



Wittlinger Therapiezentrum GmbH

# **Gemeinwohl-Bericht**

## **2022 - 2023**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Allgemeine Informationen zum Unternehmen</b> .....	<b>4</b>
Kurzpräsentation des Unternehmens .....	4
Das Unternehmen und Gemeinwohl .....	5
<b>Testat</b> .....	<b>6</b>
<b>Lieferant*innen</b> .....	<b>7</b>
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe .....	8
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette .....	11
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette .....	13
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette .....	16
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette .....	18
<b>Eigentümer*innen, Eigenkapital- und Finanzpartner*innen</b> .....	<b>20</b>
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe .....	21
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln .....	22
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln .....	25
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung .....	27
B4 Eigentum und Mitentscheidung .....	29
<b>Mitarbeitende und Arbeitspartner*innen</b> .....	<b>31</b>
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe .....	32
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz .....	33
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge .....	40
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden .....	45
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz .....	49
<b>Kund*innen und Geschäftspartner*innen</b> .....	<b>52</b>
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe .....	53
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen .....	55
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen .....	60
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen .....	65
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz .....	68
<b>Globale Gemeinschaft, Natur und Lebewesen</b> .....	<b>71</b>
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe .....	72
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen .....	73
E2 Beitrag zum Gemeinwesen .....	78
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen .....	83
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung .....	87

<b>Ausblick .....</b>	<b>89</b>
Kurzfristige Ziele .....	89
Langfristige Ziele .....	89
EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU).....	89
<b>Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....</b>	<b>90</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>91</b>
Anhang 1: Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner .....	91
Anhang 2: Liste der Anlagen und Referenzen .....	92

# Allgemeine Informationen zum Unternehmen

**Firmenname** Wittlinger Therapiezentrum GmbH

**Rechtsform** Gesellschaft mit beschränkter Haftung

## Eigentum- und Rechtsform

**Website** [www.wittlinger-therapiezentrum.com](http://www.wittlinger-therapiezentrum.com)

**Branche** Q - Gesundheit und Sozialarbeit

**Firmensitz** Walchsee, Österreich

**Bilanztyp** Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1

**Berichtszeitraum** 01.01.2022 bis 31.12.2023

**Gesamtanzahl der Mitarbeitenden** 94,17 Personen

Anzahl der DV-Abrechnungen im Ø im Jahr  
Inklusive MA in Mutterschutz ohne karezierte und freie MA.

**Vollzeitäquivalente** 67,37 FTE

Inklusive MA in Mutterschutz ohne karezierte und freie MA.

**Saison- oder Zeitarbeitende** 0 Personen

**Umsatz** 6.637.249 €

2022 hatten wir den Betrieb aufgrund von umfassenden Renovierungsarbeiten ca. 1 Monat geschlossen. Zusätzlich lag die stationäre Auslastung seit Beginn der Corona-Zeit zwischen 70% - 80%.  
2023 hatten wir wieder eine Auslastung von ca. 90%.

**Jahresüberschuss** 114.481 €

2022 hatten wir den Betrieb aufgrund von umfassenden Renovierungsarbeiten ca. 1 Monat geschlossen. Zusätzlich lag die stationäre Auslastung seit Beginn der Corona-Zeit zwischen 70% - 80%.  
2023 hatten wir wieder eine Auslastung von ca. 90%.

(Diese Werte beziehen sich auf das letzte vollständige Geschäftsjahr 2023.)

**Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen**

## Kurzpräsentation des Unternehmens

Wir betreiben in Walchsee/Tirol das Wittlinger Therapiezentrum. Dies ist eine bettenführende Sonderkrankenanstalt für Lymphödempatienten. Die Einrichtung wird in Form einer Rehabilitationsklinik mit 49 stationären Betten geführt und befindet sich aktuell unter der ärztlichen Leitung von Frau Dr. Silke Grummt, Fachärztin für Dermatologie.

Die Patienten kommen zum größten Anteil aus Österreich und leiden an einem Lymphödem jeglicher Genese oder an einem Lipödem. Der stationäre Aufenthalt dauert üblicherweise 3 Wochen. Die Therapie "State of the Art" des Lymphödems ist die "Kombinierte physikalische Entstauungstherapie", die gegliedert ist in die "Manuelle Lymphdrainage nach Dr. Vodder", die Bandagierung, die Hautpflege und die Bewegungstherapie. Schulungen zum Selbstmanagement ergänzen den Rehabilitations-Alltag.

In den Nachbarorten Kössen, Niederndorf und in der Bezirksstadt Kufstein betreiben wir sogenannte "Private Krankenanstalten in Form von physiotherapeutischen Ambulatorien". Dort werden ambulante physiotherapeutische Behandlungen nach ärztlicher Anweisung durchgeführt. Bestimmte operative Eingriffe nach traumatischen/orthopädischen Verletzungen erfordern eine physiotherapeutische Intensivbehandlung für die wir Direkt-Abrechnungs-Verträge mit der ÖGK vereinbaren konnten.

Angegliedert an das Wittlinger Therapiezentrum ist die Dr. Vodder Akademie. Seit 1971 werden dort Fort- und Weiterbildungen für Physiotherapeuten und Masseure angeboten. Seit 1984 bieten wir die Berufsausbildung zum medizinischen Masseur und Heilmasseur an. Mittlerweile kann in der Dr. Vodder Akademie auch die Berufsausbildung zum Physiotherapeuten begonnen werden.

#### Produkte / Dienstleistungen

Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)
Stationäre Rehabilitation für Lymphödempatienten	80
Ambulanten physiotherapeutische Behandlungen	10
Berufsausbildungen, Fort- und Weiterbildungen in den Gesundheitsberufen	10

## Das Unternehmen und Gemeinwohl

Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?

Das Wittlinger Therapiezentrum steht mit April 2024 am Beginn des Prozesses nach "Gemeinwohl-Richtlinien" wirtschaften zu wollen. Betriebsinterne Workshops sind vereinbart um gemeinsam mit den MitarbeiterInnen Gemeinwohl-Betrieb zu werden und um die geforderten Kriterien zu erfüllen.

Welche Aktivitäten bzw. welches GWÖ-Engagement gab es im letzten Jahr vor der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz?

Es wurde der Kontakt zu "Gemeinwohl - Österreich" geknüpft, um mit weiteren Informationen zur Gemeinwohl-Ökonomie und den schon bestehenden Gemeinwohl-Betrieben einen Eindruck zu gewinnen, ob das Wittlinger Therapiezentrum ein Gemeinwohl-Betrieb werden kann und welche Bedeutung die dazu notwendigen kontinuierlichen Verbesserungsprozesse für eine solche Einrichtung, wie die unsere haben wird.

Wer ist die Kontaktperson im Unternehmen für die GWÖ (inkl. Kontaktdaten)?

**Dieter Wittlinger**  
d.wittlinger@wittlinger-therapiezentrum.com



## TESTAT Externes Audit

Testat gültig bis  
**31.08.2027**

ZertifikatsID  
**nu4j**

### Gemeinwohl Bilanz

### Wittlinger Therapiezentrum GmbH

Alleestraße 30, AT 6344 Walchsee

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
<b>A: LIEFERANT*INNEN</b>	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: <b>10 %</b>	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: <b>20 %</b>	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: <b>10 %</b>	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: <b>0 %</b>
<b>B: EIGENTÜMER*INNEN &amp; FINANZ-PARTNER*INNEN</b>	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: <b>30 %</b>	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: <b>80 %</b>	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: <b>20 %</b>	B4 Eigentum und Mitentscheidung: <b>0 %</b>
<b>C: MITARBEITENDE</b>	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: <b>30 %</b>	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: <b>30 %</b>	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: <b>10 %</b>	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: <b>20 %</b>
<b>D: KUND*INNEN &amp; MITUNTERNEHMEN</b>	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: <b>30 %</b>	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: <b>30 %</b>	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: <b>10 %</b>	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: <b>20 %</b>
<b>E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD</b>	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: <b>40 %</b>	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: <b>20 %</b>	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: <b>20 %</b>	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: <b>10 %</b>
				<b>BILANZSUMME: 198</b>

Mit diesem Audit Zertifikat bestätigt der International Federation for the Economy for the Common Good e.V. das Ergebnis des ECONGOOD Audits basierend auf der Version: M5.0 Vollbilanz  
Dieses Audit wurde durchgeführt von Gebhard Moser .

**Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf [www.econgood.org](http://www.econgood.org)**

Hamburg, 18.08.2025

International Federation for the Economy for the Common Good e.V.  
Stresemannstraße 23  
22769 Hamburg

federation-accounting@econgood.org  
Amtsgericht Hamburg, VR 24207

Gus Hagelberg  
Executive Director

Markus Müllenschläder  
Executive Director

Berühungsgruppe A

# Lieferant\*innen

# Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

Im Folgenden werden die Lieferanten aufgelistet, die nach Kriterien der Regionalität und der entstehenden Kosten ausgewählt wurden. Dabei findet eine enge Zusammenarbeit mit der HOGAST statt. Die HOGAST bestätigt, dass deren Geschäftspartner einem sogenannten Lieferpartnerekodex verpflichtet sind, der wiederum sicher stellen soll, dass nachhaltiges Handeln, Menschenrechte, Sicherheit und Gesundheit, Ökologie, geschäftliche Integrität eingehalten werden.

## 2022

Bezeichnung	Name	Umsatz VJ 1 - 12 /22
Kompression	Julius Zorn GmbH	-130 514,72
Kompression	Essity Austria Vertriebs GmbH	-113 044,12
Kompression	medi Austria GmbH	-108 310,31
Kompression	Ofa Austria - ZN der Ofa Bamberg GmbH	-93 396,45
Handwerk	Dorer Spenglerei GmbH	-79 248,74
Psychologin	Mösinger-Strubreither	-64 192,20
Lebensmittel	Sinnesberger GmbH & Co KG	-53 138,67
Photovoltaik	Strom vom Dach Erl GmbH	-52 000,00
Miete	Wittlinger Dieter	-51 580,30
Handwerk	Aquathermbau GmbH & Co. KG	-45 926,65
Energie	TIWAG Inkasso Innsbruck	-43 083,91
Marketing	Crosby Damian	-40 250,00
Handwerk	Freisinger Fensterbau GmbH	-38 147,35
Reinigung	Holluschek	-37 697,39
Unterricht	VPE BvbA/IAOM Österreich	-36 354,50
Lebensmittel	Krösswang Grieskirchen	-36 119,16
Honorar	Wittlinger Maria	-30 672,00

Top 5 Branchen sind:

Strumpfanbieter

Lebensmittel-Handel

Energieversorger

Handwerk

Reinigung

HOGAST-MITGLIED:

Sinnesberger

TIWAG

Holluschek

Krösswang

Giner

Bierbichler  
Huber Fleischhandel  
TIGAS

2023

Bezeichnung	Name	Umsatz Lfd. 1 - 12 /23
Kompression	Julius Zorn GmbH	-152 637,07
Kompression	Essity Austria Vertriebs GmbH	-147 551,18
Kompression	medi Austria GmbH	-116 160,41
Kompression	Ofa Austria - ZN der Ofa Bamberg GmbH	-113 162,97
Energie	TIWAG Inkasso Innsbruck	-105 945,58
Lebensmittel	Sinnesberger GmbH & Co KG	-95 716,09
Psychologin	Mösinger-Strubreither	-82 547,40
EDV	GMS Hutter GmbH & Co KG	-75 321,15
Lebensmittel	Krösswang Grieskirchen	-69 011,28
Handwerk	Kronbichler Bau GmbH	-57 913,09
Lebensmittel	Giner Thaur	-52 172,59
Photovoltaik	Strom vom Dach Erl GmbH	-51 351,38
Energie	TIGAS-Erdgas Tirol GmbH	-48 268,88
Miete	Wittlinger Dieter	-34 866,43
Abgaben	Gemeinde Walchsee	-33 075,59
Reinigung	Holluschek	-32 863,66
Lebensmittel	Huber- Fleischhandel	-32 010,06
Marketing	Crosby Damian	-28 150,47
Beratung	QUO CONNECT MANAGEMENT CONSULTING HAMBURG GmbH	-24 594,21
Abgaben	Amt der Tiroler Landesreg / 4308 Walchsee/Kössen	-24 428,30
Marketing	riffbird GmbH	-23 650,00
Lebensmittel	Erharter KG	-23 346,97
Drucksorten	Aschenbrenner GmbH	-22 837,18
Lebensmittel	Bierbichler	-21 545,55

Top 5 Branchen sind:

Strumpfanbieter  
Lebensmittel-Handel  
Energieversorger  
Handwerk  
Reinigung

HOGAST-MITGLIED:

Sinnesberger

TIWAG

Holluschek

Krösswang

Giner

Bierbichler

Huber Fleischhandel

TIGAS

# A1 Menschenwürde in der Lieferkette

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

### Berichtsfragen

- Welche Produkte/ Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant\*innen ausgewählt?
- Wie werden soziale Risiken in der Lieferkette evaluiert?
- Wie wird geprüft, ob Verstöße gegen die Menschenwürde bei den Lieferant\*innen vorliegen?
- Wie wird auf Lieferant\*innen eingewirkt, um die Menschenwürde gegenüber ihren Berührungsgruppen stärker zu leben?
- Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?

Wir wählen nach Kriterien der Qualität, Regionalität, Preis, Lieferantentreue, Liefersicherheit, Lieferbedingungen, Ansprechpartner, Schnelligkeit in der Zustellung, Lieferflexibilität und Frische der Ware unsere Zulieferer aus. Entscheidende Kriterien sind die Regionalität. Wir sind seit etlichen Jahren Träger des "Bewusst-Tirol-Siegel", von der Agrar-Marketing Tirol GmbH. Dieses Siegel wird ab dem Einkauf einer bestimmten Menge an Lebensmittel aus der Region vergeben. Durch die HOGAST-Mitgliedschaft sichern wir eine einfache Bestellung, Zeitersparnis, Best-Price-Garantie und den internen Preisvergleich.

Die Kompressionsstrümpfe werden von den im deutschsprachigen Raum bekannten Produzenten geliefert. (Juzo, Medi, Jobst, OFA).

Soziale Risiken sind uns von den größten Lieferanten nicht bekannt.

Nachdem die Firmen ihren Hauptwohnsitz alle im deutschsprachigen Raum haben gehen wir davon aus, dass keine Verstöße gegen die Menschenwürde vorliegen. Wir besichtigten die Strumpffirmen in den einzelnen Produktionsorten in Deutschland und stellten keine Verstöße fest. Beispielsweise sind für die Fa. Juzo auf deren Homepage entsprechende Zertifikate und Zertifizierungen abbildbar.

### Anteil der zugekauften Produkte/ Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

2023

Branche	Ausgaben (in €)
Übrige Lieferanten	2.871.422

2022

Branche	Ausgaben (in €)
Übrige Lieferanten	3.198.419

### Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden

2023

100 %

2022

100 %

### Selbsteinschätzung



### Erste Schritte

Einige wesentliche Lieferant\*innen werden hinsichtlich der Arbeitsbedingungen geprüft, und es werden Strategien bzw. Maßnahmen für Verbesserungen abgeleitet. Erste Ausschlusskriterien beim Einkauf werden eingehalten.

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

**Berichtsfragen** Welche Bereiche der Zulieferkette weisen eine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf?  
 Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren und zu vermeiden?

Uns sind keine besonderen Gefährdungen bekannt, woher jedoch die TIGas das Gas für den Energie-Bedarf unserer Einrichtung hat, ist nicht nachvollziehbar.  
 Es bestehen keine Möglichkeiten für das Unternehmen die Fragestellung der Menschenwürde beim Energie-Träger Gas sinnvoll zu klären.

**Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind**

2023	0 %
2022	0 %

**Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch unbedenklich sind**

2023	100 %
2022	100 %

**Verbesserungspotenziale/Ziele** **Anstelle GAS einen anderen Energie-Träger wählen**

**Selbsteinschätzung** **0 Minuspunkte**  
 Das Unternehmen hat geringe Risiken in der Zulieferkette bzw. reduziert die potenziellen negativen sozialen Auswirkungen in der Zulieferkette auf ein Minimum.

# A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

## A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant\*innen

### Berichtsfragen

Wie wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant\*innen gesorgt, insbesondere durch Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie im operativen Tagesgeschäft?

Wie zufrieden sind die Lieferant\*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen?

Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant\*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?

Durch die HOGAST-Mitgliedschaft ist die Ausgestaltung der Geschäftsbeziehungen vorgegeben. Dabei ist über den Lieferantenkodex der HOGAST sichergestellt, dass sich die Geschäftspartner an die geschäftliche Integrität halten.

Die LieferantInnen sind ebenfalls durch die HOGAST-Mitgliedschaft mit den Preisgestaltungen einverstanden.

Die HOGAST-Mitgliedschaft regelt für die LieferantInnen den fairen Anteil an Wertschöpfung.

Die Strumpffirmen befinden sich in Österreich und in Deutschland. In gemeinsamer Abstimmung findet alljährlich entsprechender fachlicher Austausch statt. Die Strumpffirmen werden in unregelmäßigen unterschiedlichen Zeitabschnitten persönlich besucht. Die Preisgestaltung der Strumpffirmen wird vorgegeben und entzieht sich unserem Einfluss. Selbstbehalte für Kompressions-Strümpfe werden von uns den PatientInnen in Rechnung gestellt. Die Kosten der Kompressions-Strümpfe werden zu Gänze, abzgl. des Selbstbehaltes von den Kassen uns refundiert.

### Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant\*innen

2023

10 Jahre

2022

10 Jahre

.....anhand der Buchhaltungsdaten wurden diese Zeiten ermittelt

### Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant\*innen

Die Wertschöpfung lässt sich in unserem Dienstleistungsunternehmen und gegenüber unseren Lieferanten nicht ermitteln, weil lt. Preisliste bezahlte Kosten anfallen.

### Selbsteinschätzung



### Fortgeschritten

Maßnahmen zur Etablierung fairer Geschäftsbeziehungen mit Lieferant\*innen sind erfolgreich umgesetzt. Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant\*innen beträgt mind. drei Jahre, und/ oder die Lieferant\*innen sind bis auf wenige Ausnahmen zufrieden mit der Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen. Eine Auseinandersetzung bezüglich einer gerechten Verteilung der Wertschöpfung findet statt, und Strategien und Maßnahmen werden abgeleitet.

## A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

**Berichtsfragen**

Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Das Wittlinger Therapiezentrum ist Mitglied der HOGAST. Durch diese Mitgliedschaft und den von der HOGAST vorgegebenen Lieferantenkodex ist sicher gestellt, dass es zu einem fairen und solidarischen Umgang mit allen Beteiligten kommt.

Durch die Mitgliedschaft in der HOGAST und deren bestehenden Lieferantenkodex ist ein fairer und solidarischer Umgang untereinander sicher gestellt.

Dem WTZ bleiben zur Überprüfung von Risiken und Missständen nur die Auskünfte seitens der HOGAST.

Die Kompressions-Strumpffirmen/hersteller werden persönlich in unregelmäßigen Abständen seitens der Geschäftsführung und der ärztlichen Leitung besucht. Dabei wird die Strumpferstellung besichtigt, Fachfragen und die Fragen einer Zusammenarbeit geklärt. Weiter verweisen wir auch hinsichtlich des Umgangs mit Vorlieferanten auf die Homepage der Fa. Juzo, siehe wie folgt:

[www.juzo.com/de/unternehmen/ueber-uns/qualitaetsstandards](http://www.juzo.com/de/unternehmen/ueber-uns/qualitaetsstandards)

**Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt**

2023  
0 %

2022  
0 %

**Anteil der Lieferant\*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden**

2023  
0 %

2022  
0 %

Fairer und solidarischer Umgang mit Lieferanten wurden nie thematisiert, da unser Verständnis einer Geschäfts-Gebahrung Fairness und Solidarität beruht.

**Selbsteinschätzung**



**Basislinie**

Das Unternehmen beschäftigt sich nicht explizit mit Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette, hält aber sämtliche erforderlichen Gesetze und Vorschriften ein und nutzt seine Marktmacht nicht aus.

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

**Berichtsfragen**

Inwiefern besitzt das Unternehmen Marktmacht gegenüber Lieferant\*innen, und wie wird sie eingesetzt?

Hat das Unternehmen Hinweise darauf, dass seine Lieferant\*innen unter seiner Marktmacht, insbesondere hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen, leiden?

Das WTZ besitzt keine Marktmacht gegenüber den Lieferanten, die Marktmacht hat wenn die HOGAST.

Schwierige Zahlungs- und Lieferbedingungen sind uns nicht bekannt.

Uns sind keine Beschwerden und negative Berichterstattungen zur Marktmacht der HOGAST bekannt.

Welche Beschwerden bzw. negative Berichterstattung gab es im letzten Jahr diesbezüglich?

**Selbsteinschätzung 0 Minuspunkte**

Das Unternehmen hat ein geringes Risiko zur Ausnutzung der Marktmacht und reduziert die potenziellen negativen Auswirkungen durch die bestehende Marktmacht auf ein Minimum.

# A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

## A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

### Berichtsfragen

- Welche und wie viele Rohstoffe und Materialien werden in der Produktion aufgewendet?
- Welche Arten von Energie und Material und welche Technologien werden in der Produktion eingesetzt?
- Nach welchen Kriterien werden Rohwaren, Produkte, Dienstleistungen ausgewählt?
- Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?
- Welche schädlichen Umweltauswirkungen gibt es in der Zulieferkette bzw. bei zugekauften Produkten?
- Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant\*innen berücksichtigt?
- Durch welche Maßnahmen wird eine Reduktion der Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferant\*innen und in der gesamten Zulieferkette erreicht?
- Welche Unterschiede gibt es zum Wettbewerb hinsichtlich ökologischem Einkauf?

Um unseren Dienstleistungsbetrieb aufrecht zu erhalten benötigen wir Energie, die wir aus bekannt nachhaltigen Ressourcen (Wärmepumpe, Photovoltaik, Strom aus Wasserkraft) gewinnen, jedoch auch aus Energieformen fossilen Ursprungs (Gas) erhalten.

Um die Patienten, die LehrgangsteilnehmerInnen und MitarbeiterInnen zu versorgen werden als Wareneinsatz Lebensmittel benötigt, die zum großen Teil aus der Region stammen. Die Strumpfversorgung für die Lymphödem-Patienten erfolgt über den Zukauf individuell gefertigter Kompressions-Strümpfe der bekannten Kompressions-Strumpf-Hersteller im deutschsprachigen Raum.

Rohwaren werden nach Regionalität, Frische und Liefersicherheit ausgewählt. Nach ähnlichen Kriterien werden die Heilhilfsmittel, die der Versorgung unserer Patienten dienlich sind, ausgewählt.

Ökologische Risiken werden durch die Regionalität von Lebensmittel vermindert.

Lebensmittel, die von Großhändler international eingekauft werden, haben entsprechende Transportwege. Die Heilhilfsmittel, die zur Versorgung der Lymphödempatienten verordnet werden sind nachhaltig, denn die Verwendungs- und Haltbarkeitsdauer derartiger Kompressionsstrümpfe ist bei fleißigem Tragen der Patienten bis zu 6 Monaten.

Bei der Produktauswahl zählen Regionalität, kurze Transport- bzw. Anfahrtswege, vernünftige Verpackungsgrößen, Lagermöglichkeiten zu den wichtigsten Kriterien unseres Hauses.

Durch die Mitgliedschaft in der HOGAST und den, für die dort organisierten Lieferanten geltenden, Lieferantenkodex wird die ökologische Nachhaltigkeit sicher gestellt.

Das LKH Wolfsberg als Mitbewerber in der Lymphödem-Rehabilitation und die halböffentlichen Veranstalter von Schulungen, wie WIFI, BFI und ähnliche sind unseres Wissens nach nicht Mitglied in der HOGAST, sodass für diese Unternehmen kein sogenannter Lieferantenkodex gilt der sicher stellen soll, dass nachhaltiges Handeln, Menschenrechte, Sicherheit und Gesundheit, Ökologie, geschäftliche Integrität eingehalten werden.

<b>Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind</b>	2023	0 %
	2022	0 %
<b>Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen</b>	2023	0 %
	2022	0 %

Selbsteinschätzung



**Erste Schritte**

Zugekaufte Produkte/ Dienstleistungen werden auf ökologische Risiken/ Auswirkungen geprüft, und ökologisch höherwertige Alternativen werden gesucht. Erste Ausschlusskriterien im Einkauf werden eingehalten.

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

**Berichtsfragen**

Welche Lieferant\*innen bzw. Produkte der Zulieferkette weisen besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf?  
Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren?

Die Energielieferanten TIGAS und die Fa. Hollu (Schwimmbadchemie) weisen, im Verhältnis zu unseren anderen Lieferanten, hohe schädliche Umweltauswirkungen auf.

Die Fa. Hollu hat ein EU-Eco-Label u. das österr. Umweltzeichen auf bestimmte Produkte vorzuweisen.

<b>Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen</b>	2023	3 %
	2022	2 %

Selbsteinschätzung

**0 Minuspunkte**

Das Unternehmen hat geringe ökologische Risiken in der Zulieferkette bzw. reduziert die potenziellen negativen Auswirkungen in der Zulieferkette auf ein Minimum.

# A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

## Berichtsfragen

Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferant\*innen zur Verfügung gestellt?

Wie und in welchem Umfang wird Lieferant\*innen in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?

Wie zufrieden sind Lieferant\*innen mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?

## Selbsteinschätzung



## Basislinie

Das Unternehmen zeigt keine Transparenzbemühungen gegenüber den Lieferant\*innen über die gesetzlichen Vorschriften hinaus. Es gibt keine relevante Mitentscheidung der Lieferant\*innen.

## A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

### Berichtsfragen

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Das Wittlinger Therapiezentrum verfolgte in 2022/2023 keine Strategie um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten.

Durch die Mitgliedschaft in der HOGAST kann das Wittlinger Therapiezentrum zumindest auf den in der HOGAST geltenden Lieferanten-Kodex hinweisen, der für einen transparenteren und partizipativeren Umgang sensibilisiert.

Eine Prüfung von Risiken und/oder Missstände oder gar das Umsetzen von Sanktionen erfolgt durch das Wittlinger Therapiezentrum nicht.

**Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches**

2023  
0 %  
2022

Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt 0 %

Anteil der Lieferant\*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

2023	0 %
2022	0 %

Selbsteinschätzung



### Basislinie

Das Unternehmen beschäftigt sich nicht explizit mit Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette, hält aber sämtliche erforderlichen Gesetze und Vorschriften ein.

Berühungsgruppe B

# Eigentümer\*innen, Eigenkapital- und Finanzpartner\*innen

# Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

Die Wittlinger Therapiezentrum GmbH wird von der Eigentümer-Familie betrieben. Maria, Andreas und Dieter Wittlinger sind Mit-Gesellschafter und in Führungspositionen der Rehabilitations-Einrichtung tätig.

Geschäftsführender Gesellschafter ist Dieter Wittlinger, die Prokura hat CFO Josef Widmann inne. Alleinzeichnungsberechtigt sind Dieter Wittlinger und Josef Widmann.

Die Zusammenarbeit hinsichtlich des Finanzwesens erfolgt mit hiesigen Steuerberatern, sowie den regionalen Banken. Die sogenannte "Hausbank" ist die Volksbank Kufstein.

# B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

## B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

### Berichtsfragen

Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden in Betracht gezogen?

Das Unternehmen verfügt über eine Eigenkapitalquote von nahezu 50%.

Kredite werden regelmäßig getilgt, wenn möglich werden diese auch vorzeitig getilgt. Im Jahr 2023 wurde ein Kredit von ca. 180.000,00 EUR vorzeitig getilgt.

### Eigenkapitalanteil

2023  
48 %

2022  
46 %

### Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche

2023  
36 %

2022  
36 %

laut KSV

### Selbsteinschätzung



### Vorbildlich

Der Eigenkapitalanteil ist vorbildlich in der Branche.

## B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

### Berichtsfragen

Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/ oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant?

Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?

In 2022/2023 hat diese Fragestellung keine Relevanz.

In 2022/2023 wurde in diese Richtung keine Maßnahme gesetzt.

### Fremdkapitalanteil

2023  
35 %

2022  
38 %

### Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart

2023

Finanzierungsart	Betrag (in €)
Volksbank Tirol	2.600.000

2022

Finanzierungsart	Betrag (in €)
Volksbank Tirol	3.000.000

### Selbsteinschätzung



### Basislinie

Schuldentilgungsdauer orientiert an der Abschreibungsdauer der Finanzierungsobjekte, max. 14 Jahre (in Anlehnung an UOG oder vergleichbares Landesgesetz).

Schuldentilgungsdauer orientiert sich am Cash-Flow

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

### Berichtsfragen

Welche Finanzpartner\*innen hat das Unternehmen?

Wie sind die Finanzpartner\*innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

VB Tirol  
RBK Kufstein  
Generali Versicherung  
Tiroler Versicherung

Eine Bewertung der obigen Finanzpartner nach ethisch-nachhaltiger Ausrichtung lässt sich durch das Wittlinger Therapiezentrum nicht erheben.

Bis zu drei wesentliche Finanzpartner\*innen; jeweils Partnerinstitut, Finanzprodukt und Geschäftsumfang (Jahresvolumen) mit dem Partnerinstitut

2023

Partner*inneninstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in €)
Volksbank Tirol	Girokonto/Kontorahmen	150.000
Generali	Versicherungen/Prämie/Jahr	15.000
Tiroler Versicherung	Abfertigung/Prämie/Jahr	26.000

2022

Partner*inneninstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in €)
Volksbank Tirol	Girokonto	150.000
Generali	Versicherungsprämie	15.000
Tiroler	Abfertigung/Prämie/Jahr	26.000

Selbsteinschätzung



**Basislinie**

Finanzpartner\*innen stellen Risiken angebotener oder nachgefragter Produkte und Dienstleistungen offen dar.

# B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

## B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

### Berichtsfragen

Welche notwendigen  
Zukunftsausgaben konnten  
ermittelt werden, und wie weit sind  
ihre Deckung und zusätzliche  
Risikovorsorge möglich?

Welche Ansprüche stellen die  
Eigentümer\*innen an ihre  
Kapitalerträge mit welcher  
Begründung?

Für 2022-2026 gibt es ein konkretes Strategiekonzept. Das bestehende Konzept ist jedoch nicht aktualisiert. Das bestehende Konzept wird aktualisiert und die Deckung, sowie die Vorsorge sind aus der lfd. Geschäftstätigkeit finanziert.

Eine Gewinnausschüttung an die Eigentümer erfolgt jährlich in geringem Ausmaß (€ 6.000,00). Ein Gesellschafter erhält eine jährliche Prämie, die über die Gewinnausschüttung bezahlt wird. Die restlichen Anteile der ausgeschütteten Gewinne fließen sofort wieder in die GmbH zurück. Für die gesamte Finanzverwaltung wird das Programm der BMD verwendet, welches auch mit der Steuerberatung gleichgeschaltet ist. Mit diesem Programm wird die Jahresbudgetplanung umgesetzt. Dadurch ist ein monatliches Controlling zu den jeweils aktuellen Zahlen möglich und wird umgesetzt.

Eine Jahreshochrechnung/Budget stellt sicher, dass geplante Zukunftsausgaben umgesetzt werden können. Zukünftig wird in die Digitalisierung, weiter in die Werbung, die Ausbildung, Forschung und die Sanierung der Einrichtung investiert.

<b>Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit</b>	2023	304.000 €
	2022	-474.000 €

<b>Gesamtbedarf Zukunftsausgaben</b>	2023	356.000 €
	2022	675.000 €

Siehe B 3.1. dort sind die Maßnahmen beschrieben.  
Die Ausgaben befassen sich mit ökologisch nachhaltigen Sanierungen des Stammhauses. Dabei sollen Fenster, Fassade teilweise gänzlich erneuert werden. Es wird auch eine Photovoltaikanlage installiert, die Ressourcen in Strom einspart. Weiter wird, um die Auslastung sicher zu stellen in die Werbung investiert.

<b>Getätigter strategischer Aufwand</b>	2023	150.000 €
	2022	500.000 €

<b>Anlagenzugänge</b>	2023	135.824 €
	2022	71.593 €

<b>Zuführung zur Rücklage</b>	2023	0 €
	2022	0 €

In den bd. Jahren wurde aufgrund eines Jahresverlustes 2022 und entsprechender Instandhaltungsinvestitionen keine RL aufgebaut.

**Auszuschüttende Kapitalerträge** 2023  
0 €  
2022  
0 €

**Auszuschüttende Kapitalerträge  
in % vom Stamm- oder  
Grundkapital** 2023  
0 %  
2022  
0 %

**Selbsteinschätzung**



**Vorbildlich**

Beschränkte Ausschüttung von Gewinnanteilen erst nach mind. 90% Deckung des aktualisierten Bedarfs an Zukunftsausgaben und ohne dafür einzugehende Neuverschuldung.

## B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln

**Berichtsfragen**

Aus welchem Grund wird/wurde ein Standort trotz Gewinnlage verlagert oder geschlossen?

Es wurde keine derartigen Maßnahmen getroffen.

Aus welchem Grund werden im Unternehmen trotz stabiler Gewinne Arbeitsplätze abgebaut?

Es wurden keine derartigen Maßnahmen getroffen.

Aus welchem Grund werden zweistellige Renditen als Kapitalerträge an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter\*innen ausbezahlt?

Es wurden keine derartigen Maßnahme getroffen.

**Selbsteinschätzung**

# B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

## B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen

### Berichtsfragen

Welche Sanierungsziele an/ in den eigenen Anlagen haben soziales und ökologisches Verbesserungspotenzial?

Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt, und welche Förderprogramme können genutzt werden?

Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?

Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommenen?

Ökologisches Verbesserungspotential hat eine Erweiterung, der in 2023 installierten PV-Anlage. Heizungstechnisch kann von Gas auf natürliche Ressourcen umgestellt werden, wobei das eine Komplett-Sanierung der Heizanlage nach sich ziehen würde, was aktuell nicht finanzierbar wäre.

Für die Erweiterung der PV-Anlage müssten geschätzt € 200.000,00 finanziert werden. Es stehen dazu anteilige Bundesförderungen zur Verfügung. Der Umbau einer Heizanlage kostet geschätzt € 400.000,00, die unterstützt durch Förderprogramme von Bund, Banken und Wirtschaftskammer wären.

Bei Investition in das Gebäude werden regionale Anbieter immer bevorzugt und durch die Mitgliedschaft in der HOGAST wird über den bestehenden Lieferanten-Kodex sicher gestellt, dass ökologische und soziale Aspekte einbezogen sind.

In 2022/2023 wurden defekte Fassadenteile ausgetauscht und mit hochwertigeren Materialien ersetzt. Eine 60 kW-PV-Anlage wurde installiert. Die Dächer wurden saniert und Teile der Fenster wurde ausgetauscht und durch verbesserte Produkte (3-Fachverglasung) ersetzt.

### Investitionsplan inkl. des ökologischen Sanierungsbedarfs

2022

Geplante Investition	Betrag (in €)
Investition in eine PV-Anlage	150.000

Keine geplante Investitionen für 2024

### Realisierung der ökologischen Sanierung

2023

Getätigte Investition	Betrag (in €)	Anteil (in %)
PV-Anlage	150.000	60

2022

Getätigte Investition	Betrag (in €)	Anteil (in %)
Fassaden-/Fenster-/Dach-Sanierung	500.000	90

### Selbsteinschätzung



### Fortgeschritten

Bis zu 30% des aktualisierten Sanierungsbedarfs wurden realisiert. Mind. 60% der Neuinvestitionen führen zu einer deutlichen Verbesserung der sozial-ökologischen Auswirkungen im Unternehmen.

## B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen

### Berichtsfragen

In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?

Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?

Das Wittlinger Therapiezentrum beteiligt sich nicht an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte.

Von Niemandem

### Finanzierte Projekte

Es gibt keine Projekte und keine entsprechende Finanzierung.

### Fonds-Veranlagungen

Es gibt keine Fonds und keine entsprechende Finanzierung.

### Selbsteinschätzung



### Basislinie

Konventioneller Veranlagungsmix ohne spekulative Finanzprodukte.

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

### Berichtsfragen

Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?

Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung, und welche Wirkung wird damit erreicht?

Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?

Die fossile Ressource Gas von der TIGAS ist als Energie-Träger zum Heizen des Hauses aktuell unverzichtbar.

Aktuell ist der Ausstieg aus der Wärmeversorgung Erdgas nicht möglich.

Ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern bedeutet für das Wittlinger Therapiezentrum Investitions- und Betriebskosten, die aufgrund der Margen in der Branche "Gesundheit" nur langfristig verdient werden können.

### Selbsteinschätzung

### 0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

# B4 Eigentum und Mitentscheidung

## B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

### Berichtsfragen

Wer sind die Eigentümer\*innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer\*innen gesichert, und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?

Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümer\*innenstruktur gefördert?

Wie hat sich die Eigentümer\*innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt, und wie wird die Veränderung abgesichert?

### Verteilung des Eigenkapitals in folgenden Kategorien (Eigenkapitalstruktur in %)

Maria Wittlinger, 67,5 %; Andreas Wittlinger, 20%; Dieter Wittlinger, 12,5 %. Die Geschäftsführung hat Dieter Wittlinger inne, die Eigentümer haften mit ihren GmbH-Anteilen, GF Dieter Wittlinger haftet persönlich.

Es werden keine weiteren Beteiligungen vorgenommen. Dieter Wittlinger geht im Sommer 2025 in Pension. Seine Frau Maria Wittlinger ist seit geraumer Zeit in Pension. Tochter Dr. Katrin Wittlinger wird in absehbarer Zeit die Geschäftsführung und deren Anteile übernehmen.

Neue Eigentümer, Nicht-Familienmitglieder sind nicht vorgesehen. Neue Eigentümer (Familienmitglieder) werden durch das Mitarbeiten im Betrieb auf die Leitungsaufgaben vorbereitet.

Ein Erweitern und Verbreitern der Eigentümer\*innenstruktur wird nicht gefördert, da dies nicht vorgesehen ist. Grundsätzlich erfolgen diesbezügliche Entscheidungen in Absprache im Familienrat.

Die Eigentümer\*innenstruktur ist seit Jahren gleich und wird durch die familieninterne Firmenübergabe sicher gestellt.

2023

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer*innen	100
Führungskräfte	
Mitarbeitende	
Kund*innen	
Lieferant*innen	
weiteres Umfeld	
nicht mittätige Kapitalinvestor*innen	
Summe	

2022

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer*innen	100
Führungskräfte	
Mitarbeitende	
Kund*innen	
Lieferant*innen	
weiteres Umfeld	
nicht mittätige Kapitalinvestor*innen	
Summe	

Selbsteinschätzung



**Basislinie**

Bestehende Eigentumsstruktur aus Gründer\*innen und/ oder deren Nachfolger\*innen.

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

**Berichtsfragen**

Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?

Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?

Eine feindliche Übernahme ist aufgrund des Familienbesitzes und der Verteilung der Eigentümer-Anteile nicht möglich.

Selbsteinschätzung

**0 Minuspunkte**

Nicht zutreffend

Berühungsgruppe C

# Mitarbeitende und Arbeitspartner\*innen

# Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

Die MitarbeiterInnen sind in unterschiedlichen Bereichen tätig, die für den Betrieb einer Sonderkrankenanstalt unerlässlich und oftmals per Gesetz, als Strukturvorgabe vorgeschrieben sind.

## Strukturelle gesetzliche Vorgaben und strukturelle vertragliche Vorgaben in das Personal sind:

die medizinische Leitung  
die Pflegedirektion  
die Verwaltungsdirektion  
die Psychologin,  
die Diätologin  
die Physiotherapeuten und medizinischen Masseur  
die Ergotherapeutin  
die Logopädin, bei Bedarf  
die Diätköchin

## Strukturelle gesetzliche Vorgaben und strukturelle vertragliche Vorgaben in das Personal der Dr. Vodder Akademie sind:

medizinische wissenschaftliche Leitung der MMHm-Ausbildung  
fachspezifische organisatorische Leitung der MMHm-Ausbildung  
diverse Vorgaben für die Unterrichtenden (Arzt, Physiotherapeut, Heilmasseur mit Lehrberechtigung..etc.)

Weitere für den Betrieb unerlässliche MitarbeiterInnen sind:

Verwaltungspersonal  
Küchen- und Service-Personal  
Haustechniker  
Zimmer- und Reinigungs-Personal

# C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

## C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

### Berichtsfragen

Welche Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur wurden bereits installiert?

Wie wird mit Fehlern und Konflikten im Unternehmen umgegangen?

Wie werden Selbstorganisation und Eigenverantwortung gefördert?

Es werden Betriebsausflüge der einzelnen Abteilungen durchgeführt und auch Betriebsausflüge mit dem gesamten Mitarbeiter-Team. Weiter werden kontinuierlich und nachhaltig Besprechungen in jeder Abteilung mit den jeweiligen Vorgesetzten umgesetzt. Wöchentliche 2malige Teammeetings im Bereich Arzt/Pflege/Physiotherapie stellen eine vernünftige Patienten-Behandlung sicher. In kontinuierliche Verbesserungs-Prozess-Sitzungen werden gesamthafte Themen der Einrichtung besprochen, Maßnahmen getroffen und in Umsetzung gebracht. Teaminterne Events (Grillen, Minigolf, Herbstfest...) führen zu einem guten Miteinander unter den MitarbeiterInnen.

Es werden keine Vorwürfe gemacht, sondern nach gemeinsamen Lösungen gesucht. Kritik erfolgt - manchmal - unter vier Augen und manchmal vor der Gruppe, Lob erfolgt meistens für und vor der ganzen Gruppe. Fehler sind grundsätzlich erlaubt, jedoch nicht erwünscht. Wenn Fehler passieren, werden diese mit dem Mitarbeiter besprochen und erläutert wie der Fehler vermieden werden kann.

Die Selbstorganisation und Eigenverantwortung wird in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen vorausgesetzt und ist gegeben. Eine Förderung durch die Geschäftsführung ist nicht notwendig, da in vielen Abteilungen die Eigenverantwortung und Selbstorganisation gegeben ist. Der jeweilige Abteilungsleiter ist für die Selbstorganisation seines Bereichs federführend verantwortlich.

**Fluktuationsrate** 2023  
24,4 %  
2022  
25 %

**Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit** 2023  
8,28 Jahre  
2022  
8,43 Jahre

**Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen** 2023  
3  
2022  
2

Je nach Abteilung und Stellenbeschreibung gibt es eine unterschiedliche Anzahl von BewerberInnen. Im Bereich der MitarbeiterInnen "Gesundheit - Arzt, Pflege, Therapie" herrscht ein dauerhafter MitarbeiterInnen-Bedarf. Der Bedarf ist größer als die Anzahl der BewerberInnen.

Im Bereich Gastro/Küche ist es ebenfalls nicht einfach MitarbeiterInnen aus Österreich in einer gewissen Qualifikation zu gewinnen. Selbst qualifizierte MitarbeiterInnen aus fremdsprachigen Nachbarländern sind aufgrund der rechtlichen Vorgaben für den österr. Arbeitsmarkt schwer verfügbar.

In der Verwaltung ist es einfacher MitarbeiterInnen neu zu gewinnen.

**Anzahl an Initiativbewerbungen** 2023  
0  
2022  
0

**Anzahl an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur** 2023  
0  
2022  
0

**Regelmäßigkeit von Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur** 2023  
Unregelmäßig  
2022  
Unregelmäßig

**Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitender Person bzw. nach Führungsebene** 2023

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Notfallschulung/Erste Hilfe	50	2
Hygieneschulung	50	2
Hausinterne Fortbildungen (PT, Masseur)	20	40
Pflegeteam	4	12
Ärzte-Team	6	12

2022

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Notfallschulungen	50	2
Hygieneschulung	50	2
Hausinterne Fortbildungen (PT, Masseur) fachspezifisch	20	40
Pflegefortbildungen	4	12
Ärzte	6	12

**Selbsteinschätzung**



**Fortgeschritten**

Erste Maßnahmen zur Verbesserung bzw. Förderung einer mitarbeitendenorientierten Unternehmenskultur sind umgesetzt.

**C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz**

**Berichtsfragen**

Welche Maßnahmen wurden zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz umgesetzt, und wie werden sie evaluiert?  
 Von welchen gesundheitlichen Herausforderungen bzw. Schädigungen könnten die Mitarbeitenden betroffen sein, und welche Maßnahmen werden zu ihrem Schutz getroffen?

Zum Arbeitsschutz ist eine Arbeitsmedizinerin und eine Sicherheits-Fachkraft beschäftigt. Es werden Impfungen (Corona, Hepatitis, Grippe) kostenlos angeboten. Kostenloses Massieren für die MitarbeiterInnen bei den Massage-Praktikanten ist während der Arbeitszeit möglich. Yoga, Pilates, Sauna, Schwimmbad, Fitnessstudio können gratis genutzt werden. Ein großer Garten mit Naturschwimmteich steht in der Mittagspause zum Relaxen zur Verfügung. Den MitarbeiterInnen wird kein Selbstbehalt bei von Ärzten verordneten Physio/HM-Behandlungen in Rechnung gestellt. Es finden jährliche Sicherheitsschulungen zu "Erste Hilfe" und Schulungen zur Händedesinfektion statt. Weiter gibt es Ablauf-Protokolle bei Verletzungen während der Arbeitszeit, die unter anderem auch die Meldungen an die AUVA umfassen.

Gesundheitliche Herausforderungen können schwere körperliche und psychisch belastende Tätigkeiten im Umgang mit schwerkranken Patienten sein. Um der psychischen Belastung entgegen zu wirken, bieten wir Gruppen-Gespräche mit der in unserer Einrichtung beschäftigten Psychologin an, die dies 4 x jährlich umsetzt. In der Verwaltung wurden höhen verstellbare Arbeitstische an bestimmten Arbeitsplätzen installiert, um gegen die dauernde sitzende Tätigkeit zu wirken. Schutzkleidung, Händedesinfektion, bestimmte Hygieneartikel (Handschuhe, Mundschutz, etc.) schützen vor Infektionen und vor Unfällen mit chemischen Mitteln.

**Gesundheits-/ Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung)**

2023

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
20-65	1

2022

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
20-65	1

**Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen**

2023

0 Tage

2022

0 Tage

Aufgrund der Covid-Jahre sind die MitarbeiterInnen angehalten nur gesund den Arbeitsplatz aufzusuchen.

**Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle**

2023

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Arbeitsunfall	0

2022

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Arbeitsunfall	0

**In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden**

2023

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Yoga	30

Pilates	30
Besuch Wellnessanlage	20
Beratung Arbeitsmedizin	5

2022

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Yoga	30
Pilates	30
Nutzung Wellnessanlage	20
Besuch/Beratung Arbeitsmedizin	5

**Selbsteinschätzung**



**Fortgeschritten**

Erste Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zum Arbeitsschutz über das gesetzliche Mindestmaß hinaus sind bereits umgesetzt.

**C1.3 Diversität und Chancengleichheit**

**Berichtsfragen**

Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden, und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?

In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen, und was wird dagegen getan?

Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern?

Im Therapiezentrum sind Menschen unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Neigungen beschäftigt. Im Anstellungsverfahren wird ausschließlich auf die Qualifikation geachtet. Betriebsvereinbarungen und Maßnahmen um Diversität zu fördern sind nicht vorgesehen. Die Mitarbeiter-Familie ist schon "Multikulti" aufgestellt.

Bei Problemen suchen die MitarbeiterInnen das Gespräch mit der Geschäftsführung bzw. der Eigentümerfamilie. Die monatlichen Gespräche mit den unterschiedlichen Mitarbeitergruppen (Service, Zimmerreinigung, Küche, Verwaltung etc.) federn viele Probleme, die entstehen können ab.

Hierarchische Unterschiede gibt es im Hinblick auf Abteilungsleiter und weiteren MitarbeiterInnen in den jeweiligen Fachbereichen, die gewollt sind, trotzdem sind alle per DU. Talente werden durch den Besuch von Fort- und Weiterbildungen gefördert. Die MitarbeiterInnen erhalten starke Unterstützung bei privaten Problemen (Gesundheit, familiär....).

2023

**Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (z.B. Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant) sowie getrennt nach Führungsebenen**

20 - 30 Jahre: 14, davon 11 Frauen, 3 Männer  
 31 - 40 Jahre: 24, davon 21 Frauen, 3 Männer  
 41 - 50 Jahre: 21, davon 17 Frauen, 4 Männer  
 51 und älter: 41, davon 32 Frauen, 9 Männer

Führungsebene: 51 und älter (kollegiale Führung mit Familien-Mitglieder): 6 Personen  
 KVP-Team: 41 - 50 Jahre: 3 Personen  
     20 - 30 Jahre: 1 Person  
     31 - 40 Jahre: 1 Person

Wissentlich davon: 1 Person evangelisch, der Großteil katholisch, manche ohne Konfession

Wissentlich davon: 2 Personen mit Behinderung

Wissentlich: 1 Person homosexuell

Wissentlich: die Mehrzahl aus Österreich, ca. 30 % mit Migrationshintergrund, wenige aus den Nachbarländern Österreichs.

2022

20 - 30 Jahre: 12, davon 9 Frauen, 3 Männer

31 - 40 Jahre: 21, davon 19 Frauen, 2 Männer

41 - 50 Jahre: 20, davon 17 Frauen, 3 Männer

51 und älter: 38, davon 32 Frauen, 6 Männer

Führungsebene: 51 und älter (kollegiale Führung mit Familien-Mitglieder): 6 Personen

KVP-Team: 41 - 50 Jahre: 3 Personen

    20 - 30 Jahre: 1 Person

    31 - 40 Jahre: 1 Person

Wissentlich davon: 1 Person evangelisch, der Großteil katholisch, manche ohne Konfession

Wissentlich davon: 2 Personen mit Behinderung

Wissentlich: 1 Person homosexuell

Wissentlich: die Mehrzahl aus Österreich, ca. 30 % mit Migrationshintergrund, wenige aus den Nachbarländern Österreichs.

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/ Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitender Person

2023

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Mitarbeiter - Pilates, freiwillig, 1 Std./Woche	
Mitarbeiter - Yoga, freiwillig, 1 Std./Woche	
Fitnessraum für Mitarbeiter, kostenlos, Zeit frei wählbar	
Sauna, Schwimmbad, Rotlicht-Kabine, kostenlos, Zeit frei wählbar	

2022

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Mitarbeiter - Pilates, freiwillig, 1 Std./Woche	
Mitarbeiter - Yoga, freiwillig, 1 Std./Woche	
Fitnessraum für Mitarbeiter, kostenlos, Zeit frei wählbar	
Sauna, Schwimmbad, Rotlicht-Kabine, kostenlos, Zeit frei wählbar	

**Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)**

2023  
9 neue Mitarbeiter

**Karenzdauer von Müttern**

2023  
24 Monate

2022  
24 Monate

Max. gesetzl. Karenzdauer wurde von allen Müttern in Anspruch genommen.

**Karenzdauer von Vätern**

2023  
0 Monate

2022  
0 Monate

**Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen**

2023  
9 neue Mitarbeiter

**Selbsteinschätzung**



**Basislinie**

Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen, darüber hinaus gibt es keine relevanten Maßnahmen.

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

**Berichtsfragen**

In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?

Welche Rückmeldungen dazu gibt es im Betriebsrat bzw. in der Personalabteilung?

Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?

**Statement von Betriebsrat und/oder Personalabteilung zu diesen Fragen**

**Gerichtsprozesse/Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts, die es im Berichtszeitraum gab**

2023  
keine

**Anzahl/ Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im**

2023  
keine

Berichtszeitraum sowie  
Reaktion auf diese  
Beschwerden

Selbsteinschätzung **0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend

# C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

## C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

### Berichtsfragen

Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten, und wie transparent sind die zugrunde liegenden Konditionen?

Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst“ zusteht?

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

Die MitarbeiterInnen erhalten einen Gehalt der sich grundsätzlich am KV der Kur-/Reha-Betriebe und am KV für die Gastronomie orientiert. Keiner der MitarbeiterInnen erhält den Mindestgehalt, sondern alle werden übertariflich bezahlt. Mit der mehrmals im Jahr ausgesendeten Betriebspost, durch die Geschäftsführung, werden die MitarbeiterInnen über die Lohn- u. Gehaltsanpassungen, die alljährlich stattfinden informiert. Der jeweilige Kollektivvertrag ist im Internet für "Jedermann" einsehbar.

Grundsätzlich werden die Lohn-/Gehaltsanhebungen durch die kollektivvertraglichen Regelungen sicher gestellt. Diese sehen eine Anpassung im Ost-/Westgefälle im Hinblick auf die Lebenshaltungskosten nicht vor. Die vorgeschlagenen und zwischen den Sozialpartner verhandelten Lohn-/Gehalts-Anhebungen werden trotz Bezahlung der MitarbeiterInnen über dem Kollektivvertrag annähernd umgesetzt.

Es gibt keine Möglichkeit den Verdienst selbst organisiert zu bestimmen, mit Ausnahme von freien MitarbeiterInnen, die sich in der Anstalt einmieten. Überstunden, Unterrichtstätigkeiten, Zusatz-Zahlungen, günstige Wohn- und Essensangebot können als Zusatzverdienst schlagend werden.

<b>Höchstverdienst</b>	2023
	10.000 €
	2022
	10.000 €
	Geschäftsführung, Brutto pro Monat

<b>Mindestverdienst</b>	2023
	1.800 €
	2022
	1.630 €
	MitarbeiterIn im Gastro-KV, Brutto/Monat

<b>Innerbetriebliche Spreizung (Verhältnis Höchst- zu Mindestverdienst)</b>	2023
	1:5
	2022
	1:6

<b>Medianverdienst</b>	2023
	2.649 €
	2022
	2.347 €

### Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" (für alle Betriebsstandorte)

Aufgrund der zumindest kollektivvertraglichen Gehälter und Löhne ist davon auszugehen, dass die Verdienste lebenswürdig sind.

Selbsteinschätzung



**Fortgeschritten**

Maßnahmen werden getroffen, um einen an regionale Lebenshaltungskosten angepassten „lebenswürdigen Verdienst“ zu gewährleisten.

**C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit**

**Berichtsfragen**

- Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?
- Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?
- Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?
- Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?

Die Arbeitszeiten werden mittels Stempeluhr erfasst. Durch entsprechende Checklisten ist sicher gestellt, dass bei einer Verteilung von Arbeitslasten (Krankenstand) diese auch richtig umgesetzt werden. Grundsätzlich gibt es für den jeweiligen Arbeitsplatz eine Arbeitsplatz-Beschreibung, die dem Mitarbeiter zur Kenntnis gebracht wird. Diese Arbeitsplatzbeschreibung findet sich auch in einer Ausschreibung von Stellenbewerbungen unserer Einrichtung wider. Arbeitszeiten können teilweise flexibel eingeteilt werden.

Grundsätzlich werden von den MitarbeiterInnen die Überstunden akzeptiert. Die Über- und Mehrstunden werden am Ende des Quartals ausbezahlt. Über- und Mehrstunden fallen jedoch im geringen Ausmaß in den jeweiligen Abteilungen an.

MitarbeiterInnen treffen sich beim gemeinsamen Mittagessen, oder in den dafür vorgesehenen Aufenthaltsräumen zum Gedankenaustausch und in den Pausen. Sie nutzen auch den Garten mit dem Schwimmteich.

Die Arbeitszeiten werden Abteilungsmäßig selbst bestimmt besprochen, wodurch dann entsprechende Dienstpläne entstehen. Die Abteilungsleitung klärt bei Unstimmigkeiten im Team die Dienstzeiten. In den ambulanten Einrichtungen und im Stammhaus sind insbesondere in den medizinischen Abteilungen Dienstzeiten durch Verträge mit den Sozialversicherungen vorgegeben. Die Unterrichtszeiten in der Erwachsenenbildung werden in Absprache mit dem Unterrichtenden vereinbart. Die Unterrichtszeiten sind jedoch strikt vorgegeben.

**Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z.B. 38 Stunden)**

2023  
40 Stunden  
2022  
40 Stunden

**Tatsächlich geleistete Überstunden**

2023  
1.316 Stunden  
2022  
751 Stunden

Mehrstunden sind in dieser Aufstellung nicht eingerechnet.

Selbsteinschätzung



### Fortgeschritten

Maßnahmen und Fortbildungen werden unterstützt, um einen bewussten Umgang der Mitarbeitenden mit Arbeitszeit und Überstundenpraxis zu etablieren.

## C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

#### Berichtsfragen

Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?

Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?

In der Einrichtung werden MitarbeiterInnen in Vollzeit, Teilzeit, und geringfügig beschäftigt. Die Arbeitsstunden sind jederzeit verhandelbar und es wird auf den Mitarbeiter persönlich eingegangen. Papamonat, Bildungskarenz, Karenz werden gesetzeskonform umgesetzt.

Bei einer Vollzeitbeschäftigung können je nach Arbeitsplatz flexible Arbeitszeiten gewählt werden, sodass eine Work-Life-Balance möglich wird. Grundsätzlich ermöglicht der Arbeitgeber eine flexible Zeiteinteilung, wenn dies der jeweilige Arbeitsplatz zulässt. Arbeitsstunden zu reduzieren ist nach Absprache mit der Geschäftsführung machbar.

#### Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

2023

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	40 Std. pro Woche
Teilzeit	3 Std. bis 36 Std. pro Woche

2022

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	40 Std. pro Woche
Teilzeit	3 Std. pro Woche bis 36 Std. pro Woche

Die Teilzeit-Kräfte werden entsprechend ihrer Ressourcen und Möglichkeiten eingesetzt, sodass die Teilzeit-Tätigkeiten sehr individualisiert sind. Wir führen über 30 Wochen-Std. - Modelle.

#### Anzahl der Führungskräfte/ Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z.B. Teilzeit, Jobsharing)

2023

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Vollzeit	3	41
Teilzeit	3	53

2022

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Vollzeit	3	36
Teilzeit	3	49

Selbsteinschätzung



**Fortgeschritten**

Mitarbeitende besitzen die Möglichkeit, aus verschiedenen flexiblen Arbeitsmodellen auszuwählen.

**C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge**

**Berichtsfragen**

Kann für alle Mitarbeitenden ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden, und falls nicht, was sind die Gründe dafür?

Welche Rolle spielt die „investierte“ Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?

Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und Mitarbeitende in Ausbildung (z.B. Schüler\*innen, Auszubildende, Praktikant\*innen, Werkstudent\*innen) gerechtfertigt?

Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z.B. bei Saisonarbeit), und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?

Wie viel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?

Die Geschäftsführung geht davon aus, dass die Verdienste "lebenswürdig" sind, orientieren sie sich doch kollektivvertraglicher Vereinbarungen und sind übertariflich ausgestaltet.

Besonders engagierte MitarbeiterInnen werden mit Leitungsaufgaben betreut.

Mitarbeitende in Ausbildung werden entsprechend der kollektivvertraglichen Vereinbarungen abgegolten (Masseur).

Zeitarbeiter sind nicht im Betrieb beschäftigt.

Es gibt keine befristeten Dienstverträge.

<b>Gewinn</b>	2023	114.481 €
	2022	-894.349 €

<b>Höchstverdienst</b>	2023	10.000 €
	2022	10.000 €

<b>Mindestverdienst</b>	2023	1.800 €
	2022	1.630 €

**Standortabhängiger  
"Lebenswürdiger Verdienst"**

<b>Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)</b>	2023
---	------

100 Personen

2022

91 Personen

Die Differenz sind die freien Dienstnehmer.

**Mitarbeitendenanzahl**

2023

94,17

2022

90,17

**Anzahl der Pauschalverträge****Anzahl der Null-Stunden-Verträge**

2023

0

2022

0

**Anzahl der Zeitarbeitenden**

2023

0 Personen

2022

0 Personen

**Mindestvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden**

2023

0 Monate

2022

0 Monate

**Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden**

2023

0 Monate

2022

0 Monate

**Anteil von befristeten Arbeitsverträgen**

2023

0 %

2022

0 %

**Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen**

2023

0 Monate

2022

0 Monate

**Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen**

2023

Es gibt keine befristeten Arbeitsverträge.

**Selbsteinschätzung****0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend

# C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

## Berichtsfragen

Welchen Wert legt das Unternehmen auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz, und wie sieht das in der täglichen Praxis aus?

Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z.B. direkt vom Bauernhof, ein Obstkorb)?

## C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Die Firma legt großen Wert auf Herkunft und Regionalität der Waren. Die Lieferantenwege werden durch die regionalen Anbieter kurz gehalten. Waren vom Bauernhof, sofern medizinische und hygienische Auflagen nicht entgegen sprechen, werden ebenfalls direkt ab Hof gekauft und verarbeitet.

In der Personalkantine wird gegen eine geringe Gebühr (€ 2,20/2024) Vollverpflegung für die MitarbeiterInnen angeboten. Fast täglich stehen Süßigkeiten/süßes Gebäck, Yoghurt etc. zur Verfügung. Ein Obstkorb wird jeden Tag mit unterschiedlichen frischen Früchten aufgefüllt.

## Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

2023

90 %

2022

90 %

Bestimmte Obstsorten kommen nicht aus der Region (Melonen, Bananen u. ä.)

## Selbsteinschätzung



## Erste Schritte

Erste Ansätze zur Förderung nachhaltiger Ernährungsmuster, z.B. Angebot einer vegetarischen Option bzw. Vergünstigungen in biologischen Restaurants; Obstkorb.

## C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

### Berichtsfragen

Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?

Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?

Welche Anreize für umweltbewusstes Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

Aufgrund der geographischen Lage des Stammhauses und auch der Filialen ist ein Fahren mit den öffentlichen Verkehrsmitteln nicht möglich. Die MitarbeiterInnen, die nicht aus Walchsee sind kommen mit dem PKW. Die WalchseerInnen nehmen Fahrrad oder kommen zu Fuß.

Umweltschonend ist der Arbeitsweg nicht möglich, außer die MitarbeiterInnen erwerben privat ein E-Auto oder sind direkt aus Walchsee, siehe oben (Fahrrad, zu Fuß).

Bei Dienstreisen (Kongress-Besuche) wird der Firmeneigene Bus (VW-Bus) zur Verfügung gestellt, den dann mehrere Mitarbeitenden zum Mitfahren nutzen können.

## Anteil der Anreise mit PKW/ öffentlichen Verkehrsmitteln/ Rad/ zu Fuß

2023

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	5

Rad	5
PKW	85
Öffentliche Verkehrsmittel	5
Summe	100

2022

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	5
Rad	5
PKW	85
Öffentliche Verkehrsmittel	5
Summe	100

Die Prozent-Zahlen lassen sich nicht genau erheben und sind geschätzt.

**Selbsteinschätzung**



**Erste Schritte**

Ansätze einer nachhaltigen Mobilitätspolitik sind sichtbar: Unterstützung für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Hinterfragen der Dienstwagenpolitik, Wahl von Verkehrsmitteln für Dienstreisen nach ökologischen Gesichtspunkten etc. Fahrradabstellmöglichkeiten sind vorhanden.

**C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse**

**Berichtsfragen**

Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?

Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?

Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)?

Grundsätzlich handelt die Unternehmensführung soweit ökologisch, wie es wirtschaftlich vertretbar und hinsichtlich des Ablaufs in der Rehabilitation, durch die Vorgaben der Vertragspartner, möglich ist. So wurden die Öl-Brenner zur Wärmeproduktion in 2017 ausgetauscht und auf Wärmepumpe und Gas umgestellt, was zu mehr als 100 to CO2-Einsparungen jährlich führte. Maßnahmen zu mehr Digitalisierung im Bereich der Therapie haben im Stammhaus schon stattgefunden. Weitere Maßnahmen in diesem Bereich sind in den Filialen in Umsetzung. Gehalts-Abrechnungen kommen per Mail. Im Stammhaus findet Mülltrennung nach den Vorgaben des Abfallwirtschaftsgesetzes statt. Ein Abfallwirtschaftskonzept wurde dazu entwickelt und umgesetzt. Reinigungsmittel und Hygiene-Mittel werden nur von zertifizierten Firmen eingekauft.

Wenn es neue Mittel im Bereich der Reinigung und der Schwimmbadtechnik gibt werden Fortbildungen angeboten und umgesetzt. Personalrekrutierungen erfolgen ohne ökologischen Hintergrund, diese orientieren sich am Bedarf und den jeweiligen Fachkenntnissen der BewerberInnen.

Schulungen mit ökologischem Hintergrund finden für MitarbeiterInnen dann statt, wenn der Arbeitsplatz feststeht (Mülltrennung/Zimmerreinigung).

Das Wittlinger Therapiezentrum verfolgt keine Strategien um speziell auf das ökologische Verhalten der MitarbeiterInnen einzuwirken, sodass dies auch in den privaten Bereich der MitarbeiterInnen wirkt.

In der Einrichtung besteht ein Qualitäts-Management-System, das um 2000 installiert wurde. Dabei werden auf einer Plattform die verschiedenen Bereiche abgebildet. Diese Bereiche teilen sich in Arbeitsbereiche im Wittlinger Therapiezentrum und in der Dr. Vodder Akademie. Die MitarbeiterInnen nutzen diese Plattform, um Zugriff zu Arbeitsprozessen und Arbeitsdokumente zu erhalten. Weiter ist in diesem System ein Maßnahmenmanagement integriert. Dieses Maßnahmenmanagement garantiert strukturierte Abarbeitung von Themen, Ideen und betriebsinternen Problemlagen.

**Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten**

2023  
15 %  
2022  
15 %

- Im Zuge der gesetzlichen Vorgaben werden ökologische Aspekte, die Firmen-Abläufe betreffend, im Rahmen von Mitarbeiterschulungen vermittelt.

**Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden**

2023  
50 %  
2022  
50 %

**Selbsteinschätzung**



**Basislinie**

In der Kultur des Unternehmens sind keine Widersprüche zu gutem ökologisch nachhaltigem Verhalten sichtbar.

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

**Berichtsfragen**

Welche der unten stehenden Negativaspekte treffen im Unternehmen zu?

Grundsätzlich sind die MitarbeiterInnen angehalten ressourcenschonend zu handeln und nichts zu verschwenden.

**Es gibt Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (>180g/km CO2)**

2023  
Nein  
2022  
Nein

**Regeln, die ökologischer Nachhaltigkeit entgegenstehen**

keine Regeln

<b>Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist</b>	Keine Regeln
<b>Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil trotz möglicher Alternativen</b>	Keine Verpflichtung Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil einzukaufen
<b>Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte</b>	Keine Verbote
<b>Im Betrieb ist ein nachlässiger Umgang mit Abfällen sichtbar, z.B. keine Abfalltrennung (Hausmüll, Betriebsabfälle, Schrott ohne Trennung in Materialien etc.)</b>	2023 Nein 2022 Nein Innerbetrieblich ist ein Abfallwirtschaftskonzept schon vor etlichen Jahren erarbeitet worden.
<b>Selbsteinschätzung</b>	<b>0 Minuspunkte</b>

# C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

## Berichtsfragen

Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?

Wie leicht/ schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?

Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?

Was wird getan, damit auch finanzielle Daten von allen Mitarbeitenden leicht verstanden werden können?

## C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Die wirtschaftliche Gebarung wird den MitarbeiterInnen in Form der Jahresbilanz im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeiterversammlung im Februar präsentiert und ausführlich erläutert. Um persönliche Daten (Urlaub, Überstunden...) abzuklären sind die jeweiligen Ansprechpartner bekannt und jederzeit erreichbar. Daten über das bestehende Qualitätsmanagement werden offengelegt. Zugang zu Patienten-Daten werden über das Arztprogramm für das jeweilige Mitarbeiter-Team, für welches diese Daten relevant sind zur Verfügung gestellt. Es besteht darüber Schweigepflicht.

Die Zugänge zu entsprechenden Plattformen, wie das Qualitätsmanagement ist Abteilungsabhängig. Ein Intranet ist nicht vorhanden. Das Lesen und Schreiben in Deutsch, PC-Kenntnisse und PC-Verfügbarkeit bedeuten Hürden, um auf Daten zugreifen zu können.

Persönliche Mitarbeiter-Daten sind nicht abrufbar. Patienten-Daten stehen bestimmten Arbeits-Gruppen gar nicht zur Verfügung, da dies nicht notwendig ist. Der Datenschutzbeauftragte der Einrichtung hat für die Umsetzung der DSGVO-Bestimmungen zu sorgen.

Gehaltsabrechnungen und Stundenzettel werden, wenn gewünscht persönlich erläutert. Andere finanzielle Daten des Unternehmens werden im Rahmen der Betriebsversammlung erklärt.

## Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

2023

60 %

2022

60 %

Tatsächlichen Zugang zu kritischen und wesentlichen Daten haben nur Führungskräfte. Die MitarbeiterInnen werden über diese Daten im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterversammlung und den monatlichen KVP-Besprechungen in Kenntnis gesetzt.

## Selbsteinschätzung



## Fortgeschritten

Einige kritische Daten sind transparent, leicht verfügbar und verständlich aufbereitet. Seit ein bis zwei Jahren gibt es strukturierte Maßnahmen für mehr Transparenz.

## C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

**Berichtsfragen**

- Wie werden Führungskräfte ausgewählt und von wem?
- Werden sie von oben eingesetzt oder von unten gewählt?
- Welche Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Teammitglieder? Warum bzw. warum nicht?
- Welche Maßnahmen folgen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften?

Das Wittlinger Therapiezentrum ist ein Familien-Betrieb. Die Entscheidung über die Auswahl von Führungskräfte trifft die von der Eigentümer-Familie eingesetzte Geschäftsführung.

Bei einem Wechsel in den Führungspositionen (Pensionierung, andere Arbeitsstelle) werden die Führungskräfte, bei Bewerbungen, wenn die Führungskräfte noch im Haus sind, mit in die Anstellungs-Entscheidung, in Form von Einschulungen/Schnuppertage der jeweiligen BewerberInnen einbezogen.

Feedback von MitarbeiterInnen gegenüber Führungskräften wird angenommen, in der Führungsebene diskutiert und Rückmeldung gegeben. Nicht jedes Feedback kann in Umsetzung gebracht werden.

**Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/ Gespräch/ Mitgestaltung/ Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden**

2023

0 %

2022

0 %

**Selbsteinschätzung**



**Basislinie**

Führungskräfte werden ohne Mitwirkung der Mitarbeitenden bestimmt.

**C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden**

**Berichtsfragen**

- Bei welchen Entscheidungen können die Mitarbeitenden wie mitwirken?
- Welche bisherigen Erfahrungen gibt es mit der Partizipation der Mitarbeitenden?
- Was wird im Unternehmen getan, damit mehr Mitarbeitende mehr Verantwortung und Entscheidungen übernehmen können?

In der Einrichtung besteht ein Qualitäts-Management-System, das um 2000 installiert wurde. Dabei werden auf einer Plattform die verschiedenen Bereiche abgebildet. Diese Bereiche teilen sich in Arbeitsbereiche im Wittlinger Therapiezentrum und in der Dr. Vodder Akademie. Die MitarbeiterInnen nutzen diese Plattform, um Zugriff zu Arbeitsprozessen und Arbeitsdokumente zu erhalten. Weiter ist in diesem System ein Maßnahmenmanagement integriert. Dieses Maßnahmenmanagement garantiert strukturierte Abarbeitung von Themen, Ideen und betriebsinternen Problemlagen.

Im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserungsprozesse finden Wöchentliche und monatliche Besprechungen statt, die von den MitarbeiterInnen genutzt werden, um Ideen einzubringen und bei Entscheidungen mitzuwirken. Im Rahmen dieser Gespräche können Konflikte, Probleme, Anliegen angesprochen bestmöglich gelöst werden. Im Therapie-Team besteht im Rahmen der ärztlichen Therapieanweisungen trotzdem Entscheidungsfreiheit in der Form und Abwicklung der Behandlungen. Konkret werden die MitarbeiterInnen über MA-Befragungen beispielsweise bei Praxis-Planungen, Neubau-Planungen, sonstigen Sanierungsprojekten, Jahresfortbildungen etc. in die Entscheidungen einbezogen. Die Anschaffung von Arbeitsmittel, sonstigem Einkauf erfolgt selbstständig oder auf Vorschlag von MitarbeiterInnen.

Grundsätzlich kann des MA-Team mit Vorschlägen an die Geschäftsführung herantreten, die den Ideen immer offen gegenüber steht.

Die schon umgesetzten monatlichen MitarbeiterInnen-Gespräche führen zur Partizipation mit der Geschäftsführung, die beiderseitig als sehr erfolgreich und wertschätzend zur Kenntnis genommen wird.

**Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/ Mitwirkung/ Mitentscheidung getroffen werden**

2023	90 %
2022	90 %

**Selbsteinschätzung**



**Fortgeschritten**

Anhörung bzw. Mitwirkung der Mitarbeitenden bei den wesentlichen Themen und Entscheidungen.

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

**Berichtsfragen**

Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?

Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates?

Welche Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?

Es gibt keinen Betriebsrat, da in dem Familien-Betrieb schon etliche Ebenen für Gespräche und zur Kommunikation zw. Eigentümer/Geschäftsführung und MitarbeiterInnen eingezogen sind. In diesen Gesprächsebenen werden vielfältige Informationen ausgetauscht und allfällige Probleme angesprochen abgedeckt und bei Bedarf bereinigt.

Das im Wittlinger Therapiezentrum vorherrschende Qualitätsmanagement stellt den MitarbeiterInnen in den diversen Gesprächsebenen mit den unterschiedlichen MitarbeiterInnen-Teams und der jährlich stattfindenden Betriebsversammlung und der mehrmals jährlich ausgesandten Betriebspost die Lösung vieler Fragen und Anliegen sicher.

Das MitarbeiterInnen-Team wird nicht ermutigt einen Betriebsrat zu gründen.

**Betriebsrat: vorhanden/ nicht vorhanden**

2023	Nein
2022	Nein

siehe Berichtsantwort...

**Betriebsrat vorhanden: seit wann?**

2023	0 Jahre
2022	0 Jahre

**Selbsteinschätzung** **0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend

Berühungsgruppe D

# Kund\*innen und Geschäftspartner\*inne n

# Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

## Unsere KundInnen sind:

- PatientInnen mit Lymphödeme jeglicher Genese
- Patientinnen mit Lipödeme
  - Obige Kundengruppen werden im Rahmen einer stationären Therapie Behandlungskonzepten unterzogen welche mit den Sozialversicherungen, federführend der Pensionsversicherung in einem medizinischen Leistungsprofil vereinbart sind. Die Patienten leiden an einer chronischen Erkrankung und werden mit diversen Schulungsveranstaltungen auch im Selbstmanagement ihrer Erkrankung geschult.
- PatientInnen, vorwiegend mit orthopädischen, traumatologischen u. neurologischen Krankheitsbildern, prä- oder postoperativ.
  - Obige Kundengruppen werden auf ärztliche Anordnung mit physiotherapeutischen Techniken behandelt. Hausaufgaben und Schulungsprogramme forcieren die Motivation zum Eigentraining.
- LehrgangsteilnehmerInnen in der Berufsausbildung zum Physiotherapeuten
- LehrgangsteilnehmerInnen in der Berufsausbildung zum medizinischen Masseur und Heilmasseur
- Ärzte, PhysiotherapeutInnen, med. Masseure, Heilmasseure, die Fort- und Weiterbildungen belegen
- Laien, die sich weiterbilden wollen
  - Obige Kundengruppen werden im Rahmen der Dr. Vodder Akademie zum medizinischen Masseur/Heilmasseur in eineinhalb Jahren ausgebildet. Danach besteht die Möglichkeit über Partnerschulen in Deutschland Physiotherapeut zu werden. Für schon ausgebildetes medizinisches Personal, welches in der Therapie tätig ist, bietet die Dr. Vodder Akademie Lehrgänge an, die zu spezifischen Kenntnissen und Spezialwissen führen. Diese Weiterqualifikation ermöglicht den LehrgangsteilnehmerInnen das Behandlungsspektrum zu erweitern.

## Direkte Mitunternehmen sind:

- das LKH Wolfsberg, das ebenfalls stationäre Rehabilitation für Lymphödem- und Lipödem-Patienten anbietet und einen gesamtösterreichischen Vertrag mit den Sozialversicherungen hat.
- das Kurzentrum Vigaun, das ebenfalls stationäre Rehabilitation für Lymphödem- und Lipödem-Patienten anbietet, jedoch keinen gesamt-österreichischen Vertrag mit den Kassen hat.
- Diverse freiberufliche Physiotherapeuten in der Region, zumindest jene, die in den Ortschaften um Walchsee herum, freiberuflich tätig sind.
- Diverse gewerbliche Masseure und Heilmasseure, zumindest jene, die in den Ortschaften um Walchsee herum, selbständig und/oder freiberuflich tätig sind.
- Diverse "private Krankenanstalten, die in Form eines physiotherapeutischen Ambulatoriums" geführt werden und sich in der Region zw. Wörgl, Kufstein und St.Johann befinden.

- WIFI, BFI, AZW, private Fort- und Weiterbilder und sonstige Anbieter von Ausbildungen, Fort- und Weiterbildungen in den Gesundheitsberufen in Tirol, Salzburg u. dem bayerischen Raum bis München

# D1 Ethische Kund\*innenbeziehungen

## Berichtsfragen

Wie werden neue Kund\*innen gewonnen und wie Stammkund\*innen betreut?

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund\*innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?

In welcher Form werden ethische Aspekte bei der Werbung und im Verkaufsprozess berücksichtigt?

Wie wird auf Kund\*innenwünsche und Reklamationen eingegangen und ein pragmatisches Vorgehen gesichert?

## D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund\*innen

Die SV-Träger in Österreich bezahlen den Aufenthalt für die stationäre Rehabilitation. Eine Kommunikation im eigentliche Sinne von Kundenbetreuung, -akquise, -marketing findet mit den SV-Trägern nicht statt. Die SV-Träger erhalten den Entlassungs-Arztbericht von den PatientInnen, deren Aufenthalt bezahlt wurde, nach Abschluss des Rehabilitations-Verfahrens. Die SV-Träger kommen alle 2 Jahre in unseren Betrieb und prüfen Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität.

Die Zuweiser zur Rehabilitation sind die Vertrauens-Ärzte der betroffenen Patienten aus Österreich, mit denen jedoch ebenfalls im Sinne von Kundenbetreuung, -akquise, -marketing keine Kommunikation stattfindet. Die Ärzte werden über Mailing-Aktionen auf wissenschaftliche lymphologische Kongresse, die wir organisieren aufmerksam gemacht. Sie erhalten außerdem den Entlassungs-Arztbericht der zugewiesenen PatientInnen.

Die Zuweiser zur ambulanten Physiotherapie sind die Vertrauens-Ärzte der Patienten aus der Region mit denen jedoch ebenfalls im Sinne von Kundenbetreuung, -akquise, -marketing keine Kommunikation stattfindet. Diese Ärzte werden ebenfalls über Mailing-Aktionen auf wissenschaftliche lymphologische Kongresse, die wir organisieren aufmerksam gemacht. Außerdem werden die regionalen Zuweiser über den Therapieverlauf der zugewiesenen Patienten schriftlich informiert und von der Therapieleitung 2 x jährlich persönlich besucht, um im persönlichen Gespräch Behandlungs- und sonstige Fragen zu klären. Neuzuweiser werden im persönlichen Gespräch über unsere therapeutischen Möglichkeiten und dem therapeutischen Spektrum in Kenntnis gesetzt.

Es werden Privat-PatientInnen für die stationäre lymphologische Rehabilitation speziell aus der USA und über eine spezielle Homepage "Primo Medico" beworben. Mit diesen Patientengruppen wird weiter versucht über Social Media und eigenem Internet-Auftritt in Kontakt zu treten.

Leitsatz Wittlinger Therapiezentrum: Sie kommen als unser persönlicher Gast. Wir arbeiten für Sie und mit Ihnen in einem Ambiente der Geborgenheit. Mit einer optimal abgestimmten Therapie verbessern wir Ihr Wohlbefinden. Sie verlassen uns als Partner und Freund. Ihre Nachbetreuung ist uns daher selbstverständlich.

LehrgangsteilnehmerInnen in der Berufsausbildung sind grundsätzlich Neukunden, die zu uns in die Berufsausbildung kommen und sich auf Mundpropaganda berufen..."Ich kenne jemanden, der bei uns die Ausbildung gemacht hat!" Eine kleiner Anteil dieser Kunden wird über Kampagnen von unterschiedlichen Social-Media-Plattformen beworben.

LehrgangsteilnehmerInnen, die Lymphdrainagekurse besuchen, werden über Zeitungsanzeigen in Fachzeitschriften und über das Internet beworben. Diese Kunden werden mit Newsletter und der freiwilligen Mitwirkung an einer Fachgesellschaft an unsere Einrichtung gebunden. Die Fachgesellschaft organisiert auch lymphologische Fachkongresse, deren Inhalt es ist immer wieder auf neueste wissenschaftliche Forschungen aus dem Bereich der Lymphologie hinzuweisen. Die

Forschungsergebnisse werden im Kreise der Experten ausführlich zur Diskussion gestellt.

LehrgangsteilnehmerInnen von Fremdkursen werden über Zeitungsanzeigen in Fachzeitschriften, Internet und Newsletter unserer Einrichtung beworben.

Wir halten Vorträge in Schulen, besuchen die Berufsinfo-Messe BEST, teilen Fördermöglichkeiten mit den Kunden der Dr. Vodder Akademie. Schulen aus dem Umkreis von 50 km kommen und besuchen unsere Einrichtung, um INFO zum Beruf des Masseur/Physiotherapeuten zu erhalten. Dazu werden Anzeigen von Lehrgangs-Beginn in den regionalen Zeitungen geschaltet. Es werden Drucksorten und Kataloge produziert, die anschaulich die beruflichen Möglichkeiten beim Besuch unserer Einrichtung abbilden. Für diverse Aus-, Fort- und Weiterbildungen bieten wir Frühbucher-Rabatte an.

Leitsatz Dr. Vodder Akademie: *Sie kommen als unser Berufskollege oder Berufsanwärter. Wir arbeiten für Sie und mit Ihnen in einem optimalen Umfeld mit dem Dr. Vodder Original Know How an Ihrem beruflichen Erfolg. Sie verlassen uns als Partner und Mitglied einer fachlichen Elite. Nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung ist die Leitung der Dr. Vodder Akademie stets bemüht die Absolventen bei der Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu unterstützen.*

Auf einer sehr umfangreichen Homepage informieren wir unsere Lymphödem-Patienten zu Ihrer Krankheit, was soweit geht, dass die Patienten angeleitet werden, sich zu schützen, um keine Lymphödem entstehen zu lassen. Es werden quartalsmäßige Patientenevaluierungen durchgeführt, die anonymisiert sind und die die SV-Träger auswerten und uns als Einrichtung wieder zur Verfügung stellen. Um den Kunden-Nutzen sicher zu stellen werden jährliche und zweijährliche Visitationen der Gesundheitsbehörden bzw. der Leistungserstatter durchgeführt, die die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität prüfen.

Ebenfalls werden die ambulanten Einrichtungen diesen behördlichen Visitationen unterzogen. Patienten in den ambulanten Einrichtungen erhalten je nach Diagnose auch Übungen für zuhause um im Heimtraining ihre persönliche Situation zu verbessern.

Im Zuge der Berufsausbildung und in den entsprechenden Werbematerialien dafür zeigen wir auf, welche beruflichen Möglichkeiten die LehrgangsteilnehmerInnen, im Anschluss an eine positiv absolvierte Berufsausbildung in der Dr. Vodder Akademie, haben. Insbesondere weisen wir auf die Karrierechancen in der Selbständigkeit hin. Unsere Einrichtung weist diverse Zertifizierungen auf, die die Qualität als Erwachsenen-Bildner sicher stellen. Hausinterne Befragungen der LehrgangsteilnehmerInnen sollen die organisatorischen Abläufe weiter verbessern. Wir sind ISO-9001 zertifiziert; AZAV-zertifiziert, zertifiziert in der Erwachsenenbildung. Alle Zertifizierungen sind die grundsätzliche Voraussetzung, dass Teilnehmer Förderungen erhalten.

Viele TeilnehmerInnen in der Berufsausbildung kommen über Mund-zu-Mund-Propaganda zu uns. Dies lässt sich zu Beginn der Ausbildung im Zuge der Begrüßung abfragen. In der Weiterbildung in der Manuellen Lymphdrainage nach Dr. Vodder/KPE sind wir eine weltweit gesuchte und renommierte Ausbildungsstelle. Die "Lymphdrainagelehrgänge" dauern 4 Wochen. Ein international tätiges Lehrkräfte-Team unterrichtet nach einem einheitlichen Curriculum diese Massage-Methode.

Auf der schon erwähnten Homepage informieren wir unsere Patienten umfassend zum Thema Lymphödem und Lipödem. Neben dem Therapieangebot wird dort sehr

ausführlich auf die Entstehung und die Diagnose der Krankheit eingegangen. Letztendlich beschreiben wir auch den holistischen ganzheitlichen Ansatz der stationären Rehabilitation, aber auch Verhaltensregeln, wie sich ein Lymphödem vermeiden lässt. In den Drucksorten klären wir über den stationären Aufenthalt auf.

Die ambulanten Patienten kommen zu uns über die Mund-zu-Mund-Propaganda und weil wir entsprechende Verträge mit den SV-Träger haben, wo die PatientInnen für die Nachbehandlung von bestimmten Krankheitsbilder keinen Selbstbehalt zu tragen haben. Drucksorten für die Akquise von ambulanten Patienten gibt es in der Form eines ausführlichen Hausprospektes. In der Region werben wir für unsere ambulanten Einrichtungen auch über die sogenannte Monitor-Werbung, die in diversen unterschiedlichen Firmen, Gasthöfen, Buslinien usw. abgespielt wird.

LehrgangsteilnehmerInnen werden über Kampagnen von Werbeagenturen beworben, es erfolgen dafür Einschaltungen in regionalen Medien und Einschaltungen in Fachzeitschriften.

Jede Krankenanstalt in Österreich hat eine Anstaltsordnung behördlich zu bewilligen. In dieser Anstaltsordnung ist auch das Beschwerde-Management in der Form geregelt, sodass der/die BeschwerdeführerIn sofort erkennt an wen er/sie sich hinsichtlich allfälliger Beschwerden zu wenden hat. Wenn Beschwerden persönlich vorgetragen werden, wird sofort mit dem Beschwerdeführer gesprochen und versucht das Anliegen oder die Kritik aus der Welt zu räumen. Im Rahmen der Begrüßung unserer stationären PatientInnen wird seitens der Geschäftsführung/Verwaltungsdirektion darauf hingewiesen, dass sich die Patienten sofort melden sollen, wenn es etwas zu bemängeln gäbe.

Werden Beschwerden schriftlich und nicht anonym an das Beschwerde-Management herangetragen, wird mit einer Antwort per Mail durch die Geschäftsführung darauf reagiert. Hausintern haben wir in unserem Qualitätsmanagement einen Prozess für das Abarbeiten von Beschwerden abgebildet, wo dann auch die daraus entstehenden Maßnahmen dokumentiert werden. Weiter werden Anregungen durch die Kunden im KVP-Team besprochen und allfällige Maßnahmen beschlossen.

**Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen**

2023

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Allg. Werbeaufwand (Drucksorten, Internet, Sozial-Media, Inserate etc.)	210.000	3

2022

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Allg. Werbeaufwand, siehe 2023	175.000	3

Der Werbeaufwand wurde nicht in Kampagnen, Drucksorten etc, wie ersichtlich aufgliedert, da die Gesamtsumme zum Jahresumsatz überschaubar ist.

**Fixe Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden** 2023  
0 %

2022  
0 %

**Umsatzabhängige Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden** 2023  
0 %

2022  
0 %

**Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/nein?** 2023  
Nein

2022  
Nein

**Selbsteinschätzung**



**Fortgeschritten**

Konkrete Ethikleitlinien für die Kund\*innengewinnung und Kund\*innenpflege sowie Förderung von Mund-zu-Mund-Propaganda werden verpflichtend umgesetzt.

**D1.2 Barrierefreiheit**

- Berichtsfragen**
- Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?
  - Welche benachteiligten Kund\*innengruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?
  - Wie wird benachteiligten Kund\*innen der Zugang und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen erleichtert?
  - Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlangagierte Unternehmen mindestens gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer\*innen erhalten?

Patienten, die stationär untergebracht werden wollen, müssen einen Rehabilitations-Antrag vom Arzt des Vertrauens ausfüllen lassen und diesen Antrag von der jeweiligen Sozialversicherung bewilligen lassen. Die betroffenen Patienten müssen jedoch "Rehafähig" sein. Die Umsetzung einer barrierefreien Homepage wird angestrebt und in 2025 umgesetzt.

Patienten, die ambulant behandelt werden wollen, benötigen eine ärztliche Verordnung ihres Hausarztes.

LehrgangsteilnehmerInnen für die Fort- und Weiterbildungen müssen einen abgeschlossenen Gesundheits-Beruf nachweisen. LehrgangsteilnehmerInnen für die Berufsausbildung müssen die im Gesetz vorgegebenen Voraussetzungen erfüllen.

In der stationären Rehabilitation werden chronisch kranke Patienten (Lymph- und Lipödem) behandelt. Im ambulanten Setting werden Patienten jeglicher Genese nach ärztlicher Zuweisung behandelt. LehrgangsteilnehmerInnen können seh- und hörbehindert sein.

Die Klinik und die ambulanten Einrichtungen sind gänzlich barrierefrei, sodass körperlich behinderte Personen überall hin Zugang haben.

Teilweise sehbehinderten LehrgangsteilnehmerInnen werden Skripten ausgedruckt, die größere Schriften haben. LehrgangsteilnehmerInnen können seh- und hörbehindert sein.

**Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund\*innengruppen gekauft wird**

2023	85 %
2022	85 %

Die Patienten, die zur Rehabilitation od. zur amb. Therapie überweisen werden haben alle physische Probleme.

**Selbsteinschätzung**



**Fortgeschritten**

Der Vertrieb bietet Lösungen für die relevanten benachteiligten Kund\*innengruppen, und es werden angemessene Ressourcen für die Betreuung zur Verfügung gestellt.

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

**Berichtsfragen**

Wir betreiben keine unethische Werbung oder auch Verkaufsmaßnahmen.

Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein? Warum? Und was wären ethische Alternativen?

Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?

**Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische Kampagnen entfallen**

2023	0 %
2022	0 %

**Anteil der Werbeausgaben, die auf unethische Kampagnen entfallen**

2023	0 %
2022	0 %

**Selbsteinschätzung**

**0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend

# D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

## D2.1 Kooperation mit Mitunternehmern

### Berichtsfragen

- Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert, und welche Ziele werden dabei verfolgt?
- Mit welchen Unternehmen werden in Zukunft in welchen Bereichen Kooperationen angestrebt?
- In welchen Bereichen werden Wissen und Informationen mit Mitunternehmern geteilt?
- Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?

Das medizinische Leistungsprofil für die stationäre Rehabilitation ist gänzlich mit den SV-Trägern in Österreich abgestimmt, die Kooperation mit diesen geht weit über eine übliche Zusammenarbeit hinaus. Wir kooperieren außerdem mit dem in Österreich befindlichen 2ten Rehabilitations-Zentrum insofern, dass es zu einem regelmäßigen fachlichen Austausch auf Ebene der Medizin und der Gesundheitsberufe beim Besuch der "Lymph"-Kongresse kommt. Ebenfalls werden Patienten, die ursprünglich unsere Einrichtung ausgewählt haben, jedoch nicht aufgenommen werden können in das Mitunternehmen überwiesen. Bei bestimmten akuten Krankheitsbildern, die während der Rehabilitation auftreten können, werden die betroffenen Patienten in das hiesige BKH Kufstein überwiesen. Auf ärztlicher Ebene erfolgt dazu ein entsprechender fachlicher Austausch.

Außerdem kooperieren wir mit etlichen Kompressions-Strumpf-Firmen, die für die Anfertigung der Kompressions-Strümpfe verantwortlich zeichnen und damit fachlich zuständig sind. Diese Kompressions-Strumpf-Firmen organisieren Kongresse und Schulungen, die unsere MitarbeiterInnen als TeilnehmerInnen besuchen und/oder wo unsere MitarbeiterInnen auch allfällige Fachvorträge halten.

Im ambulanten Bereich sind wir Partner im Schlaganfall-Pfad-Netzwerk und kooperieren mit den Sozialversicherungen, da diese die Kosten der physiotherapeutischen Leistungen, die verordnet werden, den zugewiesenen Patienten rückerstatten.

Wir kooperieren im Hinblick auf die Fort- und Weiterbildungen mit den FH für Physiotherapie, wo wir deren LehrgangsteilnehmerInnen kostenlose Fach-Fort- und Weiterbildungen anbieten. Außerdem werden in Deutschland die Kurse für "Manuelle Lymphdrainage" zum Großteil von der Bundesagentur für Arbeit bezahlt, sodass Physiotherapie-Schul-Absolventen keine Kosten für diese Weiterbildung zum Tragen haben.

Um nicht mehr so stark von den Sozialversicherungen abhängig zu sein, wird in Zukunft noch mehr die Kooperation mit Unternehmen gesucht, die uns helfen Privat-Patienten zu akquirieren. Die schon bestehenden Kontakte werden weiter ausgebaut. Ebenfalls wollen wir mit Firmen kooperieren, die es ermöglichen, dass wir energietechnisch auf natürliche Ressourcen zurück greifen können und auf Firmen, die ermöglichen, dass wir unsere schon bestehende Infrastruktur weiter verbessern können.

Wissensteilung findet auf den im deutschsprachigen Raum stattfindenden lymphologischen Kongresse statt. Unser Ärzte-Team besucht auch sporadisch internationale lymphologische Kongresse. Auf den wissenschaftlichen Veranstaltungen im deutschsprachigen Raum sind wir auch immer mit einem Firmenstand präsent.

Medizinisch wissenschaftliche Studien, die in unserer Einrichtung zum Nachweis der Wirksamkeit der "Manuellen Lymphdrainage nach Dr. Vodder" stattfanden, wurden in der Vergangenheit unsererseits unterstützt. Aktuell haben wir in unserer Einrichtung in

Kooperation mit dem BKH St. Johann eine Studie zur Nachbehandlung von Knie-TEP-Patienten mit "Manueller Lymphdrainage" abgeschlossen. Die Wirksamkeitsnachweise werden auf unserer Homepage und auf der Homepage der "Gesellschaft für Manuelle Lymphdrainage nach Dr. Vodder und sonstige lymphologische Therapien" veröffentlicht.

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – in Stunden/Jahr?

2023

1.235 Stunden

2022

1.220 Stunden

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – als %-Anteil?

2023

0,9 %

2022

1 %

2022 Gesamtstd.-Aufwand 123.000 Std.

2023 Gesamtstd.-Aufwand 130.000 Std.

Wie viel Prozent von Zeit/ Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/ erzielt?

2023

Unternehmenskategorie	Aufgewendete Zeit (in Stunden)	Erzielter Umsatz (in €)
Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional)	0	0
Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen	0	0
Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, mit anderer Zielgruppe	0	0

2022

Unternehmenskategorie	Aufgewendete Zeit (in Stunden)	Erzielter Umsatz (in €)
Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional)	0	0
Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen	0	0
Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, mit anderer Zielgruppe	0	0

Unser Unternehmen mit stationärer Lymphödem-Rehabilitation und Aus-/Fort- und Weiterbildungen ist in der Form einmalig in Österreich, sodass wir die Fragestellung nicht beantworten können.

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?

2022

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Nein

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) – Nein

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Fachpersonal des Wittlinger Therapiezentrums wirkt bei Fachkongressen als Referenten mit, um die Behandlungsform "Manuelle Lymphdrainage nach Dr. Vodder/KPE" medizinisch zu manifestieren und wissenschaftlich Evidenz-Basiert zu untermauern.

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Erste Kooperationen mit Mitunternehmen anderer Branchen bzw. regional entfernten der gleichen Branche haben stattgefunden. Auf Mitunternehmen wird aktiv zugegangen. Wissen und Informationen werden Mitunternehmen anderer Branchen zur Verfügung gestellt.

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

Im Bereich der Personalvermittlung werden in der Dr. Vodder Akademie, obwohl selbst immer wieder Gesundheitspersonal gesucht wird, die Anzeigen von anderen Gesundheitsunternehmen, die auf Personalsuche nach Physiotherapeuten und Heilmasseur sind, auf der INFO-Tafel kostenlos ausgehängt.

Zur ambulanten Nachbehandlung werden den stationären Lymphödem-Patienten bestimmte ML/KPE-Therapeuten empfohlen, die in unserer Einrichtung eine Weiterbildung absolviert haben und auch die ML-/KPE-Wiederholungskurs kontinuierlich besuchen.

2023

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0

2022

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0

Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeitendenstunden wurden an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

2023

Unternehmenskategorie	Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0,2

2022

Unternehmenskategorie	Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0,2

Es werden jährlich ca. 5 Patienten nach Wolfsberg überwiesen. Der Gesamtbetrag beläuft sich dazu auf ca. € 30.000,00 Umsatz.

Wie hoch ist die Summe an Finanzmitteln, die an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

2023

Unternehmenskategorie	Summe an Finanzmitteln (in €)	Anteil vom Umsatz (in %)	Anteil vom Gewinn (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	30.000	0,05	0,05

2022

Unternehmenskategorie	Summe an Finanzmitteln (in €)	Anteil vom Umsatz (in %)	Anteil vom Gewinn (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	30.000	0,06	0,06

Selbsteinschätzung



**Erste Schritte**

Es besteht Bereitschaft zu solidarischem Handeln. Solidarität auf Anfrage: Auf Hilferufe und Bitten wird reagiert.

## D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

<p><b>Berichtsfragen</b></p> <p>In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?</p> <p>Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern, und wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?</p>	<p>Wir haben keine Möglichkeiten gleichgerichtete Unternehmen oder andere Unternehmen zu stören.</p> <p>Marktanteile zu erhöhen, bzw. Marktführerschaft streben wir keine an.</p>
<p><b>Findet ein wertender Vergleich (besser/ schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmern in der Kommunikation statt?</b></p>	<p>2023 Nein</p> <p>2022 Nein</p>
<p><b>Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?</b></p>	<p>2023 Nein</p> <p>2022 Nein</p>
<p><b>Werden geheime/ verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?</b></p>	<p>2023 Nein</p> <p>2022 Nein</p>
<p><b>Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmern, Kund*innen oder Produzent*innen in der Unternehmensstrategie verankert?</b></p>	<p>2023 Nein</p> <p>2022 Nein</p>
<p><b>Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/ Forschung/ Innovation blockieren könnten bzw. sollen?</b></p>	<p>2023 Nein</p> <p>2022 Nein</p>
<p><b>Selbsteinschätzung</b></p>	<p><b>0 Minuspunkte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht zutreffend</li> </ul>

# D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

## D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

### Berichtsfragen

Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?

Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?

Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?

Eine großer Anteil unserer PatientInnen werden durch verwandte/bekannte Personen mit dem Auto in die Rehabilitation gebracht. Im Zuge des 3wöchigen Aufenthaltes steht den Patienten dann kein Fahrzeug zur Verfügung. Besuche der Patienten erfolgen mit eigenem PKW. Ein geringer Anteil der Rehabilitanden reist mit den öffentlichen Verkehrsmittel an. Die ambulanten Einrichtungen befinden sich in den Nachbarorten, sodass damit Anfahrtswege mit dem eigenen Auto reduziert werden oder auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln besser erreichbar sind. Die LehrgangsteilnehmerInnen reisen durchweg mit eigenem PKW an. Sie bilden jedoch je nach Wohnort, ab und zu, Fahrgemeinschaften.

Die ökologischen Auswirkungen, die, die zur Verfügung stehende Infrastruktur mit sich bringt, lassen sich eingrenzen. Im Betrieb nutzen wir Wärme-pumpe, Gas, Photovoltaik um ökologisch vernünftig zu wirtschaften. Diverse andere Betriebsmittel-Stoffe und der Wareneinsatz werden so organisiert, dass ökologische Gesichtspunkte eine Rolle spielen, wenn dies möglich ist. Beispielsweise sind die Reinigungsmittel mit entsprechenden Zertifikaten ausgestattet. Waren werden aus der Region bezogen, um die Transportwege kurz zu halten.

Alternative Einrichtungen, die sowohl Klinik und Ausbildungszentrum subsumieren gibt es keine in Österreich. Eine weitere Lymphödem-Rehabilitationseinrichtung ist an das LKH Wolfsberg angegliedert. Aus-, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen befinden sich in Innsbruck und dem nahen bayerischen Raum und ob es durch unseren Standort im ländlichen Raum andere ökologische Auswirkungen gibt, als in den Städten können wir nicht beurteilen.

Um ökologische Auswirkungen zu reduzieren werden die Patienten informiert, wie eine Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln möglich ist. LehrgangsteilnehmerInnen werden über die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln in Kenntnis gesetzt. Betriebsintern werden Maßnahmen im Bezug auf Energie, Einkauf, Instandhaltung getroffen wo ökologische Aspekte eine Rolle spielen.

### Selbsteinschätzung



### Erste Schritte

Erste Berechnungen und/ oder Schätzungen zu ökologischen Auswirkungen sind vorhanden. Erste Maßnahmen zur Reduktion ökologischer Auswirkungen bzw. zur Kompensation nicht vermeidbarer Auswirkungen wurden getroffen. Produkte und Dienstleistungen haben teilweise geringere ökologische Auswirkungen pro Nutzeneinheit als vergleichbare Alternativen.

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

### Berichtsfragen

- Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?
- Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?
- Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?
- Welche Produkte und Dienstleistungen zielen auf eine maßvolle Nutzung ab bzw. unterstützen diese?
- Inwieweit zielt die Kommunikation des Unternehmens mit Kund\*innen und Konsument\*innen auf die Förderung von maßvoller Nutzung ab?

Eine maßvolle Nutzung wird durch Vorgaben in die Qualität von Struktur, Prozess und Ergebnis im Stammhaus seitens der Behörden nicht ermöglicht. Ärztliche Zuweisungen in die ambulanten Einrichtungen erfolgen nach medizinischer Notwendigkeit. Das Stammhaus ist nach KAKuG als Sonderkrankenanstalt bewilligt. Die Zuweisungen zur stationären Therapie erfolgen ebenfalls nach medizinischer Notwendigkeit. Erwachsenen-Bildung ist lebenslanges Lernen und orientiert sich auch an den Angeboten des Marktes.

In den Patienten-Zimmer sind Temperaturfühler installiert, sodass es zu keiner Überheizung der Patienten-Zimmer (Fenster auf/Heizung an) kommen kann. Der Energiebedarf wird teilweise von einer Wärmepumpe und der PV-Anlage gedeckt.

Es gibt ein Abfallwirtschaft-Konzept welches sich bis auf die Patienten-Zimmer durchschlägt.

In der Kommunikation mit den Patienten und LehrgangsteilnehmerInnen steht ein ökologischer Aspekt nur am Rande im Vordergrund. Drucksorten, Unterrichts- und Werbematerialien werden digital zur Verfügung gestellt. Anreisewege über öffentliche Verkehrsmittel werden mitgeteilt.

### Selbsteinschätzung



### Basislinie

Das Unternehmen setzt sich nicht mit Suffizienz auseinander, nimmt jedoch auch nicht wissentlich unverhältnismäßige ökologische Auswirkungen in Kauf. Das Unternehmen hält in der Kund\*innenkommunikation bezüglich ökologischer Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen gesetzliche Auflagen ein und ist nicht irreführend.

## D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

### Berichtsfragen

- In welchen Bereichen wird eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen?
- Bei welchen Produkten und Dienstleistungen können mit einer oder wenigen Nutzung(en) durch jeden Menschen oder durch gleichbleibendes bzw. steigendes

Bei unserem Angebot von Dienstleistungen (Therapie-Angebote und Bildungsangebote) können wir keine unverhältnismäßige ökologische Auswirkungen erkennen.

Nutzungsniveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?

**Selbsteinschätzung** **0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend

# D4 Kund\*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

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

### Berichtsfragen

Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund\*innen eingeräumt, und wie wird darüber kommuniziert?

Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kund\*innen entwickelt?

Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt?

Da in erster Linie die Sozialversicherungen die stationären Rehabilitations-Aufenthalte bezahlen sind wir in Absprache mit diesen auf deren Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualitäts-Vorgaben angewiesen. So gesehen schreiben uns diese Kunden bis ins kleinste Detail vor, wie wir unsere Patienten zu behandeln haben. Dabei haben wir ein Mitscheidungsrecht und die Kommunikation darüber verläuft über entsprechende Verträge. Mit dem stationären Patienten wird dann vor Ort der Rehabilitationsplan und das Rehabilitationsziel besprochen, welche sich sehr an, vom Patienten geäußerten, Teilhabeziel zu orientieren hat.

Im Zuge der Behandlung von ambulanten Patienten wird mit Arzt und Patient der Therapieplan erörtert, sodass beide Einfluss auf unsere Dienstleistung haben. Die fachliche Ausübung der physiotherapeutischen Maßnahmen obliegt dem geschulten Personal.

In der Berufsausbildung ist eine gesetzlich normierte Ausbildungsverordnung vorhanden, die vorgibt, welche Inhalte vermittelt werden müssen. Weder unsere Kunden noch wir haben bei dieser Vorgabe entsprechenden Einfluss. Hinsichtlich der Unterrichtstätigkeit sind die Lehrkräfte angewiesen Bildungsgerecht mit Bezug auf Erwachsenen-Bildung zu agieren. Bei den Fachfort- und -weiterbildungen werden zu Beginn der Veranstaltung die Erwartungen der TeilnehmerInnen abgefragt, auf die dann auch, je nach Unterrichtenden eingegangen wird.

Dienstleistungen gemeinsam mit Patienten zu entwickeln ist deshalb nicht möglich, da die Mehrzahl unserer KundInnen keine fachlich Schulung im Bereich Gesundheit mitbringen. Weiterbildungen mit höherer Nachhaltigkeit werden in Absprache mit Fach-Referenten entwickelt. Dabei schlagen diese Weiterbildungsinhalte vor, die mit uns dann abgestimmt zu einer Kursausschreibung umformuliert werden.

Marktforschung wird unsererseits keine eingesetzt. Das lose Suchen im Internet ist die einzige Marktforschung, die wir im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildungen umsetzen. Wir erhalten jedoch pro Quartal eine Auswertung zur Zufriedenheit unserer PatientInnen, die auf einer anonymisierten Befragung der Pensionsversicherung fußt. In der Anlage befindet sich der Fragebogen der Pensionsversicherung und die Jahresauswertung desselben für die Jahre 2022 und 2023. Daraus ist ersichtlich welche Bereiche unseres Unternehmens einer lfd. Evaluierung unterzogen und von den Vertragspartnern abgefragt werden.

<b>Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund*innen entstanden sind</b>	2023
	0 %
	2022
	0 %

<b>Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die</b>	2023
	0
	2022

Mitwirkung von Kund\*innen  
entstanden sind 0

Selbsteinschätzung



### Fortgeschritten

Feedback der Kund\*innen wird systematisch aufgenommen und häufig umgesetzt. Neuentwicklungen nehmen Wünsche der Kund\*innen auf.

## D4.2 Produkttransparenz

### Berichtsfragen

Wie öffentlich und transparent sind  
Produktinformationen?

Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe  
und ökologisch relevanten  
Informationen ausgewiesen?

Welche Informationen zur  
Preisfindung entlang der  
Wertschöpfungskette werden  
ausgewiesen?

Was ist über den Umfang der  
sozioökologischen Belastungen,  
die durch die Produkte und  
Dienstleistungen entstehen und  
die nicht in den Preisen enthalten  
sind, bekannt (sog.  
Externalisierung)?

Als Dienstleister finden unsere Kunden transparent abgebildet Informationen zu unserer Tätigkeit auf unserer Homepage und den vielen Drucksorten die wir zur Verfügung stellen. Es bestehen auch Drucksorten, die die Betroffenen zum Selbstmanagement anleiten.

Ökologisch relevante Informationen werden zu unseren Dienstleistungen keine vermittelt.

Eine Preisliste zu den Dienstleistungen unserer Einrichtung ist sowohl für Patienten, als auch für LehrgangsteilnehmerInnen abgebildet. Eine Kalkulationsrechnung wird nicht veröffentlicht.

Welche sozioökologischen Belastungen durch externe Lieferanten/Dienstleister entstehen ist uns nicht bekannt.

Anteil der Produkte mit  
ausgewiesenen Inhaltsstoffen  
(in % des Umsatzes)

2023  
0 %

2022  
0 %

Wir bieten Dienstleistungen an, die sich auf das Gesund werden konzentrieren, insbesondere sind dies Anwendungen aus der Physiotherapie, Massage, Diätologie, Psychologie.

Anteil der Produkte und  
Dienstleistungen mit  
veröffentlichten  
Preisbestandteilen (in % des  
Umsatzes)

2023  
100 %

2022  
100 %

Ausmaß der externalisierten  
Kosten von Produkten und  
Dienstleistungen

2023  
Kosten anderer Unternehmen lassen sich durch uns nicht eruieren.

2022  
Kosten anderer Unternehmen lassen sich durch uns nicht eruieren.

Selbsteinschätzung



**Basislinie**

Die gesetzlichen Deklarationspflichten werden befolgt.

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

**Berichtsfragen**

Enthalten die Produkte  
Schadstoffe für Kund\*innen oder  
die Umwelt?

Gibt es schädliche  
Nebenwirkungen bei der  
zweckgemäßen Verwendung der  
Produkte?

Wir produzieren Dienstleistungen und dabei entstehen keine Schadstoffe. Schädliche Nebenwirkungen entstehen ebenfalls bei zweckmäßiger Anwendung unserer Dienstleistungen nicht.

<b>Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes)</b>	2023
	0 %
	2022
	0 %

Selbsteinschätzung

**0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend

Berühungsgruppe E

# **Globale Gemeinschaft, Natur und Lebewesen**

# Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

Die Angebote unserer Einrichtung (Therapie und Schulungen) wirken nachhaltig auf die jeweils zugewiesenen PatientInnen und deren soziales Umfeld, sowie auf die BesucherInnen der Aus-, Fort- und Weiterbildungen, denn Letztere nehmen Einfluss auf das Gesund werden und das Gesundheitsmanagement von Betroffenen. Dieses Einwirken auf das Gesund werden und das Gesundheitsmanagement führt zu einem positiven Benefit für nachkommende Generationen und ist ein aktiver Beitrag zum österreichischen Gesundheitswesen.

Das Unternehmen trägt mit seinen Steuer- und Spendenleistungen im Heimatort, der Heimat-Region und dem Staat dazu bei, dass es vielen ÖsterreicherInnen besser geht.

Mit den ständigen Verbesserungen in die energetische Versorgung, mit den Anregungen von und an die MitarbeiterInnen und den Anregungen und Schulungen der Kunden verändern wir die Öko-Bilanz des Unternehmens. Nachweislich brachte die Umstellung von ÖL auf Wärmepumpe und Gas eine CO<sub>2</sub>-Einsparung von 106 Tonnen pro Jahr.

Die Pflege eines guten nachbarschaftlichen Verhältnisses durch allfällige Verständigungen bei Baumaßnahmen und durch persönliche Benachrichtigungen und Gespräche sind selbstverständlich und gelebtes Miteinander.

# E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

## E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

### Berichtsfragen

Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe weiterführende Informationen) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?

Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?

In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?

Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?

Im Rahmen der medizinischen stationären Rehabilitation von Lymphödem-Patienten wird auf die Gesundheit und Wohlbefinden umfassend eingegangen. Schon in der Aufnahme-Untersuchung wird von den behandelnden Ärzten von den betroffenen PatientInnen Teilhabe-Ziele, die sich auf Beruf und Alltag beziehen erarbeitet. Diese Teilhabe-Ziele sollen verbessert werden, um damit das eigene Leben mit der chronischen Krankheit besser zu gestalten und Lebenswörter zu erhalten.

Die Patienten erlernen im Zuge des Selbstmanagements ihrer Erkrankung, wie sie mit ihrem Krankheitsbild umgehen sollen, welche Maßnahmen Schutz und Sicherheit geben, sodass sich das Krankheitsbild nicht verschlechtert.

Ohne entsprechende Zuwendung der MitarbeiterInnen zu den Patienten kann ambulante und stationäre Therapie nicht erfolgreich sein. Die Betroffenen müssen verstanden werden und ihre Leiden einfühlsam behandelt werden. Das aktive Teilnehmen an Maßnahmen der Rehabilitation sind unumgängliches Bestandteil um mit Erfolg die Rehabilitation abzuschließen. In einem Ambiente der Geborgenheit finden die Therapien statt und führen zur Genesung.

Die Aktivitäten in der Rehabilitation sind Sinn stiftend und führen zu mehr Freiheit und Autonomie der Betroffenen. Für die MitarbeiterInnen bedeuten kreatives eigenverantwortliches Behandeln gesteigerter Selbstwert. Das positive Feedback der PatientInnen führt zu einer positiven Lebenseinstellung.

Die PatientInnen aber auch das gesamte Mitarbeiter-Team erfährt einen Mehrfachnutzen. Die PatientInnen können nach der Rehabilitation im Beruf und im Alltag sich wieder anderen Problemen, als nur ihrem Gesundwerden widmen. Die definierten Therapieziele zu Beginn des Aufenthaltes und die im Rahmen der Abschlussgespräche erfolgten Abklärungen "was habe ich erreicht", belegen diese Möglichkeiten.

Die MitarbeiterInnen haben ebenfalls einen Mehrfachnutzen, denn neben dem Gehalt, dass durch die Arbeit verdient wird, erhalten unsere MitarbeiterInnen auf der emotionalen Ebene ein sehr gutes und positives Feedback durch ihre Tätigkeit und das geschaffene Umfeld.

In den Fort- und Weiterbildungen werden die beruflichen Qualifikationen der LehrgangsteilnehmerInnen, nach dem Motto der Erwachsenenbildung "lebenslanges Lernen", deutlich angehoben und die beruflichen Möglichkeiten verbessert. In der Berufsausbildung werden die LehrgangsteilnehmerInnen auf einen neuen Berufsweg mit vielen Karrierechancen vorbereitet.

Dienstleistungen, die wir in unserer Einrichtung anbieten dienen ausschließlich dem Gesundwerden unserer Patienten und der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erwachsenen in Gesundheitsberufen. Luxusprodukte im Bereich unserer Dienstleistung sind uns keine bekannt.

Alle unsere Dienstleistungen dienen dem Gesundwerden und dem "Lebenslangen Lernen". Persönliches Wachstum wird dann erzielt, wenn das Feedback unserer Patienten/LehrgangsteilnehmerInnen seitens unserer MitarbeiterInnen zu einem anderen Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein führt.

Der gesellschaftliche Nutzen ist der, dass die PatientInnen nach der Rehabilitation wieder zur Arbeit gehen können und weder Arbeitslos, noch in Frühpension gesandt werden. Die LehrgangsteilnehmerInnen steigern Ihre Karriere-Chancen in den jeweiligen Gesundheitsberufen und können ihre Patienten, die sie zu Hause behandeln weiteren neuen Therapie-Konzepten unterziehen, um deren Krankheitsverlauf zu verkürzen.

<b>Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Grundbedürfnisse</b>	2023	100 %
	2022	100 %
<b>Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Bedürfnisse nach Statussymbolen bzw. Luxus</b>	2023	0 %
	2022	0 %
<b>Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Menschen</b>	2023	100 %
	2022	100 %
<b>Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Erde/ Biosphäre</b>	2023	0 %
	2022	0 %
<b>Anteil in % des Gesamtumsatzes zur Lösung gesellschaftlicher oder ökologischer Probleme laut UN- Entwicklungszielen</b>	2023	50 %
	2022	50 %
<b>Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Mehrfachnutzen bzw. einfachem Nutzen</b>	2023	100 %
	2022	100 %
<b>Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit hemmendem bzw. Pseudo- Nutzen</b>	2023	0 %
	2022	0 %
<b>Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Negativ- Nutzen</b>	2023	0 %
	2022	0 %

Selbsteinschätzung



**Erfahren**

Sämtliche Produkte/ Dienstleistungen dienen dem Grundbedarf, der persönlichen Entwicklung der Menschen bzw. der Diversität der Biosphäre ohne Negativwirkung. B2B: Ein Großteil der Kund\*innen erfüllt diese Anforderungen ebenfalls.

**E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen**

**Berichtsfragen**

- In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?
- Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?
- Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung über eine Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

Unsere Dienstleistungen stärken das Privat- und Berufsleben der Kunden, da diese sich sowohl in Arbeit und im Alltag verbessert engagieren können. Dieses verbesserte Engagement führt auch zu einer verbesserten gesellschaftlichen Partizipation. Die Berufsausbildungen und Weiterbildungen führen zu einer qualitativ höheren Kenntnis unterschiedlichen Behandlungsformen in der Physiotherapie und Massage. Die Vermittlung unterschiedlicher physiotherapeutischer Maßnahmen für die Behandlung von bedürftigen kranken Personen ermöglicht im therapeutischen Einsatz eine diverse Methodenvielfalt.

Vereine (Sport, Sozial, od. andere öffentliche Organisationsformen) in welchen unsere PatientInnen tätig waren, können wieder vermehrt auf aktive Mitglieder zurück greifen und mit einer aktiven Beteiligung am Vereins-Leben rechnen. Bestimmte physiotherapeutische Techniken, die im Rahmen unserer med. Aus- und Weiterbildungen vermittelt werden führen bei entsprechender Anwendung zu einer rascheren Genesung.

Die Maßnahmen unserer Dienstleistung bewirken, je nach Motivation der Betroffenen/Patienten eine gänzliche Lebensstilumstellung, auch in der Familie und dem engeren Umfeld, wie Freunden und Bekannten. Eine Lebensstilumstellung bedeutet das Handling mit Kompressionsstrümpfen, diätetische Maßnahmen, Hautpflege, Bewegung. Die Berufsausbildung führt bei vielen LehrgangsteilnehmerInnen zu neuen Lebenszielen, anderen beruflichen Möglichkeiten und oftmals einer persönlichen Neuausrichtung, die auch das soziale Umfeld stark beeinflusst.

**Art und Anzahl der Aktivitäten/ Maßnahmen pro Jahr**

2023

Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
Lehrgangsbeginn nach MMHm-Gesetz	2
Versenden von Newslettern an Fachpersonal	2
Besuch von Fachkongressen	2
Hauszeitung an Patienten und Ärzte	2

2022

Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
Lehrgangsbeginn nach MMHm-Gesetz	2
Teilnahme an Fachkongressen	2
Versenden von Newslettern im Bereich Lymphologie	2
Versendung der Hauszeitung an Patienten und Ärzte	2

**Anzahl der erreichten Menschen, z.B. Leser\*innen, Besucher\*innen**

2023

4.000

2022

4.000

**Selbsteinschätzung**



### Basislinie

Das Unternehmen setzt sich weder mit seinen positiven noch mit seinen negativen gesellschaftlichen (Aus-)Wirkungen auseinander.

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

### Berichtsfragen

Welche direkten und indirekten negativen Auswirkungen haben die Produkte und Dienstleistungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen?

Welche Auswirkungen haben sie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten?

Uns sind keine negativen Aspekte unserer Dienstleistungen bekannt.

Uns sind keine negativen Auswirkungen unserer Dienstleistungen auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten bekannt.

**Als menschenunwürdig eingestufte Produkte und Dienstleistungen**

2023

2022

**Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen**

2023

0 %

2022

0 %

**Kund\*innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben**

2023

0 %

2022

0 %

Seitens unserer KundInnen ist uns nicht bekannt, dass diese menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen produzieren bzw. vertreiben.

Selbsteinschätzung **0 Minuspunkte**

# E2 Beitrag zum Gemeinwesen

## E2.1 Steuern und Sozialabgaben

### Berichtsfragen

Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z.B. in Form von Ertragsteuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)?

Welche direkten materiellen Unterstützungen erhält das Unternehmen vom Gemeinwesen (z.B. unternehmensbezogene Subventionen und Förderungen)?

Welchen indirekten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden)?

Das Unternehmen leistet entsprechenden der gesetzlichen Vorgaben Abgaben, die das Gemeinwesen sicherstellen. Die Abgabenleistung ist lückenlos vom österr. FA geprüft.

Direkte materielle Unterstützung hat das Unternehmen in 2022/2023 durch bestimmte Förderungen erhalten.

<b>Erlöse</b>	2023	6.645.425 €
	2022	5.763.576 €

<b>Abgaben</b>	2023	1.666.081 €
	2022	1.616.400 €

<b>Subventionen</b>	2023	0 €
	2022	0 €

<b>Wertschöpfung</b>	2023	6.212.856 €
	2022	5.320.733 €

<b>Netto-Abgabenquote</b>	2023	27 %
	2022	30 %

### Selbsteinschätzung



**Fortgeschritten**

Die grundsätzliche Bereitschaft über Steuern und Abgaben einen fairen Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten, ist im Unternehmen klar erkennbar. Das Unternehmen setzt konkrete Maßnahmen, um einen angemessenen Beitrag zu leisten.

## E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

### Berichtsfragen

Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet (Erstellung einer Liste aller Aktivitäten mit geldwertem Umfang)?

Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?

Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?

Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?

Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?

Das WTZ unterstützt mit diversen kleineren Spenden Sammelaktionen wie die "Heiligen 3 Könige", Kirchensammlungen, unterschiedliche Vereine, Gemeinde. Größere Spenden erhalten in Walchsee der Fußballverein. Der Fußballverein wird auch mit personellen Ressourcen unterstützt.

Der Eigennutzen dieser Maßnahmen ist gering. Der Bekanntheitsgrad unserer Einrichtung wird durch diese Spenden nicht verbessert.

Die Spenden tragen dazu bei, dass der Sportverein entsprechend finanziell abgesichert ist und ausreichend Nachwuchsarbeit leisten kann. Die Summen tragen dazu bei, dass ein Gemeinschaftsgefühl und die Identifikation mit den Verein aufrecht erhalten wird.

Die Spendentätigkeit ist seit der Funktionärs-Tätigkeit des Geschäftsführers des WTZ im Sportverein aufrecht. Eine Spendentätigkeit des Unternehmens innerhalb der Gemeinde erfolgt nachhaltig seitdem der Geschäftsführer des WTZ Bürgermeister der Gemeinde Walchsee war.

Private Spenden erfolgen für überregionale NGO's durch die Geschäftsführung. Insgesamt spendet das Unternehmen mit privaten Spenden rund € 10.000,00 jährlich.

**Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % des Umsatzes**

**Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % der Gesamtjahresarbeitszeit**

**Selbsteinschätzung**



### Erste Schritte

Das Unternehmen ist sich seiner Beiträge zum Gemeinwesen bewusst und legt sie offen. In geringem Maße erfolgen punktuelle freiwillige Leistungen ohne Wirkungsüberprüfung.

## E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung

### Berichtsfragen

Welche Risiken bestehen im Unternehmen bezüglich illegitimer Steuervermeidung? Folgende Aspekte sind dabei besonders zu berücksichtigen:

Werden Gewinne zwischen Ländern verschoben? Was ist die Grundlage dafür?

Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt?

Gibt es Geschäftspartner\*innen in sogenannten Steueroasen?

Besteht das Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird?

Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner\*innen offen deklariert?

Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent? Gibt es ein länderspezifisches Reporting?

Welche Maßnahmen wurden im Unternehmen ergriffen, um diese Risiken zu bekämpfen?

**Wenn das Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns ist, im Verbund mit anderen internationalen Partner\*innen agiert oder an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teilnimmt, muss eine Offenlegung aller Niederlassungen, verbundenen Unternehmen oder Geschäftspartner\*innen im Ausland erfolgen, zu denen ein erheblicher Teil des Umsatzes (ab 10%) abfließt.**

### Länderspezifisches Reporting

### Selbsteinschätzung

Es werden keine Gewinne zw. unterschiedlichen Ländern verschoben.

Es werden keine Zinsen, Lizenzgebühren oder sonst irgendetwas in anderen Ländern bezahlt.

Es gibt keine Geschäftspartner in Steueroasen.

Es besteht keine Möglichkeit, dass Gelder undeklariert in private Kanäle fließen.

Die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner sind offen deklariert.

Internationale Finanztransaktionen sind transparent. Ein länderspezifisches Reporting gibt es nicht.

Es fließt kein Umsatz ab.

### 0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

## E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention

### Berichtsfragen

Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant\*innen und Kund\*innen?

Hinsichtlich der Lieferanten und Kundinnen bestehen keine Korruptions-Risiken.

<p>Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern?</p> <p>Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträger*innen umgegangen?</p> <p>Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen?</p> <p>Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien?</p> <p>Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben?</p> <p>Wie werden in den Entscheidungsprozessen Vorkehrungen gegen Korruption getroffen?</p> <p>Wie werden Interessenkonflikte (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) sichtbar gemacht, und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es?</p>	<p>Der Warenein- und -ausgang wird durch die jeweiligen AbteilungsleiterInnen kontrolliert. Es erfolgt 1 x jährlich eine Inventur und der Abgleich der Kosten- struktur mit den Warenein- und ausgängen muss sich decken.</p> <p>Kontakte zu Amtsträgern werden lose gepflegt.</p> <p>Lobbying, wenn dies so benannt werden soll, betreibt das Unternehmen in Form von Versenden von Mails an politische Entscheider. Dabei wird immer wieder auf sehr herausfordernden Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen hingewiesen. Ein privat geführtes Unternehmen im Bereich Gesundheit steht dauerhaft mit Betrieben die allgemein öffentlich finanziert sind, wie die Bezirkskrankenhäuser, in Konkurrenz zu diesen. Dabei ist der Wettstreit um Personal in den Mangelberufen ein stetiger Begleiter der privaten Gesundheits-Unternehmen.</p> <p>Es erfolgen keine Spenden an politische Gruppierungen.</p> <p>Bewusstseins-Bildung hinsichtlich Korruption erfolgt keine, gegenüber den MitarbeiterInnen.</p> <p>Vorkehrungen gegen Korruption werden in Entscheidungsprozessen keine getroffen.</p> <p>Bis dato (60 Jahre lang) gab es keine persönlichen Interessen, die der Firmenpolitik entgegenstanden.</p>
<p><b>Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?</b></p>	<p>2023 Nein</p> <p>2022 Nein</p> <p>Es gibt keine Parteispenden.</p>
<p><b>Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen?</b></p>	<p>2023 Nein</p> <p>2022 Nein</p> <p>Es erfolgen keine Lobbying-Aktivitäten.</p>
<p><b>Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen, und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?</b></p>	<p>2023 Nein</p> <p>2022 Nein</p> <p>Wir bewegen uns nicht im öffentlichen Raum und daher werden MA auch nicht aufgefordert Korruption anzuzeigen.</p>
<p><b>Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Positivspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)?</b></p>	<p>2023 Nein</p> <p>2022 Nein</p> <p>Für uns nicht relevant</p>

**Selbsteinschätzung 0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend

# E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

## E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

### Berichtsfragen

Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:

Klimawirksame Emissionen (CO<sub>2</sub>, N<sub>2</sub>O, CH<sub>4</sub>, ...)

Feinstaub und anorganische Emissionen

Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht)

Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, CO<sub>2</sub>)

Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>)

ionisierende Strahlung

Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe

Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)

Landverbrauch

Wasser- und Mineralienverbrauch (Ressourcenerschöpfung)

Welche Daten zu den – im jeweiligen Unternehmen relevanten – Umweltwirkungen Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

### Relevante Umweltkonten des Unternehmens

2022

2022

- Ausstoß klimawirksamer Gase (in kg)
  - gibt es keine bei unserem Betrieb
- Transporte (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) (in km bzw. kg)
- Benzinverbrauch (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) (in Liter bzw. kg)
  - 7.100 l
- Stromverbrauch (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) (in kWh bzw. kg)
  - 409.000 Kw
- Gasverbrauch (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) (in kWh bzw. kg)
  - 304.950 Kw
- Heizenergie und Kühlenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur) (in kWh/°C) (gemeint ist der Energieaufwand, um Räume auf Arbeitstemperatur zu klimatisieren)

- lässt sich nicht erheben
- Verbrauch von Trink- und Regenwasser (in m<sup>3</sup>)
  - 5519 m<sup>3</sup>
- Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) (in kg)
  - giftig 3395 l, ca. 3.500 kg
- Papierverbrauch (in kg)
  - Kopierpapier ca. 1.000 kg
  - WC Papier, Papierhandtücher, Tork Wischpapier , Liegenabdeckung und Servietten 3.565 kg
- Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien (in kg)
- Kunstlicheinsatz (vorzugsweise in Lumen, ersatzweise in kWh + Art der Leuchtmittel) (Der Indikator soll dazu benutzt werden, die Lichtverschmutzung einzuschätzen bzw. optimale Arbeitsplatzbeleuchtung zu erreichen – letzteres ist allerdings eher C1 zuzuordnen.)
  - lässt sich nicht erheben
- Schadstoffemissionen und sonstige Umweltwirkungen (entsprechend der jeweiligen Standardwirkungskategorie)
  - lässt sich nicht erheben

### 2023

- Ausstoß klimawirksamer Gase (in kg)
  - gibt es keine bei unserem Betrieb
- Transporte (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) (in km bzw. kg)
- Benzinverbrauch (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) (in Liter bzw. kg)
  - 7.780 l
- Stromverbrauch (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) (in kWh bzw. kg)
  - 349.570 Kw
- Gasverbrauch (und dessen CO<sub>2</sub> Äquivalent) (in kWh bzw. kg)
  - 1 Halbjahr 2023
- Heizenergie und Kühlenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur) (in kWh/°C) (gemeint ist der Energieaufwand, um Räume auf Arbeitstemperatur zu klimatisieren)
  - lässt sich nicht erheben
- Verbrauch von Trink- und Regenwasser (in m<sup>3</sup>)
  - 6178 m<sup>3</sup>
- Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) (in kg)
  - giftig 2.900 l, ca. 3.000 kg
- Papierverbrauch (in kg)
  - Kopierpapier 1.000 kg
  - WC Papier, Papierhandtücher, Tork Wischpapier , Liegenabdeckung und Servietten 2.344 kg
- Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien (in kg)

- Kunstlicheinsatz (vorzugsweise in Lumen, ersatzweise in kWh + Art der Leuchtmittel) (Der Indikator soll dazu benutzt werden, die Lichtverschmutzung einzuschätzen bzw. optimale Arbeitsplatzbeleuchtung zu erreichen – letzteres ist allerdings eher C1 zuzuordnen.)
  - lässt sich nicht erheben
- Schadstoffemissionen und sonstige Umweltwirkungen (entsprechend der jeweiligen Standardwirkungskategorie)
  - lässt sich nicht erheben

#### Selbsteinschätzung



#### Erste Schritte

Das Unternehmen unternimmt erste Schritte zur Identifikation der wesentlichen ökologischen Auswirkungen mit klaren Verantwortlichkeiten und einem Berichtssystem.

### E3.2 Relative Auswirkungen

#### Berichtsfragen

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Herstellprozesse im Vergleich zum Branchenstandard bzw. Stand der Technik? zu Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld bzw. in der Region?

Herstellungsprozesse finden in unserer Einrichtung nicht statt. Im Zuge des Dienstleistungsangebotes wurde der Betrieb der Einrichtung schon vor etlichen Jahren von Öl auf Gas und Wärmepumpe, begleitet von der Fa. Siemens, umgestellt. Nach Berechnung der Fa. Siemens sparen wir durch die Umstellung jährlich ca. 100 t CO<sub>2</sub> ein. Die Fa. Siemens erstellt dazu einen jährlichen Energiebericht. Im Sommer 2023 wurde eine PV-Anlage mit 60 kW/p auf den Dachflächen der Einrichtung installiert, sodass wir geringere Strommengen von der TIWAG ankaufen müssen.

Weiterhin ist ein Abfallwirtschaftskonzept installiert.

Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region

#### Selbsteinschätzung



#### Erste Schritte

Das Unternehmen kennt den Stand der Technik bzw. die Branchenstandards. Maßnahmen zur Reduktion der Umweltauswirkungen sind geplant.

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

#### Berichtsfragen

Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörnde Betriebsauflagen gibt es, und sind die Auflagen eingehalten?

Wie wird die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht?

Werden diese eingehalten, oder sind Rechtsverstöße bekannt?

Welche Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer\*innen bezüglich ökologischer Belastungen liegen vor?

Welche Kontroversen mit anderen Stakeholder\*innen (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOs etc.) gibt es?

Wie ist der technische oder gesetzliche Standard vor Ort in Bezug auf andere Standorte des Unternehmens zu bewerten?

Betriebsgenehmigungen liegen entsprechend der Vorgaben des KAKuG vor. Die Betriebsbewilligungen zum Betrieb einer Sonderkrankenanstalt werden per Bescheid vom Amt der Tiroler Landesregierung/Abt. Gesundheitsrecht/Krankenanstalten ausgestellt. Erwachsenen-Bildung erfordert persönliche Ausbildungen der Schulleitung, für den Betrieb sind keine behördlichen Bewilligungen notwendig. Die Berufsausbildungen zum med.Masseur/ Heilmasseur werden von der Landes-Sanitätsdirektion bewilligt. Die Errichtung des Gebäude wurde mit einer Baubewilligung nach TBO genehmigt.

Das relevante Gesetze und Verordnungen eingehalten werden wird durch die Behörden laufend jährlich bei behördlichen Visitationen der Einrichtung geprüft.

Hinsichtlich der ökologischen Auswirkungen gibt es keine Beschwerden der Nachbarn oder anderer Personengruppen, auch nicht von Stakeholdern von zivilgesellschaftlichen Organisationen, NGOs etc.

Die in Österreich geltenden Rahmenbedingungen in technischen Standard und die gesetzlichen Vorgaben in Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität in die Führung eines privaten Gesundheits-Dienstleisters sind derart herausfordernd, dass private Dienstleistung im Gesundheitsbereich fast nicht mehr wirtschaftlich umsetzbar ist.

#### Selbsteinschätzung 0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

# E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

## E4.1 Transparenz

### Berichtsfragen

Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst?

In welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation)?

Wird der Bericht durch eine unabhängige Stelle kritisch überprüft?

Wie einfach ist der Bericht für die Öffentlichkeit zugänglich?

In Form einer Hauszeitung oder über die Homepage haben MitarbeiterInnen und die Kunden durch das öffentliche Aufliegen der Zeitschrift und den Zugriff im Internet Zugang zu Informationen aus dem Unternehmen. MitarbeiterInnen erhalten Betriebsinterne Informationen auch über die Betriebspost, die die Geschäftsführung erstellt.

Die Hauszeitung und die Fachinfo "Lymphpower" wird 2 x jährlich postalisch oder per Mail oder Newsletter verteilt. Diese sind auch auf den, von dem Unternehmen betreuten sozialen Medien und im Internet zu finden. Die Betriebspost erscheint 3-4 jährlich. Weiter werden betriebsinterne Informationen auch im Zuge der vielen Mitarbeiter-Besprechungen, die jährlich stattfinden mündlich mitgeteilt. Diese Mitarbeiter-Gespräche werden im QM-System protokolliert.

Die im Rahmen der Mitarbeiter-Gespräche erstellten Dokumente werden insofern überprüft, da aus den Mitarbeiter-Besprechungen oftmals Maßnahmen abgeleitet werden, die wiederum in den nächsten Sitzungen hinterfragt werden.

Mitarbeiter-Besprechungen sind nicht öffentlich und die Protokolle sind auch nicht für die Öffentlichkeit zugänglich.

### Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

2023

Nein

2022

Nein

Hauszeitung und Fachinfo werden als Drucksorte versandt und auch im Internet veröffentlicht.

### Selbsteinschätzung



### Erste Schritte

Entwickeln einer Haltung, die Offenheit und Transparenz als Grundlage für Vertrauen, Kommunikation und gemeinsame Verantwortung sieht; erste Analysen und konkrete Planung einer transparenten, ehrlichen und auf Fakten basierenden Berichterstattung.

## E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

### Berichtsfragen

Wie können Bürger\*innen in Dialog treten und sich an einem offenen, macht- und sanktionsfreien

Argumentationsaustausch beteiligen?

Wie können gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit sich mit der Geschäftsführung über die Allgemeinheit betreffend der unternehmerischer Themen auszutauschen. Die Haustüre dazu ist dauerhaft offen.

Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?

Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert, und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

Bei größeren baulichen Maßnahmen werden Anrainer und Nachbarn vorab in Kenntnis gesetzt.

In den behördlichen Verfahren zu unternehmerischen Handlungen werden die Ergebnisse der Dialoge dokumentiert.

**Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitentscheidungsgrad)**

Grundsätzlich steht in behördlichen Verfahren den Nachbarn und Anrainern ausreichend Mitspracherechte zu.

**Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z. B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden?**

2023

Nein

2022

Nein

### Selbsteinschätzung



#### Erste Schritte

Bürger\*innen und Organisationen relevanter Berührungsgruppen können in Dialog treten. Ergebnisse werden dokumentiert.

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

#### Berichtsfragen

Welche Informationen über das Unternehmen entsprechen nicht der unternehmensinternen Realität? Wo gibt es wesentliche Differenzen und wieso?

Das Unternehmen streut bewusst keine Fehlinformationen. Die Dienstleistungen, die das Unternehmen anbietet fordern, dass möglichst tiefgehende und umfassende Transparenz geboten wird, um Ärzte, Patienten und LehrgangsteilnehmerInnen von den Dienstleistungen zu überzeugen.

Inwiefern wird durch das Unternehmen die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst?

Die öffentliche Meinung wird durch die Dienstleistungen, die das Unternehmen bietet und die Informationen, die das Unternehmen versendet nicht beeinflusst.

Worin widersprechen die Veröffentlichungen des Unternehmens dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte?

Es wird versucht in der Einrichtung selbst immer wieder wissenschaftliche Evidenz herzustellen, um nachzuweisen, dass die Behandlung und die Vermittlung von/mit physiotherapeutischen Techniken entsprechende gesundheitliche Wirkungen hat.

#### Selbsteinschätzung

#### 0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

# Ausblick

## Kurzfristige Ziele

Kurzfristige Ziele sind:

- a. die positive Abwicklung der jährlichen behördlichen Visiten. Im Rahmen dieser Visiten wird zu unterschiedlichen Schwerpunkten die von der Behörde bewilligte Sonderkrankenanstalt auf "Herz u. Nieren" geprüft. Jährliche umfassende Hygiene- und Qualitäts-Berichte zum Stammhaus und den ambulanten Einrichtungen sind maßgebliche Dokumente um einen Krankenhaus-Betrieb sicher zu stellen.
- b. die Auslastung der Erwachsenen-Bildung im Hinblick auf die Berufsausbildung zum med. Masseur/Heilmasseur zu steigern, da die Nachfrage für diese Berufsausbildung aufgrund der Konkurrenz-Situation in Tirol nachlässt.
- c. die Mitarbeiterakquise in den Mangelberufen (Pflege, Physiotherapie, Arzt, Ergotherapie, Logopädie) weiter am Laufen zu halten, sodass zum Betreiben einer Rehabilitations-Einrichtung immer ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht.
- d. die lfd. Mitarbeiter-Gespräche weiter fortzuführen, sodass die MitarbeiterInnen ein gutes Gefühl haben in den vielen täglichen und alltäglichen Entscheidungen eingebunden zu sein.
- e. die jährliche Betriebsversammlung und die jährliche Mitarbeiterfeier so abzuwickeln, dass beide Veranstaltungen einen fühlbaren Nutzen für das gesamte Team bringt.

## Langfristige Ziele

Langfristige Ziele sind:

- a. die Betriebsanlage baulich so herzustellen und zu erweitern, sodass weiterhin Rehabilitation für Lymphödem-Patienten dauerhaft möglich ist. Dabei sollen in erster Linie die Wasserleitungen saniert werden und der ärztliche Bereich neue, barrierefreie Räumlichkeiten erhalten, um den Zugang für die Patienten zu erleichtern und um dem ärztlichen Team großzügigere Arbeitsbedingungen zu bieten.
- b. das Fort- und Weiterbildungsangebot für die Gesundheitsberufe zu erweitern, sodass das bestehende Angebot noch mehr an Vielfalt ausweist. Damit soll die Nachfrage für Qualitäts-Fort- und Weiterbildungen in der Dr. Vodder Akademie aufrecht erhalten werden.
- c. die Firmen- und Geschäftsführung an die nächste Generation der Fam. Wittlinger zu übergeben, da die jetzigen Eigentümer in absehbarer Zeit in Pension gehen.

## **EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU)**

Auf eine Erklärung zur Konformität mit der bestehenden EU-Richtlinie zur Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen wird verzichtet.

# Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert? Welche Stakeholder waren involviert? (Name, Position/Verbindung zum Unternehmen)

Armin Schmelze, als Berater der Gemeinwohlökonomie

Die GWÖ-Bilanz wurde in Gruppen-Gesprächen mit unterschiedlichen Mitarbeiter-Teams des Unternehmens erstellt. Dabei waren MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Fachbereichen und unterschiedlichen Mitarbeiter-Ebenen aktiv. Die Geschäftsführung stellte den GWÖ-Bericht fertig.

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

100 Stunden

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Der Bericht wurde nach Fertigstellung noch nicht kommuniziert.

# Anhang

## Anhang 1: Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner

### A Lieferant\*innen

#### Gesamt-Ausgaben an Lieferanten

Die Gesamtausgaben der Lieferanten sind im Jahr 2022 aufgrund der Instandsetzungsaufwendungen im Zuge der umfassenden Renovierung deutlich höher.

### B Eigentümer\*innen, Eigenkapital- und Finanzpartner\*innen

#### Gewinn (EBIT)

2022 hatten wir den Betrieb aufgrund von umfassenden Renovierungsarbeiten ca. 1 Monat geschlossen. Zusätzlich lag die stationäre Auslastung seit Beginn der Corona-Zeit zwischen 70% - 80%. 2023 hatten wir wieder eine Auslastung von ca. 90%.

#### Erträge aus Finanzanlagen

2023: Forderung für Abfertigungsversicherung DN - 27.055,00

#### Bilanzaktiva

2023 noch keine Bilanzerstellung  
- diverse Rückstellungen, Änderung in Finanzanlagen werden erst im Zuge der Rohbilanzerstellung erfasst  
- Abschreibung des Anlagevermögens laut Planung

#### Finanzanlagen und Barguthaben

2023 noch keine Bilanzerstellung  
- Änderung in Finanzanlagen werden erst im Zuge der Rohbilanzerstellung erfasst

### C Mitarbeitende und Arbeitspartner\*innen

#### Anzahl der Mitarbeitenden (in Vollzeitäquivalenten)

Inklusive MA in Mutterschutz ohne karenzierte und freie MA.

#### Personalkosten (brutto ohne Arbeitgeberanteil)

Ohne Freie Dienstnehmer

#### Gibt es eine Kantine für die Mehrheit der Mitarbeitenden

Für Frühstück, Mittagessen und Jausenbrot bezahlen die Mitarbeiter, sofern sie es konsumieren, einen Eigenanteil von EURO 2,20.

### D Kund\*innen und Geschäftspartner\*innen

#### Umsatz

2022 hatten wir den Betrieb aufgrund von umfassenden Renovierungsarbeiten ca. 1 Monat geschlossen. Zusätzlich lag die stationäre Auslastung seit Beginn der Corona-Zeit zwischen 70% - 80%. 2023 hatten wir wieder eine Auslastung von ca. 90%.

### E Globale Gemeinschaft, Natur und Lebewesen

## Anhang 2: Liste der Anlagen und Referenzen

Bezug	Name	Typ	Kommentar
Anlagen und Referenzen	Fragebogen_Patientenzufriedenheit_PVA.pdf	Anlage	
Anlagen und Referenzen	HOGASTLieferpartnerkodex_003.pdf	Anlage	
Anlagen und Referenzen	Jahresabschluss_2023_-_unterzeichnet.pdf	Anlage	
Anlagen und Referenzen	PVA158_2022-GESAMT_VE-5.2.2-JW-DW.pdf	Anlage	
Anlagen und Referenzen	PVA158_GESAMT2023_VE-5.2.2-JW-DW.pdf	Anlage	
Anlagen und Referenzen	Ressourcenverbrauch_Gemeinwohl_E3.1.pdf	Anlage	
Berührungsgruppe B   Eigentümer*innen, Eigenkapital- und Finanzpartner*innen	A81936_Jahresabschluss_2022_-_unterzeichnet.pdf	Anlage	

**Unternehmenslogo** Wittlinger-LOGO\_klein25mm\_mitLogozusatz.jpg

**GWÖ-Mitgliedschaft**

**Wittlinger Therapiezentrum GmbH**

Alleestraße 30  
6344 Walchsee

Verantwortliche Person: Dieter Wittlinger

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1  
Berichtszeitraum: 01.01.2022 bis 31.12.2023

Erstellungsdatum: 11.08.2025

Dieser Bericht wurde in goodbalancer erstellt  
[www.goodbalancer.org](http://www.goodbalancer.org)

