

# UMWELTERKLÄRUNG



*die Berater*® 2019

*dieBerater*®  
Unternehmen Mensch

## Impressum

Offenlegung lt. § 25 Mediengesetz

**Medieninhaber und Herausgeber:** „die Berater“ Unternehmensberatungs GmbH, Geschäftsführung: Mag. Martin Röhnsner  
Wipplingerstraße 32/Top 23–26, 1010 Wien, Tel.: (+43 1) 532 45 45-0, E-Mail: [office@dieberater.com](mailto:office@dieberater.com), [www.dieberater.com](http://www.dieberater.com)

**Medienzweck:** Umwelterklärung 2019

**Gesamtherstellung:** *die Berater*®

**Redaktion, Konzeption und Realisierung:** Katharina Schweiger, MA

**Haftungsausschluss:** Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernimmt die Redaktion keine Gewähr.

Elektronische Verarbeitung oder Nachdruck ist nur mit Zustimmung des Herausgebers gestattet.

**Hinweis:** Druck- und Satzfehler vorbehalten.

**Titelbild und Fußzeile:** Gestaltung unter Verwendung von freepik



## Vorwort



„Als eine der größten Erwachsenenbildungseinrichtungen in Österreich sehen wir uns auch als Vorbild für unsere TeilnehmerInnen und möchten das große Potenzial dieser Multiplikatorwirkung nutzen. Bei den Themen Umweltschutz und Umweltverantwortung denkt man zumeist an große Produktionsunternehmen, aber auch KMU-Betriebe und der Dienstleistungssektor können ihren Teil beitragen.“

Gemeinsam mit unseren MitarbeiterInnen erarbeiten wir immer wieder neue Strategien. Denn als ein wesentlicher Faktor erscheint uns das Miteinander im Team zu Sensibilisierung im Arbeitsalltag. Durch viele interne Diskussionen – sei es in Meetings oder informell in der Mittagspause – und konkrete Handlungsanweisungen können Änderungen in der verhaltensorientierten Einstellung schlussendlich von uns allen erreicht werden.

Durch die hohe Präsenz des Umweltgedankens in all unseren Prozessen ergeben sich kontinuierlich neue Ideen. Aus heutiger Sicht kann ich rückwirkend sagen, dass EMAS einen Gewinn für unser Unternehmen darstellt und kann nur allen Unternehmen empfehlen diesen Schritt zu gehen. Um die Bedeutung der Umweltverantwortung für unser Unternehmen zu untermauern ist das Thema direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt. Als Geschäftsführer und Eigentümer hoffe ich auf weitere innovative Impulse, eine noch höhere Sensibilität und einen ressourcenschonenden Umgang mit Materialien.“

A handwritten signature in blue ink that reads "Martin Röhner".

Mag. Martin Röhner, Geschäftsführender Gesellschafter



We care about the  
green side of life!



## INHALT

Vorwort .....	3
1 Unternehmensprofil .....	6
1.1 Entwicklung, Zielsetzung, Kompetenzen .....	6
1.2 Produkte und Leistungen.....	7
1.3 Nachhaltigkeit – vom Schlagwort zur gelebten Verantwortung .....	16
1.4 Organisationsstruktur .....	20
1.5 Standorte und Flächen .....	22
2 Umweltmanagement.....	30
2.1 Umweltmanagementsystem .....	30
2.2 Umweltpolitik .....	31
2.3 Umweltaspekte der Produkte und Dienstleistungen .....	32
3 Umweltleistung – Kernindikatoren im Sinne der EMAS III .....	33
3.1 Kennzahlen .....	33
3.2 Ergänzungen .....	35
3.3 Bewertung der Umweltaspekte.....	36
3.4 Bisher gesetzte Schritte zum Thema Umweltschutz .....	38
4 Umweltzielsetzung und Umweltprogramm .....	44
4.1 Ziele der letzten Periode .....	44
4.2 Umweltziele für die kommende Periode.....	46
5 Legal Compliance und Rechtsmanagement .....	47
6 Gültigkeitserklärung .....	48
7 AnsprechpartnerInnen und Kontakt.....	49

## 1 Unternehmensprofil

*die Berater*<sup>®</sup> ist ein österreichisches Trainings- und Consultingunternehmen, welches 1998 von Mag. Martin Röhnsner gegründet wurde. Heute sind wir neben Österreich auch in der Slowakei, Slowenien, Ungarn und Bulgarien tätig. Mit über 370 MitarbeiterInnen an mehr als 50 Standorten, schulen wir ca. 16.000 TeilnehmerInnen pro Jahr und treten als Komplettanbieter am Markt auf. Wir bieten nicht nur Soft Skills Seminare in allen Varianten, sondern auch Sprachkurse, IT-Schulungen und Wirtschaftstrainings an. Und wir sind nicht nur reiner Bildungsanbieter, sondern haben uns in 15 Jahren auch als Arbeitsmarktexperte etablieren können. Arbeitsmarkt und Erwachsenenbildung sind zwei untrennbar miteinander verbundene Begriffe. Die Arbeitsbedingungen und Märkte sind in permanenter Veränderung. Dies zu erkennen ist für ein Bildungsunternehmen Grundvoraussetzung, um Inhalte und Leistungen dementsprechend anpassen zu können.

*die Berater*<sup>®</sup> wurde neben dem Staatspreis noch mit dem European Award for Lifelong Learning, dem Comenius Edu-Media Siegel 2012 (für exemplarische Bildungsmedien), dem Trigos (die Auszeichnung für Unternehmen mit Verantwortung), zweifach mit dem Sonderpreis zur Nutzung des Potenzials älterer ArbeitnehmerInnen und dem Nestor 2007 (für ein altersgerechtes Arbeitsumfeld) und 2012 mit dem Nestor<sup>GOLD</sup> (Gütesiegel für alter(n)sgerechte Organisationen und Unternehmen) ausgezeichnet und sind Long Time Award Winner „Österreichs beste Arbeitgeber“.



### 1.1 Entwicklung, Zielsetzung, Kompetenzen

Wir leben in einer dynamischen Welt, welche lebenslanges Lernen für den Erfolg von Menschen und Unternehmen voraussetzt. Den EntscheidungsträgerInnen in den Unternehmen ist es bewusst, dass die Ziele nur mit motivierten und gut ausgebildeten MitarbeiterInnen erreicht werden können. Wissen wird daher immer mehr wert. Aus diesem Grund ist uns die eigene, permanente Weiterentwicklung in unserem Unternehmen ein wesentliches Anliegen, um den sich ständig ändernden Anforderungen einer globalisierten Welt und den Bedürfnissen Einzelner gerecht werden zu können.

# Unternehmensprofil

Unser Handeln basiert auf den Grundsätzen der Wertschätzung Menschen gegenüber – und zwar unabhängig davon, welche unserer Leistungen in Anspruch genommen werden. Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt und somit sind der Erfolg und die Zufriedenheit unserer KundInnen unser Ziel. Dieser Umgang ermöglicht es uns, in der Arbeit höchste Ansprüche in punkto Qualität zu erfüllen, die sowohl durch internes wie externes Qualitätsmanagement den Erfolg unseres Unternehmens sichert.

Das Ziel von *dieBerater*<sup>®</sup>: Menschen motivieren und qualifizieren, damit sie ihre Chancen besser nützen können. Sowohl im Unternehmen als auch auf dem Arbeitsmarkt und im Leben. Klar definierte Ziele und konsequente Erfolgsmessung durch unser Bildungscontrolling sichern den hohen Standard der Bildungsprogramme von *dieBerater*<sup>®</sup>.

Stets offen für neue Entwicklungen orientieren wir uns an den Vorgaben und Zielen unserer KundInnen, die wir konsequent und dynamisch umsetzen. Dabei pflegen wir eine Unternehmenskultur, die Fair Play, gegenseitige Wertschätzung und Toleranz ganz oben reiht. So schaffen wir intern, was auch nach außen unsere KundInnenbeziehungen nachhaltig prägt: Vertrauen.

Diese Grundlagen unseres Handelns beziehen sich auf alle unsere Geschäftsfelder. Darüber hinaus ist es dem Unternehmen wichtig, seine Leistung auch für soziale Zwecke zur Verfügung zu stellen.

## 1.2 Produkte und Leistungen

Unser Dienstleistungsangebot richtet sich an Privatpersonen, Unternehmen aller Branchen und jeder Größe und den öffentlichen Sektor, wie zum Beispiel Arbeitsmarktservice, und Ministerien sowie die Europäische Kommission.

Unsere Kernkompetenzen liegen in folgenden Geschäftsbereichen:

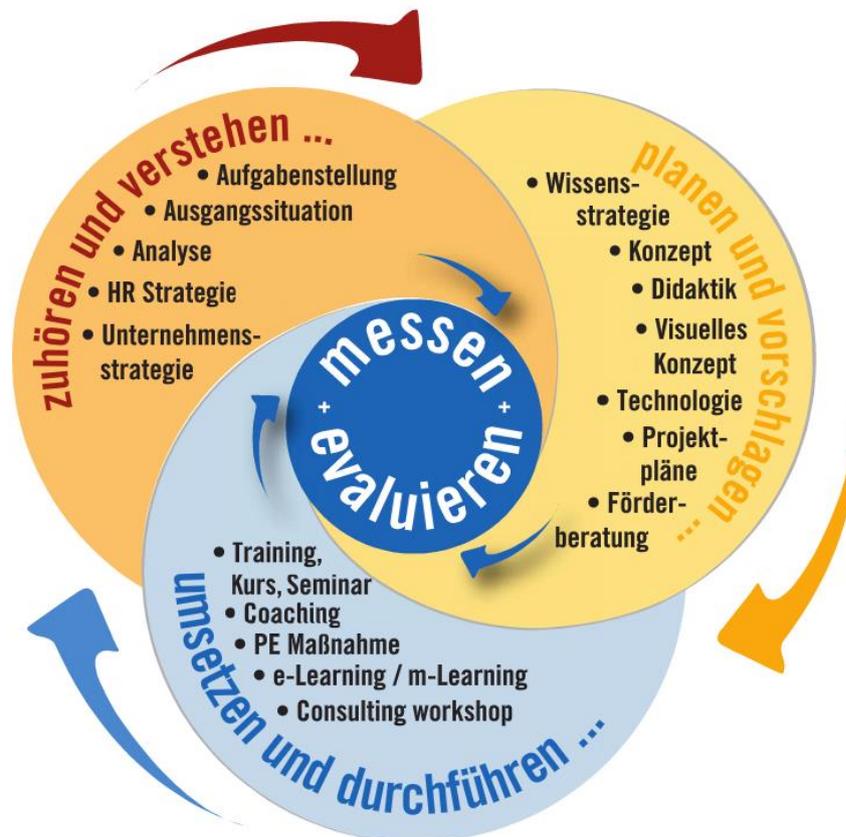
- Training & Coaching
- Personal Skills
- Cross Cultural Management
- Sprachkurse
- IT-Trainings
- Wirtschaftskompetenz & Office Management
- Potenzialanalyse
- Lerntechnologien & Neue Medien
- Webinare
- Consulting
- Outplacement
- EU-Projekte und EU-Projektberatung
- Förderberatung
- Zeitarbeit

# Unternehmensprofil

Resultierend aus der Arbeit in einer internationalen Unternehmensgruppe ([www.bridgestoeurope.com](http://www.bridgestoeurope.com)) und den vielen erfolgreich durchgeführten EU-Projekten, verfügen wir über ein sehr großes Netzwerk an Partnerorganisationen innerhalb der EU. Gemeinsam werden immer wieder neue Ideen entwickelt und Projekte umgesetzt. Zudem arbeiten wir intern permanent an der Weiterentwicklung unserer Produkte, aber vor allem auch an den Methoden, um unser Angebot nach den aktuellen Bildungstrends auszurichten.

Zum Einsatz kommen Präsenztrainings, Webinare, Social Learning, Mobile Learning sowie videobasiertes Lernen. Der konkrete Methodenmix wird natürlich immer an der jeweiligen Zielgruppe, den Lernzielen und Rahmenbedingungen ausgerichtet. Ein Querschnittsthema über all unsere Trainingsangebote ist das Bildungscontrolling, um den Praxistransfer sicher zu stellen.

Ein weiterer Fokus liegt im strategischen Bildungsconsulting. Unser Beratungsansatz ist individuell und flexibel in jeder Phase der Personal- und Bildungsarbeit einsetzbar. Gemeinsam analysieren wir die betriebliche Situation, konzipieren und planen Lösungen auf hohem Qualitäts- und Kreativitätsniveau und begleiten unsere Kunden auch bei der Umsetzung und Erfolgsmessung. Die Themen spannen sich von Wissensstrategien, über didaktische- und visuelle Konzepte, Lerntechnologien, Personalentwicklungsmaßnahmen bis hin zur Förderberatung.



## 1.2.1 Kompetenzen

### Personal Skills

Wandel und Beschleunigung prägen das Wirtschaftsgeschehen heute. Damit Unternehmen in diesem dynamischen Umfeld bestehen können, müssen sie rasch auf geänderte Rahmenbedingungen und Kundenbedürfnisse reagieren. Die besten Voraussetzungen dafür sind MitarbeiterInnen, die ihre fachlichen Kompetenzen optimal nach innen und außen umsetzen, durch persönliche Fähigkeiten und Arbeitstechniken, für die der Begriff „Personal Skills“ steht.

Durch Personal Skills Trainings werden Motivation und Teamfähigkeit der MitarbeiterInnen gefördert und neue Qualitätsstandards in der Kommunikation mit den KundenInnen und GeschäftspartnerInnen gesetzt.



### Potenzialanalyse

Ein neuer Weg in der Personal- und Organisationsentwicklung wird durch die Potenzialanalyse geöffnet. Den Menschen in seiner gesamten Persönlichkeit erfassen ohne zu bewerten – das ist der Grundsatz von SYMBOLON. Mittels qualitativer Befragungen zu Bildern, Metaphern und Symbolen wird den TeilnehmerInnen die Möglichkeit geboten, sich selber besser kennen zu lernen und mit Stärken und Schwächen besser umzugehen. Blockierte Energien werden freigesetzt, brachliegende Potenziale aufgedeckt und bezogen auf das berufliche und persönliche Umfeld gezielt gefördert.

## Sprachen

Die Internationalisierung der Wirtschaft stellt zunehmend höhere Anforderungen an die Fremdsprachenkenntnisse der Akteure. Gezieltes Verfolgen von realistischen und praxisnahen Zielen ist bei den Unternehmen ein entscheidender Faktor, um später erlernte Inhalte im Berufsalltag anwenden zu können. Wir konzipieren maßgeschneiderte Sprachtrainings, die durch zielorientierte Methodik und auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen abgestimmt sind. Belended Learning bietet zum traditionellen Präsenztraining eine effektive und flexible Möglichkeit, Sprachkenntnisse aufzubauen oder zu vertiefen.

Ein gut ausgebildetes TrainerInnenteam vermag diese Anforderungen umzusetzen.



## Cross Cultural Management

Als einer der Schlüsselfaktoren für beruflichen Erfolg hat sich der Umgang mit anderen Kulturen herausgestellt. Gerade im Bereich interkulturelle Kommunikation ist es wichtig, sich nicht nur theoretisch mit Kulturstandards und Wertvorstellungen auseinanderzusetzen und diese zu reflektieren, sondern in Rollenspielen emotionale Erfahrungen zu sammeln.

Mit den Cross Cultural Managementseminaren wird das Unternehmen mit seinen MitarbeiterInnen optimal auf einen Auslandseinsatz oder interkulturelle Teamarbeit vorbereitet. Die Integration neuer MitarbeiterInnen im Inland wird erleichtert.

## Consulting

Unternehmensberatung bedeutet oft einen tiefen Eingriff in die Unternehmensabläufe und zieht nachhaltige und grundlegende Veränderungen nach sich. Die Verantwortung unseres Handelns nehmen wir sehr ernst. Als Experten für Veränderungsprozesse in Unternehmen werden nicht nur Strategien und Konzepte entwickelt, sondern auch bei der Umsetzung der erarbeiteten Lösungen bis zur Zielerreichung begleitet.

Bei wichtigen Veränderungen reicht es nicht aus, Konzepte zu erarbeiten und MitarbeiterInnen vorzustellen. Es kommt vielmehr darauf an, Akzeptanz für die neuen Inhalte zu schaffen, geänderte Einstellungen zu fördern, neues Verhalten einzüben und auch längerfristig die erforderliche Motivation aufzubauen. Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist gegenseitiges Vertrauen und ein Klima, das von gegenseitiger Wertschätzung, Offenheit und Toleranz geprägt ist.



## Coaching

Je höher oben, umso dünner wird die Luft. Führungskräfte sind zumeist mit einem großen Widerspruch konfrontiert: Sie müssen einerseits mit ihresgleichen kooperieren, stehen aber zugleich im persönlichen Wettbewerb um Karriere, Macht und Einfluss. Das kann den Blick auf das Wesentliche, die Unternehmensziele, erschweren. Coaching für Führungskräfte löst diese Konflikte und lenkt emotional gebundene Ressourcen wieder auf die Sachebene.

Die Coaches verbindet dabei eigene Führungserfahrung, anerkannte Coachingausbildung sowie akademische Grundausbildung. Laufende eigene Supervisionen/Coachings gelten dabei als Element der Qualitätssicherung.

## Outplacement

Wer seinen Job verliert, steht nicht am Ende seines Berufslebens, sondern vor einem Neubeginn. Das ist der Denkansatz von Outplacement und zugleich die Richtung, die von *die Berater*® gemeinsam mit den von Kündigung betroffenen Personen eingeschlagen wird. Ein persönlicher Coach begleitet die betroffenen Personen während der Kündigungsphase und danach in mehreren Schritten – bis zum Neueinstieg und darüber hinaus. Das große Ziel wird dabei vor Augen gehalten, möglichst bald ein berufliches Comeback zu feiern. Das persönliche Coaching-Programm unterstützt und begleitet die Personen, wobei diese Inhalt und Zeitplanung wesentlich mitbestimmen. Die Devise lautet: jede Krise ist auch eine Chance.



## EBC\*L

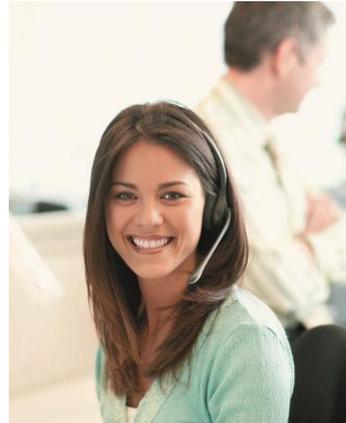
Betriebswirtschaftliches Kernwissen stellt eine Schlüsselqualifikation dar, welche notwendig ist, um eine verantwortungsvolle Tätigkeit in der Wirtschaft oder Verwaltung ausüben zu können.

Mit dem Zertifikat Europäischer Wirtschaftsführerschein (EBC\*L) erlangen MitarbeiterInnen vom Back Office bis zur Führungskraft fundiertes, praxisorientiertes Basiswissen sowie unternehmerische Problemlösungs- und Entscheidungskompetenzen bei wirtschaftlichen Inhalten und Fragestellungen. Inhaltliche Grundlage des EBC\*L ist ein standardisierter Lernzielkatalog, der auf absolute Praxisrelevanz ausgerichtet ist, sowie ein effektives Prüfungssystem, welches internationale Vergleichbarkeit der Ergebnisse sichert.

## Office Management

Fachlich fundiert, organisatorisch top und sozial kompetent – so steht's auf der Wunschliste der meisten PersonalmanagerInnen, wenn es um die Besetzung eines qualifizierten Office-Jobs geht.

Das Office Management richtet sich an BerufsanfängerInnen und ambitionierte MitarbeiterInnen, die sich in jeder Richtung weiterentwickeln möchten, sowie an Personen, die gerade dabei sind, das Anforderungsprofil für ihre Bürokräfte im Unternehmen neu zu definieren.



## Blended Learning

Blended Learning bedeutet wörtlich „gemischtes Lernen“ und bezeichnet die Verbindung von Online- und Präsenzelementen in Lernangeboten. Dabei können die Vorteile beider Lehrmethoden genutzt werden: die Effektivität und Flexibilität von E-Learning und die sozialen Aspekte des gemeinsamen Lernens bei den Präsenztrainings. Selbststudium- und Präsenztrainingsphasen stellen dabei die Kernthemen in der Umsetzung von Blended Learning dar.

## Webinare

Webinare machen die Weiterbildung einfacher und bequemer, da Webinare direkt über das World Wide Web abgehalten werden. So entfallen Kosten und Zeit für Anreise und Lernen findet in einem virtuellen Klassenzimmer zu vereinbarten Terminen statt. Webinare verbinden die Vorteile von E-Learning und Präsenztrainings. ModeratorIn und TeilnehmerInnen stehen zur gleichen Zeit in einem virtuellen Schulungsraum miteinander in Verbindung. Im Unterschied zu on-demand Webcasts, bei denen die Information nur in eine Richtung übertragen wird, sind Webinare interaktiv. Die TeilnehmerInnen können sich aktiv am Geschehen beteiligen.



## Personalmanagement und Kompetenzentwicklung mit Neuen Medien

Studiengang in Kooperation mit der Donau-Universität Krems. Das Konzept stützt sich auf die Erkenntnis, dass sich die gegenwärtigen Herausforderungen des Personalmanagements – wie z. B. ethnische Vielfalt am Arbeitsplatz, die Zunahme des Anteils älterer ArbeitnehmerInnen, die Virtualisierung – nicht mit „mehr des Gleichen“ lösen lassen, sondern dass hier neue Wege im Personalmanagement beschritten werden müssen. Auf soliden Grundlagen – wissenschaftlich fundiert und praxisnah – werden Konzepte des Wissensmanagements, Diversity Managements, Generationenmanagements und Kompetenzmanagements erarbeitet, wobei auf Synergien mit aktuellen E-Learning-Methoden und -Technologien zurückgegriffen wird.



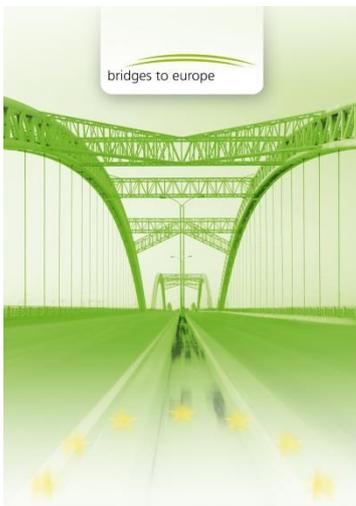
## IT-Trainings

Das inhaltliche Angebot richtet sich großteils an AnwenderInnen, aber auch IT-Profis kommen voll auf ihre Rechnung. Formal gibt es zwei Möglichkeiten: einerseits die klassischen Präsenztrainings (erfordern Anwesenheit und werden durchgehend von TrainerInnen geleitet) und andererseits Blended Learning (Selbstlernphasen mit interaktiven Lernprogramm und Präsenztrainingsphasen).

Zur vielfältigen Auswahl an thematisch vorgegebenen Seminaren, welche jederzeit gebucht werden können, besteht auch die Möglichkeit, maßgeschneiderte Firmenseminare zu veranstalten. Diese werden von *die Berater*® inhaltlich wie formal für den individuellen Bedarf des jeweiligen Unternehmens entwickelt. Durchgeführt werden können die Trainings sowohl in den Seminarräumen von *die Berater*®, in den Schulungsräumen der jeweiligen Unternehmen als auch direkt am Arbeitsplatz.

## TrainerInnenausbildung

Für all jene Personen, die sich ein berufliches Standbein als Trainer oder Trainerin sichern möchten, gibt es die praxisorientierte TrainerInnenausbildung von *die Berater*®. Abgeschlossen wird die Ausbildung mit einem Diplomzertifikat, das als Befähigungsnachweis für gewerbliche Konzessionen anerkannt ist. Dieser Kurs ist ebenso ideal für alle, die in ihrem Beruf viel präsentieren oder Fachwissen an MitarbeiterInnen oder KundInnen weitergeben müssen. Besonders großer Wert wird hierbei auf die Praxisnähe gesetzt: das Erlernete wird immer auch in Übungen, Rollenspielen oder Simulationen erprobt und gefestigt.



[www.bridgestoeurope.com](http://www.bridgestoeurope.com)

## *bridges to europe*

Für die Europäische Union sind Arbeit, Qualifizierung und lebenslanges Lernen zentrale Zukunftsthemen, um das Ziel zu erreichen, Europa zur dynamischsten wissensbasierten Volkswirtschaft zu entwickeln.

*bridges to europe* ist die gemeinsame Plattform der internationalen Projektaktivitäten von *die Berater*®, CATRO Personalberatung und Media und MAKAM Reserach. Unsere Unternehmensgruppe, die neben Österreich auch in der Slowakei, in Ungarn, Slowenien und Bulgarien tätig ist, beteiligt sich aktiv als Koordinator oder Partner an grenzüberschreitenden Projekten im Rahmen der EU-Förderprogramme für ein wirtschaftlich und sozial erfolgreiches Europa.

Wesentliche Ziele der Projekte sind die berufliche und persönliche Weiterbildung der Beteiligten, um damit die Beschäftigungsfähigkeit und die Möglichkeiten zur Teilhabe am sozialen Leben zu erhöhen.

Durch den Blick über die Grenzen und die intensive Zusammenarbeit mit rund 350 Partnerorganisationen in fast allen europäischen Ländern öffnen wir unseren Horizont für neue Wege.

## 1.3 Nachhaltigkeit – vom Schlagwort zur gelebten Verantwortung

Nachhaltigkeit ist ein Schlagwort, das oft schon abgenutzt ist, bevor es richtig verstanden und ansatzweise umgesetzt wurde. Wir wollen das Thema Nachhaltigkeit im Bildungsbereich beleuchten und beleben.

### 1.3.1 Aktuelle Trends der Bildungsszene

Bildungsanbieter sind heute mehr denn je gefordert Innovationen zu liefern. Der Fokus liegt nicht mehr in der kurzfristigen Motivation der TeilnehmerInnen, sondern in der Nachhaltigkeit der Lerninhalte. Wie verändert sich die Performance eines Teams nach dem Seminar? Wie schafft es ein Unternehmen seine MitarbeiterInnen permanent am neuesten Bildungsstand zu halten?

Wesentlich ist auch, dass die heutige Gesellschaft nach dem Motto „Wissen on demand“ lebt. Es ist nicht mehr notwendig, dass wir sämtliche Wissensinhalte, die eventuelle Relevanz für uns haben, speichern. Denn sie sind permanent und überall für uns abrufbar und allen frei zugänglich. Der Fokus heutzutage liegt deshalb vielmehr darin, wie wir diese Inhalte bewerten, verwerten und einsetzen. Die Nachhaltigkeit von Lerninhalten und der Wissenstransfer werden zukünftig die Qualität der Erwachsenenbildung bestimmen.

Daraus ergeben sich völlig neue Anforderungen für den Bildungssektor und für jeden Einzelnen.

### 1.3.2 Nachhaltige Bildungsangebote entwickeln und optimieren

Die Ausarbeitung von nachhaltigen Bildungsangeboten für Unternehmen ist vor allem ein Prozess, der ständiger Korrektur bedarf und bei dem der Bildungsanbieter mit den AuftraggeberInnen kontinuierlich zusammenarbeitet.

Zur Arbeitsweise von *dieBerater*<sup>®</sup> gehört die dynamische Prozessentwicklung und -verbesserung. Das heißt, wir legen unseren KundInnen nicht ein unumstößliches (oder gar standardisiertes) Konzept vor und verbessern dieses dynamisch. Sondern wir liefern einen Strategieentwurf und begleiten den Weg der Umsetzung und Evaluierung. Bei technologisch neuen Lösungen wird dabei häufig ein Prototyp entwickelt, dann eingesetzt und nach Bewährung bzw. Korrektur in die endgültige Lösung übergeführt.

Mit einem breiten Portfolio für die betriebliche Weiterbildung mit 15 Jahren Erfahrung als Bildungsanbieter und langjähriger Expertise als Consulter und Bildungscontroller sind wir der geeignete Partner für den Aufbau von nachhaltigen innerbetrieblichen Bildungsstrukturen und Lernarchitekturen.

### 1.3.3 Aktives Altern – generationengerechte Arbeitsplätze und Gesundheitsvorsorge

Die demografische Entwicklung zeigt deutlich: Die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen wird immer wichtiger und ist längst Managementthema. Sowohl seitens der Unternehmen als auch seitens der Politik gibt es Anstrengungen, die Employability zu erhalten.

# Unternehmensprofil

Die Rolle der Unternehmen bei der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen ist zentral. Die Firmen sind auf personalentwicklerischer Ebene besonders gefordert, aber auch was das Thema Gesundheit betrifft oder die individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes. Auf betrieblicher Ebene können oft durch geringfügige Eingriffe in den Arbeitsablauf, die Arbeitszeit oder die Teamzusammensetzung massive Verbesserungen erzielt werden.

Wir sind mit den altersspezifischen Anforderungen vertraut und liefern dem Management und den Führungskräften praxistaugliche Tools zur altersspezifischen Personalplanung und MitarbeiterInnenführung.

Seit vielen Jahren beschäftigen wir uns mit dem Thema Alter und Altern und setzen aktiv Maßnahmen im eigenen Unternehmen. Bereits 2007 haben wir den Sonderpreis zur „Nutzung des Potenzials älterer ArbeitnehmerInnen“ im Rahmen des Great Place to Work Awards gewonnen und wurden im selben Jahr auch Nestor-Preisträger. 2012 erhielten wir den NESTORGOLD, ein Gütesiegel für alter(n)sgerechte Organisationen und Unternehmen.

Wir setzen auf altersgerechte Flexibilisierung der Arbeitszeiten, MitarbeiterInnen-Gespräche, gelebten Wissenstransfer von Alt zu Jung durch Mentoring und haben keine Alterslimits bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen.

Zusätzlich sehen wir uns aber auch als Multiplikator. Kontinuierlich wurden die Schulungsunterlagen auf alter(n)sgerechte Didaktik angepasst und die Trainings werden generationengerecht durchgeführt. Es gibt spezielle Dienstleistungen und Produkte für Ältere und ein eigenes Beratungsangebot zur Thematik der altersspezifischen Personalplanung und MitarbeiterInnenführung.

## 1.3.4 Eine Initiative für den Erhalt der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit



fit2work ist eine Initiative der österreichischen Bundesregierung für den langfristigen Erhalt der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit. Auch wir nutzen dieses Angebot und lassen uns bei der Entwicklung und Festigung einer gesundheitsförderlichen betrieblichen Arbeitswelt unterstützen. In einem ersten Schritt starteten wir, mit externer Begleitung der AUVA und einer Betriebsberaterin, in den Bundesländern Wien, Niederösterreich und Burgenland. Eine Erweiterung – aufbauend auf den gesammelten Erfahrungen im Osten – auf alle Bundesländer ist vorgesehen.

Bei fit2work handelt sich um ein Beratungsangebot für Unternehmen für die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen und damit zur Verhinderung des frühzeitigen Ausscheidens von MitarbeiterInnen. Der Fokus liegt auf der produktiven betrieblichen Eingliederung oder Wiedereingliederung kranker Menschen oder von Menschen mit Behinderungen. Die systematische Analyse der Arbeitsfähigkeit und der Arbeitsbedingungen sowie die nachhaltige Eingliederung betroffener MitarbeiterInnen stehen im Mittelpunkt.

## Ziele:

- Förderung, Erhalt und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit
- der längere (Weiter-)Verbleib im Unternehmen
- und die Reduzierung gesundheitlicher Risiken im Unternehmen

## DURCH

- frühzeitige Maßnahmen-Intervention bei Auftreten krankheitsbedingter + Implementierung eines Frühwarnsystems
- Einrichtung eines flächendeckenden Beratungsangebotes
- Information und Bewusstseinsbildung zur Prävention von Krankheit und Förderung von Gesundheit am Arbeitsplatz
- Ausschöpfung von Unterstützungsleistungen und Förderungen

[www.fit2work.at](http://www.fit2work.at)

### 1.3.5 The European Eco-Management and Audit Scheme



Die EMAS-Zertifizierung, das anspruchsvollste System für nachhaltiges Umweltmanagement, ist für uns ein weiterer schlüssiger und notwendiger Schritt zur Nachhaltigkeit. Nur wenn auch der umweltschonende Gedanke im Unternehmen fest implementiert und verankert ist, kann nachhaltiges Arbeiten wirksam werden. Kontinuierliche Verbesserung über die gesetzlichen Grenzen hinaus ist für uns ein stetiges Ziel.

Mit dem standardisierten Umweltmanagementsystem unterwerfen wir uns freiwillig zusätzlichen Überwachungsmechanismen. So stellen wir uns beispielsweise jedes Jahr den Prüfungen unabhängiger Umweltgutachter. In der jährlichen EMAS-Umwelterklärung legen wir außerdem der Öffentlichkeit dar, was wir im Umweltschutz erreicht haben und wo noch Handlungsbedarf existiert.

Mit Hilfe von EMAS möchten wir umweltrelevante und ökonomische Schwachstellen im Unternehmen beseitigen und kontinuierlich den betrieblichen Umweltschutz verbessern. Bei EMAS werden auch die MitarbeiterInnen stark in die Prozess der kontinuierlichen Verbesserung der Umwelleistung miteinbezogen. Dies soll der Identifizierung der ArbeitnehmerInnen mit den Umweltschutzinteressen des Unternehmens dienen und dafür sorgen, dass Umweltmanagement "gelebt" wird und nicht in Form ungelesener Handbücher im Schrank verstaubt.

Zusätzlich verstehen wir uns auch in der Rolle des Multiplikators und wollen in unseren Seminaren beispielgebend für die TeilnehmerInnen wirken.

## 1.3.6 Soziales Engagement – ein zentraler Wert in unserer Unternehmenskultur

Mit einer Reihe von Corporate Social Responsibility (CSR)-Aktivitäten unterstützen wir Benachteiligte und Hilfsbedürftige. Im Mittelpunkt stehen Bildungsprojekte wie zum Beispiel Schulungen für krebskranke Kinder und Jugendliche für die Österreichische Kinderkrebshilfe, der Bau einer Schule in Äthiopien, die Unterstützung der Wiener Frauenhäuser und des Vereins Seraphisches Liebeswerk der Kapuziner. Das Engagement ist immer geprägt von der Grundidee neben materiellen Zuwendungen auch aktiv Know-how und Arbeitskraft einzubringen.

Unser Verständnis von sozialer Verantwortung schließt aber auch den respektvollen Umgang miteinander im Unternehmen ein.

Durch gelebte Corporate Social Responsibility kann die Anziehungskraft eines Unternehmens gesteigert werden. Umfassende CSR richtet sich nach innen und außen, zielt auf nachhaltige Verbesserungen im Umfeld des Unternehmens und ist konsequenterweise mit dem Unternehmensgegenstand verknüpft.

Viele Unternehmen sehen jedoch CSR nur als wichtigen Teil des Unternehmensimages und somit des Marketings. Mit dieser eindimensionalen Betrachtungsweise läuft man Gefahr, zu sehr auf die „kommunikative Verwertbarkeit“ eines Projektes zu schießen. Soziale Verantwortung wahrzunehmen bedeutet mehr als für gemeinnützige Organisationen oder einen guten Zweck zu spenden.

Konsequent gelebte Corporate Social Responsibility sollte im Organigramm des Unternehmens verankert sein. Bei uns ist CSR direkt in der Geschäftsleitung angesiedelt.

## 1.4 Organisationsstruktur

Der Aufbau unserer Organisation umfasst im Wesentlichen

- Geschäftsführung
- Stabstellen
- Führungskräfte im engeren Sinn (Bereichsleitungen)
- Führungskräfte im weiteren Sinn (Projektkoordinatoren und Abteilungsleitungen)

Unsere Aufbauorganisation ist im Organigramm dargestellt (siehe folgende Seite).

Regional organisiert sich unser Unternehmen österreichweit mit Sitz in Wien.

In den Bundesländern Oberösterreich, Salzburg, Kärnten und Tirol gibt es eigenständige Geschäftsstellen, die für ihre Standorte in den Bundesländern verantwortlich sind. Die Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Steiermark werden von Wien aus geführt (Zentrale).

Unsere Geschäftsstelle in der Slowakei (Bratislava) wird vorerst nicht EMAS-zertifiziert, trotzdem gelten auch hier unsere getroffenen Grundsätze und Leitlinien.

Das EMAS-Zertifikat gilt daher für folgende Standorte:

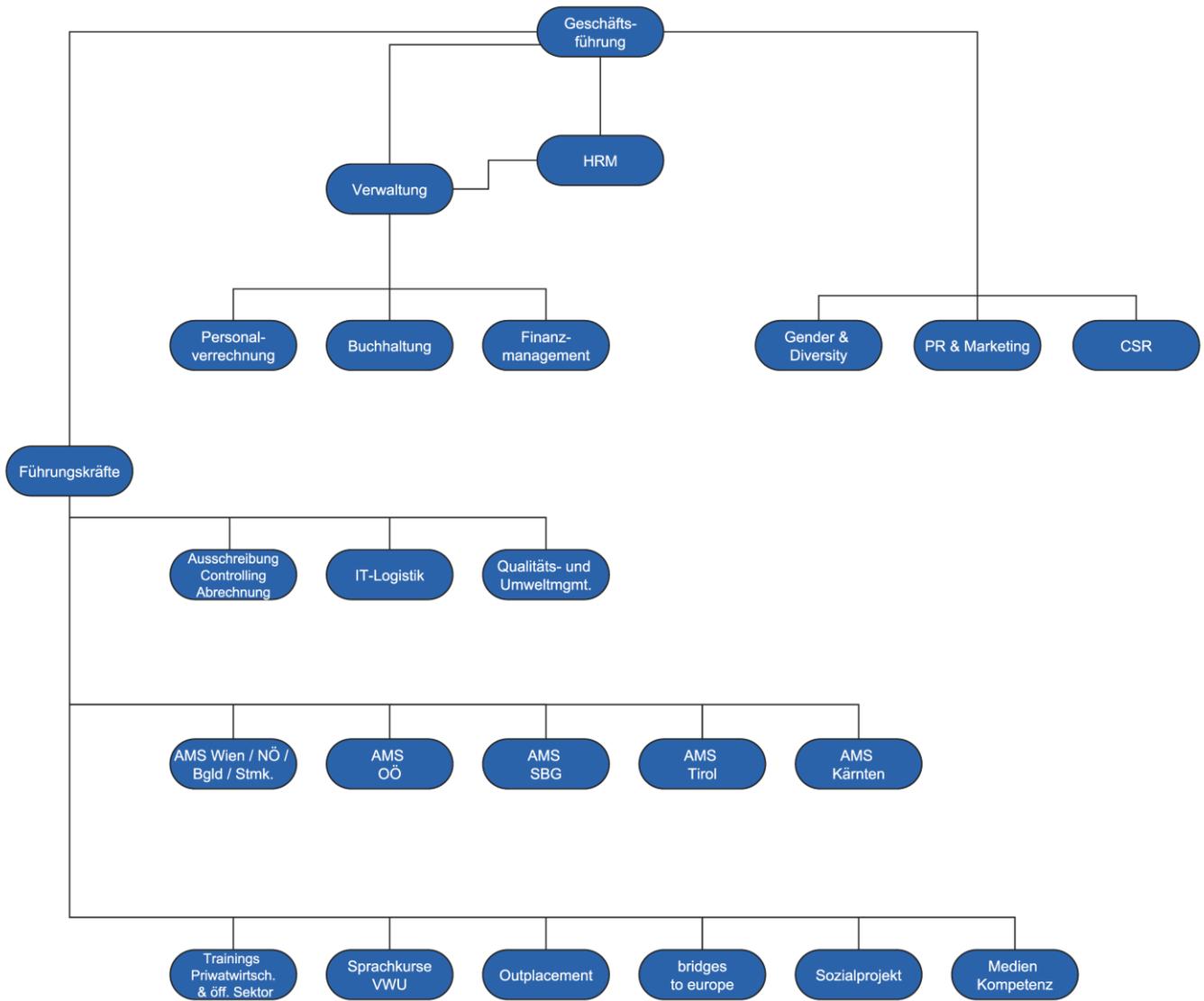
- Wien – Zentrale (Wipplingerstraße)
- Wien – Handelskai inkl. Trainingscenter Nord
- Oberösterreich – Wels (Bauernstraße)
- Kärnten – Klagenfurt (10. Oktoberstraße)
- Salzburg – (Julius Welser Straße)
- Tirol – Innsbruck (Grabenweg)



Von hier aus werden aber die unternehmenspolitischen Richtlinien in alle anderen (auch temporären) Standorten getragen.

# Unternehmensprofil

## Organigramm



*Führungsorganigramm Stand Jänner 2019*

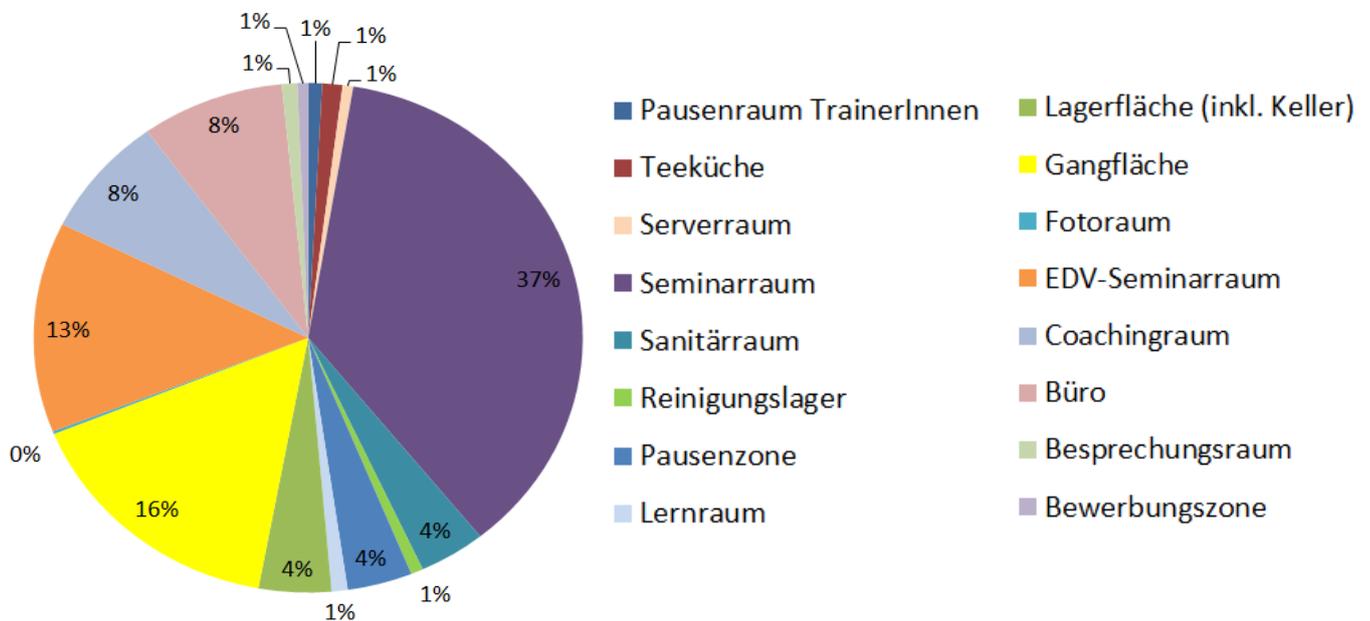
## 1.5 Standorte und Flächen

### 1.5.1 Gesamtübersicht

Die zertifizierten Flächen betragen in Summe 10.850,44 m<sup>2</sup> (Stand 2019)<sup>1</sup>.

Standort	Fläche in m <sup>2</sup>
Wien – Zentrale, Wipplingerstraße	859,95
Wien – Handelskai, Trainingscenter Nord	7.405,60
Oberösterreich – Wels	1.381,31
Kärnten - Klagenfurt	234,41
Salzburg – Stadt	853,17
Tirol - Innsbruck	116,00
<b>GESAMT</b>	<b>10.850,44</b>

Diese Flächen verteilen sich auf unterschiedliche **Nutzflächen**:



<sup>1</sup> Sämtliche Kennzahlen im Kapitel 3 Umweltleistung beziehen sich auf das Jahr 2016. Der Standort Salzburg hat sich in der Zwischenzeit geändert. Die Fläche des ursprünglichen Standortes betrug 1.253,67 m<sup>2</sup>.

Diese Nutzflächen bzw. **Betriebsbereiche** lassen sich untergliedern in Bereiche für den Seminar- und Coachingbetrieb – darunter fallen:

- Seminarräume (normaler Seminarbetrieb)
- EDV-Seminarräume (vorwiegend EDV-oder Software-Schulungen)
- Bewerbungszonen (meist offene Bereiche, in denen TeilnehmerInnen EDV-Geräte für Bewerbungsaktivitäten zur Verfügung stehen)
- Coachingräume
- Lernräume (zum eigenständigen Lernen und Arbeiten für TeilnehmerInnen)
- Pausenzonen und
- Fotoraum (u.a. für Bewerbungsfotos von TeilnehmerInnen)

Bereiche für den Bürobetrieb – darunter fallen:

- Büros
- Besprechungsräume
- Pausenbereiche für MitarbeiterInnen (u.a. Teeküchen und Raucherbereiche)
- Serverräume

Allgemeine Bereiche – darunter fallen:

- Lagerflächen (Büro- und Schulungsmaterial, Marketing-, EDV oder Reinigungslager)
- Gangflächen
- Sanitärbereiche

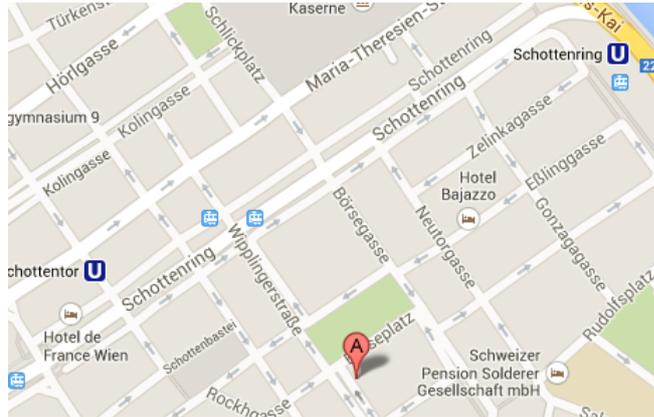
## **Personelle Kapazität**

In Summe befinden sich an diesen Hauptstandorten durchschnittlich

- 195,20 MitarbeiterInnen und
- 1 617,80 SchulungsteilnehmerInnen.

## 1.5.2 Wien – Zentrale, Wipplingerstraße

Zentrale Wipplingerstraße 32/Top 23-26  
1010 Wien



Öffentliche Erreichbarkeit: mit Autobus, Straßenbahn und U-Bahn

### Beschreibung des Gebäudes

In dem 5-stöckigen Gebäude sind neben *die Berater*® im Erdgeschoß zwei Restaurants, weitere Firmen, sowie auch Privatwohnungen untergebracht.

Die durch *die Berater*® genutzte Fläche beträgt 859,95 m<sup>2</sup> im 3. und 4. Stock.

Ein Personenaufzug und die Zentralheizung werden gemeinsam genutzt, sind aber nicht im Verantwortungsbereich von *die Berater*®.

Im Haus befindet sich ein Aufzug, der von allen Parteien genutzt wird, und 2 Kellerstockwerke.

Die Tätigkeiten in der Zentrale sind überwiegend Bürotätigkeiten.

## 1.5.3 Wien Handelskai – Trainingscenter Nord

Trainingscenter Nord      Handelskai 388 (Eingang Wehlistraße 299)  
1020 Wien



Öffentliche Erreichbarkeit: mit Autobus, U-Bahn und Schnellbahn

### Beschreibung des Gebäudes

Das Gebäude wurde ursprünglich als Hotelkomplex geplant und aufgrund der schlechten öffentlichen Verkehrsanbindung in ein Bürogebäude umgewidmet. Das Gebäude verfügt über eine sehr große Aula, in der sich viele Grünpflanzen (Ficus Benjaminus – Luftverbesserung) befinden. Über der Aula befindet sich ein Glasdach, das im Sommer teilweise zu öffnen ist.

In dem großen Bürokomplex sind ausschließlich gewerbliche Mieter, in der Ebene 2 (Aula) befindet sich ein Restaurant. An dem Standort Handelskai sind in Summe durchschnittlich 6.454,48 m<sup>2</sup> von *die Berater*® angemietet. Diese Räumlichkeiten verteilen sich auf die Stiegen 2, 3, 4, 5, 6, 7 und 8 in den Ebenen 2, 3, 4, 5 und 6. Als Archiv kann zusätzlich ein ehemaliges Geschäftslokal auf Ebene 0 (Straßenniveau) genutzt werden.

Das ganze Haus ist ein offizielles Nichtrauchergebäude. Für Raucher befindet sich auf Ebene 2 bei der Portierslounge ein Raucherraum mit ca. 60 m<sup>2</sup>.

Die Müllräume sind im Untergeschoß.

Stiegenhäuser, Aufzüge, Heizung, Klimatisierung, etc. werden gemeinschaftlich genutzt und liegen nicht im Verantwortungsbereich von *die Berater*®.

## 1.5.4 Oberösterreich – Wels

Geschäftsstelle Oberösterreich    Bauernstraße 11  
4600 Wels



Öffentliche Erreichbarkeit:    mit Autobus und Bahn

### Beschreibung des Gebäudes

In dem 3-stöckigen Gebäude sind neben *die Berater*® im Erdgeschoß weitere Firmen untergebracht.

Die durch *die Berater*® genutzte Fläche beträgt 3.227,38 m<sup>2</sup> im Erdgeschoss, 1, 2. und 3. Stock.

Zwei Personenaufzüge und die Zentralheizung werden gemeinsam genutzt, sind aber nicht im Verantwortungsbereich von *die Berater*®.

Die Tätigkeiten in dem Gebäude Zentrale ist bis auf einen kleinen Teil für die Bereichsleitung auf Seminarbetrieb ausgerichtet.

## 1.5.5 Kärnten – Klagenfurt

Geschäftsstelle Kärnten 10. Oktoberstraße 15  
9020 Klagenfurt



Öffentliche Erreichbarkeit: mit dem Autobus

### Beschreibung des Gebäudes

In dem 4 stöckigen Gebäude sind neben *die Berater*® im 1. Stock Büroräumlichkeiten und im Erdgeschoss weitere Büroflächen die derzeit frei stehen.

Ein Personenaufzug und die Zentralheizung werden gemeinsam genutzt und werden von der Gebäudeverwaltung verwaltet.

An dem Standort sind in Summe werden 234,41 m<sup>2</sup> von *die Berater*® genutzt.

Die Tätigkeiten in der 10. Oktoberstraße sind Büro- und Schulungstätigkeiten.

## 1.5.6 Salzburg – Salzburg

Geschäftsstelle Salzburg Fürbergstraße 18-20/Top 12b  
5020 Salzburg



Öffentliche Erreichbarkeit: mit dem Autobus

### Beschreibung des Gebäudes

In dem 2-stöckigen Gebäude sind neben *die Berater*® im Erdgeschoß so wie im ersten und zweiten Stock weitere Mieter. Die durch „die Berater“ genutzte Fläche beträgt 853,17 m<sup>2</sup> im 2. Stock.

Ein Personenaufzug und die Zentralheizung werden gemeinsam genutzt, liegen aber nicht im Verantwortungsbereich von *die Berater*®.

## 1.5.7 Tirol – Innsbruck

Geschäftsstelle Tirol      Grabenweg 58, 3.OG  
6020 Innsbruck



Öffentliche Erreichbarkeit:    mit dem Autobus

### Beschreibung des Gebäudes

Das Gebäude hat insgesamt 4 Etagen, die Verwaltung/Bereichsleitung von *die Berater*® befindet sich im 3. OG. Die Nutzfläche von *die Berater*® beträgt 114 m<sup>2</sup>. Im Gebäude sind verschiedenste Unternehmen, Ärzte und eine Apotheke untergebracht.

Zwei Personenaufzüge und die Zentralheizung werden gemeinsam genutzt, liegen aber nicht im Verantwortungsbereich von *die Berater*®.

## 2 Umweltmanagement

Da wir seit vielen Jahren ISO 9001:2015 zertifiziert sind, sind wir mit einem Managementsystem vertraut. Es lag daher auf der Hand, das Umweltmanagementsystem (nach EMAS III bzw. ISO 14001) in das bestehende Qualitätsmanagementsystem zu integrieren bzw. dieses um umweltspezifische Aspekte zu erweitern.

### 2.1 Umweltmanagementsystem

Um unser Umweltmanagementsystem zu dokumentieren wurde ein gemeinsames Management-Handbuch erstellt, das beide Systeme (Qualitäts- und Umweltmanagement) vereint und abbildet.

Alle Dokumente sind in elektronischer Form angelegt und dem gesamten Team zugänglich. Bei Revisionen wird der entsprechende Link neuerlich an alle MitarbeiterInnen verteilt. Dadurch sparen wir nicht nur Papier durch unzählige Ausdrücke, sondern stellen auch sicher, dass immer das gleiche/richtige Dokument in der jeweils aktuellen Version verwendet wird.

Unser Umwelt-Management-System entspricht in seiner aktuellen Form der EMAS III sowie dem internationalen Standard der ISO 14001.

#### **Tragende Elemente des Umweltmanagementsystems**

Die oberste Leitung trägt die Gesamtverantwortung für die Einführung und Aufrechterhaltung des Umweltmanagementsystems.

Als Beauftragte/r und in enger Absprache mit der obersten Leitung wird das Umweltmanagementsystem von dem/der Umweltbeauftragten operativ umgesetzt. Die Position der Umweltbeauftragten ist mit Frau Katharina Schweiger, MA, besetzt.

Dabei streben wir stets die kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistungen und die absolute Rechtskonformität an.

Unsere MitarbeiterInnen sehen wir als PartnerInnen, die unser Managementsystem leben und umsetzen. Wir sehen das große Potential, das diese mit ihrem Know-how und ihren Ideen mit sich bringen und streben danach, diese stets in unsere Vorhaben einzubinden.

## 2.2 Umweltpolitik

Wir sind uns unserer Multiplikatorstellung als einer der größten Erwachsenenbildungseinrichtungen in Österreich bewusst und streben eine diesbezügliche Vorreiterrolle in unserer Branche an. Umweltschutz im Seminarbereich bedeutet eine starke Interaktion mit unseren KundInnen zur Sensibilisierung der Thematik.

### Einbeziehung und Schulung von MitarbeiterInnen

Die intensive Auseinandersetzung mit umweltrelevanten Themen in der internen Weiterbildung garantiert die Verbreitung in allen Projekten. Wesentlich ist dabei für uns die Veränderung der Einstellung, welche in handlungsorientierten Maßnahmen mündet. Eigenverantwortliches Handeln und nicht Umweltbewusstsein hervorgerufen mittels Weisungen ist das vorrangige Ziel von allen Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen.

### Rolle als Multiplikator und Vorbild

Ressourcenschonender Umgang dient nicht nur zum Selbstzweck, sondern wird von unseren MitarbeiterInnen nach außen getragen. Wir bewegen uns im Dienstleistungssektor, dadurch bedingt hat der überwiegende Teil unserer Belegschaft direkten KundInnenkontakt. Unsere Handlungen sind im hohen Ausmaß Vorbildhandlungen und werden immer stärker gem. den EMAS Richtlinien angepasst. Damit sind wir im Bereich der Erwachsenenbildung einer der ersten Bildungsträger, der sich nach den Umweltbestimmungen gemäß EMAS richtet. Dies betrifft unseren täglichen Umgang mit Ressourcen aber auch in der Produktentwicklung werden wir diesen Richtlinien Rechnung tragen.

### Umweltschutz über das gesetzliche Erfordernis hinaus

Um dieser Vorbildfunktion gerecht werden zu können, genügt es uns nicht, entlang der gesetzlichen Grundlagen zu agieren, die wir (wie auch alle anderen bindenden Verpflichtungen) selbstverständlich erfüllen. Um anderen Organisationen beziehungsweise Menschen unsere Anliegen näher zu bringen ist es notwendig, in gewissen Bereichen über Grenzen zu denken und vor allem zu agieren. In diesem Zusammenhang muss auch Platz für Innovation und Pilotprojekte sein, deren (ganzheitliche) Auswirkung vielleicht nicht immer von Beginn weg einschätzbar ist. Die Kombination von ISO und EMAS ist der Geschäftsführung ein wichtiges Anliegen, wird deshalb von dieser vorangetrieben und findet sich in der aktiven Geschäftspolitik wieder.

## Umweltmanagementsystem

Mittels einer standortbezogenen Umwelleistungsbewertung werden die relevanten Umweltauswirkungen des Unternehmens geprüft. Mit dem Wissen der Umweltauswirkungen der unternehmerischen Tätigkeiten können, auch durch aktive MitarbeiterInnenbeteiligung, Verbesserungen erkannt und umgesetzt werden. Abgestimmte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen stellen sicher, dass alle ausreichend qualifiziert und informiert sind und die angestrebte kontinuierliche Umwelleistungssteigerung gewährleistet ist.

## 2.3 Umweltaspekte der Produkte und Dienstleistungen

### **Neue Lerntechnologien und Digitalisierung von Wissen**

Webinare sind Seminare, die über das World Wide Web abgehalten werden. So können Sie unsere Lernangebote in einem virtuellen Klassenzimmer von überall nutzen. Webinare verbinden die Vorteile von E-Learning und Präsenztrainings: Sie lernen und trainieren ortsunabhängig und können sich aktiv am Geschehen beteiligen.

Weiterbildung war nie einfacher und bequemer: Ohne Anreise ist trotzdem das gemeinsame Lernen mit anderen KursteilnehmerInnen möglich. Die Vorteile liegen klar auf der Hand: Zeit und Kosten werden eingespart und zudem wird die Umwelt geschont (keine Emissionen).

Auch der Lernfortschritt wird online gemessen. Zum Einsatz kommen Online-Quizes und Case Studies die zu Hause bearbeitet und dann hochgeladen werden. Weiter stellen wir gerade unser Bildungscontrolling von Paper-and-Pencil Befragung auf Online-Feedbacks um.

Auch der Einsatz von physischen Skripten wird schrittweise reduziert. Durch die Digitalisierung von Wissen entstehen interaktive Online-Skripten. Die Lernenden entscheiden selber, bei welchen Themen sie wie weit in die Tiefe gehen (Verlinkungen zu Videos, weiteren online Quellen etc.) und welche Inhalte sie ausdrucken wollen. Das Skript selber kann den SeminarteilnehmerInnen bequem per Mail übermittelt werden.

## 3 Umweltleistung – Kernindikatoren im Sinne der EMAS III

Wir haben bei unserer Analyse alle vorgeschriebenen Kernindikatoren betrachtet und berücksichtigt.

Da zum Zeitpunkt der Erstellung der Umwelterklärung noch keine Abrechnungen für das vergangene Jahr vorliegen wurden für die Kennzahlen Werte des Jahres 2017 herangezogen.

### 3.1 Kennzahlen

Alle für uns relevanten Kennzahlen in Bezug auf unsere Umweltleistung sind in den folgenden Tabellen zu finden.



## Kennzahlen pro MitarbeiterIn pro Jahr (2017)

## Kennzahlen pro m<sup>2</sup> pro Jahr (2017)

Standort	Stromverbrauch		Papierverbrauch		Abfallaufkommen		CO <sub>2</sub> <sup>1</sup>		Wärmeverbrauch		Wasserverbrauch	
	in kWh/Jahr	Tendenz	in kg/Jahr	Tendenz	in kg/Jahr	Tendenz	in t/Jahr	Tendenz	in kWh/Jahr	Tendenz	in m <sup>3</sup> /Jahr	Tendenz
Wien - Zentrale Wipplingerstraße	2.403,43	↘	23,30	↘	119,99	↘	0,54	↘	4,55	↘	0,28	⇒
Wien - Handelskai, Trainingscenter Nord	5.272,37	↘	102,52	↘	152,21	↘	2,58 <sup>2</sup>	↘	154,00 <sup>2</sup>	↘	0,47	⇒
Oberösterreich - Wels	1.793,60	↘	68,16	↘	161,69	⇒	0,39	↘	95,29	↘	0,13	↘
Kärnten - Klagenfurt	1.722,83	↘	107,49	↘	268,87	↘	0,03	↘	43,27	↘	0,63	↘
Salzburg - Stadt	2.894,24	↘	92,14	↘	361,85	↘	0,25	↘	165,28 <sup>3</sup>	↘	0,53	**
Tirol - Innsbruck	486,41	↘	51,55	↘	71,35	↘	0,48	↘	*	*	*	*
<b>Durchschnitt</b>	<b>2.428,81</b>	<b>↘</b>	<b>74,19</b>	<b>↘</b>	<b>189,33</b>	<b>↘</b>	<b>0,71</b>	<b>↘</b>	<b>92,48</b>	<b>↘</b>	<b>0,41</b>	<b>↘</b>

## Kennzahlen pro TeilnehmerIn pro Jahr (2017)

für die Standorte Wien - Zentrale und Tirol - Innsbruck wurden keine Kennzahlen pro TeilnehmerIn herangezogen, da an diesen Standorten keine Trainings stattfinden

Standort	Stromverbrauch		Wärmeverbrauch		Papierverbrauch		Wasserverbrauch		Abfallaufkommen		CO <sub>2</sub> -Äquivalente <sup>1</sup>	
	in kWh/Jahr	Tendenz	in kWh/Jahr	Tendenz	in kg/Jahr	Tendenz	in m <sup>3</sup> /Jahr	Tendenz	in kg/Jahr	Tendenz	in t/Jahr	Tendenz
Wien - Handelskai, Trainingscenter Nord	432,86	↘	686,47	↘	8,42	↘	2,09	↘	12,50	↘	11,49	↘
Oberösterreich - Wels	627,76	↘	2.056,71	↘	23,86	↘	2,84	↘	56,59	↘	8,47	↘
Kärnten - Klagenfurt	200,72	↘	492,35	↘	12,52	↘	7,13	↘	31,32	↘	0,36	↘
Salzburg - Stadt	414,36	↘	1.529,37 <sup>3</sup>	↘	13,19	↘	4,87	**	51,80	↘	2,34	↘
<b>Durchschnitt</b>	<b>418,93</b>	<b>↘</b>	<b>1.191,23</b>	<b>↘</b>	<b>15,16</b>	<b>↘</b>	<b>4,23</b>	<b>↘</b>	<b>38,05</b>	<b>↘</b>	<b>5,67</b>	<b>↘</b>

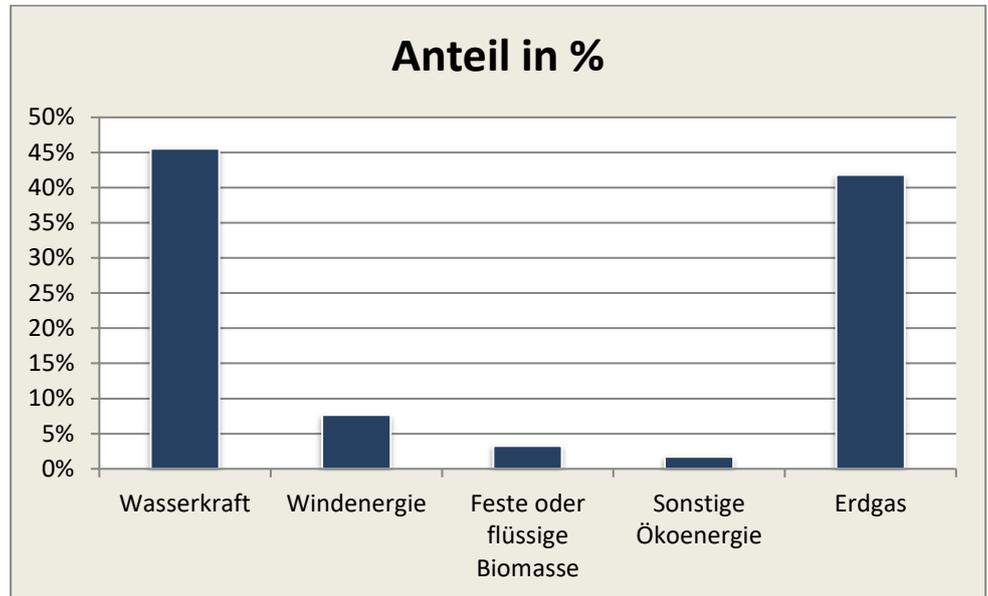
\* im Jahr 2017 wurden uns keine Zahlen zur Verfügung gestellt  
 \*\* kein Vergleichswert herangezogen, da uns im Vorjahr keine Werte zur Verfügung gestellt wurden

<sup>1</sup> Errechnung der Emissionen aus Wärme und Strom laut Angaben der Dienstleistungsunternehmen  
 Errechnung der Emissionen aus Mobilität mit Hilfe von [www.myclimate.org](http://www.myclimate.org) bzw. [co2.myclimate.org](http://co2.myclimate.org)  
<sup>2</sup> Die Werte für den Standort Handelskai wurden aufgrund der Angaben der Hausverwaltung erreicht  
 Das Bürogebäude umfasst insges. 974.090,89 m<sup>2</sup>, unser Einfluss auf diese Werte ist begrenzt.  
<sup>3</sup> Für die Werte für den Standort Salzburg wurde lediglich der Standort in der Julius-Weiser-Straße herangezogen. Für den neuen Standort konnten wir keine Detailabrechnungen erhalten.

## 3.2 Ergänzungen

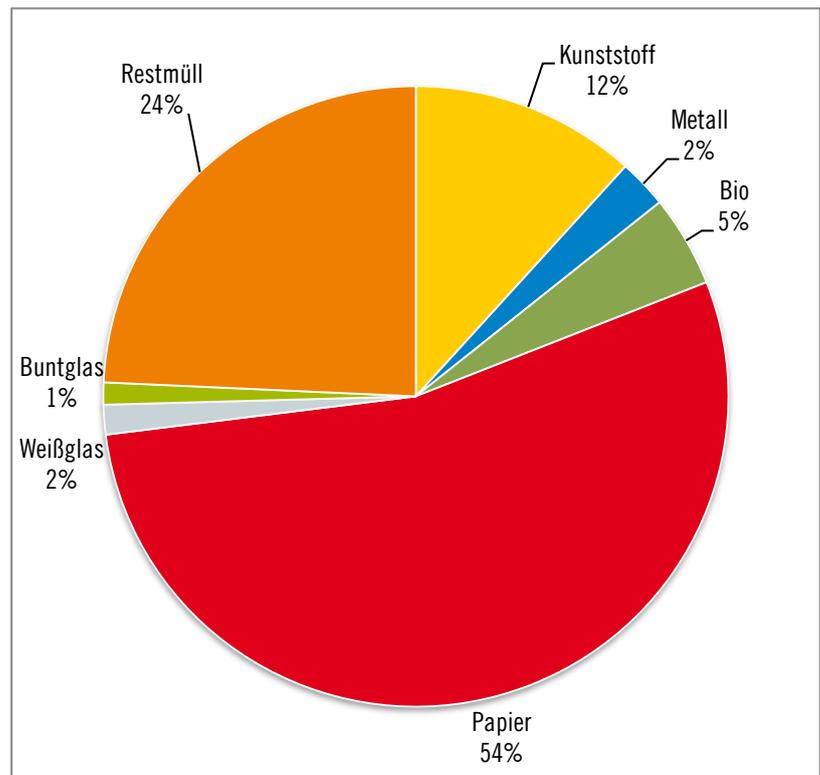
### 3.2.1 Anteil erneuerbarer Energie aus Strom

Alle Standorte, an denen die Berater\* selbst Stromabnehmer sind wurde im Jahr 2016 auf Strom aus 100% Ökoenergie umgestellt. Lediglich bei einem Standort (Handelskai, und damit leider auch der größte Verbraucher) haben wir keinen Einfluss auf den Energiemix, Der Strom liegt im Verantwortungsbereich des Vermieters.



### 3.2.2 Abfallfraktionen

Der anfallende Abfall verteilt sich auf die Fraktionen:



### 3.2.3 Biologische Vielfalt

Der Kernindikator biologische Vielfalt ist für uns als Dienstleistungsunternehmen nicht relevant.

An allen Standorten gibt es zu 100% versiegelte Fläche.

## 3.3 Bewertung der Umweltaspekte

Die Bewertung der Umweltaspekte wurde mit Hilfe eines Bewertungsschemas nach den Kriterien

- Bewertung der Kennzahl(en) – Verbrauch / interner Benchmarkvergleich
- Bewertung der Bedeutsamkeit
- Bewertung der Beeinflussbarkeit
- Bewertung der Wirtschaftlichkeit

für jeden EMAS-Standort einzeln vorgenommen.

Diese Einzelbewertungen wurden über die acht EMAS-Standorte zu einer Gesamt-Bewertung zusammengefasst.

Die Bewertung der Umweltaspekte gibt einen Überblick über die Bereiche, in denen Handlungsbedarf zur Verbesserung der betrieblichen Umwelleistung besteht. Daraus leitet sich die Relevanz und die die Maßnahmen (standortbezogen und unternehmensweit) des Umweltprogramms für die nächsten Jahre ab.

Bewertungsschema	1	2	3	4	5
Bewertung der Kennzahl(en) - Verbrauch/ Benchmarkvergleich (intern)	Kaum Einsparungen zu erwarten	Optimierung möglich	Maßnahmen empfohlen	Maßnahmen planen und umsetzen	Dringend Maßnahmen planen und ehestmöglich umsetzen
Bedeutsamkeit/Umwelteinfluss	sehr gering	eher gering	mittelmäßig	eher hoch	sehr hoch
Beeinflussbarkeit/Einfluss durch GF	sehr gering	eher gering	mittelmäßig	eher hoch	sehr hoch
Wirtschaftlichkeit	sehr gering	eher gering	mittelmäßig	eher hoch	sehr hoch
<b>Relevanz</b>	sehr gering	eher gering	mittelmäßig	eher hoch	sehr hoch

# Umwelleistung – Kernindikatoren im Sinne der EMAS III

Das Ergebnis für die kommende Periode zeigt folgendes Bild:

EMAS-Aspekte	Bewertung (Mittelwert der Standorte)	Kriterien und Maßnahmenansatz
<b>Direkte Umweltaspekte</b>		
Energie	2,14	Verbrauchsentwicklung
Material	1,94	Entwicklung des Ressourcenverbrauchs
Wasser	1,79	Wasserverbrauch der Standorte
Abfall	2,13	Entwicklung der Recyclingquote
direkte Emissionen aus Mobilität und Energie	1,75	Emissionen der Betriebsmobilität, Dienstreisen sowie aus Energie (Strom, Wärme)
<b>Indirekte Umweltaspekte</b>		
Beschaffung	2,50	Umweltsiegel, Recyclingquoten und Transporte
Mitarbeiterbeteiligung	2,50	Bewusstseinsbildung und Prozesspartizipation
Umweltkommunikation	1,50	Multiplikator/innen-Effekt und Öffentlichkeitsarbeit
<b>Rahmenbedingungen</b>		
Legal Compliance	1,00	Rechtskonformität und Nachweis über die Einhaltung der Bestimmungen
Korrekturen	1,00	Beanstandungen bei Begutachtung (interne/externe Audits)
Beschwerden	1,00	Beanstandungen der Öffentlichkeit
<b>Umweltaspekte in Notfällen</b>		
Unfälle/Storfälle	1,00	Anzahl der Betriebsunfälle
Brandschutz	1,00	Vorbereitung auf Brandfälle

## 3.4 Bisher gesetzte Schritte zum Thema Umweltschutz

Bereits vor Einführung des Umweltmanagementsystems wurden von uns Beiträge zum Umweltschutz gesetzt. Diese waren großteils nicht unternehmensweit gesteuert, sondern regional initiiert und realisiert.

### 3.4.1 Zentral gesteuerte Maßnahmen

Durch Einführung des Umweltmanagementsystems wurden regionale (Einzel-)Prozesse analysiert und wo nötig korrigiert. Beispielsweise wurde der Entsorgungsbetrieb für die Druckerpatronen gewechselt, da einerseits für den bisherigen Entsorger kein Nachweis für die Berechtigung der Aufbereitung der Stoffe erbracht wurde, andererseits der neue Betrieb ebenfalls EMAS-zertifiziert ist. Der Umstieg wurde zentral eingeleitet und regional ausgeführt.

Dazu zählen Aktivitäten, wie

- Trennen von Papier- und Restmüll [als Mindeststandard, je nach Entsorgungsmöglichkeiten wird an den einzelnen Standorten nach weiteren Fraktionen getrennt]
- Kontrolle, ob vor Verlassen der Seminarräume alle Fester geschlossen sind
- Schrittweise Umstellung auf Energiesparlampen
- Sammeln und Entsorgung von Druckerpatronen
- Zunehmende Umstellung auf klimaneutrale Druck- und Kopiergeräte



... dass in der Herstellung von einem weißen A4-Blatt Papier aus Frischfasern soviel Energie (Produktion & Transport) steckt, wie eine 60 Watt Lampe in einer Stunde verbraucht?

Papier sparen ist auch Energie sparen

Angenommen, du müsstest deinen Energieverbrauch selber produzieren, dann müsstest du für die

- Newsletter „Wusstest du, ...“ mit ökologischen Themen
- Österreichweite MitarbeiterInnen-Befragung
- Aufkleber „Bitte kein unadressiertes Werbematerial“ an allen Briefkästen

- Einsatz von wiederbefüllbaren Whiteboard-/bzw. Flipchartstiften
- Einsatz von Umweltpapier bei ersten Drucksorten
- Voreinstellung der meisten Drucker auf schwarz/weiß und doppelseitigen Druck



# Umweltleistung – Kernindikatoren im Sinne der EMAS III



- Umstellung der gesamten Energieversorgung aller Standorte mit Strom aus 100 % erneuerbarer Energie
- Hinweisschilder zur Erinnerung an Ressourcenschonenden Umgang mit Energie etc.
- Die Temperatur der Heizung wird an die Außentemperatur angepasst und nicht zu hoch eingestellt.
- Die Beleuchtung wird abgedreht, wenn nicht unbedingt erforderlich (z.B. in den Gängen, WCs, ...)

## Nachhaltige Papiernutzung

- Beidseitige Verwendung von Flipchartpapier
- Zunehmende Achtsamkeit auf Papiersparen
- Verwendung von bereits (einseitig) bedruckten Seiten als Schmierpapier
- Verwendung von Fehldrucken als „Schmierpapier“ bzw. für Drucke, die nur intern verwendet werden



- Zunehmende Achtsamkeit auf Energieparen



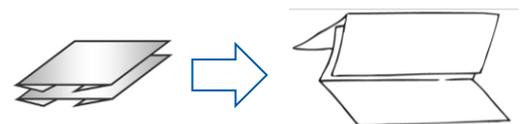
## Abfallvermeidung: Einsparung bei Toilettenpapier und Papierhandtüchern

Ende 2016 wurden am Standort Wien Handelskai Test-Toiletten mit neuen Spendern für Toilettenpapier und Papierhandtücher (zur Einzelblattentnahme) ausgestattet. Der Verbrauch an Toilettenpapier und Papierhandtüchern sank deutlich. Weiteres nahmen wir Bezug auf mehrere Studien, die einen deutlichen Rückgang durch einen Wechsel von C-Falz auf V-Falz belegen:

## Papierhandtücher in V-Falz

In einem mehrwöchigen Pilotprojekt, das am Standort Wien Handelskai lief, wurden anstatt C-Falz Papierhandtücher mit V-Falz verwendet. Einerseits sind die Größen der Papierhandtücher bei V-Falz geringer, zudem tendiert man bei V-Falz dazu, deutlich weniger Stück zu entnehmen und zu verwenden.

Der Verbrauch ging deutlich zurück.



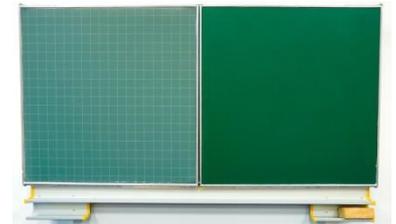
Daher wird mit 2017 schrittweise auf diese neuen Systeme umgestellt. Die Initiative wird erst am größten Standort Handelskai, in Folge auf andere Standorte ausgerollt. In diesem Zusammenhang werden wir durch eine weitere Maßnahme zusätzlich Abfall vermeiden: Neue Handtuchhalter erleichtern die Entnahme stark. Auch dadurch leisten wir einen Beitrag zum nachhaltigen Umweltschutz.

Die einzelnen Standorte leisten bereits sehr schöne Maßnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit. Einige Beispiele werden im Folgenden vorgestellt:

## 3.4.2 Kärnten

### Nutzung grüner Wandtafeln in den Seminarräumen

Als Ergänzung zu den bisher verwendeten Flipcharts werden grüne Wandtafeln in den Seminarräumen verwendet.



Mobile Whiteboards können zusätzlich eingesetzt werden.



Ausschalten von Elektrogeräten über Mehrfachstecker mit Schalter

## 3.4.3 Salzburg

### „Fair-Teiler“

In unserer „Fair-Teiler-Börse“ werden Gegenstände aller Art um-, „verteilt“, Kleinmöbel, Dekorationsmaterial, Bekleidung, Spielzeug, usw. können dort abgegeben werden und ebenso mitgenommen werden.



### Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Dem Standort wurde das Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“ zuerkannt, ein nach außen hin sichtbares Zeichen, dass im Unternehmen Konzepte und Maßnahmen der BGF Anwendung finden. Für die Zuerkennung des Gütesiegels muss nachgewiesen werden, dass sich das Gesundheitsmanagement des Unternehmens an 15 Qualitätskriterien des Österreichischen Netzwerkes BGF orientiert, z.B. die Verankerung der BGF in zentralen Unternehmensdokumenten und Managementsystemen oder die partizipative Ausrichtung der BGF im Unternehmen (Mitarbeiterorientierung).



Ein „Gesundheitsraum“, der zur Entspannung genutzt werden kann, steht zur Verfügung, zudem wurde ein eigener Raum für Drucker eingerichtet, um die disbzgl. Belastung für MitarbeiterInnen zu vermindern. Die MitarbeiterInnen haben an GKK-Fortbildungen teilgenommen wie z.B. „Kollegen bewegen“. In den letzten 2 Jahren wurden im Projekt „Health for You (H4Y)“ Jugendliche zu einer gesünderen Lebensweise begleitet: durch Outdoor- oder Sportaktivitäten und gemeinsames bewusstes Einkaufen, Kochen und Essen.

### E- Bike

Seit 2011 verfügen wir über ein E-Bike der Marke ElectroDrive, welches überwiegend von den MitarbeiterInnen für Firmkontakte und Besorgungen genutzt wird.

### Bücher auf Wanderschaft:

Bücher werden häufig gekauft, 1x gelesen und verstauben dann im Schrank. Wir wollen dem entgegenwirken und dadurch auch indirekt einen Umweltbeitrag leisten. Produktionskosten und -belastungen werden verringert, wenn Bücher weitergegeben und mehrfach gelesen werden. Jede/r kann aus einem für TrainerInnen, TeilnehmerInnen und BesucherInnen allgemein zugänglichen Regal Bücher entnehmen und zurückgeben.

So einfach geht das Projekt „**Bücher auf Wanderschaft**“:

- Jede/r kann Bücher nehmen.
- Jede/r kann Bücher geben.
- Keine Anmeldung.
- Keine Kosten.
- Keine Listen.

# Umweltleistung – Kernindikatoren im Sinne der EMAS III

Im Laufe der Zeit gleicht sich das Geben und Nehmen ausgleichen und das Projekt erhält sich autark. Das Regal ist zu den Öffnungszeiten immer frei zugänglich.

## Bildungsrad

Wir bieten ein altersbezogenes Kurskonzept (zB für SeniorInnen) an, im Zuge dessen Wissenserweiterung an Bewegungsfreude gekoppelt wird. Der Kurs für EDV oder wahlweise Sprachen, Coaching, etc. findet vormittags statt, zusätzlich werden am Dienstag und Donnerstag nachmittags geführte Elektro-Rad Touren in das idyllische Salzburger Land unternommen.



**BildungsRad**

Alltagsbezogener Computer-Kurs mit geführten Elektro-Radtouren in Gemeinden

Umgang mit neuen Medien

„www – was wollen Sie wissen“

Inhalte für den Alltagsgebrauch: Amazon, Ebay, Facebook, Partnerbörsen, Finden von Haushaltstipps, Rezepte, Gartentipps, Geld sparen, Bankgeschäfte Online tätigen, Fotos am Computer verwalten, Fotos bearbeiten, skype

Elektroradtouren

Geführte Radtouren in der Umgebung mit beigestellten Elektorrädern.



**Radwege**

Salzburg entdecken



dieBerater

Josef-Mayburger-Kai  
Traklsteg  
Makartkai  
Franz-Josef-Kai  
Hofstallgasse  
Fürstenallee

11,5 km



## EMAS Ideen- Briefkasten

In diesem elektronischen Briefkasten des Bundeslandes Salzburg befindet sich eine Excel- Liste in der jeder seine Ideen zum Thema EMAS beisteuern kann. Zusätzlich ist eine Spalte zugefügt, in der wiederum die Bereichsleitung oder ProjektkoordinatorIn kommunizieren auf welchem Stand diese Idee gerade ist. (Umgesetzt, in Planung, verworfen weil...) Selbstverständlich kann jede/r Ideen auch in einem persönlichen Gespräch mit der Bereichsleitung kundtun.

## Fairtrade Kaffee

Unser Kaffee in den Aufenthalts- und Pausenräumen, die auch für privatwirtschaftliche Kurse genutzt werden, ist „Fairtrade Kaffee“, was insbesondere durch auffällige Beschilderung bei Benutzung deutlich erkennbar ist. Da viel Kaffee angeboten wird, erschien es uns ganz im Sinne von EMAS, auch hier bewusst auf Nachhaltigkeit zu achten.

## 3.4.4 Wien

- Voreinstellung der meisten Drucker auf schwarz/weiß.
- Fixe Einstellung der Druckertreiber der Rechner auf schwarz/weiß
- Druck von maximal fünf Seiten bei einem Druckauftrag.
- Weiterhin schrittweise Umstellung auf Whiteboards v.a. in Sprachprojekten.



### Bücherwand:

Ein öffentlich zugängliches Bücherregal wird laufend mit Büchern bestückt, die während der Betriebszeiten frei entnommen und zurückgegeben werden können. Durch Aushänge wird im ganzen Haus darauf hingewiesen. Da Bücher weitergegeben und mehrfach gelesen werden, wird indirekt einen Umweltbeitrag geleistet.

## 3.4.5 Oberösterreich

### Müllentsorgung, -trennung und -vermeidung

- Gebrauchte Kaffeebecher werden in einer eigenen Box entsorgt.

### Förderung des Bewusstseins und Jugendprogramm

- In den Jugendprojekten werden Upcycling-Projekte durchgeführt wie z.B. aus gebrauchten Kunststoffbechern Blumentöpfe gestalten und darin Kräuter pflanzen, Collagen entwerfen, ...
- Teilnahme der Jugendlichen an einem regionalen, öffentlichen Programm „Müllsammeln“.
- Gesunde Jause mit regionalen Produkten (Jugendprogramm).
- Punkte zu EMAS werden in den Teammeetings immer wieder in Erinnerung gerufen
- Unseren MitarbeiterInnen stehen Räder für die Strecke zw. Bahnhof und Arbeitsplatz zur Verfügung.
- Unsere Bibliothek, die für die Jugendprojekte eingerichtet wurde, wird immer wieder mit gebrauchten Büchern aufgefüllt, die jede/r entnehmen kann.



## 3.4.6 Tirol

### Drucken

- Möglichkeit zum Farbdruck ausschließlich auf TrainerInnen-PCs
- Insgesamt zunehmende Achtsamkeit beim Papiersparen



## Energie

- Einführung von Verantwortlichkeiten:
- Der/die letzte MitarbeiterIn pro Raum und pro Stockwerk kontrolliert folgende Parameter:
  - alle PC's heruntergefahren und ordnungsgemäß ausgeschaltet
  - untertags in Räumen, die mehrere Stunden unbenutzt sind (Toiletten, Coachingräume): Licht wird ausgeschalten
  - Fenster geschlossen
- Vermeiden von gekippten Fenstern



## 4 Umweltzielsetzung und Umweltprogramm

### 4.1 Ziele der letzten Periode

Die Ziele der letzten Periode(n) wurden großteils erfolgreich umgesetzt. In der folgenden Tabelle sind die Einzelziele inklusive deren Umsetzungsfortschritt zu entnehmen.

Nr.	Einzelziele	Maßnahme	Stand der Umsetzung
<b>Ressourcenschonung / Materialeffizienz</b>			
1	Reduktion des Hygienepapierverbrauchs	Evaluation der Maßnahme Umstellung der Toilettenpapierspender auf Einzeltuchentnahme an den Standorten Handelskai und Wipplingerstraße	<i>Erfüllt, Ergebnisse fraglich</i>
2		Evaluation der Maßnahme Umstellung der Papierhandtücher firmenweit von C-Falz auf V-Falz	<i>Erfüllt, Ergebnisse fraglich</i>
3	Reduktion des Papierverbrauchs	Weiterer Ausbau der Umstellung im Seminarbetrieb (v.a. bei Sprachtrainings) von Flipchart auf Whiteboards	<i>Teilweise erfüllt</i>
4		Prüfung neuer Stifte bezüglich Farbstärke, damit Flipchartbögen beidseitig einsetzbar sind	<i>Erfüllt</i>
5		Vermehrter Einsatz von scan-fähigen Druckern	<i>Ausgabegeräte reduziert, verbleibende Geräte sind großteils scanfähig</i>

# Umweltzielsetzung und Umweltprogramm

Reduktion des Stromverbrauchs			
6		Evaluierung der Installation von Bewegungsmeldern in den Toiletten am neuen Standort in Salzburg <i>Verschoben auf 2019</i>	
7		Weiterhin Tausch von ca. 70 schadhafte n Jalousien am Standort Handelskai <i>Erfüllt</i>	
Nr.	Einzelziele	Maßnahme	Stand der Umsetzung
Verbesserte Mülltrennung			
8	Sortenreinere Mülltrennung	Erneute Gespräche mit Lieferanten (Reinigung) zur Verbesserung der Mülltrennung	<i>Erfüllt - kontinuierlich</i>
9		Schulung und Kontrolle des Reinigungspersonals auf Einhaltung der Vereinbarungen – weiterhin gegeben	<i>Erfüllt - kontinuierlich</i>
10		Ermutung der Reinigungsfir men eine Umweltzertifizierung anzustreben bzw. Auswahl umweltzertifizierter Firmen	<i>Erfüllt - kontinuierlich</i>
Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung			
11	Bewusstseinssteigerung, Know-how – Transfer	Prüfen der Sinnhaftigkeit und Konzeptionierung eines interaktiven Videos zur ökologischen Sensibilisierung im Büro- und Seminarbetrieb, ähnlich einem Security-Video im Flugbereich	<i>Verschoben auf 2019</i>
12		Kleine Schulungseinheiten neuer MitarbeiterInnen (v.a. aus anderen Kulturen) auf ressourcenschonendes Arbeiten und korrekte Mülltrennung auch als MultiplikatorInnen	<i>Verschoben auf 2019</i>
13		Weiterhin Gespräche und Kommunikation mit LieferantInnen bezüglich Einsatzes/Umstellung auf ökologische Produkte	<i>Erfüllt - kontinuierlich</i>
14		Flatscreens für Dauerschleife-Videos zum Thema Umweltschutz bei Veranstaltungen bzw. an frequentierten Orten	<i>Verschoben auf 2019</i>
15		Fortsetzung der internen Newsletter-Reihe „Wusstest du, ...“	<i>Erfüllt - kontinuierlich</i>

## 4.2 Umweltziele für die kommende Periode

- Kampf dem Plastik
  - Sensibilisierung in den Seminaren
  - Ressourcenschonung etc.
  - Lernvideos ...
- Senkung Papierverbrauch durch verstärkte Digitalisierung im Ablauf
  - Keine Lohnzettel mehr per Post und/oder Ausdruck
  - PEPs etc. elektronische Freigaben
- Weiterführung der offenen und kontinuierlichen Ziele aus 2018

## 5 Legal Compliance und Rechtsmanagement

Wir verpflichten uns, alle umweltrelevanten Rechtsnormen, insbesondere Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Normen und Verwaltungsvorschriften umzusetzen und einzuhalten.

Dafür wurde ein Verfahren zur Verwirklichung und Aufrechterhaltung der rechtlichen Verpflichtungen und Rechtsvorschriften und anderer Anforderungen, zu denen sich die Organisation in Bezug auf ihre Umweltaspekte verpflichtet hat, eingeführt. So wird sichergestellt, dass die geltenden rechtlichen Verpflichtungen und anderen Anforderungen beim Einführen, Verwirklichen und Aufrechterhalten des Umweltmanagementsystems berücksichtigt werden.

Die Umsetzung und Einhaltung der Vorgaben erfolgt durch eine Wirksamkeitskontrolle durch:

- Interne Umweltaudits
- Sicherheitsbegehungen

Vor der Wirksamkeitskontrolle in den dezentralen Bereichen, insbesondere vor den internen Umweltaudits hat sich der/die AuditorIn über gegebenenfalls eingeleitete Maßnahmen, die sich aus geänderten oder neuen Rechtsvorschriften ergeben hat, bei dem/der UB zu informieren. Dies kann in Form eines Compliance Audits einmal jährlich erfolgen.

Werden bei den internen Audits Abweichungen festgestellt sind entsprechende Korrekturmaßnahmen einzuleiten.

Es wurde ein Umweltrechtsregister angelegt, das alle für das Unternehmen relevanten Gesetze auflistet, auf diese verlinkt, die wesentlichen Paragraphen nennt und Anwendungsbeispiele enthält. Das Umweltrechtsregister wird kontinuierlich (zumindest in jährlichem Abstand) durch den/die UB auf seine Richtigkeit überprüft, gewartet und aktualisiert. Dazu werden externe Quellen (Newsletter) als Unterstützung genutzt. Verantwortlich dafür ist der/die UB.

Jährlich findet im Rahmen der Betriebsprüfung (Audit) eine externe Überprüfung der Richtigkeit statt.

## 6 Gültigkeitserklärung

### ERKLÄRUNG DES UMWELTGUTACHTERS ZU DEN BEGUTACHTUNGS- UND VALIDIERUNGSTÄTIGKEITEN

Der unterzeichnende EMAS-Umwelteinzelgutachter **DI Dr. Rudolf KANZIAN** mit der **Registrierungsnummer AT-V-021 zugelassen** für den **Bereich M 70.10 und P 85.5 (NACE-Code)** bestätigt die Begutachtung der

#### „die Berater“ Unternehmensberatungs GmbH“

##### an den Standorten

1010 Wien, Wipplingerstrasse 32/23-25  
1020 Wien Handelskai 388  
4600 Wels, Bauernstraße 11  
5020 Salzburg, Fürbergstraße 18-20/Top 12b  
9020 Klagenfurt, 10. Oktober Straße 15  
6020 Innsbruck, Grabenweg 58

Die Organisation hat wie in der **Umwelterklärung 2019** angegeben, alle **Anforderungen der Verordnung** (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 **in der Fassung der Verordnung EU 1505/2017 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen in einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (EMAS) erfüllt.**

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

- die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 und 2017/1505 durchgeführt wurden,
- das Ergebnis der Begutachtung und Validierung bestätigt, dass keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen,
- die Daten und Angaben der Umwelterklärung der Organisation ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten der Organisation innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereichs geben.

Diese Erklärung kann nicht mit einer EMAS-Registrierung gleichgesetzt werden. Die EMAS-Registrierung kann nur durch eine zuständige Stelle gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 erfolgen. Diese Erklärung darf nicht als eigenständige Grundlage für die Unterrichtung der Öffentlichkeit verwendet werden.



DI Dr. Rudolf Kanzian  
Feldkirchen, 15. Februar 2019



DI Dr. Rudolf Kanzian  
EMAS-Umweltgutachter

Hoferweg 24  
9560 Feldkirchen

## 7 AnsprechpartnerInnen und Kontakt



Mag. Martin Röhsner  
Geschäftsführender Gesellschafter  
Wipplingerstraße 32/Top 23-26  
1010 Wien  
Tel.: (+43 1) 532 45 45-0  
Fax: (+43 1) 532 45 45-1145  
E-Mail: [m.roehsner@dieberater.com](mailto:m.roehsner@dieberater.com)



Mag. Konrad Fankhauser  
stv. Geschäftsführung & HRM  
Wipplingerstraße 32/Top 23-26  
1010 Wien  
Tel.: (+43 1) 532 45 45-0  
Fax: (+43 1) 532 45 45-1145  
E-Mail: [k.fankhauser@dieberater.com](mailto:k.fankhauser@dieberater.com)



Katharina Schweiger, MA  
Umweltbeauftragte  
Wipplingerstraße 32/Top 23-26  
1010 Wien  
Tel.: (+43 1) 532 45 45-1151  
Fax: (+43 1) 532 45 45-1145  
E-Mail: [k.schweiger@dieberater.com](mailto:k.schweiger@dieberater.com)

