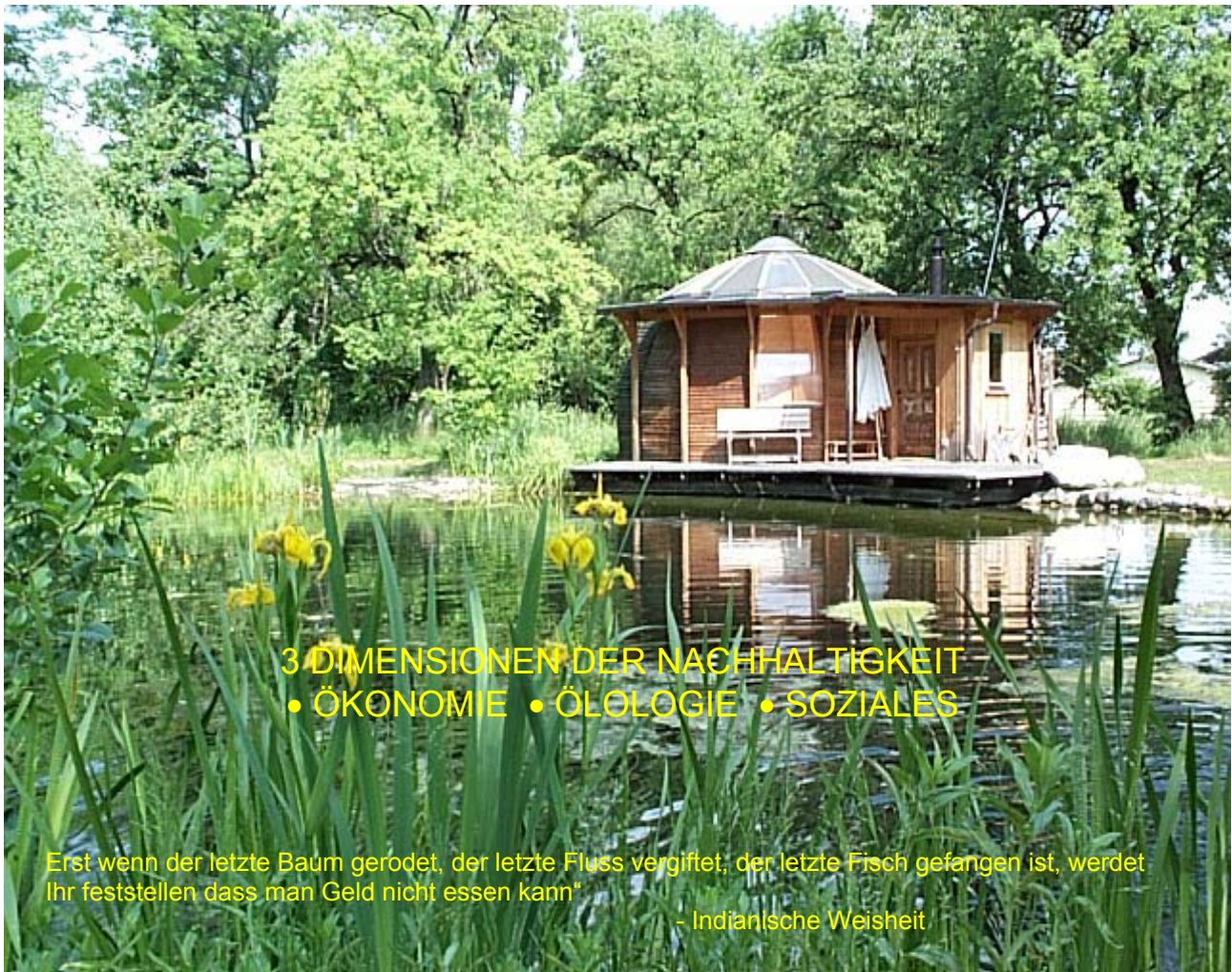


# Corporate Social Responsibility



## Nachhaltigkeitsbericht der Firma Caspar Zeitlinger GmbH

Erstellt von Dr. Johannes Pfaffenhuemer, geschäftsführender Gesellschafter der Caspar Zeitlinger GmbH

Liebe Kunden, Partner und Freunde,

**Nachhaltigkeit** wird von uns und unseren Vorfahren schon seit 16 Generationen gelebt. Bereits 1569 wurde unser Unternehmen als Sensenhammer dem „Gradwerk“ in Micheldorf gegründet. Wir gehören zu den 10 ältesten Unternehmen in Oberösterreich (Nr. 7). Unser **Nachhaltigkeitsbericht** zeigt ein Bild unseres aktuellen nachhaltigen Denkens und Handelns und wie bei uns seit fast 450 Jahren Ökonomie, Ökologie und soziale Leistungen erfolgreich verbunden werden. Aber auch für die Zukunft ist uns eine enge tragfähige Beziehung zu unseren Kunden, Partnern und Freunden wichtig um nachhaltig die **„Nase vorn zu haben“!**

Freuen Sie sich mit uns über nachhaltig gelungene partnerschaftliche Beziehungen,  
Ihr Dr. Johannes Pfaffenhuemer

### Wer wir sind und was wir tun

Im Laufe der über 400-jährigen Unternehmensgeschichte gehörte **Caspar Zeitlinger (1798 – 1866)** zu den herausragenden Persönlichkeiten der Kirchdorf-Micheldorfer Sensenschmiedezunft. Noch heute prägt er mit seinem Namen und durch sein **Vorbild** unsere Unternehmensentwicklung. Er war ein **moderner, aufgeschlossener und an technischen Entwicklungen interessierter Mensch** der sich jedoch auch **seiner Tradition verpflichtet** fühlte. Sein Erfolg lässt sich auch damit begründen, dass **Ordnungsliebe** zu einer seiner Maxime gehörte und sein **Pflichtbewusstsein** sich wie ein roter Faden durch sein gesamtes Leben zieht. Zu seinen **vielfältigen Kenntnissen** bestach er vor allem durch sein **kaufmännisches Talent**, durch dass er zum größten Sensenproduzenten des 19. Jahrhunderts aufstieg (1850 beschäftigte er 500 MitarbeiterInnen). Seine Vorlieben und sein Verständnis für **Schöneistiges** und **Repräsentatives** sind heute in seinem ehemaligen Herrenhaus im **OÖ Sensen-Schmiede-Museum** in Micheldorf ausgestellt.

Heute befinden sich im gesamten ehemaligen **Sensen-Schmiede-Ensemble** mehrere wirtschaftlich und rechtlich selbstständige Einheiten – neben der **Beschlägeerzeugung** hat sich seit 10 Jahren ein **Kompetenzzentrum für Kommunikation** mit folgenden Schwerpunkten entwickelt:

- **Institut wir** - Beratungszentrum für psychosoziale Gesundheitsentwicklung
- **Garten Serafin** - Managementtraining, Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung, Lebens- und Sozialberatung, Supervision, Mediation, Einzel- und Gruppencoaching
- **CZ-Office** - Büro-Service für Unternehmen und Vereine
- **Schröckenfuchs Studio für kreative Kommunikation**
- **Redaktion „extra-blick“** - Regionalzeitung Auflage 55 000
- **OÖ Sensen-Schmiede-Museum** – im Reich der „Schwarzen Grafen“
- **Klangwelten** in Micheldorf – ein „Museum für die Ohren“
- **„Zum Schwarzen Grafen“** Gastronomiebetrieb mit Erlebnischarakter

### Unsere Qualität aus Tradition

**Am wichtigsten sind uns die Menschen und Ihre Werte** – sie sind für uns Prinzip und Ziel aller betrieblichen Tätigkeiten. **Im Dienen sehen wir die Existenzgrundlage unserer Arbeit.** Wir setzen eine **Qualitätsorientierung** in allen Lebensbereichen um, denn Qualität im Alltag führt zu hoher **Lebensqualität**. Gemeinsam im Team bringen wir **Höchstleistungen**, sehr oft sind wir **Pioniere** und **Geburtshelfer** für innovative **„Dienst-Leistungen“**. Als Leistungsnachweis sei beispielhaft genannt:

- 1987 - Start einer betrieblichen Gesundheitsförderung: BGF Projekte für MitarbeiterInnen
- 1991 - Auszeichnung zum frauenfreundlichen Betrieb in OÖ
- 1991 - „1. Mittelstandspreisträger“ für vorbildliche Kooperation mit der Johannes Kepler Universität Linz
- 1992 - Sonderpreis für „Logistische Innovation“ (ÖPWZ)
- 1993 - Einführung ISO 9001 (unter den ersten 50 Unternehmen in Österreich)
- 1995 - Einführung ISO 14001 auf Grundlage der EMAS-Verordnung
- 2000 - Grundzertifikat „Audit Familie und Beruf“ vom BMSG: in der Folge Begleitung von mehr als 40 Unternehmen und Organisationen bei der Durchführung des „Audit Familie & Beruf“
- 2004 - Qualifizierte Begutachtungen von familien- und kinderfreundlichen Gemeinden für das BMSG



## ÖKONOMIE

In Abwandlung eines bekannten Ausspruchs über Gesundheit gilt für uns:  
**„Gewinn ist nicht alles, aber ohne wirtschaftlichen Gewinn ist alles nichts!“**

### Unsere Philosophie

Der Lernort Betrieb ist für uns ein Lernort besonderer Art – er ist heute ein Ort der Transformation und des Überganges in die globale Gesellschaft auf der Grundlage der Partizipation der Betroffenen. Ziel ist eine humanitäre Gemeinschaft auf Basis ökonomischer, ökologischer und sozialer Erkenntnisse.

**Unser Mission Statement: „Mit Respekt und Toleranz Menschen vom Leben begeistern!“**

Wir arbeiten seit mehr als 400 Jahren mit Menschen für Menschen. Noch vor 100 Jahren gab es ohne Sensen kein Brot. Heute gehören der förderliche Umgang mit sich selbst und anderen = **„Selbst- und Sozialkompetenz“** - zu den Schlüsselkompetenzen! Durch Schulung der Selbst- und Sozialkompetenz werden die wirtschaftlichen Ergebnisse in Unternehmen und Organisationen nachhaltig verbessert!

Die gewinnorientierte Produktion von Gütern und Dienstleistungen gehört zur Kernverantwortung unseres Unternehmens. Eine gesunde finanzielle Basis ist die Voraussetzung für die nachhaltige Erfüllung ökologischer und sozialer Ansprüche.

### Was uns besonders wichtig ist:

- Wir arbeiten seit Jahren erfolgreich für unsere Kunden und erwirtschaften **Gewinne**.
- Wir bringen mit unseren Leistungen unseren Kunden ein Vielfaches unseres Aufwands (**Kosten:Nutzen** Verhältnis  $\varnothing$  **1:10-20**).
- Wir finden gemeinsam mit unseren Kunden **neue Wege zu Ihren Zielen**.
- Wir investieren viel Geld und Zeit in die **Pflege und Erhaltung unserer Unternehmenskultur** (2004 ca. 200 h).
- Wir investieren laufend in die **Aus- und Weiterbildung der Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz** unserer Mitarbeiter (2 – 4 Wochen/Mitarbeiter/Jahr).
- Wir investieren in die **betriebliche Gesundheitsförderung** (Bewusstseinsbildung, Ernährung, Bewegung, Mentales).

### Was wir für unsere Kunden tun:

- Wir pflegen gleichwertige **partnerschaftliche Beziehungen**.
- Wir informieren rechtzeitig **offen und ehrlich** über **Chancen und Gefahren**.
- Wir veranstalten jährlich einen **Kudentag** mit Schwerpunktthemen (z.B. Bedeutung Sozialer Kompetenz für den Betriebserfolg).
- Wir sind auch kurzfristig für unsere Kunden da – **schnelle Hilfe ist doppelte Hilfe!**
- **Wir bieten immer mehr als sich die Kunden von uns erwarten.**

Ökonomie-Kennzahlen	2004
• Cash Flow (Cf) in % vom Umsatz	30 %
• ROI – Return on Investment	8%
• Marktanteil: Audit Familie & Beruf österreichweit	30 %
• F&E: Aktivitäten: - Entwicklung CSR-Manager-Lehrgang - Gutachter für kinder- und familienfreundliche Gemeinden	



## ÖKOLOGIE

Im Rahmen unserer Umweltpolitik sichern wir die langfristige Existenz unseres Unternehmens durch offensive Hinwendung zu einer ökologieorientierten Leistungserstellung und einem Denken und Handeln in großen und kleinen Kreisläufen.

### Was uns besonders wichtig ist:

- Wir fühlen uns den „**Guten Managementpraktiken**“ im Sinne der EMAS-Verordnung verpflichtet.
- Wir kennen unsere **Stoffströme**, teilen unsere Umweltaufwendungen verursachergerecht zu und verfügen über klare Verantwortungsstrukturen betreffend aller umweltrelevanten Vorgänge.
- Wir **trennen den Abfall** und minimieren laufend die Abfallmengen.
- Wir **kaufen ökologieorientiert** ein, beurteilen unsere Lieferanten auch nach ökologischen Kriterien und suchen bei Bedarf Alternativprodukte.
- Produktionsbedingte Abfälle und Emissionen (Wasser, Luft) werden **ökologisch minimiert** und verwertet.
- Wir **reduzieren** laufend den **Energieeinsatz** bei der Heizung und führen entsprechende Wärmedämmungen an den Gebäuden durch.
- Wir verfügen über eine **Standortbilanz**: Abwasser, Abluft, Abfall, Lärm, Energieverbrauch und wissen um unsere geringe Umweltbelastung.

### Was wir darüber hinaus noch umsetzen:

- Errichtung eines Lernparks:  
Mit dem **Garten Serafin**, einer **Schule des Herzens**, wurde ein Lernzentrum geschaffen das die körperlich-seelisch-geistige Komplexität des Menschen und der Landschaft berücksichtigt. Der Landschaftsgarten stellt einen Selbsterfahrungsraum dar in dem „**Neues Lernen**“, ein ganzheitliches **Lernen mit allen Sinnen** - mit und von der Natur - möglich ist. Dabei steht das Bemühen im Vordergrund, stets auf die **Qualität des Herzens** zu achten und dies sowohl in der Beziehung zur Natur als auch in der Beziehung zueinander.  
Garten Serafin – Bestand:
  - Fläche 15 000 m<sup>2</sup>
  - Baumbestand alt ca. 30, neu ca. 70 – Summe ca. 100
  - Pflanzung von ca. 400 Sträuchern
  - Anlage eines Bio-Tops: ca. 600 m<sup>3</sup> Wasser
  - Errichtung eines Lernpavillons
  - Virtueller Besuch möglich unter [www.serafin.at](http://www.serafin.at)
- Der Initiator und Eigentümer Dr. Johannes Pfaffenhuemer ist auch Wirtschafts-Consulter und Management-Trainer – er fördert den Informationsaustausch über wichtige Grundsatzthemen, hält Vorträge, Seminare, Lehrgänge zu Öko- und Gesellschaftsthemen in privaten und öffentlichen Organisationen.

Ökologie-Kennzahlen	2003/2004
• Energiebedarf: Heizenergie	155 000 kwh/a
• Energie-Kennzahl: Verbrauch/m <sup>2</sup>	104 kwh/m <sup>2</sup> a
• Einsparungspotential Heizenergie 60%: von 104 kwh/m <sup>2</sup> a → 40 kwh/m <sup>2</sup> a	

### Unsere Ziele:

Auszug aus den Zielen 2005 die die Nachhaltigkeitsförderung:

- Senken des Energiebedarfs für Heizung: von 104 kwh/m<sup>2</sup>a → 40 kwh/m<sup>2</sup>a
- Nutzung des Einsparungspotentials von 60% durch:
 

1. Wärmedämmung: oberes Geschoß und Dachflächen	4. Heizungsanlage neu
2. Außenwände	5. Außenfenster/-türen
3. Werkstätten-Tore	

Geplante nächste Schritte: 1. Thermische Sanierung  
2. Heizkessel – Erneuerung bzw. Einbau einer Solaranlage



## SOZIALES

### Was uns besonders wichtig ist:

- Wir setzen bewusst eine **familienorientierte Unternehmensführung** um.
- Wir unterstützen auch andere engagierte Firmen und Organisationen beim **Kulturwandel hin zu mehr Familienbewusstsein**.
- Wir verstehen **familienbewusste Personalpolitik** als ein Instrument für die Stärkung der Familien und eine wirksame Investition zur **Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit**.
- Wir nützen die betriebswirtschaftlichen positiven Effekte, die durch eine **menschenorientierte Unternehmensführung** entstehen.
- Wir nutzen die Vorteile einer maximalen **Flexibilisierung der Arbeitszeit**.
- Wir **vereinbaren Arbeitsergebnisse** mit großer Zeitsouveränität,
- Wir fördern **Telearbeit** im Hinblick auf optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Wir unterstützen Seminarangebote zum Thema **Sozial- und Selbstkompetenz**
- Wir führen laufend **Mitarbeitergespräche** durch

### Was wir darüber hinaus noch tun:

- Wir unterstützen den Betrieb des OÖ Sensenschmiedemuseums und der Klangwelten Micheldorf (mit 6 000 – 22 000 Besucher pa) und pflegen auf diese Weise die Kulturgüter der Sensenschmiede – **„Kultursponsoring“**
- Wir engagieren uns weltweit in **Sozialprojekten und Spontanhilfen** (z.B. Flutkatastrophe im indischen Ozean).
- Wir pflegen den Kontakt zu den regionalen Schulen im Rahmen von **Schulprojekten**.
- Wir helfen Unternehmen bei der optimalen Integration von **CSR-Projekten** und Erstellung von **Nachhaltigkeitsberichten**.

Sozial-Kennzahlen	2004
• MitarbeiterInnen (direkt angestellt)	5
• Anteil Frauen	40 %
• Teilzeitquote	100 %
• Fluktuationsrate	0 %
• Krankheitsquote/Unfälle	1,5 % / Keine
• Durchschnittsalter	42 Jahre
• Anzahl Betreuungspflichten: Kinder	12 Kinder

Das Kernteam der Caspar Zeitlinger GmbH umfasst zur Zeit 5 MitarbeiterInnen, im Netzwerk arbeiten projektbezogen bis zu 20 PartnerInnen eigenverantwortlich mit.

### Unsere Ziele:

Auszug aus den Zielen 2005 die die Nachhaltigkeit fördern:

1. Erstellung eines Leitfadens für familienorientiertes Führungsverhalten
2. Kompetenztraining für Sozial- und Selbstkompetenz für alle MitarbeiterInnen im Team
3. Projekt „KINDER-KLANG“ in den Klangwelten
4. „The living history project“ im Sensen-Schmiede-Museum