältnisse in Bezug auf Aus- und Weiterbildung sowie Kultur und Gesundheit. Wir nutzen dabei die Zusammenarbeitsmöglichkeiten mit anderen Gruppierungen, Behörden, Unternehmen oder Nichtregierungsorganisationen.

Wir identifizieren mögliche Auswirkungen von Entscheidungen und Tätigkeiten auf Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft.
Dafür ist auch das persönliche Engagement unserer UnternehmensinhaberInnen entscheidend.
Wir nützen unseren Einflussbereich und stimmen uns mit unseren Wirtschaftsverbänden ab.
SIMACEK MitarbeiterInnen sind Bestandteil dieser gelebten Haltung, jede Einzelne und jeder Einzelne ist dafür verantwortlich.

Mag^{a}. Ursula Simacek

Mag. Gerald Maier-Sauerzapf

Wien, 17.07.2012

Bestens positioniert

SIMACEK Facility Management Group GmbH
Geschäftsbereiche

- **Reinigung**
  - Unterhaltsreinigung
  - Klinikhygiene
  - Reinraumreinigung
  - Hotelservice
  - Sonderreinigung
  - Hauswartservice
  - Verkehrsmittelreinigung
  - Industriereinigung
  - Wäscheservice
  - Abfallentsorgung
- **Sicherheit**
  - Sicherheitsberatung & -konzepte
  - Portier- & Empfangsdienst
  - Werk- & Objektschutz
  - Revierstreifendienst
  - Baustellenüebrwachung & Verkehrsregelung
  - Banksicherheitsdienst
  - Veranstaltungsservice
  - Poststellenservice
  - Alarmaufschaltung
- **Hygiene**
  - Kommunale Rattenbekämpfung
  - Schadnagerbekämpfung
  - Integrierte Schädlings-bekämpfung (Monitoring)
  - Bekämpfung von Hygieneschädlingen
  - Taubenabwehr
  - Fluginsektenbekämpfung
  - Vorratsschutz
  - Holz- & Bautenschutz
  - Pflanzenschutz
  - Schädlingsbekämpfungs-produkte
  - Hygieneprodukte
- **Verpflegung**
  - Betriebsrestaurant
  - Sozialverpflegung

5. Zentralstandort Wien, 21. Bezirk

Wichtige Unternehmenskennzahlen

Die SIMACEK Facility Management Group GmbH ist eingebettet in die SIMACEK Holding GmbH.
Für die SIMACEK Facility Management Group GmbH ist der Kernbereich sowohl geschäftlich als auch organisatorisch im Großraum Wien angesiedelt.

Jahr	Anzahl MitarbeiterInnen
2009	1.516
2010	1.534
2011	1.587
2012	1.674

Jahr	Umsatz
2009	44.215.107,94
2010	46.371.446,58
2011	50.587.695,77
2012	51.178.228,56

Unter CSR verstehen wir das verantwortliche, unternehmerische Handeln gegenüber der Gesellschaft. Miteinbezogen sind sowohl ökologisch relevante Aspekte als auch der respektvolle Umgang mit MitarbeiterInnen und KundInnen sowie der Austausch mit den relevanten Anspruchs- und Interessensgruppen.

Konkret bedeutet dies, SIMACEK leistet einen freiwilligen Beitrag für die Wirtschaft, der über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht, um die Entwicklung positiv zu beeinflussen und Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern.

Diversitätsmanagement ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Die Vielfalt unserer MitarbeiterInnen ist unsere Stärke.

CSR-Handlungsfelder

- Führung und Gestaltung
- Markt
- MitarbeiterInnen
- Umwelt
- Gesellschaft

Integration von CSR in unser Managementsystem

CSR-Aspekte, bezogen auf die Bedürfnisse der definierten Stakeholder, werden laufend in die Arbeitsprozesse integriert. Unter den Gesichtspunkten Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, Ökonomie und Soziales sind Kennzahlen festgelegt worden, die regelmäßig ausgewertet und evaluiert werden. Dadurch ist eine kontinuierliche Verbesserung des gesamten Systems sichergestellt.

Laufende Projekte

Alle Projekte werden auf Basis von definierten Zielen konzipiert und umgesetzt. Der Verlauf wird genauestens dokumentiert und gemessen. Die resultierenden Ergebnisse gehen jährlich in den Management Review ein und werden ab 2012 alle zwei Jahre in Form eines Nachhaltigkeitsberichtes zusammengefasst.

Unsere CSR-Ziele

Unsere Ziele sind klar und messbar.

- Steigerung der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen
- Reduktion von Ausfallszeiten
- Verbesserung der Leistungen beim KundInnen
- Langlebige Beziehungen mit unseren MitarbeiterInnen und PartnerInnen
- Verbesserung der Umweltleistung
- Zukunftssicherung
- Innovationskraft
- Vorbildwirkung

Für eine nachhaltige, strategische und verantwortungsbewusste Unternehmensausrichtung werden die folgenden Aspekte berücksichtigt:

- Reflexion der Entwicklungen
- Strategische Risikobewertung
- Trends/Chancen/Entwicklungen der Zukunft
- Adaption der Unternehmenspolitik/CoC und ggf. Unternehmensstrukturen/Managementsysteme
- Strategische Planung, Festlegung der Ziele, Zeitrahmen und Prioritäten
- Planung der Ressourcen und finanziellen Mittel
- Entwicklung der Kompetenzen und Förderung eines nachhaltigen Bewusstseins
- Förderung der Eigenverantwortlichkei

Verantwortungsbewusst bedeutet für uns auch...

In unserer Unternehmensführung achten wir auf den Menschen, die wirtschaftliche Stabilität sowie ein nachhaltiges und intelligentes Wachstum. Das Leben unserer Unternehmenswerte fördert langfristige Geschäftsbeziehungen, welche wiederum unseren Unternehmenserfolg sichern. Die individuelle Vielfalt ist Bestandteil unserer internen und externen unternehmerischen Entscheidungen.
Dazu orientieren wir uns an unserer langfristigen und nachhaltig ausgerichteten Konzernpolitik, unserem Verhaltenskodex und unseren Unternehmenswerten.

Überblick der CSR-Kennzahlenbereiche

Kennzahl	AS	IS	SO	Q	U	W
MitarbeiterInnenzufriedenheit				•		•
Abrufe der CSR-Inhalte auf der Homepage						•
Anzahl der CSR-Dialogkontakte mit MitarbeiterInnen, PartnerInnen & LieferantInnen, KundInnen schriftlich & persönlich				•		•
Bekanntheitsgrad der CSR-Inhalte intern-MA in %				•		
KundenInnenzufriedenheit				•		
Bekanntheitsgrad der CSR-Inhalte extern – Stakeholder (LieferantInnen, KundInnen) in %				•		
Anzahl der Sozial-Projekte			•	•		
Anzahl der Sicherheitsschulungen	•			•		
Ökologische Maßnahmen				•	•	
Anzahl der TeilnehmerInnen im Sprachförderungsprogramm · Anzahl der Steigerungen im Sprachniveau nach Int. Norm (A1, B1, B2, etc.)				•		•
Anteil der CSR-Kommunikationsinhalte im Verhältnis zur Gesamtkommunikation in %	•	•	•	•	•	•
Anzahl Kenntnisnahme COC				•		

AS · Arbeitssicherheit
IS · Informationssicherheit
SO · Soziales
Q · Qualität
U · Umwelt
W · Wirtschaftlichkeit

Interview

6. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Prok. Christian Sterba
Leitung Unterhaltsreinigung
Verantwortung für 1.300 MitarbeiterInnen

Wodurch wird für Dich die verantwortungsvolle Unternehmensführung sichtbar bzw. wie lebst Du diese selbst vor?
In unserer Hausordnung werden wir aktiv aufgefordert, noch mehr auf persönlichem Weg miteinander zu sprechen und nicht auf die schnelle E-Mail-Kommunikation alleine zu setzen. Das ist für mich auch ein Zeichen der Wertschätzung, auch wenn es heute meistens in Unternehmen nicht mehr üblich ist. Es sollen in diesem Sinne weniger Schriftverkehr sondern mehr gegenseitige Besuche stattfinden, in denen man Dinge auf gleicher Augenhöhe besprechen kann. Das ist ein schönes Ziel. Mein Handlungs- und Wirkungsbereich ist eine äußerst verantwortungsvolle Aufgabe, da ich sehr viele MitarbeiterInnen führe. Das heißt, ich muss MA-Gespräche vorbereiten und mit jedem Einzelnen auch durchführen. Dafür nehme ich mir Zeit. Wichtig ist, auf die Bedürfnisse jeder einzelnen Person einzugehen. Dazu gehören Wünsche, Zukunftsperspektiven und Weiterbildung. Je mehr Zeit hier investiert wird, desto wertvoller werden die MitarbeiterInnen für das Unternehmen. Durch die entgegengebrachte Wertschätzung erzeugt man eine höhere Sinnstiftung und Motivationskraft, die sich natürlich auch auf den Erfolg des Unternehmens auswirkt.

Wahrgenommen werden als Mensch, das will jeder und das obliegt nun mal einer guten Führung. Was ist also das Besondere für Dich?
Unsere Unternehmenswerte haben wir gemeinsam entwickelt. In meiner Funktion ist es so, dass man wirklich dafür lebt, sonst hätte ich nicht diese Verantwortung von der Geschäftsleitung übertragen bekommen. Ich stehe für die Werte der Firma SIMACEK in punkto Qualität, Nachhaltigkeit, fachlicher und ordentlicher Durchführung in der Zusammenarbeit mit allen Anspruchsgruppen.

Seit wann bist Du bei SIMACEK?
Seit 25 Jahren.

Wie hast du das Wachstum in diesem Zeitraum erlebt?
SIMACEK hat den Vorteil, dass es als Familienunternehmen groß geworden ist. Viele der langjährigen MitarbeiterInnen sind mit dem Betrieb mitgewachsen. Das Mitgestaltete ist nachhaltig. Unsere auszubildenden Lehrlinge werden nicht nur fachthematisch begleitet, sondern auch in der Steigerung ihrer sozialen Kompetenz unterstützt. Der wertschätzende Umgang mit der Vielfalt von Menschen in unserem Unternehmen steigert das Diversitätsbewusstsein von jungen Menschen. Die Karrierechancen sind bei uns, für jeden der will, sehr hoch. Management- und Führungsverantwortung zu bekommen ist die Folge. Generell wird in Bildung und Weiterbildung viel investiert. Wenn man die Kundenstruktur von SIMACEK betrachtet, merkt man schnell, dass wir viele langjährige, ja sogar jahrzehntelange Kunden- und auch Lieferantenbeziehungen haben. Eine gute Kundenbindung erzielt man durch gut geschultes Personal und natürlich auch durch Menschen, die schon sehr lange im Unternehmen tätig sind.

Stichwort Diversität: wie siehst Du das Thema ganz persönlich?

Das ist ein wesentlicher Bestandteil meiner Liebe zu diesem Job. Dass es diese große Vielfalt gibt und dass man kulturelle Vielfalt bei uns schätzt. Ich wurde liberal erzogen, sodass es für mich selbstverständlich ist, Freunde aus anderen Kulturen oder mit anderen Ansichten zu haben. Ich sehe das auch immer als Bereicherung für mich selbst. So war es für mich einfach, auch einen Sprachkurs in Bosnisch zu machen. Rein aus Interesse und weil eine Sprachenvielfalt viele Vorteile bringt. Man lernt die Mentalität und kulturellen Hintergründe kennen. Wer offen ist, lernt Menschen aus anderen Kulturkreisen zu schätzen und bekommt dadurch auch viel Wertschätzung zurück.

Zukunftssicher

Die fünf Prinzipien

- Ökonomie
- Ökologie
- Soziales
- Qualität
- Sicherheit

Werteraum für Menschen

Die Vision von SIMACEK ist es, der beste Facility-Services-Anbieter in all seinen Geschäftsbereichen und Regionen zu sein. Nachhaltig und zum Besten der Menschen, die mit uns daran arbeiten.

Unsere Werte bestimmen unser Verhalten.

Verantwortung
Bedeutet für uns, selbstbestimmt zu handeln und nachhaltig mit allen Ressourcen umzugehen.

Integrität
Bedeutet für uns, das bewusste Leben unserer Werte und Handschlagqualität als Beweis unserer Verlässlichkeit und Fairness.

Kundenorientierung
Bedeutet für uns, flexibel auf Kundenwünsche einzugehen und durch innovative Lösungen die Entwicklung einer beidseitig vorteilhaften Beziehung auf gleicher Augenhöhe zu sichern.

Wertschätzung
Bedeutet für uns, respektvolles Miteinander, basierend auf einer offenen Kommunikation und Anerkennung unserer Leistungen.

Toleranz
Bedeutet für uns, unterschiedliche Meinungen zu akzeptieren und von den vielfältigen Individualitäten zu profitieren.

Im Sinne einer ganzheitlichen Unternehmensführung wirken unsere Werte in all unsere Handlungsräume:

- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- MitarbeiterInnen
- Kundenorientierung
- LieferantInnen und PartnerInnen
- Umwelt
- Gesellschaft

6.1 Unser Verhaltenskodex

Unseren Werten folgend haben wir den Menschen in unserem Unternehmen zugehört und erkannt, dass wir eine für alle verständliche Sprache sprechen müssen. Daher gibt es unseren Code of Conduct (CoC) in zwei Versionen: als Businessversion und auch als barrierefreies Dokument in einem Leicht Leseformat (LL). Der nach dem TÜV geprüfte und zertifizierte Capito Standard eignet sich sehr gut für Menschen deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Mit entsprechender Textsetzung ist das Dokument geeignet von Computern mit Vorlesefunktionen, zum Beispiel für sehschwache oder blinde Menschen, gelesen zu werden. Hier sehen Sie Auszüge aus unserem CoC in einer Gegenüberstellung zur LL Version.

Unsere Business Version	Unsere zertifizierte Leichter Lesen Version
1 Einleitung Unser Code of Conduct, kurz CoC genannt, beschäftigt sich mit der Frage, wie wir arbeiten wollen und beschreibt den Rahmen für unser Handeln innerhalb des Unternehmens und im Umgang mit Dritten. Der CoC dient nicht dazu, das richtige Verhalten für jede einzelne Situation vorzugeben. Wir vertrauen darauf, dass jede/r Einzelne von uns eine durchdachte und wohlüberlegte Entscheidung fällt, was in der jeweiligen Situation richtig und angemessen ist. Bei Fragen zur Anwendung und bei Unsicherheiten bezüglich der direkten oder indirekten Auswirkungen eines Geschäftes auf die ethischen Zielsetzungen kontaktieren Sie Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n oder unsere Rechtsabteilung.	**1 Einleitung** Im Verhaltens-Kodex steht, wie wir arbeiten wollen und wie wir uns innerhalb der Firma verhalten. In diesen Regeln steht auch, wie wir uns gegenüber Geschäfts-Partnerinnen und Geschäfts-Partnern verhalten. Im Verhaltens-Kodex steht nicht, wie man sich in jeder möglichen Situation verhalten muss. Wir vertrauen darauf, dass alle von uns wissen, wie sie sich in einer bestimmten Situation verhalten müssen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Geschäft zu den Regeln der Firma SIMACEK passt, fragen Sie die Rechts-Abteilung oder Ihre Vorgesetzten.
2 Unser Grundverständnis Die SIMACEK Facility Management Group ist ein Traditionsunternehmen im Bereich Integriertes Facility Management. Dabei sehen wir uns als professionelle/n PartnerIn mit einem hohem Qualitäts- und Nachhaltigkeitsverständnis. In unserem Tun bekennen wir uns zu folgenden Prinzipien: · Verantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht · Transparenz · Ethisches Verhalten · Achtung der Interessen der Anspruchsgruppen	**2 Was sind unsere Grundregeln?** Die Firma SIMACEK gibt es schon sehr lange. Wir kümmern uns um alles, was es rund um große Gebäude zu tun gibt. Zum Beispiel arbeiten wir für Krankenhäuser oder Hotels. Dort kümmern wir uns um Reinigung, Bewachung, Abfallentsorgung, Wäsche-Reinigung und viele andere Arbeiten. Wir machen diese Arbeit schon sehr lange und wissen genau, was wir tun.

Unsere Business Version (Forts.)

- Achtung der Rechtsstaatlichkeit
- Achtung internationaler Verhaltensstandards
- Achtung der Menschenrechte

Unsere Unternehmenspolitik orientiert sich an einem ganzheitlichen Ansatz in folgenden sieben Kernthemen:

- Organisationsführung
- Menschenrechte
- Arbeitspraktiken
- Umwelt
- Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken
- Konsumentenbelange und
- Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft (Gesellschaft)

Durch unser Integriertes Managementsystem stellen wir sicher, dass diese Prinzipien und Grundsätze in der Organisation nach innen und außen gelebt werden.

Unsere zertifizierte Leichter Lesen Version (Forts.)

Es ist für uns auch sehr wichtig,
dass wir unsere Arbeit gut machen.
Wir achten außerdem auf Nachhaltigkeit.
Bei allem, was wir machen,
achten wir auf folgende Grundregeln:

- Wir sind verantwortlich für das, was wir tun.
  Wir können jederzeit erklären,
  warum und wie wir unsere Arbeit gemacht haben.
- Es ist für jeden Menschen klar und eindeutig,
  was unsere Firma macht.
- Wir verhalten uns anständig und ehrlich.
- Wir achten auf die Menschen,
  die ein Interesse
  an den Ergebnissen unserer Arbeit haben.
- Wir achten auf die Gesetze aller Länder,
  in denen wir arbeiten.
- Es gibt bestimmte Verhaltens-Regeln,
  die für die MitarbeiterInnen und Mitarbeiter
  von Firmen auf der ganzen Welt gelten.
  Diese Verhaltens-Regeln gelten auch für uns.
- Wir achten auf die Menschenrechte.
  In einer Firma gibt es viele Themen,
  auf die man achtgeben muss.
  Wir versuchen dabei,
  alles zu berücksichtigen,
  was für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  und unsere Firma wichtig ist.

Die 7 wichtigsten Themen sind:

- Die Führung unserer Firma
- Menschenrechte
- Auf welche Art und Weise,
  sollen die Menschen bei uns arbeiten?
- Umwelt
- Ehrliche und faire Arbeitsweise
  mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
  und Kundinnen und Kunden
- Die Interessen der Kundinnen und Kunden
- Wie können wir unsere Gesellschaft
  mit einbeziehen und weiter entwickeln?
  Wir führen unsere Firma so,
  dass wir unsere Grundregeln
  immer einhalten können.

Unsere Business Version (Forts.)

3 Unsere Wertetradition

Unsere Unternehmenspolitik legt den Grundstein für eine nachhaltige Unternehmensführung.
Die folgenden fünf Grundwerte bilden das Fundament unseres Handelns:

Integrität
bedeutet für uns das bewusste Leben unserer Werte und Handschlagqualität als Beweis unserer Verlässlichkeit und Fairness.

Verantwortung
bedeutet für uns, selbstbestimmt zu handeln und nachhaltig mit allen Ressourcen umzugehen.

Wertschätzung
bedeutet für uns respektvolles Miteinander, basierend auf einer offenen Kommunikationsweise und Anerkennung unserer Leistung.

Toleranz
bedeutet für uns, unterschiedliche Meinungen zu akzeptieren und von den vielfältigen Individualitäten zu profitieren.
Kundenorientierung bedeutet für uns, flexibel auf Kundenwünsche einzugehen und durch innovative Lösungen die Entwicklung einer beidseitig vorteilhaften Beziehung zu sichern.

Diese Werte und Grundsätze gelten für die Geschäftsführung sowie alle Führungskräfte, MitarbeiterInnen und PartnerInnen.

Unsere zertifizierte Leichter Lesen Version (Forts.)

3 Unsere Werte

Die Regeln in unserer Firma sind so,
dass wir für lange Zeit
sinnvoll und gut arbeiten werden.
Das sind die 5 Grund-Werte,
nach denen wir arbeiten:

Integrität
Das bedeutet so viel wie Anständigkeit oder Ehrlichkeit.
Wir zeigen immer,
dass wir unsere Werte und Regeln auch befolgen.
Dadurch beweisen wir,
dass wir verlässlich und fair sind.

Verantwortung
Wir sind unabhängig
und handeln so,
wie wir es für richtig halten.
Verantwortung bedeutet für uns:
Wir gehen sorgfältig mit allen Mitteln um,
die wir für unsere Arbeit brauchen.

Wertschätzung
Das bedeutet,
dass wir uns gegenseitig
respektieren und anerkennen.
Wir sprechen ehrlich miteinander.
Wir achten unsere Leistungen.

Toleranz
Das bedeutet,
dass wir die Meinung
anderer Menschen anerkennen.
Es ist ein Vorteil für unsere Firma,
dass bei uns viele unterschiedliche Menschen arbeiten.

Kundenorientierung
Das bedeutet,
dass wir auf die Wünsche
unserer Kundinnen und Kunden achten.
Wir bieten für alle Wünsche spezielle Lösungen.
Dadurch wird die Beziehung zwischen uns
und unseren Kundinnen und Kunden immer besser.

Diese Werte und Grundregeln
gelten für alle Menschen,
die für oder mit der Firma SIMACEK arbeiten.

Für unseren Code of Conduct haben wir einen mehrstufigen Kommunikationsplan vorgesehen.

Code of Conduct · Kommunikationsplan	
CoC Barrierefrei	Juni 2012 erging der Auftrag an Atempo in Graz mit uns gemeinsam eine barrierefreie Version zu entwickeln
CoC Business	Juli 2012 wurde dieser CoC elektronisch auf die Homepage gestellt
CoC Barrierefrei final	November 2012
Maßnahme 1 CoC bei neuen MitarbeiterInnen	· Jeder/m neue/n MitarbeiterIn wird der CoC ausgehändigt. Grundsätzlich müssen ab 2013 alle den CoC bei Dienstantritt unterschreiben. Bei den Angestellten ist dies schon umgesetzt, bei den ArbeiterInnen noch in der Umsetzung · KPI Anzahl: Unterschrift zur Bestätigung der Kenntnisnahme (Formular zum Personalakt)
Maßnahme 2 Company Meeting 2013 durch die Geschäftsleitung	· Company Meeting mit CoC Inhalten für alle Angestellten · Beim Company Meeting im Mai 2013 werden die CoC Inhalte und somit unsere Werteinhalte an MitarbeiterInnen kommuniziert.
Maßnahme 3 Audit bei VertragspartnerInnen	· VertragspartnerInnen sollen künftig beim Audit gefragt werden, ob der CoC von SIMACEK bekannt ist bzw. dem/der VertragspartnerIn ausgehändigt oder durch Link hinweis auf die Homepage bekannt gemacht wurde.
Maßnahme 4 CoC barrierefreie Übersetzungen	· Der barrierefreie CoC wird in die folgenden Sprachen übersetzt: Bosnisch, Kroatisch, Serbisch, Türkisch und Englisch
Maßnahme 5 Co-Abfrage in MA-Zufriedenheitsanalyse	· MA-Zufriedenheitsanalyse: bis 2015 soll der Prozentsatz der ausgefüllten Fragebögen bei den ArbeiterInnen von derzeit 12 % bei den ArbeiterInnen auf 30 % erhöht werden! Der Prozentsatz bei den Angestellten soll von derzeit 73 % auf 80 % erhöht werden.

Code of Conduct · Kommunikationsplan (Forts.)	
Maßnahme 5 Co-Abfrage in MA-Zufriedenheitsanalyse	· In den Objekten werden „Stimmtage“ organisiert. Derzeit in Vorbereitung: Maßnahmen MitarbeiterInnen Zufriedenheitsanalyse · Fragepunkt zum CoC 1. Sind Ihnen die Inhalte aus dem CoC bekannt? 2. Bitte nennen Sie die Themen die im CoC genannt werden · Welche Unternehmenswerte gelten für alle SIMACEK MitarbeiterInnen?
Maßnahme 6 MitarbeiterInnengespräch	· Jährlich · CoC Inhalte werden anhand praktischer daily Business Ereignisse thematisiert
Maßnahme 7 Diversitätsschulungen	· Modus: Verpflichtend für alle Führungskräfte · Inhalt: CoC, Antidiskriminierung, Stärkung der inter-kulturellen Kompetenz

Systematisch erfolgreich

6.2 Integratives CSR- & Nachhaltigkeitsmanagement · Integrierte Managementsysteme

Warum Integrativ?

Ein langfristiges Ziel ist es, CSR und Nachhaltigkeit in die DNA der Organisation zu integrieren. Der Innovations- und Qualitätsprozess soll einer ganzheitlichen und intelligenten Unternehmensentwicklung nutzen und gleichzeitig einen gesellschaftlichen Mehrwert generieren. Ethische Aspekte spielen dabei eine ebenso wichtige Rolle, wie das professionelle Unternehmensmanagement.

Mit unserem Integrierten Managementsystem (IMS) stellen wir das Höchstmaß an Qualität der für unsere KundInnen erbrachten Dienstleistungen, aber auch höchste Verantwortung für die Auswirkungen unseres Handelns sicher.

Die Nutzung von Synergien und die Bündelung von Ressourcen ermöglichen ein schlankes, effizientes Management. Prozesse und Verfahren werden aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Mögliche Schnittstellen zwischen den Systemen werden definiert und optimiert.

Unser Integriertes Managementsystem ist mittels eines dreidimensionalen Ansatzes in allen Prozessen und Tätigkeiten von SIMACEK verankert.

Die auf der horizontalen Ebene normativ relevanten Bereiche wie:

- Qualität
- Umwelt
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Informationssicherheit
- Soziales

sind auf der vertikalen Ebene durch folgende Handlungsebenen miteinander verknüpft:

- Unternehmens- bzw. Konzernpolitik
- Dokumentlenkung und -steuerung
- Kommunikation
- Compliance und Rechtssicherheit
- Kompetenz- und Bewusstseinsbildung
- Verantwortlichkeit
- Aufgabenlenkung
- Risikobewertung und -steuerung
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- Prozesssteuerung inklusive Messung und Steuerungsmechanismen
- Managementreview

In der dritten Dimension integrieren wir die sinnstiftenden Aspekte, welche ethisch reflektiert und in unserer Wertewelt und Konzernpolitik integriert sind.

Unsere aktuellen Zertifizierungen und verwendeten Standards

Unser Integriertes Managementsystem ist zertifiziert nach:

- ISO 9001 (Qualitätsmanagement)
- ISO 14001 (Umweltmanagement)
- EMAS-VO
- OHSAS 18001 (Arbeitsschutzmanagement)
- ONR 192500 (Integriertes Nachhaltigkeitsmanagementsystem)

Weiters arbeiten wir nach:

- ISO 26000 (Handlungsleitfaden Corporate Social Responsibility)
- ISO 27000 (Informationssicherheit)
- ISO 31000 (Risikomanagement)
- ISO 22000 (Lebensmittelsicherheit)
- IFS (International Food Standard)

Wichtige Funktionen im Managementsystem

Geschäftsführung			
Gewerberechtliche Geschäftsführer	Denkmal-, Fassaden- & Gebäudereiniger	Christian Sterba	
	Schädlingsbekämpfung	Richard Stora	
	Sicherheit (ausschl. Bewachung)	Helmuth Hochegger	
	Sicherheitstechnische Betreuung	Alexander Boubal	
Abfallrechtliche Geschäftsführerin		Barbara Fleischmann	
§ 9 Vstg. · AN Schutz · Arbeitsinspektion · Ausländer-Beschäftigungs-Gesetz	Bewachung	Stefan Berlin	
	Fahrzeugpflege & Waggon-renigung	Srdan Petrovic	
	Hauswartservice & Sonder-reinigung	Otto Schwarz	
	Schädlingsbekämpfung	Richard Stora	
	Unterhaltsreinigung	Christian Sterba	

Betriebliche Beauftragte			
Sicherheit	Sicherheitsfachkraft	Alexander Boubal	Sicherheitsfachkraft · Otto Schwarz Johann Buchsteiner-Penkner Michael Liegler Richard Stora
			Sicherheits-Vertrauensperson · Cvijan Damjanovic Emine Gedek Ana Ilic Andrea Ivankovic Steva Jankovic Martin Khopp Norbert Manninger Peter Messerer Zoran Obradovic Ljubica Pejic
Gesundheit	Arbeitsmediziner	Cheorge Cornea	
	Arbeitspsychologin	Veronika Jakl	
Qualität	Qualitätsbeauftragte	Barbara Fleischmann	
Datenschutz	Datenschutzbeauftragter	Andrej Diligenski	
	Informationssicherheitsexperte	Peter Fitz	
	Informationsbeauftragte	Ina Pfneiszl	
Arbeitnehmer Interessensvertretung	Arbeiter-Betriebsrat	Ferdinand Jascha	
	Angestellten-Betriebsrätin	Verena Borecek	
Compliance	Verantwortlicher	Gerald Maier-Sauerzapf	Compliance-Beauftragte · Barbara Fleischmann
Brandschutz	Verantwortlicher	Richard Stora	
Nachhaltigkeit	CSR-Beauftragte	Ina Pfneiszl	Diversitätsbeauftragte, Frauenbeauftragte & Gleichbehandlungsbeauftragte · Ina Pfneiszl Lehrlingsausbildnerin · Emine Gedek Behinderten-Vertrauensperson · Christof Paterno

6.3 Unser proaktives Stakeholdermanagement

Wer sind unsere Anspruchsgruppen?

Laut der letzten EU Mitteilung vom Oktober 2011 ist ein modernes Verantwortungsverständnis wie folgt definiert: CSR ist „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft". Dieses moderne Verständnis folgt der ISO 26000. Wir haben uns bereits 2009, als wir mit dem systematischen CSR-Management begonnen haben, als erstes folgende Frage gestellt:

„Wer ist unsere relevante Gesellschaft?"

Eine Frage, die gar nicht so einfach zu beantworten war und immer noch im Fluss ist.
Die Stakeholderidentifikation und das Stakeholdermanagement sind inzwischen zentrale Bestandteile in unserem kontinuierlichen Verbesserungsprozess geworden. Wohl wissend, dass eine Auflistung der Anspruchsgruppen nie vollständig sein kann, haben wir über die Jahre doch gewisse wiederkehrende Muster identifizieren können. Wir geben den Menschen innerhalb unserer Anspruchsgruppen in diesem Nachhaltigkeitsbericht Raum!

Kommunikation

Wir haben gelernt, wie wichtig Kommunikation und der Austausch mit Stakeholdern zu CSR-Themen ist. Deshalb sehen wir die Öffentlichkeitsarbeit, die CSR-Inhalte thematisiert, beschreibt und nach außen transportiert, als Teil unserer Verantwortung, die beispielsweise auch die Publikation von Praxisbeispielen und den Austausch mit anderen Unternehmen beinhaltet. Oft wird Unternehmen unterstellt, CSR als PR-Gag einzusetzen. Es ist nicht ausgeschlossen, dass dies vorkommen kann. Jedoch gilt der Ansatz: Wer keinen Inhalt hat, wird auch schnell enttarnt. Wer Inhalt hat, kann diesen auch kommunizieren. Unternehmen fallen generell nicht dem Altruismus anheim, sondern sind bestrebt, betriebswirtschaftlich erfolgreich zu sein – es ist nur immer eine Frage des „Wie".
Was wir außerdem noch in Erfahrung bringen konnten ist: Die CSR-Kommunikation nach außen lebt sich leichter als die Kommunikation nach innen. Entscheidend ist bei der Kommunikation der Prozentsatz. Nach außen gibt man sich mit einem repräsentativen Querschnitt zufrieden. Nach innen gelten 100 %.

Compliance und Rechtssicherheit

Die relevanten Gesetze sowie weitere für das Unternehmen bedeutsame Vorschriften, sind in einem Rechtsregister erfasst. Dieses enthält auch die notwendigen Anmerkungen (inkl. Verantwortlichkeiten) zur internen Umsetzung der Verpflichtungen aus diesen Rechtsvorschriften und Vermerke über den Status der Umsetzung.
Das Rechtsregister wird regelmäßig von einem externen Dienstleister aktualisiert.
Als zusätzliche Informationsquellen über rechtliche Neuerungen dienen den Verantwortlichen die Aussendungen der Innungen und anderer Interessensvertretungen sowie Besuche von Seminaren und Informationsveranstaltungen zu rechtlich relevanten Themen. Basierend auf diesen rechtlichen Veränderungen werden bei Bedarf Anpassungen der Unternehmenspolitik oder anderer Elemente des Managementsystems vorgenommen.

Kompetenz- und Bewusstseinsbildung

Bei der strategischen Veränderung von SIMACEK in Richtung nachhaltige Entwicklung geht es um eine Neugestaltung der Organisation, eine Stärkung der Kernkompetenzen und eine strategische und kulturelle Neuentwicklung (Verantwortungskultur).

Wir durchleuchten und bearbeiten dabei alle Prozesse und streben an, das Bild, welches wir nach außen vermittelen, maßgeblich zu verändern.

Auf dieser Basis wurde ein strategischer Implementierungsprozess von CSR/Nachhaltigkeit eingeleitet. Dieser baute auf den schon seit längerem bestehenden Qualitäts-, Prozess- und Umweltmanagement-systemen auf und führte zu einer erneuten Betrachtung derer. Im Zuge dieser Betrachtung konnten Synergien erkannt werden und die Prozesse wurden entsprechend der nachhaltigen Aspekte erweitert.

Diese Aspekte fanden auch Eingang in unserem Leitbild. Die ersten abgeleiteten Maßnahmen wurden für den Wiener Standort definiert und betreffen damit rund 1.500 MitarbeiterInnen.

Unsere Stakeholderstruktur

Im Bezug zum internen Handlungsrahmen

Damit wir intern eine komplette Erfassung erreichen, haben wir zuerst die internen Stakeholder identifiziert und entsprechende Handlungsrahmen abgeleitet. Höchstes Augenmerk haben wir bei den Wirkungsbereichen auf Schlüsselfunktionen, Diversitätsmerkmale sowie formelle als auch informelle EntscheidungsbeeinflusserInnen Wert gelegt.

Wirkungsbereiche	Handlungsrahmen
CSR & DIM als Business Case	· Management- & Organisationsentwicklung · Argumentation für EigentümerInnen · Zukunftssicherung
MitarbeiterInnen	· Interessensvertretung · Vertrauensbeauftragte · Anlass- und Steuergruppen
Personal	· Personalpolitik · Personalentwicklung
Managementreview	· CSR-/DIM-Berichtswesen gegenüber der Geschäftsführung
Qualitäts-, Sicherheits- & Umweltmanagement	· Normen, Zertifizierungen · Arbeitssicherheit & Steigerung der Umweltleistung
KundenvertreterInnen	· Kommunikation mit externen Stakeholdern
KundInnen, Umwelt, Offertlegung, Qualität	· Verhalten · faire Geschäftspraktiken · Verträge · Vorgaben
Innen & Außen	· Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern · Kooperationsprojekte

In Bezug zu den Erwartungen und Interessensbereichen

Was bewegt unsere Anspruchsgruppen, welche Erwartungen gibt es und wo haben wir gemeinsame Berührungspunkte?

Die Ergebnisse der Identifizierung unserer relevanten Anspruchsgruppen sind in die Gestaltung unseres Stakeholdermanagements (intern und extern) integriert und wirken in die internen Strukturen, Prozesse, Dialoge bis hin zur Kommunikation.

Anspruchsgruppen

Bildung
- bfi
- Universitäten
- WAFF
- ÖIF

Markt
- KundInnen
- MitbewerberInnen
- LieferantInnen
- Personalvermittlung

Banken & Versicherungen
- Versicherungen
  - PVA
  - GKK
  - AUVA
  - SVA
- Banken

Recht
- Steuerbehörden
- Umweltbundesamt
- Arbeitsinspekorat
- Normungsinstitut
- Externe AuditorInnen
- RechtsanwältInnen
- GesetzgeberInnen
- Behörden
- WirtschaftsprüferInnen
- Ministerien

Gesellschaft
- BewerberInnen
  (alle Diversitäts-Kerndimensionen)

Medien

SIMACEK
Facility Management Group

Konzern
- Tochterunternehmen
- Konzernmutter
- EigentümerInnen
- Aufsichtsrat
- Familie Simacek

Interne Stakeholder
- Präventivkräfte
- MitarbeiterInnen & Angehörige
- Betriebsräte
- Interne AuditorInnen

Social Entrepreneurs
- Alter
- Gender
- Behinderung
- Ethnie
- Religion
- Sexuelle Orientierung

NGOs & NPOs
- Vereine
  - Soziales, Umwelt, Diversität, Sport, Gesundheit etc.

Interessensvertretungen
- Industriellenvereinigung
- Arbeiterkammer
- ÖGB
- AK
- Verbände
- Wirtschaftskammer
- Innungen

Interviews

7. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Emine Gedek
Personalentwicklung
Lehrlingsbeauftragte

Wie bist Du zu SIMACEK gekommen?
Bei SIMACEK habe ich 1997 begonnen. Ich habe vorher eine Lehre als Großhandelskauffrau gemacht. Eigentlich wollte ich nach der Lehre nur mal ein anders Unternehmen kennenlernen. Das war vor 16 Jahren.

Heute bist Du für die Lehrlinge und die Personalentwicklung zuständig. Was ist Dir bei der Lehrlingsauswahl besonders wichtig?
Für Lehrberufe stellen sich verschiedene junge Menschen vor. Die Lehrberufe sind auch verschieden. Ob nun die Lehre zum Denkmal-, Gebäude- und FassadenreinigerIn, oder SchädlingsbekämpferIn oder Bürokauffrau/-mann, die Lehrlinge suchen uns aus. In den letzten 3–5 Jahren hat sich der Bekanntheitsgrad der Meisterberufe in unserem Gewerbe durch die Öffentlichkeitsarbeit verbessert. Nichts desto trotz, für eine Bürolehre melden sich 150 BerwerberInnen, für die anderen Lehrberufe nicht mal ein Drittel davon, obwohl es sehr gute Aufstiegschancen gibt. Wir schauen, ob die Jugendlichen wirklich interessiert sind und ob das Potenzial da ist. Von fünf Lehrlingen, die die LAP gemacht haben, haben drei mit gutem Erfolg abgeschlossen.

Welche Aufgaben hast Du?
Es sind die Willkommensmappen für neue MitarbeiterInnen zu erstellen, Schulungen zu organisieren, Personalmanagement für Angestellte und ArbeiterInnen, die Startbegleitung, Checklisten für Führungskräfte, Vorbereiten von MitarbeiterInnengesprächen, Jubiläumsfeiern und vieles mehr.

Seit vier Jahren gibt es den CSR-Prozess, siehst Du darin neue Chancen, ist Struktur bemerkbar? Hast Du Möglichkeiten hier aktiv mitzuarbeiten?
Auf jeden Fall. Ich habe sogar im letzten Jahr eine CSR-Ausbildung gemacht. Und wir konnten die letzten vier Jahre sehr viel im Rahmen der strategischen Planung umsetzen. Ich denke da an unseren CoC, die Diversitätsschulungen oder das Führungsleitbild. Heute bewerben sich MitarbeiterInnen, die sich vorab informiert haben, denen das, was wir tun und vor allem wie wir es tun, gefällt.

Also macht Verantwortungsmanagement die Firma attraktiver für potenzielle Bewerber?
Ja klar. Wenn ich vorab schon erfahre, welche Werte und Prinzipien eine Firma hat, kann ich für mich einfacher eine Entscheidung treffen, da ich weiß, was mich erwartet. Immer öfter ist es KandidatInnen wichtig, dass der/die ArbeitgeberIn erkannt hat, dass arbeiten einen Sinn haben muss und es nicht egal ist, ob das Unternehmen Verantwortung übernimmt oder nicht. Mir ist es wichtig meinen Anteil an der Gesellschaft und meinen Beitrag dazu nicht am Büroeingang abgeben zu müssen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ist das ein Thema für Dich?
Und wie! Ich bin selbst Mutter und somit betroffen. Ich kann Führungsverantwortung mit Teilzeitbedingungen verbinden, das stelle ich mir auch darunter vor, wertschätze es aber auch, denn leider ist das noch nicht in jedem Betrieb gelebte Realität.

Cvijan Damjanovic
Objektmanager

Herr Damjanovic, Sie sind nun schon 17 Jahre bei der SIMACEK Facility Management Group GmbH.
Wie hat das für Sie angefangen?
Ich bin in Wien geboren und bin mit drei Jahren wieder zu meinen Großeltern nach Serbien, meine Eltern mussten arbeiten und so war ich gut betreut. Meine Eltern blieben in Wien. Als in Serbien der Krieg ausbrach, holten mich meine Eltern 1991 wieder nach Wien, damit ich sicher war. Da war ich 15. Es war für mich, als würde ich heimkommen. Im selben Jahr startete ich bei SIMACEK meine Lehre als Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger. Ich war überrascht, was ich alles lernte. Eine Menge über chemische Prozesse. Also eines kann ich Ihnen sagen: was Materialoberflächenbeschaffenheit anbelangt, macht mir heute keiner ein X für ein U vor.

Und was kam nach der Lehre?
Das Bundesheer. Danach kam ich zurück zu SIMACEK und machte meine Gesellenprüfung. Mein hauptsächlicher Einsatzort war für viele Jahre die BAWAG. Dort war ich für das Hauswartservice durch SIMACEK tätig.

Was war in Ihrer Karriere die nächste Station?
1998 fing ich bei unserem zu betreuenden Objekt, dem ORF, als Vorarbeiter an und machte weitere Kurse. Seit 2010 habe ich dort die Funktion als Objektmanager und bin für 50 MitarbeiterInnen verantwortlich. Die Verantwortung trage ich echt gerne. Mittlerweile bin ich schon seit 13 Jahren am Einsatzort ORF Zentrum.

Was, meinen Sie, ist heute anders? Sie sind ja 35 Jahre jung – hatten Sie es in Ihrer Lehrzeit schwerer als die Lehrlinge heute?
Ja, es geht den Lehrlingen heute viel besser. Nicht nur, dass heute keine schweren Arbeiten zu verrichten sind, sondern es gibt ein eigenes Lehrlingsausbildungskonzept bei uns, das es den Lehrlingen ermöglicht wirklich etwas zu lernen und nicht als billige Hilfskräfte eingesetzt zu werden.

Herr Damjanovic: was war denn Ihr Lieblingsfach in der Berufsschule?
Sie werden lachen: Rechnungswesen war immer mein Lieblingsfach, gefolgt von Geschichte und Geo.

Was können Sie den Jugendlichen, die über Ihre Berufswahl nachdenken, mitgeben?
Was, glauben Sie, sind die wirklich wichtigen Voraussetzungen um im Berufsleben voran zu kommen?
Naja, etwas, was heutzutage Jugendliche am wenigsten gerne hören: die Verläßlichkeit ist ein wichtiger Punkt, aber auch die Pünktlichkeit. Ob Sie es glauben oder nicht, ich bin in den 17 Jahren bei SIMACEK kein einziges Mal zu spät gekommen!

Und was gefällt Ihnen am besten an Ihrer Arbeit?
Seit 17 Jahren fängt mein Dienst täglich um 05.30 Uhr an und endet um 14 Uhr. Also die Arbeitszeiten finde ich sehr angenehm und dass immer etwas los ist. Jeden Tag gibt es Abwechslung!

7.1 MitarbeiterInnenstruktur

Berufsbild Facility Multidienstleistungen: System und werterhaltende Arbeit
„Warum sind unsere MitarbeiterInnen stolz auf das, was sie tun?“

Viele MitarbeiterInnen haben Meisterberufe und sind froh, in Teilzeit oder Vollbeschäftigung, Dienstleistungen zu erbringen, die für Menschen von höchster Bedeutung in Hinblick auf Gesundheit, Hygiene, Sicherheit und Lebensqualität sind.
Gesellschaftspolitische Berührungsthemen, wie die Balance zwischen Familie und Beruf, eigenes Einkommen, Möglichkeit der Aus- und Weiterbildung sowie höchste Hygienestandards bestimmen den Berufsalltag. Hinzu kommen aber auch Aspekte im Bereich Ethnie, Integration, Migration, Religion, praktisch in allen Gleichbehandlungsthematiken.
Es werden 15 % vom Umsatz in Aus- und Weiterbildung investiert. Es sind Investitionen in die Bildung notwendig. So bilden wir Lehrlinge, FacharbeiterInnen, MeisterInnen, IndustrieklettererInnen und DesinfektorInnen aus, um eine professionelle Dienstleitung zu erbringen.

MitarbeiterInnenwachstum & -entwicklung

Der Umstand, 7.000 Menschen europaweit einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten, stellt das Management tagtäglich vor sozialökonomische Herausforderungen. Allein in Wien sind rund 1.700 Menschen beschäftigt. Verantwortungsvolle Führung drückt sich dadurch aus, nicht um jeden Preis einen Auftrag entgegenzunehmen, wenn dies eine Verschlechterung der sozialökonomischen Verhältnisse der MitarbeiterInnen herbeiführen würde.
Die Vereinbarkeit von Teilzeit und Führungsposition kann in unserem Familienunternehmen auf jeden Fall genutzt werden. Dies wird auch von der höchsten Führungsspitze forciert.
Trotz einem bereits sehr hohen Anteil an Frauen in Führungspositionen fördern wir bewusst Initiativen wie z. B. „Frauen. Führen“ der Industriellenvereinigung.

MitarbeiterInnenfluktuation

Angestellte · 3,2 % pro Jahr
ArbeiterInnen · 3,8 % pro Monat
Aufgrund der saisonalen Schwankungen ist der Jahresdurchschnitt nicht ermittelbar.

Leitende Funktionen

Frauen · 45 %
Männer · 55 %

Alter
Anteil 25 – 50 Jahre · 82 %
Anteil über 50 Jahre · 18 %

Geschlecht unserer MitarbeiterInnen

Frauen · 68,34 %

Männer · 31,66 %

Davon teilzeitarbeitende MitarbeiterInnen · 64,26 %

Frauen · 82,34 %

Männer · 17,66 %

Alter der MitarbeiterInnen

Über 50 Jahre · 21,94 %

25 – 50 Jahre · 70,22 %

bis 25 Jahre · 7,84 %

Anteil der MitarbeiterInnen mit mehr als 50 % Behinderung

1 %

Anteil der Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund

86,21 %

Region Wien

7.2 Diversitätsmanagement (DIM)

Diversitätsmanagement ist fixer Bestandteil unserer CSR-Strategie, stellt zugleich aber auch ein selbstständiges System dar. Es geht uns hierbei immer um das „nicht gleichmachen". Toleranz bedeutet für uns weitergedacht die Basis zur Inklusion. Womit Diversität eine wesentliche Bereicherung für den Geschäftserfolg darstellt. Es ist uns wichtig, die Unterschiedlichkeiten zu stärken und das Gemeinsame zu fördern. Diversitätsmanagement ist für uns der verantwortungsvolle und strategische Umgang mit diesen Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten.
Wir haben unsere Ziele, insgesamt die große Bedeutung unserer CSR- und Diversitätsstrategie, in allen relevanten Dokumenten verankert: Leitbild, Vision/Mission, Konzernpolitik, Code of Conduct (Verhaltensregeln), welchen wir in den Leicht Lese Modus übersetzen haben lassen, wie bereits erwähnt.
Unsere Gruppe tritt zweimal pro Jahr im Rahmen der CSR-Ausschusssitzung zusammen, um über die Entwicklungen zu berichten.
Die Aufgaben sind die Analyse, Planung, Umsetzung, Zielevaluierung und Managementreporting. Jährlich werden die umgesetzten und geplanten Maßnahmen auch einem externen Audit unterzogen. Es wurde hierzu eine eigene Stabsstelle im Unternehmen geschaffen. Ein Stabsteam und Anlassgruppen sorgen für die Zieldefinition und Erfüllung der Ziele. Darüber hinaus gibt es eine Frauenbeauftragte und eine Behindertenvertrauensperson. Diese Stabsstelle berichtet direkt der Geschäftsleitung. Human Ressources, CSR-Stabsstelle und Integrierte Managementsysteme bilden eine homogene Verbindung. Häufig werden aber auch Anlass- und Steuergruppen gebildet, um die individuellen Interessen der definierten Stakeholder so gut wie möglich abdecken zu können.
Das Team bestand aus Vertretern unterschiedlicher Gruppen, um eine tatsächliche Abbildung der Realitäten aller identifizierten Anspruchsgruppen (Stakeholder) zu erreichen.

Das Kernteam setzte sich wie folgt zusammen:

- Geschäftsleitung (Mag. Ursula Simacek)
- CSR-Leitung (Ina Pfneiszl)
- Leitung Integrierte Managementsysteme (Peter Fitz)
- Personalvertretung
- KundenvertreterIn
- VertreterInnen der jüngsten Generation
- Verantwortliche(r) für Prozessmanagement

Zusätzlich zu den Betriebsräten wurde eine eigene Ombudsstelle eingerichtet, bei der anonym Anliegen vorgebracht werden können. Fälle der Diskriminierung würden nach Bekanntwerden dem HR, der Geschäftsleitung und der Stabsstelle gemeldet. Je nach Fall und Bereich sind im Prozess die weitergehenden Instanzen definiert. Eine Verfehlung wird im äußersten Falle mit einer Kündigung geahndet.

Ausblick 2013: Impact Messung der Diversity Aktivitäten in Hinblick auf Human-, Struktur- und Beziehungskapital.

Gleichstellung und Frauenförderung

Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt in unserem Unternehmen eine hohe Bedeutung zu. So wird jeder Mutter eine individuelle Arbeitszeit/Kernzeit ermöglicht. Das gleiche gilt für das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen. Derzeit stehen rund 910 Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung. In ausgewählten Bereichen ermöglichen wir Telearbeit.
Beim Grundgehalt gibt es, sowohl bei den Arbeitern und Arbeiterinnen als auch bei den Angestellten, betreffend der Höhe keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern.

Unser Unternehmen ist als guter Arbeitgeber etabliert. Klare Spielregeln nach innen wie nach außen garantieren Stabilität für das gesamte Unternehmen. Ein familiäres Arbeitsklima schafft eine Atmosphäre, in der sich jeder wertgeschätzt fühlen kann. Die kontinuierliche Schaffung von Arbeitsplätzen und faires Entgelt sichern stabile Lebensbedingungen.

Unsere MitarbeiterInnen sind sowohl bei der internen Zusammenarbeit als auch bei Kooperationen mit externen Partnern kritikfähig und handeln integer. Wir vertrauen auf die fachliche und soziale Kompetenz unserer MitarbeiterInnen, fördern die Identifikation mit dem Unternehmen und lassen selbstverantwortliche Entscheidungen zu.

Stakeholder arbeiten an stakeholderrelevanten Themen mit!

Zufriedene und motivierte MitarbeiterInnen, die Freude an ihrer Arbeit haben und die sich wertgeschätzt fühlen, sind unser oberstes Ziel, wenn wir unsere wichtigste Anspruchsgruppe betrachten. Denn ohne sie wäre die Firma SIMACEK heute nicht dort, wo sie ist.
Unser Ziel ist es, unsere MitarbeiterInnen langfristig zu beschäftigen. 1/5 der MitarbeiterInnen arbeitet seit über zehn Jahren im Unternehmen – eine Seltenheit in unserer Branchen. Der wertschätzende Umgang miteinander trägt sicher einiges dazu bei. Zahlreiche gesetzte (CSR-) Maßnahmen verstärken das „Wir"-Gefühl und die Verbundenheit zum Unternehmen.
Wir streben eine offene und respektvolle Unternehmens- und Gesprächskultur an. Durch das jährliche MitarbeiterInnengespräch erhält jede/r Angestellte Feedback und kann umgekehrt auch offen Rückmeldung an seinen Vorgesetzten geben. Darüber hinaus pflegen wir eine offene Kommunikationskultur.
Im Rahmen unserer MitarbeiterInnengespräche für Angestellte werden Weiterentwicklungsmöglichkeiten angesprochen und entsprechende Kurse gesucht. Für unsere Reinigungskräfte bieten wir regelmäßig Deutschkurse an den jeweiligen Standorten, angepasst an die Arbeitszeiten, an.
Außerdem wollen wir jegliche Art von Diskriminierung oder Konflikt verhindern. Dies wurde 2012 erstmals im CoC festgehalten, und an alle MitarbeiterInnen kommuniziert. 2013 sollen eigene Diversitätsschulungen stattfinden, um die Inhalte des CoC von den ObjektmanagerInnen, über die VorarbeiterInnen, bis hin zu den ArbeiterInnen in den einzelnen Objekten zu transportieren.
Zusätzlich führen wir jährlich eine MitarbeiterInnen-Zufriedenheitsanalyse durch, um weiteres, detailliertes Feedback zu gesetzten Maßnahmen und allgemeinen Themen wie Tätigkeit, Arbeitsplatz, KollegInnenen, Vorgesetzten usw. zu bekommen.

Bildung und soziale Förderung

Der Bildung kommt in unserem Unternehmen ein hohes Maß an Bedeutung zu. Bietet unsere Branche doch eine Chance für Menschen mit Minderqualifizierungen in das Berufsleben einzusteigen und durch Aus- und Weiterbildung eine Höherqualifizierung zu erlangen.

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Brandmeldeanlagen
- EVBB Evakuierung von Betriebsstätten
- Rauch- & Wärmeabzugseinrichtungen
- Brandschutztechnik
- BrandschutzwartIn
- Fairantwortung in Industrie & Wirtschaft CSR-Nachhaltigkeitsbericht
- Corporate Social Responsibility
- Desinfektor DFG
- Besondere Personalführung
- Einkommenstransparenz
- Professionelles Recruiting inkl. Gesprächsführung
- Dipl. Lehrlingsausbildner
- Einkäufer Akademie
- Englischkurs
- Erste Hilfe Kurs
- Höhenfachkraft
- LAP Schädlingsbekämpfung
- LAP Denkmal-, Fassaden-, & GebäudereinigerIn
- AusbilderInprüfung
- MeisterIn DFG
- HACCP Richtlinien
- Integrierte Managementsysteme Anforderungen
- Sicherheits- & Gesundheitsschutz Managementsystem
- Umweltmanagementsystem
- Das effiziente Telefongespräch
- Grundkurs der Schädlingsbekämpfung
- Sicherheitsvertrauensperson
- Grundkurs für MitarbeiterInnen im Sicherheitsdienst
- Qualifizierte/r MitarbeiterIn Sicherheit & Bewachung
- Sicherheitsberatung & Schulung
- Vorarbeiterschulung DFG
- MitarbeiterInnengesprächsführung
- Hygiene Grundschulung
- Deutschkurs

Bildungsmaßnahmen	2010	2011	2012
TeilnehmerInnenzahl			
Interne Trainingsmaßnahmen	69	83	89
Externe Trainingsmaßnahmen	167	171	314
	236	254	403

Beschreibung der Bildungsmaßnahmen

Die Bildungsmaßnahmen umfassen folgende Qualifikationen: CSR, HandwerkerIn der Reinigungstechnik, MeisterIn der Reinigungstechnik, Qualitätsmanagement, Sicherheitsmanagement, Umweltmanagement und Hygieneschulung, Sprachkurse sowie Risikomanagement und Datenintegrität.

Auszug aus internen Stakeholderdialogen

Frau Nemeth ist eine langjährige Mitarbeiterin in der Abteilung Fakturierung. Sie hat sich für die Altersteilzeit entschieden.
Die Altersteilzeit läuft schon seit fast drei Jahren. Das heißt, Frau Nemeth arbeitet halbtags und hat so mehr Zeit für ihre Familie.
Wenn es notwendig wäre, würde sie das Unternehmen SIMACEK während ihrer Pension unterstützen.
Dies zeigt, dass Frau Nemeth sich im Unternehmen wohlfühlt und eine starke Bindung zum Unternehmen hat. Im Unternehmen SIMACEK nehmen mehrere MitarbeiterInnen das Angebot Altersteilzeit in Anspruch.

Frau Hatice Saimler, Team Support Center Sales, hat einen 15 Monate alten Sohn und ist im Moment in Karenz.
Sie hat sich für die 20 Monate Karenz Variante entschieden, damit sie Zeit für ihre Familie hat.
Der Kontakt zwischen Frau Saimler und dem Unternehmen SIMACEK war laufend intakt.
Das Angebot, geringfügig im Unternehmen zu arbeiten, war von Seiten des Unternehmens vorhanden, wobei natürlich die Firma die Entscheidung Frau Saimler frei gelassen hat. Frau Saimler entschied sich nach 15 Monaten Karenz, dass sie geringfügig zu arbeiten beginnen möchte.
Da sie nicht immer eine Betreuung für ihren Sohn hat, arbeitet Frau Saimler 95 % von zu Hause. Sie kann sich den Arbeitsort und die Arbeitszeit frei aussuchen und einteilen. Dadurch gibt das Unternehmen Frau Saimler die Möglichkeit „Familie & Beruf“ gut und stressfrei zu koordinieren. Die Balance zwischen Familie und Beruf ist vorhanden.
Auch nach der Karenzzeit wird weiterhin auf die Bedürfnisse von Frau Saimler Rücksicht genommen.
Natürlich sind die Karrieremöglichkeiten im Unternehmen SIMACEK auch für Teilzeitbeschäftigte gegeben.
Das Unternehmen SIMACEK ermöglicht jungen Müttern während der Karenz weiterhin im Berufsleben zu bleiben. Ob die Mütter mehr oder weniger arbeiten wollen, ist ihnen überlassen.
Aus dem Dialog entnehmen wir, dass es schön, neben der Familie einen Job zu haben, in dem man einen Ausgleich zum Alltag findet.
Durch die Maßnahme, dass karenzierte Mütter und Väter arbeiten können, ist der Wiedereinstieg ins Berufsleben viel einfacher. Die MitarbeiterInnen verlieren nicht den Bezug zum Unternehmen, sind am aktuellsten Stand und laufend vertraut mit ihrer Tätigkeit. Wobei eine Änderung der Tätigkeit (durch eigenen Wunsch oder Fortbildung) im Unternehmen möglich ist.

Interview

Raduska Nikolic
Vorarbeiterin

Frau Rada, Sie sind jetzt 30 Jahre bei SIMACEK. Sie haben bei unserem letzten Treffen gesagt, dass es sehr familiär ist und Sie sich wie eine „Mama“ fühlen. Was bedeutet es für Sie, ein Teil der SIMACEK Familie zu sein?
Ich vertraue der Firma und bin dankbar, seit 30 Jahren ein Teil davon zu sein. Ich versuche immer harmonisch mit meinen Kolleginnen zusammenzuarbeiten. Ich schaue darauf, dass alle gesund sind. Alles was ich machen kann, mache ich gerne. Die Zusammenarbeit mit dem Team und dem/der ObjektmanagerIn funktioniert sehr gut.

Seit wann sind Sie Vorarbeiterin?
Seit 2002. Also seit zehn Jahren.

Was raten Sie jungen MitarbeiterInnen die bei SIMACEK anfangen?
Pünktlichkeit ist sehr wichtig. Außerdem Offenheit und Freude am Arbeiten. In meinem Team arbeiten alle Hand in Hand. Deshalb funktioniert es auch bei uns. Das Vertrauen ist da.

Macht Ihnen Ihre Arbeit Freude?
Ja, natürlich. Ich schätze meine MitarbeiterInnen sehr und es funktioniert alles reibungslos. So macht es Spaß.

Wie verstehen Sie sich mit den Menschen, für die Sie reinigen? Also die KundInnen im Objekt?
Wenn ich morgens bei der Tür reinkomme, grüße ich jeden und alle grüßen zurück. Die Menschen sind immer sehr nett zu mir. Sie wissen, dass sie immer zu mir kommen können.

Wenn Sie sich nochmal entscheiden könnten, würden Sie wieder zu SIMACEK kommen?
Ja, klar. Bei SIMACEK fühle ich mich wohl. Wie in meinem eigenen Haus.

Was würden Sie sich wünschen, wenn eines Ihrer Enkelkinder bei SIMACEK anfängt?
Ich wünsche mir nur, dass die Kinder gesund sind. Ich würde mich aber sehr freuen, wenn sie das, was sie tun mit Freude machen, eine gute Ausbildung sollen sie haben.

Was sollte erhalten bleiben, wenn Ihre Enkelkinder hier arbeiten?
Es sollte so bleiben wie es ist. Ich bin sehr zufrieden.

Zufriedenheitsanalyse

Methode ArbeiterInnen
Schriftliche Befragung, Selbstausfüller in mehreren Sprachen

Information
Den MitarbeiterInnen wurde der Fragebogen mit der Post an die Privatadresse gesandt. Diese Fragebögen wurden in der jeweiligen Muttersprache der MitarbeiterInnen verfasst und von den MitarbeiterInnen per Post, postgebührenfrei an das Gallup Institut zurückgeschickt.

Methode Angestellte
Online-Interview (CAWI)

Information
Die Befragung für die Angestellten wurde online vom Gallup Institut durchgeführt.

Jahr	MitarbeiterInnen gesamt	Beteiligung
2011	1.587	Arbeiter 13 % · Angestellte 63 %
2012	1.674	Arbeiter 13 % · Angestellte 76 %

Ergebnisse 2012 gegenüber 2011
Bei beiden Befragungen ergab sich ein sehr ähnliches Bild. Signifikant ist die hohe Loyalität, die unserem Unternehmen entgegengebracht wird. Diese Werte waren äußerst zufriedenstellend.
Die Kommunikation untereinander und im Team scheint laut den Angaben sehr gut zu funktionieren. Hier gab es Zufriedenheitswerte von über 70 % und mehr. Die Zufriedenheit mit den Kompetenzen von Vorgesetzten hat ebenfalls gute und hohe Werte. Die Kommunikation durch die Geschäftsleitung war mit „Wir wünschen uns mehr Kommunikation“ bewertet. Frauen sind allgemein zufriedener als männliche Mitarbeiter. Mit der Einschulung auf Maschinen sind Männer deutlich zufriedener als Arbeiterinnen.
Es ergab sich ein hohes Ausmaß an Kontinuität im Vergleich zu den Bewertungen von 2011. Etwa die Hälfte der ArbeiterInnen möchte – wie bereits 2011 – zehn Jahre und länger bei SIMACEK bleiben.
Die Aussagen zur eigenen Tätigkeit werden auf ähnlich hohem Niveau wie bereits 2011 beurteilt. Leicht verbessert zeigen sich der Abwechslungsreichtum der Tätigkeit und die Zeitvorgaben für die jeweilige Arbeit. Beim Thema KollegInnen zeigen sich Verbesserungen in allen Aspekten, sowohl Fairness der Behandlung als auch Teamarbeit und Problemhandling werden deutlich positiver beurteilt als noch 2011.
Unverändert hohe Zustimmung herrscht bei den Aussagen zum zufriedenstellenden Austausch im Arbeitsumfeld und, dem Einsatz entsprechend, den eigenen Fähigkeiten. Deutlich mehr Zufriedenheit als noch vor einem Jahr herrscht jedoch bei den Arbeitszeiten und dem Arbeitstempo. Man sieht auch dieses Jahr mehr Möglichkeiten, an der Erarbeitung neuer Lösungen teilzunehmen. Auch beim Thema Vorgesetzte/r

wird das hohe Zufriedenheitsniveau von 2011 im Wesentlichen gehalten. Leicht verbessert hat sich der Aspekt, dass man die Entscheidungen gut nachvollziehen kann. Deutlich verbessert hat sich die Feedback-situation.
Verbessert hat sich die Zufriedenheit mit dem Betriebsklima, rückläufig ist hingegen die Wahrnehmung der Firmenstruktur als unbürokratisch.

Maßnahmen

- AbteilungsleiterInnenbesprechung zu den Befragungsergebnissen am 17.08.2012
- Strukturfeedback und Strategieworkshop Reihe im September 2012 für die Führungskräfte aller Bereiche. In der Hauptgruppe und in den darauf folgenden Kerngruppen werden die Ergebnisse der MitarbeiterInnenzufriedenheitsanalyse einfließen.
- Company Meeting im Frühjahr 2013, um die MitarbeiterInnen über aktuelle Entwicklungen durch die Geschäftsleitung zu informieren.
- Bei den ArbeiterInnen wird bei der nächsten Befragung der „Wahlmodus“ geändert, um einen höheren Rücklauf zu erzielen.
  Plan ist es, den anonymisierten Fragebogen am „Stimmtag“ direkt vom Vorgesetzten (VorarbeiterIn, ObjektmanagerIn) an die Reinigungsteams aushändigen zu lassen. In den Aufenthaltszimmern sollen „Wahlurnen“ aufgestellt werden, um die Feedbackbögen zu sammeln.
- Beim oben genannten Vorgang sollen gleichzeitig auch die barrierefreien CoCs (die wir in der barrierefreien Fassung auch noch auf Englisch, Türkisch und BKS (Bosnisch/Kroatisch/Serbisch) übersetzen lassen wollen) ausgeteilt.
- 2013 soll damit begonnen werden, verpflichtende Diversity Schulungen für alle Führungskräfte abzuhalten.

Umgang mit der Vielfalt unterschiedlicher Sprachkulturen

Die kulturelle Vielfalt unserer MitarbeiterInnen

- Geschätzte 75 % haben Migrationshintergrund
- Der interkulturelle Dialog erstreckt sich auf rund 30 Nationen.

Herkunftslandschwerpunkte

- 1.460 Personen im Raum Wien

Sprachenprojekt

Vielfalt fördern – Chancen sichern!

Wir verstehen unter nachfolgendem Projekt nicht, unsere MitarbeiterInnen mit unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit gleich zu machen, sondern haben deren Bedürfnisse im Rahmen der Diversity Analyse erhoben.

Daher ist uns bei diesem Projekt wichtig, die Chancen für unsere MitarbeiterInnen zu sichern. Unser Ziel ist es, die Vielfalt nicht nur anzuerkennen, sondern zu fördern, wie wir auch das Gemeinsame fördern.

Im Rahmen unseres gesamten CSR-Prozesses sind wir bestrebt, im Kerngeschäft Projekte in den Handlungsfeldern Ökonomie, Ökologie und Soziales zu schaffen.

Unsere Stakeholder wie MitarbeiterInnen, PartnerInnen, LieferantenInnen und KundInnen sowie die Gesellschaft stehen im Fokus.

Die gemeinsame Sprache ermöglicht es, „verstanden“ zu werden und selbst zu verstehen – der Schlüssel zur Integration!

Unter Einbindung unserer Stakeholder bieten wir, auf freiwilliger Basis, Deutschunterricht am Arbeitsplatz, angepasst an die Arbeitszeiten. Unsere MitarbeiterInnen können aufgrund sozialer und familienbedingter Ressourcen oft keinen „regulären“ Deutschkurs besuchen.

Da von uns für unsere MitarbeiterInnen die passenden Rahmenbedingungen geschaffen wurden, war die Resonanz auch sehr hoch.

Bereits in der ersten Phase des Sprachen-Projektes haben sich über 100 MitarbeiterInnen für das Projekt angemeldet. Der Sprachenunterricht unterstützt die ökonomischen und sozialen Ziele unserer CSR-Strategie. Unser Projektpartner ist der Österreichische Integrationsfonds, im Speziellen das Habibi-Sprachenhaus.

Der Projektzeitraum ist mit mindestens drei Jahren angesetzt. In diesem Zeitraum können von uns rund 300 Sprachausbildungen realisiert werden.
Die Inhalte wurden auf das berufliche und soziale Umfeld unserer MitarbeiterInnen ausgerichtet.

Im Pilot standen vier Standorte in Wien zur Verfügung:
das ORF-Zentrum, die Telekom Austria, die BAWAG P.S.K. und die SIMACEK Zentrale. Weitere Standorte folgen.

Die inner- und außerbetriebliche Resonanz ist äußerst positiv. Wir wünschen uns, dass dieses Projekt auch andere Unternehmen motiviert, in diesem Bereich neue Maßstäbe zu setzen.
Es gibt dazu bereits viele Erfahrungswerte, die eine nachhaltige Entwicklung sichern, damit dieses Projekt auch über die nächsten drei Jahre konsequent weitergeführt wird.

Es wurden bereits mehr als 100 Sprachausbildungen realisiert!

Sprachkurse	2011	2012	Zielerfüllung
TeilnehmerInnen	80	100	54 % (Basis 300)
Ziel	Bis 2015 sollen 300 Sprachausbildungen realisiert werden.		

KursbesucherInnenkommentare
„Seit dem Sprachkurs kann ich mit meiner Tochter Hausaufgaben machen."
„Es bringt mir in vielen Lebensbereichen etwas. Ich verstehe mich überall besser mit den Leuten. Und wenn ich sie besser verstehe, kann ich auch besser antworten."
„Ich verstehe auch besser, wenn ich etwas auf Deutsch lese."
„Ich verstehe jetzt viel besser und werde auch viel besser verstanden."
„Endlich konnte ich meine Passverlängerung alleine beantragen!"
„Beim Arzt ist es jetzt auch besser."

Referenz: ORF Beitrag zum Integrationspreis

GLISIC

MACEK
SIMACEK
SIMACEK

Disability in der Praxis

BEST Practice

Arbeitsplatzintegration von Menschen mit Behinderung? Menschen mit Behinderung sind generell am Arbeitsmarkt benachteiligt. Die Inklusion, also die Einbeziehung und Dazugehörigkeit von Menschen im Arbeitsprozess, ist das Ziel. Mit regelmäßigen Feedbackgesprächen und Begleitung zum barrierefreien Arbeitsplatz.

Seit 2011 führen wir bei SIMACEK ein Projekt durch, bei dem es bei der Arbeitsplatzintegration von Menschen mit Behinderung um die tatsächliche Inklusion in die Teams geht.

Dieses Model umfasst die Auswahl, die Arbeitsplatzbegleitung während der Probezeit, die Arbeitsintegrationsbegleitung beim Eintritt, die laufende Bedarfsintervention, die Sicherheitsevaluierung und die Benennung einer Behindertenvertrauensperson.
Ebenso MitarbeiterInnengespräche am Anfang und nach drei Monaten durch das CSR-Team mit dem Analyseeinsatz der Mayring Methode um festzustellen, wie wohl sich der/die MitarbeiterIn in seinem Arbeitsumfeld fühlt und die wissenschaftliche Begleitung durch einen Pädagogen mit Soziologischem Studium, der zugleich auch die Rolle der Behindertenvertrauensperson hat.

Intern sind unsere Behindertenvertrauensperson und die CSR-Stabsstelle die erste Anlaufstelle für die MitarbeiterInnen mit besonderen Bedürfnissen. Der Aufnahmeprozess und die Begleitung am Arbeitsplatz werden durch externe PartnerInnen und Organisationen unterstützt. In den kommenden fünf Jahren sollen integrativ bis zu 60 Arbeitsplätze angeboten werden.
Die Herausforderungen bei diesem Projekt erstrecken sich von Herstellung der Chancengleichheit, über die Anpassung der Arbeitsplätze, bis hin zur Steigerung der Sozialkompetenz. Weitere positive Effekte für das Unternehmen sind u. a. Stärkung der Reputation bzw. der Kosteneffizienz durch den Wegfall der Ausgleichszahlungen.
Ein Erfolg der Inklusion von ArbeitnehmerInnen mit körperlicher, kognitiver oder psychischer Behinderung ist für alle Beteiligten eine Win-Win-Situation.
Das erste Jahr unseres Projektes war dem Sensibilisierungsprozess und der Prozessdefinition gewidmet.
Im zweiten Jahr konnten bereits erfolgreich KollegInnen in unsere Cleaning-Teams aufgenommen und so zwölf Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung bereitgestellt werden.
Das Ziel ist Chancengleichheit zu schaffen! Der Umgang der KollegInnen mit ihren eigenen Handicaps ist ein völlig individueller und dies gilt es zu respektieren.
Das besondere Bedürfnis, z. B. bei gehörlosen KollegInnen, drückt sich etwa im Bedarf der erweiterten Sicherheitsaspekte aus, wie das Erfordernis eines Vibrationsalarmes, der im Evakuierungsfall eines Gebäudes wahrgenommen werden kann. Die Bereicherung durch die neuen KollegInnen und zu spüren, wie in den Teams die Sozialkompetenz gelebt wird, ist eine wertvolle Erfahrung.
Für ein Dienstleistungsunternehmen sind die regelmäßigen Gespräche mit den neuen KollegInnen ebenso wichtig wie KundInnen in die Thematik miteinzubeziehen. So sein zu können wie man ist, auch wenn man anders ist – das ist Inklusion.

Dank der Geschäftsleitung konnte überhaupt erst die Basis der Machbarkeit geschaffen werden. Hätten wir den Teams nicht die Möglichkeit geboten die KollegInnen statt einer Belastung als eine Bereicherung zu verstehen, wäre dieses Model niemals so erfolgreich geworden. Dazu waren monatelange Vorbereitungen und Sensibilisierungsgespräche mit den GruppenleiterInnen, Teamleitungen und künftigen KollegInnen erforderlich.

Neu ist daran, dass wir uns erstmalig zugetraut haben, einen kompletten Prozess zu entwickeln, der durch den methodischen Ansatz Menschen mit Behinderung den Zugang zum Arbeitsplatzangebot erleichtert und vorallem langfristig auch ohne Behaltegebot sichert. Dieses Model kann 1:1 von jedem anderen Betrieb übernommen werden, vorausgesetzt der Betrieb ist bereit, in sehr gute MitarbeiterInnen zu investieren.

Die gemeinsamen Ziele sind es 50 bis 70 neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen, darüber hinaus eine permanente Sozial Betreuung zu erreichen.

Auswirkungen auf die Gesellschaft

Durch die systematische Inklusion von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz anhand unseres Models, können in allen größeren Betrieben ganz gezielt für Menschen mit besonderen Bedürfnissen die passenden Jobs gefunden werden. Ziel ist es, in unserem Betrieb (7.000 MitarbeiterInnen europaweit) ein Klima zu schaffen, das den Umstand „mein Kollege/meine Kollegin ist z. B. gehörlos“ als ganz normal zu empfinden. Dieses Gefühl wird mit nachhause genommen und auch nach Außen vertreten, hätte nämlich jeder von uns eine/n Kollegin/en mit Behinderung, so wäre das ganz normal.
So wie es für uns ganz normal ist, dass wir alle Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund haben. Unsere KollegInnen kommen aus geschätzt 30 Nationen.

Diese Umstände sichtbar für die Gesellschaft zu machen, wird uns auch mit dem nächsten B2B Diversity Day gelingen, wo wir wieder mit anderen Unternehmen unsere BEST Practice zeigen. In diesem Fall unser Disability Inklusionsmodel.

Meeting bei SIMACEK in der Gebärdensprache

Für den Standort Ignaz-Köck-Straße ist die Quote laut Behinderteneinstellungsgesetz ca. 60 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Derzeit haben wir folgende Quote:

MitarbeiterInnen gesamt 2012	MitarbeiterInnen mit Behinderung eingestellt 2012	Prozentsatz
1.674	12	0,7 %

Unsere PartnerInnen für Soziale Nachhaltigkeit

„Seit über zwei Jahren kooperieren wir mit der Firma SIMACEK Facility Management Group GmbH in den Bereichen Betriebliche Sozialarbeit und Inklusion von Personen mit besonderen Bedürfnissen.
Als externer Partner können wir im Rahmen der betrieblichen Sozialarbeit das notwendige Vertrauen zu den MitarbeiterInnen aufbauen, um hier zielgerecht und flexibel bei privaten Problemen zu unterstützen. Die MitarbeiterInnen werden dadurch entlastet und können sich wieder voll und ganz auf ihre Tätigkeit konzentrieren. Dies hat positive Auswirkungen auf das gesamte Arbeitsteam und das Unternehmen selbst.
Im Rahmen des Disability Models erstaunt es uns immer wieder, welch vorurteilsfreien Zugang und große Wertschätzung sämtliche Beteiligten der Firma SIMACEK entgegenbringen, um Menschen mit besonderen Bedürfnissen in die bestehenden Arbeitsteams zu integrieren. Es macht uns stolz, diesen Prozess tatkräftig zu unterstützen, welcher einerseits eine große Chance für die Personen bedeutet, und andererseits eine nachhaltige Veränderung im Unternehmen bewirkt.“

Elfriede Kreuzer · crosslink & company

Betriebliche Sozialarbeit

Unseren MitarbeiterInnen aus unterschiedlichsten Kulturkreisen fallen oft Herausforderungen im Rahmen von Alltagsthemen besonders schwer: eine passende Kinderaufsicht zu finden, notwendige Weiterbildungsmaßnahmen zu organisieren, Amtsbesuche, aber auch die Lösung von Verschuldungsproblemen sind für viele unserer MitarbeiterInnen belastende Hürden. Aus diesem Grund hat SIMACEK die betriebliche Sozialarbeit etabliert.
Im Rahmen dieses Projektes helfen SozialarbeiterInnen unseren SIMACEK MitarbeiterInnen bei der Bewältigung ihrer Probleme. Ergebnisse sind, unter anderem, die Erhöhung der MitarbeiterInnen Zufriedenheit und die Stärkung der Loyalität.
Im Zuge eines geförderten Projektes durch das BMI mit Schwerpunkt Frauen mit Migrationshintergrund haben wir die Arbeit unseres Social Entrepreneur Partners kennen und schätzen gelernt. Bei diesem Projekt ging es um die Beratung in allen Lebensbereichen (siehe Grafik). Aus der ökonomischen und sozialen Betrachtungsweise war es uns ein großes Anliegen in einem Pilotprojekt die Wirksamkeit dieses Employee Assistance Program zu evaluieren, um feststellen zu können, ob ein solches Angebot auch tatsächlich genützt wird. Die Resonanz war sehr hoch. Für über 300 Beratungseinheiten wurden die diplomierten SozialarbeiterInnen konsultiert. Die Beratung stellte eine Win-Win-Situation für die ArbeitnehmerInnen und uns als Arbeitgeber dar. Für die MitarbeiterInnen stellte die Präventions- und Akutberatung eine große Hilfe zur Bewältigung der Lebenssituation dar, für uns als Arbeitgeber blieb das gute Gefühl, eine Unterstützung zur Zufriedenheit der MitarbeiterInnen geboten zu haben.

Aus weiterer Sicht resultieren folgende Vorteile:
- Fehlzeiten und Krankenstände werden durch Präventionsmaßnahmen verringert.
- Gesunde und motivierte MitarbeiterInnen sind unser wertvollstes Kapital.
- Vermeidung von Lohnexekutionen

Ziel dieses Projektes ist es, MitarbeiterInnen an ausgewählten Standorten in Wien zu begleiten und sie bei verschiedensten Anliegen zu beraten.
Jene MitarbeiterInnen, die in den Bereichen betriebliche Sozialarbeit, individuelles Sprachtraining und berufliches Coaching Unterstützung benötigten, sollten erreicht werden. Die Termine können persönlich, vor Ort oder im Büro der SozialarbeiterInnen stattfinden.

Bei folgenden Themenstellungen können die SozialarbeiterInnen unterstützend eingreifen:
- Wohnungsangelegenheiten – Wohnungssuche, Wohnungssicherung und Beseitigung von Wohnungsmängeln
- Beihilfen und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten
- Rechtsauskünfte bei Scheidung
- Unterstützung beim Ausfüllen von Anträgen (z. B. Rezeptgebührenbefreiung, Zuschuss zum Elternbeitrag) und Erklärung/Übersetzung von amtlichen Schreiben
- Schuldenregulierung
- Invaliditätspension für Angehörige
- Erlangung der österreichischen Staatsbürgerschaft
- Informationen über aufenthaltsrechtliche Bestimmungen
- Innerbetrieblicher Umstieg
- Individuelles Sprachtraining

Eine Schlüsselrolle soll den VorarbeiterInnen und ObjektmanagerInnen zukommen. Die Dienstleistung kann für sie entlastend sein, wenn sie die SozialarbeiterInnen als Unterstützung hinzuziehen. Es ist für die Akzeptanz der Dienstleistung hilfreich, wenn die ObjektmanagerInnen sie als unterstützend erachten und dies ihren MitarbeiterInnen auch weitergeben.
Betont werden muss auch, dass die Anliegen der MitarbeiterInnen immer anonym und streng vertraulich behandelt werden. Kein Fall wird an die Geschäftsleitung weitergegeben. Es werden lediglich die allgemeinen Themengebiete von den SozialarbeiterInnen an SIMACEK kommuniziert.

Ob persönliche Belastungen oder Betreuungspflichten – durch das Employee Assistance Program konnten die MitarbeiterInnen gute Lösungen für sich selbst und das persönliche Umfeld finden.

Themenüberblick Betriebliche Sozialarbeit

Jahr	Beratungseinheiten à 45 Minuten
2011	124
2012	190

DiversCity Preisträger 2012 – Wiener Wirtschaft lebt Vielfalt!

Anfang November 2012 wurde zum dritten Mal unter der persönlichen Schirmherrschaft von Präsidentin KommR[in] Brigitte Jank der Unternehmenspreis „DiversCity" vergeben. Die feierliche Verleihungsgala fand am 12. November 2012 in den Ausstellungsräumlichkeiten von „Dialog im Dunkeln®" statt. Eine Veranstaltung mit wechselnden SprecherInnen und dem Moderator der besonderen Art – Frank Hoffmann's markante Stimme war zu hören. Die Gastgeberin sowie alle Nominierten hielten ihre kurzen Reden auf der Bühne in völliger Dunkelheit. Auch die Zuseher im Auditorium umgab völlige Dunkelheit. Dies war ein ganz besonderes Erlebnis.
Unsere Diversity Aktivitäten wurden mit dem DiversCity Preis anerkannt. Der Förderpreis von € 3.000,– wurde umgehend in weitere Diversity Förderprojekte investiert.

Die DiversCity Preis GewinnerInnen 2012

Große Unternehmen · SIMACEK Facility Management Group GmbH
Kleine und mittlere Unternehmen · Systemlogistik Distribution GmbH
Sonderpreis Frau in der Wirtschaft · Neuroth AG

Interview

7.3 Sicherheit und Gesundheit

Alexander Boubal
Sicherheitsmanagement

Welche Herausforderungen im Bezug auf den Themenbereich „Sicherheit“ gibt es?
Speziell liegt das Augenmerk auf Sicherheit und Gesundheitsschutz. Hier muss auf die Vielfalt der Tätigkeiten in unterschiedlichen Objekten oder örtlichen Begebenheiten, die wir reinigen, geachtet werden. Eine große Herausforderung sind die rund 30 unterschiedlichen Nationalitäten der MitarbeiterInnen und diese so zu unterweisen, dass sie ungefährdet ihrer Tätigkeit nachgehen können.

Und wie wird sichergestellt, dass jeder alles gut versteht?
Wir versuchen so viel wie möglich mit Bildsprache zu lösen. Unterweisungen werden auch fremdsprachlich mit Übersetzer vorgenommen. Hauptsächlich in Deutsch, BKS (Bosnisch/Kroatisch/Serbisch) und Türkisch. Wir müssen uns davon überzeugen, dass der/die ArbeiterIn diese Sicherheitsunterweisungen auch verstanden hat. Mehrmalige Wiederholung und das Stellen von Kontrollfragen sind erforderlich. Hier kommen auch Multiple Choice Systeme zum Einsatz. Hier ist rasch ersichtlich ob alles richtig verstanden wurde.

Sind die Unterweisungsarten auch unterschiedlich?
Wir haben allgemeine Unterweisungen und spezialisierte für Spitäler, Unterhaltsreinigung, Sonderreinigung, Küchenhygiene und weitere. Die vielen Fragen können da anfänglich schon überfordern. Darum ist das individuelle Eingehen auf die TeilnehmerInnen wichtig.

Wie hoch ist das Sicherheitsbewusstsein?
Es ist unterschiedlich. Leider, da wir auch in gefährliche Bereiche arbeiten, wie z. B. der Waggonreinigung, wo die MitarbeiterInnen im Gleisbereich arbeiten oder die Fensterreinigung, die auch im 30. Stockwerk stattfinden kann. Allerdings lauern in Wahrheit die meisten Gefahren in der Unterhaltsreinigung, denn dort wird oft das Risiko unterschätzt. Deshalb gehen wir sehr intensiv darauf ein. Bei den Unterweisungen steht an erster Stelle, dass man sich sein Arbeitsumfeld genau ansieht und Gefährdungen vor Arbeitsbeginn an bewusst macht. Auch eine einfache Treppe kann tödlich sein. Es geht auch um den Schutz des Unternehmens.
Bei der Waggonreinigung ist es so, dass Herr Petrovic (Bereichs- bzw. Abteilungsleiter) mit den MitarbeiterInnen durchgeht und ihnen mitteilt, dass die Gefahren am Arbeitsplatz sehr ernst zu nehmen sind. Wissenschaftlich gesehen nimmt das Auge die Gefahr auf, das Gehirn aber nicht. Wenn man sich bewusst macht, dass ein Stromkabel herumliegt, das vielleicht nur 5 mm dick ist, aber eine große Gefahr darstellt, kann man bewusst vorsichtig vorgehen. Auch die Hygiene ist ein ganz wesentlicher Punkt. Nadelstichverletzungen sind äußerst ernst zu nehmen und kommen leider vor. Dem wirken wir entgegen und verwenden stichfeste Handschuhe und Greifzangen. Gesetzlich muss eine erste Unterweisung stattfinden und danach jährlich eine Folgeunterweisung. In Objekten mit hohem Gefahrenpotential werden sogar feiwillig monatlich Sicherheitsunterweisungen durchgeführt.

Werden Anspruchsgruppen wie KundInnen, LieferantInnen ebenfalls eingebunden?
Ja, da haben wir großes Glück, dass unsere Geschäftsführung sehr stark dahinter steht, was Sicherheit betrifft.

Unsere ObjektmanagerInnen sind allesamt ausgebildete Sicherheitsvertrauenspersonen.
Was die KundInnen betrifft, müssen wir nach § 8 ASchG* „das Koordinationsgespräch“ mit unseren KundInnen führen. Es wird aufgezeigt, welches Gefahrenpotential es gibt und vereinbart, welche Gegenmaßnahmen seitens unserer KundInnen abgedeckt werden und was von uns kommt.

Zum Beispiel, dass Personen mit Behinderungen mit technischen Hilfsmitteln ausgestattet werden. Wir stellen vermehrt fest, dass unsere Sicherheitsmaßnahmen den KundInnen wirklich wichtig sind. Sie kommen sehr positiv an. Indem wir solch hohen Wert darauf legen, haben wir ein professionelles Auftreten nach Außen und ersparen uns und unseren KundInnen Probleme und Zeit.

“

* § 8 ASchG: Werden ArbeitnehmerInnen mehrerer ArbeitgeberInnen in einer Arbeitsstätte oder auf einer Baustelle beschäftigt, müssen ArbeitgeberInnen bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenarbeiten (Koordination).

Unfallhäufigkeit nach AUVA	2009	2010	2011	2012
Unfallhäufigkeit p. 1.000 MitarbeiterInnen	30,56	33,01	32,17	40,21**
Veränderung	8,51 %	8,04 %	-2,55 %	25,01 %

** Die gestiegene Unfallhäufigkeit ist sowohl auf den strengen Winter, als auch auf das erhöhte Bewusstsein der MitarbeiterInnen zurückzuführen, Unfälle als solche zu melden.

Unfallhäufigkeit nach SCC (Safety Certificate Contractors)	2009	2010	2011	2012
Unfallhäufigkeit p. 1 Mio. Arbeitsstd.	19,83	21,65	20,74	25,28
Veränderung	7,15 %	9,14 %	-4,21 %	21,90 %

Stakeholderdialoge mit KundInnen & LieferantInnen

Seit über 20 Jahren ist der ORF Kunde von SIMACEK. Worauf es bei der Zusammenarbeit ankommt, haben wir die Facilitymanagerin vom ORF gefragt.

Mag.ª Christine Waldmann · ORF
Leitung Facility Management

Welche Erwartungen hat Ihr Unternehmen an einen verantwortungsvollen Lieferanten in Bezug auf die Dienstleistungsqualität?
Grundsätzlich erwarten wir kooperative und innovative Zusammenarbeit in Bezug auf qualitative, logistische, technische und kaufmännische Themen.

In Bezug auf die Service- und Betreuungsqualität?
Wir legen großen Wert auf persönliche Beratung, Flexibilität und Termintreue.

In Bezug auf Innovationen?
Stetige Verbesserungsvorschläge z. B. in Bezug auf Umweltstandards haben für uns hohe Priorität.

In Bezug der Reduktion von Umweltbelastungen und des Ressourcenverbrauchs?
Umweltbewusstsein und ökologische Kriterien sind uns sehr wichtig. Energie-, Ressourceneffizienz, Abfallreduktion und Recycling sehen wir als einen sehr wichtigen Bestandteil in unserer Zusammenarbeit.

In Bezug auf den Umgang des Lieferanten mit seinen MitarbeiterInnen – im speziellen mit dem Fokus auf Motivation und Beständigkeit der MitarbeiterInnen?
Gemäß den gültigen Gesetzen muss Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sichergestellt sein. Transparenz von Arbeitszeit und Entlohnung wären aus unserer Sicht ebenso ein wesentlicher Aspekt, um die Zufriedenheit ihre/r MitarbeiterInnen sicherzustellen.

In Bezug auf die Verbesserungen der gesellschaftlichen Auswirkungen des Lieferanten (z. B. Engagement in der Gesellschaft, im Bereich der Aus- und Weiterbildung, im Bereich der Kulturförderung, im Bereich der Jugendförderung...)?
Aus- und Weiterbildung ist aus unserer Sicht eine besonders wertvolle und nachhaltige gesellschaftliche Grundlage für MitarbeiterInnen und zählt daher zu einer der durchaus notwendigen Maßnahmen eines verantwortungsvollen Unternehmens.

In Bezug der Beständigkeit und Verlässlichkeit der Unternehmensführung (Stichworte „Handschlagqualität“, „Professionalität“, „Compliance“, „der ehrbare Kaufmann/die ehrbare Kauffrau“)?
Beständigkeit, Verlässlichkeit und ebenso Vertrauen sind in einer Geschäftsbeziehung, gerade bei einem großen Unternehmen wie es der ORF ist, unumgängliche Faktoren für eine beidseitige gute Zusammenarbeit.

In Bezug zum Thema Fairness, ethisches Verhalten und Transparenz in der Geschäftsbeziehung?
Die Geschäftsbeziehung mit unseren LieferantInnen in einer fairen, objektiven, transparenten und professionellen Weise zu führen, ist für uns eines der wichtigsten Kriterien.

8. Markt

Langfristigkeit

Ausdruck unserer gelebten Werte ist u. a. die Langfristigkeit unserer KundInnen-, LieferantInnen- und PartnerInnenbeziehungen.
60 % unserer KundInnen beziehen schon mehr als zehn Jahre unsere Dienstleistungen. Was macht diese Langfristigkeit aus? Es sind die Handschlagqualtiät und die Transparenz. Unter anderem ist für 2013 das Ziel durch noch mehr Stakeholderdialoge die Bekanntheit der CSR-Aktivitäten zu steigern.

Die KundInnenzufriedenheitsanalyse wird alle zwei Jahre durchgeführt und ergab bei der letzten Messung:
Befragungszeitraum: Frühjahr 2011
Grundgesamtheit: Kunden von SIMACEK
Anzahl: 300
Methode: persönliche und telefonische Interviews

Zusammenfassung

Die Gesamtzufriedenheit wird von einem Drittel mit Note 1 bewertet, 76 % sind mit SIMACEK sehr zufrieden oder zufrieden. Die Bewertung liegt allerdings leicht hinter jener, die die Kontrollgruppe ihren beauftragten Unternehmen zukommen lässt: der Mittelwert von SIMACEK ist bei 2,03, jener der Kontrollgruppe bei 1,76. SIMACEK Kunden heben besonders das umfassende Angebot von SIMACEK, das Vertrauen zum Unternehmen und die Service- und Kundenorientierung hervor. Weniger gut wird das Preis-Leistungs-Verhältnis sowie die Transparenz im Unternehmen bewertet.

23 % der SIMACEK Kunden haben schon andere Unternehmen in Anspruch genommen. Im A+B-Kundensegment haben dies schon knapp die Hälfte getan, bei den B+C-Kunden nur 15 %.

Beim Vergleich von SIMACEK mit seinen MitbewerberInnen, wird SIMACEK bei den eigenen Kunden bei Portfolio, Beratung und Vertrauen besser als die MitbewerberInnen eingestuft. Die Kunden der MitbewerberInnen stufen SIMACEK am besten beim Preis-Leistungsverhältnis ein.

Mit einem Partner, der die gleichen Werte vertritt, zusammenzuarbeiten, ist für knapp 90 % der SIMACEK KundInnen wichtig. Knapp zwei Drittel der SIMACEK KundInnen kennen keine CSR-Aktivitäten von SIMACEK. Ein Fünftel nennt das Reinigen mit Wasser bzw. Ökologie-Bestrebungen, 17 % nennen Sprachprojekte.

Bekanntheit der CSR-Aktivitäten von SIMACEK bei KundInnen und LieferantInnen in Prozenten
Reinigen mit Wasser (Ökologie)
21
40
13
Sprachprojekte
17
13
18
Sport-Sponsoring (z. B. Davis Cup)
12
17
10
B2B Diversity Programm
7
10
keine
59
40
66
0
10
20
30
40
50
60
70
80
90
100
SIMACEK (n=112)
SIMACEK A+B Kunden (n=30)
SIMACEK B+C Kunden (n=82)

Seit 30 Jahren arbeiten wir mit unserem Lieferanten Tennant im Bereich der Reinigungsmaschinen und Verbrauchsmaterialien zusammen. SIMACEK legt Wert auf tragfähige Beziehungen. Worauf kommt es unserem Ansprechpartner bei der Zusammenarbeit an? Das haben wir Herrn Prok. Baumgartner von Tennant gefragt.

Martin Baumgartner · TCS EMEA GmbH
Prokurist

Was sind die drei wichtigsten Gründe für die lange bestehende Partnerschaft?
SIMACEK steht für Qualität, Kundenorientierung und Nachhaltigkeit. Das deckt sich mit unseren Prinzipien. Ein offenes und faires Miteinander und eine gemeinsame Geschichte am Standort Wien sind Basis für eine professionelle Zusammenarbeit. Auch in der Entwicklung neuer Geschäftsbereiche im Ausland ist SIMACEK als innovatives und zukunftsorientiertes Unternehmen der Partner für TCS – Tennant Cleaning Solutions, frei nach unserem Grundsatz: Creating a cleaner, safer, healthier world.

Was dürfte in dieser Partnerschaft keinesfalls passieren bzw. welches Verhalten von SIMACEK würde das bestehende Vertrauensverhältnis gefährden?
Die Grundwerte und Prinzipien von SIMACEK und deren Einhaltung sind Grundlage für das bestehende Vertrauensverhältnis. Durch deren Einhaltung sehen wir keine Veranlassung über eine Gefährdung auch nur nachzudenken.

Ein wichtiges Fundament unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung sind unsere fünf Unternehmenswerte (Kundenorientierung, Wertschätzung, Verantwortung, Toleranz, Integrität). Wie passen diese Werte mit Ihren Unternehmenswerten zusammen und wo gibt es die größten Übereinstimmungen?
Die fünf Unternehmenswerte decken sich mit unseren Werten. Durch unseren internationalen Auftritt sehen wir uns mit verschiedensten Kulturen, Werten und Verhaltensstandards konfrontiert. Entsprechend sind diese Werte die Basis für unser tägliches Handeln.

Welche Aktivitäten im Bereich CSR/Nachhaltigkeit setzen Sie bereits bzw. haben Sie in der nahen Zukunft geplant und wie können wir Sie, falls gewünscht, dabei unterstützen?
Die MitarbeiterInnen bei TCS – Tennant Cleaning Solutions arbeiten mit Verantwortung für die Umwelt. Wir sind unseren KundInnen, MitarbeiterInnen, InvestorInnen und der globalen Gemeinschaft gegenüber verantwortlich.

Transparenz

Wir sind unseren KundInnen gegenüber transparent. Das gleiche erwarten wir auch von unseren PartnerInnen. 2012 wurde damit begonnen, die Lieferantenbewertung im Beschaffungsprozess mit CSR-Kriterien zu erweitern. Transparenz bedeutet, dass Informationen über Unternehmensentscheidungen und -aktivitäten zu einschlägigen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und umweltrelevanten Aspekten der Geschäftstätigkeit verfügbar gemacht werden. Derartige Informationen können adhoc bereitgestellt werden. Unsere Unternehmensleitung beurteilt, ob es bei KundInnen, PartnerInnen, MitarbeiterInnen oder anderen Personen und Organisationen des Beziehungsgeflechts ein größeres Interesse und den berechtigten Wunsch nach einer eher regelmäßigen Information gibt.

SIMACEK Facility Management Group
Freiwillige Lieferantenselbstauskunft

Angaben zum Unternehmen

Betrifft	*Beschreibung*
Firmenbezeichnung	
Rechtsform	
Adresse	
Land	
Firmenbuchnummer	
UID-Nummer	
NACE Code	
Telefonnummer	
Homepage	
Anzahl Beschäftigte	
Konzernzugehörigkeit	
Tochtergesellschaften	

Ansprechpartner

Funktion/Thema	*Name*	*TelefonNr*	*E-Mail*
Geschäftsführung			
Vertrieb			
Arbeitssicherheit			
Umweltmanagement			
Qualitätsmanagement			
CSR			

Integriertes / Integratives Managementsystem
(Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, Gesundheit, Informationssicherheit, Risikomanagement, CSR / Nachhaltigkeit, Ethik usw.)

Anforderung an ein Integriertes Managementsystem	
Gibt es in Ihrem Unternehmen eine ganzheitliche Unternehmenspolitik, welche alle relevanten Kernbereiche (z.B. Unternehmensführung / legal compliance, Menschenrechte, Arbeitspraktiken, Umwelt, faire Betriebs- und Geschäftspraktiken, Konsumentenbelange, regionale- und gesellschaftliche Aspekte) berücksichtigt?	
Hat sich Ihr Unternehmen bzw. ist Ihr Unternehmen bereit – sich zu folgenden sieben Prinzipien zu verpflichten? 1. Rechenschaftspflicht / Verantwortungspolle Unternehmensführung 2. Transparenz 3. Ethisches Verhalten 4. Achtung der Interessen der Anspruchsgruppen 5. Achtung der Rechtsstaatlichkeit 6. Achtung internationaler Verhaltensstandards 7. Achtung der Menschenrechte	

Ersteller: Peter Fitz Dokument: Freiwillige Lieferantenselbstauskunft Version: 1 Seite: 1 / 4

www.simacek.com

SIMACEK Facility Management Group
Freiwillige Lieferantenselbstauskunft

Anforderung an ein Integriertes Managementsystem	
Gibt es in Ihrem Unternehmen Auditpläne und regelmäßige Audits?	
Werden auch Audits bei Lieferanten in der Planung berücksichtigt?	
Gibt es in Ihrem Unternehmen ein System für Verbesserungs-, Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen?	
Werden die Leistungen aller vorhandenen Managementsysteme gemessen und diese Kennzahlen in einem Management Review zusammengefasst?	
Wird die Leistung Ihrer Managementsysteme von der obersten Leitung in festgelegten Abständen bewertet?	
Ist die ganzheitliche Unternehmenspolitik Ihren MitarbeiterInnen bekannt?	
Sind Ihnen Ihre relevanten Anspruchsgruppen (wie MitarbeiterInnen, Sozialpartner, Behörden, KonsumentInnen, InvestorInnen, KundInnen, LieferantInnen, NachbarN, Schulen, Nichtregierungsorganisationen und Betroffenen im lokalen und regionalen Umfeld des Unternehmens) bekannt und wird mit diesen ein kontinuierlicher und sinnstiftender Dialog geführt?	
Gibt es in Ihrem Unternehmen Maßnahmen zur Kompetenz- und Bewusstseinsentwicklung für alle Bereiche Ihres Unternehmens?	
Betreiben Sie ein System, um aus begangenen Fehlern zu lernen und diese zukünftig zu vermeiden?	
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Verhaltenskodex (Code of Conduct)?	
Gib es ein Verfahren zur Vermeidung von Kinderarbeit, Korruption, Diskriminierung, Gewalt, Bestechung?	
Kann sichergestellt werden, dass im Unternehmen die Menschenrechte eingehalten werden (z.B. Schutz der Privatsphäre, Eigentumsrechte, Urheberrechte, Meinungs- und Versammlungsfreiheit, Recht auf soziale Sicherheit, Erholung und Freizeit, Gesundheit und Wohlempfehen, Bildung usw.)	
Fördern Sie, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, Vielfalt und Chancengleichheit (Diversität) in den Bereichen • Alter, • Familie und Beruf, • ethnische Gruppe, • Gleichstellung der Geschlechter, • Inklusion von Menschen mit Behinderung, • Religion und • sexuelle Orientierung?	
Werden die Aktivitäten Ihrer Managementsysteme entsprechend dokumentiert?	
Sind die Verantwortlichkeiten identifiziert und entsprechend dokumentiert und kommuniziert?	
Berichten bzw. kommunizieren Sie in regelmäßigen Abständen über die Leistungen Ihrer Managementsysteme?	
Sind die Leistungsbewertungen ihrer Managementsysteme und Verbesserungsmaßnahmen Teil der strategischen Unternehmensplanung?	

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Anforderung an ein Arbeitssicherheits-/Gesundheitsschutzmanagementsystem	
Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Sicherheits- u. Gesundheitsschutzpolitik bzw. ist diese Teil der ganzheitlichen Unternehmenspolitik?	
Werden bei Ihnen in regelmäßigen Abständen Unterweisungen durchgeführt?	
Haben Sie Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für ihre MitarbeiterInnen etabliert?	
Werden bei der Auslieferung von Arbeitsstoffen die aktuellen Sicherheitsdatenblätter mitgeliefert?	
Werden Maßnahmen ergriffen um Gefahren am Arbeitsplatz zu erkennen, zu vermeiden bzw. zu beseitigen?	
Existieren Notfallpläne in ihrem Unternehmen?	
Sind Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmedizinerinnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und ErsthelferInnen allen MitarbeiterInnen bekannt?	

Ersteller: Peter Fitz Dokument: Freiwillige Lieferantenselbstauskunft Version: 1 Seite: 2 / 4

www.simacek.com

SIMACEK Facility Management Group
Freiwillige Lieferantenselbstauskunft

Umwelt

Anforderung an ein Umweltmanagementsystem	
Hat Ihr Unternehmen eine Umweltpolitik definiert bzw. ist diese Teil der ganzheitlichen Unternehmenspolitik?	
Werden Umweltrisiken und deren Auswirkungen identifiziert, bewertet und überwacht?	
Gibt es ein Programm zu nachhaltigem Ressourceneinsatz (z.B. im laufenden Betrieb, im Zuge von Produktentwicklungen, im Bereich der Zulieferkette, Logistik, Transport)?	
Schult das Unternehmen regelmäßig die Mitarbeiterinnen betreffend umweltrelevanter Themen wie Energieverbrauch und Abfallkonzept?	
Gab es in den letzten 5 Jahren Umweltunfälle größeren Ausmaßes?	
Gibt es Aktivitäten zur Abfallvermeidung?	
Ist ein gültiges Abfallwirtschaftskonzept an allen Standorten implementiert?	
Besitzen Sie eine ARA-Lizenznummer? Falls ja, wie lautet diese?	
Wurde gegen Ihr Unternehmen in den letzten 5 Jahren ein Umweltstrafverfahren eingeleitet?	
Gibt es ein System zur laufenden Sicherstellung der gesetzlichen Rechtskonformität im Bereich Umwelt?	
Bekennen Sie sich zu einer ständigen Verbesserung im Umweltbereich?	

Qualität

Anforderung an ein Qualitätsmanagementsystem	
Ist eine Qualitätspolitik definiert bzw. ist diese Teil der ganzheitlichen Unternehmenspolitik?	
Ist ein Organigramm Ihres Unternehmens vorhanden?	
Sind die Verantwortungsbereiche jener Personen festgelegt, die auf die Qualität Einfluss haben?	
Gibt es eine dokumentierte Vorgehensweise für die Abwicklung von Reklamationen?	

Informationssicherheit

Anforderung an ein Informationssicherheitsmanagementsystem	
Hat Ihr Unternehmen eine Informationssicherheitspolitik definiert bzw. ist diese Teil der ganzheitlichen Unternehmenspolitik?	
Werden Informationssicherheitsrisiken identifiziert und bewertet?	
Wurden Regelungen für Zugriff, Löschung und Sperrung von Daten getroffen?	
Gibt es eine schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen zur Benutzung von IT-Systemen?	
Werden die Mitarbeiterinnen über Konsequenzen (betriebliche, gesetzliche) im Zusammenhang mit Informationssicherheitsverstößen informiert?	
Wurde ein/e Datenschutzbeauftragte/r bestellt?	
Ist der/die Datenschutzbeauftragte allen MitarbeiterInnen bekannt?	
Wurde gegen Ihr Unternehmen in den letzten 5 Jahren ein Verfahren wegen Datenschutzverletzungen eingeleitet?	

Ersteller: Peter Fitz Dokument: Freiwillige Lieferantenselbstauskunft Version: 1 Seite: 3 / 4

www.simacek.com

SIMACEK Facility Management Group
Freiwillige Lieferantenselbstauskunft

Beilagen

Beilage	*liegt bei*	*Anmerkung bei Ja (Versicherungssumme, Rating od. Zertifikats-/RegistrierungsNr)*
Haftpflichtpolizze		
Bonitätsbericht		
ISO 9001 Zertifikat		
ISO 14001 Zertifikat		
EMAS Urkunde		
Umweltzeichen		
BS OHSAS 18001 Zertifikat		
SCC / SCP Zertifikat		
ISO 27000 Zertifikat		
ONR 192500 Zertifikat		

Sonstiges

Möchten Sie uns noch etwas mitteilen

Datum	Der Fragebogen wurde beantwortet von

Ersteller: Peter Fitz Dokument: Freiwillige Lieferantenselbstauskunft Version: 1 Seite: 4 / 4

www.simacek.com

Nicht nur die Qualität der Produkte, sondern auch die Wahrnehmung der Sozialen Verantwortung durch unsere LieferantInnen steht im Mittelpunkt unseres Beschaffungsprozesses.
Die Anforderungen an Produkte sind in den Produktspezifikationen festgelegt. Sie werden von der Einkaufsleitung erstellt und regelmäßig auf ihre Gültigkeit und Aktualität überprüft.
Ein nachhaltiges Wirtschaften und Regionalität eines Lieferanten/einer Lieferantin werden in den Entscheidungsprozess ebenso eingebunden wie Qualität und Verlässlichkeit. Wir nützen aktiv die Zusammenarbeit mit unseren PartnerInnen für Innovationen zum beiderseitigen Nutzen.
Wir begegnen unseren PartnerInnen mit Respekt und Wertschätzung. Wir haben ein faires, objektives Auswahlverfahren für LieferantInnen etabliert und legen Wert auf langfristige Beziehungen.

Innovation

In unserem Unternehmen leben wir einen offenen Innovationsprozess, in den alle PartnerInnen eingebunden werden. Nach ISO 26000, dem internationalen Leitfaden für gesellschaftliche Verantwortung, kommt der Sinnstiftung eine hohe Bedeutung zu.

Die Vielzahl unserer DIM-Projekte präsentieren wir unseren Stakeholdern und KooperationspartnerInnen bzw. SponsorpartnerInnen. Teilweise werden Projekte im Rahmen eigens dafür geschaffener Plattformen kommuniziert. Unsere Unterstützung aller Einrichtungen und Initiativen, denen die Vielfaltsförderung zu Grunde liegt, wird von außen als attraktiv wahrgenommen. (B2B Diversity Night & Day – BEST Practices, Diversity Ball, CEO on Wheels, Verein Wirtschaft für Integration, respACT, IV Initiative „Frauen Führen“, Trigos, Meritus, Life Ball, Frau in der Wirtschaft, Mentory Club, Dialog im Dunkeln, Lobby 16, The Connection, Zara, Atempo, Don Bosco, made in - made by...)

Warum machen wir das?
Unsere eigenen Erfahrungen inspirierten uns zu einem Dialogkonzept aus der Wirtschaft für die Wirtschaft. Es hilft DIM- & CSR-ManagerInnen enorm, ihr Wissen mit anderen Organisationen zu teilen und dialogisch einen Wissensmehrwert zu generieren. Lernende Organisationen helfen anderen lernenden Organisationen weiter zu lernen. Wirkung nach innen und außen haben B2B Diversity Night & Day – zwei Dialoginitiativen mit einem Ziel Chance zu sichern und soziale Projekte zu fördern. Bei diesen Formaten geht es darum, alle zwei Jahre selbst eine BEST Practice zur Diversität der Wirtschaft und Öffentlichkeit zu präsentieren, aber auch mit Stakeholdern gemeinsam die Chancen des Vielfaltsmanagement aufzuzeigen und damit die eigenen Lernerfahrungen mit anderen Organisationen zu teilen. 40 SprecherInnen informieren direkt über die eigenen Kompetenzen und Erfahrungen. Rund 10.000 UnternehmerInnen werden dazu schriftlich informiert.

8.1 Wirtschaftsnetzwerk

B2B Diversity Day & Night

Bei den von uns initiierten Veranstaltungen B2B Diversity Day & Night handelt es sich um zwei Projekte unseres Wirtschaftsnetzwerkes zum Thema CSR mit dem Fokus auf Diversity.

Die B2B Diversity Night 2011 fand am 21. Juni 2011 statt, eine Galanacht mit Kunst- und Kultur Highlights, die reichliche Möglichkeiten zum Kennenlernen und Erfahrungsaustausch bot. Hier konnten wir mehr als 300 VertreterInnen aus Politik, Wirtschaft und Kultur begrüßen. Der Reinerlös vom B2B Diversity Day und der Diversity Night kam in Summe sieben Vereinsprojekten zum Thema „Wirtschaft und Diversität" zugute. Die BEST Practice-Beispiele vom Diversity Day wurden in einem Booklet zusammengefasst, das in einer Auflagenzahl von 10.000 Stück an Unternehmen und NGO's verteilt wurde. Die Schirmherrschaft dafür übernahmen Präsidentin KommR^{in} Brigitte Jank und Bundesminister Rudolf Hundstorfer. Der B2B Diversity Day fand am 22. Juni 2011 statt. Er wurde zum Thema Diversitätsmanagement in Form einer BEST Practice-Berichterstattung abgehalten. Im festlichen Rahmen wurden BEST Practice-Beispiele aus Industrie, Handel und Dienstleistungen aufgezeigt und einem breiten Wirtschaftspublikum zugänglich gemacht. Dabei bekamen, neben unserem Unternehmen, 16 KundInnen, PartnerInnen und LieferantInnen von SIMACEK sowie weitere Institutionen die Möglichkeit über ihre erfolgreichsten Diversity Projekte vor einem großen Wirtschaftspublikum zu berichten. Die TeilnehmerInnenanzahl bei der Tagesveranstaltung lag bei rund 300 Personen. Geladen waren unter anderem Führungskräfte aus Wirtschaft, Politik und Kultur, Interessensvertretungen, WirtschaftslobbyistInnen sowie CSR- und Diversity SpezialistInnen.

Auch für 2013 haben wir schon große Pläne. Gemeinsam mit 70 engagierten KooperationspartnerInnen wollen wir 650 direkte Entscheidungsträger ansprechen und 10.000 UnternehmerInnen mit dem Booklet der BEST Practice-Beispiele erreichen. In der Gesellschaft wollen wir das Thema „Wirtschaft und Diversität" bei rund sechs Millionen MedienrezipientInnen positionieren, vorausgesetzt die Realisierung wird über Kooperationen gesponsert.

B2B
Diversity
Day

Pauser&Wondrak

B2B

Verantwortungsbewusst

Interview

9. Umwelt

Barbara Fleischmann
Umweltmanagement

Du bist für das Umweltmanagement verantwortlich. Was machst Du privat für die Umwelt?
Mülltrennung. Ich versuche, wo es geht, Wasser zu sparen. Meinen Kindern versuche ich auch zu erklären, dass es Sinn macht.
In Zukunft möchte ich öfter mit dem Fahrrad in die Arbeit fahren. Den neuen Standort statten wir auch mit eigenen Fahrradständern aus. Ich denke auch, dass man in der Mobilität viel bewirken kann. Deswegen fahre ich mit dem Zug in die Arbeit und versuche vermehrt mein Rad zu nutzen. Es ist eine sehr gute Möglichkeit, Energie zu sparen. Und generell bin ich bedacht darauf, mein Umfeld zu sensibilisieren. Ich habe früher Energieausweise gerechnet und helfe auch jetzt noch gerne weiter, wenn meine Familie oder Freunde auf mich zukommen.

Wie sieht es bei Dir zu Hause aus? Hast du deine Glühbirnen schon umgestellt?
Ich bin da offen für neue Techniken. Ich finde oft die „alten“ nicht schlecht. Man muss nicht immer sofort umstellen. Die neue Herstellung von diversen Produkten verbraucht auch Energie. Und das „Neue“ muss nicht unbedingt auch das „Beste“ sein. Wenn der Lebenszyklus eines Produktes zu Ende ist und man dann etwas Besseres anschaffen kann, ist das legitim.

Was machst Du am Arbeitsplatz für die Umwelt? Wie bringt ihr das den MitarbeiterInnen bei?
Die Umwelt zu schonen bedeutet manchmal auch den vermeintlichen Verlust von Komfort. Wenn ich beispielsweise statt 25 Grad 22 habe, muss ich eben einen Pullover anziehen. Man kann teilweise mit sehr einfachen Mitteln Kosten sparen – auch mit Kompromissen beim Wohlfühlfaktor.
Wir haben ein neues Gebäude und wir haben die Chance, einige Sachen zu verbessern und umzustellen. Wir setzen ein neues Abfall Wirtschaft Konzept um. Gemeinsam mit unseren Tochterfirmen am Standort wollen wir ein möglichst einheitliches Sammelsystem anschaffen und einen gemeinsamen Entsorger beauftragen.
Wir haben eine neue Gebäudetechnik, in der wir die MitarbeiterInnen einschulen müssen.

Barbara, wie nimmst Du die Situation im Büro wahr? Hat sich seit den Einschulungen etwas geändert?
Auf jeden Fall. In der Küche ist es deutlich besser. In den Büros ist das Problem, dass die MitarbeiterInnen nicht aufstehen und den Müll richtig entsorgen, sondern einfach alles im Korb neben ihnen werfen. Hier bedarf es noch weiteren Informationen.

Wir betreiben seit ein paar Jahren ein Umwelt Managementsystem nach ISO14001 und EMAS. Wie hat sich in den letzten Jahren das Bewusstsein der MitarbeiterInnen entwickelt?
Was wir bemerkt haben ist, dass die MitarbeiterInnen verstanden haben, dass viele Faktoren Einfluss auf unsere Umwelt haben, z. B.Reinigungsmittel: früher hat man nicht gewusst, dass in hohen Konzentrationen problematische Stoffe enthalten sind. Der
Einsatz von Mittel wurde reduziert. Es wird nachgefragt, was enthalten ist. Man fragt sich auch selbst, ob es schädlich ist. Was wir noch mehr im Bewusstsein platzieren müssen, ist, dass jede/r zu Verbesserung beitragen kann, als Einzelne/r.

Wie gelangt diese Information zu der MitarbeiterIn, die beim Kunden/bei der Kundin ist?
Wir machen Audits in den Objekten vor Ort. Das ist unsere Möglichkeit. Wir nutzen dies um zu schauen, ob Verbesserungsvorschläge umgesetzt werden. Gleichzeitig geben wir Hinweise wie die MitarbeiterIn etwas besser machen kann. Wir sehen, ob die Mülltrennung funktioniert.

Wird der Kunde in diese Gespräche mit einbezogen?
Das ist schwierig. Oft ist es so, dass verschiedene Themen verschiedene AnsprechpartnerInnen haben.

Da wären wir bei den Herausforderungen – welche siehst Du?
Die Herausforderung ist, dass die Botschaft bei den MitarbeiterInnen ankommt.
Was erwartet ihr euch von der Betrachtungsweise von CSR. Wo seht ihr die Chancen oder Herausforderungen?

Ich denke, dass es gut in unser Vorhaben passt, die Managementsysteme zu vereinen, weil der Ansatz mehrere Bereiche abdeckt.
Ich sehe den großen Vorteil darin, dass die gesellschaftlichen Aspekte integriert sind und dass man durch die Gesamtausrichtung des Systems dann auch die MitarbeiterInnen erreichen kann.

EMAS
Geprüftes Umweltmanagement
REG.NO. AT-000570

9.1 Umweltmanagement

Die unten angeführten Werte dienen als Referenzgrößen (Zahl B der EMAS-VO) zur Bildung von Kennzahlen.

Jahr	Anzahl Bildschirmplätze Taborstr. 81		Anzahl Bildschirmplätze Taborstr. 83		Anzahl Bildschirmplätze Ignaz-Köck-Str. 8	
2009	55		7		–	
2010	59		8		–	
2011	42		8		25	
2012	44		9		27	

Jahr	Anzahl Dieselfahrzeuge		Anzahl Benzinfahrzeuge	
2009	119		6	
2010	113		12	
2011	117		11	
2011	112		15	

SIMACEK trifft umwelt- und ressourcenschonende Maßnahmen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Es liegt in unserer gesellschaftlichen Verantwortung, den übernommenen Wohlstand an die nächsten Generationen optimiert weiterzugeben. Unser Ziel ist es auch, als Unternehmen mit unserem Handeln eine Vorbildfunktion zu übernehmen. Dies streben wir sowohl im ökonomischen und ökologischen, als auch in gesellschaftlich-sozialen Bereich an. Unser wirtschaftliches Agieren ist gekennzeichnet durch kontinuierliche Maßnahmen in puncto Nachhaltigkeit. Unser Kerngeschäft betreffend bedeutet das u. a. konkret: sowohl der Einsatz von umweltschonenden Reinigungsmitteln als auch der sparsame Umgang mit denselben. Auch auf Energieeffizienz legen wir bei unseren neu sanierten Firmenräumlichkeiten sehr viel Wert. Ein überarbeitetes Abfallwirtschaftssystem gehört hier genauso dazu, wie die dauerhaften Bemühungen unseren Fuhrpark mit umweltschonenden Fahrzeugen auszustatten.

9.2 Ressourcenoptimierung

Fuhrpark

Der umfangreiche Fuhrpark bedeutet einen unvermeidlichen Energieverbrauch. Durch umfassende Maßnahmen konnte der durchschnittliche Treibstoffverbrauch in den letzten Jahren gesenkt werden. Zu diesen Maßnahmen zählen die Beschäftigung eines hauptberuflichen Fuhrparkleiters, permanente Modernisierung und Wartung der Fahrzeuge, sofortiger Austausch der Autoreifen bei Abnutzung, Optimierung der Routenplanung und laufende Unterweisungen betreffend eines umsichtigen Fahrverhaltens.
Für den Stadtverkehr wurden auch kleinmotorige Benzinfahrzeuge angeschafft, welche für Kurzstrecken effizienter sind und auch weniger Schadstoffe ausstoßen (sechs zusätzliche Fahrzeuge).

In der nachfolgenden Übersicht sind unsere Fahrzeugvarianten aufgelistet, die für MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen. Eingesetzt werden Fahrzeuge für das Objektmanagement, Materialtransport, KundInnenbetreuung, Revierfahrten in der Bewachung sowie Schädlingsbekämpfung.

Hauptsächlich wird dabei auf kleinmotorige Dieselfahrzeuge gesetzt, welche ökologisch und ökonomisch zum aktuellen Zeitpunkt die optimale Wahl für uns darstellen.

Routenoptimierung

Ab 2012 erfolgt eine Neustrukturierung der Service-Teams im Bereich der Reinigung nach geografischer Lage. So werden die Wegzeiten der mobilen ObjektmanagerInen optimiert.
Auf diesem Wege sparen wir Wegzeiten, was sowohl der Umwelt als auch unseren ObjektmanagerInnen zugute kommt. Die so gewonnene Zeit kann anderweitig genutzt werden.

Geplante Maßnahmen

Nach wie vor stellt unser Fuhrpark den größten emissionsverursachenden Bereich dar. Um zukünftig Potentiale im Bereich des Fuhrparks erkennen zu können, wollen wir ein Monitoring-System einführen. Dieses umfasst:

- Genaue Angaben über Kilometer-Leistung
- Treibstoffverbrauch
- Setzen von Benchmarks
- Vergleichsmöglichkeiten zwischen verschiedenen Fahrzeugtypen
- Kostendarstellung

Fuhrparkerneuerung

Die Erneuerung des Fuhrparkes wird weiterhin forciert. Mit einem neuen Leasing-Partner wird in Zukunft versucht, durch Vereinheitlichung der Modellreihen und einem Kriterienkatalog, laufende Kosten und Verbrauch zu optimieren.

Übersicht Fuhrpark				
Type	A	B	C	D
Anzahl	7	33	2	14
Hubraum	1598 ccm	1598 ccm	1968 ccm	1997 ccm
Leistung	77 Kw	66 Kw	103 Kw	88 Kw
CO_2 Emissionen	119 g/km	109 g/km	143 g/km	196 g/km
Umweltzone				
Schadstoffklasse	Euro 5	Euro 5	Euro 5	Euro 5
Kraftstoff	Diesel	Diesel	Diesel	Diesel
Verbrauch lt. Hersteller	4,5 l/100 km	4,2 l/100 km	5,4 l/100 km	7,4 l/100 km

Übersicht Fuhrpark Fortsetzung				
Type	E	F	G	H
Anzahl	4	20	3	7
Hubraum	1956 ccm	1248 ccm	1199 ccm	1398 ccm
Leistung	85 Kw	66 Kw	55 Kw	50 Kw
CO_2 Emissionen	179 g/km	139 g/km	99 g/km	114 g/km
Umweltzone				
Schadstoffklasse	Euro 5	Euro 5	Euro 5	Euro 5
Kraftstoff	Diesel	Diesel	Diesel	Diesel
Verbrauch lt. Hersteller	6,8 l/100 km	5,3 l/100 km	3,8 l/100 km	4,3 l/100 km

	2010	2011	2012
Ø Anzahl KFZ	125	128	127
Anzahl Diesel	113	117	112
Anzahl Benzin	12	11	15
Treibstoff in Litern	157.309,97	156.979,00	181.131,40
Theoret. Durchschnittsverbrauch pro KFZ	6,65	6,705	6,94
Tatsächl. Durchschnittsverbrauch pro KFZ	–	–	–
Monatlicher Ø Verbrauch Diesel pro KFZ	101,70	102,01	104,3
Monatlicher Ø Verbrauch Benzin pro KFZ	63,00	64,04	65,1
Monatlicher Ø Verbrauch pro KFZ	**104,87**	**102,20**	**118,85**
Kilometerleistung pro Jahr	2.365.634,00	2.341.346,00	2.608.150,00

* Abzug der Fahrzeuge, welche durch die Geschäftsführung genutzt werden

Betriebsmitteleinsatz

2011: 890.841 Blatt Papier
2012: 949.452 Blatt Papier

Materiallogistik

In Mittel- und Großobjekten wird versucht, ein Materiallager vor Ort einzurichten. Unsere KundInnen heißen dies gut, da die Ausfallssicherheit unsererseits durch die Bestandsreserven erhöht wird. Hinzu kommt der reduzierte Transportaufwand und die größeren Lieferintervalle, die sich ökonomisch und auch ökologisch positiv auswirken.

Projekt nachhaltiger Reinigungsmitteleinsatz

Für neue Reinigungsmethoden ist unser Unternehmen natürlich jederzeit offen. So setzen wir dieses Jahr erstmals auf das System „ec-H2O“ von unserem Partner im Bereich der Reinigungsmaschinen, der Firma Tennant, ein.

Die ec-H2O™-Technologie wandelt Wasser elektrisch in eine Reinigungslösung um, die effektiv reinigt, Geld spart, die Sicherheit verbessert und den Einfluss auf die Umwelt im Vergleich zu alltäglichen Reinigungschemikalien verringert.

ec-H_2O ist eine Orbio®-Technologie für die chemiefreie Reinigung mit Scheuersaugmaschinen.
Orbio Technologies, ein Unternehmen der Tennant Company Gruppe, ist ein Innovator bei nachhaltigen Technologien für die Reinigung, die Kontrolle und das Abtöten schädlicher Mikroorganismen, ohne die Verwendung herkömmlicher Chemikalien.

Schonung der Ressourcen
Bei der ec-H_2O-Technologie wird weniger sauberes Wasser benötigt – und sie reduziert die Abwassermenge.

Reduzierung der Reinigungsmittel
Mit der ec-H_2O-Technologie kann die Menge an Reinigungsmitteln, die in unsere Abwassersysteme gelangt, reduziert werden und trotzdem die Ergebnisse erzielt werden, die für die Reinigung erwartet und benötigt werden.

Erhöhung der Sicherheit

Durch die Verringerung der angewendeten Chemikalien können Chemieunfälle oder Fehlanwendungen reduziert werden.

Verbesserung der Luftqualität

Bei einer Reinigung ohne Chemikalien werden weniger Dämpfe in die Umgebung abgegeben.

Senkung der Kosten

Durch langfristige Anwendung können Kosten gesenkt werden, weil Schulung, Kauf, Lagerung und Handling in Bezug auf Allzweck-Bodenreiniger überflüssig werden.

Einleiten von sauberem Leitungswasser

Anlegen einer elektronischen Leitung

Es entstehen ein Lauge- & ein Säurestrom.

Das aktivierte Wasser greift den Schmutz an.

Ableiten von schmutzigem Leitungswasser

Projekt „Ökologische Reinigungsmittel“

Unser Hauptlieferant puncto Reinigungsmittel ist die Werner & Mertz GmbH. Neben der langjährigen und qualitativen Lieferantenpartnerschaft setzt dieses Unternehmen auch verstärkt auf den Faktor Umwelt.
So ist Werner & Mertz auch EMAS registriert und ist um innovative, möglichst umweltschonende Reinigungsmittel bemüht.
www.werner-mertz.de

Durch eine neue Produktentwicklung können wir im Bereich der Oberflächenreinigungsmittel vom derzeitigen Produkt SR 13 auf das neue, ökologisch vorteilhaftere Produkt SR 15 umstellen. Im Laufe des Jahres 2012 wird bis 2013 gänzlich auf das neue Produkt umgestellt.

SR 15 gehört zur innovativen green care-Produktgeneration. Durch die Verwendung leistungsfähiger Rohstoffe und den vollständigen Verzicht auf toxikologische Inhaltsstoffe gelingt in green care SR 15 die ökologische Verbesserung der Reinigungschemie. Der verarbeitete organische Kohlenstoff stammt zu einem Großteil aus pflanzlichen, regenerativen Quellen, wodurch die Klimabilanz positiv beeinflusst wird.

Dank seiner speziellen Rezeptur erfüllt green care SR 15 die hohen Anforderungen des Europäischen Umweltzeichens (DE/020/193) sowie des Nordic Ecolabels (SWAN Reg.Nr.: 526-157) und übertrifft somit die gültigen gesetzlichen Regelungen zur Umweltverträglichkeit von Reinigungsmitteln.

Nähere Informationen und das Produktdatenblatt finden Sie auf der Herstellerhomepage:
www.tana.de

Copyright Werner & Mertz

Reinigungsmitteleinsatz	2009	2010	2011	2012
Allzweckreiniger	4.023	4.589	4.497	4.300
Glanzreiniger	11.765	14.397	12.546	10.700
Sanitärreiniger	17.949	17.334	15.780	18.120
Sanitärreiniger	836	1.163	1.179	1.730
Universalreiniger	6.491	5.958	5.040	5.876
Ökologisches Oberflächenreinigungsmittel*				3.590
Glasreiniger*				6.690
Tawip*				1.500
Reinigungsmitteleinsatz in l	41.064	43.441	39.042	40.726

* Werden erst seit 2012 in relevanten Mengen verbraucht.

Schädlingsbekämpfungssmitteleinsatz	2010	2011	2012
Brodifacum (Ratten & Mäuse)	–	–	470.000
Notrac Blox DF (Ratten & Mäuse)	–	–	3.264.000
Pestmaster Köderblock (Ratten & Mäuse)	610.000	540.000	–
Rotrac Granulat	–	–	752.000
Finicon Schabengel	11.500	12.600	19.300
Ameisenköder	6.040	8.160	9.120
Wespenspray	180.000	225 000	80.000
Solfac EW (Spritzmittel f. Ungeziefer)	15.000	12.000	32.000
Schädlingsbekämpfungsmittel Einsatz in g	822.560	794.600	Summe: 4.626.420*

* Im Bereich der Schädlingsbekämpfungsmittel wurde im Jahr 2012 auf Produkte umgestellt, die fertig zur Anwendung eingesetzt werden können. Dadurch werden Fehler bei der Dosierung vermieden. Die Vergleichbarkeit zu den Vorjahren ist jedoch durch die viel geringere Wirkstoffmenge in den Präparaten nicht gegeben.
Im Bereich der Rattenbekämpfung ist ein massiver Anstieg des Verbrauches von Köderblöcken zu verzeichnen. Dies ist bedingt durch einen großen öffentlichen Auftrag im Bereich der kommunalen Rattenbekämpfung, welcher von uns aktuell durchgeführt wird.

Die bei der Dienstleistungserbringung in Verwendung befindlichen Reinigungs- und Schädlingsbekämpfungsmittel sind in einer umfassenden Auflistung der Arbeitsstoffe enthalten, in der etwaige Gefahren- und Sicherheitshinweise sowie Verwendungsbeschränkungen angeführt sind und auch die Freigabe der Arbeitsstoffe für den Einsatz dokumentiert ist. Bei den wesentlichen im Gebrauch befindlichen Reinigungsmitteln handelt es sich gemäß Sicherheitsdatenblätter um keine gefährlichen Substanzen oder Zubereitungen im Sinne der EG-Richtlinien 67/548/EWG oder 1999/45/EG. Zudem sind bei den in diesen Reinigungsmitteln enthaltenen Tensiden die Bedingungen der biologischen Abbaubarkeit, wie sie in der Verordnung (EG) Nr. 648/2004 über Detergentien festgelegt sind, erfüllt.

CMR-Stoffe · carcinogen – mutagen – reproduktionstoxisch
Stoffe, die gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als CMR-Stoffe eingestuft sind, sind verboten und kommen bei uns nicht zum Einsatz. Dies stellt den Schutz der menschlichen Gesundheit sowie unserer Umwelt sicher.

Wasserverbrauch Standort Taborstraße 81-83	2009*	2010*	2011*	2012
Jährlicher Wasserverbrauch in m^3	1.869	2.020	2.186	2.245
Ø Wasserverbrauch in m^3/Bildschirmarbeitsplatz	18,27	19,16	30,14	27,72
Ø Wasserverbrauch in m^3/Mopp und Arbeitskleidung	0,0063	0,0065	0,0063	0,0064

Wasserverbrauch Standort Ignaz-Köck-Straße 8	2009	2010	2011	2012
Jährlicher Wasserverbrauch in m^3	–	–	482	Bauwasser Hydrant
Ø Wasserverbrauch in m^3/Bildschirmarbeitsplatz	–	–	18,28	–
Ø Wasserverbrauch in m^3/Mopp und Arbeitskleidung	–	–	–	–

* Gesamtverbrauch Ignaz-Köck-Straße 1.928 m^3; Schätzung für den Wasserverbrauch von SIMACEK auf 25% des Gesamtverbrauches aller Parteien
2) Im Jahr 2012 wurde das Wasser im Zuge der Umbauarbeiten vom öffentlichen Netz (Wasserhydrant) direkt bezogen. Eine realistische Schätzung des Wasserverbrauches ist in diesem Fall nicht möglich.

Die Abwassermenge entspricht in etwa der entnommenen Menge an Trinkwasser. Da wir ein Dienstleistungsunternehmen sind, haben wir bei der Wäscherei keine nennenswerten Verbraucher. Das Abwasser ist unbedenklich und wird in die öffentliche Kanalisation eingeleitet. Im Küchenbereich ist ein Fettabscheider zwischengeschaltet.

Wasserverbrauch Ignaz-Köck-Straße 9 (provisorisches Ausweichquartier im Zuge der Umbauarbeiten)	2012
Wasserverbrauch in m^3 (6 Monate)	241

Bürobedarf und Sonstiges

Durch das Forcieren mobiler Applikationen für die ObjektleiterInnen (z. B. elektronische Checklisten) wurden in den letzten Jahren weitere Schritte in Richtung reduzierter Papiermengen und geringerem Tonerverbrauch gesetzt, was sich auch in den entsprechenden Abfall-Kennzahlen niederschlägt.

Wir verwenden ausschließlich umwelt- und ressourcenschonend hergestelltes Papier. Dabei wird auf entsprechende Zertifizierungen Wert gelegt, wir verwenden ausschließlich FSC zertifiziertes Papier.

Geplante Maßnahmen

Genereller Duplexdruck am neuen Standort, Anschaffung neuer Drucker sowie Aufklärungsarbeit bei den MitarbeiterInnen.
(Geplante Umstellung 2013).

9.3 Energieverbrauch an den Standorten

Für Heizzwecke kommen Heizöl (extra leicht) und Erdgas zum Einsatz. Wesentliche Stromverbraucher sind die Beleuchtung sowie die IT-Infrastruktur, wobei es hier durch den Austausch der Serverlandschaft zu umfassenden Verbrauchsoptimierungen gekommen ist. Der starke Anstieg des Gasverbrauchs ist durch die Erweiterung der Büroflächen zu erklären. Als Referenzgröße für den Bürostandort wurde die Anzahl der Bildschirmarbeitsplätze ausgewählt, da Kennzahlen wie MitarbeiterInnenanzahl und Umsatz fast ausschließlich in direktem Zusammenhang mit den Tätigkeiten in den Objekten vor Ort stehen.

Bei der Wahl des Stromanbieters achten wir derzeit auf die Vermeidung von Atomstrom sowie einen Anteil an erneuerbaren Energieträgern von über 50 %.

Stromkennzeichnung

Energieträger Standort Taborstraße 81-83	2009	2010	2011	2012
Stromverbrauch in kWh	186.046	201.050	156.073	183.434
Heizölverbrauch in kWh	160.000	160.000	160.000	160.000
Gasverbrauch in kWh	46.986	51.608	36.742	41.378
Jährlicher Energieverbrauch in kWh	**393.032**	**412.658**	**352.815**	**367.817**
Ø Stromverbr. in kWh / Bildschirmarbeitsplatz*	2.547,84	2.607,83	2.630	3.461,02
Ø Heizölverbr. in kWh / Bildschirmarbeitsplatz	2.580,60	2.388,06	3.200	3.018,05
Ø Gasverbr. in kWh / Bildschirmarbeitsplatz	757,84	770,26	734,84	780.72
Ø Energieverbr. in kWh / Bildschirmarbeitsplatz	**5.886,28**	**6.159,07**	**6.564,90**	**6.939.94**

* Der Stromverbrauch stellt den gesamten elektrischen Energiebedarf am Standort dar. Der Stromverbrauch der Waschmaschinen für die Moppreinigung ist nicht getrennt messbar.

Energieträger Standort Ignaz-Köck-Straße 8	2009	2010	2011	2012
Stromverbrauch in kWh	–	–	16.337	41.936
Fernwärmeverbrauch in kWh	–	–	*75.587,75	*81.935
Jährlicher Energieverbrauch in kWh	–	–	**91.925**	**123.871**
Ø Stromverbr. in kWh / Bildschirmarbeitsplatz	–	–	653	–
Ø Heizwärmebedarf in kWh / Bildschirmarbeitsplatz	–	–	3.023	–
Ø Energieverbr. in kWh / Bildschirmarbeitsplatz	–	–	**3.677**	–

* Gesamtwärmebedarf der Liegenschaft: 302.351 kWh, da von SIMACEK nur ein Teil der Fläche angemietet ist, erfolgte eine Annahme von 25 % des Gesamtverbrauches (die angemietete Fläche beträgt unter 25%). Aufgrund des außergewöhnlichen Zustandes, dass das Unternehmen auf zwei Standorte aufgeteilt ist, liegt ein höherer Energiebedarf vor. Nach Übersiedlung und diversen technischen Erneuerungen wird der Energiebedarf deutlich gesenkt werden (siehe geplante Maßnahmen).

Im Zuge der Umbauarbeiten war ein Ausweichquartier für sechs Monate notwendig.

Stromverbrauch Ignaz-Köck-Straße 9 (provisorisches Ausweichquartier im Zuge der Umbauarbeiten)	2012
Stromverbrauch in kWh (6 Monate)	11.087
ø Stromverbrauch in kWh / Bildschirmarbeitsplatz	410,63

9.4 Ausblick auf Energiesparmaßnahmen

Als erfolgreich agierendes Unternehmen haben wir in den letzten Jahren ein kontinuierliches Wachstum zu verzeichnen.
Unser alter Standort in der Taborstraße kann die modernen Anforderungen und räumliche Größenordnungen nicht mehr erfüllen. Unsere Zentrale wird daher ab dem Jahr 2013 in der Ignaz-Köck Straße untergebracht sein, wo aktuell bereits ein Teil unserer Verwaltung angesiedelt ist. In einem ersten Schritt wird der komplette Innenbereich neu gestaltet sowie die Gebäudetechnik auf den aktuellsten Stand der Technik gebracht. Derzeit wird gerade der Nutzen einer thermischen Sanierung geprüft. Dieses Projekt könnte in einem zweiten Schritt in den nächsten Jahren realisiert werden.

Gebäudetechnik

- Bei der Renovierung unseres Standortes in der Ignaz-Köck-Straße legen wir vor allem auf eine moderne Gebäudetechnik Wert, um Energiekosten zu verringern. Das Regelungskonzept wird überarbeitet und ein Bussystem installiert. Auch Klimaanlage und Beleuchtung werden so eingebunden, dass ein sinnvolles und energiesparendes Gesamtkonzept entsteht.
- Einsatz von Pumpen mit Frequenzumformern, um die Förderleistung der Pumpen an den Wärmebedarf anzupassen
  > www.jessernigg.at/unternehmen/aktuell/waermepumpentrockner
- Hydraulischer Abgleich der Heizkreise, um eine kontrollierte Heizwasserverteilung zu erreichen

Energie

- Wir beziehen ab dem Jahr 2013 Strom von Ökostrom.
- Wir decken den Heizwärmebedarf unseres zukünftigen Standortes über die Fernwärme Wien ab. Die Verteilung sowie die Regelung werden im Zuge der Sanierung auf den neuesten Stand der Technik gebracht, ebenso werden die Wärmeabgabesysteme (Heizkörper) der tatsächlichen Heizlast in den Gebäudeteilen angepasst.
- Bei der elektrischen Energieversorgung des Gebäudes sollen Subzähler installiert werden, um hohe Lasten besser identifizieren zu können und den Strombedarf zu kontrollieren.

- Beleuchtung und Leuchtmittel werden im Zuge der Sanierung erneuert. Die Beleuchtung wird in das EIB-Bussystem eingebunden (inkl. Lichtsensoren und Dimmaktoren).
- Optimierung der Beleuchtung hinsichtlich Behaglichkeit und Stromverbrauch
- An unserem künftigen Standort soll jährlich ein Umweltaudit mit Schwerpunkt Energie bzw. ein Energie-Audit durchgeführt werden. Der Fokus liegt dabei auf Gebäuden, technischen Einrichtungen und dem Fuhrpark. Bisherige Maßnahmen waren eine Erneuerung des Fuhrparkes sowie die Entscheidung zur Renovierung des neuen Standortes.

Wärmeverluste

Durch die Übersiedelung an den neuen Standort erreichen wir eine Verringerung von Wärmeverlusten über die Gebäudehülle von zumindest 15 % des Heizwärmebedarfes. Die prognostizierte, tatsächliche Einsparung liegt aufgrund der neuen Anlagentechnik deutlich höher, kann jedoch erst im Betrieb genau ermittelt werden.

- Bei der Gebäudesanierung werden schadhafte Fenster erneuert um Wärmebrücken zu vermeiden und Wärmeverluste zu minimieren.
- Die Klimageräte werden in das Bussystem integriert – dadurch ist etwa der Betrieb bei offenem Fenster ausgeschlossen. Fehlverhalten durch den Nutzer kann deutlich verringert werden.

Abfallwirtschaft

- Erstellung eines neuen AWK für den Standort Ignaz-Köck-Straße, Optimierung der Abholungsintervalle und Trennung

Indirekter Energieverbrauch

Zukünftig soll auch in 1–3 Referenzobjekten das Einsparpotential durch innovative Dienstleistungslösungen beim Kunden dargestellt werden. Auf diese interessante Darstellung, von der unsere Kunden Nutzen ziehen können, dürfen Sie im nächsten Nachhaltigkeitsbericht gespannt sein.

9.5 Abfall und Emissionen

Abfall

Wesentliches Steuerungsinstrument für die betriebliche Abfallwirtschaft ist das Abfallwirtschaftskonzept, welches zuletzt 2011 aktualisiert wurde. Darin sind in detaillierter Form die Vorgaben für die interne getrennte Sammlung der diversen Stoffe (Abfallarten) enthalten. Zur Erfüllung der gesetzlichen Aufzeichnungspflicht wird ein Abfallverzeichnis geführt. Für die letzten Jahre stellen sich die Abfallmengen wie folgt dar:

Abfall Standort Taborstraße 81	ME	Schl. Nr.	2009	2010	2011	2012
Restmüll	to	91101	10,4	10,4	10,4	10,9
Papier und Kartonagen	to	18718 91201	5,7	6,75	6,75	6,4
Kunststoff	to	57118	0,5	0,55	0,55	0,6
Metall/Dosen	to	35105	0,7	0,7	0,7	2,4
Weißglas/Buntglas	to	31468	0,65	0,7	0,7	1,2
Sonderfraktionen (Toner)	to	57129	0,038	0,049	0,049	0,056
Gefährliche Abfallstoffe						
Leuchtstoffröhren	to	35339	0,01	0,01	0,01	0,01
Sonstige	to	–	0,612010	0,662011	0,66201	1,36

Abfall Standort Ignaz-Köck-Straße 8	ME	Schl.Nr.	2009	2010	2011	2012
Restmüll	t	91101		1,80	3,6	4,1
Papier und Kartonagen	t	18718 91201	2,08	2,28		2,13
Kunststoff	t	57118		0,96	0,2	0,6
Metall/Dosen	t	35105		0,96	0,35	0,6
Weißglas/Buntglas	t	31468		0,96	1,97	0,63
Sonderfraktionen (Toner)	t	57129				Die Problemstoffe werden mittels internem Dienst in die Taborstr. 81 transportiert und dem Hausarbeiter übergeben.
Abfall in t			18,60	26,60*	28,22*	30,37
Abfall in t / Bildschirmarbeitsplatz			0,30	0,31	0,33	0,37

* Wir sind ab September 2010 teilweise in das neue Büro am Standort Ignaz-Köck-Straße 8, 1210 Wien, übersiedelt. Durch die Übersiedelung sind mehr Abfälle angefallen (in beiden Gebäuden befinden sich Tonnen für die wichtigsten Abfallarten, Abholung durch die MA 48).
Angaben gemäß Abfallnachweisverordnung in vereinfachter Form.

Aufgrund der doppelten Belegung fallen nach der Berechnung über die Abholungsintervalle höhere Mengen an Abfällen an. In der Praxis ist die Abfallmenge gleichbleibend, da sich die Abfälle entsprechend verteilen und die Abholungsintervalle erst bei Vollbelegung des Büros genau angepasst werden können.

Im Jahr 2012 sind im Zuge der Umbauarbeiten am Standort Ignaz-Köck-Straße 3,84 t Bauschutt angefallen.

Aktuelle Entwicklungen zum Thema Abfall

Wir haben in der getrennten Sammlung der Müllfraktionen ein erhebliches Verbesserungspotential für SIMACEK erkannt. Sowohl ökologische, als auch ökonomische Aspekte waren ausschlaggebend für die Einführung eines konsequenten Sammelsystems für Kunststoff, Glas, Metall, Papier und Restmüll. Vor allem durch das Trennen der Kunststofffraktionen sowie der Metallabfälle konnte die Restmüllmenge merklich reduziert werden.
Jeder einzelne Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist aufgefordert, Abfall im Vorfeld zu vermeiden sowie anfallenden Müll richtig zu entsorgen. Diverse Einweisungen und Erklärungen sollen den MitarbeiterInnen, sowie unseren Reinigungskräften am eigenen Standort die richtige Handlungsweise vereinfachen.
Nach einigen Anfangsschwierigkeiten bei der Umsetzung wird das System jetzt angenommen. Natürlich ist auch hierbei mit weiteren Umsetzungsmaßnahmen noch Optimierung möglich.
Zukünftig werden nun auch im Abfallbereich Ziele festgelegt und Kennzahlen vereinbart, um den kontinuierlichen Verbesserungsprozess messbar zu machen.

Neues Sammelsystem

Dezentrale Sammlung in den Büroräumlichkeiten
Direkt beim Arbeitsplatz steht jedem/r MitarbeiterIn ein Abfalleimer für die Abfallarten Papier und Restmüll zur Verfügung. In den Gangbereichen sowie in größeren Büros stehen dreier Sammelstationen für die Abfallarten Metall, Kunststoff und Glas zur Verfügung (jeweils 40 l).

Zentrale Sammelstellen in den Aufenthaltsbereichen
In den Teeküchen stehen Vierer-Sammelstationen für die Abfallarten Metall, Kunststoff, Glas und Papier zur Verfügung (jeweils 60 l). Zusätzlich ist in jeder Teeküche ein Restmüllbehälter vorhanden.

Verpackungsmaterialien
Im Bereich der Unterhaltsreinigung wird ein Pfandsystem für alle Reinigungsgebinde von unserem Partner Tennant CEE angewandt. Verpackungsmaterial von ausländischen Lieferanten wird über unsere ARA-Nummer entpflichtet. Die Einhaltung der Verpackungsverordnung ist somit lückenlos gewährleistet.

Verpackungsmaterialien

Da wir keine eigenen Produkte produzieren und ein Dienstleistungsbetrieb sind, fällt in Relation wenig Verpackungsmaterial an. Im Bereich unseres Hauptstandbeins, der Unterhaltsreinigung, haben wir eine sehr hohe Rücklaufquote bei den verwendeten Reinigungsmitteln. Größere Mengen werden in 10 l Gebinden bestellt, welche zur Wiederbefüllung gelangen.

Rücknahmequote	Gebinde Reinigungsmittel	Verpackung Hygieneartikel	Verpackung SBK-Mittel
Rücknahmemenge in % der Warenmenge	78 %	0 %	0 %
Rücknahmemenge in % der Stk. Verpackung	31 %	0 %	0 %

All jene Verpackungsmaterialien, die in Umlauf gebracht und nicht zurück genommen werden, sind ARA-lizenziert.

Emissionen

Neben den Heizungsanlagen (Grundlage: 2,8 kg CO_2/l Heizöl, 0,24 kg CO_2/kWh Erdgas) stellen die eingesetzten Fahrzeuge eine bedeutende Emissionsquelle dar. Die laufende Modernisierung des Fuhrparks sorgt dafür, dass neben sinkendem Treibstoffverbrauch auch eine Reduktion der kilometerbezogenen CO_2-Emissionen (Grundlage: 2,370 t CO_2/1000 l für Benzin und 2,650 t CO_2/1000 l für Diesel) erzielt werden konnte. Bei den PKWs kam es in den letzten Jahren zu einer schrittweise erfolgten Annäherung an die erwünschten Emissionswerte, bei den LKWs konnte der angestrebte Wert sogar bereits unterschritten werden.

Emissionskennzahl	2009	2010	2011	2012
CO_2 Emissionen Heizöl in t	44,80	44,80	44,80	44,80
CO_2 Emissionen Heizöl in t / Bildschirmarbeitsplätze	1,15	1,07	1,12	1,02
CO_2 Emissionen Erdgas in t	11,28	12,39	8,83	9,93
CO_2 Emissionen Erdgas in t / Bildschirmarbeitsplätze	0,51	0,50	0,35	0,39
CO_2 Emissionen Dieselfahrzeuge in t	363,68	374,35	377,45	432,66
CO_2 Emissionen Benzinfahrzeuge in t	13,18	38,03	42,12	41,90
Ø CO_2 Emissionen Fuhrpark in t	378,42	412,38	419,57	474,56
Ø Emissionen in g pro km mit Dieselfahrzeugen	168,44	169,60	149,40	148,00
Ø Emissionen in g pro km Benzinfahrzeugen	144,57	139,83	193,33	189,00
Ø Emissionen in g pro km des gesamten Fuhrparks	167,48	166,33	157,00	155,00
Ø Emissionen PKW in g pro km	152,00	150,00	145,00	143,00
Ø Emissionen Klein-LKW/LKW in g pro km	184,00	186,00	178,00	178,00
NOx in kg (Erdgas und Heizöl EL)	31,43	32,15	29,86	31,05
SOx in kg (Erdgas und Heizöl EL)	25,92	25,92	25,92	25,92

9.6 Umweltziele und Umweltprogramme

Ziel	Maßnahme(n)	Termin	Status
Energie			
Höhere Rechenleistung bei gleichbleibendem Stromverbrauch:	· Erneuerung der bestehenden Serverlandschaft	Q1/2008	Erledigt
	· Installation eigener Zähler zur Überwachung des IT-Stromverbrauchs	Q1/2008	Erledigt
	· Umstellung auf Zero Clients (PcoIP) in Verbindung mit VMWare View	Q4/2011	Erledigt
Reduktion des Energieverbrauches am neuen Standort	· Installation eines Bussystemes und Einbindung eines neuen Regelkonzeptes	Q2/2013	In Arbeit
	· Erneuerung der Gebäudetechnik auf neuesten Stand der Technik	Q2/2013	In Arbeit
	· Anschaffung von neuen, energiesparenden Heizungspumpen	Q2/2013	In Arbeit
	· Optimierung der Heizkreise	Q2/2013	In Arbeit
Reduktion des Wärmeverlustes des Gebäudes	· Tausch von schadhaften Fenstern, neue Portale	Q2/2013	In Arbeit
	· Verriegelung der Heizung und Klimaanlage bei offenen Fenstern (Ausschluss von Fehlbedienung durch offene Fenster)	Q2/2013	In Arbeit
Strombezug aus 100% erneuerbaren Energiequellen	· Anbieter- oder Tarifwechsel	Q2/2013	In Arbeit
Emissionen			
Reduktion von Treibstoffverbrauch und Emissionen des Fuhrparks: · Reduktion des CO_2 Ausstoßes von 150 auf 140 g/km bei PKWs · Reduktion des CO_2 Ausstoßes von 186 auf 185 g/km bei LKWs	· Regelmäßig wiederkehrende KFZ Überprüfungen (3- bis 4-Mal jährlich) durch einen Fachmann (KFZ Meister)	Q3/2009	Erledigt
	· Beschränkung der Einsatzdauer bei PKWs auf max. 5 Jahre	Q4/2012	In Arbeit
	· Anschaffung von 2 Erdgas-betriebenen KFZ für Unterhaltsreinigung (Pilot)	Q4/2012	In Arbeit
	· Abhaltung von Videokonferenzen, um Reiseaktivitäten zu vermindern	Q1/2011	Erledigt
	· Routenoptimierung: Neustrukturierung der Serviceteams, Berücksichtigung der geografischen Lage, Optimierung der Wegzeiten	Q4/2012	In Arbeit
	· Einführung eines EDV-gestützten Monitoringsystems	Q1/2013	In Arbeit

Ziel	Maßnahme(n)	Termin	Status
Abfall Senkung des Restmüllaufkommens um 50%	· Erstellung eines neuen Abfallwirtschaftkonzeptes am neuen Standort	Q2/2013	In Arbeit
	· MitarbeiterInnenschulungen und Sensibilisierung für die Thematik	Q3/2013	In Arbeit
	· Kauf von neuen Sammelinseln (Teeküche, Großraumbüro) und Trennbehälter (Bürobereich)	Q4/2013	In Arbeit
Betriebsmitteleinsatz Reduktion des Reinigungsmitteleinsatzes	· Verwendung von Reinigungsmaschinen, die ohne Reinigungsmittel arbeiten	Q1/2011	In Erprobung
	· Durchführung einer Studie über die Verwendung von Reinigungspads, welche keine Grundreingungsmittel erfordern im Bereich der Sonderreinigung	Q2/2011	In Arbeit
	· Einsatz von ECO H_2O Reinigungsautomaten zur Reinigung von Großflächen ohne Einsatz von chemischen Reinigungsmitteln	Q1/2012	In Arbeit
Umweltfreundliche Reinigungsprodukte	· Produktumstellung im Bereich der Unterhaltsreinigung von SR 13 auf SR 15 (auf Basis nachwachsender Rohstoffe)	Q1/2013	In Arbeit
Reduktion des Papier- und Tonerverbrauchs	· Einführung mobiler Außendienstlösungen (Telefon, E-Mail, interaktive Check Listen, etc.)	Q1/2008	Erledigt
	· Umstellung auf Duplexdruck	Q1/2013	In Arbeit
	· Anschaffung neuer Drucker	Q1/2013	In Arbeit
	· Ausschließliche Verwendung von ressourcenschonend hergestelltem Papier, FSC zertifiziert	Q1/2013	In Arbeit
Reduktion des Einsatzes gefährlicher Arbeitsstoffe	· Optimierung des Bestellsystems für Arbeitsstoffe und Ausdehnung des Systems auf die Sonderreinigung	Q3/2008	Erledigt
	· Einsatz weniger giftiger Stoffe bei der Schädlingsbekämpfung	Q3/2008	Erledigt
	· Einsatz von „Nachweissystemen“ zur Reduzierung der Verwendung von Bekämpfungsmitteln	Q3/2008	Erledigt

Indirekte Umweltaspekte

Beschaffung

Basierend auf einer LieferantInnenbewertung wird versucht, schon bei der Auswahl der LieferantInnen umweltrelevante Faktoren im Rahmen der Beschaffung von Fahrzeugen, Geräten und Materialien mitzuberücksichtigen. So wird z.B. bei der Beschaffung von Lebensmitteln darauf geachtet, dass diese nur von regionalen AnbieterInnen bezogen werden.

Bewusstseinsbildung

Die Stärkung des Umweltbewusstseins der MitarbeiterInnen ist ein wichtiges Anliegen für SIMACEK, sodass dieser Punkt auch Teil regelmäßiger Unterweisungen des Personals ist. So wird es den MitarbeiterInnen auch möglich gemacht als Multiplikator zu wirken und umweltgerechtes Verhalten auch vor Ort bei den KundInnen vorzuleben.

Wir informieren gerne unsere KundInnen über den Vorteil von ökologischen Reinigungsmitteln!

Umweltverhalten von VertragspartnerInnen

Subunternehmen werden im Zuge vertraglicher Vereinbarung in die Pflicht genommen, womit eine Leistungserbringung gemäß der von SIMACEK vorgegebenen Richtlinien sichergestellt ist. Alle Konzern-Unternehmen handeln ebenfalls nach den Vorgaben von SIMACEK hinsichtlich Umweltschutz und Arbeitssicherheit.

Verkehr

Durch Fahrtkostenzuschüsse für MitarbeiterInnen und Berücksichtigung öffentlicher Verkehrsanbindungen bei der Zuteilung der Dienststellen wird die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für das Personal attraktiv gestaltet.
Sowohl bei Lieferungen von Reinigungsmitteln (nur ein Lieferant) als auch bei Abholungen von Abfällen (mehrere Abfallarten werden gleichzeitig abgeholt) kann die Zahl der notwendigen Fahrten möglichst gering gehalten werden.

Bewertung der Umweltaspekte

Erläuterungen zum Bewertungssystem

Die Bewertung der Wesentlichkeit der einzelnen Umweltaspekte erfolgt gesondert für die Eingabe-seitigen und Ausgabe-seitigen direkten Umweltaspekte sowie für die indirekten Umweltaspekte (siehe Darstellungen auf den folgenden Seiten).

Dabei werden, sowohl die Relevanz (A – hohe Relevanz, B – mittlere Relevanz, C – geringe Relevanz) als auch Auswirkungen, Potentiale und Einflussmöglichkeit (• – geringe Auswirkungen, Verbesserungspotentiale bzw. starke Einflussmöglichkeit, • – mittlere Auswirkungen, Verbesserungspotentiale bzw. Einflussmöglichkeit, • – große Auswirkungen, Verbesserungspotentiale bzw. geringe Einflussmöglichkeit) bewertet.

Bewertung der direkten Umweltaspekte · Anforderungen Input

Input	Relevanz	Bewertung																		
Eine genaue Mengenermittlung erfolgt ab 2003 jährlich und ist im „Jahresbericht und Vorschau der Geschäftsleitung“ festgehalten. Die hierbei ermittelten Daten bilden die Basis für die Mengeneinstufung.		Entspricht den Anforderungen	Gesetze	Normen	Stand der Technik	Beschaffung	Aus erneuerbaren Rohstoffen	Aus geeigneten Ländern	Keine Kinderarbeit	Ausreichende Umweltauflagen	Intern geregelt	Dokumentiert	Lieferantenbewertung	Erstmusterprüfung durchgeführt	Matrix für Lieferantenbewertung	Einkaufsparameter	Fuhrparkorganisiation	Formulare für Materialanforderung	Diverse Bestellunterlagen	Wird gelebt
Energie	A	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•		•	•	•		•	
Heizöl extra leicht	B	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•		•	•			•	
Strom	B	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•		•	•				
Treibstoffe	A	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•		•	•	•			
Benzin		•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•		•	•	•			
Diesel	A	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•		•	•	•			
Betriebsmittel	A	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•
Arbeitsbekleidung	B	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•			•	•
Chemie	A	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•
· Schädlingsbekämpfung	B	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•			•	•
· Reinigungsmittel	A	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•
· ohne Gefahrenzeichen	A	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•
· brandfördernd (O)	C	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•
· hoch entzündlich (F+)	C	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•
· leicht entzündlich (F)	B	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•

Fortsetzung Bewertung der direkten Umweltaspekte · Anforderungen Input

Input Eine genaue Mengenermittlung erfolgt ab 2003 jährlich und ist im „Jahresbericht und Vorschau der Geschäftsleitung“ festgehalten. Die hierbei ermittelten Daten bilden die Basis für die Mengeneinstufung.	Relevanz	Bewertung																		
		Entspricht den Anforderungen	Gesetze	Normen	Stand der Technik	Beschaffung	Aus erneuerbaren Rohstoffen	Aus geeigneten Ländern	Keine Kinderarbeit	Ausreichende Umweltauflagen	Intern geregelt	Dokumentiert	Lieferantenbewertung	Erstmusterprüfung durchgeführt	Matrix für Lieferantenbewertung	Einkaufsparameter	Fuhrparkorganisiation	Formulare für Materialanforderung	Diverse Bestellunterlagen	Wird gelebt
· ätzend (C)	C	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●
· reizend (Xi)	B	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●
· mindergiftig (Xn)	C	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●
Hilfsmittel (Pads, Tücher usw.)	A	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●
Maschinen & Geräte	A	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●
Wasser	A	●	●			●	●	●		●										
Bürobedarf	A	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●		●	●	●
Druckerverbrauchsmaterial	C	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				●			●	●
Papier & Drucksorten	A	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●			●	●	●
Sonstiger Bürobedarf	C	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				●			●	●
Sonstiges	B	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	
Getränkebecher	C	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●	
Kaffee	C	●				●	●	●	●	●	●	●							●	

Bewertung der direkten Umweltaspekte · Gefahren Input

Input	Relevanz	Bewertung																				
Eine genaue Mengenermittlung erfolgt ab 2003 jährlich und ist im „Jahresbericht und Vorschau der Geschäftsleitung“ festgehalten. Die hierbei ermittelten Daten bilden die Basis für die Mengeneinstufung.		Birgt Gefahren	bei der Handhabung	Dokumentiert	Arbeitsanweisungen	Gefahrenzeichen	Putzfibel	Technische Datenblätter	Schulungsunterlagen	Wird gelebt	beim Transport	Dokumentiert	Begleitpapiere	Sicherheitsdatenblätter	Schulungsunterlagen	Wird gelebt	bei der Lagerung	Dokumentiert	Checkliste für Objektbesichtigung UR	Objektbericht	Sicherheitsdatenblätter	Wird gelebt
Energie	A	●															●					
Heizöl extra leicht	B	●															●					
Strom	B																					
Treibstoffe	A																					
Benzin	C																					
Diesel	A																					
Betriebsmittel	A	●	●	●	●	●			●	●	●	●	●			●	●	●	●		●	●
Arbeitsbekleidung	B																					
Chemie	A	●	●	●	●	●			●	●	●	●	●			●	●	●	●		●	●
· Schädlingsbekämpfung	B	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●		●		●	●	●		●		●
· Reinigungsmittel	A	●	●	●		●		●		●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
· ohne Gefahrenzeichen	A	●	●	●				●		●	●	●		●		●	●	●	●	●	●	●
· brandfördernd (O)	C	●	●	●		●		●		●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
· hoch entzündlich (F+)	C	●	●	●		●		●		●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
· leicht entzündlich (F)	B	●	●	●		●		●		●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
· ätzend (C)	C	●	●	●		●		●		●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
· reizend (Xi)	B	●	●	●		●		●		●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
· mindergiftig (Xn)	C	●	●	●		●		●		●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
Hilfsmittel (Pads, Tücher usw.)	A	●	●	●	●			●		●							●	●	●			
Maschinen & Geräte	A	●	●	●	●			●		●							●	●	●			

Fortsetzung Bewertung der direkten Umweltaspekte · Gefahren Input

Input Eine genaue Mengenermittlung erfolgt ab 2003 jährlich und ist im „Jahresbericht und Vorschau der Geschäftsleitung“ festgehalten. Die hierbei ermittelten Daten bilden die Basis für die Mengeneinstufung.	Relevanz	Bewertung																				
		Birgt Gefahren	bei der Handhabung	Dokumentiert	Arbeitsanweisungen	Gefahrenzeichen	Putzfibel	Technische Datenblätter	Schulungsunterlagen	Wird gelebt	beim Transport	Dokumentiert	Begleitpapiere	Sicherheitsdatenblätter	Schulungsunterlagen	Wird gelebt	bei der Lagerung	Dokumentiert	Checkliste für Objektbesichtigung UR	Objektbericht	Sicherheitsdatenblätter	Wird gelebt
Bürobedarf	A																					
Druckerverbrauchsmaterial	C																					
Papier & Drucksorten	A																					
Sonstiger Bürobedarf	C																					
Sonstiges	B	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●			
Getränkebecher	C	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●							●			
Kaffee	C	●				●	●	●	●	●	●	●							●			

Bewertung der direkten Umweltaspekte · Gefahren Output

Output	Relevanz	Bewertung																					
Eine genaue Mengenermittlung erfolgt ab 2003 jährlich und ist im „Jahresbericht und Vorschau der Geschäftsleitung“ festgehalten. Die hierbei ermittelten Daten bilden die Basis für die Mengeneinstufung.		Entspricht den Anforderungen	Gesetze	Normen	Sonstiges	Verursacht eine Belästigung	bei KundInnen	bei MitarbeiterInnen	Verursacht eine Gefährdung	von KundInnen	von MitarbeiterInnen	der Umwelt	Intern geregelt	Dokumentiert	Abfallwirtschaftskonzept	Sicherheitsdatenblätter	Offerte	Wird gelebt					
Emissionen	A	🟢	🟢	🟢		●	●	●	🔴	🟢	🟢	🔴	🟢	🟢		🟢		🟢					
Luft	A	🟢	🟢	🟢		●	●		🔴		🟢	🔴											
· Abgase	A	🟢	🟢	🟢					🔴			🔴											
· Kohlenmonoxyd CO	C	🟢	🟢	🟢					●			●											
· Kohlendioxyd CO_2	C	🟢	🟢	🟢					●			●											
· Kohlenwasserstoff HC	C	🟢	🟢	🟢					●			●											
· Russ	B	🟢	🟢	🟢					🔴			🔴											
· Schwefel	C	🟢	🟢	🟢					🟢			🟢											
· Stickoxyde NOx	C	🟢	🟢	🟢					●			●											
· Ozon	C	🟢	🟢	🟢					🟢		🟢	🟢											
· Wasserdampf	C	🟢	🟢	🟢																			
· Geruch	C	🟢	🟢	🟢		●	●																
· Staub	C	🟢	🟢	🟢		●	●																
Lärm	C	🟢	🟢	🟢		●	●	●	🟢	🟢	🟢												
Erde	C	🟢	🟢	🟢					●			●											
· Reinigungslösung	C		🟢	🟢								●											
Wasser	A	🟢	🟢	🟢					🟢			🟢	🟢	🟢		🟢		🟢					
· Mischwasser	C	🟢	🟢	🟢																			
· Reinigungslösung	A	🟢	🟢	🟢					🟢			🟢	🟢	🟢		🟢		🟢					
· WGK 1	A	🟢	🟢	🟢					🟢			🟢	🟢	🟢		🟢		🟢					
· WGK 2	C	🟢	🟢	🟢					🟢			🟢	🟢	🟢		🟢		🟢					
· WGK 3	C																						

Fortsetzung Bewertung der direkten Umweltaspekte · Gefahren Output

Output Eine genaue Mengenermittlung erfolgt ab 2003 jährlich und ist im „Jahresbericht und Vorschau der Geschäftsleitung“ festgehalten. Die hierbei ermittelten Daten bilden die Basis für die Mengeneinstufung.	Relevanz	Bewertung																					
		Entspricht den Anforderungen	Gesetze	Normen	Sonstiges	Verursacht eine Belästigung	bei KundInnen	bei MitarbeiterInnen	Verursacht eine Gefährdung	von KundInnen	von MitarbeiterInnen	der Umwelt	Intern geregelt	Dokumentiert	Abfallwirtschaftskonzept	Sicherheitsdatenblätter	Offerte	Wird gelebt					
Abfall	A	●	●	●					●		●	●	●	●	●			●					
Recyclebarer Abfall	A	●	●	●					●		●		●	●	●			●					
· Druckerverbrauchsmaterial	C	●	●	●					●		●		●	●	●			●					
Altstoffe	A	●	●	●									●	●	●			●					
· Kunststoffe	C	●	●	●									●	●	●			●					
· Kartonagen & Altpapier	B	●	●	●									●	●	●			●					
· Altmetall	C	●	●	●									●	●	●			●					
· Glas	C	●	●	●									●	●	●			●					
· Organ. Kompostmaterial	C	●	●	●									●					●					
Nicht gefährlicher Abfall	A	●	●	●									●	●	●			●					
· Sperrmüll	C	●	●	●									●	●	●			●					
· Elektronikschrott	C	●	●	●									●	●	●			●					
· Restmüll	B	●	●	●									●	●	●			●					
Gefährlicher Abfall	A	●	●	●					●			●	●	●	●			●					
· Leuchtstoffröhren	C	●	●	●					●			●	●	●	●			●					
· Batterien	C	●	●	●					●			●	●	●	●			●					
· Gebrauchtes Rattengift	C	●	●	●					●			●											
· Taubenmist	B	●	●	●					●			●											
· Leergebinde	A	●	●	●					●			●											

Bewertung der indirekten Umweltaspekte

Indirekter Umweltaspekt	Relevanter Aspekt	Umwelt-belastung	Rel.	Einfl. Mögl.	Bemerkung
Beschaffung	Fuhrpark, Maschinen, Geräte, Material usw.	Diverses	A	●	Auswahl geeigneter LieferantInnen (lt. Bewertungsmatrix für Lieferanten-bewertung).
Bewusstseinsbildung	MitarbeiterInnen	Diverses	A	●	Umfassender Schulungsplan und regelmäßige Unterweisung der Arbeitskräfte, aktive Einbindung der MitarbeiterInnen.
	KundInnen	Diverses	B	●	Fachgerechte Beratung.
	LieferantInnen	Diverses	A	●	Einflussnahme über Beschaffung.
Umweltverhalten von Vertragspartnern	Subunternehmer	Diverses	A	●	Vertragliche Verpflichtung zur Einhaltung unserer Richtlinien.
Verkehr	MitarbeiterInnen	Emission Lärm	A	●	Kollektivvertraglich geregelter Fahrtenzuschuss (entspricht den anteiligen Kosten einer Jahresnetzkarte). Bei der Dienststellenzuordnung werden die öffentlichen Verkehrsanbindungen den MitarbeiterInnen bekanntgegeben.
	Besucherverkehr	Emission Lärm	B	●	Betrifft großteils Parteienverkehr.
	LieferantInnenverkehr	Emission Lärm Abfälle	B	●	Ein Hauptlieferant (starke Firmenbindung), dadurch optimale Auslastung. Leergebinde und -verpackungen werden zurückgenommen.
	Entsorgungsverkehr (Müllabfuhr)	Emission Lärm	C	●	Verschiedene Fraktionen werden gleichzeitig abgeholt.
	Parkplätze	Bodenversiegelung Staub Abfälle	B	●	Nur teilweise asphaltiert, sonst geschottert. Parkplatz über Nacht versperrt. Mietvertrag des Geländes nur befristet.

Sicherstellung der Rechtskonformität

Die zutreffenden Vorschriften aus den Bereichen Umweltschutz, Sicherheits- und Gesundheitsschutz sowie weitere, für das Unternehmen bedeutsame Vorschriften, sind in einem Rechtsregister erfasst. Dieses enthält auch die notwendigen Anmerkungen (inkl. Verantwortlichkeiten) zur internen Umsetzung der Verpflichtungen aus diesen Rechtsvorschriften und Vermerke über den Status der Umsetzung.
Das Rechtsregister wird zweimal jährlich von einem externen Dienstleister (KANZIAN ENGINEERING & CONSULTING GmbH) aktualisiert. Als zusätzliche Informationsquellen über rechtliche Neuerungen dienen den Verantwortlichen Aussendungen der InnungEN und anderer Interessensvertretungen sowie Besuche bei Seminaren und Informationsveranstaltungen zu rechtlich relevanten Themen.
Auf Grundlage dieser rechtlichen Veränderungen werden bei Bedarf Anpassungen der Unternehmenspolitik oder anderer Elemente des Managementsystems vorgenommen.

Die Firma hat keine Bußgelder oder Strafverfahren aufgrund der Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich vorzuweisen!

Weltoffen

Interview

10. Gesellschaft

Mag.ª Daniela Knieling
Geschäftsführerin respACT – austrian business council for sustainable development

CSR entwickelte sich in den letzten Jahren immer mehr in Richtung „business case". Es ist sozusagen ein Managementwerkzeug, das neben einem ganzheitlichen Ansatz und der Integration der Anspruchsgruppen, auch ethische und sinnstiftende Elemente beinhaltet. Welche Erfahrungen eines gegenseitigen Nutzens bzw. Mehrwerts gibt es im Unternehmensnetzwerk respACT von Unternehmen, die sich bereits auf den Weg gemacht haben CSR als strategische Notwendigkeit zu sehen?

Unternehmen tragen weitreichende Verantwortung nicht nur für ökonomische, sondern auch für die sozialen und ökologischen Folgen ihres Handelns. Umgekehrt sind Unternehmen selbst von globalen Entwicklungen wie Bevölkerungswachstum, Ressourcenverknappung oder Klimawandel unmittelbar betroffen. Das aktive Wahrnehmen gesellschaftlicher Verantwortung, sogenannte CSR – Corporate Social Responsibility – bringt Unternehmen eine Reihe an Vorteilen, die von gesteigerter MitarbeiterInnenmotivation und KundInnenbindung über aktives Risikomanagement bis hin zu einem erhöhten Innovationspotenzial reichen. Unternehmen, die sich mit den Anforderungen der Märkte sowie der Gesellschaft und Umwelt früher als andere auseinandersetzen, erhalten neue Impulse und erlangen so eine führende Position am Markt. CSR schafft aber nicht nur einen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen, sondern auch einen Mehrwert für die Gesellschaft, indem Problemlösungen gemeinsam entwickelt werden. Genau diesen konstruktiven Austausch zwischen Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft brauchen wir, um die Herausforderungen der Zukunft gut zu meistern.

Aus der österreichischen Perspektive – welche Zertifizierungen / Maßnahmen würdest Du österreichischen Mitgliedsbetrieben empfehlen?

Eine Hilfestellung bei der Umsetzung von verantwortungsvollem Wirtschaften bieten die unterschiedlichen internationalen Guidelines wie beispielsweise die Global Reporting Initiative (GRI), der UN Global Compact oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Diese geben den Unternehmen nicht nur Handlungsanleitungen, sondern ermöglichen – wie etwa im Falle der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI – auch die Vergleichbarkeit der Daten. Darüber hinaus sind in diesem Zusammenhang auch die ISO 26000 sowie die daraus für Österreich abgeleitete ONR 192500 zu nennen. Einen guten Überblick über die unterschiedlichen Handlungsbereiche von Corporate Social Responsibility erhält man außerdem durch das von respACT im Jahr 2009 mit zahlreichen Partnern erarbeiteten österreichischen CSR-Leitbild „Erfolg mit Verantwortung" (www.respact.at/csrleitbild).

Was sind die nächsten wesentlichen Schritte in der österreichischen CSR-Landschaft?

Die Europäische Kommission definiert Corporate Social Responsibility als die „Verantwortung der Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft". Mit diesem umfassenden Verständnis von CSR wird klar, dass CSR alle Unternehmen betrifft, unabhängig von Branche und Größe. CSR ist kein nettes „Add-on", sondern ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie. Die große Herausforderung liegt nun darin, die Auswirkungen des unternehme-

rischen Handelns, den sogenannten positiven wie auch negativen Impact, messbar zu machen, um diesen in weiterer Folge steuern zu können. – Ganz nach Peter Drucker: "What gets measured, gets managed." Dies gelingt jedoch nur, wenn CSR im unternehmerischen Kerngeschäft verankert ist und von der Führungsebene getragen wird.

Darüber hinaus zählen wir hierzulande auf ein starkes Bekenntnis der Politik zur CSR und fordern in Hinblick auf den aktuellen Entwurf des nationalen CSR-Aktionsplans transparente sowie förderliche Rahmenbedingungen für all jene Betriebe, die sich in Österreich einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung verschrieben haben.

Welchen Nutzen hat ein Unternehmen, wenn es Mitglied bei respACT ist und wie kann ein Unternehmen Mitglied werden?
Die kontinuierlich steigende Mitgliederzahl unserer Plattform bestätigt, dass das Thema zunehmend an Bedeutung gewinnt. Während wir vor 15 Jahren mit nur 50 Betrieben begonnen haben, das Thema der Nachhaltigen Entwicklung breit in der Wirtschaft zu verankern, betreuen wir heute rund 250 österreichische Unternehmen bei der strategischen Umsetzung von Corporate Social Responsibility. Ein besonderes Anliegen ist es, CSR als Unternehmensstrategie zu etablieren, die von der Führungsebene getragen wird. Dazu bieten wir regelmäßige nationale sowie internationale Informationen, ermöglichen unseren Mitgliedsunternehmen Austausch und Vernetzung und fördern im Rahmen von Arbeitsgruppen, Workshops oder Webinaren die Kompetenzentwicklung in unterschiedlichen Themenbereichen. Was unsere Mitglieder besonders schätzen, ist der gegenseitige Erfahrungsaustausch und das von einander Lernen.

Wie erlebst Du das Mitglied SIMACEK im CSR Kontext?
SIMACEK zeigt eindrucksvoll vor, wie CSR Schritt für Schritt ins Kerngeschäft verankert wird. Die Etablierung eines Integrierten Managementsystems ist dabei ein wichtiger Meilenstein. Darüber hinaus ist vor allem das persönliche Engagement der Unternehmensführung vorbildhaft.

Welche internationalen Entwicklungen kommen in der nächsten Zeit auf uns zu?
International gesehen gewinnen die Themen Nachhaltigkeitsberichterstattung, internationale Leitlinien und Rahmenwerke sowie die Verankerung von Nachhaltigkeit in der Lieferkette an Bedeutung. In ihrer aktuellen Mitteilung empfiehlt die Europäische Kommission großen Unternehmen nicht-finanzielle Informationen offenzulegen. Ob dieser Vorschlag in den nächsten Jahren in eine europaweit verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung übergehen wird, wird sich weisen. Unternehmen, die sich bereits jetzt proaktiv mit ihrer gesellschaftlichen Verantwortung auseinander setzen und darüber berichten, sind jedenfalls für derartige Entwicklungen optimal vorbereitet.

Als Unternehmen mit gesellschaftlicher Verantwortung fordern wir nicht nur innerhalb der eigenen Organisation die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft ein, sondern kooperieren wir mit Stakeholdern und Interessensvertretungen, deren Ziel es ist, das verantwortliche Handeln zu fördern.

Ziel ist es eine lebenswerte Gesellschaft für alle zu fördern und folgende Punkte zu forcieren:

- Stellung der Frau in der Wirtschaft
- Soziale Gerechtigkeit
- Menschen, die wertgeschätzt werden
- Bestandteil der Gesellschaft (egal ob beruflich oder privat)
- Faktor Mensch ist Dreh- und Angelpunkt
- Wohlbefinden braucht eine intakte Umwelt
- Freiheit der Entscheidung
- Freiwilligkeit des Engagements
- Fairer Wettbewerb

10.1 Engagement der Gesamtorganisation

KundInnen, PartnerInnen, LieferantInnen fördern mit uns gemeinsam soziale Projekte (im Kontext B2B Diversity Night & Day > NGO-Projekte), siehe auch Seite 78.

Wir schaffen Dialog-Stakeholderplattformen und ermöglichen so den Austausch unter lernenden Organisationen. Die Vernetzung wird gefördert und soziale Innovation möglich gemacht.

Aus den eigenen Erfahrungen unseres Diversitätsmanagements wissen wir, wie wichtig die soziale Förderung für eine gesunde Entwicklung der Gesellschaft ist. So haben wir gemäß unseres Kerngeschäftes und unserer fokussierten Handlungsfelder eine Förderausrichtung in den Bereichen Alter, Gender, Ethnie, Behinderung und Religion. Vereine und NGOs, die Ihre Inhalte unter dem Aspekt des Vielfaltsmanagements – Diversity verstehen, werden nach unseren vorhandenen Möglichkeiten unterstützt.

In der Wissenschaft, in der Lehre und in der Fachliteratur steuern wir mit Praxisvorträgen und AutorInnenbeiträgen bei und fördern so den Austausch und die Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen und der Wirtschaft. Studien zu CSR und Diversity werden nach Möglichkeit ebenso unterstützt.

Mitgliedschaften

- WKÖ (Wirtschaftskammer Österreich)
- Wirtschaftskammer Wien
- Industriellenvereinigung
- respACT
- Verein Wirtschaft für Integration
- ARGE ProEthik
- Charta der Vielfalt
- Women's Empowerment Principles

10.2 Gesellschaftsprojekte im Sozialen Bereich

Wir fördern im Rahmen unserer Kernthemen auch andere Organisationen. Unsere Sponsoringaktivitäten werden aber ausschließlich nach den strategischen Ausrichtungen unseres Kerngeschäftes vorgenommen und implizieren den Kreis unserer Stakeholder/Anspruchsgruppen.

Diversity Ball 2012

Der Diversity Ball setzt seit Jahren ein Zeichen für Vielfalt, Toleranz und Respekt. Auch heuer feierten wieder Menschen unterschiedlichster Herkunft, Religion und Sprache, mit Behinderung und ohne, Frauen und Männer, hetero-, homo- und transsexuell, Jung und Alt, aus Politik, Wirtschaft, Sozialer- und Kulturszene.

Trigos 2012

Der TRIGOS ist Österreichs Auszeichnung für CSR. Bewertet wird das ganzheitliche Engagement der Unternehmen im sozialen sowie ökologischen Bereich. Die TRIGOS-Jury legt großen Wert darauf, dass Unternehmen, die sich um den TRIGOS bewerben, nicht nur einzelne Maßnahmen setzen, sondern ihre gesellschaftliche Verantwortung als Unternehmensphilosophie wahrnehmen und strategisch in alle Bereiche ihres Handelns einbinden. Damit trägt der TRIGOS wesentlich zur Bestandsaufnahme von Corporate Social Responsibility in Österreich bei. Seit dem Jahr 2004 werden einmal jährlich CSR-Vorreiterunternehmen aus ganz Österreich vor den Vorhang geholt.

KONNEX – Integration-Mentoring für junge MigrantInnen

„KONNEX“ ist ein vom Verein Wirtschaft für Integration initiiertes PatInnenprogramm für junge Menschen mit Migrationshintergrund.
Über einen längeren Zeitraum hinweg fördert es die Entwicklungschancen talentierter und ambitionierter TeilnehmerInnen des mehrsprachigen Redewettbewerbs „SAG’S MULTI!“.

Die Jugendlichen werden bei ihrer beruflichen Orientierung unterstützt durch:

- praxisnahe Einblicke in das Berufsfeld der Patin/des Paten
- den frühzeitigen Zugang zu (beruflichen) Netzwerken
- die Stärkung der sozialen und fachlichen Kompetenzen der Jugendlichen
- den Austausch und die Vernetzung der Jugendlichen untereinander
- die Stärkung der gesellschaftlichen Verantwortung und des Engagements der Jugendlichen

Ehemalige „SAG’S MULTI!“-TeilnehmerInnen verschiedener Schultypen und -stufen aus Wien und Umgebung nehmen an „KONNEX“ teil.
Sie werden von einer/einem ambitionierten und beruflich etablierten Patin/Paten aus den Bereichen Wirtschaft, Kunst und Kultur, Medien u.v.m. unterstützt und begleitet. Die persönlichen Treffen und gemeinsamen Aktivitäten zwischen der Patin/dem Paten und der/dem Jugendlichen sind das Herzstück von „KONNEX“.

McDonald‘s Charity Gala

Die Ronald McDonald Kinderhilfe macht es sich seit vielen Jahren zur Aufgabe, Familien mit akut oder chronisch schwer kranken Kindern zu unterstützen. Die vier Ronald McDonald Häuser in Wien, Graz, Innsbruck und Salzburg werden jedes Jahr für mehr als 800 Familien zu einem Zuhause auf Zeit ganz in der Nähe der behandelnden Kliniken. Die Nähe zur Familie kann den Heilungsprozess nachweislich um bis zu ein Drittel beschleunigen.

Leading Ladies Award – Sponsorship für die Netzwerkerin des Jahres 2011

Die hochkarätige, zehnköpfige Jury (u. a. mit First Lady Margit Fischer, Wirtschaftskammer-Wien-Präsidentin KommR[in] Brigitte Jank) ehrt die herausragenden Leistungen starker Frauen in insgesamt zehn Kategorien: „Politik“, „Wirtschaft“, „Netzwerkerin des Jahres“, „Aufsteigerin des Jahres“, „Kind & Karriere“, „Gesundheit“, „Soziales Engagement national und international“, „Buch, Medien & Kultur“ – und natürlich wieder „Frau des Jahres“.

CEOs on Wheels

Statement Ursula Simacek

„Mir ist es als Mensch und Unternehmerin wichtig, Projekte zum Thema Diversität zu unterstützen und zu fördern. Das Projekt von Herrn Sicher „CEOs on Wheels“ finde ich großartig. Als Unternehmen mit gesellschaftlicher Verantwortung hat SIMACEK Facility Management Group GmbH CSR als Managementsystem in allen Arbeitsprozessen verankert. Diversity Management ist Bestandteil unserer CSR-Strategie, wird aber auch als eigenständiges System gesehen.

Es ist ein Prozess, der kontinuierliches Lernen und vor allem ein „Voneinander lernen“ erfordert. Es betrifft immer die Menschen und die Organisation, die sich einem Wandlungswachstum auch tatsächlich öffnen wollen.

Die personelle Vielfalt in den Kerndimensionen der Diversität ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Sie ist innovative Kraft und trägt im höchsten Maß zu unserem Unternehmenserfolg bei.“

Mentoring – Frau in der Wirtschaft

Starke Frau in der Wirtschaft.

Frau in der Wirtschaft unterstützt den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmerinnen durch interessenpolitisches Engagement, Serviceangebot und Netzwerk. Ursula Simacek war ein Jahr lang Mentorin für eine Jungunternehmerin.

This Human World · Film Festival

Bei „This Human World“ geht es um die Sichtbarmachung sozialer Kämpfe für ein freieres Leben. Das Filmfestival kombiniert cineastischen Genuss mit angeregten Diskussionen. Das filmische Programm von „This Human World“ wird in Zusammenarbeit mit ExpertInnen, NGO-Akteuren und Partnerfestivals sorgfältig ausgewählt. Workshops, Lesungen und (Publikums-)Diskussionen bilden einen Rahmen, in dem Netzwerke zwischen politischen und kulturellen AkteurInnen gebildet und Projektideen geboren werden.

Gesellschaftliches Engagement zur Förderung des Sports

Als Sponsor des ÖTV Fed Cup Team und Generali Ladies Linz aufzutreten, bietet uns die Möglichkeit sinnvoll Sport zu fördern. Die Förderung der Frauen im Sport ist uns dabei ein besonderes Anliegen. Bei SIMACEK reicht Diversity über das Unternehmen hinaus, Kernthemen wie Alter, Gender, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion und andere sind Bestandteil der CSR-Politik. Sich zu qualifizieren und außergewöhnliche Leistungen tagtäglich zu erbringen hat viel mit unserem Kerngeschäft zu tun. Viele Projekte könnten ohne die Unterstützung der Wirtschaft nicht realisiert werden. Der ökonomische Nutzen daraus ist die Werbung für unser Unternehmen und unser Leistungsportfolio. Unser Engagement im Tennissport ist kein Zufall – so gibt es einige KollegInnen in unserem Unternehmen, die im Tennis begeistert aktiv sind. Eines ist sicher: unser Engagement ist aus Leidenschaft.

Sandra Klemenschits bei Generali Ladies

11. GRI-Indikatoren nach GRI 3.1 · Berichtsniveau B+

Profil · Indikator	Beschreibung	Status	Verweis · Seite
1. Strategie und Analyse			
1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	U	5
1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	U	5
2. Organisationsprofil			
2.1	Name der Organisation	U	6–7
2.2	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	U	10–13
2.3	Organisationsstruktur einschließlich der Hauptabteilungen, der verschiedenen Betriebsstätten, Tochterunternehmen & Joint Ventures	U	15
2.4	Hauptsitz der Organisation	U	132 (Impressum)
2.5	Anzahl der Länder, in denen die Organisation tätig ist und Namen der Länder, in denen Hauptbetriebsstätten angesiedelt sind oder jene für die im Bericht abgedeckten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind	U	14–15
2.7	Märkte, die bedient werden (einschließlich einer Aufschlüsselung nach Gebieten, abgedeckten Branchen und Kundenstruktur)	U	14–15
2.8	Größe der berichtenden Organisation	U	26
2.9	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum	T	16–17
2.10	Im Berichtszeitraum erhaltene Preise	U	67
3. Berichtsparameter			
3.1	Berichtszeitraum (z. B. Haushaltsjahr/Kalenderjahr) für die im Bericht enthaltenen Informationen	U	1, 25
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden	K	Erstbericht
3.3	Berichtszyklus (jährlich, halbjährlich usw.)	K	Erstbericht
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt	U	127
3.5	Die Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	U	5, 40–41, 44–47
3.6	Berichtsgrenzen	U	25
3.7	Beschränkungen des Berichtsumfangs	U	25
3.9	Datenerfassung	U	25

GRI-Index

Der Bericht entspricht dem Anwendungsniveau B+ nach dem Standard GRI 3.1

U – oder • Farbpunkt grün · Umfassend dargestellt

T – oder • Farbpunkt hellblau · Teilweise dargestellt

K – oder • Farbpunkt grau · Keine Relevanz

Profil · Indikator	Beschreibung	Status	Verweis · Seite
3.10	Neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten	K	Erstbericht
3.11	Veränderung des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder Messmethoden	K	Erstbericht
3.12	GRI Content Index	T	120
3.13	Bestätigung durch externe Begutachter	U	126
4. Governance, Verpflichtungen und Engagement			
4.1	Führungsstruktur der Organisation	U	5, 20, 28, 30
4.7	Herangehensweise zur Bestimmung der Qualifikation und der Erfahrung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, um die Strategie der Organisation in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales zu lenken	U	19–23, 44–47
4.8	Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung der Organisation von Bedeutung sind sowie die Art und Weise, wie diese umgesetzt werden	U	19–23, 33–38
4.9	Verfahren des höchsten Leitungsorgans, um zu überwachen, wie die Organisation die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung ermittelt und steuert, einschließlich maßgeblicher Risiken und Chancen sowie der Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien	U	19–23, 27–28
4.10	Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung	U	19–23, 27–28, 44–47
4.11	Erklärung, ob und wie die Organisation den Vorsorgeansatz bzw. das Vorsorgeprinzip berücksichtigt	U	5
4.13	Mitgliedschaft in Verbänden	U	115
4.14	Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholdergruppen	U	46–47, 115
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder, die einbezogen werden sollen.	U	44–47
4.16	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung, unterschieden nach Art und Stakeholdergruppe	U	44–47
4.17	Wichtige Fragen und Bedenken, die durch die Einbeziehung der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken – auch im Rahmen seiner Berichterstattung – eingegangen ist	U	44–50

Profil · Indikator	Beschreibung	Status	Verweis · Seite
Ökonomische Leistungsindikatoren			
Wirtschaftliche Leistung			
EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, MitarbeiterInnengehältern, Spenden und anderer Investitionen in die Gemeinde, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden (Steuern)	T	17
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	U	58, 64, 75
Marktpräsenz			
EC6	Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben, der auf Zulieferer/Zulieferinnen vor Ort an wesentlichen Geschäftsstandorten entfällt	U	19, 23
EC7	Verfahren für die Einstellung von lokalem Personal und Anteil von lokalem Personal an den Posten für leitende Angestellte an wesentlichen Geschäftsstandorten	U	19–23
Mittelbare wirtschaftliche Auswirkungen			
EC8	Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen in die Infrastruktur und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen, sei es in Form von kommerziellem Engagement, durch Sachleistungen oder durch pro Bono-Arbeit	U	75, 116–118
Ökologische Leistungsindikatoren			
Materialien			
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	U	87–88
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	T	87–89, 95
Energie			
EN3	Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen	U	91
EN4	Indirekter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen	U	91–93
EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	U	94, 96, 100, 102–103
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs	T	85
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	U	85, 89, 100, 102–103
Wasser			
EN8	Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen	U	89
EN9	Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind	U	89

Profil · Indikator	Beschreibung	Status	Verweis · Seite
Ökologische Leistungsindikatoren			
Emissionen, Abwasser und Abfall			
EN16	Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht	U	99
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse	U	99–101
EN20	NOx, SOx und andere wesentliche Luftemissionen nach Art und Gewicht	U	89
EN21	Gesamte Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort	U	89
EN22	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	U	95–97
EN23	Gesamtzahl und Volumen wesentlicher Freisetzungen	K	–
EN24	Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls, der gemäß den Bestimmungen des Baseler Übereinkommens, Anlage I, II, III und VIII als gefährlich eingestuft wird sowie Anteil in Prozent des zwischenstaatlich verbrachten Abfalls	K	–
EN25	Bezeichnung, Größe, Schutzstatus und Biodiversitätswert von Gewässern und damit verbundenen natürlichen Lebensräumen, die von den Abwassereinleitungen und dem Oberflächenabfluss der berichtenden Organisation erheblich betroffen sind	K	–
Produkte und Dienstleistungen			
EN26	Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Auswirkungen	U	85–86
EN27	Anteil in Prozent der verkauften Produkte, bei denen das dazugehörige Verpackungsmaterial zurückgenommen wurde, aufgeteilt nach Kategorie	K	–
Einhaltung von Rechtsvorschriften			
EN28	Geldwert wesentlicher Bußgelder und Gesamtzahl nicht-monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich	T	110
Transport			
EN29	Wesentliche Umweltauswirkungen, verursacht durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden sowie durch den Transport von MitarbeiterInnen	U	84
Insgesamt			
EN30	Gesamt Umweltschutzausgaben und -investitionen, aufgeschlüsselt nach Art der Ausgaben und Investitionen	K	Alle Umweltausgaben sind wirtschaftlich rentabel, weshalb keine wirtschaftlichen Ausgaben entstehen. Bsp. Stromkosten

Profil · Indikator	Beschreibung	Status	Verweis · Seite
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Arbeitspraktiken & Menschenwürdige Beschäftigung			
Beschäftigung			
LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	U	50
LA2	MitarbeiterInnenfluktuation insgesamt und als Prozentsatz aufgegliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	U	50
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
LA4	Prozentsatz der MitarbeiterInnen, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	U	100 % durch staatliche Regelung
Arbeitsschutz			
LA6	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird, die die Arbeitsschutzprogramme überwachen und darüber beraten	U	Betriebsrat ist Teil des CSR-Teams
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region	U	45
LA8	Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die MitarbeiterInnen, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen	U	29, 54
Aus- und Weiterbildung			
LA10	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro MitarbeiterIn und MitarbeiterInnenkategorie, die MitarbeiterInnen aus- oder weitergebildet wurde	U	54
LA11	Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen, die die Beschäftigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen fördern und ihnen im Umgang mit dem Berufsaufstieg helfen	T	59
Vielfalt und Chancengleichheit			
LA13	Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der MitarbeiterInnen nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt	U	50
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Menschenrechte			
Investitions- und Beschaffungspraktiken			
HR1	Prozentsatz und Gesamtzahl der wesentlichen Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	U	19–23
HR2	Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und AuftragnehmerInnen, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen	T	wird 2013 gestartet
HR3	Stunden, die MitarbeiterInnen insgesamt im Bereich von Firmenrichtlinien und Verfahrensanweisungen der Organisation, die sich auf Menschenrechtsaspekte beziehen und die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, geschult wurden sowie Prozentsatz der geschulten MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft	U	33–34, 38

Profil · Indikator	Beschreibung	Status	Verweis · Seite
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren · Menschenrechte			
Kinderarbeit			
HR6	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit besteht und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Kinderarbeit beizutragen	U	27–28
Zwangs- und Pflichtangaben			
HR7	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit beizutragen	U	27–28
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren · Gesellschaft			
Gemeinwesen			
SO1	Art, Umfang und Wirksamkeit jedweder Programme und Verfahrensweisen welche die Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen bewerten und regeln, einschließlich Beginn, Durchführung und Beendigung der Geschäftstätigkeit in einer Gemeinde oder Region	U	116–118
Korruption			
SO2	Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden	U	22, 27–28, 34–38
SO3	Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den Antikorruptionsverfahren der Organisation geschult wurden	U	34
Politik			
SO5	Politische Positionen und Teilnahme an der politischen Willensbildung und am Lobbying	T	67, 115
Gesellschaftliche Leistungsindikatoren · Produktverantwortung			
Kundengesundheit und -sicherheit			
PR1	Etappen während der Lebensdauer eines Produkts oder der Dauer einer Dienstleistung, in denen untersucht wird, ob die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und/oder Sicherheit der Kunden verbessert werden können und Prozentsatz der Produkt- und Dienstleistungskategorien, die entsprechend untersucht werden	U	85–86
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen			
PR3	Art der gesetzlich vorgeschriebenen Informationen über Produkte und Dienstleistungen, und Prozentsatz der Produkte und Dienstleistungen, die solchen Informationspflichten unterliegen	U	87–88
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	U	70–71
Werbung			
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung, einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring	U	115
Schutz der Kundendaten			
PR8	Gesamtzahl berechtigter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten und deren Verlust	T	40

qualityaustria
Erfolg mit Qualität

Gültigkeitserklärung und Prüfbescheinigung

Der hier vorliegende Nachhaltigkeitsbericht mit Umwelterklärung der Simacek Facility Management Group GmbH wurde – im Rahmen einer Begutachtung nach EMAS-VO von der

Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH
Gonzagagasse 1/24, 1010 Wien, Österreich
AT-V-004

geprüft.

Der leitende Gutachter der Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH bestätigt hiermit, dass die Umweltpolitik, das Umweltprogramm, das Umweltmanagementsystem, die Umweltprüfung und das Umweltbetriebsprüfungsverfahren der Organisation mit der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 (EMAS-VO) übereinstimmt und erklärt die relevanten Inhalte der Umwelterklärung nach Anhang IV, Abschnitt B, Buchstaben a – h, für gültig.

Weiters bestätigt Quality Austria, dass der Bericht nach den Vorgaben der Sustainability Reporting Guidelines 2006 G3 der Global Reporting Initiative (GRI) aufgebaut ist, die Inhalte und Daten den in der Organisation eingesehenen Aufzeichnungen entsprechen und die Angaben im GRI-Index richtig sind, so dass die Selbsteinstufung in die Anwendungsebene B+ bestätigt werden kann.

Wien, am 10. Dezember 2013

Scheiber

Konrad Scheiber
Geschäftsführer
Quality Austria

Markus Haderer

DI Markus Haderer
Leitender Umweltgutachter

EFQM

Kontaktpersonen zum Thema Nachhaltigkeit bei der SIMACEK Facility Management Group GmbH

Alexander Boubal
Sicherheitssysteme
T. +43 1 21166-10191
M. a.boubal@simacek.at

Barbara Fleischmann
Umweltbeauftragte · Abfallbeauftragte
T. +43 1 21166-10183
M. b.fleischmann@simacek.at

Emine Gedek
Personalentwicklung · MitarbeiterInnenvertrauensperson
T. +43 1 21166-10182
M. e.gedek@simacek.at

Christof Paterno
Behindertenvertrauensperson
T. +43 1 21166-0
M. c.paterno@simacek.at

Ina Pfneiszl
Head of CSR und Corporate Marketing · Frauenvertrauensperson
T. +43 1 21166-14105
M. i.pfneiszl@simacek.at

12. GLOSSAR

Anspruchsgruppen
Werden alle jene Personen, Gruppen, Organisationen, Institutionen, Regionen bezeichnet, die durch Aktivitäten (auch durch Gesetzgebung) beeinflusst werden oder ihrerseits durch ihre Aktivitäten andere beeinflussen. Man spricht auch von Stakeholdern.

Audit Beruf und Familie
Managementinstrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte in Unternehmen. Die Auditierung endet im Erfolgsfall mit der Ausstellung eines Zertifikats, das nach drei Jahren erneuert werden kann.

Business Case
Wirkung von Umwelt- und Sozialaktivitäten auf den wirtschaftlichen Unternehmenserfolg.

Code of Conduct (Verhaltenskodex)
Formelle Selbstverpflichtung eines Unternehmens zu allgemeinen Werten und Prinzipien in Bezug auf ökologisches und soziales Verhalten und ethisches Wirtschaften im Sinne des Tripple Bottom Line Ansatzes (Unternehmenssicherung, Umwelt und Gesellschaft).

Corporate Social Responsibility
Wird im Sprachgebrauch als „gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“ übersetzt. Es ist ein Konzept, auf dessen Basis Unternehmen freiwillig soziale und ökologische Belange berücksichtigten.
CSR ist ein unternehmerischer Ansatz, eine Haltung, die Leistungsbereitschaft mit dem/der UnternehmerIn und dem Unternehmen sich aktiv an der gesellschaftlichen Entwicklung zu beteiligen.
CSR ist ein Managementansatz bei dem ökonomische, soziale und ökologische Verantwortung integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie ist.
Europäische Union: Die soziale Verantwortung der Unternehmen ist eine freiwillige Verpflichtung der Unternehmen, auf eine bessere Gesellschaft und eine saubere Umwelt hinzuwirken. Diese Verantwortung praktizieren sie gegenüber den ArbeitnehmerInnen und generell gegenüber allen von ihrer Geschäftstätigkeit beeinflussten Stakeholdern. Sozial verantwortlich handeln heißt, über die bloße Gesetzeskonformität hinaus mehr investieren in Humankapital, in die Umwelt und in die Beziehungen zu anderen Stakeholdern.
CSR ist ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, um auf freiwilliger Basis soziale und ökologische Belange in ihre ökonomische Unternehmenstätigkeit und in die Beziehungen zu den Stakeholdern zu integrieren.

Diversity Management
Konzept der Unternehmensführung, das die Verschiedenheit der Beschäftigten (z. B. deren ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, körperliche Behinderung, Lebensstil, sexuelle, weltanschauliche und religiöse Orientierung) bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie und Organisationsentwicklung macht. Dadurch soll Chancengleichheit gewährleistet, Diskriminierungen im Unternehmen vermieden und Vielfalt als positiver Faktor für den Unternehmenserfolg genutzt werden.

EMAS (Eco-Management and Audit Scheme)

Umweltmanagement, das durch die EMAS-Verordnung der Europäischen Union geschaffen wurde und extern überprüft wird. www.emas.gv.at

Global Reporting Initiative (GRI)

Die GRI entwickelt Richtlinien für die Erstellung von CSR- und Nachhaltigkeitsberichten von Unternehmen und Organisationen. Die aktuelle GRI-Richtlinie (G3) umfasst insgesamt über 120 Indikatoren, die sowohl das Unternehmen und dessen Leistung als auch den Bericht selbst beschreiben. Für bestimmte Branchen stehen ergänzende Sector-Supplements zur Verfügung.

Managementsysteme

Sie bilden das Bindeglied zwischen Nachhaltigkeits-Strategie und der konkreten Umsetzung. Managementsysteme können eingeschränkt für den Umweltbereich (> EMAS) oder umfassend für die gesamte nachhaltige Entwicklung des Unternehmens/Organisation (> Change Management, Sustainability Balanced Scorecard) eingesetzt werden.

Nachhaltigkeitsbericht · Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Ermittlung, Veröffentlichung und Rechenschaftslegung der unternehmerischen Leistung gegenüber internen und externen Stakeholdern im Hinblick auf die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung. Die Veröffentlichung erfolgt häufig in Form eines periodisch erscheinenden Berichts, ähnlich dem Geschäftsbericht von Unternehmen.

Nachhaltigkeit · Nachhaltige Entwicklung

Gesellschaftliches Leitbild, das eine Entwicklung beschreibt, die den Bedürfnissen der jetzigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Um dies zu erreichen, müssen ökonomische, ökologische und soziale Anforderungen berücksichtigt und in eine ausgewogene Balance gebracht werden.

Nachhaltige Unternehmensführung · Nachhaltiges Wirtschaften

Eine Form des Wirtschaftens, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Das Konzept verbindet daher soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte der Unternehmenstätigkeit.

NGO

Eine Non-Governmental Organization (Nichtregierungsorganisation) ist eine nicht auf Gewinn gerichtete, von staatlichen Stellen weder organisierte noch abhängige Organisation.

Menschenrechte

Sie sind in der Erklärung der Menschenrechte aus dem Jahre 1948 definiert. Sie basieren auf der Anerkennung der Menschenwürde und der gleichen und unveräußerlichen Rechte aller Menschen auf Grundlage von Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden in der Welt.

ISO 14001

Die weltweit gültige Norm ISO 14001 ist eine Vorgabe dessen, was ein „Umweltmanagement“ in Unternehmen und anderen Organisationen beinhalten und leisten soll.

ISO 26000
Richtlinie zur gesellschaftlichen Verantwortung, die 2010 als internationale Norm veröffentlicht wurde und Unternehmen sowie Organisationen bei der Entwicklung, Umsetzung und Verbesserung von gesellschaftlicher Verantwortung unterstützt. Sie wurde in einem mehrjährigen Prozess von über 500 Experten aus 90 Ländern erarbeitet und ist mit weiteren Normen und Standards kompatibel (z. B. GRI, Global Compact). Kernthemen sind: Organisationsführung, Menschenrechte, Arbeitspraktiken, Umwelt, Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken, KonsumentInnenanliegen, Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft. ISO 26000 ist keine zertifizierbare Managementsystem-Norm.

OHSAS 18001 (Organizational Health and Safety Assessment System)
International anerkannter Standard für die Zertifizierung von Managementsystemen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Social Case
Gesellschaftliche Wirkung des Engagements von Unternehmen im Gemeinwesen.

Social Commissioning
Auftragsvergabe an soziale Organisationen bzw. die gezielte geschäftliche Partnerschaft mit gemeinnützigen Organisationen, die z. B. behinderte und sozial benachteiligte Menschen beschäftigen, als (gleichfalls kompetente und konkurrenzfähige) Dienstleister und Zuliefererbetriebe, mit der Absicht, die Organisationen durch die Auftragsvergabe zu unterstützen.

Social Entrepreneurship
Unternehmerisches Handeln, das auf die langfristige Lösung eines gesellschaftlichen Problems mit innovativen und skalierbaren Mitteln abzielt, anstatt profitorientierte Ziele zu verfolgen.

Social Lobbying
Interessensvertretung für soziale Anliegen bzw. der Einsatz von Kontakten und Einfluss des Unternehmens für die Ziele gemeinnütziger Organisationen oder für Anliegen spezieller Gruppen im Gemeinwesen.

Stakeholder
Alle Personen, Personengruppen oder Institutionen, die die Ziele eines Unternehmens und deren Erreichung beeinflussen können oder selber durch die Ziele und deren Erreichung beeinflusst werden. Im Austausch für die Bereitstellung von unternehmensrelevanten Ressourcen, wie z. B. Sach-, Finanz- und Humankapital, Wissen, Informationen oder gesellschaftliche Akzeptanz, kommt das Unternehmen den verschiedenen Ansprüchen nach.

Stakeholderdialog
Zielgerichteter Austausch mit ausgewählten Stakeholdern, um eigene Ziele bekannt zu machen, Interessen und Ansprüche kennen zu lernen und die eigene Zielerreichung zu unterstützen.

Triple Bottom Line
Wörtlich „drei Striche unter der Bilanz“ – gemeint ist die dreifache Rechenschaftslegung eines Unternehmens nach sozialen (people), ökologischen (planet) und ökonomischen (profit) Gesichtspunkten.

Umwelt (Environment)

Handlungsfeld einer verantwortlichen Unternehmensführung (Corporate Social Responsibility). Es umfasst die ökologisch relevanten Aspekte der gesamten Wertschöpfungskette eines Unternehmens. Durch den Verbrauch und die Umwandlung von Ressourcen hat die Unternehmenstätigkeit Auswirkung auf die natürliche Umwelt. Zentrale Themen sind u. a. Energie- und Ressourceneffizienz, Biodiversität und die Reduktion von Emissionen.

Quelle: CSR Consultants des Fachverbandes UBIT der Wirtschaftskammer Österreich

Impressum

Medieninhaber
SIMACEK Facility Management Group GmbH
Ignaz-Köck-Straße 8, 1210 Wien, Austria
T. +43 1 21166-0
F. +43 1 21166-108
E. simacek@simacek.com
www.simacek.com

Inhalt
Mag.ª Ursula Simacek

Reportingteam
Ina Pfneiszl (Leitung)
Mag. Alexander Boubal
Mag.ª Barbara Fleischmann
Emine Gedek
Dominique Müllner

Beratung
Thomas Walker, CMC
walk-on Institute for sustainable solutions
Horngach 21a, 6352 Ellmau/Tirol, Austria
www.walk-on.at

Grafik · Layout
Nicole Sauerzapf
geni:design
Ortnergasse 20, 3400 Klosterneuburg, Austria
www.geni.at

Fotos
© SIMACEK Faciliyt Management Group GmbH
Seite 78: © Petair – Fotolia.com
Seite 112: © Infinity – Fotolia.com

Für den Nachhaltigkeitsbericht verantwortlich
Ina Pfneiszl
Leitung CSR & Corporate Marketing

Der Nachhaltigkeitsbericht wird digital verfügbar gemacht.

Der SIMACEK Facility Management Group GmbH Nachhaltigkeitsbericht wurde mit größter Sorgfalt erstellt, trotzdem können Übermittlungs-, Satz- und Druckfehler nicht ausgeschlossen werden.

HG Wien FN 116454g
DVR Nr. 0395561
UID ATU14225408

MENSCHEN · GEBÄUDE · **SERVICES** · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT ·
SOZIALES · ÖKONOMIE · **KULTUR** · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · **GEMEINSCHAFT** · ÖKOLOGIE ·
VERANTWORTUNG · WISSEN · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · ERNEUERUNG ·
BEWEGUNG · **EFFIZIENZ** · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · NATUR · ANALYSE ·
MENSCHEN · GEBÄUDE · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · **INTEGRITÄT** · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT ·
SOZIALES · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · **ÖKOLOGIE** ·
VERANTWORTUNG · WISSEN · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · ERNEUERUNG ·
BEWEGUNG · EFFIZIENZ · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · NATUR · ANALYSE ·
MENSCHEN · **GEBÄUDE** · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT ·
SOZIALES · **ÖKONOMIE** · KULTUR · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · IDENTITÄT · **ENERGIE** · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE ·
VERANTWORTUNG · WISSEN · MITARBEITERINNEN · **BILDUNG** · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · ERNEUERUNG ·
BEWEGUNG · **EFFIZIENZ** · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · **NATUR** · ANALYSE ·
MENSCHEN · GEBÄUDE · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · **WERTSCHÄTZUNG** · UMWELT ·
SOZIALES · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · **GEMEINSCHAFT** · ÖKOLOGIE ·
VERANTWORTUNG · WISSEN · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · **ERNEUERUNG** ·
BEWEGUNG · EFFIZIENZ · DIALOG · **MOBILITÄT** · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · NATUR · ANALYSE ·
MENSCHEN · GEBÄUDE · SERVICES · **GESUNDHEIT** · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT ·
SOZIALES · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · **FORSCHUNG** · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE ·
VERANTWORTUNG · WISSEN · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · **JUGEND** · MOTIVATION · ERNEUERUNG ·
BEWEGUNG · EFFIZIENZ · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · **AUSBAU** · STRATEGIE · NATUR · ANALYSE ·
MENSCHEN · **GEBÄUDE** · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT ·
SOZIALES · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · FORSCHUNG · **KONZERN** · IDENTITÄT · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE ·
VERANTWORTUNG · WISSEN · **MITARBEITERINNEN** · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · **MOTIVATION** · ERNEUERUNG ·
BEWEGUNG · EFFIZIENZ · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · **STRATEGIE** · NATUR · ANALYSE ·
MENSCHEN · GEBÄUDE · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · **UMWELT** ·
SOZIALES · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · **IDENTITÄT** · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE ·
VERANTWORTUNG · **WISSEN** · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · **ERNEUERUNG** ·
BEWEGUNG · EFFIZIENZ · DIALOG · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · NATUR · **ANALYSE** ·
MENSCHEN · GEBÄUDE · SERVICES · GESUNDHEIT · WOHLBEFINDEN · INTEGRITÄT · **SICHERHEIT** · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT ·
SOZIALES · ÖKONOMIE · **KUNST** · TECHNIK · FORSCHUNG · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE ·
VERANTWORTUNG · **SPRACHE** · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · JUGEND · MOTIVATION · ERNEUERUNG ·
BEWEGUNG · EFFIZIENZ · **DIALOG** · MOBILITÄT · PARTNERSCHAFT · EVALUIERUNG · AUSBAU · STRATEGIE · NATUR · ANALYSE ·
MENSCHEN · GEBÄUDE · **PROJEKTE** · GESUNDHEIT · **WOHLBEFINDEN** · INTEGRITÄT · SICHERHEIT · WERTSCHÄTZUNG · UMWELT ·
SOZIALES · ÖKONOMIE · KULTUR · TECHNIK · **FORSCHUNG** · KONZERN · IDENTITÄT · ENERGIE · GEMEINSCHAFT · ÖKOLOGIE ·
VERANTWORTUNG · WISSEN · MITARBEITERINNEN · BILDUNG · INNOVATION · **FAMILIE** · MOTIVATION · **ERNEUERUNG** ·
BEWEGUNG · EFFIZIENZ · DIALOG · MOBILITÄT· KULTUR · TECHNIK · **NACHHALTIGKEITSBERICHT 2011 · 2012**

SIMACEK Facility Management Group GmbH
Services made in Europe.

www.simacek.com

Nachhaltigkeitsbericht 2013 · 2014 – Sideletter

3. Konzernstruktur – Seite 15

Konzernentwicklung

* Forecast

Bestens positioniert – Seite 24&25

Wichtige Unternehmenskennzahlen – Seite 26

Jahr	Anzahl MitarbeiterInnen
2009	1.516
2010	1.534
2011	1.587
2012	1.674

2013	1.609
2014	1.629

Jahr	Umsatz
2009	44.215.107,94
2010	46.371.446,58
2011	50.587.695,77
2012	51.178.228,56

2013	56.140.812
2014	noch nicht bekannt

CoC Kommunikationsplan – Seite 37 & 38

Maßnahme 1 CoC bei neuen MitarbeiterInnen	· Jeder/m neue/n MitarbeiterIn wird der CoC ausgehändigt. Grundsätzlich müssen ab 2013 alle den CoC bei Dienstantritt unterschreiben. Bei den Angestellten ist dies schon umgesetzt, bei den ArbeiterInnen noch in der Umsetzung · KPI Anzahl: Unterschrift zur Bestätigung der Kenntnisnahme (Formular zum Personalakt)	✓
Maßnahme 2 Company Meeting 2013 durch die Geschäftsleitung	· Company Meeting mit CoC Inhalten für alle Angestellten · Beim Company Meeting im Mai 2013 werden die CoC Inhalte und somit unsere Werteinhalte an MitarbeiterInnen kommuniziert.	✓
Maßnahme 3 Audit bei VertragspartnerInnen	· VertragspartnerInnen sollen künftig beim Audit gefragt werden, ob der CoC von SIMACEK bekannt ist bzw. dem/der VertragspartnerIn ausgehändigt oder durch Link hinweis auf die Homepage bekannt gemacht wurde.	In Arbeit
Maßnahme 4 CoC barrierefreie Übersetzungen	· Der barrierefreie CoC wird in die folgenden Sprachen übersetzt: Bosnisch, Kroatisch, Serbisch, Türkisch und Englisch	✓
Maßnahme 5 Co-Abfrage in MA-Zufriedenheitsanalyse	· MA-Zufriedenheitsanalyse: bis 2015 soll der Prozentsatz der ausgefüllten Fragebögen bei den ArbeiterInnen von derzeit 12 % bei den ArbeiterInnen auf 30 % erhöht werden! Der Prozentsatz bei den Angestellten soll von derzeit 73 % auf 80 % erhöht werden.	✓

Code of Conduct · Kommunikationsplan (Forts.)		
Maßnahme 5 Co-Abfrage in MA-Zufriedenheitsanalyse	· In den Objekten werden „Stimmtage" organisiert. Derzeit in Vorbereitung: Maßnahmen MitarbeiterInnen Zufriedenheitsanalyse · Fragepunkt zum CoC 1. Sind Ihnen die Inhalte aus dem CoC bekannt? 2. Bitte nennen Sie die Themen die im CoC genannt werden · Welche Unternehmenswerte gelten für alle SIMACEK MitarbeiterInnen?	✓
Maßnahme 6 MitarbeiterInnengespräch	· Jährlich · CoC Inhalte werden anhand praktischer daily Business Ereignisse thematisiert	✓
Maßnahme 7 Diversitätsschulungen	· Modus: Verpflichtend für alle Führungskräfte · Inhalt: CoC, Antidiskriminierung, Stärkung der interkulturellen Kompetenz	✓

CoC Übersetzungen in andere Sprachen

Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse

Ein Fünftel aller unserer MitarbeiterInnen ist mehr als 10 Jahre im Unternehmen.
Unsere alle zwei Jahre stattfindende MitarbeiterInnen – Zufriedenheitsanalyse richtet sich an alle MitarbeiterInnen von SIMACEK, unabhängig ob Angestellte oder ArbeiterInnen. Die Analyse dient uns zur Reflexion und Optimierung von Bedingungen und Prozessen in Bezug auf die Tätigkeit, Stressfaktoren, KollegInnen, Führung, Arbeitsplatz, das Unternehmen, Anfahrtszeit und Bewertung unserer nachhaltigen Maßnahmen. So konnten wir, vergleichend zu 2011 auch 2012, das hohe Zufriedenheitsniveau halten. 86% bewerteten Ihre Gesamtzufriedenheit mit sehr zufrieden und 72% gaben an, dass ihnen die Maßnahmen im Bereich von CSR/DIM/Nachhaltigkeit wichtig sind.
2013/2014 sank die Beteiligung bei den Angestellten um 15%, dafür erhöhte sie sich bei den ArbeiterInnen um das Doppelte – von 13% auf 26%. Dies ist auf die geänderte Befragungsmethode zurückzuführen. Unser Partner ist Great Place to Work.

	Teilnahmequote	Zufriedenheit
1. Befragung 2011	ANG: 63% ARB: 13%	86%
2. Befragung 2012	ANG: 76% ARB: 13%	86%
3. Befragung 2013/2014	ANG: 55% ARB: 25%	73%

SIMACEK Jubiläumsfeier 2012

DIVERSITY TRAININGS für FÜHRUNGSKRÄFTE

Gesundes führen.

Seit 2011 dürfen unsere Führungskräfte jährlich Diversity Schulungen beanspruchen und absolvieren. Thematisiert wird immer der Praxisumgang mit unserem CoC und jedes Jahr wird ein anderer Schwerpunkt gesetzt: letztes Jahres war das Thema sexuelle Diskriminierung und heuer ist es Gender und Alter.

Ergebnis und Ausblick

Die Ergebnisse bei den TeilnehmerInnen:

- 94% der TeilnehmerInnen würden wieder eine DiM Schulung besuchen
- 90% der TeilnehmerInnen geben an, durch die DiM Schulung neue Erkenntnisse gewonnen zu haben
- 88% der TeilnehmerInnen empfanden die Teilnahme als Bereicherung für Ihre Arbeitsweise
- 80 % der TeilnehmerInnen empfinden DiM für SIMACEK im Allgemeinen als sehr wichtig

Unsere aktuellen Zertifizierungen und verwendeten Standards – Seite 41

Unsere aktuellen Zertifizierungen und verwendeten Standards

Unser Integriertes Managementsystem ist zertifiziert nach:

- ISO 9001 (Qualitätsmanagement)
- ISO 14001 (Umweltmanagement)
- EMAS-VO
- OHSAS 18001 (Arbeitsschutzmanagement)
- ONR 192500 (Integriertes Nachhaltigkeitsmanagementsystem)

Weiters arbeiten wir nach:

- ISO 26000 (Handlungsleitfaden Corporate Social Responsibility)
- ISO 27000 (Informationssicherheit)
- ISO 31000 (Risikomanagement)
- ISO 22000 (Lebensmittelsicherheit)
- IFS (International Food Standard)

- Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI 3.1. (künftig 4.0)
- Berichterstattung nach UN Global Compact (2015)

Wichtige Funktionen im Managementsystem

Geschäftsführung			
Gewerberechtliche Geschäftsführer	Denkmal-, Fassaden- & Gebäudereiniger	Christian Sterba	
	Schädlingsbekämpfung	Richard Stora	
	Sicherheit (Bewachung)	Helmuth Hochegger	
	Sicherheit (Berufsdetektive)	Wolfgang Eder	
	Sicherheitstechnische Betreuung & Unternehmens-beratung	Alexander Boubal	
Abfallrechtliche Geschäftsführerin		Barbara Fleischmann	
§ 9 VStG · AN Schutz · Arbeitsinspektion · Ausländer-Beschäftigungs-Gesetz	Fahrzeugpflege & Waggon-reinigung	Srdan Petrovic	
	Hauswartservice & Sonder-reinigung	Otto Schwarz	
	Schädlingsbekämpfung	Richard Stora	
	Unterhaltsreinigung	Christian Sterba	
	Sicherheit (Bewachung)	Helmuth Hochegger	
	Sicherheit (Berufsdetektive)	Wolfgang Eder	

Giftbeauftragter:
Johann Buchsteiner-Penkner

Betriebliche Beauftragte			
Sicherheit	Sicherheitsfachkraft	Alexander Boubal	Sicherheitsfachkraft · Otto Schwarz, Johann Buchsteiner-Penkner, Michael Liegler, Richard Stora
			Sicherheitsvertrauensperson · Cvijan Damjanovic, Emine Gedek, Ana Ilic, Andrea Ivankovic, Steva Jankovic, Martin Khopp, Norbert Manninger, Zoran Obradovic, Ljubica Pejic, Christof Paterno
Gesundheit	Arbeitsmedizinerin	Madeleine Rohac	
	Arbeitspsychologin	Veronika Jakl	
Qualität	Qualitätsbeauftragte	Barbara Fleischmann	
Datenschutz	Informationssicherheitsexperte	Peter Fitz	
	Informationsbeauftragte	Ina Pfneiszl	
Arbeitnehmer Interessensvertretung	Arbeiter-Betriebsrat	Ferdinand Jascha	
	Angestellten-Betriebsrätin	Verena Borecek	
Compliance	Compliancebeauftragter	Erhard Schmidt	Compliancebeauftragte · Barbara Fleischmann
Brandschutz	Brandschutzbeauftragter	Dragan Stohmenovic	
Nachhaltigkeit	CSR-Beauftragte	Ina Pfneiszl	Diversitätsbeauftragte, Frauenbeauftragte & Gleich-behandlungsbeauftragte · Ina Pfneiszl Lehrlingsausbildnerin · Emine Gedek Behinderten-vertrauensperson · Christof Paterno

7.1 MitarbeiterInnenstruktur – Seite 50 & 51

- MitarbeiterInnenfluktuation

	2013	2014
Angestellte	19,8% jährlich	17,8% jährlich
ArbeiterInnen	3,1% mtl.	3,4% mtl.

- Leitende Funktionen m/w, Alter

2013	2014
55% M	51% M
45%W	49% W

unter 25	2%
25-50	82%
über 50	15%

- Geschlecht

	2013	2014
W	68,20%	67,00%
M	31,80%	33,00%

- Davon teilzeitarbeitende MitarbeiterInnen 65,54%

	2013	2014
W	82,10%	81,12%
M	17,89%	18,73%

- Alter der MitarbeiterInnen

	2013	2014
Unter 25 Jahre	6,16%	6,04%
25-50 Jahre	73,27%	65,28%
Über 50 Jahre	26,77%	28,72%

- Anteil der MitarbeiterInnen mit mehr als 50% Behinderung

2013	2014
1,14%	0,99%

Diversity Soziogramm

- Anteil der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund

  „Geschätzt“ 62,93% Migrationshintergrund

Bildungsmaßnahmen – Seite 54

2013 Teilnehmeranzahl	2014 Teilnehmeranzahl
324	386

Zufriedenheitsanalyse – Seite 57

(siehe auch auf Seite 6 weiter oben in diesem Dokument)

	Teilnahmequote	Zufriedenheit
1. Befragung 2011	ANG: 63% ARB: 13%	86%
2. Befragung 2012	ANG: 76% ARB: 13%	86%
3. Befragung 2013/2014	ANG: 55% ARB: 25%	73%

- Herkunftslandschwerpunkte – Seite 59

Insgesamt 38 Nationen

BKS	51,20%
Türkei	15,10%
Andere	33,70%

Sprachkurse – Seite 60

Sprache ist ein Schlüssel zur Integration.

Auf freiwilliger Basis werden Deutschunterrichte am Arbeitsplatz angeboten. Die Ziele sind auf fünf Jahre angesetzt, in diesem Zeitraum sollen um die 450 Sprachausbildungen realisiert werden. Knapp über 300 Sprachausbildungen wurden bereits realisiert!

Projekt in Kooperation mit dem Österreichischen Integrationsfonds und dem Habibi Sprachenhaus.

Sehr hohe ArbeiterInnen und Kunden Zufriedenheit.

2013: 2 Kurse (VAMED, TU)	insgesamt 20 TeilnehmerInnen
2014: 2 Kurse (ÖBB, Privatklinik Döbling)	insgesamt 25 TeilnehmerInnen

KursbesucherInnenkommentare

„Seit dem Sprachkurs kann ich mit meiner Tochter Hausaufgaben machen."
„Es bringt mir in vielen Lebensbereichen etwas. Ich verstehe mich überall besser mit den Leuten. Und wenn ich sie besser verstehe, kann ich auch besser antworten."
„Ich verstehe auch besser, wenn ich etwas auf Deutsch lese."
„Ich verstehe jetzt viel besser und werde auch viel besser verstanden."
„Endlich konnte ich meine Passverlängerung alleine beantragen!"
„Beim Arzt ist es jetzt auch besser."

Referenz: ORF Beitrag zum Integrationspreis

Betriebliche Sozialarbeit – Seite 66 & 67

Resilienz-Steigerung durch betriebliche Integrations- & Sozialarbeit im Niedrigqualifikationsbereich als Beitrag zur gesellschaftlichen Verantwortung.

Unseren MitarbeiterInnen aus unterschiedlichsten Kulturkreisen fallen oft Entscheidungen im Rahmen von Alltagsthemen besonders schwer. Eine passende Kinderaufsicht zu finden, notwendige Weiterbildungsmaßnahmen zu organisieren, Amtsbesuche, aber auch die Lösung von Verschuldungsproblemen sind für viele unserer MitarbeiterInnen belastende Hürden.

Aus diesem Grund hat SIMACEK die betriebliche Sozialarbeit in einer Partnerschaft mit der CARITAS Wien etabliert. Pilot Projekte fanden schon 2012-2014 statt. Mit der Hilfe von zwei Sozialarbeiterinnen wurden 100 Beratungstage durchgeführt, die angesprochenen Themen werden im folgenden Bild angezeigt:

2015-2016 wird dieses Projekt wieder stattfinden – die erste Pilot Phase Februar-Juli hat schon angefangen – dieses Mal aber mit einer Verbreitung des Projektes: in Partnerschaft mit vier zusätzlichen Unternehmen österreichweit – eines pro Bundesland-und mit der Begleitung einer wissenschaftlichen Institution, mit dessen laufenden Dokumentation und nachträglichen Publikation der Ergebnissen.

Partnerschaften: Caritas, Wissenschaftliche Institution

Arbeitsunfälle - Seite 69

Unfallhäufigkeit nach AUVA	2009	2010	2011	2012
Unfallhäufigkeit p. 1.000 MitarbeiterInnen	30,56	33,01	32,17	40,21**
Veränderung	8,51 %	8,04 %	-2,55 %	25,01 %

** Die gestiegene Unfallhäufigkeit ist sowohl auf den strengen Winter, als auch auf das erhöhte Bewusstsein der MitarbeiterInnen zurückzuführen, Unfälle als solche zu melden.

Unfallhäufigkeit nach AUVA	2013	2014
Unfallhäufigkeit p. 1.000 MitarbeiterInnen	44,44	38,18
Veränderung	10,52%	-14,09%

Unfallhäufigkeit nach SCC (Safety Certificate Contractors)	2009	2010	2011	2012
Unfallhäufigkeit p. 1 Mio. Arbeitsstd.	19,83	21,65	20,74	25,28
Veränderung	7,15 %	9,14 %	-4,21 %	21,90 %

Unfallhäufigkeit nach SCC	2013	2014
Arbeitsstunden	2.246.290	2.139.117
Unfallhäufigkeit p. 1 Mio Arbeitsstunden	25,82	30,85
Veränderung	-16,31%	22,07%

9. Umwelt Seite 81 – 110

siehe Management-Review & Liste Schädlingsbekämpfungsmittel

10.1 Engagement der Gesamtorganisation – Seite 115

Zusätzlich:

UN Global Compact

SIMACEK Facility Management Group

Home | Unternehmen | Services | Aktuelle Informationen | Login

Unternehmen • CSR/Nachhaltigkeit • Projekte • UN Global Compact

Eine freiwillige Initiative

Beitritt zum UN Global Compact

UN Global Compact bietet einen Rahmen, in dem Nachhaltigkeitsstrategien entwickelt werden können und eine Plattform auf der Basis universeller Prinzipien die zu Veränderungen anregen und Mut machen, innovative Wege zu gehen und neue Partnerschaften zu schließen.

Die Teilnahme am Global Compact steht jedem Unternehmen offen, das bereit ist, sich für die Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compact in seiner gesamten Geschäftstätigkeit und seinem Einflussbereich ernsthaft einzusetzen und über seine Fortschritte zu berichten.
Die Unternehmen sind sind aufgefordert, sich zu einem Katalog von Grundwerten aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu bekennen, sie zu unterstützen und innerhalb ihres Einflussbereichs in die Praxis umzusetzen:

Menschenrechte

- Prinzip 01: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
- Prinzip 02: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

- Prinzip 03: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 04: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.
- Prinzip 05: Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.
- Prinzip 06: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

Umweltschutz

- Prinzip 07: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Prinzip 08: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Prinzip 09: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Korruptionsbekämpfung

- Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die Initiative besitzt keine Rechtsverbindlichkeit.

Ergänzende Inhalte

- Zur Startseite
- CSR/Nachhaltigkeit
- CSR-Leitbild
- Nachhaltigkeitsbericht/Chancen
- CSR-Projekte
- Code of Conduct
- B2B Diversity Day
- B2B Diversity Night
- CSR-Sprachenprojekt
- CSR-Disability Projekt
- Austrian Social Business Day
- Code of Conduct LL
- Team
- ANFRAGE STELLEN

Downloads dazu

- Code of Conduct Business Version (393 KB)
- Code of Conduct Business Version Bulgarisch (408 KB)
- Code of Conduct Business Version Rumänisch (390 KB)

THE GLOBAL COMPACT

WE SUPPORT

NESTOR GOLD

Zukunftsfähigkeit durch Demografiefitness

Aufgrund des demografischen Wandels werden Unternehmen immer häufiger mit zum Teil völlig neuen Situationen konfrontiert. Eine hohe Zahl von Beschäftigten über 50 Jahre mit einem entsprechenden Lebensumfeld, z.B. pflegebedürftige Eltern, erfordert ein neues sozialorientiertes Denken im Unternehmen. Vor diesem Hintergrund hat sich unser Unternehmen für die Teilnahme beim NESTORGOLD und die Erarbeitung konkreter Maßnahmen zur Alter(n)sgerechtigkeit entschieden. Zentrales Ziel ist die Vereinbarkeit der persönlichen Lebensumstände mit dem Beruf, die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der längere Verbleib der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbsleben. Zusätzlich soll das Engagement für alter(n)sgerechte Arbeit nach innen als auch nach außen sichtbar gemacht und somit auch die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht werden.

	Maßnahmen-Paket
1	Entwicklungsplan für Arbeiter & Angestellte & Lehrlinge
2	Schwerpunktschulungen (Bildungsinitiativen) alle Bereiche
3	Ausbau und Weiterentwicklung des Arbeitspsychologischen Dienstes
4	Betriebliche Sozialarbeit
5	"Betriebsärztin unterwegs"
6	Info-Workshop für VorarbeiterInnen und OMs
7	Gesundheitspass

Im September 2014 wurde SIMACEK

mit dem **Gütesiegel NESTOR^{GOLD}**

zertifiziert.

Audit berufundfamilie

Familienfreundlich wirtschaften.

Im Juli 2014 wurde SIMACEK als Familie und Beruf Unternehmen auditiert: Wir wollen ein Klima schaffen, in dem sich jede/r von uns wertgeschätzt fühlt, sich persönlich und zum Wohl unseres Unternehmens weiterentwickeln kann und Freude an der Arbeit hat. Deshalb unterstützen wir unsere Mitarbeiter/innen mit einer nachhaltigen Personal-politik bei ihrem Bestreben, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen und bieten flexible Lösungen um das Vereinbaren von Beruf und Familie zu erleichtern. Dafür wurde ein Maßnahmen **Plan für 2014 – 2017 entwickelt**:

Zertifikat seit 2014
audit berufundfamilie

- Forcieren der Tagesreinigung - Gleitzeitmodell Angestelltenbereich - Jährliche Information über berufundfamilie-Maßnahmen - Darstellung im Intranet - Fragestellung zum Thema in der Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse - Jährliches Projektgruppentreffen, - Aufnahme der Familienfreundlichkeit als Wert im Verhaltenskodex und im Führungsleitbild - Interne Vorsorgeuntersuchung	- Verstärkte Soft Skill Trainings für Führungskräfte - Fragestellung zu Vereinbarkeit im Mitarbeitergespräch - Vereinbarkeit als Thema der betrieblichen Sozialarbeit - Seminarangebot zur Burn-Out Vorsorge - Mitarbeiter/innen-Konditionen bei Fremdfirmen - Kinderspielecke - Karenzmanagement - Pflegemanagement