

... das Heroldes

... Sünifer, west

... endlich

... Meese und Jiff

... selbst



Covergestaltung Georgia Creimer

**BIG Art Kunst & Bau-Projekt „On Stones“**  
Universitäts- und Landesbibliothek Tirol, 2009

Künstlerische Gestaltung von acht Lichthöfen in der ULB Tirol, die den Außenraum mit dem Innenraum verbinden und identitätsstiftende Orte der Kontemplation schaffen.



Covergestaltung Nikolaus Gansterer

**BIG Art Kunst & Bau-Projekt  
„Libra–Balancing the Invisible“**  
Justizzentrum Korneuburg, 2012

Ein mobiles Raumgebilde aus Aluminiumstangen und Kugeln, das von der Sonne und den Luftbewegungen im Haus bewegt wird und einer Waagschale gleich immer wieder in die Ursprungsposition zurückschwingt.



Covergestaltung Claudia Märzendorfer

**BIG Art Kunst & Bau-Projekt „Wandabwicklung“**  
Conference Ebene der BIG Zentrale, 2014

Reduzierte Wandgestaltung in Form eines Wandabwicklungsplanes, mittels der sich Wandöffnungen wie Türen, Fenster, Elektrodosen, etc. verdoppeln und sich die Architektur verdichtet.



Covergestaltung Fritz Panzer

**BIG Art Kunst & Bau-Projekt „Wendeltreppe“**  
HTL Salzburg, 2012

Installation einer Drahtskulptur in Form einer Wendeltreppe in Originalgröße in einem der Stiegenhäuser des Schulgebäudes. Die Treppe als dreidimensionale Zeichnung, in der die Drahtenden gleich Bleistiftstrichen ausfasern.



Covergestaltung Sofie Thorsen

**BIG Art Kunst & Bau-Projekt „Ballspielwände“**  
Gymnasium Rechte Kremszeile, Krems, 2015/2016

Eine Reihe von Ballspielwänden für den Außenbereich der Schule, die als Bewegungsangebot an die SchülerInnen, aber auch als Aufenthaltsort und Freiraum dienen sollen. Gleichzeitig stellt das Projekt eine Hommage an die Spielplastiken im Österreich der Nachkriegszeit dar.

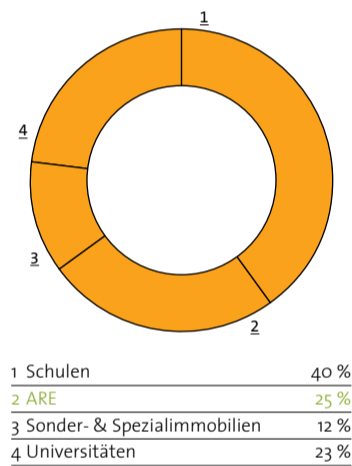
---

**BIG KONZERN**  
*Nachhaltigkeitsbericht 2013*

# Wir schaffen Mehrwert

## Daten und Fakten über den BIG Konzern

Segmentverteilung BIG Konzern  
in Prozent



Mit rund 2.800 Objekten, einer Gebäudefläche von rund 7 Millionen Quadratmetern und einer Grundstücksfläche von 21 Millionen Quadratmetern managt der BIG Konzern eines der größten Immobilien-Portfolios Österreichs.

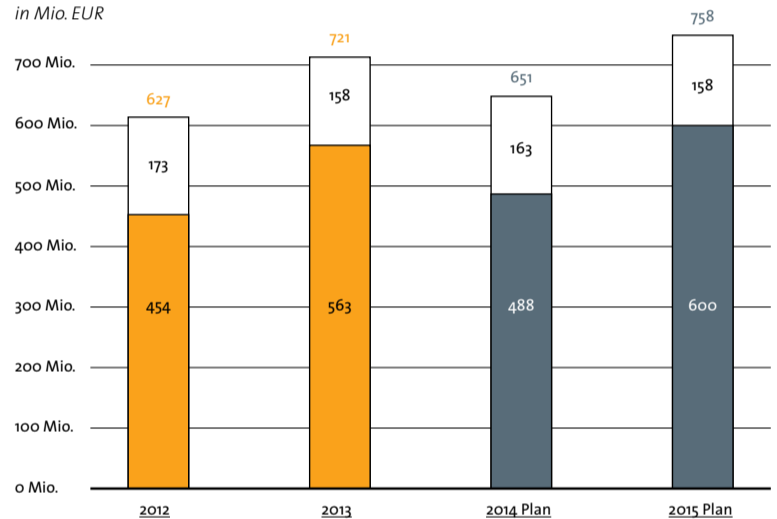
### Stabilität und Top-Rating

Das Kerngeschäft der BIG ist über Jahre stabil und erfolgreich. Dies wurde zum wiederholten Male im Jahr 2013 mit der höchsten Bonitätsstufe (Aaa) von der international renommierten Ratingagentur Moody's bestätigt.

### Austrian Real Estate

Das Tochterunternehmen ARE Austrian Real Estate wurde im Oktober 2012 gegründet, umfasst rund 25 Prozent des Immobilienbestandes im Konzern und konzentriert sich mit seinem Portfolio auf den Büro- und Wohnungsmarkt.

Investitionen  
in Mio. EUR



□ Instandhaltung ■ Neubau & Generalsanierungen<sup>1)</sup> ■ Gesamtinvestitionen  
1) inkl. Neubau Campus WU (Abwicklung und Betrieb in einer eigenen Projektgesellschaft)

Jährlich investiert der BIG Konzern mehrere hundert Millionen in das Gebäudeportfolio. Damit werden in Österreich dauerhaft rund 10.000 Arbeitsplätze geschaffen.

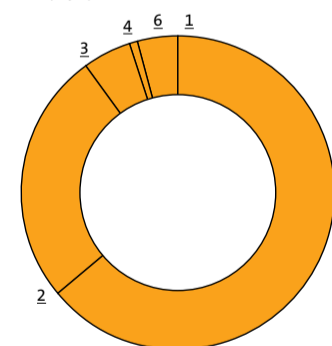
### Nachhaltigkeits-Management

Mit neuen internen Organisationsstrukturen koordiniert und überwacht der BIG Konzern alle Aktivitäten zum Thema Nachhaltigkeit.

### Notschlafstelle

Für VinziPort am Rennweg, die erste Notschlafstelle in Wien für EU-Bürger, wird von der ARE ein leer stehendes Haus für zwei Jahre unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

Zufriedenheit mit Campus WU Wien  
als Bildungsstandort  
in Prozent



Bei größeren Bauprojekten holt die BIG regelmäßig Kundenfeedback ein. Etwa beim Campus WU, wo 90 Prozent der Nutzer mit dem neuen Bildungsstandort zufrieden sind.

### Cradle to cradle

Im Rahmen eines Pilotprojekts wurde umweltfreundliches Papier im sogenannten „cradle-to-cradle“-Prinzip verwendet. Das heißt, das Altpapier wird gesammelt und direkt an den Produzenten, die Firma Lenzing, geliefert, der daraus wiederum umweltfreundliches Kopierpapier herstellt.

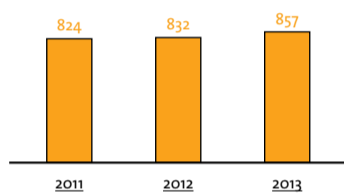
### Stakeholderdialog

Ist der BIG Konzern für Sie ein nachhaltig agierendes Unternehmen?

ja	56 %
nein	7 %
„weiß nicht“ bzw. „keine Antwort“	37 %

Im Oktober 2013 wurden ausgewählte Stakeholder zum Thema Nachhaltigkeit und BIG befragt. Die Online-Umfrage bildet die Grundlage für den BIG internen Wesentlichkeitsprozess.

Mitarbeiterzahlen

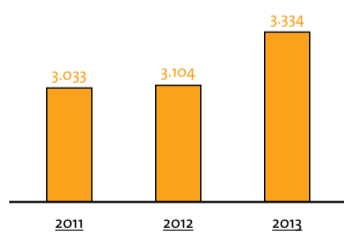


Im BIG Konzern sind österreichweit 857 Mitarbeiter, davon 283 Frauen und 574 Männer, beschäftigt.

Holistic Building Program

Das für unsere Kunden in Entwicklung befindliche Programm definiert sinnvolle Mindeststandards für Gebäude auf dem Weg zur nachhaltigen Planung, Errichtung und Bewirtschaftung einer Immobilie.

Weiterbildungstage für Mitarbeiter im BIG Konzern



Rund 750.000 Euro jährlich hält das Unternehmen für Weiterbildung bereit. Im Jahr 2013 wurden die Mitarbeiter des BIG Konzerns in über 3.334 Trainingstagen geschult.

BIG Leadership

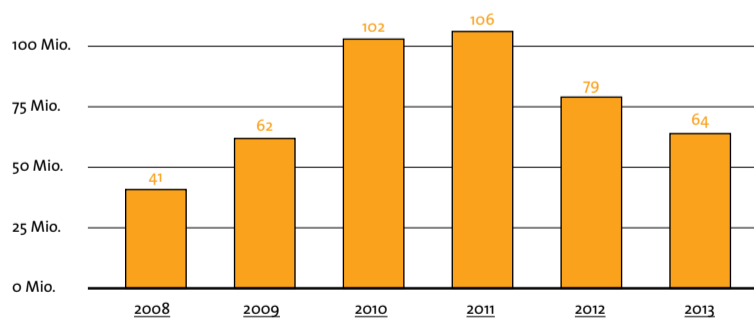
Das Entwicklungsprogramm umfasst eine Standortanalyse, ein 270-Grad-Feedback, einen Talente-Check sowie individuelle Weiterbildungsmaßnahmen für jede einzelne Führungskraft.

BIG Baby Day

Bereits zum fünften Mal fand 2013 der BIG Baby Day statt und stellte in ganz Österreich einen neuen Besucherrekord auf.

**136** Kinder

Investitionen in thermische Sanierung in Mio. EUR

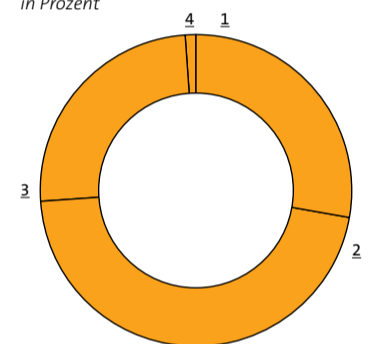


Die BIG investiert in energietechnisch relevante Verbesserungen ihrer Objekte, wie etwa eine bessere Dämmung oder effiziente Heizanlagen.

BIG Art

Mit dem Programm BIG Art realisiert der BIG Konzern jährlich zwei bis vier herausragende Projekte, die eine Symbiose von Architektur und Kunst darstellen.

Energieeffizienzklassen des BIG Konzern-Portfolios in Prozent



1 Effizienzklasse A oder B	28 %
2 Effizienzklasse C	46 %
3 Effizienzklasse D oder schlechter	25 %
4 Energieausweis beauftragt	1 %

Beinahe ein Drittel aller BIG Gebäude weist bereits heute eine energetische Qualität gemäß Niedrigenergiehaus-Standard auf.

buy smart – buy green

Mit „buy smart – buy green“ wurden nachhaltige Standards und Kriterien für den zentralen Einkauf des BIG Konzerns entwickelt und umgesetzt.

Generationenmanagement

Ein wichtiges Thema im BIG Konzern, denn 30 Prozent aller Mitarbeiter sind über fünfzig. Gesundheitsvorsorge, intergenerationelles Lernen, Altersteilzeit und ein umfassendes Weiterbildungsangebot zählen zu den wichtigsten Maßnahmen.



# Über diesen Bericht

Bereits zum zweiten Mal wird das Engagement des BIG Konzerns im Bereich der Nachhaltigkeit in einem Bericht zusammengefasst. Seit dem letzten Nachhaltigkeitsbericht im Jahre 2011 hat es im BIG Konzern große Veränderungen gegeben. So wurde eine Neuausrichtung der Geschäftsfelder in Angriff genommen, neue Handlungsgrundsätze wurden definiert und mit Jänner 2013 nahm die Tochtergesellschaft ARE Austrian Real Estate ihre operative Tätigkeit auf. Auch beim Thema Nachhaltigkeit hat die BIG große Fortschritte gemacht – mehr darüber können Sie auf den kommenden Seiten nachlesen.

Der vorliegende Bericht trägt die Handschrift von fünf vielversprechenden Künstlerinnen und Künstlern: Georgia Creimer, Nikolaus Gansterer, Claudia Märzendorfer, Fritz Panzer und Sofie Thorsen haben im Rahmen der Kunstaktivitäten von BIG Art herausragende Projekte im Schnittpunkt von Kunst und Architektur realisiert und sich bereit erklärt, jeweils ein Cover des BIG Nachhaltigkeitsberichts zu gestalten. Auf eigenen Themenseiten kommen die Künstlerinnen und Künstler auch selbst zu Wort und erzählen über ihre Arbeit und ihre persönliche Sichtweise zum Thema Nachhaltigkeit. Jeder Bericht stellt also ein kleines Kunstwerk dar und schafft auf diese Weise Mehrwert.

Die Auswahl und Darstellung der Inhalte, Daten und Zahlen erfolgte auch entsprechend den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI), die sich international als Standard für die Nachhaltigkeits-Berichterstattung etabliert haben und Transparenz und Vergleichbarkeit gewährleisten. 2013 wurde in Amsterdam mit G4 die neue Generation der Leitlinien zur Nachhaltigkeits-

Berichterstattung der Global Reporting Initiative veröffentlicht. Der vorliegende Bericht der BIG erreicht die Anwendungsebene „In Accordance Core“ und bezieht zudem die Indikatoren der Sector Disclosures für Bau- und Immobilienunternehmen mit ein.

Der BIG Nachhaltigkeitsbericht 2013 knüpft an den letzten Bericht aus dem Jahre 2011 an. Die dargestellten Kennzahlen und Aktivitäten beziehen sich auf den österreichischen Markt sowie auf den gesamten BIG Konzern und umfassen im Wesentlichen die Jahre 2012 bis 2013. Zugunsten der Aktualität werden auch teilweise Maßnahmen und Projekte des ersten Halbjahres 2014 dargestellt.

Neben dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht stellt die BIG auch Informationen zu ihrer Unternehmensverantwortung in den jährlichen Finanzberichten sowie auf der Website [www.big.at](http://www.big.at) zur Verfügung.

Für eine bessere Lesbarkeit wird im vorliegenden Bericht die geschlechtsneutrale Schreibweise weitgehend ohne Geschlechterdifferenzierung gehandhabt. Bezeichnungen wie Mitarbeiter, Partner, Stakeholder, Architekten etc. beziehen selbstverständlich immer beide Geschlechter mit ein.

# Inhaltsverzeichnis

Vorworte .....	8
<b>Künstler</b>	
Georgia Creimer .....	10
Nikolaus Gansterer .....	20
Claudia Märzendorfer .....	32
Fritz Panzer .....	42
Sofie Thorsen .....	56
<b>Ökonomie und Kunden</b> .....	13
Der BIG Konzern .....	14
Investitionen für eine funktionierende Infrastruktur .....	15
Neustrukturierung & Unternehmensstrategie .....	18
Mehrwert für Kunden .....	19
<b>Unternehmensführung</b> .....	23
Mit neuen Denkmodellen in die Zukunft .....	25
Nachhaltigkeit als Managementaufgabe .....	26
Compliance .....	28
Der BIG Konzern im Dialog .....	29
<b>Mitarbeiter</b> .....	35
Talente halten und gewinnen .....	36
Beruf, Familie & Work-Life-Balance .....	38
Gesund am Arbeitsplatz .....	40
Gleiche Chancen für alle .....	40
<b>Nachhaltige Gebäude</b> .....	45
Neue Qualitätsstandards für nachhaltige Gebäude .....	46
Labels für nachhaltiges Bauen .....	47
Niedrigenergie-Standard und erneuerbare Energie .....	49
Best Practice (Campus WU, Med-Campus Graz, Bildungscampus Seestadt Aspern, Justizzentrum Korneuburg) .....	50
Gesunde Räume .....	54
Umweltmanagement bei der BIG .....	54
buy smart – buy green .....	55
<b>Gesellschaft</b> .....	59
Kinder- und Familienpatenschaften in Moldawien .....	60
VinziPort-Notschlafstelle in Wien .....	60
Barrierefreie Architektur .....	61
BIG Art – Kunst in, um und mit Architektur .....	61
BIG Nachhaltigkeits-Roadmap .....	68
GRI-Index .....	72
Zertifizierung .....	76
Mitgliedschaften/Preise .....	77
Impressum .....	78



#### Vorwort

**Dr. Reinhold Mitterlehner**  
Bundesminister für Wissenschaft,  
Forschung und Wirtschaft

*Welche Bedeutung hat die Immobilienwirtschaft für die Erreichung der Energie- und Klimaziele?*

**Reinhold Mitterlehner** Die gesamte Immobilienwirtschaft ist dafür wichtiger denn je. Neben der Errichtung von Niedrigenergiehäusern stehen bei Bestandsobjekten bauliche energetische Verbesserungen wie beispielweise Fenster- und Fassadensanierungen, aber auch haustechnische Maßnahmen wie Solar- und Photovoltaik-Anlagen im Mittelpunkt, um die Energie- und Klimaziele der EU zu erreichen. Insgesamt ist Österreich hier auf einem guten Weg, muss aber laufend weitere Anstrengungen setzen.

*Der BIG Konzern ist eines der größten Immobilien-Unternehmen des Landes und zugleich im Eigentum der Republik Österreich. Hat ein Unternehmen der öffentlichen Hand besondere Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft?*

**Reinhold Mitterlehner** Als größter Immobilieneigentümer Österreichs und als Gesellschaft im Eigentum der Republik hat der BIG Konzern nicht nur eine ökonomische, sondern auch eine gesellschaftliche Verantwortung. Architektonische Qualität, Funktionalität und Wirtschaftlichkeit sind daher Basisprämissen jedes Projekts. Die BIG gestaltet öffentlichen Raum. Über 500.000 Menschen bewegen sich täglich in öffentlich zugänglichen BIG Gebäuden. Diesen Menschen sind wir verpflichtet, daher sind auch schon viele nachhaltige Ideen und Konzepte realisiert worden.

*Wie sehen Sie als Eigentümervertreter die langfristigen Entwicklungsmöglichkeiten für den BIG Konzern?*

**Reinhold Mitterlehner** Die Bundesimmobiliengesellschaft ist gut aufgestellt und wird als verlässlicher und zugleich innovativer Partner angesehen. Neue Chancen ergeben sich durch die Bündelung der marktgängigen Büroimmobilien und Entwicklungsliegenschaften in der ARE Austrian Real Estate. Mit der ARE wird verstärkt auf die aktive Bewirtschaftung dieses Immobilienvermögens gesetzt, anstatt es nur zu verwalten. Entsprechende Erfolge stellen die Weichen für eine weitere nachhaltige Entwicklung des BIG Konzerns.

*Welche Ziele geben Sie als Eigentümer für die BIG in den nächsten Jahren vor? Gibt es auch konkrete Vorgaben in puncto Nachhaltigkeit?*

**Reinhold Mitterlehner** Ziel der BIG ist es, Institutionen der Republik Österreich unter marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen mit Raum zu versorgen und eine nachhaltige Wertsteigerung des Immobilienvermögens zu generieren. Als Eigentümervertreter des Bundes ist mir aber auch das Engagement in den Bereichen Nachhaltigkeit, Energieeffizienz und Klimaschutz besonders wichtig. Der aktuelle Bericht bestätigt die Vorreiterrolle der BIG auf diesen Gebieten.



#### Vorwort

**Christine Marek**  
Vorsitzende des Aufsichtsrates

*Als Eigentümer vieler öffentlich genutzter Gebäude trägt der BIG Konzern nach eigener Definition große Verantwortung. Worin liegt diese Verantwortung?*

**Christine Marek** Für mich beinhaltet die Verantwortung der BIG zwei zentrale Aspekte. Zum einen operiert jedes Unternehmen im öffentlichen Eigentum unter besonderen Rahmenbedingungen. Dies kommt nicht zuletzt durch die Kontrolle durch den Rechnungshof und die damit verbundenen Auflagen zum Ausdruck. Öffentliche Unternehmen wie die BIG haben daher eine wichtige Vorbildwirkung im Hinblick auf eine verantwortungsvolle und transparente Geschäftstätigkeit. Andererseits erbringt die BIG eine wichtige Leistung für unsere Gesellschaft, indem sie für uns alle öffentliche Infrastruktur zur Verfügung stellt. Gerade wenn es zum Beispiel um Schulen oder Universitäten geht, muss unsere Leistung top sein, denn da spielt die Qualität der Gebäude eine wichtige Rolle.

*Kernaufgabe des BIG Konzerns ist das effiziente Management eines großen Immobilienbestandes. Inwieweit passt diese Grundausrichtung mit einer Vorreiterrolle in der Nachhaltigkeit zusammen?*

**Christine Marek** Marktwirtschaftliche Effizienz und Nachhaltigkeit sind kein Widerspruch. Im Gegenteil: Unternehmen, die auf Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt setzen und konsequent Nachhaltigkeitsaspekte in ihr Kerngeschäft und die tägliche Arbeit integrieren, sind längerfristig erfolgreich. Denn der effiziente Umgang mit Ressourcen aller Art ist ein Kerngedanke der Nachhaltigkeit. Insbesondere bei öffentlichen Unternehmen kann mehr Nachhaltigkeit auch zu schnelleren Abläufen und letztendlich größerem wirtschaftlichen Erfolg führen, da man auch vorausschauender agiert. Auch wenn zum Beispiel Energiesparmaßnahmen kurzfristig mehr kosten, reduzieren sie langfristig gesehen deutlich die Ausgaben. Kurzum, das stärkste Argument für Nachhaltigkeit in der Wirtschaft lautet: Es macht ökonomisch Sinn – nachhaltig.

*Verglichen mit anderen europäischen Ländern sind Nachhaltigkeitsberichte in Österreich immer noch rar gesät. Der BIG Konzern veröffentlicht 2014 bereits seinen zweiten Nachhaltigkeitsbericht. Was ist Ihre Intention?*

**Christine Marek** Gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit sind heute Themen, an denen kein größeres Unternehmen mehr vorbeikommt – auch in Österreich, wenngleich unser Land hier durchaus noch Luft nach oben hat. Aber ich beobachte, dass – langsam aber doch – immer mehr Unternehmen auf den „Nachhaltigkeits-Express“ aufspringen, sei es durch Druck von außen – etwa durch spezifische Anforderungen bei Ausschreibungen – oder aufgrund eines internen Umdenkprozesses. Bei der BIG hat dieser Prozess bereits vor einigen Jahren begonnen und mittlerweile nehmen wir durchaus eine aktive Vorreiterrolle in der Branche ein. Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht wollen wir zeigen, dass Nachhaltigkeit mit all ihren unterschiedlichen Aspekten im Unternehmen funktioniert, gelebte Realität ist und einen wichtigen Teil unseres Erfolgs ausmacht.





**Vorwort**  
**DI Hans-Peter Weiss**  
 Geschäftsführung BIG

*Seit dem letzten Nachhaltigkeitsbericht vor zwei Jahren hat sich innerhalb des BIG Konzerns viel getan. Welche Fortschritte hat die BIG im Bereich der Nachhaltigkeit gemacht?*

**Hans-Peter Weiss** Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht 2011 haben wir einen ersten Überblick über die zahlreichen Aspekte der Nachhaltigkeit im BIG Konzern gegeben. Im nächsten Schritt wurde in den letzten zwei Jahren ein konzernweites Nachhaltigkeitsmanagement aufgebaut, das alle Aktivitäten bündelt und eine zielgerichtete und systematische Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie gewährleistet.

Damit Nachhaltigkeit nicht nur auf „soft facts“ im Unternehmen beschränkt wird, war uns klar, dass wir den Nachhaltigkeitsgedanken in unserem Kerngeschäft, der Bewirtschaftung und Entwicklung von Immobilien, weiter forcieren müssen. So wurden beispielsweise nachhaltige Kriterien, wie etwa Energieeffizienz, bei Wettbewerbsausschreibungen deutlich aufgewertet. Ein neuer Qualitätsstandard für nachhaltige Immobilien, das „Holistic Building Program“, ist gerade in Entwicklung und wird unseren Kunden bald als neue Serviceleistung zur Verfügung stehen.

**Wolfgang Gleissner** Nachhaltigkeit ist heute Teil unserer Unternehmensphilosophie, sodass dieses Thema bei allen Aktivitäten implizit mitgedacht wird. Es ist uns auch ein Anliegen, am eigenen Arbeitsplatz möglichst nachhaltig, ressourcen- und umweltschonend zu agieren. So wurden etwa das konzernweite Umweltmanagement auf alle neun Standorte ausgeweitet und nachhaltige Kriterien für den zentralen Einkauf entwickelt. Auch mit der zweifachen Auszeichnung der BIG Zentrale in Wien mit dem „BlueCard“-Zertifikat der ÖGNI sowie mit dem internationalen BREEAM-Zertifikat konnten wir bewusst ein Zeichen setzen.

*Die BIG ist in vielen Bereichen der Nachhaltigkeit von der guten Geschäftsbeziehung zu ihren Mietern abhängig. Wie groß ist generell die Bereitschaft öffentlicher Unternehmen oder Dienststellen, das Thema Nachhaltigkeit zu forcieren?*

**Wolfgang Gleissner** „Gemeinsam mit den Mietern“ lautet unsere Devise. Denn als BIG Konzern investieren wir im Auftrag des Mieters und refinanzieren unsere Investitionen durch die Mieterträge. Das gilt insbesondere für Maßnahmen im Bereich des nachhaltigen Bauens, wie etwa die Verbesserung der Energieeffizienz oder den Einsatz von ökologischen Baustoffen. Trotz knappen Budgets und Sparprogrammen wird das Thema Nachhaltigkeit und Energieeffizienz von unseren Kunden verstärkt nachgefragt. Auf diese Weise konnten in den letzten Jahren eindrucksvolle Vorzeigeprojekte, wie der Campus WU Wien oder das Justizzentrum Korneuburg, realisiert werden. Was uns besonders freut: Die Ressorts und Universitäten machen auch bei Pilot- und Forschungsprojekten, wie etwa dem „Haus der Zukunft Plus/BIGMODERN“, mit. Gemeinsam können wir so neue Lösungen und Technologien testen und auf diese Weise nachhaltige Standards für die Zukunft entwickeln.



**Vorwort**  
**DI Wolfgang Gleissner**  
 Geschäftsführung BIG

**Hans-Peter Weiss** Es besteht die Bereitschaft der öffentlichen Mieter, im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten beim Thema Nachhaltigkeit einen Beitrag zu leisten. Aber es ist auch Aufgabe des BIG Konzerns, seine Mieter dementsprechend zu unterstützen und zu beraten. Kundenorientierung hat daher bei der BIG höchste Priorität. Im Rahmen von „BIG Changes“ haben wir uns neu aufgestellt und unsere Kompetenzen in den drei Unternehmensbereichen Schulen, Universitäten und Spezialimmobilien gebündelt. Auf diese Weise erhält der Kunde einen Ansprechpartner, der die Immobilie über den gesamten Lebenszyklus begleitet und stärker auf individuelle Bedürfnisse und Anliegen eingehen kann.

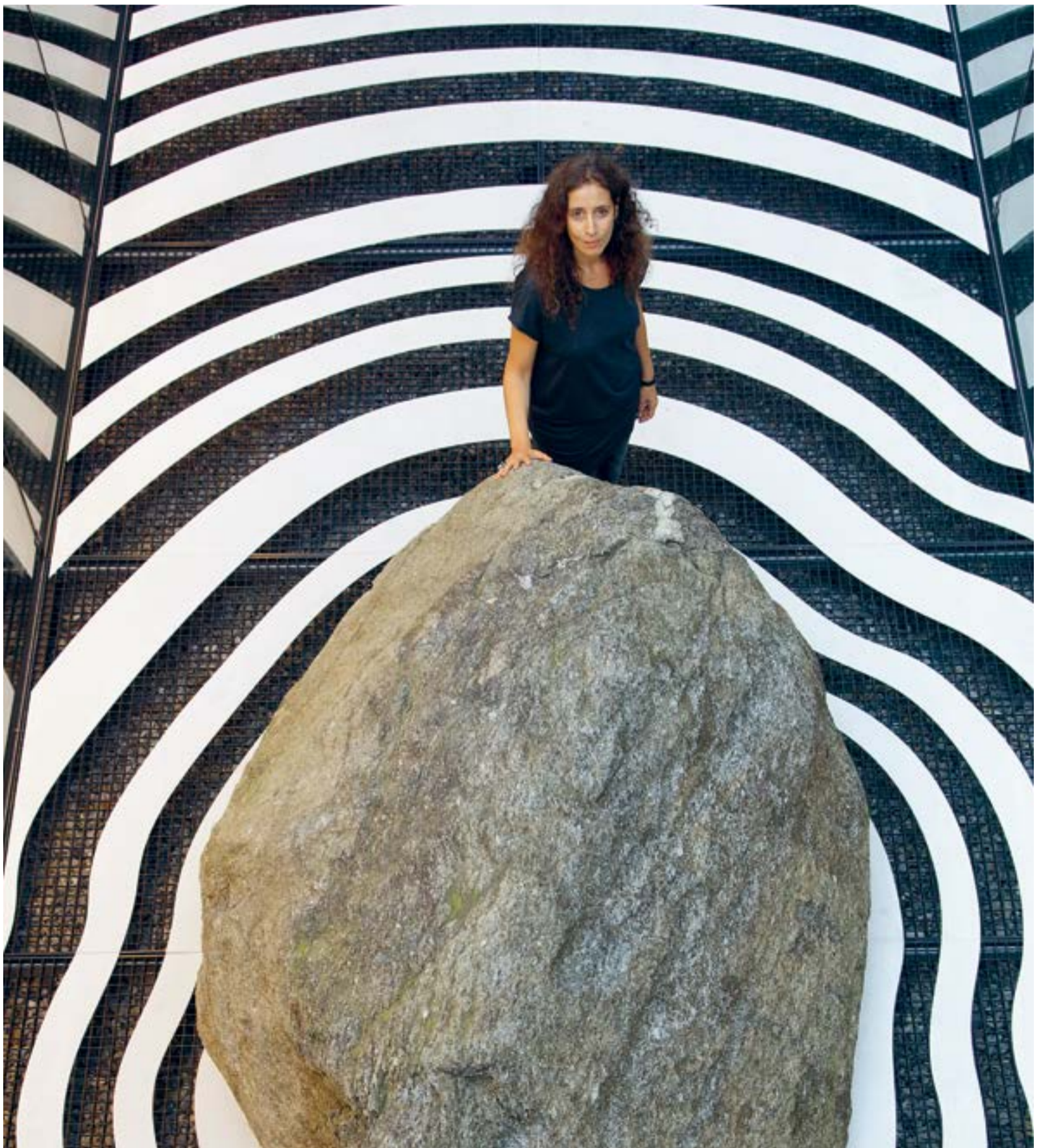
*Das neue Tochterunternehmen „Austrian Real Estate“ ist strategisch anders ausgerichtet als die BIG. Gilt das auch für das Thema Nachhaltigkeit?*

**Hans-Peter Weiss** Die ARE operiert im Gegensatz zur BIG im Büro- und Wohnungsimmobiliensegment! Ein stark umkämpfter Markt mit anderen Grundvoraussetzungen. Nur wenn es gelingt, den Mehrwert von Nachhaltigkeit etwa beim „Blue Building“ in konkreten Zahlen auszudrücken, werden auch vermehrt private Kunden auf dieses Thema aufspringen. Aber ich bin überzeugt, dass die ARE mit ihrer innovativen Unternehmensstrategie, der schlanken und flexiblen Organisation sowie dem attraktiven Portfolio im Hinblick auf Nachhaltigkeit in Zukunft viele Akzente setzen wird.

**Wolfgang Gleissner** Ja und Nein. Das Thema Nachhaltigkeit hat im BIG Konzern viele Facetten. Themen wie der faire Umgang mit Mitarbeitern, gesellschaftliches Engagement oder das hausinterne Umweltmanagement ziehen sich durch alle Bereiche des Konzerns. Hier ist es uns wichtig, dass einheitliche hohe Standards gehalten und weiterentwickelt werden. Unterschiede ergeben sich allerdings durch die differenzierte Kundenstruktur und die damit verbundenen Angebote. So sind in der ARE Büro- und Wohnimmobilien sowie Entwicklungsliegenschaften gebündelt, mit denen vor allem private Mieter angesprochen werden. Bei Wohngebäuden etwa stehen Themen wie Gesundheit oder Generationen im Vordergrund. Hier kann sich die ARE mit durchdachten und nachhaltigen Ansätzen am Immobilienmarkt durchsetzen.



# Georgia Creimer zum Thema Nachhaltigkeit





Die Universitäts- und Landesbibliothek Tirol an der Leopold-Franzens-Universität in Innsbruck verfügt über acht verglaste Atrien, durch die Tageslicht von oben in die Innenräume fällt. Diese Innenhöfe hat Georgia Creimer als Orte für ihre Kunst-Installation „On Stones“ ausgewählt. Drei Elemente bilden die einerseits konzentrativ fokussierenden und andererseits weithin kommunizierenden Bestandteile der Installation: In den Höfen platzierte

tät des Raumes zu brechen oder ihr zumindest „Paroli zu bieten“, indem ich große, schwere und unbearbeitete Steine in den Raum platzierte. Diese Steine stehen für die raue Natur, die in der gesamten Umgebung von Innsbruck zu finden ist und in den Bibliotheksräumlichkeiten eine starke identitätsstiftende Rolle spielt. Man könnte, um sich zu verabreden, beispielsweise sagen: „... Wir treffen uns beim flachen Stein...“.

ihre Betrachtung sind frei. Und so sind sie auch viel „größer“ und komplexer, als würde jemand versuchen, sie zu binden, sie in eine bestimmte Interpretation zu zwingen. Mir persönlich ist es immer eine Freude, von meinen eigenen Arbeiten überrascht zu werden – wenn Dinge, die ich vorher selbst nicht wusste, im Nachhinein sichtbar werden.

**BIG** *Steine, Landschaften, raue Natur – haben Sie in Ihrer Arbeit einen*

diesem Tun selbst wirkt sie exemplarisch. Sie verleitet zum Andersdenken außerhalb genormter Systeme und ist dadurch nachhaltig wichtig für die Gesellschaft.

**BIG** *Glauben Sie, dass Kunst einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft leisten kann bzw. soll?*

**Creimer** Interpretiert man Nachhaltigkeit als einen langfristig angelegten, verantwortungsbewussten

**„Kunst hat für mich einen subversiven Charakter. Sie versucht Dinge anders zu betrachten und in diesem Tun selbst wirkt sie exemplarisch. Sie verleitet zum Andersdenken außerhalb genormter Systeme und ist dadurch nachhaltig wichtig für unsere Gesellschaft.“**



© Günter Richard Wett

die Künstlerin tonnenschwere Findlingsteine, die von konzentrischen Kreisen am Boden umschlossen werden. Ergänzt wurde die Installation durch Textzitate aus einem Roman von Christoph Ransmayer, welche an den Glasbrüstungen angebracht sind. Die BIG führte ein Gespräch mit Georgia Creimer und wollte mehr über ihre Arbeit und ihren Bezug zum Thema Nachhaltigkeit erfahren:

**BIG** *Welcher Gedanke stand am Beginn Ihres Projektes?*

**Creimer** Die zentrale Idee meines Projektes war, in der sehr funktionalen Architektur einer Bibliothek eine Art „Landschaft“ zu kreieren, oder besser gesagt, mehrere Landschaften. Ich folgte dem ursprünglichen Gedanken, die strenge Orthogonalität

**BIG** *Die „Landschaften“ jedes Lichthofs sollen, vom Inneren der Bibliothek aus betrachtet, die Konzentration der Lesenden unterstützen. Gibt es auch eine Botschaft, die Sie mit Ihrer Kunst vermitteln wollen?*

**Creimer** Wenn ich beginne an einem Projekt zu arbeiten, gleich ob es eine Arbeit für den öffentlichen Raum ist oder etwas, das ich in der Intimität meines Ateliers kreiere, habe ich nie den Gedanken einer Botschaft im Kopf. Ich sehe mich als Künstlerin, die durch ihre Übung in der Kunst ihre eigene Sensibilität für Dinge, Menschen, die Natur und das Leben entwickelt hat. Mein schöpferischer Prozess ist dabei ein empirischer, es entsteht eine Art Lebenswissenschaft. Ich fände es naiv, eine Botschaft durch die Kunst vermitteln zu wollen. Die Dinge und

*besonderen Bezug zu Natur, Umwelt und Nachhaltigkeit?*

**Creimer** Ich denke, dass meine Arbeit oft in einem Grenzbereich zwischen der Natur und dem Künstlichen stattfindet. Ich erlebe diesen Ort, wo beide sich treffen, als einen Ort voller Irritation – da versuchen zwei Wirklichkeiten sich aneinander anzupassen und gleichzeitig negieren sie einander einfach dadurch, dass sie grundverschieden sind. In diesem Spannungsverhältnis entsteht etwas Hybrides, Absurdes. Ich sehe aber den Bezug von Kunst zu Nachhaltigkeit nicht wirklich als abhängig von der individuellen künstlerischen Tätigkeit. Vielmehr ist das Kunstmachen an sich und im Allgemeinen nachhaltig. Kunst hat für mich einen subversiven Charakter. Sie versucht Dinge anders zu betrachten und in

Umgang mit einer Ressource, kann auch Kunst als eine solche Ressource verstanden werden. Glückt etwas in der Kunst, ist die Chance groß, davon berührt zu werden – in welcher Weise auch immer – und das auch langfristig. Meine Verantwortung als Künstlerin sehe ich darin, so gut Kunst zu machen, wie ich es kann.

#### Zur Person

*Die 1964 in Sao Paulo / Brasilien geborene Künstlerin Georgia Creimer absolvierte in ihrer Heimatstadt das Kunststudium und begann ihre künstlerische Laufbahn in Brasilien. Seit 1986 lebt und arbeitet sie in Wien. Ausgehend von der Malerei hat Creimer ihr künstlerisches Spektrum sukzessive auf die Medien Fotografie, Objekt, Installation sowie Video erweitert, oft findet in ihrer Arbeit auch ein Ineinandergreifen unterschiedlicher Medien statt. [www.georgiacreimer.com](http://www.georgiacreimer.com)*

---

→ **Mehrwert für Gesellschaft, Kunden, Eigentümer und Mitarbeiter**

*Der BIG Konzern richtet seine Tätigkeit darauf aus, einen Mehrwert für Eigentümer, Kunden, Gesellschaft und Mitarbeiter zu schaffen.*

---

→ **Bedeutender Akteur der österreichischen Immobilienwirtschaft**

*Dabei betreuen wir unsere Immobilien und Kunden über den gesamten Lebenszyklus. Von der Beratung über Baumanagement und Service bis hin zur Verwertung. Dies macht uns zu einem der umfassendsten Immobiliendienstleister mit flächendeckender Präsenz in Österreich. Zudem agiert die BIG als einer der größten und bedeutendsten Immobilieneigentümer durch gezieltes Portfolio- und Assetmanagement als wertschaffender Akteur in der österreichischen Immobilienwirtschaft.*

---

→ **Neuausrichtung mit differenzierter Herangehensweise**

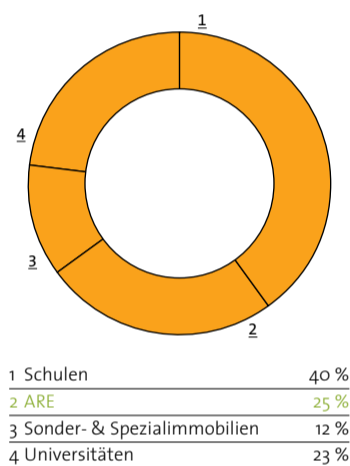
*Unser umfassendes und heterogenes Portfolio erfordert eine differenzierte Herangehensweise und Ausrichtung des gesamten Konzerns. Um den heterogenen Ansprüchen unserer Kunden und Interessensgruppen gerecht zu werden, wurde eine Neuausrichtung der Geschäftsfelder der BIG unternommen und im Oktober 2012 die Tochtergesellschaft ARE Austrian Real Estate gegründet.*

---

KAPITEL 1  
*Ökonomie und Kunden*

# Ökonomie und Kunden

Segmentverteilung BIG Konzern  
in Prozent



## Der BIG Konzern

Primäres Ziel der BIG ist es, die Republik Österreich bestmöglich und nach marktwirtschaftlichen Kriterien mit Raum zu versorgen und eine nachhaltige Wertsteigerung des Immobilienvermögens zu generieren. Kundenorientierung, effizientes Kostenmanagement und die Einhaltung kurzer Bauzeiten genießen dabei höchste Priorität.

Laufend befinden sich Großprojekte im Wert von mehreren hundert Millionen Euro in der Realisierungsphase. BIG und ARE stehen dabei im Wettbewerb mit privaten Immobilienunternehmen und müssen sich auf dem Markt behaupten. Das gelingt dem Unternehmen mit Professionalität, Kundennähe und einem hohen Qualitätsanspruch. Eine intensive Abstimmung mit Kunden und Planern sowie transparent abgewickelte Wettbewerbe im Rahmen von Vergabeverfahren bilden dafür die Voraussetzung.

Seit Oktober 2012 hat die BIG mit der ARE Austrian Real Estate eine Tochtergesellschaft gegründet, die rund 25 Prozent des Immobilienbestandes im Konzern umfasst. Hier werden Büroimmobilien und Entwicklungsliegenschaften gebündelt, wobei sich das

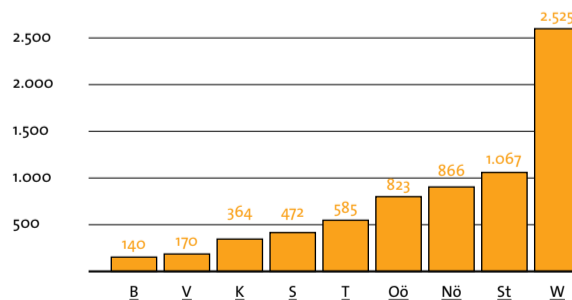
Portfolio aus über 600 Objekten mit rund 1,8 Millionen Quadratmetern Mietfläche zusammensetzt. Mit diesem Portfolio werden neben dem Bundeskunden auch private Mieter angesprochen.

## Das Portfolio des BIG Konzerns

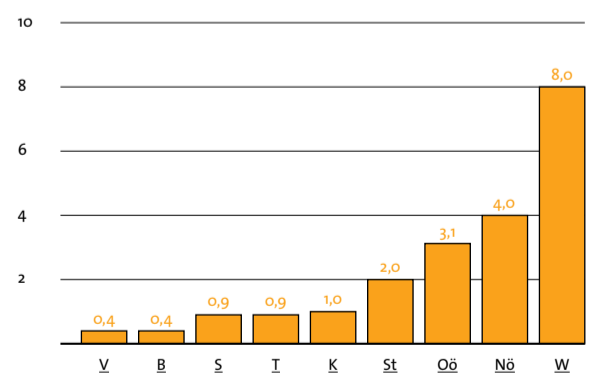
Der BIG Konzern managt eines der größten Gebäude-Portfolios Österreichs und ist nicht zuletzt auch aufgrund seiner Flächenreserven ein bedeutender Immobilienentwickler. Insgesamt werden rund 2.800 Objekte mit einer Gebäudefläche von rund sieben Millionen Quadratmetern und einer Grundstücksfläche von 21 Millionen Quadratmetern bewirtschaftet.

Die größten Mieter sind das Bundesministerium für Bildung & Frauen, die österreichischen Universitäten sowie die Bundesministerien für Justiz, Finanzen und Inneres. Der BIG Konzern ist in den jeweiligen Segmenten – Schulen (ca. 40 Prozent), Universitäten (ca. 23 Prozent), Spezialimmobilien (ca. 12 Prozent) und Immobilien der ARE (ca. 25 Prozent) – darauf ausgelegt, marktwirtschaftlich zu agieren, Kosten und Abläufe zu optimieren und konsequent sein Portfolio weiterzuentwickeln.

Flächenverteilung des Gebäudeportfolios  
in tausend Quadratmetern



Verteilung der Grundfläche  
in Mio. Quadratmetern





### Investitionen für eine funktionierende Infrastruktur

Jährlich investiert der BIG Konzern im Auftrag seiner Kunden mehrere hundert Millionen Euro in das Immobilienportfolio. Allein in den Jahren 2009 bis 2013 wurden Neubauten, Generalsanierungen oder Instandhaltungen im Wert von rund 3 Milliarden Euro realisiert.

Wissenschaftliche Studien unterstreichen die Bedeutung dieser Investitionen für die Gesamtwirtschaft. Laut einer aktuellen IHS-Studie wird der BIG Konzern im Zeitraum 2009 bis 2017 Ausgaben in der Gesamthöhe von rund sieben Milliarden Euro tätigen. Diese Investitionen, vorrangig in Bundesgebäude, generieren wiederum einen Produktionswert von über 20 Milliarden Euro und eine Wertschöpfung von ca. neun Milliarden Euro im In- und Ausland. Zusätzlich schaffen die BIG Investitionen jährlich rund 10.000 Arbeitsplätze in Österreich.

Fast alle Bauvorhaben der Instandhaltung und thermischen Sanierung werden über regionale Klein- und Mittelbetriebe abgewickelt. Damit wiederum hat die BIG einen maßgeblichen Anteil an der Sicherung von Arbeitsplätzen und der Förderung des örtlichen Bauhaupt- und Baunebengewerbes. Zusätzlich profitieren regionale Betriebe von „alltäglichen“ Aufträgen (Winterdienst, Betreuung Außenanlagen etc.) im Rahmen der laufenden Bewirtschaftung der Gebäude.

Der BIG Konzern zielt darauf ab, den Immobilienbestand optimal zu bewirtschaften. Aufgrund der Mieterstruktur und der spezifischen, langfristig ausgelegten Nutzung der Immobilien ist das Kerngeschäft der Vermietung über die Jahre stabil, was sich auch im wiederholten ausgezeichneten Aaa-Rating der Agentur Moody's niederschlägt.

<b>Kennzahlen BIG Konzern</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
in Mio. EUR		
Umsatz	946	872
Betriebsergebnis	607	528
Jahresüberschuss	359	293
Investitionen*	721	627
Fertigstellungen	327	549

\* Neubau, Generalsanierungen und Instandhaltung inkl. Campus WU

**Ausgewählte Fertigstellungen**

Maßnahme	Projekt	Foto	Budget in Mio. EUR	Fertigstellung
<b>2013</b>				
NB	Anhaltezentrum Vordernberg	<b>3</b>	25,0	Dez. 2013
EW&S	BG/BRG Wr. Neustadt, Zehnergasse	<b>1</b>	5,5	Sept. 2013
NB	ZAMG Geomagnetisches Observatorium Muggendorf		8,5	Sept. 2013
NB	Campus WU Wien		492,0	Sept. 2013
EW&S	BRG Linz, Hamerlingstraße		9,0	Sept. 2013
EW&S	BG/BRG Kufstein		14,0	Juni 2013
EW&S	BHAK/BHAS Polgarstraße, Wien	<b>5</b>	19,5	April 2013
EW&S	Bernhard Gottlieb Universitätszahnklinik Wien	<b>4</b>	80,0	April 2013
<b>2012</b>				
EW&S	BG/BRG Schwechat		12,0	Dez. 2012
NB	Produktionstechnikzentrum TU Graz		44,4	Okt. 2012
EW&S	Bürogebäude Bruck/Mur		8,5	Sept. 2012
EW&S	BG/BRG Diefenbachgasse, Wien		10,0	Sept. 2012
NB	Justizzentrum Korneuburg		77,0	Aug. 2012
EW&S	Bundesberufsschule für Uhrmacher, Karlstein		7,5	Aug. 2012
EW&S	BG/BRG Neusiedl am See		9,0	Juli 2012
EW&S	Büro- und Amtsgebäude Lienz		3,0	Juli 2012
NB	Science Park Linz, Bauteil 3		28,0	Juli 2012
EW&S	BRG/BORG Salzburg, Akademiestraße		9,5	Juni 2012
EW&S	HTBLA Salzburg, Itzlinger Hauptstraße		19,0	Juni 2012
EW&S	Bundeschulzentrum Tulln		23,0	Juni 2012
NB	Chemie, Pharmazie & Theoretische Medizin der Universität Innsbruck		76,0	Mai 2012
S	Universität für Musik & darstellende Kunst, Seilerstätte, Wien		12,0	Mai 2012
EW&S	Bürogebäude Bankgasse, Wien		5,0	Mai 2012
S	Bundesrechenzentrum, Wien	<b>2</b>	42,0	Mai 2012
<b>2011</b>				
NB	Heerestruppenschule Benedek- Kaserne, Bruckneudorf		10,0	Dez. 2011
NB	Unipark Nonntal, Salzburg	<b>6</b>	65,0	Okt. 2011
S	Bildhauerateliers Akademie der bildenden Künste, Wien		2,5	Sept. 2011
S	Servicecenter Landesgericht für Strafsachen Wien		0,8	Sept. 2011
NB	Science Park Linz, Bauteil 2		26,1	Juli 2011
EW&S	Arbeitsmarktservice Amstetten		2,8	Juli 2011
NB&S	HBLFA Wieselburg, Schloss & Turnsaal		11,0	Mai 2011
NB	Labortrakt BEV Arltgasse, Wien		12,1	Feb. 2011
EW	Landesgericht St. Pölten		8,0	Feb. 2011
S	Bezirksgericht Graz-Ost		6,5	Jän. 2011

© 1. Gabu Heindl\_Pezhejduk; 2. Martin Kohlbauer\_Harald A. Jahn; 3. SUE Architekten\_Robert Frankl; 4. NMP-ZT GmbH\_Harald A. Jahn; 5. Sglw architekten Werner Silbermayr\_Harald A. Jahn; 6. Storch, Ehlers & Partner\_Andrew Phelps



**Neustrukturierung & Unternehmensstrategie**

Der BIG Konzern gehört der Republik Österreich, die Eigentümerfunktion wird vom Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft wahrgenommen. Der BIG Aufsichtsrat unter dem Vorsitz von Christine Marek besteht aus vier Kapital- und zwei Belegschaftsvertretern und tagt mindestens vier Mal im Jahr. Die Geschäfte der BIG werden von DI Hans-Peter Weiss und DI Wolfgang Gleissner geführt.

Nicht zuletzt durch die Schaffung der Tochtergesellschaft ARE und des internen Veränderungsprozesses „BIG Changes“ (siehe auch Seite 19) kam es zu einer Neuausrichtung der Unternehmensstruktur des BIG Konzerns.

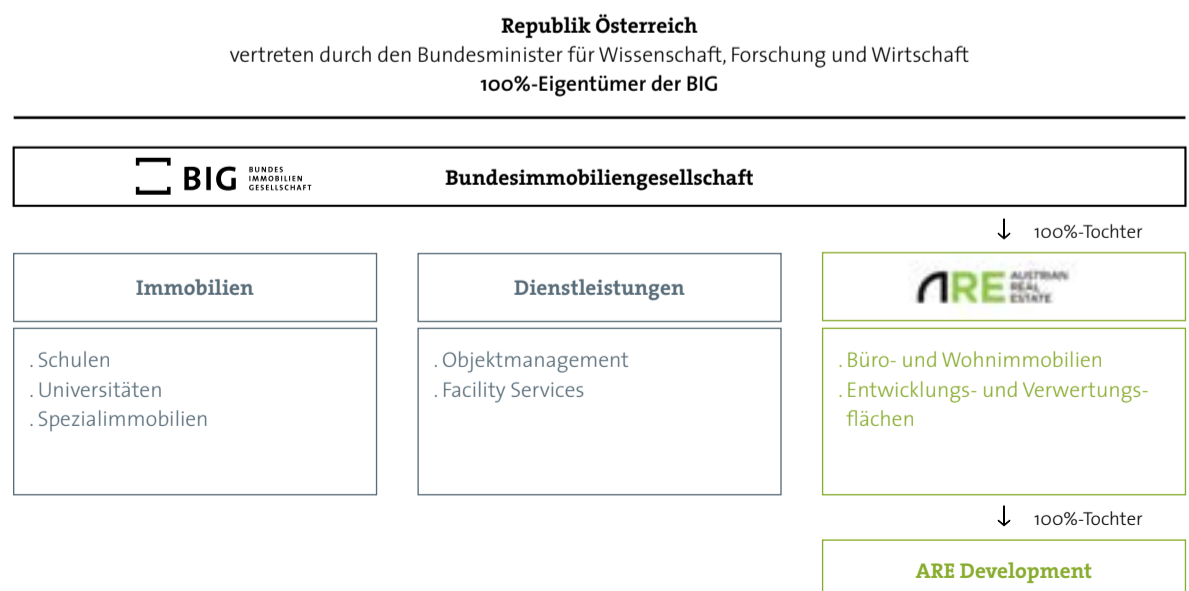
Die BIG setzt ihre strategischen Schwerpunkte in den Geschäftsfeldern Schulen, Universitäten und Spezialimmobilien in gesellschaftlich sensiblen Verantwortungsbereichen. Durch die Neustrukturierung werden in diesen Geschäftsbereichen Assetmanagement und Baumanagement für die jeweiligen Immobilienkategorien vereint. Die drei Bereiche sind dabei zentrale Ansprechstelle für die Mieter der BIG Objekte. Mit weiteren eigenständigen Geschäftsfeldern agiert die BIG in den Servicebereichen Objektmanagement – im

Sinne einer kaufmännischen und technischen Hausverwaltung – und Facility Services flächendeckend über Österreich. Die BIG hat ihre strategischen Ziele in einer klaren Sicherung und im Ausbau der Marktposition und einer nachhaltigen Wertsteigerung des Portfolios.

Die ARE Austrian Real Estate hat sich auf das Geschäftsfeld von Büro- und Wohnimmobilien spezialisiert. Ziel der ARE ist es, den Bestand auszubauen, Erlöse zu optimieren sowie den Anteil privater Mieter im Konzern zu erhöhen. Langfristig soll die ARE „Börsenfitness“ erreichen und eine nachhaltige Wertsteigerung erzielen. Die ARE kann insbesondere durch ihre schlanke Organisation sehr flexibel und schnell auf Marktgegebenheiten und die Bedürfnisse der Mieter reagieren und zugleich die Stabilität des BIG Konzerns nützen.

In ihren Geschäftsfeldern betreibt die ARE ein aktives Assetmanagement, Immobilientrading (An- und Verkauf von Immobilien und Liegenschaften) und durch die Tochtergesellschaft ARE Development eine aktive Entwicklung, Realisierung und Vermarktung von Immobilienprojekten und Liegenschaften. Dabei bietet die ARE Development ein umfassendes Leistungsspektrum von der Stadtentwicklung bis zur Planung und Umsetzung hochqualitativer Wohnimmobilien.

**Geschäftsbereiche des Konzerns**





**BIG Changes**

Der heimische Immobilienmarkt ist heiß umkämpft. Ein verstärkter Wettbewerb und knappe Budgets führen unter anderem dazu, dass sich auch öffentliche Kunden der Republik verstärkt am freien Markt umsehen. Kosteneinsparungen, effiziente Abwicklung, hohe Flexibilität und starke Kundenorientierung stehen dabei im Fokus der zukünftigen Mieter. Um diesen Ansprüchen und neuen Herausforderungen zu begegnen, hat sich die BIG im Rahmen des Veränderungsprojektes „BIG Changes“ neu aufgestellt.

Im Zentrum der operativen Umsetzung von „BIG Changes“ steht eine am Geschäftsprozess entwickelte Struktur mit Bündelung der unterschiedlichen Fachkompetenzen, vom Assetmanagement, Recht und Controlling bis zum Projektmanagement, in den drei Unternehmensbereichen Schulen, Universitäten und Spezialimmobilien.

Die neuen Unternehmensbereiche haben eines gemeinsam: Sie begleiten den Kunden und seine Immobilie über den gesamten Lebenszyklus – von der Beratung (Idee, Standortwahl, Studien) über das Bau- und Facilitymanagement (Planung, Bauprojektmanagement) bis hin zur kaufmännischen und technischen Verwaltung mit den Serviceabteilungen Objektmanagement und Facility Services.

„BIG Changes“ wurde plangemäß mit Anfang April 2014 operativ gesetzt.

**Mehrwert für Kunden**

Egal ob Schulen, Universitäten oder Ministerien, Polizeidienststellen oder Justizanstalten, Bürogebäude oder Wohnbauten: Die Gebäude der BIG sollen die Anforderungen ihrer Bewohner und Nutzer optimal erfüllen. Insgesamt bewegen sich jeden Tag mehr als 500.000 Personen in BIG Häusern. Diesen Menschen ist die BIG verpflichtet.

Die BIG ist bestrebt, ihre Angebote auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Kunden auszurichten. Dabei spielen eine konsequente Kundenorientierung und ein intensiver Dialog eine entscheidende Rolle. So veranstaltet die BIG regelmäßig Veranstaltungen wie etwa das Kundenevent „BIG Time“ oder bietet mit dem Magazin „BIG Business“ laufend aktuelle Informationen.

Mehr über den Dialog mit Kunden und anderen Stakeholdern finden Sie auf Seite 29.

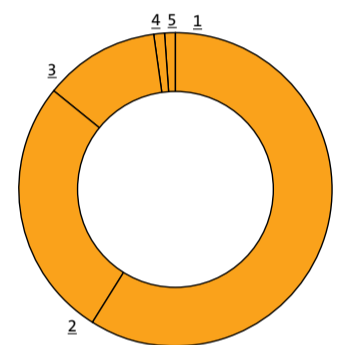
Ein wesentlicher Faktor, um die Leistung und Serviceorientierung des BIG Konzerns weiter ausbauen zu können, ist das unmittelbare Kunden-Feedback. Bei größeren Projekten ist es mittlerweile Standard, bei Kunden und Gebäudenutzern in regelmäßigen Abständen Feedback und Verbesserungsvorschläge einzuholen.

Etwa beim neuen Campus WU, wo im November 2013 eine Umfrage zur Zufriedenheit durchgeführt wurde. Mit 2.000 Flyern wurden Studierende, Lehrende, Mitarbeiter und Besucher eingeladen, Architektur, Standort, Funktionalität oder Infrastruktur des neuen Universitätscampus zu beurteilen. 390 Personen haben den Online-Fragebogen komplett ausgefüllt, davon rund 70 Prozent Studenten – der Rest entfällt auf WU- oder externe Mitarbeiter und Passanten.

Fast 60 Prozent der Befragten finden die Architektur des neuen Campus „sehr gelungen“ und 27 Prozent „eher gelungen“. Unzufrieden mit der Arbeit der sechs Architekten, darunter Zaha Hadid oder Peter Cook, sind nur zwei Prozent. Mit der Rolle als Bildungsstandort sind 90 Prozent zufrieden, 87 Prozent finden, dass der Campus „gut“ bis „sehr gut“ auf die Bedürfnisse der Nutzer zugeschnitten ist.

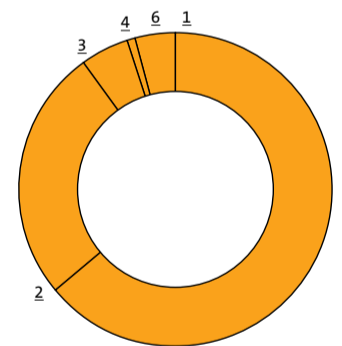
Mit einer solchen Umfrage will der BIG Konzern auch nach Fertigstellung von Neubauten oder Sanierungen aus der Beurteilung der Gebäudenutzer lernen, um Erkenntnisse für neue Projekte zu gewinnen.

**Bewertung der Architektur des Campus WU**  
in Prozent



1 sehr gelungen	59 %
2 eher gelungen	27 %
3 teils, teils gelungen	12 %
4 eher weniger gelungen	1 %
5 überhaupt nicht gelungen	1 %

**Zufriedenheit mit Campus WU als Bildungsstandort**  
in Prozent



1 sehr zufrieden	64 %
2 eher zufrieden	26 %
3 mittelmäßig zufrieden	5 %
4 eher wenig zufrieden	1 %
5 überhaupt nicht zufrieden	0 %
6 kann ich nicht beurteilen	4 %

# Nikolaus Gansterer zum Thema Nachhaltigkeit





**„Ich will durch meine spezifische Art des Tätigseins in der Welt inhärente Zusammenhänge verbalisieren, materialisieren und ‚übersetzen‘ und dadurch für mich und andere anders lesbar, zugänglich machen.“**

Neben moderner Architektur und Passivhausstandard glänzt das neue Justizzentrum Korneuburg mit zwei in das Gebäude und die Außenanlagen integrierten Kunstprojekten. In einem der lichtdurchfluteten Atrien des Gerichtsgebäudes installierte Nikolaus Gansterer sein als Mobile konzipiertes Objekt „Libra – Balancing the Invisible“. Der Künstler zieht dabei unseren Blick nach oben auf das Glasdach, wo das raumgreifende und dennoch feine Geflecht aus leichten Aluminiumrohren, schwarzen Kugeln und Segeln alle Blicke auf sich lenkt. Am schönsten sei es, so der Künstler, „wenn man sich in der Mitte des Raumes auf den Rücken legt und hinauf in den Himmel blickt: Wolken ziehen vorüber, Sonnenlicht fällt ein. Die Gedanken tragen einen fort und dann, ganz sanft, dreht sich ‚die Libra‘ wieder ein kleines Stück weiter und wir mit ihr.“ Die BIG wollte mehr darüber erfahren und führte ein kurzes Gespräch mit dem Künstler:

**BIG** Welche Vision stand am Beginn Ihres Projektes „Libra“ für das Justizzentrum Korneuburg?

**Gansterer** Mit der mobilen Skulptur „Libra – Balancing the Invisible“ wollte ich eine permanente Intervention schaffen, die sich sowohl mit der Funktion des Gebäudes (ein Justizzentrum als Ort der Rechtsprechung) auseinandersetzt und diesen Prozess des Ausverhandelns beziehungswei-

se Ausbalancierens der Kräfte thematisiert und materialisiert, aber auch auf die Nutzer des Gebäudes selbst reagiert sowie das ständig wechselnde Mikro-Klima vor Ort direkt in die Arbeit in Form von Bewegungsimpulsen miteinbezieht. Es geht mir schon auch darum, das Individuum nicht als eine losgelöste, abstrakte Größe darzustellen, sondern als etwas, das eingebettet ist in ein größeres Ganzes und damit Teil einer sozialen Konstellation – einer Gesellschaft. Diese Gesellschaft ist selbst aber wiederum eingebettet in eine Um-Welt, einen Lebensraum. Alle Elemente haben mannigfaltige Beziehungen, stehen in Verbindung, in Austausch, wirken sich aufeinander aus und generieren somit auch Abhängigkeiten.

**BIG** Hat Ihre Kunst einen starken Bezug zur Nachhaltigkeit?

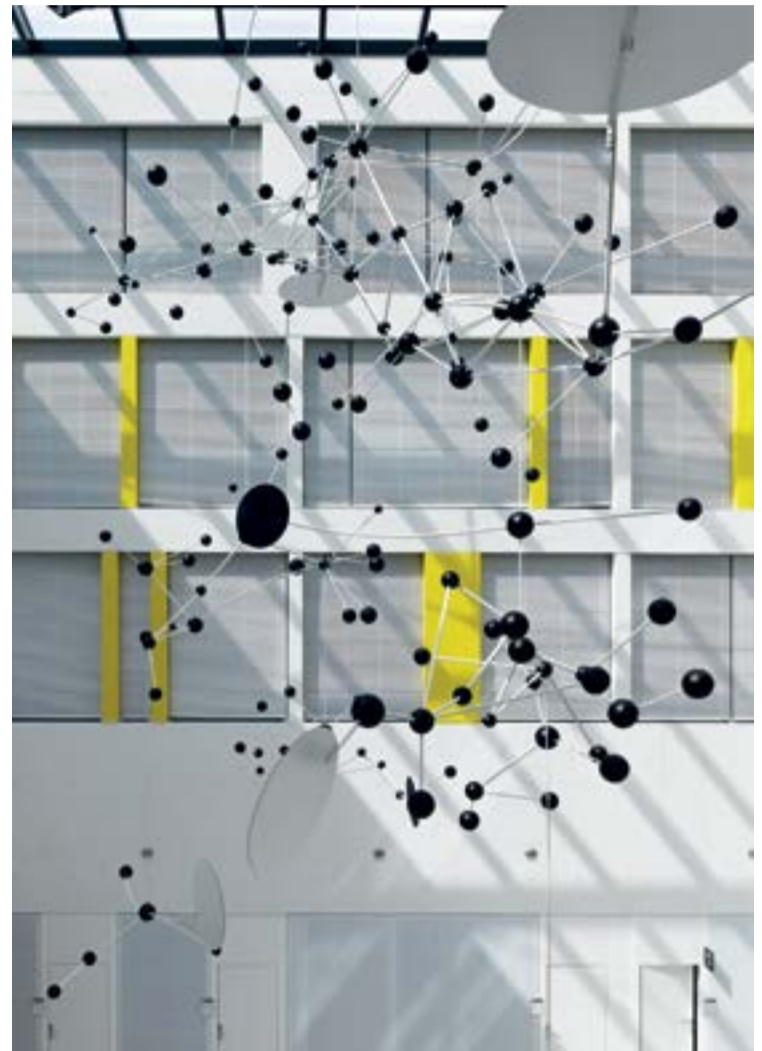
**Gansterer** Ich arbeite kontextorientiert, das heißt meine künstlerische Praxis thematisiert projektspezifisch unterschiedliche Inhalte. Grundsätzlich bin ich daran interessiert, durch meine spezifische Art des Tätigseins in der Welt inhärente Zusammenhänge zu verbalisieren, zu materialisieren, man kann auch sagen ‚zu übersetzen‘, und dadurch für mich und andere anders lesbar, zugänglich zu machen.

**BIG** Glauben Sie, dass Sie mit Ihrer Kunst einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft leisten?

**Gansterer** Ja, zumindest erhoffe ich das. Allerdings weniger als messbares und unmittelbar verwertbares Produkt, sondern als eine investigative Praxis innerhalb unserer Gesellschaft, die Freiräume und Freistellen schafft – nicht um zu erklären, vielmehr um zu sensibilisieren und Fragen zu stellen und daraus Dialoge zu eröffnen.

**BIG** Wie ist Ihr persönlicher Bezug zum Thema Nachhaltigkeit?

**Gansterer** Das ist ein riesiger, schwer beantwortbarer, aber höchst interessanter Fragenkomplex! Vorweg – mein privates Leben ist ja schon mit dem Arbeitsleben innigst verwoben! Also spontan würde ich sagen „Ja bis Naja“ – wobei ich mich hier in einem permanenten Dilemma befinde, denn meine Arbeit



© Manfred Seidl

verlangt zum Beispiel eine hohe Bereitschaft zur Mobilität, das heißt konkret: Ich fliege (zu) viel! Dafür versuche ich wiederum, im Alltag meine Wege per Fahrrad und öffentlichen Verkehr zu bewerkstelligen oder keinen Fernreiseurlaub zu unternehmen und mich lokal, bio und nachhaltig zu ernähren etc. Aber ist das schon „nachhaltiges Agieren“? Oder zum Beispiel all die Materialien, die ich für meine Arbeit verwende, sind insgesamt alle sicher weit entfernt davon, CO<sub>2</sub>-neutral zu sein! Aber wiegen die potentiellen, spekulativen, politischen, sozialen, mikroklimatischen Impulse meiner künstlerischen Arbeit all das auf?

#### Zur Person

Geboren 1974 in Klosterneuburg/NÖ, lebt und arbeitet Nikolaus Gansterer in Wien. Studium an der Universität für Angewandte Kunst Wien und an der Jan van Eyck Academie, Maastricht (Niederlande). Seit 2007 Universitätslektor an der Universität für Angewandte Kunst Wien. Nikolaus Gansterer beschäftigt sich mit der Übersetzbarkeit wissenschaftlicher Zugänge in ein künstlerisches Umfeld und legt dadurch immanente Vernetzungsstrukturen offen. Durch ein konsequentes Kombinieren von Methoden und Settings aus beiden Bereichen gelingt es ihm, überraschende Verbindungen zu knüpfen, die allesamt die Grenzen zwischen Natur und Kultur, Kunst und Philosophie hinterfragen. [www.gansterer.org](http://www.gansterer.org)

---

→ **Zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und wirtschaftlichem Erfolg**  
*Der BIG Konzern hat einen klaren Auftrag: Wirtschaftlich verantwortungsvoll zu agieren und das Immobilienportfolio erfolgreich weiterzuentwickeln. Dabei muss sich das Unternehmen und insbesondere die Konzern-Tochter ARE in einem heiß umkämpften Markt behaupten. Zugleich haben wir als ein Unternehmen der öffentlichen Hand eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Denn die Geschäftstätigkeit des größten Immobilienunternehmens des Landes entfaltet ihre Wirkungen auf weite Teile der Bevölkerung. Diese Gratwanderung gelingt der BIG, indem sie auf Mehrwert setzt – in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht. Denn für uns ist Mehrwert mehr als ein Schlagwort – es ist eine gelebte Philosophie, die sich im Konzern-Leitbild, in der Unternehmensstrategie und im Nachhaltigkeitsverständnis wiederfindet.*

---

→ **Ein fairer und offener Umgang schafft Vertrauen**  
*Wir stellen Transparenz, ethisches Verhalten und Respekt in den Mittelpunkt unseres Handelns. Dafür sorgt unter anderem das Compliance-System, das konzernweit eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur garantiert. Denn der regelmäßige Dialog mit allen Anspruchsgruppen ist für den Erfolg der BIG essentiell. Nur wenn wir die Anliegen und Interessen unserer Stakeholder kennen, können wir entsprechend reagieren.*

---

→ **Nachhaltigkeit professionell gemanagt**  
*Die BIG geht auch das Thema Nachhaltigkeit professionell und strukturiert an. Das neue Nachhaltigkeits-Management koordiniert und überwacht konzernweit alle Aktivitäten und entwickelt die Unternehmensstrategie sowie unsere Performance in puncto Nachhaltigkeit laufend weiter.*

---

KAPITEL 2  
*Unternehmensführung*

# Unternehmensführung

## Handlungsgrundsätze des BIG Konzerns

### Wir schaffen Mehrwert

Unser oberstes Ziel ist es, durch unsere Arbeit einen generationenübergreifenden Mehrwert für Gesellschaft, Kunden, Eigentümer und Mitarbeiter zu schaffen. Als einer der größten und bedeutendsten Immobilienkonzerne Österreichs stehen wir für Kundennähe, Professionalität sowie Nachhaltigkeit und Baukultur. Um diese Versprechen in unserem täglichen Handeln umzusetzen, orientieren wir uns an folgenden Grundsätzen:

---

### Modern und innovativ

*Wir sind ein modernes marktwirtschaftlich agierendes Unternehmen. Durch Leistung, Kompetenz und Qualität treten wir als innovativer Bewirtschafter und Entwickler von Immobilien auf.*

---

### Kundennah und partnerschaftlich

*Wir sind zuverlässige, effiziente und kooperative Partner unserer Kunden. Wir beraten und servizieren sie unter effizientem Ressourceneinsatz.*

---

### Unternehmerisch & leistungsorientiert

*Wir gehen gemeinsam in eine Richtung, schauen über den Tellerrand, denken und handeln nach betriebswirtschaftlichen Prinzipien.*

---

### Verantwortungsbewusst

*Wir haben Mut, unseren Handlungsspielraum optimal zu nutzen, und vertrauen auf unsere Kompetenzen und Potentiale. Wir bekennen uns zu gewissenhafter Erhaltung und Entwicklung der Bausubstanz. Der respektvolle Umgang mit Ressourcen stellt für uns eine Selbstverständlichkeit dar.*

---

### Klar und kompetent

*Wir kennen unsere Zuständigkeiten, übernehmen Verantwortung und gehen konsequent sowie aktiv auf ein definiertes Ziel zu.*

---

### Mit neuen Denkmodellen in die Zukunft

Der BIG Konzern geht mit der Zeit und reagiert auf neue Herausforderungen und Rahmenbedingungen. Daher ist es naheliegend, dass auch das Konzernleitbild weiterentwickelt und an die veränderte Unternehmenssituation angepasst wird.

Basis des neuen Leitbilds ist ein interner Kreativ- und Gestaltungsprozess, der neben bestehenden Verhaltensgrundsätzen neue Denkmuster und Handlungsansätze ins Leben rufen will. Die sogenannten „Denkmodelle“ definieren dabei die fünf Leitsätze für das unternehmerische Handeln der BIG: modern & innovativ, kundennah & partnerschaftlich, unternehmerisch & leistungsorientiert, verantwortungsbewusst sowie klar & kompetent.

### Denkmodelle

Mit der Einführung der „Denkmodelle“ schafft der BIG Konzern Bewusstsein für die zukunftsorientierten Werte, die für den Erfolg des Unternehmens entscheidend sind. Neue Handlungsgrundsätze wurden ins Leben gerufen, um ein Wertebewusstsein nach innen und außen zu schaffen und dabei für das Unternehmen wie ein Gütesiegel zu wirken.

Die Entwicklung der Grundsätze wird aber nicht als ein einmaliger, von außen gesetzter Akt gesehen, sondern als ein langfristiger Prozess, der alle Mitarbeiter miteinbezieht. Die Denkmodelle werden als ein andauernder Verlauf der Selbstreflexion interpretiert. Jeder Mitarbeiter soll dabei seine Haltung gegenüber der BIG sowie die Außenwirkung gegenüber Kunden und Geschäftspartnern prüfen und abwägen – insbesondere in Hinblick auf eine positive Unternehmensentwicklung. So tragen die Denkmodelle zur Wertschöpfung und Existenzsicherung der BIG bei.

Der Prozess zur Erarbeitung und Entwicklung der Denkmodelle erstreckt sich über einen längeren Zeitraum und integriert möglichst viele Mitarbeiter der BIG. In einem ersten Schritt wurden Mitarbeiter mit unterschiedlicher Erfahrung und Expertise durch Workshops und Abstimmungsrunden aktiv in die Erarbeitung der Denkmodelle miteinbezogen. In einem zweiten Schritt werden die Denkmodelle intensiviert, an die in der Erarbeitung nicht direkt involvierten Mitarbeiter kommuniziert, um ein gemeinsames Verständnis zu erreichen und die Leitsätze mit Leben zu füllen.

Folgende Maßnahmen tragen dazu bei, dass die Themen und Werte kontinuierlich in Erinnerung gerufen und die Denkmodelle im Unterbewusstsein der Mitarbeiter verankert werden:

- Die neuen Denkmodelle sind Grundlage für das neue Konzern-Leitbild und fließen in das Führungskräfteprogramm ein
- Laufende Präsentation und Erläuterung für neue und bestehende Mitarbeiter
- Veröffentlichung in diversen Unternehmensportalen und internen Medien
- Verankerung im Strategieprozess der BIG



**Ferdinand Harnoncourt-Unverzagt**  
Leiter BIG Marketing & Unternehmensstrategie

„Nachhaltige Entwicklung ist im Zukunftsbild des BIG Konzerns fest verankert. Mit der Bildung unserer internen Nachhaltigkeitsstrukturen und der Publikation des zweiten Nachhaltigkeitsberichts haben wir eine Plattform geschaffen, die es uns ermöglicht, ein detailliertes Nachhaltigkeits-Kommunikationskonzept zu erstellen. Regelmäßige Aktivitäten sollen das Bewusstsein für die wesentlichen Themen stärken. Wichtig dabei ist der Mehrwert für jeden unserer Stakeholder. Wir möchten Nachhaltigkeitsbotschaften auf diese Weise kommunizieren und insbesondere Mitarbeiter darin integrieren, sodass deren tägliche Entscheidungen zum erfolgreichen Gelingen unserer Nachhaltigkeitsziele beitragen. Diese Schaffung einer nachhaltigen Mitarbeiterkultur soll auch die Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz, wie Mülltrennung, Energiesparen usw., interaktiv unterstützen, aber auch Tipps & Tricks für den privaten Bereich geben.“

### Nachhaltigkeit als Managementaufgabe

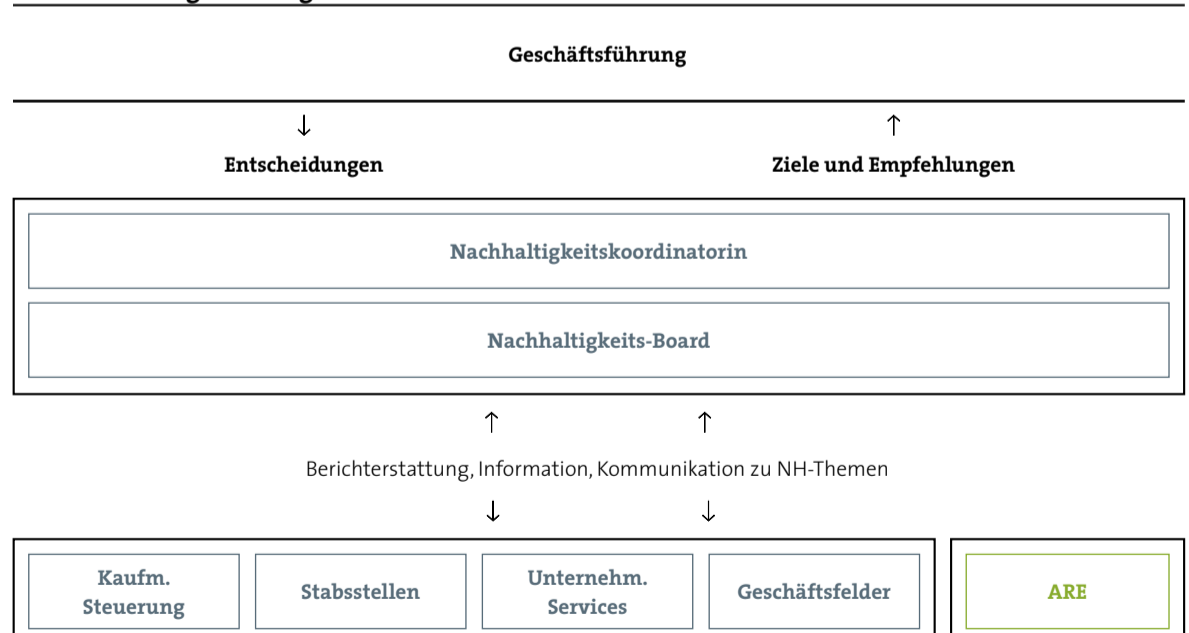
Im Rahmen des internen Strategie- und Planungsprozesses hat sich der BIG Konzern das ehrgeizige Ziel gesetzt, als „Leading Company“ für Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft wahrgenommen zu werden. Um diese Vorgabe zu erreichen, wurde eine konzernweite Nachhaltigkeits-Roadmap ausgearbeitet, die jedes Jahr fortgeschrieben und weiterentwickelt wird. In der Roadmap definieren BIG und ARE verbindliche Ziele und Maßnahmen, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden. Der Fortschritt wird mithilfe eines Kennzahlensystems regelmäßig überwacht. Eine verkürzte Version der aktuellen Nachhaltigkeits-Roadmap finden Sie auf Seite 68.

Koordiniert und umgesetzt werden die Nachhaltigkeits-Agenden im BIG Konzern von einer neu geschaffenen Nachhaltigkeitsorganisation. Diese besteht aus der Nachhaltigkeitskoordinatorin und einem unternehmensweiten Nachhaltigkeits-Board.

Im Nachhaltigkeits-Board sind Mitarbeiter aus allen relevanten Unternehmensbereichen der BIG und ARE vertreten. Hier wird die Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten überwacht, neue Ideen und Projekte entwickelt und Informationen zum Thema Nachhaltigkeit ausgetauscht.

Der Nachhaltigkeitskoordinatorin kommt als zentrale Ansprechpartnerin eine Schlüsselfunktion zu. Sie berichtet an die Geschäftsführung, überwacht mithilfe eines Kennzahlensystems den Fortschritt der Roadmap und leitet das Nachhaltigkeitsboard. Auch die Erstellung der Nachhaltigkeitsberichte und die Unterstützung der Kommunikationsabteilung bei Nachhaltigkeitsthemen zählen zu den Aufgabenbereichen der Koordination.

### BIG Nachhaltigkeits-Organisation





**Wesentlichkeits-Prozess**

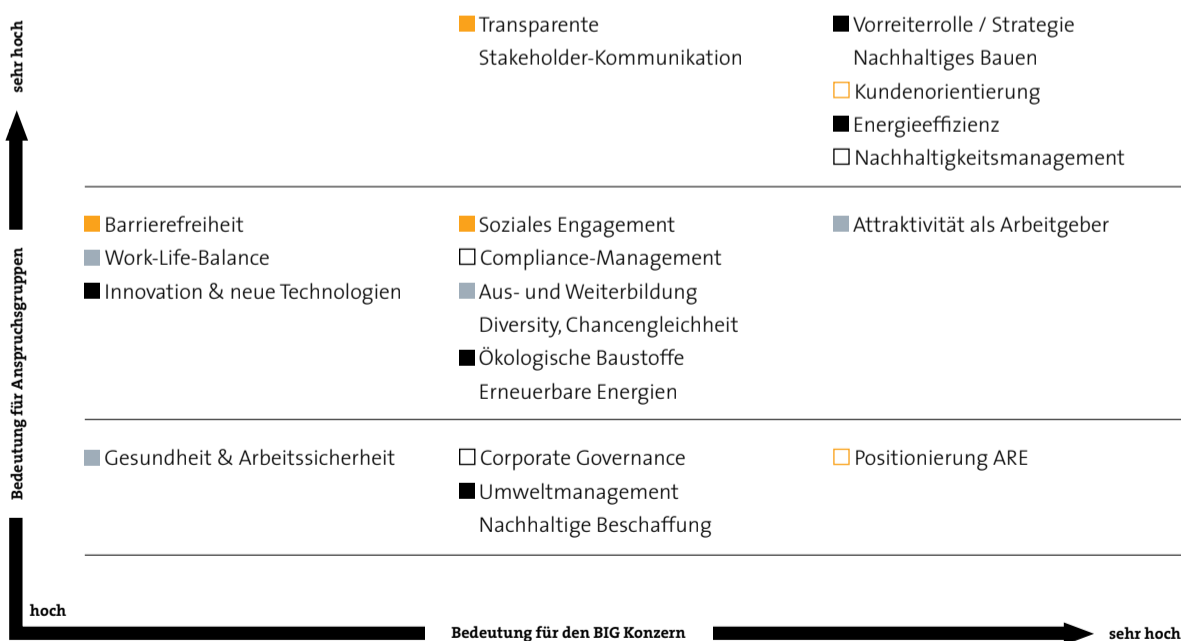
Mit der Publikation des ersten Nachhaltigkeitsberichts im Oktober 2012 wurde zum ersten Mal ein Überblick über das gesellschaftliche und ökologische Engagement der BIG geschaffen und zugleich der Grundstein für einen unternehmensweiten Nachhaltigkeitsprozess gelegt.

Im Zuge eines mehrstufigen Prozesses wurden im Jahr 2013 die Nachhaltigkeitsaspekte geschärft und die zentralen Themen für den BIG Konzern priorisiert. Im ersten Schritt entwickelte das neu geschaffene Nachhaltigkeits-Board im Rahmen der Roadmap BIG interne Ziele und Themenschwerpunkte. Im Zuge einer Stakeholder-Umfrage im Oktober 2013 (siehe auch Seite 29) wurden die Sichtweisen und Ansprüche unterschiedlicher Stakeholdergruppen ermittelt. Aus der Schnittmenge interner und externer Themenschwerpunkte entstand in der Folge die Wesentlichkeitsmatrix des BIG Konzerns.

Die Matrix zeigt die zentralen Nachhaltigkeitsthemen des BIG Konzerns sowohl aus Unternehmenssicht als auch aus der Perspektive der Anspruchsgruppen, wobei die Bedeutung von links nach rechts bzw. von unten nach oben ansteigt. Die Themen sind farblich den Handlungsfeldern Ökonomie & Kunden, nachhaltige Unternehmenskultur, Umwelt & Energie, Mitarbeiter sowie gesellschaftliches Engagement zugeordnet.

Alle relevanten Themenfelder der Matrix werden im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht ausführlich behandelt. So werden etwa die Strategie und Herangehensweise für nachhaltige Gebäude, Maßnahmen zur stärkeren Kundenorientierung sowie Programme zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber in den jeweiligen Kapiteln beschrieben. Die Stakeholderbefragung und ein Update der Wesentlichkeitsanalyse werden in Zukunft alle zwei Jahre im Vorfeld der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes erfolgen.

**Wesentlichkeitsmatrix des BIG Konzerns**



### Compliance

Der BIG Konzern achtet auf Fairness, Integrität und Wertschätzung – innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Dabei geht es aber nicht nur um „Compliance“ im engeren Sinn, also die Einhaltung von Recht und Gesetz, sondern um den fairen Umgang mit Geschäftspartnern, Kollegen oder Behörden. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat der BIG Konzern ein neues Compliance-System eingeführt, das für alle Personen im Unternehmen gleichermaßen gilt – von der Geschäftsführung bis zum Lehrling. Herzstück des Systems ist ein Code of Conduct, der an alle Mitarbeiter auch als Druckexemplar verteilt wurde. Im Wesentlichen ist er in drei Teilbereiche gegliedert. Im ersten Teil werden grundsätzliche Themen wie Transparenz, Nachhaltigkeit und fairer Wettbewerb behandelt. Der zweite Teilbereich regelt das optimale Verhältnis zwischen BIG Kunden, Behörden und Geschäftspartnern. Der dritte Bereich des Kodex beschäftigt sich vornehmlich mit dem richtigen Verhalten innerhalb des Unternehmens. Dazu gehören unter anderem offene Kommunikation und sachliche Kritik sowie Chancengleichheit.

Der richtige Umgang mit Einladungen und Geschenken wird in der Anti-Korruptionsrichtlinie geregelt. Eine solche Richtlinie ist unter anderem aufgrund des Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetzes 2012 erforderlich, da die gesetzlichen Korruptionsbestimmungen verschärft und ausgedehnt wurden. Eng verwandt mit dieser Compliance-Richtlinie ist auch die von der Personalabteilung herausgegebene Richtlinie „Handeln mit Verantwortung“, die Regelungen im Umgang mit Interessenkonflikten wie beispielsweise Nebenbeschäftigungen enthält. Auch das Datenschutzhandbuch der BIG wurde kürzlich überarbeitet und aktualisiert.

Damit sich alle Mitarbeiter bei den unterschiedlichen Regelungen zurechtfinden, gibt es ergänzend ein intensives Schulungsprogramm. Mehr als drei Viertel aller Mitarbeiter haben diese Schulungen im letzten Jahr besucht. Verantwortlich für die Umsetzung und Überwachung des Systems ist die Compliance-Beauftragte des Unternehmens, die in der Rechtsabteilung angesiedelt ist.

### Corporate Governance

Aufsichtsrat und Geschäftsführung des BIG Konzerns sind verantwortlich für eine gute und transparente Corporate Governance, die eine sorgfältige, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens sicherstellt. Das gesamte System der Leitung und Überwachung, die geschäftspolitischen Grundsätze und die internen sowie externen Kontroll- und Überwachungsmechanismen sind dabei Bestandteil der Corporate Governance.

Um höchste Transparenz im Unternehmen zu gewährleisten, befolgt der BIG Konzern seit Dezember 2008 die Regeln des österreichischen Corporate Governance Kodex. Der jährliche Bericht steht unter <http://www.big.at/ueber-uns/nachhaltigkeit/corporate-governance/> bereit.

Seit dem Geschäftsjahr 2013 unterliegen die BIG und viele ihrer Konzerngesellschaften auch dem Bundes Public Corporate Governance Kodex. Dieses Regelwerk wurde 2012 von der Bundesregierung verabschiedet und enthält Bestimmungen über eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung für Unternehmen im Bereich des Bundes. Entsprechend den Vorgaben des Kodex geben BIG, ARE und andere Konzerngesellschaften einen jährlichen Public-Corporate-Governance-Bericht ab.

**Der BIG Konzern im Dialog**

In regelmäßigem Kontakt mit allen Anspruchsgruppen zu stehen, ist für die BIG und ihren Erfolg von wesentlicher Bedeutung. Denn nur durch einen kontinuierlichen Dialog kann das Unternehmen die teils sehr unterschiedlichen Interessen und Anliegen seiner Stakeholder einschätzen und entsprechend reagieren.

Einen zentralen Baustein in der Ausrichtung der Kommunikation bildet eine 2013 erstmals durchgeführte Stakeholder-Befragung. Insgesamt wurden 40 Teilnehmer aus den Bereichen Mieter, NGOs, (Bau-)Unternehmen, Architekten, Verwaltung, Wissenschaft, Medien und Investoren um ihre Meinung bezüglich des BIG Konzerns und seiner nachhaltigen Ausrichtung gebeten. Die Online-Umfrage bildet auch die Grundlage für den BIG internen Wesent-

lichkeitsprozess, im Zuge dessen die für die BIG zentralen Themen zur Nachhaltigkeit erarbeitet wurden (siehe dazu Nachhaltigkeits-Management auf S. 26).

Die Kommunikationsaktivitäten hat die BIG entsprechend auf die jeweiligen Anspruchsgruppen abgestimmt und institutionalisiert. Intern gilt es, den Informationsfluss für alle Mitarbeiter, den Betriebsrat, die Eigentümervertreter und den Aufsichtsrat gleichermaßen zu garantieren. Externe Stakeholder sollen transparent informiert und der Kontakt gepflegt werden – sei es über (soziale) Medien, auf Veranstaltungen, via Berichterstattung, über die eigene Homepage, durch Messeauftritte, Diskussionsrunden oder im persönlichen Gespräch. Prinzipiell steht dabei im Vordergrund, den Austausch offen und unkompliziert zu gestalten.

**Die Stakeholder der BIG**

Mitarbeiter und Betriebsrat	Mieter und Gebäudenutzer	Behörden	Interessensvertretungen
Eigentümerversreter und Aufsichtsrat	Wissenschaft und Forschung	NGOs	Investoren und Ratingagenturen
Medienvertreter	Politische Vertreter	Künstler	Geschäftspartner und Auftragnehmer

interne Stakeholder      externe Stakeholder



**Daniela Knieling**  
Geschäftsführerin respACT

*„Ich halte es für prinzipiell wünschenswert, dass Unternehmen der öffentlichen Hand bei CSR und Nachhaltigkeit mit Vorbildwirkung im Bereich vorangehen. Leider war dies in der Vergangenheit nicht immer der Fall. Gerade dem BIG Konzern kommt durch die Bewirtschaftung und Entwicklung der Immobilien der Republik hier in vielerlei Hinsicht eine Schlüsselrolle zu. Umso erfreulicher ist für mich, dass die BIG mit dem zweiten Nachhaltigkeitsbericht und der transparenten Darstellung ihrer Leistungen – bereits nach dem neuen Berichtsstandard G4 – einen wertvollen Input für unseren gemeinsamen Weg Richtung Nachhaltigkeit liefert. Dazu gratuliere ich. Aber gleichzeitig möchte ich auch noch eine Warnung mit auf den Weg geben. Ein Nachhaltigkeitsbericht ist immer nur eine Momentaufnahme. Es gibt keinen Grund, sich auf den Ergebnissen auszuruhen. Im Gegenteil. CSR muss gelebt werden und die angestrebten Ziele und Maßnahmen müssen auch umgesetzt werden. Denn nur dann ist das Engagement auch nachhaltig. Von der BIG erwarte ich mir im Besonderen weitere Impulse im Bereich ‚Nachhaltiges Bauen und Sanieren‘.“*

### Die interne Kommunikation

Das BIG Portal ist der wichtigste interne Informations- und Kommunikationskanal innerhalb des BIG Konzerns. Ursprünglich als reine Datenbank für Dokumente und Vorlagen angelegt, wurde dieses Intranet-Portal seit 2006 kontinuierlich weiterentwickelt und basiert heute auf den aktuellsten Web-Technologien. Ein eigenes Portal-Team kümmert sich darum, dass täglich neue Informationen zu aktuellen Themen veröffentlicht werden. Da dieses Team aus Mitarbeitern fast aller Unternehmensbereiche besteht, findet bei der Festlegung der redaktionellen Inhalte ein permanenter Austausch und ununterbrochener Informationsfluss statt.

Das BIG Portal hat sich mittlerweile für den Großteil der Belegschaft als ein wesentliches Tool in der täglichen Arbeit etabliert, was auch durch die stetig wachsenden Nutzerzahlen belegbar ist. Jeder Benutzer verfügt über ein individuell anpassbares Userinterface, wodurch jeder selbst entscheiden kann, wo welche Inhalte zu finden sind.

Das Mitarbeitermagazin „In BIG House“ mit einer gedruckten Auflage von 1.000 Stück gibt es seit 2008 und es wird an die BIG Mitarbeiter verschickt. Hier werden zweimal im Jahr Themen behandelt, die speziell für die Belegschaft von besonderer Relevanz sind. Auch neue BIG Mitarbeiter werden vorgestellt.

Ob es die BIG Weihnachtsfeier ist, bei der alle Mitarbeiter gemeinsam feiern, oder die BIG Baby Days, bei denen Eltern mit ihren Kindern kommen können – die BIG organisiert regelmäßig interne Veranstaltungen zur Förderung der Kommunikation untereinander. Ein ganz besonderes Tool ist das BIG Breakfast: Bei einem ungezwungenen Frühstück treffen Mitarbeiter und Führungskräfte zusammen, die im Büroalltag sonst nur wenige Berührungspunkte miteinander haben. Beim BIG Breakfast können die zehn bis 15 Teilnehmer, die per Zufallsprinzip aus allen Bereichen ausgewählt werden, in legerem Rahmen Informationen austauschen, Probleme besprechen, sich besser kennenlernen und persönliche Kontakte knüpfen.

Bisher nahmen rund 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an insgesamt 13 BIG Breakfasts teil, die an allen Standorten in den Bundesländern durchgeführt wurden. Die neu geschaffene Kommunikationsplattform trägt wesentlich zur Mitarbeiterbindung, Bewusstseinsbildung, zum Austausch miteinander und zur Identifikation mit dem Unternehmen bei.

### Die Kommunikation mit externen Stakeholdern

Um den Dialog mit externen Stakeholdern zu fördern, stehen der BIG unterschiedliche Kanäle und Kommunikationsmittel zur Verfügung. Neben der klassischen Öffentlichkeitsarbeit sind es vor allem das Internet und Social-Media-Plattformen, über die die Anspruchsgruppen informiert werden. Dazu kommen Publikationen wie Finanz- und Konzernberichte oder das Kundenmagazin „BIG Business“, das zweimal jährlich mit einer Auflage von 17.000 Stück erscheint und an Kunden, Partner, aber auch Mitarbeiter verschickt wird. Mit der Zeitschrift gibt die BIG Einblicke in sämtliche Themen- und Geschäftsbereiche und versucht so bei den Lesern das Bewusstsein für das breite Tätigkeitsfeld zu schaffen. „BIG Business“ dient damit einer langfristigen Kunden- und Mitarbeiterbindung sowie der Identifikation mit dem Unternehmen.

Die BIG veranstaltet regelmäßig Events wie beispielsweise „BIG Time“. Diese exklusive Veranstaltung fand 2013 zum ersten Mal statt und setzt mit einem adaptierten Konzept die Tradition der BIG Cocktails fort, die sich bereits als fixer Bestandteil der Stakeholder-Kommunikation etabliert hatten. Rund 300 Kunden und Geschäftspartner konnten sich im September 2013 im Semper-Depot in Wien über aktuelle Entwicklungen und die umfassenden Serviceleistungen der BIG informieren. Ganz im Sinne des Nachhaltigkeitskonzepts war „BIG Time“ als „Green Event“ entsprechend dem Österreichischen Umweltzeichen konzipiert. Es wurde also in der Planung und Durchführung besonders auf Energieeffizienz, Abfallvermeidung und geringere Umweltbelastungen der Produkte und Dienstleistungen geachtet.

Andere Kunden- und Informationsevents finden beispielsweise im Zuge der Bau- und Entwicklungsprojekte statt. Hier achtet die BIG bereits im Vorfeld auf die Einbindung der zukünftigen Mieter, Anrainer und Gemeinden. Bei größeren Projekten ist es Standard, bei den Gebäudenutzern in regelmäßigen Abständen Feedback und Verbesserungsvorschläge einzuholen.

Persönliche Gespräche und Diskussionen mit Kunden und Partnern ergeben sich zudem bei diversen Messeauftritten und anlassbezogenen Ausstellungen. So nahm die ARE etwa im Oktober 2013 zum ersten Mal bei der EXPO Real in München teil und präsentierte sich mit einem eigenen Stand zum ersten Mal auf internationalem Parkett. Positives Feedback gab es auch für das von der ARE veranstaltete Dinner in der Allianz-Arena inklusive Führung durch das Stadion. An diesem Event nahmen zahlreiche Größen der heimischen Immobilienwirtschaft teil, die sich in entspannter Atmosphäre austauschen konnten.

Ebenso bewährt haben sich das jährliche Journalistentreffen in Kühtai, Tirol, sowie die Präsenz der BIG bei Veranstaltungen des Österreichischen Gemeinde- und Städtebundes. So sind am Gemeindetag neben Bundespolitikern und Entscheidungsträgern auch über 2.200 Gemeindevertreter vor Ort, um über die Situation und Zukunft der Gemeinden zu diskutieren.

Ein besonderes Tool stellen die regelmäßig stattfindenden Roundtable-Gespräche dar. Hier wird am Runden Tisch mit ExpertInnen und Entscheidungsträgern über spezifisch festgelegte Themenbereiche diskutiert. So traf sich etwa eine Gesprächsrunde Ende 2012, um gemeinsam die Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Stolpersteine für die neu gegründete Tochtergesellschaft ARE am freien Markt zu erörtern. Neben den beiden BIG Geschäftsführern nahmen Immobilien-Experten und Mitbewerber an der Diskussionsrunde teil, die in der Ausgabe Nr. 12 des „BIG Business“-Magazins nachzulesen ist.



BIG Time



Expo Real in München

# Claudia Märzendorfer zum Thema Nachhaltigkeit





Mit dem Projekt der Künstlerin Claudia Märzendorfer wurde für den Gangbereich der Conference-Ebene in der BIG Konzernzentrale eine eher zurückhaltende, aber sehr poetische Arbeit umgesetzt, die auf einer unbewussten Ebene an die Vorbeigehenden herantritt. Der Entwurf von Märzendorfer besticht durch eine subtile und einfache Textur, die sich durch den gesamten Gang zieht, die zeichnerische Spur irritiert und öffnet gleichermaßen. Die Ansicht ist von

Cut-ups, wobei sich beim Fortschreiten, beim aktiven Gang, Textschnipsel ineinanderfügen und einen speziellen Sinn oder Unsinn ergeben. Gleichermäßen befasste ich mich mit dem Ort als Bauwerk, mit der Geschichte des Hauses, und recherchierte dazu. Ich las wochenlang alles Mögliche dazu: über Städtebau, Verwaltung, bis zur Stadt als pulsierendes (Uhr-)Werk mit einem guten Anteil an Unberechenbarkeit. Dabei fiel mir ein Büchlein mit dem Titel „Architektur

sen vor der Ausführung einer Arbeit eigentlich keine Gedanken darüber, was ich vermitteln möchte – zumindest nicht bewusst. Möglicherweise werden meine Arbeiten gerade deshalb oft ganz unmittelbar verstanden. Meine Vision ist grundsätzlich die einer Abweichung oder Verschiebung von der „Normal-situation“, eine Welt neben oder parallel zu der Welt zu erzeugen, weil ich gesellschaftliche Vorgaben und Konventionen zumeist als beengend empfinde und schlecht

allein ein sozialer. Anstrebenswert ist schlussendlich immer eine ausgleichende soziale Gerechtigkeit – wenn es die erst mal gäbe, würden sich viele andere Probleme fast von selbst lösen. Dabei bin ich gegenüber der Form von Political Correctness und einer Durchregulierung unseres Zusammenlebens, die sich zunehmend breitmacht und allzu leicht als Ersatz für eigenständiges, kritisches Denken missbraucht werden kann, äußerst misstrauisch. Mir missfallen dabei vor allem der mis-

**„Meine Vision ist grundsätzlich die einer Abweichung oder Verschiebung von der Normal-situation, eine Welt neben oder parallel zu der Welt zu erzeugen. Ich vermisse oft den Mut, Situationen oder Rahmenbedingungen in Eigenverantwortung zu verändern.“**



© Pascal Pétignat

allen Seiten möglich und bedarf keiner bestimmten Perspektive, um eine ideale Betrachtungsposition zu finden. Die Architektur und die künstlerische Arbeit verschmelzen zu einer Einheit. Die BIG führte ein Gespräch mit Claudia Märzendorfer und wollte mehr über ihre Arbeit und ihren Bezug zum Thema Nachhaltigkeit erfahren:

**BIG** Welcher Gedanke stand am Beginn Ihres Projekts „Wandabwicklung“ für die BIG Conference-Ebene?

**Märzendorfer** Bürogebäude erinnern mich automatisch an Kafka. Ich stattete dem Gebäude also mehrere Besuche zu verschiedenen Zeiten ab, um zu sehen, was dort passiert und wie sich das anhört. Die Enge des Ganges erinnerte mich an die literarische Form des

der Abwesenheit“ in die Hände. Der darin zitierte Essay des japanischen Architekten Arata Isozaki, Institut für Stadtzerstörung GesmbH., machte mich neugierig und ich habe den Band in deutscher Übersetzung gefunden und gelesen. Der Text hat mich sehr angesprochen, weil sich all meine anfänglichen Gedanken dort plötzlich ineinanderfügten. Meine Ansätze waren also vielfältiger Natur, denn ich versuchte, zugleich die Vorgaben für eine temporäre Arbeit zu erfüllen und diese mit meinem Gedankenpaket zu vereinen.

**BIG** Welche Botschaft wollen Sie mit Ihrer Kunst vermitteln – was ist Ihre Vision dahinter?

**Märzendorfer** Ich mache mir in den durchaus langen Planungspha-

ertrage. Ich wundere mich permanent über die Angepasstheit und halte sie für ein Grundübel unserer Gesellschaft. Ich vermisse oft den Mut, Situationen oder Rahmenbedingungen in Eigenverantwortung zu verändern oder zu verbessern. Das ist auch der Motor für meine künstlerische Arbeit. Wenn Sie so wollen, sind meine temporären Arbeiten, z.B. „aus gefrorenem Wasser“, eine Art Zeitrafferaufnahme, die durch kleine Manipulationen, die ich als Verschiebung begreife – einen unkonventionellen Einsatz von Material etwa –, entstehen.

**BIG** Wie ist Ihr Bezug zum Thema Nachhaltigkeit?

**Märzendorfer** Meine Idee, mein Zugang zur Nachhaltigkeit ist – abgesehen vom „richtigen“ Leben – vor

sionarische Aspekt und der Glaube an Kontrolle. Nachhaltigkeit ist so gesehen letztlich eine Frage von Emanzipation und kritischem Umgang einer toleranten und sozial verantwortungsvollen Gesellschaft mit Konsum und Kapitalismus.

#### Zur Person

Geboren wurde Claudia Märzendorfer 1969 in Wien. Sie studierte von 1994 bis 2001 bei Bruno Gironcoli Bildhauerei an der Akademie der bildenden Künste Wien. Sie begann instabile Plastiken und raumgreifende Installationen zu realisieren, in erster Linie mit einer Serie von Eisgussarbeiten. In den Jahren 2003 bis 2004 unterrichtete sie am Institut für bildende Kunst der Kunstuniversität Linz. Claudia Märzendorfer ist Mitglied der Wiener Secession. Sie lebt und arbeitet in Wien. [www.claudiamarzenhofer.com](http://www.claudiamarzenhofer.com)

---

→ **Werte schaffen in der BIG Community**

*Unsere 857 Mitarbeiter setzen sich täglich dafür ein, dass im BIG Konzern Werte geschaffen und erhalten werden. Umgekehrt zeigt das Unternehmen durch zahlreiche Angebote zur Förderung von Gesundheit & Work-Life-Balance, lebenslangem Lernen & generationengerechtem Arbeiten seine Wertschätzung für Mitarbeiter und ihre Leistungen. Für dieses breite Portfolio und Engagement werden wir immer wieder von öffentlichen Einrichtungen und privaten Plattformen ausgezeichnet. Faire und leistungsfördernde Arbeitsbedingungen, gleiche Bezahlung für gleiche Beschäftigung, Vielfalt und Chancengleichheit sind in der BIG Community selbstverständlich.*

---

→ **Zukunftsorientiertes Personalmanagement**

*Nachdem der BIG Konzern die strukturellen Herausforderungen der Vergangenheit gemeistert hat – hierarchische Strukturen weichen flacheren Hierarchien, Privatangestellte und Beamte arbeiten in Teams zusammen, ein Firmenkollektivvertrag wurde geschaffen – blicken wir als modernes Unternehmen in die Zukunft.*

---

→ **Kompetenzen bündeln und Flexibilität erhöhen**

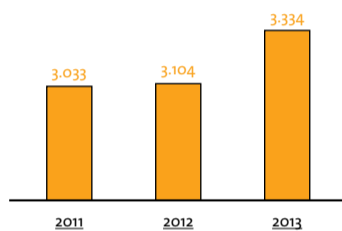
*Um die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu sichern, forcieren wir laufend Verbesserungen und arbeiten daran, ein zukunftsgerichtetes Agieren unserer Mitarbeiter zu ermöglichen. Im Fokus steht dabei die Geschäftsprozessorientierung mit durchgehender Verantwortung: „One organisation to the customer“ präsentiert dem Kunden einen durchgehenden Ansprechpartner, Fachkompetenzen werden gebündelt und Geschwindigkeit und Flexibilität werden erhöht. Unsicherheiten, die durch derartige Veränderungen entstehen können, begegnen wir mit größtmöglicher Transparenz und Kommunikation.*

---

KAPITEL 3  
*Mitarbeiter*

# Mitarbeiter

Weiterbildungstage für Mitarbeiter im BIG Konzern



**Thomas Rasch**  
Betriebsratsvorsitzender

„Die im Jahre 2012 durchgeführte Mitarbeiterbefragung der BIG zeigte neben einem positiven Feedback auch einige Kritikpunkte. Besonders bei den Themen Mitgestaltungsmöglichkeiten, Wertschätzung, Weiterbildung und altersgerechte Arbeitsbedingungen gibt es noch ein deutliches Verbesserungspotential. Umso mehr freut es mich, dass in Abstimmung mit der Geschäftsführung ein Maßnahmenbündel ausgearbeitet und umgesetzt wurde, mit welchem die Kritikpunkte konkret aufgegriffen werden. Angefangen bei der Verringerung des administrativen Aufwands und Einzelgesprächen zur Umsetzung individueller Maßnahmen, sind Gesundheitszirkel und ein Führungskräfteprogramm mit 270-Grad-Feedback Teil dieses Vorhabens. Damit der Erfolg auch überprüft werden kann, wäre die Umfrage in den nächsten Jahren zu wiederholen.“

## Talente halten und gewinnen

Motivierende Arbeitsbedingungen, effiziente Strukturen und klare Prozesse – Ziel des BIG Konzerns ist es, die besten und vor allem die richtigen Mitarbeiter nachhaltig zu beschäftigen und sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Talenten einzusetzen. Das beginnt mit einer erfolgreichen Eingliederung ins Unternehmen, trägt Früchte bei gutem Informationsaustausch bzw. Dialog und zeigt Ergebnisse bei Arbeitsbedingungen, bei denen sich die Mitarbeiter wohlfühlen.

Das Onboarding stellt einen reibungslosen Start im Unternehmen sicher, bei dem neue Mitarbeiter im BIG Konzern sich als Willkommene fühlen. Auf dem vorbereiteten Arbeitsplatz mit einsatzbereiter IT erwarten die Neuankömmlinge ein Welcome Package sowie ein Ansprechpartner der Personalabteilung. Erleichtert wird neuen Mitarbeitern der Einstieg durch den BIG Welcome Day, bei dem sie zu Besichtigungen von Bauprojekten oder Bestandsimmobilien eingeladen werden, leitende Mitarbeiter von den Aufgaben ihrer Abteilung erzählen und ein gemeinsamer Heurigenabend mit der Geschäftsführung verbracht wird.

## Motivierte und zufriedene Mitarbeiter

Dass sich die Mitarbeiter im BIG Konzern wohl fühlen, ergab eine 2012 durchgeführte Mitarbeiterbefragung. 80 Prozent der befragten Mitarbeiter sind demnach mit ihrem Job und Arbeitsplatz zufrieden. Nachdem insbesondere von älteren Mitarbeitern die Arbeitsorganisation und die Faktoren Mitgestaltungsmöglichkeit, Wertschätzung und Anerkennung kritischer gesehen werden, wird aktuell ein Maßnahmenbündel umgesetzt, mit welchem die Kritikpunkte aufgegriffen werden. Mit dem Start des Generationenmanagements hat der BIG Konzern die geeigneten Maßnahmen ergriffen und unterstützt insbesondere ältere Mitarbeiter, um diese wertvollen Leistungsträger weiterhin im Unternehmen zu halten. Neben einer Verringerung des administrativen Aufwands stehen Einzelgespräche zur Umsetzung individueller Maßnahmen, ein eingeführter Gesundheitszirkel und ein Führungskräfteprogramm mit 270-Grad-Feedback am Maßnahmenprogramm. Um den Erfolg auch zu messen, soll die Umfrage nach drei Jahren wiederholt werden.

## Entwicklung und Weiterbildung

Die Tätigkeit des BIG Konzerns erfolgt in einem dynamischen Umfeld mit oftmals sich wandelnden Rahmenbedingungen. Umso wichtiger ist die Weiterentwicklung der Kompetenzen und des Wissens der Mitarbeiter, um die Anforderungen bestmöglich zu erfüllen und für die Zukunft gerüstet zu sein. Langfristige Kundenzufriedenheit, Professionalität und Dienstleistungsorientierung werden durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen gesichert.

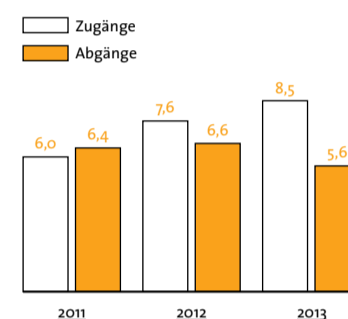
Mit individuell abgestimmten Programmen wird jeder Mitarbeiter dabei unterstützt, seinen Tätigkeitsbereich optimal auszufüllen. Neben fachlichen Angeboten in den Bereichen Immobilienmanagement, Bau und Technik sowie IT-Anwendungen bilden Führung und Management, Kommunikation und Organisation sowie Sicherheit und Gesundheit feste Säulen im Kompetenzentwicklungsplan des BIG Konzerns. Die Mitarbeiter können dabei aus einem jährlich entwickelten Bildungsplan unter zahlreichen Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung in fachlicher und sozialer Hinsicht wählen. So steigern Mitarbeiter ihre Kommunikations- und Organisationskompetenz beispielsweise durch Seminare in Präsentationstechnik, Rhetorik, Verhandlung und Projektmanagement oder erweitern ihre SAP- und MS-Office-Kenntnisse. Neben diesen Eckpfeilern der Weiterbildung wird das Angebot jährlich durch Spezialthemen bereichert, wie z.B. mittels Vorträgen zu Nachhaltigkeit, Motivation, Teamarbeit, Business-Knigge oder Familie.

Rund 750.000 Euro hält das Unternehmen für Weiterbildung jährlich bereit. Im Jahr 2013 wurden die Mitarbeiter des BIG Konzerns in über 3.334 Trainingstagen geschult.

**Die Mitarbeiter des BIG Konzerns in Zahlen**

jeweils per 31.12.	2011	2012	2013
<b>Personalstand</b>			
Anzahl gesamt	824	832	857
weiblich	33,7%	34,1%	33,0%
männlich	66,3%	65,9%	67,0%
<b>Führungskräfte</b>			
Anzahl gesamt	26	22	26
weiblich	26,9%	22,7%	19,2%
männlich	73,1%	77,3%	80,8%
<b>Altersstruktur</b>			
< 20 – 30	10,7%	9,5%	9,1%
31 – 40	22,7%	22,6%	24,4%
41 – 50	39,8%	38,6%	36,8%
51 – 60	25,5%	28,2%	28,8%
> 60	1,3%	1,1%	0,9%
<b>Lehrlinge</b>			
Anzahl gesamt	5	3	4
<b>Mitarbeiter in Karenz</b>			
Anzahl gesamt	29	23	34
weiblich	86,2%	82,6%	82,4%
männlich	13,8%	17,4%	17,6%
<b>Mitarbeiter Teilzeit</b>			
Anzahl gesamt	84	86	83
weiblich	91,7%	93,0%	95,2%
männlich	8,3%	7,0%	4,8%
<b>Menschen mit Erwerbsminderung</b>			
Anzahl gesamt	47	48	49
<b>Fluktuation</b>			
Zugänge	6,0%	7,6%	8,5%
Abgänge	6,4%	6,6%	5,6%
<b>Weiterbildung</b>			
Anzahl Trainingstage gesamt	3.033	3.104	3.334

Fluktuation der Mitarbeiter im BIG Konzern  
in Prozent







BIG Lehrlinge



Wiederauszeichnung „berufundfamilie“ 2013

### BIG Leadership

Mit dem BIG Leadership-Programm wurde im Jahr 2013 ein umfassendes Führungskräfte-Entwicklungsprogramm eingeführt. Zentrales Element des Programms ist eine Standortanalyse für jede einzelne Führungskraft. Diese Analyse besteht einerseits aus einem „Orientation Center“ – einem zweitägigen praxisorientierten Analyseworkshop sowie Entwicklungs- und Reflexionscoachings – und andererseits aus einem 270-Grad-Feedback.

Das 270-Grad-Feedback dient dem Abgleich von Selbst- und Fremdbild. Dabei beurteilt nicht nur die Führungskraft selbst ihr derzeitiges Führungsverhalten, sondern auch der Vorgesetzte, die Mitarbeiter und die Kollegen mittels Fragebogen in anonymisierter Form. Die anschließende Analyse mit individuellen Reports und Coaching ermöglicht eine gezielte Weiterentwicklung. Diese wird in Entwicklungsgesprächen mit der eigenen Führungskraft bestimmt und führt so zu einer Auseinandersetzung mit der Führungsarbeit im Unternehmen über Hierarchieebenen hinweg. Das stärkt die gesamte Feedbackkultur und verbessert die Zusammenarbeit im Unternehmen.

Im Rahmen des individuellen Entwicklungsprogramms stehen optionale Module, Individualcoachings sowie eine Talente-Analyse zur Verfügung. Nach Absolvierung dieser Programmelemente wird die Entwicklung in einem weiteren 270-Grad-Feedback sichtbar gemacht. Die individuelle Weiterentwicklung verbessert nicht nur die Führungsleistung, sondern steigert auch die Zufriedenheit der Führungskräfte.

### Up to date im Umgang mit den Werten der ARE

Für die Asset-Manager der ARE wurde in Zusammenarbeit mit dem Continuing Education Center der TU Wien ein Seminarangebot zum Thema „Immobilienbewirtschaftung & Bewertung“ geschaffen, das den sorgfältigen und qualitativ hochwertigen Umgang mit den Werten in der ARE gewährleisten soll. In sechs Seminartagen geben dabei namhafte und erfahrene Sachverständige aus dem Immobilienwesen ihr Wissen über Bewertung von Büro-, Gewerbe-, Wohn- und Sonderimmobilien weiter. Die Teilnehmer erfahren neueste Trends und lernen nützliche Werkzeuge in der Bewirtschaftung von Immobilien kennen.

### Next BIG Generation – Die Lehrausbildung im BIG Konzern

Seit 2008 bildet der BIG Konzern junge Menschen in den Lehrberufen Immobilienkaufmann/frau und Bürokaufmann/frau aus. Vier der fünf bisher ausgebildeten Mitarbeiter vertieften ihre Unternehmenskenntnisse anschließend als Trainees. Das Prinzip der Job-Rotation, bei dem ein halbjährlicher Wechsel in ein neues Team bzw. an einen neuen Standort vorgesehen ist, begleitet die Auszubildenden bereits in ihrer Lehrzeit und erweitert ihren Horizont. Unterstützt werden sie durch gezieltes Lehrlings-Coaching. Die organisierte Mitarbeit bei Sozialprojekten sorgt für zusätzliche Bereicherung des Erfahrungsschatzes. Im Jahr 2013 waren im Unternehmen vier Lehrlinge in Ausbildung und die Nachfrage nach Lehrstellen blieb ungebrochen groß.

### Beruf, Familie & Work-Life-Balance

Mitarbeiter sollen die Möglichkeit haben, der Verantwortung für ihre Familie und ihren Beruf gleichermaßen nachzukommen. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezielt zu unterstützen, setzt der BIG Konzern auf eine Reihe familienfreundlicher Maßnahmen, für die das Unternehmen bereits mehrfach ausgezeichnet wurde. Nach der Prämierung als familien- und frauenfreundlichster Betrieb Wiens im

öffentlichen Bereich im Jahr 2009 erhielt die BIG im gleichen Jahr das Zertifikat „berufundfamilie“. 2013 hat sich das Unternehmen erneut diesem Audit des Wirtschaftsministeriums unterzogen und es wurden im Rahmen der erfolgreichen Rezertifizierung weitere Maßnahmen für die kommenden drei Jahre festgelegt. In diesem Sinne werden die Führungskräfte als Förderer ihrer Mitarbeiter sensibilisiert, Maßnahmen zur Erhöhung des Wohlbefindens und „gesunden Älterwerdens“ gesetzt und generationenübergreifender Wissenstransfer forciert. Im März 2014 wurde das Unternehmen schließlich auf der XING-Plattform kununu unter die zehn frauenfreundlichsten Unternehmen Österreichs gewählt ([www.kununu.com](http://www.kununu.com)).

Die nötige Flexibilität im Erwerbsleben der Mitarbeiter bietet neben Gleitzeit und verschiedenen Teilzeitmodellen die Möglichkeit, bei plötzlich auftretenden Betreuungssituationen (wie z.B. der Pflege eines Familienangehörigen) die Arbeitszeit entsprechend anzupassen. Daneben werden kollektivvertragliche Sonderurlaube geboten. Für die Betreuung des Nachwuchses stehen in Kooperation mit entsprechenden Betreibern Kindergartenplätze zur Verfügung. Eine Auszeit vom Berufsalltag zu nehmen und sich ganz der persönlichen Weiterbildung zu widmen, ist den Mitarbeitern mit der Inanspruchnahme der Bildungskarenz möglich. Für einen stufenweisen Ausstieg aus dem Berufsleben und den Übergang zur Pension ist die Alterszeit vorgesehen.

Eine umweltbewusste und nachhaltige Mobilität der Mitarbeiter wird durch das Jobticket unterstützt, eine Gratis-Jahreskarte für die Öffis der jeweiligen Stadt. Essensgutscheine, ermäßigte Eintrittskarten (z.B. für Museen), Firmendarlehen und Vergünstigungen durch den Betriebsrat schaffen weitere finanzielle Erleichterungen im Alltag der Mitarbeiter.

### Familiengründung und Elternkarenz

Die Gründung einer Familie stellt genauso wie ihr Zuwachs eines der größten Ereignisse im Leben dar. Vieles ist mit einem Schlag anders und man freut sich über jede Unterstützung. Der BIG Konzern fördert die Familiengründung und den familiären Zuwachs seiner Mitarbeiter mit einem Geburtszuschuss. Auch in der Schwangerschaft sowie in der Karenz drückt das Unternehmen seine Wertschätzung dieser besonderen Phasen im Leben seiner Mitarbeiter aus, indem beispielsweise Karenzzeiten auf dienstzeitenabhängige Ansprüche angerechnet werden.

Für schwangere bzw. karenzierte Mitarbeiterinnen bietet das Unternehmen außerdem fixe AnsprechpartnerInnen. Während der Karenz am Laufenden zu bleiben, wird wie der Wiedereinstieg im BIG Konzern leicht gemacht. Auch eine geringfügige Beschäftigung während der Karenz ist möglich. Zusätzlich werden Mitarbeiter in Karenz mit Aus- und Weiterbildungsangeboten und der Möglichkeit zur Projektarbeit speziell gefördert. Die intensiven Angebote schaffen eine flexible Elternkarenz und führen zu einer 100-prozentigen Rückkehrquote nach der Karenz. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird außerdem durch das Angebot einer Kinderferienbetreuung unterstützt. Im Jahr 2013 waren 28 Frauen und sechs Männer in Karenz sowie 83 Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt.

Über die Work-Life-Balance hinaus fördert der BIG Konzern auch das familiäre Zusammenleben seiner Mitarbeiter. So wurde 2013 mit dem Workshop „Familie als Gemeinschaft kompetenter Persönlichkeiten“ ein Angebot geschaffen, in dem Eltern sich mit den Kompetenzen ihrer Kinder auf unterschiedlichen Entwicklungsebenen befassen können. Neben Motorik, Emotion, Sozialisation und Autonomie geht es dabei um Verantwortungsklä- rung oder Kommunikationsfallen im Umgang mit Kindern wie Bewertungen, Lob und Tadel.



**Sabine Barek**  
Gleichbehandlungs-  
und Frauenförderungsbeauftragte

*„Gelebte Vielfalt und Gleichberechtigung werden im BIG Konzern durch zahlreiche Maßnahmen ermöglicht und unterstützt. Ein klares Gehaltschema garantiert etwa die gleiche Bezahlung für gleiche Leistung, unabhängig vom Geschlecht oder dem kulturellen Hintergrund. Trotzdem gibt es in puncto Frauenförderung noch deutlichen Aufholbedarf. Ein BIG Frauenförderungsplan sollte in Zukunft die bereits gesetzten Maßnahmen erweitern und spezifische Angebote für unsere Mitarbeiterinnen schaffen. Denn Nachhaltigkeit und Gleichberechtigung kann es nur dann geben, wenn klare Regelungen und Strukturen festgelegt sind und eine Kultur der Wertschätzung in den Köpfen aller, von der Führungskraft bis zum Lehrling, verankert ist.“*



BIG Baby Day

### Spaß und Spiel beim BIG Baby Day

Bereits zum fünften Mal fand 2013 der BIG Baby Day statt, bei dem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichtbar gemacht wird. An diesem besonderen Tag, der jährlich unter ein Motto gestellt wird, sind die Mitarbeiter mit ihren Kindern bis zum Schuleintritt am Unternehmensstandort eingeladen, um gemeinsam Spaß zu haben, sich über ihre Situation als Eltern auszutauschen und soziale Kontakte unter Gleichgesinnten zu knüpfen.

Für Spannung, Spaß und Spiel sorgen Musik, Hüpfen & Tanzen, Malen & Basteln, Kinderschminken und eine jährlich wechselnde Showeinlage. 2013 war alles auf das Motto „Unterwasserwelt“ ausgerichtet.

Frühstück und Mittagessen wurden in Bio-Qualität angeboten. Für die ganz Kleinen stand ein eigener Still- und Wickelraum zur Verfügung. Mit 136 Kindern in ganz Österreich wurde 2013 ein neuer Besucherrekord beim beliebten BIG Baby Day aufgestellt.

### Gesund am Arbeitsplatz

Die Gesundheit ist das höchste Gut. In diesem Sinne wird der Gesundheitsvorsorge im BIG Konzern ein hoher Stellenwert eingeräumt und mit zahlreichen Maßnahmen dafür gearbeitet, die Mitarbeiter physisch und psychisch gesund im Unternehmen zu halten. Neben einem Arbeitnehmerschutzausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit sind Erste-Hilfe-Kurse und die Fortbildung zum Brandschutzwart fest im Sicherheitsausbildungsprogramm verankert. Neben regelmäßigen Sprechstunden können bei der Betriebsärztin Gripeschutzimpfungen und jährliche Gesundenuntersuchungen in Anspruch genommen werden. Die BIG Valtage, die jährlich ein spezifisches Gesundheitsthema aufgreifen, gehören neben Stressprävention, Rückentraining, Ernährungsworkshops und wöchentlichen Obstkörben zu wichtigen Gesund-

heitsmaßnahmen im BIG Konzern. 2013 nahmen rund 200 Mitarbeiter an den Valtagen teil. Bei Sportevents wie dem BusinessRun, Skitagen oder den Spielen der BIG Fußballmannschaft werden Teamgeist und Sport verbunden.

Die Gesundheitsvorsorge wird im BIG Konzern darüber hinaus in den Kontext des Generationenmanagements gestellt. Um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren, die laut Umfrage vor allem bei älteren Mitarbeitern im operativen Bereich auftreten, wurden im Jahr 2013 Gesundheitszirkel als spezifische Gesprächsrunden eingeführt. Lesen Sie mehr darüber auf Seite 41 unter Gesund und zukunftsfit mit Generationenmanagement.

### Gleiche Chancen für alle

Im BIG Konzern sollen alle Mitarbeiter die gleichen Chancen vorfinden – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und anderen Merkmalen der Diversity. Aus der Vielfalt seiner Mitarbeiter will das Unternehmen schöpfen und potenziell benachteiligte oder unterrepräsentierte Gruppen fördern. Ein wichtiges Thema ist dabei Generationenmanagement und die Unterstützung älterer Arbeitnehmer, denn rund 30 % der Mitarbeiter im BIG Konzern haben bereits das fünfzigste Lebensjahr überschritten. Rund 37 % sind im Alter zwischen 41 und 50 Jahren und stellen damit die größte Altersgruppe im Unternehmen.

### Gesund und zukunftsfit mit Generationenmanagement

Das körperliche und psychische Wohlbefinden stellt eine tragende Säule des Generationenmanagements dar. Zur besseren Bewältigung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wurden im Jahr 2013 Gesundheitszirkel im BIG Konzern gestartet. Die Gesprächsrunden sollen sich positiv auf die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter auswirken. Im Mittelpunkt stehen die Fragen, was im Unternehmen gesund hält und motiviert, was krank macht und demotiviert und was der Beitrag des Einzelnen dazu ist. Dabei wird eine lösungs- und ressourcenorientierte Analyse von Ursachen und Wirkungen durchgeführt, um konkrete Verbesserungsvorschläge für die Arbeitssituation zu entwickeln.

Den Wissenstransfer, die berufliche Zusammenarbeit und den Respekt zwischen den Generationen soll das Lehrlingsprojekt „old and young – ziehen an einem Strang“ fördern. Darin werden Lehrlinge zu Auszubildenden und bringen interessierten Mitarbeitern den Einsatz neuer Technologien näher.

#### Altersstruktur der Mitarbeiter

	2011	2012	2013
< 20 – 30	10,7 %	9,5 %	9,1 %
31 – 40	22,7 %	22,6 %	24,4 %
41 – 50	39,8 %	38,6 %	36,8 %
51 – 60	25,5 %	28,2 %	28,8 %
> 60	1,3 %	1,1 %	0,9 %

Generationenmanagement ist ein Themenfeld mit vielen Berührungspunkten. Neben der Gesundheitsvorsorge und intergenerationellem Lernen sind Themen der Work-Life-Balance – einschließlich des Angebots der Altersteilzeit – und das umfassende Weiterbildungsangebot Kernbereiche des Generationenmanagements

im BIG Konzern. Das Unternehmen begleitet seine Mitarbeiter nicht nur in allen Phasen ihres Berufslebens, sondern sorgt auch für die Zeit danach durch eine betriebliche Altersvorsorge (Betriebssparkasse) vor. Um den gesetzlichen Rahmenbedingungen der Abfertigung NEU zu entsprechen, wurde mit der Mitarbeiter-Vorsorgekasse VBV eine Vereinbarung zur Veranlagung der Abfertigungsansprüche abgeschlossen. Gemäß der ÖGUT-Nachhaltigkeitsprüfung entspricht die VBV zum wiederholten Male dem Gold-Standard.

Aber auch attraktive Arbeitsbedingungen für Young Professionals zählen zum Generationenmanagement, beispielsweise durch Projektarbeiten mit professionellem Projektmanagement oder erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der eigenverantwortlichen Aufgaben.

Chancengleichheit ist auch in der Vertretung von Frauen ein gesellschaftliches und unternehmensrelevantes Thema. Ein Drittel der Belegschaft des BIG Konzerns sind Frauen. Weibliche Führungskräfte stellten im Jahr 2013 einen Anteil von 19,2 %. Hier möchte der BIG Konzern künftig wieder aufholen.

#### Frauenanteil

	2011	2012	2013
<b>Personalstand</b>			
weiblich	33,7 %	34,1 %	33,0 %
männlich	66,3 %	65,9 %	67,0 %
<b>Führungskräfte</b>			
weiblich	26,9 %	22,7 %	19,2 %
männlich	73,1 %	77,3 %	80,8 %

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben ist dem BIG Konzern ein Anliegen. Mit 49 angestellten Menschen mit Erwerbsminderung bzw. einem Anteil an der Gesamtbelegschaft von 5,7 % kommt der BIG Konzern dieser Verantwortung als Arbeitgeber mit Überzeugung nach.



# Fritz Panzer zum Thema Nachhaltigkeit





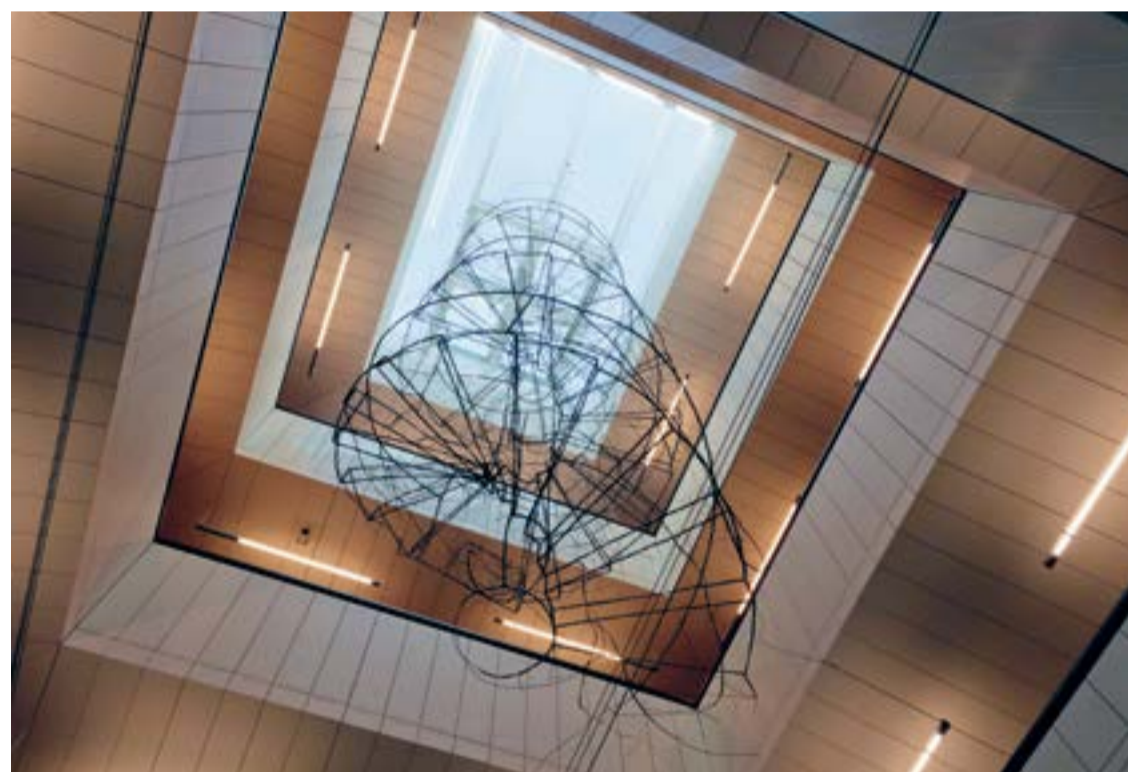
Bereits im Sommer 2012 wurde die Erweiterung und Sanierung der HTBLuVA Salzburg abgeschlossen. Deutlich mehr Platz, moderne Architektur und insgesamt drei in das Gebäude und die Außenbereiche integrierte Kunstwerke bringen Abwechslung in den Schulbetrieb. Darunter auch eine aus Draht geknüpfte Wendeltreppe des Künstlers Fritz Panzer, die sich in einem der Atrien vom Erdgeschoß bis in die oberen Stockwerke windet. Die BIG wollte mehr erfahren und führte mit dem Künstler ein Gespräch über seine Kunst und sein Verhältnis zum Thema Nachhaltigkeit:

**Panzer** Die Motive für meine Drahtskulpturen suche ich in meinem Umfeld und in Alltagssituationen. Ich will meine Wahrnehmung und Aufmerksamkeit und auch die des Betrachters für das Nächstliegende schulen. Das Gegenständliche in meinen Skulpturen ist nur mehr teilweise in seinen Umrisslinien erkennbar. Diese Auflösung ist auch ein Hinweis auf Vergänglichkeit. Wichtig ist für mich auch die händische Ausführung, die gleichzeitig eine Handschrift ist.

**BIG** Welchen Bezug zur Nachhaltigkeit hat Ihre Kunst?



© Andrew Phelps



© Andrew Phelps

**„Ich will meine Wahrnehmung und Aufmerksamkeit und auch die des Betrachters für das Nächstliegende schulen. Das Gegenständliche in meinen Skulpturen ist nur mehr teilweise in seinen Umrisslinien erkennbar. Diese Auflösung ist auch ein Hinweis auf Vergänglichkeit.“**

**BIG** Welcher Gedanke stand am Beginn Ihres Projektes „Wendeltreppe“?

**Panzer** Nach Besichtigung der Schule war für mich bald klar, dass ich Entwürfe für eines der Atrien machen werde. Denn die räumliche Situation war sehr geeignet für eine neue Arbeit: eine imaginäre Treppe, eine räumliche Zeichnung von einer Treppe, die parallel zum Stiegenhaus existiert. Diese Treppe ist nicht begehbar, sie kann aber als Skulptur eine andere Sicht auf die Dinge und deren Bedeutung auslösen.

**BIG** Welche Botschaft wollen Sie mit Ihrer Kunst vermitteln, was ist Ihre Vision dahinter?

**Panzer** Meine Vorliebe für Situationen und Gegenstände des täglichen Lebens ist für mich nachhaltig auch eine Beschäftigung mit meinem sozialen Umfeld. Es ist eine Analyse, die sich mit dem Sichtbaren auseinandersetzt und auch Gewichtungen vornimmt und bestehende Hierarchien der Gesellschaft in Frage stellt.

**BIG** Glauben Sie, dass Kunst einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft leisten kann?

**Panzer** Die Kunst gibt es seit Menschengehen. Die Höhlenzeichnungen waren in erster Linie der Versuch, die Welt zu begreifen. Viel

anders ergeht es uns heute auch nicht. Ich denke, die Kunst trägt einen wesentlichen Teil zur nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft bei.

**BIG** Versuchen Sie auch im privaten Leben nachhaltig zu agieren?

**Panzer** Ja, durch Sorgfalt in elementaren Dingen, wie sozialen Kontakten, Versorgung und Fortbewegung. Wir haben in diesen Bereichen mehr Gestaltungsmöglichkeiten, als wir oft glauben.

#### Zur Person

Geboren 1945 in Judenburg. Kunstgewerbeschule Graz, Kunstschule Linz, Studium an der Akademie der Bildenden Künste Wien bei Gütersloh, Mikl, Hollegha. Fritz Panzer lebt und arbeitet in der Steiermark und in Wien. Um 1970 entstehen skulpturale Arbeiten aus Karton, Rekonstruktionen von Alltagsgegenständen und ganzen Räumen im Maßstab 1:1. Diese Themen setzen sich in den folgenden Jahren in Malerei und Zeichnung fort. Aus den Zeichnungen entwickeln sich die Drahtskulpturen.

---

→ **Die Immobilienbranche leistet einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz**

*Die Bau- und Immobilienbranche prägt die Lebensbedingungen unserer Gesellschaft: Durch die Errichtung, Bewirtschaftung und Weiterentwicklung von Infrastruktur und Wohngebäuden schafft sie die Grundlage moderner Lebenswelten. Darüber hinaus leistet die Branche einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz – insbesondere durch energieeffiziente Gebäude und die Nutzung erneuerbarer Energien. Politik und Investoren fordern daher verstärkt von Immobilienunternehmen, sich mit Fragen rund um Energie und Umwelt auseinanderzusetzen und entsprechende Planungen in ihre Konzepte einfließen zu lassen.*

---

→ **Leading Company für Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft**

*Der BIG Konzern hat sich zum Ziel gesetzt, als „Leading Company“ für Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft wahrgenommen zu werden, und will somit ganz bewusst eine Vorreiterrolle einnehmen. Energieeffizienz und Ressourcenschonung sind dabei für uns zentrale Schlüsselthemen, sowohl bei Neubauten als auch bei der laufenden Verbesserung des Bestands. Nachhaltige Bauweise berücksichtigt aber auch die Gesundheit und das Wohlbefinden der Gebäudenutzer und reflektiert damit die anspruchsvollen Wünsche privater und gewerblicher Mieter. Mit dem „Holistic Building Program“ wollen wir in Zukunft einen neuen Qualitätsstandard anbieten, der abgestimmt auf die Bedürfnisse unserer Kunden klare, nachhaltige Ziele und Kriterien verfolgt.*

---

→ **Ausgezeichneter Umweltschutz im eigenen Bereich**

*Umwelt- und Klimaschutz bezieht sich bei der BIG nicht nur auf die nachhaltige Ausrichtung des Gebäudeportfolios. Im Rahmen des hausinternen „Ecoprofit-Programms“ werden durch vorsorgende Umweltmaßnahmen Betriebskosten eingespart und das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für Umweltschutz wird geschärft. Im März 2014 wurden wir bereits zum dritten Mal von der Stadt Wien für unser innovatives Umweltprogramm ausgezeichnet.*

---

KAPITEL 4  
*Nachhaltige Gebäude*

# Nachhaltige Gebäude



Bürogebäude Bruck an der Mur  
Haus der Zukunft

## Neue Qualitätsstandards für nachhaltige Gebäude

Der BIG Konzern ist ein Immobilien- und Dienstleistungsunternehmen, das sich an den Wünschen und Anforderungen seiner Kunden orientiert. Dennoch wollen BIG und ARE neue Wege gehen. Es gilt daher, den bestehenden und zukünftigen Mietern neue Möglichkeiten aufzuzeigen, Gebäude kosteneffizient und zugleich nachhaltig zu errichten und zu betreiben. Dazu wurde das „Holistic Building Program“ entwickelt.

Im Rahmen von zahlreichen Bau- und Sanierungsprojekten setzt der BIG Konzern mit „State-of-the-Art-Maßnahmen“ bereits jetzt neue Standards – wie z.B. mit dem Einsatz von Geothermie, Betonkernaktivierung, Wärmerückgewinnung, intelligenter Lichtsteuerung und dem Einsatz von Photovoltaik-Anlagen. Vor allem bei großvolumigen Bürobauten und Bildungseinrichtungen gibt es noch kaum Erfahrungswerte im Umgang mit energieeffizienter Bauweise über längere Zeiträume. Mit Pilotprojekten wie zum Beispiel im Rahmen des Forschungsprogramms „Haus der Zukunft+“ versucht die BIG neue Erkenntnisse zu gewinnen, die in der Folge im gesamten Immobilienbestand Anwendung finden können.

## Holistic Building Program

Mit dem „Holistic Building Program“ will der BIG Konzern in Zukunft einen neuen Qualitätsstandard für Neubauten und Sanierungen anbieten, der abgestimmt auf die Bedürfnisse der Mieter klare, nachhaltige Ziele und Kriterien verfolgt.

Dabei definiert das Programm sinnvolle Mindeststandards für Gebäude auf dem Weg von der nachhaltigen Planung über die Errichtung bis zur Bewirtschaftung einer Immobilie. Diese Maßnahmen wurden von einer Expertengruppe auf Basis anerkannter Gebäudelabels entwickelt und haben alle eines gemeinsam: Sie sind bei jedem künftigen Projekt der BIG anwendbar und die

Mehrkosten sind im Verhältnis zur erreichbaren Qualität möglichst gering.

Insgesamt kommen 35 nachhaltige Kriterien für Neubauten und 23 für Sanierungen zum Einsatz. Die Maßnahmen stammen dabei aus fünf Themenbereichen:

- Standort & Ausstattung
- Wirtschaftliche & technische Qualität
- Energie & Versorgung
- Gesundheit & Komfort
- Baustoffe & Konstruktion

Die Qualität des Freiraumkonzepts, Barrierefreiheit, integrale Planung, Flexibilität und Dauerhaftigkeit der Gebäudekonstruktion zählen dabei ebenso zu den Kriterien wie Energieeffizienz, Wasserbedarf, Raumluftqualität, Schallschutz oder der Einsatz von ökologischen Baustoffen.

Bereits in einer frühen Planungsphase werden die Lebensdauererwartungen für Errichtung und Betrieb abgeschätzt. Der Mieter erhält auf diese Weise klare und frühzeitige Informationen über zu erwartende Betriebskosten, etwaige Mehrkosten und zukünftige Qualitäten und Komfort des Gebäudes. Ein integraler Planungsprozess gewährleistet zudem gemeinsame Lösungen mit allen Projektbeteiligten.

Gebäude, die nach dem Programm geplant, errichtet und bewirtschaftet werden, erhalten das klimaaktiv-Bronze-Zertifikat und das Green-Building-Zertifikat der EU. Auch für andere Labels für nachhaltige Gebäude wird mit dem „Holistic Building Program“ die Basis gelegt.

Letztlich entscheidet der Mieter über die Nachhaltigkeitsqualitäten seines Gebäudes. Das „Holistic Building Program“ wird es BIG Kunden in Zukunft aber wesentlich leichter machen, im Bereich nachhaltige Gebäude neue Wege zu gehen.



## Labels für nachhaltiges Bauen

Zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung eines Gebäudes gewinnen freiwillige Gebäudezertifizierungen immer mehr an Bedeutung. Internationale Gütesiegel wie BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) oder LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) stehen dabei nationalen Zertifikaten wie TQB (Total Quality Building), DGNB/ÖGNI (Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft) oder klimaaktiv gegenüber. Für alle gilt: Gebäude mit entsprechender Zertifizierung verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz

und haben erfolgreich Maßnahmen bezüglich Energieeffizienz, Wasserverbrauch, Gesundheit, Behaglichkeit der Gebäudenutzer sowie Materialien- und Ressourcenschonung implementiert.

Der BIG Konzern hat diesen Trend erkannt und errichtete in den letzten Jahren insgesamt 13 zertifizierte Gebäude wie z.B. den Campus WU Wien (ÖGNI Gold) oder das Justizzentrum Korneuburg (Passivhaus, klimaaktiv Gold). Auch die BIG Zentrale in Wien wurde zweimal ausgezeichnet: Mit dem „BlueCard“-Zertifikat ÖGNI sowie mit dem internationalen BREEAM-Zertifikat.



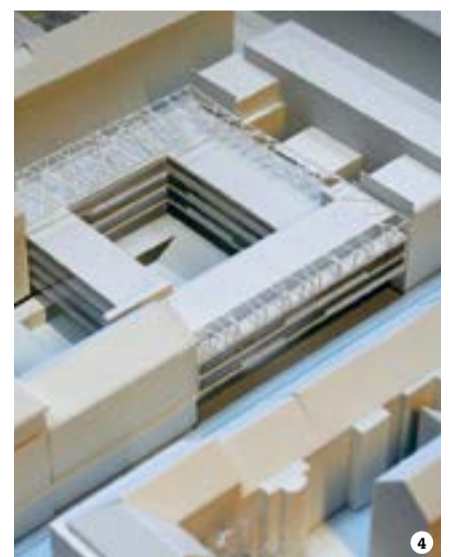
**Philip Kaufmann**  
Präsident ÖGNI

„Zugegeben, es war schon etwas Besonderes, als wir Anfang des Vorjahres den größten Immobilieneigentümer des Landes als ÖGNI-Mitglied begrüßen durften. Umso mehr freut es mich, dass die BIG sich nicht nur auf dem Papier zur Nachhaltigkeit bekennt, sondern gleich im ersten Jahr voll durchgestartet ist: Mit dem WU-Campus konnte ein internationales Leuchtturmprojekt der Nachhaltigkeit zertifiziert werden, das weit über die Landesgrenzen hinaus für Begeisterung sorgte. Und das nächste Projekt, der Med-Campus Graz, steht quasi schon in den Startlöchern. Die BIG hat das Thema richtig verstanden: Es geht nicht darum, wie man Bestehendes möglichst auch noch in Richtung Nachhaltigkeit aufpeppen kann, sondern darum, das ganze Unternehmen und all seine Prozesse zukunftsfähig zu gestalten und somit Nachhaltigkeit zu leben. Rund eine halbe Million Menschen bewegen sich täglich in den Gebäuden der BIG, über 800 Mitarbeiter sind im Unternehmen beschäftigt. Damit übernimmt das Unternehmen nicht nur eine ökonomische, sondern auch eine wichtige soziale Verantwortung. Mit einer verwalteten Grundfläche, die jener einer mittleren Stadt entspricht, hat die BIG die einmalige Chance, glaubwürdiger Vorreiter einer ganzen Branche zu sein und einen wichtigen Beitrag zur Energiewende in Österreich zu leisten. Mit besseren „Blue Buildings“, die den Eingriff in die Natur verringern und in denen sich die Nutzer wohl fühlen, wird dies auch gelingen. Die ÖGNI als NGO aus der Branche für die Branche wird die BIG dabei begleiten und wünscht weiterhin viel Erfolg auf diesem Weg.“

## Übersicht der Gebäude-Zertifizierungen des BIG Konzerns

Zertifizierung	Bauvorhaben	Foto (nächste Seite)	Status
klimaaktiv	HBLA für Forstwirtschaft Bruck/Mur	<b>1</b>	fertiggestellt
	Justizanstalt Salzburg, Puch/ Urstein	<b>2</b>	Bau
	Justizzentrum Korneuburg		fertiggestellt
	BG/BRG (Schule), Franz-Josef-Kai 41, Salzburg		Planung
	BORG (Schule), Pfister 925, Egg		Planung
	BG/BRG (Schule), Sillg. 10, Innsbruck		Planung
	BRG/BORG (Schule), Lessinggasse 14, Wien	<b>4</b>	Planung
Passivhaus	Bezirksgericht und Finanzamt Bruck an der Mur		fertiggestellt
	Justizzentrum Korneuburg		fertiggestellt
ÖGNI	BOKU Wien, „Neubau Türkenwirt“, Wien	<b>5</b>	Planung
	Neubau für die Medizinische Universität Graz		Bau
	Neubau Wirtschaftsuniversität, Wien	<b>6</b>	fertiggestellt
ÖGNB	Neubau eines Bildungscampus, Wien, Seestadt Teil 1		Bau
	TU für Bauingenieure Innsbruck	<b>3</b>	fertiggestellt
	Bezirksgericht und Finanzamt Bruck an der Mur		fertiggestellt
Bluecard ÖGNI	Verwaltungsgebäude HiZo 1 [Bauteil 1]		Bestand
BREEAM	Verwaltungsgebäude HiZo 1 [Bauteil 1]		Bestand





© 1. Hуса und Kassarnig ZT GmbH; 2. Architekten BDA Poo: Isensee; 3. Peschke Design; 4. ARGE Ullrich Burtcher, Marianne Durig; 5. Baumschlager Hutter ZT GmbH; 6. BUS Architektur Hutter ZT GmbH; 6. BUS Architektur Hutter ZT GmbH

## Niedrigenergie-Standard und erneuerbare Energie

Nicht zuletzt seit der Neufassung der EU-Gebäudeeffizienzrichtlinie kommt der energetischen Qualität von Gebäuden eine wachsende Bedeutung zu. Der BIG Konzern untersucht regelmäßig den energetischen Zustand seines Portfolios. Die Auswertung der Energieausweise für 6,9 Mio. m<sup>2</sup> Mietvertragsfläche zeigt, dass beinahe ein Drittel aller Gebäude eine energetische Qualität gemäß Niedrigenergiehaus-Standard (Energieeffizienzklasse B oder besser) aufweist. Etwa die Hälfte entspricht der Effizienzklasse C, die übrigen Immobilien haben einen Heizwärmebedarf von größer als 100 Kilowattstunden (Energieeffizienzklasse D oder schlechter) bezogen auf die Brutto-Grundfläche. Bei der Wärmeversorgung konnte der Anteil der Fernwärme in den letzten Jahren weiter gesteigert werden. Mittlerweile beziehen 74 Prozent aller Gebäude des BIG Konzerns diese umweltfreundliche Energieform. Daneben kommen auch verstärkt erneuerbare Energieträger wie Erdwärme oder Biomasse zum Einsatz.

Auch die Kraft der Sonne wird bei den Gebäuden von BIG und ARE genutzt. So wurden etwa auf den Dächern des Landespolizeikommandos Eisenstadt und der Cobra Wiener Neustadt Photovoltaikanlagen errichtet. Damit kann der Strombedarf der insgesamt 22.000 Quadratmeter großen Gebäude vollständig abgedeckt werden. Auch das Haus der Forschung in Wien, die Gartenbauschule Wien und die Technische Universität Wien verfügen über neue Photovoltaikanlagen, welche die Stromkosten und zugleich den CO<sub>2</sub>-Ausstoß deutlich reduzieren.

## Investitionen der BIG in thermische Sanierung

Werte in Mio. Euro netto inkl. NaVst	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Neubau / Sanierung	18	23	28	34	29	37
Instandhaltung	23	25	26	37	40	21
Konjunkturpaket 2009 / 2010	0	14	48	35	10	3
Gewinnverwendung 2012						3
Summe	41	62	102	106	79	64

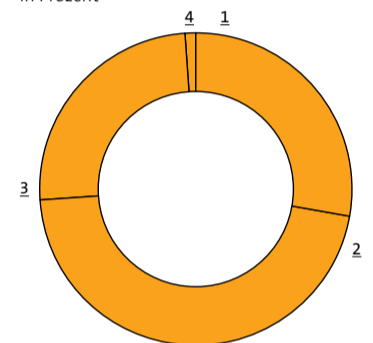
Als Gebäudeeigentümer investiert der BIG Konzern pro Jahr rund 173 Millionen Euro in die Instandhaltung seiner Gebäude. Rund ein Viertel davon fließt in die energietechnisch relevante Verbesserung wie z.B. bessere Dämmung oder effizientere Heizanlagen. Weitergehende thermische Optimierungsmaßnahmen oder Generalsanierungen werden im Auftrag des Mieters durchgeführt und teilweise durch höhere Mieterträge refinanziert.

In den Jahren ab 2009 kam es durch sogenannte Konjunkturpakete zu einer erhöhten Bautätigkeit mit einem Schwerpunkt auf thermische Sanierungen. Dafür wurden unter anderem die Bilanzgewinne aus den Geschäftsjahren 2009 und 2012 zweckgewidmet.

## Contracting

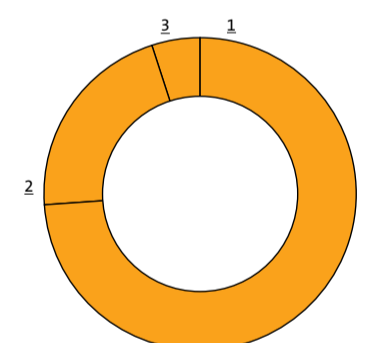
Mit dem sogenannten Contracting können der Energieverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen gesenkt werden, ohne dass Vermieter oder Mieter dafür in die Tasche greifen müssen. Der Contractor, etwa ein Planungsbüro oder ein Technologie-Unternehmen, investiert in Maßnahmen zur Optimierung von technischen Anlagen oder zur Beratung der Gebäudenutzer und refinanziert seine Investitionen über einen Teil der erzielten Energieeinsparungen. Bis heute konnten 312 Gebäude energetisch optimiert werden und auf diese Weise jedes Jahr Energiekosten im Gesamtwert von 4,8 Mio. Euro und CO<sub>2</sub>-Emissionen von 22.900 Tonnen eingespart werden.

Energieeffizienzklassen des BIG Konzern-Portfolios in Prozent



1 Effizienzklasse A oder B	28 %
2 Effizienzklasse C	46 %
3 Effizienzklasse D oder schlechter	25 %
4 Energieausweis beauftragt	1 %

Wärme-Energiemix des BIG Konzerns in Prozent Nettoraumfläche



1 Fernwärme	74 %
2 Gas	21 %
3 Sonstige	5 %



Landespolizeikommando Eisenstadt



## Campus WU

### Design und Nachhaltigkeit in großer Dimension



© Oben: BUS Architektur Wien\_boanet.at / Unten: Zaha Hadid Architects Hamburg\_boanet.at / Rechts: Atelier Hitoshi Abe\_Sendai\_boanet.at

#### Factbox

Baubeginn	Oktober 2009
Fertigstellung	September 2013
Nettonutzfläche Gebäude gesamt	rd. 100.000 m <sup>2</sup>
Investitionen	rd. 492 Mio. Euro

In knapp vier Jahren Bauzeit wurde der „Campus WU“ sowohl zeitlich als auch budgetär planmäßig errichtet und im September 2013 fertiggestellt. Sechs internationale Architekturbüros zeichnen verantwortlich für die Gestaltung der sechs Gebäude. Das Herzstück des Campus bildet das futuristische von Zaha Hadid geplante Library and Learning Center. Rund herum gruppieren sich die anderen Universitätsgebäude – jedes mit einer einzigartigen Architektur und intelligenten Raumlösungen. So lässt das Departmentgebäude D4 mit seiner einzigartigen Fassade Erinnerungen an den Computerspiel-Klassiker „Tetris“ wach werden.

Die ganz in Schwarz und Glas gehaltene Executive Academy steht im Gegensatz zum bunten benachbarten Departmentgebäude D3, dessen Fassade in einem Farbverlauf von gelb bis rot leuchtet. In neuen, großen Dimensionen wurde auch beim Hörsaalzentrum gedacht. Insgesamt können hier rund 5.000 Menschen in multifunktionalen Hörsälen, der großzügigen Aula und in Selbststudienzonen lernen und lehren.

Die neue Wirtschaftsuniversität setzt aber nicht nur im Bereich der Architektur, sondern auch bei Energieeffizienz und Nachhaltigkeit neue Maßstäbe. So liegt dem Bau ein „Green Building“-Konzept zugrunde, das auf Basis internationaler Zertifizierungssysteme erarbeitet wurde. Dafür erhielt der Campus das Prädikat ÖGNI-Gold für das Departmentgebäude D1 und ÖGNI-Bronze für alle anderen Gebäude.

Durch die nachhaltige Bauweise sollen unter anderem Lebenszykluskosten minimiert sowie die Energieeffizienz der Gebäudehülle bzw. der technischen Anlagen gesichert werden. Campusweit sorgt „Green IT“ dafür, dass die Abwärme aus den Serverräumen wieder in das Energienetz eingespeist wird. Insgesamt sollen rund zwei Drittel des Wärme- und Kältebedarfs der WU durch energetische Nutzung des Grundwassers abgedeckt werden. Das ermöglicht eine eigene Geothermieanlage: Im Sommer werden so die Gebäude durch die mit kaltem Wasser gespeiste Deckenkühlung angenehm temperiert. Im Winter kommen dann Wärmepumpen zum Einsatz, die das Wasser auf eine angenehme Temperatur bringen.

## Med-Campus Graz Alle unter einem Dach

© Riegler-Rieve Architekten ZT GmbH\_Peschke Design



Kaum hat die BIG ihr bis dato größtes Projekt – die neue Wirtschaftsuniversität in Wien – abgeschlossen, startet schon ein weiteres Campus-Projekt: Die Errichtung des Med-Campus Graz, Modul 1, wurde im September 2013 mit einer Spatenstichfeier gestartet. Der neue Campus wird zwölf Institute in vier Forschungszentren, Lehrinrichtungen, ein Administrationsgebäude sowie eine Mensa beherbergen. Zurzeit verteilen sich die Einrichtungen der Med-Uni über das ganze Stadtgebiet, künftig werden alle vorklinischen Institute unter einem Dach vereint sein. Das Modul 1 wird auf einem rund 2,7 ha großen Bauplatz gebaut und umfasst rund 40.000 m<sup>2</sup> Bruttogeschoßfläche. Die Investitionen für diesen Gebäudekomplex betragen rund 180 Millionen Euro. Läuft alles nach Plan, so wird das Bauvorhaben schrittweise ab 2016 fertiggestellt und zu Beginn des Wintersemesters 2017/18 abgeschlossen werden.

Auf dem Campusareal werden dabei sechs aneinandergefächerte Baukörper für die einzelnen Institute mit Büros und Labors errichtet – insgesamt sollen 840 Mitarbeiter der Universität und 1.200 Studenten Platz finden. Diese Baukörper bilden im Erdgeschoß und im 1. Stock eine verbundene Campusebene mit Hörsälen

und Seminarräumen, wobei in den Obergeschoßen alle Baukörper über Brücken miteinander verbunden sind. Im Modul 1 werden die Human- und die Zahnmedizin sowie die Gesundheits- und Pflegewissenschaft eine neue Heimat finden. Eine weitere Baustufe, das Modul 2, ist grundsätzlich angedacht, jedoch noch nicht fixiert.

Auch beim Med-Campus Graz wird Wert auf niedrigen Energieverbrauch und alternative Energiegewinnung gelegt: Eine Geothermieanlage wird die Heizung und die Kühlung des Gebäudes unterstützen. Ebenso ist ein System zur Wärmerückgewinnung der Abluft vorgesehen. Die Beleuchtung des Gebäudes erfolgt per Tageslichtsteuerung und vermeidet auf diese Weise unnötigen Energieverbrauch. Der geplante außen liegende Sonnenschutz wiederum soll sich automatisch dem Sonnenstand anpassen und verhindert auf diese Weise eine Überhitzung und übermäßige Klimatisierung in den Sommermonaten.

### Factbox

Baubeginn	September 2013
Fertigstellung	3. Quartal 2017
Nettonutzfläche Gebäude gesamt	20.000 m <sup>2</sup>
Investitionen	rd. 180 Mio. Euro



## Bildungscampus Seestadt Aspern Schulzentrum für alle Altersklassen



© ZT Architectos Lda, Arch. Di Thomas Zintler, Christian Mikes

### Factbox

Baubeginn	November 2013
Fertigstellung	3. Quartal 2015
Nettonutzfläche Gebäude gesamt	8.200 m <sup>2</sup>
Investitionen	rd. 33 Mio. Euro

Die Bauarbeiten am mit Abstand größten Wiener Stadterweiterungsprojekt – der Seestadt Aspern – sind derzeit im vollen Gange. In den nächsten 20 Jahren entsteht im 22. Wiener Gemeindebezirk ein neuer Stadtteil mit beeindruckenden Dimensionen: Auf einer Fläche, so groß wie der 7. und der 8. Wiener Gemeindebezirk zusammen, wächst ein Stadtteil für 20.000 Bewohner mit 20.000 Arbeitsplätzen. Damit Entwicklung und Bildung im neuen Stadtviertel ausreichend Platz bekommen, wird im südlich gelegenen Teil der Seestadt auf einer Fläche von 8.200 m<sup>2</sup> der Bildungscampus Aspern entstehen. Im November 2013 erfolgte der Start des Bauprojektes. Der BIG Konzern errichtet im Auftrag der Stadt Wien direkt am Hannah-Arendt-Park den ersten Teil des Bildungscampus für rund 800 Kinder.

Das Gebäudeensemble mit sonnigen Terrassen und einer großzügigen Gartenanlage besteht aus einem Kindergarten für elf Gruppen, einer Ganztagsvolkschule mit 17 Klassen sowie 8 Klassen für Kinder mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen. Gebaut wird der erste Teil des Bildungscampus bis zum Schuljahr 2015. Ein Jahr darauf soll auch der zweite Bauteil mit weiterführenden und höheren Schulen stehen.

Der neue Campus soll auch ein ökologisches, ökonomisches und soziokulturelles Vorzeigeprojekt werden. Neben dem Schwerpunkt Energieeffizienz und Ressourcenschonung wird ein weiterer Fokus auf Flexibilität und Adaptionmöglichkeiten für eine spätere Umnutzung gelegt. Eine kompakte Bauweise mit einem guten Verhältnis von Gebäudeoberfläche zu Gebäudevolumen ist ebenso von Bedeutung wie die Vermeidung schädlicher Stoffe und die Verwendung ökologischer Materialien. Auch beim zukünftigen Reinigungsaufwand und den damit verbundenen Umweltbelastungen wird eine Optimierung, sprich Minimierung, angestrebt. Nicht zuletzt soll durch das Gebäude und seinen Betrieb eine Sensibilisierung der Kinder für Nachhaltigkeit erfolgen. Im Sinne einer umfassenden Nachhaltigkeitsbetrachtung wird das Gebäude nach den Kriterien des Total Quality Building (TQB) der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (ÖGNB) geprüft.



## Justizzentrum Korneuburg

### Vorzeigeprojekt mit Passivhausstandard

@ Links: Hans Schabus (Künstler), DIN A4 Architektur (Architekten), Manfred Seidl  
Rechts: Arge Dieter Mathoi Architekten und DIN A4 Architekturwerkstatt, Harald A. Jahn



Das im August 2012 fertiggestellte Justizzentrum in Korneuburg räumt mit allen Vorurteilen und Klischees über Gerichte und Gefängnisse auf. Denn hier finden Architektur, Kunst und Nachhaltigkeit zueinander.

Zwei baulich klar voneinander getrennte, aber unterirdisch verbundene Gebäude beherbergen Landesgericht, Bezirksgericht und Staatsanwaltschaft sowie eine Justizanstalt. Die verschiedenen Bereiche des Gerichtsgebäudes werden über eine großzügige, mehrgeschossige, lichtdurchflutete Halle erschlossen, die zugleich der Belichtung der innenliegenden Büros dient. Im Erdgeschoss sind öffentliche Einrichtungen wie Cafeteria, Servicecenter, die Verhandlungssäle des Landesgerichts sowie der Schwurgerichtssaal untergebracht. Die Verhandlungssäle und übrigen Räume des Bezirksgerichts, die Staatsanwaltschaft und die Verwaltungseinheiten des Landesgerichtes liegen in den oberen Geschossen. Die Justizanstalt ist für 262 Haftplätze konzipiert. Hier finden sich neben den Haftabteilungen u. a. auch Besucher- und Vernehmungszonen sowie Sport-, Wirtschafts- und Arbeitsbereiche.

Das Justizzentrum Korneuburg ist zudem als energetisches Vorzeigeprojekt konzipiert. Es wurde nach Passivhausstandard geplant und ist österreichweit ein Pilotprojekt des Bundesministeriums für Justiz. Die Heizung wird je zur Hälfte über eine Erdwärmepumpe und einen Gasbrennwertkessel betrieben. Zusätzlich sorgt eine zentrale Lüftungsanlage mit Wärmerückgewinnung und Vorkonditionierung der Frischluft über Sole-Wärmetauscher für behagliches Raumklima. Das für die Gebäude benötigte Wasser wird über einen Grundwasserbrunnen in das Gerichtsgebäude bzw. die Justizanstalt gepumpt. Fassaden mit Dämmstärken von bis zu 36 cm ermöglichen darüber hinaus einen effizienten Energieeinsatz. Vor kurzem wurde das Vorzeigebäude auch mit dem klimaaktiv-Gold-Zertifikat ausgezeichnet.

Optische Highlights bringen neben der Architektur des Neubaus auch insgesamt zwei in das Gebäude und die Außenanlage integrierte BIG Art-»Kunst & Bau«-Projekte, die in Kooperation mit „Kunst im öffentlichen Raum Niederösterreich“ entstanden sind (siehe dazu Kapitel „Gesellschaft“, S. 64).

#### Factbox

Baubeginn	September 2009
Fertigstellung	August 2012
Nettonutzfläche Gebäude gesamt	33.900 m <sup>2</sup>
Investitionen	rd. 77 Mio. Euro



**Fred Luks**  
Leiter Kompetenzzentrum  
Nachhaltigkeit WU Wien

„Für jemanden, der die Nachhaltigkeit voranbringen will, ist der neue Campus ein Geschenk. Hier wurden von Anfang an ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. Was mir ebenso wichtig erscheint: die Symbolik des Areals. Die neue WU strahlt Offenheit und Innovationsfreude aus. Das steht einer Wirtschaftsuniversität gut zu Gesicht, hat aber auch deutliche Bezüge zur Nachhaltigkeit. Der Campus signalisiert, dass die WU in Bewegung ist. Wie „nachhaltig“ der Campus wirklich ist, liegt natürlich wesentlich an den Nutzerinnen und Nutzern, also an den Menschen, die hier studieren und arbeiten. Auch in dieser Hinsicht setzt der Campus Zeichen. In meiner Zusammenarbeit mit Studierenden, mit den Kolleginnen und Kollegen vom Campus-Management und mit anderen Mitarbeitenden der WU merke ich, dass diese Symbolik „wirkt“. Und – auch das hat mit Nachhaltigkeit zu tun: Der neue Campus WU ist einfach ein schöner Arbeitsplatz und ein sehr guter Ort für interessante Veranstaltungen.“

## Gesunde Räume

Gesundheitsbeeinträchtigungen am Arbeitsplatz sind heute leider keine Seltenheit. Besonders in älteren Gebäuden kann das Raumklima bzw. die Raumluft etwa durch Schimmelpilz oder Chemikalien das Wohlbefinden der Büroangestellten negativ beeinflussen.

Aus diesem Grund startet die BIG gemeinsam mit dem Bundesministerium für Inneres das Pilotprojekt „Gesunde Räume“. Dabei sollen mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen in den bestehenden Büroräumlichkeiten des Bundesministeriums untersucht und minimiert werden. Im ersten Schritt werden die Büronutzer über ihre aktuelle Wahrnehmung, Defizite und Verbesserungsmöglichkeiten befragt. Danach untersuchen und analysieren Experten die Räume hinsichtlich Komfort und Raumklima. So wird etwa die Raumluft auf Hinweise von Formaldehyd oder Schimmelpilzsporen getestet. Basierend auf den Untersuchungen erstellt die BIG einen Maßnahmenkatalog mit konkreten Verbesserungsvorschlägen, der dann gemeinsam Schritt für Schritt umgesetzt werden kann.

Ergänzend zu den gesundheitlichen Untersuchungen wird auch die energetische Qualität der Räume und Gebäude erfasst. Auf diese Weise kann das Potential für Verbesserungsmaßnahmen etwa im Bereich der Energieeffizienz ebenfalls abgeschätzt werden. Nach dem erfolgreichen Pilotprojekt können die „Gesunden Räume“ auf weitere Bereiche des BIG Portfolios ausgeweitet werden.

## Umweltmanagement bei der BIG

Umweltschutz hat im BIG Konzern viele Gesichter. Er ist nicht nur essentieller Bestandteil großer Bauprojekte, sondern beginnt vor allem beim eigenen Arbeitsplatz und beim persönlichen Engagement jedes Mitarbeiters. Bereits zum dritten Mal wurde der BIG Konzern für sein internes Umweltmanagement im Rahmen des Ökobusinessplans der Stadt Wien ausgezeichnet. Das BIG interne „Eco-Profit“-Programm umfasst nicht nur die Zentrale in Wien, sondern auch alle BIG Standorte in Österreich.

Vom konsequenten Abfallmanagement über die Durchführung von Green Events bis hin zum Einsatz von LED-Leuchten und treibstoffsparenden Fahrzeugen – im Rahmen des Umweltmanagements werden Einsparungspotenziale gemeinsam mit externen Experten systematisch erfasst und in weiterer Folge konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Während in den letzten Jahren ein Schwerpunkt auf Energieeffizienz und Reduktion des Strom- bzw. Wärmeverbrauchs gelegt wurde, steht seit 2013 das Thema „Green IT und ökologischer Arbeitsplatz“ im Vordergrund. So konnten etwa durch Einsparung von Arbeitsplatzdruckern und die Sensibilisierung der Mitarbeiter für papiersparenden, doppelseitigen Druck in den letzten Jahren insgesamt 900 Tonerkartuschen und 17.600 Kilogramm Kopierpapier eingespart werden. Im Rahmen eines Pilotprojekts wurde zudem umweltfreundliches Papier im sogenannten „cradle-to-cradle“-Prinzip

## Kennzahlen internes Umweltmanagement\*

	Einheit	2011	2012	2013
Papierverbrauch	kg	22.700	23.328	18.176
Wasserverbrauch	m <sup>3</sup>	5.282	7.913	7.129
Stromverbrauch	kWh	1.157.787	2.495.599	2.386.210
Heizenergieverbrauch	kWh	1.464.243	2.891.651	2.335.605
Abfallmenge insgesamt	kg	165.846	413.022	418.441
KFZ-Kilometer Fuhrpark	km	481.511	673.737	708.407
CO <sub>2</sub> -Emissionen gesamt	kg	779.017	1.724.830	1.567.611

\* Die Kennzahlen beziehen sich auf die Tätigkeiten der BIG Mitarbeiter und auf die von ihnen genutzte Infrastruktur, nicht auf das gesamte BIG Portfolio. 2012 wurde das Kennzahlensystem zudem um insgesamt 4 Standorte erweitert, sodass die Daten mit den Jahren davor nicht aussagekräftig vergleichbar sind.

verwendet. Das heißt, das Altpapier wird gesammelt und direkt an den Produzenten, die Firma Lenzing, geliefert, der daraus wiederum umweltfreundliches Kopierpapier macht.

Einmal im Jahr veranstaltet die BIG einen internen Umwelttag. Dabei treffen sich die Umwelteams der neun Standorte, diskutieren gemeinsam mit externen Experten aktuelle Entwicklungen und Umweltthemen und entwickeln das interne Umweltprogramm weiter. Der letzte Umwelttag fand 2013 in Innsbruck statt und widmete sich den Themen Energieeffizienz und nachhaltige Beschaffung.

Auch bei der hausinternen Verpflegung setzt der BIG Konzern auf Nachhaltigkeit. So werden beispielsweise fair gehandelter Kaffee und Obstsaft aus Österreich verwendet. Die Events der BIG werden nach den Vorgaben des Österreichischen Umweltzeichens für Green Events organisiert. Dabei wird etwa auf erhöhte Energieeffizienz, Abfallvermeidung und umweltschonende An- und Abreise der Gäste geachtet. Zentrale Aspekte sind auch regionale Wertschöpfung und soziale Verantwortung. Die Veranstaltungen erhalten damit ein positives Image und tragen dazu bei, den Nachhaltigkeitsgedanken bei Kunden und Partnern des BIG Konzerns weiter zu verankern.

### Umweltfreundliche Mobilität

Die Mitarbeiter des BIG Konzerns sind im Rahmen des Facility-Managements oder bei Baustellenbesichtigungen viel unterwegs. Es gilt daher, diese Dienstreisen und die betriebliche Mobilität möglichst umweltfreundlich zu gestalten.

Bereits 2008 wurde der gesamte Fuhrpark mit modernen, treibstoffsparenden Fahrzeugen ausgestattet. Seitdem werden alte Fahrzeuge konsequent ersetzt und der Fuhrpark wird auf dem neuesten Stand der Technik gehalten. Wer auf Fahrten mit dem Dienstauto verzichtet, kann auf das neue Carsharing-Angebot von BIG und ARE zurückgreifen. Carsharing bietet sich vor

allem für Dienstfahrten in Wien und Umgebung an, kann aber auch in Kombination mit einer Zugfahrt genutzt werden, denn an jedem Hauptbahnhof in Österreich befindet sich ein Carsharing-Standplatz.

Auch die Anschaffung von Dienstfahrrädern und E-Bikes, wie in Salzburg und Wien, soll die Mitarbeiter zum Umstieg vom Auto auf das gesunde und umweltfreundliche Fahrrad motivieren. Seit August 2013 gibt es zudem für alle Mitarbeiter des BIG Konzerns österreichweit eine Gratis-Jahresnetzkarte für den innerstädtischen Bereich.

### buy smart – buy green

Nachhaltige Beschaffung bedeutet für den BIG Konzern, dass ökologische und soziale Überlegungen in alle Beschaffungsaktivitäten systematisch integriert werden. So wurde in den Jahren 2012 und 2013 das Projekt „buy smart – buy green“ gestartet. Gemeinsam mit externen Experten durchleuchtete der zentrale Einkauf im Rahmen von mehreren Workshops unterschiedliche Produktgruppen und entwickelte entsprechende interne Standards und Kriterien. Auf Basis des Nationalen Aktionsplans „nachhaltige Beschaffung“ und „Ökokauf Wien“ wurde in der Folge eine BIG interne Richtlinie für den zentralen Einkauf ausgearbeitet. Zugleich wurde auch die interne Einkaufsplattform für Produkte umgestellt, die nachhaltigen Kriterien entsprechen. So müssen etwa IT-Geräte bei der Informationsplattform [topprodukte.at](http://topprodukte.at) mit dem Zertifikat Gold oder Silber ausgezeichnet sein.

Im nächsten Schritt wurde das bewusste Einkaufen im Rahmen einer Intranet-Kampagne allen Mitarbeitern nähergebracht. Das kommunizierte Wissen wurde danach per Fragebogen auf den Prüfstand gestellt, wobei ein Gewinnspiel den Anreiz steigerte. 116 Personen nahmen teil und konnten ihre Kenntnisse in puncto nachhaltigen Einkaufs unter Beweis stellen. „buy smart – buy green“ wurde 2014 für den Umweltpreis der Stadt Wien nominiert.



BIG Mitarbeiter mit Dienstfahrrad



BIG Zentrale Hintere Zollamtsstrasse, Wien

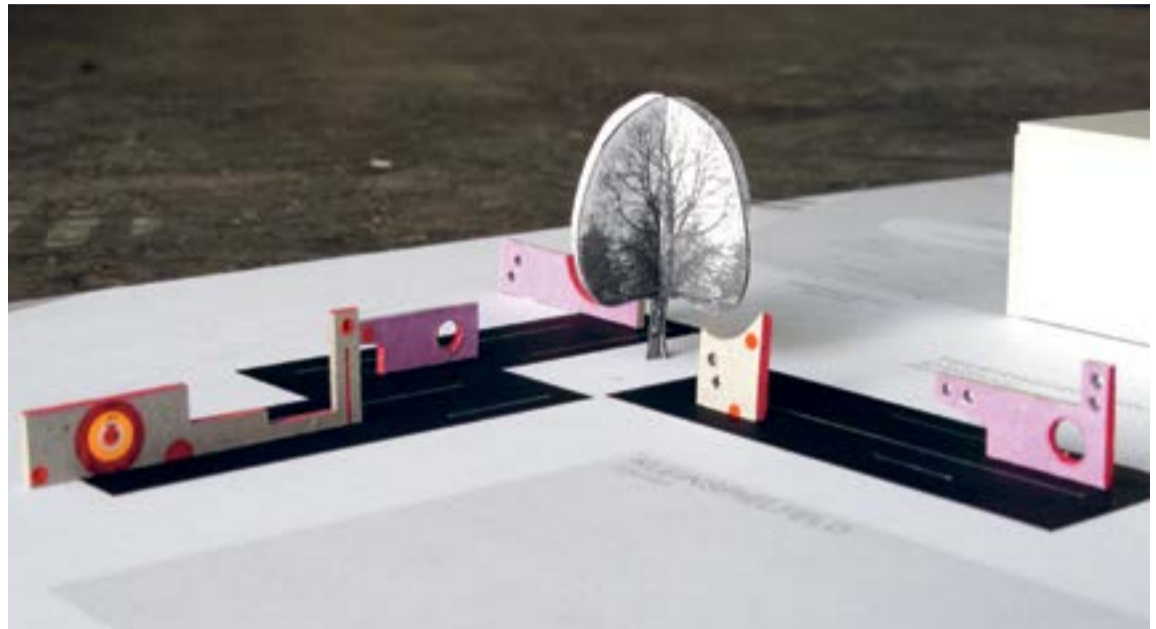




# Sofie Thorsen zum Thema Nachhaltigkeit



Pünktlich zu Beginn des Schuljahres 2015/16 wird die Sanierung und Erweiterung des Bundesgymnasiums Rechte Kremszeile abgeschlossen sein. Schüler und Lehrer erwartet dann ein neues Raumkonzept mit Atrien, Höfen und großzügigen Außenbereichen. Eine Reihe von „Ballspielwänden“ werden dabei künstlerische Akzente setzen. Mit diesem außergewöhnlichen Projekt konnte Sofie Thorsen den von der BIG ausgeschriebenen Kunst & Bau-Wettbewerb für sich entscheiden. Die Ballspielwände sind einerseits skulpturale Objekte, andererseits laden sie



© Sofie Thorsen

**„Mich interessieren ganz allgemein künstlerische Arbeiten, die mit bestimmten architektonischen, zeitlichen und geografischen Situationen zu tun haben oder auch abstrakte Fragen zum Thema Raum formulieren. Dabei bleibt für mich die Architektur etwas Zentrales.“**

die Schüler zu Bewegung und Spiel ein. Ausgangspunkt der künstlerischen Auseinandersetzung sind historische Spielplastiken der Nachkriegszeit. Die so gestalteten Wände tragen Formensitate und grafische Figuren, die auf künstlerische Referenzobjekte verweisen. Hauptbezugspunkt sind mehrere Spielfiguren des Künstlers Josef Seebacher-Konzut sowie ein Objekt von Hans Staudacher. Die BIG wollte mehr erfahren und befragte die Künstlerin zu ihrer Arbeit, aber auch über ihren Bezug zum Thema Nachhaltigkeit:

**BIG** Welche Idee stand am Beginn Ihres Projektes „Ballspielwände“ für das BG Rechte Kremszeile?

**Thorsen** Ich möchte mit dem Projekt einerseits ein historisches Phänomen untersuchen, aber zugleich auch präsentieren, was mich schon länger interessiert: nämlich die Spielplastiken, die im Rahmen der Initiative „Kunst am Bau“ der Stadt Wien in den Nachkriegsjahren entstanden sind. Zu dieser Zeit gab es international und in Österreich ein sehr starkes Interesse an künstlerisch gestalteten Spielplätzen. Heute ist es als Phänomen leider fast vollständig aus dem kollektiven kunsthistorischen Gedächtnis verschwunden. So auch die Ballspielwand, die mit Bällen bespielt und teils auch beklettert werden kann. Gerade auf dem Sportgelände des BG Rechte Kremszeile fand ich den Gedanken reizvoll, solche Wände aufzustellen, die eben kein konkretes Spiel anbieten, sondern nur Wände sind – mit Löchern oder bemalten Feldern in verschiede-

nen Größen. Gleichzeitig bieten die Wände Sichtschutz und Abschirmung und schaffen Aufenthaltsorte mit einem wechselnden Grad an Intimität, die in der Regel auf einem Schulgelände kaum vorhanden sind.

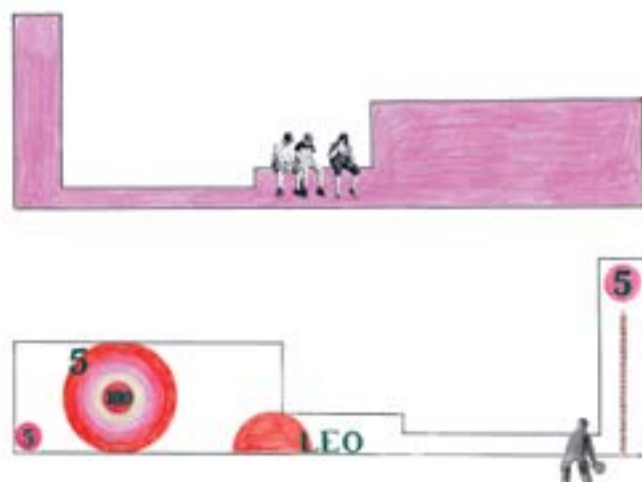
**BIG** Bildung ist ein wesentlicher Aspekt der Nachhaltigkeit. Spielt das Thema Nachhaltigkeit in Ihrer Kunst generell eine Rolle?

**Thorsen** In Wirklichkeit wahrscheinlich wenig. Dieses spezifische Projekt bietet einen Einblick in ein gesellschaftliches Phänomen der Nachkriegszeit. Gleichzeitig bieten die Ballspielwände Spiel-, Erlebnis- und Aufenthaltsräume für eine neue Generation. Die Altersgruppe der Schüler eines Gymnasiums sucht in ihrer Freizeit Plätze, die durch keinen Zweck bestimmt sind, die nur dazu dienen, sich aufzuhalten, zu sitzen

und zu sein. Das Projekt Ballspielwände kommt diesem Bedürfnis entgegen und bietet eben solche Räume an, wo freies (Ball-)Spielen oder Dasein einen Platz findet. Auf diese Weise wird das Projekt etwas auf diesem Sportgelände bewirken, das auch mich interessiert. Ist das Nachhaltigkeit? Ich stelle solche Themen nicht an den Anfang einer Projektentwicklung. Ich habe auch nicht den Anspruch an meine Arbeit, dass sie solche Möglichkeiten produzieren muss. In diesem Fall tut sie es, da es inhaltlich stimmig war, dieses Kunstprojekt in einem real benutzbaren Raum zu entwickeln.

**BIG** Wie ist Ihr persönlicher Bezug zum Thema? Versuchen Sie auch im privaten Leben nachhaltig zu handeln?

**Thorsen** Als Privatperson fühle ich mich verpflichtet, nachhaltig zu agieren. Ich glaube, es ist wichtig, darüber nachzudenken, wie man sein Leben gestalten will, und sich dann auch entsprechend zu verhalten.



© Sofie Thorsen

#### Zur Person

Sofie Thorsen, geboren 1971 in Århus, Dänemark, lebt und arbeitet in Wien. Thorsens Interesse gilt kulturell geprägten Formen und deren politischen, sozialen und kunsthistorischen Zusammenhängen. Ihre Arbeiten changieren zwischen erkennbarer Wirklichkeitsabbildung und möglicher Fiktion – und öffnen auf diese Weise neue assoziative Räume vor den Augen der Betrachter. [www.sofiethorsen.net](http://www.sofiethorsen.net)



---

→ **Akzente für eine zukunftsfähige Gesellschaft**

*Der BIG Konzern will mit seinem Kerngeschäft, der Errichtung und Entwicklung von Immobilien, einen bewussten Beitrag zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft leisten. Unsere Gebäude sind weit mehr als nur Wohnraum, Arbeitsplatz oder Nutzfläche. Sie setzen Impulse für Kunst und Kultur, schaffen Raum für Bildung und schlagen als denkmalgeschützte Objekte einen Bogen von der Vergangenheit in die Zukunft.*

---

→ **Verlässlicher Partner beim sozialen Engagement**

*Soziales Engagement gehört zu unserem Selbstverständnis. Dabei legen wir Wert auf langfristige Kooperationen, um die Unterstützung so effektiv wie möglich zu gestalten. Auch mit unseren Immobilien können wir einen Beitrag zu mehr sozialer Gerechtigkeit leisten – etwa am Rennweg in Wien, wo in einem leer stehenden Gebäude eine VinziPort-Notschlafstelle eingerichtet wurde. Denn Initiativen, die sich nachhaltig für die Gesellschaft engagieren, haben in der BIG einen verlässlichen Partner.*

---

→ **Kunst, die zum Nachdenken anregt**

*Als Gestalter des öffentlichen Raums verfolgt die BIG einen kulturellen Auftrag und Anspruch. Kunst, wie wir sie verstehen, soll ein spannender Dialog zwischen Architekten und Künstlern sein. Sie soll aber vor allem die Menschen, die mit diesen Architekturen, Räumen und Kunstprojekten konfrontiert sind, zum Nachdenken anregen. Mit dem Programm BIG Art realisiert der BIG Konzern abhängig vom Bauvolumen jährlich zwei bis vier herausragende Projekte, die eine Symbiose von Architektur und Kunst darstellen.*

---

KAPITEL 5  
*Gesellschaft*

# Gesellschaft



VinziPort



Patenschaften Moldawien

## Kinder- und Familienpatenschaften in Moldawien

Das Projekt „Kinder- und Familienpatenschaften in Moldawien“, das die BIG seit 2009 unterstützt, bildet mit den Bereichen Bildung und soziale Absicherung den Kern der Sponsoring-Strategie ab. Mit dem Projekt versucht das Unternehmen in Kooperation mit der Caritas in unterschiedlichen Orten in Moldawien Kindern eine bessere Zukunft zu ermöglichen. Aktuell werden 56 Buben und Mädchen in 23 Familien unterstützt. Insgesamt konnte damit bereits insgesamt 65 Kindern seit Beginn dieses Engagements geholfen werden.

Ein wichtiger Faktor der Patenschaften ist der persönliche Kontakt. Gemeinsam – in Mitarbeitergruppen oder innerhalb einzelner Abteilungen der BIG – kümmert man sich um ein Kind oder eine Familie. In persönlichen Briefen lernen sich die Mitarbeiter und ihre Schützlinge näher kennen und so kann die Hilfe je nach den Bedürfnissen der Kinder abstimmt werden. Monatlich werden den Buben und Mädchen, die vom Baby- bis zum Teenageralter unterstützt werden, kleine Geldbeträge und Geschenke überbracht. Sogar zu einem persönlichen Treffen zwischen einigen BIG Mitarbeitern und den Familien ist es bereits zwei Mal gekommen.

Durch die Patenschaften der BIG konnte der Lebensstandard der betroffenen Familien merklich gehoben werden. Durch die Geldspenden bietet sich ihnen die Möglichkeit, wieder aktiver am beruflichen und sozialen Leben teilzuhaben und ihre Kinder regelmäßig in die Schule zu schicken.

## VinziPort-Notschlafstelle in Wien

Das VinziPort am Rennweg ist die erste Notschlafstelle in Wien für EU-Bürger. Dass hier 55 Männer aus den unterschiedlichsten Ländern ein warmes Bett, ein Abendessen und ein Dach über dem Kopf finden, ist auch durch die ARE, die Austrian Real Estate GmbH, ermöglicht worden. Denn das Unternehmen stellte das derzeit leer stehende Haus am Rennweg 89a im dritten Wiener Gemeindebezirk für zwei Jahre VinziPort unentgeltlich zur Verfügung. Nur die Betriebskosten müssen von der Hilfsorganisation selbst getragen werden.

Während die ARE innerhalb dieser zwei Jahre ein Konzept für die Entwicklung der Liegenschaft entwickelt, steht das Gebäude also nicht ungenutzt leer. Auf rund 500 Quadratmetern gibt es für die Männer aus Deutschland, Tschechien, Spanien, Griechenland, Rumänien, Ungarn, Polen, Bulgarien, der Slowakei und Litauen neben den 55 Schlafplätzen auch einen Aufenthaltsbereich, eine Küche und ein Badezimmer. Sie bezahlen lediglich eine Aufwandsentschädigung von einem Euro pro Nacht.

## Barrierefreie Architektur

Barrierefreies Planen und Bauen erleichtern besonders Menschen mit Behinderungen, aber auch Senioren sowie Müttern und Vätern mit Kleinkindern das Leben. Grundsätzlich soll ein selbstbestimmtes Leben ohne fremde Hilfe möglich sein – wie dies auch im Behindertengleichstellungsgesetz verankert wurde. Demnach müssen bis spätestens 2019 alle öffentlichen Gebäude des Landes barrierefrei sein. Als einer der größten Haus- und Grundstücksbesitzer des Landes ist die BIG stark gefordert, ihre 2.800 Objekte, von denen rund 95 Prozent öffentlich zugänglich sind, barrierefrei zu gestalten.

Auch wenn sich das Behindertengleichstellungsgesetz nicht vorrangig an den Vermieter richtet, sieht es die BIG als ethische Pflicht, ihren Beitrag zur Erreichung der gesetzlichen Vorgaben zu leisten. Bei der Umsetzung eines gemeinsamen Konzepts ist es dabei entscheidend, sowohl Mieter und Nutzer als auch die BIG in diesen Prozess einzubinden und aktiv gestalten zu lassen. Nur so kann das selbst definierte Ziel, den barrierefreien Zugang für alle im BIG Eigentum stehenden Häuser so schnell wie möglich herzustellen und dabei möglichst viele Formen von Beeinträchtigungen zu berücksichtigen, verwirklicht werden.

Während bei Neubauten die nötigen barrierefreien Bauelemente bereits von Anfang an mit eingeplant werden können, müssen bei der nachträglichen Adaptierung des alten Gebäudebestands teils widersprüchliche Auflagen von unterschiedlichen Behörden berücksichtigt werden. Dabei verfolgt die BIG den Ansatz, nicht nur starre Richtlinien und Normen umzusetzen, sondern möglichst lösungsorientiert und bedarfsgerecht zu arbeiten.

## BIG Art – Kunst in, um und mit Architektur

Wenn auf einer „gewöhnlichen“ Bauzaunplane Ungeöhnliches zu lesen ist wie [GIB mi faiv], dann ist das BIG Art. Unter diesem Begriff koordiniert die BIG seit 2005 all ihre Kunstaktivitäten. Kunst – so das Konzept – soll an ausgesuchten, mitunter vielleicht sogar überraschenden Orten stattfinden. Und so sorgen auch die „Wortspenden“ auf den Planen der BIG Baustellen für erstaunte Momente der Passanten.

Mit BIG Art bekennt sich die BIG zu hochwertiger Architektur und Kunst und versteht sich auch als Unternehmen mit kulturellem Auftrag und Anspruch. Ein eigenes Team kümmert sich um die Entwicklung permanenter und temporärer Kunstprojekte in, um und an ausgewählten Gebäuden, die der BIG gehören. Die Kunstaktivitäten sind eine von der BIG freiwillig erbrachte und ausschließlich von ihr finanzierte, zusätzliche Dienstleistung, die den Menschen, die diese Architektur nutzen, zu Gute kommt. Zwei bis vier große Kunst- und Bau-Projekte stehen pro Jahr auf dem Programm von BIG Art. Diese werden über geladene und sorgfältig jurierte Gutachterverfahren vergeben. Wichtig ist, dass die künstlerischen Installationen von Beginn der Planung an die Chance haben, mit einer gerade entstehenden Architektur mitzuwachsen und Teil des Ensembles zu werden.



**Theresa Stampler**  
Kordinatorin VinziWerke Wien

*„Ich bin sehr positiv überrascht gewesen, wie rasch und unkompliziert uns das Lager für die Notschlafstelle VinziPort am Rennweg in Wien zur Verfügung gestellt wurde. Die Mitarbeiter der ARE waren in allen Ebenen und Belangen sehr freundlich, bemüht und kompetent. Gerade auch angesichts dessen, dass wir die Notschlafstelle unter sehr großem Zeitdruck aufstellen mussten, funktionierte die Unterstützung seitens der ARE perfekt. Die Bereitstellung unbenutzter Liegenschaften für wohltätige Zwecke bzw. für Zwischennutzungen sehe ich angesichts der hochpreisigen Immobilienlage in Wien derzeit als einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit. ARE und BIG können hier, nicht zuletzt aufgrund ihres großen Immobilien-Portfolios, proaktiv eine wichtige Vorbildfunktion einnehmen. Ich würde mich freuen, wenn in Zukunft weitere medienwirksame Kooperationen entstehen würden und auf diese Weise mehr Menschen in einer Notsituation geholfen werden kann.“*





**Karin Lux**  
Geschäftsführerin AZW

„Die ARCHITECTURE LOUNGE des Architekturzentrums Wien bietet Beteiligten aus Architektur, Wirtschaft und Politik einen spannenden Austausch rund um ihr Kerngebiet, die „Baukultur“. Als wichtiger und vor allem konstruktiver Partner der Lounge habe ich die BIG als ein Unternehmen kennengelernt, das seinen Anspruch an Architektur und deren Umsetzung nicht nur auf dem Papier stehen hat. Der Dialog zwischen Funktionalität, Wirtschaftlichkeit und architektonischer Qualität ist dabei eine Prämisse für alle Projekte.

Für mich ist die BIG ein Unternehmen, das seine gesellschaftlichen Aufgaben verantwortungsvoll wahrnimmt. Dies manifestiert sich in maßgeschneiderten, innovativen Lösungen im Neu- und Zubau sowie im sensiblen Umgang mit historisch wertvoller Bausubstanz, ebenso werden durch Einbeziehung von Kunstinterventionen Mehrwerte geschaffen. Hier wird nachhaltige Projektentwicklung und Umsetzung geleistet, die weder nur dem kurzfristigen Gewinn verpflichtet ist noch die ökonomische Machbarkeit aus den Augen verliert.

Ich wünsche der BIG einen langen Atem und starke PartnerInnen, um ihre Ambitionen auch weiterhin realisieren zu können.“

### Bitte um eine Wortspende

Kunst findet im Rahmen von BIG Art auch auf den Baustellen des Unternehmens statt. Einfache Bauzaunplanen wurden so zur Projektionsfläche für originelle „Wortspenden“. Künstler, die bereits bei anderen Kunstprojekten der BIG involviert waren, wurden um einen kleinen Textbeitrag gebeten, der in Zusammenhang mit der BIG, deren Bautätigkeit oder auch den BIG Art Kunstprojekten stehen sollte.

Die bisher umgesetzten 10 unterschiedlichen Sujets wurden schwarz auf die weißen Planen gedruckt und hängen mittlerweile an vielen BIG Baustellen in ganz Österreich. Sie machen neugierig, regen zum Nachdenken an und funktionieren im Vorbeigehen und Vorbeifahren. Vor allem bilden sie mit ihrer zurückhaltenden Gestaltung einen erfrischenden Kontrapunkt gegenüber den sonst üblichen Werbeplanen im öffentlichen Raum.

### OLIVETTI – Kunst in der Schule

Kunstunterricht einmal anders. Im Gymnasium in der Gallusstraße in Bregenz hatten Schüler die Gelegenheit, im Zuge eines Projekts des Künstlers Gerold Tagwerker drei Innenhöfe der Schule, die als Raum zum Ausspannen, Sitzen und Liegen, aber auch zum Lernen, Spielen oder Kommunizieren genutzt werden, mitzugestalten.

Das denkmalgeschützte Hauptgebäude der mehr als 100 Jahre alten Schule wurde von Hein architekten generalsaniert sowie um einen Zubau erweitert. Der Neubau unter Geländeneiveau bildet eine eigene, ergänzende Einheit und wird durch fünf Lichthöfe beleuchtet. Für drei dieser Lichthöfe entwarf Gerold Tagwerker unter dem Titel „OLIVETTI“ Skulpturen, die aus einem modularen, von der bestehenden Treppe abgeleiteten System entstehen. Die Elemente können zum Sitzen, Ausstrecken und Ausspannen von den Schülern genutzt werden.



Wortspende

Die künstlerische Intervention sollte dabei möglichst zurückhaltend und minimal sein und die weitere Gestaltung den Schülern überlassen. Im Rahmen des Projektunterrichts lagen schließlich am Ende des Semesters insgesamt 48 Entwürfe – vorwiegend von Arbeitsgruppen, aber auch von einzelnen Schülern – vor, die aus einem von Tagwerker konzipierten Fliesenraster unterschiedliche Designs entwickelten. Von einer Jury wurden drei Entwürfe für die endgültige Umsetzung ausgesucht.

Dieses Projekt zeigt nicht nur anschaulich Kunst im öffentlichen Raum, sondern macht diese auch erlebbar – einerseits durch die Möglichkeit der Mitgestaltung im Kreativprozess, andererseits durch Nutzbarkeit des fertigen Kunstwerks. Der Unterricht kann somit auch ins Freie verlegt und die Umwelt miteinbezogen werden.

### Die Schatten unserer Vergangenheit

2013 lud die BIG fünf Filmkünstler dazu ein, sich in einem Wettbewerb mit dem ehemaligen NS-Stollen in St. Georgen an der Gusen auseinanderzusetzen. Vor allem die Haltung zu den Geschehnissen und dem Umgang mit der Geschichte in den letzten 70 Jahren sollte Thema der filmischen Auseinandersetzung sein. Auch die Einbindung der noch lebenden Zeitzeugen in die künstlerische Arbeit war ein zentrales Anliegen.

Aus dem künstlerischen Wettbewerb gingen Catrin Bolt und Tatiana Lecomte als Sieger hervor. Unter dem Titel „Wir sind die Schatten unserer Vergangenheit“ lässt Catrin Bolt über Infrarot-Kameras verschiedene Ansichten des Stollens permanent filmen. Die Szenen werden akustisch von Ausschnitten aus Interviews mit Überlebenden begleitet. Der Beitrag von Tatiana Lecomte trägt den Titel „Ein mörderischer Lärm“ und greift die Tatsache auf, dass in den Stollen während ihres Aufbaus eine sehr hohe Lautstärke vorherrschte. Ein ehemaliger Insasse versucht gemeinsam mit einem Geräuschemacher, Erinnerungen in Klänge zu übersetzen.



Stollen Gusen





**Katharina Blaas**  
BAF-Vorsitzende

*„Bisher konnten in Übereinstimmung mit allen Beteiligten 21 interessante Kunstwerke realisiert werden, die als eine Art Superzeichen diese Gebäude der BIG prägen. Die Projekte sind national wie auch international gelungene Beispiele für eine qualitätsvolle, zeitgenössische Auseinandersetzung mit dem Bauwerk.“*

### **BIG Art Fachbeirat – BAF**

Der BIG Art Fachbeirat (BAF) wurde 2005 ins Leben gerufen, um die BIG bei ihrem künstlerischen Engagement zu beraten und die gleichbleibend hohe Qualität der künstlerischen Auseinandersetzung zu sichern. Gründungsmitglieder sind die Kuratorin Katharina Blaas, die Künstlerin Eva Schlegel und der Architekt Gregor Eichinger. Im Jahr 2010 wurde der BAF um zwei weitere Mitglieder, die Künstlerin Nicole Six und den Architekten Klaus-Jürgen Bauer, erweitert. Der Fachbeirat berät die BIG bei der Projektauswahl, nominiert Künstlerinnen und Künstler zu den Wettbewerben und stellt die Basisjury für die Kunst & Bau-Wettbewerbe.

Mitglieder: Katharina Blaas, Vorsitzende, Kuratorin; Klaus-Jürgen Bauer, Architekt; Gregor Eichinger, Architekt; Eva Schlegel, Künstlerin; Nicole Six, Künstlerin.

### **Weitere Kunstprojekte der BIG Art**

#### **Kunstprojekte Med-Campus Graz (Foto 1+4+5)**

Auf dem derzeit in Bau befindlichen Med-Campus Graz werden Kunstobjekte von gleich vier Künstlern installiert. Neben Manfred Erjautz' menschlichen Skulpturen, die unter dem Titel „Shelter (high touch)“ kopfüber auf der Fassade des Hauptdurchgangs befestigt werden, wählte die Jury des Kunst & Bau-Wettbewerbs auch noch das Werk „Canvas rubbing project“ des US-amerikanischen Konzeptkünstlers Matt Mullican sowie zwei Arbeiten von Esther Stocker und Misha Stroj aus.



BAF v.l.n.r.: N. Six, K. Blaas, G. Eichinger, E. Schlegel, K.J. Bauer

#### **Zerknitterte Wand (Foto 3)**

Eine Wand, die die dahintergelegene Glasfassade beschattet, formt Karl-Heinz Klopff beim Neubau des Gymnasiums Kufstein wie ein zerknittertes Blatt Papier aus. Damit setzt Klopff einerseits ein Zeichen für die Funktion des Gebäudes – schließlich ist Papier in Schulen ein gängiges Material. Andererseits bildet die „Zerknitterte Wand“ einen prägnanten städtebaulichen Akzent, der die topologische und kulturelle Identität der Stadt Kufstein auf neue Weise widerspiegelt.

#### **Kunstbiennale Venedig (Foto 2)**

Auf der 55. Kunstbiennale in Venedig (2013) zeigte der Künstler Mathias Poledna in einer Solo-Präsentation einen dreiminütigen handgemachten Animationsfilm („Imitation of Life“), der vielfach Beachtung fand. Die Realisierung war auch durch die BIG möglich, welche die Errichtung der architektonischen Struktur, die für die optimale Präsentation der filmischen Arbeit erforderlich war, unterstützte.

#### **Kunst-Initiativen brauchen Raum (Foto 6)**

Die BIG unterstützt ausgewählte Kunst- und Design-Initiativen durch die Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten – wie z.B. für das weisse haus in Wien, einen Kunstverein zur Förderung und Präsentation junger Kunst, oder für die Vienna Design Week, wo Produkt-, Möbel-, Industrie-, Grafik- und experimentelles Design sichtbar und erlebbar gemacht werden.



BAF-Sitzung mit GF HP Weiss









KAPITEL 6  
*Anhang*

# Nachhaltigkeits-Roadmap

Im Rahmen des internen Strategie- und Planungsprozesses hat sich der BIG Konzern das ehrgeizige Ziel gesetzt, als „Leading Company“ für Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft wahrgenommen zu werden. Um diese Vorgabe zu erreichen, wurde eine konzernweite Nachhaltigkeits-Roadmap ausgearbeitet, die jedes Jahr fortgeschrieben und weiterentwickelt wird. In der Roadmap definieren BIG und ARE verbindliche Ziele und Maßnahmen, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden. Zudem gibt die Roadmap Auskunft über den aktuellen Status der Umsetzung. Ziele und Maßnahmen werden dabei in die fünf Handlungsfelder Handeln mit Verantwortung, Nachhaltige Immobilien, Umweltmanagement, Mitarbeiter und Gesellschaft unterteilt.

## Handeln mit Verantwortung

Ziel	Maßnahme	Zeithorizont	Status quo (Mai 2014)
Überarbeitung des BIG Konzern-Leitbildes, Entwicklung von neuen Leitsätzen	Kreativ- und Gestaltungsprozess „Denkmodelle“ zur Erarbeitung von neuen Denkmustern & Handlungsansätzen	2014	Im Rahmen der „Denkmodelle“ wurden fünf Leitsätze für das unternehmerische Handeln definiert und ins neue Konzern-Leitbild übernommen. Im nächsten Schritt werden die „Denkmodelle“ verstärkt unternehmensintern kommuniziert
Weiterentwicklung der internen Compliance-Strukturen	Aufbau und Implementierung eines neuen Compliance-Systems (inkl. Code of Conduct, Compliance Officer etc.)	2013	Mitte 2013 wurde ein neues Compliance-System etabliert
	Laufende Weiterentwicklung der internen Richtlinie „Handeln mit Verantwortung“	2014	Ergänzend zum Code of Conduct und zur Antikorruptions-Richtlinie wird die Richtlinie „Handeln mit Verantwortung“ überarbeitet
Implementierung eines konzernweiten Nachhaltigkeitsmanagements	Aufbau einer internen Nachhaltigkeitsorganisation	2013	Das neue konzernweite Nachhaltigkeits-Management wurde im Juli 2013 beschlossen
	Etablierung einer Kennzahlenstruktur sowie einer konzernweiten Nachhaltigkeitsroadmap	2013	Im Rahmen des internen Kennzahlensystems wird der Fortschritt der Nachhaltigkeits-Roadmap überwacht
Fortführung der externen Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit	Regelmäßige Publikation von Nachhaltigkeitsberichten, Veröffentlichung aktueller Informationen auf Website	laufend	Alle zwei Jahre erscheint der Nachhaltigkeitsbericht des BIG Konzerns
Interne Informationsoffensive zu Nachhaltigkeitsthemen	Regelmäßige Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit im Intranet	2014	Themen mit Nachhaltigkeitsbezug werden regelmäßig im Intranet kommuniziert. 2014 soll zudem eine eigene „Nachhaltigkeits-Kolumne“ entstehen
	Entwicklung von weiteren Maßnahmen zur Informationsoffensive	2015	Unterschiedliche Maßnahmen befinden sich zurzeit in Entwicklung

## Nachhaltige Immobilien

Ziel	Maßnahme	Zeithorizont	Status quo (Mai 2014)
Positionierung im Bereich nachhaltige Immobilien	Erhöhte Nachfrage für Zertifikate im Bereich Nachhaltiges Bauen nützen	2015	Der BIG Konzern zertifizierte in den letzten Jahren insgesamt 13 Gebäude
Integration des Nachhaltigkeitsgedankens im Bau- & Instandhaltungsprozess	Integration von ökonomischen, ökologischen und soziokulturellen Kriterien bei Wettbewerben / Auftragsvergaben	2013	Nachhaltige Kriterien (z.B. Energieeffizienz) werden seit 2013 stärker berücksichtigt
	Entwicklung eines Planungs- & Umsetzungsprozesses unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien	2014	Das neue Holistic Building Program wird 2014 umgesetzt
Verbesserung der Kundenorientierung	Stärkere Kundenbindung durch Beratungen & Dienstleistungen im Bereich Nachhaltigkeit	2014	Mit dem internen Veränderungsprojekt „BIG Changes“ wurde eine neue, kundenorientierte Struktur geschaffen
Steigerung der Energieeffizienz des BIG Gebäudeportfolios	Anteil der energietechnisch relevanten Verbesserung bei Neubau, Sanierung und Instandhaltung auf hohem Niveau halten	laufend	2013 investierte der BIG Konzern 64 Millionen Euro in die energietechnische Verbesserung des Gebäudeportfolios
	Ausbau des erfolgreichen BIG Energiespar-Contractings bzw. Intractings	laufend	Bis heute konnten 312 Gebäude energetisch optimiert und auf diese Weise jedes Jahr CO <sub>2</sub> -Emissionen von 22.900 Tonnen eingespart werden
	Erfassung des Energieverbrauchs des gesamten Gebäudeportfolios	2015	Derzeit sind die Energiedaten von etwa 60 % des Gebäudeportfolios erfasst. Nach der vollständigen Erfassung ist Erstellung einer CO <sub>2</sub> -Gesamtbilanz möglich
	Energieeffiziente Betriebsführung bei Objekten mit BIG Facility-Services forcieren	2015	Die Angebote wurden in den letzten Jahren ausgebaut (z.B. Energieberatung, Thermografische Analyse, Maßnahmenkatalog)
	Innovative Pilot- und Vorreiterprojekte weiter vorantreiben	laufend	In den letzten Jahren wurden zahlreiche Vorzeigeprojekte umgesetzt – darunter der Campus WU (Fertigstellung 2013)

## Umweltmanagement

Ziel	Maßnahme	Zeithorizont	Status quo (Mai 2014)
Weiterentwicklung des internen Umweltmanagements	Ausweitung des BIG Ecoprofit-Programms auf alle Standorte der BIG	2014	Das interne Umweltmanagement wurde auf alle neun BIG Standorte ausgeweitet
	Durchführung eines jährlichen BIG Umwelttages	laufend	Ende April 2014 fand der letzte BIG Umwelttag in Wien statt, bei dem gemeinsam mit externen Experten die Umweltmaßnahmen weiterentwickelt wurden
Energetische Optimierung der BIG Bürogebäude	Umsetzung eines umfassenden Maßnahmenprogramms an allen BIG Standorten	2015	Zahlreiche Maßnahmen wie der Einsatz von LED, Einbau von Helligkeitsfühlern und Präsentmeldern sowie die Optimierung der Klimaanlage wurden bereits umgesetzt



**Umweltmanagement Fortsetzung**

Ziel	Maßnahme	Zeithorizont	Status quo (Mai 2014)
	Durchführung einer Stromverbrauchsanalyse am Standort Wien (Bauteil 2), Umsetzung von weiteren Maßnahmen	2015	Die Stromverbrauchsanalyse ist abgeschlossen; derzeit wird die Umsetzung von wirtschaftlich sinnvollen Maßnahmen geprüft
Erhöhung der Ressourceneffizienz	Weitere Reduktion der Einzelplatzdrucker und Ersatz durch zentrale Stockwerksdrucker	2014	Durch die Maßnahmen konnten in den letzten Jahren 900 Tonerkartuschen und 17.600 Kilogramm Kopierpapier eingespart werden
Umbau des Fuhrparks, Optimierung der Dienstreisen	Laufende Anschaffung von emissionsarmen Fahrzeugen	2015	An mehreren BIG Standorten stehen Fahrräder und E-Bikes zur Verfügung, Spritspartrainings werden laufend durchgeführt, die Anschaffung von E-Fahrzeugen wird geprüft
	Verstärkte Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln bei Dienstreisen, Überarbeitung der Reiserichtlinien der BIG, Einführung Jobticket	2015	2013 wurde das Jobticket am Standort Wien eingeführt
Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter	Interne Kampagne zur Sensibilisierung/ Schulung der Mitarbeiter zu Umwelt-Themen	2014	Im Rahmen des Projekts „buy smart – buy green“ wurde eine Kampagne zur internen Bewusstseinsbildung durchgeführt
Nachhaltige Beschaffung im Unternehmen sicherstellen	Ausarbeitung einer BIG internen Richtlinie für nachhaltige Beschaffung, Kommunikation und Ausweitung auf alle BIG Standorte	2014	Im Rahmen des Projekts „buy smart – buy green“ wurde der zentrale Einkauf auf nachhaltige Beschaffung umgestellt
	Forcierung der nachhaltigen Beschaffung, speziell in den Bereichen IT-Geräte, Bürobedarf, Papier, Büromöbel, Events	2015	Mit „buy smart – buy green“ kam es bereits zu einem deutlichen Anstieg der Zahl nachhaltiger Produkte im Bürobetrieb
	Entwicklung eines Indikators für die nachhaltige Beschaffung	2015	Ab 2014 wird der Anteil der Produkte, die entsprechend nachhaltigen Kriterien beschafft werden, erhoben
Forcierung von nachhaltigen Aspekten im Marketing	Identifikation und Umsetzung von nachhaltigen Möglichkeiten beim Marketing (Events, Drucksorten etc.)	2015	Events des BIG Konzerns werden ab 2013 als „Green Meeting“ bzw. „Green Event“ abgewickelt

**Mitarbeiter**

Ziel	Maßnahme	Zeithorizont	Status quo (Mai 2014)
Weiterentwicklung des Personalmanagements mit Fokus auf flexiblere Strukturen und motivierende Arbeitsbedingungen	Optimierung unterschiedlicher Anstellungsverhältnisse vorantreiben	laufend	Ein einheitlicher Firmenkollektivvertrag wurde geschaffen und unterschiedliche Dienstrechtsregelungen werden Schritt für Schritt abgebaut
	Generationenmanagement weiterentwickeln	2015	Mit unterschiedlichen Maßnahmen wie etwa Gesundheitszirkeln oder dem Lehrlingsprojekt „old and young“ stellt das Generationenmanagement einen Schwerpunkt der Personalentwicklung dar

**Mitarbeiter Fortsetzung**

Ziel	Maßnahme	Zeithorizont	Status quo (Mai 2014)
Förderung von Diversity	Frauenanteil bei Führungskräften steigern	2016	Unter den Führungskräften stellten Frauen im Jahr 2013 einen Anteil von 19,2 %. Derzeit werden Maßnahmen evaluiert, um die Quote in Zukunft zu steigern
Wissenstransfer und Weiterbildung ausbauen	Weiterentwicklung des Aus- und Weiterbildungsprogramms	laufend	Im Jahr 2013 wurden die Mitarbeiter des BIG Konzerns in über 3.334 Trainingstagen geschult. Der BIG Bildungsplan wird jedes Jahr weiterentwickelt
Intensivierung der Lehrlingsausbildung	Aufnahme von zusätzlichen Lehrlingen, sofern eine weitere Berufslaufbahn innerhalb der BIG möglich ist	laufend	Im Jahr 2013 waren im Unternehmen vier Lehrlinge in Ausbildung

**Gesellschaft**

Ziel	Maßnahme	Zeithorizont	Status quo (Mai 2014)
Weiterentwicklung des Stakeholder-Dialogs	Laufende Information und Kommunikation, etwa via Medien, im Rahmen von Veranstaltungen sowie durch Umfragen	laufend	Im Vorfeld des Nachhaltigkeitsberichts wurde eine Stakeholder-Umfrage zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt
	Entwicklung einer Stakeholder-Kommunikationsstrategie, abgestimmt auf die unterschiedlichen Anspruchsgruppen	2014	Eine Kommunikationsstrategie wird zur Zeit ausgearbeitet
Einsatz für Architektur, Kunst & Kultur	Erfolgreiche Initiativen wie BIG Art & Kunst bzw. Architektursponsoring fortführen	laufend	Im Rahmen von BIG Art wurden in den letzten Jahren zahlreiche Kunstprojekte im Schnittpunkt von Architektur & Nachhaltigkeit realisiert
Ausbau des sozialen Engagements	Entwicklung eines strategischen Ansatzes bezüglich des sozialen Engagements, Umsetzung erster Projekte	2014	Die ARE stellt seit 2013 für eine Not-schlafstelle von VinziPort ein leer stehendes Gebäude zur Verfügung
	Fortführung bestehender Initiativen	laufend	Das Projekt „Kinder- und Familienpatenschaften in Moldawien“ wird von der BIG seit 2009 unterstützt
	Entwicklung eines Indikators zur Erfassung des sozialen Engagements	2015	Derzeit werden unterschiedliche Möglichkeiten geprüft
Barrierefreiheit in Gebäuden	Umsetzung der Vorgaben des Behindertengleichstellungsgesetzes (Barrierefreiheit aller öffentlichen Gebäude bis 2019)	2019	Die BIG geht über die gesetzlichen Vorgaben hinaus und stellt die Barrierefreiheit bis zur ersten Verteilerebene (z.B. Eingangsbereich im Erdgeschoß) bereits jetzt sicher

# GRI-Index

Der BIG Konzern hat den Anspruch, die eigenen Leistungen kontinuierlich gemäß nachhaltigen Kriterien zu messen und zu bewerten. Um die Daten vergleichbar und transparent aufzubereiten, orientiert sich das Unternehmen an den Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). Der vorliegende Bericht wurde gemäß GRI-Definition „in Übereinstimmung“ mit den Leitlinien erstellt und erfüllt die „Kern-Option“. Nachfolgender Index gibt einen Überblick über die berichteten GRI-Indikatoren nach dem Standard G4 und bezieht auch die Sector Disclosures für „Construction and Real Estate“ ein. Der Bericht wurde extern von der TÜV AUSTRIA CERT GMBH geprüft. Der Bestätigungsvermerk ist auf Seite 76 zu finden.

## Allgemeine Standardangaben

G4-Code	Inhalt nach G4 (Kern)	Kapitelname/Seite/Erläuterung
<b>Strategie und Analyse</b>		
1	Stellungnahme des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort, S.8, 9
<b>Organisationsprofil</b>		
3	Name der Organisation	Impressum
4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	Ökonomie & Kunden, S.14–15
5	Hauptsitz der Organisation	Impressum
6	Länder der Geschäftstätigkeit	Österreich
7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	Ökonomie & Kunden, S.18–19, Impressum
8	Märkte	Österreich
9	Größe der Organisation	Ökonomie & Kunden, S.14–15
10	Anzahl und Informationen zur Gesamtbelegschaft	Mitarbeiter, S.36
11	MitarbeiterInnen mit Kollektivvereinbarungen	100 Prozent
12	Lieferkette	Ökonomie & Kunden, S.15
13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	Ökonomie & Kunden, S.18
14	Vorsorgeprinzip	Ökonomie & Kunden, S.15 Unternehmensführung, S.28 Nachhaltige Gebäude, S.46
15	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	Mitgliedschaften, S.77
16	Mitgliedschaften	Mitgliedschaften, S.77
<b>Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen</b>		
17	Darstellung der Berichtsgrenzen	Über diesen Bericht, S.6
18	Prozess zur Definition der Berichtsinhalte und der Systemgrenzen von Aspekten	Über diesen Bericht, S.6 Wesentlichkeitsprozess, S.27
19	Ermittelte wesentliche Aspekte und Themen	Wesentlichkeitsprozess, S.27
20	Systemgrenze für jeden wesentlichen Aspekt innerhalb der Organisation	Wird bei den einzelnen DMAs in dieser Tabelle beschrieben
21	Systemgrenze für jeden wesentlichen Aspekt außerhalb der Organisation	Wird bei den einzelnen DMAs in dieser Tabelle beschrieben
22	Neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten	Über diesen Bericht, S.6
23	Veränderungen des Umfangs und der Systemgrenzen der Aspekte	Über diesen Bericht, S.6
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
24	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholder-Gruppen	Der BIG Konzern im Dialog, S.29
25	Auswahl der Stakeholder-Gruppen	Der BIG Konzern im Dialog, S.29
26	Art der Einbindung der Stakeholder-Gruppen	Der BIG Konzern im Dialog, S.29
27	Themen und Anliegen der Stakeholder-Gruppen	Der BIG Konzern im Dialog, S.29 Unternehmensführung, S.27

**Berichtsprofil**

28	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht, S.6
29	Veröffentlichung des letzten Berichts	Oktober 2012
30	Berichtszyklus	zweijährlich
31	AnsprechpartnerInnen	Impressum
32	GRI-Index	S.72–75
33	Externe Prüfung des Berichts bzw. von Berichtsinhalten	S.76

**Unternehmensführung**

34	Führungsstruktur der Organisation	Unternehmensführung, S.26 Ökonomie & Kunden, S.18
----	-----------------------------------	------------------------------------------------------

**Ethik und Integrität**

56	Unternehmenswerte, Prinzipien und Verhaltenskodizes	Unternehmensführung, S.25
----	-----------------------------------------------------	---------------------------

**Spezifische Standardangaben**

Ermittelte wesentliche Aspekte	G4-Indikatoren (Kern)	Verweis/Anmerkungen
--------------------------------	-----------------------	---------------------

**Indikatoren Wirtschaft**

<b>Wirtschaftliche Leistung</b>	DMA	Wirtschaftliche Leistung	Ökonomie & Kunden, S.14, 15 Konzernberichte (2011–2013) Relevant für: den gesamten BIG Konzern
	EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Ökonomie & Kunden, S.15
<b>Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen</b>	DMA	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	Ökonomie & Kunden, S.15 Relevant für: Wirtschaftsstandort Österreich
	EC7	Investitionen in öffentliche Infrastruktur und Gemeinwesen	Ökonomie & Kunden, S.15
<b>Beschaffung</b>	DMA	Beschaffung	Ökonomie & Kunden, S.15 Umweltmanagement, S.55 Relevant für: Subauftragnehmer (Bauunternehmen, Handwerksbetriebe, Architekturbüros etc.) und Lieferanten
	EC9	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	Ökonomie & Kunden, S.10 Umweltmanagement, S.37

**Indikatoren Umwelt**

<b>Energie</b>	DMA	Energie	Nachhaltige Gebäude, S.46–49 Umweltmanagement, S.54–55 Relevant für: Gebäudeportfolio und eigene Geschäftstätigkeit
	EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2)	Umweltmanagement, S.54
	EN5	Energieintensität	Nachhaltige Gebäude, S.49
	EN6	Verringerung des Energieverbrauchs durch Effizienzmaßnahmen	Nachhaltige Gebäude, S.46–49 Umweltmanagement, S.54–55
	CRE1	Energiebedarf von Gebäuden	Nachhaltige Gebäude, S.49
	<b>Emissionen</b>	DMA	Emissionen
EN15		Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	Umweltmanagement, S.54
EN16		Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	Umweltmanagement, S.54
EN19		Reduktion der Treibhausgasemissionen	Nachhaltige Gebäude, S.46–49 Umweltmanagement, S.54–55
CRE3		Treibhausgasemissionen des Energiebedarfs von Gebäuden	NH-Roadmap S.69 Derzeit kann dieser Indikator noch nicht angegeben werden, aber eine Kennzahl wird zurzeit entwickelt.

	CRE4	Treibhausgas-Intensität, die durch den Bau neuer Gebäude oder Sanierungstätigkeiten entsteht	Nachhaltige Gebäude S.46 Im Rahmen des Holistic Building Programs wird dieser Aspekt in Zukunft erfasst.
<b>Abwasser und Abfall</b>	DMA	Abwasser und Abfall	Umweltmanagement, S.54 Relevant für: eigene Geschäftstätigkeit
	EN22	Abwassermenge insgesamt	Umweltmanagement, S.55
<b>Produkte und Dienstleistungen</b>	DMA	Produkte und Dienstleistungen	Nachhaltige Gebäude, S.46–53 Relevant für: Gebäudeportfolio und Dienstleistungen (z.B. Facility-Management)
	EN27	Maßnahmen zur Reduktion von Umweltbelastungen durch Produkte und Dienstleistungen	Nachhaltige Gebäude, S.46–49
<b>Compliance</b>	DMA	Einhaltung von Umweltgesetzen	Umweltmanagement, S.54
	EN29	Bußgelder und Strafen für die Nichteinhaltung gesetzlicher Umweltregelungen	keine Vorfälle im Berichtszeitraum
<b>Transport</b>	DMA	Transport	Umweltmanagement, S.55 Relevant für: eigene Geschäftstätigkeit
	EN30	Umweltbelastungen durch den Transport von Produkten, Materialien und MitarbeiterInnen	Umweltmanagement, S.55
<b>Lieferantenbewertung hinsichtlich ökologischer Aspekte</b>	DMA	Lieferantenbewertung Umweltaspekte	Umweltmanagement, S.55 Nachhaltige Gebäude, S.46 Relevant für: Subauftragnehmer (Bauunternehmen, Handwerksbetriebe, Architekturbüros etc.) und Lieferanten (Beschaffung)
	EN33	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Umweltmanagement, S.55 NH-Roadmap S.70 Derzeit kann dieser Indikator noch nicht eindeutig quantitativ angegeben werden, aber eine Kennzahl für nachhaltige Beschaffung wird entwickelt

#### Indikatoren Gesellschaft

##### Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

<b>Beschäftigung</b>	DMA	Beschäftigung	Mitarbeiter, S.37 Relevant für: das gesamte Personal des BIG Konzerns
	LA1	Neueinstellungen und Fluktuation	Mitarbeiter, S.36
	LA2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	Mitarbeiter, S.37–41
	LA3	Rückkehr- und Verbleibquoten nach der Elternkarenz	Mitarbeiter, S.39
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	DMA	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Mitarbeiter, S.40 Relevant für: das gesamte Personal des BIG Konzerns
	LA5	Vertretung / Repräsentanz der Belegschaft in Sicherheits- und Gesundheitsschutzausschüssen	Wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben umgesetzt
	LA8	Einbindung von Sicherheit und Gesundheit in Tarifverträgen	Wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben umgesetzt
	CRE 6	Prozentueller Anteil der Unternehmen, bei denen das Unternehmen in Einklang mit international anerkannten Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystemen operiert	Derzeit kann dieser Indikator noch nicht eindeutig angegeben werden, aber eine entsprechende Kennzahl wird entwickelt
<b>Aus- und Weiterbildung</b>	DMA	Aus- und Weiterbildung	Mitarbeiter, S.37 Relevant für: das gesamte Personal des BIG Konzerns
	LA9	Anzahl an Trainingsstunden	Mitarbeiter, S.37
	LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	Mitarbeiter, S.37-38, 40
	LA11	Feedback an MitarbeiterInnen bzgl. ihrer Leistung und Karriereentwicklung	Mitarbeiter, S.37-38
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>	DMA	Vielfalt und Chancengleichheit	Mitarbeiter, S.40–41 Relevant für: das gesamte Personal des BIG Konzerns
	LA12	Zusammensetzung der Unternehmensführung und der Belegschaft nach Geschlecht, Altersgruppe und Minderheiten	Mitarbeiter, S.41



<b>Gleiche Vergütung von Frauen und Männern</b>	DMA	Gleiche Vergütung von Frauen und Männern	Mitarbeiter, S.40–41 Relevant für: das gesamte Personal des BIG Konzerns
	LA13	Gehalts- und Vergütungsverhältnis zwischen Frauen und Männern	Durch das Gehaltsschema der BIG erhalten Frauen und Männer die gleiche Vergütung bei gleicher Arbeit
<b>Menschenrechte</b>			
<b>Gleichbehandlung</b>	DMA	Gleichbehandlung	Mitarbeiter, S.40–41 Relevant für: das gesamte Personal des BIG Konzerns
	HR3	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	keine Vorfälle im Berichtszeitraum
Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen	DMA	Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen	Wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben umgesetzt
	HR4	Gewährleistung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	Aufträge werden größtenteils an österreichische bzw. europäische Unternehmen vergeben, die entsprechenden Rechtsstandards unterliegen
<b>Gesellschaft</b>			
<b>Lokale Gemeinschaften</b>	DMA	Lokale Gemeinschaften	Nachhaltige Gebäude, S.46–54 Gesellschaft, S.60 Relevant für: Gemeinden & Anrainer von BIG Objekten / Projekten
	SO1	Geschäftsstandorte, an denen Community-Einbindung, Folgenabschätzungen und Förderprogramme umgesetzt wurden	Nachhaltige Gebäude, S.50–53 Derzeit kann dieser Indikator noch nicht eindeutig quantitativ angegeben werden, aber eine entsprechende Kennzahl wird entwickelt
<b>Korruptionsbekämpfung</b>	DMA	Korruptionsbekämpfung	Unternehmensführung, S.28 Relevant für: alle Mitarbeiter & Geschäftstätigkeiten des BIG Konzerns
	SO3	Untersuchung der Geschäftsstandorte auf Korruptionsrisiken	Die hausinterne Revision überprüft regelmäßig bzw. anlassbezogen die unterschiedlichen Geschäftseinheiten in Zusammenhang mit Korruption und Verstößen gegen interne Standards
	SO4	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	Unternehmensführung, S.28 Im Jahr 2013 haben 628 Mitarbeiter Antikorruptions-Schulungen besucht
	SO5	Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	keine Vorfälle im Berichtszeitraum
<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>	DMA	Wettbewerbswidriges Verhalten	Unternehmensführung, S.28 Relevant für: alle Mitarbeiter & Geschäftstätigkeiten des BIG Konzerns
	SO7	Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	keine Vorfälle im Berichtszeitraum
<b>Compliance</b>	DMA	Einhaltung von Gesetzesvorschriften	Unternehmensführung, S.28
	SO8	Bußgelder und Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	keine Vorfälle im Berichtszeitraum
<b>Produktverantwortung</b>			
Kundengesundheit und -sicherheit	DMA	Kundengesundheit und -sicherheit	Nachhaltige Gebäude, S.46–47 Relevant für: alle Nutzer der BIG Gebäude
	PR1	Bewertung der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit	Nachhaltige Gebäude, S.46, 54
	PR2	Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit	keine Vorfälle im Berichtszeitraum
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen (Kundenzufriedenheit)	DMA	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen (Kundenzufriedenheit)	Ökonomie & Kunden, S.19 Relevant für: alle Nutzer der BIG Gebäude, Kunden & Mieter
	PR5	Umfrageergebnisse zur Kundenzufriedenheit	Ökonomie & Kunden, S.19
	CRE8	Typ und Anzahl von verwendeten nachhaltigen Gebäudezertifizierungen, -ratings und Gütesiegeln	Unternehmensführung, S.47

# Bestätigungsvermerk

## Bestätigungsvermerk – GRI-G4 Check

### Prüfauftrag und Kriterien der Prüfung

Die TÜV AUSTRIA CERT GMBH (kurz TACE) wurde von der BIG mit der Durchführung eines GRI-G4 Checks für den Nachhaltigkeitsbericht 2014 mit der Anwendungsebene „in Übereinstimmung – Kern“ beauftragt.

Die Kriterien der Prüfung waren die GRI-G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, Berichterstattungsgrundsätze und Standardangaben sowie Umsetzungsanleitung (beides Deutsch vom 11. November 2013) als auch die GRI-G4 Sektorenerweiterung für Bau- und Immobilienunternehmen. Hinsichtlich der zu berichtenden spezifischen Standardangaben ergaben sich die erforderlichen Berichtsinhalte aus der auf Seite 27 des BIG Berichts dargestellten Wesentlichkeitsmatrix des BIG Konzerns. Die TACE hat demnach geprüft, ob neben den allgemeinen Standardangaben auch über die wesentlichen Aspekte aus der Wesentlichkeitsmatrix berichtet wird.

Im Prüfauftrag eines GRI-G4-Checks ist die Überprüfung der Inhalte bzw. Kennzahlen/Indikatoren auf Plausibilität und richtige Verwendung (z.B. Einheiten) enthalten. Nicht enthalten ist die Prüfung der Inhalte und Kennzahlen / Indikatoren auf Richtigkeit durch Sammlung von Nachweisen für beschriebene Inhalte bzw. berechnete Kennzahlen / Indikatoren.

### Prüfprozess

Die TACE wurde bereits in einem Stadium der Berichterstellung mit der Überprüfung eingebunden, wo die GRI relevanten Textpassagen unlayoutiert vorlagen. Das Feedback der TACE bezüglich der geforderten Inhalte bzw. Kennzahlen / Indikatoren wurde in den Bericht eingearbeitet. In der KW 20/2014 wurde schließlich die fertig layoutierte Variante des Berichts der TACE übermittelt. Für diese Letztfassung erstellte der Prüfer der TACE einen tabellarischen Prüfbericht, in welchem auf die einzelnen gemäß Option „in Übereinstimmung – Kern“ geforderten Inhalte und deren Positionierung im Bericht eingegangen wurde. Dieser Bericht beinhaltet 6 Verbesserungshinweise und liegt der BIG vor.

### Prüfergebnis und Verbesserungshinweise

Der GRI G4 Check des Nachhaltigkeitsberichts der BIG wurde positiv abgeschlossen. Die von den Richtlinien der GRI-G4 Option „in Übereinstimmung – Kern“ geforderten Inhalte werden im Bericht kommuniziert. Die Verbesserungshinweise beziehen sich auf die Indikatoren EC9, CRE3, CRE4, EN33, CRE6, SO1. Bei diesen verfügt die BIG aktuell noch nicht über die geeignete Datenbasis, um die geforderten Indikatoren angeben zu können. In der Nachhaltigkeits-Roadmap der BIG werden allerdings bereits die Vorkehrungen getroffen, um über die die erforderlichen Datengrundlagen zur Berechnung der geforderten Indikatoren in Zukunft zu verfügen.

Der Auditor konnte sich von der Vollständigkeit des Nachhaltigkeitsberichts Option „in Übereinstimmung – Kern“ überzeugen. Die GRI-G4 Kriterien wurden somit wirksam bei der Berichterstattung durch die BIG berücksichtigt.

Wien, 16.5.2014

Dipl. Ing. Werner Gargitter  
Lead Auditor  
TÜV AUSTRIA CERT GMBH



TÜV AUSTRIA  
CERT GMBH

**Geschäftsstelle:**  
Barichgasse 40-42  
1030 Wien  
**Telefon:**  
+43 (0)1 514 07-0  
**Fax:**  
+43 (0)1 514 07-6065  
cert@tuv.at

**Ansprechpartner:**  
DI Werner GARGITTER  
**Telefon:**  
+43 (0)664 9638368  
werner.gargitter@tuv.at

TÜV®



**Akkreditiert als:**  
Inspektionsstelle,  
Zertifizierungsstelle

**Geschäftsführung:**  
Dipl.-Ing. Stefan  
WALLNER  
Dipl.-Ing. Yiannis  
KALLIAS, MSc

**Sitz:**  
Krugerstraße 16  
1015 Wien/Österreich

**weitere  
Geschäftsstellen:**  
Dornbirn, Graz,  
Innsbruck, Klagenfurt,  
Salzburg, Wels und  
Wien 1

**Firmenbuchgericht/  
-nummer:**  
Wien / FN 288474 b

# Mitgliedschaften/Preise

## Mitgliedschaften & Kooperationen

- Architekturstiftung Österreich
- aut. Architektur und Tirol
- AzW (Architekturzentrum Wien) Architecture Lounge
- FIABCI (Int. Verband der Immobilienberufe)
- FMA (Facility Management Austria)
- Initiative Architektur Salzburg
- Institut für interne Revision Austria
- nextroom (Architektur-Plattform)
- ÖGEBAU (Österreichische Gesellschaft für Baurecht)
- ÖGFA (Österreichische Gesellschaft für Architektur)
- ÖGNI (Österreichische Gesellschaft für nachhaltige Immobilienwirtschaft)
- ÖHGB (Zentralverband der Hausbesitzer)
- ÖNORM-Institut
- ÖVI (Österreichischer Verband der Immobilientreuhänder)
- PMA (Projekt Management Austria)
- PURE NET (Public Real Estate Network)
- respACT – austrian business council for sustainable development
- Tender Club Austria (Interessensverband für öffentliche Ausschreibungen)

## Preise, Auszeichnungen und Zertifizierungen

- klimaaktiv Gold und Zertifikat Passivhaus für das Gerichtsgebäude des Justizzentrums Korneuburg (2014)
- BlueCard (ÖGNI) für das Verwaltungsgebäude Hintere Zollamtsstraße 1 (2014)
- Breeam-Zertifikat für das Verwaltungsgebäude Hintere Zollamtsstraße 1 (2014)
- Auszeichnung im Rahmen des Ökobusinessplans der Stadt Wien (2012 & 2014)
- Steirischer Holzbaupreis für die HBLA für Forstwirtschaft in Bruck an der Mur (2013)
- Zertifikat ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001 (Qualität, Umwelt Arbeitssicherheit): für die Abteilung Facility Services (2013)
- klimaaktiv-Plakette für die HBLA für Forstwirtschaft in Bruck an der Mur (2013)
- ÖGNI-Gold für den Campus WU Wien, Departmentgebäude D1 (2013)
- ÖGNI-Bronze für den gesamten Campus WU Wien (2013)
- klimaaktiv Gold und ÖGNB-Gütesiegel für das Bezirksgericht Bruck an der Mur (2012)
- ÖGNB-Gütesiegel für die TU für Bauingenieure Innsbruck (2012)

# Impressum

Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.  
1030 Wien, Hintere Zollamtsstraße 1  
www.big.at

## Kontakt

Karola Abraham  
T+43 5 0244 - 1118  
nachhaltigkeit@big.at

## Projektbegleitung

brainbows informationsmanagement gmbh  
www.brainbows.com

## Grafische Gestaltung

Brainds, Marken und Design GmbH  
www.brainds.com

## Druck

GRASL Druck & Neue Medien GmbH  
www.grasl.eu

## Fotos Geschäftsführung/Aufsichtsrat

Alexander Schleissing

## Weitere Fotos

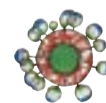
Nick Albert, BIG, Julia Fuchs, Gesellschaft Stollen  
Gusen, Pez Hejduk, Markus Kaiser, Markus Librowicz,  
Luftperspektive.at, Karin Lux, ÖGNI, piapink, Jürgen  
Pletterbauer, respect, Hans Ringhofer, Harald Schlossko,  
VinziWerke, Günter R. Wett, Wolfgang Woessner

## Hinweis zur nachhaltigen Produktion

Dieses Druckwerk zeichnet sich durch eine nachhaltige und ressourcenschonende Produktion aus und wurde klimaneutral gedruckt. Klimaneutral drucken bedeutet, dass die bereits sehr geringen CO<sub>2</sub>-Emissionen für die Herstellung dieses Druckproduktes bei Grasl FairPrint durch den Erwerb anerkannter Umweltzertifikate kompensiert werden.

Durch die FSC-Zertifizierung des eingesetzten Papiers wird zudem sichergestellt, dass der Rohstoff Holz aus nachhaltiger und sozial gerechter Waldbewirtschaftung stammt.

Der BIG Nachhaltigkeitsbericht wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt. Sämtliche Daten wurden überprüft. Übermittlungs-, Satz- und Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden.



Dieses Produkt entspricht dem Österreichischen Umweltzeichen für schadstoffarme Druckprodukte (UZ 24), UZ-Nr. 715 Grasl FairPrint, Bad Vöslau, www.grasl.eu

GEDRUCKT MIT  
PFLANZENÖLFARBE



**CLIMATEAUSTRIA**  
Klimaneutral gedruckt



**MIX**  
Papier aus verantwortungsvollen Quellen  
Paper from responsible sources  
FSC® C011912





große feste

aus der bestehen

se Fähigkeit ist

aus der besteht

was über die

