



2019

# Wirkungsorientierter Geschäftsbericht

nach dem Social Reporting Standard



# A

<b>1. Einleitung</b>	<b>3</b>
1.1 Vision und Ansatz	3
1.2 Gegenstand des Berichts	3

---

# B

<b>2. Das gesellschaftliche Problem und der Lösungsansatz</b>	<b>6</b>
2.1 Das gesellschaftliche Problem	6
2.2 Bisherige Lösungsansätze	7
2.3 Der Lösungsansatz	9
<b>3. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Berichtszeitraum</b>	<b>13</b>
3.1 Eingesetzte Ressourcen (Input)	13
3.2 Erbrachte Leistungen (Output)	13
3.3 Erreichte Wirkungen (Outcome/Impact)	15
3.4 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung	17
3.5 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge	17
<b>4. Planung und Ausblick</b>	<b>18</b>
4.1 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken	19
<b>5. Organisationsstruktur und Team</b>	<b>20</b>
5.1 Organisationsstruktur	20
5.2 Vorstellung der handelnden Personen	20
5.3 Partnerschaften, Kooperationen und Netzwerke	20

---

# C

<b>6. Die Organisation</b>	<b>22</b>
6.1 Allgemeine Angaben	22
6.2 Governance der Organisation	25
6.3 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und verbundene Organisationen	26
<b>7. Finanzen und Rechnungslegung</b>	<b>28</b>
7.1 Buchführung und Rechnungslegung	28
7.2 Vermögensrechnung	29
7.3 Einnahmen und Ausgaben	31
7.4 Finanzielle Situation und Planung	33

# 1. Einleitung

Ava ist ein Geschäftsbereich von atempo, der die Unterstützung von barrierefreier, selbstbestimmter Planung, Organisation, Durchführung und Administration von Persönlicher Assistenz und aller damit in Zusammenhang stehender Aktivitäten als Kernbereich hat.

Für das Geschäftsjahr 2019 steht die Fertigstellung eines im Jahr 2018 begonnenen Prototyps für eine digitale Online Plattform zur Suche, Vermittlung, Organisation und Administration von Persönlicher Assistenz für Menschen mit Behinderungen im Fokus der Tätigkeiten.

Nach der erfolgreichen Markteinführung sind in den Folgejahren der Ausbau und die Optimierung der digitalen Online Plattform, sowie die Konzeption und Umsetzung von innovativen Zusatzdienstleistungen geplant.

Die digitale Online Plattform ‚ava-Plattform‘ wird Menschen mit Behinderungen die selbstbestimmte Organisation, Administration und Durchführung von Persönlicher Assistenz ermöglichen. Sie stellt somit ein Werkzeug zur Verbesserung der Lebensqualität und echten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in unserer Gesellschaft dar.

Die Plattform selbst wird nah an den Anforderungen von und mit BenutzerInnen im Rahmen von CoCreation Prozessen konzipiert und implementiert.

## 1.1 Vision und Ansatz

Endlich unbeschwert und selbstbestimmt an allen Bereichen unseres gesellschaftlichen Lebens teilhaben, das ist die Vision von ava für alle Menschen mit Behinderungen, die mit persönlicher Assistenz leben. Nicht mehr länger sollen der enorme Organisations- und Koordinationsaufwand für persönliche Assistenz, unflexible Serviceleistungen und mangelnde Qualität sie bei der Führung ihres Lebens über Gebühr beanspruchen. Stattdessen sollen sie das von ihnen benötigte Assistenzservice möglichst komfortabel, selbstbestimmt, rasch, flexibel und verlässlich nutzen können.

## 1.2 Gegenstand des Berichts

Wir berichten über ava in Österreich im Jahr 2019. Wir berichten anhand des SRS Social Reporting Standard. Für den Bericht verantwortlich ist unsere Geschäftsführung

Geschäftsführung

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen und freuen uns über Rückmeldungen.



Walburga Fröhlich & Klaus Candussi

Juli 2020







ava

B

## 2. Das gesellschaftliche Problem und der Lösungsansatz

### 2.1 Das gesellschaftliche Problem

20% der Menschen in Österreich, das sind 1,7 Millionen, haben laut letztem Bericht zur Lage von Menschen mit Behinderungen des österreichischen Sozialministeriums eine dauerhafte Behinderung. Etwa ein Drittel dieser Menschen benötigt aufgrund ihrer Behinderung regelmäßig Assistenzleistungen zur Bewältigung des Alltags.

Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen ein möglichst selbstbestimmtes Leben und somit eine gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen Aktivitäten zu ermöglichen. Viele Menschen und Organisationen waren daran beteiligt, optimale Assistenzleistungen zu entwickeln. So entstand eine ganze Reihe von Assistenz-Formen, u.a. Freizeitassistenz, Wohnassistenz, Schulasistenz, Persönliche Assistenz und Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz.

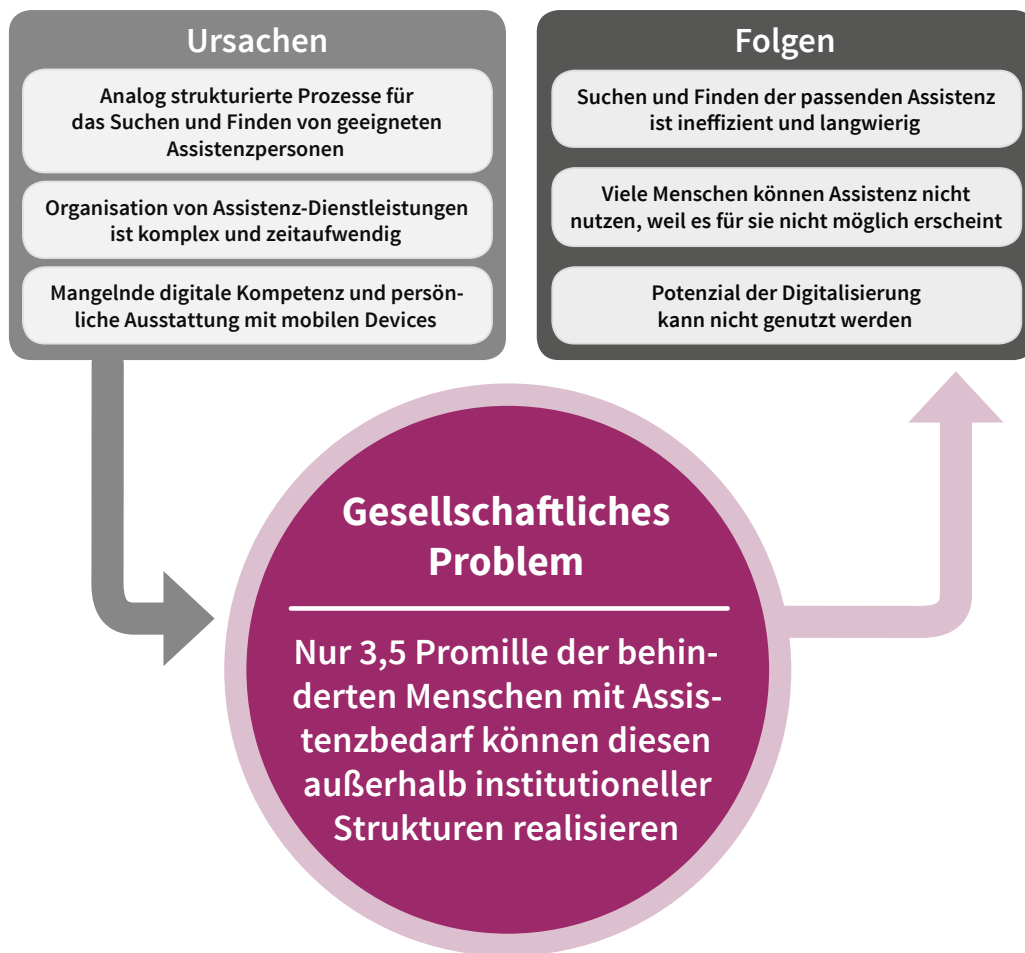
Assistentinnen und Assistenten helfen je nach Assistenz-Form im Haushalt, unterstützen bei der täglichen Körperpflege, bei Arztbesuchen, beim Einkaufen, in der Schule und am Arbeitsplatz oder in der Freizeit. Mit ihrer Arbeit tragen Assistentinnen und Assistenten wesentlich zur Unabhängigkeit und damit zur Steigerung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen bei.

Ein großer Teil der Menschen mit Assistenzbedarf möchte diesen so selbstbestimmt

wie möglich außerhalb der Strukturen von Institutionen wie Wohnheimen oder Tagesbetreuungsstätten decken. Rund 1.200 Menschen konnten diesen Wunsch mit Hilfe von öffentlich finanzierter Persönlicher Assistenz realisieren, der Großteil davon lebt in Wien. Dazu kamen bundesweit 475 Nutzerinnen und Nutzer der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz (Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich, 2016, S.121).

Die Forderungen von Menschen mit Behinderungen und Lernschwäche nach einer selbstbestimmten Gestaltung des eigenen Lebens werden immer lauter. Jedoch hat nur ein Bruchteil Zugang zu selbstbestimmter Assistenz. Die Suche nach der richtigen Assistenzperson ist oft zeitaufwendig und mühsam, die Assistenz-Organisation herausfordernd. Vielen Menschen mit Behinderungen und Lernschwäche wird dieser Aufwand nicht zugetraut.

So können nur 3,5 Promille der Menschen mit Assistenzbedarf in Österreich außerhalb von institutionellen Strukturen selbstbestimmte Assistenz in Anspruch nehmen. Wer die administrativen Kompetenzen nicht mitbringt oder nicht ausreichend bei der Assistenzsuche und -koordination unterstützt wird, wird in der gesellschaftlichen Teilhabe, Selbstbestimmung und Unabhängigkeit erheblich eingeschränkt.



## 2.2 Bisherige Lösungsansätze

Die unterschiedlichen Assistenz-Formen werden je nach Art der Finanzierung unterschiedlich organisiert. In den meisten Fällen administriert ein Assistenz-Dienstleister die Suche, das Personalwesen und fallweise die Termine von Assistenzleistungen.

Eine Besonderheit bildet die Persönliche Assistenz. Hier verfügt die behinderte Person über ein Assistenzbudget und kann die Dienstleistung, abhängig vom Bundesland, in bis zu drei Varianten organisieren:

### 2.2.1 Autonome Organisation von Persönlicher Assistenz

In diesem Fall suchen und administrieren Menschen mit Behinderungen als Arbeitge-

berin oder Arbeitgeber so eigenständig und selbstbestimmt wie möglich ihre Assistenz. Sie müssen sich über die komplexen Bedingungen zur Abwicklung des Budgets und arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen informieren und informiert bleiben.

Für viele Auftraggeberinnen und Auftraggeber stellt sich vor allem zu Beginn der Assistenz-Nutzung die Frage, wo und wie die passende Assistenz gefunden werden soll. Die Suche nach Persönlichen Assistentinnen und Assistenten beinhaltet die Veröffentlichung eines Arbeitsangebotes mit allen damit verbundenen Aktivitäten (Ausschreibung auf entsprechenden Plattformen oder Aushängen, Prüfen von Bewerbungen, Interviewführung mit Kandidatinnen und Kandidaten, Vertragserstellung und Arbeitsrechtliches, Lohnauszahlung)

und ist zu großen Teilen analog gestaltet. Die private Post-, E-Mail-Adresse oder Telefonnummer wird herausgegeben, Bewerbungen werden ausgedruckt und abtelefoniert. Erst ein Kennenlernen zeigt, ob die Person ins Assistenzteam passt. Dies kann mit erheblichem Aufwand verbunden sein, denn in den meisten Fällen werden mehrere Assistentinnen und Assistenten für eine auftraggebende Person tätig.

Die Organisation von Assistenz-Diensten erfolgt häufig analog und mit Hilfe traditioneller Werkzeuge wie Kalender und Telefon. Die lückenfreie Abdeckung des Unterstützungsbedarfs mit einem Team an Assistentinnen und Assistenten und die immer wieder kurzfristig notwendigen Änderungen bei Ausfall, Krankheit oder Terminkollisionen sind – bedingt durch das Fehlen eines integrierten Organisationswerkzeuges – zeitaufwändig und anfällig für Fehler.

Die Abrechnung der Persönlichen Assistenz liegt ebenfalls in der Verantwortung der auftraggebenden Person. Abhängig davon, wie technik-affin eine Auftraggeberin oder ein Auftraggeber ist, können digitale Werkzeuge wie Tabellenkalkulationen, Berechnungsprogramme für die Arbeitszeiterfassung und Gehaltsabrechnung dabei helfen, den Administrationsaufwand zu minimieren.

## 2.2.2 Organisation über Träger-einrichtungen

Abhängig vom Bundesland wird Assistenz optional oder verpflichtend über Träger-einrichtungen organisiert. Dies umfasst die Suche, das Matching und die Administration von Assistenzpersonen. Menschen

mit Behinderungen erhalten mit diesen Serviceleistungen Unterstützung bei zeit-aufwändigen Aufgaben, werden dabei aber tendenziell in ihrer Selbstbestimmung eingeschränkt:

- Trägerorganisationen können nur Zugang zum eigenen Assistenzpool bieten. Dies führt zu einer künstlichen Verknappung des potenziellen Assistenzangebotes. Freie Kapazitäten anderer Anbieter können nicht verwendet werden.
- Menschen mit Behinderungen haben oft keinen oder nur geringen Einfluss auf die Auswahl bzw. auf die Zuteilung von Assistentinnen und Assistenten.
- Trägerorganisationen sind meist zu Büroöffnungszeiten erreichbar – Assistenz-Dienstleistungen finden aber auch nach 17 Uhr und am Wochenende statt.
- Auch für Trägerorganisationen stellt es eine Herausforderung dar, kurzfristig Ersatz beim Ausfall von Assistenzpersonen durch Krankheit oder Unfall zu gewährleisten – vor allem außerhalb der üblichen Büro- oder Dienstzeiten.
- Viele Prozesse rund um die Planung, Organisation und Durchführung von Persönlicher Assistenz sind auch bei Trägerorganisationen nicht digitalisiert oder automatisiert, sondern analog und damit langwierig und fehleranfällig.

## 2.2.3 Mischvariante

In einigen Bundesländern ist es möglich, trägegebundene und autonom organisierte Assistentinnen und Assistenten in einem Team zu kombinieren.



## 2.2.4 Fazit

Anhand des Beispiels der Persönlichen Assistenz wird nachvollziehbar, dass die Suche und Organisation von Assistenz einiges an Kompetenzen und zeitlichen Ressourcen erfordert. Viele Menschen können Assistenz-Dienstleistungen nicht autonom organisieren, weil die Administrierung unter den gegebenen Bedingungen für sie nicht machbar erscheint. Wird die Assistenz-Dienstleistung jedoch über Trägerorganisationen bezogen, ist nicht gewährleistet, in allen Belangen selbstbestimmt entscheiden zu können.

## 2.3 Der Lösungsansatz

### 2.3.1 Leistungen (Output) und direkte Zielgruppen

Mit ava wird ein digitaler Marktplatz für die Organisation von Assistenzleistungen geschaffen, zu dem alle drei Akteursgruppen (Menschen mit Assistenzbedarf, Assistenzpersonen und Assistenz-Dienstleister) Zugang haben. ava ermöglicht mehr Selbstbestimmung, Individualität und Flexibilität durch folgende Leistungen:

#### Online-Plattform für das Zusammenführen von Assistenzsuchenden und Assistenzbietenden

ava bietet eine digitale Plattform, auf der das Angebot und die Nachfrage von Assistenz-Dienstleistungen effizient zusammengeführt werden. Über eine einfache, barrierefreie Suche können registrierte Menschen mit Behinderungen automatisiert passende Kandidatinnen und Kandidaten für die von ihnen gewünschte Assistenz-Form suchen und finden.

#### Online-Plattform für die Organisation von Assistenzteams

Sobald sich eine assistenzsuchende und eine assistenzbietende Person gefunden haben, ermöglicht die ava-Plattform die einfache Verwaltung der Daten, Terminvereinbarung und Zeiterfassung.

#### Netzwerk, Video-Tutorials, CoCreation-Workshops

Mittels Social-Media-Aktivität und Suchmaschinenoptimierung wurden Schritte durchgeführt, um Menschen mit Assistenzbedarf und angehende Assistentinnen und Assistenten zu erreichen. Gleichzeitig hat sich ava auf die Suche nach Organisationen im Assistenzbereich gemacht, die bereit sind ihre strukturellen Prozesse bei der Organisation von Assistenz-Dienstleistungen zu hinterfragen und gemeinsam einen Schritt in Richtung Digitalisierung zu gehen.

In gemeinsamen Workshops mit Trägerorganisationen und Assistenznehmerinnen und Assistenznehmern wurden Themen zur Zukunft von Assistenz-Dienstleistungen und zur Barrierefreiheit der Online-Plattform erarbeitet. Video-Tutorials und Social-Media-Beiträge erklären die Benutzung der ava-Plattform und erleichtern somit einen Einstieg in die digitale Welt.

#### Zielgruppen

ava unterstützt Menschen mit Behinderungen als Auftraggebende von Assistenz-Dienstleistungen, Assistentinnen und Assistenten sowie Trägerorganisationen, die Assistenz-Dienstleistungen anbieten.

## 2.3.2 Intendierte Wirkungen (Outcome/Impact) auf direkte und indirekte Zielgruppen

tatsächlich Ihren Wünschen entsprechen, ohne an Öffnungszeiten gebunden zu sein.

### Outcome

Trägerorganisationen können die ava-Plattform verwenden um ihre internen, großteils analogen Prozesse in der Planung, Organisation und Durchführung von Assistenz zu optimieren und teilweise zu automatisieren. Dabei gelingt es ihnen, ihre Pools an Assistenzpersonen weiterhin zu bedienen und den Assistenznehmenden zugleich ein Höchstmaß an Selbstverantwortung und Selbstständigkeit zu übertragen.

Assistenzsuchende können auf der ava-Plattform anonym und an einem Ort Personen finden, die Assistenz anbieten. Sie können anhand des automatisierten Matchings effizient die Personen finden, die

### Impact

Durch die ava-Plattform erhalten mehr Menschen Zugang zu Assistenz-Dienstleistungen, weil es einfacher wird, passende Assistentinnen und Assistenten zu finden und das eigene Team zu organisieren. Dadurch werden sowohl bei den Menschen mit Assistenzbedarf als auch bei den Trägerorganisationen Ressourcen freigemacht: Assistenz-Dienstleister erleben einen Kulturwandel durch die Digitalisierung. Menschen mit Assistenzbedarf werden frei von Verpflichtungen (Suche, Organisation von Terminverschiebungen, Notfallmanagement) und können ihre gewonnen persönlichen und ökonomischen Ressourcen für andere Dinge einsetzen.

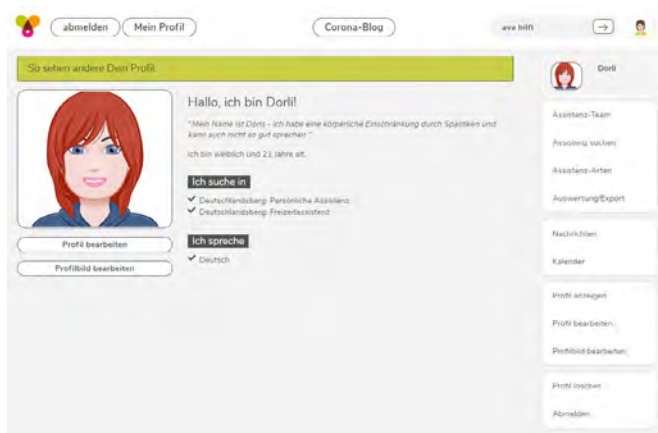


Abbildung: Profil einer Assistenznehmerin mit Avatar Bild

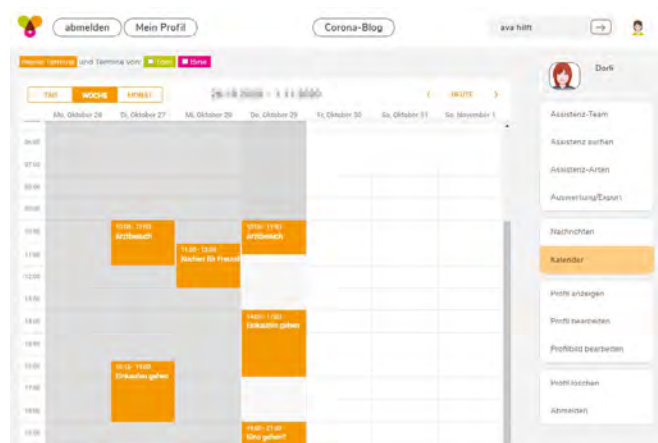


Abbildung: Kalendertool in der ava-Plattform

Darstellung der Wirkungslogik:

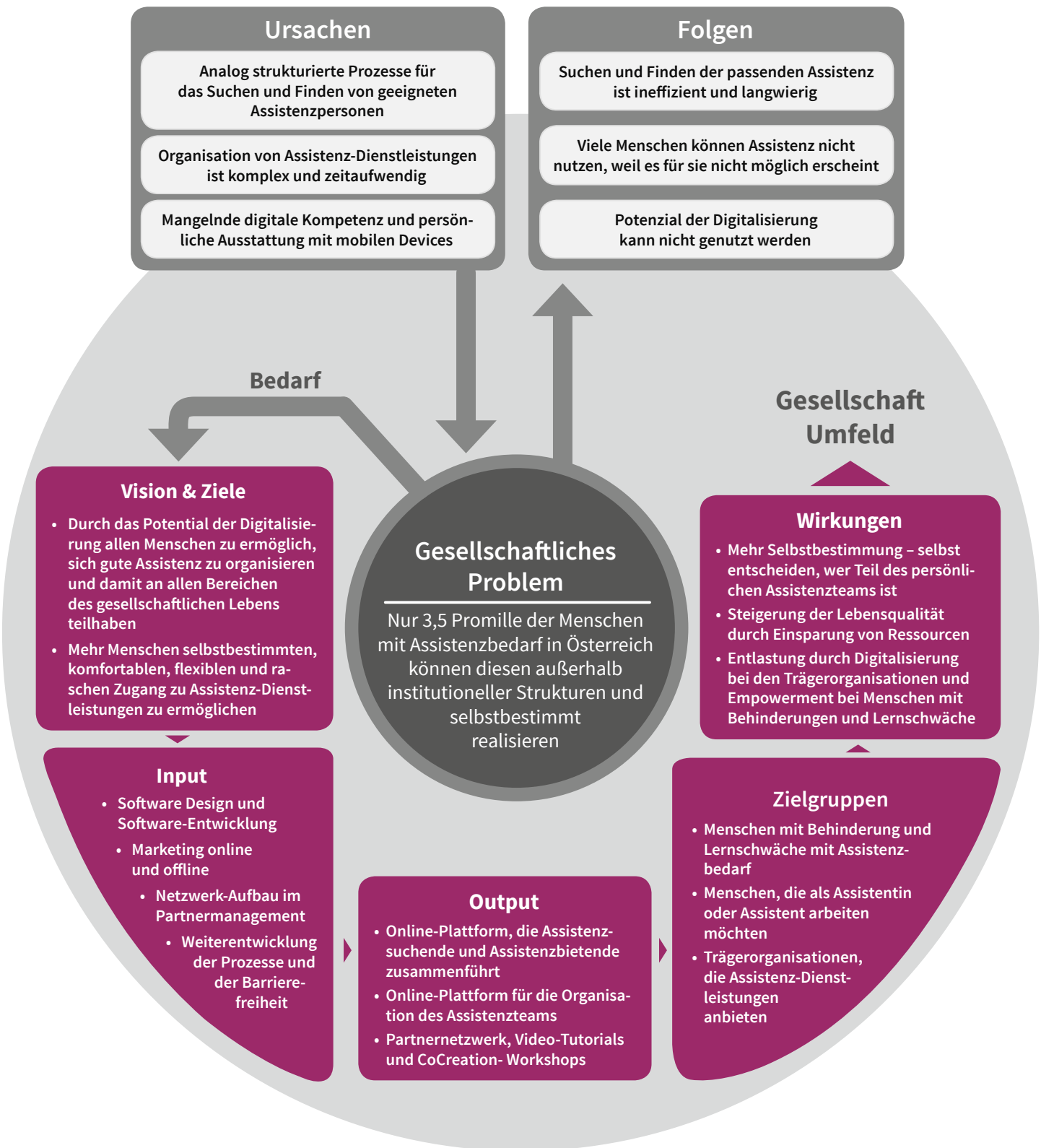
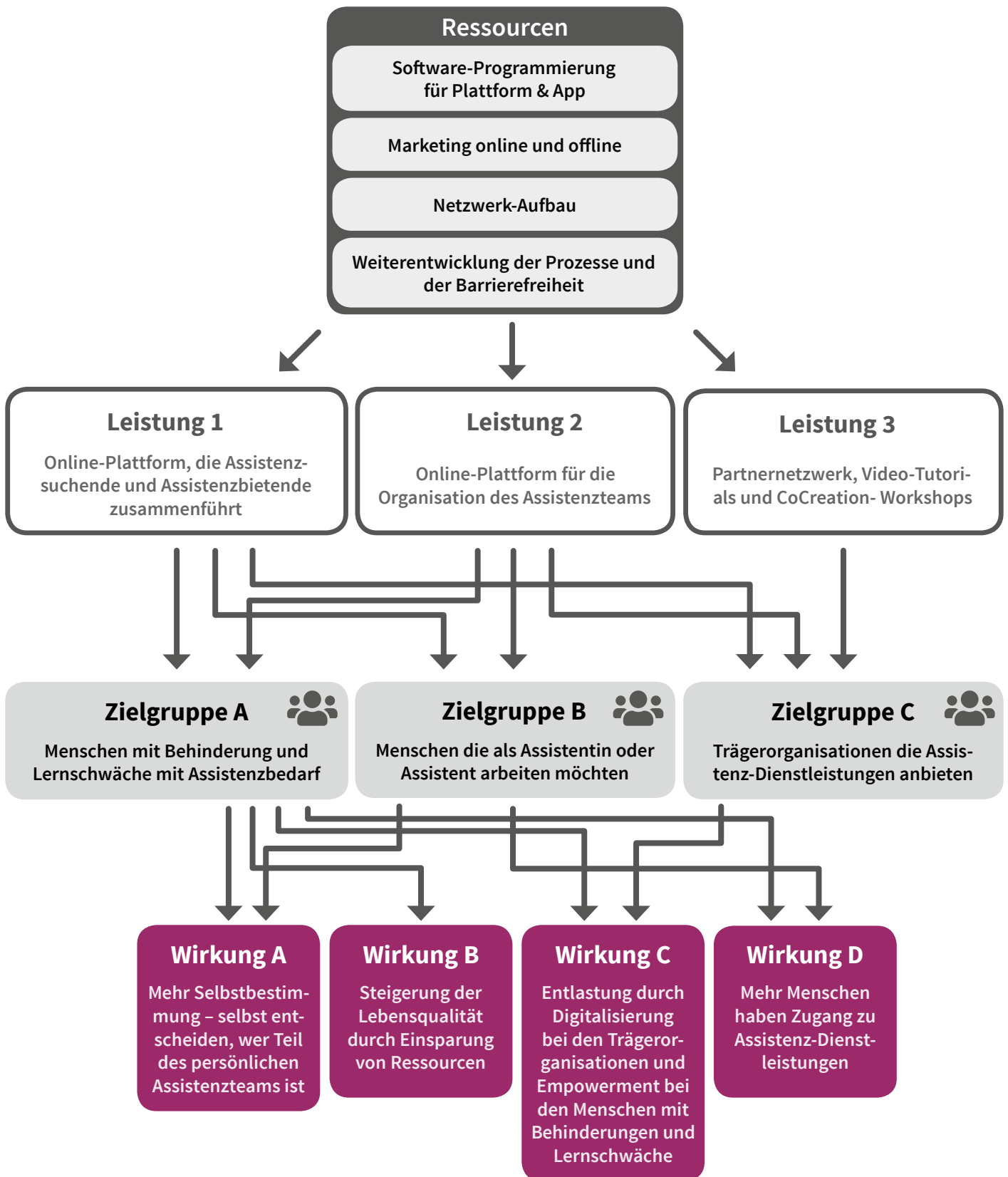


Abbildung: Lösungsansatz



# 3. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Berichtszeitraum

A

B

ava

C

Organisation

## 3.1 Eingesetzte Ressourcen (Input)

Der Input besteht aus:

- Software-Programmierung für Plattform & App: Entwicklung des Matching, der Terminplanung, des Notfall-Managements und der Zeiterfassung.
- Marketing online und offline um die Zielgruppen – Menschen mit Assistenzbedarf, Assistenzpersonen und Trägerorganisationen – zu erreichen.
- Netzwerk: Aufbau eines Partnermanagements.
- Weiterentwicklung: Gemeinsam mit Partnerorganisationen und Vertreterinnen und Vertretern von Menschen mit Behinderungen und Lernschwäche wurden Prozesse weiterentwickelt und der barrierefreie Zugang geprüft.
- Personalressourcen von 11 Mitarbeitenden, im Gesamtumfang von 3,31 Vollzeitäquivalenten.

Jahr	Mitarbeitende	Einsatz [in Tausend Euro]	Vollzeitäquivalente
2017	9	18,9	2,1
2018	9	17	2,3
2019	11	28	3,31

## 3.2 Erbrachte Leistungen (Output)

Im Jahr 2019 hat ava die Plattform weiterentwickelt. Nachdem Partnerschaften und Netzwerke mit Personen aus dem Bereich der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung und Selbstvertreter-Bewegung sowie Trägerorganisationen gebildet wurden, fand in CoCreation-Prozessen eine weitere Entwicklung für die Bedürfnisse von ava-Nutzerinnen und -Nutzern statt: das Träger-Dashboard und die ava-App für Zeiterfassung und Abrechnung wurden konzipiert und programmiert.

Online-Plattform die Assistenzsuchende und Assistenz-Anbietende zusammenführt

Das ava-Team hat eine Online-Plattform

entwickelt, die es mit den Potentialen der Digitalisierung ermöglicht allen Menschen mit Assistenzbedarf einen selbstbestimmten Zugang zu Assistenz-Dienstleistungen zu gestalten. Daraus ist ein Prototyp entstanden der 2019 fertig implementiert und in der neuesten Version veröffentlicht wurde.

Angelehnt an die Funktionalität von zeitgemäßen Plattformen für Partnervermittlung können sich Assistenzsuchende und Assistenzbietende anmelden und scheinen auf anonymisierten Profilen auf. Ausschließlich der oder die Assistenzsuchende sieht einen Pool an Assistenzbietenden und kann diesen nach den gewünschten Kriterien filtern. Um effizient zu erkennen, welche assistenzbietenden Personen zu den eigenen, individuellen Bedürfnissen passen, werden die notwendigen Kriterien erfasst und gespeichert. Passende Vorschläge werden vom System

zur Verfügung gestellt und die Übereinstimmung in Prozent und auf einer Farbenskala angezeigt. Die suchende Person sieht, wer zu ihren Kriterien passt und kann favorisierte Assistenzpersonen vormerken oder sie direkt im integrierten Chat anschreiben.

Um die Plattform mit Leben zu befüllen, wurde 2019 ein hohes Maß an Ressourcen in Marketingmaßnahmen gesetzt. Da der Mangel an geeigneten Assistenzpersonen in vielen Regionen groß ist, wurde ein Fokus auf die Erreichung dieser Zielgruppe gelegt. Hierzu wurde eine Suchmaschinenoptimierung und die Online-Kampagne „Job mit Sinn“ durchgeführt. Diese beinhaltete eine eigene Landing-Page auf der ava-Website, die potenziellen Assistentinnen und Assistenten mit dem Thema vertraut machen sollte und sie zum Registrieren animierte.

Die Zielgruppe der Menschen mit Assistenzbedarf war wesentlich schwerer zu erreichen als die Gruppe der potenziellen Assistenzpersonen. Es wurde schließlich der Schwerpunkt auf Social-Media-Kanäle gelegt. Die Peer-Mitarbeiterin Melanie Wimmer wurde als Influencerin eingeführt und ein Social-Media-Konzept erarbeitet.

### Online-Plattform für die Organisation des Assistenzteams

Die Funktionen auf der ava-Plattform wurden erweitert und für die Organisation von Assistenzteams optimiert:

**Terminplanung:** Verwaltung des Assistenzteams, Verwaltung der Termine im eigenen Kalender-Tool, Übersicht über Nicht-Verfügbarkeit von Assistenzpersonen, automatisierte Benachrichtigung bei Entfall von Terminen.

**Notfallmanagement:** Wird ein Termin erstellt, wird dieser an alle Personen des Assistenzteams versendet. Wird ein Termin vereinbart, bekommen zusätzlich alle anderen Teammitglieder die Möglichkeit, anzugeben, ob sie ersatzweise für diesen Termin zur Verfügung stehen. Sie erhalten bei Absage automatisiert die Anfrage, den Termin zu übernehmen.

**Verwaltung:** ständige Verfügbarkeit aller Daten an einem Ort und von überall abrufbar.

**ava-App:** In CoCreation-Workshops wurde die Idee zur ava-App generiert. Diese ermöglicht eine Übersicht über die Termine, eine niederschwellige Dokumentation des Assistenz-Einsatzes und dessen Bestätigung mit Unterschrift am Display. So stehen die Zeitaufzeichnungen mit allen nötigen zusätzlichen Informationen digital zur Weiterverarbeitung und Dokumentation zur Verfügung. ava hat 2019 das Förderungsprojekt „Impact Innovation 2019“ (FFG) gewonnen, das weitere Workshops mit Menschen mit Behinderungen und Lernschwäche zur Entwicklung und Implementierung der App ermöglicht. Das Projekt hat am 1. Oktober 2019 begonnen und hat eine Laufzeit von 12 Monaten.

**Träger-Dashboard:** In einem Design-Thinking-Workshop (siehe weiter unten) wurde das Bedürfnis der Träger einer selbst verwaltbaren Profilseite (Dashboard) aufgenommen und im Anschluss programmiert. Bewerbungen von Assistenzpersonen sind damit direkt über ava möglich. Assistenzpersonen werden vom Träger geprüft und freigeschaltet. Sie sind mit dem Namen der Organisation auf der ava-Plattform sichtbar und können von Assistenzsuchenden gefunden werden. Das Dashboard gibt einen Überblick über die geleisteten Stunden im Vormonat und im laufenden Monat.

## Partnernetzwerk, Video-Tutorials und CoCreation-Workshops

**Netzwerk:** ava konnte acht Assistenz-Dienstleister als Pilotpartner gewinnen. Weiters haben der Verein Wegweiser, der Verein Selbstbestimmt-Leben Steiermark und das Atempo-Büro für Selbstvertretung in der Entwicklung mitgearbeitet.

**CoCreation-Workshops:** Im Jahr 2019 haben insgesamt neun Co-Creation- und Design-Thinking-Workshops stattgefunden. Themen waren die Weiterentwicklung der ava-Plattform und Fragen zur Zukunft der Assistenz-Dienstleistung. In den Workshops ist der Wunsch nach dem Träger-Dashboard und der ava-App entstanden. Diese Vorschläge gingen in Umsetzung und wurden mit weiter oben genannten Funktionen programmiert und veröffentlicht.

Um Menschen mit geringen digitalen Kompetenzen zu unterstützen, wurde ein barrierefreies PDF für die Benutzung von ava erstellt. Zudem wurde an einer Anleitung zum Onboarding von Menschen mit Assistenzbedarf gearbeitet. Sie beinhaltet die Nutzung von E-Mail und digitalen Plattformen im Allgemeinen, die Nutzung von YouTube, die Nutzung der bereits vorhandenen Vorlesefunktionen auf mobilen Geräten und die Bedienung der ava-Plattform.

**Video-Tutorials:** Ein eigener YouTube-Kanal wurde erstellt und 20 Videos gedreht, die kompakt erklären, wie man sich auf der ava-Plattform registriert und wie man sein Assistenz-Team organisiert.

### 3.3 Erreichte Wirkungen (Outcome/Impact)

Im Jahr 2019 wurde der ava-Prototyp mit elementarem Funktionsumfang implementiert und weiterentwickelt.

Es erfolgte noch keine breite Markteinführung und damit auch noch keine breitenwirksame Anwendung von ava. Aus diesem Grund kann keine durchgängige Wirkungsmessung durchgeführt werden. Dennoch gibt es bereits einige Daten und qualitative Rückmeldungen von Nutzerinnen und Nutzern:

#### Mehr Selbstbestimmung – selbst entscheiden, wer Teil des persönlichen Assistenzteams ist

Die Online-Maßnahmen zur Erreichung der Assistenzsuchenden und der persönliche Kontakt zu Selbstvertreterorganisationen zeigen vor allem in der Steiermark, in Oberösterreich und in Wien Wirkung. Der hohe Anteil von Assistenzsuchenden in der Steiermark lässt sich mit dem Sitz von atempo und der regional hohen Bekanntheit und guten Reputation erklären.

Auf der ava-Plattform haben sich im Jahr 2019 insgesamt 656 Benutzerinnen und Benutzer registriert. Die ava-Plattform zählt am Stichtag 31.12.2019 486 (85%) Assistenzpersonen, 92 (14%) Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer sowie 9 (1%) Trägerorganisationen als registrierte User.

Die Social-Media-Maßnahmen reichen auch nach Deutschland, wie am relativen Anteil von registrierten Assistenzsuchenden sichtbar wird. Die Aufteilung der registrierten AuftraggeberInnen nach Bundesländern zeigt sich wie folgt:

Land	Relativer Anteil
Steiermark	55 %
Niederösterreich	1 %
Wien	13 %
Oberösterreich	13 %
Vorarlberg	1 %
Kärnten	1 %
Deutschland	16 %

Die Online-Kampagne „Job mit Sinn“ war erfolgreich. Es ist gelungen, die adressierte Zielgruppe zu erreichen und wesentlich mehr Registrierungen von angehenden As-

sistentinnen und Assistenten zu generieren. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung zur Erhöhung der Anmeldungszahl von Assistenzsuchenden.

Monat	Neuregistrierungen von Assistenzbietenden	Gesamtanzahl der registrierten Assistenzbietenden
Jänner 2019	38	38
Februar 2019	64	102
März 2019	21	123
April 2019	16	139
Mai 2019	6	145
Juni 2019	7	152
Juli 2019	5	157
August 2019	18	175
September 2019	44	219
Oktober 2019	113	332
November 2019	119	451
Dezember 2019	104	555

Die Möglichkeit der selbständigen Suche nach passenden Assistentinnen und Assistenten über die ava-Plattform wurde begrüßt. In einem Online-Meeting mit einer Assistenznehmerin in Graz wurde rückgemeldet, dass „viele interessante Personen“ registriert sind und auch „schon Assistentinnen gefunden“ wurden (Online-Meeting am 21.02.2020).

Es gibt bereits in zehn Regionen bestehende Assistenzverhältnisse. Von den registrierten Assistenzsuchenden weisen 22 Assistenzverhältnisse und somit vermittelte Assistenzbeziehungen auf. Aus zahlreichen Gesprächen wissen wir, dass bereits eine viel größere Anzahl an Assistenznehmerinnen und Assistenznehmern über die ava-Plattform passende Assistenzpersonen gefunden hat. Allerdings haben sie diese nicht in ihr Assistenzteam auf der Plattform aufgenommen, sondern auf anderen Wegen kontaktiert. Diese anderweitig erfolgten Assistenzvermittlungen scheinen nicht

auf der Plattform auf und sind daher nicht messbar.

### Steigerung der Lebensqualität durch Einsparung von Ressourcen

Zum Stichtag 17.01.2020 wurden 127 Termine über das Kalendertool organisiert. Diese 127 Termine machen in Summe 168 Assistenzstunden aus.

Ein Ausschnitt aus den Terminthemen:

- Kino mit Freunden
- Parkbesuch
- Zahnarzt
- Theater
- Dienstreise
- Evelyn Massage
- Schwimmen
- Nur nicht fad sein
- Schloss Eggenberg anyone?
- Basteln oder Musiktherapie
- Spaziergang mit Therapiebegleithund
- Einkauf erl.
- Amtswege erledigen

Durch ava ist es möglich, mit Assistenzpersonen auch außerhalb von Bürozeiten und direkt Kontakt aufzunehmen. So kann ein Assistenztermin auch spontan stattfinden



und ist nicht davon abhängig, dass eine Koordinationsstelle diesen plant. Ein Assistenznehmer erzählt:

„Es kommt immer wieder vor, dass meine Freunde anrufen, weil sie beschlossen haben, noch Einen trinken zu gehen. Sie fragen, ob ich mitgehen möchte, sie treffen sich um 20:00 Uhr im Lokal. Der Anruf kommt um 18:00 Uhr. Mit der ava kann ich mir auch dafür noch Assistenz organisieren. Es ist wichtig für mich, dass ich auch spontane Termine mit meinen Freunden wahrnehmen kann. Sonst wäre ich bald ein Außenseiter.“

### Entlastung durch Digitalisierung bei den Trägerorganisationen und Empowerment bei den Menschen mit Behinderungen und Lernschwäche

Die Anzahl der Menschen mit Assistenzbedarf, die über Trägerorganisationen Assistenz in Anspruch nehmen, hat sich nicht so entwickelt wie es erwartet wurde.

Hier bauen wir darauf, dass das Onboarding und die YouTube-Videos mittels Verbesserung der digitalen Kompetenz von Kundinnen und Kunden und Assistenzpersonen der Dienstleister künftig die gewünschte Wirkung erzielen. Die Finanzierung des Onboardings ist jedoch noch nicht gesichert.



### 3.4 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung

Die digitale Online-Plattform zur Planung und Organisation von Assistenzdiensten wird von Beginn der Konzeption, über die Implementierung bis hin zu funktionalen Tests in enger Zusammenarbeit mit der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen entwickelt. Dies geschieht in regelmäßigen Co-Creation-Workshops wo mit Hilfe von Design-Thinking-Methoden Anforderungen definiert, Ziele festgelegt und nachfolgend überprüft und getestet werden.

Der Software-Entwicklungsprozess selbst folgt dem Agile-Modell. Die Zykluszeit eines Agile-Sprints bei ava beträgt drei Wochen. Die Dokumentation erfolgt anhand von user stories im Sprintplanungstool AzureDevOps von Microsoft. Software-Unit-Tests werden kontinuierlich während der Sprints erstellt und durchgeführt. Usability und functional Software-Tests werden mit jedem Software-Release durchgeführt.

### 3.5 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge

Der vorliegende wirkungsorientierte Geschäftsbericht nach Social-Reporting-Standard stellt mit dem Jahr 2019 den ersten Bericht für die ava-Plattform dar. Vergleiche zum Vorjahr sind daher nicht möglich.

## 4. Planung und Ausblick

Die folgenden Ziele prägen die zwei Folgejahre bis zur wirtschaftlichen Verwertungsreife von ava:

### Technologische Weiterentwicklung

Die ava-Plattform wird vom elementaren Funktionsumfang auf den vollständigen Funktionsumfang erweitert. Dabei werden alle Funktionsanforderungen von Assistentennutzenden, Assistenzpersonen und Trägerorganisationen berücksichtigt. Das sind vor allem Schnittstellen, der Ausbau der ava-App und umfassende Reporting- und Abrechnungsmodi. Darüber hinaus wird der Fokus auf Barrierefreiheit und die Kompatibilität zu mobilen Geräten für den niederschwelligen Zugang gelegt.

Das Förderungsprojekt ‚Impact Innovation 2019‘ (FFG) wird bis Oktober 2020 weiterlaufen und es im Rahmen von CoCreation-Workshops weiterhin ermöglichen, Menschen mit Behinderungen und Lernschwäche in die Entwicklung der Plattform und App einzubinden.

### Aktives Partnermanagement

Damit die Akzeptanz des Systems von Anfang an auf breiter Basis vorhanden ist, gilt es während der erweiterten Implementierungsphase zusätzliche Partnerschaften für die ava zu gewinnen und aktuelle Partnerschaften aktiv zu halten.

Aktives Partnermanagement bedeutet, dass kontinuierlich Information an die Part-

ner geht, diese in Form von Rückmeldung und Anforderungswünschen ihre Schwerpunkte kommunizieren und ava diese möglichst breitbandig implementiert.

Wie bereits dargestellt, fand die ava-Plattform überraschend großen Anklang in Deutschland. Der draus im Jahr 2019 entstandene Kontakt zu INIOS (Inklusion in Oberschwaben) und den Oberschwäbischen Werkstätten gem. GmbH ist in eine Partnerschaft gemündet, innerhalb der für 2020 eine Franchise-Partnerschaft in Aussicht gestellt wurde und somit in der Region Oberschwaben in Deutschland die breite Ausrollung und Anwendung der ava-Plattform beginnen wird.

### Pilotierung

Um ava so nah an den praktischen Anforderungen wie möglich zu testen, ist eine Pilotierung notwendig. Zu diesem Zweck und um einen Lösung für den Mangel an Assistenzpersonen zu entwickeln hat ava/ atempo im Jahr 2019 an einer Projekt-Ausschreibung des Österreichischen Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz teilgenommen. Das BMSGPK hat mit dem Social-Impact-Bond „PERSPEKTIVE: DIGITALISIERUNG“ innovative, soziale Projekte ausgeschrieben. Ava/atempo hat Anfang 2020 den Zuschlag für das Projekt „Ziel Assistenz – ava jetzt!“ erhalten. Damit wird es möglich sein, die ava-Plattform im Rahmen eines umfassenden Pilotprojekts in der Praxis anzuwenden, zu testen und zu evaluieren.

#### 4.1 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

Es gibt derzeit keinen Mitbewerber mit einem vergleichbaren System in Entwicklung oder Vermarktung. Der Bedarf einer Plattform für Assistenz ist schon auf Basis der demografischen Daten, der Statistik und der Erhebungen im Vorfeld des Projekts als enorm einzuschätzen. Es ist nicht davon auszugehen, dass ein Produkt mit ähnlicher Funktionalität in kurzer Zeit entstehen kann. Daher sind die Chancen einer marktdominierenden Position hoch.

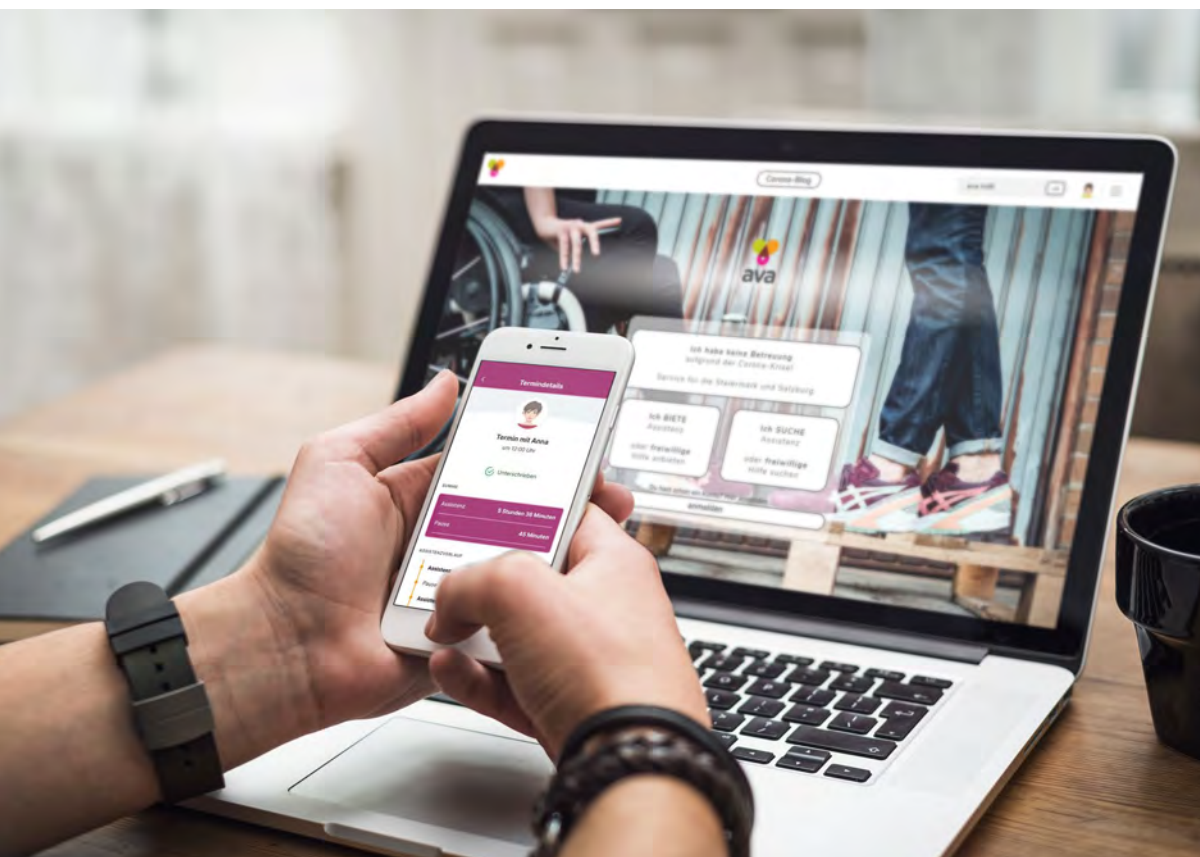
Die Planung, Entwicklung und Programmierung einer digitalen Plattform ist komplex, aufwändig und kostenintensiv. Es wird ein hohes Maß an Ressourcen benötigt, um die breite Markteinführung zu gewährleisten.

Die Pilotpartner haben ava im Jahr 2019 sowohl mit einem finanziellen Beitrag unterstützt als auch deren Weiterentwicklung

mit Know-How und Begeisterung für Innovation begleitet. Es besteht ein großes Interesse an der Entwicklungsteilhabe.

Die von ava genutzten Chancen der Digitalisierung bergen auch Risiken. So können mangelndes Verständnis über die Einsatzmöglichkeiten oder fehlende Infrastruktur derzeit noch zu einer Hemmung der Nutzung des Produktes führen. Andererseits reduziert das Fortschreiten der Digitalisierung dieses Risiko, denn immer mehr Menschen mit Behinderungen und Lernschwäche nutzen Online-Tools mit einer Selbstverständlichkeit und haben Interesse an zeitgemäßen, digitalen Lösungen.

Wir sehen daher der weiteren Entwicklung der ava-Plattform und der zugehörigen Dienstleistungen mit großem Optimismus entgegen.



# 5. Organisationsstruktur und Team

## 5.1 Organisationsstruktur

Das Projekt ava wurde im Jahr 2016 im Sozialunternehmen „CFS, Consulting, Franchise & Sales GmbH“ als Idee geboren und in einem Brutkasten-Programm der Austria Wirtschaftsservice für Social Business Initiativen mit der Entwicklung begonnen.

ava ist das erste Produkt der CFS GmbH, das von vornherein als ausschließlich digitales Produkt mit einem digitalen Businessmodell entwickelt wurde. ava ist somit ein wichtiger Teil der Digitalisierungsstrategie der CFS GmbH.

## 5.2 Vorstellung der handelnden Personen

Die Gründerinnen und Gründer sind Walburga Fröhlich, Klaus Candussi und Helmut Schinnerl. Sie gründeten im Dezember 2004 mit privatem Mitteleinsatz und auf eigenes Risiko die CFS GmbH.

Walburga Fröhlich und Klaus Candussi sind zwei von insgesamt nur 3.000 Ashoka Fellows weltweit. Ashoka Fellows werden für ihre innovativen sozialunternehmerischen ausgezeichnet und von Ashoka unterstützt und gefördert. Sie haben darüber hinaus eine Vielzahl von Auszeichnungen für ihre Arbeit bekommen, unter anderem wurde Walburga Fröhlich als erste Österreicherin und Sozialunternehmerin mit dem renommierten EU-Prize for Women Innovators ausgezeichnet, Klaus Candussi durfte

schon mehrmals eine Auszeichnung des österreichischen TRIGOS-Awards entgegennehmen.

## 5.3 Partnerschaften, Kooperationen und Netzwerke

Die Gründerinnen und Gründer der CFS GmbH engagieren sich im Senat der Wirtschaft, im regionalen Verband der Sozialwirtschaft Steiermark und im Social Business Club Styria.

In den Jahren 2018 und 2019 konnten insgesamt 12 soziale Trägerorganisationen als Partner gewonnen werden. Zu den namhaften Trägerorganisationen gehören u.a. verschiedene Teilorganisationen der Lebenshilfe Österreich, sowie die Trägerorganisation ‚Jugend am Werk Steiermark GmbH‘. Dabei liegt das Interesse dieser Organisationen im Potenzial der Entwicklung der ava-Plattform und der zugehörigen Dienstleistungen und damit in der zukünftigen Nutzung für die eigene Organisationsunterstützung.

Mit INIOS (Inklusion in Oberschwaben) und den Oberschwäbischen Werkstätten gem. GmbH (OWB) wurde ein namhaftes Sozialunternehmen in Deutschland gewonnen. OWB plant für 2020 die professionelle Ausrollung und Anwendung der ava-Plattform im Franchise Modell in der Region Oberschwaben.



**Walburga Fröhlich**  
Business Plan  
Sozial-Unternehmerin  
durch und durch.  
Sprüht vor Ideen.



**Klaus Candussi**  
Finanzierung  
Visionär und Netzwerker.  
Auch in stürmischen  
Situationen ruhig.



**Helmut Schinnerl**  
Projektcontrolling  
Bringt Gelassenheit  
ins Team.  
Und ist sehr genau.



# Organisation



# 6 Die Organisation

## Organisationsprofil

### 6.1 Allgemeine Angaben

Der Verein atempo zur Gleichstellung von Menschen als Gründer und Besitzer der Marke capito ist Hüter der Werte und führt selbst keine operativen Tätigkeiten durch. Seine wichtigsten Daten:

<b>Name</b>	<b>atempo, zur Gleichstellung von Menschen</b>
Sitz der Organisation gemäß Satzung	Lassnitzhöhe, Österreich
Gründung	2000
Rechtsform	Gemeinnütziger Verein
Adresse	A-8010 Graz, Greimelweg 21
Telefon	+43 316 81 47 16 0
E-Mail	office@atempo.at
Website	www.atempo.at
Link zur Satzung	<a href="https://citizen.bmi.gv.at/at.gv.bmi.fnsweb-p/zvn/public/Registerauszug">https://citizen.bmi.gv.at/at.gv.bmi.fnsweb-p/zvn/public/Registerauszug</a>
Registernummer	ZVR 371908933
Datum der Eintragung	28.12.2000

Die CFS GmbH zeichnet für die Weiterentwicklung, Digitalisierung und Skalierung von capito verantwortlich. Ihre wichtigsten Daten:

Name	<b>CFS - Consulting, Franchise &amp; Sales GmbH</b>
Sitz der Organisation gemäß Satzung	Graz, Österreich
Gründung	2004
Rechtsform	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Standorte	Social Franchise- und Vertriebs-Partner: Österreich: Graz, Klagenfurt, Linz, Niederösterreich, Salzburg, Vorarlberg, Wien (2x) Deutschland: Berlin, Düsseldorf, Hamburg, Mölln, München, Nürnberg, Immenhausen, Schleswig, Sigmaringen, Stuttgart Schweiz: Zürich Alle Partner mit Adressen auf <a href="http://www.capito.eu/ueber-uns">www.capito.eu/ueber-uns</a>
Status*	GmbH mit dem Prinzip „Impact First“*
Adresse	A-8010 Graz, Heinrichstraße 145
Telefon	+43 316 81 47 16 0
E-Mail	<a href="mailto:office@capito.eu">office@capito.eu</a>
Website	<a href="http://www.capito.eu">www.capito.eu</a>
Satzung	Firmenbuch, Landesgericht Graz
Registernummer	FN 257236p
Datum der Eintragung	17.12.2004
Betriebsrat	Ja

\* Leider gibt es in Österreich noch keinen anerkannten Status/keine Zertifizierung für wirtschaftlich geführte, steuerlich nicht gemeinnützige Social Impact/Social Business Unternehmen.

## Anzahl der Mitarbeitenden

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden in der CFS GmbH sowie die Anzahl der Mitarbeitenden für capito im gesamten capito Social Franchise-Netzwerk.

Anzahl in Köpfen und Vollzeitstellen (VZÄ)	2017	2018	2019	in VZÄ
Anzahl Mitarbeitende capito gesamt	418	607	617	38
Anzahl Mitarbeitende CFS GmbH	8	13	21	12
davon hauptamtlich capito gesamt	99	123	113	36
davon hauptamtlich CFS GmbH	8	13	21	12
davon Honorarkräfte capito gesamt	319	484	504	2
davon Honorarkräfte CFS GmbH	0	0	0	0
davon ehrenamtlich	0	0	0	0
davon Mitarbeitende mit Behinderungen	266	382	509	7

Der Mitarbeitenden-Stand in der CFS GmbH wächst seit Start der Digitalisierungsphase stärker als die Jahre davor, das Beschäftigungswachstum im gesamten Netzwerk bleibt hingegen kontinuierlich. Für die Mitarbeitenden mit Behinderungen bedeutet jede einzelne bezahlte Arbeitsstunde einen Zuwachs an Selbstbestimmung durch frei verfügbares Einkommen statt zweckgebundenen Sozialleistungen.

Im capito-Netzwerk mit allen Partnerinnen und Partnern arbeiteten 2019 insgesamt 617 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowohl angestellt als auch auf Honorarbasis. Arbeitsleistungen auf Honorarbasis werden vor allem in den sogenannten Prüfgruppen erbracht, in denen Produkte und Dienstleistungen auf ihre Barrierefreiheit hin überprüft werden.

509 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im atempo Netzwerk sind Menschen mit Behinderung. Insgesamt 19 % der fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Behinderung. Dieser Prozentsatz ist um 4 % höher als die Durchschnittsverteilung behinderter Menschen in der Gesellschaft. Diese beträgt laut OECD rund 15 %. Das bedeutet: Im Social Franchise-Netzwerk von capito arbeiten deutlich mehr behinderte Menschen in Festanstellung, als es dem Anteil behinderter Menschen in der Gesellschaft entspricht. Im Vergleich dazu arbeiten in den meisten herkömmlichen Unternehmen 0 % Menschen mit Behinderungen, obwohl Unternehmen ab einem Beschäftigtenstand von 20 Mitarbeitenden zur Beschäftigung einer behinderten Person verpflichtet sind.



## 6.2 Governance der Organisation

Die CFS GmbH ist rechtlich und wirtschaftlich eigenständig. Sie arbeitet nach dem Prinzip „Impact First“, das bedeutet, dass Maßnahmen zur Maximierung des Impacts Vorrang vor Maßnahmen zur Maximierung des Gewinns haben. Die CFS GmbH legt jährlich zusätzlich zum gesetzlich geforderten Jahresabschluss einen Wirkungsbericht zu jedem ihrer Geschäftsfelder vor, der von der Generalversammlung zur Kenntnis zu nehmen ist.

Die CFS GmbH arbeitet eng mit dem gemeinnützigen Verein atempo und dessen gemeinnütziger atempo GmbH zusammen. Die Zusammenarbeit bezieht sich auf die gemeinsame Nutzung von Infrastruktur und Personal und auf die Verpflichtung zur Einhaltung der Werte von atempo.

Die CFS GmbH verpflichtete sich zur Einhaltung des Leitbilds von atempo, in dem die Ziele, Werte und Verpflichtungen der Organisation konkretisiert sind. Mitarbeitende und Geschäftsführung haben das wirtschaftliche Wohl im Sinne einer nachhaltigen Finanzierung der Aktivitäten und den maximalen sozialen Impact für die gesamte „atempo-Gruppe“ im Auge und arbeiten auch in organisationsübergreifenden Teamkonstellationen zusammen.

### 6.2.1 Leitungs- und ggf. Geschäftsführungs-Organ

Die CFS GmbH wird von den beiden Gründungspersonen Walburga Fröhlich und Klaus Candussi als geschäftsführende Gesellschafterin und Gesellschafter geführt. Die Geschäftsführung ist in der Ausübung ihrer Geschäfte an die Geschäftsordnung gebunden, die von der Generalversammlung erlassen wurde.

Darüber hinaus ist ein strategisches Führungsgremium installiert, in dem weite-

re Führungskräfte der CFS GmbH und der atempo GmbH Mitglieder sind.

### 6.2.2 Aufsichtsorgan

Formales Aufsichtsorgan laut Satzung der CFS GmbH ist die Generalversammlung. Die CFS GmbH und der Verein atempo haben zusätzlich gemeinsam einen Beirat eingerichtet. Dieser ist kein formales Aufsichtsorgan, sondern berät die Geschäftsführung und wacht über die Einhaltung des Prinzips „Impact First“ für die gesamte „atempo-Gruppe“. Beiratsmitglieder sind Alexander Ertler, Jochen Herdrich, Andreas Kattnigg, Martin Ladstätter und Wolfgang Neubert.

Im Verein atempo bilden die Gründungsmitglieder Fröhlich, Candussi und Schinnerl den Vorstand. Die Rechnungsprüfung obliegt zwei unternehmensfremden Personen, und zwar Frau Romana Steinberger und Herrn Walter Eigner.

### 6.2.3 Interessenskonflikte

Aus der engen Zusammenarbeit und gemeinsamen Nutzung von Marken, Infrastruktur und Personal können sich zwischen der atempo GmbH, der CFS GmbH und dem Verein atempo Interessenskonflikte ergeben. Weitere Konflikte können aus einem Widerstreit von Interessen der Gesellschafterinnen und Gesellschafter (etwaige Gewinnverwendung) und den Impact-Zielen der CFS GmbH entstehen.

Der Syndikatsvertrag zwischen allen Gesellschafterinnen und Gesellschaftern sieht vor, dass jedenfalls bis einschließlich 2022 anfallende Gewinne reinvestiert werden. Sollte es zu Interessenskonflikten zwischen dem Verein atempo und der CFS GmbH oder einzelnen Gesellschafterinnen und Gesellschaftern kommen, hat der Beirat die Aufgabe, Empfehlungen zur Beilegung an den Vorstand und die Geschäftsführung zu erarbeiten.

#### 6.2.4 Internes Kontrollsystem

In allen wirtschaftlichen Belangen der CFS GmbH gilt zumindest das 4-Augen-Prinzip, beispielsweise können Bank-Geschäfte nur von der Geschäftsführung in actu mit der Leitung des Finanzwesens durchgeführt werden.

Budget- und Controlling-Agenden werden nach einem 6-Augen-Prinzip (budgetverantwortliche Bereichsleitung – Controllerin – Geschäftsführung) überwacht.

Sämtliche Weiterverrechnungen von Personalkosten oder Infrastrukturkosten zwi-

schen der atempo GmbH, der CFS GmbH und dem Verein werden ohne Gewinnaufschlag und auf Basis sachlich nachvollziehbarer Verteilungsschlüssel oder nach IST-Verbrauch verrechnet.

Die CFS GmbH unterzieht sich seit dem Jahr 2012 durchgehend einer freiwilligen Wirtschaftsprüfung mit explizitem Fokus auf die Verrechnungen zwischen ihr und den anderen Organisationen der „atempo-Gruppe“.

---

### 6.3 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und verbundene Organisationen

#### 6.3.1 Eigentümerstruktur der Organisation

Gesellschafterinnen und Gesellschafter 2019	Anteil
Walburga Fröhlich	21,28 %
Klaus Candussi	21,28 %
Helmut Schinnerl	8,21 %
BonVenture II GmbH & Co KG	24,04 %
Alexander Ertler	6,41 %
Philipp Haydn	3,21 %
Susanne Hillebrand	3,21 %
Hermann Arnold	3,84 %
Dr. Kattnigg & Partner Beratungs-OG	1,97 %
Michael Meyer	0,94 %
Gehrer Plötzeneder DDWS Corporate Advisors GmbH	0,61 %
Christian Horak	1,28 %
Philipp Bodzenta	0,62 %
Thomas Stampfer	0,30 %
Georg Reschen	1,40 %
Daniel Lackner	1,40 %
<b>Gesamt</b>	<b>100%</b>

### 6.3.2 Mitgliedschaften anderer Organisationen

Das Netzwerk der CFS GmbH ist über ein Social Franchise-System organisiert. Es besteht aus sehr unterschiedlichen Organisationen; die Palette reicht von gemeinnützigen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen über Klein-Unternehmerinnen bis zur Austria Presse Agentur (APA).

Alle mit der CFS GmbH kooperierenden Organisationen im Rahmen des Social Franchise-Systems für capito sind auf unserer Website [www.capito.eu/ueber-uns](http://www.capito.eu/ueber-uns) ersichtlich.

### 6.3.3. Verbundene Organisationen

Rechtlich ist die CFS GmbH mit keinem anderen Unternehmen verbunden. Es besteht aber eine Verbundenheit mit der gemeinnützigen atempo GmbH und dem Verein atempo durch die Gründungspersonen, welche in allen drei Organisationen die Letztverantwortung als Geschäftsführung oder Vorstandsmitglied tragen.

### 6.4 Umwelt- und Sozialprofil

Die IT-Entwicklung bezieht KPI bezüglich Auswirkungen von KI-Systemen und Programmmentscheidungen auf den Energieverbrauch in ihre strategischen Entscheidungen mit ein.

Für Mitarbeitende gibt es im Firmenareal einen Gemeinschaftsgarten, in dem sie kostenlos Gemüsebeete für den eigenen Bedarf anlegen und nutzen können.

Das inklusive Restaurant „das Lorenz“ der atempo GmbH bietet allen Mitarbeitenden täglich frisch gekochte Menüs zu einem vergünstigten Mitarbeitenden-Preis und Mitarbeitende können die Seminarräume des Hauses außerhalb der Bürozeiten für Yoga-Einheiten oder ähnliche Aktivitäten nutzen.

Mitarbeitende der CFS GmbH entscheiden selbstbestimmt über ihre Arbeitsumgebung (home office/Büro) und führen ihre Arbeitsaufzeichnungen eigenständig. Die CFS GmbH verfolgt eine Strategie der maximalen Transparenz über das Firmengeschehen, um allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu bieten, sich entsprechend ihrer Fähigkeiten und Möglichkeiten einzubringen.

Ab 2020 soll es Mitarbeitenden der CFS GmbH sowie der atempo GmbH ermöglicht werden, sich mit Gesellschaftsanteilen an der CFS GmbH zu beteiligen. Zu diesem Zweck ist ein Verein für Mitarbeitenden-Beteiligung in Gründung. Auch Mitarbeitende mit Lernschwierigkeiten sind an diesem Programm beteiligt.

# 7 Finanzen und Rechnungslegung

## 7.1 Buchführung und Rechnungslegung

Im folgenden Kapitel werden die Finanzdaten des Vereins atempo und der CFS GmbH dargestellt. Die gemeinnützige atempo GmbH ist in Bezug auf capito eine Social Franchise-Partnerin wie andere auch und wird daher an dieser Stelle nicht näher dargestellt. Für Interessierte an den Finanzzahlen der gesamten „atempo-Gruppe“ empfehlen wir den Wirkungsbericht von „atempo“ auf [www.atempo.at](http://www.atempo.at).



## 7.2 Vermögensrechnung

Aktiva (Vermögen, Mittelverwendung)	2017	2018	2019
	Währung, Einheit [Euro]		
1. Immaterielles Vermögen (z.B. Software)	0	0	0
2. Sachanlagen	0	0	0
davon Immobilien	0	0	0
3. Finanzanlagen	36.000	36.000	36.000
4. Forderungen	29.054	55.204	51.802
davon gegen Mitglieder oder Gesellschafter	0	0	0
5. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben)	241	365	381,17
<b>Summe Vermögen</b>	<b>65.296</b>	<b>91.670</b>	<b>88.183</b>

Passiva (Mittelherkunft)	2017	2018	2019
	Währung, Einheit [Euro]		
<b>Verbindlichkeiten</b>			
1. Aufgenommene Darlehen	0	0	0
davon von Mitgliedern oder Gesellschaftern	0	0	0
2. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	2.066	1.349	2.266
3. Sonstige Verbindlichkeiten	0	0	0
<b>Summe Verbindlichkeiten</b>	<b>2.066</b>	<b>1.349</b>	<b>2.266</b>
Saldo Aktiva abzgl. Verbindlichkeiten (= Eigenkapital + Rückstellungen)	<b>61.730</b>	<b>90.321</b>	<b>85.417</b>
davon zweckgebundene Mittel = Stammkapital für gemeinnützige atempo GmbH	<b>36.000</b>	<b>36.000</b>	<b>36.000</b>

A

B

ava

C

Organisation

Anhang

CFS, Consulting, Franchise & Sales GmbH

<b>Aktiva (Vermögen, Mittelverwendung)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
	<b>Währung, Einheit [Euro]</b>		
1. Immaterielles Vermögen (z.B. Software)	2.846	110.947	166.419
2. Sachanlagen	4.715	7.323	4984
davon Immobilien	0	0	0
3. Finanzanlagen	0	696.100	831.818
4. Forderungen	27.770	156.861	193.850
davon gegen Mitglieder oder Gesellschafter	0	0	0
5. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben)	6.664	38.414	47.403
<b>Summe Vermögen</b>	<b>292.000</b>	<b>313.547</b>	<b>412.656</b>

<b>Passiva (Mittelherkunft)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
	<b>Währung, Einheit [Euro]</b>		
<b>Verbindlichkeiten</b>			
1. Aufgenommene Darlehen	409.910	62.857	244.897
davon von Mitgliedern oder Gesellschaftern	329.100	0	0
2. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	43.560	40.619	74.177
3. Sonstige Verbindlichkeiten	125.550	79.642	83.714
<b>Summe Verbindlichkeiten</b>	<b>579.020</b>	<b>183.119</b>	<b>402.789</b>
Saldo Aktiva abzgl. Verbindlichkeiten (= Eigenkapital + Rückstellungen)	<b>-308.000</b>	<b>69.752</b>	<b>-70.451</b>
davon zweckgebundene Mittel = Stammkapital für gemeinnützige atempo GmbH	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 7.3 Einnahmen und Ausgaben

Verein atempo, zur Gleichstellung von Menschen

Einnahmen	2017	2018	2019
	Währung, Einheit [Euro]		
1. Erlöse	0	28.150	0
davon aus öffentlichen Aufträgen	0	0	0
2. Zuwendungen	0		
davon aus öffentlicher Hand (Zuschüsse)	0	0	0
3. Beiträge	0	0	0
4. Sonstige Einnahmen	1.050	1.014	1.142
<b>Summe Einnahmen</b>	<b>1.050</b>	<b>29.164</b>	<b>1.142</b>

Ausgaben	2017	2018	2019
	Währung, Einheit [Euro]		
B1. Personalkosten	0	0	0
B2. Sachkosten	0	0	0
4. Finanzierungskosten	0	0	0
5. Steuern	0	0	0
6. Sonstige Ausgaben	1.060	2.073	6.046
<b>Summe Ausgaben</b>	<b>1.060</b>	<b>2.073</b>	<b>6.046</b>
<b>Jahresergebnis (Einnahme abzgl. Ausgaben)</b>	<b>-10,00</b>	<b>27.091</b>	<b>-4.904</b>

A

B

ava

C

Organisation

Anhang

CFS, Consulting, Franchise & Sales GmbH

<b>Einnahmen</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
	<b>Währung, Einheit [Euro]</b>		
1. Erlöse	700.758	454.770	785.894
davon aus öffentlichen Aufträgen	0	0	0
2. Zuwendungen	0	0	0
davon aus öffentlicher Hand (Forschungs- und Entwicklungs-förderung)	110.003	0	0
3. Beiträge	0	0	0
4. Sonstige Einnahmen	22.411	45.081	88.705
<b>Summe Einnahmen</b>	<b>723.169</b>	<b>499.851</b>	<b>874.599</b>

<b>Ausgaben</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
	<b>Währung, Einheit [Euro]</b>		
A1. Projektkosten	514.217	570.889	867.618
A2. Werbekosten	43.330	33.752	37.485
A3. Verwaltungskosten	144.107	206.885	221.459
4. Finanzierungskosten	23.058	8.396	8.469
5. Steuern	1.750	1.750	1.750
6. Sonstige Ausgaben	0	33.583	6.240
<b>Summe Ausgaben</b>	<b>699.212</b>	<b>855.255</b>	<b>1.143.021</b>
<b>Jahresergebnis (Einnahme abzgl. Ausgaben)</b>	<b>23.957</b>	<b>-355.366</b>	<b>-268.422</b>

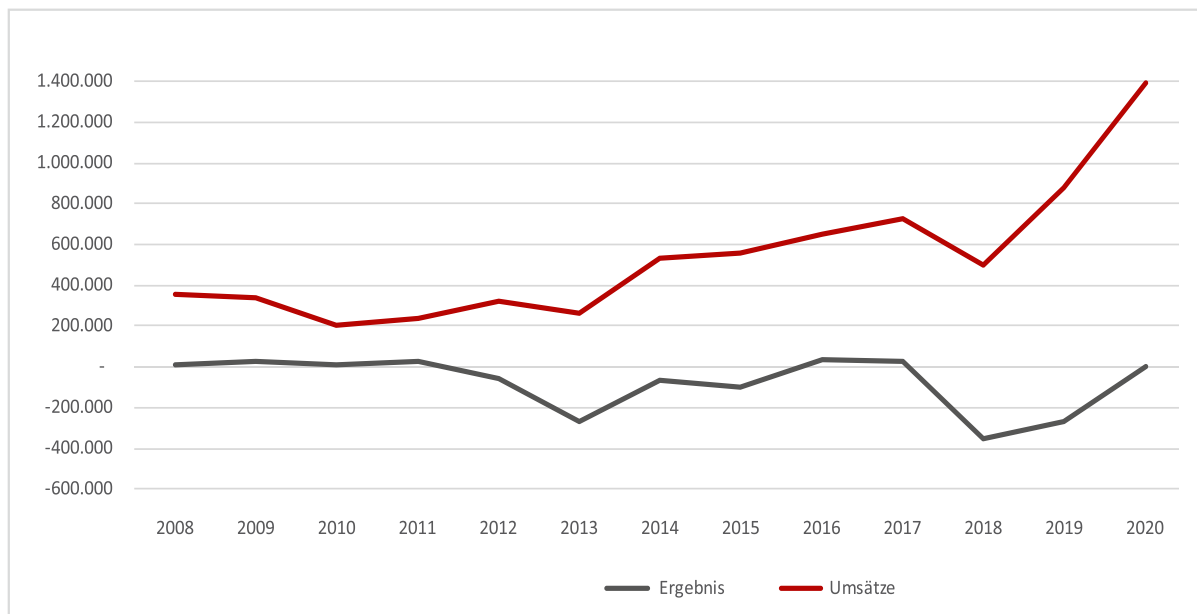


## 7.4 Finanzielle Situation und Planung

Die CFS GmbH steigerte ihren Umsatz nach Abschluss der ersten Skalierungsphase mit einem Investment von 490k (BonVenture und Erste Bank) für den Ausbau des Social Franchise-Netzwerks von 240k auf 650k und hatte ab 2016 wieder positive Jahresergebnisse.

Seit 2018 investiert das Sozialunternehmen in die Digitalisierung und Entwicklung

der capito-KI. Diese Phase wird mit Forschungs- und Entwicklungsförderung, Forschungs- und Entwicklungsdarlehen, Verkaufserlösen und Kapitalerhöhungen durch die Gesellschafterinnen und Gesellschafter finanziert. Insgesamt haben Gesellschafterinnen und Gesellschafter in den Jahren 2018 und 2019 zusätzliches Kapital für die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie in Höhe von 535,218k zugeführt.



Für das Jahr 2020 ist der Exit des Impact Investors BonVenture geplant. Ziel ist es, einen neuen institutionellen Investor mit einem Secondary-Investment an Bord zu holen, und die Entwicklung der digitalen Services und Produkte der CFS GmbH zu intensivieren.



Dieser Bericht orientiert sich am Social Reporting Standard.  
Mehr unter [www.social-reporting-standard.de](http://www.social-reporting-standard.de)  
Dieser Bericht steht auf [www.atempo.at](http://www.atempo.at) zum Download zur Verfügung.

#### Impressum

Herausgeber, Medieninhaber: atempo GmbH  
Text: Walburga Fröhlich, Andreas Ausserhofer, Verena Kofler  
Gestaltung: Katharina Binder  
Korrektur: Doris Korger