AUSTRIA CENTER VIENNA

NACHHALTIG-KEITSBERICHT 2020

AUSTRIA
CENTER
VIENNA

Coverbild © Paul Bauer

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort durch die Vorstände 4

1. DAS UNTERNEHMEN 6
a. Aufgabenbereiche der IAKW-AG 8
b. Bedeutung für Wirtschaftsstandort (IHS-Studie) 9
c. Bisherige Berichte 10
d. Kurzer Exkurs: Aktuelle Rolle in der Pandemie 12

2. ENTSTEHUNG DES ERSTEN NACHHALTIGKEITSBERICHTS 13
a. Bisheriges Engagement im Nachhaltigkeitsbereich 16
b. Nachhaltigkeitsfolder 2019 als „Startschuss“ 19
c. Prozess der Wesentlichkeitsanalyse und Wesentlichkeitsmatrix 20

3. MITARBEITER:INNENZUFRIEDENHEIT UND CHANCENGLEICHHEIT 26
a. Great Place to Work 31
b. Zertifikat Audit Familie & Beruf 33
c. Talentförderung und Weiterbildung 35
d. Weibliche Führungskräfte entwickeln 36
e. Teambuilding aktiv fördern 39

4. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER TEILNEHMER:INNEN 40
a. Sicherheitskonzepte weiter auf hohen Standard beibehalten 42
b. Gesundes Catering-Angebot beibehalten 45
c. Innovative Eventkonzepte weiterentwickeln (indoor/outdoor) 48

5. MOBILITÄT DER GÄSTE (LAST MILE) 54

6. ENERGIEVERBRAUCH 60
a. Leerlaufbetrieb 66
b. Umbauten/Neubauten 68
c. Veranstaltungsbetrieb 71

7. ERNEUERBARE ENERGIEN 74

8. VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND COMPLIANCE 78
a. Transparente interne Kommunikation beibehalten und ausbauen 81
b. Faire Gehälter sichern 83
c. Transparenz und Compliance bei Ausschreibungen 84
d. Compliance Richtlinien laufend ausbauen 85
e. Nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzung ausweiten 86

9. GRI INDEXTABELLE 88

10. IMPRESSUM UND BILDNACHWEIS 92

VORWORT
DURCH DEN VORSTAND

Liebe Kundinnen und Kunden, liebe Gäste,

das Austria Center Vienna ist Österreichs größtes Kongresszentrum und es ist unsere Aufgabe, das Haus mit vielen Großkongressen und Veranstaltungen auszulasten. Insbesondere unsere internationalen Gäste reisen mit dem Flugzeug an und hinterlassen damit per se schon einen großen ökologischen Fußabdruck. Laut einer Abschätzung im Rahmen der Entstehung dieses Berichts ist die Fluganreise von jährlich 100.000 internationalen Teilnehmer:innen für 98 % der CO_2-Emissionen in Verbindung mit unserem Kongresszentrum verantwortlich – rund 2 % fallen auf übrige Energiequellen wie etwa Fernwärme, Strom sowie Anreisen von Mitarbeiter:innen oder Lieferanten.

Gerade deswegen ist es uns wichtig, durch gezielte Maßnahmen in allen Themenbereichen einen spürbaren Beitrag dazu zu leisten, diesen Fußabdruck zu reduzieren. Im Facility Management und auch bei der Technik setzen wir seit Jahren auf Brauchwassernutzung, stellen unsere Beleuchtungssysteme auf LED um, haben Elektrotankstellen geschaffen und im Zuge einer Kooperation mit Wien Energie wird seit 2020 bisher ungenutzte Abwärme aus einer Kälteanlage ins Fernwärmenetz eingespeist. Mit der Energie können zukünftig bis zu 2.000 Haushalte mit Wärme versorgt werden.

2014 wurden wir als erstes Kongresszentrum in Österreich zum Green Conference Center zertifiziert. Vom Großkongress mit über 10.000 Teilnehmer:innen über den österreichischen EU-Ratsvorsitz 2018 bis hin zur Weihnachtsfeier oder dem Firmenmeeting mit 100 Personen: Wir beraten unsere Kund:innen von der ersten Minute an und zertifizieren ihr Green Meeting oder Green Event kostenlos. Durch die aktuelle Pandemie hat sich das flächendeckende Angebot von Hybrid Meetings massiv beschleunigt. Hybrid Meetings sind Kongresse, die sowohl Vor-Ort-Teilnehmer:innen als auch Online-Teilnehmer:innen haben. Daher ist es mittlerweile möglich, zwischen einer Anreise zum Kongressort und einer virtuellen Teilnahme zu wählen. Voraussichtlich werden wir in einigen Jahren rückblickend sagen können, dass diese „Wahlfreiheit“ und der damit einhergehende Verzicht auf einen gewissen Prozentsatz an Anreisen den größten Einfluss auf die CO_2-Reduktion haben wird. Auch der zusätzliche Fokus auf lokale Veranstaltungen mit kürzeren Anfahrtswegen dürfte positive Auswirkungen haben. Mit der Forcierung von Hybrid Meetings, Hybrid Events und dem zusätzlichen Fokus auf lokale Veranstaltungen setzt das Austria Center Vienna auch bei der Reduktion der CO_2-Emissionen, die durch Flugreisen entstehen, an.

Bei unseren Mitarbeiter:innen setzen wir auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördern diese auch für unsere Teilnehmer:innen, indem wir kostenlose Kinderbetreuung während großer internationaler Kongresse anbieten. Die Zertifizierung als „Great Place to Work“, welche wir 2018 erstmals erhalten haben, bedeutet uns sehr viel. Darüber hinaus legen wir schon seit einiger Zeit einen großen Fokus auf das Thema Gleichstellung: Nicht umsonst sind 50 % innerhalb unseres Vorstands und unserer Bereichsleitung mit Frauen besetzt und auch in den technischen Abteilungen sind zahlreiche Frauen in leitender Funktion sehr erfolgreich.

Aus aktuellem Anlass möchten wir als Vorstand ein großes „Danke“ an unsere Mitarbeiter:innen aussprechen. Die Pandemie hat uns als Veranstaltungszentrum seit März 2020 mit voller Härte getroffen. Trotzdem hat es das Unternehmen geschafft, innerhalb kürzester Zeit einen Strategiewechsel zu Österreichs größter Test- und Impfstraße zu vollziehen. Ohne den unermüdlichen Einsatz des gesamten Teams, welches monatelang täglich an seine Grenzen gegangen ist, wäre dies nicht möglich gewesen. Gleichzeitig wurde und wird „ganz nebenbei“ das größte Modernisierungsvorhaben der Unternehmensgeschichte umgesetzt.

Wie sehen diesen großen Erfolg in schwierigen Zeiten als Ansporn an, die bisherigen Anstrengungen im Bereich der Nachhaltigkeit zukünftig mit großem Einsatz fortzuführen! Nachdem wir 2019 unseren ersten Nachhaltigkeitsfolder in Kurzform veröffentlicht haben, möchten wir nun mit dem ersten Nachhaltigkeitsbericht zum Berichtsjahr 2020 einen detaillierteren Einblick in unser bisheriges Engagement sowie die künftigen Herausforderungen geben.

Mit lieben Grüßen

Dr. Susanne Baumann-Söllner

Dr. Michael Rotter

1.
DAS UNTERNEHMEN

a. Aufgabenbereiche der IAKW-AG 8

b. Bedeutung für Wirtschaftsstandort (IHS-Studie) 9

c. Bisherige Berichte 10

d. Kurzer Exkurs: Aktuelle Rolle in der Pandemie 12

1.
DAS UNTERNEHMEN

a. Aufgabenbereiche der IAKW-AG

Die IAKW-AG (Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien, Aktiengesellschaft) ist verantwortlich für die Erhaltung und Verwaltung des Vienna International Centre (VIC) sowie den Betrieb des Austria Center Vienna. Diese Kombination ist weltweit einzigartig. Die IAKW-AG und damit das Austria Center Vienna stehen unter der Leitung von Dr. Susanne Baumann-Söllner und Dr. Michael Rotter. 1971 wurde die IAKW-AG für die Planung, Errichtung, Erhaltung, Verwaltung und Finanzierung des Vienna International Centre gegründet. Eigentümerin ist die Republik Österreich, als Eigentümervertretung fungiert das Finanzministerium. Seit der Übergabe des Gebäudes an die Vereinten Nationen 1979 ist die IAKW-AG für die Verwaltung, Instandhaltung sowie Strom- und Energieversorgung der 325.000 m²-Fläche in den insgesamt 8 Gebäuden des VIC verantwortlich. Nach der 4-jährigen Bauzeit wurde das Austria Center Vienna 1987 eröffnet und ist seither Österreichs größtes Kongresszentrum. Mit 19 Sälen, 180 Meetingräumen, 26.000 m² Ausstellungs-/ Networking flache sowie einer Kapazität von 22.800 Personen gehört es zu den Top-Playern im internationalen Kongresswesen. Es ist das weltweit einzige Kongresszentrum, das direkt an ein UN-Headquarter angebunden ist. Seit 2019 setzt die IAKW-AG das größte Modernisierungsprojekt seine Unternehmensgeschichte um. Der Vorplatz wurde bereits mit dem „donauSEGEL“ überdacht, welches bei Kongressen zu einer Ausstellungshalle geschlossen werden kann. Ein neuer Panorama-Walk verbindet bereits das Hauptgebäude mit dem den Ausstellungshallen, ein neues Zugangsgebäude ergänzt den Haupteingang. Derzeit werden im Innenbereich die Eingangshalle und Lounges modernisiert, auch die Parkdecks werden schrittweise saniert.

Da sich die Maßnahmen sowohl auf die Mitarbeiter:innen als auch das Gebäude beziehen, wird im Folgenden im Sinne einer leichteren Verständlichkeit von „Austria Center Vienna“ bzw. dem „Unternehmen“ gesprochen.

Der jährlich in Wien stattfindende „ECR“ gehört mit rund 25.000 Teilnehmer:innen zu den größten internationalen Kongressen Europas.

b. Bedeutung für Wirtschaftsstandort (IHS-Studie)

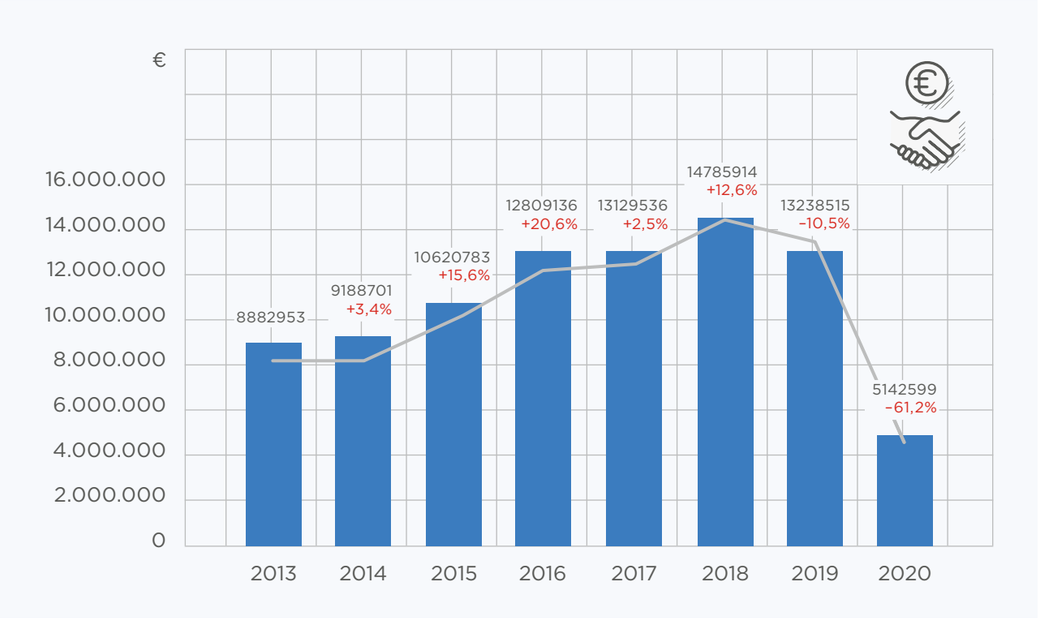
Mit 541 Euro gibt ein Kongressgast rund doppelt so viel Geld aus wie der durchschnittliche Wien-Besucher, dementsprechend hart umkämpft ist der internationale Wettbewerb im Kongresstourismus. Die positiven ökonomischen Impulse auf Tourismus, Gastronomie und Infrastruktur sind deutlich spürbar, wie jährliche Berechnungen des Institutes für Höhere Studien (IHS) unterstreichen: Mit durchschnittlich über 100.000 internationalen Teilnehmer:innen jährlich wird demnach eine weltweite Bruttowertschöpfung zwischen 400 und 500 Mio. Euro erbracht – mehr als die Hälfte davon im Inland. Rechnet man die Gesamteffekte auf die Beschäftigungswirkung in Personenjahren um, so wurden durch internationale Kongresse in den Jahren vor der Pandemie jährlich in Österreich rund 3.000 Arbeitsplätze geschaffen.

c. Bisherige Berichte: Corporate Governance Bericht, Jahresbilanz-Presseaussendung, Geschäftsbericht

Transparenz ist ein wichtiges Anliegen des Unternehmens, daher haben die Beachtung und Erfüllung der Bestimmungen des Bundes Public Corporate Governance Kodex (B-PCGK) einen hohen Stellenwert. Der Vorstand und der Aufsichtsrat berichten jährlich über die Corporate Governance (Corporate Governance Bericht). Der Bericht wird gemeinsam mit dem Jahresabschluss der Hauptversammlung zur Kenntnis gebracht. Darüber hinaus wird der gegenständliche Corporate Governance Bericht auf der Webseite www.acv.at veröffentlicht. Im Sinne des Vorsorgeprinzips verfügt das Unternehmen über ein eigenes Risikomanagement.

Das Risikomanagement-Komitee setzt sich aus Vertreter:innen aller Unternehmensbereiche zusammen, entwickelt die Risikomanagement-Strategie, überwacht die Maßnahmen und berichtet regelmäßig an den Aufsichtsrat. Jährlich zur Jahresmitte werden die relevantesten Zahlen der Vorjahresbilanz per Pressemitteilung veröffentlicht. Besonderer Fokus liegt hierbei vor allem auf den Einnahmen aus dem Veranstaltungsbetrieb, aktuellen Bau- und Modernisierungsprojekten sowie der internationalen Teilnehmer:innenzahl. Darüber hinaus ist der jährliche Geschäftsbericht im Firmenbuch abrufbar.

Entwicklungen der Umsätze aus Veranstaltungen inkl. Partnerprovisionen



d. Kurzer Exkurs: Aktuelle Rolle in der Pandemie

Österreichs größte Covid-Teststraße im Austria Center Vienna.

Das Austria Center Vienna war europaweit als eines der ersten Kongresszentren massiv vom Ausbruch der Covid-Pandemie betroffen. Der Radiologenkongress ECR – der mit Abstand größte jährliche Fachkongress mit normalerweise bis zu 25.000 Teilnehmer:innen – musste Anfang März 2020 kurzfristig verschoben werden. Gleiches galt für alle anderen Großveranstaltungen, welche bisher eingeplant waren.

1,35 Mio. Covid-Tests

1,3 Mio. Impfstiche

15.000 – 20.000 täglich

> 10.000 positive Bewertungen

3.000 Medienberichte

von 80 auf 600 Mitarbeiter:innen

Dies spiegelt sich auch in den eingebrochenen Umsätzen aus Veranstaltungen wider: Gegenüber dem guten Vorjahr 2019 mit 13,29 Mio. Euro sank der Umsatz um 61,2 % auf 5,14 Mio. Euro.

Nachdem das Austria Center Vienna im Auftrag der Stadt Wien gemeinsam mit dem Arbeiter-Samariter-Bund seit November 2020 Österreichs größte Teststraße durchführt, werden seit März 2021 zusätzlich die Impfstraßen betreut. Bis November wurden am Standort rund 1,3 Mio. Covid-Tests (Antigen und PCR) abgenommen und ebenfalls 1,3 Mio. Impfstiche gesetzt. In den Spitzenzeiten wurde das Austria Center Vienna täglich von 15.000 bis 20.000 Wienerinnen und Wiener besucht. Das ist vergleichbar mit einem riesigen Großkongress, der durchgehend an sieben Tagen die Woche von 7–19 Uhr stattfindet. Das Kongresszentrum – sonst vor allem für internationale Großveranstaltungen bekannt – wurde so erstmalig über einen längeren Zeitraum von der heimischen Bevölkerung besucht.

Die zentrale Rolle des Austria Center Vienna während der Pandemie zeigt sich auch in über 10.000 positiven Bewertungen auf Google und Social Media, 3.000 nationalen und internationalen Medienberichten sowie über 5 Mio. Webseiteaufrufen innerhalb nur eines Jahres. Aufgrund der großen Anforderungen wurde die Stammbelegschaft von rund 80 Personen vorübergehend auf zeitweise über 600 Mitarbeiter:innen aufgestockt. Neben der Beherbergung von Österreichs größter Impf- und Teststraße finden seit Mai 2021 wieder hybride Veranstaltungen mit mehreren hundert Personen im Austria Center Vienna statt. Für 2022 rechnet man wieder mit internationalen Kongressen, bei denen mehrere Tausend Personen teilnehmen – teils vor Ort, teils virtuell zugeschaltet.

2.
ENTSTEHUNG DES ERSTEN NACHHALTIGKEITSBERICHTS

a. Bisheriges Engagement im Nachhaltigkeitsbereich 16

c. Nachhaltigkeitsfolder 2019 als „Startschuss“ 19

d. Prozess der Wesentlichkeitsanalyse und Wesentlichkeitsmatrix 20

2.
ENTSTEHUNG DES ERSTEN NACHHALTIGKEITSBERICHTS

a. Bisheriges Engagement im Nachhaltigkeitsbereich

> 7.000 LED ≙ 500.000 kWh ≙ 200

Das Gebäude des Austria Center Vienna wurde in den 1980er Jahren errichtet – seit der offiziellen Eröffnung sind mittlerweile rund 34 Jahre vergangen. Im Hinblick auf ökologische Anforderungen z.B. in puncto Energieeffizienz und verwendete Baumaterialien hat sich seitdem sehr viel getan. Aufgrund dessen sind vor allem im vergangenen Jahrzehnt umfassende Modernisierungsarbeiten am Haus umgesetzt worden. Durch die sukzessive Umrüstung von über 7.000 Leuchtstoffröhren und Glühlampen auf LED werden 500.000 kWh Energie pro Jahr eingespart – dies entspricht dem jährlichen Energieverbrauch über 200 durchschnittlichen Haushalten in Österreich.

-90% ≙ 550

2018 wurde die Lüftungsanlage des Hauses (insgesamt ca. 360.000 m³) modernisiert und mit einer effizienten Wärmerückgewinnung ausgestattet. Die Energieeinsparung von bis zu 90 % gegenüber herkömmlichen Techniken entspricht dem Jahresverbrauch von 550 Durchschnittshaushalten. Der Strom stammt zu 100% aus erneuerbaren Energiequellen, zum Großteil aus Wasserkraft und ist somit CO_2 frei. Die thermische Solaranlage auf dem Dach des Austria Center Vienna erwärmt den gesamten internen Warmwasserbedarf für Küche und Sanitär. Darüber hinaus gibt es einen hauseigenen Brunnen, aus dem alle WC-Anlagen im Haus (über 240 Toiletten) gespeist werden. Neben der laufenden Modernisierung des Gebäudes gibt es einen zweiten großen „Einsparungs-Hebel“ im ökologischen Bereich, auf den in den vergangenen Jahren bereits ein starker Fokus gelegt wurde: Die Einsparung von Ressourcen im Rahmen der Betreuung von rund 100.000 internationalen jährlichen Kongressgästen, die aufgrund ihrer langen Anreise bereits einen großen ökologischen Fußabdruck hinterlassen. Dies umfasst u.a. das Angebot von regionalen und saisonalen Speisen, die Vermeidung von Abfällen und die Empfehlung von Öffentlichen Verkehrsmitteln und Hotels in der unmittelbaren Umgebung. Resultierend aus diesem Engagement wurde das Austria Center Vienna 2014 als erstes „Green Conference Center“ ausgezeichnet. Damit wurde es offiziell als Zertifizierungsstelle für Green Events und Green Meetings (Österreichisches Umweltzeichen UZ 62) bestätigt. Außerdem trägt es das Österreichische Umweltzeichen UZ 200 für nachhaltige Tourismus- Eventlokalitäten. Beide Zertifizierungen wurden 2018 für vier weitere Jahre verlängert.

Bundesministerium
Nachhaltigkeit und Tourismus

Dem Unternehmen

Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum, AG – Austria Center Vienna
Bruno-Kreisky-Platz 1, 1220 Wien

wurde unter der Registriernr. OM 047 die

Österreichische Umweltzeichen
UZ 62 Green Meetings und Green Events

verliehen

Die Firma hat nach erfolgter Prüfung lt. Prüfbericht OM 047 gemäß der Satzung für die Verbandsmarke Umweltzeichen das Recht erworben, Veranstaltungen bis 5. März 2022 mit dem Österreichischen Umweltzeichen zu kennzeichnen.

Maria Patek
Bundesministerin DI^in Maria Patek, MBA
Wien, im Juni 2019

Bundesministerium
Nachhaltigkeit und Tourismus

Dem Unternehmen

Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum, AG
Bruno-Kreisky-Platz 1, 1220 Wien

wurde unter der Registriernr. 663 die

Österreichische Umweltzeichen
UZ 200 Tourismus und Freizeitwirtschaft

Modul Tagungs- und Eventlokalitäten

verliehen

Das Unternehmen hat nach erfolgter Prüfung lt. Prüfbericht Nr. W 223-1 gemäß der Satzung für die Verbandsmarke Umweltzeichen das Recht erworben, den Standort

Austria Center Vienna
Bruno-Kreisky-Platz 1, 1220 Wien

bis 22. April 2022 mit dem Österreichischen Umweltzeichen zu kennzeichnen

Elisabeth Köstinger
Bundesministerin Elisabeth Köstinger
Wien, im Jänner 2019

Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit sind innerhalb des vergangenen Jahrzehnts ebenfalls zahlreiche Initiativen entstanden. Neben Projekten mit Außenwirkung wie z.B. der kostenlosen Überlassung der Hallen für den karitativen UNWG-Bazar, einer Anrainer:innen-Ombudsstelle, der pinken Beleuchtung des Gebäudes am Weltmädchentag oder kostenloser Kinderbetreuung bei internationalen Großkongressen wurde ein großer Fokus auf die eigenen Mitarbeiter:innen gelegt. Das Austria Center Vienna wurde 2018 auf Anhieb unter die besten Arbeitgeber Österreichs gewählt und ist damit offiziell ein „Great place to work“. Wesentliche Voraussetzungen für diese Auszeichnung ist die Förderung von Aus- und Weiterbildung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies wird zusätzlich durch das Audit „beruf und familie“ sowie die „fit2work“ Zertifizierung bestätigt.

b. Nachhaltigkeitsfolder 2019 als „Startschuss“

Im Jahr 2019 erfolgte mit dem Nachhaltigkeitsfolder erstmalig eine kompakte Zusammenstellung der zahlreichen Themenbereiche. Ziel war es, die unterschiedlichen Formen des Engagements pointiert auf den Punkt zu bringen – auf wenigen Seiten, mithilfe anschaulichen Bildmaterials und anhand aussagekräftiger Zahlen. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurde der Folder ausschließlich in digitaler Form auf der Webseite veröffentlicht – als Lektüre für alle deutsch- und englischsprachigen Kund:innen, Partner:innen und Interessierte, welche sich in wenigen Minuten einen Überblick verschaffen möchten. Die Rückmeldungen zu diesem Folder waren ausgesprochen positiv. Da das Thema Nachhaltigkeit sowohl in der Innen- als auch Außendarstellung immer wichtiger wird, wurde beschlossen, diesen „Startschuss“ aufzugreifen und als Grundlage für die Entwicklung eines ersten Nachhaltigkeitsberichts zu verwenden. Als Ziel wurde formuliert, im Dreijahresrhythmus einen Bericht zu erstellen, der schrittweise die international gültigen GRI-Vorgaben erfüllt – im ersten Bericht in Anlehnung an GRI-Standards, später in Übereinstimmung mit GRI-Standards. Im ersten Schritt wurde die auf Nachhaltigkeitsberichte spezialisierte Unternehmensberatung „denkstatt“ beauftragt, im Rahmen mehrerer Workshopserien den Prozess bis zum ersten Nachhaltigkeitsbericht zu begleiten.

c. Prozess der Wesentlichkeitsanalyse und Wesentlichkeitsmatrix

In Vorbereitung für das Ökologisierung-Konzept ACV und für den neuen Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde gemeinsam mit denkstatt ein gemeinsamer Prozess auf- und umgesetzt. Ziel dieses Prozesses war es, die zentralen Umweltthemen für das ACV, nach ökologischem Impact und Interesse der Stakeholder, zu erarbeiten. Seitens denkstatt wurde in einem ersten Schritt eine Impactanalyse, Beschreibung der Themen und deren Auswirkung auf die Umwelt sowie der, durch das ACV zur Verfügung gestellten Umweltkennzahlen, durchgeführt. In einem am 4. August 2020 abgehaltenen Workshop unter Einbindung der Bereiche Facility-Management, Bau und Technik, Eventmanagement sowie Kommunikation wurde eine Wesentlichkeitsmatrix über die ökologischen Themen entwickelt.

Im Rahmen einer Stakeholderanalyse wurden zunächst die wichtigsten internen und externen Stakeholder ermittelt. Aufgrund der aktuellen Covid-Bestimmungen und des dadurch begrenzten Workshop-Teilnehmerkreises nahmen die zuständigen Fachabteilungen in Vertretung der externen Stakeholder die jeweilige Bewertung der Relevanz vor (Event-Management bzw. Sales = Kunden; Vorstand = Eigentümer:innen und Management; HR und alle Bereiche = Mitarbeiter:innen, Kommunikation = Medien etc.)

Bewertung der Relevanz für Stakeholder (Kunden, Eigentümer, Management, Mitarbeitende, Lieferanten, Medien, Verbände, Behörden/Stadt Wien. Die Abschätzung erfolgte durch Vertreter des ACV aus unterschiedlichen Bereichen (Vorstand, Facility Management, Eventmanagement, Bau und Technik, Kommunikation). Aus diesen zwei Bewertungen (Darstellung auf x- und y-Achse) wurde die Wesentlichkeitsmatrix (Umwelt) gemeinsam entwickelt. Hierbei wurden die Themen „Erneuerbare Energien, Energieverbrauch und Mobilität Gäste (last mile) am höchsten bewertet. Die internationale Mobilität der Gäste (Anreise/Flüge) wurde hier nicht weiter betrachtet, da durch das ACV nur begrenzt beeinflussbar. In zwei weiteren Workshops am 1. und 22. Oktober 2020 wurden daraufhin strategische Zielrichtungen sowie Zielwerte und ein Maßnahmenprogramm mit Zuständigkeiten und Zeitplänen formuliert, auf die im Späteren noch im Detail eingegangen wird.

Nach den ökologischen Themen wurde der Fokus auf die soziale Nachhaltigkeit gelegt. Die Projektgruppe im Rahmen der Workshops am 5. und 18. Mai 2021 setzten sich aus Mitgliedern des Vorstands, der Personalabteilung, dem Sales- und Eventmanagement-Team sowie Marketing und Kommunikation zusammen. Auch hier wurde zunächst durch denkstatt eine soziale Impact-Bewertung vorgenommen (Faktoren: Anzahl betroffener Menschen / Einfluss auf Lebensqualität). Im Anschluss erfolgte die Bewertung der Themenbereiche aus Sicht betroffener Stakeholder – vertreten durch unterschiedliche Bereiche und Abteilungen des Austria Center Vienna. Im sozialen Bereich wurden drei Themenkomplexe besonders hoch bewertet, nämlich „Mitarbeiter:innenzufriedenheit und Chancengleichheit“, „Sicherheit und Gesundheit der Teilnehmer:innen“ sowie „Verantwortliche Unternehmensführung und Compliance“. Gemeinsam mit den drei Umweltthemen „Erneuerbare Energien, „Energieverbrauch“ und „Mobilität Gäste (last mile)“ wurden also in Summe sechs besonders wesentliche Fokusthemen identifiziert, wie die folgende Grafik zeigt. Auf diese sechs Themenkomplexe und die zugehörigen Maßnahmen wird in den folgenden Kapiteln im Detail eingegangen. Innerhalb der sechs Kapitel werden sowohl die erhobenen Kennzahlen als die konkreten Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms erörtert.

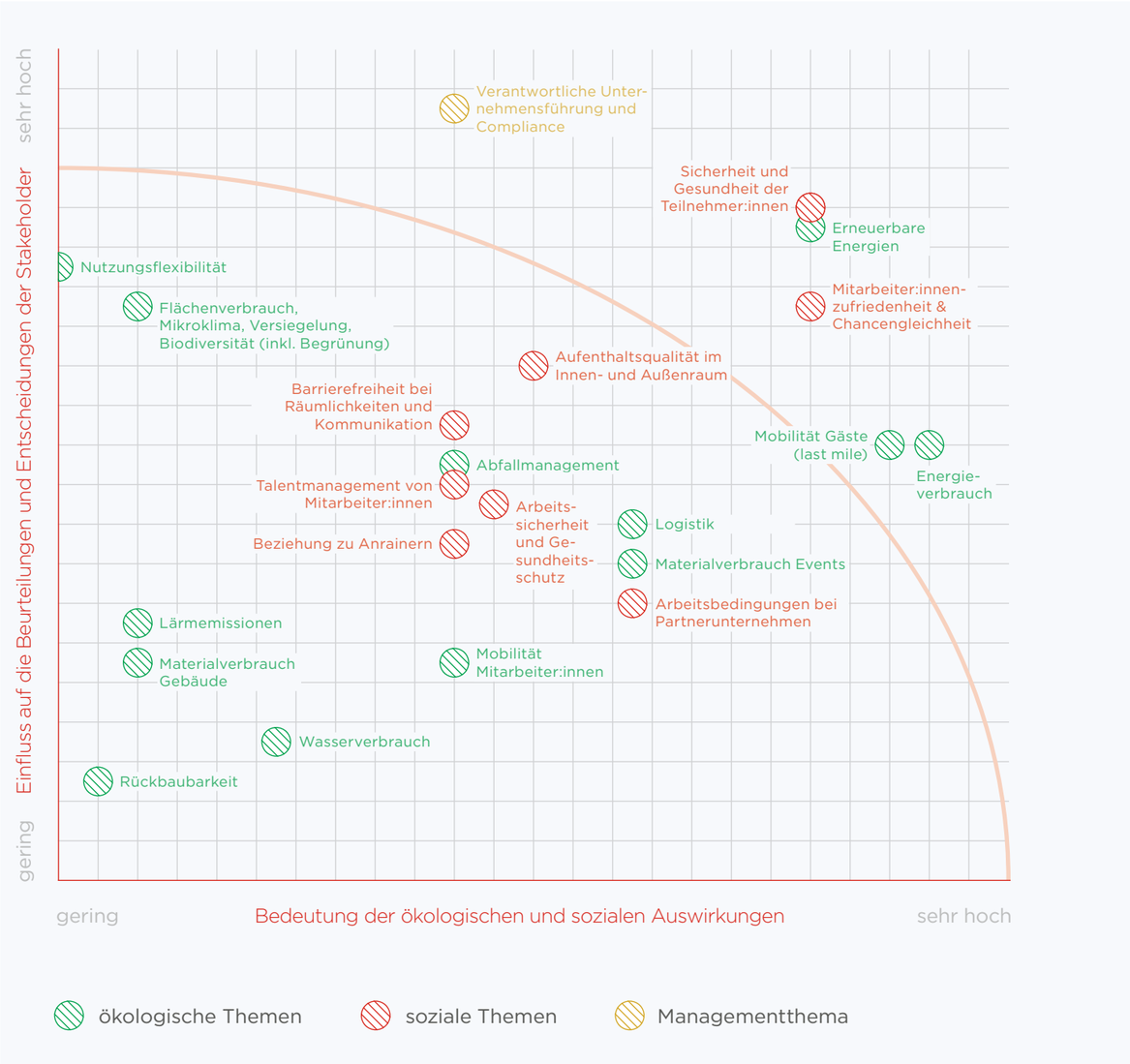
Gruppenfoto anlässlich der ersten 5.000 facebook-Likes.

In den folgenden sechs Kapiteln werden die Themenbereiche im Detail vorgestellt. Auf vier zentrale Fragen wird jeweils eingegangen:

1. Warum **dieses Thema?**
2. Was **wollen wir erreichen?**
3. Wie **wollen wir es erreichen?**
4. Wann **wollen wir es erreichen?**

Begrünung der Terrassen

Wesentlichkeitsmatrix von Austria Center Vienna



3.

MITARBEITER:INNEN-ZUFRIEDENHEIT UND CHANCENGLEICHHEIT

a. Great Place to Work 31

b. Zertifikat Audit Familie & Beruf 33

c. Talentförderung und Weiterbildung 35

d. Weibliche Führungskräfte entwickeln 36

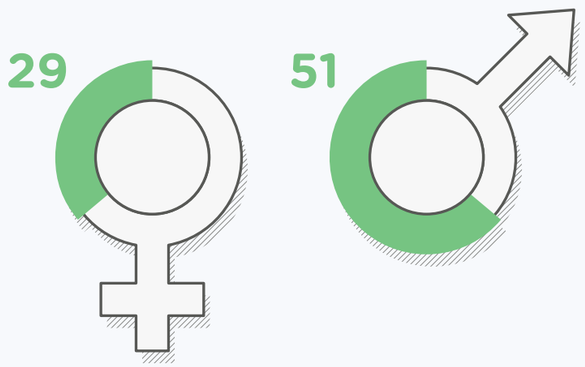
e. Teambuilding aktiv fördern 39

3.
MITARBEITER:INNEN-ZUFRIEDENHEIT UND CHANCENGLEICHHEIT

Facts and Figures:
Personal Austria Center Vienna im Jahr 2020

Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht

80
Mitarbeiter:innen insgesamt

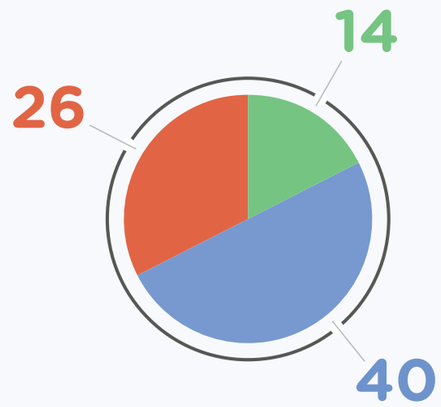


Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen haben (nach Geschlecht)		
	Anzahl	Rate
weiblich	3	10,34%
männlich	4	7,84%
Gesamt	**7**	**8,75%**

Neueinstellungen (nach Geschlecht)		
	Anzahl	Rate
weiblich	1	3,45%
männlich	3	5,88%
Gesamt	**4**	**5,00%**

Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppe

<30 Jahre
<30-50 Jahre
>50 Jahre

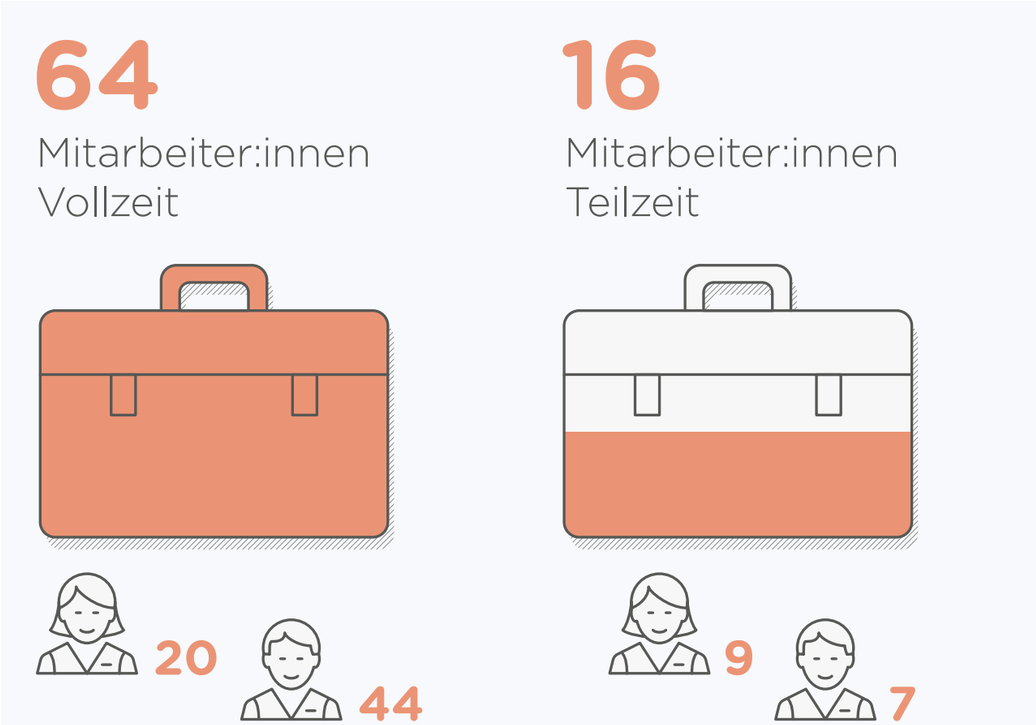


Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen haben (nach Alter)		
	Anzahl	Rate
<30	2	14,29%
31–50	4	10,00%
>50	1	3,85%
Gesamt	**7**	

Neueinstellungen (nach Alter)		
	Anzahl	Rate
<30	2	14,29%
31–50	2	5,00%
>50	0	0,00%
Gesamt	**4**	

Mitarbeiter:innen der Impf- und Teststraßen

Anzahl der Beschäftigten nach Beschäftigungsverhältnis



Beschäftigte, die Karenz in Anspruch genommen haben	
weiblich	1
männlich	2
Gesamt	**3**

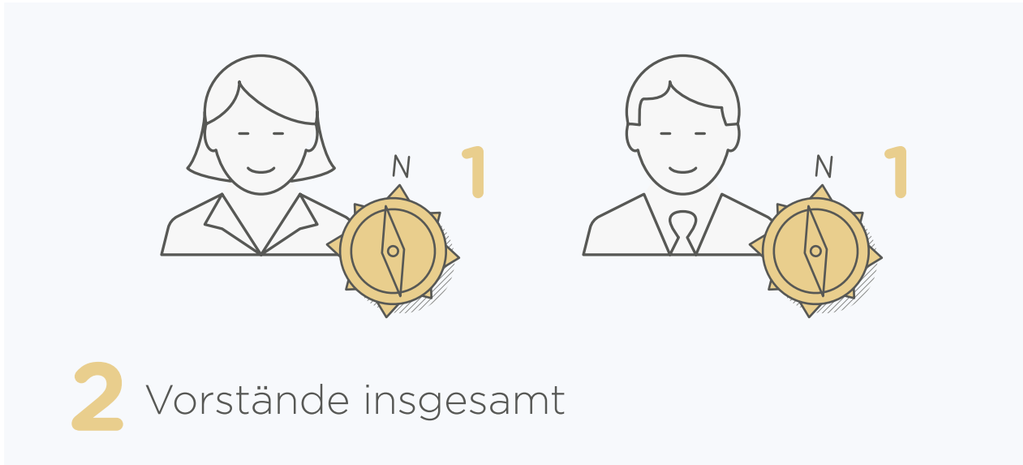
Beschäftigte, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Karenz vereinbart war	
weiblich	1
männlich	2
Gesamt	**3**

Beschäftigte, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz tatsächlich zurückgekehrt sind	
weiblich	1
männlich	2
Gesamt	**3**

Anzahl der Kontrollorgane nach Geschlecht (Aufsichtsrat inkl. Betriebsrat)

Anzahl der Kontrollorgane nach Altersgruppe	
<30	0
31–50	4
>50	5

Anzahl Vorstände



Die Tabellen unter „facts und figures“ geben einen Überblick über die allgemeine Zusammensetzung der Mitarbeiter:innen des Austria Center Vienna. Die Zahlen beziehen sich auf das **Berichtsjahr 2020**, welches natürlich von der COVID-Pandemie stark beeinflusst wurde. Trotzdem sind die Zahlen größtenteils repräsentativ, da es trotz Einbruch des Kerngeschäfts im März 2020 zu keinen pandemiebedingten Kündigungen kam. Ein Teil der Belegschaft – vor allem aus den Bereichen Sales und Event-Management arbeitete in Kurzarbeit – dabei wurde ein großer Fokus auf Weiterbildung (siehe Punkt 3) gelegt. Im Sinne der Vergleichbarkeit mit den Folgejahren sind jene Mitarbeiter:innen, welche im Rahmen des Impf- und Teststraßenbetriebs befristet aufgenommen wurden, nicht enthalten. Die Beauftragung für die Impf- und Teststraßen erfolgte durch die Stadt Wien ebenfalls befristet – jeweils angepasst auf die Entwicklung der Pandemie. Abgesehen von den befristeten Beschäftigungen im Test- und Impfstraßenbetrieb sind sämtliche Beschäftigungsverhältnisse – nach Absolvierung der sechsmonatigen Probezeit – unbefristet. Diese (im Jahr 2020 insgesamt 80) Beschäftigten führen den Großteil der Aktivitäten der Organisation des Kongresszentrums aus. Für alle Beschäftigten gilt der für die IAKW-AG zwischen Wirtschaftskammer und Gewerkschaftsbund geschlossene Kollektivvertrag sowie die zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Allen Mitarbeiter:innen stehen zahlreiche Benefits zur Verfügung, z.B. Essensgutscheine (täglich nach Wahl: 4 Euro Restaurant oder 1,10 Supermarkt), leistungsabhängiges Prämienmodell mit bis zu einem zusätzlichen Monatsgehalt, welches auch in zusätzliche Urlaubstage umgewandelt werden kann („Flexidays“), kostenfreier Parkplatz, wöchentlicher Obstkorb, Mineralwasser, Kaffee und Tee, Nutzung des firmeneigenen Fitnessraums gegen eine geringe Gebühr.

Wie sich auch den Zahlen entnehmen lässt, nehmen sowohl Frauen als auch Männer Karenzzeiten in Anspruch und kehren nach dieser Karenz wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Im Sinne der Chancengleichheit forciert das Austria Center Vienna daher auch die Väterkarenz und bietet darüber hinaus seinen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, bereits während ihrer Karenz geringfügig beim Unternehmen weiterzuarbeiten. Das stärkt die Bindung zum Unternehmen und erleichtert den Wiedereinstieg ins Berufsleben.

Warum dieses Thema?

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse kristallisierten sich die Themen Mitarbeiter:innenzufriedenheit und Chancengleichheit als besonders elementar heraus. Da sich die beiden Bereiche stark überschneiden und auch gegenseitig bedingen, wurde beschlossen, diese im Nachhaltigkeitsbericht innerhalb eines Themenkomplexes zusammenzuführen.

Die Herausforderungen für das Unternehmen sind in den vergangenen Jahren stets gewachsen: Nach mehreren Rekord-Jahren mit zahlreichen Großkongressen und der Beherbergung des EU-Ratsvorsitzes steht das Haus seit 2020 an der Spitze der Pandemiebekämpfung. Die herausragenden Leistungen der Mitarbeiter:innen machten dies erst möglich. Das Unternehmen ist davon überzeugt, dass die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen in Bezug auf Motivation, Anerkennung, Chancengleichheit und Entfaltung der eigenen Fähigkeiten wiederum die Grundlage dieser Leistungen ist, welche im Unternehmen nachhaltig erhalten und ausgebaut werden sollen. Dementsprechend werden von Seiten des Vorstands bzw. der federführenden Stabstelle Human Resources zahlreiche Maßnahmen umgesetzt.

a. Great Place to Work

Was wollen wir erreichen?

Ein „Great Place to Work“, ist dort, wo man denen vertraut, für die man arbeitet, stolz ist auf das, was man tut und Freude an der Zusammenarbeit mit anderen hat. Genau das will das Austria Center Vienna für seine Mitarbeiter:Innen sein. Daher seht das Unternehmen eine Zertifizierung als „Great Place to Work“ als wesentlicher Baustein und Indikator für die Mitarbeiter:innenzufriedenheit an. Aus Sicht des Unternehmens hat „Great Place to Work“ einen so hohen Stellenwert, weil die Zertifizierungsstelle unabhängig und transparent die Mitarbeiter:innen direkt kontaktiert und diese die Möglichkeit haben, anonym auf Stärken und Schwächen hinzuweisen. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse sind „ungefiltert“ und können Veränderungen anstoßen, die andernfalls nicht passiert wären.

Im Jahr 2018 wurde unser Unternehmen erstmals als „Great Place to Work“ zertifiziert. Die Mitarbeiter:innenbefragungen, die in diesem Zuge alle 2 Jahre durchgeführt werden, geben die Stoßrichtungen vor, an denen angesetzt werden muss, um die Mitarbeiter:innenzufriedenheit noch mehr zu erhöhen. Die letzte Befragung fand im Herbst 2019 statt. Aufgrund der Ergebnisse ist das Unternehmen auch im Berichtsjahr als „Great Place to Work“ zertifiziert.
Ziel ist es, in den kommenden Jahren das Zertifikat „Great Place to Work“ erfolgreich zu erneuern.

Wie wollen wir es erreichen?

Die Ergebnisse der letzten Umfrage aus dem Jahr 2019 wurden eingehend evaluiert und zeigten, dass das Austria Center Vienna in Bezug auf Weiterbildung, Arbeitsmittelausstattung, Gesundheitsmanagement und das Gefühl, einen wichtigen Beitrag zu leisten, bereits gut aufgestellt ist. Um die Mitarbeiter:innenzufriedenheit weiter zu erhöhen, wird intensiv an den „soften Faktoren“ wie Anerkennung, Wertschätzung, Ideenmanagement und Fehlerkultur gearbeitet. In diesem Sinne wurden im Berichtsjahr regelmäßige virtuelle Mitarbeiter:innenversammlungen initiiert, die während der Lockdowns in sehr kurzen Abständen (ca. alle 2 Wochen) stattfanden. Hier wurden die Mitarbeiter:innen nicht nur auf den letzten Stand gebracht, sondern auch besondere Teamleistungen hervorgehoben. Dieses Format der internen Kommunikation wurde auch nach den Öffnungen beibehalten – hier allerdings in einem monatlichen Rhythmus – und weiterentwickelt. Neue Teammitglieder werden vorgestellt, Firmenjubiläen und runde Geburtstage gefeiert, sowie Lob für besondere Verdienste ausgesprochen. Auch die Führungskräfte wurden sensibilisiert, die kleinen Erfolge ihrer Mitarbeiter:innen zu loben und entsprechend wertzuschätzen. Damit die gegenseitige Wertschätzung auch teamübergreifend gesteigert werden kann, gibt es bereichsübergreifende Jour Fixes, bei denen nicht nur gemeinsame Projekte besprochen, sondern auch besondere Leistungen einander vorgestellt werden. Zudem wurden Guidelines für die

interne Kommunikation entwickelt, wie im Austria Center Vienna mit Kritik umgegangen werden soll. In Bezug auf das Ideenmanagement gab es auf der Führungsebene einen eigenen geleiteten Strategieprozess, in dem für das Unternehmen eine Vision, Mission und Strategie, die bis 2023 umgesetzt werden soll, erarbeitet wurde. Auch spezielle Schulungen für Schlüsselkräfte in Bezug auf Innovationsmarketing und Innovationsmanagement wurden angeboten.

Wann bzw. wie ist der aktuelle Stand?

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
1.1	Great Place to Work Ergebnis der ersten Befragung verbessern	1.1.1	Zeitplan für kommende GPW Umfrage erarbeiten	2022
		1.1.2	Ergebnisse aus vergangenen Umfragen evaluieren und Maßnahmen daraus ableiten	2022

© Paul Bauer

Gruppenfoto der Personalabteilung.

b. Zertifikat Audit Familie & Beruf

Was wollen wir erreichen?

Das Zertifikat „Audit Familie & Beruf“ ist ein wesentlicher Indikator dafür, Chancengleichheit im Unternehmen aktiv umzusetzen. Dabei setzt das Austria Center Vienna sowohl auf die Vereinbarkeit der Arbeit mit der Kinderbetreuung als auch auf die Vereinbarkeit mit der Pflege von Angehörigen und geht damit auch auf die unterschiedliche Altersstruktur im Unternehmen ein. Seit der ersten Zertifizierung im November 2015 hat sich viel getan. Nachdem das Gütesiegel für drei Jahre Gültigkeit hat und es bereits im Jahr 2018 rezertifiziert wurde, ist das Ziel, im 4. Quartal 2021 das Zertifikat zu erneuern.

Wie wollen wir es erreichen?

Mit der letzten Zertifizierung wurden auch Maßnahmenpakete geschnürt, an denen das Unternehmen aktiv arbeitet. Eine wesentliche Maßnahme, die sich bestens bewährt hat, ist der Kinderbetreuungszuschuss. Dabei handelt es sich um einen derzeit steuerfreien Zuschuss für die Betreuung von Kindern bis höchstens EUR 1.000,- pro Kind und Jahr, der den Mitarbeiter:innen im Austria Center Vienna in seiner gesetzlich möglichen Höchststufe geboten wird. Damit ermöglicht das Unternehmen finanziell jenen Mitarbeiter:innen, die betreuungspflichtige Kinder haben, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Dieser Kinderbetreuungszuschuss wird daher weiter angeboten.

Auch die Möglichkeit, im Teleworking zu arbeiten, hat sich sehr gut bewährt. Sie erleichtert sowohl pflegenden Mitarbeiter:innen als auch Eltern, Familie und Beruf zeitlich besser unter einen Hut zu bekommen. Da die Teleworking-Vereinbarungen im Unternehmen jährlich abgeschossen werden, sind diese regelmäßig zu erneuern. Zudem wurde im Berichtsjahr das Teleworking coronabedingt stark ausgeweitet. Hier gilt es daher, neue Modelle zu entwickeln, wie sich das Teleworking nach Bewältigung der Gesundheitskrise gestalten kann und soll.

Um auch langfristig den Mitarbeiter:innen eine gute Work-Life-Balance bieten zu können, werden die Maximalarbeitszeiten der Mitarbeiter:innen evaluiert und damit auch der mögliche Bedarf an zusätzlichen Mitarbeiter:innen erhoben.

Die Mitarbeiter:innen befinden sich in unterschiedlichen Lebensphasen. Um sie in diesen bestmöglich unterstützen zu können und sie weiterhin an das Unternehmen zu binden, werden unterschiedliche Teilzeitangebote – wie die Alters – und Elternteilzeit angeboten, die auch sehr gut angenommen werden. Auch Karenzen – wie Bildungskarenzen und Elternkarenzen – sind im Unternehmen gut verankert. Vor allem Väterkarenzen werden sogar von Seiten des Unternehmens forciert propagiert, um hier im Sinne der Gleichberechtigung ein Zeichen zu setzten. Um den Mitarbeiter:innen die Rückkehr aus einer Karenz zu erleichtern, bietet das Unternehmen bereits während der Karenz die Möglichkeit geringfügig weiterzuarbeiten.

Familie ist für die Mitarbeiter:innen auch eine wesentliche Ressource und Kraftquelle. Um auch den Partner:innen, Kindern, Eltern und engen Freunden zu zeigen, wie sehr das Unternehmen die Arbeit der Mitarbeiter:innen schätzt, ist – sobald es die pandemische Lage zulässt – ein Family Day geplant. Er soll auch ein Danke an die nächsten Angehörigen sein und Verständnis für die Wichtigkeit der Arbeit im Austria Center Vienna schaffen.

Wann bzw. wie ist der aktuelle Stand?

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
1.2	Zertifikat für Audit Familie & Beruf erneuern	1.2.1	Kinderbetreuungszuschuss weiterhin anbieten	fortlaufend
		1.2.2	Teleworking-Vereinbarung für Mitarbeiter:innen erneuern und auch Post-Covid anbieten	2022
		1.2.3	Maximalarbeitszeit der Mitarbeiter:innen evaluieren	Q4 2021
		1.2.4	Fortführung der Bildungskarenz, sowie Alters- und Elternteilzeitmodelle u. insbesondere für männliche MA aktivieren; Geringfügigkeit während Karenz aktiv anbieten	2022
		1.2.5	Family Day im Unternehmen erneut durchführen	2022

Geselliges Beisammensein beim jährlichen „Family-Day".

c. Talentförderung und Weiterbildung

Was wollen wir erreichen?

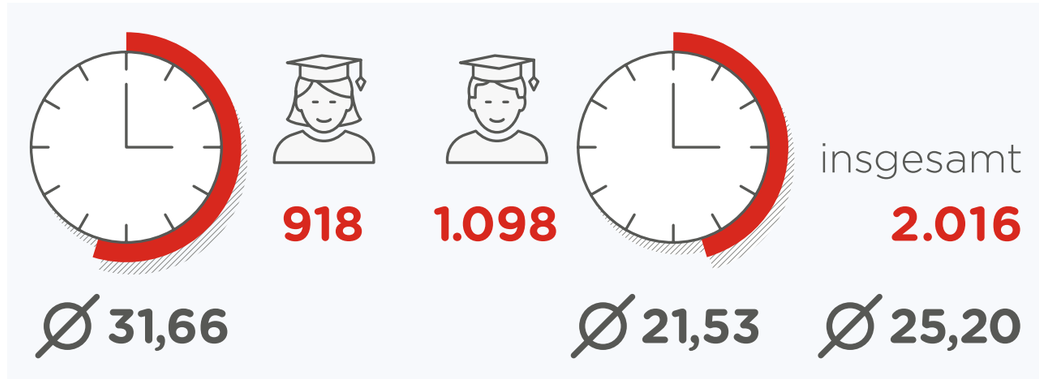
Die Talentförderung und Weiterbildung soll sowohl die Mitarbeiter:innenzufriedenheit als auch die Chancengleichheit der Mitarbeiter:innen erhöhen. Zudem sollen sie die Mitarbeiter:innen professionalisieren und Möglichkeiten für Karrierewege im Unternehmen bieten.

Wie wollen wir es erreichen?

Das Austria Center Vienna setzt in all seinen Bereichen auf Weiterbildung der Mitarbeiter:innen. Diese haben so im Berichtsjahr in Summe 2.016 Stunden an Weiterbildung genossen. Dabei wurde im Berichtsjahr den Mitarbeiter:innen aufgrund von Corona kostenlos die Nutzung der E-Learning-Plattform linkedIn-Learning angeboten. Hier können online sowohl fachspezifische als auch persönlichkeitsbildende Kurse konsumiert werden. Die Talentförderung soll zukünftig noch professioneller erfolgen. Daher wird bis 2022 ein eigenes Ausbildungsprogramm für junge Mitarbeiter:innen erarbeitet und die Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens eingehend evaluiert.

Wann bzw. wie ist der aktuelle Stand?

Weiterbildungsstunden



Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
1.3	Talentförderung und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen	1.3.1	Erarbeitung eines Ausbildungsprogramms für junge Mitarbeiter:innen	2022
		1.3.2	Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens evaluieren	2022

d. Weibliche Führungskräfte entwickeln

Was wollen wir erreichen?

Frauen stoßen am Arbeitsmarkt nach wie vor häufig auf die sogenannte „gläserne Decke“. Daher hat es sich das Austria Center Vienna zum Ziel gesetzt, Frauen zu fördern und weibliche Führungskräfte zu entwickeln. Damit will das Unternehmen einen wesentlichen Beitrag zur Chancengleichheit leisten.

Wie wollen wir es erreichen?

Der Vorstand des Unternehmens ist von einer Frau und einem Mann besetzt und hat auch unter den Führungskräften einen hohen Anteil an Frauen. Langfristig wird daher angestrebt, dass sowohl auf Vorstandsebene als auch auf Ebene der Bereichsleitung 50 % Frauen vertreten sind. Dies gelang zwar noch nicht im Berichtsjahr, aber erstmals im 3. Quartal 2021. Zudem setzt sich das Unternehmen auch für einen höheren Frauenanteil in klassischen Männerdomänen ein. Im Unternehmen betrifft dies konkret die technischen Bereiche wie Bauabteilung, das Facility-Management und die Veranstaltungstechnik. Zudem gibt es ein einheitliches Gehaltssystem, das für gleiche Bezahlung bei gleicher Leistung sorgt und es werden Initiativen zur gezielten internen Förderung und Weiterbildung von Frauen gesetzt. Denn so werden die Mitarbeiterinnen von heute die Führungskräfte von morgen. Damit diese Ziele leichter erreicht werden können, gibt es im Unternehmen Gleichbehandlungsbeauftragte, die das Thema Gleichbehandlung forcieren – unter anderem unter dem Hashtag #womentogrowideas. Die Möglichkeiten, die Frauen im Austria Center Vienna haben, werden proaktiv laufend intern und extern kommuniziert. Im Sinne der Gleichbehandlung finden regelmäßige Führungskräfte-Entwicklungstrainings statt, die sich hier selbstverständlich auch an Frauen richtet. Das Unternehmen hat im Berichtsjahr auch das Projekt „100 %“ gestartet. Damit soll langfristig die rechtliche und gesellschaftliche Gleichstellung aller Menschen – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und ihres Geschlechts – im Unternehmen forciert betrieben werden.

Unter dem Hashtag #womentogrowideas wurden sowohl Frauen in Führungspositionen und technischen Berufen vor den Vorhang geholt.

Wann bzw. wie ist der aktuelle Stand?
(Status und Zeitplan)

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
1.4	Weibliche Führungskräfte entwickeln	1.4.1	Gleichbehandlungsbeauftragte weiterhin im Unternehmen	fortlaufend
		1.4.2	Gleichstellung im Unternehmen aufzeigen und proaktiv extern und intern kommunizieren	fortlaufend
		1.4.3	Regelmäßige Führungskräfteentwicklungstrainings auch für Frauen durchführen	fortlaufend
1.5	Maßnahmenpaket für Projekt 100 % erstellen	1.5.1	Identifikation der Maßnahmen, sowie festlegen konkreter Ziele für das Projekt 100 %	2022

© Tamara Stanislaw

Aufsichtsrätin Elisabeth Gruber, Vorständin Susanne Baumann-Söllner und Sektionschefin Angelika Schätz

e. Teambuilding aktiv fördern

Was wollen wir erreichen?

Das Austria Center Vienna will Teambuilding aktiv fördern. Das ist gerade in Zeiten wie diesen, in denen durch coronabedingtes Home-Office, temporärer Kurzarbeit und neuem temporären Personal für die Test- und Impfstraßen viel auf das Team zukommt, besonders wichtig.

Wie wollen wir es erreichen?

Um das Teambuilding aktiv zu fördern, werden regelmäßige Teambuilding-Maßnahmen für die Mitarbeiter:innen angeboten. Das gestaltete sich im Berichtsjahr aufgrund von COVID sehr schwierig. Mit regelmäßigen virtuellen Mitarbeiterversammlungen sowie bereichsinternen virtuellen Update-Formate wurde versucht, auch während der Gesundheitskrise den Zusammenhalt im Team zu stärken. Sobald es die epidemiologische Lage – nach Lockdowns – wieder zuließ, wurden sukzessive Teambuilding-Maßnahmen wie die Reaktivierung der Indoor- und Outdoor-Vernetzungsflächen, des internen Fitness-Centers und des Tischtennis-Corners gesetzt, um hier die informelle Vernetzung im Team wieder aufzubauen. Zudem kamen offizielle Mitarbeiter:innen-Veranstaltungen wie ein gemeinsames regelmäßiges Outdoor-Frühstück (monatlich), Teilnahme am Business Run und Wandertag sowie zuletzt auch die gemeinsame Teilnahme an der Virgin-Puls-Go-Challenge hinzu. Zur leichteren Integration neuer Mitarbeiter wurde das Konzept eines „Buddy-Systems“ entwickelt, dass seit 2021 erfolgreich umgesetzt wird. Um die Teambuildingmaßnahmen stetig zu verbessern ist für 2022 auch eine interne Umfrage über gewünschte Teambuilding-Maßnahmen geplant.

Mitarbeiter:innen-Wanderung auf dem Bisamberg.

© Ilkhan Erdogan

Wann bzw. wie ist der aktuelle Stand?

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
1.6	Teambuilding aktiv fördern	1.6.1	Interne Umfrage durchführen, welche Teambuildung-Maßnahmen am meisten gewünscht wären	2022
		1.6.2	Regelmäßige Teambuilding-Events für Mitarbeiter:innen einplanen	fortlaufend

4.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER TEILNEHMER:INNEN

a. Sicherheitskonzepte weiter auf hohen Standard beibehalten 42

b. Gesundes Catering-Angebot beibehalten 45

c. Innovative Eventkonzepte weiterentwickeln (indoor/outdoor) 48

4.
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER TEILNEHMER:INNEN

In einem „normalen“ Veranstaltungsjahr begrüßt das Austria Center Vienna durchschnittlich über 100.000 internationale Teilnehmer:innen. In seiner Funktion als Test- und Impfstraße der Stadt Wien wird das Austria Center Vienna im Berichtsjahr in Spitzenzeiten täglich von 15.000 bis 20.000 Wiener:innen besucht. Daher zeigte sich in der sozialen Impact-Bewertung sehr schnell, dass gerade vom Thema Sicherheit und Gesundheit der Teilnehmer:innen eine hohe Anzahl von Menschen betroffen sind. Ihr Wohlbefinden im Haus hat daher aus Sicht des Unternehmens und seiner Kunden oberste Priorität. Das Austria Center Vienna ist daher in vielen Bereichen seit Jahren sehr gut aufgestellt und arbeitet stetig daran, sich selbst auf hohem Niveau zu verbessern. Für das Thema Sicherheit und Gesundheit zeichnet sich im Austria Center Vienna die Abteilung Safety, Health & Security (SHS) verantwortlich. Für den Bereich Gesundheit der Teilnehmer wird eng mit dem exklusiven Cateringpartner Motto zusammengearbeitet.

a. Sicherheitskonzepte weiter auf hohen Standard beibehalten

Was wollen wir erreichen?

Beim Austria Center Vienna wird das Thema Sicherheit großgeschrieben. Das betrifft die Sicherheit der Gäste, ihrer Daten und des Gebäudes. Das Austria Center Vienna ist hier sowohl strukturell als auch personell gut aufgestellt.

So werden eine Vielzahl an baulichen, technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen getroffen, die für die Zutrittssicherheit und Bewachung des Austria Center Vienna dienen. Zu ihnen zählen u. a. eine Sicherheitszentrale, die 24/7 alle 365 Tage im Jahr besetzt ist, Türüberwachungssysteme, Video-Überwachung bei neuralgischen Punkten, Einbruchsschutzsysteme, Alarmsysteme sowie zentrale Überwachung und Steuerung aller technischen Einrichtungen. Hierfür sind ein eigener Sicherheitskoordinator sowie ein Security-Team im Einsatz. Hinzu kommt bei Veranstaltungen weiteres Sicherheitspersonal, das individuell mit dem Veranstalter festgelegt wird und beispielsweise für Einlass- oder Personenkontrolle, Personenschutz oder Standbewachung herangezogen wird.

Für einen bestmöglichen Brandschutz gibt es eine eigene Betriebsfeuerwehr, die erste und erweiterte Löschmaßnahmen durchführen kann, eigene Brandmelde- und Löscheinrichtungen (inkl. flächendeckender automatischer Brandschutzanlage), über 300 Druckknopfmelder bei Aus-, Not- und Zugängen, Wasserhydranten mit Nass- und Trockensteigleitungen in den Sälen und Hallen, an die 750 tragbaren Feuerlöschern und Sprinkleranlagen. Zusätzlich zur Betriebsfeuerwehr sorgen ein eigener Brandschutzbeauftragter und die Brandschutzwarte für den Brandschutz im Austria Center Vienna. Bei Veranstaltungen sind mindestens drei Mitglieder:innen der Betriebsfeuerwehr während der Veranstaltung anwesend.

Für eine bestmögliche Versorgung für medizinische Notfälle befinden sich im Austria Center Vienna zentrale Defibrillatoren sowie Erste Hilfe-Kästen, fungieren eine Vielzahl an Mitarbeiter:innen als ausgebildete Ersthelfer, gibt es einen eigenen Erste-Hilfe-Raum mit Liegen, Transportbett und Rollstuhl sowie je nach Art der Veranstaltung auch eine:n Arzt:in oder Sanitäter:in.

Bei Veranstaltungen sorgt ein eigenes Sicherheits-Organisations-System dafür, dass standardisierte SOS-Prozesse in Abstimmung mit dem Kunden umgesetzt werden. Ein eigenes Notfallhandbuch und Krisenmanagement für unterschiedliche Szenarien sowie ein optimiertes Fluchtwegekonzept, das auf computergestützten Simulationen basiert, bereiten für den Notfall vor.

Ein eigener Datenschutzbeauftragter ist für den Datenschutz – auch der Gäste – im Unternehmen verantwortlich.

Ziel ist es daher, all diese Sicherheitskonzepte und -strukturen weiterhin auf einem hohen Standard beizubehalten und wo möglich weiterzuentwickeln.

Wie wollen wir es erreichen?

Um den hohen Standard der Sicherheitsstandards beizubehalten, werden bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt:

- Laufende Check-Ups der bestehenden Sicherheitssysteme
- jährliche Aktualisierung von Krisenplänen
- regelmäßige Aus- und Weiterbildung der Betriebsfeuerwehr
- zwei-jährliche Auffrischung für medizinische Ersthelfer
- jährliche Sicherheitsunterweisungen
- regelmäßige verpflichtende Sicherheitsschulungen für alle Mitarbeiter:innen
- regelmäßige Krisenübungen für den Krisenstab

Zudem werden die Sicherheitskonzepte fortlaufend an existierende Sicherheitsstandards optimiert. So wurde beispielsweise im Berichtsjahr ein eigenes Hygienekonzept sowie ein eigenes Antigen-Teststraßen-System für noch sicherere Großveranstaltungen entwickelt, und damit die bestehenden Sicherheitssysteme weiterentwickelt. (Details dazu im Kapitel innovative Eventkonzepte). Hinzu kommt, dass die Teilnehmer:innensicherheit proaktiv mit den Kunden bereits bei der Vertragsgestaltung und den Verkauf besprochen und durchgegangen wird.

Wann bzw. wie ist der aktuelle Stand?

Vorfälle, die eine Gesundheits- und Sicherheitsauswirkung bei Teilnehmer:innen von Events zur Folge hatten	
Gesundheit	3
Sicherheit	0
Gesamt	**3**

Anmerkung: Nur leichte Verletzungen (Fuß umgeknickt, Kratzer etc., welche aufgrund des bei Veranstaltungen anwesenden Sanitäter:innenteams schnell behandelt werden konnten)

© Paul Bauer

Das Haus verfügt über eine eigene Betriebsfeuerwehr.

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
2.1	Sicherheitskonzepte weiter auf hohen Standard beibehalten	2.1.1	Krisenpläne jährlich aktualisieren (auch bzgl. Terrorrisiko)	fortlaufend
		2.1.2	Verpflichtende Sicherheitsschulungen für Mitarbeiter:innen in gewissen Zeitabständen durchführen	fortlaufend
		2.1.3	Laufende Optimierung der existierenden Sicherheitsstandards	fortlaufend
2.2	Sicherheit & Gesundheit der Teilnehmer:innen proaktiv gegenüber den Kund:innen kommunizieren	2.2.1	Weiterhin Schwerpunkt auf diese Themen bei Vertragsgestaltung und Verkauf legen	fortlaufend
2.3	Sicherheit und Gesundheit der Teilnehmer:innen an Teilnehmer:innen und Öffentlichkeit kommunizieren	2.3.1	Bewerbung auf der Webseite, in (digitalen) Broschüren und in der Kommunikation an Fachmedien bzw. in Newslettern an Partner:innen und Kund:innen	fortlaufend

b. Gesundes Catering-Angebot beibehalten

Was wollen wir erreichen?

Als erstes Green Conference Center war es dem Austria Center Vienna von Anfang an wichtig, auch mit Partner:innen zusammenzuarbeiten, die ebenfalls für eine nachhaltige und ökologisch verträgliche Wirtschaftsweise stehen, um gemeinsam eine gesunde und lebenswerte Umwelt für die nachkommenden Generationen zu hinterlassen. Besonders das Catering kann nicht nur einen Beitrag für die Nachhaltigkeit, sondern auch für die Gesundheit der Teilnehmer:innen leisten. In diesem Sinne arbeitet das Austria Center Vienna mit dem ebenfalls nach dem österreichischen Umweltzeichen zertifizierten Catering-Partner MOTTO zusammen, der sich auf Green Meetings und Green Events spezialisiert hat.

Das gesunde Cateringangebot beinhaltet individuelle Verköstigungen wie beispielsweise gluten- und laktosefreie, vegane und vegetarische Speisen. MOTTO Catering setzt dabei auf eine sorgfältige Auswahl von regionalen Lieferanten sowie Kooperationen mit umliegenden landwirtschaftlichen Betrieben. Damit fallen lange Transportwege weg, eine hohe Qualität regionaler Produkte wird garantiert und nachhaltiges Wirtschaften ist Realität. Bei Produkten, die nicht regional bezogen werden können, wird darauf geachtet, dass sie – wie beispielsweise Kaffee, Tee und Schokolade – ökologisch angebaut und fair entlohnt werden. Zudem setzt Motto Catering auf eine verantwortungsvolle Entsorgung des anfallenden Abfalls und leistet bei Kund:innen Überzeugungsarbeit, wo möglich, gesundes und nachhaltiges Essen auszuwählen.

Das Ziel ist daher das gesunde Catering-Angebot beizubehalten und die Kund:innen noch stärker von Regionalität, vegetarischer und veganer Kost sowie bio-zertifizierten Zutaten zu überzeugen.

Wie wollen wir es erreichen?

Unser Catering-Partner MOTTO setzt verstärkt auf Beratung und Überzeugungsarbeit bei den Kund:innen. Bereits bei der Angebotslegung wird aktiv auf regionale, saisonale Produkte geachtet. Werden von Kund:innenseite Sonderwünsche – wie Erdbeeren im Winter oder Papaya-Salat – getätigt, wird versucht, kreative Alternativen anzubieten, um diese nicht regionalen Produkte zu vermeiden bzw. zumindest beim Einkauf auf Fair-Trade-Produkte zu achten. Zudem bietet MOTTO – um den Fleischkonsum gering zu halten – oftmals in einem ersten Schritt nur vegetarische und vegane Menüs an. Indem aktiv zu Verkostungen eingeladen wird, können sich die Kund:innen selbst davon überzeugen, dass vegetarische Küche sehr köstlich ist. So ermutigt MOTTO die Kund:innen Neues auszuprobieren und den Anteil an vegetarischen und veganen Speisen zu erhöhen. Ein weiteres Thema ist auch der Alkoholkonsum bei Veranstaltungen. Hier hat das Austria Center Vienna die Leitlinie entwickelt, dass bei Tagesveranstaltungen nur anti-alkoholische Getränke angeboten und alkoholische Getränke erst während des Events abends angeboten werden sollen.

Auch hier leistet das Austria Center Vienna gemeinsam mit MOTTO Überzeugungsarbeit bei den Kund:innen.

Haben Kund:innen bestimmte Vorstellungen, werden ihnen nachhaltige Kompromisse angeboten. So werden beispielsweise, wenn der Kunde auf Einwegprodukten besteht, nur Einwegprodukte aus nachhaltigen Materialien – wie etwa Maisstärke – verwendet, um damit Plastik und Müll zu vermeiden.

Generell heißt gesundes Catering für MOTTO auch auf die Nachhaltigkeit – und somit langfristig auf die Gesundheit aller – zu achten. So werden bei Großkongressen Leitungswasserbrunnen anstelle von stillem Mineralwasser angeboten und in der Konzeption der Speisen wird darauf geachtet, dass die Produkte vielfältig und für mehrere Speisen verarbeitet werden können. So kann die Grundzutat Huhn am ersten Veranstaltungstag für Ofen-Zitronen-Huhn und am 2. Tag für Curry mit Huhn herangezogen werden bzw. Jour-Gebäck anstelle von aufgeschnittenem Brot (das am selben Tag noch entsorgt werden müsste) angeboten werden. Damit wird aktiv Überproduktion vermieden.

Hinzu kommt, dass gesundes Catering proaktiv auf den Websites, digitalen Broschüren und anderen Medien an die Kund:innen, Teilnehmer:innen und die breite Öffentlichkeit kommuniziert wird.

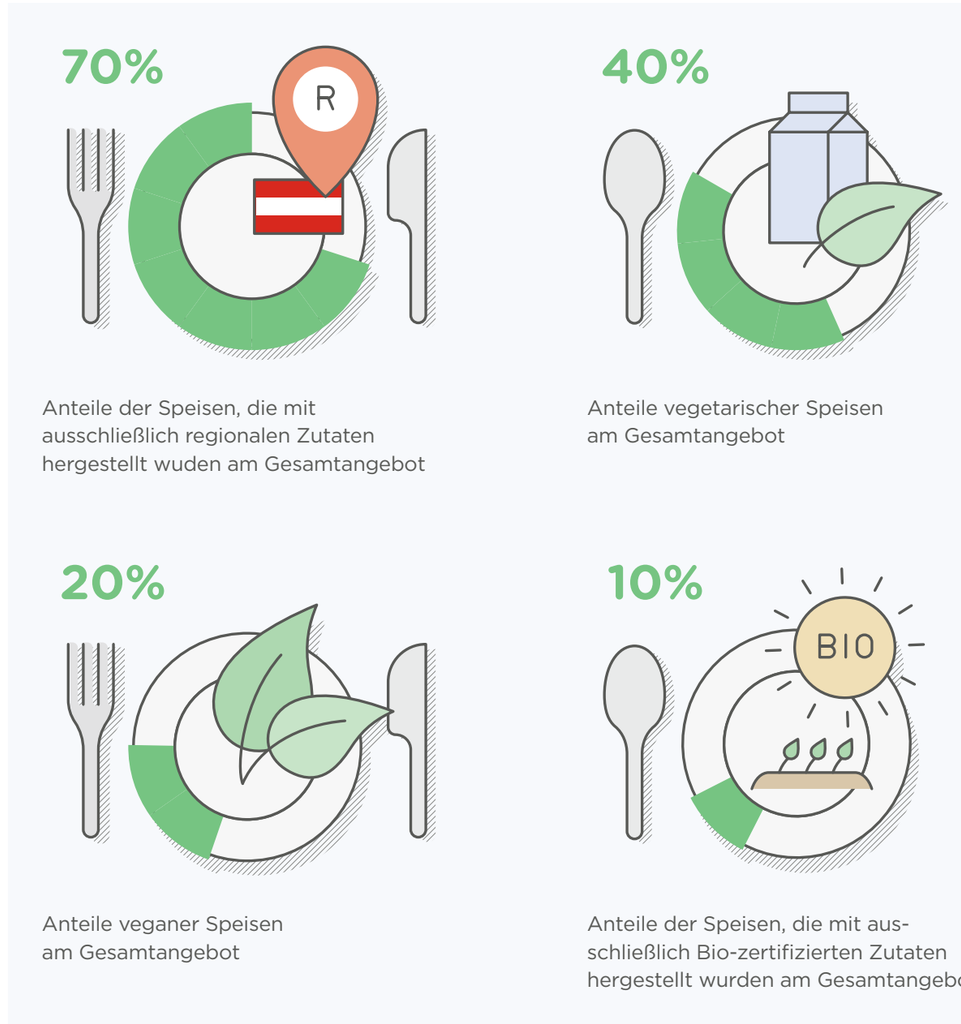
Wann bzw. wie ist der aktuelle Stand?

Derzeit werden durch unseren Cateringpartner im Haus 70 % der Speisen mit ausschließlich regionalen Zutaten hergestellt. Der Anteil von vegetarischen Speisen liegt bei 40 %, jener von veganen Speisen bei 20 %. Der Anteil der Speisen, die ausschließlich mit bio-zertifizierten Speisen hergestellt werden, liegt bei 10 %. Diese Werte sind bereits sehr gut. Es wird fortlaufend daran gearbeitet, den Anteil dieser gesunden Speiseoptionen bei Veranstaltungen zu erhöhen.

© markusgolliner_bildgewaltig

Es werden vor allem saisonale und regionale Speisen angeboten.

Anzahl gesunder Speiseoptionen bei Veranstaltungen, berechnet am Gesamtangebot



Anteile der Speisen, die mit ausschließlich regionalen Zutaten hergestellt wuden am Gesamtangebot

Anteile vegetarischer Speisen am Gesamtangebot

Anteile veganer Speisen am Gesamtangebot

Anteile der Speisen, die mit ausschließlich Bio-zertifizierten Zutaten hergestellt wurden am Gesamtangebot

Index-Nr.	Ziel	Untergliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
2.4	Gesundes Catering-Angebot beibehalten	2.4.1	Qualität des vegetarischen und veganen Angebots während Events weiterhin halten	fortlaufend
2.5	Anti-Alkoholische Tagesveranstaltungen beibehalten	2.5.1	Verpflichtende Sicherheitsschulungen für Mitarbeiter:innen in gewissen Zeitabständen durchführen	fortlaufend

c. Innovative Eventkonzepte weiterentwickeln (indoor/outdoor)

Was wollen wir erreichen?

Die Veranstaltungsbranche ist im Umbruch. Gerade jetzt ist die Chance, sich mit neuen Konzepten einzubringen und das Austria Center Vienna nicht nur gebäudetechnisch zu modernisieren, sondern auch in der Branche als wesentlicher Impulsgeber für Innovationen zu fungieren. Mit innovativen Eventkonzepten können mehrere Ziele erreicht werden. Zum einen kann so – wie es dem Unternehmen mit den Hygiene-Konzepten und Antigen-Teststraßen gelungen ist – die Veranstaltungssicherheit auch während einer Pandemie erhöht werden. Zum anderen kann es mit Green Meetings und Green Events, Begrünung von Außenflächen und Hybrid Meetings gelingen, das Thema Nachhaltigkeit auch in dieser Branche zu forcieren und umzusetzen. Diese innovativen Eventkonzepte gilt es zu entwickeln und weiterzuentwickeln.

Wie wollen wir es erreichen?

Green Meeting

Seit 2014 ist das Austria Center Vienna nicht nur selbst als erstes österreichisches Kongresszentrum mit dem österreichischen Umweltzeichen zertifiziert. Es ist seitdem auch Lizenznehmer für „Green Meeting und Green Event"-Zertifizierungen. D.h. Veranstaltungen, die sich für das Österreichische Umweltzeichen „Green Meeting und Green Events" bewerben, können vom Austria Center Vienna nach der Richtlinie UZ62 zertifiziert werden. Dieses Service bietet das Austria Center Vienna seinen Kund:innen kostenlos an. Ein eigener Folder „Green Meeting Fahrplan" informiert dazu eingehend. Zudem berät ein eigener Green Meeting Beauftragter die Kunden individuell, wie sie ihre Veranstaltung im Austria Center Vienna zertifizieren lassen können.

Insgesamt müssen bei Green Meeting/Event-zertifizierte Veranstaltungen in neun Bereichen sogenannte Muss-Kriterien erfüllt werden. Darüber hinaus sammelt die Veranstaltung die für die Zertifizierung notwendigen Punkte durch die Erfüllung von möglichst vielen Soll-Kriterien. Die wichtigsten Kriterien, die erfüllt werden müssen, betreffen Mobilität & Klimaschutz, Unterkunft, die Veranstaltungsstätte, Beschaffung, Material- und Abfallmanagement, Aussteller und Messestandbauer, das Catering, die Kommunikation, soziale Aspekte sowie die Veranstaltungstechnik. Je nach Veranstaltung ist eine Mindestzahl von 32 – 55 Punkten für die Zertifizierung erforderlich. Das Austria Center Vienna steuert 27 Punkte in der Kategorie Veranstaltungsstätte bei.

Dieses Service wird bereits gut angenommen. Pro Jahr werden vom Austria Center Vienna drei bis vier Green Meetings/Green Events zertifiziert. Zukünftig soll die Anzahl der Green Meetings/Green Events schrittweise und spürbar erhöht werden.

Draußen ist das neue Drinnen – Begrünung der Außenflächen

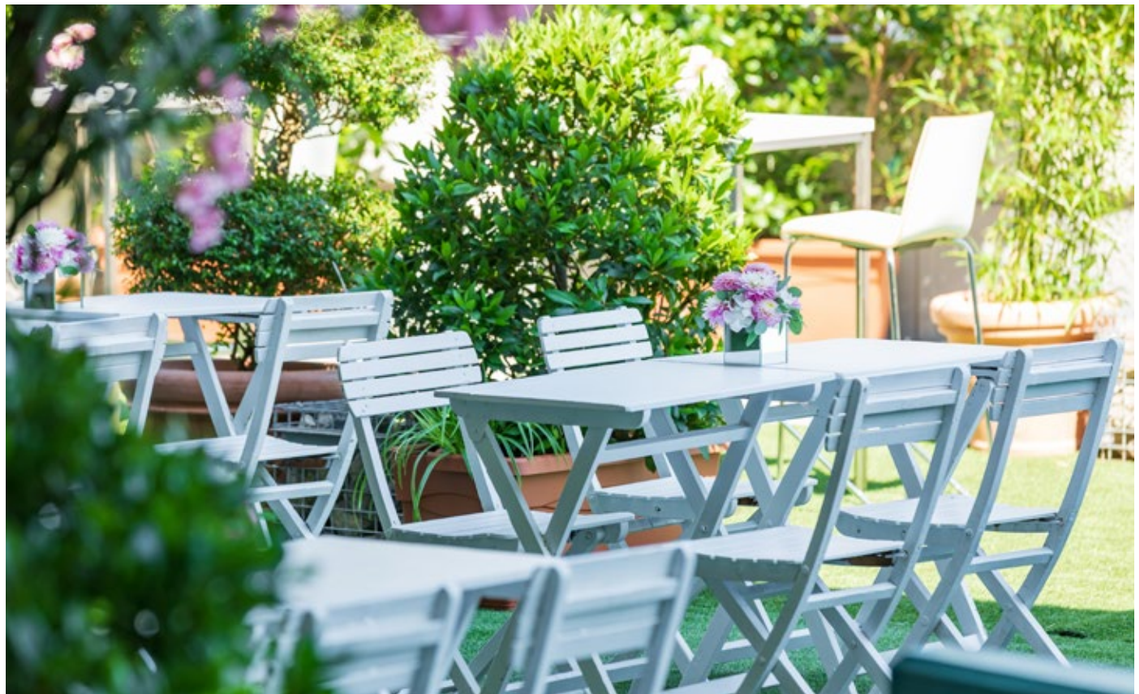
Veranstaltungen finden zunehmend nicht nur drinnen, sondern in Kombination auch draußen statt. Die Pandemie hat diesem Trend noch einen Turbo verpasst.

Bereits 2017 hat das Austria Center Vienna mit dem Konzept „Outdoor-Meeting & Networking2go" ein innovatives Eventkonzept entwickelt. Mit aufblasbaren Sitzsäcke und mobilem WLAN konnten im Rahmen eines größeren Kongresses kleinere Outdoor-Meetings im direkt angrenzenden Donaupark, nur 5 Gehminuten vom Austria Center Vienna entfernt, abgehalten werden. Im Berichtsjahr wurde dieses innovative Grundkonzept weiterentwickelt und mit der Begrünung der Terrassen und Außenflächen im Austria Center Vienna gestartet. Damit soll im Sinne der Nachhaltigkeit der Natur versiegelte Fläche zurückgegeben werden und die Natur wieder mehr Einzug in den Alltag sowie bei Veranstaltungen halten.

Nach der erfolgreichen Planung im Berichtsjahr wurde zunächst im Mai 2021 beim Vorplatz des Austria Center Vienna ein runder, 9 Meter hoher Laubbaum (Gleditschie/Lederhülsenbaum) vor dem neuen Panorama-Walk aufgestellt. Der Baum war der Startschuss für die weitere Begrünung am Vorplatz und den Terrassen, die bis 2022 umgesetzt wird. Im Frühjahr und Sommer 2021 wurden so die Terrassen G und K auf der Ebene -2 sowie die Rooftop Terrasse auf der Ebene 3 begrünt. Bei der Rooftop Terrasse wurden 10 Laubbäume in modernen Pflanztrögen sowie Stauden und Gräser, die von Frühjahr bis Herbst ein schönes, edles Pflanzenbild in rosa und blau ergeben, gepflanzt und mit einem eigenen automatischen Bewässerungssystem versehen. Sowohl die hauseigenen Bienen als auch die Gäste des Sommerkongresses EBSA (European Biophysics Conference, 24. – 28.07.2021) nutzten dieses Angebot bereits sehr. Nach dem Motto „Draußen ist das neue Drinnen" wurden auch die Terrassen G und K im Hampton-Style als neue Grünoasen gestaltet, die den Teilnehmer:innen in den Pausen als Erholung dienen können und auch einen außergewöhnlichen Rahmen für (Side-)Events bieten.

Um dieses neue innovative Eventkonzept zu forcieren werden laufend verschiedene Kommunikationsmaßnahmen – von der Website über Kundennewsletter und One-Pager – gesetzt.

Outdoor-Eventkonzepte liegen stark im Trend.



Hybrid Meetings

Auch in der Veranstaltungsbranche schreitet die Digitalisierung voran. Digitale Angebote machen Kongresse noch globaler, sorgen für verstärkte Demokratisierung des Wissens und erreichen bereits jetzt die Experten von morgen. Mit dem Konzept Hybrid Meeting fusioniert der klassische Kongress zunehmend mit dem virtuellen Kongress und vereint so die Vorteile beider Welten, denn der persönliche Kontakt und das emotionale Erleben einer realen Veranstaltung ist durch virtuelle Formate nicht ersetzbar. Die Coronakrise hat auch hier dem Trend zur Digitalisierung einen zusätzlichen Schub gegeben.

Obwohl das Austria Center Vienna schon mit dem ECR-Kongress, der seit Jahren einer der größten Hybrid-Kongresse der Welt ist, bereits gute Erfahrungen mit Hybrid Meetings hat, wurden im Berichtsjahr mit neuem Green Screen Studio, virtuellen Wohnzimmer und LED-Walls in den Sälen sowie Live-Zuschaltungen unendlich viele innovative Möglichkeiten für hybride Veranstaltungen im Austria Center Vienna entwickelt und den Kunden angeboten.

Diese innovativen Hybrid-Angebote werden laufend weiterentwickelt. So präsentierte das Austria Center Vienna im 3. Quartal 2021 das innovative 360°-Event-Konzept „Hybrid Circle“. Damit bietet das Unternehmen ein Format an, welches weggeht vom frontalen Vortrag – hin zu einer echten Diskussion. Bei dieser werden die klassischen Hierarchien aufgelöst und die Personen im Saal können sich genauso einbringen wie die zahlreichen virtuellen Teilnehmer:innen. Dieser Rahmen – der sich von 20 bis mehrere Hundert Personen vor Ort skalieren lässt schafft die „Zweiklassendiskussion“ ab und ermöglicht, dass auch Online-Teilnehmer:innen wirklich mitreden können und nicht nur dabei sind.

© Manzano Images

Das 360°-Event-Konzept „Hybrid Circle“ verbindet Personen vor Ort mit den virtuellen Teilnehmer:innen.

Hygiene-Konzepte und COVID-Teststraße

Sauberkeit und Hygiene spielen seit jeher im Austria Center Vienna eine große Rolle. Mit der Corona-Pandemie sind die Ansprüche auf sie aber auf ein völlig neues Level gehoben worden. Um auch in Zeiten wie diesen Veranstaltungen so sicher wie möglich zu machen, wurde im Berichtsjahr gemeinsam mit Spitalshygiene-Experten ein völlig neues Hygiene-Konzept für das Haus entwickelt. Dieses beinhält ein eigenes Corona-Bestuhlungs-Konzept, das stets an die aktuellen Regierungsvorgaben mit Mindestabständen von über einem Meter für 100 bis 1.000 Personen in unseren Sälen und Räumen für Sicherheit sorgt. Zudem werden flächendeckend höchste Hygienestandards geboten – von einem mechanischen Lüftungssystem, das in Sälen, Saalnebenräumen und Foyers für einen fünffachen Luftwechsel pro Stunde sorgt, über Einmalhandtücher, Seife und Handdesinfektionsmitteln in allen Sanitärbereichen bis hin zu kurzen Reinigungsintervallen ist alles abgedeckt. Das Konzept beinhält auch die Lenkung aller Teilnehmer:innen von Anfang bis Ende sowie eigene Cateringkonzepte, die bestes Catering ohne Gedränge ermöglichen – beispielsweise durch Service direkt zum Sitzplatz oder kleinere Buffets statt Selbstbedienungsangebote.

Ergänzend zu dem Hygiene-Konzept suchte das Austria Center Vienna im Berichtsjahr auch nach einem weiteren Weg, um Veranstaltungen – auch während der Pandemie – noch sicherer abhalten zu können und entwickelte so das innovative internationale Pilotprojekt „skalierbare COVID-19-Antigen-Schnelltesstraße“. Die Idee: Nur negativ getestete Personen sollten das Gebäude betreten. Herausfordernd dabei waren vor allem folgende Aspekte: die zeitliche Komponente, möglichst viele Personen gleichzeitig vor einer Veranstaltung zu testen, zuverlässige Testergebnisse zu bekommen und die grundsätzliche Bereitschaft der Menschen, sich testen zu lassen.

Nur wenige Tage nach der Zulassung am österreichischen Markt erwarb das Austria Center Vienna die erste Charge der damals noch teilweise umstrittenen COVID-Schnelltests, entwickelte ein skalierbares Teststraßen-System für Großveranstaltungen und setzte dies im September 2020 im Zuge einer WU-Veranstaltung mit 2.000 Teilnehmer:innen um. Die wesentlichen Erkenntnisse wurden im Sinne einer offenen Wissensdatenbank national und international kommuniziert. Was mittlerweile international als Standard gilt, wirkte damals für viele wohl wie die Szene aus einem Science-Fiction Film. Der Erfolg war sehr groß. Da das Interesse der Bevölkerung so groß war, auch rasch auf COVID-19 getestet zu werden, fungierte das Austria Center Vienna bald darauf im Auftrag der Stadt Wien als größtes Test- und Impfzentrum Österreichs. Die Rolle des Austria Center Vienna bei diesem Projekt ist sehr vielfältig und entspricht einem riesigen Großkongress, der durchgehend an sieben Tagen die Woche von 7 –19 Uhr stattfindet.

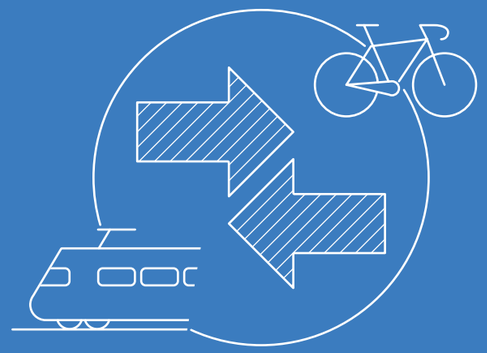
Sowohl das Hygienekonzept als auch die Test- und Impfstraßen werden ständig weiterentwickelt. Das Wohlfühlen der Teilnehmer:innen sowie die Vermeidung von Abfällen sind dabei stets mitzuberücksichtigen.

Wann bzw. wie ist der aktuelle Stand?

September 2020: Europas erste Covid-Teststraße im Austria Center Vienna.

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
2.6	Hygienekonzepte (auch Post Covid) etablieren	2.6.1	Optimierung von hygienischen und nachhaltigen Versorgungskonzepten (zB Geschirr etc.) bei gleichzeitiger Reduktion des Kunststoffabfalls bei Veranstaltungen	2022
		2.6.2	Hygienekonzepte bei Veranstaltunge weiter ausarbeiten ohne Qualitätsverlust für Veranstalter:innen	2022
2.7	Innovative Eventkonzepte weiterentwickeln	2.7.1	Bewegungskonzepte erarbeiten (für outdoor/indoor) und „Wohlfühlelemente“ für Eventkonzepte ausbauen	2022
		2.7.2	Ausstattungselemente erarbeiten und wo möglich wiederverwenden (z.B. Licht, Tapete etc.)	2022

5.
MOBILITÄT DER GÄSTE (LAST MILE)



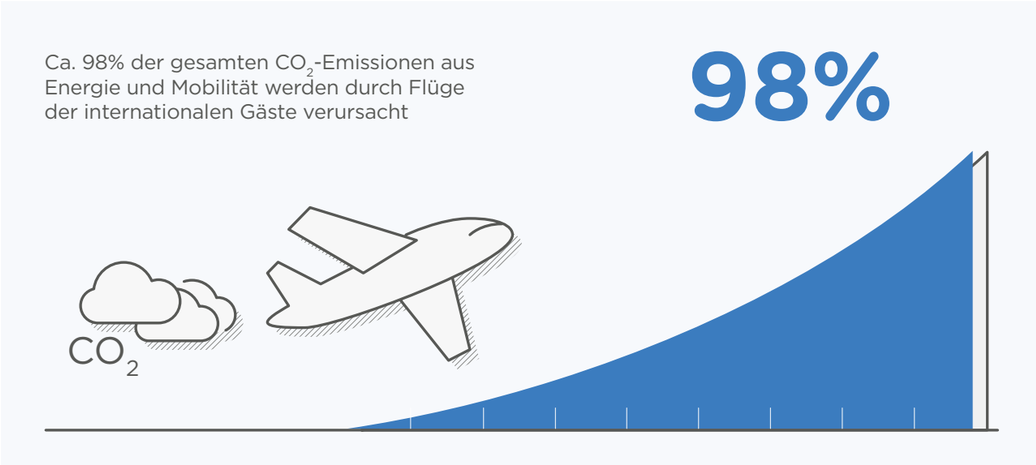
5.
MOBILITÄT DER GÄSTE (LAST MILE)

Warum dieses Thema?

Ca. 98 % der Gesamt CO_2-Emissionen aus Energie und Mobilität werden durch Flüge der internationalen Gäste verursacht. Hier setzt die Luftfahrtindustrie bereits Initiativen zum Einsatz von umweltfreundlicheren Kraftstoffen. Daher liegen die Flüge in einer anderen Größenordnung der U-Impacts und werden in der ACV-Impactbewertung außerhalb des Bewertungsmaßstabs gestellt. Allerdings kann auch auf der „last mile“ der Teilnehmer:innen – also auf der Anfahrt zum und vom Kongresszentrum innerhalb Wiens – ein wichtiger ökologischer Beitrag geleistet werden. Außerdem wird seit einigen Jahren durch den zusätzlichen Fokus auf lokale Veranstaltungen wie die Impf- und Teststraße, Weihnachtsfeiern, Bälle, dem Spielefest und Firmentagungen der durchschnittliche Anfahrtsweg der Teilnehmer:innen stark reduziert, was langfristig einen spürbaren Einfluss auf den ökologischen Fußabdruck haben wird.

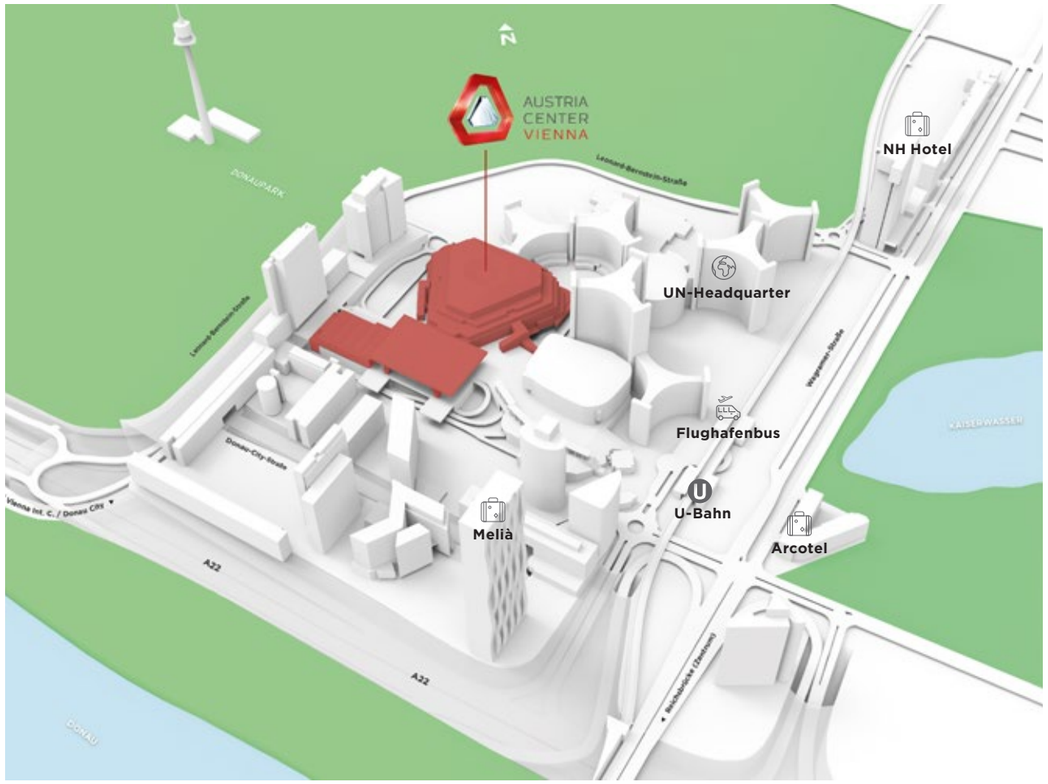
Aufgrund der Komplexität des Themas sind mehrere Abteilungen in das Thema Mobilität der Gäste involviert. Die Abteilung Marketing & Kommunikation ist im Haus für die generelle Information der Anreisemöglichkeiten an die Öffentlichkeit zuständig. Daher wird die öffentliche Anreise auf der eigenen Website, den Social Media-Kanälen und in der Kommunikation mit den Medien immer wieder forciert thematisiert. Die Abteilungen Sales und Eventmanagement beraten die Kund:innen über die Möglichkeiten der öffentlichen Anreise ihrer Teilnehmer:innen.

Mobilität der Gäste (last mile)



Was wollen wir erreichen?

Das Kongresszentrum liegt direkt neben der U-Bahnstation Kaisermühlen und ist daher in wenigen Minuten von der Innenstadt aus zu erreichen. Informationen auf der Webseite sowie vorgefertigte Informationen für Veranstalter weisen darauf hin und empfehlen ausdrücklich die Anreise per Öffis. Dies hat sich auch nachhaltig im Rahmen der Pandemiebekämpfung bewährt, wo monatelang rund 20.000 Personen täglich zum Testen oder Impfen anreisten. Im Zuge der ereignisreichen Monate wurde auch aufgrund starkem Nutzungsdruck die Infrastruktur für Fahrradfahrer:innen deutlich erhöht: Direkt am Vorplatz befinden sich ausreichend Fahrradbügel, auf der Webseite wurde ein Fahrrad-Anfahrtsplan ergänzt und selbst Kongressgäste werden über die naheliegenden Fahrrad- und E-Scooter-Leihstationen eine Auswahl an Fahrrad-Navi-Apps informiert.



Das Austria Center Vienna ist hervorragend an den öffentlichen Nahverkehr angebunden. Dies wird auf der Webseite auch aktiv beworben.

© ÖBB

ÖBB-Nachtzugverbindungen von und nach Österreich innerhalb Europas

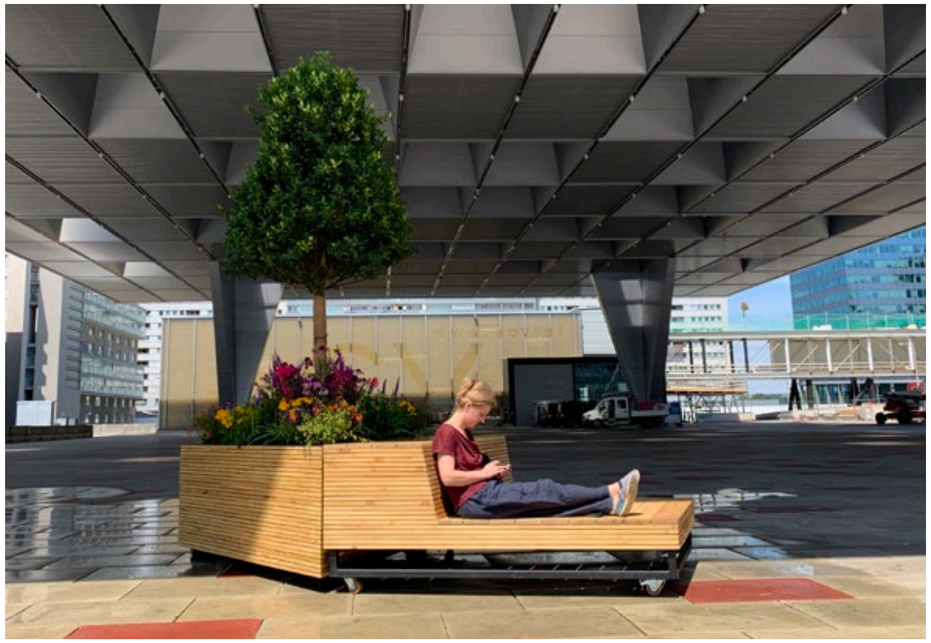
Das hervorragende Angebot mit öffentlichen Verkehrsmitteln beschränkt sich nicht auf die sogenannte „last mile“: Wien war im Jahr 2019 die mit dem Zug am besten erreichbare Metropole weltweit. Damit dies so bleibt, werden von den ÖBB laufend neue Angebote – z.B. für Nachtzüge aus ganz Europa nach Wien entwickelt. Das Austria Center Vienna wird Veranstalter:innen zukünftig durch spezielle Bewerbungsmaßnahmen noch mehr auf diese Möglichkeit aufmerksam zu machen, damit diese attraktive und nachhaltige Alternative zum innereuropäischen Kurzflug von möglichst vielen Kongressgästen genutzt wird.

Damit neben der Anreise auch der Aufenthalt möglichst angenehm ist, wird ab 2022 der Vorplatz begrünt und die dort bereits gestartete Outdoor-Möblierung fortgesetzt. Die bis Anfang 2020 bestehende Taxi-Vorfahrt am Vorplatz – welche früher bei Großkongressen zum Einsatz kam – wurde bereits in das Parkdeck verlegt. Vereinzelte Konflikte aufgrund der Mischung von Kongressgästen, passierenden Anrainer:innen und PKW am Vorplatz gehören somit der Vergangenheit an. Im Zuge von standardisierten Kund:innen-Umfragen wird durch die Bereiche Marketing und Event-Management laufend erhoben, ob und in welchem Umfang die Maßnahmen angenommen werden und wo noch Verbesserungen möglich sind.

Wie und wann wollen wir es erreichen?

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
3.1	Aktives Anbieten von Angeboten für die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln	3.1.1	Voraussetzungen schaffen, um Öffis-Ticket bei Veranstaltungs-Ticket mitliefern zu können	Q1 2022
3.2	Verkehrsfreie Außenflächen	3.2.1	Verlegung der Taxivorfahrt vom Vorplatz in das Parkdeck	Q1 2021
3.3	Aktives Anbieten von Angeboten für die Anfahrt per Fahrrad	3.3.1	Anschaffung und Aufstellen von mobilen Fahrradständern, Bewerbung von Anfahrt per Fahrrad auf Webseite	Q2 2021
3.4	Kommunikation der Zug-Anreise als Alternative zum Kurzflug	3.4.1	Kommunikation auf der Webseite und proaktive Information gegenüber Veranstalter:innen	2022
3.5	Aufwertung des angrenzenden Außenraums, um Aufenthalt zu attraktivieren	3.5.1	Begrünung und Möblierung des Vorplatzes und der Terrassen, Angebot von Eventkonzepten im naheliegenden Donaupark	2022

© David Schreuer



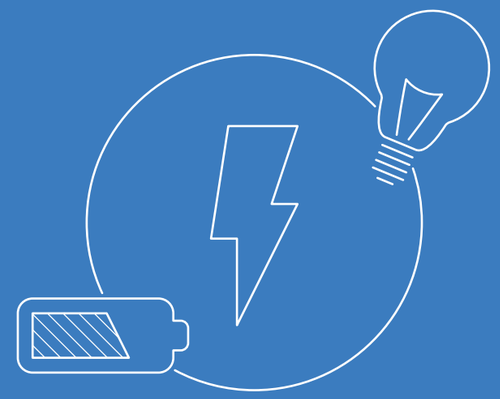
Der Platz unter dem donauSEGEL soll in den kommenden Jahren möbliert und begrünt werden.

6.
ENERGIEVERBRAUCH

a. Leerlaufbetrieb 66

b. Umbauten/Neubauten 68

c. Veranstaltungsbetrieb 71



6.
ENERGIEVERBRAUCH

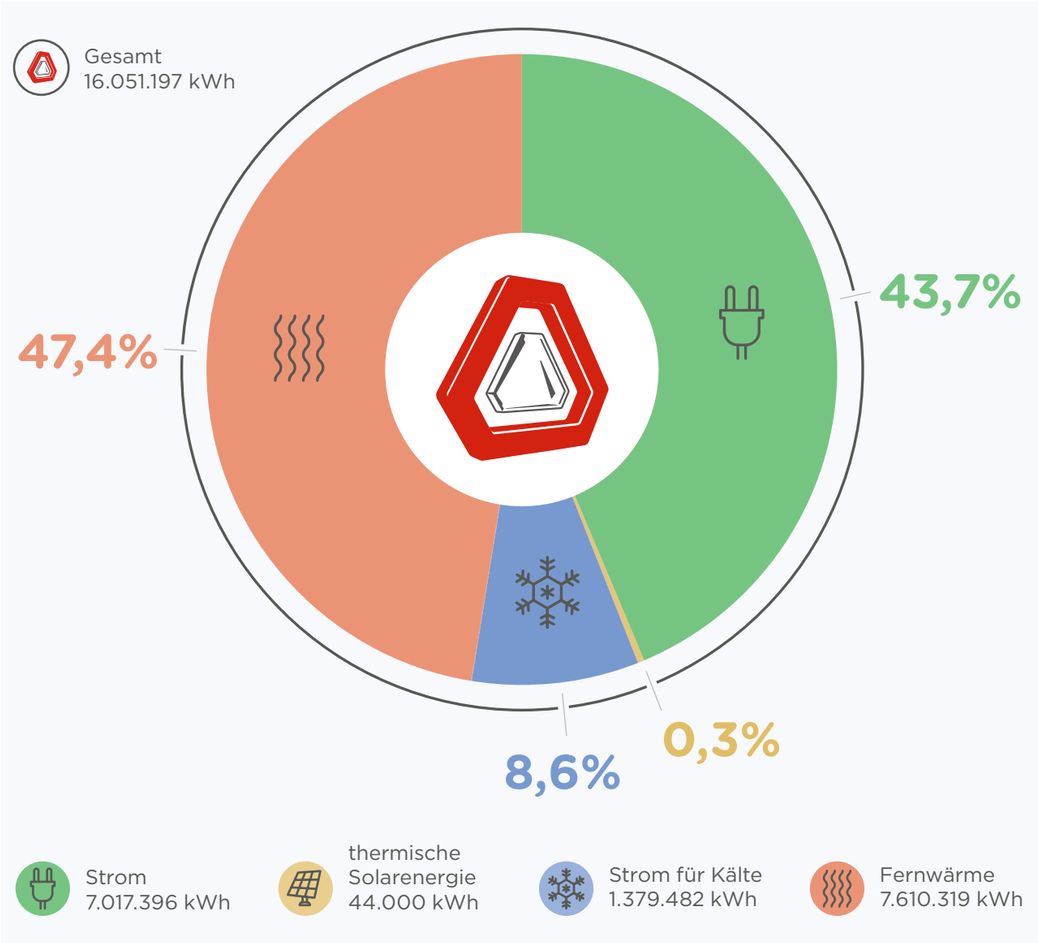
Warum dieses Thema?

Energie ist ein knappes Gut und der Verbrauch beeinträchtigt die Umwelt. Bei der Erzeugung von Fernwärme und Strom werden je nach Primärenergieträger unterschiedliche Umweltauswirkungen verursacht. Wie z.B. Emissionen in die Luft (CO2, NOx, CO, Feinstaub), gefährlicher Abfall, Emissionen in den Boden, Emissionen ins Wasser. Neben der ökologischen Komponente ist die Ressourcen- und damit Kosteneinsparung für das Unternehmen auch wirtschaftlich relevant. Die Herausforderung besteht außerdem darin, die Architektur und Technologie aus den 80er-Jahren schrittweise an die Ansprüche an ein modernes Kongresszentrum heranzuführen – auch in Bezug auf Komfort der Teilnehmer:innen und Effizienz bei der Steuerung von Beleuchtung oder Klimatisierung. Das Management des Energiebereichs ist in der Abteilung Facility Management angesiedelt.

Das Unternehmen hat sich gem. EEffG (Bundesgesetz über die Steigerung der Energieeffizienz bei Unternehmen und dem Bund) für die 2. Verpflichtungsperiode zur Durchführung eines externen Energie Audits verpflichtet. Im Juni 2020 wurde das ACV, im Rahmen eines externen, technischen Energie Audits (denkstatt & enertec) einer genauen technischen Analyse unterzogen. Dabei wurden auch die in den vergangenen Jahren umgesetzten Maßnahmen (Basisjahr 2018) erfasst und bewertet.

Im Zuge dessen wurden auch die in den vergangenen Jahren umgesetzten Maßnahmen erfasst. Seit dem ersten Energieaudit (2015) sind Energieeffizienzmaßnahmen mit einem Einsparpotential im Ausmaß von 925 MWh/a umgesetzt (und quantifiziert) worden. Die in diesem Audit identifizierten und ab 2018 zur Umsetzung empfohlenen Maßnahmen summieren sich auf ca. 14 % Energieeinsparung (Basis: Energieverbrauch 2018). In absoluten Zahlen beträgt das 2,3 GWh/a.

Energieverbrauch und Energieträgerverteilung für ein Jahr (Gebäude)

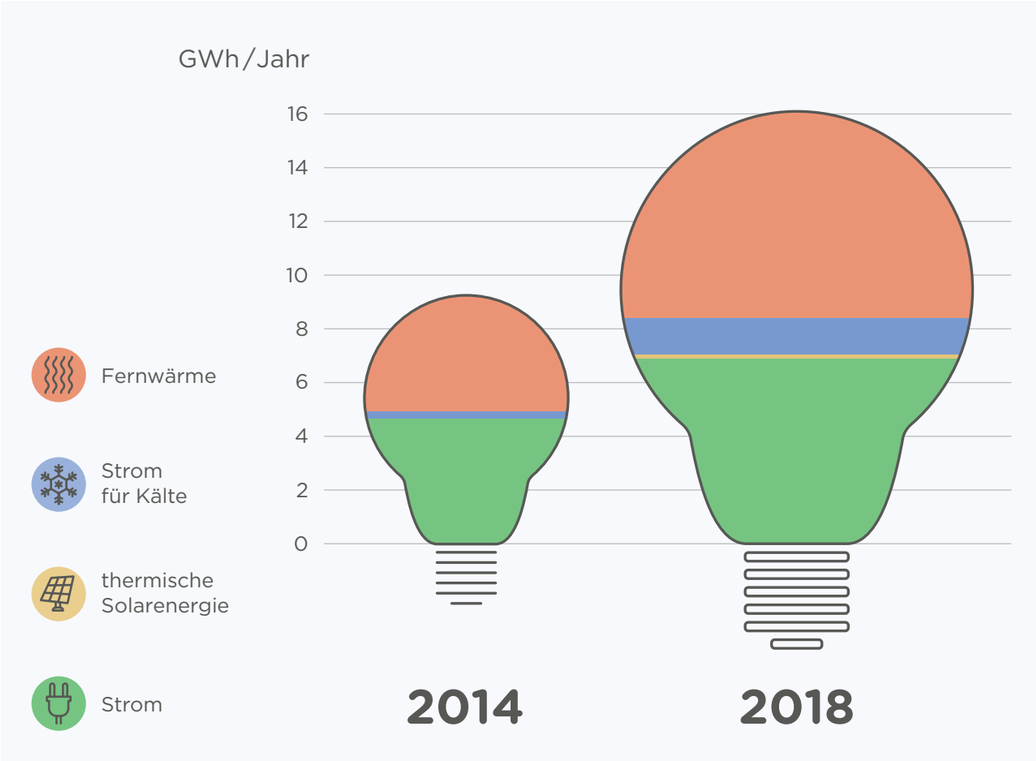


Seit dem ersten Energieaudit 2015 (Basis: Energieverbrauch 2014) wurden vom zuständigen Unternehmensbereich Facility Management zahlreiche Modernisierungsmaßnahmen bzw. Energieeffizienzmaßnahmen umgesetzt:

Die Lüftungsanlagen werden in einem langfristigen Modernisierungsplan laufend adaptiert. Dabei werden Ent-/ bzw. Befeuchtungsanlagen sowie Heiz-/ und Kühlregister erneuert, die Anlagen werden mit eigenen Wärme- bzw. Kältemengenzählern ausgestattet, und die Ventilatoren werden auf FU-Steuerung umgerüstet. Bis Ende 2020 werden ca. 50 % der Anlagen modernisiert sein.

Die Beleuchtung der Säle D, G, K, E und F wurde seit dem ersten Energieaudit auf LED umgerüstet. (Die restlichen Säle A, B und C waren bereits damals auf LED umgestellt.) Die Säle N und M sowie die Konferenzräume in Ebene 0 wurden vollständig erneuert (inkl. Beleuchtung). Die Fluchtwegleuchten wurden ebenfalls von Glühlampen auf effiziente LED-Beleuchtung umgestellt und die Parkdeckbeleuchtung von Leuchtstoffröhren auf LED. In den WC Anlagen wurden Bewegungsmelder zur Steuerung der Beleuchtung installiert.

Anstieg Teilnehmer:innen um 25%, Anstieg Energieverbrauch (Gebäude) um 40%



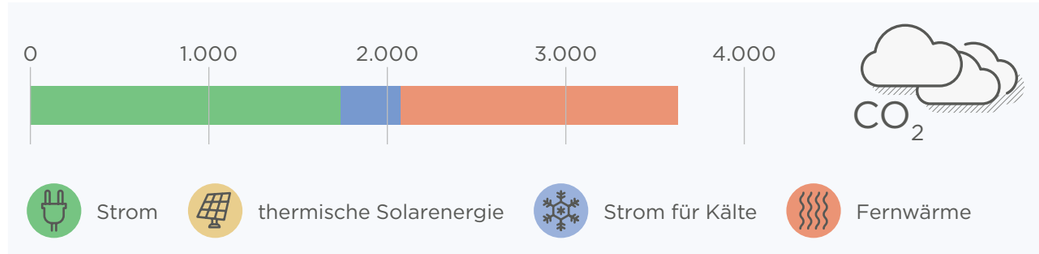
Anstieg der Teilnehmer:innen – und Anstieg des Energieverbrauchs

Der absolute Energieverbrauch ist von 2014 auf 2018 um 40 % gestiegen. Dabei hat sich vor allem der Strom für die Kälteerzeugung mehr als verdreifacht, der Fernwärmeverbrauch ist um ca. 40 % gestiegen und der allgemeine Stromverbrauch um ca. 35 %. Ein Teil des erhöhten Kälteverbrauches ist durch die unterschiedlichen klimatischen Bedingungen 2014 und 2018 zu erklären: die Kühlgradstunden haben sich 2018 gegenüber 2014 annähernd verdoppelt. Die Heizgradstunden lagen jedoch nur um 7 % höher als 2014.

Was sich in diesem Zeitraum jedoch ebenfalls verändert hat ist die Gesamtbesucherzahl, diese stieg um ca. 25 %. Das Bezugsjahr des 2. Energieaudits, 2018, war ein untypisches Jahr, da das Austria Center Vienna aufgrund des österreichischen EU-Ratsvorsitzes in der zweiten Jahreshälfte annähernd durchgängig für Veranstaltungen gebucht war.

Im Vergleich zu 2014 hat sich der Energieverbrauch stark erhöht. Jedoch auch im darauffolgenden Jahr 2019 fanden um ca. 30 – 40 % mehr Veranstaltungen statt als 2014, wodurch der Energieverbrauch ebenfalls deutlich über jenem des Referenzjahres für das erste Energieaudit lag. Auch unter Berücksichtigung aller Einflussfaktoren kam es zu einem leichten Anstieg des spezifischen, klimabereinigten Energieverbrauches pro Besucher:in von 24,75 kWh/Besucher:in (2014) auf 30,37 kWh/Besucher:in (2018).

Treibhauspotential in t CO_2 Äquivalent pro Jahr (Gebäude)



Die Beleuchtung aller Säle wurde auf LED umgerüstet.

a. Leerlaufbetrieb (ohne Veranstaltungen): eine hohe Reduktion des Leerlaufverbrauchs in den nächsten 5 Jahren (alle Medien)

© David Scheurich

Einblick in die Klimazentrale des Austria Center Vienna.

Was wollen wir erreichen?

Im Zuge des Energie-Audits wurde ein hoher Leerlaufverbrauch des Gebäudes erkannt. Um diesen im Detail analysieren zu können, erfolgte im Rahmen der COVID-19 Pandemie (und der damit verbundenen Absage aller Veranstaltungen) im zweiten Quartal 2020 praktisch ein „shut down“ des ACV, es wurden vorübergehend nur jene Infrastruktureinrichtungen (techn. Anlagen usw.) betrieben, die zur Erhaltung der Immobilien notwendig und sinnvoll sind und den Mitarbeiter:innen des ACV ihre Arbeit ermöglichen. Dies bot die Möglichkeit, die tatsächlichen Leerlaufkosten des ACV erstmalig zu bestimmen. Mit den erhobenen Daten als Grundlage soll innerhalb der folgenden fünf Jahre eine hohe Reduktion dieses Leerlaufverbrauchs erreicht werden.

Wie wollen wir es erreichen?

Eine erste Analyse der Leerlaufkosten zeigt vor allem beim Stromverbrauch und Fernwärmeverbrauch auffällig hohe Leerlaufkosten gegenüber einem Veranstaltungsbetrieb. Der Wasserverbrauch ist praktisch auf null zurück gegangen (Wasserbedarf für MA Küche und Duschen sowie der WC’s – Nutzwasser = eigener Brunnen).

Die Ursachen für den hohen Leerlaufstrom können vielfältig sein. Abgesehen von dem Bedarf für die tägliche Arbeit der Mitarbeiter:innen (Gang- und Bürobeleuchtung, IT usw.), für den Betrieb der notwendigen Infrastruktur (Lift- und Rolltreppenbetrieb, Pufferbatterien, Notbeleuchtungsanlagen, Warmwasserzirkulation, Lüftungsanlagen etc.) haben elektr. Anlagen (Trafo, Niederspannungsanlage usw.) Eigenverluste sowie einen „Standby Verbrauch“ und tragen daher zu den Leerlaufkosten bei. Um die Großverbraucher im Leerlaufbetrieb zu identifizieren, wird zurzeit ein Zählerkonzept mit Fernauslesung vorbereitet. Ziel ist es, veranstaltungsunabhängige Großverbraucher (z.B. Beleuchtung in VA Räumen, Warmwasserzirkulation, unnötiger Lift- und Rolltreppenbetrieb, Standby Kosten von Screens, nicht benötigte Server, usw.) zu identifizieren und ggf. abzuschalten und damit den Energieverrauch langfristig zu senken.

Weiters wurden mit 01.09.2020 15 der 17 Personenaufzüge und drei der vier Materialaufzüge sowie alle Rolltreppen vom Netz genommen (spannungsfrei geschaltet). Die Verbrauchsanalyse im Oktober wird hier die „Stand By Kosten“ der Aufzüge und Rolltreppen ausweisen. Ein Grund für den hohen Fernwärmeverbrauch dürfte in der sofortigen Verfügbarkeit des Warmwassers mittels Zirkulation (im Leerlaufbetrieb nicht notwendig, nur für VA Betrieb und verbesserter Hygiene) liegen. Eine Überprüfung und Lösung sind dafür in Planung.
Weiters ist es das Ziel, in den Heizmonaten den Wärmeverbrauch in den außen liegenden Räumen (Radiatoren mit Einzelthermostaten) auf ein vertretbares Minimum (Tauwasserpunkt) zu reduzieren. Hierfür wird ein Heizungskonzept für alle außenliegenden Räume mittels Wifi-Thermostaten (Einzelraum-Regelung/Steuerung) erarbeitet.

Wann bzw. wie ist der aktuelle Stand? (Status und Zeitplan)

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
4.1	Leerlaufbetrieb (ohne Veranstaltungen): eine hohe Reduktion des Leerlaufverbrauchs in den nächsten 5 Jahren (alle Medien)	4.1.1	Durchführung eines Energie Audits (nächstes in 5 Jahren)	erledigt
		4.1.2	E-Audit Maßnahme 1: Bedarfsgerechte Reduktion des Volumenstroms (bei 100% Frischluft) in den Veranstaltungssälen in Abhängigkeit der Belegung	nach Covid19
		4.1.3	E-Audit Maßnahme 2: Erhöhung des Sollwertes für die absolute Feuchtigkeit der Zuluft im Sommer von 8 auf 11 g/kg	nach Covid19
		4.1.4	E-Audit Maßnahme 3: Einzelraumregelung/Steuerung der Wärme- und Lichtversorgung in allen außenliegenden Räumen und Gangbereichen (z.B. WiFi Thermostate, Licht- und Jalousiesteuerung, Fensterkontakte, u.U. Anbindung an Buchungssystem, ab 2021 – automat. Anhebung/Absenkung der Raumtemperatur)	Ende 2022
		4.1.5		
		4.1.6	Bestimmung der „Leerlaufkosten“ ACV (da infolge COVID 19 kein Veranstaltungs-Betrieb) mit Deltas zum Vollbetrieb (März–Mai)	erledigt
		4.1.7	Erstellung des Energieausweises NEU (durch donauSegel bedingt, neue Berechnungsmethode gem. OIB Richtlinie)	erledigt
		4.1.8	Zählerkonzept mit Fernauslesung zur Erfassung und Abschaltung nichtbenötigter Großverbraucher (2020), Maßnahmen daraus (ab 2021) = Energiemanagement und Energiemonitoring	Ende 2020

b. Umbauten/Neubauten: höchste Energieeffizienz unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Nachhaltigkeit

Was wollen wir erreichen?

Das Gebäude und die Infrastruktur des Gebäudes sind mittlerweile rund 34 Jahre alt. Neben den rein baulichen Erfordernissen macht auch der internationale Konkurrenzdruck laufende Modernisierungen notwendig. Seit 2019 wird daher mit dem „donauSEGEL“ das bisher größte Modernisierungsprojekt der Unternehmensgeschichte umgesetzt. Eine Überdachung des Vorplatzes, die Errichtung eines neuen Zugangsgebäudes und der neue Panorama Walk sind deutlich sichtbare Veränderungen. Dieses Kapitel legt dagegen den Fokus auf die Modernisierungen „unter der Oberfläche“, welche zu einer Steigerung der Energieeffizienz führen sollen.

Wie wollen wir es erreichen?

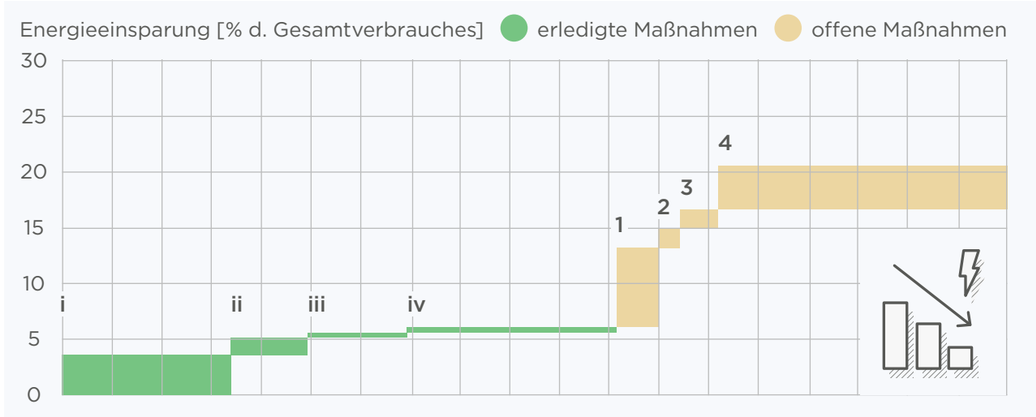
Seit dem Berichtsjahr des letzten Energie Audits 2018 sind bereits wichtige technische Maßnahmen realisiert worden. Besonders hervorzuheben ist eine Kooperation mit Wien Energie, welche unlängst umgesetzt wurde: Seit Ende 2020 wird die Abwärme der Kältemaschinen für das VIC und ACV – welche bisher ungenutzt in die Umgebungsluft abgegeben wurde – in das Fernwärmenetz eingespeist. Damit werden rund 2.400 Haushalte in der Umgebung klimaneutral geheizt.

Die Wärmeversorgung für Heizung und Gebrauchswarmwasser erfolgt aus dem Versorgungsnetz der Fernwärme Wien. Die Beheizung der Räumlichkeiten erfolgt teilweise über statische Radiatoren (vor allem Meetingräume mit 40 – 80 m² Größe), großteils jedoch über die Lüftungsanlagen. Zur Unterstützung der Warmwasserversorgung dient eine Solarthermie-Anlage mit einer Apertur-Fläche von 120 m², welche in den Monaten April – Oktober den Wärmebedarf der Gebrauchswarmwasserkreisläufe von Küche und Sanitär deckt.

Die Kaltwasserversorgung (6°/12°C) zur Klimatisierung des Gebäudes erfolgt aus einer Fernkälteanlage (Übergabebauwerk – Versorgung VIC und ACV). Die Vorlauftemperatur liegt ganzjährig bei 6°C. Für die Versorgung der Serverräume (falls die zentrale Kälte ausfällt) steht dem ACV eine eigene Kältemaschine mit 70 kW Kälteleistung zur Verfügung.

Zu den größten Energieverbrauchern (Strom und Fernwärme) zählen daher die Lüftungsanlagen des Gebäudes. Es handelt sich dabei um 50 Anlagen mit Volumenströmen zwischen 10.800 und 50.400 m³/h, insgesamt 1.108.800 m³/h. 50 % der Lüftungsanlagen wurden im Zuge des laufenden Modernisierungsprogrammes bis Ende 2020 bereits modernisiert sein, die restlichen Anlagen folgen in den kommenden Jahren. Derzeit werden die Lüftungsanlagen, wenn sie in Betrieb sind, immer mit vollem Volumenstrom betrieben. Durch die Nachrüstung von FUs (Frequenzumrichter) für die Ventilatoren sollte es in Zukunft jedoch auch möglich sein, den jeweiligen Volumenstrom bedarfsgerecht, also der tatsächlichen Auslastung des Raumes anzupassen.
Die bis 2018 umgesetzten (i bis iv) in diesem Audit identifizierten und zur Umsetzung empfohlenen Maßnahmen (1 bis 4) summieren sich auf rund 20 % Energieeinsparung (davon 6 % bis 2018 bereits umgesetzt) wie folgende Tabelle zeigt:

Effizienzpotenzial nach Maßnahmen



Einsparpotentiale

Rang	Maßnahme	Einspar-potential [kWh/a]	Einspar-potential [%]	kumulliertes Einsparpo-tential [%]
i	Beleuchtung: LED-Umstellung der Räume E & F	557.773	3,81	3,81
ii	Beleuchtung: LED-Umstellung der Räume G & K	213.449	1,46	5,27
iii	Beleuchtung: LED-Umstellung des Raumes D	74.047	0,51	5,78
iv	Erneuerung der Regelungen auf elektrische Ventile statt Druckluft	79.668	0,54	6,32
1	Bedarfsgerechte Reduktion des Volumenstroms (bei 100 % Frischluft) in den Veranstaltungssälen in Abhängigkeit der Belegung	1.136.356	7,08	13,40
2	Erhöhung des Sollwertes für die absolute Feuchtigkeit der Zuluft im Sommer von 8 auf 11g/kg	239.367	1,49	14,89
3	Einführung einer Einzelraumregelung (Abstimmung von stat. Heizung, Lüftung, Fensterkontakt, Jalousie, Belegungstaste) für Büro-/Meeting-/Besprechungsräume	284.677	1,77	16,67
4	Installation einer PV-Anlage mit 700 kWp (ca. 4.600 m²)	631.265	3,93	20,60

© David Scheurich

Seit Ende 2020 wird die Abwärme der Kältemaschinen in das Fernwärmenetz eingespeist.

Wann bzw. wie ist der aktuelle Stand? (Status und Zeitplan)

Die Umrüstung der gesamten Beleuchtung auf LED erfolgt weiterhin sukzessive, außerdem wurden die hauseigenen WCs mit Bewegungsmeldern ausgestattet. Wichtige Modernisierungen wie der Trafotausch, sowie die Erneuerung der Lüftungsanlagen wurden bereits teilweise umgesetzt. Weitere wichtige Maßnahmen sind die Erneuerungen der Hauptversorgungsleitungen sowie die Sanierung bzw. Erneuerung der Nordfassade bis 2024.

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
4.2	Umbauten/Neubauten: höchste Energieeffizienz unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Nachhaltigkeit	4.2.1	Konzept „Zirkulation Warmwasser NEU“: im Rahmen des Tausches und Erneuerung der Ring; Steig- und Stichleitungen inkl. deren Isolierung/ Wärmedämmung wird eine energieeffiziente Methode zur Warmwasserversorgung der WC Gruppen realisiert (Budget 2021 – 2024)	Ende 2024
		4.2.2	Erneuerung Hauptversorgungsleitungen für Fernwärme, Kälte und Hydranten (aus Risk Assessment)	Ende 2024
		4.2.3	Teil 2 des Trafotauschs (Budget 2021) = Reduktion der Eigenverluste	Ende 2021
		4.2.4	Fortführung der Umrüstung auf LED Beleuchtung inkl. Eventbeleuchtung (Budget 2021)	Ende 2022
		4.2.5	Modernisierung der Lüftungsanlage (2020, 2021) = Reduzierung des Strom-, Kälte- und Wärmeverbrauchs	Ende 2021
		4.2.6		
		4.2.7	Sanierung oder Erneuerung der Nordfassade (ab 2022 – Energieausweis) = Wärmedämmung	Ende 2024

c. Veranstaltungsbetrieb: Bereitstellung möglichst energieeffizienter Technik (Eventtechnik, Bürotechnik) (Beschaffung)

Was wollen wir erreichen?

Das Thema Digitalisierung in der Kongresswirtschaft ist mittlerweile nicht mehr weg zu denken – vom Branding über das optimale Klangerlebnis, gestreamte Meetings oder die Wegleitung. Gemeinsames Ziel ist es, den Kongressbesuchern einen Rahmen zu bieten, in dem ein wissenschaftlicher Austausch und Netzwerken stattfinden kann. Neben der Verbesserung der Services ist die Investition in neueste Technik auch stets eine Investition in Nachhaltigkeit – in Form von Müllvermeidung, höhere Energieeffizienz sowie virtuellen Angeboten, welche eine Alternative zu Flug-Anreisen bieten kann. Die bereits laufenden Modernisierungen sollen künftig noch verstärkt durchgeführt werden, da die aktuelle Pandemie den Digitalisierungsprozess noch einmal deutlich beschleunigt hat.

Wie wollen wir es erreichen?

Zwischen 2017 und 2019 hat das Austria Center Vienna die Audiosysteme in sieben der großen Hallen erneuert und durch insgesamt 220 neue Meyer Sound Lautsprecher ersetzt. Die Projektdauer betrug fast eineinhalb Jahre. In dieser Zeit wurden die Planung, das Systemdesign, die Materialspezifikation und die Ausschreibung durchgeführt. Die Audiosysteme der neuen Generation reduzieren den Stromverbrauch und erhöhen die Effizienz. Im Vergleich zum alten Lautsprechersystem gibt es eine wesentlich bessere Abdeckung und mehr SPL (Lautstärkepegel) bei ungefähr gleichem Stromverbrauch. Zum Zeitpunkt der Errichtung war was neue Soundsystem die bisher erste und größte Festinstallation des neuen ULTRA-X40 Point Source Lautsprechers, der sich zum Zeitpunkt des Planungsabschlusses noch in der Entwicklung befand. Die Installation fand in der Fachwelt große Beachtung.

Die laufende Modernisierung der Technik betrifft alle Teilbereiche – so wurde und wird derzeit vor allem in kabellose Mikrofonsysteme investiert, die ohne Batterien-Einsatz wiederaufladbar sind. Sämtliche großen Säle wurden im Zuge der Covid-Pandemie mit Kamerasystemen ausgestattet, welche ein Streaming von Veranstaltungen ermöglicht. Diese Form von „Hybridveranstaltungen“ wird auch nach der Pandemie verstärkt genutzt werden, dementsprechend kann zwischen persönlicher Teilnahme vor Ort und virtueller Teilnahme per Livestream gewählt

Bester Sound und höhere Energieeffizienz durch neue Audiosysteme in den Sälen.

werden. Besonders gespannt ist die Branche darauf, wie groß langfristig der Anteil der virtuellen Teilnehmer:innen sein wird. Unstrittig ist aber die Tatsache, dass durch das Wachstum dieses Segments der Anteil der Kongressbesucher:innen, welche per Flug anreisen, teilweise abnehmen wird. Eine andere Einschätzung ist, dass jene Teilnehmer:innen, die für einen mehrtätigen Kongress früher mehrmals ein und ausfliegen, abnehmen wird. Das Ausmaß dieses Effekts auf den ökologischen Fußabdruck wird erst in einigen Jahren seriös abzuschätzen sein.

Ein weiterer wichtiger Modernisierungsschritt umfasst das Thema „Digital Signage“. Beginnend mit der Promenade vor dem Kongresszentrum bis zu den Eingangsbereichen, den Gängen oder den Sälen selbst: Der laufende Austausch von bestehenden Schildern durch Displays begleitet das Haus schon seit einigen Jahren. Neben dem klassischen „Wegweiser“ eröffnet Digital Signage auch für Kongresse und Events enorme Möglichkeiten der Bewerbung und Information. Bis vor einigen Jahren wurde mit ausschließlich für die Veranstaltung produzierten Schildern, Folien und Plakaten gearbeitet, welche im Anschluss entsorgt wurden. Mittlerweile werden viele dieser Brandingmöglichkeiten durch digitale Angebote ersetzt. Das Austria Center Vienna motiviert alle Kongressveranstalter:innen, die Veranstaltung möglichst ressourcenschonend durchzuführen. Als Österreichs erstes Green Conference Center informiert, unterstützt und zertifiziert man die Veranstaltung komplett kostenlos. So konnten z.B. im Rahmen der 130-EU-Ratsvorsitz-Veranstaltungen im Jahr 2018 knapp 200 Tonnen Papiermüll eingespart werden.

Damit das Thema Nachhaltigkeit auch zukünftig bei Modernisierungen „mitgedacht“ wird, sind im Beschaffungsprozess die Punkte Energieeffizienz und Abfallvermeidung als wesentliches Kriterium enthalten.

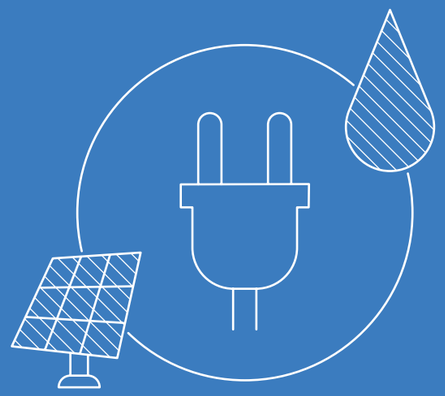
Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
4.3	Veranstaltungsbetrieb: Bereitstellung möglichst energieeffizienter Technik (Eventtechnik, Bürotechnik) (Beschaffung)	4.3.1	Laufender Beschaffungsprozess, der Energieeffizienz als wesentliches Kriterium berücksichtigt	laufend

Im Rahmen des EU-Ratsvorsitzes 2018 wurden alle 130 Veranstaltungen als Green Meeting zertifiziert.

Ressourceneinsparung durch digitale Wegleitung und digitales Branding

© iStock-Slobodan Miljevic

7.
ERNEUERBARE ENERGIEN



7.
ERNEUERBARE ENERGIEN

Warum dieses Thema?

Unterschiedliche Energiequellen (erneuerbar oder fossil) haben unterschiedlichen Einfluss auf die Umwelt und den Ausstoß von Emissionen, insbesondere CO_2. Der Einsatz von Kohle, Erdöl und Erdgas verursacht Emissionen in die Luft, der CO_2-Ausstoß trägt zum Treibhauseffekt bei, der zur Klimakrise führt. Der gezielte Einsatz erneuerbarer Energieträger (wie z.B. Biogas, Photovoltaik oder Erdwärme) reduziert vor allem die Entstehung von Treibhausgasen, ist aber mit vergleichsweise geringen anderen Umweltauswirkungen verbunden.

Was wollen wir erreichen?

Schon jetzt wird ein Großteil des Verbrauchs des Austria Center Vienna von erneuerbaren Energiequellen abgedeckt. So stammt der gesamte Strom des Anbieters Energie Steiermark zu 100 % aus erneuerbaren Energieträgern – insgesamt 8.397 MWh und damit rund 52 % des Gesamtenergiebedarfs werden dadurch abgedeckt. Im Bereich der Heizung werden 7610 MWh pro Jahr von der Fernwärme Wien beigesteuert. Deren Aufbringung erfolgt zu 55 % aus Abwärme bei der Stromerzeugung (KWK), zu 18,3 % aus Abwärme bei der Abfallbehandlung, zu 9,9 % aus Abwärme bei der Industrie, zu 15,3 % aus alternativer Erzeugung, zu 1,4 % in fossil befeuerten Anlagen und der Rest aus Umgebungswärme. (Quelle: Wien Energie). Als dritte Energiequelle fungiert eine thermische Solaranlage am Dach (120 m² ca. 500 kWh/m², 50 % Gleichzeitigkeit → 30 MWh), welche das Warmwasser im Haus beisteuert.

Trotz des bereits überdurchschnittlich hohen Anteils an erneuerbaren Energiequellen, sollen durch den zuständigen Unternehmensbereich Facility Management Steigerungspotenziale ermittelt werden – mit dem Ziel, sich langfristig möglichst der CO_2-Neutralität anzunähern.

Wie wollen wir es erreichen?

Der Maßnahmenplan zeigt einen Überblick der aktuellen Potenzialanalyse. Das Gebäude verfügt über eine Vielzahl an ungenutzten Dachflächen, welche sich grundsätzlich für den Ausbau der bisherigen solarthermischen Anlagen sowie der erstmaligen Installation von PV-Anlagen eignet. In einem ersten Schritt der Prüfung wurde bereits festgestellt, dass hierbei grundsätzlich der Eigenversorgung durch PV-Stromproduktion Vorrang gegeben werden sollte – der Warmwasserbedarf des Hauses wird durch die bestehenden solarthermischen Anlagen bereits voll abgedeckt. In einem nächsten Schritt werden nun die statischen Rahmenbedingungen sowie die Wirtschaftlichkeit überprüft. Das Energie Audit empfiehlt eine Leistung von 700 kWpeak, welches die Nutzung von rund 4.600 m² von (Dach-)Flächen bedeuten würde.

Die thermische Solaranlage auf dem Dach versorgt das Haus mit Warmwasser.

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
5.1	Strom: 100% Grünstrom, idealerweise mit UZ46; Möglichst hohe Eigenversorgung durch PV-Stromproduktion	5.1.1	Umstieg auf UZ46-zertifizierten Strom. Prüfung von Kosten/Nutzen.	Q4 2021
		5.1.2	Nutzung der Dachflächen für PV-Anlagen. Prüfung der (statischen) Möglichkeiten. Empfehlung aus dem Energie Audit: 700 kWpeak (ca. 4.600 m²)	Ende 2021
5.2	Wärme: Bestand: Langfristig möglichst Annäherung CO_2-Neutralität (auf Basis der FW-Versorgung) Neubau: Bei Erweiterungen möglichst Erdwärme/-kältenutzung als Teil eines innovativen (ggf. Gebäude-übergreifenden) Gesamtenergiekonzepts	5.2.1	Nutzung der Dachflächen für weitere solarthermische Anlagen. Prüfung der (statischen) Möglichkeiten.	Ende 2021
		5.2.2	Schaffung der Datengrundlagen für die Beurteilung der CO_2-Emissionen als Basis für Annäherung an CO_2-Neutralität	Q4 2021

8.
VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND COMPLIANCE

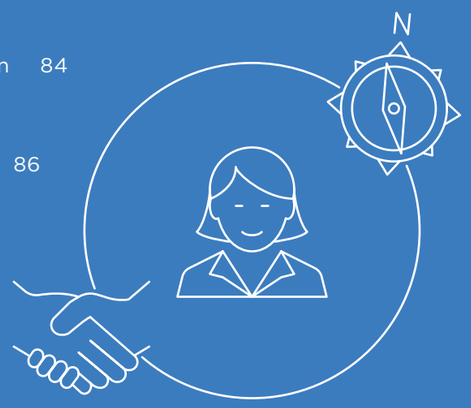
a. Transparente interne Kommunikation beibehalten und ausbauen 81

b. Faire Gehälter sichern 83

c. Transparenz und Compliance bei Ausschreibungen 84

d. Compliance Richtlinien laufend ausbauen 85

e. Nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzung ausweiten 86



8.
VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND COMPLIANCE

Warum dieses Thema?

Regelmäßige Schulungen, Bewusstseinsbildung sowie Prozessoptimierungen bezüglich der Prävention von Korruption und umlauten Verhalten ermöglichen eine verantwortliche Unternehmensführung. Die Nichteinhaltung bzw. Einhaltung innerhalb einer Organisation kann ein Indikator für die Fähigkeit der Geschäftsführung sein, die Einhaltung bestimmter Performance-Parameter bei den Geschäftstätigkeiten sicherzustellen. Unter Umständen kann Nichteinhaltung zu Sanierungsverpflichtungen oder anderen kostspieligen Haftungen führen. Das Ausmaß der Compliance einer Organisation kann auch Auswirkungen auf ihre Fähigkeit zur Geschäftserweiterung und Bewilligung von Genehmigungen haben. Darüber hinaus kann diese auch zu unfairen Wettbewerbsvorteilen führen. Verantwortliche Unternehmensführung geht über die Verpflichtung der Einhaltung der Gesetze noch weit hinaus und beinhalten u.a. eine transparente interne Kommunikation, ein faires Gehaltssystem sowie den Aufbau eines Governance-Systems zum Thema Nachhaltigkeit. Neben den Vorständen sind zahlreiche Stabsstellen – wie Legal & Property und Human Resources – und Abteilungen maßgeblich eingebunden. Im Berichtszeitraum gab es keinen einzigen bestätigten Korruptionsvorfall im Unternehmen. Damit dies auch weiterhin so bleibt, werden alle Mitarbeiter:innen bei Eintritt ins Unternehmen über die Korruptions-Richtlinie informiert. Bei jeder möglichen Neuerung wird diese adaptiert und es gibt eine entsprechende Information an alle Mitarbeiter:innen. Führungskräfte werden geschult, mögliche Verdachtsmomente zu erkennen und diese bei Auftreten sofort zu melden.

a. Transparente interne Kommunikation beibehalten und ausbauen

Was wollen wir erreichen?

Ein großer Teil der internen Kommunikation des Austria Center Vienna läuft seit 2018 über ein internes Hub-System. Neben dem „Corporate-Hub“, welcher allgemeine Informationen und aktuelle News des Unternehmens an seine Mitarbeiter:innen weitergibt, haben alle Unternehmensbereiche einen eigenen Hub. Über die sogenannten „Hub-Meldungen“ werden z.B. neue Mitarbeiter:innen vorgestellt, Baustellen angekündigt, Fernsehbeiträge über Veranstaltungen im Haus geteilt oder Umfragen durchgeführt. Besondere Bedeutung erhielt der im März 2020 eingerichtete „Covid-Hub“, da hier nahezu täglich u.a. über die aktuellen Verordnungen sowie die Regelungen innerhalb des Hauses informiert wurde. Da in dieser Zeit viele Mitarbeiter:innen im Home-Office oder teilweise auch in Kurzarbeit waren, diente dieser Hub als wichtiges Informationsmittel, um ständig auf dem letzten Wissensstand zu bleiben. In dieser Zeit gab es auch regelmäßige Mitarbeiter:innenversammlungen (bis zu einmal wöchentlich), um den regelmäßigen Kontakt der Geschäftsführung zu den Mitarbeiter:innen – aber auch innerhalb des Teams – zu halten. Wichtiger Teil des Hub-Systems ist die Möglichkeit der Interaktion, d.h. Beiträge können sowohl geliked als auch für alle ersichtlich kommentiert werden.

Gerade zum Thema Nachhaltigkeit soll die Kommunikation zukünftig noch deutlich ausgebaut werden. Neben der Bestimmung eines Nachhaltigkeits-Beauftragten und eines Green-Meeting-Beauftragten ist mittlerweile ein rund 10-köpfiges Nachhaltigkeits-Team entstanden, welches

Regelmäßige Mitarbeiter:innen-Information bei Versammlungen, Workshops und Weiterbildungen.

sich einerseits selbstständig engagieren möchte – z.B. zu Themen wie Mülltrennung, Fahrgemeinschaften, Fairtrade-Produkten etc. – und außerdem die jeweiligen Fachdisziplinen der unterschiedlichen Bereiche vertreten soll. Das Team ist auch für den neuen Nachhaltigkeits-Hub zuständig, auf dem aktuelle News bereitgestellt werden. Im zweiwöchentlichen Führungskräfte-Jour Fixe ist der Punkt Nachhaltigkeit ebenfalls als fixer Agenda-Punkt verankert.

Wie und wann wollen wir es erreichen?

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
6.1	Transparente interne Kommunikation beibehalten und ausbauen	6.1.1	Regelmäßige Berichterstattung über Entwicklungen im Unternehmen an alle Mitarbeiter:innen (Entscheidungsfindungen, Kennzahlen, Neuigkeiten etc.) über Mitarbeiter:innen-Hub, Mitarbeiter:innenversammlung etc.	laufend
		6.1.2	Nachhaltigkeit als Agendapunkt im Führungskräfte-Meeting mitaufnehmen (bei Bedarf über Projekte berichten)	Q3 2021
		6.1.3	Bildung eines Nachhaltigkeits-Teams, welches unterschiedliche Unternehmensbereiche repräsentativ abdeckt und das entsprechende Fachwissen einbringt	Q4 2021
		6.1.4	Einrichtung eines „Nachhaltigkeits-Hubs“, über den die Mitarbeiter:innen regelmäßig informiert werden, sowie sich auch aktiv z.B. über Umfragen oder Kommentarfunktion einbringen	Q4 2021
		6.1.5	Betriebsrat proaktiv in Nachhaltigkeitsthemen (im Speziellen zu sozialen Themen) einbeziehen	2022

b. Faire Gehälter sichern

Was wollen wir erreichen?

Im Austria Center Vienna arbeiten Personen sehr unterschiedlicher Berufsgruppen zusammen. Diese Heterogenität des Teams – auch im Hinblick auf Altersverteilung, Betriebszugehörigkeit (bis über 40 Jahre!), Geschlecht und Nationalität – macht einen besonderen Reiz der Beschäftigung im Unternehmen aus. Im Sinne der Gleichbehandlung wurde im Jahr 2018 durch die Stabsstelle Human Resources in Zusammenarbeit mit dem Consultingunternehmen Deloitte ein Berufsbildmodell und einheitliche Gehaltsbänder für das ganze Unternehmen entwickelt. Die Berufsbilder wurden im Zuge der Überarbeitung des Performance Management Systems weiterentwickelt und angepasst.

Sechs konkrete Berufsbilder wurden definiert, nämlich Interne Services (Support oder Expert), Technik (Support oder Expert), Vertrieb & Marketing sowie Management. Die Berufsbilder repräsentieren die Kern- und Supportbereiche der IAKW-AG, werden in Berufsbild-Levels (Associate, Professional & Senior) unterteilt, dienen als Einstufung sowie Basis für das IAKW-AG Gehaltsschema, fassen Gemeinsamkeiten von Arbeitsplätzen in unterschiedlichsten Bereichen des Unternehmens – zwecks Vergleichbarkeit von Jobs – zusammen und ermöglichen die zielgruppenspezifische Ausrichtung der Personalarbeit.

Das für einen Job vorgesehene Grundgehalt ergibt sich durch die Zuordnung zum entsprechenden Berufsbild sowie durch das mit der Jobbeschreibung korrespondierende Berufsbildlevel. Jedes Berufsbildlevel beinhaltet ein definiertes Gehaltsband, innerhalb dessen man sich bei der Gehaltseinordnung bewegt.

Wie und wann wollen wir es erreichen?

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
6.2	Faire Gehälter sichern	6.2.1	Einheitliche Gehaltsbänder im Unternehmen entwickeln und intern kommunizieren	erledigt

c. Transparenz und Compliance bei Ausschreibungen

Was wollen wir erreichen?

Unter „Compliance“ versteht man, dass das Unternehmen alles Notwendige und in seiner Macht Stehende tun, um gesetzeskonformes und faires Handeln zu gewährleisten. In diesem Sinne verpflichtet sich das Unternehmen zur Einhaltung der Gesetze sowie der im Unternehmen gültigen Richtlinien. Als 100%ige Tochter des Bundes unterliegt die IAKW-AG und damit das Austria Center Vienna dem Anti-Korruptionsgesetz, das seit 01.01.2013 gültig ist. Es regelt sehr detailliert, welche Einladungen/Geschenke die Mitarbeiter:innen annehmen bzw. schenken dürfen. Die in der Richtlinie enthaltenen Regelungen sind zwingend einzuhalten und bilden das Grundgerüst zur Orientierung. Seit 2017 ist im Unternehmen eine eigene Stabsstelle „Legal & Property“ eingerichtet worden, welche seit 2019 auch für den Bereich „Strategic Purchasing“ zuständig ist. Die Stabstelle berichtet an beide Vorstände und wird für alle Beschaffungen ab einem gewissen Auftragswert verpflichtend eingebunden – das gilt für die zahlreichen Bauprojekte wie für Investitionen in Veranstaltungstechnik, IT oder Mobiliar gleichermaßen.

Wie und wann wollen wir es erreichen?

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
6.3	Stabstelle für Beschaffungen	6.3.1	Aufbau einer eigenen Stabstelle und Implementierung einer Richtlinie für Beschaffungen (Bauprojekte, Technik, etc.)	erledigt
6.4	Transparenz und Compliance bei Ausschreibungen	6.4.1	System bei Ausschreibungen (über BBG) ab bestimmten Wert weiterführen und transparent kommunizieren	fortlaufend

d. Compliance Richtlinien laufend ausbauen

Was wollen wir erreichen?

Die bestehenden Compliance-Richtlinien bedürfen laufender Kontrolle und Anpassung, wie etwa die aktuellen Neuerungen beim Thema Datenschutz deutlich zeigen. Neben der bereits bestehenden Stabstelle, welche sowohl für rechtliche Fragestellungen als auch für Beschaffungen und Ausschreibungen zuständig ist, nutzt man auch die Beratung von externen Stellen. Als Tochter des Bundes wird regelmäßig die Finanzprokuratur hinzugezogen. Die spezialisierte Firma Data Traction unterstützt seit dem Frühjahr 2021 als Datenschutzbeauftragte.

Wie und wann wollen wir es erreichen?

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
6.5	Compliance Richtlinien	6.5.1	Bestehende Richtlinien (Geschenkannahme, Datenschutz, Rabatte, Auftragsvergabe etc.) beibehalten, ggf. ausbauen und laufend adaptieren	laufend

Errichtung des donauSEGELs am Vorplatz

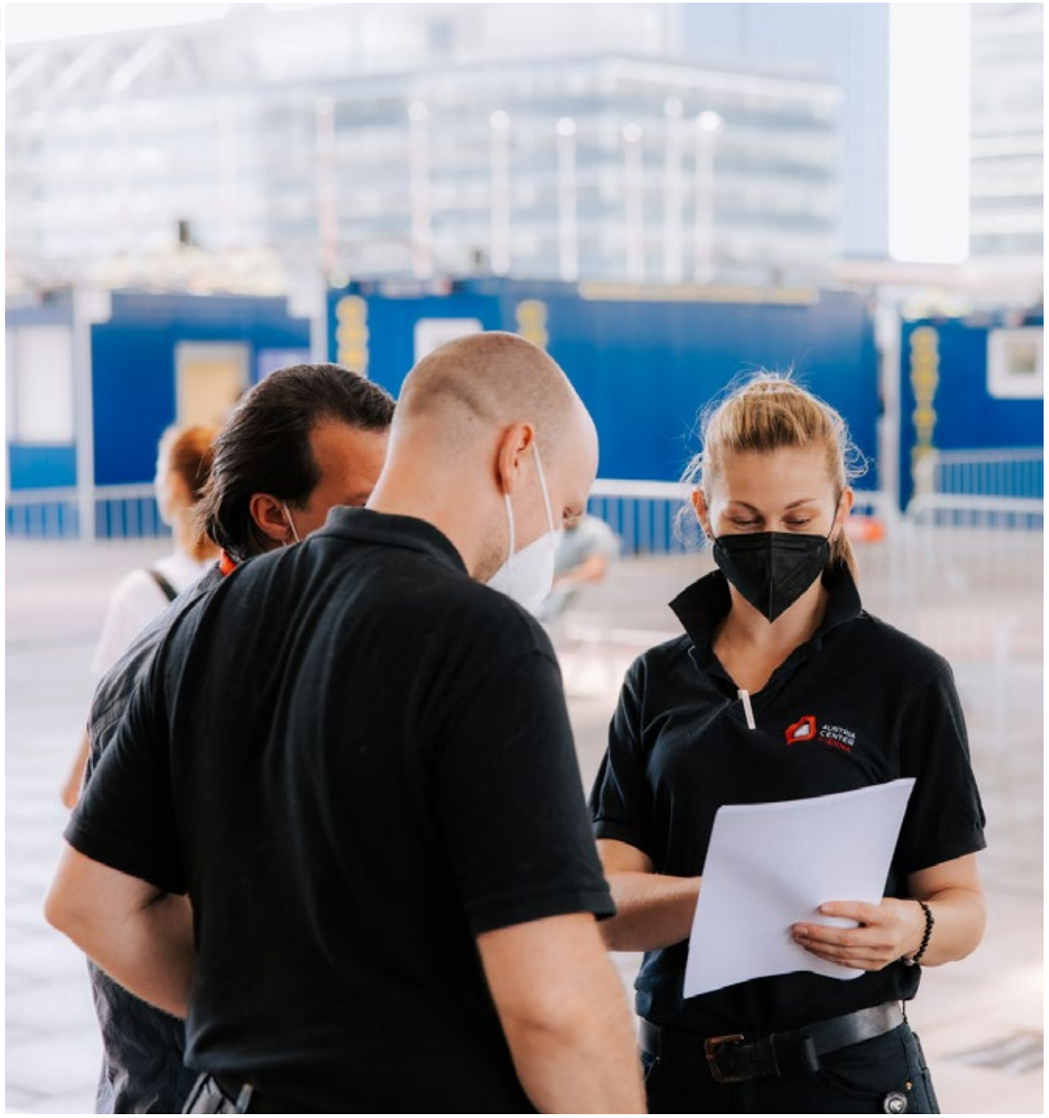
e. Nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzung ausweiten

Was wollen wir erreichen?

Nachhaltigkeit „zu leben“ bedeutet, das Thema auch im täglichen Arbeitsleben zu verankern. Dafür soll auch dieser Bericht einen Anstoß liefern. Alle Mitarbeiter:innen stimmen mit der Führungskraft Ziele für das kommende Jahr ab, welche zumindest im Halbjahresrhythmus einem Monitoring unterzogen und im Abschluss bewertet werden. Klar definierte Ziele in puncto Nachhaltigkeit sind hier bislang eher die Ausnahme als die Regel und sind auf bestimme Berufsgruppen (z.B. HR, Kommunikation, Facilty Management, Green-Meeting-Beauftragter) beschränkt. Zukünftig soll in möglichst vielen Zielvorgaben das Thema Nachhaltigkeit dezidiert enthalten sein. Die Maßnahmenverfolgung und die internen Berichte erfolgen regelmäßig und werden in einem Nachhaltigkeitsbericht zusammengefasst, welcher durch die Kommunikationsabteilung im Dreijahresrhythmus publiziert wird.

Wie und wann wollen wir es erreichen?

Index-Nr.	Ziel	Unter-gliederung	Konkrete Maßnahme	Zeitplan
6.6	Governance zum Thema Nachhaltigkeit aufbauen	6.6.1	Erarbeitung von regelmäßigen Abstimmungen zur Maßnahmenverfolgung z.B. halbjährlich	2022
6.7	Nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzung ausweiten	6.7.1	Zielvereinbarungen mit Zielen und Maßnahmen aus NH-Programm ausweiten	2022
		6.7.2	Evaluierung der Zielvereinbarungen mit Zielen und Maßnahmen aus NH-Programm	2022



Übertragung der Nachhaltigkeits-bezogenen Ziele in den Arbeitsalltag aller Mitarbeiter:innen.

9.
GRI INHALTSINDEX

in Anlehnung an GRI-Standards

Code	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Anmerkungen und Auslassungen	Seite im NHB
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016			
Organisationsprofil			
GRI 102-1	Name der Organisation		8
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		8
GRI 102-3	Ort des Hauptsitzes		8
GRI 102-4	Betriebsstätten		8
GRI 102-5	Eigentum und Rechtsform		8
GRI 102-6	Bediente Märkte		8
GRI 102-7	Größenordnung der Organisation		8
GRI 102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter:innen		28, 30
GRI 102-9	Lieferkette	Aufgrund des sich im Aufbau befindlichen Datenmanagements sind diese Angaben noch nicht verfügbar und werden in den Folgeberichten kommuniziert.	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Aufgrund des im Aufbau befindlichen Datenmanagements sind Angaben zur Lieferkette noch nicht verfügbar. Der Umfang und die Qualität der vorhandenen Daten werden sukzessive erweitert und in den Folgeberichten kommuniziert.	4, 5
GRI 102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen		10
GRI 102-12	Externe Initiativen		16–19
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	Nicht zutreffend	
Strategie			
GRI 102-14	Aussagen der Führungskraft		4,5

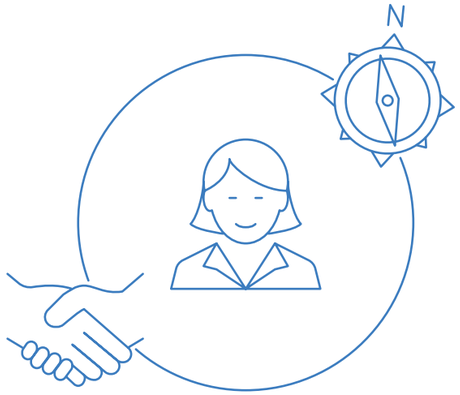
Code	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Anmerkungen und Auslassungen	Seite im NHB
Ethik und Integrität			
GRI 102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen		10
Führung			
GRI 102-18	Führungsstruktur	Gremien für die Entscheidungsfindung zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen formieren sich derzeit. Informationen dazu werden im Folgebericht dargestellt.	8
Stakeholdereinbeziehung			
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		20
GRI 102-41	Tarifverhandlungen		30
GRI 102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern		20
GRI 102-43	Ansatz für die Stakeholder-einbeziehung		20
GRI 102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	Die Bewertung der Relevanz für Stakeholder, erfolgte durch Vertreter:innen des Austria Center Vienna. Ein Stakeholderdialog wurde dabei nicht geführt.	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden		10
GRI 102-46	Bestimmung des Berichtsinhaltes und Themenabgrenzung		20–23
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen		20, 21
GRI 102-48	Neuformulierung der Informationen	Nicht zutreffend	
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Nicht zutreffend	
GRI 102-50	Berichtszeitraum		5, 90
GRI 102-51	Datum des aktuellsten Berichts		90
GRI 102-52	Berichtszyklus		19
GRI 102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht		90
GRI 102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		19
GRI 102-55	GRI Inhaltsindex		88
GRI 102-56	Externe Prüfung	Da dieser Bericht in Anlehnung an die GRI-Richtlinien erstellt wurde, ist keine externe Prüfung durchgeführt worden.	

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Anmerkungen und Auslassungen	Seite im NHB
GRI 200: WIRTSCHAFT			
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 103-1-103-3	Managementansatz		80
GRI 205-2	Informationen und Schulungen zu Strategie und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung		80
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		80
GRI 300: UMWELT			
GRI 302: Energie 2016			
GRI 103-1-103-3	Managementansatz		62, 66–72
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Angaben zur Datengewinnung konnten aufgrund der sich noch im Aufbau befindenden Datenerhebungssysteme nicht vollständig angegeben werden. In der nächsten Berichterstattung werden diese Informationen erfasst und berichtet.	63–65
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Angaben zur Datengewinnung konnten aufgrund des sich noch im Aufbau befindenden Datenerhebungssystem nicht angegeben werden. In der nächsten Berichterstattung umfassendere Angaben zu angewendeten Standards, Methodiken und Quellen, die für die Erfassung der Daten herangezogen wurden mitaufgenommen und kommuniziert.	62, 66–72
GRI 305: Emissionen 2016			
GRI 103-1-103-3	Managementansatz		56–58, 62, 76
GRI 305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Aufgrund des sich im Aufbau befindlichen Datenmanagementsystems werden Ziel- und Vergleichswerte sowie Angaben zu den herangezogenen Methoden und Standards für Scope 2 Treibhausgasemissionen erst in den Folgeberichten aufgenommen und erläutert.	65
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Eine umfangreichere Erläuterung der Scope 3 Emissionen, verursacht durch die Mobilität der Gäste, wurde aufgrund des sich noch im Aufbau befindenden Datenerhebungssystem, nicht berichtet.	56

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Anmerkungen und Auslassungen	Seite im NHB
GRI 400: SOZIALES			
GRI 401: Beschäftigung 2016			
GRI 103-1-103-3	Managementansatz		30–38
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		26, 27
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmer:innen oder teilzeitbeschäftigten		30
GRI 401-3	Elternzeit		28
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
GRI 103-1-103-3	Managementansatz		35
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr pro Mitarbeiter:in	Aufgrund des sich im Aufbau befindenden Datenmanagementsystem, werden Daten sowie zusätzliche Informationen zu den Aus- und Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiter:innenkategorien aufgeschlüsselt, im nächsten Bericht erfasst und berichtet.	35
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Aus- und Weiterbildungsprogamme für Mitarbeiter:innen werden derzeit überarbeitet und umfassendere Informationen dazu im kommenden Bericht erläutert.	35, 36, 39
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016			
GRI 103-1-103-3	Managementansatz		30
GRI 405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Mitarbeiter:innen		26–29

Spezifische Angabe	Austria Center Vienna spezifische Themen	Anmerkungen und Auslassungen	Seite im NHB
Sicherheit & Gesundheit der Teilnehmer:innen			
GRI 103-1-103-3	Managementansatz		42–53
	Vorfälle mit Auswirkung auf Teilnehmer:innen		44
	Anzahl gesunder Speiseangebote bei Veranstaltungen		47
	Anzahl der Green Meetings pro Jahr		49

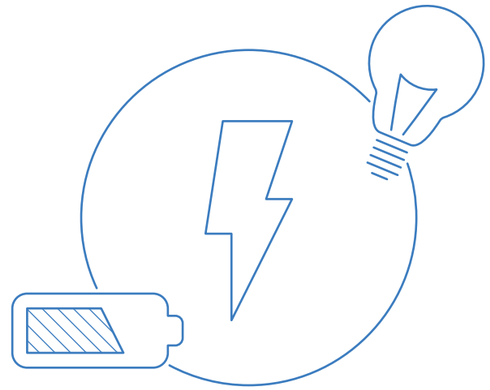
10.
IMPRESSUM UND BILDNACHWEIS

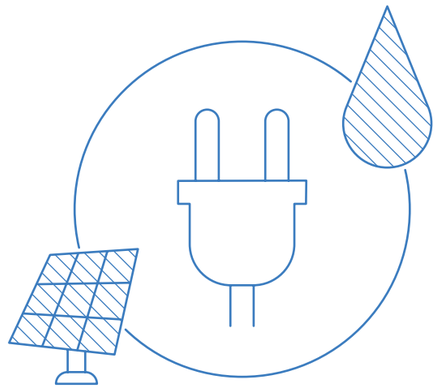


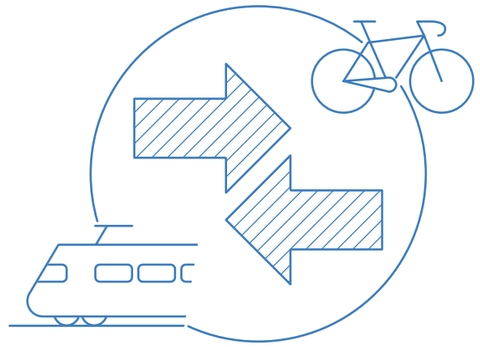
Veröffentlicht im Dezember 2021 für das Berichtsjahr 2020

Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien, AG
Vorstand: Dr. Susanne Baumann-Söllner, Dr. Michael Rotter
office@acv.at
www.acv.at

Redaktion: David Scheurich, Claudia Reis
Layout & Grafik: Veronika Blum
Infografik: thisisteam.com
Beratung: denkstatt GmbH
Copyright der Fotos, Visualisierungen und Grafiken: Sämtliche Fotos – sofern nicht im Bilduntertitel anders benannt – von: www.acv.at/Ludwig Schedl







www.acv.at

Rooms to grow ideas.