



aap.architekten ZT-GmbH

www.aap.or.at



Gemeinwohl - Bericht 2013



GEMEINWOHL
ÖKONOMIE



Ein Wirtschaftsmodell
mit Zukunft

GEMEINWOHL-BERICHT

UNTERNEHMEN

FIRMENNAME: AAP-ARCHITEKTEN ZT-GMBH

Branche: Architektur

Anzahl der MitarbeiterInnen: derzeit 10 – 12

TÄTIGKEITSBEREICH

Alle Arbeitsschritte der klassischen Architekturdienstleistung (Beratung, Entwurf, behördliche Abwicklung, Polier- und Detailplanung, Bauabwicklung, Projektumsetzung, Kostenkontrolle) Nutzerbeteiligungsverfahren, Projektentwicklung

SchulUMbau (Partizipationsverfahren für bauliche, strukturelle und organisatorische Veränderungen im Bildungsbereich, Bildungsbauten)

Mediation

Verteilung der Arbeitsbereiche nach Einnahmen (2012):

70 % Niedrigenergie-, Passivhaus- oder Nullenergiestandard in Neubau und Sanierung, Bauten für Wohnen, Wohnen und Arbeiten für betreute Menschen, Kindergärten, Bildungseinrichtungen, Wohnen für betagte Menschen. Planung und Bauorganisation für ein „Nullenergie-Studentenheim“ verbunden mit einem Forschungsauftrag im Rahmen von „Haus der Zukunft“.

Der Nachweis für die Energieeffizienz erfolgt u.a. durch amtlich überprüfbare Energieausweise, Blower-Door-Tests (Winddichtheitsmessungen durch anerkannte Messorgane) oder durch die tatsächlichen Energiekosten nach dem ersten Betriebsjahr.

10 % Umbauarbeiten ohne gehobene energetische Ansprüche der Auftraggeber

10 % Beratung ohne Möglichkeit für besonderer energetischer Maßnahmen oder Interessen seitens der Auftraggeber (Immobilien-, bautechnische- und baurechtliche Beratungen)

10 % für Mediation und Partizipationsverfahren (SchulUMbau) – teilweise als unbezahlte / ehrenamtliche Aktivitäten

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Als Pionierunternehmen erstellte unsere Bürogemeinschaft erstmals im Herbst 2011 eine Gemeinwohnbilanz. Im Zuge dieser Arbeit wurde klar, dass das Erstellen der Bilanz neben der Außenwirkung wesentlich auch die Beschäftigung der Büroteams mit allen aufgeworfenen Themen provoziert. Die Beschäftigung mit dem Kriterienkatalog der Matrix regte innerbetriebliche Diskussionen und Haltungsänderungen an.

Einzelne, durch die GWÖ thematisierte, Kriterien, setzen wir auf Grund unserer politischen und gesellschaftlichen Haltungen schon seit der Gründung unseres Büros und in steigendem Ausmaß um: Nachhaltigkeit, Energieeffizienz und soziale Auswirkung unserer Projekte und die partnerschaftliche Organisation unseres Teams.

Die Werte der Transparenz und Fairness werden seit der Beschäftigung mit der GWÖ verstärkt reflektiert. Sichtbar verändert hat sich durch die Pionierbilanz das Bewusstsein für die Energieeffizienz unserer EDV-Hardware (siehe C 2).

TESTAT : AUDIT

GEMEINWOHL
BILANZ 2012 für

AAP-ARCHITEKTEN ZT-GMBH
Auditor: Christian Rüter

GEMEINWOHL
ÖKONOMIE
Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft



WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) Lieferanten	A1: Ethisches Beschäftigungsmanagement				
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz
D) KundInnen / Dienstleistungen / Mitunternehmern	D1: Ethisches Verkaufen	D2: Solidarität mit Mitunternehmern	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Mitmenschen und Natur weltweit	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL	E2: Beitrag zum Gemeinwesen	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen	E4: Minimierung der Gewinnausschüttung an Externe	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte <input type="text" value="0"/>	Feindliche Übernahme Sperrpatente Dumpingpreise <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="0"/>	Massive Umweltbelastungen für Ökosysteme <input type="text" value="0"/> Grobe Verstöße gegen Umweltauflagen (z.B.: Grenzwerte) <input type="text" value="0"/> Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) <input type="text" value="0"/>	Ungleichbezahlung von Frauen und Männern <input type="text" value="0"/> Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerungen bei Gewinn <input type="text" value="0"/> Töchter in Steuerparadiesen Eigenkapitalverzinsung >10% <input type="text" value="0"/>	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter <input type="text" value="0"/> Verhinderung eines Betriebsrats <input type="text" value="0"/> Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister <input type="text" value="0"/>
	63 von 90	40 von 40	36 von 70	60 von 60	3 von 30
	50 von 90	19 von 50	17 von 30	60 von 60	33 von 90
	30 von 50	13 von 70	74 von 90	16 von 30	20 von 30
	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0

BILANZSUMME 569

A1 – ETHISCHES BESCHAFFUNGSWESEN

Die Gesamtausgaben von aap.architekten teilen sich wie folgt auf:

- 72,6 % Honorare, Gehälter und Sozialabgaben
- 6,2 % Mietaufwand (Büro)
- 5,4 % Abschreibungen, Kammerbeiträge und Versicherungen
- 3,2 % Buchhaltung, Steuerberatung, Werbekosten
- 1,9 % Weiterbildung
- 0,9 % Nachrichtenaufwand
- 0,3 % Fahrtkosten
- 0,2 % Geldkosten, Bankspesen

Die für A1 – Beschaffungswesen relevanten Ausgaben betreffen

- 0,9 % Büroaufwand und Druckkosten
- 0,3 % Energiebezüge

Die in Relation zu den Beschaffungen (A1) wesentlichen Auswirkungen unserer Entscheidungen betreffen daher den Umgang mit den Menschen, die für aap und für die wir arbeiten (C, D, E) und erfolgt durch die Nachhaltigkeit bei den von uns geplanten Gebäuden (D 3)

Konkrete Maßnahmen bei den Beschaffungen sind z.B:

- keine PET-Flaschen, überwiegend Leitungs- statt Mineralwasser,
- Wiederverwendung von Büromaterial (Ordner, Trennblätter, einseitig bedrucktes Papier)
- Schreibstifte nachfüllbar
- Fair-Trade gehandelter Kaffee
- regionaler Einkauf bei Obst und Lebensmittel wird weitgehend und von allen am Büro Beteiligten beachtet
- Einkauf bei lokalen Händlern (wo das möglich ist, kein Kauf im Internetversand)
- Verwendung von Recycling Papier im Hygiene und Bürobereich
- alle neu gekauften Geräte haben eine gute Energieklasse

weitere Maßnahmen:

- Sammlung leerer Druckpatronen für Clinic-Clowns
- Mülltrennung (Glas, Papier, Metall, Sondermüll, Restmüll)
- Langfristige Verwendung von Möbeln (Regalen und Zeichentischen)
- Wärmebezug: Wien-Wärme, raumzonenweise Temperaturabsenkung an Wochenenden und Nachtzeiten
- Der Anteil der Energieausgaben/Strom (0,3 %) ist von 2010 auf 2011 in absoluten Zahlen gesunken. Strom-Lieferant: Wien-Strom.
- EDV: langfristige Verwendung der Hardware (Weiterverwendung im Büro für einfachere Dienste oder Weitergabe für private oder caritative Zwecke)
- IT-Dienstleitung: zu 90% Fernwartung durch Administrator

Durch die Anschaffung eines Kopierers mit Farbfunktion können monatlich ca. 10 Druckerpatronen eingespart werden.

Energieeffiziente Serverumstellung:

Im Jahr 2012 wurde die Erneuerung des zentralen Servers für die 10 Arbeitsplätze unseres Büros erforderlich. Da schon das bisherige System zu Überhitzung und Ausfällen geführt hatte, wurde uns vom Lieferanten dringend empfohlen, den Serverraum zu kühlen, um die Überschussenergie der Rechner in Form von Hitze zu neutralisieren.

Nachdem sich mit dem bisherigen Lieferanten, trotz mehrmaliger Anfrage, leider keine energieeffizientere Lösung abzeichnete, haben wir Angebote mehrerer Administratoren eingeholt und nach den Kriterien des geringen Energiebedarfs ausgewählt und umgesetzt.

Ergebnisse dieser Entscheidung sind:

- keine Serverraumkühlung inkl. umfangreichem Umbau erforderlich
- die ursprüngliche Lärmbelästigung im Sekretariat ist durch den neuen Server weggefallen
- Reduzierung des in den letzten Jahren durch neue EDV gestiegenen Stromverbrauchs (nach derzeitige Einschätzung um 1000 – 2000 kWh)

B1 ETHISCHE FINANZDIENSTLEISTUNGEN

aap.architekten sind als GesmbH organisiert. Neben den drei Gründern sind 3 stille Gesellschafterinnen an allen für das Unternehmen maßgeblichen Entscheidungen gleichberechtigt beteiligt.

Das Unternehmen aap konnte im Jahr 2012 nur knapp die Gehälter laut Kollektivvertrag leisten. Entsprechend der zeitlich eingebrachten Leistungen stellt sich die Frage nach ethischer Veranlagung derzeit nicht.

Keine Anlage von Finanzmitteln abseits der Geschäftskonten (keine Wertpapiere, Anleihen oder Aktien) , auch keine Derivate ;)

Alle Bankverbindungen des Büros laufen seit ca. 20 Jahren über die Bawag, seit ca. 5 Jahren werden die meisten Abwicklungen per e-banking durchgeführt.

Um von Banken möglichst unabhängig zu sein: keine Kreditaufnahme, keine Kontoüberziehung. Derzeit werden alle Aktivitäten mit Eigenkapital aller TeilhaberInnen finanziert. Innovationsentwicklung: Das Risikokapital für Wettbewerbe wird von den sechs TeilhaberInnen solidarisch eingebracht, bzw. aus nicht ausbezahlten Überschüssen getragen.

Haftpflichtversicherung Generali (Sammelversicherung der Kammer), ansonsten Generali-versicherung (Brand, Einbruch, Datenverlust)

Ein Wechsel zu eine ethisch / alternativen Bank ist vorgesehen (warten auf die Demokratische Bank)

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Arbeitszeiteinteilung:

Grundsätzlich wird die, für die Bearbeitung der Projekte notwendige Arbeit, gemeinsam erbracht. Das Kernteam teilt die Projekt oder Projektschritte auf und holt das MitarbeiterInnenteam zu den Arbeitsschritten dazu. Arbeitszeiten, Anwesenheit, freie Tage und Urlaubszeiten werden daher innerhalb von Projektteams und im Gesamtteam besprochen.

In einer Kernarbeitszeit von 9.00 - 17.00 teilen wir die Stunden gemeinsam (Angestellte, freie Mitarbeiter und Teilhaber) so ein, dass immer mindestens 2 Personen im Büro sind. Private Notwendigkeiten (Familie, Kinder, Gesundheit) werden besprochen, haben aber Vorrang. Kurzfristige Änderungen sind möglich und ausgleichbar.

Die Arbeitszeiteinteilung und -gestaltung erfolgt daher im Rahmen der Erfordernisse und Möglichkeiten, die sich aus den Projekten ergibt.

Wichtig ist uns, das höchst mögliche Maß an Selbstbestimmung und Eigenverantwortung bei Arbeitszeiten und -abläufen.

Fordernde familiäre Situationen werden bei Bedarf berücksichtigt. (Möglichkeit, dass Kinder von MitarbeiterInnen im Büro anwesend sind, wenn es einen Engpass bei der Betreuung (z.B. an Ferientagen) gibt.)

Keine All-inklusive Vereinbarungen. Die Bezahlung erfolgt nach tatsächlicher Arbeitszeit.

Arbeitsplatzgestaltung:

Homeofficearbeit ist nach Absprache mit den TeilhaberInnen in begrenztem Umfang möglich (online Verbindung, Zugang zu den Bürodaten).

Sessel sind von hoher Qualität / ergonomisch, Arbeitsplätze selbstgestaltet und selbstbestimmt.

Aus bautechnischen Gründen, die das Haus vorgibt in dem sich das Büro befindet, ist eine **Barrierefreiheit** nicht gegeben.

Die Schaffung eines **Ruhebereiches** ist wegen Raumknappheit derzeit nicht möglich.

Bei studierenden MitarbeiterInnen wird auf Studienzeiten und Abschluss beim Arbeitseinsatz Rücksicht genommen.

Physische Gesundheit / Ernährung (Siehe C3)

Psychische Gesundheit:

Konflikte und Störungen werden aktiv bearbeitet / besprochen. Die Mediationsausbildung eines Kernteammitglieds ist Basis für die entsprechende Qualität. Gewaltfreie Kommunikation ist über diesen Weg Teil der Gesprächspraxis von aap im Büroteam aber auch mit Kunden und Facharbeitern geworden.

Regelmäßige Mitarbeitergespräche helfen beim frühzeitigen Erkennen und Lösen von Problemen. Rückmeldungen der MitarbeiterInnen und die positive Arbeitsatmosphäre bestätigen diesen Umgang.

Selbstorganisation, Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Sinnstiftung:

Der Sinn unserer Arbeit ist durch unsere Projekte und Arbeiten (ökologisch am Stand der Technik, sozial verträglich bis unterstützend) in einem hohen Maß gegeben. Jeder im Büro kann den Wert seiner Arbeit an Ergebnisse, internen Gesprächen und Rückmeldungen von Auftraggebern erleben.

Das Bewusstsein für eine Kultur der Wertschätzung ist durch Seminare im Führungsteam gestiegen und nach innen und außen lebbar. Erfolge (projektbezogene und wirtschaftliche) sind Gemeinsame. Aktive Konfliktkultur, Fehler sind erlaubt und Möglichkeiten zu lernen.

Gleichstellung und Gleichbehandlung von Mann und Frau

Im noch immer „männerdominierte“ Baugewerbe sind bei aap derzeit mehr Frauen als Männer beschäftigt. Sowohl beim Arbeitseinsatz innerhalb des Büros als auch außerhalb (Kunden- und Behördenkontakte, örtliche Bauaufsicht) gibt es keine geschlechtsspezifische Unterscheidung. Die Frage, ob eine Frau oder ein Mann auf Grund des Geschlechts eine bestimmte Arbeit macht und dadurch eine andere Position oder andere Honorierung hat ist bei aap aus unserer Sicht überwunden.

Beim restlichen Büroteam sind Frauen derzeit in der Überzahl.

Bei der Entlohnung und bei Entwicklungsmöglichkeiten gibt es keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern.

Benachteiligte (z.B. Menschen mit Behinderung):

Die Beschäftigung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen ist derzeit aus wirtschaftlichen und räumlichen Gründen leider nicht möglich.

Fortbildung:

Vom Büro finanzierte Weiterbildung im direkten Kontext mit Arbeitsabläufen und Fachthemen und Projekten.

Darüber hinaus gibt es ein Stundenkontingent von 30 Stunden für jede(n) TeilhaberIn zur projektunabhängigen Fortbildung nach eigener Wahl.

Für die Teambildung und Organisation im Kernteam gibt es etwa jährlich ein zweitägiges, moderiertes Seminar.

C2 VERTEILUNG DES ARBEITSVOLUMENS

Arbeitszeiten je nach Position und Vereinbarung ab 5 Stunden (StudentInnen, MitarbeiterInnen in Ausbildungsphasen oder bei Betreuung jüngerer Kinder) bis 40 Stunden pro Woche. Für Projektverantwortliche und Geschäftsführung phasenweise 60 Stunden.

Grundsätzlich keine, oder nur in Ausnahmefällen und freiwillig, Arbeit an Samstagen oder Sonntagen oder abends (Wettbewerbsabgaben). Im Zuge eines Wettbewerbs und in Folge umfangreichen Projektauftrages war im letzten Jahr ein sehr hoher Arbeitseinsatz erforderlich. Die Schaffung von 2 zusätzlichen Vollarbeitsplätzen wurde dadurch möglich.

Auf Grund der stetigen Verdichtung der elektronischen Kommunikationsformen (Mobiltelefon, Mails) und der hohen zeitlichen Ansprüche seitens der Auftraggeber und Auftragsituationen kommt es derzeit teilweise zu sehr hohem Arbeitsdruck. Der Abbau diese Drucks bedarf gemeinsamer Anstrengungen.

Der Einsatz von Leiharbeitskräften, externen Arbeitskräften oder das Auslagern von Arbeitsschritten in Billigfirmen, findet nicht statt.

Die unterpreisige Beschäftigung von StudentInnen / PraktikantInnen findet nicht statt.

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN

Ernährung: Obst wird allen Mitarbeitern vom Büro zu Verfügung gestellt. Anlassbezogen gibt es im Büro gemeinsames, vom Büro bezahltes, Mittagessen.

Soweit das Essen innerhalb des Büros stattfindet ist gibt es nach grober Einschätzung eine Verteilung von 10 % Vegan, 40 % fleischlos und 50 % konventionell.

Mobilität zum Arbeitsplatz: Anreizsysteme / tatsächliches Verhalten

90% Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, zu Fuß oder per Rad für Wege von und zum Arbeitsplatz (9 von 10 Personen)

verringertes Kosten-Beitrag durch aap für KFZ-Nutzung (ca.60 % des amtlichen km-Geldes)

gleicher Kostenbeitrag für Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel

Organisationskultur, Awareness und unternehmensinterne Prozesse

Ökologischer „Kodex“ ist (unausgesprochener) Teil der betrieblichen Übereinkunft. Weiterbildung für Inhalte nachhaltiger Architektur beeinflusst wesentlich auch das eigene Verhalten. Regelmäßige sehr intensive Diskussionen über ökologische Themen und Verhalten (Ernährung, Mobilität, Fernreisen, eigenes Wohnen, Fair Trade). Auswirkungen besonders im Bereich des eigenen Wohnens: 1 Kollegin wohnt in einem Passivhaus, eine weitere in einem 0-Energie-Haus und eine Kollegin ist im Herbst in ein Passivhaus eingezogen.

MitarbeiterInnen setzen sich aktiv mit ökologischen und sozialen Themen auseinander. In den letzten Jahren fragen folglich auch hauptsächlich Menschen um Arbeit an, die diese Themen in unserem Büroprofil interessant finden.

Das Einkaufsverhalten des Büroteams ist daher überwiegend ökologisch ausgerichtet: ohne spezifische Aufforderung begann die Herangehensweise für eine Mitarbeiterin, einen Bildschirm für das Besprechungszimmer auszusuchen daher damit sich über ökologische und Zertifizierungen kundig zu machen. Ein A+ Gerät wurde letzten Endes eingekauft

Ökologischer Fußabdruck der Mitarbeiter

Wird derzeit nicht erstellt

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

Spreizung der Einkommen bezogen auf gleiche Arbeitszeit 1:2

Die Mindesteinkommen (Kollektivvertrag) werden eingehalten.

Durch die Verbesserung des Honorar- und Ertragsniveaus unseres Büros konnten die Honorare und Gehälter nach Jahren der Stagnation um etwa 10 % gesteigert werden.

Bezogen auf Regelarbeitszeit ist kein Einkommen unter € 1250.-

C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

Grad der Transparenz

Auf Eigentümerebene (6 Personen) gibt es volle Transparenz mit Berichtspflicht und Mitverantwortung. Die Bezahlung aller am Büro Beteiligten ist für jeden einsehbar.

Die Einkommen pro Stunde (Gehaltsbasis für alle) sind offen und im Büro bekannt.

Legitimierung der Führungskräfte

Basiert auf der Büroentwicklung (Bürogründer). Bestätigung durch die Eigentümerebene (6 Personen).

Mitbestimmung bei operativen Grundsatz/ Rahmen Entscheidungen

Sachliche und wirtschaftliche Hintergründe Grundlagen für Entscheidungen werden in Einzelgesprächen und auch in Gesprächsrunden thematisiert. Dabei werden die wesentlichen Hintergründe unsere Aktivitäten transparent gemacht und auch MitarbeiterInnen in die Meinungsbildung einbezogen.

Die Hälfte der im Büro Arbeitenden (6 Personen) sind Eigentümer. Auf Eigentümerebene gibt es volle Transparenz mit Berichtspflicht und Mitverantwortung. Wirtschaftliche und strategische Entscheidungen werden in 1-2 wöchentlichen Bürobesprechungen durch die Gesellschafterrunde getroffen. Entscheidungen erfolgen konsensual.

Auf Mitarbeitererebene: Erläuterung einzelner Aspekte der wirtschaftlichen Situation. Bei Interesse und Rückfragen wird voller Einblick gegeben. Fragen des Bürobetriebs oder des Betriebsklimas /Zusammenarbeit werden durch die Gesamtbelegschaft getroffen.

Für die Beteiligung weiterer Teilhaber ist im Gesellschaftervertrag eine Vereinbarung vorgesehen. Beim Ausscheiden eines Teilhabers und Abgabe von Geschäftsanteilen, sind diese zuerst den Miteigentümern zu einem fixierten Betrag anzubieten.

Mitbestimmung bei Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter

Über die Verwendung von Überschüssen und Gewinnbeteiligungen für das Kernteam und MitarbeiterInnen, entscheidet der Eigentümerkreis konsensual.

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

Umfang Ethisch. Marketing

Beauftragungen erfolgen nach Anfragen von Kundenseite (Mundpropaganda, Website) und geladenen Wettbewerben. Aufträge kommen überwiegend aus der Vernetzung und Bekanntheit unseres Büros für bestimmte Bauaufgaben.

Darüber hinaus gibt es im Wesentlichen keine Marketingmaßnahmen.

Kunden- und nutzerorientiertes Handeln hat hohe Priorität. Umfassende Beratung inkludiert fallweise auch das Abraten von Bauprojekten. Das hat den (vordergründigen) Nachteil verloren gegangener Projekte. Im Durchschnitt der Jahre betrifft das etwa 2 Projekte pro Jahr. In anderen Fällen wurde zu Projektänderungen geraten.

Schulungen für Ethisch. Verkauf/ Marketing

Schulungen für Marketing finden derzeit nicht statt. Die o.a. Vorgangsweisen werden von allen beim „Verkauf“ aktiven Personen (Eigentümergruppe) eingehalten und werden /wurden in gemeinsamen Gesprächen entwickelt.

Alternative zu Provisionszahlungen Verkauf / Marketing

Provisionszahlungen sind bei aap nicht üblich.

Bonifikationen sind bei aap nicht üblich.

Umfang der KundInnen-Mitbestimmung

Mitbestimmung der KundInnen / Auftraggebern ist bei Architekturprojekten strukturell bedingt, wird jedoch in unterschiedlicher Ausprägung verwendet.

Die Einbeziehung der NutzerInnen ist Teil des Selbstverständnisses von aap.architekten.

Bei 50-70% der Projekte werden NutzerInnen oder deren VertreterInnen befragt oder in den Planungsprozess einbezogen. siehe D4.

D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Für Projekte an denen andere Büros bereits arbeiten oder Leistungen eingebracht haben, gibt es seitens aap keine Werbeversuche und keine abwertende Werbung.

Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie

Wir praktizieren offenen Informationsaustausch mit befreundeten Büros über technische Lösungen, Auftrags- und Honorarsituation. Zur **fairen Preisbildung** führen wir offensiv Gespräche mit Berufskollegen und anderen Büros

Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen, ... kooperative Marktteilnahme

Mit Partnerbüros gibt es gemeinsame Wettbewerbsteilnahmen, Anbieten und Einbringen von technischen und personellen Ressourcen.

Kooperatives Marketing

Gemeinsames Anbieten von Leistungen mit Partnerbüros in Wien, Graz und Salzburg.

Eigenfinanzierte Teilnahme an den Architekturtagen (2010, 2012) mit inhaltlichen Beiträgen zur ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung von Architektur.

D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

EFFIZIENZ & KONSISTENZ: Produkte / Dienstleistungen sind im ökol. Vergleich zu MitwerberInnen bzw. Alternativen mit vergleichbarem Nutzen

90-100 % der Planung von Neubauten im Passivhausstandard.

Null-Energie-Projekte sind in Durchführung inbegriffen (besonders das derzeit größte Projekt mit etwa 60 % unseres Leistungsumfanges und Bauvolumens).

Bei Sanierungsprojekten beinhalten die Planungen starke Reduktionen des Energiebedarfs der Gebäude nach der Sanierung (50-80% des Heizenergiebedarfs).

Mit Ausnahme reiner Innenraumumbauten, liegt das gesamte Bauvolumen unseres Büros nach Umbau im Bereich der Klimaklasse A, max. B.

Aktive Gestaltung für eine ökol. Nutzung und suffizientem Konsum

Teilweiser Einsatz von ökologischen Baustoffen wird bei Projekten umgesetzt (Holzbau, Zellulosedämmung, aktuell bei einem Projekt Strohdämmung und Lehmputz).

Durchführung einer bürointernen Fortbildung zur Bauökologie. Beim derzeit größten Projekt erfolgt die Ausschreibung nach Kriterien der Bauökologie.

Auf Grund unseres Büroprofils kommen zu aap.architekten überwiegend Kunden mit erhöhten sozialen und ökologischen Ansprüchen.

Aktive Kommunikation ökologischer Aspekte den KundInnen gegenüber

Kunden werden aktiv und umfassend über Energieeffizienz, Nachhaltigkeit und soziale Aspekte von Projekten informiert.

Konventioneller Strom, Einsparmaßnahmen bei der Serverausstattung, Raumthermostate, Papier- und Tintenverbrauch – vgl. A1.

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Berücksichtigung ökonomischer Barrieren in der Kundensphäre

Standardstundensatz für gewerbliche oder kommerzielle Auftraggeber.

Rabatt für Sozialprojekte, Kindergärten, Kultureinrichtungen für junge Menschen, gestaffelte Preise für kommerzielle Betriebe NGO ca. 80 % (bei derzeit ca. 25 % des Honorarumsatzes).

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

Mitbestimmungsprojekte für Menschen mit besonderen Bedürfnissen als ehrenamtlicher Anteil (Weihnachtsgeschenk) im Zuge eines Projekts für diese Menschen.

Branchenübliche Weihnachtsgeschenke für Kunden / Auftraggeber wurden durch Spenden oder ehrenamtliche Beiträge an soziale Einrichtungen ersetzt (Integrationshaus, Geh mit Uns, Flüchtlingshilfe)

Die Website ist in unterschiedlichen Schriftgrößen abrufbar.

Prozesse und Maßnahmen bezüglich ethischer Risiken und sozialer Aspekte in der Kundensphäre

Keine Empfehlung und weitgehende Verhinderung von Firmen und Lieferanten, die unseren ethischen Kriterien zu wider handeln.

Mitbestimmungsprojekte für Kinder, Jugendliche, Erwachsene.

Die Anleitung von Großgruppenveranstaltungen und Mediation werden als zusätzliche Möglichkeiten zur Unterstützung in Entscheidungsprozessen angeboten.

Mediation wird explizit als Instrument zur Klärung und implizit zur Prävention von Konflikten angeboten und angewendet.

Wertschätzender Umgang mit Behördenvertretern, rechtzeitige Einbeziehung ihrer Kompetenzen in Vorgesprächen zu Projektabwicklungen.

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

Kooperation mit MitbewerberInnen und Partner der Wertschöpfungskette

Gründung und Mitorganisation der zivilgesellschaftlichen Initiative „schulUMBau“.

Mitgliedschaft und teilweise Mitgestaltung bei folgenden Vereinen oder NGO´s

IG-Passivhaus Ost, IG-Passivhaus Österreich und IG PH Deutschland (Verband zur Entwicklung und Verbreitung energieeffizienten Bauens)

IG-Architektur (freiwillige Vereinigung mit stärkeren gesellschaftspolitischen Beiträge als die Kammer)

Gemeinwohl-Ökonomie – Mitgliedschaft und Mitgestaltung

Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards

Aktive und zivilgesellschaftliche Beiträge zur ökologischen und sozialen Verbesserung von Planungsvorgaben.

Aktives Vorantreiben und Mitsprache bei rechtlichen Grundlagen und Vorschriften (z.B. Veränderung von veralteten Raumprogrammen im Schulbau).

Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe

Teilnahme und Beiträge für Kongresse: Passivhausbau, Schul(um)bau, Medienberichte, Interviews, Zeitungs- und TV-Berichte zu den Themen Passivhausbau, Partizipation und Schul(um)bau

Herausgabe eines Passivhauskinderbuches durch 2 Kolleginnen im Rahmen unseres Büros (ca. 18.000 verkaufte Exemplare, Übersetzung in mehrere Sprachen). Zielgruppe sind Kinder, Pädagogen, aber auch Gebäudenutzer und interessierte Erwachsene. Dadurch erfolgt eine große Verbreitung der Ideen energieeffizienten Bauens.

Verbreitung der Ideen in Seminaren, Workshops und Seminaren an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten.

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN

Unternehmensinterne Prozesse

Teaminterner Austausch über die ökologischen und sozialen Aspekte unserer Projekte, Aktivitäten und Initiativen. Regelmäßiger Austausch mit jüngeren KollegInnen im Büro zur Weitergabe unserer Ideen.

Welche positiven Nutzen oder negative Folgewirkungen entstehen direkt oder indirekt durch unsere P/D?

Vorbildwirkung von PH-Gebäuden und Mitbestimmungsprojekten, propagieren ökologischer Standards.

Beteiligungsprojekte für Schulbauten in mehreren österreichischen Gemeinden fördern dort das demokratische Bewusstsein, der aktiven Mitgestaltung durch Kinder und Jugendliche und überzeugen die TeilnehmerInnen vom Sinn der Projekte.

Wie sind soziale Aspekte im Wertschöpfungsprozess im Vergleich zu Alternativen mit ähnlichem Endnutzen zu beurteilen?

Hohe soziale Wirksamkeit von Projekten durch Partizipationsverfahren.

Naturverträglichkeit, Suffizienz / Genügsamkeit:

Wie sind ökologische Aspekte unserer P/D im Vergleich zu P/D mit ähnlichen Endnutzen zu beurteilen?

Im Branchenvergleich hoher Standard.

Siehe oben

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Eine projektbezogene Bürobilanz (2002 – 2012) geht derzeit in Druck. Darin werden die größeren Beiträge zum Gemeinwesen im Kapitel **aap.initiativ** dargestellt.

Teilnahme an Diskussionsveranstaltungen zu diversen gesellschaftlichen Themen (Architektur, Kultur, Altenpflege, energieeffizientes Bauen, GWÖ, Klimapolitik).

Diese Aktivitäten umfassen ca 5% unseres Stundenaufwandes und werden aus den Gesamteinnahmen finanziert.

Passivhausbau / Kinderbuch:

umfassende Beiträge (neben den Projekten) durch Kongressteilnahmen, Vorträge, Publikationen, Interviews, Medienberichte

Das von aap verfasste und im Eigenverlag vertriebene Passivhauskinderbuch trägt mit bisher etwa 18.000 verkauften Exemplaren seit 2006 zur Verbreitung energieeffizienten Bauens bei.

schulUMbau:

Initiierung der interdisziplinären Plattform SchulUMbau (ehrenamtliches bzw. durch Büro finanziertes Engagement zur Veränderung der Planungskultur, –inhalte und Ergebnisse bei Bildungsbauten). Dieses Themenfeld wurde im österreichischen Kontext mit zunehmender politischer Wirkung platziert.

Gestaltende Teilnahme an Bildungsinitiativen. Teilweise unentgeltliche Vortragstätigkeit.

GWÖ

Aktive Teilnahme an der Entwicklung der Gemeinwohlökonomie (Mitarbeit im Vorstand und im geschäftsführenden Kreis). Zur Verfügung stellen des büroeigenen Besprechungszimmers für GfK Sitzungen.

Für Sitzungen des Geschäftsführenden Kreises und andere Gremien der GWÖ stellen aap.architekten mehrfach im Monat ihr Besprechungszimmer zur Verfügung.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Absolute Auswirkungen:

Hohes Einsparpotential der von uns geplanten Gebäude. Jährliche Energiereduktion im Gegenwert von 20-40 t Heizöl.

Konventioneller Strom, Einsparmaßnahmen bei der Serverausstattung, Raumthermostate, Papier- und Tintenverbrauch – vgl. A1.

Seit dem letzten GW-Bericht gab es einen starken Zuwachs an Fahrten zu Beteiligungsprojekten in anderen Bundesländern. Diese Reisen werden fast ausschließlich mit der Bahn durchgeführt (2012 ca. 10.000 km).

50 % Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Wege von und zu Baustellen und Behörden

Relative Auswirkungen: Im Branchenvergleich liegt das Unternehmen

hinsichtlich wesentlicher ökol. Aspekte über dem Branchendurchschnitt

E4 MINIMIERUNG DER GEWINNAUSSCHÜTTUNG AN EXTERNE

Es erfolgen keine Gewinnausschüttungen an Externe

E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Inhaltlicher Umfang

Die ökologischen und sozialen Aktivitäten, sowie die partnerschaftliche Organisationsform von aap wird von uns in Gesprächen und Seminaren offensiv dargestellt und ist von Geschäfts und –kooperationspartnern anerkannt, positiv gesehen und regt tw. zur Nachahmung an.

AUSBLICK

KURZFRISTIGE ZIELE

- Umstellung auf ÖKO-Strom
- Obstkiste (saisonales und biologisches Obst)
- Arbeitsweitergabe, bessere Aufteilung
- gesundheitsfördernde Maßnahmen, Pausenkultur, Ruhe-, Entspannungsbereich, besserer Ausgleich von Arbeitsspitzen
- GW-Bilanz auf die Website stellen

LANGFRISTIGE ZIELE

- Ethisches Finanzmanagement
- Ökologischer Fußabdruck für bürointernes Handeln und für die Produkte (Gebäude) unserer Dienstleistung.
- barrierefreie Homepage
- Möglichst durchgängiger Einsatz von ökologischen Baustoffen. Berücksichtigung der Gesamtenergiebilanz (Lebenszyklus) von Gebäuden.

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Dieser Gemeinwohlbericht wurde erstellt von:

Ryznar Franz, Arch., Geschäftsführer

Natascha Ehrenberger Administrative Angestellte (inhaltliches Feedback und Korrektur)

Berichtszeitraum: 10/2011 – 04/2013

Wie viele Frau/Mann-Arbeitsstunden wurden dafür verwendet?

Ca. 20 Stunde

23. April 2013