

DER GEMEINWOHL-BERICHT

VIADEE UNTERNEHMENSBERATUNG AG



Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1
Berichtszeitraum: 01.01.2021 bis 31.12.2022
Erstellungsdatum 03.05.2024
Stand: 28.06.2024

AUTOREN:
NICOLA MEUSER, CONSTANZE KLAAR, CHRISTIAN FRIELER, CHRISTIAN SCHULZE
DIECKHOFF, HOLGER KAUFMANN

INHALTSVERZEICHNIS

Allgemeine Informationen zum Unternehmen 1

Kurzpräsentation des Unternehmens 2

Produkte / Dienstleistungen 3

Das Unternehmen und Gemeinwohl 4

Testat 6

A Lieferant*innen 7

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette 8

 A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette 8

 A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette 12

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette 13

 A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen 13

 A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette .. 14

 A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen 16

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette 17

 A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette 17

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette 22

 A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen 22

 A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette
 22

B Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen 24

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln 25

 B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung 25

 B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung 26

 B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen 27

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln 30

 B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung 30

 B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln 32

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung 34

 B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen 34

 B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen 35

 B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen 36

B4 Eigentum und Mitentscheidung 37

 B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur 37

 B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme 39

C Mitarbeitende 40

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz 41

 C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur 41

 C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz 54

C1.3 Diversität und Chancengleichheit	59
C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen	64
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	65
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	65
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit	68
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	70
C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge	72
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	75
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	75
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz	77
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse	78
C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens	80
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	82
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	82
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte	83
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden	85
C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates	87
D Kund*innen und Mitunternehmen	89
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen	90
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen	90
D1.2 Barrierefreiheit	93
D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen	95
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	96
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen	96
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen	97
D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen	98
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	100
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz).....	100
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz).....	101
D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme Unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen	
103	
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz.....	104
D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung	104
D4.2 Produkttransparenz	105
D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen	106
E Gesellschaftliches Umfeld	107
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	107
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	107
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	110
E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	113

E2 Beitrag zum Gemeinwesen.....	115
E2.1 Steuern und Sozialabgaben	115
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens.....	116
E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung	119
E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention.....	120
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	123
E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie.....	123
E3.2 Relative Auswirkungen	126
E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen.....	127
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	128
E4.1 Transparenz.....	128
E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung	129
E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation.....	129
Ausblick.....	131
Kurzfristige Ziele	131
Langfristige Ziele	131
EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU)	131
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....	131
Anhang	132
1. Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner	132
2. Liste der Anlagen und Referenzen	132

ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM UNTERNEHMEN

Firmenname:	viadee Unternehmensberatung AG
Rechtsform:	Aktiengesellschaft
Eigentum- und Rechtsform:	Aktiengesellschaft
Website:	https://www.viadee.de/
Branche:	Information und Kommunikation
Firmensitz:	Münster, Deutschland
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	193 Personen Bei den Mitarbeitenden handelt es sich um Festanstellungen in Voll / Teilzeit. Dazu waren 2021 46 Studierende und 2022 45 Studierende in einem Anstellungsverhältnis sowie durchgängig 4 Reinigungskräfte.
Vollzeitäquivalente:	178,1 FTE
Saison- und Zeitarbeitende:	0 Personen
Umsatz:	32.400.000 €
Jahresüberschuss:	3.900.437 €

(Diese Werte beziehen sich auf das letzte vollständige (Geschäfts-) Jahr 2022.)

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:
Berichtszeitraum: 01.01.2021 bis 31.12.2022

KURZPRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS

Die viadee Unternehmensberatung ist ein IT-Beratungshaus mit Geschäftsstellen in Köln, Münster und Dortmund, das seit 1995 am Markt tätig ist. Kernkompetenzen der viadee sind die strategische, operative und technische Unternehmensberatung zum Einsatz von IT mit dem Ziel der Unterstützung und Optimierung von Geschäftsprozessen im Kund*innenunternehmen. Im Einzelnen umfasst das die folgenden Schwerpunkte:

- Strategische Beratung zum Aufbau von cloudbasierten IT-Architekturen
- Evaluierung und Aufbau von cloudbasierten Software-Architekturen
- Individualsoftwarekonzeption (Geschäftsprozesse und technische Konzeption, BPMN/UML/OOA/OOD)
- Individualsoftwareentwicklung mit aktuellen Methoden, Architekturen und Plattformen (z.B. Cloud, Docker, Kubernetes, OpenShift, Java, Spring, SpringBoot, JavaScript, Angular, u.v.a.m.)
- Installation, Konfiguration und Wartung von Continuous Integration-Umgebungen
- Prozessautomatisierung (BPM)
- Data Science (Unterstützung bei der Transformation in ein datengetriebenes Unternehmen durch DataScience-Methoden, Künstliche Intelligenz oder Maschinelles Lernen)
- Projektmanagement (methodisches Projektvorgehen, Budget- und Leistungs-Controlling, ...)
- Agile Methoden und Agiles Coaching
- Qualitäts- und Testmanagement (Teststrategien/-prozesse, Testkonzeption, Testautomatisierung)
- Security-Beratung
- Coaching und Schulung in vielen der oben genannten Themen

Die Mitarbeitenden der viadee führen ihre Projekte überwiegend bei mittleren bis großen nationalen und internationalen Unternehmen durch, bei denen u.a. ein Höchstmaß an Qualität, Performance sowie verlässlicher Planung und Umsetzung notwendig ist. Oft sind die Kernkompetenzen eines Unternehmens betroffen, in denen durch die Beratungsleistungen der viadee Wettbewerbsvorteile realisiert werden. Die viadee agiert dabei je nach Bedarf und Wunsch der Kund*innen vor Ort in den kundeneigenen Strukturen oder erbringt Entwicklungsleistungen in den eigenen Räumen. Dabei sind alle vertraglichen Spielarten von der Dienstleistung nach Aufwand über Festpreisprojekte bis hin zur Verantwortungsübernahme für Anwendungssysteme durch die viadee möglich.

Die viadee ist vornehmlich für Unternehmen aus den folgenden Branchen tätig:

- Versicherungen
- Banken und Finanzdienstleister
- Öffentliche Verwaltung, Versorgungseinrichtungen und Gesundheitswesen
- Telekommunikation, Energieversorger
- Handel und Logistik

Als mittelständische Firma betreuen wir unsere Kund*innen persönlich, individuell und ganzheitlich. Ganz besonders am Herzen liegt uns eine offene Kommunikation, die für eine erfolgreiche und langfristige Zusammenarbeit unverzichtbar ist und mit der wir kritischen Situationen adäquat begegnen.

PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN

Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)
Strategische Beratung zum Aufbau von cloudbasierten IT-Architekturen	0
Evaluierung und Aufbau von cloudbasierten Software-Architekturen	0
Individualsoftwarekonzeption (Geschäftsprozesse und technische Konzeption, BPMN/UML/OOA/OOD)	0
Individualsoftwareentwicklung mit aktuellen Methoden, Architekturen und Plattformen (z.B. Cloud, Docker, Kubernetes, OpenShift, Java, Spring, SpringBoot, JavaScript, Angular, u.v.a.m.)	0
Installation, Konfiguration und Wartung von Continuous Integration-Umgebungen	0
Prozessautomatisierung (BPM)	0
Data Science (Unterstützung bei der Transformation in ein datengetriebenes Unternehmen durch DataScience-Methoden, Künstliche Intelligenz oder Maschinelles Lernen)	0
Projektmanagement (methodisches Projektvorgehen, Budget- und Leistungs-Controlling, ...)	0
Beratung zu Agilen Methoden und Agiles Coaching	0
Qualitäts- und Testmanagement (Teststrategien/-prozesse, Testkonzeption, Testautomatisierung)	0
Security-Beratung	0
Coaching und Schulung in vielen der oben genannten Themen	0
Mateo (Testautomatisierungs- und RPA-Tool)	0
BPMN-Modeler (Modellierung von BPMN- und DMN-Diagrammen in Atlassian Confluence)	0
Buuky (Raumbuchungssystem mit Anbindung an die automatische Heizungssteuerung)	0
VIVIR (Standardprodukt für berufsständische Versorgungswerke)	0

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?

Der wichtigste Bezug zur Gemeinwohl-Ökonomie ist wohl eine in weiten Teilen überlappende Wertebasis, auf der wir miteinander arbeiten und unsere Leistungen gegenüber unseren Kund*innen erbringen. Es ist für eine Organisation sehr einfach, sich ein paar gut klingende Leitprinzipien auszudenken und auf die Homepage zu schreiben. Schwerer, aber ungleich nachhaltiger und befriedigender ist es, Werte, die sich über Jahre in der Unternehmenskultur durch das tägliche Handeln der tätigen Personen entwickelt haben, zu explizieren, zu pflegen und weiterzuentwickeln. Bei der viadee arbeiten wir seit der Gründung im Jahr 1994 konsequent nach den Grundsätzen des fairen und menschlichen Umgangs mit Kund*innen, Mitarbeitenden und Lieferanten. Im Jahr 2012 haben wir im Rahmen eines Workshops unsere Werte und unsere Unternehmenskultur erstmalig explizit beschrieben. Seitdem überprüfen wir in regelmäßigen Abständen, ob sich alle Mitarbeitenden mit den Arbeitsergebnissen noch identifizieren können, oder ob eine Anpassung notwendig ist.

Hier die aktuelle Werteliste, die die Grundsätze beschreibt, nach denen wir unser Handeln in allen Bereichen ausrichten:

Vertrauen	Wir wissen um die Vorbehalte gegenüber der Unternehmensberatung im Allgemeinen sowie gegenüber konkreten Veränderungen, für die diese Beratungen oft stehen, im Besonderen. Mit Feingefühl und Transparenz bringen sich unsere geschulten Berater*innen daher in bestehende Strukturen und Prozesse ein, mit dem Ziel einen langfristigen Mehrwert zu schaffen. Um unsere Kundenprojekte kümmern wir uns mit vollem Einsatz. So schaffen wir das Fundament für vertrauensvolle und verlässliche Zusammenarbeit.
Fairness	Ein empathisches Verständnis ist die Grundlage für einen fairen, wertschätzenden und ehrlichen Umgang sowohl in Verhandlungen als auch bei der Zusammenarbeit im Projektgeschäft. Wir sind uns bewusst, dass vertrauensvolle und nachhaltige Partnerschaften nur entstehen können, wenn die Verhandlungspartner*innen sich von Beginn an auf Augenhöhe begegnen und eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten anstreben.
Wertschätzung	Als Berater*innen werden wir engagiert, um in Unternehmen Vorhandenes zu hinterfragen und zu verbessern. Die Zusammenarbeit in Kundenprojekten kann nur dann erfolgreich sein, wenn wir den Menschen und der jeweiligen Ausgangssituation wertschätzend und vorurteilsfrei begegnen. Zentral ist dabei, mögliche Vorbehalte und kritische Situationen stets ernst zu nehmen und für den Input aller Team-Mitglieder, von Kund*innen und Partner*innen offen zu sein.
Offenheit	Unsere ausgeprägte Neugier gegenüber neuen Themen und Technologien sowie unsere Aufgeschlossenheit, sich unvoreingenommen mit kundenspezifischen Problemstellungen auseinanderzusetzen, garantieren exzellente Beratungsleistung und passgenaue Lösungen für branchen- bzw. kundenspezifischen Herausforderungen.

Respekt	Wir wissen, dass gegenseitiger Respekt das Fundament für professionelle Partnerschaften und konstruktive Zusammenarbeit ist. In unserer täglichen Arbeit ist es unerlässlich, die vorhandenen Rahmenbedingungen und Entscheidungswege zu würdigen und demgemäß zu handeln, ohne dabei unseren Beratungsauftrag aus den Augen zu verlieren.
Teamgeist	Wir sind Expert*innen, wenn es um Zusammenarbeit und Gemeinschaft geht. Zusammenarbeit ist der Erfolgsfaktor, um unser Knowhow – methodisch, fachlich und technisch – überhaupt in Kundenprojekten anwenden zu können. Solange IT von Menschen für Menschen gemacht wird, stehen sie und ihre Fähigkeiten in Teams zu agieren im Mittelpunkt.
Authentizität	Wir lieben, was wir tun und begegnen unserer Rolle als Berater*innen mit Leidenschaft. Die daraus resultierende Energie und das Vertrauen in unser Wissen und Können transportieren wir in unsere Projekte und Teams. Jede*r Kolleg*in ist anders. Statt Ecken und Kanten zu verstecken, sehen wir sie als Chance in cross-funktionalen Teams neue Wege zu gehen und innovative Lösungen zu schaffen.
Menschlichkeit	Technologie und Digitalisierung verändern unsere Arbeitswelt; sie sollen uns helfen schneller, besser und effizienter zu werden. Doch erst durch persönliche Begegnungen gewinnen sie an Wert. Indem Technik uns relevantes Wissen zur Verfügung stellt und triviale Tätigkeiten abnimmt, entsteht Raum zum Nachdenken. Es sind die Menschen, die Innovationen schaffen und individuelle Lösungen ermöglichen.
Individualität	Selbst wenn sich technisch, methodisch oder fachlich Parallelen zeigen können – jedes Projekt ist einzigartig. Unsere Aufgabe besteht darin, für unsere Kund*innen herauszuarbeiten, welche Option für den spezifischen Fall besonders zielgerichtet und effizient ist. Wir erkennen die individuellen Rahmenbedingungen, Team-Konstellationen und Bedarfe eines Projekts an. Dadurch sind wir in der Lage, ganzheitliche Antworten zu geben und exzellente Arbeit zu leisten: kundenspezifisch und passgenau!
Verantwortung	Wir fördern und fordern unsere Berater*innen darin, Verantwortung zu übernehmen. Die ganzheitliche Betrachtung von Sachverhalten und darauf abgestimmtes, souveränes Handeln sind zentral für die Zusammenarbeit in Kundenprojekten. Unsere exzellente Beratung beruht unter anderem darauf, dass alle eigenverantwortlich teilhaben und damit den eigenen Beitrag am Projekterfolg erkennen und darin wirksam werden.

Diese Werte leben wir nicht nur nach innen, sondern zeigen sie auf unserer Website auch Bewerber*innen, Interessent*innen und Kund*innen (siehe <https://www.viadee.de/unternehmen/philosophie/>).

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

Beispiele für gemeinwohlorientiertes Handeln der viadee sind

- Die Gründung einer AG Nachhaltigkeit, durch die Projekte mit Nachhaltigkeits- bzw. ökologischem Bezug initiiert worden sind, wie z.B. das Anlegen einer Blumenwiese an der viadee-Geschäftsstelle Münster, eine Waldpflanzaktion zusammen mit dem Grünflächenamt Münster, Umstellung des Stromlieferanten der Geschäftsstelle Köln auf Green Planet Energy (damit Bezug von "echtem" Ökostrom), sowie die Umstellung der Beschaffung auf regionale, fair gehandelte und ökologische Produkte (Obst, Kaffee,...) und die Bevorzugung lokaler Anbieter vor überregionalen Versandhändlern.
- Mit dem Einbau von fernsteuerbaren Heizungsventilen und der Anbindung der Ventile an unser Raum-Buchungssystem konnten wir im Winter 2022/2023 über 50% Heizenergie einsparen.
- Wir unterstützen gemeinnützige Arbeit wie z.B. die der Welthungerhilfe oder die der Mukisa Foundation, die seit 2006 in Uganda Familien mit behinderten Kindern hilft.

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

Holger Kaufmann, holger.kaufmann@viadee.de



Dieses Zertifikat bestätigt die Gültigkeit des durchlaufenen GWÖ Auditprozesses und berechtigt zum Führen des Labels:

GEMEINWOHL
ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft
Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	viadee Unternehmensberatung AG
---------	----------------	-------------------	--------------------------------

M5.0 Vollbilanz	01.01.2021 – 31.12.2022	Auditor*In: Jan Koltermann
------------------------	--------------------------------	--------------------------------------

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
BERÜHRUNGSGRUPPE				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 30 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 30 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 30 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 50 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 50 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 10 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 80 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 60 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 40 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 50 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 60 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 50 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 20 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 60 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 40 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 40 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 30 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 20 %

Testat gültig bis:
30.09.2026

BILANZSUMME:
403

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.
TestatID: e6enr
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 11.09.2024

Bridget Knapper and Markus Müllenschläder / Executive Directors
International Federation for the Economy for the Common Good e.V, VR 24207

INTERNATIONAL FEDERATION
for the Economy for the Common Good e.V.

A LIEFERANT*INNEN



Die viadee kauft Produkte/Dienstleistungen bei zahlreichen Lieferant*innen zu:

- 1) Freelancer*innen (freiberufliche IT-Berater*innen)
- 2) Gebäude/Miete/Reinigung
- 3) IT/Technik
- 4) Mobilität
- 5) Verpflegung

KommunikationBürobedarf/Büroausstattung/Werbemittel

Die viadee setzt für die Bearbeitung einiger Projekte Freelancer*innen als Subunternehmer*innen ein. Diese werden auch unter die Berührungsgruppe Lieferant*innen subsummiert. Das Einkaufsvolumen im Bereich der Freelancer*innen deckt einen großen Anteil des Gesamtvolumens der viadee ab. Die in dieser Berührungsgruppe dargestellten Zahlen umfassen die Freelancer*innen nicht.

A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE

A1.1 ARBEITSBEDINGUNGEN UND GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN IN DER ZULIEFERKETTE

BERICHTSFRAGEN

- Welche Produkte/ Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant*innen ausgewählt?
- Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette 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?

BERICHTSANTWORT

FREELANCER*INNEN

Die viadee setzt Freelancer*innen (freiberufliche IT-Berater*innen) ein, wenn entweder keine festangestellten Mitarbeitenden für die Besetzung eines Projekts frei sind, oder wenn spezielles KnowHow gefordert ist, dass bei viadee nicht vorhanden ist. Diese Menschen sind i.d.R. hochqualifiziert und ihre Leistungen werden entsprechend gut vergütet.

Bei der Auswahl unserer Freelancer*innen ist ein Kriterium das von Kund*innen geforderte KnowHow, dass der/die Freelancer*in mitbringen muss. Genauso wichtig sind ein professionelles Auftreten und dass der/die Freelancer*in menschlich zur Kund*in und zum Projektteam passt. Das versuchen wir sicherzustellen, indem wir Freelancer*innen, die wir bereits kennen und die in einem Projekt einen guten Job gemacht haben, erneut einsetzen. Das gelingt nicht immer, daher führen wir mit neuen Freelancer*innen mindestens ein Vorabgespräch, um sie kennen zu lernen und eine Einschätzung vornehmen zu können. Uns ist schon häufig gespiegelt worden, dass das in der Branche eher unüblich ist und dass i.d.R. nur die Berater*innen-Profile der Freelancer*innen an die Kund*in weitergegeben werden. Dieser kann sich dann den/die geeignete Kandidat*in nach Aktenlage aussuchen. Das ist nicht unser Vorgehen. Wir versuchen durch Vorabauswahl eine bestmögliche Passung zwischen den Anforderungen und Gegebenheiten des Kunden und den Skills und den menschlichen Aspekten des/der Freelancer*in herzustellen. Häufiges positives Feedback unserer Kund*innen bestärkt uns in der Beibehaltung dieses Vorgehens.

Im Laufe des Projekts stehen die OE-Leiter*innen der viadee in regelmäßigem Kontakt zu unseren eingesetzten Freelancer*innen. Der viadee sind die Risiken in der Berufsgruppe der Freelancer*innen bekannt (z.B. Überlastung, Einsamkeit). Mit regelmäßigen Gesprächen stellen wir

sicher, dass im Bereich der Freelancer*innen soziale Risiken erkannt und Lösungen für eventuell auftretende Probleme gefunden werden.

IT/TECHNIK

Auswahlkriterien: Qualität, Leistung, Wartbarkeit, Laufzeit

Aufgrund der Branche, in der die viadee agiert, ist es notwendig, dass die Technik im Unternehmen stets auf dem aktuellsten Stand ist und Geräte einwandfrei funktionieren. Der viadee sind die Risiken und Probleme im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen in der Zulieferungskette und den Einsatz problematischer Materialien bekannt. Durch gezielte Maßnahmen versuchen wir, den Beitrag der viadee in diesem Bereich zu minimieren. Hierzu zählt die Verlängerung der Lebensdauer der Geräte durch bewussten Einsatz und Pflege, sowie die Möglichkeit, Geräte im eigenen Haus von viadee-Mitarbeitenden reparieren zu lassen. Des Weiteren werden kontinuierlich neue Möglichkeiten evaluiert, die Beschaffung in diesem Bereich zu optimieren.

MOBILITÄT

Auswahlkriterien: Nachhaltigkeit, Qualität; Verlässlichkeit

Neben der Möglichkeit, über die viadee ein Jobrad zu bekommen, besteht auch die Möglichkeit, für regelmäßige Dienstreisen eine BahnCard zu erhalten. Dienstwagen werden von der viadee nicht mehr gestellt, das entsprechende Modell läuft nach einem Beschluss aus dem Jahr 2021 aus.

VERPFLEGUNG

Auswahlkriterien: Regionalität, Qualität, Nachhaltigkeit

Dieses Produktsegment umfasst sowohl die Lieferant*innen, die das Catering auf Veranstaltungen liefern, als auch die Lieferant*innen, die für die Verpflegung der Mitarbeitenden sorgen. Bei der Verpflegung der eigenen Mitarbeiter*innen wird darauf gesetzt mit lokalen Anbieter*innen zusammenzuarbeiten. So wird der Kaffee und Tee in lokalen Geschäften bezogen. Obst erwirbt die viadee bei einem regionalen Bauernhof. Auch die Mehrweggetränke werden von regionalen Marken bezogen. Catering auf Veranstaltungen wird bei lokalen Anbieter*innen bestellt. Beim direkten Kontakt mit den Lieferant*innen in diesem Bereich sind der viadee keine Verstöße gegen die Menschenwürde aufgefallen. Bekannt ist, dass die Lieferkette, wie die von Kaffee, erhöhte Risiken birgt, Verstöße gegen die Menschenwürde zu beinhalten. Daher setzt die viadee auf fair gehandelten Kaffee. Auch die Schokolade, die bei Meetings oder Veranstaltungen angeboten wird, wird bei GEPA bezogen und ist fair gehandelt.

KOMMUNIKATION

Auswahlkriterien: Präferenzen der Mitarbeitenden

Unter diesem Produktsegment werden die Handyverträge der Mitarbeitenden gefasst. Die Wahl der Handyverträge liegt bei der/die Mitarbeiter*in selbst, darauf hat die viadee keinen direkten Einfluss. Wir versuchen, durch Information und Anstöße das Interesse für fair agierende Mobilfunkunternehmen wie Wetell zu stärken. Das Unternehmen ist uns in unserer AG Nachhaltigkeit im Jahr 2020 erstmalig aufgefallen.

GEBÄUDE

Auswahlkriterien: Verfügbarkeit, Qualität, Nachhaltigkeit

Die viadee hat drei Geschäftsstellen (Münster, Köln, Dortmund), für die diese Betrachtung separat erfolgen muss. Unter diesem Punkt finden sich neben Strom/Wasser/Gas auch die Bereiche Miete und Reinigung.

Bezogen auf die Menschenwürde sind in diesem Segment die Reinigungskräfte zu erwähnen. Die Reinigungskräfte in den Geschäftsstellen Münster und Köln sind bei der viadee angestellt. In der Geschäftsstelle Dortmund wird die Reinigung von einem Dienstleistungsunternehmen übernommen. Durch den engen Kontakt, den die viadee mit den Reinigungskräften pflegt, können Verletzungen gegen die Menschenwürde ausgeschlossen werden.

BÜROBEDARF/BÜROAUSSTATTUNG/WERBEMITTEL

Auswahlkriterien: Regionalität, Qualität, Nachhaltigkeit

Bei der Auswahl von Büroausstattung achten wir auf Nachhaltigkeit. So sind die eingesetzten Bürostühle bereits über 20 Jahre im Einsatz. Den Hersteller, die Firma Wilkhahn, haben wir ausgewählt, weil ihm die Kriterien Qualität, Langlebigkeit und Reparaturfreundlichkeit wichtig sind. Die aktuellen Büromöbellinien des Herstellers werden teilweise unter Cradle-to-Cradle-Gesichtspunkten gefertigt, wofür der Hersteller im Jahr 2019 einen Award bekommen hat.

Unsere Büroschreibtische haben alle eine natürliche Buchenholzplatte, was nicht nur schön aussieht, sondern auch unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten vorteilhaft ist.

Die Büroausstattung wird durch das Unternehmen Ton in Münster geliefert, mit dem die viadee eine lange und enge Geschäftsbeziehung pflegt. Risiken und Probleme in Bezug auf Arbeitsbedingungen sind hier nicht bekannt.

Bei der viadee haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, bedruckte Kleidung zu erwerben, die nach dem Global Organic Textile Standard (GOTS) hergestellt wird. Diese werden bei Lieferant*innen bezogen, die nachweislich auf faire und ethische Arbeitsbedingungen setzen. Werbemittel der viadee werden über einen lokalen Lieferanten bezogen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteil der zugekauften Produkte/ Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

2022:

Branche	Ausgaben (in €)
Übrige Lieferanten	3.747.782

2021:

Branche	Ausgaben (in €)
Übrige Lieferanten	2.911.218

Aufgrund des Datenschutzes werden keine Daten zu diesem Verifizierungsindikator geliefert.

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden**2022:** 90 %**2021:** 89 %

Die Produktsegmente Mobilität, Verpflegung, Kommunikation, Gebäude, Bürobedarf / Büroausstattung / Werbemittelstellen stellen im Hinblick auf faire Arbeitsbedingungen kein Risiko dar.

Hier ist der Anteil der Lieferant*innen im Bereich Technik/IT kritisch zu betrachten, da dort eine lange Lieferkette vorliegt, die schwer zu überprüfen ist. Mit Hilfe eines Einkaufleitfadens soll die Auswahl der Lieferant*innen in Zukunft gesteuert werden und dieser Aspekt besser beleuchtet werden.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:**Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt A1.1****VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:**

- 6) Nudging (Freie Auswahl des Handys durch gezielte Informationen/aktives Anbieten von fairen Herstellern beeinflussen) --> ist durch Eintrag in Confluence erfolgt
- 7) Systematische Information für Freelancer*innen über bekannte Glaubenssätze/Probleme über einen Newsletter
- 8) Gespräch mit Tee-Geschäft über die Möglichkeit Bio-Qualität zu gewährleisten - Erste Absprachen sind erfolgt
- 9) Bezug von NABU Saft aus Streuobst (Münsterland) - Option wurde für dieses Jahr geprüft: Da aufgrund von schlechter Ernte im Jahr 2023 lediglich große Flaschen angeboten werden können, ist dies im Berichtszeitraum keine Option gewesen. Prüfung im nächsten Jahr wird erfolgen
- 10) Suche nach präferiertem, nachhaltig zertifiziertem Lieferant*in für Werbemittel + Definition von Nachhaltigkeitskriterien für Werbemittel
- 11) Reinigungsdienstleister in Dortmund auffordern, Bio-Reinigungsmittel zu benutzen --> ist erfolgt

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?

BERICHTSANTWORT

IT/TECHNIK

Der viadee sind die Risiken/Probleme im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen in der Zulieferungskette bei der Beschaffung von Technik bewusst. Maßnahmen, um den Einfluss der viadee hier zu minimieren sind unten aufgelistet.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind

2022: 11 %

2021: 10 %

Ethische Aspekte und evtl. Probleme aus den Produktsegmenten Mobilität, Verpflegung, Kommunikation, Gebäude, Bürobedarf/Büroausstattung/Werbemittelstellen sind weiter oben angesprochen worden.

Hier ist insbesondere der Anteil der Lieferant*innen im Bereich Technik/IT kritisch zu betrachten, da dort eine lange Lieferkette vorliegt, die schwer zu überprüfen ist. Mit Hilfe eines Einkaufsleitfadens soll die Auswahl der Lieferant*innen in Zukunft gesteuert werden und dieser Aspekt besser beleuchtet werden.

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch unbedenklich sind

2022: 89 %

2021: 90 %

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

12) Systematische Betrachtung der großen IT-Anbieter: Berichte recherchieren und bewerten.

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?

BERICHTSANTWORT

FREELANCER*INNEN

Freelancer*innen bzw. freiberufliche IT-Berater*innen suchen sich ihre Projekte und Vermittler*innen selbst aus. Sie kennen die übliche Höhe ihrer Honorare, ihre Leistungen werden von der viadee marktüblich und auskömmlich vergütet. Die viadee besitzt gegenüber eingesetzten Freelancer*innen keine Marktmacht, da diese frei in ihrer Entscheidung sind, vorgeschlagene Projekte über die viadee abzulehnen und sich eine*n andere*n Vermittler*in zu suchen. Die viadee steht im direkten Kontakt mit den Freelancer*innen und führt Verhandlungen auf Augenhöhe. Die Verträge mit Freelancer*innen sind fair, sie enthalten keine einseitig nachteiligen Klauseln. Im Gegenteil wird bspw. mit den Freelancer*innen eine einheitliche Zahlungsfrist von 30 Tagen vereinbart, auch wenn die Zahlung des/der Kund*in, für die der Freelancer/die Freelancerin im Einsatz ist, diese 30 Tage überschreitet. Damit ist für die Freelancer*innen eine hohe Planungssicherheit in der Beziehung mit der viadee gegeben. Des Weiteren bestehen Sonderregelungen, die auf Wunsch von Freelancer*innen getroffen wurden, um auf ihre individuellen Gegebenheiten einzugehen.

Zu vielen Freelancer*innen besteht eine langjährige und vertrauensvolle Beziehung, die sich dadurch ausdrückt, dass die viadee diese immer wieder beauftragt und in ihren Projekten einsetzt. Das gilt auch für ehemalige festangestellte viadee-Mitarbeitende: So ist beispielsweise eine ehemalige Mitarbeitende der viadee, die nun Freiberuflerin ist, aufgrund des engen Vertrauensverhältnisses und der guten Arbeit weiterhin für die viadee tätig.

IT/TECHNIK

Die viadee verfügt nicht über Marktmacht gegenüber den Lieferant*innen in diesem Produktsegment, da sie keinen maßgeblichen Anteil an der Wertschöpfung der großen Lieferant*innen und somit keine Möglichkeit hat, hier Einfluss zu nehmen. Die viadee erfüllt die gesetzten Zahlungsbedingungen.

SONSTIGES

Zu den sonstigen Lieferant*innen besteht meist enger Kontakt. Käufe werden unter den Bedingungen des/der Lieferanten*tinnen abgeschlossen. Langjährige Geschäftsbeziehungen bestehen z.B. in den Bereichen Pflanzenpflege in den Geschäftsräumen, bei den Lieferant*innen der Büroausstattung, bei Catering, bei der Auswahl von Veranstaltungsorten und dem Angebot von Schulungen und Coachings. Aufgrund des kontinuierlichen Austausches mit den Lieferant*innen wird sichergestellt, dass eine faire Geschäftsbeziehung besteht und auf den Bedarf beider Seiten eingegangen wird.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen

2022: 10 Jahre

2021: 10 Jahre

Eine typische Projektdauer in der IT beträgt mindestens ein Jahr, was auch der typischen Beauftragungsdauer einer Freelancer*in entspricht. Manche Einsätze sind wesentlich länger. Einzelne Freelancer*innen arbeiten mehr als zwei Jahrzehnte immer wieder für die viadee.

Der viadee ist dran gelegen, eine lange und vertrauenswürdige Geschäftsbeziehung zu ihren Lieferant*innen zu pflegen. Mit Beachtung der Freelancer*innen kann eine durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung von über 10 Jahren geschätzt werden.

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

Da die viadee kein produzierendes Unternehmen ist und zugekaufte Produkte nicht weiterverarbeitet, ist dieser Punkt für die Betrachtung nicht relevant.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

13) Erfragung von Zufriedenheit bei Lieferant*innen

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?

BERICHTSANTWORT

Die grundsätzliche Haltung der viadee zu den Beteiligten einer geschäftlichen Beziehung basiert auf einem Wertesystem, in dem Fairness und Wertschätzung wesentlich Säulen sind (siehe dazu auch die Ausführungen unter dem Punkt "Das Unternehmen und das Gemeinwohl"). Dieses Wertesystem ist das Fundament unserer Strategie und unseres Handelns.

VERPFLEGUNG

Für die Geschäftsstellen in Münster, Köln und Dortmund wird für die Mitarbeitenden und Gäste fair gehandelter Kaffee angeboten. Auch die Schokolade, die bei Meetings und Veranstaltungen angeboten wird, besitzt ein faires Siegel.

BÜROBEDARF/BÜROAUSSTATTUNG/WERBEMITTEL

Die viadee-Kleidung verfügt über das sogenannte Global Organic Textile Standard, welches sowohl die umwelt- als auch die sozialverträgliche Herstellung bestätigt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

2022: 0 %

2021: 0 %

Folgende Produkte, die von der viadee gekauft werden, können unter diese Kategorie subsummiert werden:

- Kaffee hat ein Fairtrade-Label
- Schokolade von GEPA
- Kleidung für Mitarbeitende hat das GOTS-Label
- Fairphones von vereinzelt Mitarbeitenden

Der Anteil dieser Produkte am gesamten Einkaufsvolumens ist allerdings sehr gering. Bisher wird bei der Auswahl von Produkten, die einem größeren Anteil des Gesamtvolumens entsprechen, nicht explizit auf ein solches Logo geachtet. Dies soll mit der Einführung eines Einkaufsleitfadens genauer betrachtet werden.

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

2022: 89 %

2021: 90 %

Der faire und solidarische Umgang wird bei der viadee durch den engen Kontakt mit den Lieferant*innen gewährleistet. Ein Risiko bergen auch hier die Lieferant*innen im Bereich IT/Technik.

Mit Hilfe eines Einkaufsleitfadens soll die Auswahl der Lieferant*innen in Zukunft gesteuert werden und dieser Aspekt besser beleuchtet werden.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- 14) Prüfung der Lieferant*innen im Bereich Technik, ob der Einfluss auf fairen/solidarischen Umgang verbessert werden kann.

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

BERICHTSANTWORT**AUSNUTZUNG DER MARKTMACHT GEGENÜBER LIEFERANT*INNEN**

Die viadee besitzt keine nennenswerte Marktmacht über ihre Lieferant*innen, somit ist die Betrachtung der Ausnutzung an dieser Stelle nicht relevant.

Es hat zu diesem Punkt keine Beschwerden oder negative Berichterstattung gegeben.

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 ökologischen Einkaufs?

BERICHTSANTWORT

UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER ZULIEFERKETTE

Als Dienstleister bezieht die viadee weder Rohstoffe, noch produzierte sie physische Produkte. Somit konzentriert sich die folgende Betrachtung auf die Technologien, Materialien und den Energieeinsatz, die für die Erbringung unserer Dienstleistungen notwendig sind.

TECHNIK/IT

Aufgrund der Branche, in der die viadee agiert, ist es notwendig, dass die Technik im Unternehmen auf dem aktuellsten Stand ist. Der viadee sind die Risiken/Probleme im Hinblick auf die Umweltauswirkungen in der Zulieferungskette bewusst. Durch gezielte Maßnahmen, wie die Verlängerung der Lebensdauer der Geräte und die Möglichkeit der Reparatur im eigenen Haus, versuchen wir, den Beitrag der viadee in diesem Bereich zu minimieren. Aufgrund des Nachhaltigkeitsaspektes können Geräte, die eine gewisse Nutzungsdauer überschritten haben, von Mitarbeitenden übernommen werden. Werden diese nicht übernommen, werden die Geräte

Studierenden zu Verfügung gestellt. Geräte, die für diese Zwecke nicht weiter zu gebrauchen sind, werden gespendet.

MOBILITÄT

Die Mitarbeitenden bei der viadee haben die Möglichkeit über das Unternehmen ein Dienstrad zu erhalten. Des Weiteren werden keine Dienstfahrzeuge mehr gestellt (Einstellung des Dienstwagen-Modells) und das Bahnfahren mit Bahncards unterstützt. Genaueres unter C3. Generell verfolgt die viadee eine regionale Ausrichtung, somit sind Dienstreisen mit langen Distanzen nicht häufig nötig.

VERPFLEGUNG

Für die Mitarbeitenden in der Geschäftsstelle in Münster wird Obst von einem lokalen Biohof bezogen, in Köln wird das Obst bei einem Bio-Kurier bestellt. Wasser können Mitarbeitende aus Wasserspendern trinken, somit wird auf den Kauf von Flaschenwasser verzichtet. Bei Meetings/Veranstaltungen wird auf Mehrweg-Flaschen gesetzt. Beim Catering auf Veranstaltungen steigt der Anteil der vegetarischen/veganen angebotenen Speisen und übersteigt auch das Angebot von Fleisch/Fisch. Durch die Abfrage von Präferenzen der Teilnehmenden wird sichergestellt, dass bedarfsgerecht und nicht in übermäßigen Mengen bestellt wird. Durch die Ansprache des Caterers in Münster konnte auch das Angebot von veganen Alternativen ermöglicht werden.

GEBÄUDE

Bei den Stromanbietern in den gemieteten Gebäuden der viadee wird, wenn möglich, auf nachhaltige Anbieter*innen gesetzt. So wird der Strom in Köln von Green Planet Energy und in Dortmund von DEW21 bezogen, wobei ein Umstieg auf Green Planet Energy geplant (und mittlerweile erfolgt (2023)) ist. Für das Gebäude in Münster kann der Stromanbieter nicht so einfach gewechselt werden, da das Gebäude einen Mittelspannungsanschluss hat. Daher sind wir hier an die Stadtwerke Münster gebunden. Laut Stromkennzeichnung der Stadtwerke Münster im Basisjahr 2021 enthält der Strommix 25,7 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien.

BÜROBEDARF/BÜROAUSSTATTUNG/WERBEMITTEL

Die viadee-Kleidung verfügt über das Global Organic Textile Standard, welches sowohl die umwelt- als auch die sozialverträgliche Herstellung bestätigt. Die Ausstattung der Büros wird unter anderem in Bezug auf die Langlebigkeit getroffen. Alte Möbel, die für die viadee nicht mehr benötigt werden, können von Mitarbeitenden übernommen werden. Alte Metallschränke werden im Archive weiter genutzt.

SONSTIGES

Einigen Lieferant*innen, wie beispielsweise die, von denen die viadee das Büromaterial bezieht, liefern mit dem Fahrrad oder mit E-Autos.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind

2022: 1 %

2021: 1 %

Produkte aus folgenden Bereichen sind ökologisch höherwertige Alternativen:

- Mobilität: Bahn statt Dienstwagen
- Verpflegung: Obst (Regional, Bio)
- Strom: Green Planet Energy
- Kleidung für Mitarbeitende
- Büromöbel

Der Anteil dieser Produkte am gesamten Einkaufsvolumens ist allerdings sehr gering. Bisher wird bei der Auswahl von Produkten, die einem größeren Anteil des Gesamtvolumens entsprechen, nicht explizit auf höherwertige Alternativen geachtet. Dies soll mit der Einführung eines Einkaufsleitfadens genauer betrachtet werden.

Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen

2022: 0 %

2021: 0 %

Bei der Auswahl der Lieferant*innen und Produkte wird momentan noch nicht explizit auf die Reduktion ökologischer Auswirkungen geachtet. Dies soll mit der Einführung eines Einkaufsleitfadens genauer betrachtet werden.

INDIVIDUELLE INDIKATOREN

Einsparung von Wärmeenergie

Durch den Einbau von smarte Heizungsventilen in Münster und Köln konnte in Verbindung mit unserem Raumbuchungssystem in der Heizperiode 2022/2023 über 50 Prozent Wärmeenergie gespart werden.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt A3.1

VERPFLEGUNG

Durch die Abfrage der Essenspräferenzen vor Veranstaltungen wird verhindert, dass übermäßig viele Lebensmittel im Anschluss weggeschmissen werden müssen.

GEBÄUDE

Aufgrund der massiv steigenden Energiepreise wurden in den Geschäftsstellen Köln und Münster smarte Heizungsventile einbauen, die von einem zentralen Cockpit aus gesteuert werden können. Die Geschäftsstelle Dortmund wird mit einem modernen Wärmepumpensystem und Fußbodenheizung geheizt und ist daher erstmal außen vor. Damit lässt sich die Temperatur des jeweiligen Raumes zeit- oder eventgesteuert anpassen und je nach Belegung zentral auf eine Komfort-Temperatur oder eine abgesenkte Temperatur regeln. Durch die Verbindung mit dem Raumbuchungssystem Buuky werden nur Räume geheizt, die auch belegt sind. Eine individuelle Regelung in jedem Raum ist möglich. Ziel dieser Maßnahme ist eine signifikante Senkung unseres Energieverbrauchs und damit unserer Heizkosten ohne nennenswerte Komforteinbußen. Durch die Maßnahme konnte über 50 Prozent Wärmeenergie gespart werden.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- 15) Nutzung des 'Green electronic Guide' zur Evaluierung und Auswahl von Produkten im Bereich IT/Technik
- 16) Nachfrage bei lokalem Tee-Geschäft, ob auch Bio-Tees angeboten werden können
- 17) Weniger Fleisch (Catering für Veranstaltung)
- 18) Nachhaltige Reinigungsmittel
- 19) Einkaufsleitfaden entwickeln
- 20) Rücksprache mit Vermieter in Münster wegen der Stromversorgung, ggf. Umstellung auf Öko-Strom bei den Stadtwerken

A3.2 NEGATIV-ASPEKT: UNVERHÄLTNISSMÄSSIG 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?

BERICHTSANTWORT

IT/TECHNIK

Der viadee sind die Risiken/Probleme im Hinblick auf die Umweltauswirkungen in der Zulieferungskette bei der Beschaffung von IT-Technik bewusst. Maßnahmen, um den Einfluss der viadee hier zu minimieren sind in A1.1 aufgelistet.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen

2022: 11 %

2021: 10 %

Hier ist der Anteil der Lieferant*innen im Bereich Technik/IT kritisch zu betrachten, da dort eine lange Lieferkette vorliegt, die schwer zu überprüfen ist. Mit Hilfe eines Einkaufleitfadens soll die Auswahl der Lieferant*innen in Zukunft gesteuert werden und dieser Aspekt besser beleuchtet werden.

A4 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE

A4.1 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNGSRECHTE FÜR LIEFERANT*INNEN

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?

BERICHTSANTWORT

FREELANCER*INNEN

Vor dem Einsatz bei Kund*innen erhält der/die Freelancer*in detaillierte Informationen über das Projekt und alle entscheidungsrelevanten Informationen für die Arbeit in diesem Projekt, sowie die Ausgestaltung der Zusammenarbeit. Da wir als viadee auf den Erfolg sowohl für den/die Freelancer*in als auch für die Kund*in bedacht sind, ist eine transparente Kommunikation aller relevanten Informationen unabdingbar. Die Entscheidung, ob der/die Freelancer*in den Auftrag annimmt, liegt bei ihm/ihr. Auch die Ausgestaltung der Projektarbeit liegt vollkommen bei den Freelancer*innen. Die viadee vertraut hier auf die gute Leistung der Freelancer*innen.

BÜROBEDARF/BÜROAUSSTATTUNG/WERBEMITTEL

Bei der Ausstattung der Geschäftsstelle in Dortmund wurde der Möbellieferant frühzeitig in die Entscheidungen eingebunden, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten. Auch bei der Auswahl von Druckern setzt die viadee auf die Beratung des Lieferanten und bezieht diesen in die Bedarfsanalyse mit ein. Dort besteht ein enges Vertrauensverhältnis. Ebenso bei bestimmten IT-Infrastruktur-Komponenten. Hier wird dem Lieferanten lediglich der grundsätzliche Bedarf mitgeteilt, die konkrete Auslegung des Elements wird ihm überlassen, da er uns lange kennt und die notwendigen Erfahrungswerte hat.

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?

BERICHTSANTWORT

Da die viadee kein produzierendes Unternehmen ist, besitzt sie keine klassische Zulieferungskette. Folglich beschränkt sich der Einfluss auf den/die direkten Lieferant*innen, zu denen wie dargestellt ein sehr gutes, langfristiges und vertrauensvolles Verhältnis besteht.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt

2022: 0 %

2021: 0 %

Mit Hilfe eines Einkaufsleitfadens soll die Auswahl der Lieferant*innen in Zukunft gesteuert werden und dieser Aspekt besser beleuchtet werden. Bei der Wahl von Lieferant*innen soll in Zukunft verstärkt auf Lieferant*innen geachtet werden, die ein solches Label tragen.

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

2022: 0 %

2021: 0 %

Da für die Berechnung der Anteil der Freiberufler*innen ausgeklammert wurden, beträgt der Anteil hier 0 Prozent.

B EIGENTÜMER*INNEN UND FINANZPARTNER*INNEN



Eigentümer*innen

Die viadee Unternehmensberatung ist eine Aktiengesellschaft (AG), bei der die Mitarbeiter*innen die Eigentümer*innen des Unternehmens sind. Anteile werden ausschließlich als vinkulierte Namensaktien über die viadee AG an Mitarbeitende verkauft. Bei den Aktionär*innen handelt es sich sowohl um natürliche Personen, wie die angestellten Führungskräfte des Unternehmens, als auch um mehrere GbRs. Gesellschafter dieser GbRs sind ausschließlich aktive Mitarbeitende der viadee AG.

Ab Mitte 2024 werden sich über 40% der Anteile in Besitz der aktiv Mitarbeitenden befinden. Die restlichen Anteile sind noch im Besitz der 8 Gründungsgesellschafter (ehemalige Mitarbeitende), die in den Folgejahren ab 2024 sukzessive weitere Anteile an aktive Mitarbeitende verkaufen werden. 2023 befanden sich über 34% der Anteile in Besitz der Mitarbeitenden.

Geldgeber*innen

Das Unternehmen finanziert sich seit der Gründung 1995 ausschließlich aus Eigenmitteln. Mitarbeitende haben aber die Möglichkeit dem Unternehmen Geld für mindestens 5 Jahr als stille Beteiligung zu Verfügung zu stellen. Die jährliche Verzinsung erfolgt in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg. Die stille Beteiligung dient primär der Mitarbeiter*innenbindung und erst nachrangig der Sicherstellung der Liquidität.

Finanzdienstleister*innen

Zu den Finanzdienstleister*innen zählen bei viadee Banken und Versicherungen, die für den Zahlungsverkehr und zur Absicherung der Geschäftstätigkeiten des Unternehmens in Anspruch genommen werden.

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?

BERICHTSANTWORT

Sicherung der Risikodeckung durch Eigenmittel:

Die viadee Unternehmensberatung AG finanziert sich zu 100% aus Eigenkapital (EK). Fremdkapital liegt lediglich in Form von Mitarbeiter*innenkapitalbeteiligungen (stille Beteiligungen) vor. Die stille Beteiligung dient jedoch nicht primär der Kapitaldeckung, sondern der Mitarbeiter*innenbeteiligung und -bindung. Mit der stillen Beteiligung wurde mit dem Kapital der MA ein bedeutendes Liquiditätspolster geschaffen, welches dem Unternehmen - neben der hohen Eigenkapitalquote - zusätzliche finanzielle Sicherheiten ohne Bankkredite verschafft.

EK ist im Verhältnis zum Umsatz ausreichend vorhanden. Zu jedem Zeitpunkt können und konnten Finanzierungen und auch das Wachstum des Unternehmens aus eigenen Mitteln, dem Cash-Flow, finanziert werden. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass mehr EK als nötig vorhanden ist. Dies ergibt sich auch nach Betrachtung der vorhandenen Risikoindikatoren. Vorhandene Risikoindikatoren werden regelmäßig überprüft und eine ausreichende Rückstellung zur Risikodeckung findet statt. 90% der Kosten ergeben sich durch Personalkosten. Daher spielt vor allem das Verhältnis von Verpflichtungen an Mitarbeiterzahlungen und die entsprechende Rückstellung bei der Risikodeckung eine große Rolle.

Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln:

Eigenmittel werden durch den Einsatz der Mitarbeitenden in IT-Projekten unterschiedlichster Unternehmen an unterschiedlichen Standorten erwirtschaftet. Dort begleiten sie IT-Projekte ganzheitlich. Zusätzlich bietet die viadee mittlerweile eigene IT-Produkte an, welche vertrieben werden. Durch das Geschäftsmodell der IT-Beratung ergeben sich Risiken, da wir vollständig von unseren Kund*innen und deren Auftragsvergabe und Zahlungsbereitschaft abhängig sind.

In manchen Fällen müssen Projekte vorfinanziert werden. Das bedeutet, dass Mitarbeitende der viadee bereits Leistungen für andere Unternehmen erbringen und die Zahlungen der Kund*innen nachträglich erfolgen. Dieses unternehmerische Risiko wird von uns regelmäßig überwacht und die Kund*innen nach Risiken eingestuft. Unsere Kund*innen sind überwiegend finanzstark und bisher wurden Zahlungen fast immer getätigt.

Auch besteht ein Risiko in dem Verlust von Kund*innen. Diesem Risiko kann mit Hilfe verschiedener Strategien entgegengewirkt werden. Zum einen führen wir eine periodische Risikobetrachtung der Kund*innen durch. Beispielsweise gibt es eine Obergrenze als Richtlinie, die besagt, dass der/die größte Kund*in nicht mehr als 25% des Gesamtumsatzes ausmachen darf um. Im Einzelfall weichen

wir von den Richtlinien ab, falls das Insolvenzrisiko eines/einer Kund*in langfristig nicht besteht bzw. von uns als extrem gering eingeschätzt wird.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Eigenkapitalquote

2022: 41,7%

2021: 39,6%

Relevant ist die wirtschaftliche Eigenkapitalquote inkl. Stiller Beteiligungen. Faktisch beträgt die Fremdkapitalquote in 2021 nur 13,8% und in 2022 11,6%. Dies hängt nur mit der Periodenabgrenzung unserer Geschäfte, Überstunden, Resturlaube, Tantiemen, welche im Folgejahr ausgezahlt werden, zusammen.

Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche

<https://www.it-daily.net/it-management/projekt-personal/it-branche-im-performance-check>:

IT: 26,8% Branchenübergreifend: 30% von 2020. Die Angaben für 2021 und 2022 sind auf Basis dieser Informationen ohne Berücksichtigung der Effekte der Corona-Pandemie geschätzt.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt B1.1

Neben dem Gewinn von Eigenmitteln durch den Einsatz der Mitarbeitenden in IT-Projekten unterschiedlichster Unternehmen arbeitet viadee stetig daran das Portfolio der Leistungen zu erweitern. So hat das Unternehmen entschieden auch das Anbieten eigener IT-Produkte strategisch zu stärken.

Allgemein besteht die beste Risikovorsorge für viadee in der permanenten Marktbeobachtung und des daraus abgeleiteten ständigen Wissensaufbaus bei den Mitarbeitenden und der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen.

ANMERKUNGEN ZUR SELBSTEINSCHÄTZUNG:

Wir sehen aktuell keine Verbesserungsmöglichkeiten. Mehr Kapital als Rückstellung vorzuhalten wäre zwar möglich, macht aber betriebswirtschaftlich keinen Sinn. Wir investieren in den Wissensaufbau unserer Mitarbeitenden, unsere Produkte und allgemein in die Verbesserung unseres Arbeitsumfelds und unserer Marktfähigkeit.

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?

BERICHTSANTWORT

Finanzierung

Es sind keine wirklichen Fremdfinanzierungen vorhanden. Die "stille Beteiligung" stellt als Mitarbeiterkapitalbeteiligung die einzige Art der Fremdfinanzierung dar. Diese wird jedoch nicht zur Finanzierung, sondern primär zur Mitarbeitendenbeteiligung und -bindung eingesetzt.

Mit unseren Hausbanken gibt es Absprachen bzgl. potenzieller Kreditmöglichkeiten. Diese könnten wir kurzfristig aktivieren. In den vergangenen 28 Jahren bestand jedoch hierzu keine Notwendigkeit.

Ablösung von Krediten

Es bestehen keine Kredite, die abgelöst werden könnten.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Fremdkapitalquote

2022: 58,3 %

2021: 60,4 %

Gegenzahl zur Eigenkapitalquote. Relevant ist die wirtschaftliche Eigenkapitalquote inkl. Stiller Beteiligungen. Faktisch beträgt die Fremdkapitalquote in 2021 nur 13,8% und in 2022 11,6%. Dies hängt nur mit der Periodenabgrenzung unserer Geschäfte, Überstunden, Resturlaube, Tantiemen, welche im Folgejahr ausgezahlt werden, zusammen.

INDIVIDUELLE INDIKATOREN

Zum Bilanzstichtag 31.12. wurden in Form der Stille Beteiligung bilanziert:

2022: 1.162 TEUR

2021: 1.000 TEUR

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?

BERICHTSANTWORT

Finanzpartner*innen

Die Hausbanken des Unternehmens sind die Volksbank Münster und die Deutsche Bank.

Bei den Versicherungen greifen wir auf folgende zurück: Bei der Zurich haben wir eine Haftpflicht-, Elektronik- und Sachversicherung (Betriebsinhaltsversicherung) und bei der Auxilia eine Rechtsschutzversicherung.

Bewertung der Finanzpartner*innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung:

Um die ethisch-nachhaltige Ausrichtung der Finanzpartner*innen zu beurteilen, wurden vor allem die Quellen [urgewalt.org](https://www.urgewalt.org) und der Fair Finance Guide herangezogen.

Deutsche Bank

[urgewalt.org](https://www.urgewalt.org) kritisiert die Deutsche Bank, da sie viel Geld für fossile Unternehmen vergibt. In den Jahren 2019 - 2021 wurden 9,9 Mrd. € in die globale Kohleindustrie investiert. Sie finanziert damit das Erschließen von Kohleminen und den Neubau von Kohlekraftwerken. Im Öl- und Gasbereich hat sie über 8 Mrd. € an das Unternehmen TotalEnergies vergeben, welches den Ausbau von Gas- und Öl-Pipelines vorantreibt.

Im [Fair Finance Guide](#) werden 19 deutsche Banken bezogen auf Nachhaltigkeit und Fairness bewertet. Im Ranking aller bewerteten Banken liegt die Deutsche Bank im hinteren Drittel auf Platz 15 von 19. Die Deutsche Bank schneidet in vielen Bereich wie zum Beispiel Gender Equality, Steuern, Rüstung, Nahrungsmitteln, Klimaschutz (uvm) mit unter 40% eher schlecht ab.

Volksbank Münster

Die Volksbank Münster gehört zu den Volksbanken Raiffeisenbanken. Hier ist die DZ BANK Spitzeninstitut und Zentralbank für genau diese. Auch die DZ Bank taucht sowohl in den Bewertungen von [urgewalt.org](https://www.urgewalt.org) und [Fair Finance Guide](#) auf.

[urgewalt.org](https://www.urgewalt.org) schreibt: "*Kund*innen einer Volksbank/ Raiffeisenbank sollten auch darauf achten, was die DZ Bank, das Zentralinstitut der Volksbanken, macht. Die DZ Bank taucht sowohl bei unseren Kohle- wie bei den Rüstungsrecherchen regelmäßig auf und verfügt ebenfalls nicht über hinreichende Richtlinien für diese Sektoren. Erfreulich ist, dass die Fondsgesellschaft der Volksbanken, Union Investment, im letzten Jahr Atomwaffenhersteller aus ihren Publikumsfonds ausgeschlossen und zudem starke Beschränkungen für Kohleinvestitionen beschlossen hat.*"

Im [Fair Finance Guide](#) liegt die DZ Bank 2 Plätze vor der Deutschen Bank, auf Platz 13 von 19. Betrachtet man die unterschiedlichen Kriterien Klimaschutz, Korruption, Gender Equality, Menschenrechte, Arbeitsrechte, Natur & Umwelt, Steuern, Rüstung, Nahrungsmittel, Forstwirtschaft, Bergbau, Öl & Gas, Energieerzeugung, Transparenz & Rechenschaft, so hat auch die DZ sehr großes Verbesserungspotential und schneidet in keinem der Gebiete wirklich gut ab.

Die lokalen Volksbanken können jedoch stark von der Zentralbank abweichen. Sowohl im Fair Finance Guide als auch bei Urgewalt wurde die Volksbank Münster nicht bewertet. Auf der Internetseite der Volksbank Münster findet man nähere Informationen. Die Bank ist eine Genossenschaftsbank und unterstützen lokale, regionale Projekte. Nachhaltigkeit scheint ein wichtiges Thema für die Volksbank Münster zu sein. Zum Beispiel wurde im Juni 2023 eine Förderung über 6000€ von nachhaltigen Projekten ausgeschrieben und verteilt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

2022:

Partner*inneninstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in €)
Deutsche Bank		
Volksbank Münster		

Der größte Teil unseres Zahlungsverkehrs wird über das Konto bei der Deutschen Bank abgewickelt.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt B1.3

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- 21) Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Finanzpartner*innen konnten einige Punkte gefunden werden, die mit einer ethisch-nachhaltigen Ausrichtung nicht vereinbar sind. Auch wenn es zum aktuellen Zeitpunkt nicht möglich ist die Finanzpartner*innen einfach zu wechseln, wollen wir diese mit den Auffälligkeiten konfrontieren und eine Stellungnahme einfordern. Bei den betrachteten Kriterien geht es sowohl um ökologische als auch soziale Nachhaltigkeit.
- 22) Die lokalen Volksbanken können stark von der Zentralbank abweichen. Hier müssen wir weitere Details erfragen. Beispielsweise wäre es interessant zu erfahren, in welche Projekte die Bank durch Kredite unterstützt.
- 23) Aktuell ist die viadee Kunde bei der Deutschen Bank und der Volksbank. Das gute Serviceangebot der genannten Banken schließt den einfachen Wechsel zu einer Ethikbank aktuell aus. Trotzdem wollen wir prüfen, ob wenigstens einen Teil des Eigenkapitals und des Zahlungsverkehrs auf eine Ethikbank übertragen werden kann. Je mehr Geld wir bei Ethikbanken lagern, desto mehr sozial-ökologische Kredite können diese vergeben und desto mehr fördern wir diese Projekte indirekt.
- 24) Nachhaltigkeit der Versicherungen erfragen
- 25) Bei den genannten Versicherungen wollen wir ebenfalls erfragen in welche Art von Finanzprodukten diese investieren. Wir wollen prüfen, welche Projekte wir indirekt durch unsere Versicherungsbeiträge fördern.

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?

BERICHTSANTWORT

Notwendige Zukunftsausgaben

90% der aktuellen und auch der Zukunftsausgaben betreffen Personalkosten. Davon werden vor allem die Gehälter der Mitarbeitenden gezahlt. Da das Geschäftsmodell vor allem auf den Mitarbeitenden und deren kompetenter Arbeitskraft basiert, gilt es diese zu pflegen und zu sichern.

Zu den Zukunftsausgaben gehören neben den Gehältern auch die Sicherung des Know-Hows der Mitarbeitenden durch Schulungen, Weiterbildungen und der Förderung neuer Kenntnisse von Methoden und Technologien durch Forschung und Entwicklung. Aufgrund des Fachkräftemangels muss das Unternehmen stetig an der eigenen Attraktivität arbeiten und die Waage eines chancenorientierten Unternehmens vs. sicherheitsorientierten Unternehmens halten. Das Unternehmen wächst, die (Um-)Welt verändert sich stetig. Um auch langfristig erfolgreich zu sein, arbeitet die viadee stetig daran, die eigenen Produkte zu verbessern und das Portfolio an Produkten und Dienstleistungen zu erweitern und diversifizieren. Durch die Schaffung eigener konkreter Produkte können wir immer mehr passives Einkommen generieren. Fast jedes Unternehmen muss sich mit IT-Security beschäftigen und sich vor Cyber-Angriffen schützen, so auch die viadee: Verschlüsselung, Sicherheit, Cloudanbieter, Angriffsszenarien stehen ständig im Fokus der Risikovorsorge.

Ansprüche der Eigentümer*innen an ihre Kapitalerträge

Den Eigentümer*innen geht es darum zuerst die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu sichern, bevor Gewinne ausgeschüttet werden. Wir haben ein unverkaufbares Unternehmen und durch die Unternehmensform stellen wir sicher, dass die Zukunftsfähigkeit langfristig gesichert ist. In der Historie wurden noch nie Gewinne ausgeschüttet, die nicht erwirtschaftet wurden, oder deren Ausschüttung der Zukunftsfähigkeit geschadet hätten.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit

Die Quelle ist vertraulich und vor Ort einsehbar. Die Kennzahlen könnten zur Haftungsthematik werden, da sie ungeprüft sind.

Gesamtbedarf Zukunftsausgaben

Quelle ist vor Ort einsehbar und vertraulich. Es handelt sich um Projektcontrolling mit allen internen Projekten. Wir verwenden die kalkulatorische Personalkosten aus dem internen Projektcontrolling und die Sachkosten aus der Finanzbuchhaltung.

Getätigter strategischer Aufwand

Quelle ist vor Ort einsehbar und vertraulich. Es handelt sich um Projektcontrolling mit allen internen Projekten. Wir verwenden die kalkulatorische Personalkosten aus dem internen Projektcontrolling und die Sachkosten aus der Finanzbuchhaltung.

Anlagezugänge

2022: 381.417 €

2021: 290.569 €

Zuführung zur Rücklage

2022: 400.144,76 €

2021: 400.035,54 €

2021 wurden 300.000 € in Gewinnrücklage eingestellt und 400.035,54 € des Bilanzgewinns wurden auf neue Rechnung vorgetragen.

2022 wurden 400.144,76 € des Bilanzgewinns auf neue Rechnung vorgetragen.

Auszuschüttende Kapitalerträge

Die Gewinnverwendungsvorschläge aus den Jahresabschlüssen 2021 und 2022 sind im Unternehmensregister veröffentlicht.

Die auszuschüttenden Kapitalerträge als solche sind nicht vorhanden, weil die Aktien nicht zum gezeichneten Kapital gehandelt werden. Für Mitarbeiter:innen als Aktionäre ist diese Zahl daher irrelevant. Der Kurs und die Ermittlung ist aber vertraulich und wird nicht extern veröffentlicht.

Auszuschüttende Kapitalerträge in % vom Stamm- oder Grundkapital

Wir möchten davon absehen diese Daten zu liefern

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt B2.1

In unserem Bereich F&E werden permanent neue Technologien, Methoden und Produkte evaluiert, um unser KnowHow und damit die Marktfähigkeit unserer Berater*innen zu sichern. So beschäftigen wir uns beispielsweise bereits seit zwei Jahren mit den Chancen und Risiken von Large Language Models, zu denen auch das Tool ChatGPT gehört. So sind wir frühzeitig in der Lage, unsere Kunden jenseits aller Hype-Berichterstattung fundiert und sachlich zu diesen Themen zu beraten.

Mit der offiziellen Eröffnung der Geschäftsstelle Dortmund im Juli 2022 wurde die Voraussetzung für die Erschließung eines neuen regionalen Marktes geschaffen, ähnlich wie wir es bereits 2007 erfolgreich in Köln praktiziert haben.

Wichtig für unsere Marktfähigkeit und unsere Markenbekanntheit ist eine inhaltlich gute und sachliche Kommunikation nach Innen und Außen. Diese wird durch unser Marketing-Team gewährleistet, dass die eingesetzten Mechanismen ständig hinterfragt und verbessert.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

26) Indikator ergänzen: "Ausschüttungsquote" Ausschüttung / Bilanzgewinn.

B2.2 NEGATIV-ASPEKT: UNFAIRE VERTEILUNG VON GELDMITTELN**? BERICHTSFRAGEN**

- Aus welchem Grund wird/wurde ein Standort trotz Gewinnlage verlagert oder geschlossen?
- Aus welchem Grund werden im Unternehmen trotz stabiler Gewinne Arbeitsplätze abgebaut?
- Aus welchem Grund werden zweistellige Renditen als Kapitalerträge an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter*innen ausbezahlt?

BERICHTSANTWORT**Standortschließung trotz Gewinnlage**

Es wurde noch kein Standort geschlossen oder verlagert. Im Jahr 1994 wurde mit Gründung der viadee Unternehmensberatung der Standort Münster eröffnet. Dieser, sowie die Standorte Köln (Eröffnung 2007) und Dortmund (Eröffnung 2022) bestehen immer noch.

Abbau von Arbeitsplätzen trotz stabiler Gewinne

Es wurden noch keine Arbeitsplätze aktiv abgebaut. Im Gegenteil: Es werden stetig Mitarbeiter hinzugewonnen.

Zweistellige Renditen als Kapitalerträge an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter*innen

Aktuell werden aufgrund der guten Geschäftsentwicklung der viadee an Anteilseigner*innen zweistellige Renditen ausgezahlt. Da alle Anteile im Unternehmen bei Gründer*innen oder Mitarbeiter*innen liegen, kommen die Ausschüttungen ausschließlich diesen zugute. Die Gewinnverwendung kann vom Vorstand vorgeschlagen werden. Beschlossen wird diese jedoch von den Anteilseigner*innen in der Hauptversammlung. Generell erfolgt die Gewinnausschüttung folgendermaßen: Der Jahresabschluss wird aufgestellt, der Vorstand erstellt einen Gewinnverwendungsvorschlag und legt den Jahresabschluss und den Gewinnverwendungsvorschlag dem Aufsichtsrat vor. Der Aufsichtsrat billigt den Jahresabschluss. Die Hauptversammlung stimmt über den Gewinnverwendungsvorschlag ab.

Zu betonen ist, dass die hohen Renditen damit begründet werden können, dass es dem Unternehmen sehr gut geht und sehr viel Geld erwirtschaftet wird. Trotz hoher Renditen kann die viadee seinen Verpflichtungen, der Sicherung der Zukunftsfähigkeit, dem Auszahlen branchenüblicher guter Gehälter und dem Beteiligen der Mitarbeitenden am Umsatz nachkommen.

Wichtig ist, dass ein Teil des Gewinns der viadee über die Tantieme an die Mitarbeiter*innen ausgeschüttet wird. Der Jahresüberschuss ist bereits um die ausgeschüttete Tantieme verringert, die Aktionär*innen bestimmen nur noch über die Ausschüttung des Jahresüberschusses. Sobald Mitarbeiter*innen in Rente gehen, wird es voraussichtlich den Fall geben, dass auch an Ehemalige und ggfls. deren Erb*innen bei guter Geschäftslage Renditen ausgeschüttet werden.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt B2.2

Es wird durch Verträge mit den Käufer*innen von Unternehmensanteilen sehr darauf geachtet, dass die Anteile nicht an unternehmensfremde Personen veräußert werden können. Damit bleibt die viadee ein Unternehmen, das seinen Mitarbeitenden gehört.

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?

BERICHTSANTWORT

Konkret vorgenommene Sanierungen

Im Jahr 2022 wurden alle Heizungen der Bürogebäude der Geschäftsstellen Köln und Münster mit Thermostaten ausgestattet. Die Thermostate sind mit einem intern entwickelten Raumbuchungssystem verknüpft. Büros werden im Winter standardmäßig nur auf 16 Grad Celsius geheizt. Nur bei aktiver Reservierung eines Büros wird es auf eine Komforttemperatur geheizt. Mit diesem Vorgehen konnten von Oktober 2022 bis Februar 2023 bereits 50% der verwendeten Heizenergie eingespart werden.

Die Geschäftsstelle Dortmund hat als neues Gebäude eine sehr moderne, nachhaltige Wärmepumpenheizung, bei der nicht so hohe Einsparungen zu erwarten waren. Daher wurden die Thermostate dort nicht etabliert.

Sichern der Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte bei Investitionsentscheidungen

Aktuell gibt es keine verankerte Rolle oder etablierten Prozess, die die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte bei Investitionsentscheidungen sicherstellen. Zum jetzigen Zeitpunkt findet die Berücksichtigung aus intrinsischer Motivation der Mitarbeitenden von der viadee statt, ist jedoch nicht messbar.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Investitionsplan inkl. des ökologischen Sanierungsbedarfs

Aktuell sind keine ökologischen Sanierungen geplant

Realisierung der ökologischen Sanierung

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt B3.1

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

Diese Rolle ist im Herbst 2023 zur Neubesetzung unter allen Mitarbeitenden ausgeschrieben und mittlerweile durch einen Mitarbeiter besetzt worden. In einer Rollenbeschreibung ist die Rolle des NHB auch bzgl. der Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten aller Entscheidungen beschrieben worden. Ziel ist es, dass der/die NHB den sozial-ökologischen Transformationsprozess organisiert und mit vorantreibt. Auch das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und das KnowHow zu Nachhaltigkeitsthemen in der Mitarbeiter:innenschaft soll gestärkt werden. Initiativen zum nachhaltigen Handeln sollen gefördert werden. Der genaue Handlungsrahmen der Rolle muss noch festgelegt werden. Im Wesentlichen soll diese Person Projekte anschieben, koordinieren und gegenüber dem Vorstand und dem Unternehmen Rechenschaft ablegen. Die operative Arbeit soll in Projekten von Mitarbeitenden durchgeführt werden. Für die Rolle wird ein Budget eingeplant werden.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- 27) Deckenlichter prüfen und gegebenenfalls erneuern.
- 28) Energieberatung für Kleinstmaßnahmen durchführen.
- 29) Prüfen, wie grün die verwendete Cloud wirklich ist. Dabei sollten zum Beispiel auch Reboundeffekte und eine Übernutzung betrachtet werden.
- 30) Anbieter*innen mit grünem Strom finden und diese bei Öko-Test / Robinwood prüfen. Green Planet Energy könnte hier interessant sein. Generell sollte man bei Strom-/ Energieanbietern darauf achten Dezentrale Strukturen zu unterstützen. Konzerne sind eher an großen Kraftwerken interessiert.
- 31) Rolle der/des Nachhaltigkeitsbeauftragten etablieren und verankern, die bei Investitionsentscheidungen ökologische und sozialer Aspekte sichert.
- 32) Duschen in jeder Geschäftsstelle installieren, damit Mitarbeitende motiviert werden das Fahrrad, statt das Auto zur Anreise zu verwenden.
- 33) Unisex-Toiletten anbieten
- 34) Nachhaltigkeitsbeauftragte*r bekommt eigenes Budget und macht Jahresplan.

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?

BERICHTSANTWORT

Gemeinwohlorientierte Geldanlagen

Der Finanzmitteleinsatz in jeglicher Form dient der Sicherstellung des laufenden Geschäftes bzw. der mittelfristigen Liquiditätssicherung und für zukünftige Investitionen des Unternehmens. Da wir i.d.R. kurzfristigen Zugriff auf unsere Finanzmittel brauchen, haben wir keine längerfristigen Finanzanlagen. Dies ist auch für die Zukunft nicht geplant. Längerfristige Finanzanlagen sind bei unserem Geschäftsmodell nicht sinnvoll. Freie Mittel werden in den Wissensaufbau und zur Steigerung der Markt- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens investiert.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Finanzierte Projekte

Keine Finanzierte Projekte vorhanden.

Fonds-Veranlagungen

Keine Fonds-Veranlagungen vorhanden.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

35) Die viadee könnte in Betracht ziehen, gezielt sozial-ökologische Projekte zu fördern.

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?

BERICHTSANTWORT

Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Das Geschäftsmodell der viadee basiert auf dem Erbringen von Beratungsdienstleistungen. Für dieses Geschäft werden keine ökologisch bedenklichen Ressourcen eingesetzt.

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?

BERICHTSANTWORT

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

Eigentümer der viadee sind ausschließlich die acht Gründer*innen des Unternehmens sowie die neuen Gesellschafter*innen nach Umwandlung in eine AG, also die OE-Leiter*innen, die direkt Aktien kaufen konnten und die Mitarbeitenden, die indirekt über eine Mitarbeiter*innen-GbR Aktien gekauft haben. Die Rechte der Aktionäre und ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten sind im Aktiengesetz geregelt (https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/_119.html). Außerdem gibt es eine Aktionärsvereinbarung, die alle Aktionär*innen und GbRs unterzeichnet haben. Darin ist geregelt, wie Aktien übertragen werden.

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Eine Form der Eigentumsbeteiligung kann durch den direkten Kauf von Aktien oder über eine der Mitarbeiter*innen-GbRs erlangt werden. Die stille Beteiligung ist keine Eigentumsbeteiligung.

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

Durch die Umwandlung in eine AG ist es möglich Eigentumsanteile in Form von Aktien zu erwerben. Aktien werden nur an Mitarbeitende verkauft und nicht außerhalb des Unternehmens gehandelt.

Durch regelmäßige Infoveranstaltungen werden alle Mitarbeitenden über die Verkäufe von Aktien informiert. Kauf- und Verkaufsrunden erfolgen einmal im Jahr. Der Preis der Aktie wird nach einem festen Algorithmus aus dem Eigenkapital und den Jahresüberschüssen der letzten Jahre ermittelt. Dies gewährleistet eine faire und transparente Preisfindung in einem Verkaufsjahr.

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

Anfang des Jahres 2022 verteilt sich das Stammkapital der viadee AG auf 14 Personen mit Aktienbesitz, i.d.R. Geschäftsführung und OE-Leitung, sowie 30 Gesellschafter*innen, die sich in 4 Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften der viadee organisiert haben. In Summe sind damit 44 natürliche Personen Anteilseigner*innen der viadee AG. Anfang des Jahres 2023 verteilt sich das Stammkapital der viadee AG auf 18 Personen mit Aktienbesitz, i. d. R. Geschäftsführung und OE-Leitung, sowie 32 Gesellschafter*innen, die sich in 5 Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften der viadee organisiert haben. In Summe sind damit 50 natürliche Personen Anteilseigner*innen der viadee AG.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteilseigner*innen bei der viadee fallen in die Kategorien Führungskräfte und Mitarbeitende. Unter die letzte Kategorie fallen aktuelle Mitarbeitende und die Gründer*innen, von denen die meisten im Ruhestand sind. Aufgrund der Vertraulichkeitsvereinbarungen mit den Aktionär*innen dürfen wir die Zusammensetzung der Anteile nicht veröffentlichen.

Im Jahr 2024 sollen 40% der Anteile an Mitarbeitende der viadee übergehen. Dieses Ziel wird auf jeden Fall eingehalten. Wenn man die Mitglieder des Aufsichtsrates, der zu 2/3 aus Gründern besteht, mit in die Betrachtung einbezieht liegen sogar deutlich über 50% der Unternehmensanteile in der Hand aktiv im Unternehmen tätiger Mitarbeitender.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt B4.1

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

Mitarbeitende werden in Infoveranstaltungen auf den Kauf vorbereitet und informiert und können dort Fragen stellen.

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

Die Gründungsgesellschafter*innen haben sich bei der Umwandlung in eine AG verpflichtet bis zum Jahr 2024 mindestens 40% ihrer Anteile zu verkaufen. Dieses Ziel wurde bereits übertroffen. Einmal im Jahr wird im Intranet abgefragt, wer Aktien kaufen möchte. Um jeden Kaufwunsch zu befriedigen, müssen ausreichend Anteile zur Verfügung stehen, was nicht immer der Fall ist. Über die Verteilung und den Verkauf entscheidet der Vorstand der AG. Die Hauptversammlung stimmt dem Kauf zu. Dann werden die Aktien möglichst gerecht unter den Interessent*innen verteilt, sind und bleiben aber so breit gestreut, dass ab 2024 niemand mehr als maximal 11 % am Unternehmen haben wird.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

36) Leitfaden für die jungen Aktionär*innen und gutes Onboarding.

37) Sicherstellen, dass auch zukünftig ein großer Anteil an aktiven Mitarbeitenden Aktien besitzt.

- 38) Prozentsatz erhöhen Anteil der Aktien bei Mitarbeitenden vs. Aktien von Ausgeschiedenen.
Aktuell haben 50 von 200 Mitarbeitenden die Anteile.
- 39) Die Hürde, Aktienanteile zu erwerben, könnte herabgesetzt werden.

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?

BERICHTSANTWORT

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

Feindliche Übernahmen hat es nicht gegeben und wird es nicht geben. Das würde den Werten der viadee widersprechen.

Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?

2021 wurde die viadee in eine AG umgewandelt. Die AG-Struktur mit dem Grundsatz, dass nur Mitarbeitende der viadee Anteilseigner*innen werden können, schützt das Unternehmen vor einer feindlichen Übernahme. Neue Aktionär*innen müssen immer durch die Hauptversammlung bestätigt werden und viadee hat immer Vorkaufsrecht. Damit ist der "feindliche" Einstieg externer Investor*innen nicht möglich.

Geschäftsleitung und Vorstand werden immer mit viadee-internen Menschen besetzt. Im Aufsichtsrat können mittel- und langfristig auch erfahrene externe Berater*innen sitzen, um dem Unternehmen neue Impulse zu geben.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt B4.2

Die Gründer*innen der viadee verkaufen ihre Anteile schrittweise innerhalb des Unternehmens. Damit wird ein Übergang der Besitzverhältnisse an aktive Mitarbeitende der viadee sichergestellt. Der größte Unternehmensanteil bei einer Einzelperson liegt aktuell bei 13%. Dieser soll langfristig durch weitere Verkäufe der Unternehmensanteile unter 10% kommen. Generell darf kein*e Aktionär*in über mehr als 24,9 % der Unternehmensanteile verfügen.

C MITARBEITENDE



Zu den Berührungsgruppen der viadee zählen:

- **Berater*innen:** Der Standardfall in der viadee. Der Großteil der Mitarbeitenden ist als IT-Berater*in im Einsatz und mit einer unbefristeten Festanstellung ausgestattet.
- **Strukturstellen:** Hierzu zählen alle internen Rollen innerhalb der viadee: Verwaltung, Finanzen, Systemadministration, Personal, Vertrieb sowie Geschäftsleitung und Vorstand
- **Studierende:** Im Rahmen unserer Hochschulkooperationen beschäftigen wir regelmäßig eine Reihe von Studierenden in unterschiedlichen Themenbereichen und Anstellungsverhältnissen, wie zum Beispiel Praktika oder Werkstudierendentätigkeiten
- **Reinigungspersonal:** Im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung sind bei uns mehrere Personen im Rahmen der Gebäudereinigung im Einsatz.

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?

BERICHTSANTWORT

WELCHE MAßNAHMEN UND PROZESSE FÜR EINE MITARBEITENDENORIENTIERTE UNTERNEHMENSKULTUR WURDEN BEREITS INSTALLIERT?

Wir verstehen uns als lernende Organisation, die auf innere und äußere Reize reagiert und somit anpassungsfähig bleibt. Eine gemeinsame Vision ermöglicht, viele Personen intrinsisch zu motivieren und Zusammengehörigkeit zu stärken - dafür bedarf es Transparenz und Reflexionsprozesse. Zu den wesentlichen Instrumenten für solche Reflexionsprozesse zählen **unser User-Voice System** sowie die **Great Place to Work** Teilnahme.

GREAT PLACE TO WORK[®]

Great Place to Work[®] ist ein internationales Forschungs- und Beratungsinstitut, das in rund 60 Ländern Unternehmen dabei unterstützt, ihre Unternehmens- und Arbeitsplatzkultur zu analysieren, weiterzuentwickeln und sichtbar zu machen. Bei der Bewertung der Unternehmen kommt ein zweistufiger Prozess zum Einsatz: zum einen wird eine **anonyme Mitarbeitendenbefragung** durchgeführt, die die Arbeitsplatzkultur ermittelt und damit Stellschrauben für die Steigerung von Engagement, Mitarbeitendenbindung und Mitarbeitendenzufriedenheit aufzeigt. Zum anderen findet ein **Kulturaudit** statt, das die Personal- und Kulturarbeit in den Unternehmen analysiert.

Die regelmäßige Teilnahme seit 2011 am Great Place to Work ist für uns der beste Weg, um einen kontinuierlichen Prozess der Reflexion und Verbesserung in Bezug auf Mitarbeitendenorientierung zu durchlaufen. Unsere Teilnahme am Wettbewerb alle zwei Jahre gibt uns die Möglichkeit, ein Stimmungsbild der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen zu erhalten und unsere Maßnahmen zu hinterfragen. **Wir möchten in der viadee eine Kultur erschaffen, die sich auf die Potenziale unserer Mitarbeiter*innen einlässt, sie fördert und fordert.**

*"Die dauerhafte Investition in die professionelle Weiterentwicklung unserer Kolleg*innen führt u. a. dazu, dass wir bei GPTW ausgezeichnet werden. Bedeutsam ist nicht das Siegel als solches. Vielmehr ist wichtig, dass unsere wertebasierte Art der Zusammenarbeit für uns alle spürbare Realität bleibt. Die Teilnahme am Wettbewerb und an der anonymen Befragung ist für uns alle zwei*

*Jahre ein Innehalten. Es ist ein Innehalten, um zu prüfen, dass wir auf dem richtigen Weg sind." –
Dr. Volker Oshege, Vorstand der viadee*

PARTIZIPATION & MITGESTALTUNG DER VIADEE DURCH DIE MITARBEITENDEN

Zum Einbringen von Verbesserungsvorschlägen können die Mitarbeiter*innen auf eine Vielzahl von Kommunikationskanälen zugreifen. Als Beispiele für Kommunikationskanäle sind hier institutionalisierte Wege zu nennen, wie z.B. über **Vertrauenspersonen** oder über die regelmäßigen **Mitarbeiter*innengespräche**. Darüber hinaus wird regelmäßig von der Geschäftsführung und von Bereichsleiter*innen Feedback von den Mitarbeiter*innen eingeholt.

Slack: Diskussionsplattform für neue Ideen. Möchte ein*e Mitarbeiter*in zunächst einmal Feedback von anderen Kolleg*innen und Führungskräften zu einer Idee oder einem Verbesserungsvorschlag einholen, kann er/sie in Slack die Idee posten und schauen, wie die Resonanz aussieht. Für den internen Newsletter beispielsweise wurde der Name per Abstimmung über Slack ermittelt.

Darüber hinaus werden regelmäßige **Feedback-Umfragen** durchgeführt, die sich bspw. auf die Durchführung bestimmter Events und Formate oder neue Prozesse beziehen. Die Teilnahme ist freiwillig und die Antworten sind standardmäßig anonym.

WERTE ALS ECKPFEILER UNSERER UNTERNEHMENSKULTUR

Die Werte und Kultur der viadee bilden dabei Grundlage der Zusammenarbeit. Unsere Werte sind aktiv im Unternehmen verankert und werden im täglichen Miteinander gelebt. Das funktioniert, weil wir diese gemeinsam erarbeiten und ständig reflektieren. So haben wir beginnend in 2012 über mehrere Workshops und Veranstaltungen bis zuletzt am Shiplt Day 2021 gemeinschaftlich unsere Kernwerte definiert und immer wieder aktualisiert.

DIE VIADEE-KULTUR FÜR NEUEN MITARBEITER*INNEN ERLEBBAR MACHEN

Ein reibungsloser Einstieg bei der viadee ist für beide Seiten wichtig: als Zeichen der Wertschätzung und Orientierungshilfe für neue Mitarbeiter*innen, zum beiderseitigen intensiven Leben der Probezeit und damit letztendlich zum Kulturerhalt.

Der erste Arbeitstag ist gut gefüllt. Jede*r neue Mitarbeiter*in wird durch ein Geschäftsleitungsmitglied persönlich begrüßt und als kleines „Goodie“ gibt es ein persönliches Begrüßungsgeschenk. Ein besonderes Willkommens-Ritual ist das Aufstellen des eigenen Fotos in der Mitarbeitendengalerie, der „viaPeople“-Wand. Hier stehen im Bistro aller drei Geschäftsstellen - für alle stets sichtbar auf kleinen Regalbrettern - die Fotos aller Mitarbeiter*innen der viadee. Am ersten Arbeitstag geht der/die jeweiligen Ansprechpartner*in gemeinsam mit dem neuen Mitarbeitenden zur „viaPeople“-Wand, wo der/die neue Kolleg*in durch Aufstellen des eigenen Bild die Zugehörigkeit zum viadee-Team dokumentieren darf.

Die ersten zwei Jahre wird man als neue*r Mitarbeiter*in auch zu Klassentreffen der jeweiligen "Einstiegsjahrgänge" eingeladen. Das sind Events, die insbesondere bei der Vernetzung über das eigene Projektteam hinaus helfen und den allgemeinen Austausch für und unter den Neueinsteiger*innen fördern.

PERSONALVORGESETZTE ALS ZENTRALES MERKMAL EINER MITARBEITENDENZENTRIERTEN KULTUR

Der/die Personalvorgesetzte bei der viadee ist diejenige Person, die eine*n Mitarbeiter*in durchgängig begleitet. Anders als die fachlichen Vorgesetzten, die sich von Projekt zu Projekt ändern können, bleibt der/die Personalvorgesetzte über die viadee Laufbahn konstant. Die dauerhafte Begleitung durch eine*n Personalvorgesetzte*n und eine individuelle Entwicklungsplanung helfen dabei, den eigenen Platz in der viadee zu finden. Auf diese Art wächst häufig ein sehr stabiles Vertrauensverhältnis.

Ziel der viadee ist es, durchgehend eine möglichst geringe Führungsspanne zu halten, um alle Mitarbeiter*innen in ihrer persönlichen Entwicklung individuell und eng begleiten zu können. Aus diesem Grund werden mit wachsender Anzahl an Mitarbeiter*innen auch sukzessive neue Personalvorgesetzte eingesetzt. Details zum Auswahlprozess sind unter Punkt C4.2 zu finden. Für neue Personalvorgesetzte werden regelmäßig Orientierungs- und Rollenspieltermine veranstaltet, um verschiedene Gesprächssituationen (Feedbackgespräche, Jahresgespräche, Konfliktgespräche, ...) in einem geschützten Raum üben zu können, um optimal auf die neue Rolle vorbereitet zu werden. Darüber hinaus erfolgt eine ständige Begleitung während der ersten Zeit in der neuen Rolle.

Der/die Personalvorgesetzte ist zuständig für alle Dinge rund um das Thema Personalverantwortung, lebt die viadee-Kultur aktiv vor und dient als Mentor*in oder Leitplankenengeber*in. Zwischen den zugeordneten Mitarbeitenden und den Personalvorgesetzten finden regelmäßige Gespräche statt, in denen es neben allem, was bewegt, vor allem aber auch um Orientierung und Entwicklung geht. Im Dialog wird regelmäßig über die Wünsche der Mitarbeitenden reflektiert und geschaut, welche Perspektiven die viadee bieten kann, um möglichst nah an den Wünschen und Stärken des Mitarbeitenden zu sein. Ebenfalls werden auch Aus- & Weiterbildungsthemen behandelt sowie Gehaltentwicklung.

Beim Thema Aus- und Weiterbildung ist uns insbesondere Individualität wichtig. Jeder und jede bringt eigene ganz persönlichen Bedarfe, Interessen, Wünsche und Motivationen mit, weshalb es auch keine vorgefertigten Standard-Weiterbildungsmaßnahmen für bestimmte Rollen gibt. Allen Mitarbeiter*innen steht dabei eine breite Auswahl von internen und externen Seminaren, Konferenzen, Zertifizierungen über ein paralleles Studium bis hin zu individuellen Coachings und Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung zur Verfügung. Die viadee fördert die Weiterbildung auch in Form von Tantiemepunkte in unserem Tantiememodell. Für in Anspruch genommene Weiterbildungen erhalten Mitarbeitende somit Punkte, was einen zusätzlichen Anreiz darstellt.

Bei der Auswahl eines/einer Personalvorgesetzten für eine*n neue*n Mitarbeiter*in wird auf ein gutes Match geachtet. Idealerweise ist der gemeinsame Weg lang. Gleichzeitig haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre*n Personalvorgesetzten auch zu wechseln.

LUXXPROFILE FÜR BESSERES VERSTÄNDNIS UNTEREINANDER UND FÜR EINEN SELBST

Alle Mitarbeiter:innen der viadee haben die Möglichkeit, ein LUXXprofile (www.luxxprofile.com/de/luxxprofile) von sich erstellen zu lassen. Dabei handelt es sich um ein Persönlichkeitsprofil, welches durch die Universität Luxemburg entwickelt wurde und

wissenschaftlich betreut wird. Das LUXXprofil stellt die eigene Persönlichkeit in Form von 16 verschiedenen Lebensmotiven dar und lässt ganz bewusst keine Bewertung nach gut/schlecht oder geeignet/ungeeignet zu.

Praktisch füllt dann jede*r Teilnehmer*in zunächst einen Online-Test aus und führt nach Abschluss der Auswertung ein Gespräch zu seinem/ihrer LUXXprofil mit einer dafür qualifizierten Person, dem LUXXmaster. Das machen wir ganz bewusst zusammen mit einem externen Personalberatungsunternehmen, da die Inhalte des Profils streng vertraulich und sehr persönlich sind und jedem/jeder Mitarbeiter*in freigestellt ist, ob sie/er das Profil nur für sich persönlich nutzen oder aber sich darüber mit Kolleg*innen und Personalvorgesetzten austauschen möchte. Viele Mitarbeiter*innen wählen letzteren Weg und tauschen sich mit Kolleg*innen und Personalvorgesetzten über die persönlichen Motive aus und sprechen über die Übereinstimmungen oder Differenzen.

Seit einiger Zeit ist es für alle Personalvorgesetzten Pflicht, eine spezielle Ausbildung zum Thema LUXXprofile zu machen, um die einzelnen Motive richtig zu verstehen und deuten zu können. Das gibt ihr/ihm die Möglichkeit auf individuelle Motive einzelner Mitarbeiter*innen einzugehen. Unterstützt und begleitet werden sie dabei durch drei viadee-interne LUXXmaster.

Neben dem Luxx-Profil, wird in der viadee auch die Gewaltfreie Kommunikation stark gefördert, bei welcher nicht nur stabile Schwerpunkt-Bedürfnisse (Luxx), sondern temporäre Bedürfnisse und Empfindungen eine große Rolle spielen. Dazu gibt es Einstiegs-Seminare und weitergehende Kurse in Kleingruppen, teils über mehrere Jahre.

VIP - VIADEE INITIATIVE PERSONALENTWICKLUNG

Die viadee möchte verstärkt die Potenziale der eigenen Kolleg*innen erkennen und allen Interessierten die Möglichkeit bieten, sich in neue Aufgabenfelder und Bereiche hinein zu entwickeln und diese auszuprobieren. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2015 die viadee Initiative Personalentwicklung (kurz VIP) ins Leben gerufen: Ein Ausbildungs- und Personalentwicklungsprogramm, an dem alle Mitarbeiter*innen freiwillig teilnehmen können. Dieses Programm wird seitdem kontinuierlich angeboten und weiterentwickelt. Bisher haben 13 Gruppen mit jeweils 8 Mitarbeiter*innen daran teilgenommen.

Es ist ein sehr wichtiges Merkmal der Kultur der viadee, den/die Mitarbeiter*in wertzuschätzen und entsprechend der eigenen Wünsche und Fähigkeiten Entwicklungsperspektiven anzubieten, ohne ihm/ihr etwas aufzuzwingen. Insofern war es bei der inhaltlichen Planung und Ausgestaltung des Personalentwicklungsprogramms wichtig, auf keinen Fall ein klassisches Bewertungs- und Auswahlverfahren zu konzipieren. Es soll vielmehr jede*r die Chance bekommen, die eigenen persönlichen Entwicklungsziele zu finden oder vielleicht auch für sich zu entscheiden, dass die aktuelle Rolle genau die Richtige ist. Daher hat die Personalleitung eine Reihe von Prämissen formuliert. Die **wesentlichen Prämissen** sind:

- Jede*r bekommt die Chance, sich ohne Bewertung (im Sinne von geeignet/ungeeignet) und ergebnisoffen mit den eigenen mittelfristigen Karrierezielen auseinanderzusetzen.
- Keine*r muss teilnehmen, alles ist absolut freiwillig.

- Es gibt keine Einschränkung der Maßnahme auf die Ausbildung von Führungskräften (es können alle teilnehmen, auch wenn sie nicht an Führungsaufgaben interessiert sind)
- Es werden keine Assessment Center und andere Auswahlverfahren durchgeführt.
- Es werden keine Persönlichkeitstests zu Einschätzung von Führungspotential durchgeführt.

Der Ablauf:

Jeder einzelne vIP Durchgang ist im Wesentlichen in zwei Phasen aufgeteilt. Die **erste Phase** dient der Bedarfsermittlung bzw. Standortbestimmung. In dieser Phase setzen sich alle Teilnehmer*innen zunächst mit ihren Motiven und Zielen auseinander. Dies geschieht mit Hilfe der LUXXprofile und individueller Auswertungsgespräche. Auf dieser Basis kann sich der/die Mitarbeiter*in ein bis zwei typische Rollen der viadee aussuchen, die für ihn/sie mittelfristig eine interessante Entwicklungsperspektive darstellen. Diese beiden Rollen kann der/die Mitarbeiter*in im Rahmen des Planspiels einen Tag lang ausprobieren. Dort bewegt er/sie sich in für die Rolle typischen Alltagssituationen der viadee. Häufig sind das Situationen mit der Kund*in, bei dem die Kundenmitarbeiter*innen durch Statist*innen mit speziellen Anweisungen gespielt werden. Nach jeder Situation gibt es Feedback und es ist Zeit, die Situation zu reflektieren. So entsteht über den Verlauf des Tages ein immer schärferes Bild, welche Entwicklungsrichtung sich der/die Teilnehmer*in vorstellen kann. Diese Vorstellungen werden abschließend in einem Entwicklungsgespräch besprochen und festgehalten.

Die **zweite Phase** erstreckt sich über einen deutlich längeren Zeitraum. Auf Basis des Rollenspiels aus der ersten Phase und der sich daraus ergebenden Entwicklungsrichtung erfolgen individuelle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für den/die Mitarbeiter*in. Je nach Entwicklungswunsch des/der Mitarbeiter*in kann die Phase mit wenigen Schulungen und einem zügigen Rollenwechsel schnell beendet werden oder mehrere Jahre bei einer kontinuierlichen Entwicklung in die Zielrichtung in Anspruch nehmen.

Neben dem sehr guten Feedback von den Teilnehmer*innen hat vIP auch außerhalb der viadee Aufmerksamkeit erzeugt. Durch den großen Erfolg beim Einsatz des LUXXprofile als Basis unserer mitarbeitendenerorientierten Personalentwicklung, die in HR-Kreisen deutlich wahrgenommen wird, erhielt die viadee in 2019 die Gelegenheit, als Key Speaker auf der LUXXprofile World Conference 2019 die Motivation und den Prozess von vIP vorzustellen.

WERTEORIENTIERTE TANTIEME-KRITERIEN

Unsere viadee-Werte werden in den Tantiemen-Bewertungskriterien (Vgl. C2.1) auf konkrete Tätigkeiten projiziert und belohnen damit monetär das aktive Leben der viadee Kultur. So gibt es explizit Kriterien, die sich direkt auf den Umgang, die Zusammenarbeit und das Miteinander der Kolleg*innen beziehen. Ganz konkret: Es werden Punkte vergeben, für die Organisation von Sportgruppen / Ski-Freizeitfahren oder Brettspielegruppen-Treffen. Damit zahlen wir auf den Gedanken ein, dass der Mensch bei uns im Mittelpunkt steht und mehr ist als die fakturierbaren Leistungen.

EVENTS - FEIERN & FESTE

Wir stärken unsere Gemeinschaft durch diverse Events, die ein internes Team – die Eventfabrik – plant und umsetzt.

Ganz klassisch sind es jährliche **Sommerfeste/-fahrten**, **Weihnachtsfeiern**, **regelmäßige Informationsveranstaltungen** und der **Jahres-Kickoff**. Das **Willkommensseminar** ermöglicht Integration durch Kennenlernen und Austausch für Neulinge. Das **Berater*innenfrühstück** ist ein Networking-Event für langjährige Mitarbeiter*innen. Es gibt eigens entwickelte F&E (Forschung - & Entwicklung)-Veranstaltungen wie den **Shiplt Day** und **Freitagsvorträge** sowie Events von Mitarbeiter*innen für Mitarbeiter*innen, wie zum Beispiel das **viadee Seminar**.

Beim **Shiplt Day** handelt es sich um ein Format, bei dem alle Mitarbeiter*innen in ein Tagungshotel eingeladen werden, um einem Tag lang in kleinen Gruppen an einem selbstgewählten Projekt zu arbeiten. Ziel ist es, am Ende des Tages etwas Fertiges vorzeigen zu können. Bereits Monate im Voraus reichen Mitarbeitende Vorschläge für Themen und kleine „Produkte“ ein, die bisher immer eine breite Spanne von sehr technisch bis sehr fachlich und methodisch hatten.

Einladungsmanagement:

Offizielle viadee Events, die von der Eventfabrik organisiert werden

	Info-Veranstaltung / Jahres-Kick-Off	Shiplt Day	Sommerfest	Sommerfahrt	Weihnachtsfeier
Festangestellte	Ja	Ja	Ja + Partner*innen + Kinder	Ja	Ja + Partner*innen (keine Kinder)
Studierende	Nein	Ja	Ja + Partner*innen + Kinder	Nein	Ja + Partner*innen (keine Kinder)

Für unsere Veranstaltungen sind also nicht nur die festangestellten viadeeler*innen eingeladen, sondern auch Studierende. Wenn es der Rahmen erlaubt, freuen wir uns auch immer über die Partner*innen sowie die Kinder. Wir möchten somit die ganze Familie ansprechen und der Familie so auch einen Einblick in unsere Kultur geben sowie die Möglichkeit bieten, die Kolleg*innen der jeweiligen Partner*innen kenne zu lernen.

Umgang mit **Freiberufler*innen**

Freiberufler*innen werden bei unternehmensweiten Veranstaltungen nicht mitberücksichtigt. Hintergrund ist: Freiberufler*innen haben sich bewusst gegen eine Teilhabe in organisierten Unternehmen entschieden und sich für die Selbstständigkeit ausgesprochen. Da diese Personengruppe somit einen etwas anderen Bezug zur viadee hat, werden sie auf unternehmensweiten Veranstaltungen nicht berücksichtigt. Auf Projektebene sieht dies allerdings

vollkommen anders aus. Hier sind Freiberufler*innen Teil des Teams und werden somit logischerweise auch bei den dezentralen kleineren Team-Events, Kick-Offs und Teambuilding-Maßnahmen genau so herzlich eingeladen, wie die anderen Kolleg*innen aus dem Projekt auch.

In **Freitagsvorträgen** stellen Mitarbeiter*innen einzelne Projektsituationen und Lösungsansätze vor oder teilen ihr Wissen über Aspekte ihrer Arbeit. Auf den meist 30minütigen Impulsvortrag folgt eine Diskussionsrunde, zu der alle eingeladen sind. Die Vorträge finden fast wöchentlich statt. Inhaltlich müssen sich die Vorträge nicht nur mit technischen Themen beschäftigen, sondern können auch von gesellschaftlichen Fragestellungen oder interessanten Freizeitaktivitäten einzelner Mitarbeitenden handeln. So gab es z. B. auch Vorträge zu Online-Sucht, Bogenschießen oder Bergsteigen in Südamerika. Alle Mitarbeitenden sowie Studierende sind zu den Vorträgen eingeladen. **Die Teilnahme kann als Arbeitszeit verbucht werden.** Oft gibt es im Anschluss an die Vorträge auch noch das so genannte "Freitagsvortrags-Bier", um entspannt das Wochenende einzuläuten.

Das **viadee Seminar** wird seit 19 Jahren von Mitarbeiter*innen selbst organisiert durchgeführt und ist aus einer Mitarbeitendeninitiative entstanden und wird als solches fortgeführt, d. h. von Mitarbeitenden für Mitarbeitende. Das Seminar findet einmal im Jahr statt. Im Rahmen einer Wochenendreise werden Vorträge zu verschiedensten technischen, fachlichen oder gesellschaftlichen Themen gehalten. Auch hier sind interessante Themen aus den Freizeitaktivitäten der Mitarbeitenden gerne gesehen. Die Teilnahme am viadee Seminar ist freiwillig und wird allgemein nicht als Arbeitszeit angesehen. Die Kosten des Seminars wie Hotel, Verpflegung und das Rahmenprogramm werden von der viadee übernommen.

Erwähnenswert ist ebenfalls, dass in den **Jahresplanungen** auch immer ein nicht unerheblicher Sockelbetrag eingeplant ist, um es Teams zu ermöglichen gemeinsame Aktivitäten durchzuführen. Dabei kann es sich zum Beispiel ganz klassisch um einen Projekt-KickOff handeln, der bei einem gemütlichen Abendessen ausklingt oder um Teambuilding-Events. So wird jeder Projektgruppe und jedem Team die Möglichkeit gegeben, individuelle Aktionen oder Events umzusetzen und so die Gemeinschaft und den Zusammenhalt zu stärken.

Neben diesen zentral organisierten Events gibt es auch eine Vielzahl an Aktivitäten und Events, die durch die Mitarbeiter*innen getriggert und ausgestaltet werden. Einige Beispiele sind:

- Teilnahme Münsterland Giro
- Teilnahme Staffelmarahton Münster
- Teilnahme diverser Firmen-Runs
- viadee Badminton Firmen Cup
- Spike Ball Turnier
- Speckbrett Turnier
- Kicker Turnier

Typischerweise werden solche Events auch finanziell durch die viadee unterstützt. Dies erfolgt bei Sportveranstaltungen oft in Form von passender Sport-Bekleidung (Laufshirts etc.) oder bei sozialen Events wie einem Brettspielabend durch die Übernahme der Kosten für die gemeinschaftliche Pizzabestellung.

WIE WIRD MIT FEHLERN UND KONFLIKTEN IM UNTERNEHMEN UMGEGANGEN?

In der viadee werden **Fehler als Lernchancen** betrachten: Fehler werden bei uns nicht als Scheitern angesehen, sondern als wertvolle Möglichkeiten zum Lernen und zur persönlichen Weiterentwicklung. Unsere Unternehmenskultur ermutigt die Mitarbeiter*innen, ihre Fehler offen anzusprechen, zu reflektieren und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Zudem kann sich hieraus ebenfalls Weiterentwicklung und Wachstum ableiten, denn nur wenn in einer Atmosphäre der Offenheit und Vertrautheit Raum für Fehler und Unsicherheit ist, kann Weiterentwicklung und Wachstum gelingen.

Auch hier sind unsere **Personalvorgesetzten** ein wichtiges Puzzlestück: In den regelmäßigen Gesprächen mit den Mitarbeiter*innen geht es auch um Feedback und eine Bestandsaufnahme des vergangenen Zeitraums. Was war gut? Was war verbesserungsfähig und warum? Wo sind Fehler oder Konflikte aufgetreten? Was braucht es zum Beispiel an Weiterbildungen oder Coachings, um zukünftig besser in solchen Situationen zurecht zu kommen?

Neben den Personalvorgesetzten gibt es innerhalb der viadee auch noch weitere Angebote und Institutionen, um mit Konflikten umzugehen:

Die **kollegiale Fallberatung** wird von einigen Kolleg*innen angeboten und ist ein strukturiertes Gesprächsverfahren, bei dem beruflich gleichgestellte Mitarbeiter*innen gemeinsam nach einer Lösung für die Herausforderung eines einzelnen Mitarbeitenden suchen. Dabei wird ein konkretes Beispiel (ein „Fall“) in einer kleinen Runde vorgestellt und diskutiert. Im Anschluss werden Lösungsvorschläge erarbeitet.

Dazu finden thematisch passende **Seminare** statt. Der Umfang beträgt in der Regel ein bis zwei Arbeitstage an denen in Kleingruppen von 6 - 12 Menschen das jeweilige Themenfeld bearbeiten und dabei von zwei Moderator*innen begleitet werden.

VERTRAUENSPERSONEN

Um bei Bedarf die Interessen von Mitarbeiter*innen und viadee in Einklang zu bringen und in herausfordernden Situationen zu vermitteln, gibt es in der viadee Vertrauenspersonen, die für jeweils zwei Jahre gewählt werden und den Kolleg*innen als Ansprechpartner*in, Sparringspartner*in und Sprachrohr zur Verfügung stehen. Unsere Vertrauenspersonen sind somit die von uns bevorzugte Alternative zum Betriebsrat, die auch durch die Belegschaft nach entsprechender Aufbereitung der Informationen, um beide Ansätze vergleichen zu können bevorzugt wird.

WIE WERDEN SELBSTORGANISATION UND EIGENVERANTWORTUNG GEFÖRDERT?

In der viadee legen wir großen Wert auf Selbstverantwortung und Eigenverantwortung. Wir fördern die Fähigkeiten unserer Kolleg*innen, Entscheidungen bewusst zu treffen und Konsequenzen zu tragen. So kann jede*r die eigene (berufliche) Entwicklung gestalten und die jeweils geeigneten Rahmenbedingungen für die eigene Arbeit schaffen. Mit folgenden Maßnahmen versuchen wir Selbstorganisation und Eigenverantwortung zu fördern:

Entscheidungen über die Veränderung von Prozessen oder Regelungen werden wann immer möglich nicht an zentraler Stelle getroffen. Durch die vielen unterschiedlichen Kund*innen, die wir

als Unternehmensberatung haben, sind unsere Mitarbeiter*innen in ihrer täglichen Arbeit auch mit sehr unterschiedlichen Situationen und Herausforderungen konfrontiert. Deshalb ist es wichtig, stets möglichst viele Perspektiven in eine Entscheidung einfließen zu lassen. Häufig werden deshalb **Arbeitsgruppen** gebildet, zu deren Mitarbeit sich alle Mitarbeiter*innen (komplett unabhängig von ihrer Rolle) melden können. So bestehen die Arbeitsgruppen zumeist aus einem repräsentativen Querschnitt der viadee, um möglichst alle Interessensgruppen und Sichtweisen abzudecken. In den Arbeitsgruppen werden die jeweiligen Themen dann diskutiert und Entscheidungen erarbeitet. So erreichen wir eine sehr gute Akzeptanz innerhalb der viadee, wenn es um Veränderungen oder Anpassungen geht.

INDIVIDUELLE ARBEITSAUSSTATTUNG DER ARBEITSPLÄTZE

Sei es das Notebook, die Tastatur, Headset, die Maus oder das Smartphone – jede*r Mitarbeiter*in hat ganz individuelle Anforderungen an die eigene Arbeitsausstattung und kann diese völlig frei nach individuellen Anforderungen auswählen. Die gesamte Büroustattung kann dabei unbürokratisch auch mit nach Hause genommen werden, um sie im Homeoffice zu nutzen.

DEZENTRALE ENTSCHEIDUNGSSTRUKTUREN GESTÜTZT DURCH UNSERE AUFBAUORGANISATION

Flache / Kompetenz-Hierarchien ermöglichen ein hohes Maß an Eigenverantwortung. Die viadee zeichnet sich durch eine flache Führungsstruktur aus, gekennzeichnet durch Organisationseinheiten, die die unterschiedlichen Kunden und Projekte bündeln. Diese Organisationseinheiten werden entsprechend ihrer unternehmerischen Bedeutung temporär gebildet und durch mindestens eine*n Verantwortliche*n geführt. Die Zuordnung von Mitarbeiter*innen zu einer oder mehreren Organisationseinheiten ist temporär. Dies wird von vielen viadee Mitarbeiter*innen sehr positiv gesehen, da auf diese Weise keine feste Zuordnung zu einem bestimmten Kundenkreis oder Themengebiet determiniert ist und sich auch kein Abteilungsdenken etablieren kann.

Jeder/jede Mitarbeiter*in ist dauerhaft einem/einer Personalvorgesetzten zugeordnet, unabhängig vom konkreten Einsatz eines/einer Mitarbeiter*in. Somit ist die Betreuung eines/einer Mitarbeiter*in langfristig angelegt. Durch die Trennung der fachlichen Führung durch die Organisationseinheit und der personaltechnischen Führung entstehen matrixähnliche Organisationsstrukturen, die den Anforderungen der Mitarbeiter*innen nach einer verlässlichen und dauerhaften Personalbetreuung einerseits und einer hohen Aufgaben- und Einsatzflexibilität entgegenkommt. So ergeben sich dezentrale Entscheidungsstrukturen, die die Mitarbeiter*innen befähigen, eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen und die Umsetzung ihrer Ideen voranzutreiben. Entscheidungen können also da getroffen werden, wo die Kompetenzen vorhanden sind. Das motiviert und fördert das Verantwortungsgefühl, da die Mitarbeiter*innen selbst und schnell wirksam werden können.

DELEGATION VON ENTSCHEIDUNGEN - ERMÄCHTIGUNG DER TEAMS

Wir stärken die Selbstorganisation, indem wir den Teams Verantwortung und Befugnisse übertragen. Jedes Team hat die Freiheit, Arbeitsabläufe und Prozesse innerhalb ihres Verantwortungsbereichs eigenständig zu gestalten und kontinuierlich zu verbessern.

UNTERNEHMENS BETEILIGUNG FÜR MITARBEITER*INNEN - DIE VIADEE GEHÖRT DEN MENSCHEN, DIE HIER ARBEITEN

Die heutige viadee AG wurde 1994 von acht Gesellschafter*innen als GmbH gegründet. Das stetige Wachstum des Unternehmens einerseits und das vorhersehbare Ausscheiden der Gründer*innen aus dem Berufsleben andererseits führten 2018 zu einem Rechtsformwechsel. Damit wurde die rechtliche und organisatorische Voraussetzung für eine zukunftsorientierte Aufstellung der viadee geschaffen. Seit 2018 ist viadee nun eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft, um den Kolleg*innen finanzielle Beteiligungsformen anbieten zu können:

- Bei der "stillen Beteiligung" erhält der/die Investor*in eine jährliche Verzinsung in Abhängigkeit von der EBIT-Marge des Unternehmens.
- Die Beteiligung als Gesellschafter*in einer viadee Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ermöglicht den indirekten Aktienbesitz
- Die Beteiligung als Aktionär*in, d.h. der direkte Besitz von vinkulierten Namensaktien

→ Details sind auch unter den Punkt B4.1 | Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur zu finden - da es aber auch auf unsere Kultur, die Eigen - und Selbstverantwortung sowie das unternehmerische Denken einzahlt, wird es an dieser Stelle noch einmal kurz aufgeführt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Fluktuationsrate

2022: 6,1 %

2021: 3 %

Nach der DBA Formel, die die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände empfiehlt:
 Fluktuationsrate = Abgänge / Personalbestand des betrachteten Zeitraums * 100

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

2022: 8,6 Jahre

2021: 9,5 Jahre

Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen

2022: 340

2021: 556

Die Anzahl bezieht sich auf qualifizierte Bewerbungen. Damit sind Bewerbungen gemeint, bei denen der/die Kandidat*in die deutsche Sprache beherrscht sowie in Deutschland, bzw. der Region wohnhaft ist oder zumindest eine Umzugsbereitschaft in seinem Anschreiben glaubhaft macht. Unqualifizierte Bewerbungen, die nicht erfasst werden, sind somit zum Beispiel Bewerber*innen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, oder im Ausland wohnhaft sind und keine Umzugsbereitschaft signalisieren.

Anzahl an Initiativbewerbungen

Wir haben dauerhaft eine große Anzahl (>15) an diversen Stellenbeschreibungen online, um möglichst viele Interessen zu adressieren. Daher haben wir kaum Initiativbewerbungen, da sich in den Ausschreibungen i.d.R. alle Bewerber*innen wiederfinden und zuordnen können.

Anzahl an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

2022: 4

2021: 5

2021 fand die Befragung zum Great Place to Work statt.

Das viadee-Stimmungsbarometer findet jedes Quartal statt.

Regelmäßigkeit von Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

2022: Vierteljährlich

2021: Vierteljährlich

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

2022:

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende Führungsebene	bzw.	Stunden pro Mitarbeitenden
in Anspruch genommene Weiterbildung			48

2021:

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende Führungsebene	bzw.	Stunden pro Mitarbeitenden
in Anspruch genommene Weiterbildung			43

Die viadee stellt ein kalkulatorisches Ausbildungsbudget von 10 Tagen pro Jahr pro Mitarbeiter*in zur Verfügung. Die hier angegebene Zahl ist ein Mittelwert über alle Mitarbeiter*innen, sowohl in Voll- als auch in Teilzeit unabhängig der Führungsebene. Neben der hier erfassten Zahl wird Ausbildung bei uns auch maßgeblich im Rahmen der Projekteinsätze vorgenommen. So lernen Mitarbeitende typischerweise die für das Projekt nötigen Skills (Software / Methodik etc.) im Rahmen des Projektes und werden hier von den erfahreneren Kolleg*innen unterstützt. Daher liegt die tatsächlich in Ausbildung investierte Zeit deutlich höher als der hier ausgewiesene Wert.

INDIVIDUELLE INDIKATOREN

Kinderquote

Kinderquote 2021: 0,78

Kinderquote 2022: 0,82

Kununu-Score

4.7 von 5 Sternen auf der Bewertungsplattform kununu. (Siehe Anlage: kununu Score)

Der kununu Score eines Firmenprofils auf dem Bewertungsportal kununu ist ein gewichteter Durchschnitt aller veröffentlichten Bewertungen aus den beiden Kategorien *Mitarbeiter*innen* und *Bewerber*innen*.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Fuck-Up-Night

In 2022 haben wir eine "Fuck-Up-Night" durchgeführt, in welcher vor allem erfahrene viadeeler*innen von ihren Fehlern berichteten. Wichtig war uns im ersten Durchlauf vor allem, dass es vorgelebt wird, dass das Reden über Fehler okay ist. Es geht darum, daraus zu lernen, künftig Dinge besser machen zu können und - ja - auch mal herzlich zu lachen.

Gewaltfreie Kommunikation

3 Schulungen Gewaltfreie Kommunikation im Jahr 2022: ~ 22 Personen

2 Schulungen Gewaltfreie Kommunikation im Jahr 2021: ~ 16 Personen

Darüber hinaus können alle Teilnehmer*innen der Schulung weiterführende Vertiefungen absolvieren, die über eine längere Laufzeit alle 2 Wochen stattfinden. So soll die GfK und die dahinterstehende Haltung gestärkt werden. In etwa 70 % der Teilnehmer*innen führen nach der Schulung die GfK im Rahmen einer solchen Vertiefung weiter.

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C1.1

Teilnahme am GPTW 2022:

Platzierungen im Jahr 2022:

- Beste Arbeitgeber in der ITK: **Platz 7**
- Beste Arbeitgeber NRW 50 - 250 Mitarbeitende: **Platz 2**
- Beste Arbeitgeber bundesweit: **Platz 6**

Neben den Platzierungen sind die Ergebnisse der **Mitarbeitendenbefragung** allerdings mindestens **genau so wertvoll**. Hier bekommen wir einen Einblick in die Stimmungslage und erhalten sehr viel Feedback aus der Belegschaft. Über die sogenannten Fokusbereiche werden unterschiedliche Wertedimensionen betrachtet und die jeweilige Zustimmung per Multiple-Choice seitens der Mitarbeitenden abgefragt. (Siehe Anlage 2: Gesamthausbericht)

Neben den Multiple-Choice-Fragen gibt es auch die Möglichkeit über Freitext-Fragen Rückmeldungen zu geben. So wurden im Bewertungszeitraum für GPTW 2022 **86 individuelle Antworten** auf folgende Frage geliefert: *"Gibt es in Ihrer Organisation etwas Außergewöhnliches oder Spezielles, durch das sich diese als Arbeitsplatz ganz besonders positiv hervorhebt? Bitte nennen Sie konkrete Beispiele."*

Sowie **59 individuelle Antworten** auf die Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten: *"Wenn Sie eine Sache ändern könnten, um Ihre Organisation zu einem besseren Arbeitgeber zu machen, was wäre das? Bitte nennen Sie konkrete Beispiele."*

Diese Fülle an Informationen gibt uns die Möglichkeit zu erkennen, was schon gut funktioniert, um hier für Beständigkeit zu sorgen, aber vor allem auch zu erkennen, wo es Verbesserungspotentiale gibt. Dazu gibt es auch direkt Impulse aus der Belegschaft und konkrete Vorschläge und Maßnahmen, die betrachtet werden können.

So wurde zum Beispiel aus der Befragung 2021 ganz konkret eine neue Arbeitsgruppe zum Thema Gesundheitsmanagement gebildet, die hier diverse Themen zur Gesundheit am Arbeitsplatz bündelt. Die vollständigen Antworten sind auch im Anhang nachzulesen. (Anlage 1)

Stimmungsbarometer

Das viadee Stimmungsbarometer (angelehnt an den Processcompass for Psycho-Social Processes in Change Projects nach Stötzer und Thierau-Brunner) ist ein leichtgewichtiger Versuch herauszufinden, wie zufrieden die Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen Aspekten der Zusammenarbeit sind und welche Fragestellungen und Probleme sie umtreiben. **Ab Anfang 2021** konnten Mitarbeiter*innen einmal im Quartal ihre Zufriedenheit in acht Kategorien auf einer Skala angeben und haben zudem die Möglichkeit, ausführliche Kommentare zu hinterlassen (siehe Anlage 3: Stimmungsbarometer). Die Ergebnisse und daraus resultierende Maßnahmen werden in den kleinen Infoveranstaltungen (Vgl.: Punkt C4.1 Innerbetriebliche Transparenz erläutert) vorgestellt. Das Stimmungsbarometer wurde inzwischen durch

Seit Anfang 2021 gibt es dazu das sogenannte **Buddy-Programm** bei der viadee, welches durch eine Arbeitsgruppe entwickelt wurde. Das Buddy-Programm hat zum Ziel, neue Mitarbeiter*innen noch besser in die viadee zu integrieren und ihm/ihr zu jeder Zeit eine definierte Anlaufstelle im täglichen Arbeitskontext anzubieten, die explizit keine Führungsrolle einnimmt. Dem/der neuen Mitarbeiter*in wird ab dem ersten Tag für mindestens sechs Monate ein Buddy zur Seite gestellt, der:die im selben inhaltlichen Kontext unterwegs ist, ein ähnliches Einstiegssetting bei der viadee hatte und idealerweise im gleichen Projektteam ist. Der Buddy steht zum niederschweligen und formlosen alltäglichen Austausch bereit. Etwaige Fragen der Mitarbeiter*innen werden entweder adhoc beantwortet oder an fachkundige Ansprechpartner*innen verwiesen. Der Buddy wird jedoch nicht nur auf Anfrage tätig. Gerade in der Startphase des Einstiegs ist es wichtig, die neuen Kolleg*innen aktiv zu begleiten, sich über den aktuellen Stand zu erkundigen und mögliche Chancen der Begleitung zu ergreifen.

Personalweiterbildung

In den Jahren 2021 und 2022 konnten wir das **vIP Programm** jeweils einmal anbieten und somit insgesamt 16 Personen innerhalb der viadee eine realitätsnahe spielerische Umgebung bieten, um den Werdegang in einem sicheren Rahmen zu verproben und in neue Rollen zu schlüpfen. Dies hat den 16 Teilnehmer*innen die Möglichkeit geboten, mit ihren Personalvorgesetzten die nächsten Jahre in der viadee zu planen, um bestmöglich anhand ihrer Wünsche und Stärken eingesetzt zu werden.

2021 wurden 35 **Freitagsvorträge** gehalten - 2022 waren es insgesamt 31 Freitagnachmittage, an denen die Kolleg*innen remote und vor Ort zusammengesessen haben und Vorträge zu den unterschiedlichsten Themen gehört haben. Hier eine kleine Auswahl aus 2022 zur Orientierung:

- "Mehr Raum für Kreativität"
- "Vertrieb bei der viadee"
- "Warum Low Code? - Hintergrund und Auswirkungen"
- "Mit Soziokratie der Entfaltung der Teamkultur stärken"
- "Geschlecht, Identität und Ausdruck"

- "BPMN, RPA, KI und Cloud in einem Projekt? Ein Erfahrungsbericht"
- "Mitbestimmung des Betriebsrats und agile Transformation – Fluch oder Segen"

Das **viadee Seminar** hat 2021 mit 77 Teilnehmer*innen stattgefunden - 2022 haben sich sogar 80 Teilnehmer*innen gefunden -> ein neuer Rekord!

Interne Weiterbildungen / Seminare zum **Thema Fehlerkultur** aus 2021 und 2022:

- "Umgang mit Konflikten im Arbeitsalltag"
- "Werte der Teamkultur entdecken & entwickeln"
- "(Code-)Reviews und Feedbackkultur"
- "Kommunikation und Gesprächsführung"
- "Soziokratische Gesprächsleitung"
- "Gewaltfreie Kommunikation"

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C2.3

Etablierung der CO-Leadership Rolle für die OE-Leitung.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

40) Qualifikation Vertrauenspersonen? Ziel sollte sein eine Qualität zu haben, um analog einem Betriebsrat wirken zu können.

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?

BERICHTSANTWORT

Bei viadee liegt uns die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen am Herzen. Als IT-Beratung sind wir uns bewusst, dass der Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich mit dem physischen und psychischen Wohlbefinden unserer Belegschaft verbunden ist.

- **Ergonomischer Arbeitsplatz:** Wir legen großen Wert auf ergonomische Arbeitsplätze, um die physische Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Jeder Arbeitsplatz ist mit ergonomischen Stühlen, höhenverstellbaren Schreibtischen und optimaler Beleuchtung ausgestattet, um eine gesunde Arbeitshaltung und den Schutz vor gesundheitlichen Belastungen sicherzustellen.
- Die **Dienstradregelung** ermöglicht es den Mitarbeitenden, ein hochwertiges Fahrrad für den Arbeitsweg und private Fahrten zu nutzen. Neben dem positiven Effekt auf die Umwelt

und die eigene Gesundheit, bietet die Dienstradregelung auch finanzielle Vorteile, da das Dienstfahrrad über eine Gehaltsumwandlung bezogen wird. Dies ermöglicht es, die Kosten für das Fahrrad steuergünstig zu finanzieren.

- **Arbeitszeitgestaltung und Work-Life-Balance:** Flexible Arbeitszeitmodelle, unser Überstundenmodell, Homeoffice und die Förderung von Sabbaticals ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, ihre Arbeit effektiv zu organisieren und ihre persönlichen Bedürfnisse zu berücksichtigen. So wird Stress reduziert und die langfristige Gesundheit gefördert. Details dazu sind unter dem Punkt C2 - Ausgestaltung der Arbeitsverträge nachzulesen.
- **Unterstützung bei Sportveranstaltungen und Turnieren:** Die viadee unterstützt die Teilnahme durch das Sponsoring von Sportbekleidung sowie die Übernahme der Teilnahmegebühren.

Um den Themenbereich mit der entsprechenden Priorität behandeln zu können hat sich ein **betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)** etabliert, das regelmäßige Gesundheitsangebote und Aktivitäten organisiert sowie sich um den **Arbeitsschutz** kümmert. **Das BGM ist im Übrigen ein Ergebnis aus den Rückläufen der Mitarbeiterbefragung des GPTW im Jahre 2018.**

- Im Rahmen des BGM ist eine Betriebsärztin für uns tätig, die für Mitarbeiter*innen als Ansprechpartnerin zur Seite steht und darüber hinaus regelmäßig **Maßnahmen** anbietet. Dazu zählen:
 - Gripeschutzimpfung
 - G37 Vorsorgeuntersuchung
 - Blutuntersuchungen
 - Boosterimpfungen (Covid19)
- **Rückenfit:** Es werden Sportkurse mit dem Fokus auf Schreibtisch / Bürotätigkeiten angeboten, die zweimal wöchentlich in Präsenz und remote stattfinden.
- Kostenübernahme bei der Notwendigkeit einer **Sehhilfe** bis 150 €
- **Professionelles Coaching:** Das Coaching folgt einem strukturierten Prozess, in dem der Coach durch Fragetechniken und Visualisierungsmethoden eine Selbstreflexion bei der Klientin / dem Klienten auslöst. Die betroffene Person kann so neue Verhaltens- oder Handlungsmöglichkeiten basierend auf den eigenen Ressourcen identifizieren, die sie in die Lage versetzen, alternative Lösungen zu ihrer zuvor selbstgewählten Zielsetzung zu finden. Bei der viadee nutzen wir den Ansatz des systemischen Business Coaching, welcher den Fokus auf die Systemerfassung der Klient*innen in dessen individuellen Kontext legt.
- **Vorträge und Live-Talks:** Es finden regelmäßig unterschiedliche Informationsveranstaltungen statt, die die Belegschaft zu den Themenfeldern der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes informieren. Diese Themen werden sowohl durch interne Mitarbeiter*innen wie auch externe Expert*innen vorgestellt. Als Beispiel

findet sich die Übersicht der Vorträge und Veranstaltungen aus 2022: (Siehe Anlage 1: Veranstaltungen 2022)

- **Arbeitssicherheit:** In diesem Rahmen werden regelmäßig **Ersthelferausbildungen** in der viadee-Angeboten. Des Weiteren sind folgende Informationen in einem internen Wiki bereitgestellt und sind allen Mitarbeiter*innen zugänglich:
 - Brandschutz und Brandschutzhelfer*innen
 - Erste Hilfe und Ersthelfer*innen
 - Erstunterweisung sowie jährliche Unterweisungen für alle Mitarbeiter*innen
 - FAQ-Unterweisungen
 - Vorgehen bei Arbeitsunfällen

- Zusätzlich wird im Rahmen des BGM das "**meinEAP**" angeboten: Dabei handelt es sich um ein Angebot für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass schnelle und wirkungsvolle Unterstützung sowohl bei Alltagsthemen als auch bei ernsten Schieflagen oder Krisen bietet - beruflich oder privat. meinEAP ist für die Mitarbeiter*innen kostenfrei und wird komplett von der viadee übernommen. Dazu ist es 100% vertraulich. Die viadee als Arbeit-geberin erfährt nicht, von wem und warum der Beratungsdienst in Anspruch genommen wird. Hierüber können zum Beispiel Fachärzt*innentermine, finanzielle Beratungen oder auch psychologische Beratungstermine vermittelt werden.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Gesundheits-/ Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung)

2022:

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
übergreifend	3,37

2021:

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
übergreifend	2,78

In der Krankenquote ist auch Mutterschutz enthalten. Wir erfassen die Krankheitszeiten und Mutterschutzzeiten nicht getrennt.

Der Wert bezieht sich auf FTE.

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

Kann nicht ermittelt werden.

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

2022:

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Anzahl	2

2021:

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Anzahl	1

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

2022:

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Blutuntersuchungen	36
Grippeimpfungen	59
Boosterimpfungen	34
G37-Vorsorgeuntersuchungen	19
Unternehmensvortrag zum Thema BGM & Vorstellung der Angebote	100
meinEAP - Employee Assistance Program	17
Rückenfit (je Kurs im Schnitt)	10

2021:

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Blutuntersuchungen	44
Grippeimpfungen	43
Boosterimpfungen	15
G37-Vorsorgeuntersuchungen	17
meinEAP - Employee Assistance Program	20
Rückenfit (je Kurs im Schnitt)	11

Bei den hier dargestellten Zahlen handelt es sich nicht um Stunden, sondern um die Anzahl der Mitarbeitenden, die das Angebot in Anspruch genommen haben.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C1.2

Arbeitsgruppe Psychische Gesundheit

Im Rahmen des BGM werden viele Faktoren berücksichtigt, die in der Tendenz eher physischer Natur sind. Um das Thema ganzheitlich zu betrachten, bedarf es aber auch der psychischen Perspektive - vor allem in unserer Branche. Hierzu wurde Mitte 2022 eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich speziell mit diesem Themenkomplex befasst. Die Arbeitsgruppe wurde per Mail in der viadee kommuniziert, sodass jede*r die Möglichkeit hatte sich für eine Mitarbeit zu bewerben. Die Personalleitung hat unter allen Meldungen eine möglichst heterogene Gruppe zusammengestellt, um einen Querschnitt der viadee darzustellen. So wird versucht sicherzustellen, alle Perspektiven zu berücksichtigen.

Die Arbeitsgruppe ist mit einem Kickoff-Workshop mit Expert*innen von Great Place to Work gestartet. Ziel des Workshops war es, neue Themenfelder und Ideen zu entdecken, aus denen dann Angebote abgeleitet werden können. Hierzu haben uns Expertise von Great Place to Work Best Practices aus anderen Beratungshäusern in dem Workshop vorgestellt. Die Erkenntnisse des Workshops wurden in einem zweiten Workshop weiterbearbeitet, verfeinert und auf unserem Kontext gemappt. So konnten am Ende konkrete Maßnahmen abgeleitet werden und eine Umsetzung aufgeplant werden.

Die Maßnahmen sehen wie folgt aus:

- **Informationskampagne** für bereits bestehende Angebote: Nicht jedem/jeder in der viadee ist transparent, was bereits alles an Angeboten und Maßnahmen zur Verfügung steht - hier wird mit einer Informationskampagne Transparenz geschaffen. Ebenfalls wird das Thema BGM auch bei allen neu einsteigenden Mitarbeiter*innen im Rahmen des Onboardings vorgestellt.
- Es wurde ein **Berater*innen Selbstverständnis** erarbeitet, das Handlungssicherheit gerade im Kundenumfeld geben soll. Das Selbstverständnis fußt auf den Werten der viadee und soll Mitarbeiter*innen Orientierung und Klarheit geben, was auch im Kundeneinsatz angemessen oder unangemessen ist.
- Entwicklung eines **Teamkodex**: Ein Teamkodex dient als Leitfaden für die reibungslose, vertrauensvolle und verlässliche Zusammenarbeit im Sinne der viadee und der Mitarbeiter*innen. Entwickelt wird der Teamkodex innerhalb der jeweiligen Teams und verfolgt das Ziel, dass die Zusammenarbeit in den Teams so gestaltet ist, dass sie der Aufgabe dient und dass sich gleichzeitig jede/jeder im Team wohlfühlen kann.
- **Psychologische Ersthelferausbildung**
Im Rahmen der AG Psychische Gesundheit entstand 2022 ebenfalls die Idee, eine Schulung zu psychischer Ersthilfe anzubieten mit dem Ziel, mehr Menschen in der viadee mit **Wissen zu psychischen Belastungen bis hin zu Erkrankungen sowie Unterstützungsmöglichkeiten** zu versorgen und so eine Art flächendeckendes Frühwarnsystem zu etablieren. Diese Ausbildung richtet sich explizit an die gesamte Belegschaft, damit möglichst in jedem Projekt eine Person anzutreffen ist, die für diesen

Themenkomplex sensibilisiert ist. Nach einer ausführlichen Recherche und Verproben von Anbietern (u.a. Mental Health First Aid) starten 2023 die Schulungen.

Unterstützung der viadee für private Sportveranstaltungen

Im Berichtszeitraum haben Mitarbeitende an folgenden Veranstaltungen teilgenommen:

- Münsterland Giro
- Staffelmaraathon Münster
- B2Run Köln
- Leo Campus Run
- Spikeball Turnier
- Speckbrett Turnier
- Badminton Firmencup
- Kicker-Turnier

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- 41) Einheitliche / klare Erwartungshaltung der Führungskräfte formulieren zum Umgang mit kranken Menschen (wer krank ist, soll nicht arbeiten / nicht auf Slack aktiv sein und nicht von Führungskräften angeschrieben werden etc.)
- 42) Führungskräfte sollten vorleben, dass Urlaub wirklich Urlaub bedeutet.
- 43) Tandem/ Doppelspitze: Systematisierung der Doppelspitze
- 44) Wenn Urlaub zu Überlastung nach Rückkehr führt, und deswegen zwischendurch in Mails geschaut wird, läuft etwas falsch. Idee: Bessere Vertretungsregeln : generisches Postfach 2 Tage vor und nach eigentlichem Urlaub - Urlaubsblocker systematisch einführen, um smootheren Übergang zu schaffen.

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?

BERICHTSANTWORT

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Inklusion, Diversität und vor allem Chancengleichheit sind uns bei der viadee sehr wichtig, was durch verschiedene Maßnahmen sowie das Leben unserer Werte gefördert und sichergestellt wird.

WELCHE ROLLE SPIELT DIVERSITÄT BEI DER AUFNAHME VON SOWIE IM UMGANG MIT MITARBEITENDEN, UND WELCHE BETRIEBSVEREINBARUNGEN BZW. MAßNAHMEN GIBT ES BEREITS?

Wert: **Individualität**

Die Persönlichkeit der Mitarbeiter:*innen sowie ihre individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen, ist unternehmerisch sinnvoll. Die Individualität der Einzelnen und damit auch die Vielfalt innerhalb der viadee empfinden wir als Bereicherung. In diesem Sinne gehen wir auch das Verteilen von Aufgaben, das Erarbeiten von Lösungen und die berufliche Entwicklung an: bedarfsgerecht und Mitarbeiter*innen-spezifisch!

Wert: **Respekt**

Für das Miteinander in der viadee ist es unverzichtbar, die Persönlichkeiten und die individuellen Grenzen und Potenziale der Kolleg*innen zu respektieren und ihnen gegenüber aufrichtig zu sein. Für respektvollen, wertschätzenden Umgang gilt es, ihre Fähigkeiten und erbrachten Leistungen zu würdigen.

Wert: **Authentizität**

Unser Anspruch, Kolleg*innen auch als Individuen wahrzunehmen, ermöglicht ihnen authentisch zu handeln. Im Einklang mit der eigenen Persönlichkeit nach innen und nach außen agieren zu können, erfordert und fördert Selbstreflexion. So wirkt sich Authentizität positiv auf unsere Zusammenarbeit und unsere Arbeitsleistungen aus.

Mit dem Slack-Channel **#divers-it** wurde auch eine Plattform für Kolleg*innen geschaffen, um sich zum Thema Vielfalt auszutauschen und zu diskutieren. Dort werden bspw. Leseempfehlungen ausgesprochen, wissenschaftliche Studien diskutiert oder über die Frauenquote bei unsere Hauskonferenz, der NAVIGATE gesprochen.

Darüber hinaus arbeiten wir auch an einer höheren Frauenquote in der viadee und vor allem auch im Führungskreis. Für ein Unternehmen im IT-Umfeld sind wir dort schon nicht schlecht aufgestellt, können aber noch besser werden.

GENDERSENSIBLE SPRACHE

Nach Anregung von einigen Mitarbeiter*innen wurde im Jahr 2020 gendersensible (Schrift-)Sprache eingeführt. Sie spiegelt unsere von Respekt und Individualität geprägte Form der Zusammenarbeit nach Innen und Außen wider. Sie hilft dabei, Stereotypen und unangemessene Rollenbilder aufzulösen. Insbesondere Frauen, aber auch andere Geschlechtsidentitäten sind in der IT-Branche unterrepräsentiert. Gendersensible Sprache zeigt unseren (potenziellen) Mitarbeiter*innen, dass wir uns diesem Umstand und unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sind.

FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Die viadee zeichnet sich als besonders familienfreundlich aus. Durch unsere Kultur und unser Arbeitszeitmodell erfährt kein*e Mitarbeiter*in einen Nachteil durch die zeitlichen Einschränkungen und benötigte Flexibilität zugunsten der Familie. Auch in Bezug auf Karriere gilt hier eine Gleichbehandlung für Frauen wie Männer, unabhängig von geleisteten Stunden oder genommenen Auszeiten oder Elternzeiten.

Einholen eines Stimmungsbilds: Zusätzlich nutzen wir die Möglichkeit über die regelmäßigen Great Place to Work Umfragen ein Stimmungsbild zu bekommen, wie die Belegschaft zu Diversitätsthemen steht und wie die viadee diese Erwartungshaltung erfüllt.

IN WELCHEN BEREICHEN KÖNNTEN SICH (POTENZIELLE) MITARBEITENDE BENACHTEILIGT FÜHLEN, UND WAS WIRD DAGEGEN GETAN?

Studienabschluss

Wir beschäftigen eine große Mehrheit an Wirtschaftsinformatiker*innen oder Menschen mit sehr verwandten Studienabschlüssen. Gleichzeitig arbeiten auch immer mehr Menschen mit abweichenden Schwerpunkten bei uns. In der alltäglichen Arbeit müssen wir daher darauf achten, die verschiedenen Sichtweisen auf ein Thema gleichwertig zu behandeln, um a) niemanden zu benachteiligen und b) die Vorteile verschiedener Blickwinkel nutzen zu können.

Geschlecht

Die Frauenquote ist in den letzten Jahren erfreulicherweise gestiegen und - mit Blick auf verfügbare Absolventinnen in der Fachrichtung - in etwa dem Schnitt entsprechend. Mit den Jahren und der darin erarbeiteten Berufserfahrung erwarten wir auch mehr Frauen in Führungspositionen. In einem informellen und privat organisiertem Frauennetzwerk gibt es die Möglichkeit zum Austausch, um Themen der Benachteiligung zu erkennen und anschließend auch in der Firma adressieren zu können.

Das Thema Gender wurde auch in Freitagsvorträgen durch einzelne Kolleg*innen adressiert, um weitere Kolleg*innen für den Themenkomplex zu sensibilisieren. Eine strukturelle Verankerung des Themas ist seit 2023 in Arbeit.

Partizipation in Teilzeit

Prinzipiell ist die Arbeit in Teilzeit in vielen denkbaren Ausprägungen möglich (5% bis 95% einer 40-Stunden-Woche). Was mit einer deutlichen Reduzierung der Arbeitszeit einhergeht, ist auch die Breite an Einsatzfähigkeit in Kundenprojekten sowie die Breite der Teilhabe in der Firma.

Kundenprojekte: Trotz Verhandlungsspielraum in unseren Vertragsausgestaltungen richten wir uns als Unternehmensberatung natürlich an unseren Kundenanforderungen aus. Das kann dazu führen, dass eine in Teilzeit arbeitende Person nicht in dem von ihr bevorzugten Projektkontext eingesetzt werden kann.

Teilhabe in der Firma: In Teilzeit arbeitende Personen stehen prinzipiell alle Türen und Veranstaltungen offen. In Relation gesprochen wird diese Person jedoch i.d.R. stärker in Kundenprojekten verplant als beispielsweise in viadee-internen Themen (Arbeitsgruppen, Forschungsthemen, ...). Das muss nicht so sein, jedoch geht mit der Reduzierung der Teilzeit meist

eine Fokussierung der behandelten Themen einher. Das kann dazu führen, dass diese Kolleg*innen nicht mehr gleichermaßen die Möglichkeit ergreifen können, sich in die Unternehmung einzubringen.

WELCHE MAßNAHMEN WURDEN BEREITS ERGRIFFEN, UM (HIERARCHISCHE) UNTERSCHIEDE AUSZUGLEICHEN UND BESONDERE TALENTE ZU FÖRDERN?

Arbeitsgruppen

Wenn wir uns viadee-intern mit Themen zu Regelungen oder Zusammenarbeit beschäftigen, werden typischerweise Arbeitsgruppen gebildet. Damit hierbei möglichst verschiedene Stimmen mit einbezogen werden, wird bei der Besetzung auf eine große Vielfalt geachtet, insb. Bei den Dimensionen Berufserfahrung und Stellen.

Vertrauenspersonen

→ Verweis auf C.1.1

Leben unserer Werte

Die Türen stehen sprichwörtlich offen. Die Erfahrung muss man ggf. selbst einmal gemacht haben, aber wenn einem ein Thema wirklich am Herzen liegt, kann ich mich als viadeeler*in damit an jede Person wenden, auch an unseren Vorstand.

Talentförderung / Einsatz anhand der eigenen Stärken

→ Verweis auf C.1.1

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

2022:

Hierzu werden keine Angaben erhoben da, es auch keine Relevanz für uns hat.

2021:

Hierzu werden keine Angaben erhoben da, es auch keine Relevanz für uns hat.

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

Das ist für uns kein Steuerparameter und auch nicht relevant, daher sind hierfür keine Zahlen vorhanden.

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

2022:

Die Diversität in der viadee deckt sich in etwa mit der des Umfeldes.

2021:

Die Diversität in der viadee deckt sich in etwa mit der des Umfeldes.

Karenzdauer von Müttern, Karenzdauer von Vätern

Aufgrund der besonderen demografischen Mitarbeitenden-Struktur bei der viadee (überproportional viele junge Frauen, die noch nicht in die Familienplanung eingetreten sind, gegenüber vielen jungen Männern Anfang/Mitte 30, die bereits Vater geworden sind) würde eine einfache Gegenüberstellung der Karenzen ein verzerrtes Bild ergeben. Es würde damit so aussehen, als würden nur sehr wenige Frauen bei der viadee in Elternzeit gehen. Diesen falschen Eindruck wollen wir vermeiden.

Daher wollen wir uns hier auf die Aussage beschränken, dass Frauen und Männer bei der viadee grundsätzlich frei sind, die Dauer ihrer Elternzeiten selbst zu bestimmen und das auch unbeeinflusst tun. Eine vorherige Abstimmung der Pläne erachten wir dabei als selbstverständlich und notwendig für unsere Mitarbeitenden-Planung.

Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/ Fluktuationen 2022:

Wird nicht erhoben, da für uns irrelevant

2021:

Wird nicht erhoben, da für uns irrelevant

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C1.3

Eine Maßnahme auch junge Menschen schon für IT zu begeistern und sie bei ihrer beruflichen Orientierung zu unterstützen, ist die "**Hacker School for Girls**", die wir schon mehrfach, unter anderem auch 2021 in den Räumlichkeiten der viadee veranstaltet haben. Mehrere Kolleginnen betreuen dabei die Mädchen als Mentorinnen.

Ebenfalls engagieren wir uns beim **Girls Day** - Dieser Tag dient dazu, dass Mädchen neue (technische) Berufe entdecken und ihre Fähigkeiten testen können. Tausende Mädchen nehmen jedes Jahr teil, um verschiedene Berufsbilder kennenzulernen, die von Männern dominiert sind. Wir möchten zeigen, dass die Software-Entwicklung auch ein Frauen-Job ist! In unserer Geschäftsstelle in Dortmund geben wir spannende Einblicke in die Welt des Programmierens und versuchen so, die ersten Impulse zu setzen.

Die **Familienfreundlichkeit der viadee** sehen nicht nur wir so. Auch die Zeitschrift "freundin" vertritt diese Meinung und hat uns sowohl 2021 als auch 2022 in der zu uns passenden Größenkategorie als familienfreundlichster Arbeitgeber ausgezeichnet.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- 45) Charta der Vielfalt prüfen darauf, welche Aspekte bei uns eine Rolle spielen können.
- 46) Genauer, systematisch hinschauen: Wo assimilieren wir? Wo schließen wir aus? Wo begrüßen wir Diversität?
- 47) Frauennetzwerk viadee stärken, Inhalte in die Belegschaft tragen.
- 48) Warum bewerben sich bei uns keine Sehbehinderten, Gehörlose, körperlich Behinderte etc.?
- 49) Barrierefreiheit bei Softwareentwicklungsprojekten berücksichtigen (D1)

50) Rollstuhlgerechte Toiletten in allen Geschäftsstellen

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?

BERICHTSANTWORT

In der viadee gibt es keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen - in keinem Bereich.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Statement von Betriebsrat und/ oder Personalabteilung zu diesen Fragen

2022:

In der viadee werden alle Menschen mit Respekt & Wertschätzung behandelt - so wie es unserer Kultur und unseren Werten entspricht. Daher sind hier keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen zu finden.

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

2022:

keine Verfahren oder Prozesse

Anzahl/ Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden

2022:

keine Beschwerden

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?

BERICHTSANTWORT

Grundsätzlich sind bei uns **alle** Mitarbeitende (abgesehen von Studierenden) mit **unbefristeten Arbeitsverträgen** ausgestattet.

GEHALTSBESTANDTEILE

Jede*r Mitarbeiter*in der viadee erhält ein monatliches erfolgsunabhängiges Gehalt. Es wird jährlich angepasst und anhand von Marktvergleichen sowie den wirtschaftlichen Spielräumen bestimmt. Ziel ist es hierbei, dass Gehalt über den gesamten Mitarbeitendenkreis fair zu verteilen.

Um diesem Ziel gerecht zu werden, ist das recht aufwändige **Vorgehen für die jährlichen Gehaltsanpassungen** wie folgt gestaltet: In einem ersten Schritt wird der zusätzliche auszahlbare Gehaltsbetrag für die gesamte Belegschaft durch den Bereich Finanzen ermittelt. Als Ausgangswert für die Gehaltserhöhungen der einzelnen Mitarbeitenden werden alle Kolleg*innen entsprechend ihres Vorjahres-Gehalts sortiert und geclustert und Prozentzahlen zur Gehaltserhöhung pro Cluster vergeben. Entsprechend der Dimensionen des Karrieremodells sowie der Gehaltsentwicklung der letzten drei Jahre beurteilt anschließend jeder Personalvorgesetzte für jeden seiner Mitarbeitenden, ob die vorgeschlagene Gehaltserhöhung angepasst werden muss. Um sicherzustellen, dass jeder Personalvorgesetzte die gleichen Maßstäbe der Beurteilung anlegt, bespricht und diskutiert die Personalleiterrunde in einem gemeinsamen Termin alle Gehaltsänderung für Mitarbeitende im Vergleich. Mit diesem Ergebnis gehen dann die Personalvorgesetzten in die jährlichen Personalgespräche.

Um dieses in sich stimmige Gehaltsgefüge aufrecht zu erhalten, ist eine zu uns passende Gehaltsvorstellung bei Bewerber*innen wichtig. Ein möglichst gerechtes Gehaltsgefüge und die damit einhergehende Zufriedenheit ist uns wichtiger als potenziell sehr gute Bewerber*innen, die aber aufgrund Ihrer Gehaltsvorstellungen nicht in unser Modell passen.

JÄHRLICHE GEWINNBETEILIGUNG FÜR MITARBEITER*INNEN – TANTIEME

Seit mehr als 25 Jahren wird ein erheblicher Teil des Jahresgewinns an alle festangestellten Mitarbeiter*innen als variabler Gehaltsbestandteil ausgeschüttet. Die Höhe der Erfolgsbeteiligung lag stets bei durchschnittlich ein bis drei Monatsgehältern. Die Ausschüttung der Tantieme erfolgt nach einem transparenten Punktesystem anhand von 16 Kriterien zu den Bereichen Verantwortung, Kundeneinsatz und Unternehmensengagement.

Die Punktevergabe erfolgt zu Jahresbeginn für das vorangegangene Kalenderjahr. Die dabei einfließenden Informationen stammen zum einen aus den Jahresgesprächen mit den Mitarbeiter*innen und werden zum anderen bei den fachlich Vorgesetzten und Projektleiter*innen bzw. den Verantwortlichen der Themen eingeholt. Nach der initialen Einschätzung der individuellen Punktzahl konsolidiert die Personalleiterrunde alle Bewertungen. Um Fairness zu maximieren und im Personalgespräch mit den einzelnen Mitarbeiter*innen auskunftsfähig zu sein, ist das Mittel der Wahl zur Qualitätssicherung der Paar- oder Gruppen-Vergleich. Als zusätzliche Konsistenzprüfung wurde erstmalig 2020 ein eigens entwickeltes KI-Verfahren eingesetzt, um unseren Ansprüchen gerecht zu werden.

13. MONATSGEHALT

Als Berechnungsbasis für das 13. Gehalt gilt das jeweilige Festgehalt des dem Auszahlungstermin vorangegangenen Monats. Alle zusätzlichen Vergütungen und Prämien werden nicht für die Berechnung herangezogen. Das 13. Gehalt wird jeweils zu 50 % zum 31. Mai und zum 30. November eines Jahres ausbezahlt.

Der "lebenswürdige Verdienst" ist für alle Angestellten der viadee sichergestellt.

ZUSATZLEISTUNGEN DER VIADEE BEI REISETÄTIGKEITEN

Die Belastung durch eine Dienstreise (Verpflegungsaufwand, Abwesenheit und Reisezeit) soll zusätzlich zu den steuerfreien Verpflegungspauschalen durch eine freiwillige Zusatzleistung der viadee ausgeglichen werden.

Abwesenheit im Rahmen von Kundeneinsätzen oder vertrieblicher Aktivitäten	freiwillige soziale Leistung pro Tag
von 6 bis 10 Stunden	11,00 €
ab 10 Stunden	26,00 €
bzw. je Übernachtung (dem Anreisetag zugeschlagen)	30,00 €

BAHNCARD

Die viadee kann ihren Mitarbeiter*innen aufgrund betrieblicher Veranlassung (Projekt-bzw. Kundensituation) eine BahnCard Business 50 für die 1. oder 2. Klasse zur Verfügung stellen, um den damit verbundenen Reiskostenvorteil für betrieblich veranlasste Reisen mit der Bahn zu nutzen. Die BahnCard kann von den Mitarbeiter*innen auch privat genutzt werden.

BEREITSTELLUNG UND ÜBERLASSUNG VON HARDWARE

Die viadee stellt allen festangestellten Mitarbeiter*innen ein Notebook sowie ein Smartphone kostenfrei zur Verfügung. Typ und Konfiguration des Gerätes können dabei durch die Mitarbeitenden bis zu einem gewissen Betrag frei bestimmt werden. Verbindungsentgelte für das Smartphone trägt die viadee zusätzlich in Höhe von bis zu 30 Euro / Monat.

STUDIERENDE

Studierende in der viadee werden in unterschiedliche Kategorien eingestuft:

Werkstudierende auf Stundenbasis

Thesis-Studierende, die ihre Bachelor oder Masterarbeit schreiben und durch uns begleitet und betreut werden

Studierende, die ihr Praktikum bei uns absolvieren

VERGÜTUNG DER LEISTUNGEN VON STUDIERENDEN

Typ	Vergütung
Thesis-Studierende	970 € Pauschal / Monat
Praktikant*innen	970 € Pauschal / Monat
Bachelor-Studierende	14 € / Stunde
Master-Studierende	16 € / Stunde

Dazu wird jedem Studierenden ein Arbeitsplatz mit entsprechender Ausstattung sowie ein Notebook zur Verfügung gestellt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Höchstverdienst

Die Entscheidung, unsere Gehaltskennzahlen nur dem Auditor zur Verfügung zu stellen, beruht auf unternehmenskritischen Überlegungen. Insbesondere aufgrund der angespannten Personalsituation am IT-Markt besteht die Gefahr verstärkter Abwerbeversuche von Marktbegleitern und Konkurrenten. Wenn wir unsere Gehaltskennzahlen offenlegen würden, würde dies unseren Wettbewerbern ermöglichen, passgenauere Abwerbeangebote zu machen

Mindestverdienst

Die Entscheidung, unsere Gehaltskennzahlen nur dem Auditor zur Verfügung zu stellen, beruht auf unternehmenskritischen Überlegungen. Insbesondere aufgrund der angespannten Personalsituation am IT-Markt besteht die Gefahr verstärkter Abwerbeversuche von Marktbegleitern und Konkurrenten. Wenn wir unsere Gehaltskennzahlen offenlegen würden, würde dies unseren Wettbewerbern ermöglichen, passgenauere Abwerbeangebote zu machen

Innerbetriebliche Spreizung (Verhältnis Höchst- zu Mindestverdienst)

2022: 4,0 (ohne Reinigungskräfte 3,6)

2021: 4,0 (ohne Reinigungskräfte 3,6)

Die Reinigungskräfte sind in der Spreizung berücksichtigt. In Dortmund sind die Reinigungskräfte extern beauftragt, in Münster und Köln sind sie in einem Angestelltenverhältnis.

Ohne Berücksichtigung der Reinigungskräfte liegt die Gehaltsspreizung liegt bei 3,6. Dabei sind alle Mitarbeitenden in der Verwaltung und der Beratung inkl. des Vorstands berücksichtigt, obwohl dieser formal vom Aufsichtsrat bestellt und bezahlt wird. Zur Ermittlung der Spreizung wurde das Gesamtjahresbrutto aus 13 Gehältern auf FTE gerechnet verwendet..

Medianverdienst

Die Entscheidung, unsere Gehaltskennzahlen nur dem Auditor zur Verfügung zu stellen, beruht auf unternehmenskritischen Überlegungen. Insbesondere aufgrund der angespannten Personalsituation am IT-Markt besteht die Gefahr verstärkter Abwerbeversuche von Marktbegleitern und Konkurrenten. Wenn wir unsere Gehaltskennzahlen offenlegen würden, würde dies unseren Wettbewerbern ermöglichen, passgenauere Abwerbeangebote zu machen

Standortabhängiger “lebenswürdiger Verdienst” (für alle Betriebsstandorte)

2022:

Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Nordrhein-Westfalen	1.283

Ein lebenswürdiger Verdienst der viadee-Mitarbeitenden ist an allen Standorten sichergestellt.

Quelle: livingcost.org/cost/germany/nw

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- 51) Stundensatz Reinigungskräfte hochsetzen
- 52) Transparentere Darstellung der Gehaltsbänder.

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?

BERICHTSANTWORT

Grundsätzlich sind bei uns alle Mitarbeitenden (abgesehen von Studierenden) mit **unbefristeten Arbeitsverträgen** ausgestattet.

ARBEITSZEIT

Die Normalarbeitszeit bei der viadee beträgt **acht** Stunden pro Arbeitstag mit flexibler Zeiteinteilung. Eine Kernarbeitszeit gibt es bei der viadee nicht. Ggf. ist je nach Projekt Rücksicht auf die Kundenbedürfnisse zu nehmen. Alle Mitarbeitenden schreiben ihre geleisteten Stunden selbst in einen Arbeitsnachweis (**Vertrauensarbeitszeit**). Eine Mehrarbeit über die 40 Stunden pro Woche wird (im Vergleich zu vielen anderen Beratungsunternehmen) nicht gefordert und soll auch eher die Ausnahme bleiben. Falls es doch einmal vorkommt, haben alle Mitarbeiter*innen die Wahlmöglichkeit, Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen oder ausbezahlen zu lassen. Für jede geleistete Überstunde erhalten die Mitarbeitenden einen Überstundenzuschlag von 25 Prozent.

Die angefallenen Überstunden werden auf einem Stundenkonto verbucht. Dieses Konto kann ohne Rücksprache von +100 bis -100 Stunden genutzt werden, um für die Mitarbeiter*innen als Puffer zu dienen. Als Sicherheitsmechanismus werden die Personalverantwortlichen automatisch informiert, falls es zu einer unüblichen Abweichung der Soll-Stunden kommt. Die Personalvorgesetzten sind in diesem Fall dazu angehalten, dass Gespräch zu suchen und die Beweggründe zu klären und zu schauen, ob ggf. Handlungsbedarf ist. Grundsätzlich achten die Personalverantwortlichen darauf, dass die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden von den Mitarbeitenden nicht dauerhaft überschritten wird und dass angefallene Überstunden vorzugsweise als Freizeitausgleich zur Erholung genommen werden.

Eine solche Regelung ist für ein Unternehmen der IT-Beratungsbranche eher die Ausnahme. Von den Mitarbeitenden wird sie gleichwohl geschätzt als Möglichkeit, eine gute Work- Life-Balance aufrecht zu erhalten.

ERHOLUNGSURLAUB

Der Erholungsurlaub wird für das laufende Kalenderjahr gewährt und beträgt 30 Arbeitstage. Der Erholungsurlaub soll im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Ist dies nicht möglich, so muss der Resturlaub spätestens bis zum 30. Juni des folgenden Kalenderjahres genommen werden.

SABBATICAL / UNBEZAHLTER URLAUB

Die viadee steht einem Sabbatical positiv gegenüber. In so einem Fall wird ein individuelles Modell entwickelt zur Umsetzung entwickelt. Komponenten können sein: Resturlaub, Überstunden oder unbezahlter Urlaub.

REISEZEITEN

Ist die Reisezeit an einem Tag insgesamt größer als 1 Stunde, so kann die überschreitende Reisezeit als Arbeitszeit angerechnet werden.

Eine gesellschaftliche Teilhabe ist somit gewährleistet und kann durch jede*n Mitarbeiter*in individuell ausgestaltet werden.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z.B. 38 Stunden)

2022: 40 Stunden

2021: 40 Stunden

Tatsächlich geleistete Überstunden

2022: 2,34 Stunden

2021: 3,07 Stunden

Gerechnet auf FTE im Jahr. Bedeutet also, dass eine Vollzeitkraft im Durchschnitt in Summe 2,34 Überstunden im Jahr 2022, bzw. 3,07 Überstunden im Jahr 2021 aufgebaut hat.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

53) 2023: Workation

C2.3 AUSGESTALTUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES 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?

BERICHTSANTWORT

Ein wichtiges Ziel der viadee ist, **langfristige Arbeitsbeziehungen aufzubauen**. Daher ist die Work-Life- Balance und ein angenehmes, konstruktives Miteinander gerade im Beratungsgeschäft das oberste Gebot und muss entsprechend ernst genommen und gewährleistet werden. Für das Ziel langfristiger Kundenbeziehungen ist es zudem von großer Bedeutung, die Mitarbeitendenfluktuation so gering wie möglich zu halten, die sich auch aus der Work-Life-Balance ableiten lässt.

INDIVIDUELLE AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

Nicht jede*r kann und möchte einen Vollzeitvertrag eingehen. Auf diese individuellen Bedürfnisse nehmen wir Rücksicht und finden im Dialog das geeignete Vertragsmodell. So findet sich in der viadee eine sehr große Breite an individuellen Vereinbarungen - von 4 Std. / Woche bis hin zu den klassischen 40-Wochenstunden-Verträgen.

Wir setzen auf Entfaltung je nach Lebenssituation. Somit ermöglichen wir einen reibungslosen Wechsel von Vollzeit in ein Teilzeit-Modelle und auch wieder zurück. Dies kann durch Vertragsanpassungen erfolgen oder aber auch durch die Reduzierung der Wochenarbeitszeit. In diesem Fall mindert sich das Gehalt anhand der anfallenden Minusstunden.

Konkret bedeutet das, dass regelmäßig Minusstunden "aufgebaut" werden können und sich diese als Gehaltsminderung verrechnen lassen. So kann individuell und je nach Situation entschieden werden, wie viele Stunden geleistet werden. Der Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit und umgekehrt geht formlos und Stichtagslos.

Diese Modelle werden durch alle Leitungsschichten der viadee genutzt. So sind auch Personalvorgesetzte oder Mitglieder der Geschäftsleitung mit reduzierter Stundenzahl aktiv. Dieses Vorgehen ermöglicht es uns sehr dynamisch vor allem auf temporäre Situationen einzugehen (z.B. das erste Jahr nach der Geburt eines Kindes oder private Herausforderungen). Ebenfalls kann so sehr leichtgewichtig für die Mitarbeitenden erprobt werden, welches Arbeitszeitmodell am passendsten ist.

WORKATION (AB 2023) – EIN WEITERES PUZZLETEIL FÜR EINE POSITIVE WORK-LIFE-BALANCE

Für 20 Arbeitstage im Jahr können Mitarbeiter*innen von dieser Option Gebrauch machen. Durch dieses Angebot möchten wir ein weites Instrument zur Verfügung stellen um für jede*n die individuelle Work-Life-Balance zu ermöglichen.

FLEXIBLE ÜBERSTUNDENREGELUNG & VERTRAUENSARBEITSZEIT

Die Vertrauensarbeitszeit und die flexible Überstundenregelung geben den Mitarbeiter*innen weiteren Spielraum für ihre persönlichen Bedürfnisse.

TANDEMMODELLE IN DER LEITUNG:

Wo es in den Kundenprojekten möglich ist, versuchen wir bereits Doppelspitzen zu etablieren. Ein internes Erfolgsmodell ist die Co-Leadership-Rolle in der OE-Leitung. Details hierzu sind in der Referenz auf den Blogartikel Co-Leadership zu finden.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

Da wir individuell und dynamisch jede Form von Arbeitszeitmodellen ermöglichen, macht es keinen Sinn, hier alle Kombinationen aufzuführen.

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

2022:

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Individuelle Stundenvereinbarung Teilzeit /	3	33

2021:

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Individuelle Stundenvereinbarung Teilzeit /	2	26

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C2.3

Etablierung der CO-Leadership Rolle für die OE-Leitung.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

54) **Anregen, Projektverantwortung zu sharen, und auch gegenüber dem Kunden vermitteln (Wir sind als Duo gleichwertig).**

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?

BERICHTSANTWORT

Für alle Mitarbeitenden ist ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt.

Da die viadee eine Mehrarbeit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit als Ausnahme ansieht, ist logischerweise hier keine Kopplung zu der karrieretechnischen Entwicklung innerhalb der viadee zu finden.

Hilfskräfte wie Reinigungskräfte sowie Werkstudierenden erhalten eine marktübliche auskömmliche Entlohnung.

Zeit- oder Saisonarbeitende gibt es bei der viadee nicht.

Befristete Verträge gibt es bei der viadee ebenfalls nicht.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Gewinn

2022: 3.900.437 €

2021: 4.769.688 €

Höchstverdienst

Mindestverdienst

Standortabhängiger “Lebenswürdiger Verdienst”

2022:

Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Nordrheinwestfalen	1.283

Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)

2022: 242 Personen

2021: 231 Personen

Summe aus Festangestellten, Studierenden und Reinigungskräften

Mitarbeitendenanzahl

2022: 193

2021: 181

Anzahl der Pauschalverträge

2022: 0

2021: 0

Anzahl der Null-Stunden-Verträge

2022: 0

2021: 0

Anzahl der Zeitarbeitenden

2022: 0 Personen

2021: 0 Personen

Mindestvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden

Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden

Anteil von befristeten Arbeitsverträgen

2022: 0 %

2021: 0 %

Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen

Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen

C3 FÖRDERUNG DES ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITENDEN

C3.1 ERNÄHRUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT

? 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)?

BERICHTSANTWORT

GESUNDHEITSBEWUSSTE UNTERNEHMENSKULTUR

In Köln sowie in Münster gibt es unterschiedliche Mitarbeitendeninitiativen, die sich mit gesundem Mittagessen beschäftigen. Diese Initiativen finden teils mehrfach die Woche statt und sind für alle Mitarbeiter*innen zugänglich. Die viadee fördert diese Initiativen durch die Bereitstellung der benötigten Ausstattungen (Messer, Töpfe, Salatschleuder etc.):

Beispiele:

- "Salatinvasion / Salat Society" sind Initiativen, bei denen mittags gemeinsam zunächst eingekauft wird, um anschließend Salat zuzubereiten
- "Wraps mit Goerke" ist eine Initiative, bei der gemeinschaftlich eingekauft wird, um anschließend Wraps oder Couscous Salat zuzubereiten
- Suppenmontag -> hier wird von den Teilnehmenden zuhause Suppe vorbereitet und dann gemeinschaftlich gegessen

In den Geschäftsstellen wird wöchentlich frisches **Obst** bereitgestellt - für die Teams, die beim Kunden vor Ort aktiv sind, können anfallende Kosten für die Organisation von Obst eingereicht werden.

Dazu wird in den Küchen Bio-Milch, Bio-Hafer-Milch, Bio-Soja-Milch, und loser Tee von einem regionalen Anbieter angeboten.

Münster:

- Das Obst wird von einem regionalen Anbieter (Handorfer Obsthof) geliefert und ist zum Teil in Bio-Qualität, aber mind. regional, wenn möglich
- Der Tee wird ebenfalls von einem regionalen Teehaus lose geliefert
- Der Kaffee wird durch eine regionale Rösterei (Herr Haase) bereitgestellt und mit dem Lastenrad geliefert.

Dortmund:

Da die Geschäftsstelle noch im Aufbau ist und nicht durchgängig besetzt ist, wird hier nach Bedarf im Supermarkt eingekauft. Es gibt Bio-Kaffee und Bio-Hafermilch.

Köln:

In Köln wird der Tee, Kaffee sowie das Obst durch einen regionalen, ortsansässigen Lieferdienst bereitgestellt (Bio Kurier Köln, kommt in der Regel mit dem Lastenrad).

Im Rahmen der **Events** wird immer auch auf **vegetarische und vegane Angebote** gesetzt. Wann immer es möglich ist, wird auch auf **Bio-Qualität** gesetzt. Da wir allerdings oftmals von externen Caterern oder der Hotelgastronomie abhängig sind, ist der Wunsch nach Bio-Qualität leider nicht immer, bzw. nur für einzelne Produkte umsetzbar.

Dazu wurde das Trinkwasser in Münster von Wasserflaschen auf einen Wassersprudler umgestellt, um den Transport der vielen Wasserkisten zu minimieren.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

2022: 60 %

2021: 60 %

geschätzt

INDIVIDUELLE INDIKATOREN

Anteil an Verpflegung aus regionaler Herkunft

2022: 75 %

2021: 75 %

Regionalität ist für uns mind. gleichwertig, wenn nicht sogar wichtiger als Bio-Qualität. Daher setzen wir, wenn möglich auf regionale Produkte und Anbieter*innen, auch wenn diese nicht immer Bio-zertifizierte Produkte anbieten können.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C3.1

Bei großen viadee-Events wie Sommerfesten oder Weihnachtsfeiern achten wir inzwischen darauf, dass der Caterer Lebensmittel in Bioqualität verarbeitet.

Seit 2021 haben wir in Münster für unsere Obst-Lieferungen auf einen regionalen Anbieter (Obsthof Handorf) umgestellt.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- 55) Umstellung der Versorgung der GS Dortmund auf Bio / regionale Produkte
- 56) Umstellung der Versorgung der GS Köln mit Wasser -> aktuell Wasserkisten über Flaschenpost
- 57) Konsequenter bei viadee-Veranstaltungen bei Fleisch auf regional-bio-nichtindustriell bestehen. Verweis auf Regionalwert AG und mobile Hofschlachtung.

C3.2 MOBILITÄT ZUM ARBEITSPLATZ

① BERICHTSFRAGEN

- Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?
- Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?
- Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

BERICHTSANTWORT

Wir beraten primär Kund*innen **im regionalen Umfeld der Geschäftsstellen** in Münster, Köln und Dortmund und streben dies auch dauerhaft an. Zum einen schätzen unsere Kund*innen die regionale Nähe, zum anderen ergeben sich hieraus kürzere Anfahrtswege für unsere Berater*innen. Ist ein Projekt doch mal weiter weg, versuchen wir in Abstimmung mit dem/der Kund*in, die Arbeitszeit vor Ort zu begrenzen bzw. Remote-Arbeit zu ermöglichen. Somit werden die Reisezeiten und -aufwände unserer Kolleg*innen möglichst gering gehalten. Grundsätzlich steht die Wahl der Verkehrsmittel frei.

Nach einem Beschluss aus dem Jahr 2020 wird unser bisheriges **Firmenwagen**-Modell nicht weitergeführt und läuft nach einer Übergangszeit aus. Stattdessen wird auf Initiative eines Mitarbeiters die Anschaffung von **eBikes** gefördert, woraus sich unser Dienstradmodell entwickelt hat. Dazu stellen wir bei Bedarf Bahncards (1. oder 2. Klasse) zur Verfügung. Zudem sind alle Geschäftsstellen an den ÖPNV angebunden. Auf diesem Wege versuchen wir möglichst viele Anreize zu schaffen, auf das Auto zu verzichten.

Im Rahmen von viadee-Veranstaltungen wird zudem immer eine sogenannte Mitfahrzentrale eröffnet. Hier können sich alle, die mit dem PKW anreisen möchten, abstimmen. So soll zumindest sichergestellt werden, dass die PKW optimal ausgelastet werden. Zudem wird für jede Veranstaltung die Sinnhaftigkeit eines Bustransfers geprüft.

Flugreisen sind für viadee-Firmenveranstaltungen kategorisch ausgeschlossen. Vereinzelt gibt es Kundentermine, für die eine Flugreise notwendig ist. Falls es zu Flugreisen kommt, werden diese ausgeglichen in Form einer CO2-Kompensation.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

Diese Zahlen sollen im Jahr 2023 erstmals im Rahmen der Ermittlung eines CO2-Fußabdrucks der viadee erhoben werden.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C3.2

2021: Entscheidung, Firmenwagenmodell nicht fortzusetzen.

2022: Einführung Jobrad.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

58) Erhebung Mobilitätsverhalten im Rahmen eines CO2-Fußabdrucks.

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)?

BERICHTSANTWORT

ÖKOLOGISCHES DENKEN UND HANDELN WIRD IN DER VIADEE AUS ZWEI RICHTUNGEN GEDACHT.

Es gibt viele **Mitarbeiter*innen**, die bereits nachhaltig agieren und ökologisch sinnvoll handeln. Viele dieser Mitarbeiter*innen tragen diesen Ansatz auch in die viadee und bringen hier regelmäßig Impulse und Veränderungsvorschläge ein.

Das Thema wird auch von Seiten der **Geschäftsleitung** und des **Vorstands** aktiv angesprochen und vorgelebt. Somit bekommt dieser Themenkomplex innerhalb der viadee einen großen Raum. Darüber hinaus hat sich eine feste Arbeitsgruppe gebildet, um aus der Fülle von Ideen konkrete Maßnahmen ableiten zu können.

NACHHALTIGKEITSINITIATIVE DER VIADEE

Es hat sich eine feste Arbeitsgruppe gebildet, um aus der Fülle von Ideen konkrete Maßnahmen ableiten zu können. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsinitiative wollen wir dafür Bewusstsein schaffen und Maßnahmen ergreifen, um unsere negativen Einflüsse auf unsere Umwelt zu verringern.

Aus der Mitarbeiterinitiative tritt regelmäßig ein viadee-Team beim **Stadtradeln** an. Dabei handelt es sich um einen Wettbewerb, bei dem es darum geht, 21 Tage lang möglichst viele Alltagswege klimafreundlich mit dem Fahrrad zurückzulegen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten

2022: 80 %

2021: 80 %

Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden

2022: 90 %

2021: 90 %

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C3.3

Ergebnisse, die im Rahmen der **Nachhaltigkeitsinitiative** entstanden sind. Im Wesentlichen sind die Anregungen auf Mitarbeitenden zurückzuführen:

Einstellung des Firmenwagenmodells und Ablösung durch ein Jobrad-Konzept

- Die Nutzungsdauer von Hardware (insbes. Notebooks und Smartphones) wurde verlängert. Smartphones werden nach der Nutzungsdauer nicht entsorgt, sondern den Mitarbeitenden zur weiteren privaten Nutzung überlassen. Das sorgt auch dafür, dass mit dem zukünftigen Eigentum eventuell noch sorgfältiger umgegangen wird.
- Untersucht wird, wie der Stromverbrauch von Softwareprogrammen durch geschickte Programmierung reduziert werden kann. Dazu erfolgte auch eine von der viadee betreute Abschlussarbeit eines Studierenden. Die Ergebnisse werden wir in unsere CleanCode-Seminare integrieren und an die Teilnehmenden der Seminare weitergeben.
- Die von der viadee bereitgestellten Lebensmittel werden auf Bio-Kriterien sowie anfallendes Verpackungsmaterial geprüft und sukzessive umgestellt, wo dies möglich ist.
- Büromaterialien und Bücher werden nicht mehr von globalen Plattformen (z.B. Amazon), sondern von regionalen Anbieter*innen bezogen und (in Münster) mit dem Fahrrad geliefert.
- Unsere Mail- und Fileserver sowie weitere selbst gehostete Server & Dienste ziehen Schritt für Schritt in die Cloud um, was neben administrativen Vorteilen eine bessere Hardware-Auslastung und damit Ressourcen- und Energie-Einsparungen mit sich bringt.
- Die Einführung eines Dokumenten-Management-Systems hat zu signifikanter Einsparung von bedrucktem Papier geführt.
- Durch regelmäßige Vorträge zu Nachhaltigkeits- und Umweltthemen werden das Bewusstsein für das Thema geschärft und Anregungen für ein nachhaltigeres Handeln jedes einzelnen Mitarbeitenden vermittelt. Hierzu holen wir uns auch externe Referent*innen ins Haus, z.B. die Leiterin der NABU Naturschutzstation Münster.
- Des Weiteren wurde gemeinsam mit dem Grünflächenamt der Stadt Münster eine Baumpflanzaktion zum Ausgleich unseres CO₂-Fußabdrucks umgesetzt

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- 59) Es gibt bereits einen kommissarisch eingesetzten Nachhaltigkeitsbeauftragten. Diese Rolle soll ab Herbst 2023 durch eine Rollenbeschreibung mit definierten Verantwortlichkeiten aufgewertet werden und einen offiziellen Charakter bekommen. Die Besetzung wird über einen internen Bewerbungsprozess erfolgen.
- 60) Nachhaltigkeits-Roadmap entwickeln - was noch so geplant ist und dem Unternehmen transparent machen
- 61) Verankerung in der Strategie

C3.4 NEGATIV-ASPEKT: ANLEITUNG ZUR VERSCHWENDUNG / DULDUNG UNÖKOLOGISCHEN VERHALTENS

BERICHTSFRAGEN

- Welche der unten stehenden Negativaspekte treffen im Unternehmen zu?

BERICHTSANTWORT

Umweltschädliches Verhalten oder grobe Verschwendung von Ressourcen wird in der viadee nicht gefördert oder geduldet.

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

2022: Nein

2021: Nein

Regeln, die ökologischer Nachhaltigkeit entgegenstehen

Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist

Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil trotz möglicher Alternativen

2022:

Konsumangebot

Süßigkeiten für Besprechungsräume / Schulungen -> Merci-Schokolade, kleine Kinderriegel etc.

2021:

Konsumangebot

Süßigkeiten für Besprechungsräume / Schulungen -> Merci-Schokolade, kleine Kinderriegel etc.

Wasser in Glasflaschen

Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte

Im Betrieb ist ein nachlässiger Umgang mit Abfällen sichtbar, z.B. keine Abfalltrennung (Hausmüll, Betriebsabfälle, Schrott ohne Trennung in Materialien etc.)

2022: Nein

2021: Nein

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C3.4

Umstellung der Getränke -> Es wurde ein Wasserspender in der Geschäftsstelle Münster installiert, sodass keine Getränkekisten für Wasser mehr bestellt werden müssen.

In Dortmund gibt es einen Wassersprudler zum Aufsprudeln von Leitungswasser mit Kohlensäure.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- Umstellung der Wasserversorgung in Köln: Hier wird das Wasser noch in Kisten geliefert --> auch hier sollte jeweils ein Wasserspender installiert werden

C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ

C4.1 INNERBETRIEBLICHE 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?

BERICHTSANTWORT

Pro Jahr finden vier **Mitarbeitenden-Informationsveranstaltungen** statt, zu der alle Kolleg*innen eingeladen sind. Einmal im Jahr als große Präsenzveranstaltung, sonst online. Ziel der Veranstaltung ist es, die Entwicklung der viadee sowie Veränderungen, Erfolge und Neuigkeiten transparent zu machen. Die definierten Strategie-Claims (siehe Anhang „SF Claim Übersicht aus Confluence“) werden vorgestellt und auch durch Zahlen und Fakten sowie konkrete Beispiele greifbar und nachvollziehbar gemacht. Ebenfalls werden neue neue Kolleg*innen vorgestellt und bekannt gemacht.

Die Vorstellung umfassender Finanzkennzahlen und weitere Zahlen zur Unternehmensentwicklung ist ein weiterer zentraler Bestandteil der Informationsveranstaltungen. Hier werden beispielsweise folgende Kennzahlen bekannt gegeben und auch in Kontext gesetzt und erläutert:

- Anzahl Beschäftigte & Freiberufler*innen
- Umsatzentwicklung und Aufteilung auf die verschiedenen Sektoren
- Erläuterung der Kostenstrukturen und Kostenverursacher
- Erläuterung der Verteilung der angefallenen Stunden auf die verschiedenen Bereiche (Ausbildung, Urlaub, Kundenprojekte etc.)
- usw.

Nicht veröffentlicht sind schützenswerte personenbezogenen Daten sowie Gehaltsdaten.

Es gibt ausreichend Zeit für Fragen und Diskussionen und darüber hinaus ist die Veranstaltung natürlich auch ein Anlass für persönlichen Austausch. Das fehlende physische Zusammenkommen während der Pandemie wurde durch Breakout-Rooms oder ein Warm-Up bei wonder.me kompensiert. All dies zählt ein auf unseren Strategie-Claim „Wachstum nutzen. Kultur erhalten.“

Während der gesamten Veranstaltung gibt es über einen Chat-Kanal in Slack regen Austausch und aktives Feedback zu den Präsentationen, sodass die Referierenden direkt reagieren und auf Fragen eingehen können.

Zu Beginn jeden Jahres werden die Mitarbeiter*innen zu Jahresauftaktveranstaltungen in die Geschäftsstellen eingeladen. Im „**Jahres-Kick-Off**“ wird über alle wichtigen Themen informiert. Ein kleines gemeinsames Abendessen beschließt den Abend. Die durchschnittlichen Teilnahmequoten von über 90% sprechen für ein großes Interesse unter den Mitarbeiter*innen.

*„Die kontroverse Diskussion über Gehaltserhöhungen bei der letzten Infoveranstaltung hat mich sehr beeindruckt. Im positivsten Sinne. Wie groß muss das Vertrauen in den Arbeitgeber und die Kolleg*innen sein, um ein solches Tabuthema in unserer Gesellschaft einfach mal offen und fordernd anzusprechen!“* Zitat einer neuen Mitarbeiterin am viadee Jahresauftakt

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

2022: 90 %

2021: 90 %

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C4.1

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- Gehaltsprozess transparenter machen (RTFM).
- Bekannt machen, dass jede/r in der Vertriebsrunde teilnehmen kann.

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?

BERICHTSANTWORT

Innerhalb der viadee gibt es unterschiedliche Arten von Führungskräften, die auch auf unterschiedliche Art und Weise eingesetzt werden.

Personalvorgesetzte

Die Personalvorgesetzten erweitern die Personalabteilung und sind für die zugeordneten Mitarbeiter*innen verantwortlich. Ziel ist es, eine möglichst geringe Führungsspanne zu halten. Aus diesem Grund werden mit wachsender Anzahl an Mitarbeiter*innen auch sukzessive neue Personalvorgesetzte ausgebildet, die über interne Ausschreibungen gesucht werden. Der Auswahlprozess wurden durch eine Arbeitsgruppe entwickelt, um passgenau die Bedürfnisse zu decken und um die maximale Akzeptanz innerhalb der Belegschaft zu erzielen. Die Beschreibung des Auswahlprozesses ist in der Anlage "Auswahlprozess" zu finden.

OE-Leiter*innen

Der/die OE-Leiter*in übernimmt die fachliche Führung der OE (Organisationseinheit). Zum einen kümmern sich OE-Leiter*innen um die Anliegen der zugeordneten Kundenunternehmen und zum anderen um die Mitarbeiter*innen, die gerade in der OE aktiv sind. Neben den administrativen Dingen wie Angeboten, Verträgen und Abrechnungen geht es aber auch darum, bestehende Kundenbeziehungen zu pflegen und neue Kund*innen zu akquirieren sowie für die Zufriedenheit der eingesetzten Mitarbeiter*innen innerhalb der OE und bei den Kund*innen zu sorgen.

Innerhalb der viadee gibt es eine überschaubare Anzahl an OE-Leiter*innen, die bereits jahrelange Kundenbeziehungen aufgebaut haben und in dieser Rolle dauerhaft eingesetzt sind. Entsteht die Notwendigkeit, eine neue Position zu schaffen, oder eine bestehende nachzubesetzen, kommen für diese Rolle vor allem Personen in Frage, die bereits thematisch im gleichen Umfeld aktiv sind, bei den Kunden vernetzt sind und auch Erfahrung in der Führung von Mitarbeiter*innen aufgebaut haben. Somit ergibt sich die Besetzung dieser Position in der Regel organisch durch die kleine Auswahl der befähigten Mitarbeiter*innen.

Team -/ Projektleiter*innen

Hier ist vor allem die bisher gesammelte Erfahrung relevant, bzw. die Motivation diese ggf. neue Rolle auszufüllen. In der Regel werden diese Rollen im Rahmen der Weiterentwicklung in den Personalgesprächen abgestimmt, sodass bei Bedarf der nächste Projekteinsatz entsprechend so geplant wird, dass der Einsatz in einer solchen Rolle möglich ist.

Änderungen in der Geschäftsleitung und dem Vorstand

Kommt es zu personellen Änderungen in Bereich der Geschäftsleitung werden die vakanten Positionen durch die Geschäftsleitung / den Vorstand ernannt. Der Vorstand selbst wird vom Aufsichtsrat bestellt.

Grundsätzlich gilt: Eine neue Führungskraft wird immer aus der viadee-Belegschaft ausgewählt - externe Personen kommen grundsätzlich nicht in Frage.

Feedback-Mechanismen

Mitarbeitende können jederzeit Feedback an ihre Führungskräfte richten und werden auch dazu aufgerufen. Hierzu dienen unter anderem auch die regelmäßig stattfindenden Gespräche.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- Die Möglichkeit, Führungskräfte zu bewerten/zu feedbacken, genauso institutionalisiert schaffen, wie sie umgekehrt existiert. (Punkte: anonym. Text: offen).

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?

BERICHTSANTWORT**ENTSCHEIDUNGS- & INNOVATIONSKULTUR**

Um den Geschäftserfolg nachhaltig voranzutreiben, gibt es in der viadee vielfältige Möglichkeiten, Veränderungsprozesse zu initiieren. Dabei spielen die Funktion und Position des Mitarbeitenden keine Rolle. Jede*r wird befähigt und dazu eingeladen, Veränderungen anzustoßen und Entscheidungen mitzutreffen und zu tragen.

Bei uns beteiligen sich Mitarbeiter*innen an Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen für das Unternehmen. Dies bezieht sich auf Themen, die auf individueller Ebene bewegen, aber auch auf die Unternehmensstrategie, die in regelmäßigen Abständen festgelegt und weiterentwickelt wird.

Verbesserungsvorschläge können sich auf alle Ebenen beziehen: Sowohl bei strategischen Entscheidungen als auch bei der Gestaltung des eigenen Arbeitsumfeldes und der eigenen Arbeitsinhalte können viadee Mitarbeiter*innen effektiv mitgestalten.

BETEILIGUNG IN STRATEGISCHEN ENTWICKLUNGS- UND ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN

Bei großen, strategischen Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen ist es geübte Praxis, dass die Geschäftsführung viadee Mitarbeiter*innen zur Mitarbeit einlädt. Meistens wird zu Beginn das anstehende Vorhaben auf einer Info-Veranstaltung bekannt gegeben und anschließend werden die Mitarbeiter*innen per E-Mail aufgerufen, sich bei Interesse zur Mitarbeit zu melden. Aus den Interessierten wird dann ein heterogenes Projektteam gebildet. Damit die Bedürfnisse aller Mitarbeiter*innen optimal berücksichtigt werden, wird viel Wert auf eine möglichst diverse Team-Zusammensetzung gelegt.

Beispielsweise für das Projekt „Purpose“ ergibt sich:

- Geschlecht: 75% männlich, 25% weiblich

- Rolle: 58% Projektmitarbeiter*in, 17% Geschäftsleitung, 25% Führungsverantwortung
- Funktion: 25% Innendienst, 75% Einsatz beim Kunden
- Standort: 67% Münster, 33% Köln

KANÄLE, UM VORSCHLÄGE FÜR VERBESSERUNGEN UND INNOVATIONEN EINZUBRINGEN

Zum Einbringen von Verbesserungsvorschlägen können die Mitarbeiter*innen auf eine Vielzahl von Kommunikationskanälen zugreifen. Als Beispiele für Kommunikationskanäle sind institutionalisierte Wege zu nennen, wie z.B. über Vertrauenspersonen oder über die festen Ansprechpersonen der einzelnen Geschäftsbereiche. Gleichzeitig können auch spontane Gespräche geführt oder ein Anliegen in Slack diskutiert werden. Darüber hinaus wird regelmäßig von der Geschäftsführung und von Bereichsleiter*innen Feedback von den Mitarbeiter*innen eingeholt.

USER-VOICE-SYSTEM / IDEENBOARD

Zudem gibt es seit 2020 ein User-Voice-System, wo alle sehr simpel ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge eintragen können. Diese sind anschließend für alle sichtbar und jede*r kann für die Ideen abstimmen. So entsteht eine Priorisierung, ähnlich dem Prinzip des Feature-Upvoting in Software-Entwicklungsprojekten. Über Kommentare kann zusätzlich diskutiert werden.

Wie bereits in Punkt C1.1 beschrieben, werden Entscheidungen über die Veränderung von Prozessen oder Regelungen in der viadee wann immer möglich nicht an zentraler Stelle getroffen. Es sollen die Teams ermächtigt werden und Entscheidungen dort getroffen werden, wo sie benötigt werden.

Die Befähigung der Mitarbeiter*innen Entscheidungen treffen zu **können** ergibt sich dabei aus folgenden Faktoren:

- der vorherrschenden Kultur, dem Umgang und der Toleranz mit Fehlern oder "falschen" Entscheidungen
- der Qualifikation der Mitarbeitenden durch Weiterbildungen / Schulungen
- der Informationstransparenz

Die Befähigung der Mitarbeiter*innen Entscheidungen treffen zu **wollen** resultiert hingegen aus folgenden Punkten:

- Prozesse und Arbeitsabläufe in den Teams sind nicht zentral vorgegeben und können individuell gestaltet werden
- flache Hierarchien und unsere Aufbauorganisation fördern die Eigenverantwortung
- finanzielle Beteiligungsformen an der viadee stärken das unternehmerische Denken

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

2022: 90 %

2021: 90 %

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:**Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt C4.3****Einbindung der Mitarbeiter*innen in den Strategieprozess für jeweils 2021 und 2022:**

Für den Strategieprozess wurden jedes Jahr alle OE-Leiter*innen, Themenverantwortliche, Personalverantwortliche sowie das Marketing inkludiert. Das entspricht grob geschätzt knapp 40 % der Mitarbeitenden der viadee.

Der Prozess selbst sah wie folgt aus:

- Themensammlung der Ideen, Anregungen und Anmerkungen
- Strategiesitzung der GL, in der diese besprochen werden
- Bereitstellung der Ergebnisse der Strategiesitzung zur Vorbereitung auf Diskussion und Review
- Diskussion und Review der Ergebnisse der Strategiesitzung in einer Online-Session mit allen Beteiligten
- Einarbeitung des Feedbacks aus der Online-Session, Finalisierung und Veröffentlichung der Strategie durch eine kleine Arbeitsgruppe

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- Ausweitung des Prozesses, um alle Mitarbeiter*innen zu inkludieren

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?

BERICHTSANTWORT

In der viadee gibt es keinen Betriebsrat. Als alternatives Instrument gibt es die Vertrauenspersonen (vgl. Punkt C1.1)

Es gibt ab und an Diskussionen zum Thema Betriebsrat - die viadee lässt diese Diskussionen zu und sorgt für Transparenz. In einer Informationsveranstaltung wurde das Thema Betriebsrat sorgfältig aufbereitet und dargestellt und schlussendlich mit dem Konzept der Vertrauenspersonen

verglichen. Als Ergebnis wurde nach der Diskussion an dem Konzept der Vertrauenspersonen festgehalten.

Dieses Prozedere wiederholt sich von Zeit zu Zeit und wird jedes Mal erneut offen und transparent behandelt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Betriebsrat: vorhanden/ nicht vorhanden

2022: Nein

2021: Nein

Vertrauenspersonen:

Aufklärungsgespräche, was ein Betriebsrat bedeutet, auch im Sinne des Aufwands vs. Vertrauenspersonen

kein Bedarf vorhanden

Betriebsrat vorhanden: seit wann?

D KUND*INNEN UND MITUNTERNEHMEN



Kund*innen der viadee sind in erster Linie große Unternehmen mit komplexen Geschäftsprozesse, einem hohem IT-Anteil und (meistens) einer eigene IT-Abteilung. Unsere Branchenschwerpunkte liegen auf

- Versicherungen und Finanzdienstleistungen
- Handel und Logistik
- Telekommunikation
- Energieversorgung
- Öffentliche Verwaltung
- Dienstleistungen
- Gesundheitswesen

Für diese Kund*innen erbringen wir Beratungsleistungen oder erstellen individuelle Business-Software.

Mitunternehmen sind andere IT-Beratungen und Software-Dienstleister.

D1 ETHISCHE KUND*INNENBEZIEHUNGEN

D1.1 MENSCHENWÜRDIGE KOMMUNIKATION MIT KUND*INNEN

? 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?

BERICHTSANTWORT

KUND*INNENGEWINNUNG

Die Kund*innengewinnung erfolgt über unterschiedliche Wege, z.B. durch Empfehlungen von Bestandskund*innen, durch das Knüpfen von neuen Kontakten bei Konferenzen, über Business-Netzwerke, über Kontaktaufnahme durch den/die Interessent*in über die viadee-Homepage oder über die viadee-Online-Konferenz NAVIGATE.

Bei unseren Themen verfolgen wir eine intern sogenannte "Wasserlochstrategie": Wir nutzen die verschiedenen Kanäle, um uns als Expert*innen für unsere Themen zu positionieren. Kund*innen, für die wir in diesem Thema ein geeigneter Dienstleister sein könnten, finden uns oder werden auf anderen Wegen auf uns aufmerksam und kommen mit ihrem Problem zu uns.

Für die viadee ist der Aufbau von langfristigen, vertrauensvollen Kund*innenbeziehungen sehr wichtig. Einige unserer Stammkund*innen beauftragen uns schon seit mehr als zwei Jahrzehnten. Wir pflegen einen fairen und wertschätzenden Umgang mit unseren Kund*innen, basierend auf vertrauensvollen persönlichen Beziehungen zwischen den handelnden Personen.

Neukund*innen werden gegenüber Bestandskund*innen nicht besonders bevorzugt, z.B. durch Gewährung von Einstandsrabatten o.ä. Die Mitglieder unseres Vertriebsteams werden nicht nach persönlichem Verkaufserfolg incentiviert, sondern immer gemeinsam basierend auf dem erreichten Teamerfolg.

KUND*INNENNUTZEN

Die Beratungsleistungen, die die viadee-Berater*innen erbringen, sind stets auf den Kund*innennutzen ausgerichtet. Zahlreiche Rückmeldungen von Kund*innen belegen die Qualität

unserer Arbeit und die hohe Identifikation unserer Berater*innen mit den Bedarfen und Bedürfnissen unserer Kund*innen (siehe <https://www.viadee.de/unternehmen/referenzen/>).

Die Vorgaben für unsere Projekte erfolgen meist durch den/die Kund*in. Unsere Beratungsleistung besteht u.a. darin, das konkrete Bedürfnis hinter einer Anforderung herauszuarbeiten und gemeinsam eine Lösung zu entwickeln, die das Bedürfnis optimal befriedigt.

Die Software, die wir für die Kund*innen entwickeln, gehört ihnen, sie wird als Quellcode bereitgestellt und dokumentiert. So können die Kund*innen die Software selbst oder auch mit Hilfe anderer Dienstleister weiterentwickeln.

ETHISCHE ASPEKTE IN WERBUNG UND VERKAUFSPROZESS

Ein fairer und offener Umgang mit unseren Kund*innen in allen Phasen des Marketings und des Vertriebsprozesses ist für uns selbstverständlich. Auf unserer Homepage sind Informationen über unsere Leistungen und Produkte unter Berücksichtigung unserer Werte (siehe <https://www.viadee.de/unternehmen/philosophie/>) zu finden. Wir nutzen keine vergleichende, herabsetzende oder sexistische Werbung, keine Verschleierung oder Beschönigung. Für die Personen-Fotos auf unserer Homepage, nutzen wir immer Fotos von echten viadee-Mitarbeiter*innen, keine Stockfotos.

Der Verkaufsprozess und das sich im Falle einer Beauftragung anschließende Umsetzungsprojekt wird vom selben Menschen, typischerweise jemandem in der Rolle OE-Leiter*in verantwortet. Er/sie ist direkte*r Ansprechpartner*in für unsere Kund*innen in allen Phasen von der Projektanbahnung bis zum Abschluss (und ggfls. auch darüber hinaus für die nächsten Projekte).

Die Daten unserer Kund*innen werden im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben gespeichert und ausgewertet. Eine Kontaktaufnahme erfolgt nur, wenn der/die Kund*in ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben hat (Opt In). Kund*innendaten werden nicht an andere Organisationen weitergegeben, es sei denn mit ausdrücklicher Genehmigung, z.B. bei der Nennung von Referenzen und Referenzansprechpartner*innen.

Informationen zu besonderen Ereignissen, wie z.B. neue Blog-Artikel, neue Produkte, Einladungen zu Konferenzen oder anderen Veranstaltungen bzw. Kampagnen erfolgen entweder über (Business-)Netzwerke (wie z.B. LinkedIn, Xing, X ehem. Twitter, ...) oder per Mail Einladung an Kontakte, die dem ausdrücklich zugestimmt haben.

KUND*INNENWÜNSCHE UND REKLAMATIONEN

In unseren Projekten pflegen wir durch den/die für den Kunden verantwortliche*n OE-Leiter*in einen engen Austausch mit unseren Kund*innen. So sorgen wir dafür, dass Problemen oder Schwierigkeiten im Projekt schnell erkannt werden und gelöst werden, bevor sie groß werden. Im Falle von durch die viadee zu verantwortenden Problemen kommen wir unseren Kund*innen immer entgegen, z.B. durch nicht fakturierte Projektleistungen oder Stundensatzreduzierung. Bei Rücktritt vom Kauf von Lizenzprodukten durch den/die Kund*in sind wir kulant und finden eine einvernehmliche Lösung. Fehler und Reklamationen werden in einem Servicedesk festgehalten und nach Priorität von eigenen Mitarbeitenden bearbeitet.

Falls es in Beratungsprojekten einmal "menschelt" und die Chemie zwischen den handelnden Personen nicht stimmig ist, versuchen wir immer, durch unbürokratischen Austausch von Berater:innen wieder ein produktives Miteinander herzustellen.

Bei Problemen in Software-Entwicklungsprojekten haben wir bisher immer gemeinsam mit dem/der Kund*in eine gute Lösung für alle Beteiligten gefunden. Dabei übernehmen wir die Verantwortung für Probleme, die durch uns verursacht worden ist.

Wir sind über verschiedene Kanäle wie Telefon, Fax, Mail oder Kontaktformulare auf der Homepage immer gut für Kund*innenwünsche und -reklamationen erreichbar. Es gibt immer eine*n direkten sachkundigen Ansprechpartner*in für alle Anliegen eines/einer Kund*in bzw. Projekts (OE-Leiter*in, Kundenbeauftragte*r, Themenverantwortliche*r, Produktverantwortliche*r)

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

2022:

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Werbung, Events und Kampagnen und Werbemittel (Sachkosten)	356.000	

2021:

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Werbung, Events und Kampagnen und Werbemittel (Sachkosten)	253.000	

Fixe Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2022: 100 %

2021: 100 %

Ein variabler Anteil wird on top auf das Grundgehalt ausgezahlt. Er ist gleich für alle Mitglieder des Vertriebsteams und orientiert sich am Unternehmenserfolg des Vorjahres.

Umsatzabhängige Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2022: 0 %

2021: 0 %

Die Vertriebsmitarbeitenden der viadee bekommen jeweils ein fixes individuell ausgehandeltes Gehalt und zusätzlich eine Beteiligung am Unternehmensergebnis (Tantieme). Diese ist für alle Vertriebsmitarbeitenden gleich und unabhängig vom Umsatz der vom Einzelnen verantworteten OE (Organisationseinheit). Vertrieb ist bei viadee Teamleistung.

Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/ nein?

2022: Nein

2021: Nein

Der Umsatz einer OE wird vom OE-Leitenden für das Folgejahr geplant und auf Unternehmensebene konsolidiert, insbesondere vor dem Hintergrund der möglichen Leistungen durch die Mitarbeitenden. Die Verantwortung für die Erreichung der Planzahlen liegt beim jeweiligen OE-Leitenden. Für die Erreichung bzw. Nichterreichung der Planzahlen gibt es keinen Bonus oder Malus. Wie oben beschrieben wird die Teamleistung des Vertriebssteams als Ganzes in Form einer Tantieme honoriert.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D1.1

Bei Kund*innen, die von mehreren OE-Leiter*innen betreut werden (z.B. aus unterschiedlichen thematischen Blickwinkeln) wird immer eine*r davon als Hauptansprechpartner*in benannt, um eine einheitliche Kommunikation zu gewährleisten. Die interne Abstimmung erfolgt kooperativ in unserer wöchentlichen Vertriebsrunde.

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?

BERICHTSANTWORT

BARRIEREFREIHEIT

Der Zugang zu den viadee-Geschäftsstellen in Münster, Köln und Dortmund ist für Besucher*innen barrierefrei möglich (Behindertenparkplätze vor der Tür, Aufzüge sind vorhanden, es sind keine Stufen zu überwinden, ...).

Unser Internetauftritt und unsere Blogseiten sind noch nicht barrierefrei. Dies ist für 2024 geplant.

Die Handbücher und Tutorials unserer international angebotenen Produkte (insbesondere die BPMN/DMN/CMN-Modeler für Confluence) sind noch nicht barrierefrei. Das Wording, die Übersetzungen in andere Sprachen sowie die Grafiken und Piktogramme sind noch nicht für andere kulturelle Gruppen angepasst.

Die Modeler werden alle in einer freien Version angeboten, um ökonomische Hürden zu vermeiden. Versionen für Großunternehmen mit vielen Nutzer*innen und individuellen Anpassungen sind kostenpflichtig. NGOs sowie akademische und gemeinnützige Institutionen bekommen beim Kauf Rabatte. Auch unser Testautomatisierungstool mateo gibt es in einer freien Version.

Mehrere viadee-Mitarbeiter*innen engagieren sich in der OpenSource-Szene durch Beiträge zum Projekt bpmn.io. Eine OpenSource-Strategie hat die viadee bisher noch nicht.

In unseren Kundenprojekten wird Barrierefreiheit teilweise aufgrund der Vorgaben unserer Kund*innen gefordert und durch externe Dienstleister geprüft. Daher haben einige viadee-Mitarbeitende mit diesem Thema bereits Erfahrung.

Die viadee unterstützt die Welthungerhilfe als kleines und gemeinwohlorientiertes Unternehmen seit einigen Jahren durch pro bono Projekte.

Die Konditionen unserer Beratungsleistungen sind für große und kleine Kund*innen gleich.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

Diese Kennzahl erheben wir nicht.

INDIVIDUELLE INDIKATOREN

Anteil freie Nutzung Modeler

Von unseren Kund*innen werden doppelt so viele freie wie kostenpflichtige Versionen des Modelers verwendet. Damit wird kein Umsatz generiert, aber eine barrierefreie Nutzung ermöglicht.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D1.2

Der Bereich gutes UI/UX-Design hat in den letzten beiden Jahren bei uns eine deutlich höhere Bedeutung gewonnen, z.B. durch entsprechende Schulungen und Ausbildungsmaßnahmen.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- Webseite und Blog barrierefrei machen.
- Internationalisierung/Lokalisierung sowie Anpassung unserer Modeler-Produkte auf unterschiedliche kulturelle Gruppen.
- Entwicklung einer expliziten OpenSource-Strategie für unsere Produkte.

D1.3 NEGATIV-ASPEKT: UNETHISCHE WERBEMAßNAHMEN

① BERICHTSFRAGEN

- 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?

BERICHTSANTWORT

UNETHISCHE WERBEMAßNAHMEN

Die viadee setzt keine unethischen Werbemaßnahmen ein.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische Kampagnen entfallen

2022: 100 %

2021: 100 %

Anteil der Werbeausgaben, die auf unethische Kampagnen entfallen

2022: 0 %

2021: 0 %

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

D2.1 KOOPERATION MIT MITUNTERNEHMEN

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 Mitunternehmen geteilt?
- Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?

BERICHTSANTWORT

KOOPERATIONEN

Kooperationen erfolgen bei der viadee meist situativ im Rahmen von Projekten. Grundsätzlich haben wir in Projekten eine kooperative Grundhaltung gegenüber anderen Dienstleister*innen unserer Kund*innen, die sich in fairer und partnerschaftlicher Zusammenarbeit im Sinne des/der Kund*in und des Projektziels, dem Teilen von Wissen und dem Vermeiden von Information-Hiding ausdrückt.

Auf Geschäftsführungsebene findet ein regelmäßiger Austausch mit einigen Mitunternehmen statt.

Unser Wissen teilen wir auf vielfältige Art und Weise:

- Bei unserer Online-Konferenz NAVIGATE, sowie bei anderen Konferenzen, Meetups, UserGroups und als Gastdozierende an Hochschulen halten viadee-Mitarbeitende Vorträge zu technischen, fachlichen und methodischen Themen. Bei der gleichen Gelegenheit haben auch Referent*innen von anderen Unternehmen Vorträge mit dem Ziel des Wissensaustausches gehalten.
- Wir kooperieren mit der Firma Giant Swarm bei der Erbringung von Leistungen im Bereich Cloud Computing.
- viadee-Mitarbeitende erstellen regelmäßig Blogbeiträge zu einer Vielzahl an Themen (siehe <https://blog.viadee.de/>) und schreiben Artikel in Fachmagazinen.
- viadee-Mitarbeitende engagieren sich als Trainer*innen in Seminaren und Workshops, an denen auch Mitunternehmen teilnehmen können.

- Wie unterstützen als Jurymitglieder den Münster Hack und den Digital Hub münsterLand, wobei wir unser Wissen und unsere Erfahrungen teilen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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?

Diese Kennzahl erheben wir nicht explizit. Kooperation bei erstellten Produkten und Dienstleistungen gehört zu unserem täglichen Geschäft.

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?

Diese Kennzahl erheben wir nicht explizit. Kooperation bei erstellten Produkten und Dienstleistungen gehört zu unserem täglichen Geschäft.

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

Diese Kennzahlen erheben wir nicht explizit.

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?

Unsere Kooperationsaktivitäten sind oben im Text aufgeführt.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- Wir schauen uns an, welche ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards es gibt und entscheiden dann, ob und wo wir uns aktiv einbringen. Wir sehen Potential im Bereich Clean Code / Green Code.

D2.2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

BERICHTSFRAGEN

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

BERICHTSANTWORT

SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Grundsätzlich haben wir eine partnerschaftliche und solidarische Haltung gegenüber Mitunternehmen und unterstützen bei Bedarf in Notsituationen.

Während der Corona-Zeit haben wir besonders eine befreundete IT-Beratung unterstützt. Dies hat sich ausgedrückt in regelmäßigen Austausch der Geschäftsleitungen zu den Herausforderungen

der Corona-Zeit. Da das andere Unternehmen Schwierigkeiten hatte, während dieser Zeit seine Mitarbeitenden auszulasten, haben wir einige Mitarbeitende des Partners in unseren Projekten eingesetzt.

Wir haben eine*n unserer Kund*innen an ein Beratungsunternehmen weitervermittelt, das gerade in einer finanziellen Notlage war und dessen Leistungen nützlich für unsere*n Kund*in waren. Dabei sind keinerlei Vermittlungsprovisionen geflossen.

Bei unserer Online-Konferenz NAVIGATE sind ausdrücklich auch Teilnehmer*innen und Referent*innen von Mitunternehmen erwünscht, um den Wissensaustausch zu fördern.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

In den genannten Jahren ist kein anderes Unternehmen mit Unterstützungsanfragen an uns herangetreten.

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

In den genannten Jahren ist kein anderes Unternehmen mit Unterstützungsanfragen an uns herangetreten.

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

Es wurden keine Finanzmittel an andere Unternehmen weitergegeben.

Bei unseren ProBono-Projekten für die Welthungerhilfe haben wir auf Umsätze verzichtet.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D2.2

D2.3 NEGATIV-ASPEKT: MISSBRAUCH DER MARKTMACHT GEGENÜBER MITUNTERNEHMEN

BERICHTSFRAGEN

- In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?
- Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern, und wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?

BERICHTSANTWORT

MISSBRAUCH DER MARKTMACHT GEGENÜBER MITUNTERNEHMEN

Unsere Marktaktivitäten sind nicht auf die Blockierung oder Schädigung von Mitbewerber*innen ausgerichtet und tun das an keiner Stelle.

Unserer Markterfolge beruhen auf der guten Arbeit der viadee. Eine Marktführerschaft in einem Segment auf Kosten anderer Unternehmen zu erlangen ist kein strategisches Ziel der viadee.

Selbst wenn wir eine entsprechende Marktmacht oder Branchendurchdringung erreichen könnten, was derzeit nicht realistisch ist, würde ein schädigendes oder destruktives Verhalten gegenüber Mitbewerber*innen unseren Werten widersprechen. Wir präferieren einen fairen Wettbewerb.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Findet ein wertender Vergleich (besser/ schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmen in der Kommunikation statt?

2022: Nein

2021: Nein

Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?

2022: Nein

2021: Nein

Werden geheime/ verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?

2022: Nein

2021: Nein

Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kund*innen oder Produzent*innen in der Unternehmensstrategie verankert?

2022: Nein

2021: Nein

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?

2022: Nein

2021: Nein

D3 ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNG DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

D3.1 ÖKOLOGISCHES KOSTEN-NUTZEN-VERHÄLTNIS VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN (EFFIZIENZ UND KONSISTENZ)

① 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?

BERICHTSANTWORT

ÖKOLOGISCHES KOSTEN-NUTZEN-VERHÄLTNIS VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

Uns ist bewusst, dass wir durch unsere gesamte Geschäftstätigkeit einen ökologischen Fußabdruck hinterlassen, der sich z.B. im Flächenverbrauch für unsere Geschäftsstellen, im Verbrauch von Ressourcen (Wasser, Wärmeenergie, Strom insbes. für den Betrieb unserer Software im Haus und in der Cloud, sowie bei Reisen zu unseren Kund*innen oder zu Konferenzen und anderen Veranstaltungen) ausdrückt. Wir versuchen bereits an vielen Stellen, diesen Fußabdruck zu verringern (siehe dazu E3 und C3).

Als regional aufgestelltes Unternehmen mit einem hohen Homeoffice-Anteil haben wir die Anzahl der Reisen unserer Mitarbeitenden in den letzten Jahren bereits reduzieren können. Wo immer möglich halten wir unsere Mitarbeitenden bei nicht vermeidbaren Reisen dazu an, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen (durch Bereitstellung von BahnCards oder Job-Fahrrädern).

Die Entwicklung nachhaltiger Software (State-of-the-art-Technologien, Wartbarkeit, Clean Code, Performance, ...) ist inhärenter und expliziter Bestandteil unseres Dienstleistungsportfolios. Dadurch ist sie langlebig und über einen langen Zeitraum nutzbar. Sie ist pfleg- und wartbar durch die Kund*innen selbst oder durch andere Dienstleister*innen, da der Quellcode den Kund*innen gehört und wir marktgängige Technologien und Programmiersprachen benutzen. Weiterhin achten wir auf gute Performance und dadurch sparsame Nutzung von Ressourcen durch die von uns erstellte Software.

Unsere Software-Produkte benötigen im Wesentlichen die Ressource Strom. Die Software, die wir selbst nutzen (CRM-System, Dokumentenmanagement-System, verschiedene weitere Verwaltungs-Software), haben wir in den letzten Jahren schrittweise in die Cloud verlagert. Ein Ziel ist es, bei einem Cloud-Anbieter durch bessere Auslastung der Infrastruktur Kosten und Energie einzusparen.

Um dieses Ziel zu erreichen, arbeiten wir mit dem externen Dienstleister Stormforge zusammen, der die von Software genutzten Ressourcen in der Cloud mit Hilfe von Machine Learning Methoden optimiert und so hilft, Energie und Kosten einzusparen.

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D3.1

Anfang 2021 haben wir die AG Nachhaltigkeit gegründet, sehr schnell eine Reihe von Handlungsfeldern zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks identifiziert und Maßnahmen ergriffen. In die Kategorie D3 gehören davon die folgenden Punkte:

Beendigung unseres Firmenwagenmodells zugunsten eines Jobradmodells
Forschung zu Stromverbrauch von Softwaresystemen in der Cloud ("Green Code Initiative")

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- Green Code Initiative weiter ausbauen
- Dark Mode zur Energieeinsparung für unsere Produkte anbieten
- Cloud-Strategie mit den Zielen Datenschutz/Datensicherheit und Energieeinsparung bzw. Nutzung von grünem Strom entwickeln
- Regelmäßige Erhebung des Stromverbrauchs unserer Systeme in der Cloud erstellen.
- Erhebung der relevanten Daten, insbes. Mobilitätsdaten, im Vergleich zum Branchenstandard

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?

BERICHTSANTWORT

MAßVOLLE NUTZUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN (SUFFIZIENZ)

Unsere Produkte und Dienstleistungen sind in den meisten Fällen auf Suffizienz und maßvolle Nutzung ausgelegt. Dazu die folgenden Beispiele:

- Unser Raumbuchungstool Buuky fördert die maßvolle Nutzung von Büroflächen (Suffizienz) bei Erwerbern
- CleanCode fördert Entwicklung von Funktionalitäten, die auch wirklich gebraucht werden, sowie die Wartbarkeit von Software
- Spring Native (ruft nur Bibliotheken auf, die wirklich gebraucht werden)
- Die Beratung unserer Kund*innen zielt gegen Überfrachtung von Softwareprodukten durch überflüssige Funktionalität ab
- Die Funktionalität von Software wird maßvoll und verständlich dokumentiert, unwichtige Features werden weggelassen

Als ein Beispiel der viadee-Kommunikation zu Förderung von maßvoller Nutzung siehe den Diskussionsbeitrag unseres Vorstandes Dr. Volker Oshege auf LinkedIn:

https://www.linkedin.com/posts/dr-volker-oshege-612a3a9_klimawandel-nachhaltigkeit-beratung-activity-7023612923788849152-SPgE?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt D3.2

Die Beispiele im obigen Text wurden alle im Berichtszeitraum umgesetzt.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- Zu sämtlichen Produkten und Dienstleistungen werden Kund*innen standardmäßig Informationen zu ökologischen Auswirkungen zur Verfügung gestellt und eine Bewusstseinsbildung zu maßvoller Nutzung gefördert.
- Ökologische Auswirkungen mit Verweis auf die relevanten CSRD-Indikatoren ins Angebot mit aufnehmen (z.B. Regionalprinzip, Verzicht auf Dienstwagen, ...).

D3.3 NEGATIV-ASPEKT: BEWUSSTE INKAUFNAHME UNVERHÄLTNISMÄßIGER, ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

① 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 Nutzungsniveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?

BERICHTSANTWORT

BEWUSSTE INKAUFNAHME UNVERHÄLTNISMÄßIGER, ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Wir fördern an keiner Stelle übermäßige Nutzung oder Verschwendung oder nehmen sie bewusst in Kauf. Ein solches Verhalten würde unseren Werten zutiefst widersprechen.

D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKTTRANSPARENZ

D4.1 KUND*INNEN-MITWIRKUNG, GEMEINSAME PRODUKTENTWICKLUNG UND MARKTFORSCHUNG

① 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?

BERICHTSANTWORT

KUND*INNEN-MITWIRKUNG, GEMEINSAME PRODUKTENTWICKLUNG UND MARKTFORSCHUNG

In unseren Software-Entwicklungsprojekten erstellen wir individuelle Business Software für unsere Kund*innen. Unsere Kund*innen wirken bei der Entwicklung mit und machen Vorgaben zu den gewünschten Funktionalitäten. In unseren Projekten setzen wir die Vorstellungen der Kund*innen in ein testbares, wartbares, verständliches und erweiterbares Softwareprodukt um. Dabei findet ein permanenter Dialog mit unseren Kund*innen statt.

Bei unseren eigenen Produkten achten wir ebenfalls auf die genannten Kriterien. Die Mitwirkungsmöglichkeit durch die Nutzer*innen ist bei unseren Modeler-Produkten für Confluence und bei unserem Testautomatisierungstool Mateo dadurch gegeben, dass wir deren Wünsche in einem Service Desk aufnehmen und in einem Backlog für zukünftige Erweiterungen dokumentieren.

Für unser Produkt Mateo veranstalten wir jährlich einen Mateo-User-Tag. Im Rahmen der von uns initiierten und organisierten BPM-User-Groups treten wir in den Kundendialog zu unseren Modeler-Produkten ein.

Bei individuellen Wünschen, die für mehrere Kund*innen relevant sind, teilen wir uns häufig mit dem anfordernden Unternehmen die Kosten und überführen die neue Funktionalität dann ins Standardprodukt, um sie für alle verfügbar zu machen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund*innen entstanden sind

2022: 95 %

2021: 95 %

Ein großer Teil unserer Dienstleistungen findet in Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen statt. Diese Kennzahl wurde geschätzt.

Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind

Sozial-ökologische Verbesserungen werden durch unsere Produkte und Dienstleistungen meist mittelbar erreicht. Eine entsprechende Kennzahl wird nicht erhoben.

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)?

BERICHTSANTWORT

PRODUKTTRANSPARENZ

Unsere "Produkte" sind im Wesentlichen die immateriellen Beratungsleistungen unserer Mitarbeitenden. Um die Kompetenz einer/einer Berater*in gegenüber unseren Kund*innen deutlich zu machen, haben wir sogenannte Berater*innenprofile, in denen die Kenntnisse und Projekterfahrungen aufgeführt sind. Wir legen Wert darauf, dass diese Profile nicht geschönt sind oder unwahre Behauptungen enthalten, sondern dass sie den aktuellen Kenntnis- und Erfahrungsstand des/der Mitarbeitenden widerspiegeln.

Unsere Angebote sind auf die Bedürfnisse des/der Kund*in zugeschnitten und werden häufig in Zusammenarbeit mit dem/der Kund*in entwickelt. Sie sind i.d.R. modular und kleinschrittig. Die Leistungen können im Verlauf des Projekts angepasst werden, wenn sich Rahmenbedingungen ändern.

Die Preise unserer Beratungsleistungen orientieren sich am marktüblichen Niveau. Eine Externalisierung von Kosten findet nicht statt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

2022: 100 %

2021: 100 %

In unseren Produkten und Dienstleistungen ist 100% viadee drin ;-)

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

Diese Kennzahl erheben wir nicht

Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen

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?

BERICHTSANTWORT

KEIN AUSWEIS VON GEFAHRENSTOFFEN

Dieser Punkt ist nicht relevant.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes)

2022: 0 %

2021: 0 %

Dieser Punkt ist nicht relevant.

E GESELLSCHAFTLICHES UMFELD



E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

E1.1 PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN DECKEN DEN GRUNDBEDARF UND DIENEN DEM GUTEN LEBEN

① BERICHTSFRAGEN

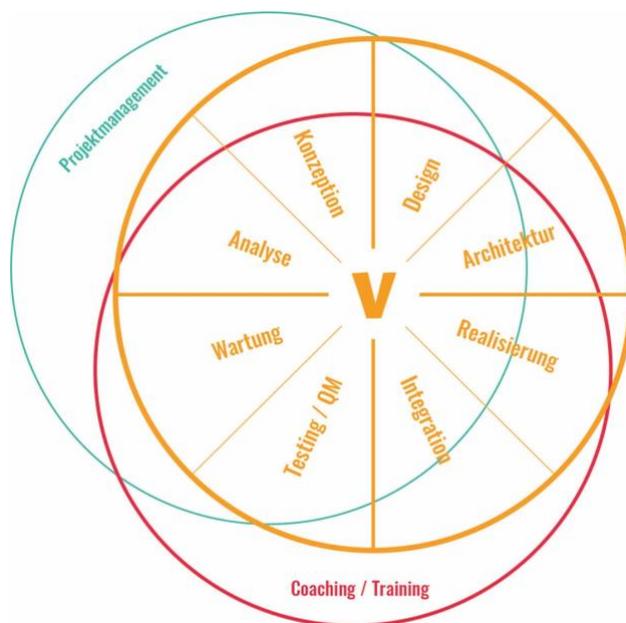
- Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe weiterführende Informationen) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?
- Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte 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?

BERICHTSANTWORT

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN DER VIADEE

Die viadee AG steht seit 1994 für Unabhängigkeit, fachliches Know-how und Innovationsfreude. Mit mehr als 200 Mitarbeiter*innen an den Standorten in Münster, Köln und Dortmund berät die viadee namhafte Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen in allen Phasen der Softwareentwicklung.

Die Dienstleistungen reichen von der Entwicklung komplexer Anwendungssysteme über den Aufbau der IT-Architekturen bis zur Optimierung der Geschäftsprozesse, gesteuert durch exzellentes Qualitäts- und Projektmanagement, die Garanten für den Erfolg der viadee Projekte.



Da jedes Unternehmen, jede*r Kundenvertreter*in anders ist, sind unsere Leistungen und Vorgehensweisen individuell darauf abgestimmt. Wir begleiten Sie mit modernsten Methoden und praxiserprobten Technologien auf Ihrem Weg zu einer langfristig erfolgreichen IT-Lösung. Das viadee Leistungsspektrum umfasst alle Projektphasen – von der Beratung, über die Realisierung bis hin zum Coaching & Training.

Die Erfüllung der Grundbedürfnisse hängt von den individuellen Bedürfnissen unserer Kund*innen ab. Gleichzeitig wirken viele unserer Angebote positiv auf Freiheit, Gesundheit und Sicherheit. Unsere Schulungen, Coachings und Trainings zahlen auf die UN-Ziele der nachhaltigen Entwicklung ein, insbesondere auf das Ziel 4 „Hochwertige Bildung“. Neben unserer Projektarbeit bieten wir auch Software-Entwicklungsleistungen.

- So erfüllt die Softwareentwicklung etwa mit der Desk-Sharing-Software Buuky das Bedürfnis nach Freiheit, Wohlbefinden und Teilhabe.
- Der Digitale Screensaver mit Gesundheitsübungen fördert das Wohlbefinden und die individuelle Gesundheit der Menschen.

Unsere Leistungen im Bereich der IT-Security und der Künstlichen Intelligenz dienen dem Bedürfnis nach Schutz und Sicherheit. Die viadee hat schon früh darauf gesetzt, dass Systeme der Künstlichen Intelligenz nachvollziehbar und erklärbar sein müssen. Unsere Überzeugung ist, dass Unternehmen wichtige Entscheidungen und Prozesse nur dann an Maschinen abgeben, wenn nachvollziehbar ist, wie diese Entscheidungen getroffen werden. Hier bietet unser Explainable AI-Ansatz Sicherheit.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Grundbedürfnisse

2022: 100 %

2021: 100 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Bedürfnisse nach Statussymbolen bzw. Luxus

2022: 0 %

2021: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Menschen

2022: 75 %

2021: 75 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Erde/ Biosphäre

2022: 0 %

2021: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes zur Lösung gesellschaftlicher oder ökologischer Probleme laut UN-Entwicklungszielen

2022: 30 %

2021: 30 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Mehrfachnutzen bzw. einfachem Nutzen

2022: 100 %

2021: 100 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit hemmendem bzw. Pseudo-Nutzen

2022: 0 %

2021: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Negativ-Nutzen

2022: 0 %

2021: 0 %

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E1.1

Konkret auf Leistungen angewendet ergibt sich folgendes Bild

Softwareentwicklung

Unser Schwerpunkt zum Thema Clean Code / Green Code zielt auf einen effizienten und nachhaltigen Einsatz und damit auf einen geringeren Ressourcenverbrauch beim Einsatz von Software ab.

Bildschirmschoner mit Gesundheitsübungen

Der Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden dient ein bei unserem Kunden UKM umgesetzten Bildschirmschoner, der Gesundheitsübungen zeigt.

Buuky

Mit der Desk-Sharing-Software Buuky (<https://www.buuky.app>) haben wir eine Lösung entwickelt, die es ermöglicht, Arbeitsplätze flexibel zu buchen. Eine flexible Arbeitswelt ist heute Realität mit Homeoffice und Büro-Präsenz. Buuky ist die Lösung für Unternehmen, um die vorhandenen Arbeitsplätze optimal und nachhaltig zu nutzen. Die Anwendung unterstützt das Grundbedürfnis nach Freiheit/Autonomie (9), Wohlbefinden (1) und Teilhabe (5). Durch die effiziente Nutzung von Räumlichkeiten unterstützt die Lösung auch die UN-Ziele 13 Klimaschutz, 7 Energie und 3 Gesundheit und Wohlergehen.

Security/Sicherheit

Mit den Dienstleistungen in diesem Bereich unterstützt die viadee Kund*innen dabei, Ihre IT-Systeme vor unberechtigten Zugriffen zu schützen. Damit dient es dem Grundbedürfnis nach Schutz und Sicherheit. Gleichzeitig zählt es auf die UN-Ziele für Gesundheit und Wohlergehen sowie Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen ein.

Künstliche Intelligenz

Die Dienstleistungen rund um die KI bieten einen Entscheidungsrahmen für den (sicheren) Umgang mit der Technologie, auch für die Kund*innen der viadee. Hier sind die Themen „Explainable AI“ (www.viadee.de/loesungen/ki/explainable-ai) und interne Workshops zum Thema „Fake News“ zu nennen. Diese dienen dem Grundbedarf nach Schutz/Sicherheit.

Banken und Finanzdienstleister

Zur Erfüllung der Anforderungen im regulatorischen Reporting für die EU-Förderprojekte ESF & EFRE und die Agrarförderung ELER & EGFL an die Europäische Kommission entwickelt die viadee seit mehreren Jahren ein Data Warehouse für die WIBank Hessen stetig weiter. Die Aufgaben umfassen die Entwicklung neuer ETL-Prozesse, die Konzeption und Entwicklung von neuen Berichten an die EU sowie den Betrieb und die Wartung des Data Warehouse.

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- Jira Mining - Idee: Bei Anforderungsaufnahme die richtigen Fragen stellen Mich stört... Jira sammelt personenbezogene Daten
- Prozessautomatisierung - Idee: Prozessschritte so gestalten, dass sie nicht missbraucht werden können Mich stört... Wie geht der Kunde damit um?
- Bildschirmschoner - Gestaltung in dunklem Design wirkt weniger anstrengend für die Augen.

E1.2 GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

① 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?

BERICHTSANTWORT

Unsere Angebote an **Schulungen, Coachings und auch Meetups** tragen dazu bei, dass Menschen ihren Lebensstil und ihr Verhalten ändern und eine Resilienz aufbauen, insbesondere im [Themenbereich Agilität](#). Das Thema Agilität wurde zur Dienstleistung der Organisationsentwicklung erweitert. Unter dem Namen "[viadee Spark](#)" ist es mit einem eigenen Webauftritt präsent. Das Beratungsfeld hat eine Kulturveränderung zum Ziel. Dabei werden Menschen durch Coaching und Mediation individuell begleitet, um ihr Verhalten positiv zu verändern. Die Schulungen und Coachings sind für alle Menschen über die Internetseite buchbar und zahlen damit auf das SDG 4-Ziel für hochwertige Bildung ein.

Buuky

[Unsere Softwarelösung Buuky](#), eine Lösung zur Online-Arbeitsplatzbuchung, fördert den Teamgedanken und stärkt die Work-Life-Balance und die Möglichkeit der individuellen, freien Selbstorganisation. So können Arbeitsplätze so gebucht werden, dass man mit Kolleg*innen gemeinsam in einem Büro arbeiten kann. Durch die individuelle Gestaltung der Büro-Arbeitszeit können Mitarbeitende ihr Privatleben besser mit dem Arbeitsleben koordinieren. Im Zusammenspiel mit unserer automatischen Heizungssteuerung bieten wir mit Buuky eine Lösung für die gesellschaftliche Aufgabe Energie einzusparen.

Security

Mehr Sicherheit der Systeme unserer Kund*innen bietet mehr Sicherheit für deren Kund*innen. Unsere Dienstleistungen für Banken und Versicherungen tragen zur Stabilität der Institutionen bei und verhindern Sicherheitslücken, die u.a. das Hacken verhindern. Im Bereich Security wurden ebenfalls Schulungen durchgeführt und damit das UN-Ziel SDG 4 für hochwertige Bildung unterstützt.

Externe Schulungen

2021, 4 Schulungen mit 36 Teilnehmer*innen

2022, 6 Schulungen mit 54 Teilnehmer*innen

Interne Schulungen

2021, 2 Schulungen mit 16 Teilnehmer*innen

2022, 3 Schulungen mit 24 Teilnehmer*innen

VIVIR[®]

Die viadee Lösung **VIVIR[®]** bietet den berufsständigen Versorgungseinrichtungen und betrieblichen Rentenversicherungen in Deutschland ein umfassendes Paket fachspezifischer Funktionen für Mitglieder- und Rentenverwaltung. Dazu gehören unter anderem

- die Berechnung von Renten und Rentenanwartschaften für diverse Rentenarten und Fallkonstellationen,
- die automatisierte Verarbeitung von Nachrichten in den gesetzlichen Meldeverfahren
- die Verwaltung von Aufgaben, Erinnerungen und fachlichen Freigaben

- sowie die direkte Kommunikation und das Angebot von Services über das Mitgliederportal ViViR[®]-on

Damit schaffen wir Transparenz und Sicherheit für die Kund*innen der Versorgungswerke, insbesondere zu deren Rentenbezügen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Art und Anzahl der Aktivitäten/ Maßnahmen pro Jahr

2022:

Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
Thema Agilität: externe und interne (Mix aus viadee- und Kunden-Mitarbeiter*innen) Seminare	14
Thema Agilität: Durchgeführte interne Seminare	5
Thema Agilität: Erreichte Menschen insgesamt (Externe)	134
Thema Agilität: Erreichte viadee Mitarbeiter	69

2021:

Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
Thema Agilität: externe und interne (Mix aus viadee- und Kunden-Mitarbeiter*innen) Seminare	16
Thema Agilität: Durchgeführte interne Seminare	6
Thema Agilität: Erreichte Menschen insgesamt (Externe)	164
Thema Agilität: Erreichte viadee-Mitarbeiter	84

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

2022: 112.509

2021: 99.765

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E1.2

Die Webseite ist ein zentrales Kommunikationsinstrument der viadee über das wir viele Menschen erreichen. Neben der gesamten/allgemeinen Webseite ist der Blog (blog.viadee.de) dabei ein wesentliches Instrument.

	2021	2022
Webseitenbesucher (Sitzungen)	99.765	112.509
Blogseitenbesucher (Sitzungen)	67.305	77.734

In 2023 fand zum vierten Mal die viadee Online-Konferenz NAVIGATE statt. Sie spricht alle Menschen an, die Orientierung im komplexen Umfeld der IT suchen. Sie steht allen Menschen offen und ist kostenlos. (www.navigate-kongress.de)

Teilnehmende des NAVIGATE-Kongresses

2021	2022	2023
519	600	800

In den Jahren 2021 und 2022 wurden ebenfalls Meetups sowie Vorträge auf Konferenzen durchgeführt. Die Teilnehmerzahlen sind nicht zu ermitteln. Insbesondere auf Konferenzen wurden durch die Vorträge hunderte Menschen erreicht.

	2021	2022
Vorträge Meetup / Kundenevents	10	13
Vorträge Konferenzen	14	27

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?

BERICHTSANTWORT

MENSCHENUNWÜRDIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Unsere Produkte und Dienstleistungen haben keine negativen Wirkungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen, auf die Freiheit von Menschen oder auf die Biosphäre unseres Planeten.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Als menschenunwürdig eingestufte Produkte und Dienstleistungen
Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen
Kund*innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben

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)?

BERICHTSANTWORT

Uns ist bewusst, dass es Möglichkeiten gibt, die Aufwendungen für Steuern durch rechtliche Konstrukte zu optimieren und reduzieren. Ein fairer Beitrag zum Gemeinwesen ist für uns selbstverständlich und wir wollen unseren Teil dazu beitragen. Daher betreiben wir in keiner Form Steueroptimierung.

Finanzielle Unterstützung vom Gemeinwesen haben wir in den Jahren 2021 und 2022 nicht erhalten.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Erlöse

2022: 32.371.665 €

2021: 29.835.884 €

Abgaben

2022: 7.468.539 €

2021: 7.103.362 €

Summe der Lohnsteuern 2022: 3.717.388,84 €, 2021: 3.329.405,60 € ---

Summe der Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden - 2022: 2.513.150,39 €, 2021: 2.248.728,62 € ---

Einkommensteuer 2022: 1.237.614,19 €, 2021: 1.523.829,07 € ---

Landesspezifische sonstige Steuern, z.B. Gewerbesteuer (Deutschland) 2022: 385,86€, 2021: 1.398,86 € ---

Subventionen

2022: 0 €

2021: 0 €

Wertschöpfung**2022:** 22.310.955,94 €**2021:** 23.225.860,57 €**Netto-Abgabenquote****2022:** 32 %**2021:** 32 %**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?

BERICHTSANTWORT**FREIWILLIGE BEITRÄGE ZUR STÄRKUNG DES GEMEINWESENS**

Die viadee unterstützt seit vielen Jahren (soziale) Projekte in unterschiedlichen Formen. Neben Geldspenden an soziale Projekte, bei denen viadee-Mitarbeiter*innen persönlich aktiv sind, werden auch kostenlose Arbeitsleistungen in Form von Pro Bono Projekten, Vorträgen oder der Betreuung von Girls-Days oder Ferienaktivitäten in Form von "Hacker Schools" erbracht.

Über den finanziellen Support von Events, wie dem [TEDx-Day in Münster](#), unterstützt die viadee bei der Verbreitung von Wissen - ganz im Sinne der TED. Ebenfalls der Vorbereitung von Wissen und dem fachspezifischen Austausch unterstützt die viadee diverse Meetup-Initiativen.

Viele der Aktivitäten führt die viadee langfristig und nachhaltig durch. Unter anderem die Verknüpfung von persönlichem Engagement mit einer finanziellen Unterstützung sorgt für eine nachhaltige Verankerung im Unternehmen. Das Projekt "Mukisa Foundation" beispielsweise wird bereits seit dem Jahr 2012 jährlich unterstützt.

Auch die Meetups werden oft von viadee-Mitarbeiter*innen über viele Jahre persönlich organisiert und betreut.

Die unten angegebenen Verifizierungsindikatoren sind für uns nicht zu ermitteln.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E2.2

Finanzielle Unterstützung von Projekten

I.d.R. werden jährlich zwischen 10.000 und 20.000 € an soziale Projekte gespendet. Vorschläge dafür, welche Projekte unterstützt werden, kommen aus der Mitarbeiterschaft.

2021	Mukisa Foundation	4.000
	Roter Keil	1.000
	Freundeskreis Guatemala	4.000
	Phileas e.V.	1.000
	Bewusstsein e.V.	1.000
	Ruhr Universität Bochum Spende für Stipendien	1.800
	NABU Münsterland GGmbH	500
	NRW hilft	2.500
	SUMME	15.800
2022	Mukisa Foundation	6.000
	Freundeskreis Guatemala	6.000
	Roter Keil, Kinderschutzambulanz	1.000
	Ghost Diving Germany e.V.	1.000
	Tafeln Münster, Köln, Dortmund jeweils 1.000 €	3.000
	FH Münster Spendenkampagne Härtefallstipendien	1.000
	SUMME	18.000

Die viadee unterstützt grundsätzlich Projekte, bei denen Mitarbeiter*innen selbst aktiv sind. Die viadee kommuniziert das Engagement im Rahmen der Weihnachtsmailings an Kund*innen und Geschäftspartner*innen. Gleichzeitig ermöglicht es die viadee den Mitarbeiter*innen auch, längere Zeit für das Projekt aktiv zu sein. Mitarbeiter*innen können einen längeren Urlaub bekommen (vier Wochen) oder im Rahmen eines Sabbaticals noch länger aktiv sein.

Weiteres Engagement

2022 wurden zusätzlich Spenden an Tafeln an den viadee Standorten (Münster, Köln, Dortmund) getätigt. Grund waren die hohe Inflation und gestiegenen Kosten. Die Tafeln hatten bekanntermaßen Versorgungsprobleme.

Außerdem hat die viadee Unterstützungsfonds für Studierende unterstützt - ebenfalls als Inflationsausgleich.

PRO BONO PROJEKTE

In mehreren Projekten hat die viadee die Welthungerhilfe unterstützt. Nach der Beteiligung beim "Rock gegen Hunger" und einem "Hungerhack" haben viadee-Berater*innen im Rahmen eines Pro Bono Projektes eine BI-Lösung entwickelt. Dabei wurde ein Data Warehouse entwickelt, ein zentralisierter Ort für qualitätsgesicherte Daten und einfache Zugriffsmöglichkeiten. So wird gewährleistet, dass mit langer Perspektive zielsicherer und datenbasiert nachvollziehbare Entscheidungen getroffen werden. Bis 2023 sind in das Projekt in Summe 186 Stunden geflossen.

Details: blog.viadee.de/welthungerhilfe-making-sense-of-data

Teilnahme an öffentlich gefördertem Projekt

In einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten gemeinsamen Projekt mit der Universität Paderborn und verschiedenen Praxispartnern und Unternehmen untersucht ein Team der viadee die Effekte von Workarounds in Unternehmen.

blog.viadee.de/changeworkaround-projektstart

FRAUEN IN DER IT

Girls-Day

Die viadee unterstützt den jährlich stattfindenden Girls-Day, um insbesondere Frauen in MINT-Berufen zu fördern.

Hacker School

2021 veranstaltete die viadee im Rahmen der Hacker-School einen Ferienkurs "Grundlagen der Programmierung" für interessierte Mädchen. Die Hacker-School ist eine Hamburger Initiative, die unter dem Motto „Let's hack the world a better place“ seit 2014 Schüler*innen im Alter von 11 bis 18 Jahren an die Welt der IT heranführt.

blog.viadee.de/sommer-hacker-school

HOCHSCHULVORTRÄGE

Am BWL-Lehrstuhl hat Rita Helter, Vorständin Personal, einen Vortrag zum Thema Personalgewinnung gehalten. Ziel war es, Praxiserfahrungen zu vermitteln.

VIADDEE WALD - DIE WALDPFLANZAKTION

Gemeinsam mit dem Grünflächenamt der Stadt Münster hat die viadee eine Waldfläche mit 2.200 Setzlingen wiederaufgeforstet, deren Baumbestand vom Borkenkäfer befallen war und auf der deshalb alle Bäume gefällt werden mussten.

blog.viadee.de/wald-als-symbol-fuer-nachhaltiges-wachstum

UNTERSTÜTZUNG DER MEETUP-INITIATIVE

Die viadee unterstützt seit Jahren bei der Durchführung von öffentlichen Meetups. Die Events sind Plattform-organisiert und viadee stellt die Infrastruktur bereit. Darüber hinaus werden auch Inhalte präsentiert. Damit wird IT-Wissen öffentlich zugänglich gemacht.

www.meetup.com/de-DE

UNTERSTÜTZUNG TEDX-INITIATIVE

TEDx ist ein lokal und unabhängig organisiertes Eventformat mit dem Ziel, Ideen, die es wert sind, geteilt zu werden, eine Bühne zu geben. Bei den TEDx-Events werden Redner*innen geladen und Videos von anderen TEDs gezeigt, um zum Nachdenken anzuregen.

Die viadee hat das tedx-Münster-Event unterstützt.

blog.viadee.de/tedxmunster-in-transit-erfolgreich

tedxmunster.de

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

- Förderung von Projekten "Frauen in der IT"
- Bekanntheitsgrad in Frauen-Netzwerken erhöhen
- Weibliche Rollenvorbilder gegenüber Jugendlichen stärken

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?

BERICHTSANTWORT

Werden Gewinne zwischen Ländern verschoben? Was ist die Grundlage dafür? Nein, eine solche Praxis würde unseren Grundwerten widersprechen. Außerdem haben wir keine Auslandsgesellschaften.

Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt? Nur immaterielle Leistungen in Form von Software, Schulungen und weitere, wenn es einen Gegenwert gibt. Nicht zur Steuerminderung.

*Gibt es Geschäftspartner*innen in sogenannten Steueroasen?* Keine Kund*innen. Lieferant*innen, insbesondere im Softwarebereich, haben wir nicht überprüft.

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

*Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner*innen offen deklariert?* Zu Geschäftspartner*innen können wir keine Aussage treffen. Die wirtschaftlich Berechtigten der meisten inländischen Geschäftspartner*innen müssen sich gesetzlich in das Transparenzregister eintragen lassen. Finanzpartner*innen werden nur dann eingesetzt, wenn sie zugelassen sind. Es kann daher keine Verschleierung von wirtschaftlich Begünstigten erfolgen.

Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent? Gibt es ein länderspezifisches Reporting? Internationale Finanztransaktionen nutzen wir nicht.

Welche Maßnahmen wurden im Unternehmen ergriffen, um diese Risiken zu bekämpfen? Ausländische Kund*innen und Freelancer*innen werden anhand geeigneter Kriterien geprüft.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

E2.4 NEGATIV-ASPEKT: MANGELNDE KORRUPTIONSPRÄVENTION

BERICHTSFRAGEN

- Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant*innen und Kund*innen?
- Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern?

- Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträger*innen umgegangen?
- Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen?
- Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien?
- Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben?
- Wie werden in den Entscheidungsprozessen Vorkehrungen gegen Korruption getroffen?
- Wie werden Interessenkonflikte (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) sichtbar gemacht, und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es?

BERICHTSANTWORT

Wir praktizieren keine korruptionsfördernden Praktiken. So verhindert unser kooperativer Vertrieb Korruption. Für Erfolge gibt es keine individuelle Vergütung der Vertriebsmitarbeiter*innen. Alle partizipieren gemeinsam. Das verhindert effizient die individuelle Vorteilsnahme.

MITGLIEDSCHAFTEN LOBBYING

Wir betreiben keine aktive Lobbyarbeit. Die viadee ist Mitglied beim BVMW - Bundesverband Mittelständische Wirtschaft (<https://www.bvmw.de>). Der Verband setzt sich für die Interessen des Mittelstandes ein. Wir nutzen dieses Netzwerk primär, um unser Netzwerk zu erweitern, um die Bekanntheit zu steigern und unsere vertrieblichen Aktivitäten zu unterstützen. Ein Engagement auf politischer Ebene besteht nicht.

viadee-Vorstand, Dr. Volker Oshege, hat die Berichtsfragen wie folgt beantwortet:

*Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant*innen und Kund*innen?* Ich sehe keine Risiken bei der viadee.

Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern? Das Wertekonstrukt der viadee und die Tatsache, dass es keine individuellen Anreizsysteme gibt, verhindern Korruption effektiv.

*Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträger*innen umgegangen?* Wir pflegen keine Kontakte zu den genannten Gruppen.

Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen? viadee ist Mitglied beim BVMW. Aber nicht als politische Interessenvertretung, sondern als Partner für gemeinsame Veranstaltungen in der Region für den Mittelstand.

Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien? Wir unterstützen keine politischen Parteien.

Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben? Wir haben ein klar formuliertes Wertesystem. Über die Wertevermittlung im täglichen Umgang und miteinander schaffen wir dafür kontinuierliche Bewusstsein bei den Mitarbeitenden.

Wie werden in den Entscheidungsprozessen Vorkehrungen gegen Korruption getroffen?
Korruption verhindern wir mit mehreren Maßnahmen

- über die Wertevermittlung im täglichen Umgang und miteinander
- transparente Prozesse bei vertrieblichen Anfragen
- gemeinsame Entscheidungen im Vertriebskreis für oder gegen Projektoptionen

Wie werden Interessenkonflikte (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) sichtbar gemacht, und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es? Auch hier greifen die Maßnahmen, die bei der Korruptionsverhinderung getroffen werden - siehe vorherige Frage/Antwort.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?

2022: Nein

Wir betreiben kein Lobbying, daher ist der Indikator nicht relevant.

Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen?

2022: Nein

Wir betreiben kein Lobbying, daher ist der Indikator nicht relevant.

Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen, und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?

Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Positivaspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)?

2022: Nein

Das Budget wird nur genutzt, wenn der Vorstand in die Entscheidung involviert ist. Insofern ist eine Kontrolle nicht erforderlich.

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 (CO₂, N₂O, CH₄, ...)
 - Feinstaub und anorganische Emissionen
 - Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht)
 - Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO_x, SO_x, CO₂)
 - Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO_x, SO_x)
 - 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?

BERICHTSANTWORT

Energiesparen durch Heizungssystem

viadee hat ein System zum Heizungsmonitoring und zur Heizungssteuerung entwickelt. Durch die intelligente Raumsteuerung konnten in der Heizperiode 2022/2023 50 % der Heizkosten eingespart werden.

Im Sommer des Jahres 2022 wurden alle manuellen Thermostate durch 220 funkgesteuerte digitale Homematic IP Thermostatventile ersetzt. Mitarbeitende programmierten eine Softwarelösung: Ein zentrales Steuercockpit für alle Heizkörper im Gebäude. Dieses zentrale Steuercockpit wurde zusätzlich an das [Raumbuchungstool Buuky](#) sowie für die Besprechungsräume an Microsoft Outlook angebunden, um gezielt nur die Räume zu heizen, in denen auch wirklich Mitarbeitende anwesend sind. Seitdem werden nur noch die gebuchten Büros und Besprechungsräume aktiv geheizt. Nach Arbeitsende, an den Wochenenden und in den Ferien werden die Raumtemperaturen automatisch reduziert.

[Mehr dazu im Blogbeitrag.](#)

Mitarbeiterinitiativen

Es gibt ein "Nachhaltigkeits-Ideenboard", das Mitarbeiter*innen nutzen können, um ihre Ideen von Nachhaltigkeit ins Unternehmen zu tragen. Eine Arbeitsgruppe kümmert sich um die Ideen.

Kundennähe

Die viadee hat den Grundsatz "Nähe zum Kunden". Damit will viadee es den Mitarbeiter*innen ermöglichen, 90 % der Zeit zuhause schlafen zu können. Den Kund*innen wird so schnell und ohne große Anreiseaufwände geholfen. Die kurzen Wege sind auch ökologisch nachhaltiger und werden oft mit dem Rad oder ÖPNV zurückgelegt; genaue Werte lassen sich nicht ermitteln.

Mobilität

- Mitarbeiter*innen können eine BahnCard erhalten
- Es gibt ein Jobrad-Modell, wobei das Rad von der viadee gekauft wird
 - Anzahl Jobräder: 2021 = 12, 2022 = 15
- Das Dienstwagenmodell wurde eingestellt.
- Es finden so gut wie keine Flüge statt (< 4 pro Jahr)

Wissensvermittlung

Es gibt interne Vorträge im Rahmen der Arbeitszeit rund um das Thema Nachhaltigkeit, die natürlich auch privat von Nutzen sein können.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Relevante Umweltkonten des Unternehmens Stromverbrauch

	2021	2022
Münster	69.061,40 kW/h	389.568,50 kW/h
Köln	15.040,00 kW/h	19.255,00 kW/h
Dortmund	0	2.386,50 kW/h (seit 07/2022)

In der Berichtszeit gab es Corona-bedingt einen hohen Anteil an Homeoffice-Tätigkeiten. Der Verbrauch lässt sich nicht ermitteln.

Papierverbrauch

	2021	2022
Münster		41.208 Seiten / 232 KG (bei 90 g/m ²)
Köln		11.124 Seiten / 63 KG (bei 90 g/m ²)
Dortmund		1.836 Seiten / 10 KG (bei 90 g/m ²) (seit 07/2022)

Kunstlichteinsatz

Die Lichtverschmutzung und der Stromverbrauch lassen sich nicht verlässlich ermitteln. Die Beleuchtung in den Büroräumen ist teilweise (direkt an den Arbeitsplätzen) über Bewegungsmelder gesteuert. Außerdem wird über die Haussteuerung die Beleuchtung zentral ausgeschaltet, sobald die Tür abgeschlossen wird.

Die Leuchten an den Arbeitsplätzen über alle Standorte haben folgende Energiedaten:

- 26 Lampen, Leuchtmittel Leuchtstoffröhren, Marke Tobias Grau - Go Floor - Verbrauch 0,11 kwh pro Lampe (MS)
- 7 Lampen, Leuchtmittel LED, Marke Tobias Grau - Go Floor long - Verbrauch 0,16 kwh pro Lampe (6x MS + 1x K)
- 31 Lampen, Leuchtmittel LED, Marke Tobias Grau - XT-A Floor Plus 90 - Verbrauch 0,095 kwh (davon sieben Lampen erst seit 2022 mit der Eröffnung des Standortes Dortmund)

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E3.1

- Unterstützung von Homeoffice-Arbeit durch Bereitstellung von Infrastruktur für das Heimbüro.
- Verlängerung der Nutzungsdauer von Notebooks und Smartphones E3
- Wechsel des Stromanbieters in Köln zu Green Planet Energy E3
- Beschaffung vieler Materialien bei lokalen Anbietern A3/E3
- Ende 2022: Reduktion des Verbrauchs von Heizenergie von über 50% durch Einbau fernsteuerbarer Heizungsventile, Kopplung mit unserem Raumbuchungssystem "Buuky" und Temperaturreduktion in nicht gebuchten Räumen E3
- Bereitstellung eines Jobrades

VERBESSERUNGSPOTENZIALE/ZIELE:

Erfasstes Verbesserungspotenzial

- Lichter im 2. OG schalten nicht automatisch ab, wenn das Büro abgeschlossen wird (wie im EG und 1. OG). Prüfen, ob die technische Möglichkeit besteht. - Die Arbeitsplatz-Lampen sollten über Bewegungsmelder ein- und ausgeschaltet werden. Das funktioniert offensichtlich nicht flächendeckend. Prüfen und beheben. - Messen des Stromverbrauchs ist grundsätzlich schwierig, da dezentral. Aber: Messen der Verbräuche im Serverraum prüfen! - Schäden an der Außendämmung durch Vögel in der Vergangenheit festgestellt. Prüfen, ob behoben oder noch vorhanden.
- Vermieter der Geschäftsstellen bezüglich der Außendämmung ansprechen und ggf. auf Änderungen hinwirken.
- Nutzung eines Ticketsystems mit Kategorien für die Nachverfolgung/Bearbeitung von Nachhaltigkeitsproblemen.

E3.2 RELATIVE AUSWIRKUNGEN

① 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?

BERICHTSANTWORT

Umweltauswirkungen entstehen bei der viadee als IT-Dienstleisterin vor allem durch den Stromverbrauch und Dienstreisen.

Durch unser Regionalprinzip vermeiden wir lange Dienstoffahrten. Die viadee legt besonders viel Wert darauf, dass der Wohn- bzw. Arbeitsort unserer Mitarbeiter*innen und nahe bei den Kund*innen ist. Das ist in unserer Branche eher nicht die Regel. Flugreisen finden so gut wie keine statt. Ein Dienstwagenmodell gibt es bei der viadee nicht mehr.

Unsere Homeoffice-Option vermeidet ebenfalls Emissionen. Bei Kund*innenprojekten ist dies jedoch abhängig von den Regeln des/der Kund*in. Wir wirken in den Verhandlungen soweit möglich auf eine flexible Regelung hin.

Nutzung von Notebooks und Smartphones

Eine Nutzungsdauer ist nicht mehr fest vorgegeben, sondern errechnet sich aus [Netto-Gesamtkosten] / 660€. Dahinter steckt die Idee, dass von teuren Geräten eine höhere Lebens-/Nutzungsdauer erwartet wird. Diese Vorgehensweise bringt die Flexibilität bei der Geräteauswahl mit Nachhaltigkeits- und Gleichberechtigungszielen in Einklang. Natürlich dürfen die Geräte auch gerne länger genutzt werden, sofern sich damit die täglichen Aufgaben gut erledigen lassen.

Ein paar Rechenbeispiele:

- MacBook: $2370\text{€} / 660\text{€} = 3,6$ Jahre
- Surface: $1900\text{€} / 660\text{€} = 2,9$ Jahre
- Dell XPS 15 2in1: $2200\text{€} / 660\text{€} = 3,3$ Jahre
- Dell Latitude: $1600\text{€} / 660\text{€} = 2,4$ Jahre

Nach dieser Berechnung beträgt die durchschnittliche, minimale Nutzungsdauer aller viadee-Rechner drei (3) Jahre. Nach der Nutzung können die Mitarbeiter*innen die Rechner übernehmen. Alternativ werden sie für unsere Studierenden weiterverwendet. Es entsteht also kein Abfall.

Smartphones können frühestens nach drei Jahren getauscht werden. Wir motivieren die Mitarbeitenden, ihre Geräte möglichst länger zu halten. Nach der Nutzungsdauer können Mitarbeitende die Geräte kostenlos für den privaten Gebrauch übernehmen.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

2022:

Uns liegen keine Vergleichszahlen der Branche bzw. Region vor. Als Verbesserungsmaßnahme wollen wir im Nachgang versuchen, valide Zahlen zu bekommen.

2021:

Wir haben recherchiert um Vergleichszahlen für unsere Branche bzw. Region zu finden. Leider haben wir keine Zahlen gefunden. Unabhängig davon werden wir unsere Bemühungen in die Reduktion unserer Verbrauchswerte weiter betreiben. Als Verbesserungsmaßnahme wollen wir versuchen, valide Zahlen zu bekommen.

E3.3 NEGATIV-ASPEKT: VERSTÖßE GEGEN UMWELTAUFLAGEN SOWIE UNANGEMESSENE UMWELTBELASTUNGEN

? BERICHTSFRAGEN

- Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörige 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?

BERICHTSANTWORT

VERSTÖßE GEGEN UMWELTAUFLAGEN SOWIE UNANGEMESSENE UMWELTBELASTUNGEN

Unser Unternehmen verstößt gegen keine Umweltauflagen. Wir sehen keine Bereiche, in denen wir die Umwelt unangemessen belasten. Unsere Hauptfaktoren für die Umweltbelastung sind Dienstreisen, Gerätenutzung und Stromverbrauch. Hier achten wir auf Nachhaltigkeit, z.B. durch das Regionalitätsprinzip bei Berater*inneneinsätzen oder bei der Nutzungsdauer von Geräten.

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?

BERICHTSANTWORT

TRANSPARENZ

Als Informations- und Kommunikationskanäle für die Öffentlichkeit haben wir unsere Webseite www.viadee.de sowie soziale Medien wie LinkedIn, XING und Kununu. Auf unserer Webseite betreiben wir einen Blog. Neben der Darstellung unseres Wissens publizieren wir auch Blogs zu GWÖ-Themen. Auch unseren GWÖ-Bericht werden wir dort publizieren, sobald er vorhanden ist. Etwaige kritische oder negative Kommentare auf der Kununu-Plattform werden nicht von uns gelöscht, sondern beantwortet. So gehen wir offen mit Kritik um.

Auch bieten wir auf der Webseite Schulungen an, die jede*r buchen oder anfragen kann. Seit vier Jahren bieten wir mit unserer Onlinekonferenz NAVIGATE ein weiteres Format der Wissensvermittlung. Durch die webbasierte Durchführung ist diese Konferenz sehr nachhaltig.

Als AG ist unsere Bilanz offen einsehbar.

Die viadee nimmt alle zwei Jahre am Wettbewerb Great Place to Work teil und platziert sich immer unter den TOP Unternehmen. Es gibt einen ausführlichen GPTW-Bericht und Informationen zum Ranking. Dieser Teil wird und C4.1 ausführlich behandelt.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

2022: Nein

IM BERICHTSZEITRAUM WURDE UMGESETZT:

Umgesetzte Maßnahme(n) in Aspekt E4.1

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 Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?
- Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert, und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

BERICHTSANTWORT

GESELLSCHAFTLICHE MITBESTIMMUNG

Neben Mitarbeiter*innen und Kund*innen werden aktuell keine weiteren Berührungsgruppen gehört oder an Entscheidungen beteiligt. Dazu besteht unserer Ansicht nach auch keine Notwendigkeit, da unsere Geschäftstätigkeit auf andere Berührungsgruppen nur einen geringen Einfluss hat. Es besteht jedoch die Möglichkeit, uns über vielfältige Wege zu kontaktieren, z. B. per Telefon, E-Mail, Social Media oder Besuch unserer Geschäftsstellen. Ansprechpartner*innen sind auf der Webseite mit Telefon und E-Mailadresse angegeben.

VERIFIZIERUNGSINDIKATOREN

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

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

2022: Nein

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?
- Inwiefern wird durch das Unternehmen die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst?
- Worin widersprechen die Veröffentlichungen des Unternehmens dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte?

BERICHTSANTWORT

FÖRDERUNG VON INTRANSPARENZ UND BEWUSSTE FEHLINFORMATION

Alle Informationen zur viadee veröffentlichen wir nach bestem Wissen und Gewissen unter Beachtung unserer Grundwerte. Eventuell vorkommende Fehler werden von uns sofort nach Erkennung korrigiert. Bewusste Irreführung oder Falschinformationen dulden wir nicht.

AUSBLICK

KURZFRISTIGE ZIELE

In der Strategie 2024 in der viadee sind die Themen Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung ausdrücklich genannt. Für die Umsetzung konkreter Maßnahmen und die Erreichung der Strategieziele wird die Rolle der/des Nachhaltigkeitsbeauftragten in der Organisation verankert.

LANGFRISTIGE ZIELE

Im Laufe des Jahre 2024 wollen wir unseren CO2-Fußabdruck ermitteln und langfristig senken.

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)

Wir haben je Berührungsgruppe eine Arbeitsgruppe mit je einem/einer Themenverantwortlichen eingesetzt. In jeder Arbeitsgruppe waren neben dem/der Themenverantwortlichen drei bis fünf weitere Mitarbeitende der viadee. Bei der Zusammensetzung haben wir darauf geachtet, Mitarbeitende aus unterschiedlichen Rollen und unterschiedlichen Alters und Betriebszugehörigkeit aus allen Standorten hinzuzunehmen. So waren Junior- und Senior-Berater*innen, OE-Leiter*innen, Mitarbeitende aus den Bereichen Marketing, Finanzen und Controlling, Sekretariat, IT-Infrastruktur, Software-Schmiede, sowie beide Vorstände an den Workshops und an der Bilanzerstellung aktiv beteiligt.

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

400 Stunden

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Über die Initiative zur Bilanzerstellung wurde bei Infoveranstaltungen und per Newsletter immer wieder berichtet. Alle Mitarbeitenden konnten sich im Goodbalancer über den Fortschritt informieren und Kommentare abgeben. Zum Abschluss der Bilanzierung werden wir erneut im Rahmen einer Infoveranstaltung über die Ergebnisse berichten, ebenso nach erfolgter Zertifizierung.

Als eine Maßnahme aus den Workshops wird die Rolle des/der Nachhaltigkeitsbeauftragten organisatorisch verankert. Eine der Aufgaben dieser Rolle ist die regelmäßige Information der Mitarbeitenden über Nachhaltigkeits- und Gemeinwohlt Themen, so dass der Informationsfluss auch nach erfolgter Zertifizierung gesichert ist.

Datum: 03.05.2024

ANHANG

1. ANMERKUNGEN ZU ANGABEN IM GWB-RECHNER

A: LIEFERANT*INNEN

5 wichtigsten Branchen, aus denen Sie Produkte/Dienstleistungen beziehen

Die Einordnung der Lieferant*innen nach Branchen/Bereichen, sowie die Ausgaben für Freelancer*innen können aus den Zusatzdokumenten "Kategorien_Berührungsgruppe_A_vertraulich.xlsx" und "Einkaufszahlen-Freiberufler_Berührungsgruppe_A_vertraulich.pdf" entnommen werden und sind für den Auditor/die Auditorin einsehbar.

B: EIGENTÜMER*INNEN UND FINANZPARTNER*INNEN

Finanzanlagen und Barguthaben

GuV-Position Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten

C: MITARBEITENDE

Personalkosten (brutto ohne Arbeitgeberanteil)

Personalaufwand inkl. sozialer Abgaben aus der Gewinn - und Verlustrechnung

Durchschnittlicher Arbeitsweg der Mitarbeitenden

Derzeit nicht bekannt - wird aber für die Zukunft ermittelt.

Gibt es eine Kantine für die Mehrheit der Mitarbeitenden

Die Geschäftsstellen in Köln und Münster bieten aufgrund ihrer Lage diverse Verpflegungsmöglichkeiten, die in wenigen Metern zu Fuß zu erreichen sind: Bäcker, Imbiss, Supermärkte sowie auch öffentliche Betriebskantinen.

Dazu gibt es in den Geschäftsstellen aufgrund von Mitarbeiterinitiativen unterschiedliche wöchentliche Events (Salat Society, Wraps & Couscous Day etc.), in denen Mitarbeitende für sich selbst Essen in den Küchen der Geschäftsstellen zubereiten. Viadee unterstützt diese Initiativen durch die Bereitstellung von allem benötigten Equipment (z.B.: Salatschleuder, Messer, Kochfelder etc.)

D: KUND*INNEN UND MITUNTERNEHMEN

E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD

2. LISTE DER ANLAGEN UND REFERENZEN

Bezug	Name	Typ	Kommentar
Angaben zu Beginn Das Unternehmen und das Gemeinwohl	https://blog.viadee.de/%C3%BCber-50-waermeenergieeinsparun	Referenz	Bericht zur Wärmeenergieeinsparung

Bezug	Name	Typ	Kommentar
	g-durch-intelligente-raumsteuerung		
Angaben zu Beginn Das Unternehmen und das Gemeinwohl	https://blog.viadee.de/nachhaltigkeit_in_der_frontend-entwicklung	Referenz	Bericht über Untersuchungen zur nachhaltigen Softwareentwicklung
Angaben zu Beginn Das Unternehmen und das Gemeinwohl	https://blog.viadee.de/wald-als-symbol-fuer-nachhaltiges-wachstum	Referenz	Bericht über die Waldpflanzaktion der viadee
Angaben zu Beginn Das Unternehmen und das Gemeinwohl	https://blog.viadee.de/weihnachtsgeschenke-der-besonderen-art	Referenz	Bericht über die Unterstützung der Mukisa-Foundation und weiterer gemeinnütziger Organisationen
Aspekt A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	https://global-standard.org/	Referenz	Information zum GOTS, nach dem die viadee-Kleidung hergestellt wird.
Aspekt A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	https://www.wilkhahn.com/blog/de/architects-darling-award-2019/	Referenz	"Cradle-to-Cradle Challenge Award" für die Firma Wilkhahn, den Hersteller unserer Bürostühle.
Aspekt A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	https://www.wilkhahn.com/blog/environmental-statement-2019/?lang=de	Referenz	Information unseres Bürostuhlherstellers Wilkhahn zu seinen Nachhaltigkeitsbestrebungen.
Aspekt A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	https://www.stanleystella.com/de-de/verantwortungsvolle-produktion	Referenz	Informationen zur Nachhaltigkeit in der Produktion durch den Hersteller der viadee-Kleidung
Aspekt B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen	https://www.fairfinanceguide.de/ffg-d/banken/deutsche-bank/	Referenz	
Aspekt B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen	https://www.urgewald.org/deutsche-bank	Referenz	
Aspekt B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen	https://www.vb-muensterland.de/wir-fuer-sie/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitschronik.html	Referenz	

Bezug	Name	Typ	Kommentar
Aspekt B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur	https://www.brandeins.de/magazine/brand-eins-wirtschaftsmagazin/2023/wertschaetzung/viadee-die-firma-das-sind-wir	Referenz	
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	Gesamthausbericht.pdf	Anlage	Anlage 2 Gesamthausbericht
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	KQ_-_Stimmungsbarometer.pdf	Anlage	Anlange 3: Stimmungsbarometer
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	Werte_Shipt_Day.jpg	Anlage	Anlange 4 Werte Shipt Day
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	blog.viadee.de/vip-rollen-fuer-menschen-statt-menschen-fuer-positionen	Referenz	Blog-Artikel zum vIP
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	https://brandeins.de/magazine/brand-eins-wirtschaftsmagazin/2023/wertschaetzung/viadee-die-firma-das-sind-wir	Referenz	BrandEins Artikel zum Beteiligungsmodell der viadee
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	https://www.brandeins.de/magazine/brand-eins-wirtschaftsmagazin/2023/wertschaetzung/viadee-die-firma-das-sind-wir	Referenz	Porträt der viadee u.a. zum Thema Mitarbeiterbeteiligung im Magazin "brand eins"
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	kununu_Bewertung.jpg	Anlage	kununu Score
Aspekt C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	redaktionsplan-insite-2022-sd-220314.pdf	Anlage	Anlange 1: Veranstaltungsübersicht
Aspekt C1.3 Diversität und Chancengleichheit	MP_-_Veranstaltung_Frauennetzwerk_bRCHCbW.png	Anlage	Aufruf auf Slack des Frauennetzwerk
Aspekt C1.3 Diversität und Chancengleichheit	https://www.freundin.de/infestyle-kununu-familienfreundlichste-arbeitgeber-2021	Referenz	Auszeichnung freundin 2021
Aspekt C1.3 Diversität und Chancengleichheit	https://www.freundin.de/infestyle-kununu-	Referenz	Auszeichnung freundin 2022

Bezug	Name	Typ	Kommentar
	familienfreundlichste-arbeitgeber-2022		
Aspekt C1.3 Diversität und Chancengleichheit	https://www.girls-day.de/.oO/Show/hacker-school-ggmbh/dortmund/girlsday-powered-by-viadee-deine-eigene-webseite-mit-html-css-programmiert	Referenz	Girls Day powered by viadee
Aspekt C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	https://blog.viadee.de/ki-im-personalwesen	Referenz	KI im Personalwesen
Aspekt C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	https://blog.viadee.de/fuehrungs-und-fachkarriere-mit-co-leadership	Referenz	Artikel zum Co-Leadership
Aspekt C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	SF_-_Vorstellung_auf_Slack.jpg	Anlage	Vorstellung eines neuen Kollegen auf Slack
Aspekt C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	WE_-_Abschied_B.PNG	Anlage	Abschied auf Slack
Aspekt C4.2 Legitimierung der Führungskräfte	Auswahlprozess_Personalvorgesezte_.pdf	Anlage	Auswahlprozess
Aspekt E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	https://blog.viadee.de/explainable-ai-politische-werbung-facebook	Referenz	Eine nützliche AI-Anwendung, um manipulative Inhalte und FakeNews zu erkennen
Aspekt E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	https://www.viadee.de/loesungen/ki/explainable-ai/	Referenz	"Explainable AI" im viadee-Webauftritt
Aspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	Mailing an Mitarbeiter für Projektvorschläge	Referenz	Liebe Kolleg:innen, alle Jahre wieder spendet die viadee zu Weihnachten für soziale Projekte. Das möchten wir auch 2022 wieder tun. Wir wissen, dass sich viele von euch ehrenamtlich

Bezug	Name	Typ	Kommentar
			<p>engagieren und auf diesem Weg Organisationen unterstützen, die sehr konkret vor Ort, regional oder auch international helfen. In guter Tradition rufen wir euch dazu auf, eure Projekte vorzuschlagen. Dabei gibt es im Grunde zwei wesentliche Kriterien: 1. Ihr müsst persönlich engagiert sein. 2. Es sollte ein Projekt sein, das existenzielle Not lindert oder Menschen nachhaltige Wege zur Selbsthilfe aufzeigt. Wenn euer Projekt ins Rennen schicken möchtet, schickt bis spätestens zum 02.11. eine Projektbewerbung an das Marketing-Team. Beschreibt bitte kurz, worum es bei dem Projekt geht, auf welche Weise ihr euch dort engagiert und für welche(s) Projekt(e) konkret das Geld benötigt wird. Der Vorstand wird über die Projekte und die etwaige Höhe der Spenden entscheiden. Die ausgewählten Projekte werden – nach Rücksprache – auf einer speziellen Weihnachts-Unterseite unserer Website vorgestellt. Viele Grüße</p>

Weitere Dokumente

Unternehmenslogo: viadee.png



GWÖ-Mitgliedschaft: Mitgliedschaftsbestätigung vom 09.10.2023 mit Start zum 01.10.2023 im Gemeinwohl-Ökonomie Deutschland e.V. und im Gemeinwohl-Ökonomie Ennepe-Ruhr e.V. (Regionalgruppe Münster)