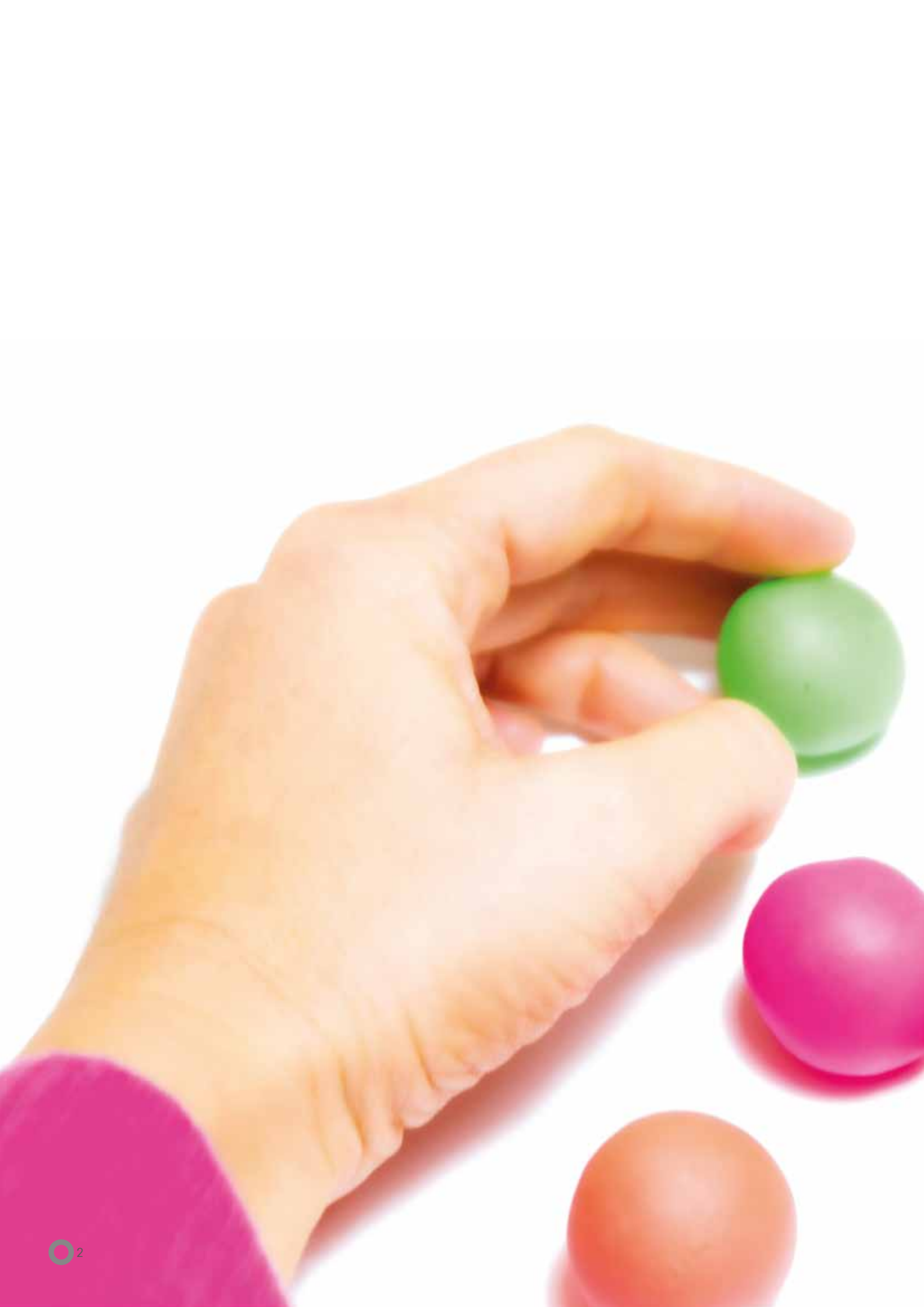


# SOZIALBILANZ 2019



# INHALTVERZEICHNIS

<b>3</b>	Brief der Präsidentin
<b>4</b>	Methodologie
<b>4</b>	Allgemeine Informationen
<b>5</b>	Identität und Geschichte
<b>8</b>	Mission, Vision und Wertvorstellungen
<b>11</b>	Governance und Verwaltung
<b>12</b>	Die Mitgliederversammlung
<b>12</b>	Der Verwaltungsrat
<b>13</b>	Der Abschlussprüfer
<b>13</b>	Überwachungsorgan
<b>14</b>	Organigramm
<b>15</b>	Ziele und Tätigkeiten
<b>16</b>	Die gewerblichen Tätigkeiten
<b>17</b>	Umweltdienste
<b>17</b>	Gärtnerarbeiten
<b>17</b>	Aufbauarbeiten - Montagen
<b>17</b>	Führung von Sportanlagen
<b>17</b>	Führung von Bars
<b>17</b>	Führung von öffentlichen Toiletten
<b>18</b>	Personen
<b>27</b>	Wirtschaftliche und finanzielle Lage: die Verteilung der erzeugten Wertschöpfung
<b>30</b>	Andere Informationen



# BRIEF DER PRÄSIDENTIN

Liebe Leser\*innen,

die Ausarbeitung und Vorstellung der Sozialbilanz ist für uns immer ein Anlass, ein Resümee über unsere Tätigkeiten für die Gemeinschaft zu ziehen.

Die Genossenschaft Oasis bietet im Sinne des Art. 4 des Gesetzes 381/91 benachteiligten Personen Möglichkeiten zur beruflichen Ein- und Wiedereingliederung. Zu den benachteiligten Personen gehören physische, psychische und sensorielle Invaliden, ehemalige Insassen von psychiatrischen Anstalten, Personen, die in einer psychiatrischen Behandlung sind, Menschen mit Suchterkrankungen (Drogen, Alkohol, Spielsucht), Minderjährige im erwerbsfähigen Alter mit schwierigen Familienlagen und Verurteilte, die zur alternativen Haftstrafe zugelassen sind.

Im Mittelpunkt unserer Tätigkeit steht somit die Arbeit. Im Vergleich zu früher hat die Arbeit heute zahlreiche Funktionen zu erfüllen: Sie sichert nicht nur dem Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerin sowie ihren Familien den Lebensunterhalt, sondern ist auch ein Mittel zur Übertragung von Wissen, zur Sozialisierung, persönlichen Verwirklichung und kann ein Beitrag zur Entwicklung unserer Gesellschaft sein.

Die Arbeit ist von großem Wert und ein wichtiger „Ort“ der Inklusion, des Wachstums und der Ausbildung.

In unserem Betriebsalltag setzen wir uns für eine menschliche und individuelle Gestaltung der Arbeit ein. Seit unser Unternehmen besteht, haben wir viele Herausforderungen gemeistert und motivierende Ziele angestrebt. Das hat uns immer dazu bewegt, Veränderungen zu wagen, neue Ansätze zu suchen und dabei immer die menschliche Dimension der Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen, die für uns eine unabdingbare Voraussetzung ist.

Ich wünsche allen eine interessante Lektüre.

KLAUDIA RESCH

# METHODOLOGIE

Bei der Abfassung der Sozialbilanz 2019 haben wir die Richtlinien des Dekrets des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 4. Juli 2019 befolgt.

Die Sozialbilanz wurde von einem Team ausgearbeitet, das aus der Direktorin, der Präsidentin, der Sozialarbeiterin und dem Qualitätsverantwortlichen bestand. Dieses Team stimmte sich mit den Abteilungsleitern ab, um eine kohärente und hochwertige Kommunikation zu gewährleisten.

# ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Sozialgenossenschaft Oasis Gen.m.b.H.  
Rechtsform: AG

Mitterweg 6 - 39100 BOZEN

MwSt.Nr. und St.Nr. 00726270218

Tel: **0471 30 16 75** - fax: **0471 97 00 49**

Mail: **info@oasis-bz.it**

Website: **www.oasis-bz.it**

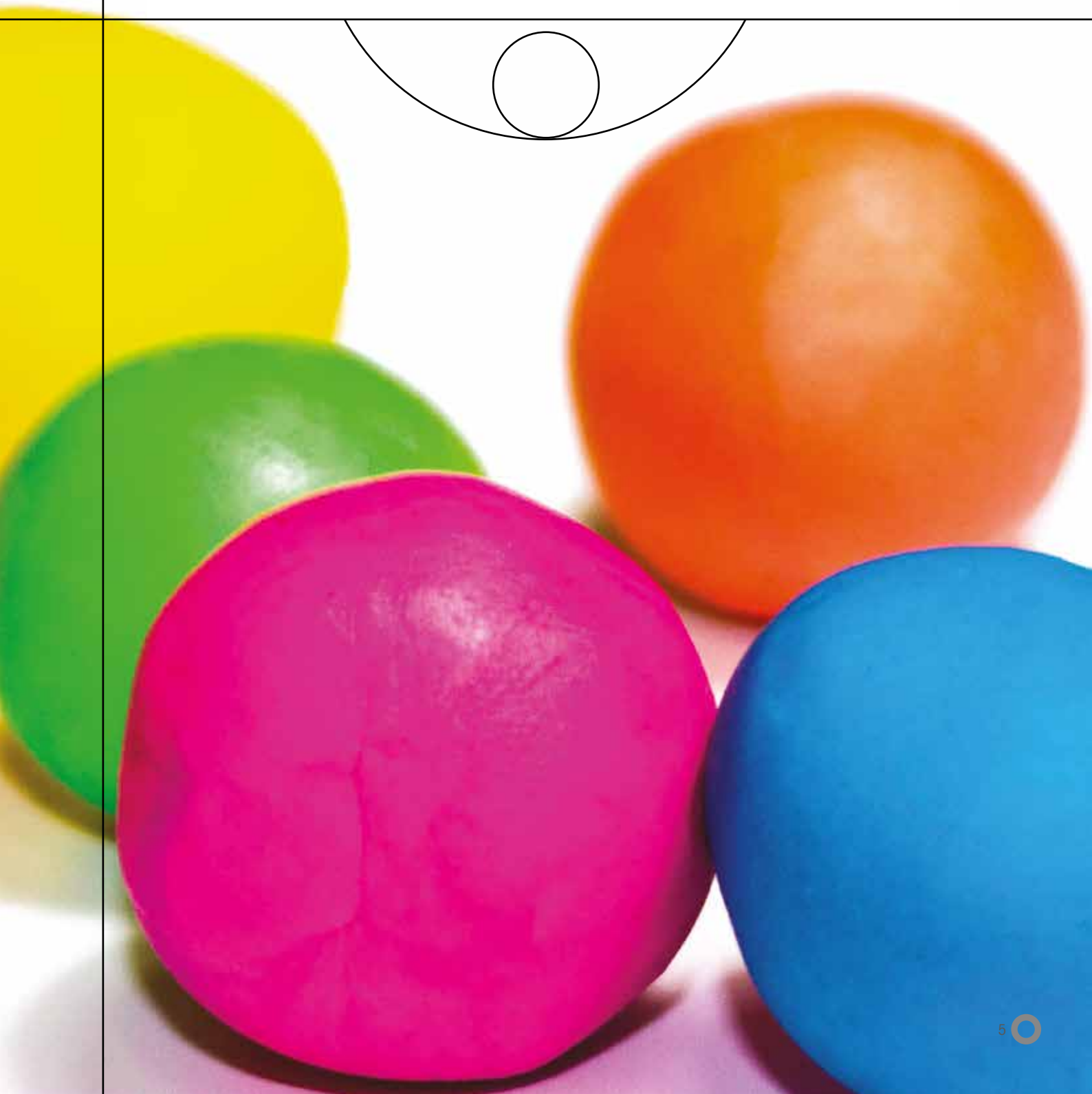
Die Genossenschaft ist Mitglied von:

- Coopbund
- Coopservizi Gen.m.b.H.
- Konsortium der Sozialgenossenschaften JOTI
- Confidi Bozen
- SHV Bozen
- Sozialgenossenschaft Kasamia Gen.m.b.H.

Zertifizierungen: ISO 9001 – ISO 14001 – GVD 231/01



# IDENTITÄT und GESCHICHTE



Die Sozialgenossenschaft Oasis wurde im Dezember 1990 gegründet. Es handelte sich damals um den ersten konkreten Versuch auf lokaler Ebene, auf die – oft dramatischen – Probleme in Verbindung mit der Welt der ehemaligen Häftlinge und Menschen mit alternativen Haftstrafen einzugehen.

Die Gründungsmitglieder bauten die Tätigkeit der Genossenschaft auf kulturelle und ideelle Grundsätze auf und setzten diese selbstbewusst um.

In der ersten Satzung aus dem Jahr 1990 hieß es in Art. 4:

*„Die Genossenschaft bezweckt die menschliche Förderung und die Inklusion von sozial benachteiligten Personen, Mitgliedern und Nichtmitgliedern durch den rationalen Einsatz der verfügbaren Mitarbeiter und Mittel. Insbesondere möchte die Genossenschaft Gelegenheiten für die Arbeits- und berufliche Wiedereingliederung von Personen schaffen, die Haftstrafen unterzogen sind oder waren...“*

Im Laufe der Jahre hat sich der ‚menschliche‘ Horizont der Genossenschaft erweitert und umfasst mittlerweile alle Personen, die ihrer Fähigkeiten (im weitesten Sinne dieses Wortes) beraubt worden sind und je nach spezifischem Fall mehr oder weniger als ‚Opfer‘ angesehen werden können – nämlich Opfer der eigenen Schwierigkeiten (bzw. in bestimmten Fällen der eigenen Unfähigkeit) in der Bewältigung bestimmter Situationen in Verbindung mit Familie, Arbeit, Vertrauen in andere oder Selbstvertrauen, Liebe und Beziehungen.

Heute bietet die Genossenschaft im Sinne ihrer Satzung benachteiligten Personen konkrete Chancen für die Arbeitseingliederung und die berufliche Wiedereingliederung. Diese benachteiligten Personen sind gemäß Art. 4 des Gesetzes 381/91 *physische, psychische und sensorielle Invaliden, ehemalige Insassen von psychiatrischen Anstalten, Personen, die in einer psychiatrischen Behandlung sind, Rauschgiftsüchtige, Alkoholiker, Minderjährige im arbeitsfähigen Alter mit schwierigen Familienlagen und Verurteilte, die zur alternativen Haftstrafe gemäß Artikel 47, 47-bis, 47-ter und 48 des Gesetzes vom 26. Juli 1975, Nr. 354, abgeändert durch Gesetz vom 10. Oktober 1986, Nr. 663 zugelassen sind.*

Der erste Produktionsbereich der Genossenschaft war zunächst der Siebdruck. 1994 kam der Gärtnerbereich hinzu, der sich sehr bald zur Haupttätigkeit der Genossenschaft entwickelte. In diesen zwei Sektoren wurden auch die ersten Arbeitseingliederungsprojekte gestartet.

Mit der Zeit schuf Oasis in Anbetracht der steigenden Nachfrage nach sozialer, durch Arbeit angestrebter Inklusion neue Tätigkeitsbereiche. Dabei versuchte sie, den von den öffentlichen Diensten entsandten Personen dank eines vielfältigen Angebotes auch mehr Berufsfelder anzubieten. So kamen mit der Zeit folgende Bereiche hinzu:

- Reinigungsdienste (2004);
- Papierverarbeitung (2004);
- Getrennte Hausmüllsammlung (2006);
- Führung von Eisportanlagen (2008);
- Führung von Bars und Imbissstuben (2008);
- Verstellung der Mülltonnen für die Hausmüllsammlung (2008);
- Montage und Auf- und Abbau von Strukturen (2009);
- Transporte und Umzüge (2009);
- Hauszustellungen (2009);
- Fahrradverleih (2010);
- Führung öffentlicher Toiletten (2010);
- Aufbau von Filmsets (2011);
- Führung von Bars in Altersheimen (2017);
- Führung von Bars in den Schulen (2020).



Im Laufe der Jahre wurden einige Abteilungen aus verschiedensten Gründen auch wieder geschlossen. Heute ist die Genossenschaft in folgenden Makrobereichen tätig:



UMWELTDIENSTE



GÄRTNERARBEITEN



FÜHRUNG VON SPORTANLAGEN



AUFBAUARBEITEN - MONTAGEN



FÜHRUNG VON BARS



FÜHRUNG VON ÖFFENTLICHEN TOILETTEN

In all diesen Jahren hat die Genossenschaft in enger Zusammenarbeit mit einer Reihe von sozialen Einrichtungen aus Südtirol gewirkt. Die Beteiligung an einem breiten Netz hat der Genossenschaft ermöglicht, die **soziale und berufliche Inklusion zu fördern und umzusetzen**.

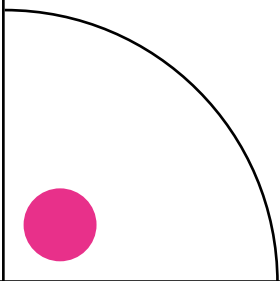
Der Grundgedanke war hierbei immer, die Personen mit leidvollen und schwierigen Lebensgeschichten dazu anzuregen, sich individuell und als Teil der Gemeinschaft in einem ‚Sozialunternehmen‘ neu zu erproben.

In einem solchen Ansatz haben moralistische Einstellungen, systematische Beihilfen sowie die Fortsetzung von Abhängigkeiten nichts zu suchen.

Strategisch wichtig ist das Gesamtprojekt, das die Sozialgenossenschaft Oasis umsetzen möchte und bei dem den Personen, die aufgrund verschiedenster Geschehnisse und Lebensgeschichten ihres ‚Potenzials‘ (im weitesten Sinne als Fähigkeiten, Motivation und Ressourcen zu verstehen) beraubt wurden, letzteres wieder zurückgegeben wird.

Oasis fährt mit ihrer Tätigkeit fort und hält dabei weiterhin an den Grundwerten und Zielen fest, die sie vor 30 Jahren ins Leben gerufen hatten. Dabei blickt sie auf die Vergangenheit als Entstehungsgeschichte eines gelungenen Projektes, auf die Gegenwart als vielfältige (wirtschaftliche und soziale) Projektchance und auf die Zukunft mit dem Ziel, weiterhin zur Aufwertung der Personen und ihrer Beziehungen beitragen zu dürfen.





# MISSION, VISION UND WERTVORSTELLUNGEN



## DIE MISSION

Die Sozialgenossenschaft Oasis wirkt an einer Reihe von Maßnahmen mit, die benachteiligte Personen und die soziale Inklusion durch Arbeit und Aufbau von echten Beziehungen zur Gemeinschaft und zum Umfeld fördern sollen und die Umsetzung der Satzungsziele der Genossenschaft bezwecken. Sie stützt sich dabei auf ganz bestimmte Grundwerte, die ihre alltägliche Tätigkeit kennzeichnen:

- **Immer die Person**, mit all ihren Besonderheiten, Fähigkeiten und Möglichkeiten in den Mittelpunkt aller täglichen Tätigkeiten, Planungen und Entwicklungsstrategien zu setzen;
- **Sich stets bewusst zu sein**, einen Übergang von der Notlage zur Normalität darzustellen und den Übergang der eingegliederten Personen zum normalen Arbeitsmarkt fördern zu wollen. Dies wird durch die Aneignung von Kenntnissen, Kompetenzen und Fähigkeiten ermöglicht, mit denen der Zugang zum Arbeitsmarkt erfolgen kann;
- **Der Gewährleistung** der Qualität (und nicht so sehr der Quantität) der Arbeitseingliederungen immer höchste Aufmerksamkeit zu schenken, indem vor allem an der Qualität des Betriebsklimas und der Beziehungen zwischen den Beschäftigten sowie an der Qualität der individuellen Eingliederungsprojekte gearbeitet wird;
- **Die Fähigkeit zu haben**, ein Gleichgewicht zwischen den aktivierten Arbeitseingliederungen und der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit zu finden und beizubehalten, um das Verhältnis zwischen der Produktivität der Genossenschaft und ihrer sozialen Rolle zu optimieren;
- **Ein Arbeitsumfeld** zu schaffen und zu sein, das Teilhabe ermöglicht, und dabei die darin aufgenommenen Personen, die oft am Rande des Arbeitsmarktes stehen, als kostbare Ressourcen aufzuwerten;
- **Vorgangsweisen zu fördern**, die die aktive und verantwortungsvolle Teilnahme der Mitglieder, insbesondere der beschäftigten Mitglieder, an den täglichen Tätigkeiten und an der Beschlussfassung erleichtern und die Ausarbeitung neuer Strategien für die Mitwirkung innerhalb der Genossenschaft und im Territorium ermöglichen.

Auf dieser ideellen Grundlage, auf die sich die Tätigkeit der Sozialgenossenschaft Oasis fortlaufend stützt, ist die Arbeitseingliederung von benachteiligten Personen als ein ‚Freiraum‘ anzusehen, in dem wieder Beziehungen geknüpft und bedeutungsvolle Praktiken wieder eingeführt werden, die eine ‚soziale Dimension‘ schaffen. In dieser neuen sozialen Dimension können Personen, die gerade schmerzhaft und mühsame Erlebnisse überwinden, bewusst neue Wege mit Hilfe von persönlichen und kollektiven Projekten im genossenschaftlichen Rahmen, in dem der Grundsatz der demokratischen Ausübung der Befugnisse gewahrt wird, einschlagen.

## DIE VISION

Wir sind von der – dramatisch bestätigten – Feststellung ausgegangen, dass in unserer Gesellschaft Wirtschaft und Finanzen (mit dem Gewinn als unbestrittenes Ziel) über dem Menschen stehen. Der Schutz der Marktwirtschaft und ihrer Gesetze, die als neutral und unantastbar angesehen werden, stehen über dem Schutz der Umwelt und des Individuums – genauso wie die Rechte einer kleinen Elite, der sogenannten ‚Mächtigen‘, über den Rechten der großen Mehrheit stehen, die außer ihrem Menschsein nichts besitzt.

Wir haben beschlossen, dass wir uns nicht an diese Vision anpassen wollen; wir wollen in einer Welt leben, in der der Traum noch die Grundlage der Lebensprojekte ist.

Im Sinne dieser Vision ist es unser Ziel, mit unserem Handeln einen Wandel zu ermöglichen. Die Sozialgenossenschaft Oasis soll – trotz der tiefgehenden sozialen und wirtschaftlichen Krise – zum Aufbau einer neuen Gesellschaft und einer neuen Wirtschaft beitragen.

Ausgangspunkt ist dabei die soziale Solidarität.

In diesem Sinne setzt sich die Sozialgenossenschaft Oasis mit voller Überzeugung für die Anwendung und die Verbreitung einer Kultur ein, in der Inklusion und Solidarität, Teilnahme und Teilhabe, Annahme und Wertschätzung der Differenz und die Bekämpfung jeglicher Diskriminierung die Grundwerte darstellen.

Oasis strebt eine Entwicklung in einem ‚sozialen Markt‘ an, der in einem ständigen Wandel begriffen ist. Unsere Genossenschaft übernimmt dabei in gemäßigtem Maße und in vollem Bewusstsein auch die Unternehmensrisiken, indem sie Projekte und Dienste vorschlägt, die zur Festigung eines Sozialpakttes beitragen. Oasis fördert und unterstützt den einzelnen Menschen, um schlussendlich das Wohlbefinden und die Inklusion aller Menschen zu begünstigen.

## DIE WERTVORSTELLUNGEN

Die Wertvorstellungen bilden den ethischen Bezugsrahmen für das Handeln der Genossenschaft.

- **Die Person steht im Mittelpunkt:** Oasis verfolgt seit Anfang an diesen Grundsatz. Ihre Aufgabe als Sozialgenossenschaft ist es, Menschen aufzunehmen, die immer ‚Personen‘ bleiben, unabhängig von ihrer vorhergehenden Lebensgeschichte. Ziel ist die Förderung des menschlichen und beruflichen Wachstums der einzelnen Personen, bei dem Schwächen als Bestandteil des Menschseins akzeptiert werden.
- **Die Überzeugung, dass jeder Mensch erziehbar ist:** In jedem Menschen liegt auch ein Zugang zum Guten, den wir gemeinsam finden möchten.
- **Die Bedeutung der Beziehungen:** Bereitschaft, sich auf zwischenmenschliche Beziehungen einzulassen. Die in der Genossenschaft entstehenden Beziehungen sind wichtig, unter anderem um eine bewusste, konkrete Teilhabe und demokratische Führung des Unternehmens durch die Mitglieder zu ermöglichen.
- **Berufliche Kompetenz und Fortbildung des Personals:** Oasis gewährleistet nicht nur eine formelle Ausbildung anhand eines jährlichen Ausbildungsplans, sondern erachtet auch die informelle Ausbildung für wichtig. Diese wird über eine „praktische Gemeinschaft“ vermittelt, einen Ort des Austausches zwischen Mitarbeitern mit verschiedenen Kompetenzen, die sich an einem komplexen und dauerhaften Dialog beteiligen und somit den Austausch von Wissen, Fähigkeiten, Wertvorstellungen und Bedeutungen fördern.
- **Die partizipative Demokratie,** in der die einzelnen Personen in die Lage versetzt werden sollen, miteinander zu kommunizieren und sich über Projekte, Fragen, Probleme auszutauschen, um im Sinne der gemeinsamen Bedürfnisse handeln zu können und einen Entwicklungsmodus weiterzutragen, der die Identität und das Vermögen der Genossenschaft aufwertet.
- **Der Bezug zum Territorium,** in dem die Genossenschaft wirkt und dessen tatsächlichen Probleme sie kennt. Dies ermöglicht ihre aktive Teilnahme am Leben der lokalen Gemeinschaft.
- **Das vernetzte Arbeiten,** das heißt die Entscheidung – auch in Bezug auf die angewandten Methoden – sich mit anderen zu koordinieren und an gemeinsamen und geteilten Zielen zu orientieren, sowie die eigenen Erfahrungen und Best Practices mit allen beteiligten Akteuren auszutauschen.



# GOVERNANCE UND VERWALTUNG



# GOVERNANCE UND VERWALTUNG

## DIE MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Die Mitgliederversammlung kann Beschlüsse fassen, genehmigt den Jahresabschluss, wählt den Verwaltungsrat, legt die Vergütung der Verwalter und Überwachungsräte fest und kann die Satzung abändern.

2019 fanden folgende Mitgliederversammlungen statt:

Dabei wurden folgende Tagesordnungspunkte behandelt:

- Genehmigung des Jahresabschlusses und des Anhangs zum 31.12.2018
- Bericht des Rechnungsprüfers zum Jahresabschluss 2018
- Ziele 2020
- Soziale Projekte 2020
- Haushaltsvoranschlag 2020
- Änderung des Verwaltungsrates
- Vergütung des Präsidenten

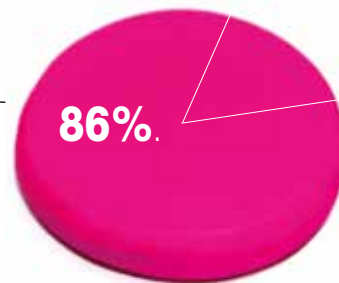
MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2019	ANWESENDE MITGLIEDER	BETEILIGUNG IN %
17/01/2019	19	59%
09/05/2019	25	78%
19/12/2019	23	66%

## DER VERWALTUNGSRAT

Der Verwaltungsrat wählt aus den eigenen Reihen den/die Präsident\*in, dem/der die gesetzliche Vertretung zusteht, und den/die Vizepräsident\*in.

Der Verwaltungsrat ist mit den weitgehendsten Befugnissen für die Führung der Genossenschaft ausgestattet, mit Ausnahme jener, die das Gesetz und die Satzung der Mitgliederversammlung vorbehalten.

Der Verwaltungsrat versammelte sich 2019 zehn Mal; die durchschnittliche Beteiligung an den Sitzungen betrug 86%.



Er hat folgende Tagesordnungspunkte behandelt:

- Planung der Sitzungen des Verwaltungsrates für das Jahr 2019
- Bericht über die Genossenschaftsrevision
- Sicherheitsbericht des Arbeitsschutzdienstes
- Umorganisation der Verwaltung und Planung neuer Anstellungen
- Erwerb weiterer Schuldverschreibungen von Unipolbanca
- Abschluss eines Beratungsvertrages mit einer externen Psychologin
- Genehmigung des Beitragsgesuches
- Fall AG: aktueller Stand
- Bilanzentwurf 2018
- Hausordnung Ozanam
- Beitragsgesuch für die betriebliche Umorganisation
- Prüfung des Abschlusses zum 30.06.2019
- Situation des Lagers
- Vollversammlung vom 9. Mai 2019
- Vorschlag für interne Umorganisation und neues Organigramm
- Suche nach einer/einem neuen Präsidenten\*in der Genossenschaft OASIS
- Prüfung der Zwischenbilanz Juli 2019
- Verfahren 04 für die Beschaffung und Bewertung von Lieferanten
- Eigenbescheinigung der Lieferanten GVD 231/01
- Verfahren 06 für die Ermittlung der Umweltaspekte und -verträglichkeit
- Modell 06-01 Register der Umweltaspekte
- Vollversammlung im Dezember mit Neuwahl des Verwaltungsrates
- Weihnachtsessen 2019
- Wirtschaftliche Ziele 2019
- Haushaltsvoranschlag 2020
- Soziale Ziele 2020



## **DER RECHNUNGSPRÜFER**

Der Abschlussprüfer erstellt den Bericht zum Jahresabschluss. Das Gutachten zum Jahresabschluss 2019 fiel positiv aus; laut Bericht gibt er die Wirtschafts- und Finanzlage, das wirtschaftliche Ergebnis und die Geldflüsse der Genossenschaft wahrheitsgetreu und im Einklang mit den Bestimmungen, welche die Kriterien für die Erstellung des Abschlusses regeln, wieder.

## **ÜBERWACHUNGSORGAN**

Das gesetzvertretende Dekret Nr. 231/2001 hat die verwaltungsrechtliche Haftung der Betriebe für Vergehen, die von gesetzlichen Vertretern, Führungskräften und Beschäftigten bei der Abwicklung ihrer Aufgaben begangen werden, eingeführt.

Die Genossenschaft kann sich vor zusätzlichen Strafen schützen, indem sie das Organisationsmodell gemäß GVD Nr. 231 von 2001 effizient anwendet. Das Modell 231 sieht eine genaue Betriebsorganisation mit klaren Aufgaben, Verantwortungsebenen und einem Kontrollsystem vor.

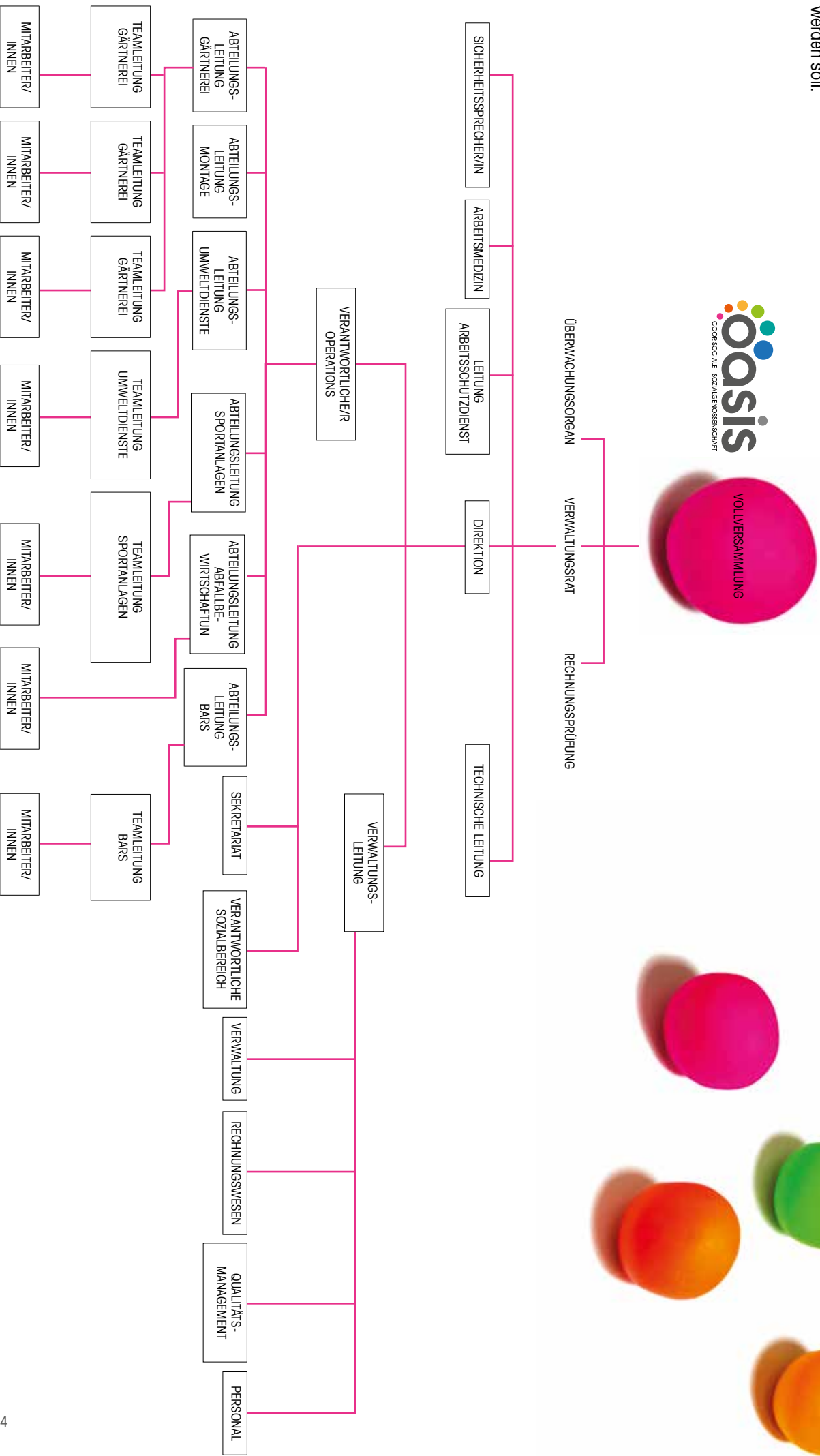
Die Kontrollen werden von einem Überwachungsorgan ausgeübt, das vom VR ernannt wird und die Anwendung des Modells in der Genossenschaft gewährleistet.

Im Bericht des Überwachungsorgans für die Überwachungs- und Audit-Tätigkeit im Jahr 2019 wurden keine besonderen kritischen Punkte oder Risiken in Verbindung mit Vergehen und der Verwaltungshaftung der Genossenschaft hervorgehoben.



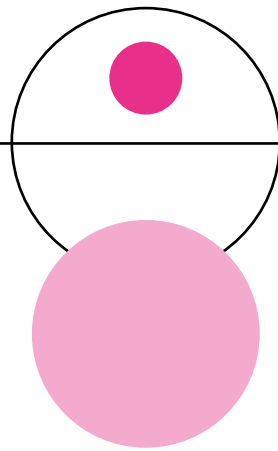
## ORGANIGRAMM

Es folgt das am 1. Oktober 2019 eingeführte Organigramm. Es ist das Ergebnis einer internen Umorganisation, mit der der operative Rahmen für die nächsten Jahre erstellt und der Genossenschaft eine solide Entwicklung ermöglicht werden soll.





# ZIELE UND TÄTIGKEITEN



## ZIELE UND TÄTIGKEITEN

Ziel der Genossenschaft ist es, im Sinne des Art. 4 des Gesetzes 381/91 benachteiligten Personen **Möglichkeiten zur beruflichen Ein- und Wiedereingliederung** zu bieten. Zu den benachteiligten Personen gehören physische, psychische und sensorielle Invaliden, ehemalige Insassen von psychiatrischen Anstalten, Personen, die in einer psychiatrischen Behandlung sind, Menschen mit Suchtproblemen (Drogen, Alkohol, Spielsucht), Minderjährige im erwerbsfähigen Alter mit schwierigen Familienlagen und Verurteilte, die zur alternativen Haftstrafe zugelassen sind. Gleichzeitig bezweckt die Genossenschaft die Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit als Unternehmen und mit der **Arbeitsleistung** der Genossenschaftsmitglieder.

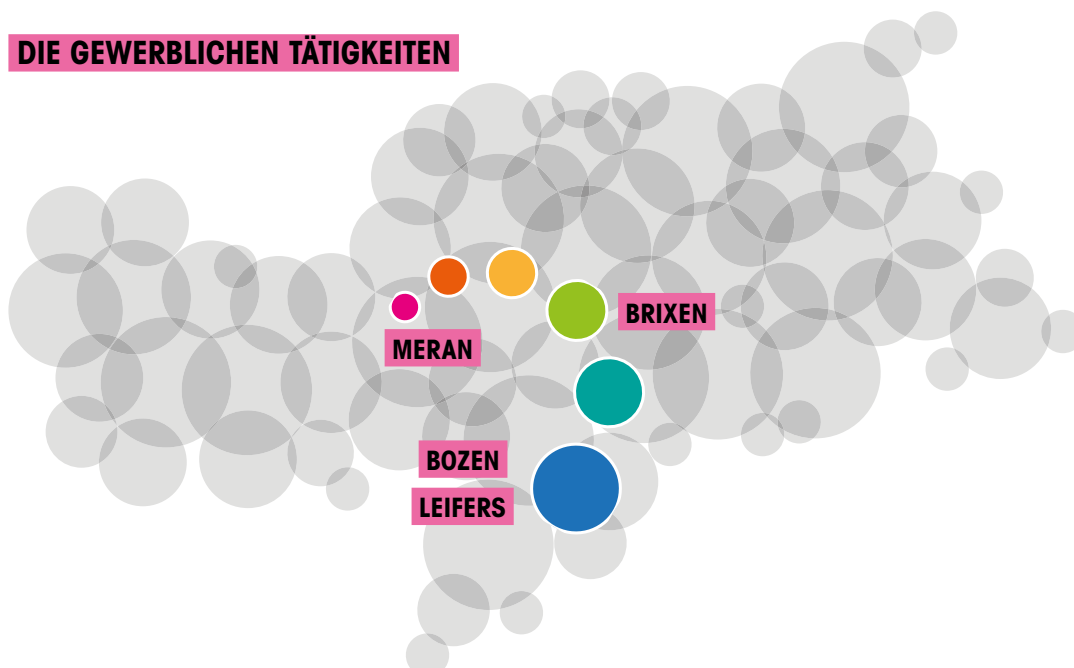
Die Arbeit ist eine der wichtigsten Dimensionen im Leben eines Erwachsenen und hat einen sehr starken Einfluss auf das Leben und den Alltag der Personen. Sie strukturiert und organisiert die Lebenszeit der Menschen und erleichtert die sozialen Kontakte. Arbeiten zu können bedeutet für die benachteiligten genauso wie für alle anderen Personen, nicht nur einen Beruf zu erlernen, sondern auch durch die bewusste Ausübung der eigenen Rechte und Pflichten eine bestimmte Rolle einzunehmen.

Die Tätigkeit der sozialen Inklusion erfordert ein bestimmtes System und gute Praktiken in Form von politischen Maßnahmen, die auf das territoriale Umfeld einwirken und die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Einrichtungen, Dienststellen und zuständigen Körperschaften fördern. In diesem Sinne bemüht sich die Genossenschaft, eine aktive Rolle in der Förderung und Steuerung aller Tätigkeiten zu spielen, die sich auf die **soziale Verantwortung** und auf die beruflichen Bedingungen im Betrieb auswirken, und zwar insbesondere durch folgende Maßnahmen:

- Durch die Unterstützung und den Schutz der international anerkannten Menschenrechte
- Durch die Ablehnung von Kinder- und Jugendarbeit, durch Nichtanstellung von Kindern und/oder die Unterstützung von Programmen zur Inklusion und/oder Ausbildung von jungen Menschen im Rahmen von gesetzlichen Initiativen oder Programmen
- Durch Ablehnung des Einsatzes von Zwangsarbeit
- Durch die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Durch die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Kollektivverhandlungen
- Durch Ablehnung von Diskriminierungen
- Durch Ablehnung von Disziplinarverfahren mit körperlichen Strafen, geistigem oder körperlichem Zwang oder verbalem Missbrauch
- Durch die Beachtung der geltenden Vorschriften und gewerblichen Arbeitszeiten
- Durch die Gewährleistung von Löhnen unter Beachtung der für den Bereich vorgesehenen Mindestlöhne

Die Genossenschaft verpflichtet sich zudem, die fortlaufende Verbesserung der eigenen Produktion in Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Qualität und Umwelleistungen zu gewährleisten, indem sie spezifische Ziele über entsprechende Aktionspläne, welche die Zeiten, Verfahren, Verantwortungen und erforderlichen Geldmittel vorsehen, festlegt.

## DIE GEWERBLICHEN TÄTIGKEITEN



## UMWELTDIENSTE

Der Bereich Umweltdienste ist sehr weitläufig und umfasst die Müllentsorgung, die Reinigung von Straßen, Höfen, Parks, Wiesen der Stadt und von Parkplätzen, die Schneeräumung, das Verstellen von Mülltonnen, die getrennte Müllsammlung.

Umsatz 2019	Euro 925.000,00
Arbeitseingliederungen im Jahr 2019	19
Normal beschäftigte Arbeiter 2019	56

## AUFBAUARBEITEN - MONTAGEN

Unsere Mitarbeiter haben viel Erfahrung im Auf- und Abbau von Strukturen für Aufführungen, Messen, Märkte und andere Veranstaltungen; dabei stehen Sicherheit und Sorgfalt im Mittelpunkt.

Umsatz 2019	Euro 303.000,00
Arbeitseingliederungen im Jahr 2019	5
Normal beschäftigte Arbeiter 2019	20

## FÜHRUNG VON ÖFFENTLICHEN TOILETTEN

Wir besorgen die Aufsicht und die Reinigung der Toiletten in einem öffentlichen Parkhaus.

Umsatz 2019	euro 55.000,00
Arbeitseingliederungen im Jahr 2019	3
Normal beschäftigte Arbeiter 2019	1

## GÄRTNERARBEITEN

Diese Abteilung wurde bereits 1991 eingerichtet und ist somit die älteste der Genossenschaft. Wir kümmern uns um die Gestaltung und Instandhaltung von öffentlichen und privaten Parkanlagen, Gärten von Mehrfamilienhäusern, Lieferung und Einpflanzen von Bäumen, Hecken und Büschen, Schneiden und Fällen von hochstämmigen Bäumen und Errichtung und Instandhaltung von Bewässerungsanlagen.

Umsatz 2019	Euro 650.000,00
Arbeitseingliederungen im Jahr 2019	17
Normal beschäftigte Arbeiter 2019	29

## FÜHRUNG VON SPORTANLAGEN

Wir kümmern uns um die Führung und um die Eiswartung in der Sill-Anlage, um den Verleih und das Schleifen von Schlittschuhen, den Kassadienst, den Infodienst für Kurse, Wettspiele und Veranstaltungen.

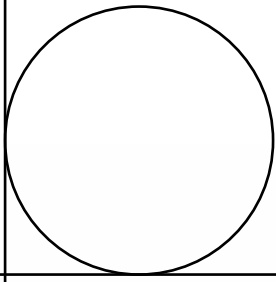
Umsatz 2019	Euro 155.000,00
Arbeitseingliederungen im Jahr 2019	2
Normal beschäftigte Arbeiter 2019	4

## FÜHRUNG VON BARS

Unsere Bars befinden sich in Schulen, Altersheimen und Sportanlagen.

Umsatz 2019	euro 272.000,00
Arbeitseingliederungen im Jahr 2019	12
Normal beschäftigte Arbeiter 2019	3

**Die wichtigsten Kunden der Genossenschaft Oasis sind:** Konsortium Joti, Seab AG, Gemeinde Bozen, Gemeinde Leifers, Gemeinde Meran, Autonome Provinz Bozen, Institut für den sozialen Wohnbau, Greenpower, Alperia, Edyna, private Mehrfamilienhäuser, Verkehrsamt Bozen, Kultur-, Sport- und Freizeitvereine, Altersheime, Schulen.



# PERSONEN



In der nachfolgenden Tabelle geben wir die Gesamtanzahl an Personen an, die 2019 ein lohnabhängiges Arbeitsverhältnis mit uns hatten oder ein Praktikum abgewickelt haben.

### BEREICH 2019

BEREICH	Beschäftigte insgesamt	Normal Beschäftigte	G.381/91	Praktikum 381/91
Verwaltung	8	6	1	1
Bar	15	3	10	2
Gärtnerarbeiten	46	29	15	2
Montagen	25	20	5	0
Verstellen von Mülltonnen	11	7	4	0
Umweltdienste	64	49	11	4
Eishalle	6	4	2	0
WC	4	1	3	0
<b>Insgesamt</b>	<b>179</b>	<b>119</b>	<b>51</b>	<b>9</b>

### Art der Arbeitsverträge 2019

- 5% Praktikum
- 6% Leiharbeit
- 41% Unbefristete Arbeitsverträge
- 48% Befristete Arbeitsverträge/Saisonverträge

### Am 31.12.2019 war folgendes Personal mit Arbeitsvertrag oder Praktikum beschäftigt

BEREICH	Beschäftigte insgesamt	Normal Beschäftigte	G.381/91	Praktikum 381/91
Verwaltung	8	1	6	1
Bar	11	8	3	0
WC	3	3	0	0
Gärtnerarbeiten	20	7	13	0
Montagen	9	4	5	0
Verstellen von Mülltonnen	9	4	5	0
Umweltdienste	29	10	17	2
Eishalle	5	2	3	0
<b>Insgesamt</b>	<b>94</b>	<b>39</b>	<b>52</b>	<b>3</b>

## AM 31.12.2019 GAB ES FOLGENDE ARBEITSVERTRÄGE:

Anzahl der unbefristeten Verträge	61	von denen	23	Gesetz 381/91
Befristete Verträge	30	von denen	16	Gesetz 381/91
<b>Insgesamt</b>	<b>91</b>		<b>39</b>	
Lohnabhängige Vollzeitbeschäftigte	58			
Lohnabhängige Teilzeitbeschäftigte	33	von denen	24	Gesetz 381/91
<b>Insgesamt</b>	<b>91</b>			

## 2019 GELEISTETE ARBEITSSTUNDEN

### ARBEITSSTUNDEN DES NORMAL BESCHÄFTIGTEN PERSONALS

Normale Arbeitsstunden	Überstunden	Krankheitsstunden
77000	6500	2600

### ARBEITSSTUNDEN DES MIT GESETZ 381/91 BESCHÄFTIGTEN PERSONALS

Normale Arbeitsstunden	Überstunden	Krankheitsstunden
43000	1800	8800

### GESCHLECHT

GESCHLECHT	Anzahl Personen
Frauen	17
Männer	162







## ANZAHL ARBEITSEINGLIEDERUNGEN IM JAHR 2019

Im Laufe des Jahres wurden **60 Arbeitseingliederungsprojekte** abgewickelt, 51 mit Männern und 9 mit Frauen.

Anzahl	Art der Benachteiligung Gesetz 381/91	Entsendender Dienst	Allgemeines Projektziel
1	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
2	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
3	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
4	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
5	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Vorläufige Arbeitseingliederung
6	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
7	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
8	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
9	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Vorläufige Arbeitseingliederung
10	Alternative Haftstrafen	Amt für externe Haftstrafen	Vorläufige Arbeitseingliederung
11	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
12	Alternative Haftstrafen	Amt für externe Haftstrafen	Vorläufige Arbeitseingliederung
13	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
14	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
15	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Vorläufige Arbeitseingliederung
16	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Vorläufige Arbeitseingliederung
17	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
18	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Vorläufige Arbeitseingliederung
19	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft

## ANZAHL ARBEITSEINGLIEDERUNGEN IM JAHR 2019

20	Kognitive/körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Vorläufige Arbeitseingliederung
21	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
22	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
23	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Vorläufige Arbeitseingliederung
24	Psychische Probleme	Zentrum für psychische Gesundheit	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
25	Psychische Probleme	Zentrum für psychische Gesundheit	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
26	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
27	Psychische Unwohlsein	Zentrum für psychische Gesundheit	Vorläufige Arbeitseingliederung
28	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
29	Psychisches Probleme	Zentrum für psychische Gesundheit	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
30	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
31	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
32	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
33	Psychische Probleme	Zentrum für psychische Gesundheit	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
34	Psychische Probleme	Zentrum für psychische Gesundheit	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
35	Psychische Probleme	Zentrum für psychische Gesundheit	Vorläufige Arbeitseingliederung
36	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Vorläufige Arbeitseingliederung
37	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Vorläufige Arbeitseingliederung
38	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Vorläufige Arbeitseingliederung
39	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Vorläufige Arbeitseingliederung

## ANZAHL ARBEITSEINGLIEDERUNGEN IM JAHR 2019

40	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Vorläufige Arbeitseingliederung
41	Psychische Probleme	Zentrum für psychische Gesundheit	Vorläufige Arbeitseingliederung
42	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Vorläufige Arbeitseingliederung
43	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Vorläufige Arbeitseingliederung
44	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Vorläufige Arbeitseingliederung
45	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Vorläufige Arbeitseingliederung
46	Sucht	Dienststelle für Abhängigkeitserkrankungen	Vorläufige Arbeitseingliederung
47	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Vorläufige Arbeitseingliederung
48	Sucht	Verein (Hands, Caritas)	Vorläufige Arbeitseingliederung
49	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Endgültige Arbeitseingliederung in die Genossenschaft
50	Kognitive/körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Vorläufige Arbeitseingliederung
51	Alternative Haftstrafen	Amt für externe Haftstrafen	Praktikum zur Beobachtung/Orientierung
52	Kognitive Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Praktikum zur Beobachtung/Orientierung
53	Psychische Probleme	Zentrum für psychische Gesundheit	Praktikum zur Beobachtung/Orientierung
54	Körperliche Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Praktikum zur Beobachtung/Orientierung
55	Kognitive Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Praktikum zur Beobachtung/Orientierung
56	Psychische Probleme	Arbeitsamt	Praktikum zur Beobachtung/Orientierung
57	Kognitive Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Praktikum zur Beobachtung/Orientierung
58	Alternative Haftstrafen	Amt für externe Haftstrafen	Praktikum zur Beobachtung/Orientierung
59	Sonstiges	Sozialsprenkel	Praktikum zur Beobachtung/Orientierung
60	Kognitive Beeinträchtigung	Arbeitsamt	Praktikum zur Beobachtung/Orientierung

**ANZAHL DER BENACHTEILIGTEN PERSONEN, DIE NICHT MEHR IM DIENST SIND,  
UND ENTSPRECHENDE BEGRÜNDUNG**

Anzahl	Vertragsbeginn	Vertragsende	Grund für die Beendigung
1	2019	2019	Ende des Auftrages
2	2019	2019	Abbruch durch den Betreuten
3	2019	2019	Beendigung des Projektes wegen Verschlechterung des psychischen Zustandes
4	2019	2019	Ende des befristeten Vertrages/Ende des Projektes mit positivem Ausgang
5	2019	2019	Abbruch durch den Betreuten
6	2018	2019	Ende des befristeten Vertrages und nicht erfolgte Erneuerung wegen langer Krankheit
7	2018	2019	Abbruch durch den Betreuten
8	2018	2019	Saisonvertrag, Wiederanstellung im März 2020
9	2017	2019	Ende des befristeten Vertrages/Ende des Projektes mit positivem Ausgang
10	2017	2019	Ende des befristeten Vertrages/Ende des Projektes mit positivem Ausgang
11	2019	2019	Ende des befristeten Vertrages und nicht erfolgte Erneuerung wegen Verhalten des Betreuten
12	2018	2019	Kündigung und Wechsel zu einem Job am freien Arbeitsmarkt
13	2019	2019	Probezeit nicht bestanden
14	2019	2019	Einlieferung in Therapiezentrum wegen Rückfall
15	2019	2019	Ende des befristeten Vertrages
16	2017	2019	Projektbeendigung und Wechsel zu einem Job am freien Arbeitsmarkt
17	2016	2019	Beendigung des Praktikums
18	2009	2019	Beendigung des Projektes und Zugang zu Invalidenrente wegen Verschlechterung des gesundheitlichen Zustandes
19	2018	2019	Ende des befristeten Vertrages und nicht erfolgte Erneuerung aufgrund der Entscheidung des Betreuten
20	2018	2019	Ende des befristeten Vertrages und nicht erfolgte Erneuerung aufgrund der Entscheidung des Betreuten
21	2017	2019	Kündigung und Umzug in eine andere Stadt mit Anstellung am freien Arbeitsmarkt

## 2019 ABGEWICKELTE AUSBILDUNGEN

Kurs	Kursbeginn	Anzahl Kursstunden	Anzahl Der Teilnehmenden Personen	Bildungsstunden Insgesamt
Arbeitssicherheit: allgemeine Ausbildung	April/ Oktober	4	14	56
Arbeitssicherheit: spezifische Ausbildung für geringes Risiko	April/ Oktober	4	17	68
Arbeitssicherheit: spezifische Ausbildung für geringes Risiko	April/ Oktober	6	7	42
Ausbildung HACCP - einfacher Mitarbeiter	April/ Oktober	2	4	8
Gabelstaplerfahrer	Mai	4	1	4
Mitarbeiter für Zugangssysteme und Seilaufstellung	Juni	8	1	8
Vorgesetzte für Zugangssysteme und Seilaufstellung	Juli	8	1	8
Ausbildung für Mitarbeiter und Leiter des Arbeitsschutzdienstes - Modul A	März-Mai	28	1	28
Ausbildung für Mitarbeiter und Leiter des Arbeitsschutzdienstes - gemeinsames Modul B	März-Mai	48	1	48
Kurs über ausgleichende Gerechtigkeit	2019	16	1	16
Geschlechtliche Unterscheidungen in der Risikobewertung	Oktober	4	1	4
<b>Insgesamt</b>		<b>132</b>	<b>49</b>	<b>290</b>

WIRTSCHAFTLICHE  
UND FINANZIELLE  
LAGE:  
DIE VERTEILUNG  
DER ERZEUGTEN  
WERTSCHÖPFUNG



Die Wertschöpfung gibt den Reichtum wieder, den der Betrieb im Geschäftsjahr 2019 mit Bezug auf die Geschäftspartner (Stakeholder), die an seiner Verteilung beteiligt sind, erzeugt hat.

Dazu werden die Daten der Gewinn- und Verlustrechnung (die aus dem hinterlegten zivilrechtlichen Jahresabschluss hervorgehen und mit Analysen und außerbuchhalterischen Erhebungen ergänzt werden) umgestuft, um Folgendes hervorzuheben:

- die Wertschöpfung
- die Verteilung der Wertschöpfung an die Stakeholder

## GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG NACH WERTSCHÖPFUNG 2019

	EINZELNE POSTEN	%	INSGESAMT
<b>BETRIEBLICHE ERTRÄGE</b>			<b>2.853.673</b>
Erträge aus der typischen Tätigkeit	2.371.022		
Verwaltungsbeiträge	459.412		
Investitionsbeiträge	23.239		
<b>BETRIEBLICHE ZWISCHENAUFWENDUNGEN</b>			<b>714.418</b>
Verbrauch von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen	227.338		
Aufwendungen für Dienstleistungen	382.532		
Aufwendungen für die Nutzung von Gütern Dritter	63.392		
Rückstellungen für Risiken	3.097		
Andere betriebliche Aufwendungen	38.059		
<b>BRUTTOWERTSCHÖPFUNG</b>			<b>2.139.255</b>
<b>ZUSÄTZLICHE UND AUSSERORDENTLICHE KOMPONENTEN</b>			<b>56.213</b>
<i>Saldo der Zusatzgebarung</i>			
Zusatzerträge (sonstige Erträge und Einnahmen)	53.464		
Finanzgebarung:	2.749		
Einnahmen wegen kurzfristigen Liquiditätsüberschusses	2.749		
- von Bankinstituten			
- von Genossenschaftsverbänden			
- aus Wertpapieren	2.544		
- andere	205		
<b>Saldo der außerordentlichen Komponenten</b>			<b>0</b>
<b>BRUTTOWERTSCHÖPFUNG INSGESAMT</b>		<b>100%</b>	<b>2.195.468</b>
<b>WERTSCHÖPFUNG AN DIE HUMANRESSOURCEN</b>		<b>96,23%</b>	<b>2.112.617</b>
LOHNABHÄNGIGES PERSONAL INSGESAMT			
LOHNABHÄNGIGES PERSONAL	2.112.617		
Direkte Vergütungen:	1.837.010		
- Löhne und Gehälter	1.711.148		
- Abfertigung	125.862		
Indirekte Vergütungen:	275.607		
- Vorsorgebeiträge	275.607		
Verteilte Anteile des Einkommens			




<b>AUSSCHÜTTUNG AN DIE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG</b>			<b>0</b>
<b>VERZINSUNG DES FREMDKAPITALS</b>		<b>0,27%</b>	<b>6.032</b>
LASTEN FÜR KURZFRISTIGE FINANZIERUNGEN:	6.032		
Mitglieder			
Kreditinstitut	6.032		
<b>AUSSCHÜTTUNG AUF DAS RISIKOKAPITAL</b>	<b>0</b>		<b>0</b>
Verteilte Dividenden			
Ausschüttung			
Aufwertung			
<b>AUSSCHÜTTUNG AN DEN BETRIEB</b>	67.628	<b>3,08%</b>	<b>67.628</b>
Abschreibungen	59.062		
Zuweisung an gesetzliche Rücklage	2.649		
Zuweisung an andere unteilbare Rücklagen	5.917		
<b>EXTERNE ZUWEISUNGEN</b>	0		
Sponsoring			
Beiträge			
<b>BEITRÄGE AN DAS GENOSSENSCHAFTSSYSTEM</b>	9.191	<b>0,42%</b>	<b>9.191</b>
Wechselseitiger Fonds (3%)	265		
Mitgliedsbeiträge	8.926		
Revisionsbeitrag			
(Saldo)		<b>100%</b>	<b>0</b>




# ANDERE INFORMATIONEN


Dieses Kapitel enthält zusätzliche Informationen, die für das bessere Verständnis des unternehmerischen und sozialen Ansatzes der Sozialgenossenschaft Oasis nützlich sein können.




Oasis hat das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell übernommen, das vom GVD 8. Juni 2001 Nr. 231 vorgesehen ist. Das Ziel ist die Errichtung eines strukturierten Verfahrens- und Kontrollsystems, das die Gefahr bedeutender Vergehen und im Allgemeinen unrechtmäßiger Verhaltensweisen in risikobehafteten Betriebsprozessen auf ein Mindestmaß reduziert oder vollkommen beseitigt.




Das Begehen von unrechtmäßigen (straf-, zivil- und verwaltungsrechtlichen) Handlungen widerspricht dem Geist der Sozialgenossenschaft Oasis. Dies wurde auch im Ethikkodex festgehalten und wird hier nochmals bekräftigt. Solche Verhaltensweisen schaden immer der Genossenschaft, auch wenn sie scheinbar im Interesse oder zum Vorteil derselben begangen werden.



Das Modell liefert alle Mittel für eine Überwachung der risikobehafteten Prozesse, eine wirksame Vorbeugung unrechtmäßiger Verhaltensweisen, einen rechtzeitigen Eingriff bei Handlungen, welche gegen interne Bestimmungen verstoßen, und für die Anwendung der erforderlichen Disziplinar- und Strafverfahren mit Beseitigung solcher Verhalten.



Die Sozialgenossenschaft Oasis ist zudem der Auffassung, dass die Anwendung dieses Modells eine wichtige Gelegenheit ist, um die eigenen internen Entscheidungs- und Anwendungsprozesse und die entsprechenden Kontrollverfahren zu prüfen, zu überarbeiten und zu ergänzen und somit ihren Ruf eines korrekten und transparenten Unternehmens, auf den sie ihre Tätigkeit stützt, zu stärken.  
Zum heutigen Stichtag hat Oasis keinerlei Streitverfahren anhängig.



Wie bereits mehrmals erklärt stellt Oasis die einzelne Person in den Mittelpunkt und achtet auf deren Wohlbefinden, indem sie unter anderem regelmäßig anonyme Fragebögen an das Personal verteilt.

Seit mehreren Jahren verfügt Oasis auch über die Zertifizierungen ISO 9001:2015 und ISO 14001:2015 und setzt sich durch die Bereitstellung von Mitarbeitern\*innen, Arbeits- und wirtschaftlichen Mitteln für die **Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer\*innen** ein. Dies ist ein wesentlicher Bestandteil ihrer Tätigkeit und gleichzeitig auch ein strategischer Einsatz für die allgemeinen Ziele des Unternehmens. Zudem wird dadurch die **Kundenzufriedenheit** gesteigert, die gemeinsam mit der **Umweltfreundlichkeit** und dem sparsamen Einsatz der Naturressourcen eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung und Gewährleistung des Erfolges des Betriebes ist.

Zu diesem Zweck bekennt sich Oasis insbesondere zu folgenden Grundsätzen:

- Bei der Erarbeitung neuer Tätigkeiten oder bei der Überarbeitung bereits bestehender Aktivitäten müssen die Aspekte der Gesundheit und Sicherheit, der Umwelt und der Qualität als wesentliche Bestandteile berücksichtigt werden.
- Die Beachtung der einschlägigen Rechtsvorschriften und weiterer Bestimmungen, welche die Genossenschaft in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umwelt und Qualität teilt, hat immer Vorrang.
- Alle Arbeitnehmer\*innen müssen ausgebildet, informiert, geschult und sensibilisiert werden, damit sie die ihnen im Bereich der Sicherheit zugeteilten Aufgaben ausüben können und die Anhörung der Arbeitnehmer\*innen in Bezug auf die Aspekte der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und die Information über die Gefahren im Betrieb für alle Arbeitnehmer\*innen gewährleistet wird.
- Der Einsatz von Maschinen, von Anlagen und Ausrüstungen, die Arbeitsplätze, die Arbeitsverfahren und die organisatorischen Aspekte müssen so gestaltet sein, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen und der Gemeinschaft geschützt wird.
- Dringlichkeiten, die im Laufe der Arbeitstätigkeiten auftreten, sind schnell und effizient anzugehen.
- Es gilt, die Kooperation zwischen den verschiedenen Betriebsressourcen und die Zusammenarbeit mit den Unternehmensverbänden und den externen Körperschaften zu fördern.
- Vorbeugemaßnahmen und interne Untersuchungen zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen haben immer Vorrang, um so die Wahrscheinlichkeit von Unfällen, Berufskrankheiten oder Nichtkonformitäten zu reduzieren.
- Die Politik, die Ziele und die Umsetzung des Qualitäts- und Umweltsystems sind regelmäßig zu prüfen, um das Niveau der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb ständig steigern zu können.

VIELEN DANK FÜR  
IHRE AUFMERKSAMKEIT!  
DAS TEAM DER  
SOZIALGENOSSENSCHAFT

