



Nachhaltigkeitsbericht 2021

Version 1.0

veröffentlicht am: 04.05.2022
gültig ab: 04.05.2022

erstellt: Andreas Böhm
Datum: 19.04.2022

freigegeben: GF Dietrich
Datum: 21.04.2022



Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	4
2	UN AGENDA 2030 FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG.....	5
2.1	Substainable Development Goals (SDGs).....	5
2.2	BHAG Beitrag zur Unterstützung der UN Agenda 2030	6
3	ÖKOLOGIE UND NACHHALTIGKEIT	8
3.1	CO ₂ -Einsparungen.....	8
3.1.1	Dienstreisen mit der Bahn.....	8
3.1.2	Reduktion der Dienstreisen mit PKW	8
3.1.3	Telearbeit und mobiles Arbeiten.....	9
3.1.4	Papiereinsparung.....	10
3.1.5	Nachhaltige Beschaffung.....	10
3.1.6	Gesamteinsparung CO ₂	11
3.2	E-Mobilität.....	12
3.3	Energieeffizienz	12
3.3.1	Gebäude	12
3.3.2	Entwicklung Stromverbrauch	13
3.3.3	Green IT	14
3.4	Entwicklung Papierverbrauch.....	14
3.5	Nachhaltige Beschaffung.....	15
3.6	Reduktion von Plastik.....	16
3.7	Müllvermeidung / Wiederverwertung	16
4	SOZIALE ASPEKTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN	18
4.1	BHAG als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin.....	18
4.2	Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung.....	19
4.3	Gesundheit und Wohlergehen	19
4.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20
4.5	Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Diversität	21
5	NETZWERK UND AUSZEICHNUNGEN.....	23
5.1	Ethikgütesiegel	23
5.2	Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung.....	24



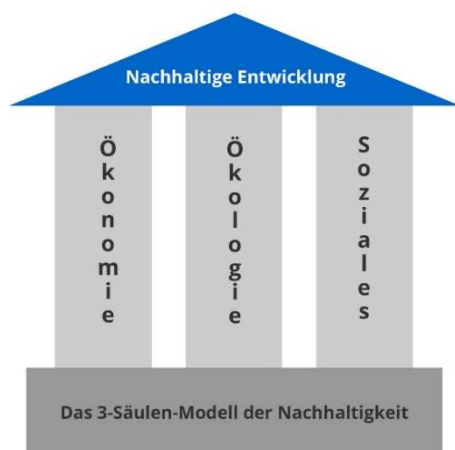
5.3	Netzwerk „Unternehmen für Familien“	24
5.4	Klimaaktiv mobil	24
5.5	Verwaltungspreis.....	25
5.6	INEO-Award	25
5.7	Star of Styria	25
6	VISION - WAS WOLLEN WIR ERREICHEN?	26



1 Einleitung

Nachhaltigkeit ist ein Handlungsprinzip zur Ressourcen-Nutzung, wobei es zu einer anhaltenden Befriedigung der Bedürfnisse durch die Wahrung der natürlichen Regenerationsfähigkeit aller beteiligten Systeme (vor allem von Menschen und Ökosystemen) kommen soll. Nicht nur, dass wir davon schon vor mehr als 15 Jahren im Jahr der Gründung überzeugt waren, hat sich dieses Bewusstsein in den Jahren des Bestehens der Buchhaltungsagentur des Bundes (BHAG) weiter verstärkt.

Diese Nachhaltigkeit wurde ab dem Jahr 2016 in Form eines integrativen RE-Ethik und CSR Checks und durch Erhalt eines CSR-Gütesiegels sichtbar gemacht. Im Corporate Social Responsibility (Soziale Verantwortung des Unternehmens) ist die unternehmerische Gesellschaftsverantwortung (oft auch als unternehmerische Sozialverantwortung) bezeichnet und umschreibt den freiwilligen Beitrag eines Unternehmens zu einer nachhaltigen Entwicklung, welcher über die gesetzlichen Forderungen (Compliance) hinausgeht. CSR steht für verantwortliches unternehmerisches



Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), über ökologisch relevante Aspekte (Umwelt) bis hin zu den Beziehungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Arbeitsplatz) und dem Austausch mit den relevanten Anspruchs- bzw. Interessentengruppen (Stakeholdern).

Nachhaltigkeit sehen wir entsprechend dem 3-Säulenmodell der Nachhaltigkeit als Zusammenspiel von ÖKONOMIE – SOZIALES – ÖKOLOGIE. Dies sind Begriffe, die auch in der BHAG stark verankert sind.

Die Jahre 2020 und 2021 waren extrem durch die Corona-Krise geprägt. Bei der Bewältigung dieser Krise waren einerseits die sozialen und ökonomischen Aspekte wesentlich. Andererseits wirkte sich die Krise stark auf die ökologischen Aspekte aus. Welche Auswirkungen die von der Regierung getroffenen Verordnungen und die im Unternehmen gesetzten Maßnahmen auf den CO₂-Ausstoß, den Energieverbrauch usw. hatten, wird im Nachhaltigkeitsbericht 2021 dargestellt.



2 UN Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

2.1 Sustainable Development Goals (SDGs)

Auf der Generalversammlung der Vereinten Nationen im September 2015 haben die 193 Mitgliedsstaaten mit der UN Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung erstmals global gültige Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) beschlossen.

In Österreich wurden mit einem Ministerratsbeschluss vom 12. Jänner 2016 alle Bundesministerien mit der Umsetzung (Implementierung) der „Agenda 2030“ beauftragt. Federführend agieren dabei das Bundeskanzleramt sowie das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten.

Die Agenda 2030 beinhaltet 17 Ziele, die alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Wirtschaft, Umwelt – gleichermaßen berücksichtigen. Diesen Zielen sind 169 Unterziele (sogenannte „Targets“) zugeordnet, die genauere Zielvorgaben enthalten.



Die BHAG als das zentrale Dienstleistungsunternehmen für das Rechnungswesen des Bundes unterstützt einerseits die Bundesministerien bei der Umsetzung der UN Agenda 2030 und andererseits setzt die BHAG im Unternehmen selbst Maßnahmen und Initiativen, die zur Erreichung der Entwicklungsziele beitragen.

Bei 11 der insgesamt 17 Entwicklungsziele werden durch die BHAG Maßnahmen gesetzt (siehe Punkt 2.2).



2.2 BHAG Beitrag zur Unterstützung der UN Agenda 2030

Ziel		Beitrag der BHAG zur Agenda 2030
	Armut in allen ihren Formen und überall beenden	<ul style="list-style-type: none">• First Level Control in Österreich für den Europäischen Sozialfonds (ESF)• Unterstützung des BMI bei der Grundversorgung• Unterstützung des AMS bei der Kurzarbeit• Auszahlungsstelle für Familienhärtefonds• Auszahlungsstelle für Familienkrisenfonds• Digitale Schule - Schülerinnengeräteverwaltung: Abwicklung Befreiungsanträge Selbstbehalt
	Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern	<ul style="list-style-type: none">• Betriebliche Gesundheitsförderung• Xund-Programm für MA• Xund-Bonus für MA für gesundheitsförderliche Aktivitäten• Betriebliches Gesundheitsmanagement• Betriebsärztin• Gesetzeskonforme barrierefreie Umsetzung aller Web-Inhalte
	Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern	<ul style="list-style-type: none">• Basisausbildung für MA• Lehrlingsausbildung (mit INEO-Award ausgezeichnet)• Weiterbildung für MA und FK• Nachwuchsführungskräfteausbildung• Fachkarrierepfade• Ausbildung der Bundesbediensteten im Haushaltsrecht
	Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen	<ul style="list-style-type: none">• Betriebsvereinbarung Gleichstellung Frauenförderung• Anteil der Frauen liegt bei 67%• Der Anteil der weiblichen FK liegt bei 47%• Gleichbehandlungsbeauftragte• Interne Richtlinie Miteinander• Geschlechtergerechte Sprachregelung• BHAG ist Mitglied im Netzwerk „Unternehmen für Familien“
	Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern	<ul style="list-style-type: none">• Energieeffizienzmaßnahmen in der BHAG• Ab 2022 bezieht BHAG nur mehr 100% grünen Strom• Förderabwicklung von Photovoltaikanlagen und e-Ladeinfrastruktur für Gemeinden im Rahmen KIP2020



 <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>	<p>Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern</p>	<ul style="list-style-type: none">• 476 beschäftigte VBÄ• Beschäftigung von 37 begünstigt behinderten Personen• Umsetzung der Beschäftigungskriterien im Rahmen des Aktionsplans nachhaltige öffentliche Beschaffung (NaBe)• First Level Control in Österreich für den Europäischen Sozialfonds (ESF)
 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p>	<p>Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen</p>	<ul style="list-style-type: none">• BHAG ist Teil der kritischen Infrastruktur Österreichs• Unterstützung Digitalisierungsprojekte des Bundes im Rahmen der buchhalterischen Abwicklung, z.B. Digitale Schule• Abwicklungsstelle für geförderte Infrastrukturmaßnahmen für Gemeinden im Rahmen von KIP 2020
 <p>11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</p>	<p>Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten</p>	<ul style="list-style-type: none">• Abwicklungsstelle für nachhaltige Investitionen für Städte und Gemeinden - Kommunales Investitionsprogramm 2020 (KIP 2020)
 <p>12 VERANTWORTUNGSVOLLE KONSUM- UND PRODUKTIONSMUSTER</p>	<p>Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen</p>	<ul style="list-style-type: none">• Umsetzung des Aktionsplans nachhaltige öffentliche Beschaffung (NaBe) in der BHAG• Abfallmanagement in der BHAG• Förderabwicklung von Anlagen zur Kreislaufwirtschaft für Gemeinden im Rahmen KIP 2020
 <p>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p>	<p>Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen</p>	<ul style="list-style-type: none">• Reduktion der CO2 Emissionen um 364 Tonnen im Jahr 2021• E-Ladestation für PKW• BHAG ist klimaaktiv mobil-Partner• Reduktion Stromverbrauch um 56% im Vergleich zu 2011• Reduktion des Papierverbrauchs um 74% im Vergleich zu 2011• Verzicht auf Druckwerke (Folder, Berichte)• Ab 2022 bezieht BHAG nur mehr 100% grünen Strom• Umstellung auf LED-Leuchtmittel in Umsetzung
 <p>16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</p>	<p>Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen</p>	<ul style="list-style-type: none">• Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS)• Datenschutzmanagement• Zentrales Dienstleistungsunternehmen für das Rechnungswesen des Bundes, damit Unterstützung der österreichischen Bundesinstitutionen und Oberste Organe



3 Ökologie und Nachhaltigkeit

3.1 CO₂-Einsparungen

3.1.1 Dienstreisen mit der Bahn

	2018	2019	2020	2021
CO ₂ -Einsparung in Tonnen	39,5	38,7	9,7	6,4
Veränderung zum Vorjahr	+15,4%	-2,0%	-75%	-34%

Die BHAG unterstützt das Thema CO₂-Reduktion durch die vielen Bahnfahrten bei Dienstreisen. Mit der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel können nicht nur Verkehrsstaus vermieden und Kosten (steigende Treibstoffpreise, Kosten rund um das Auto) eingespart werden, man trägt auch dazu bei, dass weniger Treibhausgase wie CO₂ ausgestoßen werden. Somit kommt es zu einer geringeren Luftverschmutzung. Bei einer Bahnfahrt werden pro Person und pro km 40 g CO₂-Emissionen ausgestoßen. Ein moderner Mittelklasse-PKW verursacht hingegen etwa 150 g CO₂-Emissionen pro km. Die CO₂-Emissionen reduzieren sich bei Bahnreisen im Vergleich zur Fahrt mit dem eigenen PKW um 73 Prozent! Mit einem Elektro-PKW, der mit Ökostrom betrieben wird, können im Vergleich zum herkömmlichen PKW 95 Prozent CO₂ eingespart werden.

Die BHAG hat im Jahr 2019 38,7 Tonnen CO₂ durch Dienstreisen mit der Bahn eingespart. 2020 und 2021 sind die Dienstreisen durch die COVID-19-Maßnahmen stark zurückgegangen, da nur sehr wenige Dienstreisen unternommen werden konnten.

3.1.2 Reduktion der Dienstreisen mit PKW

	2018	2019	2020	2021
Gefahrene PKW-KM bei Dienstreisen	319.119	324.126	128.349	150.217
Veränderung zum Vorjahr	+0,7%	+1,6%	-60,4%	+17,0%
CO ₂ -Einsparung in Tonnen	-0,3	-0,8	31,3	27,8

Bis zum Jahr 2019 wurde für die Durchführung von Dienstreisen (Vorortprüfung von Dienststellen durch die Nachprüfung) eine Strecke von rund 320.000 Kilometer pro Jahr zurückgelegt. Durch die Corona-Krise sind in den Jahren 2020 und 2021 die Dienstreisen mit dem privaten PKW sehr stark zurückgegangen (-60% bzw. -53%). Die Anzahl der gefahrenen Kilometer hat sich um mehr als 175.000 pro Jahr reduziert. Dies entspricht einer Verminderung der CO₂ Emissionen von 31,3 bzw. 27,8 Tonnen.

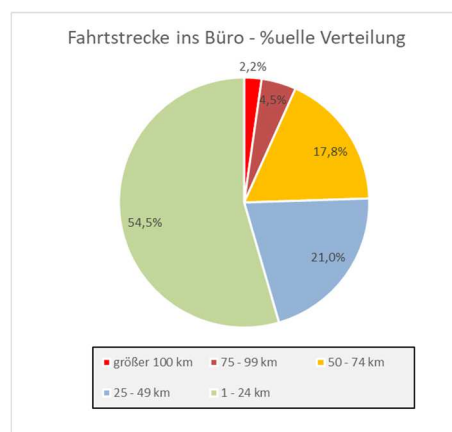


Die BHAG hat sich das Ziel gesetzt, auch künftig die im Rahmen von Dienstreisen gefahrenen Kilometer mit dem Privat-PKW durch Alternativen wie öffentliche Verkehrsmittel und der Nutzung von Videokonferenzen zu senken.

3.1.3 Telearbeit und mobiles Arbeiten

	2018	2019	2020	2021
Eingesparte KM öffentliche Verkehrsmittel	409.000	687.000	1.780.000	2.231.000
Eingesparte KM mit KFZ	171.000	297.000	1.215.000	1.452.700
CO ₂ -Einsparung in Tonnen Telearbeit	43,9	75,6	270,2	327,0
Veränderung zum Vorjahr	+63,3%	+72,2%	+257 %	+21%

Der Autoverkehr ist einer der größten Verursacher von CO₂-Emissionen. Die BHAG setzt seit längerem Maßnahmen um den Autoverkehr zu reduzieren. Die MA der BHAG wohnen im Durchschnitt 30,5 Kilometer von der Dienststelle entfernt. 54,5% der MA der BHAG wohnen weniger als 25 Kilometer vom Dienort entfernt. 120 MA (24,5%) haben eine Fahrtstrecke von über 50 Kilometer ins Büro. Wenn alle MA der BHAG in die Dienststelle und zurück fahren, so ergibt dies eine täglich zurückgelegte Strecke von 29.900 Kilometer. Durch den starken Ausbau der Telearbeit konnten im Jahr 2021 rd. 2.150 Fahrten pro Woche zum und vom Büro eingespart werden.



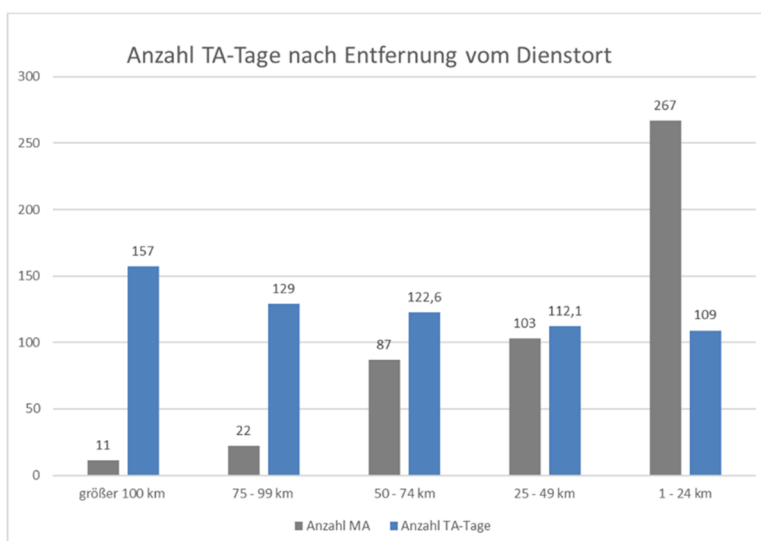
Die MA haben im Jahr 2021 in Summe 55.866 Tage im Homeoffice gearbeitet. Im Schnitt verbrachte jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter 112 Tage im Homeoffice. Dadurch reduzierten sich die mit dem PKW gefahrenen Kilometer um 1,45 Millionen und die mit öffentlichen Verkehrsmittel zurückgelegten Kilometer um 2,23 Millionen. Die CO₂ Emissionen wurden durch das Arbeiten im Homeoffice **um 327 Tonnen reduziert**.



Wenn man den Erdumfang am Äquator – welcher rund 40.070 km beträgt - als Vergleich heranzieht, so ergibt dies, dass im Jahr 2021 fast 92 Erdumrundungen durch das Arbeiten im Homeoffice eingespart werden konnten!



Die nebenstehende Grafik zeigt die Relation zwischen Entfernung vom Dienstort zur Anzahl der Telearbeitstage 2021. Bei einer Entfernung von bis zu 24 Kilometer wurden im Schnitt 109 Telearbeitstage genutzt, bei einer Entfernung von über 100 Kilometer waren es 157 Tage.



3.1.4 Papiereinsparung

	2018	2019	2020	2021
CO ₂ -Einsparung in Tonnen aktuelles Jahr	0,24	0,27	0,32	0,33
Veränderung zum Vorjahr	+0,2%	+12,0%	+19,7%	+3,1%
CO ₂ -Einsparung in Tonnen kumuliert seit 2010	1,6	1,8	2,1	2,5

Die Erläuterungen dazu sind unter Punkt 3.4 dargestellt.

3.1.5 Nachhaltige Beschaffung

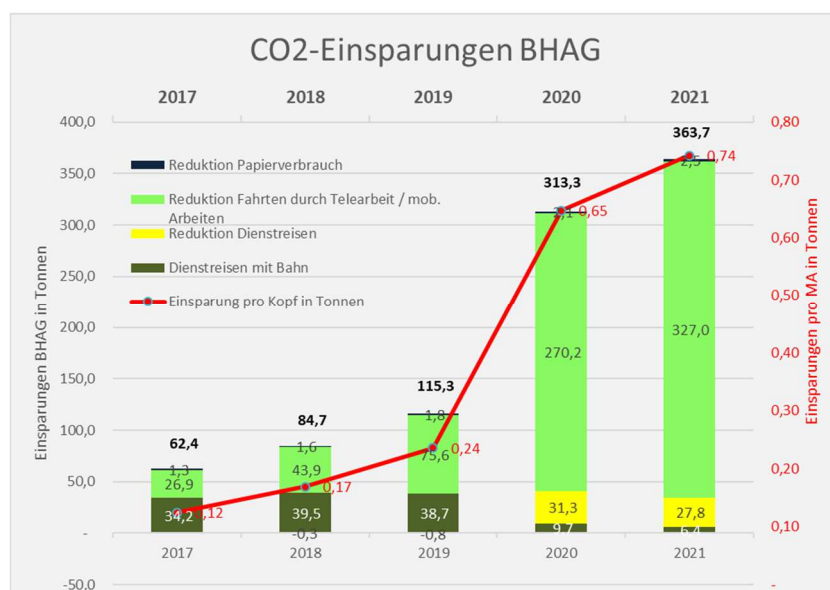
Durch den Kauf von nachhaltig produzierten Produkten und regionalen Produkten wird ein weiterer Beitrag zur CO₂-Reduktion geleistet. Welche CO₂ Einsparungen dadurch erzielt werden können, kann in Summe nicht berechnet werden. Nur in Einzelfällen sind die Auswirkungen bekannt. So konnten 2021 bei der Neugestaltung eines halben Stockwerks am Standort Wien durch die Verlegung eines über den gesamten Produktionszyklus CO₂ neutralen Bodenbelags 18 metrische Tonnen CO₂ kompensiert werden.



3.1.6 Gesamteinsparung CO₂

CO ₂ Einsparung in Tonnen	2018	2019	2020	2021
Dienstreisen mit der Bahn	39,5	38,7	9,7	6,4
Reduktion der Dienstreisen	-0,3	-0,8	31,3	27,8
Telearbeit / mobiles Arbeiten	43,9	75,6	270,2	327,0
Reduktion Papierverbrauch	1,6	1,8	2,1	2,5
SUMME CO₂-Einsparung in Tonnen	84,7	115,3	313,3	363,7
Veränderung zum Vorjahr	+36,2%	+36,1%	+170%	+16,1%

CO ₂ Einsparung pro MA	2018	2019	2020	2021
Einsparung pro MA in Tonnen	0,17	0,24	0,65	0,74



Der Pro-Kopf-Verbrauch an CO₂-Äquivalente lag im Jahr 2019 in Österreich bei 9,0 Tonnen (Quelle Umweltgesamtrechnung Statistik Austria). Österreich lag damit über dem EU-Durchschnitt von 8,1 Tonnen pro Kopf.

Wenn man die dienstlichen CO₂ Einsparungen der BHAG berücksichtigt, so lag der pro Kopf Verbrauch

einer BHAG-Mitarbeiterin / eines BHAG-Mitarbeiters kalkulatorisch im Jahr 2020 bei 8,35 und im Jahr 2021 bei 8,26 Tonnen.



3.2 E-Mobilität

Die BHAG hat im Jahr 2021 die Anzahl ihrer Dienstautos von 5 auf 3 reduziert. Zwei der verbleibenden Dienstwägen wurden im März bzw. April 2021 entsprechend den Vorgaben der Bundesregierung und des Aktionsplans für NaBe durch Plugin-Hybridautos ersetzt. Da die beiden Dienstautos auch öfters lange Fahrtstrecken zu bewältigen haben, war die Anschaffung eines reinen e-Autos leider nicht möglich.

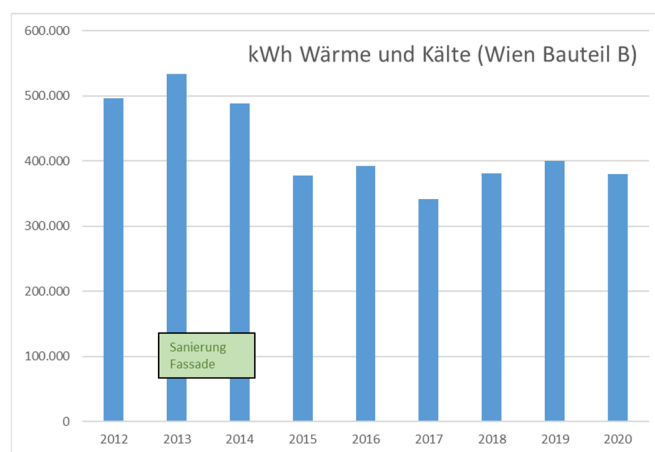


Um die Akkus der beiden Dienstautos laden zu können, hat die BHAG im Garagenbereich des Standortes Wien eine Stromladestation im März 2021 in Betrieb genommen.

3.3 Energieeffizienz

3.3.1 Gebäude

Standort Wien:



Die Fassade des Gebäudes am Standort Wien wurde 2013/2014 durch den Hauseigentümer (thermisch) saniert. Der Energieverbrauch für Heizung und Kühlung hat sich für den Flächenanteil der BHAG im Jahr 2020 zum Jahr vor dem Umbau (2012) um 23,5% bzw. um 116.400 kWh verringert (die Werte für 2021 liegen bei Berichtserstellung noch nicht vor).

Standort Salzburg

2007 wurde in Bundesfinanzgebäuden in Salzburg vom Hauptmieter BMF in Abstimmung mit dem Hauseigentümer BIG ein Energie-Einsparcontracting abgeschlossen. Die BHAG hat sich für ihren Mietbereich daran beteiligt. Über eine Laufzeit von zehn Jahren hat der Hauseigentümer eine Einsparung von 21% der Energiekosten veranschlagt.

Standort Linz

Im Jahr 2009 haben wir unser Büro in Linz vom alten Gebäude in der Zollamtstraße in das BIG-Gebäude in der Prunerstraße verlegt, welches eine höhere Energieeffizienz aufweist.



Standort Innsbruck

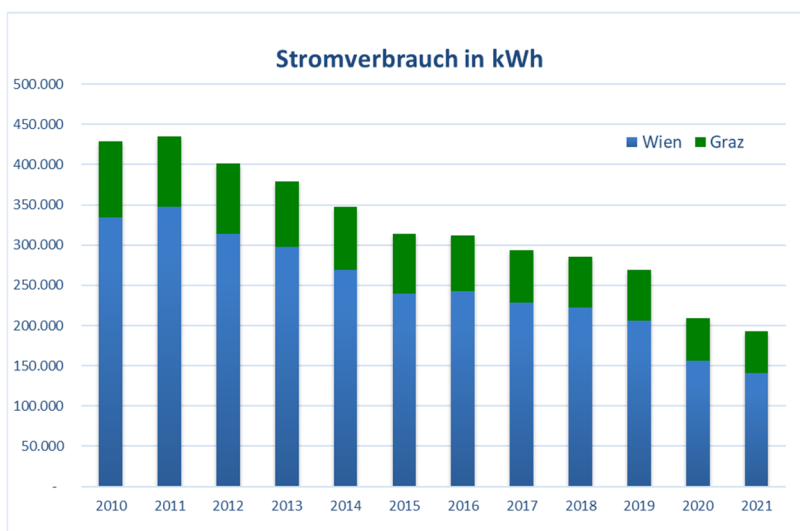
Im Zuge der Sanierung des Gebäudes im Jahr 2016 wurden u.a. die Elektroanlagen und die Gangbeleuchtung saniert. Eine thermische Sanierung des Hauses wurde vom Eigentümer BIG aufgrund des bereits ausgeschöpften Fördertopfes nicht durchgeführt.

3.3.2 Entwicklung Stromverbrauch

Standorte: Wien und Graz	2018	2019	2020	2021
Stromverbrauch Wien in kWh	221.900	206.100	156.570	140.865
Stromverbrauch Graz in kWh	64.020	63.420	52.180	52.209
Stromverbrauch Wien und Graz in kWh	285.920	269.520	208.750	193.074
Veränderung zum Vorjahr	-2,6%	-5,7%	-22,5%	-7,5%

Der Stromverbrauch der Standorte Wien und Graz ist von 435.200 kWh im Jahr 2011 auf 193.074 im Jahr 2021 zurückgegangen (-56%). Gründe für den Rückgang des Stromverbrauches sind der Einsatz von Elektrogeräten mit geringerem Stromverbrauch, Wegfall aller Zimmerdrucker und Reduktion der Ausdrücke (siehe Punkt 3.4), Abbau der Klimageräte für die Serverräume durch

Verlagerung der Server in das Bundesrechenzentrum (BRZ). Die Corona-Krise bewirkte, dass sich der Stromverbrauch im Jahr 2020 und 2021 durch die Lockdowns und das verstärkte Arbeiten im Homeoffice stark reduziert hat (-70.000 kWh p.a.).



Der durchschnittliche Jahresverbrauch eines deutschen 2-Personen-Haushalts in einem Einfamilienhaus liegt laut der Statistik des Stromspiegels bei **3.000 Kilowattstunden (kWh)**. Wird das Wasser in Küche und Bad – zum Beispiel mit einem Durchlauferhitzer – elektrisch erwärmt, kommen etwa 700 kWh im Jahr dazu. Durch die Einsparungen des Stromverbrauches in der BHAG (zum Vergleichsjahr 2010) können mit den Einsparungen im Jahr 2021 80 durchschnittliche Haushalte mit Strom versorgt werden.



An den Standorten Wien und Graz bezieht die BHAG über die Bundesbeschaffung GmbH (BBG) seit 2014 nur Ökostrom. Die BHAG wird ab Jahresbeginn 2022 „Grünen Strom“ nach UZ46 beziehen. Die BHAG bezieht damit künftig nur mehr sauberen Strom.

3.3.3 Green IT

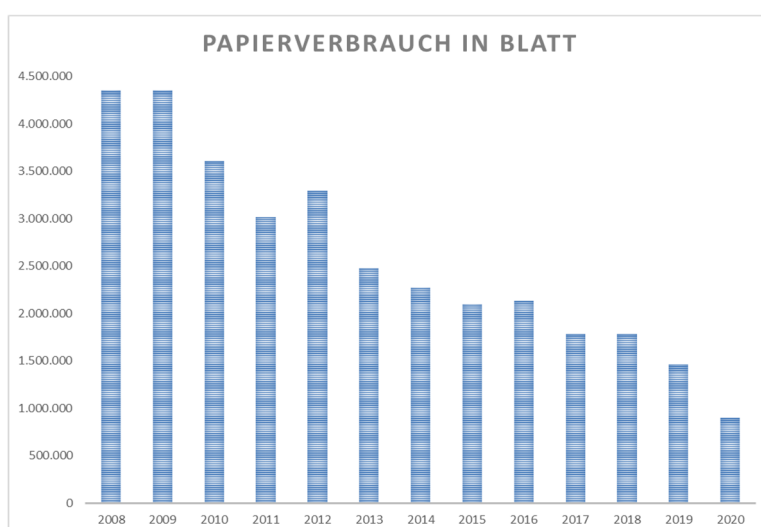
Ein großes Energieeinsparungspotential besteht bei der Informationstechnologie. Die BRZ GmbH als unser Partner setzt seit 2010 bereits auf Green-IT. Durch die Nutzung von 100 % erneuerbarer Energie, die die BRZ GmbH über die Bundesbeschaffung GmbH bezieht, konnte die BRZ die CO₂-Emissionen der vom Energielieferanten bezogenen Energie auf null reduzieren. Abwärme, die in den Rechenzentren des BRZ produziert wird, kann dank einer 2014 installierten Wärmerückgewinnung wiederverwendet werden. So hat die BRZ den Fernwärmeverbrauch um 75% reduziert. Hohe Stromeinsparungen erzielt die BRZ auch durch die Verwendung von LED Leuchten im Innen- und Außenbereich sowie durch die Modernisierung der Haustechnik. Ein wesentlicher Aspekt der Reduktion des Stromverbrauchs im BRZ Rechenzentrum ist die zunehmende Virtualisierung der Server. Die BHAG hat 2014 alle Server in die BRZ verlagert. Die Klimatisierung der Serverräume der BHAG ist seitdem nicht mehr erforderlich.



3.4 Entwicklung Papierverbrauch

	2018	2019	2020	2021
Papierverbrauch (Blatt)	1.781.000	1.464.500	898.300	791.300
Veränderung zum Vorjahr	-0,2%	-17,8%	-38,7%	-11,9%

Der Papier- und Tonerverbrauch ist durch die Digitalisierung seit 2008 stark gesunken. 2008 wurden 4,3 Millionen und 2015 nur mehr 2,1 Millionen Blatt Papier verbraucht. Anfang 2016 kam es zum Einsatz von Stockwerksdruckern. Durch die gestiegene Anzahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter ist der Papierverbrauch weiter zurückgegangen. Die Corona-Krise bewirkte, dass der



Papierverbrauch 2021 um 46% unter dem Wert von 2019 lag. Im Vergleich zu 2008 konnte der Papierverbrauch 2021 um 81,8% gesenkt werden.



Aus einer 25 m hohen Fichte können rund 671 kg Papier hergestellt werden. Durch die Reduzierung des Papierverbrauches in der BHAG um 80% (seit 2010) müssen nun jährlich rund 26 Bäume weniger zu Papier verarbeitet werden. Ein durchschnittlicher Baum bindet pro Jahr 12,5 Kilo CO₂, dies ergibt für das Jahr 2021 eine Reduktion des CO₂ in Höhe von 0,33 Tonnen.



Seit 2010 konnten bis 2021 **in Summe 197 Bäume** durch den geringeren Papierverbrauch „gerettet“ werden. Dieser kleine „BHAG-Wald“ konnte bis zum Jahr 2021 in Summe 2,5 Tonnen CO₂ binden.

Neben der starken Reduktion des internen Papierverbrauches verzichtet die BHAG seit 2020 gänzlich auf Drucksorten (Folder, Broschüren, Jahresbericht, Tätigkeitsbericht, Nachhaltigkeitsbericht).

3.5 Nachhaltige Beschaffung

Der Aktionsplan für nachhaltige öffentliche Beschaffung (NaBe) verfolgt folgende drei Ziele:

1. Nachhaltige Beschaffung in allen Bundesinstitutionen verankern
2. Harmonisierung der Kriterien hinsichtlich der nachhaltigen öffentlichen Beschaffung
3. Vorreiterrolle Österreichs bei der nachhaltigen öffentlichen Beschaffung in der EU sichern.

Im NaBe werden für einzelne Kriterien einerseits verpflichtende Vorgaben und andererseits Empfehlungen und Spezifikationen für eine nachhaltige Beschaffung vorgegeben. Mit 1. Juli 2021 ist der Aktionsplan für nachhaltige öffentliche Beschaffung (NaBe) auch für Nachgeordnete und Ausgliederte Dienststellen in Kraft getreten. Die BHAG hat im August 2021 einen Umsetzungsplan für die einzelnen Kriterien beschlossen.

Die BHAG hat bereits vor Inkrafttreten des NaBe entsprechende Maßnahmen zum nachhaltigen Wirtschaften gesetzt. Die BHAG tätigt einen Großteil der Beschaffungen über Rahmenverträge der BBG. Die BBG führt alle Vergabeverfahren unter Einhaltung des NaBe-Aktionsplanes durch. Die BHAG wird den bisherigen Weg des nachhaltigen Wirtschaftens konsequent weiterführen. Umweltschutz, Energieeffizienz und die Einsparung von CO₂ ist der BHAG ein Anliegen, um einen Beitrag zu leisten, dass Belastungen für künftige Generationen verringert werden.

Beispielhaft werden künftig zusätzlich noch folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Mindestens 20% des beschafften **Büromaterials** muss künftig mit einem Umweltzeichen zertifiziert sein. Soweit verfügbar und wirtschaftlich vertretbar werden langlebige, qualitativ hochwertige Büromaterialien, recycelbare und Produkte mit abfallarmer Verpackung sowie nachfüllbare Produkte beschafft werden.



- Bei externen Schulungen werden künftig nur mehr Getränke in **Mehrwegflaschen** angeboten. Kaffee und schwarzer Tee stammen aus fairem Handel. Bei Besprechungen wird künftig kein Orangen- und Apfelsaft mehr angeboten. Die in Tetrapack verpackten Getränke werden damit eingespart.
- Bei **Kaffeemaschinen** sollen Frischmahlsysteme bevorzugt eingesetzt werden. Kapselsysteme, unabhängig davon, ob das Material der Kapseln aus Metall oder Kunststoff besteht, oder die Kapsel aus Kunststoff biologisch abbaubar ist, sollen nicht verwendet werden. Die Kaffeeautomaten der BHAG wurden im Oktober 2019 bzw. im September 2021 auf Automaten mit Frischmahlsystem umgestellt. Diese sind nicht mit Bechern bestückt, sondern haben nur eine Tassenfunktion. Es werden keine neuen Kaffeemaschinen mit Kapselsystem mehr angeschafft und diese auch nicht mehr repariert.
- Bei der Anschaffung von Elektrogeräten werden nur mehr Geräte der vorgeschriebenen Energieklasse angeschafft.
- Für Monitore, Desktop-PCs und Notebooks wird die **Nutzungsdauer** künftig mindestens 5 Jahre betragen. Um die Nutzungsdauer der Geräte zu verlängern, wird künftig für gekaufte Geräte eine Vor-Ort-Reparatur-Garantie von 5 Jahren abgeschlossen.
- Bei Umbauten wird - wenn möglich - der Einsatz von nachhaltigen Materialien bevorzugt. 2021 wurde zum Beispiel bei der Neugestaltung eines halben Stockwerks am Standort Wien durch die Verlegung eines über den gesamten Produktionszyklus CO₂ neutralen Bodenbelags 18 metrische Tonnen CO₂ kompensiert.

3.6 Reduktion von Plastik

Ab 1. März 2020 werden einerseits bei externen Schulungen die Säfte in Mehrweg-Glasflaschen statt Plastikflaschen bereitgestellt, andererseits werden keine Plastik-Mineralwasserflaschen mehr angeschafft (durch Umstieg auf Sodastream). Dadurch konnten rund 1.000 Plastikflaschen pro Jahr eingespart werden.

Die BHAG hat 2019 als Weihnachtsgeschenk für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Jutesackerl mit Firmenlogo ausgegeben um sie zur Nutzung von Mehrwegtragtaschen zu animieren.

3.7 Müllvermeidung / Wiederverwertung

Im Jahr 2008 wurden 531 Stück Toner für die Zimmerdrucker benötigt und durch den Einsatz der Stockwerkdrucker im Jahr 2019 nur mehr 62 Stück verbraucht. Die alten verbrauchten Toner werden nicht im Müll entsorgt, sondern werden den ROTEN NASEN Clowndoctors zur Verwertung und damit als Unterstützung zur Verfügung gestellt.



Um einerseits nachhaltig und andererseits sozial etwas beizutragen, spendet die BHAG jedes Jahr die alten, nicht mehr verwendbaren Diensthandys im Rahmen der Aktion „**Ö3 Wundertüte**“. Abgelaufenen Erste-Hilfe-Materialien (Wundkompressen, Mollelast Haft, elastische Fixierbinden, Pflaster, Beatmungstücher, etc.), welche über die Jahre gesammelt wurden, werden an die Gruft gespendet und von der Caritas der Erzdiözese Wien abgeholt.

In den letzten beiden Jahren wurden folgende Maßnahmen zur Müllvermeidung gesetzt:

- Reduktion Plastikflaschen (siehe Punkt 3.6)
- Im Zuge der Technologieablöse 2020 wurden die Bildschirme (740 Stück) nicht getauscht, sondern werden 4 Jahre weiterverwendet. (Nutzungsdauer 8 Jahre statt 4 Jahre)
- Im Zuge des 1. Lockdowns 2020 wurden Ende März 160 alte Notebooks Bundesdienststellen zur Verfügung gestellt, damit deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten konnten.
- Mülltrennung: an allen Standorten werden seit 2021 die Altstoffe Papier, PET-Flaschen, Metall und Glas getrennt gesammelt und entsorgt.



4 Soziale Aspekte und Arbeitsbedingungen

4.1 BHAG als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin

Die BHAG ist das zentrale Dienstleistungsunternehmen für das Rechnungswesen des Bundes. Die BHAG nimmt ihre Verantwortung als nachhaltige Arbeitgeberin besonders ernst. Die gelebten Grundsätze **Kompetenz, Transparenz und Verlässlichkeit** werden bereits im Recruiting-Prozess sichtbar und die Personalentwicklungsmaßnahmen folgen diesen Grundsätzen:

- Verlässlich
 - Verantwortung gegenüber den Kunden, dem Unternehmen und den MA
 - Erreichen der Unternehmensziele unter Berücksichtigung von Gerechtigkeit und Menschlichkeit
- Kompetent
 - Fachkompetenz durchlaufende Aus- und Weiterbildung
 - Veränderungsbereitschaft auf Grund externer und interner Anforderungen
 - Handbuch Personalentwicklung
- Transparent
 - Nachvollziehbarkeit aller Entscheidungen und Maßnahmen
 - Offene, ziel- und zeitgerechte Kommunikation und Information

Der nachhaltige Unternehmenserfolg der BHAG und deren Tochtergesellschaften sichert langfristig rund 500 österreichische Arbeitsplätze.

Für MA ermöglicht die BHAG unternehmensinterne Weiterbildungsangebote und Karrierewege. Mit der Erstellung von Bildungsprofilen besteht für die MA die Möglichkeit eines Überblickes über die Voraussetzungen und die Aus- und Weiterbildungserfordernisse im Bereich der Fachkarriere. Mit den Aus-, Fort- und Weiterbildungserfordernissen und den damit verbundenen Lehr- und Lerninhalten sowie der gleichzeitigen technisch-funktionalen Ausbildung am Arbeitsplatz wird eine Basis zur Qualifikationssteigerung gelegt.

Das Ausbildungsprogramm zur Nachwuchsführungskräfteentwicklung hat zum Ziel, geeignete MA mit Führungsambitionen zu finden und deren persönliches Potenzial für eine künftige Übernahme von Führungsaufgaben zu steigern sowie weiter zu entwickeln, sodass ein möglichst konfliktfreier hierarchischer Aufstieg möglich ist.

Durch die agile Arbeitskultur der BHAG kann auf neue Herausforderungen, neue Aufgaben und Krisen reagiert werden. Im Rahmen der Corona-Krise konnte die BHAG durch die Abwicklung von 12 COVID-19-Sonderprojekten die MA auslasten und musste die MA nicht in Kurzarbeit schicken.



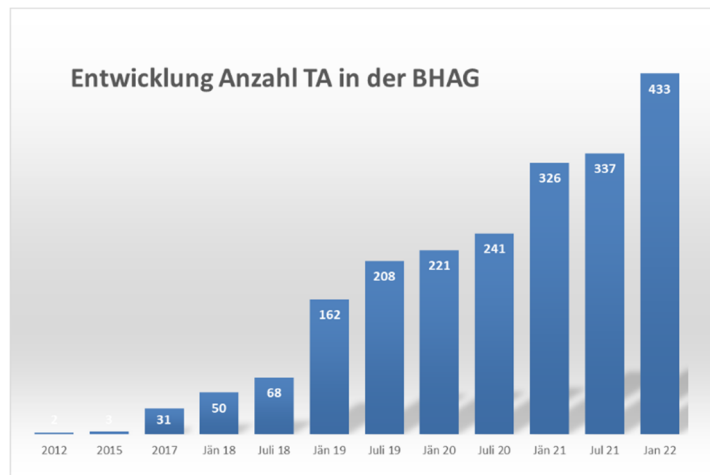
Durch flexible Arbeitsmodelle, Telearbeit und den Fokus auf die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Gesundheitsmanagement wird versucht eine ausgewogene Work-Life-Balance für die MA zu schaffen.

4.2 Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung

In der BHAG ist die **Gleitzeitregelung** gemäß der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen ein sehr geschätztes Modell zur flexibleren Einteilung der Arbeitszeit.

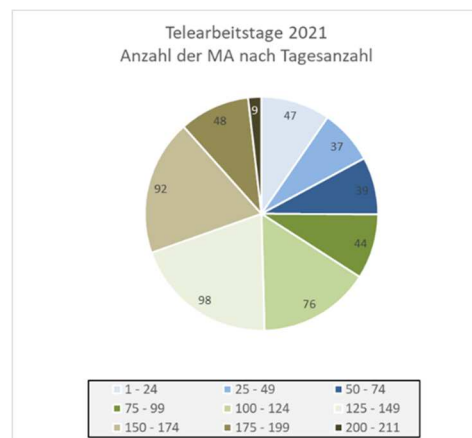
Ab dem Jänner 2016 wurde unter dem Schlagwort „**Telearbeit**“ auch die räumliche Flexibilisierung der Arbeitserbringung für die MA der BHAG ermöglicht. Die Möglichkeit von Telearbeit wurde im Juli 2018 durch den

Abschluss einer Betriebsvereinbarung erweitert. 2021 wurde im Zuge der Neufassung der BV Telearbeit die Telearbeit weiter flexibilisiert. Die Anzahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter (TA) ist von 50 im Jahr 2018 auf 221 zu Jahresbeginn 2020 gestiegen. Durch die Erfahrungen während der Corona-Krise in den Jahren 2020 und 2021 haben weitere 212 MA einen Antrag auf Telearbeit gestellt (+96%).



Fast 90% der MA der BHAG haben mittlerweile eine Telearbeitsvereinbarung.

Die MA haben im Jahr 2021 in Summe 55.866 Tage im Homeoffice gearbeitet. Im Schnitt verbrachte jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter 112 Tage im Homeoffice. Die MA nutzen Telearbeit in sehr unterschiedlicher Intensität. 47 MA (9,6%) verbrachten unter 25 Tagen im Homeoffice, 76 MA (15,5%) lagen im Unternehmensschnitt zwischen 100 und 124 Tagen, und 149 MA (30,4%) waren mehr als 150 Tage im Homeoffice.



4.3 Gesundheit und Wohlergehen

Mit dem Handbuch zum **Betrieblichen Gesundheitsmanagement** bekennen wir uns nicht nur zur regelmäßigen Evaluierung unternehmensinterner Prozesse hinsichtlich der gesundheits-



förderlichen oder gesundheitsschädigenden Auswirkungen, sondern auch zu Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Das XUND-Programm wurde 2009 im Unternehmen eingeführt und ist von den MA der BHAG sehr positiv angenommen worden.

2021 wurde das Handbuch zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement aktualisiert und überarbeitet. Die Umsetzung der neuen Maßnahmen wird ein Schwerpunkt im Jahr 2022 sein.

Zielsetzungen des BGM in der BHAG sind:

- Definition, Steuerung, laufende Entwicklung des BGM
- gesundheitsförderliches Führungsverhalten
- Sensibilisierung der MA betreffend gesundheitsförderliches Verhalten
- nachhaltige Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit unserer MA
 - auf Basis deren Eigenverantwortung
 - unter Berücksichtigung der MA mit besonderen Bedürfnissen
 - zur Gewährleistung ihrer lebenslangen Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit
- nachhaltige Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Betriebsklimas und einer ebensolchen Unternehmenskultur (gemeinsame Werte, Grundsätze und Leitlinien), sowie eines unterstützenden sozialen Netzwerkes
- einen effektiven und effizienten Einsatz der MA entsprechend deren Ressourcen
- einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung und Personalführung
- Einführung eines Innovationsmanagements
- Anpassung der BGF im Hinblick auf die Digitalisierung („Arbeitswelt 4.0“) und Erweiterung in Richtung digitales BGM
- Führungskräfte-, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterentwicklung in Bezug auf die Anforderungen des BGM
- Unterstützung anderer Organisationseinheiten bezüglich BGM-Themen
- Überprüfung der Einhaltung der Maßnahmen im Rahmen des BGM

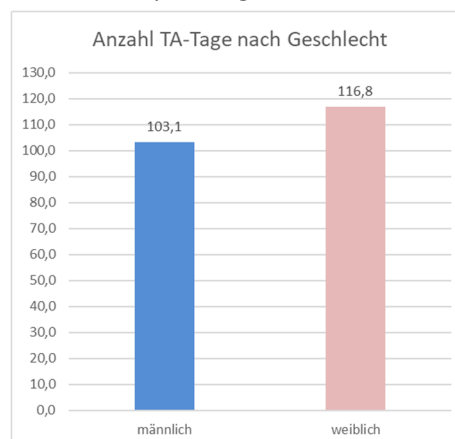
4.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die BHAG bekennt sich dazu, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) hinsichtlich **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** und der Gesundheit im Rahmen der Corporate Social Responsibility zu fördern.



Die BHAG fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem sie moderne Arbeitsmodelle, welche eine zeitliche und örtliche Flexibilität des Arbeitens ermöglicht, anbietet. Durch die Automatisierung / Digitalisierung der internen Prozesse und durch die Anpassung der technischen Ausstattung wird das zeitlich und örtlich unabhängige Arbeiten ermöglicht. Dadurch soll eine Steigerung der Arbeits- und Ergebniszufriedenheit bei den MA und eine verbesserte Vereinbarkeit von individueller Berufs- und Lebensführung erzielt werden.

Die Telearbeit wird genutzt, um damit Familie und Beruf sowie persönliche Bedürfnisse besser in Einklang bringen zu können. Ungefähr 67% der Beschäftigten der BHAG sind Frauen und 33% Männer. Frauen waren 2021 im Schnitt 116,8 Tage im Homeoffice, Männer nur 103,1 Tage.



4.5 Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Diversität

Seit Gründung der BHAG ist uns ein gutes Miteinander von großer Bedeutung. Die Interne Richtlinie „Miteinander“ hat das Ziel, die „gelebten und veränderbaren Spielregeln“ durch jede Einzelne und jeden Einzelnen von uns aufzuzeigen und lebt durch das aktive Einbringen und Reagieren auf die Bedürfnisse aller MA der BHAG. Durch einen gegenseitigen achtungsvollen Umgang zwischen den Menschen in unserem Arbeitsalltag können wir gemeinsam ein positives, angenehmes Arbeitsklima schaffen und aufrechterhalten: kurz gesagt, Verantwortung – sich selbst, der Kollegenschaft und dem Beruf gegenüber – zu übernehmen.

Die BHAG ist sich seiner Verantwortung in Bezug auf Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Diversität bewusst und hat dazu folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Die Gleichbehandlungsbeauftragten achten auf die Erfüllung der hohen ethischen Standards in Sachen Chancengleichheit.
- Diskriminierungsfreie Sprache der Stellenanzeigen und die ausdrückliche Aufforderung an Frauen sich bei Interesse und Qualifikation zu bewerben, sind für die BHAG eine Selbstverständlichkeit.
- Abschluss der Betriebsvereinbarung – Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern unter besonderer Berücksichtigung der Frauenförderung
- Der Anteil an Frauen im Unternehmen liegt bei 67,2%. Aktive Fördermaßnahmen sollen das Selbstbewusstsein von Frauen stärken und deren Bereitschaft erhöhen Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.
- Der Anteil der weiblichen FK ist von rund 28% im Jahr 2005 auf 47,1% zum 1.1.2022 gestiegen. Nach den Erfordernissen der Gleichbehandlung wird eine weitere Steigerung



angestrebt. In der Betriebsvereinbarung Gleichstellung Frauenförderung wurde von der BHAG ein Anteil von 50% weiblicher FK festgelegt.

- Die Behindertenvertrauenspersonen beraten und unterstützen die BHAG-MA in der konkreten Umsetzung ihrer Anliegen.
- Beschäftigung von 37 begünstigt behinderten Personen.
- Die BHAG übererfüllt die gesetzliche Behindertenquote seit Unternehmensgründung.
- Die BHAG schafft die geeigneten Rahmenbedingungen entsprechend der besonderen Bedürfnisse für Rollstuhlfahrer, Sehbeeinträchtigte und Gehörlose.
- MA mit Migrationshintergrund bzw. aus 5 Nationen sind im zentralen Dienstleistungsunternehmen des Bundes tätig.



5 Netzwerk und Auszeichnungen

5.1 Ethikgütesiegel

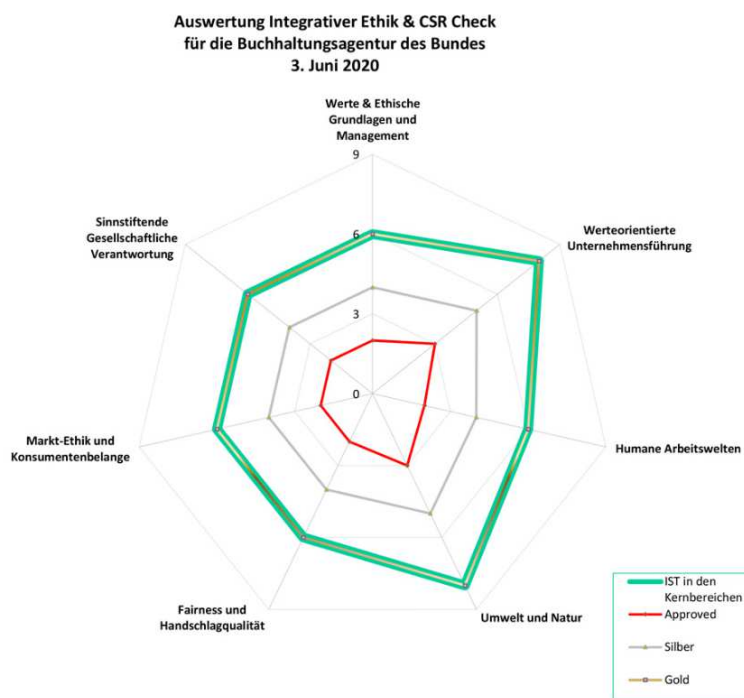
Der BHAG wurde 2016 erstmals das Ethikgütesiegel in Silber verliehen. Eines der Themengebiete, welches dabei bewertet wurde, war, wie nachhaltig das Unternehmen wirtschaftet. Die bereits angeführten Punkte machen sichtbar, dass die BHAG zukunftsfähig ausgerichtet ist und verantwortungsvoll handelt. Im Jahr 2018 wurde das Gütesiegel in Silber bis Juni 2020 verlängert. Im Rahmen des 2. Re-Checks hat die BHAG im Jahr 2020 nun Gold-Status erreicht. Das ist eine große Anerkennung durch die externen Auditoren für die Weiterentwicklungsschritte der BHAG in den letzten Jahren.



2022 ist die Durchführung des 3. Re-Checks geplant.

Im Sinne einer ganzheitlichen Unternehmensführung wurden folgende Bereiche beleuchtet:

- Werte & ethische Grundlagen
- Wertorientierte Unternehmensführung
- Humane Arbeitswelten
- Umwelt, Natur und Umgang mit Ressourcen
- Fairness und Handschlagqualität
- Innovative Marktethik und Konsumentenbelange
- Sinnstiftendes gesellschaftliches Miteinander



Gold
entlang der Kernthemen und Prinzipien des Internationalen Standards ISO 26000, den OECD Guidelines für Inter. Unternehmen und den SDG's (Sustainable Development Goals)



5.2 Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern.



Die BHAG hat den Weg der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Jahr 2008 in Form eines Projektes eingeschlagen. Ausgebildete Gesundheitsmoderatorinnen und -moderatoren widmen sich an allen Standorten mit viel Einsatz und Engagement dem Thema Gesundheit. Der Stellenwert der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist ein sehr hoher und seit langem untrennbar mit der Unternehmenskultur der BHAG verbunden. Durch die Wichtigkeit des Themas ist auch die Akzeptanz gestiegen und unter dem Motto „GEMEINSAM FÜR UNSERE GESUNDHEIT“ hat die Betriebliche Gesundheitsförderung flächendeckend Einzug gehalten.

Im Jahr 2012 wurde der Buchhaltungsagentur erstmals das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung für die Jahre 2012-2014 verliehen. Die Evaluierung der Maßnahmen und die Umsetzung weiterer waren unter anderem die Grundlage für die Verlängerung des Gütesiegels für die Jahre 2015-2017, 2018-2020 und 2021-2023.

5.3 Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Die BHAG ist im März 2019 dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ beigetreten. Die BHAG will damit einen aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit im eigenen Verantwortungsbereich leisten sowie Vorbild und Ansporn für andere sein.



5.4 Klimaaktiv mobil

Klimaaktiv ist die Klimaschutz-Mitmachbewegung des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT). Mit der Entwicklung und Bereitstellung von Qualitätsstandards, der Aus- und Weiterbildung von Profis, mit Beratung, Information und einem großen Partnernetzwerk ergänzt klimaaktiv die Klimaschutzförderungen und -vorschriften. Im März 2019 wurde eine Klimaschutz-Zielvereinbarung mit klimaaktiv mobil eingereicht. Die BHAG ist seit 2020 klimaaktiv mobil-Partner. Von der Bundesministerin für Nachhaltigkeit und Tourismus wurde die BHAG dafür im August 2020 für Kompetenz im Klimaschutz ausgezeichnet.





5.5 Verwaltungspreis

Die BHAG hat sich 2019 um den Österreichischen Verwaltungspreis in der Kategorie „Der Arbeitgeber öffentlicher Dienst bleibt fit für die Zukunft“ mit dem Projekt „Arbeit 4.0 – Buchhaltungsagentur des Bundes im Wandel der Zeit“ beworben. In dieser Kategorie konnten Projekte zur nachhaltigen Gestaltung des Arbeitsumfeldes unter Berücksichtigung des demografischen Wandels eingereicht werden.

5.6 INEO-Award

Am 6. November 2019 fand in der Messe Wels die Verleihung des INEO-Awards statt. Insgesamt 145 oberösterreichische Betriebe freuen sich über das begehrte Qualitätssiegel, darunter auch die Buchhaltungsagentur des Bundes.

Die WKO Oberösterreich vergibt die INEO-Auszeichnung an Betriebe, die sich vorbildlich in der Ausbildung von Lehrlingen engagiert haben. Damit beschreiten INEO-Betriebe den Weg für einen hohen Standard in der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und steigern ihre Attraktivität gegenüber zukünftigen Lehrlingen bei der Suche nach einer Lehrstelle.



Die Zertifizierung wird für drei Jahre vergeben, danach muss eine Rezertifizierung beantragt werden. Diese strebt die BHAG im Jahr 2022 an, da wir unsere hohe Qualität in der Ausbildung von Lehrlingen weiterhin gewährleisten möchten.

5.7 Star of Styria

In Anerkennung des Engagements bei der Ausbildung von Lehrlingen und Meistern wird von der Wirtschaftskammer Steiermark die Auszeichnung „STARS OF STYRIA-Award“ jährlich an Top-Ausbildungsbetriebe und deren Lehrlinge und Meister, die mit Auszeichnung die Ausbildung bestanden haben, verliehen. Der Standort Seiersberg-Pirka der Buchhaltungsagentur des Bundes wurde im Oktober 2021 als steirischer Top-Ausbildungsbetrieb mit einem „Star of Styria“ und einer Urkunde ausgezeichnet.





6 Vision - Was wollen wir erreichen?

Die BHAG wird den bisherigen Weg des nachhaltigen Wirtschaftens konsequent weiterführen. Umweltschutz, Energieeffizienz und die Einsparung von CO₂ ist der BHAG ein Anliegen, um einen Beitrag zu leisten, dass Belastungen für künftige Generationen verringert werden. Für die BHAG als das zentrale Dienstleistungsunternehmen für das Rechnungswesen des Bundes ist es wichtig, eine positive Öko-Bilanz aufzuweisen.

Die Grundwerte, die sich im Wertedreieck der BHAG widerspiegeln, sind **Kompetenz** -

Verlässlichkeit - **Transparenz**. Bezüglich der Corporate Social Responsibility setzt die BHAG auf folgende ausgewogene und ausbalancierte drei Säulen:

- **betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**,
- **Vereinbarkeit von Familie, Beruf und persönlichen Bedürfnissen**,
- sowie **Nachhaltigkeit** (ökologischer Aspekt).

Sowohl die fachlichen Werte als auch die Säulen der sozialen Interaktion müssen ein in sich konsistentes und abgestimmtes Gesamtkonzept ergeben und sich im Einklang befinden. Die ausgewogene Balance der Werte und die Säulen sind für die BHAG die Grundlage, um als Organisation vorbereitet in die Zukunft gehen zu können.

Die BHAG ist der Ansicht, dass eine integrierte und ausgewogene Gesamtlösung, welche einerseits die Unternehmenswerte berücksichtigt und andererseits auf ein im Gleichgewicht zwischen betrieblichen Gesundheitsmanagement, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer nachhaltigen Gestaltung des Arbeitsumfeldes setzt, zu einer zukunftssicheren Gestaltung der Arbeitsumgebung im Unternehmen führt. Wie bei einer Bilanz, wo Aktiva und Passiva bzw. Soll und Haben zusammenpassen müssen, sind die drei Säulen der sozialen Interaktion gleich zu gewichten!

