



# GEMEINWOHLBILANZ



HOTEL & VILLA AUERSPERG  
Bettina Wiesinger  
Auerspergstraße 61  
5020 Salzburg  
[www.auersperg.at](http://www.auersperg.at)

## HOTEL & VILLA AUERSPERG GmbH

Hotelbetrieb mit Frühstück, Bar, Dachterrassenspa & Garten

Das Hotel besteht aus 2 Häusern: Dem Hotel und der nebenangelegenen Villa

Zimmer Hotel: 32

Zimmer Villa: 23

davon 2 Suiten, 14 Superiorzimmer, 28 Doppelzimmer, 11 Einzelzimmer

Jahresumsatz: lt Bilanz GJ 2013/14 € 2.318.110

Anzahl Mitarbeiter: (auf Vollzeit umgerechnet) ca. 25

Das Hotel Auersperg war ursprünglich eine private Stadtvilla mit Wohneinheiten, 1889 erbaut von der Baumeisterfamilie Ceconi. Das Haus war das Zuhause von Herrn Heinrich Nowak. Seine Frau, Maria Nowak, initiierte nach seinem frühen Tod den Umbau zu einer Pension. Eröffnet wurde 1950. Unter Maria Nowak's Wirken entwickelte sich die Pension rasch zu einem angesehenen Hotel weiter. Übernommen wurde das Haus in den 70er Jahren von einer ihrer 4 Töchter, Erika Raschhofer. Gemeinsam mit ihrem Mann, dem erfahrenen Hotelier Kurt Raschhofer wurde das Haus sukzessive zu einem 4-Sterne-Hotel ausgebaut. Die Familie lebte aber in den ersten 20 Jahren in Badgastein, wo sie die damalige Pension Haus Hirt übernahmen und mit Leib und Seele als Familienbetrieb führten. Heute wird das ‚Haus Hirt‘ leidenschaftlich von ihrer Tochter Evelyn Ikrath und ihrem Mann, dem Architekten Ike Ikrath als ganz besonderes Hotel weitergeführt.

Das Auersperg wurde 1996 an ihre jüngste Tochter Bettina Wiesinger übergeben. Mittlerweile führt sie mit großer Unterstützung ihres Mannes, Mark Wiesinger, der als Bauplaner seine eigene Firma gegründet hat, das Auersperg mit großer Freude und Engagement weiter.

Das AUERSPERG ist heute eines der führenden 4-Sterne-Hotels in der Stadt Salzburg. Es ist bekannt für die hohe Qualität, das besondere Ambiente und den ausgezeichneten, persönlichen Service. Das Auersperg ist ein Hideaway inmitten der Stadt: mit traumhaftem Garten, charmantem Dachterrassen-Spa, Yoga, Massagen und biologischem Frühstücksbuffet.

## WARUM GEMEINWOHLÖKONOMIE?

Schon seit vielen Jahren ist es uns ein Anliegen, bewusst und ‚gemeinwohlorientiert‘ zu wirtschaften. Die Frage, wie kann ich mit meinem Unternehmen dazu beitragen, dass es der Umwelt und den beteiligten Menschen dient, spielt schon lange bei Entscheidungen eine immer wichtigere Rolle. Schon 2003, bei der Erstellung der Unternehmens-Vision, die gemeinsam mit ALLEN Mitarbeitern erarbeitet wurde, wurde das Auersperg folgendermaßen beschrieben:

*... „Das Hotel Auersperg sehen wir als blühenden Garten, indem es uns und den Mitarbeitern gut geht, wir in unserer Tätigkeit aufblühen können und somit mit Freude unseren Gästen eine erholsame Zeit schenken können. Wir legen viel Wert auf gegenseitige Wertschätzung, darauf, dass jeder Mitarbeiter die Arbeit verrichtet, die er gern und somit gut macht. Wir legen Wert darauf, dass wir die verschiedenen Kulturen respektieren, dass sich unsere Mitarbeiter fachlich und persönlich weiterentwickeln können. Es ist unser höchstes Bestreben, glückliche und zufriedene Gäste zu haben. Dann wissen wir, dass unsere Arbeit Sinn macht!“*

2012 wurden unser Frühstück BIOLOGISCH ZERTIFIZIERT. ([www.bio-austria.at](http://www.bio-austria.at))

Zeitgleich wurde mit der BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSVORSORGE, einem 3jährigen Großprojekt begonnen, bei dem die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter im Vordergrund stehen.

Im Laufe dieser Auseinandersetzungen wurde immer deutlicher, wie viel man als Unternehmen dazu beitragen kann, um gesellschaftlich positive Veränderungen zu initiieren. Ebenso das positive Feedback der Gäste und deren Sehnsucht nach EHRlichem, nachhaltigen, gemeinwohlorientierten Handeln bestätigt unser Tun.

Darum ist der nächste Schritt, mithilfe der Erstellung der Gemeinwohnbilanz, die bestehenden Faktoren niederzuschreiben und die vielen noch vorhandenen Potentiale zu erkennen, die logische Konsequenz.

## A1 Ethisches Beschaffungsmanagement

### LEBENSMITTEL

Seit 2012 sind wir von BIO AUSTRIA zertifiziert. Es ist uns aus Überzeugung ein Anliegen, dass die Lebensmittel, die wir beziehen, möglichst von regionalen Anbietern stammen und möglichst biologisch erzeugt werden. Den Großteil der Lieferanten kennen wir persönlich. Diese sind auf der Website angeführt( Bio-Bäcker, Bio-Fleischer, Bio-Schafmilchbauer, Bio-Gemüse,-Eierlieferant ). Die Marmeladen machen wir zum Teil selbst oder wir beziehen die Bio-Marmeladen von der österreichischen Firma Sonnentor. Oder wir kaufen sie von Salzburger Hausfrauen, die die Einnahmen für ein Sozialprojekt in Bosnien zu 100% verwenden ( Wachauer Marillenmarmelade ).

Der Antipasti-Teller auf der Barkarte ist ein ‚österreichischer‘. Vulkanoschinken aus der Steiermark und Walser Stolz-Käse aus Vorarlberg sind die heimischen Spezialitäten.

90% der Lebensmittel werden von regionalen Lieferanten und bäuerlichen Anbietern gekauft,  
(Ausnahme: nicht regionales Obst, nicht regionale Getreidesorten)

80% der Lebensmittel sind biologisch zertifiziert

(Ausnahme: teilweise Marmelade ( wir lieben Staud's!) , Kaffee, zum Teil nicht regionales Obst, Gebäck – wegen Lieferschwierigkeiten in der Früh und Sonntags , teilweise Aufstriche )

Viele Köstlichkeiten, wie Kuchen, das Ghee zum Backen, Kompotte, Apfelmus, Marmeladen, frisch gepresste Säfte, Aufstriche und die warmen ayurvedischen Müslis sind selbstgemacht.

80% der Minibar-Produkte sind biologisch.

80% des Mitarbeiter-Essens ist biologisch.

### BAUSTOFFE / HANDWERKER

Wir arbeiten fast ausschließlich mit regionalen Handwerkern zusammen.

Wir bevorzugen regionale Materialien, wie heimische Hölzer, Leinen, Leder, Rauriser Marmor.

## SONSTIGES

Wir hinterfragen immer mehr WIE und WO die Produkte erzeugt werden.

zb:

die gesamten **Blumen** im Sommer bauen wir selbst in unserem Nutzgarten ( in der Parkplatzmitte ) an. Im Winter arbeiten wir mit unserem Blumenladen zusammen, um immer mehr regionale Freilandblumen ( Äste im Herbst / Winter ) und **Fair-Trade gehandelte Blumen** aus dem Ausland zu beziehen. Die Frotteewäsche wird von der Firma **Herka-Frottier in Österreich** hergestellt.

Wein und Frizzante für den ‚Welcome-drink‘ für die Gäste beziehen wir vom österreichischen bio-dynamischen Weinbaugut **Meinklang**. Wolldecken vom traditionellen Familienunternehmen **Steiner 1888**. Daunendecken von der **Fa. Kaufmann** in Vorarlberg. Salz aus **Altaussee**.

Das Leinen von **Vieböck Leinen** im Mühlviertel und die Kosmetikprodukte in den Bädern werden wir demnächst vom **Salzburger Bio-Kosmetikhersteller Pieper** beziehen. Die ökologischen Reinigungs-, - und Waschmittel erzeugt der österreichische Familienbetriebe **Hollu** – die einzigen in Europa mit dem Eco-siegel. usw...

Wir versuchen möglichst wenig über Internet, umso mehr über die lokale Geschäfte zu beziehen. Besonders bei Büchern freuen wir uns wieder auf das lokale Buchgeschäft umgestiegen zu sein – diese liefern auch prompt; Mit einem Rad-Service, wo Langzeitarbeitslose beschäftigt sind.

Wir stellen dem Gast in jedem Zimmer eine Glaskaraffe mit unserem herrlichen Leitungswasser zur Verfügung, um den Konsum von in Plastikflaschen gefüllte Mineralwässer zu verringern.

In den Badezimmern weisen wir den Gast darauf hin, die Handtücher möglichst wiederzuverwenden. Nur die am Boden liegenden Badetücher werden gewechselt.

Für den Willkommensgruß im Gästezimmer füllen wir Nüsse + Studentenfutter in Papiersackerl ab. So verpacken wir auch die Mozartkugeln. Die Keksen füllen wir in Glasdosen.

Als Firmenfahrzeug wird mit 2 weiteren Nutzern geteilt: Mit der Firma ‚Mark’s Plan‘, sowie für die private Nutzung der Familie Wiesinger. Das Fahrzeug wird ausschließlich für den wöchentlichen Transport von Abfallprodukten und den Festspiel-Shuttle Service von Hotelgästen verwendet. Als Alltags-Transportmittel steht ein Elektrofahrrad mit Anhänger zur Verfügung!

## **B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT**

Die Eigenkapital-Quote im Hotel Auersperg ist im Branchenvergleich sehr hoch.

Zuletzt wurde 2009 ein Kredit für die Generalsanierung der Villa Auersperg aufgenommen. Der Kredit wurde zum Großteil von der Österreichischen Tourismusbank finanziert.

Seit dem Jahr 2010 konnten alle jährlichen Investitionen aus dem Cash Flow finanziert werden.

Das Hotel Auersperg befindet sich in einem sehr hochwertigen, zeitgemäßen baulichen Zustand. Die getätigten Renovierungen werden bewusst mit höchster Qualität umgesetzt und sehr gut Instand gehalten. Eine jährliche sehr detailgenaue Pflege der Zimmer und der Materialien geleitet von Herrn Wiesinger, garantieren eine lange Lebenszeit der Ausstattung.

Es erscheint zum jetzigen Zeitpunkt als greifbares Ziel, die Investitionen auch in weiterer Zukunft ausschließlich durch den Cash-Flow zu finanzieren, gleichzeitig langsam aber stetig die bestehenden Kredite zu tilgen und eine Schuldenfreiheit anzustreben.

Das erwirtschaftete Geld wird für Prämien an Mitarbeiter, zum Tilgen und zum Investieren verwendet. Daher gibt es keine Veranlagungen. Spekulative oder riskante Finanzgeschäfte schließen sich daher von selbst aus.

## C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT + GLEICHSTELLUNG

### Arbeitszeiten

Grundsätzlich gibt es in fast allen Abteilungen verschiedenste Zeitmodelle, die den Mitarbeitern eine recht große Auswahl an Möglichkeiten bietet. Es wird versucht möglichst individuell auf den einzelnen Mitarbeiter einzugehen. Dienste an Sonn,- und Feiertagen sind meist nicht sehr beliebt, daher wird versucht diese Wochenend,- und Feiertagsdienste gerecht einzuteilen. Wir haben erkannt, wie wichtig es ist, dass jeder Mitarbeiter die gleichen Verpflichtungen hat (zB Wochenenddienste ) und es keine (unausgesprochenen) Ausnahmen gibt. Dies ist nun auch schon beim Einstellungsgespräch Voraussetzung.

Überstunden: Eine Überstundenpauschale ist bei uns in den Löhnen eingerechnet. Dies hat den positiven Effekt der Steuerbegünstigung zur Folge ( höhere Nettolöhne ), sowie der Überstundenvermeidung durch die Mitarbeiter, da eine gewisse Anzahl von Überstunden nicht ausbezahlt wird und der MA selbst dafür verantwortlich ist, evtl. ÜST noch in derselben Woche oder demselben Monat abzubauen. Generell wird darauf geachtet, dass jeder MA pünktlich nach Hause gehen kann ( eingeplante Übergabezeiten ) und Überstunden so gut wie möglich vermieden werden. Tatsache ist, dass in der Praxis so gut wie keine Überstunden gemacht werden.

Urlaub: Die Urlaubseinteilung wird in allen Abteilungen in einem jährlichen Urlaubsmeeting für 1 Jahr vorgeplant. Die Vorteile sind, dass sich alle Mitarbeiter einer Abteilung an einen Tisch setzen, die Offenheit und die Transparenz.

Je nach Betriebszugehörigkeit werden die Mitarbeiter gereiht, um je 1 Urlaubsfrequenz auszusuchen. Nach der 1. Runde beginnt dann der 2. Durchgang usw. Dieses System ist auf großen Zuspruch gestoßen, da einerseits die am längsten zugehörigen MA einen Vorteil haben, in dem sie als erstes ihren wichtigsten Urlaubswunsch äußern dürfen, gleichzeitig aber jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, auch ‚heiße Daten‘ bewilligt zu bekommen. Wir empfinden das System als große Erleichterung und als sehr gerecht allen Mitarbeitern gegenüber.

#### Dienstplaneinteilung

Jeder Mitarbeiter kann seine individuellen Wünsche vor Dienstplaneinteilung bekanntgeben. Es wird das Bestmögliche versucht um dem gerecht zu werden.

#### Arbeitsplatzgestaltung:

Alle Arbeitsplätze im Hotel Auersperg verfügen über Tageslicht.

Alle Bürostühle sind ergonomische Bürostühle.

Bildschirme und Beleuchtung sind optimiert.

Generell herrscht im Hotel Auersperg eine sehr gute Arbeitsatmosphäre.

#### Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir haben im Betrieb eine Sicherheitsvertrauensperson, die jeden Arbeitsplatz evaluiert.

Beim letzten Kontrollbesuch der AUVA wurden wir für eine Auszeichnung vorgeschlagen.

#### Psychische Gesundheit:

Im Hotel Auersperg wird sehr viel Wert auf Gesundheitsvorsorge gelegt. Im Rahmen des 3-jährigen Projektes zur BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSVORSORGE ( BGF ) wurden in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern viele Projekte ausgewählt und Maßnahmen umgesetzt. Dies war nur die ‚Initialzündung‘ – die Aufmerksamkeit auf diesen Bereich wird ohne Endziel weitergeführt!

Generell sind wir der Meinung, dass durch eine DIREKTE, ‚GEWALTFREIE‘ KOMMUNIKATION und durch einen wertschätzenden Umgang miteinander ein ganz großer Teil vom Stress am Arbeitsplatz wegfallen kann.

Darum legen wir ganz besonders viel Wert auf die Weiterbildung in diesem Bereich. Wir haben dazu in den letzten Jahren viele Schulungen und Workshops für die Abteilungsleiter und für alle Mitarbeiter angeboten ( Gesundes Führen, Selbstführung, direkte und wertschätzende Kommunikation, Kommunikation in schwierigen Situationen, ...).

Gleichzeitig investieren wir immer wieder Geld und Zeit in die Begleitung bei der Klärung von Unklarheiten zwischen Mitarbeitern. In kleinem Rahmen und in größeren Runden. Das zahlt sich aus! Mittlerweile haben die Abteilungsleiter gelernt; schon bei kleinen Unstimmigkeiten die Betroffenen an einen Tisch zu holen und ein offenes, direktes, ehrliches und wertschätzendes Gespräch anzuleiten.

Diese Kommunikationskultur wird bei uns immer mehr zur Selbstverständlichkeit.

Die Schulungen zum Thema Kommunikation sind nicht nur im Unternehmen eine große Hilfe sondern auch in jeder anderen Beziehung ( Familie, Freunde ).

Nachfolgend einige Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter:

- *Gesundes Führen*

Gleichzeitig unterstützen wir die Abteilungsleiter, sich immer mehr zur FÜHRUNGSKRAFT zu entwickeln und für die Mitarbeiter da zu sein, sie in IHRER Entwicklung zu fördern, sie zur Mitgestaltung und ,- bestimmung einzuladen, monatliche Meetings abzuhalten, für persönliche Gespräche offen zu sein und Gerechtigkeit zu fördern.

- *Teambuilding*

Unserem monatlichen Stammtische werden besonders gerne angenommen und fördern das Miteinander im Team. Wir laden auf 1 Speise und 1 Getränk in unterschiedlichste Salzburger Lokale ein und die Anwesenheit ist auf freier Basis.

- *Burn-out Prävention*

Einen Workshop dazu gab es 2013.

Im Anschluss daran wurde kostenlose Beratung angeboten.

Als allerwichtigste Maßnahme zur Prävention empfinden wir das persönliche Gespräch und das Verständnis für Menschen in schwierigen Situationen. Die Bereitschaft zu unterstützen, ein offenes Ohr zu haben und gemeinsam mit dem Betroffenen eine Lösung zu finden.

- *genügend Mitarbeiter*

Ein Zuviel an Arbeit über längere Zeit bedeutet Stress! Wir haben daher in so gut wie allen Abteilungen Mitarbeiter aufgestockt. Oft nur Stundenweise während der Stoßzeiten. Weiters schauen wir, dass überall ‚Springer‘ vorhanden sind, die Fehlzeiten von Kollegen abdecken können.

- *Coachings*

Es werden auch Einzelcoachings für individuelle, private oder berufliche Probleme angeboten

Physischen Gesundheit:

Maßnahmen zur Erhaltung der physischen Gesundheit, die im Auersperg angeboten werden:

- *Ernährung*

Wir betreiben viel Aufklärungsarbeit mit verschiedensten Workshops betreffend der Qualität von Lebensmitteln, den Inhaltsstoffen und der Zubereitung.

Wir bieten kostenloses Frühstück,-Mittag, und Abendessen, frisch gekocht, zum Großteil ( 4 Tage die Woche ) vegetarisch und biologisch. Mitarbeiter von allen Abteilungen sitzen in einem angenehmen Raum am gemeinsamen Tisch, es gibt Getränke, Salat, Obst und auch Nachspeisen!

- *Yoga*

Wir bieten die kostenlose Teilnahme am 2 Yogakursen / Woche an.

- *Laufen*

Wöchentliches Lauftraining mit professionellen Trainern . 4-5 Personen nehmen regelmäßig Teil und wurden von Nicht-Sportlern zu regelmäßigen Läufern!

- *Walken mit Pulsuhr*

Da wir einige Mitarbeiter mit Bluthochdruck im Haus haben, haben wir uns für einen Coach entschieden, der die Mitarbeiter dabei begleitet, ihr Trainingsziel zu erreichen. Bei individuell abgestimmtem Trainingspuls wird gewalked. Für die, die für ihre Gesundheit abnehmen sollten, gibt es Schulungen zur Ernährungsumstellung. Die Pulsuhren haben die MA von uns zum Geburtstag erhalten, die Lektüre dazu steht den MA zum Verleih in unserer MA-Bibliothek zur Verfügung.

- *Fahrräder*

Wir bieten unseren MA gebrauchte Fahrräder ( in Kooperation mit unserer Fahrrad-Service-Firma) zum Kauf an und sponsern davon 50%. Wir übernehmen 2 Fahrrad-Service-Rechnungen im Jahr im Wert von € 100 pro Mitarbeiter. Bei Buskarten übernehmen wir 50-100% des Fahrpreises. Somit kommen immer mehr Mitarbeiter ohne Auto in die Arbeit.

### Selbstorganisation, Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Sinnstiftung

Jeder Mitarbeiter erhält bei uns ein Mitarbeiter-Handbuch, in dem ganz zu Beginn unsere Werte definiert sind. Es ist erstaunlich wie viele Menschen sich durch unsere Unternehmenskultur angesprochen fühlen.

Einer unserer Wertevorstellungen ist es auch, Mitarbeiter mit Schwächen oder nach schwierigen Phasen einzustellen und so mit einem positivem Arbeitsplatz zu unterstützen. Und Kollegen, die gerade eine herausfordernde Zeit durchleben oder krank sind, beizustehen.

Generell sind wir der Meinung, daß es sinnstiftend ist, in einem Unternehmen zu arbeiten, in dem es möglich ist, seine Sache gut zu machen.



Glückliche und zufriedene und sogar begeisterte Gäste zu haben, macht selbst glücklich. Wenn das Unternehmen bereit ist, sich zu verbessern, das macht Freude. Wenn man mitgestalten kann und ernstgenommen wird, das macht selbst stark. Ich glaube, dass dies zum Großteil auf unser Unternehmen zutrifft.

Unser Ziel ist es, die Verantwortung für das eigene Handeln an den Mitarbeiter abzugeben. Umso mehr Eigenverantwortung wir abgeben, desto weniger Kontrolle ist notwendig. Das ist ein Prozess in dem wir uns permanent befinden. Und eine Haltung, die wir selbst leben müssen und nur so weitergeben können.

### Gleichstellung und Gleichbehandlung von Mann und Frau:

Männliche und weibliche Mitarbeiter werden von jeher gleich behandelt und verdienen bei gleicher Ausbildung und Erfahrung das Gleiche. Wir beschäftigen mehr Frauen als Männer, weil die Tätigkeiten eher Frauen als Männer ansprechen.

Jobangebote werden geschlechtsneutral ausgeschrieben.

### Benachteiligte

Wir beschäftigen immer wieder auch Menschen mit Benachteiligungen, besonders Menschen nach einem Burn-out oder mit psychischen Problemen. Dazugelernt haben wir, dass wir Menschen mit Beeinträchtigungen so einsetzen müssen, dass sie bei Ausfall oder geringerer Arbeitsleistung nicht die Kollegen oder den Ablauf negativ beeinflussen.

Nur so fällt der krankmachende Druck vom Menschen ab und die Kollegen werden nicht mit Mehrarbeit belastet. Wichtig ist auch, dass diese Schwächen offen ausgesprochen werden, um einen Druck von den Mitarbeitern auf den ‚Schwächeren‘ zu vermeiden.

Trotzdem zahlen wir die Ausgleichspauschale, da wir in den letzten Jahren immer wieder beeinträchtigte Menschen eingestellt haben, die entweder schon im Team waren und eine Krise durchlebt haben, nicht Vollzeit arbeiten konnten oder sich nicht als beeinträchtigt einstufen lassen wollten.

### Mitarbeiterbefragung

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsvorsorge, haben wir heuer zum 2. Mal eine Befragung zur Zufriedenheit und Gesundheit im Unternehmen mithilfe von SALS- Fragebögen durchgeführt. Wir führen jährlich MA-Zufriedenheits-Befragungen im Rahmen der Jahresgespräche durch.

## C2 – GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT

Im Hotel Auersperg gibt es verschiedenste Arbeitszeitmodelle.

Wir bemühen uns sehr auf den persönlichen Bedarf einzugehen, was zum Großteil sehr gut möglich ist.

40-50% der Mitarbeiter sind in Teilzeit beschäftigt.

Auch Wiedereinsteigern und Mütter werden verantwortungsvolle Positionen in Teilzeit angeboten ( zb. Front-Desk-Managerin bzw. Vertretung der Geschäftsführung ist Mutter von 2 Kindern und für 30 Stunden beschäftigt, die Hausdame ist ebenfalls Mutter von 2 Kindern und 20 Stunden beschäftigt ). Wir unterstützen Mütter mit einer Mitfinanzierung der Kinderbetreuung von € 70 pro Kind.

Es wird sehr darauf geachtet, dass Überstunden vermieden werden können. Mehrarbeitszeiten werden kurzfristig abgebaut. Es gibt ausreichend Übergabezeit, in Stoß,- und Hochsaisonszeiten wird mit Teilzeitkräften und Praktikanten aufgestockt.

Wir unterstützen mehrmonatige ‚Auszeiten‘ von Mitarbeitern.

## C3 – FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER-INNEN

### Betriebsküche/Ernährung während der Arbeitszeit

Das Essen für unsere Mitarbeiter wird an einem gemeinsamen Tisch von Mitarbeitern aller Abteilungen eingenommen. Wir bieten mit viel Liebe zubereitete, frisch gekochte, zum Großteil biologische Speisen – 4 Tage die Woche vegetarisch – an. Es gibt immer frischen Salat und auch Süßspeisen, frisches Obst und Joghurts.

Übrig gebliebenes Essen, sowie Brot vom Frühstücksbuffet, kann von den MA mit nach Hause genommen werden. Tupperwares stehen zur Verfügung.

Schulungen zum Thema Ernährung, Zubereitung von schnellen, gesunden Essen und zum Thema Zusatzstoffen in den Lebensmitteln werden regelmäßig abgehalten.

Weiters stehen in der Mitarbeiter-Bibliothek Bücher zu dem Thema zum Verleih zur Verfügung.

Wir informieren Mitarbeiter immer mehr darüber, woher wir Produkte beziehen. Wir erläutern den MA, warum wir uns für diesen Lieferbetrieb entschieden haben, um ihnen die Wertigkeit des Produktes bewusst zu machen ( zb. österreichischer Frizzante aus biologischem Anbau von der Fa. Meinklang als Willkommensgetränk ). Da wir uns immer mehr für hochwertige Produkte entscheiden, ist ein bewusster Umgang und Verbrauch unumgänglich und bereitet auch Freude.

### Mobilität zum Arbeitsplatz

Der Großteil der Mitarbeiter kommt mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem Fahrrad zur Arbeit ( 70% ). Wir bieten 50-100% Zuschuss zu den Fahrkarten, sowie Zuschüsse zum Kauf von Fahrrädern an. ( Mithilfe des Zweiradunternehmens, von dem wir unsere Gästefahrräder beziehen, konnten wir sehr günstige, gebrauchte aber noch sehr gut funktionierende Fahrräder den Mitarbeitern mit 50% Unterstützung von uns, anbieten)

Ich selbst ( Bettina Wiesinger – Inhaberin ) fahre bei jedem Wetter ganzjährig mit dem Fahrrad.

### Organisationskultur, Awareness und unternehmensinterne Prozesse

Nachdem wir ein kleines Unternehmen sind und sehr viel persönlicher Austausch mit den Mitarbeitern stattfindet, können die Anliegen zum Thema Nachhaltigkeit und Gemeinwohlorientiertheit direkt und unmittelbar angesprochen und diskutiert werden.

Gerade in unseren wöchentlichen Abteilungsleiter-Meetings wird bei Entscheidungen immer mehr der ökologische Aspekt und der Nutzen für das Gemeinwohl diskutiert.

Als Initiator sehe ich mich selbst und erfahre immer mehr Unterstützung vom Team.

Als wichtigsten unternehmensinternen Prozess sehe ich derzeit die Erstellung des GWÖ-Berichtes, sowie die aktive Teilnahme an einem Marketing-Projekt für die FH für Tourismus in Salzburg, der auf die GWO ausgerichtet ist.

Ein Projekt zum Thema Abfallvermeidung und ein Ausflug zur Abfallwirtschaft in Salzburg ist für 2015 geplant. Ebenso die Initiative, einen ökologischen Fußabdruck zu erstellen.

## C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

### Innerbetriebliche Einkommensspreizung

Die innerbetriebliche Einkommensspreizung beträgt derzeit 1:2

Wir sind derzeit mit der Fertigstellung eines Lohnschemas beschäftigt, welches garantieren soll, dass bei gleicher Tätigkeit und Ausbildung, gleicher Lohn ausbezahlt wird. Umsetzung ist derzeit wird dies zu 85% erfüllt. Ziel sind 95%. Der eine oder andere langjährige Mitarbeiter wird eine bestehende Vereinbarung haben, die oberhalb der Vorgabe im Lohnschema liegt.

### Institutionalisierung

Wie schon oben beschrieben ist eine Offenlegung der Löhne und Gehälter mit Sommer 2015 geplant! Ein dafür notwendiges Lohnschema wird gerade in Zusammenarbeit mit Mitarbeitern aus allen Abteilungen erstellt.

## C5 – INNERBETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG UND TRANSPARENZ

### Grad der Transparenz

Im monatlichen Infoletter an alle MA werden die Umsatzzahlen, Auslastung und Durchschnittspreis des vergangenen Monats bekanntgegeben.

Gleichzeitig wird über aktuelle Themen im Hotel informiert: Umbauten, Renovierungen, Maßnahmen für die MA, laufende Projekte.

Einsicht in alle Zahlen hat die Geschäftsführung.

Einmal jährlich werden die Jahreszahlen im Abteilungsleiter-Meeting offengelegt und mit dem Vorjahr verglichen: Umsatz, WES, Personalkosten, Gewinn.

Kündigungen werden mit dem Geschäftsführer und dem Abteilungsleiter gemeinsam besprochen. Bei langjährigen Mitarbeitern wird die Entscheidung allen Mitarbeitern von mir persönlich erläutert um Unsicherheiten und Gerüchte zu vermeiden.

Neueinstellungen werden gemeinsam mit dem Geschäftsführer und dem Abteilungsleiter besprochen.

### Legitimierung der Führungskräfte

Findet derzeit noch nicht statt.

Ist für 2015 anhand von Mitarbeiterbefragungen geplant.

Sympathisch ist der Vorschlag, daß bei einer Zustimmung von unter 70% eine ‚Verbesserungsphase‘ in einem vereinbarten Zeitraum eingeräumt wird.

## Mitbestimmung bei Operativen / Grundsatz/Rahmenentscheidungen

Da ich selbst ( Bettina Wiesinger – Inhaberin ) nur 2 Tage die Woche im Unternehmen bin, habe ich gelernt, sehr viele Entscheidung zusammen mit dem Abteilungsleiter-Team zu treffen. Ich empfinde es als äußerst inspirierend und befruchtend, Meinungen der Anderen im Team anzuhören und anzunehmen. Diese Art der Entscheidungsfindung garantiert die beste Umsetzung, da sie von den Beteiligten selbst getragen werden.

Bei der Entwicklung eines partizipativen Führungsstiles und im Laufe des Prozesses ‚Betriebliche Gesundheitsförderung‘ wurden viele Entscheidungen zusammen mit dem gesamten Team getroffen.

Es war für mich eine sehr wichtige Erfahrung, zu erkennen, wie leicht die Dinge umzusetzen sind, wenn die Entscheidung von den Mitarbeitern mitgetragen wird.

Heute ist es so, dass aufgrund meines engen Kontaktes zu den Mitarbeitern viele Entscheidungen ohne Zusammentreffen, im Einzelgespräch, erfragt werden können oder über den Abteilungsleiter weitergeleitet werden.

Eine zweite Möglichkeit ist die schriftliche Abstimmung, die bei der Umsetzung von Sportangeboten oder gerade aktuell bei der Entscheidung wofür wir uns sozial engagieren sollen, angewandt wird.

Conclusio: Ich denke, dass die Mitarbeiter ein starkes Gefühl der Mitbestimmungsmöglichkeit in unserem Unternehmen haben. Inspirierend finde ich die Anregung, spontane Meetings für Abstimmungen anzukündigen und anhand ihrer Anwesenheit die MA selbst entscheiden zu lassen, wie dringlich das Thema für sie persönlich ist.

Auch diese Zufriedenheit – bzgl. Mitbestimmungsrecht - könnten wir in eine jährliche Befragung mit aufnehmen.

## Mitbestimmung bei der Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter

Derzeit zahlen wir bei Überschreitung der Umsatzziele Prämien in gleicher, dem Wochenstundeneinsatz aliquot angepasster Höhe, an alle Mitarbeiter aus.

Die Entwicklung eines Gewinnbeteiligungsmodelles der MA ist in Arbeit

## Mit-Eigentum der Mitarbeiter

Ist derzeit kein Thema.

# D1 – Ethische Kundenbeziehungen

## Institutionalisierung

Bereits in unserer 2003 erstellten Vision haben wir die Beziehung zu unseren Gästen wie folgt definiert:

*Wir schenken unseren Gästen unsere vollste Aufmerksamkeit und erfüllen ihre ganz persönlichen Wünsche mit Freude und Herz – wir haben ‚spürbar‘ Zeit.*

*Wir sehen unsere Gäste als langfristige Partner, die uns aus Überzeugung weiterempfehlen. Unsere Gäste spüren und schätzen die von uns gelebten Werte*

## Ehrlichkeit

*Ehrlichkeit im Umgang miteinander ist Voraussetzung für unsere Zusammenarbeit. Ehrliche Herzlichkeit und Hilfsbereitschaft gegenüber dem Gast ist uns ein Anliegen. Wir beschreiben unsere Produkte und unsere Leistungen wahrheitsgetreu.*

## Fairness

*Fairplay im Umgang mit allen Menschen (Gästen, Mitarbeitern, Lieferanten, Handwerkern...) bestimmt unser Handeln.*

Und diese Werte bestimmen auch unser Verhalten im Alltag.

Da der größte Anteil unserer Werbung die positiven Rückmeldungen begeisterter Gäste sind, ist eine ehrliche, wertschätzende, Kundenbeziehung eine Grundvoraussetzung! In Zahlen gemessen, bewegt sich die Kundenzufriedenheit bei einem der weltweit größten Bewertungsplattformen ‚Tripadvisor‘ schon seit Jahren bei über 90%.

## Produkttransparenz, fairer Preis und ethische Auswahl von Kunden

Um dem Gast noch mehr Möglichkeit zu geben, genau das ‚Produkt‘ seiner Vorstellung auswählen zu können, haben wir als neue Zimmerkategorie das ‚Kleine Doppelzimmer‘ eingeführt. Somit kann der Gast bewusst ein günstigeres Zimmer wählen und fühlt sich durch die kleinere Größe nicht benachteiligt. Generell werden alle Zimmerkategorien sehr genau im Internet beschrieben.

Wir haben uns auch entschieden, nicht – wie am Hotelmarkt üblich – die Preise im vollem Ausmaß zu ‚yieldsen‘. Das heißt, dass viele Hotels bei großer Nachfrage und starker Auslastung in der Umgebung, die Preise so stark anheben, dass das Zimmer oft mehr als das Doppelte wie im Normalfall kostet.

In schlechten Zeiten, wird der Preis so stark herabgesetzt, sodass die Zimmer zu weniger als die Hälfte des ‚Normalpreises‘ angeboten werden.

Wir empfinden, dass es einen fairen Preis für unsere Leistung gibt, der in kleinem Ausmaß, je nach Auslastung variieren kann, jedoch immer noch ein gutes, stimmiges Gefühl beim Gast hervorruft. Dumping-Preise schaden den Kollegen und vor allem den Hotels niedriger Kategorie, die wiederum in Folge dessen ihre Zimmer unter ihrem Wert verkaufen müssen.

Da wir unsere Philosophie, die Werteorientiertheit, die Hochwertigkeit unserer Produkte und Leistungen, sowie die Nachhaltigkeit durch Beständigkeit ( im Gegensatz zu schnell wechselnden Trends, die die Lebenszeit von Investitionen sehr kurz halten ) auf unserer Website deutlich transportieren, kommen auch immer mehr Gäste zu uns, für die diese Werte eine Rolle spielt.

Ich freue mich immer wieder, zu sehen und zu hören, wie viele Gäste unsere Einstellung schätzen und sich nach dieser gelebten Ehrlichkeit und Wertigkeit sehnen.

#### KundInnen-Mitbestimmung/ Marktforschung/ gemeinsame Produktentwicklung

Wir bekommen sehr viele Rückmeldungen von Gästen in Form von Bewertungen über die Buchungsplattformen / Bewertungsportale. Ebenso liegen Fragebögen auf, anhand denen die Gäste eingeladen werden, uns ihre Wünsche und Verbesserungsvorschläge mitzuteilen.

All diese Rückmeldungen werden von uns aufmerksam aufgenommen und in die Entscheidungsfindung für die weitere Produktentwicklung aufgenommen.

Mindestens gleich wichtig ist der persönliche Kontakt zu den Gästen. Durch meine Präsenz beim Gast während des Frühstücks und den vielen Gesprächen erfahre ich viel über die Wünsche der Gäste und vor allem auch was die Gäste bei uns sehr schätzen.

Viele Dinge können schnell umgesetzt werden ( zb veganes Frühstücksbuffet, Shuttle-Service für die Festspielgäste, Verbesserung des Zeitungsangebotes....)

#### Servicequalität

Gerade bei uns in der Hotellerie haben wir durch einen besonders persönlichen, individuellen und herzlichen Kontakt am Gast und ein aufmerksamen Service so ein großes Potential, den Gast zufriedenzustellen und sogar zu begeistern. Das ist uns bewusst und daran arbeiten wir ständig.

Genügend Mitarbeiter in Stoßzeiten sind die Grundvoraussetzung dafür, dass die MA Zeit für den Gast haben. Glückliche MA, die den Sinn und die Freude an ihrer Arbeit finden sind ebenso wichtig wie Schulungen.

Eine soeben durchgeführte Kommunikations-Schulung hat unsere Rezeptions-MA gelehrt, dem Gast die volle Aufmerksamkeit zu schenken, sachlich zu bleiben und doch mitfühlend mit dem Gast zu sein, auch wenn wir seine Sorgen oder Reklamationen vielleicht nicht immer verstehen können. Diese Haltung führt dazu, gemeinsam eine Lösung finden zu können. Die volle Präsenz und das urteilslose Interesse an dem Menschen sind ein großartiger Service an dem Gast. ( Die Umsetzung des Gelernten wird von einer Mitarbeiterin intern in regelmäßigen Erfahrungs-Workshops verbessert und aufrecht erhalten. Die MA haben auch erkannt, dass diese Haltung jegliche Kommunikation mit Menschen vereinfacht und optimiert!)

Wir informieren den Gast im Vorhinein, bei geplanten Umbauten, die evtl. zu Lärmbelästigungen oder Einschränkungen führen könnten.

Bei Reklamationen laden wir den Gast ein, uns einen Vorschlag für eine ‚Wiedergutmachung‘ zu machen. Z.B. Zimmerwechsel, Preisreduzierung, Gutschein, Umzug in ein anderes Hotel ohne Stornierungskosten.... die er im Ausmaß seiner gefühlten Beeinträchtigung auswählen kann.

## D2 – Solidarität mit Mitunternehmen

### Offenlegung von Informationen und Weitergabe von Technologien

Seit Jahren sind wir Mitglied der PRIVATE CITY HOTELS, die aus einer ERFA – Gruppe heraus entstanden ist. Über das kooperationseigene Intranet können in kürzester Zeit Informationen ausgetauscht werden. Somit ist der Kollege definitiv ein Kooperationspartner und kein Konkurrent.

Grundsätzlich geht es auch hier um eine Haltung: Wir sind sehr bemüht immer mehr diese Haltung der Kooperation einzunehmen und gegenseitig zu unterstützen. Wir sind jederzeit bereit Zahlen, Know-How und Lieferquellen transparent weiterzugeben.

IDEE: Erschaffung einer branchenspezifischen Plattform für GWÖ-Betriebe, auf der - im Sinne der GWÖ - positive Bezugsquellen veröffentlicht werden. ( Wäsche, Waschmittel, Druckereien, Lebensmittel, Zimmerausstattung, Kopierpapier usw )

Ebenso versuchen wir trotz ‚Ranking‘ bei verschiedenen Bewertungsplattformen uns nicht mit Partnerbetrieben zu messen, sondern darauf zu schauen, unsere Arbeit einfach gut zu machen.

Während des Umbaus unseres Spas durften unsere Gäste KOSTENLOS den Spa von unserem Partnerhotel Wolf-Dietrich mitbenutzen. Das Angebot steht natürlich auch um umgekehrten Sinne, sollte der Spa defekt sein o.ä.



Einladungen der Rezeptionskollegen zum Frühstück erleichtern die Beziehung zu den Kollegen. Mit einem bekannten Gesicht kooperiert man leichter als mit einer anonymen Stimme!

Weiters treten immer wieder Absolventen von Fachschulen und Unis an uns heran um Interviews bezüglich Mitarbeiterführung, Umweltmanagement und kürzlich auch bezüglich Marketingaktivitäten im Bezug auf die GWÖ zu führen. Wir sind immer gerne dazu bereit, unsere Erfahrungen weiterzugeben.

Ebenso durften wir bei Veranstaltungen der ITG zum Thema Gesundheitsförderung und einer Pressekonferenz der GWÖ mitarbeiten.

### Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen, kooperative Marktteilnahme

Die Weiterleitung von Anfragen an Hotels in der Umgebung ist aufgrund der Transparenz durch das Internet hinfällig geworden ( Verfügbare Zimmer und die Preise sind auf einen Knopfdruck ersichtlich ).

Der Austausch von Arbeitskräften ist zum Teil möglich – erst kürzlich konnten wir einen Teilzeit-Rezeptionisten an das Schwesternhotel Miramonte in Badgastein vermitteln, da von ihnen dringend Hilfe benötigt wurde. Wir werden diese Idee weiter ausreifen lassen. Bei freistehenden Arbeitsstellen informieren wir immer wieder die Kollegen von PCH, unser Partnerhotel Altstadt Vienna und unsere Schwesternhotels in Badgastein.

Bei Marketingmaßnahmen kooperieren wir immer wieder mit dem Hotel Altstadt Vienna. Wir drucken zb gemeinsam Notizbüchlein mit Einschaltungen von beiden Hotels oder bewerben uns gegenseitig mit einer Empfehlungskarte am Bett. Wir tauschen auch Gutscheine, die wir dann unseren Mitarbeitern zukommen lassen.

## D3 – Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen

### Produkte und Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu Mitbewerbern mit vergleichbaren Nutzen

Die Frage stellt sich, wodurch erreichen wir mit den von uns angebotenen Produkten und Dienstleistungen einen im Vergleich geringeren ökologischen Fußabdruck bzw. durch eine überdurchschnittliche, ökologische Gestaltung?

Die Hauptprodukte, welche wir zur Verfügung stellen, sind die Gästezimmer und das Frühstück. Vorbildlich und überdurchschnittlich ist unsere Verwendung von sehr hochwertigen Materialien bei der Ausstattung der Zimmer: Maßgefertigte Vollholzmöbel, lederbezogene Betthäupter, geölte Holzfußböden, Rauriser Marmor u.s.w., sowie die außerordentlich gute Pflege der Gegenstände.

Unsere Erfahrung ist, dass Zimmer, die vor ca. 15 Jahren in dieser Ausstattung eingerichtet wurden, noch heute in ihrem Stil überzeugen. Das Zeitlose aber sehr chice Design verwenden wir heute 1:1 genauso bei den Renovierungen. Das heißt, dass eine besonders hohe Langlebigkeit gegeben ist.

Bei den Lebensmitteln kaufen wir sehr bewusst, regional und biologisch ein und informieren unsere Gäste über die Herkunft. Wir erleben, dass die Gäste dadurch weitaus bewusster mit den Lebensmitteln umgehen.

Wir sind gerade dabei immer mehr zu hinterfragen, wo und wie Waren hergestellt werden, versuchen einen persönlichen Kontakt zu den Herstellerfirmen aufzubauen und die Information über diese vorbildlichen Betriebe an unserem Mitarbeiter weiterzugeben. In diesem Zusammenhang stellt sich oft die Fragen, inwieweit wir bereit sind, mehr für den Einkauf zu bezahlen. Meine Vision ist, dass, durch das Bewusstsein über die Wertigkeit des Produktes auch den Verbrauch zu vermindern, sodass kein großer Anstieg der Kosten tragend wird.

Unsere Erfahrung: Alles was zu billig ist, wird auch nicht so geschätzt.

Dieses Verhalten möchten wir auch immer mehr an die Gäste weitergeben.

In den Zimmern stellen wir den Gästen kostbares Trinkwasser von der Wasserleitung zur Verfügung. Somit möchten wir den Verbrauch der Plastiktrinkflaschen vermindern.

Wir stellen gerade auf ökologische Waschmittel um.

Wir bauen im Sommer die eigenen Blumen an.

usw....siehe oben.

## D4 – Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen

### Berücksichtigung ökonomischer Barrieren in der Kundensphäre

Wir bieten zu den normalen Zimmerkategorien auch ein MINI-Doppelzimmer zu einem günstigeren Preis an, somit haben wir auch ein attraktives Angebot für kostenbewusstere Reisende.

In Kooperation mit GLOBAL FAMILY laden wir bei Bedarf sozial schwache Familien zu Aufhalten bei uns ein.

Einmal jährlich sponsern wir Aufenthalte von Studenten von der Universität St. Gallen, die das Symposium St. Gallen in Salzburg besuchen.

Wir laden immer wieder Mitarbeiter von der Straßenzeitung APROPOS zum Frühstück ein und konnten auch schon in einer Notsituation mit einem Zimmer aushelfen.

Wir stellen unsere Räumlichkeiten für diverse Schulveranstaltungen zur Verfügung.

### Barrierefreier Zugang zu und Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen – 4 Dimensionen: physisch, visuell, sprachlich und intellektuell

Unser Betrieb ist derzeit leider nicht barrierefrei.  
Die Befassung damit ist in Planung!

## D5 – Erhöhung des sozialen und ökologischen Branchenstandards

### mit MitbewerberInnen und Partner der Wertschöpfungskette

Wir sind in Verbindung mit anderen GWÖ-Hoteliern, wie zB Fr. Leeb vom Hotel Hochschober, Herr Fauster vom Hotel Drumlerhof. Wir haben gemeinsam Interesse uns gegenseitig zu befruchten und mit neuen Ideen zu inspirieren.

Eine Projektgruppe der FH TOURISMUSMANAGENT in Puch hat als Projektarbeit Marketing einen Maßnahmenplan zur Kommunikation der GWÖ-Aktivitäten nach Außen erstellt. Hauptmaßnahme sind regelmäßige Informationen über unsere Maßnahmen und Gedanken in Facebook, auf der Website und auch im Betrieb über die Daily News. Wir sind überzeugt davon, dass unser Handeln dadurch Wellen schlagen wird!

### Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards

Wir sponsern die Bereitstellung des Besprechungsraumes für die monatlichen GWÖ-Treffen, nehmen immer wieder an Veranstaltungen teil und erhoffen uns durch die eigene Zertifizierung eine Unterstützung der Bewegung.

## Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe

Wir merken, dass wir durch das Nachfragen bei den Lieferanten, wo und wie produziert wird immer mehr Firmen anregen über ihr Handeln nachzudenken und vielleicht sogar einen gewissen Druck als Konsument ausüben können.

Wir bemerken die Reaktion bei Bankgesprächen, Treffen von Hotelierskollegen und im kleinen Kreise in der Diskussion mit den Mitarbeitern. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Auseinandersetzung mit der Thematik, eine Ausstrahlung auf unsere gesamte Umgebung hat!

# E1 – Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

## Produkte/ Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder dienen der Entwicklung der Menschen/der Gemeinschaft/der Erde und generieren positiven Nutzen

Im Hotel Auersperg ermöglichen wir den Gästen erholsame Urlaubstage oder einen angenehmen Geschäftsaufenthalt in einem positiven, nährenden Umfeld zu erleben. Wir bieten ehrliche, hohe Qualität und keinen unnötigen Luxus.

Unser Haus wird sehr gerne als ein HAUS FÜR DIE SEELE bezeichnet. Wir sehen unser Produkt und unsere Dienstleistung als sinnvoll, da wir unseren Gästen ein Umfeld bieten , das Ihnen gut tut, Erholung bietet und ihr Wohlbefinden steigert. Hochwertige Materialien, eine ausgewogene Kombination zwischen Tradition und Moderne, echte, biologische Lebensmittel, ein blühender Garten, ein erholsamer Spa und herzliche Begegnungen mit Mitarbeitern, die einen Sinn in ihrer Tätigkeit sehen, sollen den Gast bereichern. Gleichzeitig bieten wir regelmäßigen Yogastunden, Lauftrainings und Massagen für das Wohlbefinden an.

Wir haben durch unser bewusstes Angebot, sowie der in jedem Zimmer aufliegenden Literatur und Musik auch die Möglichkeit Impulse für ein sinnerfülltes Leben zu geben.

## Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/ Dienstleistungen mit alternativen mit ähnlichem Endnutzen

Deutlich höhere Qualität, bewussterer Umgang mit Materialien und Produkten, biologische Zertifizierung, hohe Werteorientiertheit

## E2 – Beitrag zum Gemeinwesen

### Leistungen – Finanzmittel

Ursprünglich hatten wir 1€ pro Übernachtung für die finanzielle Unterstützung von CARITAS Salzburg – Notschlafstelle + Wohnintegration angespart. Nun leisten wir unseren Beitrag zum Gemeinwesen nicht nur in Form von Spenden, sondern in unterschiedlichsten Varianten:

Immer wieder treten Menschen mit psychischen Problemen (oder deren Verwandte) an uns heran und bitten uns um Unterstützung beim Wiedereinstieg in das Arbeitsleben.

Wir wissen oft recht genau über die Sorgen und Nöte unserer Mitarbeiter Bescheid und freuen uns, wenn wir in Notsituationen auch finanziell unterstützen können.

Wir zahlen Löhne über dem Kollektiv und Prämien um den Lebenskosten in Salzburg angemessene Gehälter zu ermöglichen.

Wir spenden jährlich nach Abstimmung mit den Mitarbeitern an CARITAS, die KINDERKRISENSTELLE und diverse wohltätige Institutionen, die von den Mitarbeitern vorgeschlagen werden.

INTEGRATION ist nach wie vor ein großes Anliegen von uns.

Weiters sind wir gerade im Gespräch mit CARITAS im Bezug auf Corporate Volunteering.

Wir laden die Caritas und Mitarbeiter auch laufend ein, nicht mehr gebrauchte Möbelstücke kostenlos mitzunehmen. Das wird gerade von den Mitarbeitern sehr geschätzt.

Wir kooperieren mit der Straßenzeitung APROPOS und stellen zb. Weihnachtsgeschenke, wie Frühstückseinladungen bereit.

Wir stellen unseren Seminarraum kostenlos für die monatliche GWÖ-Veranstaltung bereit.

### Wirkungen

Werteorientiertes Verhalten und insbesondere eine GESUNDE KOMMUNIKATION (gewaltfrei, direkt ) ist mir persönlich ein sehr großes Anliegen. Ich glaube daran, dass sehr viele Konflikte vermieden oder schnell wieder gelöst werden können, wenn eine direkte, wertschätzende Kommunikation praktiziert wird.

Wir im Auersperg haben erkannt, dass es sehr hilfreich ist, bei Konflikten den Beteiligten unmittelbar ein geführtes Gespräch anzubieten um eine Aussprache zu ermöglichen. Die Führungskräfte in den Abteilungen werden laufend geschult, diese Gespräche selbst leiten zu können.

Ich bin davon überzeugt, dass diese Kommunikationskultur nicht nur in unserem Betrieb positive Auswirkungen auf das Miteinander hat. Die Mitarbeiter berichten immer wieder, dass Schulungen in diesen Bereichen auch starken Einfluss auf ihr Privatleben haben.

Wir haben soeben ein 3-jähriges intensives Projekt BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG – nur formal – abgeschlossen. Wir sind unisono überzeugt, dass wir diese Aktionen endlos weiterführen möchten: Schwerpunkt Stressvermeidung ( auch durch Kommunikation!), Bewegung, Ernährung. Die Auswirkung auf die Mitarbeiter in ihrem privaten Umfeld ist definitiv vorhanden.

Ein Auszug aus dem SALSA-Fragebogen vom Dezember 2014.  
Veränderte Werte im Vergleich zu 2011:

- Deutliche Verbesserung von 95% der gesundheitlichen Beschwerden, besonders Nervosität, Magenschmerzen und Müdigkeit
- Bedeutung von einer gesunden Ernährung ist von 48% auf 65% angestiegen
- Das Gesundheitsbewusstsein hat sich deutlich verbessert: von 63% auf 81%
- Deutlicher Rückgang vorhandener Konflikte: von 38% auf 10%
- Das Betriebsklima hat sich sehr gut entwickelt: von 84% auf 36% gesunken

## E3 – Reduktion der ökologischen Auswirkungen

Im Jahr 2010 wurde eine umfassende Energieoptimierungsberatung von Herrn Mag. Frauenschuh ( [www.energieoptimierung.at](http://www.energieoptimierung.at) ) , gefördert und initiiert von UMWELT SERVICE SALZBURG, durchgeführt.

Zusammengefasst wurde im umfangreichen Bericht folgendes analysiert:

Das Haus ist bereits gedämmt, die Heizungsanlage in der Villa ist in sehr gutem Zustand, im Hotel in gutem Zustand. Die Vorlauftemperaturen sind niedrig, keine Überheizung wurde festgestellt und die Warmwasseraufbereitung wurde ebenfalls mit GUT bewertet. Baulich könnte gerade bei den Fenstern und Dämmungen noch optimiert werden. Der Austausch auf LED-Lampen würde eine große Ersparnis bedeuten. Der Strom Hauptschalter in allen Gästezimmern wird als sehr energieeffizient bewertet.

#### Vorgeschlagene Maßnahmen:

- Austausch Fenster Gartentrakt	erledigt!	
- Austausch Glastüre Haupteingang	erledigt	
- Austausch Metalltüre Hintereingang	erledigt	
- Dämmung Gartentrakt	erledigt	
- Spararmaturen	erledigt!	
- Austausch auf LED-Lampen	80%erledigt	
- energieeffiziente Minibars	80%erledigt	
- Austausch/Dämmung Fenster Frühstücksraum	z.T. erledigt	geplant für 2015
- Austausch/Dämmung Fenster Stiegenhaus	z.T. erledigt	geplant für 2015
- Austausch/Dämmung Fenster Stiegenhaus Villa		geplant für 2015
- Dämmung Decke Garage		5-Jahres-Plan
- Dämmung Frühstücksraum		5-Jahres-Plan
- Dämmung oberstes Geschoß Villa		5-Jahres-Plan
- Wärmerückgewinnung Trockner, Spa, Kühlanlage		5-Jahres-Plan
- Dämmung Kellersockel		nicht durchführbar
- Beschattung Villa Fenster		nicht durchführbar
- Solaranlage		nicht durchführbar Altstadtzone 2!

Im Jahr 2014 haben wir an einem Abschlussprojekt eines Umwelt-Lehrganges , im Bezug auf ENERGIEEFFIZIENZ, durchgeführt von Herrn Richard Prem, teilgenommen.

Ergänzend zu obigen Bericht wurden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Tausch Halogenlampen Frühstücksraum auf LED. Einsparung jährlich: ca. 5000 KW	erledigt	
- Bewegungsmelder Keller / Umkleiden	erledigt	
- Zentralschalter Zimmer	vorhanden	
- Green IT = keine 3D Bildschirmschoner, kein Stand by bei Computer + Handies	80%umgesetzt	
- Anschluss Spülgeräte + Waschmaschinen an Warmwasser		5-Jahres-Plan
- Lastspitzen-Optimierungs-Gerät		geplant für 2015

## E4 – Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung

Die Gewinne unseres Unternehmens werden zum Großteil für Investitionen in den Betrieb (laufenden Renovierungsarbeiten, Umbauten, Erneuerungen ) und Tilgung der Kredite verwendet.

Weiters werden Prämien an Mitarbeiter und Steuern mit dem Gewinn bezahlt. Es gibt keine Gewinnauszahlungen an nicht aktiv arbeitende Gesellschafter.

Wir sehen den Gewinn unseres Unternehmens als MITTEL zum Zweck.

Den ZWECK unseres Unternehmens sehen wir in einem positiven, erfüllenden und sinnvollen Tun und Wirtschaften zum Wohle aller Beteiligten.

Wir müssen ausreichend Gewinne erzielen, um ein gewisses Maß an Investitionen durchführen zu können und die ausstehenden Kredite tilgen zu können.

Alles was darüber hinausgeht, ermöglicht uns, noch mehr das WIE und nicht das UM WIEVIEL in den Vordergrund zu stellen und unsere Mitarbeiter am Erfolg teilhaben zu lassen.

Wir beschäftigen uns gerade mit der Entwicklung einer Form der Gewinnbeteiligung an Mitarbeiter. Vorbild ist das Unternehmen BIT in Salzburg mit Herrn Bernhard Winter.

## E5 – Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung

Mit der Erstellung der Gemeinwohlbilanz gewähren wir viel Einblick in unser Tun und Handeln. Wir haben auf unserer neuen Website eine Unterseite zum Thema GEMEINWOHLÖKONOMIE, auf der wir auf die GWÖ-Seite verweisen und auch unsere Bilanz veröffentlichen. Wir versenden die Bilanz an interessierte Geschäftspartner, wie Steuerberater, Banken und Lieferanten, wenn in persönlichen Gesprächen Interesse an einem Exemplar gezeigt wurde.

Wir haben einen Jahresplan erstellt, nachdem wir mindestens 2x monatlich Themen zum Thema GWÖ auf Facebook posten. Wir informieren die Gäste vor Ort über die Herkunft unserer Produkte.

In Zusammenarbeit mit der GWÖ Salzburg stehen wir bei Informationsabenden für Hoteliers zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung. Wir stellen auch hier alle Informationen den Kollegen zur Verfügung.

Bauvorhaben aller Art kommunizieren wir gerne an die Öffentlichkeit. Sonst sind keine kritischen Daten/Entscheidungen vorhanden.



# TESTAT: AUDIT

**TESTAT : AUDIT**

GEMEINWOHL-BILANZ 2013-14 für AUERSPERG Hotel & Villa

AuditorIn Regina Sörgel



WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				40 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				40 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 80 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 60 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 40 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 80 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 10 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung 90 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 70 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 20 %	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 60 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 60 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 60 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 60 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 40 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 100 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 50 %
<b>Negativ-Kriterien</b>	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0	Feindliche Übernahme 0	Illegitime Umweltbelastungen 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0
	Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO 0	Sperrpatente 0	Verstöße gegen Umweltauflagen 0	Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn 0	Verhinderung eines Betriebsrats 0
	Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen 0	Dumpingpreise 0	Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Umgehung der Steuerpflicht 0	Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0
				Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter 0	Exzessive Einkommensspreizung 0

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

Testat gültig bis 30.06.2017

**BILANZSUMME 548**