

Gemeinwohl-Bericht 2019

Archaea Biology and Ecogenomics Unit

Universität Wien



| | | |
|------|---|-----|
| 1 | Einleitung..... | 3 |
| 1.1 | Allgemeine Informationen zum Unternehmen..... | 3 |
| 1.2 | Kurzpräsentation des Unternehmens..... | 3 |
| 1.3 | Produkte / Dienstleistungen..... | 4 |
| 1.4 | Das Unternehmen und Gemeinwohl..... | 4 |
| 1.5 | Testat..... | 5 |
| 2 | Lieferant*innen..... | 6 |
| 2.1A | 1 Menschenwürde in der Zulieferkette..... | 6 |
| 2.2A | 2 Solidarität & Gerechtigkeit in der Zulieferkette..... | 19 |
| 2.3A | 3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette..... | 22 |
| 2.4A | 4 Transparenz & Mitentscheidung in der Zulieferkette..... | 29 |
| 3 | Eigentümer*innen & Finanzpartner*innen..... | 32 |
| 3.1B | 1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln..... | 32 |
| 3.2B | 2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln..... | 37 |
| 3.3B | 3 Sozial-ökologische Investitionen & Mittelverwendung..... | 39 |
| 3.4B | 4 Eigentum & Mitentscheidung..... | 42 |
| 4 | Mitarbeiter*innen..... | 44 |
| 4.1C | 1 Menschenwürde am Arbeitsplatz..... | 44 |
| 4.2C | 2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge..... | 53 |
| 4.3C | 3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeiter*innen..... | 58 |
| 4.4C | 4 Innerbetriebliche Mitentscheidung & Transparenz..... | 63 |
| 5 | Kund*innen / Studierende & Mitunternehmen..... | 66 |
| 5.1D | 1 Ethische Kund*innenbeziehungen..... | 66 |
| 5.2D | 2 Kooperation & Solidarität mit Mitunternehmen..... | 73 |
| 5.3D | 3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung & Entsorgung von Produkten & Dienstleistungen | 79 |
| 5.4D | 4 Kund*innen-Mitwirkung & Produkttransparenz..... | 84 |
| 6 | Gesellschaftliches Umfeld..... | 86 |
| 6.1E | 1 Sinn & gesellschaftliche Wirkung der Produkte & Dienstleistungen..... | 86 |
| 6.2E | 2 Beitrag zum Gemeinwesen..... | 91 |
| 6.3E | 3 Reduktion ökologischer Auswirkungen..... | 94 |
| 6.4E | 4 Transparenz & gesellschaftliche Mitentscheidung..... | 103 |
| 7 | Ausblick..... | 106 |
| 8 | Literaturverzeichnis..... | 108 |
| 9 | Anhang..... | 118 |
| 9.1 | Muster des Fragebogens für die Befragung der Lieferant*innen..... | 118 |
| 9.2 | Muster des Fragebogens für die Befragung der Mitarbeiter*innen..... | 124 |
| 9.3 | Dokumentation Peer-Evaluierung Matrix 5.0..... | 133 |
| 9.4 | Ergebnisse des Gemeinwohl-Bilanz-Rechners..... | 143 |

1 Einleitung

1.1 Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: Archaea Biology and Ecogenomics Unit, Department of Functional and Evolutionary Ecology, University of Vienna [Universität Wien]

Rechtsform: Körperschaft öffentlichen Rechts [Universität Wien]

Website: <https://archaea.univie.ac.at/> [<https://www.univie.ac.at/>]

Branche: Forschung, Bildung, Hochschule

Firmensitz: Althanstraße 14, 1090 Wien, Österreich [Universitätsring 1, 1010 Wien, Österreich]

Gesamtanzahl der Mitarbeiter*innen: 43 [9.948]

Vollzeitäquivalente: 24 [5.628]

Jahresbudget: EUR 2.184.997,- [EUR 629.279.976,-]

Berichtszeitraum: 2019

1.2 Kurzpräsentation des Unternehmens

Die Archaea Biology and Ecogenomics Unit ist seit Jänner 2020 Teil des neu etablierten Departments für Funktionelle und Evolutionäre Ökologie an der Fakultät für Lebenswissenschaften der Universität Wien und wurde im Oktober 2007 mit der Berufung von Professorin Christa Schleper an die Universität gegründet.

Archaea (*altgriech.* uralt, ursprünglich) bilden neben Bakterien und Eukaryoten die dritte Domäne des Lebens, nach denen alle zellulären Lebensformen klassifiziert werden. Sie entstanden – zusammen mit Bakterien – vor etwa 3.5 Milliarden Jahren und bildeten zusammen mit diesen wahrscheinlich die ersten Organismen auf diesem Planeten. Archaea sind weit verbreitet und bewohnen praktisch alle Ökosysteme unserer Erde. Unsere Unit betreibt Grundlagenforschung auf dem Gebiet der Umweltmikrobiologie. Wir untersuchen die Biologie der Archaea und bakterielle Symbiosen mit einem Schwerpunkt auf ökologischen, zellbiologischen, physiologischen und evolutionären Aspekten. Insbesondere werden zwei Gruppen der Archaea studiert, die eine große Relevanz für die Treibhausgasentwicklungen in natürlichen Ökosystemen haben, aber es werden auch anwendungsnahe Forschungen zu erneuerbaren Energieformen (Biogasproduktion durch Archaea) durchgeführt. In weiteren Projekten werden die Grundlagen zur Wirkungsweise der CRISPR-Genschere bei Archaea untersucht, neue Stoffwechselwege in Genomen der Archaea aufgespürt und die Symbiose von Bakterien mit marinen Nematoden erforscht. Das Labor wendet neben Computerbasierten Analysen, klassische Techniken der Mikrobiologie an (Kultivierung, Fermentation) sowie viele Methoden der modernsten Genomforschung, Molekularbiologie und Proteinchemie.

Während die Ergebnisse aus der Grundlagenforschung im Bereich der Umweltmikrobiologie längerfristig einen positiven Einfluss auf dem Umweltsektor haben können, sind sich die Mitarbeiter*innen darüber bewusst, dass diese Forschung auch Umweltbelastende Aspekte aufweist, insbesondere durch ihren hohen Energie- und Plastikverbrauch und in geringerem Ausmaß auch durch den Einsatz von umweltbelastenden Stoffen.



Eine weltweit renommierte und international vernetzte Forschungsgruppe wie die Archaea Biology and Ecogenomics Unit bildet Forscher*innen auf höchstem Niveau aus. Sie bewegt sich aber auch im Spannungsfeld zwischen Konkurrenz- oder Leistungsdruck und dem Wunsch, ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs trotz dieser Herausforderungen ein kreatives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu bieten.

1.3 Produkte / Dienstleistungen

Als Teil der Universität Wien bieten wir als „Produkt“ bzw. „Dienstleistung“ Ausbildung und Forschungsergebnisse an. Dazu gehören wissenschaftliche Veröffentlichungen, Vorträge, Abschlüsse von Bachelor-, Master- und Doktorarbeiten, Habilitationen, Vorlesungen, Seminare und Praktika. In seltenen Fällen produzieren wir auch mikrobielle Biomasse für andere Forschungsinstitutionen oder Firmen. Der Anteil des Umsatzes an Ausbildung und Forschung beträgt 100%.

1.4 Das Unternehmen und Gemeinwohl

Als Teil einer öffentlichen Universität, deren zentrale Aufgaben in Bildung und Forschung liegen, ist die Steigerung des Gemeinwohls unser „Unternehmenszweck“.

Als Ökologie-Department beschäftigen wir uns stark mit Aspekten der Nachhaltigkeit. Durch unsere Arbeit möchten wir neues Wissen generieren und der Gesellschaft Inhalte vermitteln.

Die Leiterin der Unit ist seit mehreren Jahren Gemeinwohlmittglied und in regem Austausch mit Vertreter*innen der Bewegung. Der Masterlehrgang Angewandte Gemeinwohl-Ökonomie, der im Wintersemester 2018/19 erstmalig startete, gab den Ausschlag, Ideen für die Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln.¹

In den letzten beiden Jahren wurden außerdem zunehmend Aktivitäten gesetzt, um insbesondere negative Umweltauswirkungen, die unsere Forschung hat, zu reduzieren und in Richtung Nachhaltigkeit zu verändern. Dies kulminierte in der Gründung des Vereins „Förderung Nachhaltiger Forschung“, der *Green Labs Austria* Initiative im Mai 2020, einer *bottom-up* Initiative junger Forscher*innen unserer Unit. Weiters wurden Nachhaltigkeits-Aspekte auch stärker in die Lehre einbezogen. Details sind im Bericht zu lesen.

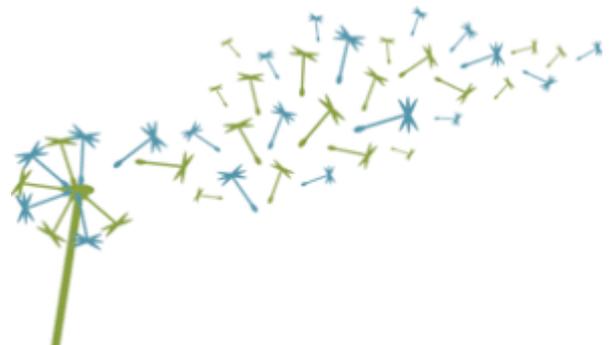
Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2019.

Kontaktdaten

Mag. Nathalia Jandl

E nathalia.jandl@univie.ac.at,

T 01 4277 76511



¹ Der vorliegende Bericht wird im Rahmen einer Masterarbeit erstellt.



1.5 Testat

Gemeinwohl-Bilanz-Rechner - Version 5.04

GEMEINWOHL-MATRIX

Unternehmen: Archaea Biology & Ecogonomics Unit, University

BILANZSUMME: 403 von 1000 Punkten

Anmerkung: Dies ist kein Testat.



ECONOMY
FOR THE COMMON GOOD
An economic model for the future

| Werte Berührungsgruppe | Menschenwürde | Solidarität & Gerechtigkeit | Ökologische Nachhaltigkeit | Transparenz & Mitentscheidung |
|----------------------------------|--|--|--|--|
| A: Lieferant*innen | A1: Menschenwürde in der Zulieferkette 10 von 51 20 % | A2: Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette 10 von 51 20 % | A3: Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette 15 von 51 30 % | A4: Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette 3 von 26 10 % |
| | B1: Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln 15 von 51 30 % | B2: Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln 51 von 51 100 % | B3: Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung 15 von 51 30 % | B4: Eigentum und Mitentscheidung 5 von 51 10 % |
| | C: Mitarbeitende | C1: Menschenwürde am Arbeitsplatz 46 von 51 90 % | C2: Ausgestaltung der Arbeitsverträge 15 von 51 30 % | C3: Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden 36 von 51 70 % |
| D: Kund*innen und Mitunternehmen | D1: Ethische Kund*innenbeziehungen 31 von 51 60 % | D2: Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen 31 von 51 60 % | D3: Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen 10 von 51 20 % | D4: Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz 15 von 51 30 % |
| | E: Gesellschaftliches Umfeld | E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen 41 von 51 80 % | E2: Beitrag zum Gemeinwesen 15 von 51 30 % | E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 10 von 51 20 % |

2 Lieferant*innen

2.1 A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Für die Erstellung des Gemeinwohl-Berichts sind Kenntnisse über Zulieferbetriebe wichtig. Viele ökologische Aspekte, welche die Auswahl möglicher Lieferant*innen mitbestimmen, sind derzeit nicht bekannt. Im Rahmen der Erstellung des Gemeinwohl-Berichts wurde uns bewusst, wie wenig wir über unsere Zulieferkette wissen. Bei der Auswahl unserer direkten Lieferant*innen achten wir auf ökologische Aspekte, jedoch sehen wir hier viel Verbesserungspotenzial.

Die Universität Wien unterliegt dem Bundesvergabegesetz (§4 Abs 1 BVergG 2018). Für Anschaffungen über einem definierten Schwellenwert ist eine öffentliche Ausschreibung erforderlich. Der Schwellenwert für eine Direktvergabe beträgt derzeit EUR 100.000,- (exkl. USt) (§46 Abs 2 BVergG 2018). Das bedeutet, dass Aufträge bis zu diesem Schwellenwert ohne besondere Auflagen an Unternehmen vergeben werden dürfen.² Das betrifft zum Beispiel das Verbrauchsmaterial. Abhängig von der Höhe des Anschaffungswerts wird das Dekanat (ab EUR 20.000) bzw. das Rektorat (ab EUR 100.000) einbezogen. Zu den wichtigsten Grundsätzen des Vergaberechts zählen freier Wettbewerb, Diskriminierungsverbote von Anbieter*innen, Bedachtnahme auf die Umweltgerechtigkeit der Anschaffung, Transparenz bei der Vergabeentscheidung und die Wirtschaftlichkeit (§20 BVergG 2018). In diesen Fällen haben wir kaum Einfluss auf die Wahl der Lieferant*innen, die den entsprechenden Zuschlag erhalten, jedoch liegen die Schwellenwerte so hoch, dass die Bestimmungen im Berichtszeitraum nicht schlagend wurden.

Für die Produkte des täglichen Bedarfs im Laborbetrieb gibt es noch keine internen, schriftlichen Beschaffungsrichtlinien. Bei der Auswahl der Lieferant*innen achten wir auf Preis, Qualität, Termintreue und die sonstigen Erfahrungen mit den jeweiligen Lieferant*innen. Es werden auch Empfehlungen von Kolleg*innen mit einbezogen. Unser Techniker ist in engem Kontakt mit Vertreter*innen der Lieferant*innen sowie mit Kolleg*innen anderer Labors. Durch diesen persönlichen Austausch können Kaufentscheidungen auf einer breiten Basis an Informationen getroffen werden und durch den Austausch oftmals alternative Produkte gefunden werden, die den Bedürfnissen und Anforderungen besser entsprechen. Außergewöhnliche Bestellungen und Bestellungen neuer Produkte werden mit Vorgesetzten abgesprochen und die oder der gewünschte Lieferant*in wird gemeinsam gesucht und ausgewählt. So wird die Kaufentscheidung von mehreren Personen und damit nach vielen Kriterien getroffen. Durch mehr Informationen über Einzelaspekte des Produkts kann die Qualität der Auswahl verbessert werden.

Bei der Beschaffung von EDV – Computer, PCs, Laptops und dem benötigten Zubehör – werden üblicherweise Garantieerweiterungen gekauft. Die Geräte werden mit einer Nutzungsdauer von 4 Jahre abgeschrieben. Abgeschriebene Geräte werden nicht entsorgt, sondern weiterverwendet, solange sie den Ansprüchen genügen. Unsere Bioinformatiker*innen beispielsweise benötigen sehr leistungsstarke Geräte, während andere Mitarbeiter*innen mit einer geringeren Leistungsfähigkeit der PCs das Auslangen finden. Müssen Computer ausgetauscht werden, da sie nicht mehr dem Stand der Technik entsprechen, werden sie zur weiteren Benutzung an Personen unserer Unit (z.B.

² Details zu den vergaberechtlichen Regelungen sind im Intranet der Universität Wien nachlesbar: <https://intra.univie.ac.at/organisation/raum-und-ressourcenmanagement/ausschreibungbeschaffung/?logintype=login&auth=shibboleth&pid=2>



Doktorand*innen oder Masterstudent*innen) abgegeben, für die diese Geräte die Arbeitsbedingungen verbessern.

Büromaterial steht zur freien Entnahme in unserem zentralen Büro, wo es gelagert wird. Gehen Verbrauchsprodukte zur Neige, werden sie auf Vorrat nachbestellt. So wird die Anzahl der Einzelbestellungen durch Großbestellungen weitgehend minimiert. Derart reduzieren wir die Anzahl der Einzellieferungen, wodurch die Umwelt geschont und Kosten für Lieferungen gesenkt werden. Die zentrale Bestellung über das Ökologiezentrum³, einen Zusammenschluss mehrerer Ökologie-Departments der Universität Wien, wurde über einige Jahre getestet. Dieses Vorgehen hat sich aufgrund interner Hürden in der Kommunikation nicht bewährt. Letztendlich wurde die zentrale Bestellung auf Papier (palettenweise) reduziert. Dieses wird in einem als Poststelle deklarierten Raum gelagert. Im Berichtszeitraum wurde die zentrale Bestellung eingestellt. In Zukunft werden die Papierbestellungen zentral von der nächst höheren Organisationsebene, der Fakultät für Lebenswissenschaften, durchgeführt. Bisher wurde eine Bedarfserhebung durchgeführt und Lieferant*innen gesucht, die den von uns gesetzten, ökologischen und ökonomischen Vorgaben entsprechen, um anschließend mit einem Unternehmen in Verhandlung zu treten.

Zentral werden auf Departmentsebene Laborschuhe, Labormäntel und einige spezielle Chemikalien beschafft. Diese können bei der dafür zuständigen Person abgeholt und später gegenverrechnet werden.

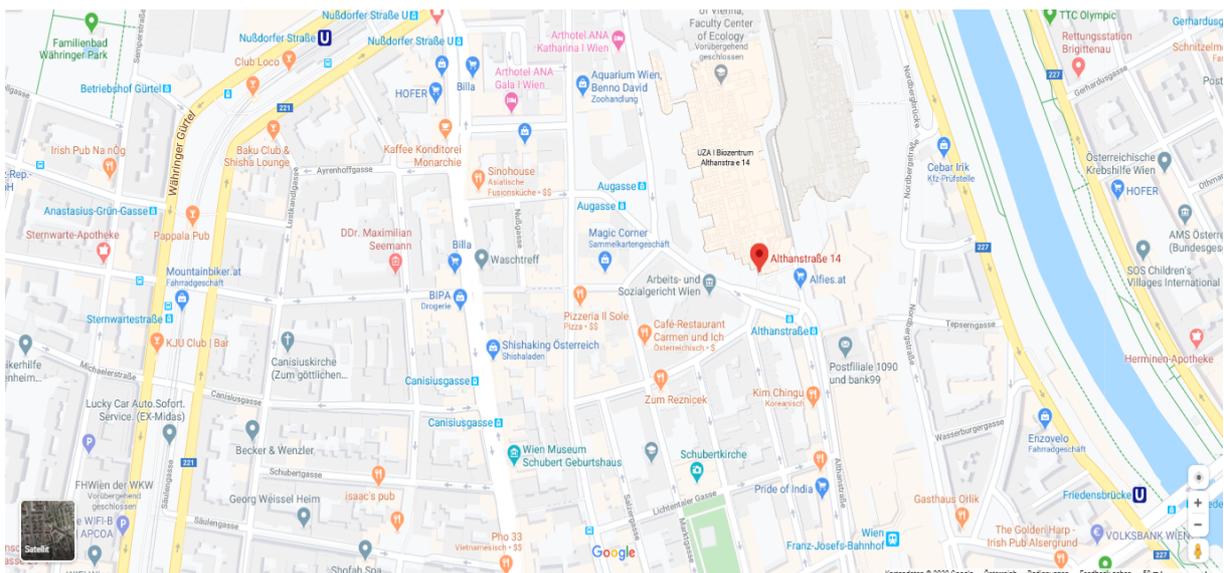


Abbildung 1: Google Maps View Althanstraße 14 Lokale und Einkaufsmöglichkeiten in der näheren Umgebung des Universitätsstandorts

(Quelle: <https://www.google.at/maps>)

Für Mahlzeiten ist eine große Auswahl an Versorgungsmöglichkeiten vorhanden (Abbildung 1). Durch die Nähe zu mehreren Supermärkten und die Möglichkeit Speisen in einer unserer Küchen selbst zuzubereiten, können unsere Mitarbeiter*innen individuell ihren Konsum entscheiden. Die Zubereitung und anschließende Konsumation der eigenen Speisen ist bei unseren Mitarbeiter*innen die am häufigsten genutzte, beliebteste Art die Mittagspause zu verbringen (siehe Kapitel C1). Zusätzlich

³ Das Ökologiezentrum entspricht dem jetzigen Department für Funktionelle und Evolutionäre Ökologie, das durch die Zusammenlegung mehrerer Departments am 01.01.2020 gegründet wurde.



kann zwischen drei fußläufig erreichbaren Mensa Standorten und einer Vielzahl an Lokalen gewählt werden. Die Öffnungszeiten der Mensa sind den Öffnungszeiten der Universität angepasst und familienfreundlich. Den ethischen Umgang mit Mitarbeiter*innen können wir nicht beurteilen, jedoch ist laut Internetauftritt das Thema Nachhaltigkeit ein zentrales Anliegen des Betriebs (ÖMBG 2019, 2020). Dort werden täglich Menüs (vegetarische Alternative im Angebot) zum Preis von etwa EUR 5,40 zubereitet. Die Mensa hat einen eigenen Umweltfolder herausgegeben, in dem gezeigt wird, welche nachhaltigen Wege sie gehen und welche Umweltzertifikate sie haben. Der Betrieb ist seit 2015 mit dem österreichischen Umweltzeichen zertifiziert. Demnach wird auf ein regionales, biologisches, saisonales Sortiment im Einkauf geachtet und globales Denken wird hochgehalten. Fleisch, Wurst und Geflügel werden ausschließlich aus regionaler, biologischer Landwirtschaft verwendet. Es wird ausschließlich Fisch, der mit den Zertifikaten *Marine Stewardship Council* (MSC) zertifizierter, nachhaltiger Fischerei, oder der *Aquaculture Stewardship Council* (ASC) verwendet. Um Einwegverpackungen zu reduzieren wurde ein Mehrweg-Pfandsystem entwickelt (ÖMBG 2019).



Abbildung 2: Anteil der Produktkategorien am Gesamteinkaufsvolumen 2019

(Quelle: eigene Darstellung)

Tabelle 1: Anteil des Einkaufsvolumens 2019 pro Produktkategorie

| Produktkategorie | Einkaufsvolumen in % |
|---|----------------------|
| Anlagen | 34,9% |
| Verbrauchsmaterial für Laborbetrieb | 21,9% |
| Fortbildung und Dienstreisen | 13,4% |
| Fremdleistung: Sequenzierungen, Gerätemitbenutzungen | 11,9% |
| Technische Kleingeräte und Geringwertige Wirtschaftsgüter | 6,9% |
| Publikationskosten und Print | 3,5% |
| Reparaturen | 3,4% |
| Telefon, Software, Versand | 2,8% |
| Büromaterial | 1,1% |
| Verpflegung und Bewirtung | 0,4% |

Im Jahr 2019 wurden von der Archaea Biology and Ecogenomics Unit Produkte und Dienstleistungen bei 88 verschiedenen Lieferant*innen bezogen.

Da unser Labor um zwei Investitionsprojekte erweitert wurde, spielte die Anlagenbeschaffung eine große Rolle. Die Anlagen, darunter werden Anschaffungen verstanden, die im Inventar aktiviert wurden, machen mit knapp 35% den größten Teil des Einkaufsvolumens aus (siehe Abbildung 2).

Für die tägliche Arbeit im Laborbetrieb müssen Verbrauchsmaterialien, wie Chemikalien, Handschuhe, Spritzen, etc. gekauft werden. Mit knapp 22% des Einkaufsvolumens machen diese Produkte nach dem Einkaufsvolumen die zweitgrößte Kategorie im Einkauf aus.

Unsere Forschungsergebnisse werden auf nationalen und internationalen Konferenzen und bei Workshops präsentiert, die gleichzeitig zum Netzwerken genutzt werden und in der Forschung eine zentrale Rolle spielen (siehe Kapitel C1 und C3). Unsere Ausgaben für Fortbildungen und Dienstreisen lagen bei etwa 13% des Gesamteinkaufsvolumens. Tabelle 1 und Abbildung 2 zeigen weitere Kategorien und ihren jeweiligen Anteil am Gesamteinkaufsvolumen des Jahres 2019. Das gesamte Einkaufsvolumen 2019 betrug EUR 392.051,03.

Evaluierung der Lieferant*innen

Die Evaluierung unserer Lieferant*innen erfolgte über einen Fragebogen⁴. Die Befragung wurde zwischen 12.03.2020 bis 08.06.2020 durchgeführt. Es wurden 46 Unternehmen kontaktiert. Diese Unternehmen wurden ausgesucht, da sie als langjährige Geschäftspartner*innen zu unseren wichtigsten Lieferant*innen gehören und zusammen im Berichtszeitraum über 80% unseres Einkaufsvolumens ausmachen. Der Fragebogen hatte ausschließlich offene Fragen und wurde per E-mail an die Vertreter*innen der Unternehmen, mit denen wir direkten Kontakt pflegen, verschickt. Nach einem Monat wurde eine Erinnerung versendet. Es wurden Fragen zu den Gemeinwohl-Werten (1) Menschenwürde, (2) Solidarität und Gerechtigkeit, (3) Ökologische Nachhaltigkeit und (4) Transparenz und Mitentscheidung gestellt.

Tabelle 2: Unternehmen, die den Fragebogen ausfüllten, ihr Anteil am Einkaufsvolumen 2019 mit Produktkategorie

| Unternehmen | Anteil am Einkaufsvolumen | Kategorie |
|--|----------------------------------|--|
| Eppendorf AG | 7,7% | Anlagen, Verbrauchsmaterial, Reparatur, Geringwertige Wirtschaftsgüter |
| Primelab GmbH | 2% | Verbrauchsmaterial, Reparatur |
| ThermoFisher Scientific Inc. | 1,9% | Verbrauchsmaterial, Reparatur |
| Stelzer Bürotechnik HandelsGes.m.b.H. | 0,6% | Büromaterial, Technische Kleingeräte |
| Microsynth AG | 0,4% | Verbrauchsmaterial |
| Anopoli Biomedical Systems – Forschungsreagenzien & Medizinprodukte Walter Schlerka e.U. | < 0,1% | Verbrauchsmaterial |
| Sciences Services GmbH | < 0,1% | Verbrauchsmaterial |
| Haberkorn GmbH | < 0,1% | Verbrauchsmaterial |

⁴ Es wurde der Fragebogen der Genossenschaft für Gemeinwohl (2019) adaptiert.

Wir erhielten acht vollständig beantwortete Fragebögen retour, fünf weitere Unternehmen verwiesen auf ihre Webseiten, auf denen die abgefragten Themen präsentiert waren. Neun Unternehmen bedankten sich für den Fragebogen, verwiesen jedoch auf den aktuellen Ausnahmezustand, der durch die COVID-19 Pandemie herrscht und gaben an, keine Zeit für die Beantwortung zu haben. Die Rücklaufquote des Fragebogens belief sich auf etwa 28%. Der Anteil der vollständig beantworteten Fragebögen beläuft sich auf etwa 17%. Die Unternehmen, die unseren Fragebogen ausgefüllt haben, decken sich mit knapp 13% unseres Gesamteinkaufsvolumens und sind in Tabelle 2 gelistet. Mit dieser Rücklaufquote sind wir zufrieden, da es sich um die erste Befragung unserer Lieferant*innen dieser Art gehalten hat.

Die Formulierungen der Antworten des Fragebogens fielen unterschiedlich aus. Sie wurden kategorisiert und eine Häufigkeitstabelle erstellt. Die Auswertung des Fragebogens erfolgt in den Abschnitten A1 bis A4. Ein Muster des ausgesandten Fragebogens für die Lieferant*innen kann im Anhang des Berichts eingesehen werden.

Im Folgenden wird auf die Produktkategorien Anlagen, Verbrauchsmaterial im Laborbetrieb und Büromaterial näher eingegangen.

Anlagen

Im Berichtsjahr wurden zwei große Investitionsprojekte umgesetzt, die jedoch unter den vergaberechtlichen Schwellenwert von EUR 100.000 fielen und somit nicht ausgeschrieben werden mussten. Erstens, wurde ein BioPAT MFCS angeschafft, ein Gerät für die Datenverwaltung und Automatisierung von Bioprocessen bei den Versuchen mit unseren Fermentern. Zweitens wurde ein AKTA pure angeschafft, ein Chromatographiesystem, das bei der Proteinreinigung zum Einsatz kommt.

Das Einkaufsvolumen für Anlagen betrug im Jahr 2019 EUR 136.692,99. Die Anlagen wurden bei acht verschiedenen Unternehmen gekauft. Die vier wichtigsten (in Bezug auf Einkaufsvolumen) sind in Tabelle 3 genannt. Im Rahmen der Lieferant*innenbefragung wurden diese Unternehmen angeschrieben. Ein Unternehmen antwortete auf den Fragebogen direkt. Zwei weitere verwiesen auf die Nachhaltigkeitsberichtserstattungen auf ihren Webseiten. Diese Rückmeldungen zusammengefasst, decken etwa 40% des Einkaufsvolumens unserer Anlagen ab.

Tabelle 3: Anteil des Einkaufsvolumens bei Anlagen pro Unternehmen

| Unternehmen | Anteil des Einkaufsvolumens | Rückmeldung auf Fragebogen |
|---------------------------|------------------------------------|---|
| GE Healthcare Europe GmbH | 40,7% | - |
| Sartorius Stedim AG | 19,2% | Verweis auf Nachhaltigkeitsberichte auf Webpage |
| Eppendorf GmbH | 11,8% | Fragebogen ausgefüllt |
| Mettler-Toledo GmbH | 9,7% | Verweis auf Nachhaltigkeitsberichte auf Webpage |

GE Healthcare Europe GmbH ist ein weltweit tätiges Unternehmen für Medizintechnik und Biowissenschaften, bei dem die AKTA pure gekauft wurde. Das Unternehmen verfolgt laut Unternehmenswebpage eine 3-Säulen-Strategie, um einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Reste von Kontrastmitteln, die wir im Routinebetrieb jedoch nicht verwenden, können ins Grund- und

Trinkwasser gelangen und haben dort ungünstige Wirkungen. GE Healthcare Europe GmbH übernimmt Verantwortung für seine Produkte und bietet ein eigenes Recycling System, in Form spezieller Abfallbehälter, welches diese Produkte sowie deren Verpackungen enthält. Dadurch werden die Kontrastmittel herausgefiltert und vom Unternehmen professionell entsorgt (GE Healthcare 2020a, 2020b).

Eine weitere Anlage, das BioPat MFCS, wurde bei Sartorius AG gekauft, einem 1870 gegründeten, u.a. ISO 14001 zertifiziertem, Unternehmen mit Sitz in Göttingen, Deutschland, das mittlerweile an etwa 60 Standorten in mehr als 30 Ländern vertreten ist. ISO 14001 ist eine internationale Umweltmanagementnorm.⁵ Bei Sartorius AG ist man bemüht die Unternehmenswerte⁶, Nachhaltigkeit, Offenheit und Freude bei Kund*innen, Geschäftspartner*innen, Investor*innen und Gesellschaft zu achten. Langfristig profitable Geschäftsbeziehungen sind Sartorius in ihrer Eigendarstellung wichtiger als kurzfristige Gewinne. Auch bei den Mitarbeiter*innen gelten diese Prinzipien und es wird auf kontinuierliches berufliches Wachstum gesetzt und ein breites Spektrum an Personalentwicklungskursen angeboten. Den Mitarbeiter*innen, die sich „Sartorianer“ nennen, werden erhebliche Freiheiten gewährt. Die Arbeit ist laut Webpage des Unternehmens herausfordernd und abwechslungsreich und die integrative, vielfältige und fröhliche Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien und offener Kommunikation bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit. Sartorius AG ist ein Unterzeichner des *United Nations Global Compact*⁷ und setzt sich für weltweite, nachhaltige Geschäftsbeziehungen ein. Das Unternehmen ist Mitglied von *econsense*, dem Forum für nachhaltige Entwicklung der deutschen Wirtschaft, sowie ISO 14001 zertifiziert. Sartorius AG hat zum Zweck der

⁵ Die International Standards Organization (ISO) 14001 ist eine Norm. Sie wurde von der International Organization for Standardization 1996 gegründet, seither mehrfach überarbeitet und zuletzt 2015 novelliert. Die ISO 14001 Standards sind eine Fortsetzung der ISO 9000 Standards, die das Qualitätsmanagement normieren. ISO 14001 hat sich zur weltweit führenden Umweltmanagementnorm entwickelt. Ziel der Norm ist es Organisationen bei der Verbesserung ihrer Umweltleistung zu unterstützen und eine laufende Verbesserung und Überwachung des *Impacts* einzufordern. (Bellesi et al. 2005). Laut einer Studie können ISO 14001 zertifizierte Unternehmen ihre Kosten senken, indem sie umweltfreundliche Strategien implementieren. Sie sind einerseits umweltbewusster und andererseits auch effizienter (Dubravka et al. 2020). Die *International Organization for Standardization* ist eine unabhängige Nichtregierungsorganisation. Expert*innen entwickeln gemeinsam freiwillige, marktrelevante, internationale Standards. „ISO“ ist dabei kein Akronym, sondern leitet sich von *griech. isos*, gleich, ab (ISO o.J.). ISO 14001 legt einen methodischen Rahmen fest und gibt allgemeine Grundsätze vor, wie die Bewertung des unternehmerischen *Impacts* zu erfolgen hat. Die Bewertungsverfahren basieren jedoch häufig auf subjektiven Beurteilungen, wodurch die Reproduzierbarkeit und Transparenz nicht sichergestellt werden kann. Das wird als großes Manko gesehen (Poder 2006). Ähnliches gilt auch im Fall eines Gemeinwohl-Berichts.

⁶ Die Unternehmenswerte von Sartorius sind *sustainability, openness, enjoyment*.

⁷ *United Nations Global Compact* ist eine im Jahr 2000 von den Vereinten Nationen ins Leben gerufene Initiative mit dem Ziel Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit zu fördern (van der Eijk et al. 2018). Sie ruft Unternehmen weltweit auf, ihre Geschäftspraktiken in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt auszurichten und Maßnahmen zu ergreifen, um Entwicklungsziele und die gesellschaftlichen Ziele voranzutreiben. Gemeint sind hier insbesondere die *sustainable development goals* (SDGs) der Vereinten Nationen. Dabei wurden zehn universelle Prinzipien festgelegt, die die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung abdecken. Die unterzeichnenden Unternehmen bekennen sich zu den 10 Prinzipien des *United Nations Global Compact* (UN Global Compact 2020). Der Beitritt ist nicht rechtsverbindlich, ist freiwillig und hat keine spezifischen Durchsetzungsmechanismen. Teilnehmende Unternehmen müssen jedoch einen jährlichen Fortschrittsbericht vorlegen. Wird dies zwei Jahre lang verabsäumt, wird die Mitgliedschaft bei *United Nations Global Compact* gekündigt (van der Eijk et al. 2018).

Die 10 Prinzipien können hier nachgelesen werden: <https://globalcompact.at/10-prinzipien/> Sie geben die Grundsätze vor, die teilnehmende Unternehmen zu berücksichtigen haben (Global Compact o.J.). Mehr Informationen siehe <https://www.unglobalcompact.org/>



Lieferant*innen-Qualifizierung eine Selbstauskunft nach RX-360-Standard⁸ verfasst und implementiert (Sartorius 2020a, 2020b, 2020c).

Unsere Bioreaktoren wurden bei Eppendorf AG gekauft, einem ISO 14001 zertifiziertem Unternehmen der Lebenswissenschaften mit Sitz in Hamburg, Deutschland und einer Niederlassung in Wien, das Laborsysteme und Verbrauchsmaterialien entwickelt, produziert und vertreibt. Nachhaltigkeit wird laut Unternehmenswebpage als ganzheitlicher Ansatz verstanden und in Forschung und Entwicklung als integraler Bestandteil mitgedacht, und die Logistikkette von der Produktentwicklung bis zur Entsorgung am Ende der Nutzungsdauer optimiert. Im Code of Conduct for Suppliers wird ihr Verständnis von Nachhaltigkeit im Lieferant*innenmanagement dargelegt, das neben prozessualen, ökonomischen und technischen Aspekten auch ökologische und gesellschaftliche Kriterien umfasst und einen ethischen, gesetzeskonformen und fairen Umgang mit Mitarbeiter*innen fordert. Diese Forderung erstreckt sich über die gesamte Lieferkette. Mit einer hohen Qualität, Effizienz und Lebensdauer ihrer Produkte begünstigen sie einen ressourcenschonenden Umgang. Nachhaltigkeit wird vom Unternehmen aus einem wirtschaftlichen Standpunkt definiert. Gewinne sollen von vornherein umwelt- und sozialverträglich erwirtschaftet werden, sodass der aktive, umfassende und innovative Umweltschutz erklärtes Ziel des Unternehmens ist. Eppendorf gibt im Fragebogen an, dass durch ein detailliertes Monitoring, Maßnahmen zur Reduzierung von Umweltbelastungen kontinuierlich identifiziert, umgesetzt und verbessert werden. Energie wird in Neu- und Umbauten aus Geothermie und Solarstrom gewonnen, wodurch diese Unternehmensstandorte energieautark sind. In den Mitarbeiter*innen werden wichtige Erfolgsfaktoren gesehen und durch Schulungen und Aus- und Weiterbildungen unterstützt, um sie langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Führungskräfte haben die Aufgabe Umweltbewusstsein in die Abteilungen hineinzutragen und dort umzusetzen. Die Ursprungsländer ihrer Produkte sind USA, Deutschland und Großbritannien. Eppendorf stiftet jährlich einen hoch dotierten *Eppendorf Award for Young European Investigators* an Nachwuchsforscher*innen und unterstützt mehrere Initiativen um Wissenschaft und Forschung einem Nichtfachpublikum zugänglich zu machen und Schüler*innen bereits in jungen Jahren für Wissenschaft zu begeistern (Eppendorf 2020a, 2020b).

Unsere Elektroden wurden bei Mettler-Toledo Inc., einem weltweit tätigen Hersteller von Präzisionsinstrumenten mit einer lokalen Niederlassung in Wien, gekauft. Mettler Toledo hat ebenfalls einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen verfasst. Darin werden alle Berührungsknotenpunkte miteinbezogen und von Zulieferern ein vollständiges *Supply Chain Mapping* bis hin zum Materialursprung inkludiert. Es wird ethisches Verhalten und fairer Wettbewerb eingefordert, der auf umweltverträgliche, ressourcenschonende Weise zu erfolgen hat. Arbeitsbedingungen müssen entlang der gesamten Zulieferkette strengen Standards entsprechen, die Aspekte des Arbeitnehmer*innenschutzes berücksichtigt werden und für alle Mitarbeiter*innen ein Umfeld geschaffen werden, in dem sie mit Würde und Respekt behandelt werden. Mettler Toledo achtet darauf selbst ethisch korrekt und verantwortungsbewusst zu handeln und ist bestrebt nur mit Unternehmen zusammen zu arbeiten, die nach ähnlichen Unternehmenswerten wirtschaften (Mettler Toledo 2020, o.J.).

Verbrauchsmaterial für den Laborbetrieb

Unser Verbrauchsmaterial für den Laborbetrieb wurde bei 35 verschiedenen Unternehmen gekauft, die fünf wichtigsten, gemessen am Einkaufsvolumen, sowie jene, die bei der Lieferant*innenbefragung geantwortet haben, sind in Tabelle 4 genannt. Von den 35 Unternehmen antworteten sieben Unternehmen auf den Fragebogen direkt. Ein weiteres verwies auf die selbsterstellte Nachhaltigkeitsbroschüre auf der Unternehmenswebpage. Diese Rückmeldungen zusammengefasst, decken etwa 40% des Einkaufsvolumens unseres Verbrauchsmaterials für den Laborbetrieb ab. Das Einkaufsvolumen für Verbrauchsmaterial betrug im Jahr 2019 EUR 85.678,80.

⁸ RX-360 ist ein international auftretendes, gemeinnütziges Konsortium mit dem Ziel weltweit einheitliche Lieferkettenstandards durchzusetzen, um die Sicherheit der gesamten Lieferkette bei Medizinprodukten und Pharmazeutika hinsichtlich Bedenken der öffentlichen Gesundheit und der Patientensicherheit, zu gewährleisten (RX-360 2020).



Unser Verbrauchsmaterial für den Laborbetrieb wurde bei 35 verschiedenen Unternehmen gekauft, die fünf wichtigsten, gemessen am Einkaufsvolumen, sowie jene, die bei der Lieferant*innenbefragung geantwortet haben, sind in Tabelle 4 genannt. Von den 35 Unternehmen antworteten sieben Unternehmen auf den Fragebogen direkt. Ein weiteres verwies auf die selbsterstellte Nachhaltigkeitsbroschüre auf der Unternehmenswebpage. Diese Rückmeldungen zusammengefasst, decken etwa 40% des Einkaufsvolumens unseres Verbrauchsmaterials für den Laborbetrieb ab. Das Einkaufsvolumen für Verbrauchsmaterial betrug im Jahr 2019 EUR 85.678,80.

Tabelle 4: Anteil des Einkaufsvolumens bei Verbrauchsmaterial für den Laborbetrieb pro Unternehmen

| Unternehmen | Anteil des Einkaufsvolumens | Rückmeldung auf Fragebogen |
|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| New England Biolabs Inc. | 11,5% | Verweis auf Broschüre |
| Eppendorf GmbH | 9,4% | Fragebogen ausgefüllt |
| Primelab GmbH | 9,1% | Fragebogen ausgefüllt |
| Merck KGaA | 9% | - |
| ThermoFisher Scientific Inc. | 7,5% | Fragebogen ausgefüllt |
| Microsynth AG | 1,8% | Fragebogen ausgefüllt |
| Anopoli Biomedical Systems – Forschungsreagenzien & Medizinprodukte Walter Schlerka e.U. | 0,4% | Fragebogen ausgefüllt |
| Science Services GmbH | 0,2% | Fragebogen ausgefüllt |
| Haberkorn GmbH | <0,1% | Fragebogen ausgefüllt |

Eines der Hauptforschungsgebiete unserer Unit stellen genomische Untersuchungen und die ökologische Verbreitung von Archaea dar, insbesondere der Ammoniak oxidierenden Archaea (AOA), die eine große Rolle im globalen Stickstoff- und Kohlenstoffkreislauf spielen. Für diese Versuche ist eine Isolierung des Genoms notwendig. Dabei bedienen wir uns u.a. der qualitativen und quantitativen PCR (qPCR). Die PCR (Polvmerase Chain Reaction) ist eine Methode um DNA bzw. genau festgelegte Teile davon, mittels des Enzyms DNA-Polymerase, zu vervielfältigen. Die Erfinder wurden 1993 mit dem Nobelpreis für Chemie gewürdigt. Bei der qPCR handelt es sich um eine Modifikation der PCR, bei der die eingesetzte DNA während der Vermehrung gleichzeitig quantifiziert werden kann. Für PCR und qPCR Messungen werden Verbrauchsmaterialien benötigt, wie z.B. Proteine für die Bestimmung des Molekulargewichts der Proben und Enzyme, um DNA-Fragmente zu gewinnen oder aufzureinigen. Diese sind bei der täglichen molekularbiologischen Arbeit im Einsatz. Für diese Produkte haben wir uns für das US amerikanische Unternehmen New England Biolabs Inc. entschieden. Das Unternehmen unterhält eine Zweigstelle in Deutschland, zu deren Kunden wir seit 2008 zählen. Dieses Unternehmen wurde 1974 als Kollektiv von Wissenschaftlern gegründet, ist ISO 14001 zertifiziert und zählt heute zu den Weltmarktführern der Biowissenschaftsbranche. Fortschritt und Umweltverantwortung werden von New England Biolabs auf der Unternehmenswebpage als Grundprinzipien genannt. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von 14 Jahren im Unternehmen, deutet auf zufriedene Mitarbeiter*innen hin. Das Unternehmen bietet neben Fitnesscenter und Sportplätzen am Gelände auch einen Betriebskindergarten und einen Gemeinschaftsgarten, in dem auch Gemüse angebaut werden kann, an. Gemeinnützige Arbeit der Mitarbeiter*innen wird gefördert und Bildung, u.a. in Form von Praktika und Workshops, sowie Kunst in der Region unterstützt. 2014 wurde der jährlich zu vergebende „*Passion in Science Award*“ eingeführt, der Wissenschaftler*innen ehrt, die sich besonders für ihre Arbeit oder für die Kunst einsetzen, um die Art und Weise, wie wir die Welt sehen, positiv zu verändern und unser Verständnis für die Welt erweitern. Es wird eine offene Kommunikation und Transparenz gefördert und „*Innovation Awards*“ an Mitarbeiter*innen verliehen, die Vorschläge zur Verbesserung von Prozessen machen. Wöchentlich finden Seminare mit Gastsprecher*innen statt, die ihre jeweilige aktuelle Forschungstätigkeit präsentieren. Dem Webauftritt



des Unternehmens nach zu schließen, werden soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit in diesem Unternehmen sehr ernst genommen (NEB o.J., 2018, 2020).

Artikel wie u.a. Reaktionsgefäße, Pipettenspitzen und Nukleinsäure-Aufreinigungskits kaufen wir bei Eppendorf GmbH, einem traditionsreichen Familienunternehmen. In den letzten Jahren hat Eppendorf mehrere Unternehmen übernommen. Derzeit läuft der Erwerb des Zentrifugen-Geschäfts der japanischen Koki Holdings Co. Ltd., die im Juli 2020 abgeschlossen werden soll. Eppendorf wurde bei den Anlagen bereits vorgestellt.

Nadeln und Spritzen sind aus dem Labor nicht wegzudenken, insbesondere da ein großer Forschungsschwerpunkt auf der Kultivierung von anaeroben Mikroorganismen liegt, die nur unter Ausschluss von Luftsauerstoff gedeihen. Diese Artikel kaufen wir bei dem Wiener Unternehmen Primelab GmbH. Es zählt mit sechs Mitarbeiter*innen, die sich laut direkter Auskunft wie eine kleine Familie sehen, zu unseren kleinsten Lieferant*innen. Aufgrund der kleinen Unternehmensgröße ist sich der Geschäftsführer der Bedeutung partnerschaftlicher Kontakte mit Kund*innen und Lieferant*innen in besonderer Weise bewusst. Mit dem Geschäftsführer arbeiten wir seit 2007 zusammen. Die Lieferant*innen von Primelab GmbH sind zumeist aus Europa. Es bestehen lange, gute Beziehungen und die Betriebe und Werke sind Primelab GmbH bekannt. Firmen, die die Werte von Primelab GmbH nicht achten, werden durch den engen, persönlichen Kontakt erkannt und eine Zusammenarbeit abgelehnt. Der Geschäftsführer hat durch seinen eigenen Karriereweg Erfahrungen mit den weltweit größten Laborhändlern gesammelt. Für ihn ist die Achtung der Menschenwürde in einem Betrieb besonders wichtig. Er ist bemüht seine Kenntnisse und Erfahrungen im täglichen Leben einfließen zu lassen sowie die ökologischen Auswirkungen im Unternehmen im Blick zu haben und laufend zu reduzieren. Seinen Kund*innen werden Produkte u.a. in Abhängigkeit ihrer ökologischen Verträglichkeit empfohlen und Hersteller von Produkten mit besonders langer Haltbarkeit werden gefördert. Gute Quartalsgewinne werden mit den Mitarbeiter*innen geteilt, zusätzlich werden ihnen weitere Zuwendungen geboten. Die Mitarbeiter*innen können jederzeit entscheiden, ob sie von 38,5 auf 30 Stunden wechseln wollen. Jede*r Mitarbeiter*in baut nach Auskunft des Geschäftsführers am Unternehmen mit und hat Zugang zu den Unternehmenszahlen. Die Mitarbeiter*innen sind gleichberechtigt, unternehmensinterne Entscheidungen werden demokratisch getroffen. Aufgrund des Bundesvergabegesetzes ist es uns kaum möglich mit Firmen längerfristige Bindungen aufzubauen. Mit Primelab GmbH besteht jedoch seit 2018 ein Dauerauftrag, geschuldet durch das unter dem rechtlichen Schwellenwert liegende Gesamtsumme des Auftragsvolumens, um die Planbarkeit auf beiden Seiten zu erhöhen (Riebl o.J.).

Eine wichtige Voraussetzung für die molekularbiologischen Analysen im Labor ist die Reinigung und Konzentration von DNA und Proteinen. Dafür muss mit speziellen Filtern hochreines Wasser erzeugt werden. Diese Filter sowie einige Chemikalien des Laborbedarfs kaufen wir bei Merck KGaA. Merck zählt seit 2007 zu unseren Lieferant*innen. Gegründet 1668 in Darmstadt, Deutschland als familiengeführte Apotheke, zählt Merck heute mit etwa 21.000 Mitarbeiter*innen und 2 Milliarden Euro jährlichem Umsatz zu den weltweit größten Pharmaunternehmen. Es hat Niederlassungen in 66 Ländern, eine davon in Wien, Österreich. Das ISO 14001 zertifizierte Unternehmen überwacht seine Umweltleistung, Treibhausgasemissionen, Wasserverbrauch und Abfallerzeugung, sehr genau mit einer monatlichen Datenerfassung auf Standortebene. 2014 wurde das *Design for Sustainability (DfS)* entwickelt, einem Ansatz, bei dem Nachhaltigkeit im gesamten Produktentwicklungsprozess thematisiert wird, um möglichst ressourcenschonend und umweltfreundlich zu arbeiten. Das Unternehmensprinzip ist laut Unternehmenswebpage die Lebensqualität der Gesellschaft durch Wissenschaft zu verbessern und durch freiwilliges Engagement etwas zu bewirken. Das führte zu „spark“ (engl. „entfachen“), einem Programm für Mitarbeiter*innen, das eine Vielzahl an Aktivitäten umfasst, wie z.B. das *Curiosity Labs* Programm, bei dem Mitarbeiter*innen von Merck in Schulen die Begeisterung für Naturwissenschaften und Forschung „entfachen“ indem Lehrer*innen und Schüler*innen wissenschaftliche Konzepte vorgestellt werden, die in die Lehrinhalte im Unterricht eingebunden werden können (Merck o.J., 2019a, 2019b). In den letzten Jahren hat die Merck Gruppe mehrere Unternehmen übernommen. Die letzte Übernahme, jene des 2009 gegründeten Wiener Impfstoffspezialisten Themis Bioscience, wurde im Juni 2020 abgeschlossen. Ziel ist eine raschere Entwicklung eines Impfstoffs gegen das Coronavirus (Kunsch 2020).



Ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit ist die Quantifizierung von gereinigter DNA, RNA und Proteinen im Nanogramm-Bereich⁹ sowie die Qualitätsüberprüfung von RNA. Dafür ist ein Qubit-Fluorometer im Einsatz, das für den Betrieb Farbstoffe und spezielle Kits benötigt. Mit diesem Gerät kann die Menge bestimmter Moleküle im Nanogramm-Bereich identifiziert werden. Diese Artikel kaufen wir seit Gründung unserer Unit 2007 beim US-amerikanischen Laborausrüster und Technologiekonzern ThermoFisher Scientific Inc. Neben Nukleotidmischungen kaufen wir bei ThermoFisher Scientific Inc. auch für den Betrieb der PCR-Maschine benötigte Enzyme. ThermoFisher Scientific Inc. ist mit über 25 Milliarden US-Dollar Jahresumsatz Weltmarktführer in der Wissenschaftsbranche und hat in den letzten Jahren mehrere kleinere Unternehmen übernommen (ThermoFisher Scientific 2020a). Derzeit findet die Übernahme des deutschen Biotechnologieunternehmens Qiagen statt, dem Vorstand und Aufsichtsrat von Qiagen bereits zugestimmt haben. Seit Bekanntgabe der Übernahmeofferte ist die Qiagen-Aktie stark gestiegen. Ende Juni 2020 fand eine Hauptversammlung statt, bei der das Übernahmeangebot behandelt wurde. Im Juli 2020 erhöhte ThermoFisher Scientific Inc. das Übernahmeangebot (Schlegel 2020). Die über 5.000 Qiagen-Mitarbeiter*innen sorgen sich um ihre Arbeitsplätze und fürchten durch die verlorene Unabhängigkeit an Mitspracherechten einzubüßen (RP 2020).

ThermoFisher Scientific Inc. beschäftigt weltweit etwa 75.000 Personen und ist laut Unternehmenswebpage auf Diversität bedacht. Alle Mitarbeiter*innen, einschließlich derer übernommener Organisationen sollen gehalten werden (dpa 2020). Um den Mitarbeiter*innen eine Stimme zu geben, wird jährlich ein *Employee Involvement Survey* durchgeführt, bei dem anonymes Feedback und Verbesserungsvorschläge gemacht werden können. 2019 wurde das Unternehmen mit dem „*Women's Choice Award – best companies to work for*“ und dem „*Best Places to Work for LGBTQ Equality*“ Award ausgezeichnet. Der Verhaltenskodex, der für alle Lieferant*innen gilt, sieht strenge Regeln vor und fordert eine nachhaltige und sozial verantwortliche Arbeitsweise zu praktizieren.

Zur Analyse der Lieferant*innen wurde ein Risikomanagementprogramm entwickelt und implementiert. Die *Due-Diligence*-Prüfungen werden u.a. mittels der Plattform EcoVadis¹⁰ durchgeführt, um Verbesserungen der Nachhaltigkeitsleistung ihrer Lieferant*innen zu bewerten und zu überwachen. ThermoFisher Scientific Inc. fordert neben der selbstverständlichen Einhaltung der Gesetze auch die Einhaltung der zehn Prinzipien der Internationalen Geschäftsbedingungen des *United Nations Global Compact* und ist Teil der „*Global Reporting Initiative*“¹¹, einer Gemeinschaft, die sich für Transparenz und Nachhaltigkeit einsetzt (GRI o.J.). Einige ihrer Produktionsstätten verfügen über eine „zero waste“-Zertifizierung und mehrere Gebäude haben eine freiwillige LEED-Zertifizierung (*Leadership in Energy and Environmental Design*). Auch ihren Kund*innen bieten sie ein Recycling ihrer Produkte und zeigen ökologischere Alternativen zu bisherigen Produkten auf, um die eigene Umweltperformance zu verbessern sowie die ihrer Kund*innen (ThermoFisher Scientific 2020b). Ökologische Nachhaltigkeit ist laut Fragebogen im Rahmen der Lieferant*innenbefragung nicht nur ein „Buzzword“, sondern wird als Teil der Mission gesehen. Bildungsprogramme und gemeinnützige Partnerschaften ermöglichen Schüler*innen und angehenden Wissenschaftler*innen erste, eigene Erfahrungen in der Wissenschaft zu machen. Die MINT-Ausbildung mit Schulen wird durch Freiwilligenarbeit, Talentförderung und ein MINT-Stipendienprogramm unterstützt (ThermoFisher Scientific 2020c).

Microsynth AG, ein 1989 als Spin-off der ETH Zürich gegründetes Dienstleistungsunternehmen für Molekularbiologie, steht seit 2013 auf unserer Lieferant*innenliste, da wir dort Oligonukleotide und Derivate einkaufen, die als Primer für die PCR eingesetzt werden. Die Markenversprechen sind laut Unternehmenswebpage Know-how, Qualität, Service und Nachhaltigkeit (Microsynth o.J.). Die

⁹ Ein Nanogramm entspricht einem Billionstel Kilogramm, $1 \text{ ng} = 10^{-12} \text{ kg}$

¹⁰ EcoVadis ist eine Plattform, die es Unternehmen ermöglicht die erbrachten Leistungen entlang einer Wertschöpfungskette auf soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte zu prüfen und die Ergebnisse mit anderen Unternehmen zu teilen. Dadurch können Ressourcen gespart werden und die Einhaltung von Unternehmensstandards objektiv abgebildet werden (EcoVadis 2020).

¹¹ Das Ziel der Nachhaltigkeitsinitiative *Global Reporting Initiative* (GRI) ist Unternehmen bei Entscheidungen in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen zu unterstützen und soziale, ökologische und ökonomische Vorteile für alle bringen.



Mitarbeiter*innen erleben laut Auskunft im Rahmen der Lieferant*innenbefragung eine wertschätzende Unternehmenskultur mit großem Gemeinschaftssinn und sicheren, ergonomischen Arbeitsplätzen und flexiblen Arbeitszeiten. Microsynth AG zeichnet sich aus durch langjährige Kund*innen- und Lieferant*innenbeziehungen, flache Hierarchien und transparente Informationsflüsse. Ausgewählte Vereine und Entwicklungsprojekte werden gesponsert und diverse Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden angeboten. Im Rahmen einer Sanierung wurde auf dem begrünten Fabrikdach eine eigene Photovoltaik-Anlage installiert und die Gebäudedämmung wurde auf eine ökologisch bessere Variante umgestellt. Die laufende Energieverbrauchsoptimierung wird durch Modernisierung und Bewusstseinsarbeit erreicht. Geschäftsreisen werden überwiegend mit öffentlichen Verkehrsmitteln gemacht.

Dienstreisen

Ausgaben im Rahmen von Dienstreisen machten im Berichtszeitraum etwa 13,4% des Gesamteinkaufsvolumens aus. Dienstreisen werden in den Kapiteln C1 und C3 behandelt.

Büromaterial

Neben Produkten, die für den Laborbetrieb benötigt werden, ist in geringem Ausmaß auch Büromaterial erforderlich. Dies macht etwa 1% unseres Einkaufsvolumens aus. Unser Hauptlieferant für Büromaterial ist mit knapp 41% die Firma R. Stelzer Büromaschinen Handelsges.m.b.H. & Co KG. Stelzer hat unseren Fragebogen im Rahmen der Lieferant*innenbefragung beantwortet. Das Unternehmen hat seinen Sitz in Wien und wurde 1979 gegründet (Stelzer o.J.). Flache Hierarchien und flexible Arbeitszeiten bieten den Mitarbeiter*innen laut Fragebogen ein menschenwürdiges, offenes Umfeld. Die Hersteller der vertriebenen Produkte werden von Stelzer Bürotechnik in Bezug auf Zertifikate geprüft. In einem großen Schauraum werden die vom Unternehmen empfohlenen Geräte präsentiert und Kund*innen können sich einen raschen Überblick über die verschiedenen Produkte machen. Stelzer Bürotechnik bietet zusätzlich zu Neugeräten auch *Second Hand* Geräte, wie. z.B. gebrauchte Drucker oder Kopiermaschinen. Dadurch werden Ressourcen gespart. Da Stelzer Bürotechnik eine geringe Anzahl eigener Lieferant*innen hat, ermöglicht das ein Monitoring dieser Lieferant*innen u.a. durch regelmäßige Besuche und Kontrollen. Besonders in der aktuellen, herausfordernden Situation, die durch die COVID-19 Pandemie herrscht, werden durch individuelle, improvisierte Einzellösungen Schutz, Solidarität und gegenseitige Unterstützung in den Vordergrund gestellt.

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette - Fragebogenauswertung

In Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte heißt es:

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.“ (Vereinte Nationen 1948)

Menschenwürde ist der oberste Wert, der allen Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Status, Geschlecht oder sonstigen Unterscheidungen zusteht. Auch in der Gemeinwohl-Ökonomie ist Menschenwürde der erstgenannte Wert und für unsere Unit ist es selbstverständlich, dass Menschenwürde ein Wert ist, der nicht in Frage gestellt werden darf.

In unserem Fragebogen an die Lieferant*innen stellten wir die Fragen:

Auf welche Aspekte der Menschenwürde achten Sie in Ihrem Unternehmen?

*Inwiefern fordern und fördern Sie diese bei der Auswahl Ihrer Lieferant*innen, um menschenwürdige Bedingungen in Ihrer eigenen Zulieferkette zu garantieren?*



Tabelle 5 zeigt die Häufigkeit der kategorisierten Antworten der acht beantworteten Fragebögen.

*Tabelle 5: A1 - Auswertung des Lieferant*innen Fragebogens*

| Kategorie | Häufigkeit | Prozent |
|---|------------|---------|
| Ethisches Verhalten / wertschätzender Umgang | 6 | 75% |
| Persönlicher Kontakt / Regelmäßige Lieferant*innengespräche | 4 | 50% |
| Freie Arbeitszeiteinteilung / Flexibilität | 4 | 50% |
| Gleichberechtigung / flache Hierarchien | 4 | 50% |
| Datenschutz / Auskunftsrechte | 4 | 50% |
| Code of Conduct für Lieferant*innen | 3 | 37,5% |
| Arbeitnehmer*innenschutz / Arbeitsplatzsicherheit | 3 | 37,5% |
| Gemeinschaftssinn | 2 | 25% |
| n=8 | | |

Bei der Frage nach der Menschenwürde in der Zulieferkette wird als Hauptaspekt, von sechs der acht Unternehmen, die unseren Fragebogen beantwortet haben, der wertschätzende Umgang mit den Mitarbeiter*innen und Lieferant*innen genannt. Ethisches Verhalten wird als Selbstverständlichkeit und mehrfach als Unternehmensgrundsatz genannt.

Als weitere Aspekte gelebter Menschenwürde gegenüber den Mitarbeiter*innen werden in den Fragebögen von der Hälfte der Unternehmen Gleichberechtigung, Auskunftsrechte, Datenschutz und flache Hierarchien gelistet. Flexible, den individuellen Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitmodelle werden erwähnt. ThermoFisher Scientific Inc. hat im Berichtszeitraum mehrere Auszeichnungen für die von ihnen geschaffenen Arbeitsbedingungen erhalten, wie beispielsweise den *Womens choice award - best company to work 2019* und den *Best place to work for LGBTQ equality 2019*.

Für die Evaluierung der eigenen Lieferant*innen nennen die Hälfte der Unternehmen in den Fragebögen den persönlichen Kontakt als entscheidenden Punkt für die Entscheidung für oder gegen eine*n Geschäftspartner*in. Bevorzugt werden wenige, lokale Zulieferer, da durch engere, persönliche, regelmäßige Kontakte die gelebten Werte gut eingeschätzt werden und Zertifikate und Geschäftsstil evaluiert werden können.

Drei Unternehmen gaben an einen Code of Conduct verfasst zu haben, in dem die geforderten Verhaltensregeln verschriftlicht sind.

Arbeitnehmer*innenschutz, die Einhaltung arbeitsmedizinischer Aspekte und sichere Arbeitsplätze werden ebenfalls von drei Unternehmen als wichtige Aspekte erwähnt.

Gemeinschaftssinn und eine familiäre Atmosphäre wird von unseren kleinsten Unternehmen, Stelzer Bürotechnik Handelsges.m.b.H. und Primelab GmbH, als entscheidender Aspekt angegeben.

Indikatoren

Anteil der zugekauften Produkte / Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen in Tabellenform: siehe oben

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden: Im Berichtszeitraum wurde keine genaue Erfassung gemacht, bei unseren wichtigsten Lieferant*innen, gemessen an Einkaufsvolumen wurden keine unfairen Arbeitsbedingungen festgestellt.

Verbesserungspotenziale

-  Ziel bis zur nächsten Berichtslegung, die die Berichtsjahre 2020 und 2021 umfassen soll, ist eine genauere Evaluierung der Lieferant*innen nach Gemeinwohl-Kriterien mit einer möglichst umfassenden Analyse der gesamten Lieferkette, bei jenen Lieferant*innen, die zusammen 25% des Einkaufsvolumens ausmachen. Unsere Lieferant*innen sollen angehalten werden ihre eigenen Geschäftspartner*innen zu evaluieren. Lieferant*innen, welche die Gemeinwohl-Werte in besonderem Ausmaß einhalten, sollen gesondert um Angebotslegungen gebeten werden.
-  Zusätzlich sollen Einkaufsrichtlinien verschriftlicht werden und der Einkauf nur bei ausgewählten Lieferant*innen getätigt werden. Es soll ein Beschaffungsleitfaden erstellt werden, der als Grundlage für transparente Entscheidungsfindung dienen soll und festsetzt nach welchen Kriterien ein Angebot geprüft wird, um die Beschaffungsstandards zu erhöhen. Derzeit werden Produkte auf Qualität, Preis und Nachhaltigkeit geprüft. Im Zuge der Erstellung eines Leitfadens soll erarbeitet werden, ob in Zukunft weitere Aspekte berücksichtigt und wie weit der Begriff der Nachhaltigkeit gefasst werden sollen. Damit möchten wir uns dem Grundsatz verpflichten unsere Anschaffungen nach ethischen Prinzipien und in sozial verantwortlicher Weise zu führen.

Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

*Soweit wir dies im Rahmen unserer Evaluierungen feststellen konnten, wird die Menschenwürde bei unseren, nach Einkaufsvolumen gereihten, wesentlichen Lieferant*innen nicht verletzt.*

2.2 A2 Solidarität & Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Faire Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sind uns wichtig. Wir sind Endkunden und haben als kleiner Teil der Universität Wien keine starke Marktmachtposition und können nur wenig Einfluss auf den von Unternehmen geforderten Preis nehmen. In Einzelfällen werden spezielle Konditionen und Rabatte ausgehandelt, wobei unsere Lieferant*innen in der Regel eine stärkere Marktposition haben.

Seit 2015 werden Rechnungen von unseren Lieferant*innen direkt an die Dienstleistungseinrichtung (DLE) Finanzwesen und Controlling der Universität Wien gesendet, dort in das elektronische Rechnungseingangssystem der Universität Wien, Q-Flow, eingespeist und an die verantwortlichen Einrichtungen weitergeleitet (Trakall 2015). Hier erfolgen die Prüfung und Freigabe der Rechnungen zur Zahlung. Durch diese elektronische Verarbeitung gelingt nun eine effizientere Verwaltung mit schnellerer Abwicklung und Zahlung der Rechnungen, da die Rechnungen ortsungebunden eingesehen und freigegeben werden können und der Stand einer Rechnung jederzeit abrufbar ist (Rauch o.J.). Werden die Rechnungen nicht zeitnah freigegeben, erhalten die Verantwortlichen automatisch generierte Erinnerungsmails, wodurch es kaum passiert, dass Rechnungen nicht zeitgerecht bearbeitet werden. Die mit den Unternehmen vereinbarten Zahlungsziele werden ausgeschöpft, jedoch von uns selten überzogen. Genaue Zahlen der Universität Wien zu Zahlungsverzug wurden aus datenschutzrechtlichen Gründen von der DLE Finanzwesen und Controlling nicht weitergegeben.

Laut einer 2018 durchgeführten Studie des Kreditschutzverbandes (KSV1870) werden 19% der Rechnungen in Österreich nicht rechtzeitig bezahlt, wobei Firmenkund*innen (Zahlungsdauer von 29 Tagen) jene von Privatkund*innen (Zahlungsdauer von 17 Tage) deutlich übersteigt, was auf eine Ineffizienz der Verwaltung oder eine Unternehmensstrategie zurückgeführt wird (KSV1870 2018).

Die Lieferungen werden von einer zentralen Poststelle an unserem Standort entgegengenommen und in der Folge von den jeweiligen Empfänger*innen abgeholt. Dadurch haben unsere Lieferant*innen den Vorteil keine einzelnen Personen oder Räume suchen zu müssen, sondern finden klar definierte Ansprechpartner*innen. So wird die Zustellung von Paketen erleichtert.

Unsere Unit wurde vor 13 Jahren, im Oktober 2007, gegründet. Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu unseren Lieferant*innen beträgt etwa 11 Jahre, und die Dauer unserer *Top 10* Verbrauchsmaterial-Lieferant*innen¹² liegt sogar bei 12,3 Jahren. Die Vertreter*innen unserer Lieferant*innen stehen in regelmäßigem Austausch mit unserem Labormanager. Durch die langjährigen Beziehungen und persönlichen Kontakte und Erfahrungen im Laufe der Geschäftsbeziehung können einander beide Seiten gut einschätzen und entscheiden, ob diese Geschäftsbeziehungen fortgeführt werden. Sollten sich Schwierigkeiten oder Missstände ergeben, versuchen wir lösungsorientiert an das Thema heranzugehen und aufzuklären. Sollten die Probleme bzw. Schwierigkeiten unüberwindbar sein, wird die Geschäftsbeziehung bis auf weiteres nicht mehr weitergeführt.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette – Fragebogenauswertung

Unseren Lieferant*innen wurden im Rahmen des Fragebogens folgende Fragen gestellt:

Wie sorgen Sie für faire Geschäftsbeziehungen, insbesondere für faire Zahlungs- und Lieferbedingungen?

Inwiefern evaluieren Sie Risiken in Ihrer Lieferkette und sanktionieren Sie Verstöße gegen die Werte Solidarität und Gerechtigkeit?

Wie leben Sie Solidarität und Gerechtigkeit gegenüber Ihren Berührungsgruppen?

¹² Unsere Einkaufsvolumen bei Verbrauchsmaterial liegen weit unter dem vergaberechtlichen Schwellenwert, weswegen wir diesbezüglich unsere Lieferant*innen selbst frei wählen können.

Die Antworten auf die offenen Fragen der acht Unternehmen, die unseren Fragebogen beantwortet haben, wurden wieder kategorisiert und sind in der folgenden Tabelle gelistet.

Tabelle 6: A2 - Auswertung des Lieferant*innen Fragebogens

| Kategorie | Häufigkeit | Prozent |
|---|------------|---------|
| Zuverlässigkeit bei Liefer- und Zahlungskonditionen / langjährige Beziehungen | 5 | 62,5% |
| Code of Conduct für Lieferant*innen | 3 | 37,5% |
| Teil von Nachhaltigkeitsinitiativen (Global Compact, Global Reporting Initiative) | 2 | 25% |
| Vertrauen auf eigene Lieferant*innen / Beendigung der Beziehungen bei Verstößen | 5 | 62,5% |
| Sortiments-Screening mit Rückschluss auf soziale Risiken | 1 | 12,5% |
| Wertschätzender Umgang | 4 | 50% |
| Ablehnung bedenklicher Lieferant*innen | 4 | 50% |
| Sponsoring von Vereinen / Entwicklungsprojekten / Hilfsprojekte | 4 | 50% |
| Lokale Sozialpflichtigkeit | 2 | 25% |
| Ausnahmesituation (COVID-19) mit improvisierten Einzellösungen | 2 | 25% |
| n=8 | | |

Faire, gleiche Geschäftsbeziehungen sind unseren Lieferant*innen wichtig. Die Mehrzahl unserer Lieferant*innen, die auf den Fragebogen geantwortet haben, gibt an bei ihren eigenen Lieferant*innen auf langjährige Beziehungen zu setzen. Dabei spielt die Zuverlässigkeit bei Liefer- und Zahlungskonditionen und die Einhaltung vertraglich festgelegter Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle. Ethisches und partnerschaftliches Verhalten, die gegenseitige Unterstützung und freundschaftlicher und respektvoller Umgang bilden die entscheidende Basis für gelungene, langfristige Beziehungen. Einige unserer Lieferant*innen haben einen Code of Conduct verfasst, der von ihren Geschäftspartner*innen eingehalten werden muss oder sind Teil der Nachhaltigkeitsinitiativen *Global Reporting Initiative (GRI)* oder *United Nations Global Compact (GC)*.

Die meisten unserer Lieferant*innen geben an, ihren eigenen Lieferant*innen zu vertrauen und machen keine genaue Analyse der Zulieferkette. Werden Verstöße gegen die eigenen Werte bemerkt, wird die Geschäftsbeziehung eingestellt. Haberkorn GmbH, ein Vorarlberger Unternehmen, berichtet mittels Sortimentscreenings und Überprüfung der eingesetzten Materialien Rückschlüsse auf die sozialen Risiken zu ziehen.

Im Alltag werden Solidarität und Gerechtigkeit vor allem durch einen wertschätzenden Umgang gelebt. Dabei wird von der Hälfte unserer Lieferant*innen ein kollegial freundlicher bis freundschaftlicher Umgang mit ihren eigenen Lieferant*innen geschätzt und kleine, familiär geführte Unternehmen bevorzugt, da diese in aller Regel, laut Einschätzung unserer Lieferant*innen, die höchsten Werte leben. Bedenkliche Lieferant*innen werden abgelehnt und deren Produkte aus dem Sortiment genommen.

Eine weitere beliebte Form gelebter Solidarität und Gerechtigkeit ist gesellschaftliches Engagement, in Form von Sponsoring der lokalen Gemeinschaft oder Unterstützung von Vereinen und Entwicklungsprojekten. Die Hälfte unserer Lieferant*innen gibt an für Hilfsprojekte zu spenden oder Stipendien und Ausbildungsprogramme zu stiften. Haberkorn GmbH sieht nachhaltiges Handeln als eine wichtige Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg und erklärt auf seiner Webpage, „dass eine Wirtschaft, die nur auf Gewinn- und BIP-Wachstum ausgerichtet ist, langfristig nicht erfolgreich sein kann“ (Haberkorn 2020). „Als Familienunternehmen denkt man automatisch langfristig und macht sich über die Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft Gedanken“, meinte die Geschäftsleitung von

Haberkorn GmbH (trend 2020). In einer vom Magazin trend in Kooperation mit Statista, kununu und Xing im Herbst 2019 durchgeführten Studie wurden die 300 „Besten Arbeitgeber Österreichs 2020“ ermittelt und Haberkorn GmbH erreichte den ersten Rang des „Besten Arbeitgeber Österreichs in der Kategorie Großhandel“. Im Gesamtranking aller Arbeitgeber*innen in Österreich erreichten sie Platz 20 (trend 2020). Deswegen gehen wir zumindest bei dieser*m Lieferant*in davon aus, dass die Einhaltung der Werte Solidarität und Gerechtigkeit sichergestellt sind.

Auf die Frage wie Solidarität und Gerechtigkeit gegenüber den Berührungsgruppen gelebt wird, heben unsere Lieferant*innen zwei Aspekte hervor, (1) die lokale Steuerpflichtigkeit sowie (2) die gegenseitige Unterstützung. Das zeigt sich besonders in der Ausnahmesituation, die sich durch die COVID-19 Pandemie ergeben hat, z.B. durch improvisierte Einzellösungen und Verständnis für einander.

Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Dienstleistungen, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt: Im Berichtszeitraum ist keine genaue Erfassung erfolgt, der Anteil ist jedoch vermutlich sehr gering.

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden: Im Berichtszeitraum ist keine genaue Erfassung erfolgt.

Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu unseren Lieferant*innen beträgt etwa 11 Jahre.

Verbesserungspotenziale



Bisher wurde von uns noch kein umfassendes Lieferant*innen-Screening gemacht. Für den nächsten Bericht ist das angedacht. Zusätzlich sollen Einkaufsrichtlinien festgelegt werden.

Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

*Wir bestätigen, dass die Werte Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette, soweit es von uns beurteilt werden kann, nicht verletzt werden und es zu keiner Ausnutzung oder Übervorteilung gegenüber unseren Lieferant*innen kommt. Es wurden keine Beschwerden geäußert.*



2.3 A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

Als Lebenswissenschaftler*innen an einem Ökologie-Institut haben unsere Mitarbeiter*innen ein hohes Maß an Bewusstsein für die Umweltauswirkungen, die mit ihrer Arbeit verbunden sind.

Bestellungen von Produkten und Dienstleistungen für den Laborbetrieb werden üblicherweise einmal pro Woche von unserem Labormanager und dessen Vertreterin gemacht. An einer Labortüre befindet sich eine Liste, auf welcher Produkte, die benötigt werden, notiert werden können. Durch diese gesammelte Bedarfserhebung können Verpackungsmaterial und Transportwege reduziert und Versandkosten gespart werden. Da auf der Liste sowohl das benötigte Produkt, als auch bestellende*r Mitarbeiter*in vermerkt werden, ist es möglich vor einer Bestellung Rücksprache zu halten, wie schnell ein Produkt gebraucht wird und ob Alternativen an zu denken sind, die eine geringere Umweltbelastung haben und / oder über ein Umweltlabel verfügen.

Gase etwa, die bei den Versuchen mit unseren Bioreaktoren benötigt werden, werden nach Bedarf bestellt. Gasbestellungen kommen je nach Versuchsanordnung etwa einmal pro Monat vor.

Kunststoffabfall im Labor

Eine zentrale Herausforderung in einer biologisch arbeitenden Labor ist der Plastikabfall, da fast sämtliche Verbrauchsmaterialien aus Kunststoff hergestellt sind. 2015 schätzte der chilenische Wissenschaftler Mauricio Urbina, dass die 280 im Labor tätigen Wissenschaftler*innen 2014 in seinem Biowissenschaften Department an der University of Exeter knapp 267 Tonnen Plastikabfall innerhalb eines Jahres verursacht hätten. Hochgerechnet auf die weltweit im Labor tätigen Wissenschaftler*innen errechnet er ungefähr 5,5 Millionen Tonnen verursachten Plastikmüll. Das entspricht dem Gewicht von 67 Kreuzfahrtschiffen (Urbina et al. 2015). Pro Jahr fällt demnach pro im Labor tätige*r Wissenschaftler*in fast eine Tonne Plastikabfall an. Die Verwendung ist teilweise alternativlos.

In unserem Labor fallen jedes Jahr ebenfalls erwartungsgemäß große Mengen Plastikabfall an: Pipettenspitzen, Reagenzgefäße, Petrischalen, Spritzen, Handschuhe, usw. - viele der Labormittel des täglichen Bedarfs sind aus Kunststoff.

Bisher wurde der im Labor letztendlich anfallende Kunststoffabfall sterilisiert und als Restmüll entsorgt. Der Großteil des bei uns verwendeten Kunststoffs besteht jedoch aus hochwertigen Produkten wie Polypropylen (PP), Polyethylen (PE) und Polystyrol (PS). Für PP und PE konnte eine Recycling Lösung mit unseren langjährigen Partner*innen vom Verein "SPD Edinost v Pliberku / Bleiburg" gefunden werden, der auch die Aktion „Stöpsel Sammeln“ betreibt. Seit mehreren Jahren beteiligen wir uns am Nachbarschaftshilfeprojekt „Stöpsel Sammeln“¹³. Dabei werden Plastikverschlüsse und -stöpsel – und nun auch weitere Produkte aus hochwertigem Plastik – gesammelt und von einem slowenischen Verein an eine Recycling-Firma verkauft, die daraus Granulat herstellt. Der Verkaufserlös von EUR 230 pro Tonne wird vom Verein direkt an kranke Kinder und deren Familien gespendet.

Bisher wurde der Verbrauch von Kunststoff an unserer Unit nicht statistisch erfasst. Einige unserer Mitarbeiter*innen haben im Jahr 2019 mit der Datenerhebung begonnen, mit dem Ziel mittelfristig ein umweltfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Bisher wurden zwei Erhebungszyklen, beide Anfang 2020, gemacht, wobei beide in den Zeitraum des COVID-19 Pandemie bedingten *lock down* der Universität Wien fielen, während derer der Laborbetrieb auf einen Notbetrieb reduziert war. Dadurch ist eine Abschätzung und Hochrechnung auf einen regulären Laborbetrieb nicht repräsentativ. Dennoch konnte eine erste Bestandsaufnahme gemacht werden. Dabei wurde festgestellt, dass pro

¹³ Informationen zum Nachbarschaftsprojekt „Stöpsel sammeln“: <http://www.stoepsel-sammeln.at/>



Wissenschaftler*in in unserem Labor durchschnittlich 1kg Polypropylene (PP) pro Monat anfällt (Pribasnič 2020).

Um die Umweltauswirkungen, die wir durch unsere tägliche Arbeit im Laborbetrieb verursachen, besser sichtbar zu machen und zu optimieren, wurde 2019 in einem *bottom-up approach* die „Green Labs Initiative Austria“ gestartet. Der Verein hat das Ziel sowohl österreichische als auch internationale Forschungslabors zu vernetzen, die eine nachhaltige Gestaltung der Arbeitsabläufe in der Forschung anstreben. Mehr zur Arbeit von „Green Labs Initiative Austria“ und zu den Änderungen, die wir aufgrund dieser Initiative zu implementieren begonnen haben, siehe Kapitel E3.

Weltweit gibt es bereits einige Forschungseinrichtungen, die mit derartigen Initiativen vorangehen und es sich zum Ziel gesetzt haben Kunststoffe zu 100% zu ersetzen. Die deutsche Chemikerin Kerstin Hermuth-Kleinschmidt bezweifelt jedoch, ob das derzeit in vollem Maße möglich und sinnvoll ist, da Plastik nicht einfach zu ersetzen ist. Sie bringt als Beispiel die DNA-Analytik, mit der wir uns auch beschäftigen¹⁴ (Ederer 2020). In der DNA Analytik werden winzigste Erbgutabschnitte oder auch gesamte Genome untersucht. Die verwendeten Materialien müssen absolut sauber und steril sein und dürfen keinerlei Spuren von Fremd-DNA aufweisen. Schon kleinste Verunreinigungen können das Ergebnis verfälschen und den gesamten Versuch zunichte machen (Ederer 2020). Außerdem werden die Versuche in sehr kleinen Reaktionsgefäßen durchgeführt und es müssen sehr geringe Flüssigkeitsmengen (Mikroliter¹⁵) mithilfe von Spezialpipetten miteinander gemischt werden. Diese Pipetten und die zugehörigen kleinen Reaktionsgefäße bestehen grundsätzlich aus sterilisierbarem Plastik und können auch nicht leicht durch andere Materialien ersetzt werden. Allerdings werden Plastikgefäße auch für größere Volumina bei der Kultivierung der Mikroorganismen benutzt, welche prinzipiell durch Glaswaren ersetzt werden könnten.

Zur Sterilisation unserer Geräte und Materialien haben wir einen Autoklaven im Labor. Dieses Gerät funktioniert im Prinzip wie ein Schnellkochtopf und bietet die Möglichkeit Gefäße, Instrumente und andere Laborutensilien durch hohen Druck und Hitze zu sterilisieren. Der überwiegende Teil an Mikroorganismen wird durch dieses Verfahren abgetötet. Allerdings wird weder eine Abtötung aller Keime erreicht, noch werden DNA Bestandteile vollständig entfernt. Diese Art der Sterilisation reicht daher für manche unserer Versuche nicht aus¹⁶ und wir sind auf sterile Einwegprodukte angewiesen.

Die DNA-Analytik verlangt die absolute Sterilität der Versuchsabläufe. Sie ist nur ein Teilbereich unserer Forschung. Nicht alle Versuche müssen absolut steril ablaufen und hier sehen wir ein großes Potenzial unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren, indem wir Gefäße aus Kunststoff durch Glasbehälter ersetzen. Wir können Gefäße aus Kunststoff durch Glasbehälter ersetzen und durch Mülltrennung und fachgerechtes Recycling unsere Abfallstoffe in einen Kreislauf einbringen. Kunststoff ist nach aktuellen Arbeitsprotokollen nicht gänzlich ersetzbar: Versuchsabläufe müssen derart gestaltet werden, dass sie rekonstruierbar und wiederholt nachweisbar sind. Die Suche nach geeigneten, wiederverwendbaren Alternativen für Kunststoffgegenstände gestaltet sich jedoch oft schwierig und eine Umstellung auf ökologischere Varianten ist mitunter nicht möglich. Ein Beispiel dafür sind Zellkulturplatten, auf deren Oberflächen Zellen gezüchtet werden. Bei der Züchtung von Zellkulturen ist es schwierig, die geeignete Platte zu finden auf der die Mikroorganismen erfolgreich gedeihen. Die Kultivierung von speziellen Zellen erfordert Erfahrung seitens des Versuchsanstellers oder der Versuchsanstellerin. Manche Zellkulturen sind sehr wählerisch und bevorzugen bestimmte Zellkulturplatten aus Plastik. Bei langsam oder schlecht wachsenden Kulturen, ist es besonders

¹⁴ DNA (*engl.* für *deoxyribonucleic acid*, *dt.* Desoxyribonukleinsäure, DNS) ist ein Makromolekül, das als Träger der Erbinformation dient und in beinahe jeder Zelle eines Lebewesens zu finden ist. Die Erbinformation selbst ist in Genen, die sind bestimmte, funktionelle Abschnitte der DNA, gespeichert. Ein Gen enthält die Information für den Aufbau eines Produkts, z.B. ein Protein. Diese sind an einem DNA Strang aneinandergereiht und ergeben derart den Bauplan des Lebens. Die Gesamtheit der Gene wird Genom genannt. Obwohl das menschliche Genom seit etwa 20 Jahren entschlüsselt ist, ist man sich bis heute nicht sicher wie viele Gene ein Mensch hat (Venter 2000). Nach aktuellen Schätzungen sind es etwa 20.000 Gene (Willyard 2018).

¹⁵ Ein Mikroliter entspricht einem Millionstel eines Liters. $1 \mu\text{l} = 10^{-6} \text{l}$

¹⁶ Autoklaven sind beispielsweise auch bei der Haltbarmachung von Lebensmitteln im Einsatz, z.B. bei Konservendosen.



wichtig die geeignete Platte zu finden. Ein solcher schlecht wachsender Mikroorganismus, der von uns erforscht wird ist *Nitrososphaera viennensis*. Er gehört zur Gruppe der Ammonium oxidierenden Archaea (AOA). *N. viennensis* wurde vor einigen Jahren aus dem Dachgarten unseres Departments in Reinkultur isoliert und wird seither in Nährmedium kultiviert (Dworzak und Schleper 2011). Die Kultivierung ist anspruchsvoll, aufwändig und langwierig, das Gelingen vieler Experimente jedoch darauf angewiesen. Wir verwenden jene Kulturplatten und Nährmedien, welche das Arbeitsergebnis am besten unterstützen und müssen ökologische Kriterien bei der Wahl der Zellkulturplatten ignorieren.

Wenn wir verschiedene Versuche vergleichen, müssen wir darauf achten die Rahmenbedingungen gleich zu gestalten. Das betrifft nicht zuletzt das verwendete Material, sodass wir unter Umständen auch bei der Kultivierung einfacherer Kulturen ökologisch belastendere Produkte verwenden (wie sie unter Umständen für problematische Kulturen notwendig sind) um im Sinne der guten wissenschaftlichen Praxis zu handeln und vergleichbare, wiederholbare Ergebnisse zu erzielen.

Verschiedene Produktreihen sind oft nicht kompatibel, wodurch bestimmte Produkte nicht beliebig austauschbar sind. Fallen beim Betrieb eines Geräts Verbrauchsmaterialien an, kann beispielsweise nicht immer auf ein ökologisch weniger belastenderes Produkt (eines Mitunternehmers) gewechselt werden.

Ökologische Nachhaltigkeit beginnt im täglichen Leben beim Nutzungsverhalten. Wenn ein Umdenken stattfindet von Verbrauchsmaterialien zu Gebrauchsmaterialien, wird die Sensibilisierung auf die "3 R" des Abfalls erhöht, wodurch das Bewusstsein einen Schritt weit geschärft wird. Die "3 R" beziehen sich auf die Begriffe reduzieren (*reduce*), wiederverwenden (*reuse*) und recyceln (*recycle*).

Durch die Initiative unserer Mitarbeiter*innen wurde unser bisheriges Entsorgungssystem Ende 2019 auf ein Recyclingsystem umgestellt. Für höhere Bewusstseinsbildung wurden in internen Besprechungen und Briefings „best practices“ kommuniziert. In den Labors selbst wurden Schilder angebracht mit dem Verweis ressourcenschonend mit Laborutensilien umzugehen und diese nach Möglichkeit wiederzuverwenden.

Gefährliche Abfälle

Auch Gifte sind im Labor in Verwendung. Die sichere und ökologische Entsorgung dieser Produkte ist eine große Herausforderung. Die Entsorgung gefährlicher Abfälle wird von der DLE Raum- und Ressourcenmanagement organisiert (siehe Kapitel E3). Hier sind wir auf Entsorgungsunternehmen angewiesen.

Papier

Papier fällt bei uns, neben Kunststoffen, ebenfalls in großen Mengen als Abfallprodukt an. Wir haben keine genaue Erfassung unseres Papierverbrauchs und bestellen unregelmäßig, etwa alle 18 Monate, dann dafür in Großmengen. Bisher war meist der günstigste Preis ausschlaggebend für die Annahme eines speziellen Angebots. Hier sehen wir ein Verbesserungspotenzial. Der errechnete Mittelwert der letzten vier Jahre ergab, dass wir etwa 42 Packungen zu je 500 Blatt pro Jahr verbrauchen. Das sind etwa eine Packung pro Mitarbeiter*in und Jahr. In Zukunft soll wieder auf eine zentrale Bestellung auf Fakultätsebene von ökologischem Kopierpapier umgestiegen werden (siehe Kapitel A1). Papier wird bei uns meist doppelseitig und in einer Toner-schonenden Gerätegrundeinstellung bedruckt. Neben dem Gerät befindet sich eine Ablagefläche für Schmierpapier, das für Probeausdrucke oder als Notizzettel verwendet werden kann. Dadurch wird Abfall vermieden und Ressourcen werden geschont.

Wir haben zwei Drucker, dabei handelt es sich um Multifunktionsgeräte (Drucker, Kopierer, Scanner). Tonerbestellungen werden unregelmäßig und auf Vorrat durchgeführt, durchschnittlich 2-3x pro Jahr. Der Tonerverbrauch kann nur geschätzt werden, da einer dieser beiden Drucker nicht nur von unserer Unit genutzt wird, wobei jedoch sämtliche Tonerbestellungen von uns durchgeführt werden. Der



errechnete Mittelwert der letzten vier Jahre ergab, dass wir unseren Tonerverbrauch im Berichtszeitraum reduzieren konnten. Die Gründe dafür können vielfältig sein. Beispielsweise wurde vor einigen Jahren die u:cloud eingerichtet, die von allen Mitarbeiter*innen genutzt werden kann und jeweils 50GB Speicherplatz bietet. Sie ist für einfaches Teilen von Daten geeignet (ZID o.J.), durch diese Anwendung können Ausdrucke gespart werden. Dort, wo es sinnvoll ist, kann auf elektronischen Akt umgestellt werden. Der Drucker wird an Wochenenden, Feiertage und in der Nacht ausgeschaltet.

Die Drucker haben eine Scanfunktion. Die Email-Adressen der Mitarbeiter*innen sind darin gespeichert. So können Scans mit wenigen Klicks, sehr rasch gemacht werden und gleich auf den Arbeitsplatzrechner übertragen werden.

Als ein defekter Drucker entsorgt werden musste, wurde versucht Restbestände an Tonern uni-intern weiterzugeben oder auf der Plattform www.willhaben.at zu verkaufen. Hier zeigt sich großes Verbesserungspotenzial. Da keine Meta-Listen über die Anlagenbestände von benachbarten Departments anderer Fachdisziplinen, zugänglich sind, sollte überlegt werden eine uni-interne Tausch-Verkaufs-Plattform einzurichten.

In unserer Kaffeeküche wurde vor einigen Jahren mit dem Ziel einen Beitrag zu Nachhaltigkeit zu leisten, die zuvor verwendete Nespresso Maschine durch einen Kaffeevollautomaten ersetzt. Auch hier wäre eine Tauschplattform nützlich gewesen, um Restbestände an Nespresso Kapseln an Kolleg*innen weiterzugeben. Die neuen Kaffeevollautomaten wurden jeweils vom Institut angeschafft. Kaffeebohnen werden von den Mitarbeiter*innen selbst nach persönlichen, geschmacklichen Vorlieben mitgebracht. Dadurch werden sehr unterschiedliche Bohnen gekauft und die Maschine damit befüllt.¹⁷

Für eine schnelle Verköstigung mit Snacks stehen an unserem Standort, im Universitätszentrum Althanstraße (UZA), neun Verpflegungsautomaten zur Verfügung. Sie werden von der Firma cafe+co betrieben. Nach Auskunft der Firma werden die Automaten - speziell die Kaffeautomaten - täglich gewartet und neu befüllt. Die Entscheidung mit welchen Produkten die Automaten befüllt werden, trifft der Automatenbetreiber, der sich nach dem Bedarf richtet. Die DLE Raum- und Ressourcenmanagement der Universität Wien hat jedoch bedingt Mitspracherecht was die Befüllung der Automaten betrifft. Sofern diese von den Nutzer*innen gewünscht werden, werden diese Wünsche umgesetzt. Dabei können sich Nutzer*innen entweder direkt an cafe+co oder an die DLE Raum- und Ressourcenmanagement wenden. Das ist bisher sehr selten vorgekommen (Polaczek 2020). Es könnte also ein Sortimentswechsel und auf eine Umstellung auf Bio-Produkte angeregt werden.

Organisation wissenschaftlicher Veranstaltungen

Im Zuge der Organisation von Workshops oder Symposien, achten wir bei der Bestellung von Catering auf biologische, vegetarische Kost. Der Stickstoffkreislauf (*engl. nitrogen*, N) gehört zu den großen globalen Herausforderungen, vor denen die Menschheit steht, geht aber neben dem vielzitierten Kohlenstoffkreislauf und dem Schlagwort Klimawandel oft unter. Da wir durch unsere Forschungstätigkeit in diesem Bereich sensibilisiert sind, betrachten wir nicht nur den bekannten CO₂-Fußabdruck, sondern auch den Stickstoff-Fußabdruck¹⁸ unserer Veranstaltungen. Ein hoher

¹⁷ Oft werden Mischungen mit diversen Bio-Labels mitgebracht. Die Möglichkeit individuellen Geschmäckern Rechnung zu tragen, wie es mit Portionskapseln möglich ist, besteht zwar nicht mehr, dafür stehen Bialetti Kaffeekannen zur Verfügung, für Mitarbeiter*innen, die sich ihren Kaffee auf diese Weise zubereiten möchten oder die Wert auf eine besondere Röstung legen.

¹⁸ Ähnlich wie für den CO₂-Fußabdruck, gibt es auch für den N-Fußabdruck online mehrere Berechnungstools. Eine davon ist: <http://www.n-print.org/>

Der globale Stickstoffkreislauf wird durch die Menschen beeinflusst. Dabei spielen insbesondere die Nahrungsmittelproduktion und der Energieverbrauch eine entscheidende Rolle. Im Jahr 2014 betrug der durchschnittliche N-Fußabdruck pro Person und Jahr in Großbritannien etwa 27 kg N, wobei die Lebensmittelproduktion mit 18 kg N zwei Drittel dieses Werts ausmacht. Würde der Proteinverbrauch von Lebensmitteln – in erster Linie durch eine vorwiegend vegetarische Kost – auf die von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfohlenen Mengen reduziert werden, könnte der N-Fußabdruck um ein Drittel reduziert werden (Stevens et al. 2014).



Stickstoffverbrauch wird unter anderem von Ernährungsgewohnheiten und der Nahrungsproduktion stark beeinflusst und tierische Kost ist einer der zentralen Treiber (Erisman et al. 2015). Daher werden bei von uns organisierten Workshops und Kongressen ausschließlich vegetarische, und wenn möglich ökologische Nahrungsmittel angeboten.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette – Fragebogenauswertung

Im Rahmen der Lieferant*innenbefragung wurden unseren Lieferant*innen folgende Fragen gestellt:

Was sind die wesentlichen ökologischen Auswirkungen in Ihrem Unternehmen?

Werden in Ihrem Unternehmen erneuerbare Energien, nachhaltige Rohstoffe, Clean-Tech-Technologien und ähnliches eingesetzt?

Wird auf gewisse umweltschädliche Produkte / Dienstleistungen explizit verzichtet?

Was sind die wesentlichen ökologischen Auswirkungen in Ihrer Zulieferkette?

*Durch welche Maßnahmen fordern und fördern Sie eine Reduktion ökologischer Auswirkungen bei Ihren Lieferant*innen und in deren gesamten Zulieferkette?*

*Wie unterscheiden Sie sich hierbei von Ihren Mitbewerber*innen?*

Auch hier wurden die Antworten der Lieferant*innen, die den Fragebogen beantwortet haben, kategorisiert.

*Tabelle 7: A3 - Auswertung des Lieferant*innen Fragebogens*

| Kategorie | Häufigkeit | Prozent |
|--|-------------------|----------------|
| Empfehlung / Produktion umweltverträglicher Produkte | 7 | 87,5% |
| Nachhaltige Ausrichtung | 6 | 75% |
| Energieeffizienz / Energieverbrauchsoptimierung | 5 | 62,5% |
| Vermeidung von Abfall | 3 | 37,5% |
| Betriebliches Mobilitätsmanagement | 3 | 37,5% |
| Herausforderung: Internationale Transportwege | 4 | 50% |
| Herausforderung: Ressourcenverbrauch | 3 | 37,5% |
| Maßnahmen: Bündelung von Lieferungen | 4 | 50% |
| Maßnahmen: Recycling | 4 | 50% |
| Maßnahmen: Einsatz umweltfreundlicher Rohstoffe | 3 | 37,5% |
| Maßnahmen: Bewusstseinsbildung | 2 | 25% |
| n=8 | | |

Den Lieferant*innen der Archaea Biology and Ecogenomics Unit ist ökologische Nachhaltigkeit laut Auswertung des Fragebogens ein großes Anliegen.

Der größte Einfluss, genannt von 87,5% der acht Lieferant*innen, wird durch die Empfehlung und die Produktion umweltverträglicher, nachhaltiger und energiesparender Produkte erzielt. Durch Einführung eigener Produktkategorien im Rahmen von Sortimentsscreenings werden ökologisch umweltfreundlichere, ansonsten großteils gleichwertige Alternativen speziell gekennzeichnet, um den Kund*innen bei der Kaufentscheidung zu helfen. Schädliche Produkte werden identifiziert und aus dem Sortiment genommen. Haberkorn GmbH hat sogar eine Wesentlichkeitsmatrix für gesellschaftliche und ökologische Auswirkungen des Unternehmens erstellt und wird seit 2009 jährlich

mit der Zertifizierung „Ökoprofit“ im Umweltbereich ausgezeichnet. 2019 bereits zum zweiten Mal auch mit dem Zertifikat „ÖkoprofitPlus“, bei welchem die Umweltmaßnahmen um die Nachhaltigkeitsaspekte Gesellschaft und Wirtschaft ergänzt werden (Haberhorn 2019).

75% der Lieferant*innen geben im Fragebogen an, ihr Unternehmen auf eine nachhaltige Wirtschaftsweise auszurichten, mit dem erklärten Ziel die eigene Umweltleistung langfristig zu verbessern. ThermoFisher Scientific Inc. beispielsweise hat mehrere Gebäude mit LEED Zertifizierung (*Leadership in Energy and Environmental Design*) errichtet und bietet auch seinen Kund*innen einfache Maßnahmen an, selbst ökologisch unbedenklicher zu agieren, etwa durch eigens zur Verfügung gestellte Recyclingsysteme. Microsynth AG achtete ebenfalls bereits beim Bau ihrer Anlagen auf Nachhaltigkeit und hat neben einer Photovoltaik-Anlage am begrünten Fabrikdach auch eine ökologische Gebäudedämmung und -klimatisierung vorzuweisen. Stelzer Bürotechnik HandesgmbH unterzieht sich selbst jährlich einer Prüfung, die auch ökologische Aspekte enthält, achtet auf die Verwendung energiesparender Geräte und bietet *Second hand* Geräte, um die Produktlebensdauer zu erhöhen und dadurch Ressourcen zu schonen.

Ökologische Auswirkungen können insbesondere über das Energiemanagement gesteuert werden, dessen sind sich 62,5% der Lieferant*innen sicher. Energieeffizienz, Energieverbrauchsoptimierung, und der Einsatz erneuerbarer Energien werden als entscheidende Faktoren gelistet. Die Lieferant*innen geben an, durch die hohe Qualität ihrer Produkte die Produktlebensdauer zu erhöhen, wodurch ein Beitrag zu schonendem Umgang mit Ressourcen geleistet wird.

Weitere Ansatzpunkte, um die eigene Umweltleistung zu verbessern, sind die Vermeidung von Abfall und das betriebliche Mobilitätsmanagement. Haberhorn GmbH kann mit einer Vielzahl an Anerkennungen für nachhaltiges Handeln aufwarten (Haberhorn 2020) und hat bereits mehrfach den VCÖ-Mobilitätspreis gewonnen. Der Verkehrsclub Österreich (VCÖ) ist ein gemeinnütziger Verein mit dem Ziel eines nachhaltigen, umweltverträglichen Verkehrssystems (VCÖ o.J.). Der VCÖ-Mobilitätspreis wird jährlich für Projekte, Maßnahmen und Konzepte vergeben, die bei der Erreichung dieses Ziels helfen. Haberhorn GmbH wurde für ein Projekt gewürdigt, in dem der Energieverbrauch im Verkehr verringert werden konnte (Haberhorn 2010)

Die Hälfte der Lieferant*innen führt als wesentliche ökologische Auswirkungen die langen, internationalen Transportwege in der Zulieferkette an. Auch der Ressourcenverbrauch in den Produktionsprozessen wird erwähnt, besonders bei der Herstellung von Chemikalien und Verbrauchsmaterialien, da diese Produktionen meist mit hohem Energieeinsatz und Wasserverschmutzung verbunden sind.

Um ihre eigenen ökologischen Auswirkungen zu reduzieren, werden von unseren Zulieferern unterschiedliche Maßnahmen genannt. Die mit 50% am häufigsten genannte Maßnahme, ist die Bündelung von Lieferungen, da es durch Sammelbestellungen zu einer Reduktion der Transportwege kommt und so CO₂ gespart wird.

Ein ebenso wichtiger Hebel ist die Abfallvermeidung, besonders bei der Verpackung von Produkten. Durch kompostierbare, ökologischere Verpackungsmöglichkeiten, Recycling und Wiederverwendung, kann ein großer Beitrag geleistet werden.

Der Einsatz umweltfreundlicher Rohstoffe wird als Chance gesehen den eigenen Betrieb nachhaltiger auszurichten.

Auch eine Schulung des Umweltbewusstseins der Mitarbeiter*innen und Kund*innen kann einen positiven Einfluss haben. Eppendorf GmbH sieht es als Aufgabe der Führungskräfte dieses Bewusstsein in die Abteilungen hineinzutragen und dort umzusetzen. Kleine Maßnahmen, wie z.B. das konsequente Ausschalten nicht verwendeter Geräte, können in Summe eine große Wirkung erzielen.

Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte / Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind: Bisher gibt es keine Erfassung, jedoch achten wir bei dem Einkauf von Großgeräten auf Energieeffizienz und Ursprungsland, um weite internationale Transportwege zu minimieren. Neben energieintensiven Großgeräten ist Plastikabfall ein zentraler Hebel um das Labor nachhaltig auszurichten. Hier besteht Verbesserungspotenzial. Wie viel davon jedoch tatsächlich gegen ökologisch verträglichere Alternativen ausgetauscht werden kann, muss noch geklärt werden. Bei der Bestellung von Catering beschränken wir uns seit einigen Jahren darauf vegetarische Bio-Kost anzubieten.

Verbesserungspotenziale

-  Wir möchten den Verbrauch unserer Verbrauchsmaterialien optimieren. Dafür soll der Verbrauch besser überwacht werden, um zu sehen wie er sich entwickelt und um zu evaluieren wo wir Verbesserungspotenzial haben.

Auch scheinbar kleine Beiträge können in Summe einen großen Einfluss haben, daher werden wir versuchen mehrere Hebel gleichzeitig zu bedienen um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Dafür ist es wichtig organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen, die uns bei diesem Projekt unterstützen und motivierend wirken.

-  Die Einrichtung einer uni-internen Tausch-Verkaufs-Plattform nach dem Beispiel von www.willhaben.at wird angedacht. Oft werden nur minimale Mengen eines Stoffes im Labor benötigt, die Kleinstabgabemenge der Anbieter*innen ist jedoch wesentlich höher. Gäbe es eine Tauschplattform für unsere Labore, könnten Ressourcen und Geld – von uns und unseren Kolleg*innen – gespart werden.

-  Es sollen weitere, detaillierte Erhebungen des Abfallaufkommens durchgeführt werden, um das tatsächliche Abfallaufkommen und den Verbrauch von Kunststoff (Pipettenspitzen, Handschuhe, usw.) realistisch einschätzen zu können. Im Anschluss soll festgestellt werden, ob ökologisch verträglichere Alternativprodukte gesucht werden sollen, indem etwa teilweise und wo möglich Gefäße aus Kunststoff durch Glasbehälter ersetzt werden.

-  Durch fachgerechtes Recycling soll das Abfallaufkommen reduziert werden und die Abfallstoffe in einen Kreislauf eingebracht werden.

-  Bei den Versorgungsautomaten am Standort UZA1, soll ein Sortimentswechsel und eine Umstellung auf Bio-Produkte angeregt werden.

Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Wir bestätigen, dass nach unserem Wissens keine Produkte und Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen. Das Team der DLE Raum- und Ressourcenmanagement der Universität Wien unterstützt uns bei der fachgerechten Entsorgung von speziellen Abfällen.

2.4 A4 Transparenz & Mitentscheidung in der Zulieferkette

Der Aufbau und die Organisation der Universität Wien ist für unsere Lieferant*innen von Interesse, da die einzelnen Arbeitsgruppen, die jeweils relativ weit unten in der Universitätshierarchie stehen, selbstständig und eigenverantwortlich Kaufentscheidungen treffen, Lieferant*innen auswählen und Bestellungen aufgeben. Ausgenommen davon sind Aufträge für Produkte und Dienstleistungen, die dem Vergaberecht unterliegen und von übergeordneter Stelle bestimmt werden. Diese sind aber eher die Ausnahme und betrifft Spezialprodukte. Der Großteil des alltäglichen Geschäfts wird von den Arbeitsgruppen selbst abgewickelt. Informationen zu strukturellem Aufbau und Organisation der Universität Wien sind auf der Internetseite der Universität sehr übersichtlich aufbereitet (Universität Wien 2020b). Für die Inhalte der Webauftritte der einzelnen Arbeitsgruppen sind diese selbst verantwortlich. Es liegt daher den individuellen Arbeitsgruppen frei wie transparent sie ihren Auftritt gestalten möchten, um Lieferant*innen die Möglichkeit zu geben persönliche Kontakte herzustellen. Unsere Unit hat ihre Position in der Universitätsstruktur auf der Startseite klar offengelegt.

An der Universität Wien gibt es einige Dienstleistungseinrichtungen (DLE), die für den reibungslosen Betrieb der Universitätseinrichtungen sorgen. Eine davon ist das Raum- und Ressourcenmanagement (RRM). Diesem obliegt das gesamte Facility Management der Universität Wien. Das RRM ist für die Versorgung der Universität Wien mit allen notwendigen Ressourcen und Dienstleistungen zuständig, etwa Raum- und Büroausstattung, Energieversorgung, Wachdienst, Reinigungsservice etc. Ebenfalls zu ihrem Aufgabenbereich zählen die Kontrolle der Einhaltung, die durch den technischen Arbeitnehmer*innenschutz erforderlich sind, mit dem Ziel die Mitarbeiter*innen der Universität bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung zu unterstützen (Universität Wien 2020c). Wir haben nur bedingt Einfluss auf die vom RRM eingekauften Produkte.

Die Universität Wien ist in ihrer Rechtsform ein öffentlicher Auftraggeber und muss für die Beschaffung von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen die Bestimmungen des Bundesvergabegesetz (BVerG 2018 idgF) anwenden. Die Schwellenwerte sind in Kapitel A1 beschrieben. Abhängig vom Anschaffungswert werden im Dekanat bzw. im Rektorat die eingeholten Angebote geprüft und nach dem Vier Augen Prinzip eine Entscheidung für den Zuschlag getroffen. Es sind uns keine Beschaffungsrichtlinien bekannt, die die besondere Berücksichtigung ökologischer oder sozialer Aspekte in der Beschaffung vorsehen. Die gesetzlichen Standards werden unseres Wissens von der Universität Wien eingehalten. Unser Ziel ist es, hier ein Umdenken anzuregen, und universitätsweit geltende Richtlinien zu definieren, die neben wirtschaftlichen Aspekten auch ökologische und soziale einbeziehen. In einem ersten Schritt möchten wir derartige Richtlinien für unsere Unit festlegen, um tägliche Kaufentscheidungen auf dieser Grundlage zu treffen. Derzeit wird bei der Wahl der angeschafften Produkte und Leistungen eher auf technische Spezifikationen und Preis geachtet.

Die Bedarfsplanung unserer Unit, wird in persönlichen und regelmäßig geführten Gesprächen mit Vertreter*innen unserer Lieferant*innen, thematisiert. Unsere Lieferant*innen erhalten einen Einblick in unsere Arbeit und die Richtung, in die sich unsere Forschungsgruppen entwickeln möchten. Unser Labormanager erkundigt sich auch über neue Produkte und ökologischere Alternativen zu bisher verwendeten Produkten, lässt sich beraten und nimmt Empfehlungen an.

Wenn Lieferant*innen nachfragen, sind wir bereit Informationen, z.B. über Bestellungen bei Mitbewerber*innen zu sprechen oder eigene Erfahrungen mit den gekauften Produkten, zu teilen. Diese Anfragen halten sich jedoch in Grenzen.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette – Fragebogenauswertung

Unsere Lieferant*innen wurden im Rahmen des Fragebogens gefragt:

Wie leben Sie die Werte Transparenz und Mitentscheidung in Ihrem Unternehmen?

*Inwiefern evaluieren Sie Risiken in Ihrer Zulieferkette und sanktionieren Sie Verstöße gegen die Werte Transparenz und Mitbestimmung durch Ihre Lieferant*innen?*

*Haben Sie einen Überblick darüber welche Themen und welche Ihrer Entscheidungen Ihre Lieferant*innen betreffen?*

*Inwiefern verfügen Ihre Lieferant*innen über die Möglichkeit bei relevanten Themen in Ihrem Unternehmen mitzuentcheiden?*

*Inwiefern fordern Sie von Ihren Lieferant*innen, dass diese Transparenz und Mitbestimmung gegenüber deren Berührungsgruppen leben?*

*Inwiefern wählen Sie Ihre Lieferant*innen bereits nach diesen Kriterien aus?*

Tabelle 8: A4 - Auswertung des Lieferant*innen Fragebogens

| Kategorie | Häufigkeit | Prozent |
|--|------------|---------|
| Gelebte Werte: Offene Kommunikation | 6 | 75% |
| Gelebte Werte: Flache Hierarchien und Gleichberechtigung | 3 | 37,5% |
| Evaluierung: Offene Kommunikation | 5 | 62,5% |
| Evaluierung: langjährige Beziehungen | 4 | 50% |
| Evaluierung: Code of Conduct | 3 | 37,5% |
| n=8 | | |

Von den acht Lieferant*innen, die unseren Fragebogen beantwortet haben, geben sechs an, dass offene Kommunikation ihr wichtigster Punkt im Hinblick auf das aktive Leben der Werte Transparenz und Mitbestimmung ist. Für diese 75% unserer Lieferant*innen sind transparente Information und Finanzpolitik sowie die aktive Einbeziehung des Teams in alle Entscheidungen besonders wichtig. Um die Meinungen der Mitarbeiter*innen zu hören, führt ThermoFisher Scientific Inc. beispielsweise jährlich ein anonymes „Employee Involvement Survey“ durch. Die Ergebnisse der Befragung werden gesammelt und dienen als Grundlage für weitere Entscheidungen. Haberkorn GmbH ist ebenfalls der Ansicht, dass Information der Mitarbeiter*innen einen hohen Stellenwert hat. Informationsweitergabe erfolgt über das Intranet, eine Mitarbeiter*innenzeitung und eine jährliche Informationsveranstaltung an allen Standorten. Dabei haben Mitarbeiter*innen die Möglichkeit live, digital und anonym Fragen zu stellen, die sofort beantwortet werden. Außerdem wurden eigene bereichsübergreifende Teams zu den Themen Mobilität, Nachhaltigkeit und betrieblicher Gesundheitsförderung eingerichtet.

Die Gleichberechtigung der Mitarbeiter*innen bei Entscheidungen wird von einigen unserer Lieferant*innen bei der Beantwortung des Fragebogens erwähnt. Diese kann nach Einschätzung der Lieferant*innen besonders durch flache Hierarchien gut gewährleistet werden. Betriebsräte und Kollektivverträge sind nach Ansicht der Lieferant*innen ebenso ein Hinweis auf gelebte Transparenz und Mitbestimmung bei der Evaluierung ihrer eigenen Lieferkette.

Die Evaluierung der Risiken in der Zulieferkette findet nur vereinzelt statt. Dabei kann festgestellt werden, dass größere Lieferant*innen eher dazu neigen eigene Lieferant*innenbewertungen durchzuführen. So hat beispielsweise ThermoFisher Scientific Inc. im Jahr 2019 ein Risikomanagement-Programm für die Lieferkette implementiert, um ihr Zulieferkettenrisiko auf der Grundlage der Lieferant*innenleistung, der geografischen Exposition und der Umweltpraktiken abzubilden, zu überwachen und zu verbessern. Darüber hinaus nutzen sie die in Kapitel A1 erwähnte

EcoVadis-Plattform, um Verbesserungen der Gesundheits-, Sicherheits-, Arbeits- und Nachhaltigkeitsleistung ihrer Lieferant*innen zu bewerten und voranzutreiben.

Die drei größten Lieferant*innen haben einen Code of Conduct für ihre Lieferant*innen verfasst. Diesen Code of Conduct sind die Lieferant*innen angehalten zu unterzeichnen. Mitentscheidungen durch Lieferant*innen findet nicht statt. Diese können nur durch ihre Sortimentsvorstellungen Einfluss nehmen.

Unsere kleineren Lieferant*innen führen keine gesonderte Evaluierung ihrer Lieferant*innen durch, sondern setzen bei ihrer Lieferant*innenbewertung auf direkte Kommunikation. Durch regelmäßige Gespräche mit den Sortimentsmanager*innen der Lieferant*innen machen sich diese Unternehmen ein Bild ihrer direkten Zulieferer.

Durch den engen Kontakt mit Geschäftspartner*innen ergeben sich bei unseren Lieferant*innen langjährige Beziehungen mit den eigenen Zuliefer*innen, die nach eigenen Unternehmenswerten ausgewählt sind. Auch Kriterien wie das Vorhandensein einer gewerkschaftlichen Struktur oder eines Betriebsrats können für unsere Lieferant*innen eine Voraussetzung für das Andauern einer Geschäftsbeziehung sein.

Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt: Es fand im Berichtszeitraum keine Erfassung dieser Labels statt. Basierend auf einer Internetrecherche gehen wir jedoch von einem sehr niedrigen Wert aus.

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden: Im Berichtszeitraum wurde mit dem Fragebogen eine erste Stimmungslage erhoben. Bei der Auswahl der Lieferant*innen wurde bisher nicht auf die Werte Transparenz und Mitbestimmung geachtet.

Verbesserungspotenziale

 In Zukunft möchten wir bei der Auswahl unserer Lieferant*innen bewusst auf die Einhaltung der Gemeinwohl-Werte achten. Der bereits in A1 und A2 erwähnte interne Beschaffungsleitfaden soll erstellt werden, um die Auswahl der Lieferant*innen transparent zu gestalten. Da wir Endkunden mit geringer Marktmacht sind, haben wir nur sehr geringe Möglichkeiten der Einflussnahme. Durch die Kooperation mit anderen Departments werden wir unsere Marktposition ausbauen.

 Ein weiterer Schritt wäre die Ausweitung der Richtlinien auf die gesamte Fakultät oder Universität, um bei Kaufentscheidungen neben wirtschaftlichen Aspekten auch ökologische und soziale Aspekte einzubeziehen.



3 Eigentümer*innen & Finanzpartner*innen

3.1 B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Umsatzerlöse von Universitäten setzen sich großteils zusammen aus Budgetmitteln des Bundes, Studienbeiträgen und Drittmitteln (Biehl et al. 2018). Die Umsatzerlöse der Universität Wien konnten 2019 gesteigert werden auf EUR 629.279.975,79 (2018: EUR 623.312.356,53) (Universität Wien 2020a).

Universitäten gelten gemäß §4 Abs 1 Z 2a BVerG als öffentliche Auftraggeber und unterliegen dem Bundesvergaberecht, mit der Auswirkung, dass unsere Unit kein Mitspracherecht in der Wahl des Kreditinstituts hat.

Die Hausbank der Universität Wien ist seit vielen Jahren die Raiffeisen Landesbank Niederösterreich-Wien AG mit Sitz in Wien (Universität Wien o.J.a). Sie ist Regionalbank der österreichischen Bankengruppe Raiffeisen Bank International (RBI), die an der Wiener Börse notiert. Die Geschäftsfelder sind Bank, Agrar, Infrastruktur und Medien (Messner 2020).

Die Geschichte der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien geht auf den Sozialreformer Friedrich Wilhelm Raiffeisen zurück, der Ende des 19.Jahrhunderts die wirtschaftliche Not der ländlichen Bevölkerung durch die Gründung einer Genossenschaft, gelindert hat. Seine Richtlinien waren soziale Solidarität, Hilfe zur Selbsthilfe und Nachhaltigkeit (Sihn-Weber 2020a). Ziel einer Genossenschaftsbank ist die wirtschaftliche Förderung ihrer Genoss*innen (Mitglieder). Dieses Ziel ist in der Satzung verschriftlicht. Die internationale Organisation BankTrack (2020), deren Mission es ist Banken daran zu hindern zwielichtige Geschäfte zu finanzieren und stattdessen ethisches Finanzmanagement zu fördern, hat die Raiffeisen Bank International durchleuchtet und festgestellt, dass sich die Bank zu freiwilligen Standards verpflichtet hat, nämlich der *Global Reporting Initiative* (GRI), *Principles for Responsible Investment* (PRI), *UNEP Finance Initiative* und dem *United Nations Global Compact* (GC). Zusätzlich steht ein aktueller Nachhaltigkeitsbericht auf der Webpage der Bank zum Download zur Verfügung und Nachhaltigkeits-Bewertungen, wie nach dem Standard der *Institutional Shareholder Service (ISS) ESG*¹⁹, können nachgelesen werden (Sihn-Weber 2020b). Mit dem ISS ESG wird die soziale und ökologische Leistung von Unternehmen bewertet (Sihn-Weber 2020c). RBI wird aktuell von BankTrack mit einem „*dodgy deal*“, d.h. einem zwielichtigen Geschäft, in Papua-Neuguinea in Verbindung gebracht. Dieses Projekt hat verheerende Auswirkungen auf das Ökosystem des Meeres und ist ökologisch bedenklich (Frijns and Hill 2016).

Auf Anfrage weswegen die Universität Wien sich für diese Bank als Hausbank entschieden und seit wann sie bei dieser Bank Kunde ist, wurde aus datenschutzrechtlichen Gründen von der DLE Finanzwesen und Controlling nicht geantwortet.

Die Mitarbeitervorsorgekasse der Universität Wien ist die Valida, welche Teil der Raiffeisen Bank ist.²⁰ Unsere Unit hat kein Mitspracherecht bei der Wahl des Unternehmens.

¹⁹ Die ESG-Kriterien beschreiben die Verantwortungsbereiche von Unternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeit und stehen für Umwelt (*environment*), Soziales (*social*) und Aufsichtsstrukturen (*governance*) (Haberstock 2019). Für Informationen betreffend ISS: <https://www.issgovernance.com/about/about-iss/>

²⁰ Für Informationen betreffend der Mitarbeitervorsorgekasse Valida: <https://www.valida.at/de/startseite.html>



Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenmittel

Die Universität Wien ist zur Erstellung eines Rechnungsabschlusses verpflichtet. Der Rechnungsabschluss ist online frei zugänglich (Universität Wien 2020a). Die Eigenmitteldeckung²¹ konnte 2019 auf 49,2% erhöht werden (2018: 46%). Der Bilanzgewinn beträgt 2019 EUR 11.487.282,33 (2018: EUR 11.289.594,05) (Universität Wien 2020a). Laut aktuellem Branchenreport Universitäten 2018 der Arbeiterkammer Wien, der die Jahre 2015-2017 betrachtet, liegt die Eigenkapitalquote der 20 (von insgesamt 21) betrachteten Universitäten bei durchschnittlich 39,8% (Biehl et al. 2015). Damit liegt die Universität Wien klar darüber.

Für unsere Unit wurde kein separater Rechnungsabschluss zum Ende des Kalenderjahres gemacht. Grund dafür ist die große Anzahl an Drittmittel-Projekten. Die unterschiedlichen Fördergeber*innen geben jeweils eigene Abrechnungsregeln vor und die Abrechnungen sind zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Jahr fällig. Diese Abrechnungen und Zwischenberichte werden natürlich erstellt. Die Notwendigkeit eines Unit-internen finanziellen Gesamtberichts zum Jahresende wird derzeit nicht gesehen.

Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Unsere Budgets werden kategorisiert in Globalbudget, §27-Projekte und §26-Projekte.

Das Globalbudget stellt Universitätsmittel dar. Es wird von der Unit jedes Jahr anhand eines transparenten Schlüssels, abhängig von Mitarbeiter*innenanzahl, Drittmitteleinwerbung, Lehrbelastung und Forschungsleistungen berechnet und im Rahmen von Zielvereinbarungen verhandelt. Dieses Budget steht im Kalenderjahr zur Verfügung. Wird das Budget überzogen, muss es von der Unit mittels anderer vorhandener Geldmittel ausgeglichen werden: Wenn nicht ausgeglichen werden kann, wird der Betrag des Globalbudgets im Folgejahr reduziert. Eventuelle Reserven fallen am Jahresende an die Fakultät zurück. Für das Globalbudget wurde ein Frühwarnsystem des Dekanats der Fakultät eingerichtet. Dieses wird laufend überwacht und Units werden zeitgerecht informiert, sollte das Globalbudget drohen überzogen zu werden.

§26-Projekte sind Fördermittel, die vom Fördergeber FWF Der Wissenschaftsfonds, bereitgestellt sind. Mittel dieses Fördergebers werden auf einem treuhändisch verwalteten Konto verbucht und dürfen nicht überzogen werden. Die Projektmittel werden von der Projektleitung beim FWF eingefordert und das Geld wird vom FWF auf das Projektkonto überwiesen. Dabei sieht der FWF vor, dass jeweils die benötigten Mittel für den Zeitraum von sechs Monaten angefordert werden. Ist das Geld aufgebraucht, muss eine neue Überweisungsanforderung gestellt werden, da die DLE Finanzwesen und Controlling der Universität Wien die Zahlungen von Rechnungen nur bei entsprechender Kontodeckung freigibt.

§27-Projekte sind Drittmittelprojekte aller sonstigen Fördergeber*innen. Im Fall der Archaea Biology and Ecogenomics Unit werden diese Fördergeber*innen in Tabelle 9 gelistet. Abhängig von den Projektverträgen finden die Zahlungen der Raten in unterschiedlicher Höhe und zu unterschiedlichen Zeitpunkten statt. Die Endrate wird üblicherweise nach erfolgreicher Abnahme des Projekts, nach Abschluss des Projekts und Legung des Endberichts, überwiesen. Die Universität Wien geht hier somit in Vorleistung.

Ein Großteil der administrativen Aufgaben der Referentinnen an der Unit besteht aus dem Projektcontrolling, das neben den tatsächlich angefallenen Kosten natürlich auch erwartete Kosten inkludiert. Durch die Berechnung dieser erwarteten Kosten für Personal, Anlagen, Verbrauchsmaterial, etc. kann rechtzeitig reagiert werden, sollten finanzielle Schwierigkeiten auftreten. Die zuständigen Referentinnen haben Studienabschlüsse in Betriebswirtschaft und sind mit unternehmerischer Finanzierungsplanung vertraut. Ab Projektantragsstellung unterstützt zusätzlich die DLE Finanzwesen

²¹ Die Eigenmitteldeckung wird berechnet mit: $(\text{Eigenkapital} + \text{Investitionszuschüsse}) * 100 / (\text{Gesamtkapital} - \text{von den Vorräten absetzbare Anzahlungen})$

und Controlling die Wissenschaftler*innen und Referentinnen bei der Erstellung des Budgets, den Zwischenabrechnungen und dem laufenden Projektcontrolling, wodurch Fehler weitgehend vermieden werden können und Abläufe und Berechnungen sehr transparent sind.

Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Im Berichtszeitraum 2019 liefen 18 Drittmittel-Projekte und zwei von der Universität aus Bundesmitteln finanzierte Projekte. Da die verschiedenen Projekte unterschiedliche Startpunkte, Laufzeiten und Volumina haben, wurden die Gesamtkosten auf die Anzahl der Dauer der Projektlaufzeit aliquotiert und für den Berichtszeitraum 2019 errechnet. Die Personalkosten der Planstellen wurden geschätzt, da sie aus datenschutzrechtlichen Gründen von der DLE Personalwesen und Frauenförderung nicht preisgegeben werden. Tabelle 9 zeigt die Zusammensetzung unserer verfügbaren Mittel im Jahr 2019. Der Drittmittel-Anteil liegt bei knapp 73%.

Tabelle 9: Liste der Fördergeber*innen und deren Anteile am Budget 2019

| Fördergeber*in | Anzahl der laufenden Projekte | Gesamtsumme in EUR | Anteil an Gesamtbudget |
|---|-------------------------------|--------------------|------------------------|
| European Research Council (ERC) | 2 | 774.999,63 | 35,5% |
| Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung - Der Wissenschaftsfonds (FWF) | 9 | 420.262,55 | 19,2% |
| Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds (WWTF) | 1 | 199.950,00 | 9,2% |
| Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) | 5 | 172.848,08 | 7,9% |
| Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW) | 1 | 25.666,67 | 1,2% |
| Zwischensumme | | 1.593.726,93 | |
| Universität Wien (Projekte) | 2 | 7.000,00 | 0,3% |
| Universität Wien (Grundbudget) | | 79.220,00 | 3,6% |
| Universität Wien (Stammpersonal in Anzahl der Mitarbeiter*innen) | 6 | 505.050,00 | 23,1% |
| Zwischensumme | | 591.270,00 | |
| Gesamtbudget | | 2.184.996,93 | |

Es wird bestätigt, dass keine Drittmittel-Finanzierungen durch unethische Organisationen und Fördergeber*innen getätigt werden.

Die European Research Council (ERC) ist ein hoch angesehenes, europäisches Förderprogramm für die Finanzierung von Grundlagenforschung. Die Projektanträge werden im Peer-Verfahren von internationalen Gutachter*innen beurteilt. Allein die wissenschaftliche Exzellenz wird als einziges Bewertungskriterium herangezogen (ERC 2020). An unserer Unit läuft derzeit ein ERC Advanced Grant, der für etablierte Wissenschaftler*innen vergeben wird und ein ERC Starting Grant, der an vielversprechende Nachwuchsforscher*innen vergeben wird.

FWF Der Wissenschaftsfonds „ist Österreichs zentrale Einrichtung zur Förderung der Grundlagenforschung“ mit dem Ziel die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit des Landes zu stärken.



Projektanträge werden auch hier im Peer-Verfahren von internationalen Gutachter*innen beurteilt. Bei der Beurteilung der Anträge werden alle Wissenschaftsdisziplinen und Antragsteller*innen gleichbehandelt (FWF o.J.). Derzeit laufen an unserer Unit einige Einzelprojekte sowie ein Doktoratskolleg, ein Schwerpunkt-Netzwerk, das speziell die Nachwuchsförderung als Ziel definiert hat.²²

Der Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds (WWTF) ist eine 2001 gegründete, privat-gemeinnützige Förderorganisation für Wissenschaft und Forschung mit dem Ziel Spitzenforschung in Wien zu stärken. „Die Mittel des WWTF stammen von einer Bankstiftung, der Privatstiftung zur Verwaltung von Anteilsrechten“ (WWTF o.J.). Dank des Personenförderungsprogramm *Vienna Research Groups for Young Investigators* konnte 2016 eine junge Forschungsgruppenleiterin aus dem Ausland nach Wien geholt werden, die seitdem unser Team bereichert.

Die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) ist eine nationale Förderinstitution für die wirtschaftsnahe Forschung, Entwicklung und Innovation in Österreich mit dem Ziel die wirtschaftliche, technische und gesellschaftliche Entwicklung des Landes voranzutreiben. Eigentümer der FFG ist der Bund²³ (FFG 2018). An unserer Unit laufen mehrere von der FFG geförderte, anwendungsorientierte Projekte. Sie werden von einem unserer Forschungsgruppenleiter geleitet, der seinen Forschungsschwerpunkt u.a. auf industrieller Biotechnologie von Archaea hat.

Die Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW) ist eine „außeruniversitäre Einrichtung für Wissenschaft und Forschung“. Sie wurde 1847 von Kaiser Ferdinand I gegründet und hat die Aufgabe „die Wissenschaft in jeder Hinsicht zu fördern“ (ÖAW o.J.). Einer unserer Doktoranden wurde mit einem von der ÖAW gestifteten Stipendium ausgezeichnet. Dieses richtet sich an hoch qualifizierte Wissenschaftler*innen (ÖAWG 2018).

Die Projektanträge werden bei Fördergeber*innen eingereicht, in einem Peer-Verfahren bewertet und schließlich im positiven Fall, wie im Antrag dargelegt, bewilligt. In den Anträgen werden Meilensteine des Projekts beschrieben. Es sind regelmäßig wissenschaftliche Berichte über den Forschungsfortschritt zu verfassen und Zwischenabrechnungen vorzulegen. Die Forschungsfreiheit bleibt erhalten. Abhängig von der / dem Fördergeber*in ist die Folgefinanzierung teilweise an die Erreichung bestimmter Meilensteine gebunden. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschung werden in Publikationen veröffentlicht. In diesen Publikationen werden die Fördergeber*innen, denen keinerlei Privilegien in Kooperation mit der Universität entstehen, als solche ausgewiesen. Diese Kooperationen dienen dem gegenseitigen Nutzen und es besteht keine Abhängigkeit von einzelnen Fördergeber*innen. Aufgrund des hohen Drittmittel-Anteils vom Gesamtbudget spielen Drittmittel-Förderungen für uns eine große Rolle. Ohne diese Förderungen könnte unsere Unit in seiner jetzigen Größe nicht bestehen. Die Fördergeber*innen werden auf unserer Webseite genannt, unsere Forschungsgruppen sind nach ihren zentralen Forschungsschwerpunkten benannt. Die Gruppennamen enthalten keinen Hinweis auf einzelne Fördergeber*innen.

An der Universität Wien gilt seit 2013 eine Neufassung der Overhead-Richtlinie. Werden Drittmittelgelder eingeworben, fallen der Universität Wien durch die Durchführung dieser Projekte für die Inanspruchnahme von Ressourcen, wie Laborräume, Equipment, Infrastruktur, Planstellen, etc. erhebliche indirekte Kosten an. Um die durch das Projekt entstandenen Vollkosten zu finanzieren, werden von der Universität Wien „Overheadkosten in der Höhe von mindestens 20% der direkten Kosten“ einbehalten (Universität Wien 2013). Die Overheads werden nach festgelegten Regeln zwischen Rektorat (Gesamtuniversität), Organisationseinheit (Fakultät) und Projekt (Projektleiter*innen) aufgeteilt. Drei dieser Prozentpunkte sind für die Projektleitung vorgesehen. Dadurch können Forscher*innen an der Universität Wien direkt an den Drittmittel-Förderungen

²² Für Informationen betreffend der Forschungsförderungsprogramme siehe: <https://www.fwf.ac.at/de/forschungsfoerderung/fwf-programme/>

²³ Für Informationen betreffend FFG siehe: <https://www.ffg.at/FFG/Die-FFG>



beteiligt werden, indem sie sich einen Teil der Overheads in Form eines Bonus als Gehaltsbestandteil auszahlen lassen (Die Presse 2008). Auf diesen Bonus kann zugunsten des Projekts (teilweise) verzichtet werden. Elf Prozentpunkte werden der Organisationseinheit (Fakultät) - an der das Projekt stattfindet - zugeteilt und sind ebenfalls für Forschung zweckgewidmet. Die restlichen sechs Prozentpunkte der Overheads kommen der Gesamtuniversität zugute und werden für u.a. für Anbahnungs- und Zusatzfinanzierungen und die Stärkung zentraler Services verwendet (Universität Wien 2013a).

Die Projektleiter*innen sind für die Verwaltung der Drittmittelprojekte verantwortlich. Politische Interessen spielen keine Rolle in der Forschung.

Im Berichtszeitraum 2019 gab es kein Sponsoring. Bei der Organisation großer Konferenzen wurde teilweise bei unseren Lieferant*innen um Sponsoring angesucht. Dabei handelte es sich um Taschen, Blöcke und Kugelschreiber, die den Konferenzteilnehmer*innen zur Verfügung gestellt wurden und mit dem Logo der Unternehmen versehen waren. Diese Bereiche stellen nur einen kleinen Bruchteil der Gesamtkosten der Konferenzorganisation dar.



3.2 B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Die Umsatzerlöse der Universitäten setzen sich größtenteils aus Budgetmitteln des Bundes, Studienbeiträgen und Drittmitteln zusammen (Biehl et al. 2018). Die Universität Wien konnte die Umsatzerlöse im Jahr 2019 auf EUR 629.279.975,79 steigern (Vergleich 2018: EUR 623.312.356,53). Hier machen die Budgetmittel des Bundes mit 77% den größten Teil aus. Der Jahresüberschuss der Universität Wien beträgt im Berichtsjahr 2019 EUR 10.467.688,28 (Universität Wien 2020a).

Mit Stichtag 31.12.2019 bestand ein Guthaben von circa EUR 1,5 Mio auf den Konten der Unit. Diese Zahl ist nicht repräsentativ, da wie in Kapitel B1 erwähnt, die Zahlungen der Förderraten zu den verschiedenen Projekten zeitlich sehr variieren. Die Universität muss in manchen Fällen in Vorleistung gehen und in anderen Fällen erhält sie große Beträge des Projekt-Gesamtbudgets bereits zu Beginn des jeweiligen Projekts.

Der Personalaufwand der Universität Wien wird in der Gewinn- und Verlustrechnung für etwa 5.600 Vollzeitäquivalente mit Stichtag 31.12.2019 mit EUR 413.122.494,91 angegeben (Universität Wien 2020a).

Den größten Posten, etwa zwei Drittel, der laufenden Kosten unserer Unit stellt für etwa 24 Vollzeitäquivalente mit etwa EUR 1,5 Mio. pro Jahr das Personal dar.

Unsere voraussichtlichen Zukunftsausgaben werden anhand der laufenden Projekte kalkuliert, wie in Kapitel B1 beschrieben. Dafür werden einerseits die für die Erfüllung der Projektziele notwendigen Arbeiten betrachtet und eine Abschätzung getroffen wie viele Mittel und wie viele Personenmonate benötigt werden. Andererseits wird der erwartete Zeitaufwand betrachtet, der für die Fertigstellung der wissenschaftlichen Arbeiten unserer Wissenschaftler*innen nötig ist. Bei den Kalkulationen wird die voraussichtliche Inflation mitbedacht. Die voraussichtlichen Ausgaben können durch die derzeit vorhandenen Mittel gedeckt werden.

Um bei Projektanträgen und Planungen einen realistischen Wert als Grundlage zu haben, werden seit einigen Jahren regelmäßig die jährlichen Durchschnittskosten pro Laborarbeitsplatz berechnet.

Das Anlagevermögen der Universität Wien wurde, vermindert um die lineare Abschreibung, im Jahr 2019 mit EUR 308.047.458,66 bilanziert, wobei Anschaffungen unter EUR 1.500 als geringwertige Vermögensgegenstände behandelt und als Aufwand verbucht wurden (Universität Wien 2020a). Die Anlagenzugänge an unserer Unit beziffern sich im Jahr 2019 mit knapp EUR 136.700, wobei etwa 88% davon aus Mitteln der Universität bestritten wurden und 12% durch Drittmittel finanziert wurden.

Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

*Drittmittel-Fördergeber*innen entscheiden nach Durchführung eines Peer-Verfahrens über eine Projektfinanzierung. Die Universität Wien legt bei der Budgetaufteilung und den Zielvereinbarungen einen transparenten Aufteilungsschlüssel vor. Aus diesem Grund gehen wir davon aus, dass die Verteilung der Geldmittel unter fairen Bedingungen erfolgt.*

*Die Fluktuation der Mitarbeiter*innen ist im wissenschaftlichen Betrieb relativ hoch, da durch Drittmittel finanzierte Forschungsprojekte meist auf 3 (FWF) bis max. 5 Jahre (WWTF, ERC) ausgelegt sind. Außerdem sollen Master- und Doktorarbeiten auf gewisse Zeiträume begrenzt bleiben (0,5-1 Jahr, bzw. 3-4 Jahre). Auslandserfahrungen und generell Erfahrungen in unterschiedlichen Forschungskontexten sind aber in einer wissenschaftlichen Laufbahn von großer Bedeutung, daher ist es nicht vorgesehen, die Mitarbeiter*innen auf Dauer an unsere Unit zu binden. Im Jahr 2019 wurden 12 Personen neu angestellt, während 14 Personen ausgeschieden sind. Kritisch ist hier aber dennoch anzumerken, dass viele Förderprojekte, die Doktorand*innen finanzieren, zu kurz angelegt sind, da in*

*der Realität eine Doktorarbeit in den Lebenswissenschaften aufgrund der zunehmenden Komplexität und Technologisierung der Projekte und durch Kollaborationen heute oft 4 bis 5 Jahre beansprucht. Daher ist die Finanzierung des letzten Jahres oder der beiden letzten Jahre vor Abschluss der Arbeit oft unsicher und hängt von der Finanzsituation der Arbeitsgruppen ab. In knappen Zeiten und wenn kein Stipendium akquiriert werden kann, müssen die Doktorand*innen mit weniger Geld oder sogar im ungünstigen Fall mit Unterstützung des Arbeitsmarktservice (AMS) ihre Arbeit fertigstellen.*

*Aus diesem Grund sieht die neue PhD School ‚Ecology and Evolution‘ an der Fakultät für Lebenswissenschaften (seit 1. Juli 2020) die Möglichkeit von Stipendien für abschließende Doktorand*Innen vor, wie es dies bis vor kurzem noch (aber in geringerem Ausmaß) durch die Universität gab.*



3.3 B3 Sozial-ökologische Investitionen & Mittelverwendung

Ökologische Qualität der Investitionen

Es ist uns bewusst, dass die Transformation zu einer ökologisch nachhaltigen Gesellschaft nur durch eine gemeinsame Anstrengung aller *stakeholder* erfolgen kann. Es ist unsere Aufgabe, der Gesellschaft gegenüber, Verantwortung zu übernehmen und die Umwelt, unsere Lebensgrundlage, zu schützen und Abläufe nachhaltig zu gestalten.

Um die Auswirkungen anschaulich zu beziffern, die menschliche Handlungen auf die Umwelt haben, wurde Mitte der 1990er Jahre das Konzept des „ökologischen Fußabdrucks“ entwickelt. Dabei handelt es sich um ein Maß für die Umweltbelastung, die eine bestimmte Bevölkerung, Gruppe oder Person der Natur durch ihren Lebensstil auferlegt. Der Fußabdruck stellt dabei die Landfläche dar, die erforderlich ist, um den gegenwärtigen Ressourcenverbrauch und die Abfallentsorgung dieser Bevölkerung, Gruppe oder Person aufrechtzuerhalten und dauerhaft zu ermöglichen (Rees und Wackernagel 1996). Die Idee wurde vielfach weiterentwickelt und es gibt viele Services um die Größe des eigenen Fußabdrucks zu bestimmen.²⁴ Es wird überlegt in Zukunft den jährlichen ökologischen Fußabdruck der Unit zu bestimmen, um die Entwicklung unserer Auswirkungen regelmäßig zu prüfen.

Für das Wintersemester 2021/22 ist der Umzug in ein neues Biologiezentrum der Universität Wien in 1030 Wien geplant, das sich derzeit durch die Bundesimmobiliengesellschaft (BIG) im Bau befindet. Es wird bereits in der Bauphase auf die Nachhaltigkeit des Gebäudes, die Energieeffizienz und ökologische Aspekte geachtet. Es soll nach den Grundsätzen von „klimaaktiv“²⁵ zertifiziert werden und zumindest den Ziel Level „Silber“ erreichen (BIG 2019). Aufgrund des zeitnahen Umzugs sehen wir derzeit keinen ökologischen Sanierungsbedarf an unserem jetzigen Standort Althanstraße. Der neue Standort wird, wie unser aktueller Standort eine gute öffentliche Verkehrsanbindung haben.

Die meisten unserer Anlagen wurden mit der Gründung der Unit Ende 2007 angeschafft und als Anlagevermögen aktiviert. Bei der Aktivierung werden die Anschaffungskosten einschließlich Nebenkosten eingerechnet. Die Abschreibungen erfolgen linear über verschiedene Nutzungsdauern. Beispielsweise werden technische Anlagen und Maschinen mit einer Nutzungsdauer von 5-10 Jahren, EDV-Anlagen mit einer Nutzungsdauer von 4 Jahren und die Laboreinrichtung mit 10 Jahren abgeschrieben (Universität Wien 2020a). Laut Inventarliste beträgt der Restbuchwert der Anlagen der Unit zum Stichtag 31.12.2019 etwa EUR 378.000. Unsere derzeit noch im Inventar geführten Anlagen (mit einem summierten Anschaffungswert von fast EUR 1.447.000) sind somit bereits größtenteils (zu knapp 74%) abgeschrieben.

Soweit möglich, werden technische Anlagen und Maschinen über die Abschreibungsdauer hinaus verwendet und erst ersetzt, wenn sie irreparabel sind. Unsere Techniker*innen sind mit den Geräten sehr gut vertraut und führen kleinere Reparaturen meist selbst durch. Wenn ein derartiger Reparaturversuch erfolglos ist, werden Techniker*innen der jeweiligen Unternehmen zu Hilfe gerufen. 2019 wurden von unserer Unit etwa EUR 13.000 (an Selbstbehalten) in Reparaturen investiert. Die Fakultät für Lebenswissenschaften fördert mit Zuschüssen entstandene Reparaturkosten ab einem Betrag von EUR 1.000, dadurch wird zusätzlich das Interesse der Departments gesteigert, die

²⁴ Der österreichische Fußabdruck-Rechner des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie kann hier aufgerufen werden: <https://www.mein-fussabdruck.at/> Der Fußabdruck-Rechner des Global Footprint Network, das von den Entwicklern dieses Konzepts gegründet wurde, ist hier zu finden: <https://www.footprintcalculator.org/>

²⁵ Für den klimaaktiv Kriterienkatalog für Dienstleistungsgebäude siehe: https://www.klimaaktiv.at/bauen-sanieren/gebaeuedeklaration/Kriterienkatalog_Buero_Bildungsbauten2017.html



mögliche Nutzungsdauer der Geräte zu optimieren. Im Berichtszeitraum wurden unserer Unit Reparaturzuschüsse von etwa EUR 12.500,- gewährt. Zwar sind die Reparaturzuschüsse des Dekanats positiv zu werten, Wartungsverträge mit Unternehmen sind jedoch nicht förderfähig. Die verlängern nach unserer Einschätzung die Lebensdauer der Geräte ebenfalls, sind derzeit aber von den Units selbst zu finanzieren. Das Anlagevermögen der gesamten Universität Wien wurde in der Bilanz zum 31.12.2019 mit EUR 308.047.458,66 bewertet (Universität Wien 2020a).

Im Rahmen der Vorbereitungen des Umzugs wurden Umzugskordinator*innen ernannt. Von unserer Unit wurde angeregt nicht nur die nötigsten Anlagen in das neue Gebäude zu übersiedeln, sondern auch bestehendes Mobiliar im Sinne der Nachhaltigkeit möglichst weiter zu nutzen.

Bei Erfordernis eines Austauschs von bestehendem Anlagevermögen achten wir z.B. bei Elektrogeräten auf den Energieverbrauchsstandard der Geräte und bestellen möglichst bei lokalen oder nationalen Lieferant*innen. Hier könnte in Zukunft mittels interner Beschaffungsrichtlinien die Auswahl für bestimmte, ökologischere Anlagen, transparenter gestaltet werden.

Besonders energieintensive Geräte in unseren Labors sind unsere Ultrafreezer, welche Reagenzien und biologische Proben auf -80 Grad Celsius kühlen. Würden diese Proben nicht bei derart niedrigen Temperaturen gelagert werden, würde sich ihre Lebensdauer drastisch verkürzen. So lagern bei uns Proben aus den 1980er Jahren, die für uns von großer Bedeutung sind, da sie die wissenschaftliche Arbeit mehrerer Dekaden umfassen. Nach Überprüfung der Eignung die Proben bei höheren Temperaturen zu lagern, ohne dass diese Schaden nehmen, wurde die Temperatur der Geräte um 10 Grad erhöht. Unser *Green Labs Austria* Team (siehe Kapitel E3) hat erhoben, dass in den meisten biologischen Labors die Ultrafreezer auf -80 Grad Celsius eingestellt sind. Die benötigte Energie für die Kühlung steigt, je tiefer die Temperatur ist, rasant an. Im Sinne des Energiesparens wurde die Temperatur um 10 Grad auf -70 Grad Celsius geändert. Nach einer Testphase von etwa fünf Monaten, haben wir erkannt, dass unsere Proben durch die geänderten Temperaturen keine Schäden genommen haben. Mit dieser Maßnahme kann der Stromverbrauch nach Herstelleranalyse um etwa ein Drittel reduziert werden. Das entspricht etwa EUR 500 pro Jahr und Ultrafreezer an Stromkosten und 6 kWh pro Tag (Hodgskiss 2020). Mit 1 kWh Strom können ca. 15 Hemden gebügelt, 10 Stunden ein Desktop PC benutzt oder 70 Tassen Kaffee gekocht werden (Verivox o.J.). Auch ein regelmäßiges Abtauen der Geräte wirkt sich, nach einer ersten Studie, positiv auf unseren Energiebedarf aus. Hier müssen jedoch weitere Versuche gemacht werden, um Empfehlungen zu Abtau-Frequenz und -Zeitpunkt zu machen, da ein abgetautes Gerät zwar weniger Energie verbraucht, unmittelbar nach dem Abtauen jedoch wieder unter hohem Energieeinsatz stark heruntergekühlt werden muss. Eine genaue Analyse soll folgen (Hodgskiss 2020). Da mit diesen Experimenten Ende 2019 gestartet wurde, sind wir noch in einer Testphase und verfügen selbst noch nicht über aussagekräftige Daten.

Dass die Berücksichtigung aller Nachhaltigkeitsaspekte eine Herausforderung ist, zeigt folgendes Beispiel: Im Jahr 2020 musste ein defekter Ultrafreezer durch eine Neuanschaffung ersetzt werden. Dabei sollten alle Nachhaltigkeitsaspekte in die Kaufentscheidung mit einfließen. Die Umweltbelastung während des gesamten Produktlebenszyklus, von der Produktion, über Gebrauch bis zur Entsorgung, wurde evaluiert und ein langlebiges, nachhaltig produziertes Modell konnte gefunden werden. Der beste Freezer wurde bei einem europäischen Unternehmen bestellt, um auch die Transportwege in die Entscheidung einzubeziehen. Nach der Bestellung stellte sich heraus, dass das Gerät aus den USA geliefert werden würde.

Unsere Strategie ist, die Maximierung der Nutzungsdauer bestehender Anlagen unter Einbeziehung der Rentabilität. Gleichzeitig sollen die energieintensiven Anlagen identifiziert werden, um Möglichkeiten zu finden den Energieverbrauch bestehender Anlagen zu reduzieren und diese entsprechenden Maßnahmen zu setzen.

Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Von unserer Unit wurden im Berichtszeitraum 2019 keine Veranlagungen gemacht.

Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Fossile Energieträger sind für den Betrieb unseres Forschungslabors nicht zwingend notwendig.

Chemikalien, die als gefährliche Abfälle entsorgt werden müssen, sind jedoch im Forschungsbetrieb in der Molekularbiologie und Mikrobiologie – und somit in unserem Labor – im Einsatz. Hierzu gehören Lösungsmittel, Antibiotika und einige Spezialchemikalien wie Formaldehyd und Phenol. Diese Spezialchemikalien fallen in winzigen Mengen an. Wir schätzen, dass der hohe Energiebedarf und der hohe Plastikverbrauch die höheren Umweltauswirkungen haben und somit unseren ökologischen Fußabdruck stärker beeinflussen.



3.4 B4 Eigentum & Mitentscheidung

Die Universität Wien, der Rechtsform nach, eine juristische Person öffentlichen Rechts (Universitätsgesetz), ist die größte von 22 öffentlichen Universitäten in Österreich (BMBWF o.J.a). Aufgrund ihrer Rechtsform sind die Universitäten voll rechts- und geschäftsfähig.

Laut Artikel 81c Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) sind sie:

“Stätten freier wissenschaftlicher Forschung, Lehre und Erschließung der Künste. Sie handeln im Rahmen der Gesetze autonom und können Satzungen erlassen. Die Mitglieder universitärer Kollegialorgane sind weisungsfrei.”

Die wesentliche Rechtsgrundlage der öffentlichen Universitäten ist das Universitätsgesetz. Hier werden in 144 Paragraphen die organisationsrechtlichen (I. Teil Universitätsgesetz), studienrechtlichen (II. Teil Universitätsgesetz), personalrechtlichen (ab III. Teil) und weitere Regelungen zusammengefasst. Auch die Universitätsautonomie, die Weisungs- und Satzungsfreiheit, ist hier verankert (§5 Universitätsgesetz). Die Finanzierung der Universitäten erfolgt aus Bundesmitteln (§12 Universitätsgesetz).

Derzeit ist das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) für Belange der Universitäten zuständig. Planungsinstrument für die Gesamtgestaltung der Universitätslandschaft ist der gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan (GUEP), der als Grundlage für die Leistungsvereinbarungen und Entwicklungspläne der einzelnen Universitäten dient (§12b Universitätsgesetz, BMBWF o.J.b).

Die Leistungsvereinbarung ist der Vertrag der Universität mit dem Bund. Darin werden Ziele für die kommende Periode definiert. Die Ziele können wissenschaftlicher, aber auch gesellschaftlicher Natur sein und werden nach Ablauf der Periode evaluiert (Universität Wien 2018a). Für die Leistungsvereinbarung in der Periode 2019 bis 2021 beträgt der Gesamtbetrag der Finanzierung der 22 öffentlichen Universitäten durch den Bund EUR 10.992.000,-. (§141b Universitätsgesetz). Die Budgets werden inneruniversitär im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und den Fakultäten festgelegt. Die Fakultäten führen ihrerseits weitere Zielvereinbarungen mit den einzelnen Professor*innen. Dabei werden die Globalbudgets verhandelt und anschließend den entsprechenden Kostenstellen des jeweiligen Departments zugewiesen.

Die Leitung des Departments ist für die Verwendung des Globalbudgets verantwortlich. Da sich die Globalbudgets nach einem transparenten Schlüssel errechnen lassen, wird dieses Budget innerhalb eines Departments entweder der entsprechenden Person zugewiesen oder es wird für gemeinsame Anschaffungen genutzt, die nicht ausschließlich einer Forschungsgruppe oder einem Forschungsprojekt zuzuordnen sind.

Für drittmittelfinanzierte Projekte ist die jeweilige Projektleitung, die die Mittel eingeworben hat, verantwortlich. Die Fördergeber*innen haben unterschiedliche Richtlinien bezüglich der von ihnen bewilligten Mittel. Diese Richtlinien werden bereits bei Antragstellung geprüft um festzustellen, ob eine Zusammenarbeit mit dem Fördergeber*in in Frage kommt. Weiters sind die Richtlinien über die Konditionen der Projekterfüllung in den Förderverträgen der jeweiligen Projekte nachzulesen. Sind mehrere Partner*innen an einem Projekt beteiligt, werden teilweise in Konsortialverträgen Vereinbarungen zwischen den Partner*innen geregelt. Die Projektleitung oder Projektkoordination ist dem Fördergeber*in gegenüber verantwortlich und fungiert als Ansprechperson. Bei manchen Projekten wird eine Co-Projektleitung festgelegt. Eine Mitunternehmerschaft aller Projektmitglieder ist jedoch undenkbar.

Die Eigentümer*innenstruktur an unserer Unit hat sich in den letzten Jahren immer wieder verändert. Sie hängt stark von der Bewilligung von Drittmittel-Projekten, deren Volumina und Laufzeiten ab, ist jeweils eine Momentaufnahme und somit nicht repräsentativ. Gemessen an Drittmittelvolumina ist an unserer Unit derzeit (Stand 31.12.2019), die größte Forschungsgruppe „*Archaea Ecology and Evolution*“ mit etwa 45% aller Drittmittel, gefolgt von der Forschungsgruppe „*Genome Evolution and Ecology*“ mit etwa 30%.



Die meisten Fördergeber*innen begrenzen die Anzahl der Projekte, die gleichzeitig von einer Projektleitung koordiniert werden dürfen oder verlangen von der Projektleitung sich im Fördervertrag dazu zu verpflichten, einen gewissen Mindestprozentsatz ihrer Arbeitszeit für das jeweilige Projekt zu arbeiten. Die DLE Finanzwesen und Controlling und die DLE Forschungsservice und Nachwuchsförderung achten darauf, dass die erforderlichen Richtlinien eingehalten werden. Nach Projektabschluss werden die Projektkontosaldi auf eine eigene Kostenstelle transferiert und als Reserve genutzt.

Negativaspekt: feindliche Übernahme

Es gibt keine Möglichkeit einer feindlichen Übernahme.



4 Mitarbeiter*innen

4.1 C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

An der Archaea Biology and Ecogenomics Unit beschäftigen wir 43 Personen, in Summe etwa 24 Vollzeitäquivalente (VZÄ, Stichtag 31.12.2019). Davon sind 23 Frauen (etwa 14 VZÄ) und 20 Männer (knapp 10 VZÄ). Nach einer klaren Überzahl an Frauen wurden 2019 mehr Männer (neun) als Frauen (drei) neu angestellt. Somit sind die Frauen nun mit 53,5% knapp in der Mehrheit und das Verhältnis ist relativ ausgewogen. Abbildung 3 zeigt die Anzahl der Frauen und Männer in den unterschiedlichen Positionen an unserer Unit. Die Arbeitsgruppe ist international zusammengesetzt. Die Amtssprache ist Englisch.

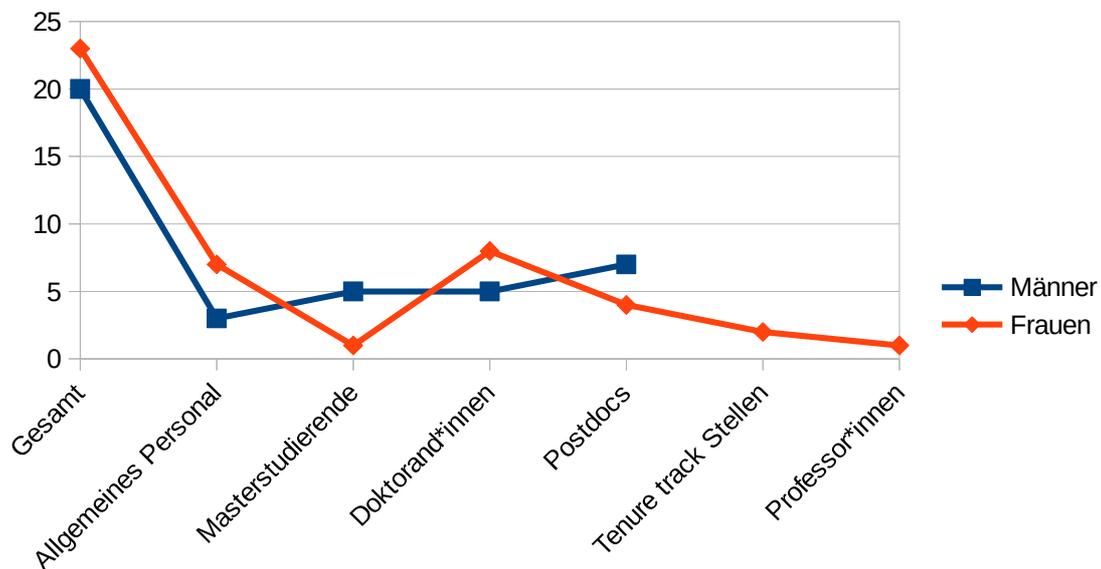


Abbildung 3: Anzahl der Männer und Frauen in den unterschiedlichen Positionen

(Quelle: eigene Darstellung)

Die Unit hat eine flache Hierarchie und wird von einer Universitätsprofessorin geleitet, die die Unit mit ihrem Ruf an die Universität Wien am 1. Oktober 2007 gegründet hat. Sie hat eine Stellvertreterin, mit der sie das Führungsteam bildet und leitet eine von vier Forschungsgruppen. Die Gruppenleiter*innen (75% Frauen) haben unterschiedliche Forschungsschwerpunkte mit den eigenen Gruppen.



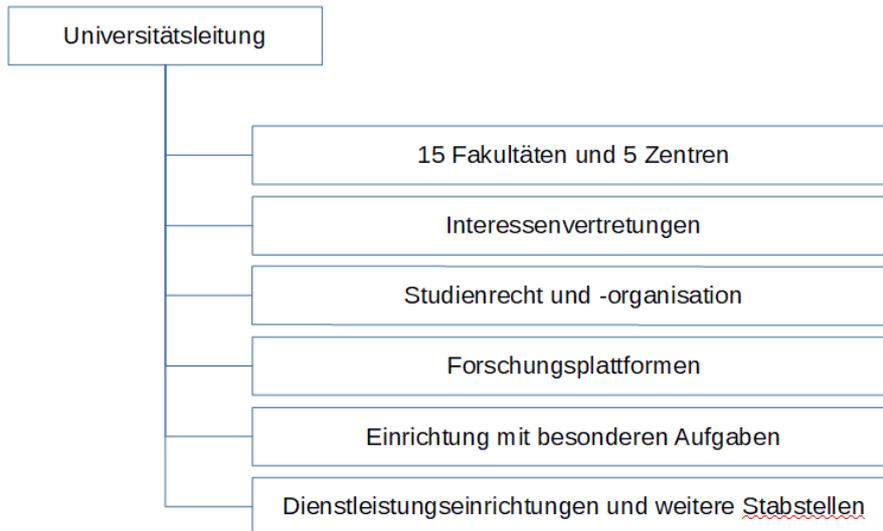


Abbildung 4: Organigramm der Universität Wien
(Quelle: eigene Darstellung)

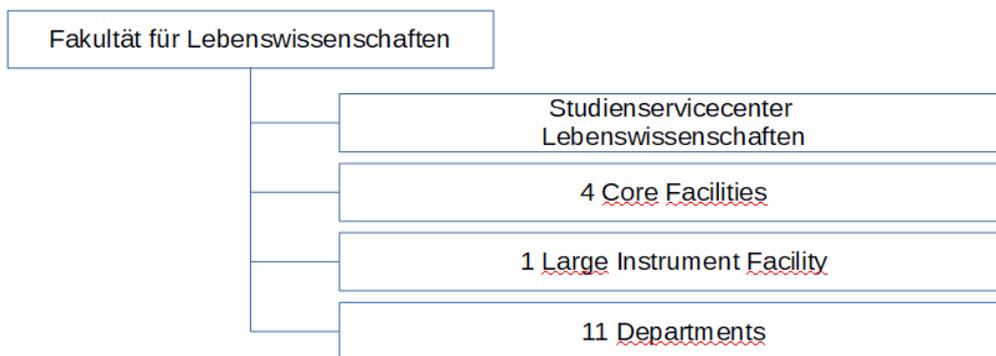


Abbildung 5: Organigramm der Fakultät für Lebenswissenschaften
(Quelle: eigene Darstellung)

Die Universität Wien beschäftigt 9.948 Personen, in Summe etwa 5.628 Vollzeitäquivalente (VZÄ, Stichtag 31.12.2019). Davon sind 5.120 Frauen (etwa 2.828 VZÄ) und 4.828 Männer (knapp 2.800 VZÄ). 69% der Mitarbeiter*innen (das sind 6.880 Personen, in Summe etwa 3.571 VZÄ) gehören zum wissenschaftlichen Personal, 31% zum allgemeinen Personal (das sind 3.312 Personen, in Summe etwa 2.057 VZÄ) (Blum et al. 2020).

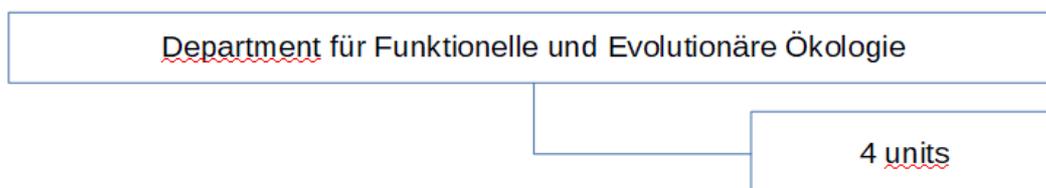


Abbildung 6: Aufbau des Departments für Funktionelle und Evolutionäre Ökologie
(Quelle: eigene Darstellung)

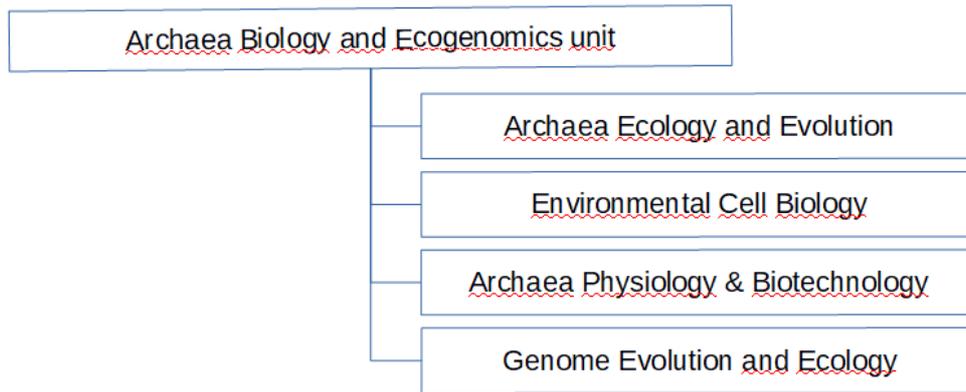


Abbildung 7: Aufbau der Archaea Biology and Ecogenomics Unit

Quelle: eigene Darstellung)

Die Archaea Biology and Ecogenomics Unit²⁶ ist seit Fusionierung per 1.1.2020 eingebettet im Department für Funktionelle und Evolutionäre Ökologie²⁷ und ist Teil der Fakultät für Lebenswissenschaften an der Universität Wien (siehe Organigramme Abbildungen 4 bis 7). Die Universität Wien besteht aus 15 Fakultäten und fünf Zentren, die die wissenschaftlichen Organisationseinheiten bilden und mit Forschungs- und Lehraufgaben betraut sind (Universität Wien o.J.b).

In der Lehre sind fünf Personen (80% Frauen) beschäftigt, die Vollzeitverträge an unserer Unit haben und neben ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit die Lehre machen. Unsere Lehrenden beschäftigen sich hauptsächlich mit Forschung. Die Studierenden bekommen damit in der Lehre den aktuellen Stand der Forschung vermittelt. Im Jahr 2019 haben Wissenschaftler*innen der Unit auf Konferenzen und Tagungen insgesamt 24 Vorträge gehalten und selbst sieben Workshops organisiert oder co-organisiert. In der Lehre finden Vorlesungen, Seminare und Praktika sowohl für das Bachelor Studium Biologie (Zweig Ökologie) als auch in den Masterstudien Molekulare Mikrobiologie, Mikrobielle Ökologie und Immunologie (MMEI) und *Ecology and Ecosystems* (MEC) statt. Die unterschiedlichen Zielgruppen werden dabei entsprechend ihres Lernniveaus und mit verschiedenen Präsentationstechniken angesprochen. Der Erfolg bestätigt sich in positiven Lehrveranstaltungsevaluierungen. Die Studierenden fühlen sie sich am richtigen Level „abgeholt“, ein Umstand, der belegt, dass unsere Lehrenden auf ihre Zuhörer*innen eingehen und ihre Vorlesungspräsentationen an die Bedürfnisse der Studierenden anpassen. In Kapitel D1 wird näher auf die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluierungen eingegangen. Für die Wissensvermittlung an Nicht-Studierende werden auch Veranstaltungen z.B. in einem Gymnasium sowie im Musikverein genutzt.

Jährliche Mitarbeitergespräche zwischen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten werden zudem als Instrument der mitarbeiterorientierten Karriereplanung geführt. Diese „Jahresgespräche“ sind an der Universität Wien verpflichtend durchzuführen und bieten die Möglichkeit Entwicklungsmöglichkeiten, Berufsperspektiven und Ziele im Arbeitsverhältnis für das kommende Jahr zu klären und zu dokumentieren. Die Universität stellt Vorbereitungsbögen für dieses Gespräch zur Verfügung. Sollten Mitarbeiter*innen einen Konflikt oder ähnliches befürchten, kann der Betriebsrat zum Gespräch dazu

²⁶ Im Berichtszeitraum war unsere Unit noch die *Archaea Biology and Ecogenomics Division* und Teil des *Department of Ecogenomics and Systems Biology*.

²⁷ engl. *Department for Functional and Evolutionary Ecology*



geladen werden und beim Gespräch dabei sein.

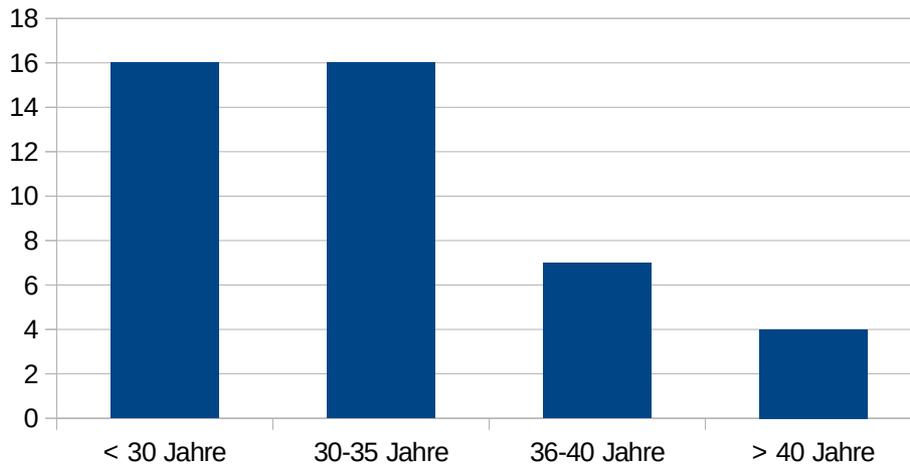


Abbildung 8: Anzahl der Mitarbeiter*innen einer Altersgruppe

(Quelle: eigene Darstellung)

Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben, allen voran §109 Universitätsgesetz, („6 Jahres Regel“), ist die Karriereplanung an einer Universität eher schwierig. Problematisch werden mangelnde Karriereperspektiven auch an unserer Unit von den Mitarbeiter*innen gesehen. Neue Stellen zu schaffen und auszuhandeln ist die einzige Möglichkeit aus dem Drittmittel-Kreislauf und damit den befristeten Verträgen zu entkommen. Unsere Vorgesetzten setzen sich stark für ihre Mitarbeiter*innen ein. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit aller Mitarbeiter*innen liegt bei etwa 3 Jahren, jene der Personen mit unbefristeten Verträgen bei knapp 8 Jahren. Aufgrund des hohen Anteils an Drittmittelfinanzierten bzw. befristeten Projektanstellungen (knapp 80%), ist die Fluktuation relativ hoch. 2019 wurden 12 Personen neu angestellt und 14 Personen sind ausgeschieden. Abbildung 8 zeigt die Anzahl der Mitarbeiter*innen pro Altersgruppe (Stichtag 31.12.2019). Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter*innen liegt bei 32 Jahren. Unsere Mitarbeiter*innen kommen aus 17 verschiedenen Ländern von vier verschiedenen Kontinenten (Abbildung 10).

Die Universität Wien hat Interessenvertretungen für ihre Mitarbeiter*innen und Studierende. Es gibt zwei Betriebsräte, mit einem 28-köpfigem Team für das wissenschaftliche Universitätspersonal und einem 17-köpfigem Team für das allgemeine Universitätspersonal, eine Behindertenvertretung für das allgemeine und das wissenschaftliche Universitätspersonal, sowie auf Studierendenseite die Hochschul*innenschaft (ÖH) (Universität Wien 2020d, 2020e, 2020f).

An unserer Unit wird Eigenverantwortung und selbstständiges Mitdenken erwartet und gefördert. So wird in Arbeitsbesprechungen und nach den wöchentlichen Präsentationen im Team aktive Diskussion angeregt und gefördert und dabei auf eine ausgewogene Diskussionskultur geachtet. In einem neuen Besprechungsformat, einer Art ‚world-science‘ Café wurde außerdem im Berichtsjahr an zwei Nachmittagen wissenschaftlicher Austausch in 6er bzw. 8er Gruppen gelebt, der von allen Beteiligten als sehr rege und positiv aufgenommen wurde. Die Supervisor*innen sind bemüht immer ein offenes Ohr für ihre Teams zu haben und möglichst verfügbar zu sein. Das stellt oftmals aufgrund der Lehr- und Reisetätigkeiten der Gruppenleiter*innen eine Herausforderung dar.

Durch den offenen Umgang miteinander und die wohlwollende Atmosphäre werden interne Konflikte zeitnah und offen angesprochen und beseitigt.

Fehler können bedenkenlos eingestanden werden und werden als Lernchance gesehen.

Innerhalb der Unit gibt es zwar eine Leiterin und eine Stellvertreterin, jedoch organisieren sich die einzelnen Forschungsgruppen ihre Aufgaben selbst. Einmal pro Woche wird ein Seminar gehalten, bei dem eingangs allgemeine Themen besprochen werden können und danach ein wissenschaftlicher Vortrag von einem der Mitarbeiter*innen gehalten wird. Jede*r Mitarbeiter*in präsentiert die eigene Arbeit überblicksmäßig 1-2 mal pro Jahr. Damit ist das ganze Team am letzten Stand der Forschungsarbeiten und über den Fortschritt der Arbeiten der Kolleg*innen informiert. Nach der Präsentation werden Feedback und Ideen über die weiteren Arbeiten aus der Gruppe eingeholt und besprochen. So können neue Sichtweisen und Vorschläge in die Arbeit inkludiert werden. Durch den allgemeinen Teil zu Beginn des Seminars werden alle Teilnehmer*innen über aktuelle Geschehnisse informiert und können auch eigene Themen im Plenum einbringen.

Die einzelnen Forschungsgruppen halten zusätzlich regelmäßig interne Team-Meetings, die ebenfalls einmal pro Woche und nach Bedarf stattfinden.

Unseren Mitarbeiter*innen stehen zwei Seminar- / Sozialräume zur Verfügung, die jeweils mit einem Whiteboard ausgestattet sind, das bei Besprechungen gemeinsam genutzt wird. Inputs werden nach einer Besprechung meist nicht sofort gelöscht. So können weitere Personen, die bei der Besprechung nicht anwesend waren, Inputs geben oder die Inhalte, mit dieser Gedankenstütze, bei einer gemeinsamen Mahlzeit in den Sozialräumen diskutiert werden.

Dienstreisen

Im Jahr 2019 haben unsere Mitarbeiter*innen 54 Reisen zu 36 unterschiedlichen wissenschaftlichen Veranstaltungen in zwölf Ländern gemacht. Knapp 50% dieser Reisen wurden vom Nachwuchs (Doktorand*innen, Postdocs) unternommen, um die eigene Arbeit in Form eines Posters oder eines Vortrags zu präsentieren, das eigene Netzwerk zu stärken und Karriereperspektiven auszuloten. Dieser Aspekt der Förderung der Nachwuchswissenschaftler*innen ist uns sehr wichtig. Abbildung 9 gibt einen Überblick wer die Reisen durchgeführt hat. Einige unserer Doktorand*innen und ein Masterstudent konnten als Gastforscher*innen an anderen internationalen Universitäten Berufserfahrung sammeln und über Kollaborationen mit anderen Labors tätig sein.



Abbildung 9: Anteil der Wissenschaftler*innen nach Positionen, die 2019 dienstliche Reisen durchgeführt haben

(Quelle: eigene Darstellung)

Auswertung der Mitarbeiter*innen Befragung: Mitarbeiter*innen-orientierte Organisationskultur

Um die Stimmungslage der Mitarbeiter*innen zu evaluieren, wurde eine anonyme Befragung durchgeführt. Für die Befragung wurde das Online-Tool survio²⁸ verwendet. Die Befragung wurde von 11.Mai 2020 bis 26.Mai 2020 durchgeführt. Rückmeldungen kamen von 31 Mitarbeiter*innen.

Was unsere Unit demnach besonders macht, ist der spürbar hohe Grad an Identifikation mit dem

²⁸ Das Umfrage-Tool survio ist hier abrufbar: <https://www.survio.com/de/>

Institut und der Tätigkeit. Unsere Mitarbeiter*innen sind begeistert von den Themen ihrer Arbeit und sind leidenschaftlich von der Wissenschaft überzeugt und es herrscht das Wissen einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen. Ein freundlicher und respektvoller Umgang mit Kolleg*innen ist für uns selbstverständlich. Unsere Mitarbeiter*innen sprechen von „*enthusiastischen*“, „*freundlichen*“, „*leidenschaftlichen*“, „*motivierenden*“ Kolleg*innen, die „*gleichzeitig Freunde*“ sind. Trotz diverser Herausforderungen, fühlen sich die Mitarbeiter*innen geschätzt und unterstützt und heben das Team, das für viele „*wie eine Familie*“ ist, und die Atmosphäre besonders hervor.

Im Rahmen der Mitarbeiter*innen-Befragung wurde unter anderem der ESI (*employee satisfaction index*) Index²⁹ erhoben. Vorgehensweise der Befragung: Es wurden drei Fragen gestellt, die auf einer Skala von 1 bis 10 bewertet werden konnten (1 ist die schlechteste Bewertung, 10 ist die beste Bewertung). Die Fragen waren:

How satisfied are you with your current workplace and job?

How well does your workplace meet your expectations?

How close is your current workplace to your ideal workplace?

Unser aktueller Wert der Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit liegt derzeit bei 70,74%.

Als Teil der DLE Personalwesen und Frauenförderung an der Universität Wien bietet die Personalentwicklung ein vielfältiges Schulungsprogramm, welches für Mitarbeiter*innen der Universität Wien großteils kostenlos ist. 61% unserer Mitarbeiter*innen sind sich laut Umfrage dieser Möglichkeiten bewusst, dennoch wird die Möglichkeit bisher nur wenig genutzt. Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit Kurse, die nicht direkt mit ihrer Tätigkeit zu tun haben, kostenlos in ihrer Freizeit zu besuchen. Für die Dauer der Kurse steht eine kostenlose Kinderbetreuung durch das Kinderbüro der Universität Wien zur Verfügung (Universität Wien 2020g).

Neu zu besetzende Positionen werden auf der Homepage der Unit veröffentlicht und abhängig von der ausgeschriebenen Stelle in diversen Publikationskanälen, hauptsächlich online, veröffentlicht. Zusätzlich unterstützt das Jobcenter der Universität Wien den gesamten Bewerbungs- und Aufnahmeprozess neuer Mitarbeiter*innen.

Die Mitarbeiter*innen können eine u:card, einen Mitarbeiter*innenausweis, beantragen. Der steht allen Mitarbeiter*innen unabhängig von der Vertragsdauer zur Verfügung. Mit der u:card haben alle Mitarbeiter*innen Zugang zur Bibliothek und können Medien entleihen. Der Betriebsrat der Universität Wien verhandelt außerdem laufend mit einer Vielzahl von Unternehmen (z.B. Baumärkte, Fitnesskursanbieter, Apotheken, Kulinarisches, Schmuck, u.v.m.) besonders günstige Konditionen für Mitarbeiter*innen der Universität Wien aus. Diese können von allen Mitarbeiter*innen genutzt werden (Universität Wien 2020h).

Private Pakete können natürlich an den Arbeitsplatz geliefert werden, um den Mitarbeiter*innen den Weg zu Post oder Abholstation zu ersparen.

In unserer Unit werden jedes Jahr gemeinsame Ausflüge organisiert, um das *teambuilding* zu unterstützen und um in einer Arbeitsplatz-fremden Umgebung als Gruppe weiter zusammenzuwachsen. 2019 wurden beispielsweise eine Exkursion in das Wolfszentrum Ernstbrunn und eine Wanderung auf die Rax unternommen. Weiters wurde ein mehrtägiger Retreat veranstaltet, bei dem neben wissenschaftlichen Inhalten, ein großer Block für *teambuilding* genutzt wurde.

Unsere Weihnachtsfeiern stehen unseren Mitarbeiter*innen und deren Familien offen, auch ehemalige

²⁹ Der *employee satisfaction index* wurde folgendermaßen berechnet:

$$ESI = \{ [(7,7+7,7+6,7) / 3 - 1] / 9 * 100 = 70,74\% \}$$



Kolleg*innen werden eingeladen. Geburtstage, wissenschaftliche Publikationen, neu bewilligte Projekte und Universitätsabschlüsse werden gemeinsam bei Kaffee und Kuchen gefeiert.

Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Von welchen gesundheitlichen Herausforderungen bzw. Schädigungen unsere Mitarbeiter*innen betroffen sein können, hängt stark von den Aufgabenbereichen ab. Ein Großteil der Arbeit wird am Computer ausgeführt, weswegen ergonomische Arbeitsmittel zum Einsatz kommen. Eine andere Gefahrenquelle ist die Arbeit im Labor, wo Nadeln und unterschiedliche Chemikalien zum Einsatz kommen. Hier wird mit regelmäßigen Schulungen durch unseren Techniker und Bewusstseinsbildung für Sicherheit gesorgt. Die meisten Mitarbeiter*innen lernen in diesen Schulungen die Gefahrensymbole kennen und den Umgang mit jenen Chemikalien, die laufend in Verwendung sind. Besonders gefährliche Chemikalien werden in einem speziellen Giftschränk gelagert. Der Schlüssel dafür ist nur zwei eigens darin geschulte Mitarbeiter*innen zu bekommen, bzw. geben diese Personen die Toxine in kleinen Mengen aus.

An unserer Unit werden bei der Einschulung neuer Mitarbeiter*innen Sicherheitsschulungen mit verpflichtenden Tests durchgeführt. Diese Schulungen und Tests werden jährlich wiederholt und müssen von allen Mitarbeiter*innen im Rahmen eines „*Safety Day*“ absolviert werden.

In einem der Labors stehen Ordner mit den Sicherheitsdatenblättern (*material safety data sheets*) aller im Labor befindlichen Chemikalien und Stoffe. Diese Blätter enthalten Informationen über die Eigenschaften der Substanzen und geben Empfehlungen zu deren Umgang, Lagerung und Entsorgung. Mitarbeiter*innen haben so raschen Zugriff auf diese Informationen und können im Fall von Unklarheiten oder eines Unfalls entsprechend handeln. Zusätzlich zu den Ausdrucken im Labor, finden sich die Sicherheitsdatenblätter auch auf dem Server der Unit und können von unseren Mitarbeiter*innen jederzeit eingesehen werden. Die Sicherheitsdatenblätter werden laufend aktualisiert. Eine umfassende Überprüfung des gesamten Katalogs findet etwa einmal jährlich statt. Die Mitarbeiter*innen sind angehalten die Sicherheitsdatenblätter zu lesen, bevor sie mit einem neuen Stoff arbeiten.

Einige unserer Mitarbeiter*innen sind ausgebildete Brandschutzwarte und Ersthelfer*innen. Die Ausbildungen für diese Funktionen können im Rahmen des Seminarangebots der Personalentwicklung der Universität Wien absolviert werden.

Die Räumlichkeiten sind mit Erste Hilfe Kästen, Augenspülflaschen, Notdusche, Feuerlöschern, etc. ausgestattet und erfüllen damit die gesetzlichen Erfordernisse.

Im Berichtszeitraum hatten wir zwei Arbeitsunfälle zu vermelden. Eine Person stach sich bei einer Probennahme mit einer Nadel, eine andere verletzte sich am Knie. Bei der Knieverletzung bestand keine Gefahr der Kontamination durch Proben oder Giftstoffe. Wir hatten insgesamt 529 Krankenstandtage bei 43 Mitarbeiter*innen, davon waren zwei Langzeitkrankenstände (jeweils über sechs Monate). Im Durchschnitt waren unsere Mitarbeiter*innen 12 Tage in Krankenstand. Werden die Langzeitkrankenstände nicht mitgezählt reduziert sich die durchschnittliche Krankenstanddauer auf zwei Tage pro Mitarbeiter*in. Die Anzahl der Tage, an denen Mitarbeiter*innen trotz Krankheit in die Arbeit kommen, kann nicht geschätzt werden. Unsere Mitarbeiter*innen sind jedoch angehalten bei Krankheit nicht in die Arbeit zu kommen, um sich auf ihre Genesung zu konzentrieren und bei ansteckenden Krankheiten, um andere nicht anzustecken. Diese Empfehlung wird nicht immer umgesetzt und es kann vorkommen, dass Mitarbeiter*innen trotz Krankheit in die Arbeit kommen.

Die Abteilung Arbeitnehmer*innenschutz – Teil der DLE Raum- und Ressourcenmanagement der Universität Wien – bietet Services zum Thema Erhaltung und Förderung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz an. Arbeitsmediziner*innen überprüfen auf Anfrage die Arbeitsplätze und bieten Beratung, Analyse und Bewertung der Arbeitsplätze. Diese Möglichkeit wurde u.a. auch im Berichtszeitraum genutzt und ein Arbeitsmediziner wurde in unsere Unit bestellt, es wurden auf Wunsch die Arbeitsplätze überprüft.

Die Einrichtung unserer Büros wurde 2007 mit der Gründung des Instituts (zum Zeitpunkt der Gründung noch Department für Ökogenetik) gekauft. Seither wurden nach Bedarf Sessel und Tische ausgetauscht und Schränke hinzugefügt. Unsere Computerbildschirme stehen auf Monitorständern. Dadurch werden sie auf die optimale Betrachtungshöhe angehoben und Nacken- und Rückenschmerzen werden bestmöglich vermieden. Beim Einkauf wird auf ergonomische, arm-schonende Computermäuse und gelenkschonende Tastaturen geachtet. Einige unserer Mitarbeiter*innen haben ergonomische, höhenverstellbare Tische oder Stehpults.

In den Büros befinden sich Bürosessel, in den Labors Hocker. Überall sind genügend Sitzmöglichkeiten vorhanden. In allen Räumen befinden sich Deckenfluter, die für gleichmäßige Lichtverhältnisse sorgen. In den Labors ist das sehr nützlich, in den Büros könnte allerdings auf Schreibtischlampen umgestiegen werden, um die Beleuchtung zielgerichteter und effizienter zu haben und Energie zu sparen. Der Effekt ist jedoch vermutlich minimal.

In unseren zwei Sozialräumen mit voll ausgestatteter Küche stehen den Mitarbeiter*innen für Pausen oder Besprechungen Kaffeevollautomaten und Wasserkocher für Tees zur Verfügung. Tische, Sessel und eine Couch stehen allen Mitarbeiter*innen offen.

Unsere Unit liegt im ersten Stock und hat einen Dachgarten auf gleicher Ebene. Dieser ist direkt durch unsere Büros und Labors erreichbar. Mit Schatten spendenden Bäumen, einer Hollywoodschaukel und Grillmöglichkeit, ist er ein von unserem Team gern besuchter Ort um sich zu bewegen oder frische Luft zu schnappen. Im Dachgarten wurden von einigen Mitarbeiter*innen Kräuter angepflanzt, die von allen genutzt werden können. Im Sommer ist es in den Büros extrem heiß. Daher ist es angenehm eine Pause im Garten machen zu können.

Auswertung der Mitarbeiter*innen Befragung: Diversität und Chancengleichheit

Im Rahmen der Mitarbeiter*innen Befragung wurde festgestellt, dass der hohe Grad an Diversität und Internationalität eine unserer großen Stärken ist. Die Mitarbeiter*innen spüren, dass Vielfalt im Team willkommen ist. In der kreativen, freundlichen und entspannten Atmosphäre wird gerne gearbeitet. Unsere Mitarbeiter*innen sind stolz bei uns zu arbeiten, würden unsere Unit als großartigen Arbeitsplatz weiterempfehlen und würden sich für ihre aktuelle Position erneut bewerben.

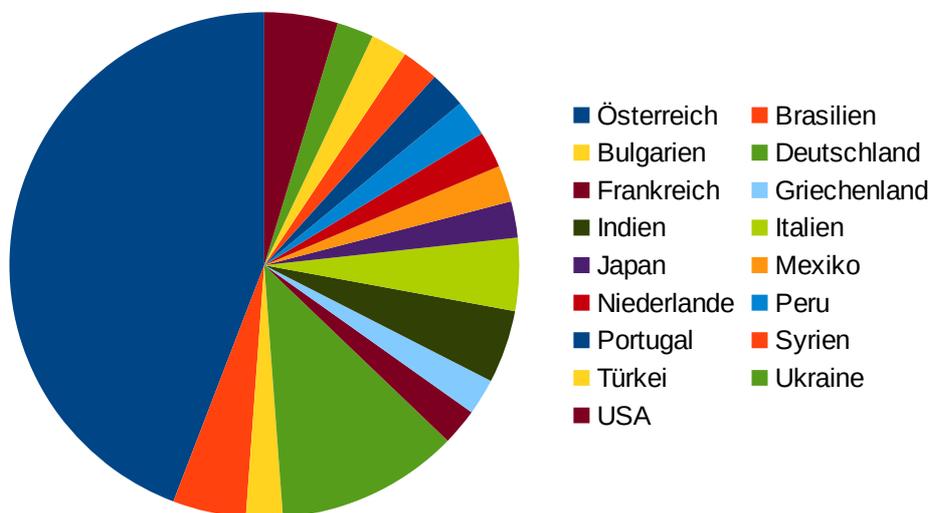


Abbildung 10: 17 Herkunftsländer der Mitarbeiter*innen

(Quelle: eigene Darstellung)

Abbildung 10 zeigt die Herkunftsländer unserer Mitarbeiter*innen. Sie kommen aus 17 verschiedenen Ländern von vier verschiedenen Kontinenten.

Auch die Universität Wien nennt Diversität in ihrem Entwicklungsplan (Universität Wien 2020i, S. 59) als einen ihrer zentralen Grundwerte:

„Studierende und MitarbeiterInnen der Universität Wien bilden eine Gemeinschaft von Menschen unterschiedlicher Merkmale wie beispielsweise Alter, Geschlecht, soziale und räumliche Herkunft, Internationalität, sowie von Menschen mit Behinderungen. Sie sind von unterschiedlichen Lebenssituationen sowie Erfahrungen, Weltanschauungen und Kompetenzen geprägt. Die Universität Wien sieht diese Vielfalt als Bereicherung. Die Universität respektiert und unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten Trans- und Interpersonen. Die Angehörigen der Universität begegnen einander in gegenseitigem Respekt auch vor der jeweiligen Andersheit und vermeiden jegliches Verhalten, das diesem Prinzip widerspricht. Wertschätzender Umgang mit Diversität ist eine selbstverständliche Aufgabe...“

Bei den Aufnahmeverfahren neuer Mitarbeiter*innen unterstützt – wie bereits oben erwähnt – die DLE Personalwesen und Frauenförderung als Serviceeinrichtung. In der Abteilung Gleichstellung und Diversität werden seit einigen Jahren Datenanalysen zum Thema *Gender Monitoring* durchgeführt. Die regelmäßig erscheinende Broschüre *Gender im Fokus* gibt Aufschluss über die aktuelle Situation der Geschlechterverteilung an der Universität Wien und zeigt detailliert die Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Positionen (Schlögl et al. 2018).

Mit speziellen Förderungen für Frauen, wie dem Marie Jahoda-Stipendium, soll Frauen, die ihre Laufbahn aufgrund familiärer Erfordernisse unterbrochen haben, der Wiedereinstieg in die Wissenschaft erleichtert werden (Universität Wien 2020j).

Verbesserungspotenziale

-  Beabsichtigt ist eine regelmäßige Mitarbeiter*innenbefragung. Die Ergebnisse sollen allen Mitarbeiter*innen präsentiert werden. Damit sollen Personen die Möglichkeit haben direktes Feedback zu geben.
-  Es wird eine „Ideenbox“ angedacht, zur anonymen Einbringung von Verbesserungs- und Änderungsvorschlägen für Mitarbeiter*innen, die z.B. 1x pro Monat im Rahmen des Seminars besprochen werden.
-  Es wird überlegt die Schreibtische mit Schreibtischlampen auszustatten, die als Alternative (zusätzlich) zu den derzeit verfügbaren Deckenflutern genutzt werden könnten.

Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Wir können bestätigen keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen zu unterstützen.



4.2 C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und der Work-Life-Balance

An der Archaea Biology and Ecogenomics Unit sind 43 Personen beschäftigt (Stichtag 31.12.2019), davon sind 53% Frauen, 47% Männer. Das Durchschnittsalter liegt bei 32 Jahren. 79% der Mitarbeiter*innen gehören zum wissenschaftlichen Personal und sind in Forschung und Lehre tätig, 21% arbeiten im allgemeinen Bereich (siehe Abbildung 11).



Abbildung 11: Anteil des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals

(Quelle: eigene Darstellung)

42% der Mitarbeiter*innen sind Vollzeit beschäftigt, 44% haben eine Teilzeitbeschäftigung und 14% eine geringfügige Anstellung. Erhöhungen oder Reduktionen des Beschäftigungsausmaßes sind nach Absprache mit den Gruppenleiter*innen teilweise möglich, aufgrund des hohen Anteils an drittmittelfinanziertem Personal jedoch nicht beliebig durchführbar. Wir sind dennoch bemüht, soweit es möglich ist, auf die jeweiligen individuellen Lebenssituationen und Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen einzugehen. Im Berichtszeitraum waren die 43 Mitarbeiter*innen (das sind umgerechnet knapp 24 Vollzeitäquivalente) mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß von 55% tätig.

Die Arbeitsverträge werden von der DLE Personalwesen und Frauenförderung, unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und des Kollektivvertrags der Universitäten, erstellt. Auf die Ausgestaltung und die Formulierungen in den Arbeitsverträgen haben wir keinen Einfluss.

Die Abteilung Personalentwicklung der DLE Personalwesen und Frauenförderung veranstaltete über 650 Kurse, die für Mitarbeiter*innen der Universität Wien kostenlos zu besuchen sind. Die Auslastungsquote der Kurse konnte aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht erhoben werden. Das Seminarangebot erstreckt sich über sämtliche Themengebiete, so werden in den Weiterbildungsangeboten IT-Kurse, Sprachkurse, Personal Skills, Präsentation und Vortrag, Frauenförderung, Zeit-, Selbst- und Zielmanagement u.v.m. angeboten. Das komplette Seminar- und Schulungsprogramm ist im Intranet der Universität Wien verfügbar. Obwohl die angebotenen Kurse sehr weit gefächert sind, wird das Schulungsprogramm an unserem Institut wenig genutzt. Laut Befragung ist nur 61% unserer Mitarbeiter*innen die Möglichkeit der Kursteilnahmen bekannt. In Zukunft möchten wir die Seminare aktiver bewerben.

Auswertung der Mitarbeiter*innen Befragung: Work-Life-Balance

Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter*innen eine ausgewogene *Work-Life-Balance* haben und wir ein Umfeld bieten, in dem Familie und Beruf in Einklang gebracht werden können. Drei unserer vier Gruppenleiter*innen haben selbst Familien und Kinder und sind sich der damit einhergehenden Herausforderungen bewusst. Auf die Frage zur Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz (mit einer Skala von 1 bis 10, 1 ist die schlechteste Bewertung, 10 ist die beste Bewertung) vergaben unsere Mitarbeiter*innen im Durchschnitt 7,7 Punkte. Über 93% würden unsere Unit als „*great place to work*“ weiterempfehlen.

Eine ausgeglichene *Work-Life-Balance* kann, trotz aller Bemühungen, nicht gewährleistet werden. Der Großteil unserer Mitarbeiter*innen gibt an, dass ihr Arbeitspensum und die Erwartungen der Vorgesetzten angemessen sind, jedoch würde sich etwa die Hälfte mehr Unterstützung wünschen, wie mit Druck und Konkurrenz in der *scientific community* umzugehen ist. Das Bewusstsein des internationalen Drucks wird teilweise durch selbstgemachte Vorgaben seitens der Mitarbeiter*innen noch verstärkt.

Allen neuen Mitarbeiter*innen steht gemäß Urlaubsregelungen des Kollektivvertrags für Universitäten ein jährliches Urlaubsmaß von 25 Arbeitstagen zu. Für einige Mitarbeiter*innengruppen (beeinträchtigte, ältere, langjährige Arbeitnehmer*innen) gilt ein höheres Urlaubsmaß. Nicht aufgebrauchte Urlaubstage können in das nächste Kalenderjahr, aber nicht länger, übertragen werden. Mitarbeiter*innen sind jedoch aufgefordert offene Urlaubsansprüche nicht „aufzusparen“, sondern nach Möglichkeit die Resturlaubstage zu konsumieren. Durchschnittlich werden etwa zehn nicht konsumierte Resturlaubstage ins Folgejahr übertragen. Resturlaub ist nur im Fall des vollständigen Austritts aus der Universität Wien finanziell ablösbar.

Die Universität Wien gewährt ihren Mitarbeiter*innen großzügige, freiwillige Halbfeiertage. So wird an Karfreitag Arbeitsende mit 12 Uhr festgelegt und Heiligabend und Silvester frei gegeben. Dabei ist auf die Einhaltung des Universitätsbetriebs zu achten.

Es kann Pflegeurlaub im Ausmaß von zwei Wochen beantragt werden. Laut Kollektivvertrag kann außerdem für aus wichtigen persönlichen und familiären Gründen, wie Geburt eigener Kinder, Eheschließung, Wohnungswechsel und weitere Sonderurlaub beantragt werden (Universität Wien o.J.c).

Ausgestaltung des Verdienstes

Das Gehaltsschema der Universität Wien richtet sich nach dem Kollektivvertrag, der relativ wenig Spielraum zu individuellen Anpassungen lässt. Die Höhe des Gehalts richtet sich nach Position, Ausbildung und beruflicher Vorerfahrung und ist im frei zugänglichen „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ nachzulesen.³⁰ Der Inflationsausgleich wird ebenfalls öffentlich gemacht.

Das Mindestbruttogehalt wird an Hilfskräfte ausbezahlt und liegt im Berichtsjahr bei EUR 1.900 brutto (bei Vollzeit) und ergibt EUR 1.440 netto. Das höchste Brutto-Gehalt wird an die Leiterin der Unit bezahlt. Die Gehaltsspreizung zwischen niedrigstem und höchstem Einkommen liegt bei etwa 1:4,7. Damit ist der Unterschied relativ gering. Das Mediangehalt beträgt Brutto EUR 3.000, (bei Vollzeit) das durchschnittliche Gehalt beträgt Brutto EUR 3.300 (bei Vollzeit). Die Verteilung der Bruttogehälter an der Archaea Biology and Ecogenomics Unit wird in Abbildung 12 gezeigt.

³⁰ Der „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ in seiner aktuellen Fassung kann hier abgerufen werden: <https://www.kollektivvertrag.at/kv/universitaeten-arb-ang/universitaeten-beilage-lohn-gehalt/193657?term=universit%C3%A4ten>; <https://brwup.univie.ac.at/personal-recht/kollektivvertrag/>



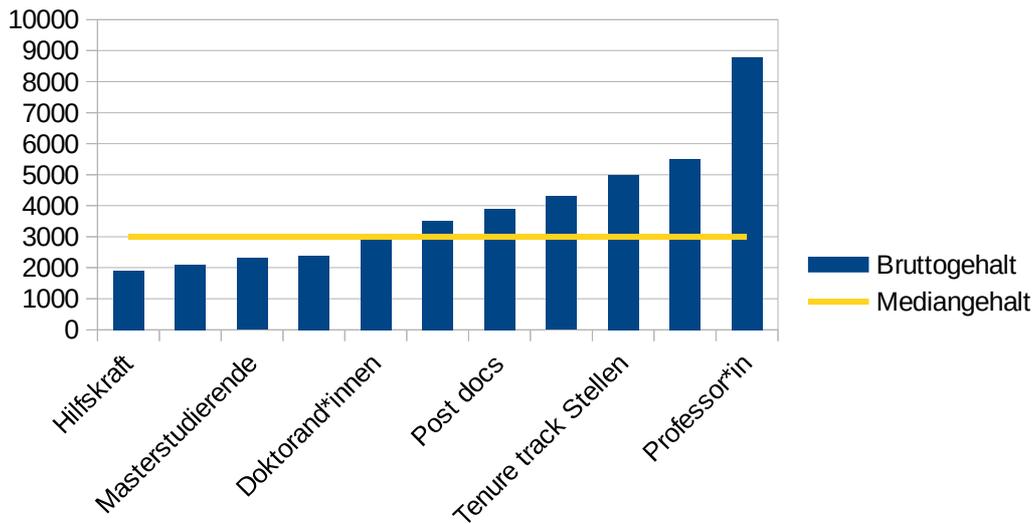


Abbildung 12: Bruttogehälter und Mediangehalt (bei Vollzeit)

(Quelle: eigene Darstellung)

Lebenswürdiger Verdienst (*living wages*), also das Einkommen, das mindestens benötigt wird um ein menschenwürdiges Leben zu führen, liegt 2019 laut WageIndicator³¹ für eine Einzelperson zwischen 950-1160 EUR (Stand: September 2019) WageIndicator (2019, 2020). Alle bezahlten Gehälter liegen deutlich über dieser Untergrenze, ausgenommen die Gehälter bei einer geringfügigen Beschäftigung mit acht Wochenarbeitsstunden. Zwar erhalten die Betroffenen einen lebenswürdigen Stundenlohn, mit einem Arbeitsverhältnis von acht Wochenarbeitsstunden haben unsere Masterstudierenden jedoch in Summe keinen lebenswürdigen Verdienst. In unserer Mitarbeiter*innen-Befragung zeigte sich, dass besonders unsere Masterstudierenden ihr Gehalt unzureichend finden.

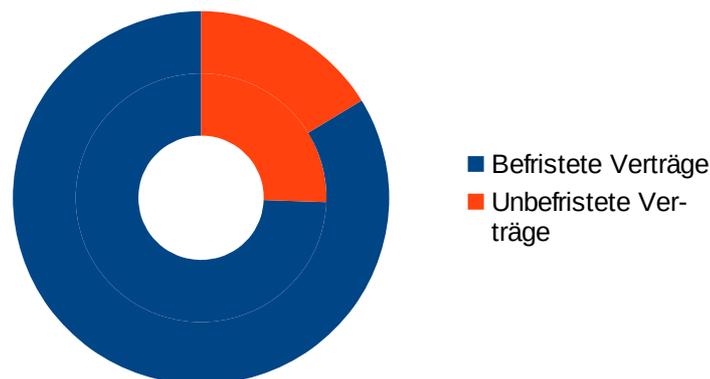


Abbildung 13: Anteil befristeter und unbefristeter Verträge pro Kopf und in VZÄ

(Quelle: eigene Darstellung)

³¹ Der WageIndicator kann hier abgerufen werden: <https://wageindicator.org/>

Die Doktorand*innen haben ein Beschäftigungsausmaß von 75%. Die Fördergeber gehen davon aus, dass Doktorand*innen neben der projektspezifischen Tätigkeit immer auch das Eigeninteresse an der Erstellung ihrer Dissertation haben. Das Ausbildungsinteresse ist nicht durch den Fördergeber finanzierbar, weshalb die Doktorand*innen-Personalkostensätze dieses reduzierte Beschäftigungsausmaß vorsehen und Doktorand*innen trotz Vollbeschäftigung mit 40 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit nur einen Vertrag und somit Bezahlung für 30 Wochenstunden bekommen.

Insgesamt haben wir mit 83% einen sehr hohen Anteil an befristeten Arbeitsverträgen, da die Fördergeber eine begrenzte Summe an Mitteln für die Fertigstellung eines Projekts bewilligen und wir von diesen Geldern für die Finanzierung unserer Mitarbeiter*innen abhängig sind (siehe Abbildung 13, der innere Kreis zeigt die Anteile der befristeten und unbefristeten Verträge pro Kopf, der äußere in Vollzeitäquivalenten). Hinzu kommt die in Kapitel C1 beschriebene „6 Jahres Regel“. Laut §109 Universitätsgesetz 2002 ist die maximale Anstellungsdauer für Drittmittel-finanzierte Personen limitiert. Diese Regelung kann auch bei guter budgetärer Lage nicht ausgehebelt werden.

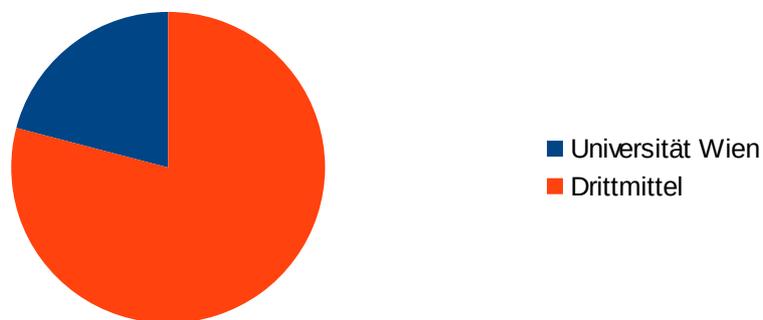


Abbildung 14: Anteil der Finanzierungsart der Arbeitsverhältnisse
(Quelle: eigene Darstellung)

79% unserer Mitarbeiter*innen sind Drittmittel-finanziert, für 21% gibt es Planstellen und sie werden von der Universität Wien bezahlt (siehe Abbildung 14).

Ausgestaltung der Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit an der Universität Wien beträgt 40 Stunden. Bei den Arbeitszeitregelungen wird unterschieden in allgemeines und wissenschaftliches Personal. Die maximale Tagesarbeitszeit ist mit 13 Stunden und die maximale Wochenarbeitszeit mit 60 Stunden begrenzt.

Das gesamte wissenschaftliche Universitätspersonal hat grundsätzlich ein freies Zeiteinteilungsrecht (Universität Wien o.J.d). Nach dem Kollektivvertrag der Universitäten sind die Gehälter für das wissenschaftliche Personal als All-In-Gehälter konzipiert (Risak 2015). Für das allgemeine Personal wurde in einer Betriebsvereinbarung eine Rahmenarbeitszeit und eine Blockzeit definiert, während derer die Mitarbeiter*innen ihre Arbeitszeit selbst gestalten können (Universität Wien 2018b). Die Gleitzeitperiode wurde mit dem Kalenderjahr festgelegt und die Mitarbeiter*innen sind angehalten ihre Zeitguthaben am Ende des Kalenderjahres auf null zu haben.

Die Erfassung der Arbeitszeit ist nicht einheitlich geregelt, sondern abhängig von Position und im Falle von Drittmittelpersonal von den Förderrichtlinien des jeweiligen Geldgebers. Unseren Mitarbeiter*innen wird sehr viel Vertrauen entgegen gebracht, weswegen eine einheitliche Arbeitszeiterfassung derzeit nicht angedacht ist. Stattdessen erfolgt die Zeiterfassung auf freiwilliger Basis und nach Vorgaben der Fördergeber. Die Universität Wien stellt Zeiterfassungsvorlagen zum Download zur Verfügung, in denen Mehr- und Überstunden separat aufgezeichnet werden können, um eine transparente und übersichtliche Aufstellung der geleisteten Stunden zu bekommen. Die

Zeiterfassung erfolgt eigenverantwortlich. Die Arbeitszeiten können im Rahmen der kollektivvertraglichen Regelungen und abhängig von den anfallenden Aufgaben frei gewählt werden. Die Wissenschaftler*innen, insbesondere die Doktorand*innen und die Unit-Leitung, überziehen ohne Aufforderung oder Forderung die vorgeschriebene Arbeitszeit erheblich. Treiber ist in erster Linie der internationale Druck. Laut unserer Mitarbeiter*innen-Befragung wird das Arbeitspensum großteils als angemessen empfunden.

Die Mittagspause gilt im Ausmaß von 30 Minuten als Arbeitszeit.

Überstunden fallen projektabhängig zu unterschiedlichen Zeiten an, wenn beispielsweise eine Publikation oder ein Versuch fertiggestellt werden muss oder ein Projekt abgeschlossen wird. Eine Abgeltung von Überstunden erfolgt über Zeitausgleich. Der wird jedoch nur teilweise konsumiert.

Unsere Mitarbeiter*innen können unterschiedliche Arbeitsmodelle nutzen. Von mehreren Mitarbeiter*innen wird teilweise ortsunabhängig und in Gleitzeit gearbeitet. Weitere Möglichkeiten wären Altersteilzeit (wird derzeit an unserem Department, nicht jedoch in unserer Unit genutzt), Karenz (derzeit an unserer Unit kein Bedarf) und Bildungskarenz (die im Berichtszeitraum 2019 von drei Mitarbeiterinnen genutzt wurde).

Im Fall einer Schwangerschaft wird gemeinsam ein Weg gefunden wie auf die geänderten Bedürfnisse des werdenden Elternteils eingegangen werden kann. In unserem Kollektivvertrag ist ein Sonderurlaub für Väter vorgesehen.

Verbesserungspotenziale

-  Um ein Anhäufen von offenen Urlaubsansprüchen und Zeitguthaben zu vermeiden könnte ein Ampelsystem eingeführt werden, das die Mitarbeiter*innen darauf aufmerksam macht wie viele Resturlaubstage bis Jahresende noch zur Verfügung stehen.
-  In Zukunft möchten wir die Seminare der Personalentwicklung aktiver bewerben (z.B. über Mail, in Team-Meetings oder in den Mitarbeitergesprächen individuell).

Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

*Wie bereits oben erwähnt bekommen Masterstudent*innen für die Durchführung ihrer Arbeit für sechs Monate ein Vertrag an unserer Unit als Studentische*r Mitarbeiter*in mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von acht Stunden. In den wenigsten Fällen resultiert die Masterarbeit in einer wissenschaftlichen Publikation in einer Fachzeitschrift. Bei der Erstellung der Masterarbeit steht somit jedenfalls das Eigeninteresse der Student*innen im Vordergrund. Daher wird bestätigt, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden.*

4.3 C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeiter*innen

Das *Global Footprint Network* berechnet seit 2003 den *Earth Overshoot Day* (dt. Welterschöpfungstag). Dieser Tag markiert das Datum, an dem das Jahresbudget natürlicher Ressourcen der Erde erschöpft sind und von der Menschheit mehr verbraucht wird, als die Ökosysteme der Erde in diesem Jahr regenerieren können, die Menschheit also „auf Kredit“ lebt. 2019 fiel dieser Tag auf den 29. Juli, dem frühesten jemals errechneten Datum (Vandermaesen et al. 2019). Ernährung und Mobilität spielen eine wesentliche Rolle bei der Berechnung des ökologischen Fußabdrucks, der ein anschauliches, leicht verständliches Bild vom eigenen *Impact* liefert. Der ökologische Fußabdruck ist somit gut geeignet die eigenen Umweltauswirkungen im Zeitverlauf zu überwachen und zu vergleichen.

Ernährung während der Arbeitszeit

Gesunde Ernährung mit Bio-Produkten ist für einen Großteil unserer Mitarbeiter*innen, laut Mitarbeiter*innen-Befragung, sehr wichtig. Die meisten Mitarbeiter*innen nutzen die Küchen an unserer Unit für die Zubereitung ihrer Speisen.

Am Standort der Universität Wien Althanstraße (UZA) gibt es drei Standorte der Österreichischen Mensen AG, einer weiteren beliebten Möglichkeit für unsere Mitarbeiter*innen sich mit Essen zu versorgen (siehe Kapitel A1).

Zusätzlich stehen direkt am Standort Versorgungsautomaten zur Verfügung und viele weitere Lokale befinden sich in der Nähe (siehe Kapitel A3).

Das Leitungswasser in Wien hat Trinkwasserqualität. Der Kauf von abgefülltem Wasser ist unnötig. Das Aufstellen von Trinkwasserbrunnen könnte zur Nutzung dieser wertvollen Ressource beitragen. Vor einigen Jahren wurden an alle Mitarbeiter*innen unserer Unit 1 Liter Schottflaschen aus Glas verteilt. Diese Flaschen können mit heißem Tee genauso wie mit eiskalten Getränken befüllt werden und sind spülmaschinenfest. Um Verwechslungen vorzubeugen wurden sie von den Mitarbeiter*innen individuell beklebt und beschriftet. Seither ist der Anteil an Getränkeplastikflaschen stark zurückgegangen. Da es in der Vergangenheit mehrfach eine Kontamination durch Legionellen im Rohrsystem unseres Gebäudes gab, trinken viele Mitarbeiter*innen ungern das Wasser direkt aus der Leitung. Eine Kollegin lässt daher kistenweise Mineralwasser in Glasflaschen liefern. Die Flaschen können dann direkt bei ihr abgeholt werden und sind ein weiterer Schritt hin zu einem reduzierten Abfallaufkommen und somit einem „grüneren“ Arbeitsplatz.

Mobilität zum Arbeitsplatz

Unser Standort ist optimal an das öffentliche Verkehrsnetz angebunden. Schnellbahn, U-Bahn, Straßenbahn und Busse sind fußläufig erreichbar. An der (gesamten) Universität Wien arbeiten rund 9.900 Mitarbeiter*innen und es sind rund 89.000 Studierende inskribiert (Universität Wien 2020k). Die Wahl des Transportmittels stellt daher einen enormen Hebel dar, um die Umweltauswirkungen zu beeinflussen.

71% unserer Mitarbeiter*innen nutzen, laut Mitarbeiter*innen-Befragung die öffentlichen Verkehrsmittel zumindest teilweise für ihren Weg ins Büro, indem sie entweder ausschließlich mit den öffentlichen Verkehrsmitteln fahren, oder aus einer Kombination aus Öffentlichen Verkehrsmitteln, Fahrrad und zu Fuß in die Arbeit kommen. Nur zwei geben an auch mit dem Auto anzureisen. Für die Öffentlichen Verkehrsmittel wird von vielen eine Jahreskarte der Wiener Linien verwendet. Diese Karte zum Preis von EUR 365 pro Jahr gilt innerhalb der gesamten Kernzone Wien. Abbildung 15 zeigt die Anreise der Mitarbeiter*innen zum Arbeitsplatz. Die Beschreibung der Situation der Fahrradfahrer*innen ist in Kapitel D3 nachzulesen.





Abbildung 15: Anreise zum Arbeitsplatz

(Quelle: eigene Darstellung)

Am Standort UZA 1 sind, unseres Wissens nach, keine Elektrotankstellen für E-Bikes und E-Autos vorhanden. Am in Kapitel B3 erwähnten neuen Biologiezentrum der Universität Wien in 1030 Wien, wird es voraussichtlich eine Auflademöglichkeit für Elektrofahrzeuge geben.

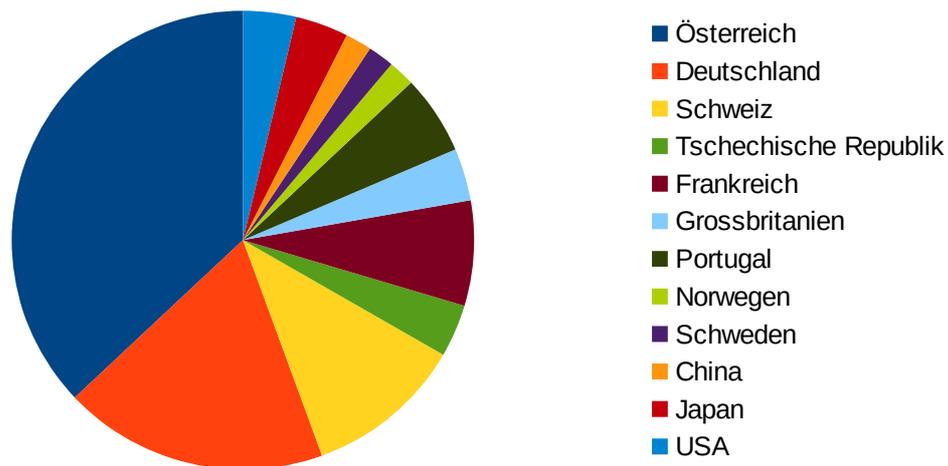


Abbildung 16: Anteil der bereisten Länder bei dienstlichen Reisen 2019

(Quelle: eigene Darstellung)

Dienstreisen

Das Bewusstsein für ökologische Nachhaltigkeit zeigt sich auch in unseren Dienstreisen, die teilweise bereits in Kapitel C1 behandelt wurden. Nathans und Sterling (2016) schätzen, dass die Reduzierung des Fernflugverkehrs die beste und effizienteste Möglichkeit für Wissenschaftler*innen ist, ihren CO₂-Fußabdruck zu verringern. Die Autoren sind der Ansicht, dass die staatlichen Maßnahmen nicht ausreichen, um den Klimawandel auf einem akzeptablem Level zu halten, sondern dass Einzelpersonen und Gemeinschaften unabhängig davon ebenfalls Maßnahmen ergreifen müssen. Wissenschaftler*innen sollen dabei mit gutem Beispiel vorangehen. Es wird geschätzt, dass ein typisches Labor mit etwa 10 Personen im Fachbereich Lebenswissenschaften etwa 20 Tonnen CO₂ pro Jahr erzeugt. Diese 20 Tonnen CO₂ fallen im Rahmen des laufenden Forschungsbetriebs in erster Linie durch den Einsatz wesentlicher Geräte, wie Kühlschränke, Gefriergeräte, Beleuchtung,

Computer, Spektrophotometer, Inkubatoren u.s.w., an und können kaum beeinflusst werden. Der aliquotierte Anteil beträgt somit etwa 2 Tonnen CO₂ pro Person und Jahr. Reisen hingegen, sind ein Hebel, der durchaus betätigt werden kann, um den CO₂-Fußabdruck zu reduzieren. Eine Flugreise an die Ostküste der Vereinigten Staaten von Mitteleuropa aus, um etwa eine Konferenz zu besuchen, erzeugt etwa 1,3 Tonnen CO₂ pro Person (Nathans und Sterling 2016).

Im Jahr 2019 haben 54 Personen 36 verschiedene Konferenzen und Workshops in 12 Ländern besucht (siehe Abbildung 16). Dabei wurde darauf geachtet, als Bekenntnis zu nachhaltiger Mobilität, möglichst wenige Fernreisen zu unternehmen und stattdessen eher Konferenzen in Österreich oder in benachbarten, europäischen Ländern zu besuchen. 20 Reisen wurden innerhalb von Österreich durchgeführt, 29 innerhalb Europas und lediglich fünf waren außerhalb Europas. Soweit zeitlich vertretbar, wird auf Flüge verzichtet und stattdessen die Bahn genommen, obwohl das teilweise mit höheren Kosten verbunden ist. Mitarbeiter*innen, die übermäßig viele Reisen pro Jahr unternehmen, haben daher teilweise ÖBB Vorteilskarten oder DB Bahnkarten.

Wir versuchen die Reisen nach Möglichkeit als Rundtrip zu planen, dass z.B. Konferenzbesuche mit Probenahmen verbunden werden. So kann im Anschluss an das Meeting direkt eine Probenahme stattfinden, ohne des Bedarfs einer zusätzlichen Reise.

Weiters wurden elf mehrwöchige Forschungsaufenthalte unternommen, wobei auf eine umweltfreundliche Anreise geachtet wurde. Einige dieser Aufenthalte führten unsere Forscher*innen nach Belize. Die Reise wurde mit dem Flugzeug gemacht werden. Die Probenahme hat dort stattzufinden und kann nicht in ein näheres Gebiet verlegt werden. Wir sind uns des Problems bewusst, dass durch diese Reisen der ökologische Fußabdruck unserer Unit vergrößert wird.

Reisen in Verbindung mit Veranstaltungen für die Öffentlichkeit oder Reisen, die nicht unmittelbar mit unserer Forschung zu tun haben, wurden nur innerhalb von Österreich durchgeführt, mit Ausnahme einer Veranstaltung, die jedoch im Rahmen eines Konferenzbesuchs organisiert wurde. Bei diesen Veranstaltungen handelte es sich z.B. um einen Workshop zum Thema Stickstoff und die Herausforderung, die dieses Element für die Umwelt darstellt (siehe unten).

Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Als Mitarbeiter*innen eines Ökologie-Instituts und Lehrende im Studium Biologie, herrscht ein hoher Grad an Bewusstsein für Umweltthemen. Etwa drei Viertel unserer Mitarbeiter*innen haben, laut Mitarbeiter*innen-Befragung, den Eindruck, dass sich unsere Unit zur Nachhaltigkeit verpflichtet hat und über 80% geben an, dass Nachhaltigkeit für sie wichtig bis sehr wichtig ist.

Organisation von wissenschaftlichen Veranstaltungen

Bei der Organisation von Konferenzen und Workshops wurde bisher immer auf ökologische Aspekte geachtet und es wurde versucht sie möglichst nachhaltig auszurichten. Größere Veranstaltungen wurden als ÖkoEvents³² zertifiziert. Bei kleineren Veranstaltungen werden die gleichen Maßnahmen ergriffen, um soziale Verantwortung zu übernehmen und die ÖkoEvent Kriterien zu erfüllen. Wir können auf viel Erfahrung in der Organisation dieser Veranstaltungen zurückgreifen. So wird z.B. im Sinne der Abfallvermeidung auf die Ausschank von Getränken aus Mehrwegflaschen und die Verwendung von Mehrweggläsern und -geschirr geachtet. An der Universität Wien gibt es ein Abfalltrennsystem. An strategisch guten Orten stehen Sammelbehälter mit entsprechender Beschriftung, um den Teilnehmer*innen die Abfalltrennung möglichst einfach zu machen. Einladungen werden elektronisch verschickt. Programme, Konferenz-Proceedings und weitere Druckwerke werden den Teilnehmer*innen meist zum Download angeboten statt in ausgedruckter Form. Auch bei den Namensschildern wurde auf Lanyards aus Plastik verzichtet und stattdessen eine ökologischere Alternative gefunden. Um unseren Stickstoff Fußabdruck zu reduzieren, wird ein ausschließlich vegetarisches oder veganes Catering von lokalen Anbieter*innen bestellt, wobei dieses üblicherweise in Bio-Qualität eingekauft wird. Bei der Auswahl der geladenen Sprecher*innen wurde, neben ihrer fachlichen Eignung auch auf deren Anreise geachtet und eher Personen gewählt, die eine kürzere

³² Für mehr Information siehe <https://www.oekoevent.at/> Eine ausführliche Liste der Kriterien, die es für eine Zertifizierung als ÖkoEvent zu erfüllen gilt: https://www.umweltberatung.at/download/?id=kriterienliste_oekoevent.pdf

Anreise haben.

Wir bekennen uns dazu „grün“ werden zu wollen. In Kapitel A3 wurden bereits die Bemühungen beschrieben das Labor, z.B. durch geändertes Nutzungsverhalten und Reduktion von Plastikabfall „grüner“ zu machen. Im Bürobereich sehen wir ähnliches Potenzial. Bei der Anschaffung von EDV Geräten wird auf die Energieeffizienz geachtet. Typische Büroartikel wie Ordner oder Mappen werden mehrmals wiederverwendet. Stark in Mitleidenschaft gezogene Ordner werden als Ablageordner von abgeschlossenen Projekten verwendet, bei denen die Frist der Aufbewahrungspflicht noch nicht verstrichen ist.

Jedes Büro ist mit einem Altpapiereimer und einem Abfalleimer ausgestattet, die täglich vom Reinigungspersonal entleert werden. An unserer Unit wurden zusätzlich Sammelbehälter für Metall, Glas und Plastik aufgestellt, die von den Mitarbeiter*innen abwechselnd selbst entsorgt werden. Jedes Büro hat einen Tixoabroller, der mit Nachfüllpackungen wieder gefüllt werden kann.

Von den Räumlichkeiten der Unit am Standort Althanstraße blickt man – obwohl es in der Mitte des 9. Wiener Gemeindebezirks ist – von jedem Raum ins Grüne. Durch die terrassierte Form des Gebäudes und die Dachgärten auf jeder Ebene, wird eine natürliche Umgebung geschaffen, anstelle eines sterilen Bürokomplexes.

Im Labor wurden Hinweisschilder angebracht, die auf die richtige ressourcenschonende Verwendung diverser Verbrauchsmaterialien, wie beispielsweise der Handschuhe, hinweisen. Derartige Hinweisschilder könnten auch auf Büro- und Sozialräume ausgeweitet werden um Mitarbeiter*innen z.B. zu erinnern das Licht bei Verlassen eines Raumes auszuschalten.

Heizkörper lassen sich in jedem Raum individuell mehr oder weniger gut von den Mitarbeiter*innen individuell regulieren. Die DLE Raum- und Ressourcenmanagement gibt die Empfehlung z.B. während der Weihnachtsfeiertage die Temperatur zu senken, um Energie zu sparen. Diese DLE ist für technische Gebrechen im Haus zuständig. Von der Meldung eines Gebrechens bis zu dessen Behebung vergeht üblicherweise, abhängig vom Gebrechen, sehr wenig Zeit. So werden kaputte Fensterjalousien im Sommer, kaputte Heizkörper im Winter, blinkende Deckenfluter oder tropfende Wasserhähne meist sehr rasch repariert oder ausgetauscht.

Kleine Laborgeräte werden nach Verwendung oder am Abend bei einem letzten Kontrollgang abgeschaltet.

An der Archaea Biology and Ecogenomics Unit gibt es eine Klimaanlage. In den Sommermonaten heizen sich die Labor- und Büroräume dennoch stark auf. Viele Geräte im Labor haben beim Betrieb eine hohe Temperaturentwicklung. Die Abluft der Ultrafreezer beispielsweise ist sehr hoch. Ist die Umgebungstemperatur des Geräts zu hoch, kann es passieren, dass das Gerät die Kühlung einstellt.

Nicht zuletzt wurde die *Green Labs Austria Initiative*, mit dem Ziel „to connect Austrian and international laboratories that share the vision of more sustainable research“, ins Leben gerufen. Mehr zur Green Labs Initiative siehe Kapitel E3.

Verbesserungspotenziale

 Wir möchten uns auf den Weg wagen ein „Green Lab“ und eine „Green Office“ zu werden. Dabei stehen wir trotz der bisherigen Anstrengungen erst am Anfang in einem Prozess, der – in einer sich verändernden Welt im Sinne lebenslangen Lernens – niemals abgeschlossen sein kann.

 Ähnlich wie Einkaufsrichtlinien könnten Energierichtlinien festgelegt werden, die als Standardeinstellung auf allen Computern und Notebooks einzustellen sind. Darin könnten Empfehlungen enthalten sein bei voraussichtlich längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz den Computer herunterzufahren und *Screensaver* zu vermeiden. Die Druckergrundeinstellung soll tonerschonend und doppelseitig sein.



-  Im Rahmen der COVID-19 Pandemie wurde der Universitätsbetrieb auf *home office* umgestellt. Die Rückmeldungen sind bislang durchwegs gut. Nach Evaluierung der Situation könnte überlegt werden die derzeitigen Regelungen zu Telearbeit anzupassen und auszuweiten. Derzeit kann vereinbart werden einen Tag pro Woche von zuhause zu arbeiten. Allein durch diese Möglichkeit werden die Mobilitätskosten der Mitarbeiter*innen in Zusammenhang mit der Arbeit um 20% reduziert.
-  In einem ersten Schritt möchten wir den ökologischen Fußabdruck der Unit erheben und unseren Umwelt *Impact* kompensieren.

Es wird überlegt eine universitätsinterne Kompensationsmöglichkeit zu schaffen. Die Universität für Bodenkultur Wien hat dies bereits implementiert und gute Erfahrungen damit gemacht. In Zukunft soll bei allen Reisen der ökologische Fußabdruck erhoben werden und eine kontinuierliche Evaluierung erfolgen. Abhängig von der erwarteten Reisezeit und dem Zielland soll festgelegt werden, zwischen welchen Transportmitteln gewählt werden darf.
-  Durch eine stärkere Nutzung technologischer Möglichkeiten, können in Zukunft wissenschaftliche Veranstaltungen teilweise eventuell in alternativer Form abgehalten werden. Durch die COVID-19 Pandemie mussten sehr rasch weitreichende Anpassungen unternommen werden, die unterschiedlich gut funktionieren. Die Veränderungen, die im Rahmen der Krise gemacht wurden, sollten als Chance gesehen werden, um die Mobilität im Wissenschaftsbetrieb zu hinterfragen und nicht unreflektiert zu einem *business as usual* zurück zu kehren.
-  Es sollen Hinweisschilder in Büros und Sozialräumen angebracht werden, die Mitarbeiter*innen bei Verlassen des Raums daran erinnern das Licht auszuschalten.
-  Im Forschungsbetrieb sind einige energieintensive Geräte im Einsatz. Diese Anlagen sollen identifiziert werden, um festzustellen, wie der Energieverbrauch dieser bestehenden Anlagen optimiert werden kann.

Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

Es kann bestätigt werden, dass in unserer Unit weder Verschwendung von Ressourcen gefördert, noch unökologisches Verhalten geduldet wird.



4.4 C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung & Transparenz

Innerinstitutionelle Transparenz

Seit 2014 können unsere Mitarbeiter*innen monatlich detaillierte Gehaltszettel sowie ihre Jahreslohnzettel als PDF Datei in einem elektronischen Portal nach Einloggen mit ihrer persönlichen UserID abrufen.

Seit 1.10.2009 ist der „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ in Kraft (vgl. Fußnote 32). Die tagesaktuelle Fassung des Kollektivvertrags kann auf der Gewerkschaftsseite und im Intranet der Universität Wien abgerufen werden. Hier findet sich auch eine englische Fassung des Kollektivvertrags, sowie Betriebsvereinbarungen. Im Kollektivvertrag sind u.a. die Rechte und Pflichten des Universitätspersonals angeführt und die Gehaltsschemata des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals werden kommuniziert. Durch die Einführung des Kollektivvertrags wurden einheitliche Standards geschaffen und die Gleichbehandlung der Mitarbeiter*innen der Universität Wien wurde einfacher und transparenter.

Unsere Mitarbeiter*innen haben aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Einsicht in die Gehälter von Kolleg*innen, da die Gehälter jedoch von Funktion, Ausbildung und Berufserfahrung abhängen und im Kollektivvertrag nachzulesen sind, können relativ leicht Rückschlüsse gezogen werden. In unseren Stelleninseraten geben wir das kollektivvertragliche Mindestgehalt an. Beim Vorstellungsgespräch werden die Einstufungskriterien näher erläutert und so ein entsprechend der Vordienstjahre berechnetes Gehalt genannt. Die Abteilung Personaladministration der DLE Personalwesen und Frauenförderung muss der Anerkennung der Vordienstzeiten zustimmen. Geschlecht oder Alter spielen keine Rolle bei den Gehaltsverhandlungen. Im Falle Drittmittel-finanzierter Projekte steht es den Projektleiter*innen frei, ihre Mitarbeiter*innen bis zu einem Höchstausmaß von 30% zu überzahlen, sofern dies durch den Fördergeber gedeckt ist.

Unter gewissen Voraussetzungen kann ein Antrag auf Gehaltszulagen (z.B. Schmutzzulage, Gefahrenzulage, usw.) gestellt werden.

An der Universität Wien gilt seit 2013 eine Overhead-Regelung, die in Kapitel B1 beschrieben wurde. Die Overheads werden zwischen Rektorat, Organisationseinheit und Projekt aufgeteilt. Der auf das Projekt entfallende Teil kann gehaltswirksam als Bonus an die Projektleiter*innen ausbezahlt werden, diesen steht es frei, zugunsten des Projekts auf den Bonus zu verzichten.

Die Fakultät für Lebenswissenschaften vergibt Boni für herausragende Publikationsleistungen. Diese können entweder gehaltswirksam an die Autor*innen ausbezahlt werden oder sie werden dem Globalbudget der Unit gutgeschrieben und stehen somit für Verbrauchsmaterial frei zur Verfügung.

Die Mitarbeiter*innen erhalten, neben ihrem Gehalt, selbstverständlich auch die Infrastruktur und die Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt. Unsere Mitarbeiter*innen sind, laut Mitarbeiter*innen-Befragung „zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit den ihnen zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln und Ressourcen und geben an, ihre Arbeit damit gut, effektiv und sicher erledigen zu können. Diese Arbeitsmittel inkludieren einen Computer, einen Büroarbeitsplatz sowie einen Tisch im voll ausgestatteten Labor und Zugang zu einer Vielzahl von technischen Laborgeräten.

Studierende, die an unserer Unit ihre Masterarbeit durchführen, haben ebenfalls Zugang zum Labor, den Laborgeräten und den Verbrauchsmaterialien, die für die Arbeit benötigt werden. Zusätzlich erhalten sie für die Durchführung ihrer Masterarbeiten für sechs Monate eine Entlohnung. Abhängig vom Umfang der Arbeit kann es zu individuellen Unterschieden dieser Dauer kommen. Das Ergebnis dieser Masterarbeiten liegt zumeist überwiegend im Interesse unserer Studierenden, die diese Arbeit benötigen um ihr Studium abzuschließen, daher wird die Arbeit nicht in vollem Umfang abgegolten. Dass die Durchführung einer Masterarbeit für die Unit mit hohen Kosten verbunden ist, ist den Studierenden in den wenigsten Fällen bewusst. Hier möchten wir in Zukunft mehr Aufklärungsarbeit leisten, um das Bewusstsein der Studierenden zu stärken sorgsam mit den Utensilien umzugehen.

Die Gehaltsspreizung, Mediangehalt und Durchschnittsgehälter werden in Kapitel C2 kommuniziert.



Legitimierung der Führungskräfte

Die Satzung der Universität Wien, welche online frei zugänglich ist, enthält universitätsinterne Regelungen, Regelungen über die Verfahren zur Besetzung von Professuren und die Wahlordnung für die Wahl der Universitätsleitung. Auch der Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen, Gleichstellung von Personen mit Behinderungen und die Ethikkommission der Universität Wien sind hier u.a. geregelt. Die Satzung wird auf Vorschlag des Rektorats vom Senat beschlossen.³³ Wir können hier keinen direkten Einfluss nehmen, jedoch ist die Leiterin unserer Unit seit 2019 Ersatz-Mitglied des Senats und kann die Universität Wien aktiv mitgestalten. Dem Senat gehören 18 Mitglieder aus den Personengruppen Universitätsprofessor*innen, Universitätsdozent*innen, Studierende und dem Allgemeinen Universitätspersonal an. Die derzeitige Funktionsperiode geht von 1. Oktober 2019 bis 30. September 2022 (Universität Wien 2019).

Die Gruppenleiter*innen haben eigene Drittmittelbudgets, über die sie frei verfügen können. Da mit der Aufnahme neuer Mitarbeiter*innen allgemeine Ressourcen verbraucht werden, unsere Räumlichkeiten jedoch begrenzt sind, werden Neuanstellungen mit der Unit-Leitung besprochen, um sicher zu gehen, dass die neu aufgenommenen Personen einen entsprechenden Arbeitsplatz bekommen.

Neu zu besetzende Stellen werden öffentlich ausgeschrieben. Ausschreibungsart und -medien hängen von der ausgeschriebenen Stelle ab. Alle Stellen werden zumindest auch auf unserer Webpage veröffentlicht (siehe Kapitel C1).

In unserer Befragung wurden die Mitarbeiter*innen zu ihren direkten Vorgesetzten befragt. Über 90% gaben an sich „eher bis sehr geschätzt“ zu fühlen. Dieses positive Feedback wurde quer durch die Belegschaft, unabhängig von Alter oder Position, gegeben. Die Gruppenleiter*innen werden mit den Worten der Mitarbeiter*innen³⁴ als „unterstützend“, „begeistert“, „inspirierend“, „motivierend“, „offen“, „einnehmend“, „respektvoll“, „intelligent“, „einfühlsam“, „ermutigend“, „kenntnisreich“, „leidenschaftlich“ und „etwas chaotisch“ beschrieben. Die Mitarbeiter*innen fühlen sich umsorgt, auch wenn die Gruppenleiter*innen selbst sehr beschäftigt sind und viel zu tun haben. Die Kommunikation mit den Vorgesetzten ist sehr offen und ungezwungen. Das gesamte Team ist per Du. Knapp 95% unserer Mitarbeiter*innen haben das „eher bis sehr starke“ Gefühl, dass ihr Feedback von ihren Vorgesetzten ernst genommen wird und diese ein echtes Interesse an deren Meinungen und Ideen haben.

Mitentscheidung der Mitarbeiter*innen

Die Kommunikation erfolgt per E-Mail, Telefon oder direkt. Durch den Gemeinschaftsgarten und die Sozialräume ist es sehr einfach mit Kolleg*innen ungezwungen ins Gespräch zu kommen.

Das wöchentlich stattfindende Seminar, das neben einem wissenschaftlichen Teil auch immer einen allgemeinen Teil enthält, unterstützt den systematischen Informationsaustausch. Eine Mailingliste, die von Mitgliedern unserer Unit abonniert wird und von allen genutzt werden kann, erleichtert die Weitergabe von Information ebenfalls.

Die Units der Universität Wien sind jedes Jahr zur Erstellung eines Jahresberichts aufgefordert, der als Basis für Budgetverhandlungen mit der Fakultät dient. Dieser Jahresbericht enthält Informationen über die Organisationsstruktur, die Mitarbeiter*innen und deren wissenschaftlichen und gesellschaftlich wirksamen Leistungen des Vorjahres, sowie laufende und bewilligte Projekte. Der Bericht wird auch an die Mitarbeiter*innen geschickt.

Auf unserer Unit Webpage wird für jedes Projekt eine Unterseite erstellt, auf der eine kurze Zusammenfassung, Fördergeber und -volumen, beteiligte Personen und wissenschaftliche Outputs zu finden sind. Diese Seiten werden regelmäßig aktualisiert. Neue Publikationen, Studienabschlüsse

³³ Die gesamte Satzung kann hier nachgelesen werden: <https://satzung.univie.ac.at/>

³⁴ Die Worte der Mitarbeiter*innen im Original lauten: *supportive, enthusiastic, inspiring, motivating, open minded, engaging, respectful, intelligent, empathic, encouraging, knowledgeable, passionate, chaotic, cares about employees but is busy*



oder Veranstaltungen werden ebenfalls über diesen Kanal kommuniziert.

Unsere Mitarbeiter*innen sind, laut Mitarbeiter*innen-Befragung, in hohem Grad (knapp 75%) zufrieden mit ihrer Einbindung bei Entscheidungen, die sie selbst betreffen und weniger als die Hälfte (45%) wünschen sich mehr Mitspracherechte oder Beteiligungsmöglichkeiten. Mehr Mitsprachemöglichkeiten werden vor allem betreffend Eigenprojekten und deren Ausrichtung hinsichtlich Personalentscheidungen, Kooperationspartner*innen und Finanzierungen gewünscht.

Das Ausmaß der Mitsprachemöglichkeiten im Projektbereich ist eingeschränkt. Die Projektleiter*innen sind an Verträge mit den Fördergebern gebunden und für die antragsgemäße Durchführung des Projekts verantwortlich. Dass es in der Forschung zu überraschenden Wendungen im Rahmen eines Projekts kommt, ist allen Beteiligten klar, dennoch können Ideen und Vorschläge nicht unbegrenzt umgesetzt werden. Im Rahmen der wöchentlichen Seminare werden die Ideen vorgebracht und gemeinsam diskutiert.

Bei Personalaufnahmen wollen wir in Zukunft die Entscheidung für eine neue Mitarbeiter*in transparenter darstellen und begründen sowie an die Unit kommunizieren. Bisher werden die Bewerbungen von einigen Personen gescreent. Danach wird von den Gruppenleiter*innen eine Vorauswahl getroffen. Die in Frage kommenden Kandidat*innen werden zu einem Sondierungsgespräch eingeladen. Im Anschluss an dieses Gespräch werden sie durch die Unit geführt, um die Atmosphäre und erste potenzielle Kolleg*innen kennenzulernen und Gespräche mit direkten, zukünftigen Kolleg*innen oder Projektpartner*innen allein führen zu können. Die endgültige Entscheidung für oder gegen eine Aufnahme wird, nach Rücksprache mit dem Team, von den Projektleiter*innen getroffen.

Insgesamt fühlen sich unsere Mitarbeiter*innen, laut Befragung, ermutigt, neue Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen und sie sind mit dem Mitspracherecht bei Entscheidungen, die ihren Bereich betreffen, zufrieden.

Verbesserungspotenziale

-  Die Mitarbeiter*innen-Befragung hat ergeben, dass bei Mitarbeiter*innen teilweise der Eindruck entsteht, zwar gehört zu werden, dass dies jedoch keinen Einfluss auf die getroffenen Entscheidungen haben. Es wird angestrebt, Entscheidungen besser zu kommunizieren, mehr zu begründen und damit transparenter zu machen.
-  Die Verbrauchsmaterialien, die im laufenden Forschungsbetrieb in Verwendung sind, sind relativ teuer. Ein durchschnittlicher Laborarbeitsplatz verbraucht laut unseren Berechnungen etwa EUR 5.000 pro Monat an allgemein anfallenden Produkten. Diese Kosten sind noch nicht ausreichend kommuniziert. In Zukunft möchten wir unsere Mitarbeiter*innen dahingehend sensibilisieren, um das Bewusstsein für einen sorgsamen Umgang mit Materialien und Utensilien zu stärken.

Negativaspekt: Verhinderung eines Betriebsrates

*An der Universität Wien gibt es mehrere Interessenvertretungen, darunter einen Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal und einen Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal. Die Interessen der Studierenden werden durch die Österreichische Hochschüler*innenschaft (ÖH) vertreten (siehe Kapitel C1).*



5 Kund*innen / Studierende & Mitunternehmen

5.1 D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

Vorab ist es notwendig den Begriff „Kund*innen“ zu definieren, da an einer Universität keine eindeutig gültige Abgrenzung möglich ist. Der Status von sowohl Studierenden als auch von Forschenden befindet sich begrifflich zwischen Konsument*in, Mitarbeiter*in, Mitgestalter*in und Kund*in.

„Die Studierenden sind keine Kunden im herkömmlichen Sinn,... sondern Mitwirkende, Partner und Bedarfsträger. Sie müssen mehr aktiv als rezeptiv sein, benötigen aber unbedingt Infrastruktur und Angebot der Hochschulen.“ (Blachfellner et al. 2017, S.49)

Dennoch sollen unter „Kund*innen“ Studierende verstanden werden. Sie sind die Konsument*innen eines Produkts. Das Produkt ist in unserem Fall mit der Absolvierung eines Studiums, eine Ausbildung und einen Bildungsabschluss zu erhalten. Auch die zukünftigen Arbeitgeber*innen unserer Absolvent*innen können als Kund*innen betrachtet werden.

Doktorand*innen sind zwar als Studierende an der Universität Wien inskribiert, werden an dieser Stelle aber nicht zur Berührungsgruppe Kund*innen gezählt. Sie werden in der Berührungsgruppe „Mitarbeiter*innen“ behandelt, da unsere Doktorand*innen an der Universität Wien angestellt und in Forschungsprojekte eingebunden sind.

Drittmittelgeber*innen werden nicht in der Berührungsgruppe Kund*innen behandelt, sondern in Berührungsgruppe „Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen“.

Österreich hat 22 öffentliche Universitäten, eine davon ist die Universität Wien. An der Universität Wien waren im Wintersemester 2019 (Stichtag 28.2.2020) 84.774 ordentlich Studierende inskribiert. Das sind etwa ein Drittel aller in Österreich an öffentlichen Universitäten studierenden Personen. Damit ist die Universität Wien mit Abstand die größte Universität Österreichs (Blum et al. 2020, BMBWF 2020). Im gleichen Semester waren an diesen 22 öffentlichen Universitäten 10.029 Personen im Fach Biologie inskribiert, von denen über 50% an der Universität Wien studieren, wobei der Frauenanteil mit fast zwei Drittel relativ hoch ist (BMBWF 2020).

An der Universität Wien konnten Studieninteressierte im Jahr 2019 zwischen 178 ordentliche Studien wählen (Blum et al. 2020).

Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Vortragende mit den umfassendsten Lehraufträgen an unserer Unit sind unter anderem unsere Forschungsgruppenleiter*innen Christa Schleper, Silvia Bulgheresi, Filipa Sousa und Simon Rittmann. An unserer Unit ist der Frauenanteil der Lehrenden sehr hoch.

Im Sommersemester 2019 und Wintersemester 2019/2020 war unsere Unit an 17 unterschiedlichen Lehrveranstaltungen an der Universität Wien beteiligt. Diese Lehrveranstaltungen sind für Studierende von Bachelor-, Master- und PhD Studien vorgesehen sind, siehe Tabelle 10.

Die erste Spalte der Tabelle 10 gibt den Lehrveranstaltungstyp an. Die Kürzel stehen für Projektpraktikum (PP), Proseminar (PS), Seminar (SE), Übung (UE), Vorlesung (VO). Bei den Lehrveranstaltungstypen wird unterschieden zwischen prüfungsimmanenten und nicht-prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen.

Bei prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen besteht meist Anwesenheitspflicht für die Studierenden, da der Prüfungsvorgang aus mehreren Teilleistungen besteht, die im Laufe des Semesters erbracht werden müssen. Dies gilt z.B. beim Lehrveranstaltungstyp UE oder PP, bei denen die Lehrinhalte durch aktive Mitarbeit der Studierenden im Laborbetrieb, vermittelt werden und die



Studierenden selbst Versuche durchführen müssen und Methoden kennen lernen. Bei SE lernen die Studierenden die Grundlagen selbstständigen, wissenschaftlichen Arbeitens.

Bei nicht-prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen besteht keine Anwesenheitspflicht, da das Hauptziel nicht in der Aktivität der Studierenden liegt, sondern in der Wissensvermittlung und die Lehrveranstaltung durch eine einmalige Prüfung abgeschlossen werden kann. Studierende können somit selbst entscheiden, ob sie die Vorlesung besuchen und können ihr Studium flexibel gestalten.

Tabelle 10: Liste der Lehrveranstaltungen 2019

| Typ | Titel | ECTS |
|-----|--|-------|
| PP | Extremophilic and thiotrophic Microorganisms | 10 |
| PS | Proseminar Microbial Ecology | 5 |
| SE | Environmental cell biology - Seminar for Master and PhD Students | 3 |
| SE | Literature seminar on biodiversity and ecosystems | 5 |
| SE | Seminar Environmental Sciences (PI) | 2 |
| SE | New concepts in archaeal and bacterial biology | 3 |
| SE | Ecological Genetics 1- Seminar for Master- and PhD Students WS + SS | 3 + 3 |
| UE | Practical Course in Molecular Microbiology, Microbial Ecology and Immunobiology 2 - Molecular genetic and postgenomic analyses of microbial communities and model organisms | 10 |
| UE | Scientific Practice in Molecular Microbiology | 15 |
| VO | Climate Change and Climate Crisis | 5 |
| VO | Introduction to Environmental Sciences (NPI) | 3 |
| VO | Biology and Evolution of Archaea - Archaea evolution, genetics, cell biology, ecology and biotechnology | 3 |
| VO | Symbiosis - concepts and model systems Part 1 + Part 2 | 3 + 3 |
| VO | Mikrobielle Genomplastizität | 3 |
| VO | Research topics in Molecular Microbiology, Microbial Ecology and Immunobiology | 5 |
| VO | Ökophysiologie und Genetik von Mikroorganismen | 2 |
| VO | Computational Concepts in Biology II | 3 |

Die letzte Spalte der Tabelle 10 gibt die ECTS Punkte an, die Punkte nach dem *European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)*. Um Studienleistungen unterschiedlicher Universitäten auch international vergleichbar zu machen, wurde dieses ECTS-System eingeführt. Heute wird dieses *Credit-System* von den meisten Ländern des Europäischen Hochschulraums genutzt. Die Anzahl der Punkte ergibt sich aus dem geschätzten Lernaufwand, der für die positive Absolvierung der Lehrveranstaltung notwendig ist. Ein ECTS-Punkt entspricht dabei 25 vollen Stunden Arbeitszeit. Im öffentlichen Vorlesungsverzeichnis finden die Studierenden alle Lehrveranstaltungen mit Angabe der ECTS-Punkte. Durch die transparente Information zum voraussichtlichen Lernaufwand und der damit einhergehenden Arbeitsbelastung, wird den Studierenden ihre Semesterplanung erleichtert. Zudem wird die Anerkennung von Leistungen über die Grenzen der eigenen Universität bzw. das inskribierte Studium hinaus möglich, wodurch Zugangsbarrieren abgebaut werden (Europäische Union 2015). Auslandsaufenthalte sind wichtige Pfeiler einer akademischen Laufbahn. Studierende haben im Rahmen ihrer Studien die Möglichkeit einen Auslandsaufenthalt zu absolvieren. Die DLE Internationale Beziehungen unterstützt Mobilität der Studierenden sowie des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals (Universität Wien 2020). An unserer Unit wurden im Berichtszeitraum mehrere Forschungsaufenthalte im Ausland absolviert, die meisten davon von unseren Doktorand*innen. Ein Studierender konnte im Rahmen seiner Masterarbeit einige Wochen in Frankreich forschen.

Im Vorlesungsverzeichnis können allgemeine Informationen zu den einzelnen Lehrveranstaltungen nachgelesen werden. Es werden u.a. die Ziele, Inhalte und Methoden der Lehrveranstaltung erläutert und ein Notenschlüssel angegeben. Hier sehen wir Verbesserungspotenzial, indem wir die hier zur Verfügung gestellten Informationen erweitern und mit detaillierten *Learning Outcomes* ergänzen. Alle Lehrveranstaltungen haben als gemeinsames Ziel die Studierenden, zukünftige *opinion leader*, zu kritischem Denken anzuregen, neugierig und aufmerksam sein zu lassen und Zusammenhänge zu

begreifen. Wissen soll basierend auf ethischen Werten vermittelt werden. Die Lehrenden haben hierbei eine Vorbildwirkung.

Vorlesungen werden üblicherweise mit einer Prüfung abgeschlossen. Prüfungen finden bei uns schriftlich statt. Sie bestehen aus offenen Fragen. Indem die Studierenden auf die Fragen in ihren eigenen Worten antworten müssen – im Gegensatz zu *multiple choice* Prüfungen – wird ein anderes Lernen erwartet und das Verstehen von Zusammenhängen kann beurteilt werden. Der Notenschlüssel steht im Vorlesungsverzeichnis, auf der Moodle Plattform und am Prüfungsbogen. Dort steht neben der jeweiligen Frage auch die für die Beantwortung dieser Frage maximal erreichbare Punktezahl. Es werden numerische Noten vergeben. Sind Studierende mit ihrer Benotung nicht zufrieden, wird ihnen in die Prüfung Einsicht gewährt und erklärt wie es zu der Beurteilung kam und welche Antwort erwartet worden wäre.

Seminare werden üblicherweise mit der Präsentation einer wissenschaftlichen Arbeit abgeschlossen, bei der die Studierenden ihre gewonnenen Erkenntnisse den Kolleg*innen vorstellen. Die Generierung und Präsentation eigener Ergebnisse ist ein entscheidender Teil wissenschaftlicher Forschung und kann so trainiert und geübt werden.

Unsere Lehrenden haben zu Beginn des Semesters noch keinen fix durchgeplanten Lehrplan. Natürlich stehen die erwarteten Lehrinhalte fest, jedoch bleibt ein gewisser Spielraum, um auf besondere Interessen oder aktuelle Forschungsentwicklungen einzugehen sowie Praxisbezug zu integrieren. Abhängig davon, können sich der Aufbau und die Schwerpunkte der Lehrveranstaltungen jedes Jahr etwas ändern.

Die Vorlesungen „Ökophysiologie und Genetik von Mikroorganismen“ und „Mikrobielle Genomplastizität“, sind Pflichtveranstaltungen im Bachelorstudium und haben jeweils etwa 170 registrierte Teilnehmer*innen. Unsere sonstigen Lehrveranstaltungen richten sich eher an Studierende von Masterstudien, können im Rahmen von freien Wahlfächern jedoch von allen Studierenden besucht werden.

Erstmalig im Wintersemester 2019 wurde von unserer Unit-Leitung gemeinsam mit einer Philosophieprofessorin eine transdisziplinäre Ringvorlesung zum Thema „*Climate Change and Climate Crisis*“ organisiert. Da die Anzahl der Anmeldungen die vorgesehenen Raumkapazitäten überstiegen hätte, musste die Vorlesung in das Audi Max, mit über 750 Sitzplätzen der größte Hörsaal der Universität Wien, verlegt werden. Das Audimax war bei jeder Lehrveranstaltungseinheit gut gefüllt. Die Vorträge wurden per Video aufgezeichnet und können von den registrierten Studierenden zu einem späteren Zeitpunkt erneut (und mehrfach) angesehen werden („*streaming*“). So wurde über 1.950 eingeschriebenen Hörer*innen die Teilnahme an der Lehrveranstaltung ermöglicht.

Prinzipiell sind für die wenigsten Lehrveranstaltungen Voraussetzungen zu erfüllen, sondern können größtenteils in beliebiger Reihenfolge absolviert werden. Es gibt keinen fixen Stundenplan, der durchlaufen werden muss. Um den Studierenden maximale Flexibilität zu geben, können sie selbst ihr Semester planen. Manche Studien, so z.B. das Bachelorstudium Biologie hat eine Studieneingangs- und Orientierungsphase (StEOP). Diese StEOP Prüfungen stellen eine verpflichtende Voraussetzung für die Absolvierung weiterer Prüfungen dar und sollten im ersten Semester absolviert werden. Ziel der StEOP ist es, den Studierenden einen Überblick über die weiteren Inhalte des Studiums zu geben, damit sie erfahren, was sie künftig im gewählten Studium erwartet. So kann die Zahl der Studienabbrecher*innen reduziert werden (Universität Wien 2020m).

Lehrveranstaltungs-Evaluierungen

Unsere Lehrveranstaltungen werden nach Abschluss des Semesters von den Studierenden auf freiwilliger Basis evaluiert und an die Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung der Universität Wien gesendet und dort ausgewertet. Die Fragebögen werden von der Abteilung Qualitätssicherung



bereitgestellt. Wenn sie händisch im Hörsaal ausgefüllt werden, werden sie nach dem Vier-Augen-Prinzip von Lehrenden und Studierenden gemeinsam gezählt und in ein geschlossenes Kuvert gesteckt. Beide Parteien (Vertreter*innen von Lehrenden und Studierenden) unterschreiben auf dem Kuvert und bestätigen die Anzahl der abgegebenen Fragebögen. So wird sichergestellt, dass Evaluierungen nicht gefälscht werden. Die Auswertungen werden an die Lehrveranstaltungsleitung geschickt. Da die Lehrenden unserer Unit nicht bei allen Lehrveranstaltungen, bei denen sie beteiligt sind, die Leitung haben, die Ergebnisse aber aus datenschutzrechtlichen Gründen nur an die Lehrveranstaltungsleitungen gesendet werden, stehen uns nicht alle Evaluierungsergebnisse zur Verfügung.

Der Fragebogen gliedert sich in vier Teile und besteht aus (1) einem generellen universitätseinheitlichen Teil, (2) einem Teil zu den Lehrenden der Lehrveranstaltung, (3) einem Teil zur konkreten Lehrveranstaltung selbst und (4) einem Teil mit offenen Fragen, in dem die Studierenden die Möglichkeit haben in eigenen Worten für sie relevante Rückmeldungen zu geben.

Gemessen an der Anzahl der Studierenden, die sich am Beginn des Semesters zu den Lehrveranstaltungen registrieren, ist die Rücklaufquote der Fragebögen eher niedrig. In den Lehrveranstaltungen werden unsere Studierenden ermutigt die Lehrveranstaltungs-Evaluierung auszufüllen, da uns die Rückmeldungen der Studierenden sehr wichtig sind. Unsere Lehrenden profitieren sehr von den Evaluierungen und erfahren welche Aspekte sie in der Lehre bereits sehr gut umsetzen und welche noch verbessert werden können. Diese Erkenntnisse können sie in folgenden Semestern in ihre Vorträge einbeziehen.

Lehrveranstaltungs-Evaluierungen durch die Studierenden – Auswertung

Im Folgenden werden die Evaluierungsergebnisse von vier Lehrveranstaltungen³⁵ angeführt. Sie wurden im Wintersemester 2018/19 und im Wintersemester 2019/20 durchgeführt. Die Bewertung erfolgt auf einer fünf-stufigen Skala. Das Wintersemester läuft von Oktober bis Februar des Folgejahres.

Das Feedback zu unseren Lehrveranstaltungen ist jedes Mal „gut bis sehr gut“. Als durchschnittliche Gesamtbewertung wird unseren Lehrveranstaltungen die Note 1.5 gegeben. Die Studierenden geben an, dass die Lehrenden für die Lehrveranstaltungen sehr gut vorbereitet sind und die Lehrinhalte verständlich und in einem angemessenen Tempo erklären. Die Studierenden geben an, die Inhalte sehr interessant zu finden (Note 1.4). Der Umgang mit den Studierenden wird als fair und korrekt empfunden (Note 1.1) und auf Fragen der Studierenden wird eingegangen (Note 1.2). Auch außerhalb der Lehrveranstaltung wird den Studierenden die Möglichkeit zum fachlichen Austausch geboten (Note 1.3). Unsere Lehrenden versuchen die Studierenden für die Lehrinhalte zu begeistern und werden als sehr motivierend empfunden. Hier erzielen unsere Lehrenden Bestwerte (Note 1.3). Im offenen Teil des Fragebogens können die Studierenden Kommentare zur Evaluierung abgeben. In allen Lehrveranstaltungen werden hierbei „*interessante Themen*“ hervorgehoben und über unsere Lehrenden lesen sich Rückmeldungen wie „*sehr motivierte Lehrende*“, „*sehr begeisternd und Interesse weckend*“ und „*highly motivated and passionate about the subject*“.

Arbeitgeber*innen unserer Absolvent*innen zählen wir im weiteren Sinne ebenfalls zu unseren Kund*innen, da der Universitätsabschluss vermutlich bei vielen Bewerbungen eine relevante Rolle spielt.

An unserem Institut wurden 2019 fünf Abschlussarbeiten fertiggestellt. Alle Absolvent*innen konnten ihre berufliche Laufbahn erfolgreich fortsetzen.

Eine ethische Kund*innenbeziehung ist für uns selbstverständlich. Diversität unter den Studierenden ist uns – wie auch bei den Mitarbeiter*innen ein großes Anliegen – und es ist uns wichtig unsere Studierenden fair und korrekt zu behandeln und niemanden zu diskriminieren. Soweit es im Rahmen unserer Möglichkeiten liegt, sind wir bemüht unseren Kund*innen bei Schwierigkeiten entgegen zu kommen und individuelle Lösungen zu finden. Die Universität Wien ist die größte Universität im deutschsprachigen Raum und bietet rund 180 Studien an. Einrichtungen wie das Studienservice und

³⁵ Die betrachteten Lehrveranstaltungen sind: 18W-300122, 19W-300122, 19W-300125 und 19W-300309.

Lehrwesen bieten auf unterschiedlichen Plattformen ein weit gefächertes Beratungsangebot und unterstützen „Studieninteressierte, Studierende, Lehrende und MitarbeiterInnen in der Organisation, Administration und Durchführung von Studium und Lehre“ (Universität Wien 2020n).

Neben der Evaluierung der Lehrveranstaltungen, werden auch die Fakultäten der Universität Wien regelmäßig im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Qualitätssicherung evaluiert, mit dem Ziel die Bereiche Forschung, Lehre und Administration gesamtheitlich zu betrachten, Stärken und Schwächen zu identifizieren und mögliche Maßnahmen daraus zu abzuleiten.³⁶

Um Interessenskonflikte zu vermeiden besteht für jede beabsichtigte erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung laut Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten §12 eine Meldepflicht im Vorhinein, die über den Dienstweg geht und vom Rektor bewilligungspflichtig ist. Im Fall einer Beeinträchtigung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen besteht eine Unterlassungspflicht.

Wissenschaftliche Redlichkeit und Transparenz sind Grundvoraussetzungen für erfolgreiche wissenschaftliche Arbeit. Die Universität Wien verpflichtet sich zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Universität Wien 2006). Unsere Mitarbeiter*innen sind angesehene Mitglieder der *scientific community* und stehen voll hinter diesen Grundsätzen.

An der Universität Wien ist die Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung zuständig, die als erste Anlaufstelle eine Ombudsstelle „für Forschende, die Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens erheben.“ Sie ist die Geschäftsstelle für die Ethikkommission und „hat die Aufgabe, die Einhaltung forschungs- ethischer Prinzipien zu sichern.“ (Universität Wien o.J.e)

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist der Universität Wien ein großes Anliegen und für verschiedene Personen relevant. Sie inkludiert Personen mit Behinderungen ebenso wie Personen mit körperlichen, sensorischen oder psychischen Beeinträchtigungen, chronischen Erkrankungen oder Ähnlichem. Da sich Barrierefreiheit in vielen Bereichen und in unterschiedlichen Formen zeigt, wurde eine eigene Webseite eingerichtet, auf der die Anlaufstellen und Zuständigkeiten angeführt sind (Universität Wien 2020o).

Die Universität Wien hebt seit ihrer gesetzlichen Wiedereinführung im Sommersemester 2013 Studiengebühren ein, die unter gewissen Voraussetzungen auf Antrag erlassen werden (ÖH 2020). Zusätzlich besteht die Möglichkeit eine Studienbeihilfe zu beantragen. Auf Studienbeihilfe besteht bei Erfüllung der definierten Voraussetzungen, ein gesetzlicher Anspruch. Als kleine Unit an der Universität Wien haben wir keinen Einfluss auf die Höhe der Studiengebühren oder deren Regelungen, wir versuchen jedoch im Rahmen unserer Möglichkeiten unsere Studierenden bestmöglich zu unterstützen. Für Studierende mit Kind gelten besondere begünstigende Regelungen. Für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Kinderbetreuungspflichten gibt es unterschiedliche Kinderbetreuungsangebote, die sich nach Bundesland und Hochschule unterscheiden. Ein gern genutztes Angebot der Universität Wien steht in Form des Kinderbüros zur Verfügung.³⁷

An unserem Standort wurde von der Initiative „Women in Biology“ im Jahr 2019 ein „Familienraum“ eröffnet, der als familienfreundlicher Gemeinschaftsraum von Studierenden, Mitarbeiter*innen und ihren Kindern verwendet werden kann.³⁸

³⁶ Die Satzung der Universität Wien ist frei zugänglich: <https://satzung.univie.ac.at/>. Die Qualitätssicherung ist eine der darin enthaltenen universitätsinternen Regelungen, welche in der Satzung beschrieben werden und nach §19 Abs. 2 Z 3 Universitätsgesetz 2002 vorgesehen sind.

³⁷ Informationen zum Kinderbüro der Universität Wien siehe: <https://kinderbuero-univie.at/>

³⁸ Informationen zur Initiative „Women in Biology“ siehe: <https://lifesciences.univie.ac.at/about-us/women-in-biology/>

Studierende können sich ein „Mensa-Pickerl“ der Österreichischen Hochschüler*innenschaft (ÖH) abholen. Damit können bei den Mensa Betrieben Speisen ermäßigt erstanden werden.

Die Lehrveranstaltungen, an denen die Archaea Biology and Ecogenomics Unit beteiligt ist, werden größtenteils am Universitätsstandort UZA 1 abgehalten. Alle Veranstaltungsräume sind barrierefrei zu erreichen. Als E-Learning Plattform wird die Lernplattform Moodle verwendet.³⁹ Wir legen für jede von uns geleitete Lehrveranstaltung einen online Moodle-Kurs an, zu denen die angemeldeten Studierenden Zugriff haben. Dort werden Präsentationen, weiterführende Literatur und zusätzliche Unterlagen der Lehrveranstaltungen digital zum Download angeboten. So werden Kosten und Papier gespart. Weiters kann diese Plattform als Kommunikations-Tool genutzt werden. Dabei setzen wir auf offene Kommunikation auf Augenhöhe und versuchen die Beziehung zu unseren Studierenden partnerschaftlich zu gestalten. Die Anmeldung erfolgt online und geht entsprechend flexibel und papierlos. Studierende mit Beeinträchtigungen können sich an unsere Lehrenden wenden, sollten sie eine mangelnde Barrierefreiheit feststellen. Bisher sind noch keine Studierenden mit Behinderung oder Beeinträchtigung auf uns zugegangen und somit mussten noch keine an die individuellen Bedürfnisse dieser Personen angepassten Angebote gemacht werden. Sollte dies jedoch der Fall sein, werden wir die Betroffenen gerne im Rahmen unserer Möglichkeiten unterstützen.

Die Universität Wien verfügt in ihrer Bibliothek (an mehreren Standorten) über eine umfassende Lehrbuchsammlung. Es liegen dort mehrere Exemplare der Standardwerke unterschiedlicher Fachgebiete auf und können entlehnt werden.⁴⁰ Die Studierenden sind somit nicht zur kostenintensiven Anschaffung der erforderlichen Lehrbücher gezwungen.

Für die Teilnahme an Lehrveranstaltungen mit begrenzter Teilnehmer*innenzahl, insbesondere Praktika, bewerben sich oft mehr Studierende als Plätze verfügbar sind. Um eine Entscheidung zu treffen welche der Bewerber*innen zur Teilnahme zugelassen werden, werden die Studierenden gereiht. Die Reihung erfolgt ausschließlich auf Basis ihres bisherigen Studienerfolgs. Dabei achten wir auf die Noten, die bei der Absolvierung verwandter Lehrveranstaltungen, in denen für die gefragte Lehrveranstaltung relevante Vorkenntnisse vermittelt werden, erhalten wurden. Diese Reihung ist sehr transparent und völlig unabhängig von Herkunft, sozialem Hintergrund, Geschlecht, Alter oder weiteren möglichen Unterscheidungsmerkmalen.

Unsere Lehrveranstaltungen finden hauptsächlich am Vormittag statt. Die oben bereits erwähnte Vorlesung „*Climate Change and Climate Crisis*“ wurde am Abend abgehalten, um möglichst vielen Interessierten, auch Berufstätigen, die Teilnahme zu ermöglichen.

Projektpraktika werden in geblockter Form während der Semesterferien abgehalten, um einen raschen Abschluss und eine konzentrierte Auseinandersetzung mit dem Thema zu erlauben. Die Studierenden sind dadurch während des laufenden Semesters in ihren zu erbringenden Studienleistungen nicht eingeschränkt. Besonders bei diesem Lehrveranstaltungstyp ist die aktive Teilnahme der Studierenden von zentraler Bedeutung. Um zu vermitteln, dass Kooperation in einem Forschungslabor Konkurrenzdenken unter der Studierenden vorzuziehen ist, bilden die Studierenden Teams. Diese Teams müssen eine Reihe an vorgegebenen Aufträgen erfüllen. Für die Benotung ist nach Abschluss der Laborarbeit ein Protokoll über die wissenschaftliche Arbeit zu verfassen. Steht nach Abgabe des Protokolls keine eindeutige Note fest, wird die Mitarbeit in die Beurteilung miteinbezogen.

Termine für Pflichtlehrveranstaltungen werden in Absprache mit dem StudienServiceCenter Lebenswissenschaften gefunden, um Terminkollisionen mit anderen Pflichtlehrveranstaltungen eines Studiums zu vermeiden und den Studierenden einen terminlich günstig gelegten Studienplan zu

³⁹ Die Lernplattform der Universität Wien, moodle, ist hier erreichbar: https://moodle.univie.ac.at/theme/university_boost/login/index.php

⁴⁰ Die Webseite der Hauptbibliothek der Universität Wien kann hier abgerufen werden: <https://bibliothek.univie.ac.at/hauptbibliothek/>



bieten, der den Besuch aller in einem Semester empfohlenen Lehrveranstaltungen ermöglicht. Dabei wird darauf geachtet Leerzeiten zwischen den Lehrveranstaltungen zu minimieren und die Studierendenmobilität zu minimieren, indem auf die verschiedenen Universitätsstandorte Bedacht genommen wird. Den Studierenden steht es frei sich an diesen Stundenplan zu halten oder nicht.

Die Förderung von Nachwuchsforscher*innen ist uns wichtig. Im Berichtszeitraum 2019 waren zwölf Doktorand*innen an unserer Unit mit dem Verfassen ihrer Doktorarbeiten beschäftigt und elf junge Post docs. Post docs sind Wissenschaftler*innen, die nach ihrer Promotion Erfahrung an unterschiedlichen Forschungseinrichtungen sammeln.

Die Mittelverwendung für Lehre und Forschung wurde in Kapitel A behandelt. Doktorand*innen und Postgraduierte sind in Forschungsprojekte eingebunden und werden in Kapitel C erfasst.

Verbesserungspotenziale

-  Das Vorlesungsverzeichnis der Universität Wien und die Inhalte auf der Moodle Plattform soll verbessert werden und pro Semester mehrfach aktualisiert werden. Die Lehrveranstaltungsinhalte, -ziele und -methoden sollen zukünftig detaillierter angegeben werden. Bei dieser Frage erhalten wir bei den Lehrveranstaltungs-Evaluierungen bislang nur eine durchschnittliche Note von 1.8 und möchten diese verbessern. Aufgrund der COVID-19 Pandemie kommt es im Sommersemester 2020 zu erheblichen Änderungen im Lehrbetrieb. Verpflichtende Lehrveranstaltungs-Evaluierungen sind in diesem Semester ausgesetzt. Die Evaluierungen werden auf freiwilliger Basis trotzdem durchgeführt.
-  Die Präsentationen der Vorträge und benötigte Literatur werden den Studierenden nach der Lehrveranstaltung über die Moodle Plattform zur Verfügung gestellt. Hier kann ebenfalls darauf geachtet werden, dass die Präsentationen möglichst zeitnah veröffentlicht werden, idealerweise vor der Lehrveranstaltung, um den Studierenden eine Basis zur Verfügung zu stellen und ihnen somit die Mitschrift erleichtern.
-  Die Einbettung der Lehrveranstaltungen in den Studienplan könnte im Vorlesungsverzeichnis näher erklärt werden.
-  Es könnten *Compliance* Richtlinien eingeführt werden, in denen sich die Mitarbeiter*innen schriftlich zur Einhaltung definierter ethischer Grundsätze gegenüber sämtlichen Berührungsgruppen verpflichten, wie z.B. die Verpflichtung zur Einhaltung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis.

Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Es werden keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt.

5.2 D2 Kooperation & Solidarität mit Mitunternehmen

Kooperation mit anderen Organisationen

Die Hochschulkonferenz ist ein Beratungs- und Koordinationsgremium mit dem Ziel der Weiterentwicklung des österreichischen Hochschulraums. Sie besteht aus einer Kerngruppe und variierenden Arbeitsgruppen. In der Kerngruppe sind Vertreter*innen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Vertreter*innen der österreichischen Universitätskonferenz (uniko), Vertreter*innen des österreichischen Wissenschaftsrates und weitere (Koch 2020). Die Empfehlungen und Vorschläge werden gemeinschaftlich, in einem partnerschaftlichen Diskurs, erarbeitet und verdeutlichen die Wichtigkeit dieser Zusammenarbeit zwischen Hochschulen. Der Grad an Autonomie der Universität Wien gegenüber dem Bundesministerium kann nicht eingeschätzt werden. Der amtierende Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann, der eine Professur an der Universität Wien hat (dzt. karenziert) und mehrere Jahre als Vizerektor an unserer Universität gewirkt hat. Wie in Kapitel B4 beschrieben, wird das Budget der Universität alle drei Jahre im Rahmen von Leistungsvereinbarungen zwischen Rektor*in und Bundesministerium verhandelt. Die aktuelle Leistungsvereinbarung umfasst den Zeitraum 2019-2021. Sie wurde Ende 2018 unterzeichnet (Koch 2020).

Solidarität mit anderen Organisationen

Kooperation und Solidarität mit anderen Arbeitsgruppen der Universität Wien und mit anderen Universitäten und Organisationen ist uns sehr wichtig. Wir sind Mitglieder der *scientific community* und sehen uns als Teil der „Wissenschaftsfamilie“. Der mit Kooperationen zusammenhängende Zeit- und Ressourcenaufwand ist hoch. Die genaue Höhe kann nicht geschätzt werden, da sich Kooperationen oft unerwartet und kurzfristig ergeben.

Wir bemühen uns um die aktive Weitergabe von *Know-how* und Forschungsergebnissen in der Lehre, sowie auch an Projektpartner*innen und Kolleg*innen anderer Organisationen und Hochschulen. Unsere Lehrenden arbeiten in ihre Vorlesungen neueste Forschungsergebnisse ein und lehren am aktuellsten Stand. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden Beiträge publiziert, die sich nicht nur an ein Fachpublikum, sondern an ein breites Publikum richtet. Dadurch wird auch die Wissensvermittlung in der Gesellschaft vorangetrieben.

Bei Konferenzen werden bislang noch nicht veröffentlichte Ergebnisse präsentiert und ein Austausch mit Kolleg*innen gesucht. Dabei geben wir Erfahrungen und Wissen, genauso wie wissenschaftliche Proben weiter.

Die meisten wissenschaftlichen Publikationen, an denen unsere Unit beteiligt ist, sind *Open Access* publiziert. *Open Access* bedeutet kostenloser und unbeschränkter Zugang zu Erkenntnissen der Wissenschaft (siehe Kapitel E4).

Forschungsergebnisse werden in verschiedenen Medien veröffentlicht. Neben Fachzeitschriften, Magazinen und Tageszeitungen werden auch vermehrt Onlinemedien wie Blogs oder Youtube für die Veröffentlichung genutzt. Im Jahr 2019 wurden 15 Artikel in Fachzeitschriften publiziert. Öffentlichkeitsarbeit mittels Onlinemedien, Tageszeitungen und Magazinen ist für die Wissenschaftler*innen eine spannende Aufgabe. Wenn sich die Zielgruppe nicht auf Fachkolleg*innen beschränkt, wird dadurch einerseits ein breiter gefächertes Publikum erreicht, andererseits muss die eigene Arbeit für derartige Publikationen auch aus dem Blickwinkel eines Nicht-Fachmanns, betrachtet werden. Das bedeutet, dass die Inhalte auch für Laien interessant und verständlich präsentiert werden müssen.

Erfolgreiche Forschung erfordert die Zusammenarbeit mit Partner-Universitäten und anderen Organisationen. Ein gutes Netzwerk hilft den Wissenschaftler*innen bei ihrer Arbeit, indem neue Aspekte und spezielle Expertisen anderer Wissenschaftsdisziplinen geteilt werden. Die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen äußert sich in gemeinsamen Forschungsprojekten und Publikationen sowie in Forschungsaufenthalten an fremden Organisationen.

Im Jahr 2019 liefen 20 Projekte, finanziert von unterschiedlichen Förderstellen mit verschiedenen Projektpartner*innen. Bei den Projektpartner*innen handelt es sich um (1) verschiedene Departments und Zentren der Universität Wien, wie z.B. das Institut für Analytische Chemie oder das Zentrum für Mikrobiologie und Umweltsystemforschung der Universität Wien (2) diverse nationale Universitäten, wie z.B. die Medizinische Universität Graz, die Universität für Bodenkultur Wien oder die Technische Universität Wien sowie (3) Partner aus der Industrie, wie z.B. die Krajetec GmbH mit Sitz in Linz.

Wie in den Kapiteln C1 und C3 bereits beschrieben, wurden von Wissenschaftler*innen unserer Unit im Berichtsjahr 2019 europaweit eine Reihe von *Secondments* absolviert. Im Rahmen dieser Forschungsaufenthalte bot sich unseren Doktorand*innen und Masterstudierenden die Chance andere Arbeitsgruppen und deren Methoden kennenzulernen. Die Forschungsaufenthalte werden in Arbeitsgruppen geplant, mit denen bereits eine gute und langjährige Zusammenarbeit besteht. Dadurch wird ein optimales Umfeld für Forschungsk Kooperationen geschaffen.

Vernetzung und Austausch bilden die Voraussetzung und Rahmenbedingung für gute Kooperationen. Forschungsk Kooperationen mit anderen Universitäten sind ein fixer Bestandteil unserer Tätigkeiten. Ohne den Austausch mit Fachkolleg*innen wäre es auf Dauer unmöglich in der Wissenschaft erfolgreich zu sein. Die Universität Wien bietet eine gute Plattform um Kooperationen möglich zu machen. Die Service-Stellen der Universität Wien bieten ein breit gefächertes Angebot zur Unterstützung. Dieses erstreckt sich über sämtliche Bereiche des Universitätsbetriebs.⁴¹ Die Mitarbeiter*innen sind bemüht bei Missständen eine, wenn möglich, individuelle Lösung zu finden.

Im Rahmen angewandter Forschung und Entwicklung erstrecken sich unsere Kooperationen auch auf Unternehmen der Industrie und es wird in Projekten zusammengearbeitet.

Masterarbeiten werden in der Universitätsbibliothek durch das Aufstellen eines gedruckten Exemplars veröffentlicht und zusätzlich – mit Zustimmung der Studierenden – digital im eigenen Hochschulschriften-Service E-Theses zum Download zur Verfügung gestellt. In begründeten Fällen kann die Veröffentlichung des Volltexts auf fünf Jahre gesperrt werden. Die Sperre muss vom Studienpräses genehmigt werden.⁴²

Das Portal der Universität Wien ist u:space, das seit 2015 das vorige System immer weiter ablöst. Hier wird Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiter*innen und weiteren Personenkreisen ein Zugang zu Services der Universität Wien geboten. Abhängig vom Personenkreis haben die User unterschiedliche Berechtigungen und Zugang zu unterschiedlichen Seiten im Intranet.⁴³

Vorlesungsmaterialien werden wie in Kapitel D1 beschrieben, über die Online Lernplattform Moodle zur Verfügung gestellt.

⁴¹ Alle Kontaktdaten und Services der Universität Wien im Überblick sind hier abrufbar: <https://www.univie.ac.at/ueber-uns/weitere-informationen/kontakt-services-von-a-z/>

⁴² Jene Hochschulschriften, die nicht gesperrt sind, sind hier frei zugänglich: <https://othes.univie.ac.at/>

⁴³ Zugang zum Portal der Universität Wien, u:space: <https://uspace.univie.ac.at/>



Aufbau, Ziele und Ablauf eines Studiums wird in einem Curriculum festgelegt. Die Universitäten sind selbst für die Curricula verantwortlich. Um eine internationale Vergleichbarkeit zu erleichtern und die Mobilität der Studierenden zu fördern, ist die Harmonisierung der Curricula ein Ziel. Bei der Überarbeitung des Biologie Curriculums war unsere Unit-Leitung beteiligt.

Dienstreisen wurden in den Kapiteln C1 und C3 beschrieben. Im Jahr 2019 wurden verschiedene wissenschaftliche Veranstaltungen besucht. Um die ganze Arbeitsgruppe auf den neuesten Stand der Forschungstätigkeiten der unterschiedlichen Labors zu bringen, werden nach Abschluss einer Reise die Konferenzinhalte von den Teilnehmer*innen im wöchentlich stattfindenden Seminar präsentiert und diskutiert. Mobilität ist ein bedeutender Teil der Zusammenarbeit in der *scientific community*. Um den ökologischen Fußabdruck unserer Unit im Auge zu behalten, werden vorrangig nationale (37%) Veranstaltungen und jene im europäischen Raum (54%) besucht. Fernreisen bilden eher die Ausnahme (siehe Abbildung 16 und Abbildung 17).

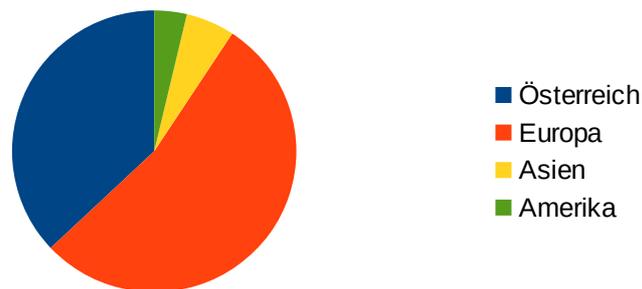


Abbildung 17: Destinationen wissenschaftlicher Veranstaltungen 2019

(Quelle: eigene Darstellung)

Neben dem Besuch von wissenschaftlichen Veranstaltungen wurden auch von uns Tagungen, Workshops und Symposien in unterschiedlichen Formaten organisiert. Beispielhaft werden einige genannt:

(1) Im Rahmen einer besuchten Konferenz wurde von unserer Unit-Leitung „*The GRC Power Hour*“⁴⁴ organisiert, mit dem Ziel Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen in der Wissenschaft zu stärken. Es wurde den Teilnehmer*innen eine Plattform geboten, offene Gespräche über die aktuellen Herausforderungen zu führen, Erfahrungen auszutauschen, Alternativen zu entwickeln und Lösungen zu erarbeiten.

(2) Speziell für Doktorand*innen und co-organisiert mit dem Doktorand*innenzentrum, Teil der DLE Forschungsservice und Nachwuchsförderung der Universität Wien, wurde ein Workshop zum Thema „*Careers and Open Science*“⁴⁵ veranstaltet. *Open Science* wird als die Öffnung von wissenschaftlichen Erkenntnissen verstanden, indem durch einen freien Zugang zu Wissen und den Grundlagen, Methoden und Thesen auf denen dieses Wissen beruht, ein einfacher Austausch aller Interessierten möglich wird. Zu den Interessierten zählen neben Fachkolleg*innen auch Studierende und die Öffentlichkeit. *Open Access* ist nur ein Teilaspekt von *Open Science* (siehe Kapitel E4).

(3) Mit der Österreichischen Akademie der Wissenschaften wurde ein Workshop zu „*Nitrogen – a cross-cutting environmental challenge*“ abgehalten, in dem die Herausforderungen für die Umwelt und die Gesellschaft, die mit Stickstoff, diesem lebenswichtigen, unentbehrlichen Element einhergehen, thematisiert wurden.⁴⁶

⁴⁴ Mehr Informationen zu der Veranstaltung hier abrufbar: <https://www.grc.org/the-power-hour>

⁴⁵ Der Workshop fand an einem von Christian Felber empfohlenen Veranstaltungsort statt.

⁴⁶ Mehr Informationen zu der Veranstaltung hier abrufbar: <https://www.oeaw.ac.at/detail/news/stickstoff-eine-herausforderung-fuer-die-umwelt/>

Unsere Lehrenden tätigen regelmäßig (Kurz-)Lehraufenthalte. Sie werden an andere Universitäten zur Erweiterung des Lehrangebots, Abhaltung von Gastvorträgen bei Seminaren oder Retreats und zum wissenschaftlichen Erfahrungsaustausch eingeladen und zu Kurzaufenthalten für Forschungs Kooperationen bestellt. Dies ermöglicht einen bereichernden Austausch zwischen Kolleg*innen. Auch im Berichtszeitraum fanden eine Vielzahl derartiger Reisen statt, die unsere Wissenschaftler*innen europaweit machten, z.B. an die Universitäten von Oslo, Wageningen, Greifswald, Regensburg oder Masaryk.

Die Archaea Biology and Ecogenomics Unit ist die erste Unit der Universität Wien, die einen Gemeinwohlbericht erstellt hat und die einzige Universität mit einer Mitarbeiterin, die den Masterlehrgang Angewandte Gemeinwohl-Ökonomie absolviert. Dieser Lehrgang lenkt, aus historischer und philosophischer Sicht den Blick auf bestehende und alternative Modelle der Wirtschaft, die von der Politik geschaffenen Rahmenbedingungen und die Herausforderungen und Hürden, die mit einer gesellschaftlichen Entwicklung einhergehen. Der Fokus liegt dabei auf der Gemeinwohl-Ökonomie.⁴⁷

Die Unit-Leitung ist Ersatz-Mitglied des Senats, in der Liste UNI-VIT – Unabhängige Initiative für Vielfalt und Transparenz. Ziel ist auf die Weiterentwicklung der Universität Wien Einfluss zu nehmen und zu unterstützen.

Abschlussarbeiten werden oft gemeinsam betreut. Besonders bei interdisziplinären Arbeiten ergibt sich so für alle Beteiligten eine *Win-Win* Situation. Die Wissenschaftsdisziplinen sind mittlerweile sehr spezialisiert und einzelne Forscher*innen können mit ihrer Arbeit nur eine kleine Nische eines Themas abdecken. Durch interdisziplinäre Kooperationen wird der Blick über den Tellerrand des eigenen Gebiets gerichtet und Zusammenhänge können in einer zusätzlichen Dimension erkannt werden. Diese Kooperationen können Department-intern sein oder sich auch auf andere Hochschulen und Länder erstrecken.

Unsere Forschungsgruppenleiter*innen wirken regelmäßig in Masterverteidigungs-Komitees mit und sie sind als Gutachter*innen verschiedener Zeitschriften und Drittmittelförderstellen tätig. Durch das Peer-Review Verfahren, bei dem wissenschaftliche Arbeiten von unabhängigen Fachkolleg*innen kritisch begutachtet werden, ist von zentraler Bedeutung in der Forschung, da durch dieses Verfahren die Qualität der publizierten Forschung sichergestellt wird.

Unsere Labors und Büros werden teilweise von mehreren Units und Departments gemeinsam genutzt. Vor allem bei kosten- oder raum-intensiven Anlagen ist es sinnvoll auf einen gemeinsamen Pool zugreifen zu können. Dadurch können Kosten eingespart werden. Diese Ersparnis steht für die Anschaffung anderer Geräte oder Betriebsmittel zur Verfügung und kommt somit Studierenden oder Mitarbeiter*innen zugute. Die Arbeitsplätze selbst werden seit den COVID-19 Maßnahmen ebenfalls gemeinsam genutzt, um den maximalen Abstand zwischen den Mitarbeiter*innen gewährleisten zu können. Da sich dieses Konzept der mobilen Arbeitsplätze bisher bewährt hat und von unseren Mitarbeiter*innen gut angenommen wird, beabsichtigen wir dieses System in Zukunft bis zu einem bestimmten Maß weiterzuführen. Dadurch wird die vorhandene Arbeitsplatzkapazität besser genutzt.

Die Bibliothek der Universität Wien steht Mitarbeiter*innen und Studierenden zur Verfügung. Hier findet sich ein umfassender Bestand an Print- und elektronischen Publikationen. An unserer Unit gibt

⁴⁷ Mehr Informationen zum Masterlehrgang Angewandte Gemeinwohl-Ökonomie hier abrufbar: <https://aim.ac.at/masterlehrgaenge/wirtschaft/angewandte-gemeinwohl-oekonomie/>
https://aim.ac.at/fileadmin/user_upload/MBA-Programme/AIM_MA_Gemeinwohl-OEkonome_04-19_WEB.pdf



es eine frei zugängliche Bibliothek, in der die wichtigsten Werke unseres Forschungsgebiets zu finden sind.

Die Universität Wien bietet eine umfassende Studienberatung, auf die wir verweisen, wenn wir allgemeine Anfragen unserer Studierenden bekommen.

Wir sind Teil zweier großer, vom Wissenschaftsfonds FWF finanzierten Doktoratsprogramme.⁴⁸ In diesen Programmen arbeiten wir eng mit anderen Institutionen zusammen. So ermöglichen wir unseren Studierenden eine optimale, Disziplinen übergreifende Betreuung und fördern die Vernetzung der Jungwissenschaftler*innen.

Einmal pro Monat treffen sich die Departmentsleiter*innen der Ökologie, um Fakultäts- und Universitäts-relevante Themen zu besprechen. Diese persönlichen Treffen sind von großem Nutzen. Es wird Organisatorisches und Strategisches besprochen und es ist zusätzlich der Informationsfluss (in die und aus der Unit) gewährleistet.

Werden Referent*innen oder Gastforscher*innen eingeladen, können die Vorträge auf Videoscreens angekündigt werden. Diese Videoscreens befinden sich an diversen Plätzen am Standort. Dadurch können auch interessierte Studierende, die ohne diese Ankündigungen nicht von den Vorträgen erfahren würden, Zugang zu diesen Informationen erhalten und bei Interesse daran teilnehmen.

Da die Vorträge unserer eingeladenen Wissenschaftler*innen für mehrere Interessierte relevant sein können, werden teilweise Seminar- und Vortragsreihen zu einem Thema gemeinsam mit anderen Departments organisiert. Beispiele dafür sind unsere „*Wilhelm Kühnelt Lecture Series*“ oder die „*Women in Biology*“ Seminarreihe.

Unsere Lehrenden beteiligen sich oftmals an fächerübergreifenden Ringvorlesungen, wie z.B. im Wintersemester 2019/2020 die Vorlesung „*Climate Change and Climate Crisis. Interdisciplinary Perspectives*“. Hier wurde das übergeordnete Thema Klimawandel und Klimakrise aus unterschiedlichen Perspektiven, wie z.B. Ökologie, Ethik, Biologie, Philosophie und Politikwissenschaft beleuchtet. Bei den Vortragenden handelte es sich um renommierte Wissenschaftler*innen. Diese verstehen es, in ihren Vorträgen mit neuen spannenden Ansichten die Zuhörer*innen zu fesseln, wie z.B. Dr. Daniel Dahm, Experte für Nachhaltigkeit und Wirtschaft der World Future Council.⁴⁹

Um die Reichweite unserer Veranstaltungen zu erhöhen haben wir Mailing-Listen eingerichtet, die genutzt werden können um derartige Ankündigungen auch über ein Department oder einen Universitätsstandort hinaus bekannt zu machen und weiterzuleiten. Auch das fördert den Austausch und die Interdisziplinarität.

Absolvent*innen der Universität Wien sind eingeladen dem Alumniverband beizutreten. Ziel ist der aktive Austausch, die Vernetzung und die Entwicklung neuer Projektideen.⁵⁰

⁴⁸ Doktoratskolleg (DK) und doc.funds Programm

⁴⁹ Mehr Informationen zur Vorlesungsreihe „*Climate Change and Climate Crisis*“ sind hier nachzulesen: https://philosophie.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/i_philosophie/Plakat-Ringvorlesung_Climate_Change_and_Climate_Crisis_WiSe_2019_02-10-2019_-_29-01-2020.pdf

⁵⁰ Informationen zum Alumniverband können hier nachgelesen werden: <https://www.alumni.ac.at/portal/deralumniverband/ziele>

Verbesserungspotenziale



Um die Kooperationen und Solidarität zu erhöhen, könnte – wie bereits zuvor vorgeschlagen – die Einrichtung einer Plattform überlegt werden, die für Tauschbörsen oder als Flohmarkt genutzt werden könnte. Damit könnte die Nutzung von Büro- und Labormöbeln, Laborgeräten oder Betriebsmitteln optimiert werden. Nicht mehr benötigte oder nicht optimal genutzte Anlagen könnten durch teilweise Vermietung effizienter genutzt werden.

Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber anderen Organisationen

Die Archaea Biology and Ecogenomics Unit bestätigt, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber anderen Organisationen komplett verzichtet wird. Soweit es von uns beurteilt werden kann, gilt diese Aussage für die gesamte Universität Wien.



5.3 D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung & Entsorgung von Produkten & Dienstleistungen

Als Produkte und Dienstleistungen sollen in diesem Kapitel unsere Lehrveranstaltungen verstanden werden, mit den Studierenden als Kund*innen.

Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Die Anreise von Studierenden und Mitarbeiter*innen erfolgt überwiegend mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Die meisten Lehrveranstaltungen, an denen wir beteiligt sind, finden am Universitätsstandort UZA 1 statt. Um die Barrierefreiheit zu gewährleisten, sind Aufzüge vorhanden. Das UZA 1 ist optimal mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar, wie die Google Karte (Abbildung 18) zeigt. Die U-Bahnen U4 und U6 sind binnen weniger Minuten erreichbar. Direkt vor dem Ausgang fährt die Straßenbahnlinie D und ebenfalls fußläufig erreicht man den Franz-Josefs-Bahnhof und den Spittelau Bahnhof.

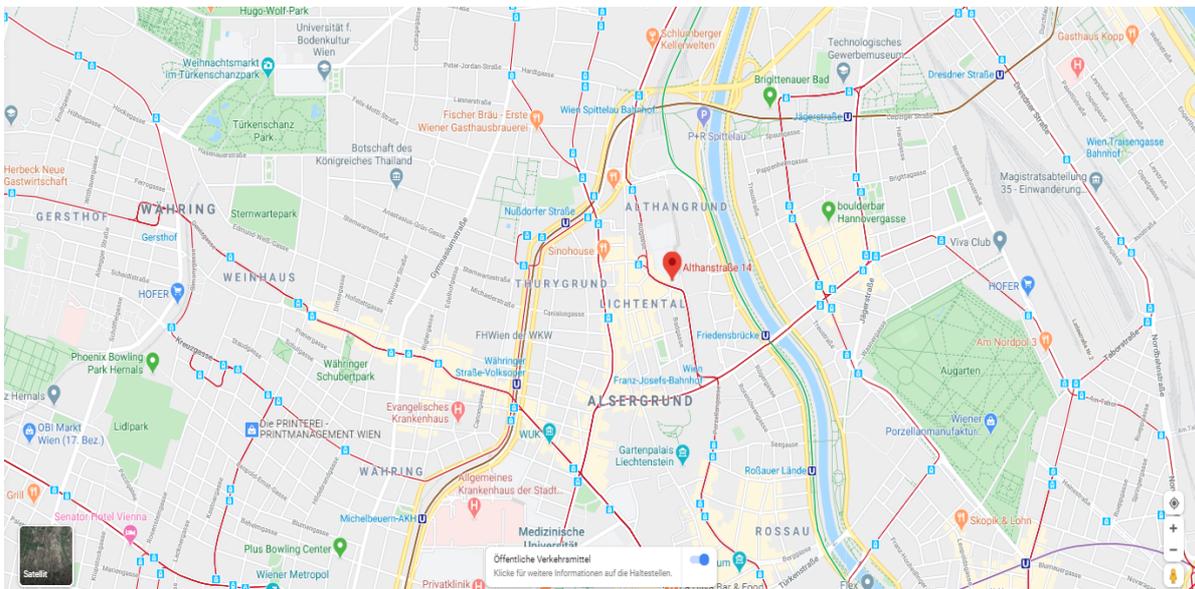


Abbildung 18: Google Maps View Althanstraße 14 - Öffentliche Verkehrsmittel

Quelle: <https://www.google.at/maps>)

Vor dem Haupteingang des UZA 1 ist eine von 120 Citybike⁵¹ Stationen in Wien. Hier können Fahrräder entlehnt und an einer beliebigen freien Station zurückgegeben werden. Besonders die Nähe zum Donaukanal ist für unsere Radfahrer*innen ideal, da dort entlang des Flusses die Stadt unbeeinträchtigt durch Autos oder öffentlichen Verkehrsmittel durchquert werden kann. Auch weitere Radwege sind in unmittelbarer Umgebung zu finden (siehe Abbildung 19). In der Garage des UZA 1 befindet sich ein verschließbarer Fahrradabstellplatz, der für ein sicheres Abstellen der Räder geeignet ist. Bei den Portieren der Universitätsstandorte könnten Fahrradpumpen aufliegen, die bei

⁵¹ Für Informationen zum Projekt Citybike siehe: <https://www.citybikewien.at/de/>

Bedarf ausgeborgt werden können. Neben dem UZA 1 befindet sich eine Tankstelle, die ebenfalls fahrradfreundlich ausgerüstet ist.

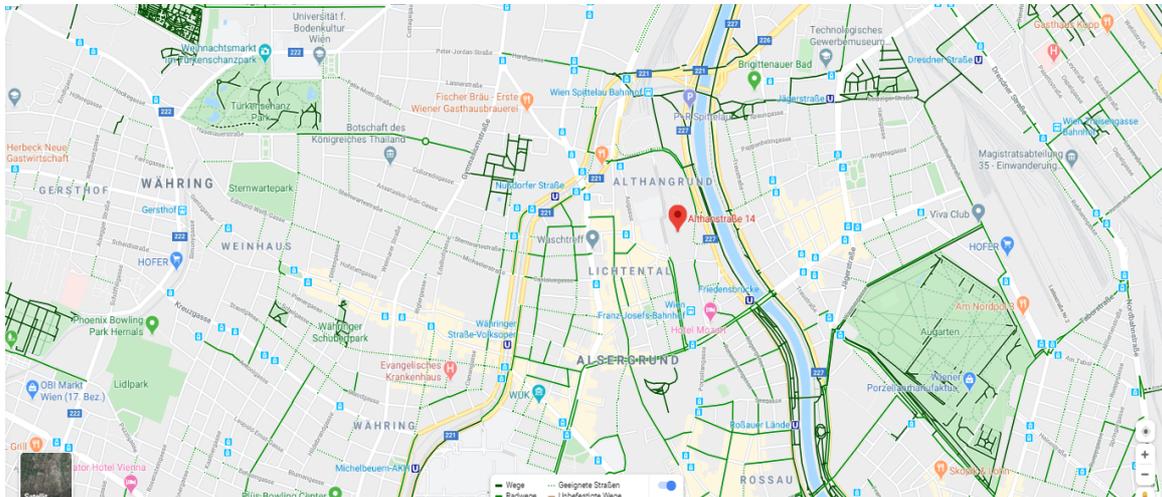


Abbildung 19: Google Maps View Althanstraße 14 - Radwege

(Quelle: <https://www.google.at/maps>)

Verbesserungspotenzial sehen wir bei Duschkmöglichkeiten. Derzeit haben Studierende und Mitarbeiter*innen keine Möglichkeit an der Universität zu duschen. Für Personen, die mit dem Fahrrad oder zu Fuß in die Universität kommen wäre das v.a. im Sommer von Vorteil. Für die Mitarbeiter*innen wäre eine Duschkmöglichkeit sehr willkommen, da sich das Gebäude vor allem im Sommer sehr stark aufheizt. Hier könnte eine Solardusche im Garten eine einfach zu installierende Option bieten.

Ökologische Inhalte und das Thema sind für uns als Ökologie-Department in unseren Lehrveranstaltungen selbstverständlich, d.h. zu 100% eingebracht. Manche Lehrveranstaltungen werden aufgezeichnet und auch so den Studierenden zugänglich gemacht. Eine Liste der Lehrveranstaltungen mit Beteiligung von der Archaea Biology and Ecogenomics Unit im Wintersemester 2018/19 und Sommersemester 2019 findet sich in Tabelle 10.

Wie in Kapitel D1 beschrieben, werden die Lehrveranstaltungsunterlagen den Studierenden online zum Download angeboten. So werden Papier und Toner durch Ausdrücke gespart und die Studierenden können die Unterlagen einfach und unkompliziert weiterleiten und austauschen.

Besonders die Vorlesungsreihe „Climate Change and Climate Crisis“ hat gezeigt wie topaktuell das Thema „Klima“ ist und wie interdisziplinär es zu behandeln ist (siehe Kapitel D1). Die große Zuhörerschaft spiegelt das steigende Interesse und die Dringlichkeit der Thematik. Diese Ringvorlesung wurde nicht nur von Studierenden besucht, sondern auch von Wissenschaftler*innen und der breiten Öffentlichkeit.

In der Vorlesung „Ökophysiologie und Genetik von Mikroorganismen“ werden als Hauptinhalte Ressourcenschonung, alternativen Energiegewinnung, biotechnologische Methoden erneuerbarer Ressourcengewinnung und Klimawandel behandelt. Dabei sind wesentliche Elemente unserer Lehrveranstaltungen die Zusammenhänge und die Hintergründe in dem dynamisch komplexen System zu vermitteln und die Belastungsgrenzen unserer Erde (v.a. in Bezug auf Stickstoff und Kohlenstoff) zu erläutern und den ökologischen Fußabdruck, den jeder Mensch auf unserem Planeten

hinterlässt, greifbarer zu machen.

Die Vorlesung „Biologie und Evolution von Archaea“ befasst sich mit der Evolution und Ökologie von Archaea. Als Klassifizierung werden alle zellulären Lebensformen in Domänen eingeteilt. Neben Bakterien und Eukaryoten bilden Archaea die dritte Lebensdomäne und somit den dritten Ast des Baums des Lebens. Archaea sind weit verbreitet und bewohnen alle Bereiche dieser Erde. Man findet sie in den verschiedensten Umgebungen, auf der menschlichen Haut, genauso wie in Schwarzen Rauchern in der Tiefsee und vulkanischen Thermalquellen. Sie sind äußerst belastbar, gedeihen unter extremen ökologischen Bedingungen (in Bezug auf Temperatur, pH-Wert, Druck oder Salzkonzentrationen), und spielen eine fundamentale Rolle in globalen biogeochemischen Kreisläufen. Viele Eigenschaften von Archaea lassen sich biotechnologisch nutzen, ein Themengebiet, mit dem sich die Forschungsgruppe „*Archaea Physiology and Biotechnology*“ befasst.

Im Projektpraktikum „*Extremophilic and thiotrophic Microorganisms*“ wird eine einwöchige Exkursion mit den Teilnehmer*innen gemacht, auf die eine einwöchige Auswertung der Daten im Labor folgt. In der ersten Woche lernen die Studierenden die Probenahme im Feld, machen erste physikalische und mikroskopische Analysen und setzen Kulturen dieser Proben an. In der zweiten Woche findet eine detaillierte, molekularbiologische Analyse im Labor statt. Die Studierenden lernen in dieser Lehrveranstaltung wichtige Prozesse, Abläufe und Kniffe wissenschaftlicher Forschung kennen und werden mit grundlegenden molekularen und mikroskopischen Methoden und Techniken vertraut gemacht. Sie durchlaufen alle nötigen Schritte von der Versuchsplanung bis zum Verfassen einer Abschlussarbeit in Form eines Protokolls. Da die Exkursion mit einer Reise verbunden ist und zusätzlich Laborverbrauchsmaterialien verbraucht werden, sind die Kosten natürlich höher als bei einer Vorlesung oder einem Seminar am UZA 1. Um die Studierenden finanziell zu entlasten, werden sie mit einem Exkursionszuschuss unterstützt.

Unser Blockpraktikum „*Practical Course in Molecular Microbiology, Microbial Ecology and Immunobiology 2 - Molecular genetic and postgenomic analyses of microbial communities and model organisms*“ bei dem die Studierenden zwei Wochen am Archaea Biology and Ecogenomics Unit im Labor arbeiten und molekular- und mikrobiologische Grundlagen kennenlernen, findet in den Semesterferien statt. Damit werden zeitliche Überschneidungen mit anderen Lehrveranstaltungen der Studierenden vermieden.

An unserer Unit sind vier Forschungsgruppen:

- (1) Die Forschungsgruppe „*Archaea Ecology and Evolution*“, legt ihren Forschungsschwerpunkt auf die natürliche Vielfalt und Verbreitung von Archaea und deren Virusabwehrsystemen.
- (2) Die Forschungsgruppe „*Genome Evolution and Ecology*“ interessiert sich für die Vielfalt biologischer Systeme. Ziel dieser Gruppe von Bioinformatiker*innen ist in erster Linie die Erforschung der Geheimnisse der Evolution und deren Entschlüsselung. Dabei wird ein Schwerpunkt auf Stoffwechselstrategien gelegt.
- (3) Die Forschungsgruppe „*Environmental Cell Biology*“ geht den Fragen nach wie sich spezielle Symbiosen aus Nematoden und Bakterien teilen und wachsen und welchen Einfluss diese Symbiosen auf die Nematoden haben.
- (4) Die Forschungsgruppe „*Archaea Physiology and Biotechnology*“ befasst sich mit der Physiologie und Biotechnologie von Archaea und deren Nutzungsmöglichkeiten in industrieller Mikrobiologie. Es werden Verfahren zur mikrobiologischen Nutzung von CO₂ und H₂ entwickelt, Methoden der mikrobiologischen Stickstofffixierung erforscht und Wege gesucht und gefunden um erneuerbare Energien aus Abfällen zu gewinnen.

Hörsäle werden zentral gebucht und sind dadurch sehr stark ausgelastet. Bisher konnten Personen, die Räume benötigen, selbst relativ frei buchen und reservieren. Durch die Einführung von vorgegebenen Hörsaal-Slots, an denen sich die Buchenden orientieren müssen, konnte eine Optimierung der Auslastung erzielt werden und Leerstände, aufgrund von kurzen Zeitfenstern zwischen gebuchten Lehrveranstaltungen, werden minimiert. Derart konnte die Raumausnutzung erhöht und der spezifische Raumressourcenverbrauch pro Stunde gesenkt werden.

Die Räume der Universität Wien können für Veranstaltungen, wie z.B. Konferenzen oder Workshops,



gebucht werden. Die Lehre wird bei der Vergabe von Räumen vorrangig behandelt. Nach Deckung des Eigenbedarfs für unsere Studierenden, werden die Räume für Interessierte freigegeben. Für uni-interne Veranstaltungen wird ein bis zu 50%-iger Rabatt auf die Raummiete gewährt, abhängig von Standort und Größe der Räume. So werden bei der Organisation von Veranstaltungen Kosten gespart und diese eingesparten Kosten können an die Teilnehmer*innen in Form von reduzierten Registrierungsgebühren für Nachwuchsforscher*innen oder Reisekostenzuschüssen für benachteiligte Gruppen, weitergegeben werden.

Unsere EDV-Ausstattung wird über die Dauer der steuerlichen Abschreibung genutzt. Defekte Geräte werden, sofern rentabel und möglich, repariert. Damit wird die effektive Nutzungsdauer maximiert und Ressourcen geschont. Unsere EDV-Koordinatorin unterstützt bei Problemen mit den Geräten und hilft bei Software- und Hardwarefragen. Langlebigkeit und Reparierbarkeit der Geräte sind uns wichtig. Diese Thematik wurde bereits in Kapitel A1 behandelt.

Im Rahmen der Lehre und der Forschung werden Chemikalien verwendet (siehe Kapitel B3).

Die Österreichische Mensen Betriebsgesellschaft mbH betreibt mehrere Standorte am UZA. Studierende und Mitarbeiter*innen stehen ein Mensa Markt, ein Mensa Café und ein Student Space zur Verfügung. Aspekte der Nachhaltigkeit dieses Betriebs werden in Kapitel A1 behandelt.

Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Unsere Dienstleistung, einen Teil einer Universitätsausbildung anzubieten, ist kein Konsumgut, es kann daher nicht verbraucht werden.

Aktive Kommunikation ist uns wichtig. Derzeit laufen mehrere Forschungsprojekte zum Themenbereich Ökologie. Die Forschungsergebnisse fließen direkt in die Lehrveranstaltungen ein. In unseren Praktika und Übungen haben die Studierenden die Möglichkeit selbst Laborerfahrungen zu sammeln, mit Hochtechnologie zu arbeiten, Arbeitsweisen und -methoden zu studieren und in den Arbeitsalltag von Wissenschaftler*innen zu schnuppern.

Werden Gastsprecher*innen eingeladen oder Veranstaltungen organisiert, informieren wir unsere Studierenden, Kolleg*innen und Interessierte laufend auf unserer Webpage in der Rubrik „News“. Wir verwenden den Mikroblogdienst Twitter @Archaea_Vienna und kündigen am Universitätsstandort UZA 1 auf den Lifescreens und mittels Plakaten an. Forschungsergebnisse und neue Publikationen werden ebenfalls auf diesen Kanälen angekündigt.

Vorlesungen sind mit keiner Anwesenheitspflicht verbunden. Dadurch wird gefördert, dass die Anwesenden – die ja „freiwillig“ kommen – auch motiviert sind. Unsere Vorlesungen wurden bisher als Präsenzveranstaltungen angeboten, werden gut angenommen. Die Lehrveranstaltungsevaluierungen bestätigen, dass die Studierenden gerne unsere Vorlesungen besuchen und von der direkten Lehre profitieren. In den Lehrveranstaltungs-Evaluierungen geben sie an, dass die Inhalte der Lehrveranstaltung durchwegs sehr interessant und die Lehrenden als sehr motivierend empfunden werden. Der *e-Learning* Anteil war 2019 nicht relevant und wurde nicht angeboten. Aus den Lehrveranstaltungsevaluierungen geht hervor, dass die Präsenztermine von den Studierenden als große Bereicherung empfunden werden, v.a. aufgrund der interessanten Themen und dem hohen Engagement der Vortragenden.

Im Rahmen der COVID-19 Pandemie wurden im Sommersemester 2020 alle Lehrveranstaltungen auf *home-learning* umgestellt, verbunden mit einer entsprechenden Umstellung der didaktischen Aufbereitung der Inhalte. Studierende und Lehrende sind seither besonders gefordert die geänderte Situation zu meistern. Wir beabsichtigen eine Evaluierung unter den Studierenden und Lehrenden zu machen, um festzustellen, ob die Erfahrungen auch in Zukunft in die Lehre zu integrieren sind. Für die



kommenden Semester wird angedacht einige Lehrveranstaltungen (1) mit den Präsenzterminen im Hörsaal wie bisher abzuhalten und / oder (2) zusätzlich Lehre im Hybrid-Format anzubieten. Teile der Lehrveranstaltungen könnten in dem Fall online, andere Teile im Hörsaal zu absolvieren sein. Eine andere Möglichkeit wäre die Vorträge in den Hörsälen aufzunehmen und den Studierenden zugänglich zu machen und / oder Studierenden die Option sich mittels Videokonferenz dazu zu schalten, zu geben. Dadurch hätten Studierende, die nicht in die Vorlesung kommen, die Möglichkeit den Lehrinhalten dennoch zu folgen.

Verbesserungspotenziale

-  Die Logik der Raumgliederung nach Spangen und Ebenen, erschließt sich Studierenden und Gästen nicht ausreichend. Für Studierende und Gäste ist es daher umständlich sich im Gebäude zurecht zu finden. Die Beschilderung am Standort ist nicht am aktuellen Stand und sollte angepasst werden. Im Rahmen dessen könnten weitere Hinweistafeln angebracht werden, die an ökologisches Verhalten erinnern sollen, wie z.B. „Nach Verlassen des Raums bitte Licht ausschalten“.
-  Es sollte in jeder Unit ein*e Abfallkoordinator*in bestimmt werden.
-  Bei den Portieren der Universitätsstandorte könnten „Erste Hilfe“ Sets für Fahrradfahrer*innen deponiert werden, um bei Bedarf Fahrradpumpen oder Reifen-Flick-Kits ausgeben zu können.
-  Es könnten Duscmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen installiert werden. Aufgrund des zeitnahen Umzugs an den neuen Standort ist diese Maßnahme jedoch eventuell zu aufwändig.
-  Der Digitalisierungsgrad in der Lehre kann ausgebaut werden. Durch Nutzung von *streaming* Möglichkeiten oder Videokonferenzprogrammen, könnte den Studierenden ermöglicht werden ortsungebunden an den Lehrveranstaltungen teilzunehmen.

Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Die Archaea Biology and Ecogenomics Unit kann bestätigen keine bewussten, unverhältnismäßigen ökologischen Auswirkungen in Kauf zu nehmen. Unsere Einstellung zu Kunststoffen wurde bereits in Kapitel A3 berichtet. Die bedenklichen Chemikalien, die im Labor im Einsatz sind, wurden in Kapitel B3 erwähnt. Die ökologischen Auswirkungen, die im Rahmen von Dienstreisen anfallen, sind in den Kapiteln C1 und C3 behandelt.



5.4 D4 Kund*innen-Mitwirkung & Produkttransparenz

Kund*innenmitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Die Lehrenden bieten Lehrveranstaltungen an, die für die Absolvierung einiger Studien notwendig sind und sind somit selbst an die Curricula dieser Studien gebunden. Die Lehrinhalte können (und sollen) nicht beliebig gewählt werden. Im Rahmen der Lehrveranstaltungen werden spezielle Schwerpunkte gesetzt. Bei der Setzung dieser Schwerpunkte wird auf die Interessen und Anfragen der Studierenden eingegangen. Sie erhalten Mitsprachemöglichkeiten, z.B. welche Inhalte detaillierter oder zusätzlich zu einem fachlich relevanten Grundprogramm vermittelt werden sollen. In der ersten Einheit einer Lehrveranstaltung bekommen die Studierenden einen Überblick, was sie in den folgenden Einheiten erwarten wird. Üblicherweise erkundigen sich die Lehrenden bezüglich Schwerpunktsetzung bei den Studierenden direkt. Sollten sich die Interessen der Studierenden erst im Laufe des Semesters verändern, können sie diesbezügliche Anliegen kundtun (siehe Kapitel D1). Die Vorträge werden von unseren Lehrenden meist sehr kurzfristig vorbereitet. Dadurch ist gewährleistet, dass die Studierenden immer den aktuellen Forschungsstand gelehrt bekommen und auf Änderungen im Zeit- und Ablaufplan flexibel eingegangen werden kann.

Auch in den Lehrveranstaltungsevaluierungen können die Studierenden Anregungen machen, die dann jedoch erst in folgenden Semestern berücksichtigt werden können. In den Evaluierungen erhalten unsere Lehrenden bei der Frage ob von den Lehrenden auf die Studierenden eingegangen wird, jedes Mal Bestwerte und auch die Möglichkeit zum fachlichen Austausch außerhalb der Lehrveranstaltung wird sehr gut bewertet. In den letzten Semestern fragten die Studierenden vor allem nach mehr Informationen zu den Themen Klimawandel, Stickstoffkreislauf und erneuerbare Energien durch biotechnologische Verfahren.

Produkttransparenz

Für die Anmeldung zum Biologie Bachelor Studium an der Universität Wien muss ein Aufnahmeverfahren durchlaufen werden. Prinzipiell finden Aufnahmetests nur statt, wenn es mehr Anmeldungen als Studienplätze gibt. Im Jahr 2019 meldeten sich 1.730 Interessierte zum Bachelorstudium Biologie an, wovon etwa 77% zum Aufnahmetest angetreten sind, um einen der 1.030 verfügbaren Studienplätze zu bekommen (Blum et al. 2020). In einem ersten Schritt muss von den Studierenden ein *Online-Self-Assessment* gemacht werden – an dieser Stelle entscheidet sich ein Teil der Bewerber*innen bereits das Studium nicht zu beginnen. Sollten noch immer mehr Interessierte als Studienplätze vorhanden sein, wird in einem zweiten Schritt ein Aufnahmetest durchgeführt. Dieser Test ist schriftlich und umfasst drei Teile: (1) Fachwissen aus der angegebenen Testliteratur, (2) Textverständnis und (3) kognitive Fähigkeiten (Universität Wien 2020p).

Durch die Absolvierung eines Aufnahmeverfahrens sind die Bewerber*innen veranlasst sich tiefer mit den Inhalten und dem Aufbau des geplanten Studiums auseinander zu setzen. Dadurch erhalten sie einen besseren Einblick was sie im Rahmen des Studiums erwartet und ob sich ihre Vorstellungen mit ihren Interessen und Bedürfnissen deckt.

Die Studienpläne und Curricula sind genauso zugänglich wie das Vorlesungsverzeichnis. Im Vorlesungsverzeichnis stehen teilweise bei den einzelnen Lehrveranstaltungen die Literaturempfehlungen bereits dabei. Studierende und Mitarbeiter*innen mit u:account haben Zugang zum Intranet der Universität Wien, wo weiterführende Informationen zu finden sind. Zugriff zu ausführlichen Unterlagen und Präsentationen wird aber üblicherweise erst den für den Kurs registrierten Studierenden gewährt.



Im Vorlesungsverzeichnis wird ein Überblick über die Lehrinhalte, Lehrziele und Methoden der Lehrveranstaltung gegeben. Auch Organisatorisches wie An- und Abmeldung zur Lehrveranstaltung sowie Termine und Veranstaltungsorte sind hier frei zugänglich nachzulesen.⁵² Durch unsere Lehrveranstaltungen entstehen keinerlei sozio-ökologischen Belastungen, da ein offener Blick und das Bewusstsein für die dynamischen, komplexen Zusammenhänge der Gesellschaft-Umwelt-Beziehung nur Vorteile bringen kann.

Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Die „Produkte“ unserer Arbeit sind in erster Linie Bildung, Wissen und Erweiterung des Horizonts. Wir können somit mit vollster Überzeugung jegliche Negativaspekte ausschließen.

⁵² Das Vorlesungsverzeichnis der Universität Wien ist hier abrufbar:
<https://ufind.univie.ac.at/de/vvz.html>



6 Gesellschaftliches Umfeld

6.1 E1 Sinn & gesellschaftliche Wirkung der Produkte & Dienstleistungen

Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Das Produkt unserer Arbeit ist Wissensgenerierung und Bildung. Bildung deckt eine Vielzahl von Grundbedürfnissen. Wie weit das Wirkungspotenzial von Bildung zu erfassen ist, lässt sich nur langfristig beurteilen.

Anthony Lake, UNICEF-Direktor formulierte:

„Junge Menschen verstehen am besten wie wichtig eine gute Ausbildung für das Hier und Jetzt, aber auch für ihre Zukunft ist. Wer, wenn nicht sie, weiß besser, dass ihre eigene Zukunft von der Bildung von heute abhängig ist? Wer, wenn nicht die Jugend von heute, kann uns dazu auffordern, mehr in ihre Fähigkeiten zu investieren, um eine bessere Welt für uns alle zu schaffen? Ihre und unsere Zukunft hängt davon ab.“
(UNICEF 2016, S. 8)

Da sich unsere Gesellschaft ständig verändert und sich die Ansprüche an uns verändern, ist lebenslanges Lernen ein wichtiger Begleiter für ein gutes Leben.

Bildung ist ein Menschenrecht.⁵³ Es gibt viele Gründe, warum Bildung wichtig ist. Bildung deckt alle neun Bedürfnisse,⁵⁴ die vom 2019 verstorbenen, chilenischen Ökonomen Manfred Max-Neef (1991) identifiziert wurden.

Bildung ist laut österreichischem Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort eine gute Altersvorsorge. Durch den höheren spezialisierten Bildungsgrad haben die Studierenden am Arbeitsplatz bessere Chancen für einen erfüllenden, gut bezahlten Beruf, wodurch ihr Wohlstand erhöht wird. Personen mit höherem Einkommen, tragen eine höhere Steuerlast und haben eine höhere Kaufkraft und mehr Prestige, wovon die Wirtschaft und die Gesellschaft profitieren. Je höher der Abschluss, desto geringer ist das Risiko arbeitslos zu werden. Die Akademikerquote liegt in Österreich bei 33% (BMDW 2019). In dieser Gruppe liegt die Beschäftigungsquote laut einer OECD Studie bei 86% (OECD 2019). Die Gefahr arbeitslos zu werden ist mit einem Universitätsabschluss also deutlich verringert und somit ist eine gewisse finanzielle Sicherheit gegeben. Der Arbeitsmarkt ist jedoch hoch kompetitiv und ein Bildungsabschluss schützt nicht vollständig vor Arbeitslosigkeit. Die Ausgangslage ist allerdings eine bessere. [*subsistence, protection*]

Die Ausbildungs- und Studienzeit ist ein prägender Abschnitt im Leben eines Menschen. Es werden Freundschaften und Kontakte geknüpft, gemeinsam Prüfungen be- und überstanden, Verantwortung übernommen und mit Gleichgesinnten werden Inhalte und die Zukunft diskutiert. An einer Universität

⁵³ Artikel 26 Z1:

„Jeder hat das Recht auf Bildung. Die Bildung ist unentgeltlich, zum mindesten der Grundschulunterricht und die grundlegende Bildung. Der Grundschulunterricht ist obligatorisch. Fach- und Berufsschulunterricht müssen allgemein verfügbar gemacht werden, und der Hochschulunterricht muß allen gleichermaßen entsprechend ihren Fähigkeiten offenstehen.“ (Vereinte Nationen 1948)

⁵⁴ Die neun Grundbedürfnisse nach Max-Neef sind: *subsistence, protection, affection, understanding, participation, idleness, creation, identity* und *freedom*.



ist man ab dem ersten Betreten eines Hörsaals Teil einer *community*. Man ist Teil der Gemeinschaft der Studierenden einer Fachrichtung und somit sofort umgeben von einer Vielzahl von Kolleg*innen, die die gleichen Schritte im Rahmen des Studiums durchlaufen müssen. Dieser Umstand verbindet. Eine Universität ist ein Ort der Begegnung und es bieten sich viele Gelegenheiten das eigene Netzwerk auszubauen und andere ähnlich motivierte Personen zu treffen. Motivation und Begeisterung wirken ansteckend. Einerseits lernt man bei den Präsenzterminen viele Leute kennen, andererseits bietet unser Standort auch einige Rückzugsorte. Dort können die Studierenden ungestört lernen oder entspannt bei einem Kaffee zusammensitzen und kommunizieren. Dadurch kommt es zu einer Stärkung der Gemeinschaft. [*affection, participation*]

Marie von Ebner-Eschenbach (1893, S. 21) schrieb: „*Wer nichts weiß, muss alles glauben.*“ Durch eine gute Ausbildung und durch Wissen werden unsere Studierenden in ihrer Resilienz gestärkt und gewinnen an Souveränität um sich zukünftigen Veränderungen erfolgreich und selbstbewusst stellen zu können. Neues zu lernen und sich neuen Umständen zu stellen, ist nicht immer einfach. Stellt man sich neuen Herausforderungen, wächst man daran und entwickelt seinen Horizont und seine Persönlichkeit weiter (Mammen 2018). Neugierde und Experimentierfreude werden gestillt und kritisches und vernetztes Denken wird gefördert (Universität Wien 2018c). [*understanding*]

Es besteht in Österreich freie Studienwahl (sofern die Aufnahmeverfahren bestanden werden). Die Studienbewerber*innen können aus einem breiten Fächerkanon wählen und eine Ausbildung erfahren, die in hohem Maße ihren Bedürfnissen, Vorstellungen und Interessen entspricht. Sie erhalten somit die Möglichkeit sich ein Stück weit selbst zu verwirklichen und von ihren Mitmenschen abzuheben. Durch die *Self-Assessment-Tests* vor dem Beginn des Studiums bekommen die angehenden Studierenden einen Eindruck was sie in dem von ihnen gewählten Fach erwartet, da sie einen guten Einblick in das ausgewählte Studium bieten. Dieses Wissen, worauf sie sich im Studium einstellen können, bietet eine gute Grundlage für die Entscheidung des Studienfachs. So können falsche Erwartungen und Ansprüche von Studierenden abgefedert werden. Dadurch werden die Identifikation und Sinnhaftigkeit, die die Studierenden mit ihrer Arbeit verbinden, gefördert. Beim Studium müssen sich die Studierenden sehr intensiv mit einem Thema beschäftigen. Grundsätzlich können sie über ihre Zeit frei verfügen und sind nicht an einen fix vorgegebenen Stundenplan gebunden. Für die Erbringung der Leistungsnachweise müssen sie Erlerntes einsetzen und erhalten im Rahmen der Benotung Feedback zu ihren Leistungen. Das Bachelorstudium Biologie beispielsweise vermittelt neben allgemeinen Inhalten der Biologie auch ein Grundverständnis für verwandte Disziplinen, wie Chemie, Mathematik und Ethik. Diese Kenntnisse dienen nicht nur der Entwicklung der Menschen, sondern können auch die Entwicklung der gesamten Gesellschaft beeinflussen (Universität Wien 2018c). Inklusive, gerechte, hochwertige Bildung ist ein Schlüsselbereich nachhaltiger Entwicklung und wird als eine der 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung (*sustainable development goals*, SDGs) der Vereinten Nationen (2015) geführt. [*creation, identity*]

Die Sportkurse der Universitätssportinstitute (USI) stehen allen Studierenden, Absolvent*innen und Mitarbeiter*innen der Universitäten offen. Im Wintersemester 2016/17 waren über 33.000 Personen zu den unterschiedlichsten Kursen angemeldet. [*idleness*]

Die Universität Wien hebt prinzipiell keine Studiengebühren ein und die Studierenden haben freie Studienwahl. Für stark nachgefragte Studien müssen von den Studienbewerber*innen Aufnahmeverfahren durchlaufen werden. Im Studienjahr 2019/20 betraf das an der Universität Wien 17 Bachelor- und Diplomstudien. In acht davon kam es in einem nächsten Schritt zu einem Test, der in sechs davon selektiv war, einer davon das Bachelorstudium Biologie (Blum et al. 2020) (siehe Kapitel D4). [*freedom*]

Durch die Studienplatzbegrenzung wird sichergestellt, dass das Betreuungsverhältnis Lehrende – Studierende gewährleistet ist und Studierende qualitativ studieren können. Das impliziert ein ausreichendes Angebot an Plätzen in Pflichtlabors, aber auch eine ausreichende infrastrukturelle Ausstattung mit genügend Sitzplätzen in Hörsälen, etc. Vorlesungen in überfüllten oder leeren

Hörsälen zu halten ist für alle Beteiligten frustrierend.

Auch in unseren Lehrveranstaltungen ist die Anzahl an Plätzen begrenzt. Die Gruppengrößen sind derzeit überschaubar und angepasst an die Räumlichkeiten und Infrastruktur. Das ist besonders bei Praktika, die im Labor stattfinden, von hoher Bedeutung, um die Sicherheit der Studierenden und der Mitarbeiter*innen gewährleisten und eine persönliche, individuelle Betreuung der Studierenden zu garantieren.

An der Universität Wien studierten im Wintersemester 2019/2020 knapp 88.800 Personen, knapp 63% davon sind Frauen. 70% unserer Studierenden sind aus Österreich, knapp 20% sind aus der EU und 10% aus Drittstaaten (Blum et al. 2020). Für das Bachelorstudium Biologie waren im vergangenen Studienjahr 3.526 Studierende inskribiert, es gab 123 Absolvent*innen. Die Studierenden benötigten bis zum Abschluss (Median) 8,4 Semester (Stand 25.05.2020) (Universität Wien 2020q).

Im Sommersemester 2019 waren laut einer Erhebung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung 65% der Studierenden erwerbstätig. Das durchschnittliche Erwerbsausmaß dieser Personen betrug 20,5 Stunden pro Woche und ist in den letzten Jahren gestiegen (Posset 2020). Wie in Kapitel D1 beschrieben, besteht bei nicht-prüfungsimmanenten Lehrveranstaltungen keine Anwesenheitspflicht und die Präsentationen werden den zum Kurs registrierten Studierenden zum Download zugänglich gemacht. Ein von uns angebotenes Großpraktikum, bei dem die Studierenden im Labor forschen und selbst Versuche durchführen, wird in den Semesterferien geblockt abgehalten. So können Studierende diese lehrveranstaltungsfreie Zeit intensiv für ihr Studium nutzen und zügig abschließen.

Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Neben Grundbedürfnissen dient Bildung auch dem persönlichen Wachstum. Die Absolvierung eines Studiums mit all seinen Hürden, Herausforderungen, Erfolgen und Anerkennungen trägt maßgeblich zur Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden bei.

Unsere Vortragenden sind Ökolog*innen. Im Rahmen der Lehre werden neben Bildung auch Werte vermittelt, die auf die Wertebildung der Studierenden Einfluss nimmt. Hierbei ergibt sich eine Win-Win-Situation, denn auch die Lehrenden lernen von den Studierenden. Derart wird eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Lebensansichten und Perspektiven ermöglicht, die zu einer Erweiterung ihres Horizonts führt. Nicht nur die Studierenden und Lehrenden profitieren davon, sondern auch deren Umfeld und letztlich die ganze Gesellschaft.

Die in unseren Lehrveranstaltungen vermittelten Inhalte kommen aus dem Themengebiet der Ökologie und Mikrobiologie. Ökologie ist, neben Soziales und Wirtschaft, eine der von John Elkington (1997) genannten „Drei Säulen der Nachhaltigkeit“ (*engl. triple bottom line*). Nachhaltige Entwicklung kann nur durch das Zusammenspiel dieser drei Themenbereiche von statten gehen. Ursprünglich kommt der Begriff „Nachhaltigkeit“ aus der Forstwirtschaft und meint das Prinzip nicht mehr Holz zu ernten als nachwächst.⁵⁵ Das erlangte Wissen fördert das Bewusstsein für die Zusammenhänge unserer Umwelt. Dieses Wissen kann auch die Sicherstellung der Leistungsfähigkeit unserer Gesellschaft fördern. Das impliziert beispielsweise einen schonenden Umgang mit den Ressourcen

⁵⁵ „Nachhaltigkeit“ wurde 1713 vom sächsischen Berghauptmann und Forstexperten Hans Carl von Carlowitz in seinem Werk „*Sylvicultura oeconomica*“ nach diesem Prinzip definiert, da nach dem 30-jährigen Krieg (1618-1648) die Wälder übernutzt waren und derartiger Raubbau in Zukunft unterbleiben sollte. Als Synonyme verwendet er in seinem Werk die Begriffe "beständig", "immerwährend", "continuierlich", "pflöglich" und "perpetuierlich" (Brandl 2016).

Der Begriff der Nachhaltigkeit hat sich in späteren Jahren weiterentwickelt. Eine bekannte Definition geht auf den „Brundtland Bericht“ von 1987 zurück. Darin wird unter nachhaltiger Entwicklung eine Entwicklung verstanden, die es der gegenwärtigen Generation ermöglicht ihre Bedürfnisse zu befriedigen, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre Bedürfnisse nicht mehr befriedigen können.

„Humanity has the ability to make development sustainable to ensure that it meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.“ (United Nations 1987, S.16)



und das Bewusstsein, dass man mit dem eigenen Lebensstil Einfluss auf die Umweltauswirkungen hat. Mit diesem Bewusstsein sind Werte verbunden und eine innere Grundeinstellung, die von den Studierenden und den Lehrenden in ihr privates und berufliches Umfeld getragen werden. Beispielhaft genannt, zeigt sich das an der hohen Teilnehmer*innenzahl an den von *Fridays For Future* organisierten Demonstrationen. Die Universität Wien bietet Studierenden, die sich an Bewegungen wie *Fridays For Future* oder *Scientists For Future* zu beteiligen, eine Plattform um Kooperationen mit Nachhaltigkeitsbewegungen zu erleichtern. Das ist vermutlich zum Teil der im Studium vermittelten und geknüpften Netzwerke geschuldet. Unsere Unit war bei einigen der in Wien stattgefundenen Demonstrationen und Klimastreiks, bei denen es um mehr Klimaschutz und gegen die Verwendung fossiler Brennstoffe ging, gut vertreten.

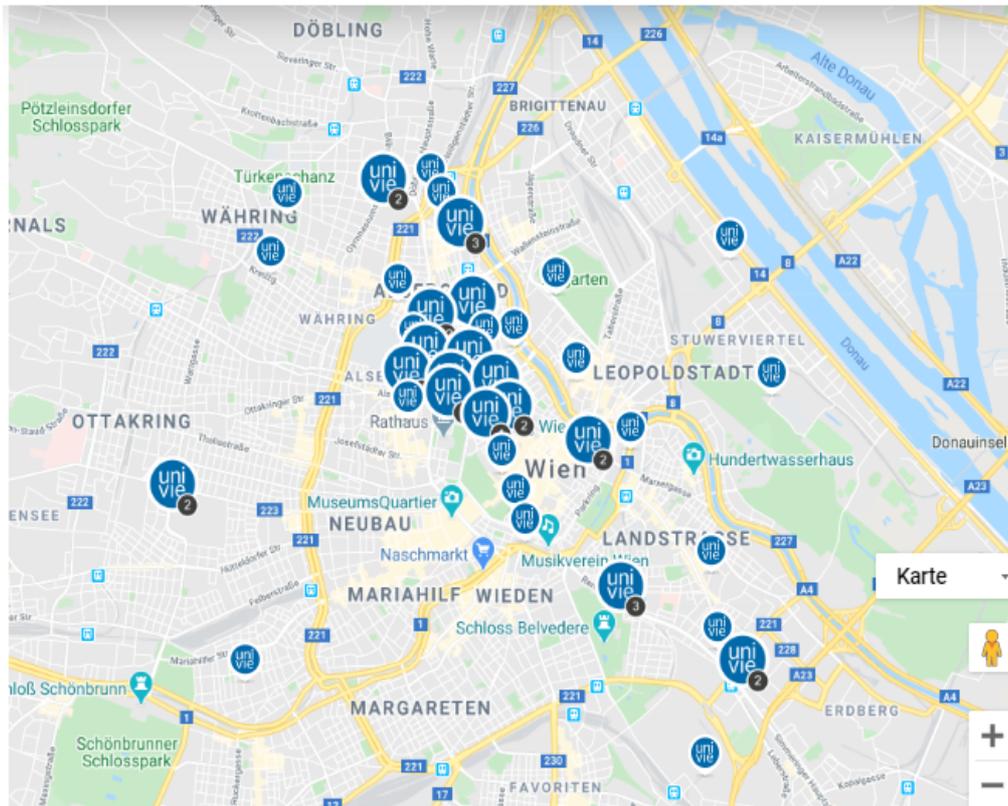


Abbildung 20: Google Maps View einiger Universität Wien Standorte

(Quelle: <https://www.google.at/maps>)

Zuletzt war die Nachfrage der Studierenden mehr zum Thema Klimawandel zu hören, wie in Kapitel D2 berichtet, sehr groß. Darauf wurde eingegangen und eine Ringvorlesung mit 16 Vorträgen namhafter Personen – mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen und fachlichen Ausrichtungen – veranstaltet. Die komplexen Zusammenhänge, die Diversität der Möglichkeiten und die großen globalen Herausforderungen, vor denen unsere jetzige und zukünftige Generationen stehen und stehen werden, konnte aus vielen Perspektiven beleuchtet werden. Dadurch wurde der Blick der Zuhörer*innen geschärft und angeregt Ansichten und Aussagen zu hinterfragen. Eventuelle Zielkonflikte, die mit einer Problemlösung einhergehen können, sind vorausschauend mitzudenken und in die Überlegungen aufzunehmen.

Ein weiterer Themenblock ist die alternative, erneuerbare Energiegewinnung. Ein Thema, an dem speziell eine unserer Forschungsgruppen intensiv forscht. Das Auseinandersetzen mit diesen Fragen



und die intensive Beschäftigung im Rahmen einer Lehrveranstaltung, leisten ebenfalls einen Beitrag in der Entwicklung und der Haltung der Studierenden.

Auch an dieser Stelle kann auf die *Green Labs Austria Initiative* verwiesen werden, die in Kapitel E3 behandelt wird.

Unsere Unit war bereits einige Male an der KinderuniWien mit Beiträgen vertreten. Dabei geht es darum Kindern im Alter von 7 bis 12 Jahren die Türen der Universität zu öffnen und eine erste Begegnung mit der Wissenschaft zu ermöglichen.⁵⁶

Wien ist eine Universitätsstadt und profitiert von dieser Tatsache. Da die Universität Wien rund 70 Standorte betreibt, 60 davon in Wien, werden die Studierenden nicht in einem Stadtteil geclustert, sondern finden sich im ganzen Bundesland wieder. Abbildung 20 zeigt einen Ausschnitt der Wiener Universitätsstandorte (Universität Wien 2020r). Dadurch haben sich kleine „Grätzl“ gebildet. So kommt es zu einer guten Durchmischung der Gesellschaft in den verschiedenen Stadtteilen. In der Nähe dieser Standorte haben sich Lokale und Firmen angesiedelt, die ohne Uni-Nähe einen anderen Standort wählen würden.

Verbesserungspotenziale



Die Wissensvermittlung und -weitergabe unserer Forschungsergebnisse soll verbessert werden, um auch der interessierten Öffentlichkeit Zugang zu den Erkenntnissen der Forschung zu geben. Dafür sollen die Inhalte dem Publikum entsprechend aufbereitet werden und auf unserer Webpage eine eigene Rubrik für diese Inhalte eingerichtet werden.

Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Wie können bestätigen, dass Bildung keine negativen Auswirkungen hat, weder auf das Leben, noch auf die physische und psychische Gesundheit von Lebewesen, noch auf die Freiheit der Menschen und die Natur.

⁵⁶ Details zum Programm der KinderuniWien ist hier verfügbar: <https://kinderbuero-uniwien.at/wissenschaftsvermittlung/kinderuniwien/>



6.2 E2 Beitrag zum Gemeinwesen

Steuern und Sozialabgaben

Die Universität Wien ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts und daher nicht im Firmenbuch eingetragen. Sie ist Endverbraucher, voll umsatzsteuerpflichtig und nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt. Die Universität Wien verwendet das Softwarepaket SAP R/3 für Client-Server-Systeme für ihre buchhalterischen Tätigkeiten. Bei der Bezahlung der Rechnungen werden die Steuern von der DLE Finanzwesen und Controlling separat ausgewiesen gebucht.

Das durch den Bund bereitgestellte Globalbudget der Universität Wien für das Jahr 2019 belief sich auf EUR 496.600.000. Die Mittel des Bundes werden aus eingehobenen Steuern genommen. Durch Drittmittel wurden weitere EUR 83.900.000,- eingeworben (Blum et al. 2020). Unsere Fördergeber beziehen ihre eigenen Mittel auch größtenteils aus Steuermitteln (siehe Kapitel B1).

Für Angaben zum verwendeten Budget siehe Kapitel A1. Aus datenschutzrechtlichen Gründen können wir die Nettoabgabenquote für unsere Unit nicht nennen. In Kapitel C2 wurden Art und Umfang der Arbeitsverträge der Mitarbeiter*innen aufgeschlüsselt. Die Lohnverrechnung wird von der DLE Personalwesen und Frauenförderung durchgeführt, die sich dabei an die gesetzlichen Vorgaben hält. Mitarbeiter*innen können die jeweils eigenen monatlichen Gehaltszettel online abrufen. Darauf sind Bruttobezug, Zulagen, gesetzliche Abzüge wie Sozialversicherung und Lohnsteuer, etc. transparent aufgelistet. Für den Zugriff zu diesen Daten ist ein Login mit dem persönlichen Account notwendig. Andere Mitarbeiter*innen haben keinen Einblick.

Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Durch unsere zwei Leistungsbereichen Lehre und Forschung leisten wir der Universität Wien, allein durch unseren „normalen“ Auftrag einen direkten Beitrag zum Gemeinwesen (siehe Kapitel E1). Darüber hinaus ist es uns wichtig uns weiterführend zu engagieren. Dieser dritte Leistungsbereich einer Universität wird als „*Third Mission*“ bezeichnet. Die „*Third Mission*“ von Hochschulen zielt darauf ab Erkenntnisse aus Forschung und Lehre in Gesellschaft und Wirtschaft einzubringen und setzt sich mit den wachsenden Herausforderungen unserer Zeit auseinander. Sie ist ein Querschnittsthema und umfasst den Austausch von Gesellschaft und Wirtschaft, insbesondere die Ausrichtungen (1) Wissens- und Technologietransfer, (2) Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen und (3) soziales Engagement in Verbindung mit regionalen Gegebenheiten (BMBWF o.J.c).⁵⁷

Ein Teil dieser *Third Mission* ist die *Open Learning Initiative OLIVE*, ein Projekt, das hochgebildete Flüchtlinge gezielt ins akademische Leben zurückführt und ihnen die Möglichkeit bietet Kurse und Tutorien zu besuchen, die von Mitarbeiter*innen und Studierenden der Universität Wien gehalten werden. Unsere Unit war an dieser Initiative beteiligt und sehr begeistert von der motivierenden Stimmung der Teilnehmer*innen die globalen Herausforderungen anzugehen.⁵⁸

Es wurden Kontakte mit dem *Climate Change Center Austria (CCCA)* geknüpft, dem Netzwerk und der Anlaufstelle für alle Fragen der Klimaforschung in Österreich im Hinblick auf Forschung, Politik, Medien und Öffentlichkeit.⁵⁹

Soziale und ökologische Projekte und Initiativen, wie die *Green Labs Austria Initiative* und die *Scientists For Future*, die von unseren Mitarbeiter*innen unterstützt werden, bekommen auf unserer Webpage und über unseren Twitter-Account eine Plattform.

⁵⁷ Mehr Information zu Aktivitäten und Schwerpunkten im Rahmen der *Third Mission* an der Universität Wien siehe: <https://thirdmission.univie.ac.at/>

⁵⁸ Mehr Informationen zur *Open Learning Initiative OLIVE*: <https://olive.univie.ac.at/home/ueber-das-projekt/> , <https://www.refugeeeducationinitiatives.org/>

⁵⁹ Informationen zum *Climate Change Centre Austria (CCCA)* unter: <https://ccca.ac.at/startseite>



Unsere Unit nahm an einigen der Demonstrationen, welche von *Fridays For Future* organisiert wurden, teil. Es findet ein enger Austausch mit den Aktivisten von *Fridays For Future* statt, deren Ziel es ist, dass sich Österreich zum „Pariser Klimaabkommen“ bekennt, das eine maximale Erderwärmung von 1,5 Grad vorsieht, um das Überleben auf diesem Planeten zu sichern.⁶⁰

Im Rahmen von Lehrveranstaltungen wird darauf geachtet, dass Vorträge von bekannten Gastsprecher*innen auch der Öffentlichkeit zugänglich sind. Hier kommt uns die gute Vernetzung mit der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) zugute, die häufig sehr interessante Sprecher*innen einlädt, Workshops organisiert und sehr bemüht ist wissenschaftliche Themen der Öffentlichkeit zu kommunizieren und Personen zu vernetzen. Unsere Unit-Leitung ist Mitglied mathematisch-naturwissenschaftlichen Klasse der ÖAW.

Die „*Women in Biology*“ Initiative wurde 2015 von den Biologinnen der Fakultät für Lebenswissenschaften der Universität Wien ins Leben gerufen, da Frauen an dieser Fakultät, besonders im Fachbereich Biologie, unterrepräsentiert sind. Ziel ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen an der Fakultät. Daher wird versucht Frauen eine Plattform zu bieten und Nachwuchsforscherinnen in ihrer Karriereplanung zu unterstützen.⁶¹

Einige unserer Mitarbeiter*innen sind für (gemeinnützige) Organisationen und als Milizsoldaten tätig und spielen für die Sicherheit und den Schutz kritischer Infrastrukturen eine wichtige Rolle und leisten so einen bedeutenden Beitrag für das Gemeinwesen.

Einmal pro Jahr wird ein Workshop für eine Schulklasse durch unsere Labors organisiert, um den Schüler*innen einen Einblick in den Forschungsalltag und die Wissenschaft zu geben.

In Kooperation mit der österreichischen Tageszeitung *Der Standard* stellt die Universität Wien ihren Expert*innen jedes Semester eine Frage zu einem Thema, das die Gesellschaft aktuell bewegt. Die Frage des Wintersemesters 2019/20 lautete „Wie schützen wir die Artenvielfalt?“ Wie bereits in Semestern davor, beteiligte sich unsere Unit-Leitung mit einem Beitrag „Mikroorganismen: Warum die Kleinsten die größte Rolle im Ökosystem spielen“ und stellte sich einer Diskussion im Forum (Schleper 2019)⁶².

Die Tagung „Gemeinwohl-Ökonomie als Thema der Wissenschaft“ in Wien wurde von zwei Personen unserer Unit besucht und zur Vernetzung genutzt. Auch vor Vertreter*innen der Autoindustrie wurden Vorträge zur Klimakrise gehalten und im Musikverein wurde an einer öffentlichen Panel-Diskussion teilgenommen. Die Organisation der „*GRC Power Hour*“ zum Thema Frauenförderung und der *open public Workshop* „*Nitrogen – a cross-cutting environmental challenge*“ zur Rolle von Stickstoff im Klimawandel, wurden bereits in Kapitel D2 erwähnt.

Durch die Organisation von Workshops und Events wird die Wirtschaft unterstützt und der Standort gestärkt. Im Jahr 2019 (co-)organisierte unsere Unit acht Veranstaltungen. Eine unserer Mitarbeiter*innen wurde mit dem 1. Preis der Bank Austria zur Förderung innovativer Forschungsprojekte ausgezeichnet. Der Preis würdigt Forschungsarbeiten mit hoher Aktualität, innovativen Ansätzen und Praxisbezug. Einer unserer Doktoranden wurde mit einem DOC Stipendium der ÖAW ausgezeichnet, bei dem von externen Gutachter*innen neben der akademischen Qualifikation der Bewerber auch jene des Forschungsprojekts auf Originalität und Relevanz geprüft werden.

Soziale Medien gewinnen immer mehr an Bedeutung für den Wissenstransfer. Es wurden Videos zu Forschungsergebnissen gedreht, die auf Youtube angesehen werden können und in Blogs versucht

⁶⁰ Information zur *Fridays for Future* Bewegung siehe: <https://fridaysforfuture.at/>

⁶¹ Informationen zur „*Women in Biology*“ Initiative siehe: <https://lifesciences.univie.ac.at/about-us/women-in-biology/>, <https://wobio.univie.ac.at/>

⁶² Für aktuelle und vergangene Semesterfragen an der Universität Wien und die Beiträge der Expert*innen siehe: <https://www.univie.ac.at/ueber-uns/auf-einen-blick/semesterfrage/>



die Inhalte der Forschung einem laienhaften Publikum verständlich zu erläutern. Durch diese Art der Kommunikation kann einerseits ein Teil der Öffentlichkeit angesprochen werden, der bislang nicht erreicht wurde und andererseits erweitern unsere Wissenschaftler*innen durch die Betrachtung der eigenen Ergebnisse aus einer neuen Perspektive ihren eigenen Horizont.

Open Access ein sehr wichtiges Thema in der Forschung und wird in Kapitel E4 beschrieben.

Verbesserungspotenziale



Die Forschungsergebnisse sollen in Zukunft besser auch für ein Laienpublikum aufbereitet werden. Sofern es die finanzielle Situation erlaubt, ist es unser Ziel 100% unserer Publikationen im *Open Access* Format zu veröffentlichen.

Negativaspekte: illegitime Steuervermeidung und mangelnde Korruptionsprävention

Wir bestätigen keine korruptionsfördernden Praktiken und Praktiken, die der illegitimen Steuervermeidung dienen, zu betreiben.



6.3 E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Als molekularbiologisch arbeitendes Forschungslabor sind wir täglich mit ökologischen Fragen beschäftigt. Um der Überschreitung der Belastung der planetaren Grenzen entgegen zu wirken, ist es uns ein Anliegen einen Beitrag zu leisten, indem wir unseren eigenen ökologischen Fußabdruck bewusst minimieren. Das ist nicht immer einfach.

Green Labs Austria Initiative

In Kapitel C3 wurde bereits die Haltung unserer Mitarbeiter*innen zu Themen der Nachhaltigkeit beleuchtet. Im Rahmen der Mitarbeiter*innen-Befragung wurde festgestellt, dass sich unsere Mitarbeiter*innen nachhaltigem Handeln verpflichtet fühlen und sich auch unsere Unit für Nachhaltigkeit engagiert.

Das zeigt sich besonders in dem Start der in Kapitel A3 erwähnten *Green Labs Austria Initiative*. Diese Initiative wurde Ende 2019 in einem *bottom-up approach* von einer Gruppe Nachwuchsforscher*innen ins Leben gerufen. Im Mai 2020 folgte die Gründung des „Verein zur Förderung Nachhaltiger Forschung“. Ziel des Vereins ist die Denkweise von Wissenschaftler*innen zu ihrem Energie- und Kunststoffverbrauch, Recyclingmethoden und dienstlichen Forschungsreisen zu reformieren. Im Juli 2020 konnte der *Launch* der Webseite von *Green Labs Austria* gefeiert werden. Diese Webseite soll als Kommunikations- und Diskussionsplattform dienen, um unterschiedlichen Labors die Möglichkeit zu geben sich über grüne Forschungspraktiken, Initiativen und Alternativen auszutauschen. In einem ersten Schritt soll das eigene Labor ökologisch nachhaltig gemacht werden, im nächsten Schritt besteht das Ziel darin weitere Labors „grüner“ zu machen. *Best practice* Beispiele und Vorschläge für eine ökologischere Arbeitsweise in Labors, sollen veröffentlicht werden. Der Verein wurde mittels selbst gedrehten, kreativen Kurzfilmes in der sehr gut besuchten „*Climate Change and Climate Crisis*“ Vorlesung präsentiert.⁶³

Der erste Meilenstein der Arbeit von *Green Labs Austria* bestand aus einer Erhebung, wie viel Abfall im Laboralltag anfällt und wie dieser Abfall zusammengesetzt ist. Dadurch können die Labornutzer*innen für den eigenen Ressourcenverbrauch sensibilisiert werden. Der nächste Meilenstein ist – soweit es möglich ist – die Reduktion des Abfalls, indem auf wiederverwendbare Alternativen umgestiegen wird.

Die Mitglieder haben Arbeitsgruppen gebildet. Eine Gruppe beschäftigt sich intensiv mit Optionen im Laborbetrieb anfallende Kunststoffe in einen Recycling Kreislauf einzubringen (siehe Kapitel A3). Eine andere Gruppe konzentriert sich im Moment auf den Energiebedarf von Forschungslabors. Es wurden Strommessgeräte angeschafft, mit Hilfe derer die größten Stromverbraucher im Laborbetrieb identifiziert werden können. Der Stromverbrauch dieser Geräte konnte in einer ersten Studie durch Änderungen der Einstellungen um etwa ein Drittel reduziert werden. Wir gehen davon aus, dass die großen Stromfresser (PCR, Autoklav, PCs und Notebooks) einen weitaus höheren Strombedarf haben, der nicht gestaltbar ist.

Diese Initiative ist bislang ein „Leuchtturmprojekt“ der Universität Wien und wird im Jahr 2020 mit EUR 5.000 von der Fakultät für Lebenswissenschaften unterstützt. Derzeit wird an der Vernetzung mit anderen Labors an der Universität Wien und an anderen Institutionen gearbeitet. Sie wurde aus eigenem Antrieb einiger unserer Mitarbeiter*innen gestartet. Jeder ist eingeladen sich daran zu beteiligen und bei den wöchentlichen Meetings Ideen und Vorschläge einzubringen um mitzuhelfen die Welt – wenn auch vorerst noch in kleinem Rahmen – etwas grüner und schrittweise nachhaltig zu machen. Wissenschaftler*innen wollen die Welt verändern, die Welt soll nicht die Wissenschaftler*innen verändern.

Als erster Schritt am Weg zu einer umweltverträglicheren Arbeitsweise bedarf es eines Umdenkens der Wissenschaftler*innen selbst, um den ökologischen *Impact* bewährter, automatisierter Methoden

⁶³ Für mehr Informationen siehe: <http://greenlabsaustria.at/>



zu hinterfragen. Als nächster Schritt werden die Lebenswege unserer Produkte erhoben, um Rückschlüsse auf die jeweiligen Umweltauswirkungen machen zu können. Es bedarf einer kritischen Betrachtung der bewährten Arbeitsprozesse um die ökologischen Auswirkungen zu identifizieren und Alternativen zu finden, um die Prozesse sparsamer und ressourcenschonender zu gestalten. Die Suche nach Alternativen erfordert oftmals viel Geduld und Kreativität. In einem weiteren Schritt werden die gewonnenen Erkenntnisse kommuniziert, um weitere Labors zu einer Änderung ihrer Arbeitsweise zu motivieren.

Unsere Unit steht am Anfang eines kontinuierlichen Prozesses zu einem ökologischeren Arbeitsumfeld. Im Berichtsjahr 2019 wurde mit der Erhebung erster relevanter Umweltdaten begonnen und erste Maßnahmen zur Reduktion der Emissionen gesetzt. Beispielhaft wurde in Kapitel B3 die Änderung der Grundeinstellung unserer Ultrafreezer beschrieben.

An der Universität Wien werden Daten zum Energiemanagement von der DLE Raum- und Ressourcenmanagement, Subeinheit Technisches Facility Management, Abteilung Energiemanagement, erhoben. Ihr Leistungsbogen umfasst neben Energiecontrolling eine Analyse und Reporting des Energieverbrauchs, in Form von Monats- und Jahresberichten, sowie die Energieplanung und -beschaffung.

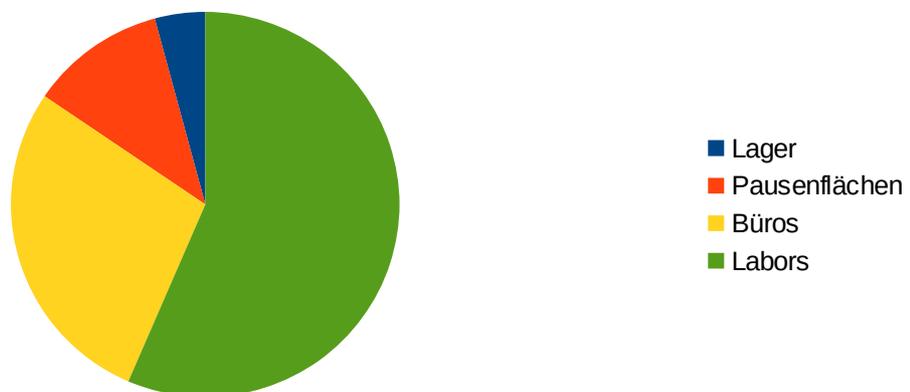


Abbildung 21: Raumnutzung der Archaea Biology and Ecogenomics Unit in m²

(Quelle: eigene Darstellung)

Energieverbrauch am Standort UZA 1

Die Universität Wien bezieht Strom und Gas von Energieallianz und Fernwärme der Wien-Energie. Der Anteil des Stroms an erneuerbaren Energieträgern im Sinne des §3 Z13 Ökostromgesetzes liegt bei 100% und wird aus einem Europamix aus den Herkunftsländern Österreich, Niederlande, Frankreich, Italien, Deutschland und Tschechische Republik bezogen. Der Energieanbieter wurde nach einer Ausschreibung nach dem Bundesbeschaffungsgesetz ausgewählt. Für 2021 ist eine neue Ausschreibung nach dem Bundesbeschaffungsgesetz angedacht um zertifizierten Strom nach der Richtlinie UZ 46 „Grüner Strom“ zu beziehen (Sablijic 2020). Grüner Strom kann ausschließlich von Ökostromhändlern angeboten werden und ist an strenge, transparente Kriterien geknüpft, wodurch sichergestellt wäre, dass der von uns bezogene Strom frei „garantiert frei von nuklearen und fossilen Energieträgern ist.“ (Raneburger 2018)

Messdaten zu Strom, Gas, Fernwärme und Wasser werden digital über M-Bus-Zähler gemessen. Messungen werden pro Universitätsstandort gemacht. Detailbereiche wie eine Messung auf Department- oder Raumebene werden derzeit noch nicht durchgeführt. Unser Standort UZA 1 hat eine Gesamtgebäudefläche von etwa 40.850 m² (Tschank 2020). Der Flächenanteil unserer Unit beträgt etwa 650 m² an Labor-, Büro- Pausen- und Lagerflächen (siehe Abbildung 21). Zusätzlich grenzt eine unserer Unit zugeordnete Terrasse an. Der Anteil unserer Unit an der Gesamtfläche ist somit etwa 2%.

Es ist fraglich wie aussagekräftig eine aliquotierte Angabe unseres Stromverbrauchs ist, da der Stromverbrauch der einzelnen Labors sehr stark variiert. Um unseren „Stromfressern“ auf die Schliche zu kommen und den eigenen Stromverbrauch unserer Anlagen mit sehr hohem Energiebedarf (z.B. Ultrafreezer) besser überwachen zu können, wurden einige Strommessgeräte für die Steckdosen angeschafft, die zwischen Steckdosen und Anlagen geschaltet wurden. Es wurde von uns beim Raum- und Ressourcenmanagement angeregt, in Zukunft die Messung auf Detailbereiche des Standorts auszuweiten. Das Raum- und Ressourcenmanagement erhebt derzeit Möglichkeiten, weitere Zähler zum vorhandenen Monitoringsystem dazuschalten, um zukünftig fundierte Aussagen zu Verbrauch und Effizienzsteigerung bestimmter Versorgungsbereiche oder spezieller Anlagen treffen zu können. Das Raum- und Ressourcenmanagement gibt an in den letzten Jahren in verschiedenen Bereichen Optimierungen durchgeführt zu haben um die Energieeffizienz der Universität zu steigern. So wurde beispielsweise ein Projekt gestartet, bei dem die passive Nachtkühlung ausgenutzt wird, um die Gebäude während der Sommermonate besser abzukühlen (Sabljic 2020).

Abbildung 22 zeigt die Entwicklung des Stromverbrauchs (blaue Linie) und die Entwicklung des Fernwärmeverbrauchs (orange Linie) am Standort UZA 1 im Jahresvergleich der Jahre 2014 bis 2019.

Im Jahr 2019 wurde ein Jahresstromverbrauch von etwa 8.300 MWh gemessen. Das ergibt einen monatlichen Durchschnittsverbrauch an Strom von etwa 690 MWh. Der Stromverbrauch ist im Jahresverlauf relativ konstant. Die Höchstwerte werden in den Sommermonaten gemessen (Abbildung 23).

Der Fernwärmeverbrauch des Jahres 2019 lag bei knapp 4.900 MWh (orange Linie in Abbildung 22). Das ergibt einen monatlichen Durchschnittsverbrauch von 400 MWh. Der Fernwärmeverbrauch schwankt im Jahresverlauf beträchtlich. Die Höchstwerte werden in den Monaten von November bis März gemessen, in den Sommermonaten hingegen ist der Bedarf an Fernwärme gering (Abbildung 24).

Abbildung 25 zeigt die Entwicklung des Wasserverbrauchs in m³ (grüne Linie) und des Gasverbrauchs in kWh (hellblaue Linie) und des am Standort UZA 1 im Jahresvergleich der Jahre 2014 bis 2019. Im Jahr 2019 betrug der Wasserverbrauch knapp 20.100 m³, das sind etwa 1.700 m³ durchschnittlicher Monatsverbrauch. Der Verbrauch ist im Jahresverlauf relativ konstant, mit etwas höheren Werten in den Sommermonaten. Im Jahr 2019 betrug der Jahresverbrauch an Gas knapp 6.500 kWh, das sind 6,5 MWh (Abbildung 25), bei einem durchschnittlichen Monatsverbrauch von etwa 540 kWh mit starken innerjährlichen Schwankungen (Abbildung 26).

Abbildung 27 zeigt den kumulierten Verbrauch von Strom (dunkelblaue Linie), Fernwärme (orange Linie) und Gas (hellblaue Linie) nach Monaten am UZA 1 im Jahr 2019 in MWh bzw. kWh. Darin ist ebenfalls zu erkennen, dass der Stromverbrauch relativ konstant ist, während der Verbrauch von Fernwärme und Gas im Sommer wesentlich geringer ist.

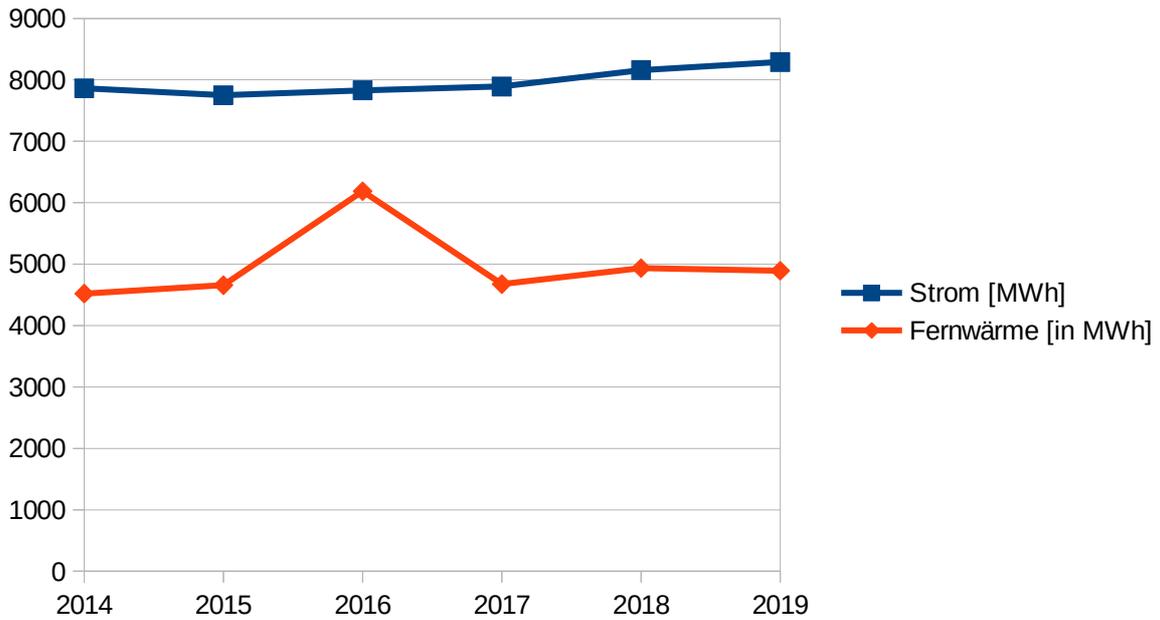


Abbildung 22: Strom- und Fernwärmeverbrauch am UZA 1 im Jahresvergleich 2014-2019 in MWh

(Quelle: eigene Darstellung)

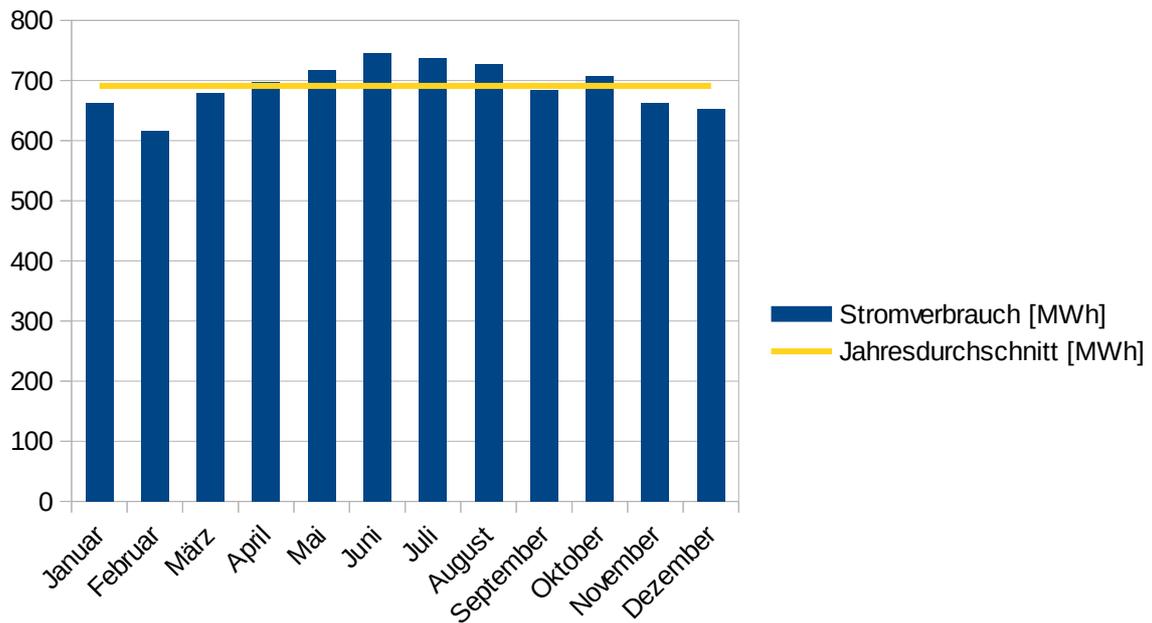


Abbildung 23: Stromverbrauch pro Monat am UZA 1 im Jahr 2019 in MWh

(Quelle: eigene Darstellung)

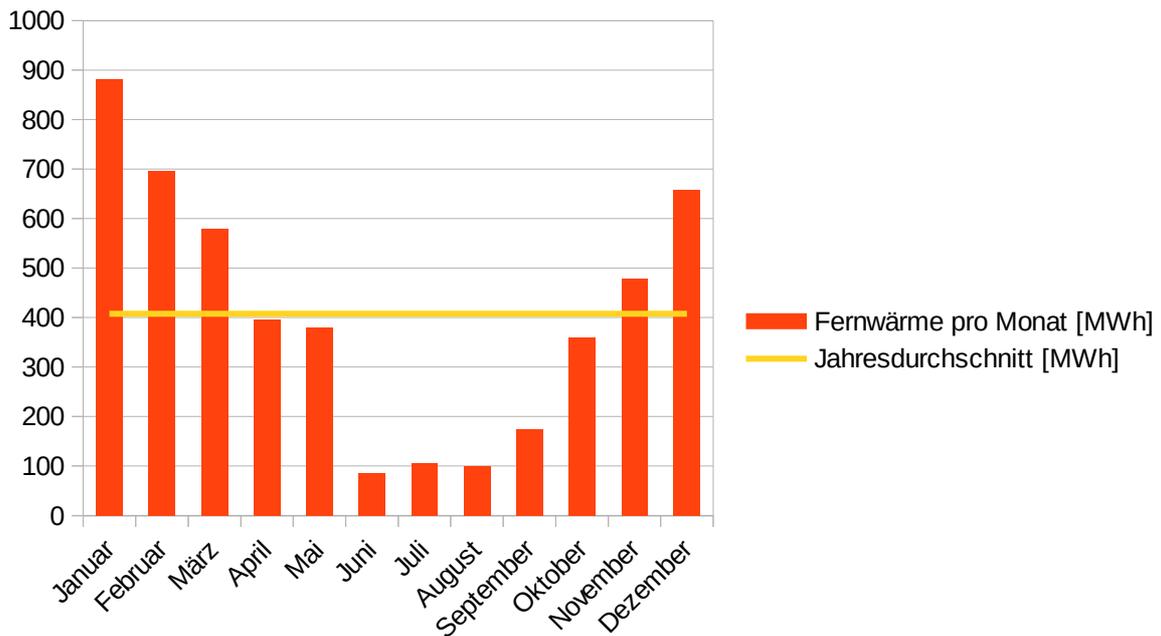


Abbildung 24: Fernwärmeverbrauch pro Monat am UZA 1 im Jahr 2019 in MWh
(Quelle: eigene Darstellung)

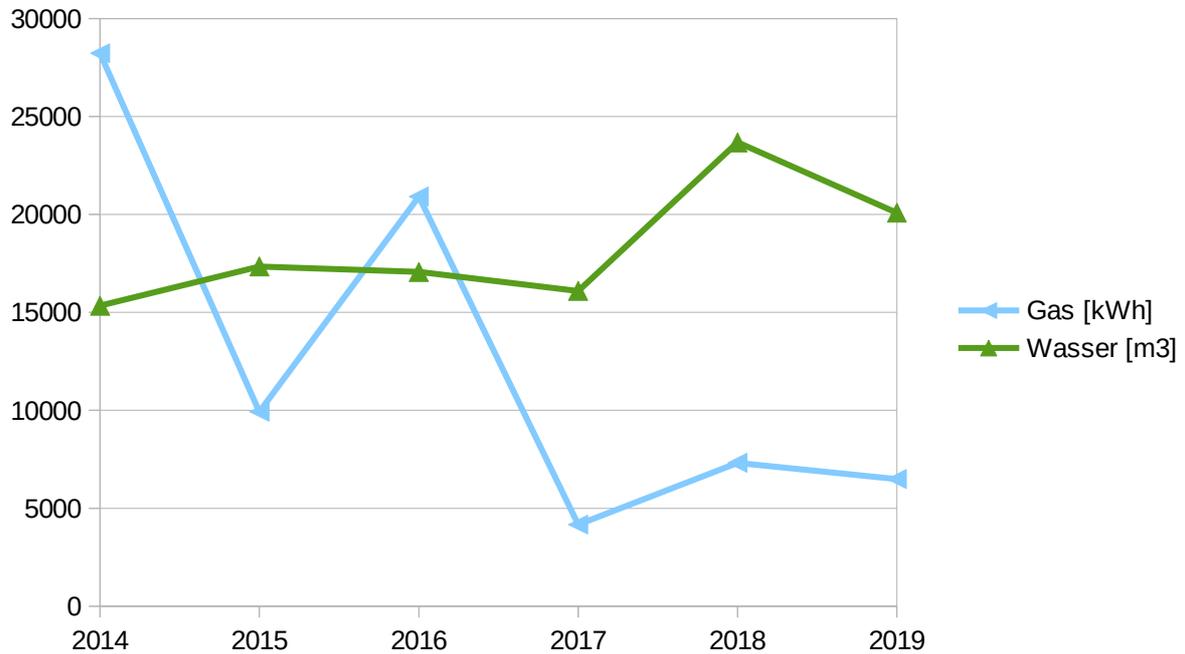


Abbildung 25: Wasser- und Gasverbrauch am UZA 1 im Jahresvergleich 2014-2019 in m³ bzw. kWh
(Quelle: eigene Darstellung)

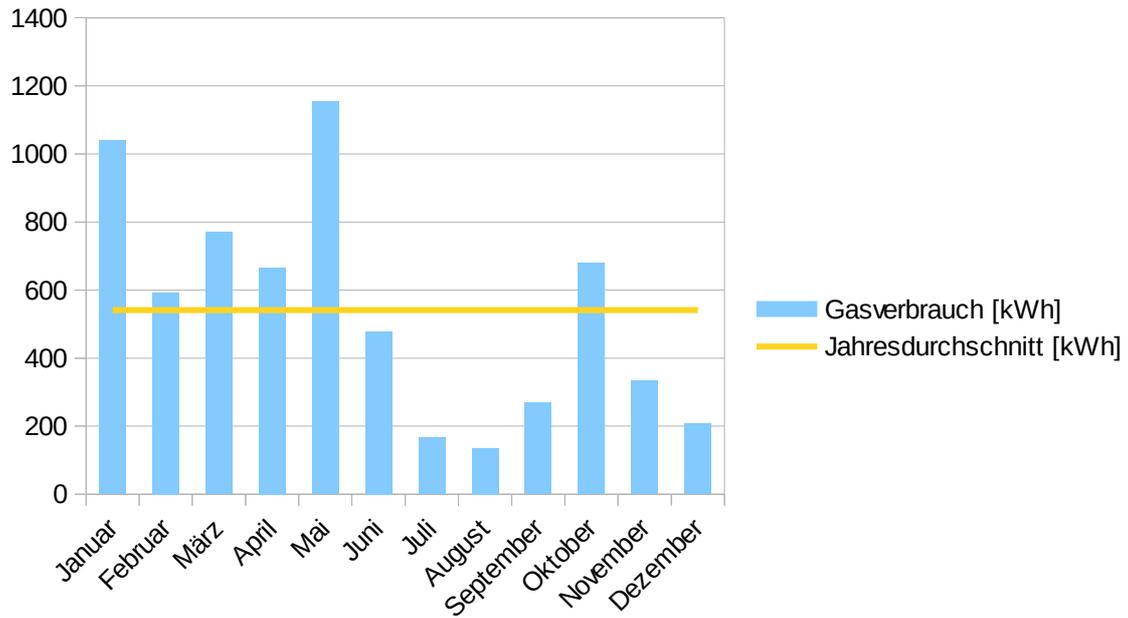


Abbildung 26: Gasverbrauch am Standort UZA 1 im Jahr 2019 in kWh
(Quelle: eigene Darstellung)

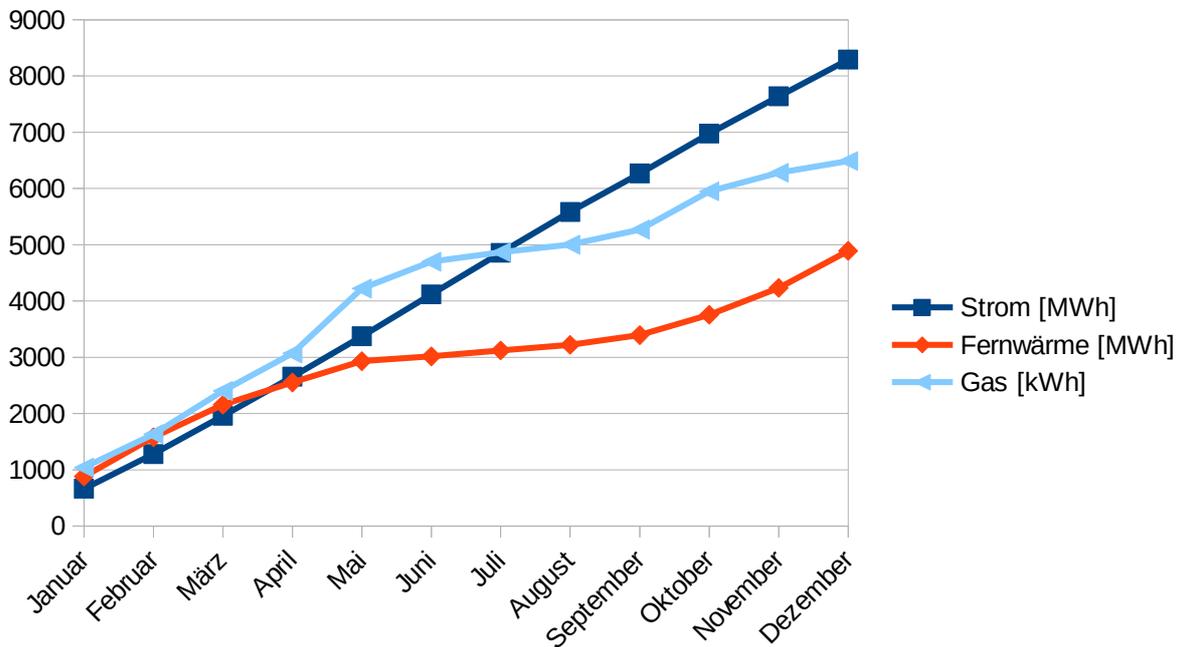


Abbildung 27: Kumulierter Verbrauch von Strom, Fernwärme und Gas nach Monaten am UZA 1 im Jahr 2019 in MWh bzw. kWh
(Quelle: eigene Darstellung)

Tabelle 11: Übersicht über Jahresverbrauch von Strom, Fernwärme, Gas und Wasser am Standort UZA 1 und dem Anteil der Archaea Biology and Ecogenomics Unit

| Ressource | Gesamtverbrauch UZA 1 | Anteil Archaea Biology Unit |
|------------------|------------------------------|------------------------------------|
| Strom | 8.291.642,47 kWh | 189.536,53 kWh |
| Fernwärme | 4.892.591,26 kWh | 111.838,49 kWh |
| Gas | 6.489,60 kWh | 148,34 kWh |
| Wasser | 20.088 m ³ | 459,19 m ³ |

Tabelle 11 gibt eine Übersicht über den Jahresverbrauch von Strom, Fernwärme, Gas und Wasser am Standort UZA 1 und eine nach Raumanteil auf unsere Unit herunter gebrochenen Verbrauch. Die Aussagekraft dieser Zahlen ist gering, da von einem aggregierten Verbrauch kaum auf einen individuellen Einzelverbrauch geschlossen werden kann. In einem Büro fällt beispielsweise nur ein Bruchteil des Stromverbrauchs an, der von diversen Großgeräten im Labor benötigt wird. Da die Labors der unterschiedlichen Units und Departments ihren Bedürfnissen entsprechend unterschiedlich ausgestattet sind und entsprechend unterschiedlichen Verbrauch aufweisen, geben diese Zahlen nur einen groben Überblick. Wichtig wäre es, die Anzahl der Strommessgeräte zu erhöhen, um die großen Stromverbraucher des Standorts identifizieren zu können. Anschließend können Verbesserungen und ökologischere Alternativen überlegt werden.

Bis zum Jahr 2021 wird ein neues Biologie-Zentrum am Standort Schlachthausgasse 43, 1030 Wien von der Bundesimmobiliengesellschaft errichtet. Die Fertigstellung ist im 1.Halbjahr 2021 geplant, der Universitätsbetrieb soll ab Wintersemester 2021/2022 beginnen. Auch unsere Unit wird in das neue Gebäude übersiedeln, bei dem bereits beim Bau auf Nachhaltigkeit und Klimateffizienz geachtet wurde, so wird beispielsweise die Laborabluft zur Wärmerückgewinnung genutzt, womit die benötigte Energie für Wärme um 30% reduziert werden kann (BIG 2019)⁶⁴.

Das Entsorgungsmanagement an der Universität Wien wird, neben anderen Aufgaben, von der DLE Raum- und Ressourcenmanagement, Subeinheit Infrastrukturelles Facility Management, durchgeführt. Hier wird die Entsorgung von Abfällen aller Art organisiert, koordiniert und geplant.⁶⁵

Tabelle 12: Gesamtabfallaufkommen am UZA 1 nach Abfallart

| Abfallart | Gesamtaufkommen an Standort UZA 1 |
|--------------------------|--|
| Medizinische Abfälle | 181 kg |
| Laborabfälle | 2.362 kg |
| Säuregemische | 74 kg |
| Lösemittel halogenhaltig | 332 kg |
| Lösemittel halogenfrei | 520 kg |
| Kühlgeräte | 200 kg |
| Bleiakkus | 14 kg |
| Lithium-Ionen Akkus | 12 kg |
| Bildschirme und Monitore | 240 kg |

⁶⁴ Informationen über den Baufortschritt: <https://biologiezentrum.univie.ac.at/>

⁶⁵ Die Webpage der DLE Raum- und Ressourcenmanagement siehe: <https://rrm.univie.ac.at/ueber-uns/infrastrukturelles-fm/>

Sperrmüll wird nach Bedarf entsorgt. Pro Jahr fallen am Standort UZA 1 etwa 20 m³ Sperrmüll an. Das Entsorgungsmanagement erhebt bei welchen Departments Sperrmüll in welchen Mengen anfällt. Wieder verwendbare Möbel werden in einem Möbellager zwischengelagert und bei Bedarf den Departments zur Verfügung gestellt. Kaputte Gegenstände werden in einer Mulde gesammelt oder bis zur Entsorgung zwischengelagert. Derzeit findet kein Verkauf an Mitarbeiter*innen, Studierende oder Interessierte statt (Heider 2020).

Im Jahr 2019 wurden 408 kg Elektronik-Schrott am Standort UZA 1 entsorgt. Am Standort UZA 1 fielen im Jahr 2019 spezielle, gefährliche Abfälle an (siehe Abfallaufkommen in Tabelle 12). Die Kosten der Entsorgung werden von der DLE Raum- und Ressourcenmanagement übernommen. Es gibt keine Beschwerden über Geruchsemissionen durch den Abfall (Heider 2020). Wir können unseren Anteil an diesen Abfällen nicht schätzen. Eine auf Raumebene basierende Aliquotierung hat keine Aussagekraft und wird daher unterlassen. Wir sehen für die Zukunft eine detailliertere Erhebung der Abfälle in unserer Unit vor.

Von der DLE Raum- und Ressourcenmanagement werden in Bezug auf Abfall für die Behörde Daten erhoben. Diese Daten inkludieren allgemeine Firmenangaben, die Aufteilung der Betriebsfläche gesamt, die Anzahl der gesamten Abfallsammelbehälter, sowie im gesamten Gebäude anfallende Abfälle (Detailbeschreibung und Gesamtgewicht), inklusive Entsorgerfirmen und Ort der Abfallsammlung. Abfalldaten werden nicht veröffentlicht, Liefer- und Begleitscheine der Universität Wien werden in der Abteilung Infrastrukturelles Facility Management gesammelt und verwahrt. Das Abfallwirtschaftskonzept wird auf Verlangen der Behörde vorgelegt (Heider 2020).

In den Büros befindliche Mülleimer werden einmal täglich von der Reinigungsfirma geleert. Am Standort UZA 1 gibt es 24 Trennsysteme mit den Abfallfraktionen Papier, PET-Flaschen, Metall und Restmüll. Es wird derzeit nicht erhoben wie viel Müll pro Jahr anfällt. Es wurde jedoch festgestellt, dass die Trennräte seit dem Aufstellen der Trennsysteme stark gestiegen ist. Der Restmüllanteil ist deutlich zurückgegangen und das Bewusstsein der Mitarbeiter*innen für Umwelt und Nachhaltigkeit ist gestiegen (Heider 2020). An unserer Unit wurde bereits vor mehreren Jahren ein zusätzliches Trennsystem, mit den Abfallfraktionen PET-Flaschen, PET-Stöpsel, Glas und Metall eingerichtet. Außerdem verfügt jedes Büro über einen Restmüll- und einen Altpapierbehälter. Im Garten der Unit wird überlegt einen Kompost zu errichten, um biologische Abfälle separat zu entsorgen. Da viele unsere Mitarbeiter*innen ihre Speisen in den Küchen der Unit zubereiten, sehen wir hier Verbesserungspotenzial. Ein früherer Versuch der Trennung biologischer Abfälle ist gescheitert, in erster Linie da die Verantwortlichkeiten nicht restlos geklärt waren. Vor kurzem wurde von Mitarbeiter*innen angeregt es erneut zu versuchen.

Die Erhebung der relativen Auswirkungen unserer Umweltmaßnahmen im Vergleich zu anderen Labors oder Universitätsstandorten, ist in Ermangelung von Daten zum jetzigen Zeitpunkt in Zahlen nicht möglich. Wir verfügen weder über ausreichend Daten um unsere eigenen Umweltauswirkungen aussagekräftig abschätzen zu können, noch über Daten vergleichbarer Organisationen. Das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus veröffentlicht jedes Jahr eine Informationsbroschüre über die „Energie in Österreich“. Darin werden bundesweite Informationen zu Energieaufbringung und -verwendung und eine Abschätzung der Energieeffizienz gegeben (Losch et al. 2019).

Verbesserungspotenziale

-  Die Bewusstseinsbildung unserer Mitarbeiter*innen soll gestärkt werden, um in Zukunft Abfallmengen zu reduzieren und richtig zu trennen. Weiters soll verstärktes Augenmerk auf die ordnungsgemäße Lagerung der Abfälle gelegt und die Entsorgung stärker kontrolliert werden.
-  Um den Stromverbrauch zu reduzieren, könnten Hinweisschilder an strategischen Orten angebracht werden, um Mitarbeiter*innen zu erinnern z.B. (1) bei Verlassen eines Raumes das Licht auszuschalten, (2) Geräte, die nicht benötigt werden, auszuschalten, (3) auf die vollständige Füllung der Geschirrspüler und anderer Geräte vor deren Aktivierung zu achten oder (4) beim Umgang mit Wasser sparsam zu sein.

-  Bei der DLE Raum- und Ressourcenmanagement soll angeregt werden allgemein genutzte Räume, wie die Toilettenanlagen, mit Bewegungsmeldern auszustatten, wodurch die Lichter nach einiger Zeit automatisch ausgehen.
-  Die Universität Wien sollte eine Nachhaltigkeitsstrategie vorlegen und sich zur Erhebung umweltrelevanter Daten und deren Monitoring verpflichten. Auf Grundlage einer derartigen Erhebung können Reduktionsziele gesetzt und geeignete Maßnahmen gesucht und beschlossen werden.
-  Es besteht bislang keine Umweltmanagement-Zertifizierung der Universität Wien. Es soll vorgeschlagen werden eine EMAS-Zertifizierung anzustreben. EMAS, *Eco Management and Audit Scheme*, ist ein europäisches Umweltmanagementsystem, das Unternehmen freiwillig anwenden können. Einerseits werden damit die umweltgesetzlichen Anforderungen erfüllt und transparent berichtet. Andererseits werden Mitarbeiter*innen in den Prozess der EMAS-Zertifizierung einbezogen. Dadurch wird die unternehmensinterne Toleranz gesteigert und die Implementierung von Änderungen zu mehr Umweltbewusstsein, wird von den Mitarbeiter*innen mitgetragen, die einen wesentlichen Anteil in diesem Prozess haben.⁶⁶
-  Es wurde 2014 ein Umweltbericht erstellt, der überarbeitet werden sollte. Ökologische Kennzahlen sollten systematisch erfasst werden. Falls eine universitäts-weite Erfassung nicht durchgesetzt werden kann, soll die Erfassung für unsere Unit stattfinden.
-  Unsere Unit soll Umweltleitlinien und klar definierte, quantitative und qualitative Umweltziele festlegen und anwenden können.
-  Die Universität Wien könnte sich der universitäts- übergreifenden Initiative „Allianz Nachhaltige Universitäten in Österreich“ anschließen. Dabei handelt es sich um einen nationalen Zusammenschluss von 17 österreichischen Universitäten, die sich zu Nachhaltigkeit bekennen. Ziel ist universitäts-übergreifende Aktivitäten durchzuführen, durch Erfahrungsaustausch voneinander zu lernen und „Synergien zwischen den Universitäten in den fünf Themenbereichen Lehre, Forschung, Universitätsmanagement, Wissensaustausch, sowie Nachhaltigkeitsstrategie“ zu nutzen.⁶⁷

Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Wir bestätigen, nicht gegen Umweltauflagen zu verstoßen und die Umwelt nicht unangemessen zu belasten.

⁶⁶ EMAS ist, ähnlich wie ISO 14001, ein freiwilliges Umweltmanagementsystem für Unternehmen. Es soll als Tool genutzt werden, um den *Impact* zu bewerten und darüber zu informieren. Im Gegensatz zu ISO 14001 geht es aber weiter und fordert die kontinuierliche Verbesserung der unternehmerischen Umweltleistung. Es wird geprüft und auditiert (González et al. 2016). Informationen zum Umweltmanagementsystem EMAS siehe: <https://www.emas.de/was-ist-emas>

⁶⁷ Informationen zur Initiative „Allianz Nachhaltige Universitäten in Österreich“ siehe: <http://nachhaltigeuniversitaeten.at/>

6.4 E4 Transparenz & gesellschaftliche Mitentscheidung

Transparenz

Unsere Unit erstellt zum ersten Mal einen Gemeinwohlbericht. Der Bericht wird auf der Webpage der Unit veröffentlicht und zum Download zugänglich gemacht. Zusätzlich werden einige allgemeine Informationen zum Thema Gemeinwohlökonomie an der gleichen Stelle verlinkt werden. Eine Kurzform des Berichts, in englischer Sprache, ist ebenfalls angedacht. Es ist geplant den Bericht jedes zweite Jahr zu aktualisieren.

Wir verfassen jährlich einen Jahresbericht über unsere Unit. Dieser Jahresbericht gibt einen Überblick über den wissenschaftlichen Output der Einheit des Vorjahrs. Laufende Projekte und aktuelle Forschungsarbeiten werden genannt, die im Berichtszeitraum veröffentlichten Publikationen, Vorträge und Posterpräsentationen gelistet, getätigte Reisen und Forschungsaufenthalte werden angeführt. Der Bericht wird zu Dokumentationszwecken an das Dekanat der Fakultät für Lebenswissenschaften übermittelt und an die Mitarbeiter*innen der Unit weitergeleitet.

Auf der Webpage unserer Unit informieren wir über neue Publikationen, Projekte, Gastsprecher*innen und Veranstaltungen. Um unsere Aktivitäten zu Nachhaltigkeitsthemen übersichtlich und kompakt darzustellen ist ein eigener Reiter „*sustainability*“ angedacht. Im Reiter „*research*“ gelangt man zu unseren Forschungsgruppen. Dort sind laufende und abgeschlossene Projekte zu finden. Hier ist auch jeweils eine Zusammenfassung des Forschungsvorhabens, der finanzierende Fördergeber, die Laufzeit und die am Projekt beteiligten Personen, zu finden.⁶⁸

Die Universität Wien nutzt das Forschungsinformationssystem u:cris für die Aufzeichnung von Forschungsleistungen. Diese umfasst Publikationen, Vorträge, Forschungsprojekte und weitere Aktivitäten der Wissenschaftler*innen der Universität Wien. Sie ist mittels u:cris-Portal öffentlich zugänglich. Die darin erfassten Daten bilden die Basis für den jährlich erscheinenden Leistungsbericht der Universität und die Wissensbilanz (Universität Wien 2020k). Die Mitarbeiter*innen sind selbst für ihre Einträge zuständig. Wir sind bemüht unsere u:cris Einträge möglichst umfassend, vollständig und aktuell zu halten und die Forschungsleistungen zeitnah zu erfassen. Einmal jährlich wird im Rahmen der Jahresberichtserstellung ein Gesamtvergleich gemacht, um sicherzugehen, dass die Universität Wien für die Erstellung ihrer Berichte alle Daten hat und somit maximale Transparenz gegeben ist.⁶⁹

Um einen größeren Teil der Öffentlichkeit zu erreichen informieren wir zusätzlich via Twitter und online Medien wie Blogs und YouTube. Auch Tageszeitungen berichten immer wieder über unsere Forschungsergebnisse.

Open access

Veröffentlichungen im *Open Access* Format sind in vielen renommierten wissenschaftlichen Journalen (*high impact journals*) kostenpflichtig und müssen von den Autor*innen bezahlt werden. Die Universität Wien fördert teilweise die Veröffentlichung im *Open Access* Format und entlastet somit die Autor*innen.

Um *Open Science* in Österreich zu stärken, wurde 2012 von der österreichischen Universitätskonferenz und dem Wissenschaftsfonds FWF ein *Think Tank* gegründet, das *Open Science Network Austria* (OANA), die Empfehlungen für eine nationale *Open Science* Strategie abgeben (OANA o.J.). OANA und auch der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Heinz Faßmann, unterstützen „Plan S“ öffentlich. Dabei handelt es sich um eine Strategie, um den

⁶⁸ Die Webpage der Unit Archaea Biology and Ecogenomics kann hier abgerufen werden: <https://archaea.univie.ac.at/>

⁶⁹ Das Forschungsinformationssystem u:cris kann hier abgerufen werden: <https://ucris.univie.ac.at/portal/de/>



schnellen, freien Zugang zu wissenschaftlichen Erkenntnissen zu fördern. „Plan S“ tritt ab 1.1.2021 verpflichtend in Kraft. Einer der Kernpunkte von „Plan S“ ist die Finanzierung der Publikationskosten durch die Universitäten oder Fördergeber. Das Ziel ist, die Editor*innen dahingehend zu beeinflussen, dass die Verlage die Publikationskosten deckeln (ESF 2020).

Seit 2014 unterstützt die Universität Wien diese Forderung und ist eine der Unterzeichner*innen der „Berliner Erklärung“ über den offenen Zugang zu wissenschaftlichem Wissen (MPG 2003).

Im Leitbild der „Berliner Erklärung“ der Max-Planck-Gesellschaft heißt es:

„In der Berliner Erklärung von 2003 wurde festgelegt, dass wissenschaftliche Forschungsergebnisse und kulturelles Erbe für Wissenschaftler und die Öffentlichkeit frei zugänglich und nutzbar sein sollen. Eine grundlegende Prämisse der Erklärung ist, dass Open Access (OA) in der Verantwortung von forschenden Organisationen und Forschungsförderungsorganisationen liegt und dass die Veröffentlichung und Verbreitung von Forschungsergebnissen integraler Bestandteil des Forschungsprozesses ist.“ (MPG 2013)

Frei zugängliche Publikationen sind zwar häufig mit hohen Kosten verbunden, haben für die Wissenschaftler*innen aber Vorteile, da die Inhalte wesentlich besser genutzt und der wissenschaftliche Austausch gesteigert und erleichtert wird.

Im Leitbild der „Berliner Erklärung“ heißt es weiter:

„Wir glauben, dass ein stabiles, wettbewerbsfähiges und qualitätsgesichertes OA-Forschungsveröffentlichungssystem nicht nur der Wissenschaft, sondern der Gesellschaft insgesamt enorme Vorteile bietet. Das wissenschaftliche Publizieren ist eine globale Aktivität, und Organisationen, die Forschung betreiben und unterstützen, insbesondere solche, die öffentliche Gelder verwenden, haben die Verantwortung, global zusammenzuarbeiten, um diese Vorteile zu realisieren. Es ist Zeit, die Kontrolle über das wissenschaftliche Publizieren an die Gelehrten zurückzugeben.“ (MPG 2013).

Neben dem erleichterten Zugang zu und Austausch von Wissen, sind wir der Ansicht, dass Wissen, das auf Ergebnissen beruht, die von öffentlicher Hand finanziert wurden, wie das bei vom Bund finanzierten Universitätsbudgets oder Fördergebern, die ihre Budgets ebenfalls vom Bund erhalten, der Fall ist, auch der interessierten Öffentlichkeit ohne weiteren Kosten zugänglich sein sollte. Im Sinne der Gerechtigkeit ist es für uns selbstverständlich, dass Steuerzahler*innen, die mit ihren Abgaben die Forschung finanzieren, selbst auch unbeschränkten Zugang zu den Ergebnissen erhalten.

Die Unit-Leitung diskutierte im Rahmen eines Symposiums als eingeladene Sprecherin die Richtlinien bezüglich *Open Access* und unterschiedliche Publikations-Modelle. Sie suchte bereits des Öfteren das Gespräch mit Editor*innen (als Vertreter*innen der Verlage) diverser wissenschaftlicher Printmedien mit dem Ziel diese von den Vorzügen frei zugänglicher Artikel zu überzeugen. Die Höhe der eingehobenen Publikationskosten wird dabei mit den Kosten, die im Rahmen der Peer-Evaluierungen anfallen, gerechtfertigt.

Wir versuchen möglichst viele unserer Publikationen im *Open Access* Format zu veröffentlichen. Im Berichtsjahr wurden 15 wissenschaftliche Artikel von unserer Unit veröffentlicht, wovon 12 frei zugänglich sind. Alle Publikationen, bei denen unsere Mitarbeiter*innen als Erstautor*innen federführend waren, sind im Internet den Interessierten frei zugänglich.

Meldungen gemäß Medientransparenzgesetz (MedKF-TG) an die Kommunikationsbehörde Austria (KommAustria) werden vierteljährlich gemacht und beinhalten Ausgaben für Werbung und Informationsschaltungen sowie Förderungen an Medieninhaber. Von unserer Unit wurden bisher immer Leermeldungen abgegeben.

Die beruflichen Kontaktdaten unserer Mitarbeiter*innen sind auf unserer Webpage zu finden. Ebenso finden sie sich im Personen- und Organisationsverzeichnis der Universität Wien, u:find. Für

Interessierte ist es dadurch sehr einfach, mit unseren Mitarbeiter*innen in Kontakt zu treten. Sprechstunden werden individuell vereinbart.⁷⁰

Gesellschaftliche Mitbestimmung

Die Unit-Leitung ist Ersatz-Mitglied im Senat der Universität Wien, Liste UNI-VIT – Unabhängige Initiative für Vielfalt und Transparenz. Der Senat ist neben dem Universitätsrat das oberste Leitungsorgan der Universität und hat umfassende Aufgaben, wie die Erlassung der Curricula für ordentliche Studien und Lehrgänge, die Erlassung und Änderung der Satzung, die Zustimmung zum Entwicklungsplan und zum Organisationsplan der Universität Wien.⁷¹

Wie in Kapitel D2 erwähnt, nimmt die Öffentlichkeitsarbeit immer mehr zu und verlangt die Nutzung unterschiedlicher Medien, wie Blogs, Magazinen oder Twitter. Um Forschungsergebnisse barrierefrei zugänglich zu machen, stellen wir uns der spannenden Herausforderung im Umgang mit unterschiedlichen Medien sehr gerne.

Wir stehen in regem Dialog mit Organisationen wie z.B. der Wiener Regionalgruppe von *Fridays For Future*. Die im März 2019 von deutschsprachigen Wissenschaftler*innen erschienene Stellungnahme der *Scientists for Future* betreffend Protesten für mehr Klimaschutz wird von unserer Unit voll unterstützt und wurde von unseren Wissenschaftler*innen - und über 26.800 weiteren Unterzeichner*innen - unterschrieben. In dieser Stellungnahme wird erklärt, dass alle wissenschaftlichen Beweise, die von den Protestierenden genannt werden, und in 25 Fakten zusammengefasst sind, wissenschaftlich fundiert und überprüft sind und die derzeitigen Klimaschutzmaßnahmen unzureichend sind.⁷²

Verbesserungspotenziale



Die Jahresberichte könnten auf der Webpage downloadbar gemacht werden.



Auf der Webpage soll auf der Startseite eine Rubrik zum Thema Nachhaltigkeit eingeführt werden, auf der all unsere Aktivitäten in Bezug auf Nachhaltigkeit übersichtlich abgebildet sind. Zusätzlich ist eine Rubrik angedacht, in der die Forschungsinhalte für fachfremde Personen dargestellt werden.

Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Wir nehmen unsere Informationsverantwortung gegenüber der Gesellschaft ernst und bestätigen keine falschen Informationen über uns oder gesellschaftliche Phänomene zu verbreiten.

⁷⁰ Das Personen- und Organisationsverzeichnis der Universität Wien ist hier abrufbar: <https://ufind.univie.ac.at/de/index.html>

⁷¹ Informationen zum Senat der Universität Wien sind hier zu finden: <https://senat.univie.ac.at/>

⁷² Die Webpage der *Scientists for Future* ist hier abrufbar: <https://www.scientists4future.org/>. Hier können die Stellungnahme, die bestätigten Fakten und die Namen der Personen, die die Stellungnahme unterzeichnet haben, nachgelesen werden.



7 Ausblick

Kurzfristige Ziele

Im Rahmen der Erstellung unseres ersten Gemeinwohl-Berichts wurde uns bewusst wie viele Möglichkeiten Forschungseinrichtungen haben, ihre Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt zu beeinflussen. Eine weitere, sehr motivierende Erkenntnis lag in der Identifikation und Sichtbarmachung der Vielzahl an Aktivitäten, die wir bereits unternehmen. Wir konnten Verbesserungspotenziale erkennen, die mit unterschiedlich großen Aufwendungen verbunden sind und in den folgenden Jahren umgesetzt werden sollen.

Wir wissen, dass wir uns am Anfang eines Entwicklungsprozesses befinden und der vorliegende Bericht eine Statuserhebung ist. Als kurzfristige Ziele bei der Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie, in den nächsten 1-2 Jahren, möchten wir erste Maßnahmen setzen, um uns bewusst in eine gemeinwohlorientierte Richtung zu entwickeln. Bei der Entscheidung welche Maßnahmen konkret gesetzt werden sollen, werden wir unsere Berührungsgruppen einbinden.

Langfristige Ziele

Im Rahmen der Erstellung des Gemeinwohl-Berichts konnten einige Verbesserungspotenziale festgestellt werden. Welche dieser Verbesserungspotenziale in den nächsten fünf Jahren umgesetzt werden können und umgesetzt werden sollen, soll im Rahmen einer gemeinsamen Evaluierung des Berichts an der Archaea Biology Unit festgelegt werden.

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (EU COM 2013/207)

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der *non-financial-reporting*-Vorgaben, weil dieser Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditierbar ist. Aufgrund unserer geringen Größe wären wir dazu nicht verpflichtet.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Mit dem Prozess der Erstellung eines Gemeinwohl-Berichts für die Archaea Biology and Ecogenomics Unit der Universität Wien wurde im Februar 2020 begonnen.

Im Jänner 2020 wurde die Gemeinwohl-Ökonomie den Mitarbeiter*innen der Unit im Rahmen des wöchentlichen Seminars von Nathalia Jandl vorgestellt.

Ursprünglich als partizipativer Prozess als Teamarbeit vorgesehen, wurde der Bericht aufgrund der COVID-19 Pandemie von Nathalia Jandl, die die Unit als langjährige Mitarbeiterin sehr gut kennt, in circa 250 Stunden erstellt.

Zwischen März und Juni 2020 wurde eine Lieferant*innen Befragung per Email und im Mai 2020 wurde eine Online-Befragung der Mitarbeiter*innen durchgeführt.

Die Archaea Biology and Ecogenomics Unit ist Teil einer großen Organisation, der Universität Wien und somit keine eigenständige Organisationseinheit. Eine Abgrenzung zwischen Unit und Universität gestaltete sich als herausfordernd, da (1) aus datenschutzrechtlichen Gründen viele angefragte Informationen nicht weitergegeben werden durften und (2) aufgrund der COVID-19 Pandemie viele Ansprechpartner*innen keine zeitlichen Ressourcen zur Verfügung hatten, um die Anfragen zu bearbeiten.

Nach seiner Erstellung wurde der Bericht an die Mitarbeiter*innen der Unit ausgesendet um Rückmeldungen und Kommentare einzuholen. Die Kommentare wurden in den Bericht eingearbeitet.

Die Eigenbewertung wurde im Rahmen einer vier-stündigen, inoffiziellen Peer-Evaluierung im August 2020 gemeinschaftlich vorgenommen. Ursprünglich war eine Auditierung überlegt worden. Aufgrund der Schwierigkeiten der Abgrenzung, ist das jedoch leider nicht möglich.⁷³

⁷³ Eine offizielle Auditierung ist laut Einschätzung der Unternehmensberaterin und GWÖ Auditorin Dr. Angela Drosig-Plöckinger im November 2019 für die Unit nicht möglich, da es sich nicht um eine eindeutig abgrenzbare Organisationseinheit handelt.

Der Bericht wurde im August 2020 der GWÖ Beraterin Anja Haider-Wallner übergeben. Im Rahmen des Masterstudiums „Angewandte Gemeinwohl-Ökonomie“ wurde ein Peerprozess exemplarisch durchgeführt. Im Zuge dessen wurde die Eigenbewertung geringfügig angepasst. Die gewichtete Bewertung wurde nicht nach den Vorgaben der Gemeinwohl-Ökonomie auditiert. Daher ist im Bericht zwar das Endergebnis als Matrix dargestellt, jedoch kein offizielles Testat beigefügt. Für die Berechnung der Gemeinwohl-Punkte wurde der Gemeinwohl-Bilanz-Rechner – Version 5.04 verwendet.

Der Bericht wird auf der Webpage der Unit veröffentlicht. Es ist eine Kurzform des Berichts, in englischer Sprache, angedacht, die an der gleichen Stelle veröffentlicht werden soll.

Die Ergebnisse des Berichts planen wir in Rahmen eines Retreats der Unit zu kommunizieren. Aufgrund der ungewissen Lage, der COVID-19 Pandemie geschuldet, kann dieser jedoch zum derzeitigen Zeitpunkt noch nicht geplant werden.

Datum: 10. August 2020



8 Literaturverzeichnis

- BankTrack. (2020). *About BankTrack* | Banktrack. URL: https://www.banktrack.org/page/about_banktrack (abgerufen am 08.08.2020).
- Bellesi, Florencia; Lehrer, David und Tal, Alon. (2005). *Comparative advantage: the impact of ISO 14001 environmental certification on exports*. *Environmental science & technology*.39 (7): 1943-1953. DOI: 10.1021/es0497983.
- Biehl, Kai; Ertl, Michael und Russinger, Reinhold. (2018). *Branchenreport Universitäten 2018 der Arbeiterkammer Wien*. Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. (Hrg). Wien. URL: https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/WirtschaftundPolitik/branchenanalysen/Universitaeten_2018_oeffentlich.pdf (abgerufen am 08.08.2020).
- Blum, Cornelia; Beringer-Ermer, Monika und Häberle, Susanne. (2020). *Wissensbilanz der Universität Wien. I. Qualitative Darstellung der Leistungsbereiche (Leistungsbericht)*. | Für den Inhalt verantwortlich Rektorat der Universität Wien. Universität Wien (Hrg.). URL: https://www.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/startseite/Fotos/Publikationen/LB_2019_webinteraktiv.pdf (abgerufen am 08.08.2020).
- Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. (BIG). (2019). *Neues Biologiezentrum der Universität Wien. Informationsfolder*. | Broschüre der Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. und der Universität Wien. URL: https://www.big.at/fileadmin/user_upload/03_Projekte/133_biozentrum-smarx/Folder_A5_Biozentrum_BIG_web.pdf (abgerufen am 08.08.2020).
- Blachfellner, Manfred; Drosig-Plöckinger, Angela; Fieber, Susanna; Hofielen, Gerd; Knakruegge, Lutz; Kofranek, Manfred; Koloo, Sigrid; Loy, Christian; Ruether, Christian; Sennes, Dominik; Soergel, Regina und Teriete, Moritz. (2017). *Arbeitsbuch zur Gemeinwohl-Bilanz 5.0: Kurzfassung für Hochschulen*. Matrix-Entwicklungsteam (Hrg). URL: <https://datacloud.ecogood.org/index.php/s/4P9eEosHKz2tGdF> (abgerufen am 08.08.2020).
- Brandl Helmut. (29.08.2016). *300 Jahre "Silvicultura oeconomica" von Hans Carl von Carlowitz*. | Waldwissen.net. Informationen für die Forstpraxis. URL: https://www.waldwissen.net/lernen/forstgeschichte/fva_carlowitz/ (abgerufen am 08.08.2020).
- Bundesgesetz über die Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW-Gesetz – ÖAWG), Fassung vom 07.08.2020. BGBl. Nr. 1921. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009182> (abgerufen am 07.08.2020).
- Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG). Fassung vom 07.08.2020. BGBl. Nr. 120/2002. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128> (abgerufen am 07.08.2020).
- Bundesgesetz über die Vergabe von Aufträgen (Bundesvergabegesetz 2018 – BVergG 2018), Fassung vom 07.08.2020. BGBl. I Nr. 65/2018. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010295> (abgerufen am 07.08.2020).
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). (o.J.a). *Österreich hat 22 öffentliche Universitäten*. | Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Universitäten. URL: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universitaeten/Hochschulsystem/Universitaeten.html> (abgerufen am 10.08.2020)
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). (o.J.b). *Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan (GUEP)*. | Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Steuerungssysteme der Hochschulgovernance. URL: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universitaeten/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/GUEP.html> (abgerufen am 10.08.2020)

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). (o.J.c). *Dritte Mission*. | Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Hochschulgovernance. URL: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universitaet/%C3%A4t/Hochschulgovernance/Leitthemen/Dritte-Mission.html> (abgerufen am 10.08.2020)
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). (2020). *Uni:data warehouse: Daten, Zahlen, Information – Zahlen und Fakten auf Knopfdruck. Datawarehouse Hochschulenbereich des Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung*. | Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UHSBV zum jeweiligen Stichtag. URL: <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx> (abgerufen am 07.08.2020)
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW). (02.10.2019). *Bildung zahlt sich aus*. URL: https://www.oesterreich.gv.at/nachrichten/bildung_und_neue_medien/Bildung-zahlt-sich-aus.html (abgerufen am 07.08.2020).
- Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), Fassung vom 07.08.2020. BGBl. Nr. 1/1930 idF BGBl. I Nr. 194/1999. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138> (abgerufen am 07.08.2020).
- Die Presse. (22.09.2008). *Forscher werden an Förderungen beteiligt*. | Die Presse. URL: <https://www.diepresse.com/416528/forscher-werden-an-foerderung-beteiligt> (abgerufen am 10.08.2020)
- dpa (03.03.2020). *QIAGEN-Aktie schießt hoch: Thermo Fisher legt Übernahmeofferte für QIAGEN vor*. | finanzen.at. URL: <https://www.finanzen.at/nachrichten/aktien/qiagen-aktie-schiesst-hoch-thermo-fisher-legt-uebernahmeofferte-fuer-qiagen-vor-1028957594>. (abgerufen am 07.07.2020).
- Dubravská, Mariana; Marchevská, Martina; Vasaníková, Petra und Kotulic, Rastislav. (2020). *Corporate Social Responsibility and Environmental Management Linkage: An Empirical Analysis of the Slovak Republic*. Sustainability 12 (13): 5431. DOI: 10.3390/su12135431.
- Dworzak, Alexander und Schleper, Christa. (25.04.2011) *Neuer Mikroorganismus "Nitrososphaera viennensis" isoliert*. | Medienportal Universität Wien. URL: <https://news.univie.ac.at/presse/aktuelle-pressemeldungen/detailansicht/artikel/neuer-mikroorganismus-nitrososphaera-viennensis-isoliert/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Ebner-Eschenbach, Marie von (1893). *Gesammelte Schriften. 1. Band. Aphorismen. Parabeln, Märchen und Gedichte*. Berlin. Gebrüder Paetel (Hrg.).
- EcoVadis. (08.05.2020). *Die weltweit vertrauenswürdigsten Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen*. | EcoVadis. URL: <https://ecovadis.com/de/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Ederer, Nora (03.01.2020). *Kunststoffe: Der Plastik-Müllberg aus dem Labor*. | Süddeutsche Zeitung. URL: <https://www.sueddeutsche.de/wissen/plastik-muell-wissenschaft-labor-1.4742702-0> (abgerufen am 07.07.2020).
- Elkington, John. (1997). *Cannibals with Forks: Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing Ltd. ISBN-13: 978-1900961271.
- Eppendorf. (2020a). *Über uns - Eppendorf*. | Eppendorf AG. URL: <https://www.eppendorf.com/AT-de/ueber-uns/>. (abgerufen am 07.07.2020).
- Eppendorf. (2020b). *Nachhaltigkeit als ganzheitlicher Ansatz*. | Eppendorf AG. URL: <https://corporate.eppendorf.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit/oekologie-und-oekonomie/ganzheitlich-nachhaltig/>. (abgerufen am 07.08.2020).
- European Research Council (ERC). (06.03.2020) *Advanced Grants*. | European Research Council: Supporting top researchers from anywhere in the world. URL: <https://erc.europa.eu/funding/advanced-grants> (abgerufen am 07.08.2020).
- Erisman, Jan William; Galloway, James; Dise, Nancy; Sutton, Mark; Bleeker, Albert; Grizzetti, Bruna; Leach, Allison und de Vries, Wim. (2015). *Nitrogen: too much of a vital resource*. Science Brief. WWF The Netherlands. Zeist, Niederlande. ISBN: 978-90-74595-22-3. URL: <http://www.n-print.org/WWFReport#:~:text=Nitrogen%3A%20too%20much%20of%20a%20vital%20resource,->



[Human%20modification%20of&text=In%20coastal%20and%20marine%20ecosystems,turned%20into%20'dead%20zones'](#) (abgerufen am 07.08.2020).

European Science Foundation (ESF). (2020). *Plan S: Making full and immediate Open Access a reality. Principles and Implementation. Part I: The Plan S Principles.* | Coalition-s.org. URL: <https://www.coalition-s.org/addendum-to-the-coalition-s-guidance-on-the-implementation-of-plans/principles-and-implementation/> (abgerufen am 07.08.2020).

Europäische Union (2015). *ECTS Leitfaden 2015.* Veröffentlichung des Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Luxemburg. ISBN 978-92-79-43558-4. doi:10.2766/87169. URL: https://ec.europa.eu/education/ects/users-guide/docs/ects-users-guide_de.pdf (abgerufen am 07.08.2020).

Frijns, Johan und Hill, Christina. (2016). *Solwara 1 Deep Sea Mining Project Papua New Guinea.* | BankTrack. URL: https://www.banktrack.org/project/solwara_1 (abgerufen am 08.08.2020).

FFG - Die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG). (2018). *FFG – Der One-Stop-Shop für wirtschaftsnahe Forschung und Entwicklung in Österreich.* Folder der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft, des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie und des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. 1.Auflage. 11/2018. URL: https://www.ffg.at/sites/default/files/downloads/FFG_Folder_DE.pdf (abgerufen am 07.08.2020).

FWF Der Wissenschaftsfonds. (o.J.) *Leitbild des FWF Der Wissenschaftsfonds.* | Der Wissenschaftsfonds. <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/leitbild/> (abgerufen am 07.08.2020).

GE Healthcare (2020a). *Über Healthcare Systems* | GE Healthcare. URL: <https://www.gehealthcare.de/about/about-ge-healthcare-systems> (abgerufen am 07.08.2020).

GE Healthcare (2020b). *Nachhaltigkeit und Umwelt.* | GE Healthcare. URL: <https://www.gehealthcare.de/news-and-initiatives/sustainability-and-environment> (abgerufen am 07.08.2020).

Genossenschaft für Gemeinwohl (2019) *Gemeinwohl-Bilanz 2017/2018.* | BfG Eigentümer/-innen- und Verwaltungsgenossenschaft e.G. URL: <https://www.gemeinwohl.coop/sites/www/files/downloads/Gemeinwohl-Bilanz%202017-2018%20final.pdf> (abgerufen am 07.08.2020).

Global Compact. (o.J.). *Global Compact Netzwerk Österreich – 10 Prinzipien.* | UN Global Compact Österreich. URL: <https://globalcompact.at/10-prinzipien/> (abgerufen am 07.08.2020).

Global Reporting Initiative (GRI). (o. J.). *Global Reporting Initiative: Empowering Sustainable Decisions.* | Global Strategic Alliances. URL: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx> (abgerufen am 07.08.2020).

González, A.; Garcíá-Sanz-Calcedo, J.; Salgado, D. und Mena, A. (2016). *A Quantitative Analysis of Cold Water for Human Consumption in Hospitals in Spain.* Journal of healthcare engineering 2016: 6534823. DOI: 10.1155/2016/6534823.

Haberkorn GmbH. (13.12.2010). *Umstieg leicht gemacht.* | Haberkorn GmbH. URL: <https://www.haberkorn.com/unternehmen/presse/pressedetails/umstieg-leicht-gemacht/> (abgerufen am 07.08.2020).

Haberkorn GmbH. (24.05.2019). *Zweite ÖkoprofitPlus-Zertifizierung für Haberkorn.* | Haberkorn GmbH. URL: <https://www.haberkorn.com/news/newsdetails/zweite-oekoprofitplus-zertifizierung-fuer-haberkorn/> (abgerufen am 07.08.2020).

Haberkorn GmbH. (2020). *Nachhaltig handeln.* | Haberkorn GmbH. URL: <https://www.haberkorn.com/unternehmen/nachhaltig-handeln/#:%7E:text=Wir%20bei%20Haberkorn%20sind%20davon,Voraussetzung%20f%C3%BCr%20unternehmerischen%20Erfolg%20ist> (abgerufen am 07.08.2020).

Haberstock, Philipp. (28.01.2019). *ESG-Kriterien - Definition: Was ist „ESG-Kriterien“?* | Gabler Wirtschaftslexikon – Das Wissen der Experten. Springer Nature. Springer Fachmedien Wiesbaden

- GmbH. URL: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/esg-kriterien-120056> (abgerufen am 07.06.2020).
- Heider, Miriam. (2020). Persönliche Korrespondenz. Infrastrukturelles Facility Management, DLE Raum- und Ressourcenmanagement, Universität Wien am 15.06.2020.
- Hodgskiss, Logan. (05.06.2020) *Happily chilled: How cold is cold enough?* | Green Labs Austria Initiative. <http://greenlabsaustria.at/2020/06/05/freezer-experiments-2/> (abgerufen am 15.08.2020).
- International Organization for Standardization (ISO). (o.J.). *Über uns.* | ISO. URL: <https://www.iso.org/about-us.html> (abgerufen am 19.08.2020)
- Koch, Sabine. (2020). *Hochschulkonferenz.* | Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Hochschule und Universität. URL: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universitaet/Hochschulgremien-und-akteurinnen/Hochschulkonferenz.html#> (abgerufen am 10.08.2020)
- Kreditschutzverband (KSV1870). (12.09.2018). *Austrian Business Check: Jeder Fünfte zahlt zu spät.* | KSV1870. URL: <https://www.ksv.at/pressemeldungen/austrian-business-check-fuenfte-zahlt-spaet> (abgerufen am 10.08.2020)
- Kunsch, Alexandra. (22.06.2020). *MSD schließt Übernahme von Themis ab.* | OTS0134. URL: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200622_OTS0134/msd-schliesst-uebernahme-von-themis-ab (abgerufen am 10.07.2020)
- Losch, Michael; Streitner, Jürgen; Gary, Walter. (2019). *Energie in Österreich 2019.* | Broschüre des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMBT). <https://www.bmlrt.gv.at/energie-bergbau/energie/Zahlen--Daten--Fakten.html> (abgerufen am 07.08.2020).
- Mammen, T. (2018) *Gemeinsam durchstarten mit Höherer Berufsbildung: Ergebnisse der DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung 2018. Stand: September 2018.* DIHK Verlag. URL: <https://www.dihk.de/resource/blob/5472/89bbc878508c319b47c1fc4ec6039080/dihk-erfolgsstudie-weiterbildung-2018-data.pdf> (abgerufen am 07.08.2020).
- Max-Neef, Manfred. (1991). *Human scale development conception, application and further reflections.* The Apex Press. New York, USA and London, UK. ISBN 0-945257-35-X. URL: <http://www.wtf.tw/ref/max-neef.pdf> (abgerufen am 07.08.2020).
- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG). (2003). *Berlin Declaration on Open Access to Knowledge in the Sciences and Humanities.* | Max-Planck-Gesellschaft. URL: <https://openaccess.mpg.de/Berliner-Erklaerung> (abgerufen am 07.08.2020).
- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG). (20.11.2013). *Mission Statement at the Berlin 11 Open Access Conference of the Max Planck Society.* | Max-Planck-Gesellschaft. URL: https://openaccess.mpg.de/mission-statement_de (abgerufen am 07.08.2020).
- Merck (o.J.). *Curiosity Labs.* | Merck Science Partners. URL: <https://www.sigmaaldrich.com/globalcitizenship/curiosity-labs.html> (abgerufen am 07.08.2020).
- Merck (2019a). *Solving the toughest problems in life science.* | Milliporesigma. URL: <https://www.sigmaaldrich.com/globalCitizenship2019.html> (abgerufen am 07.08.2020).
- Merck (2019b). *Greener products & solutions: Growing greener together* | Milliporesigma. URL: <https://www.sigmaaldrich.com/globalCitizenship2019/greener.html> (abgerufen am 07.08.2020).
- Messner, S. (24.06.2020). *Raiffeisen NÖ-Wien: Ergebnis 2019 gibt Rückenwind für die Zukunft.* | Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien. URL: <https://www.raiffeisenholding.com/raiffeisen-noe-wien-ergebnis-2019-gibt-rueckenwind-fuer-die-zukunft/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Mettler-Toledo International Inc. (2020). *Nachhaltigkeit* | Mettler Toledo. URL: https://www.mt.com/at/de/home/microsites/sustainability.html?cmp=als_sustainability (abgerufen am 07.08.2020).

- Mettler-Toledo International Inc. (o.J.). *Verhaltenskodex für Geschäftspartner*. | Mettler Toledo. URL: [https://www.mt.com/dam/sustainability/BusPartCOC/Business%20Partner%20Code%20of%20Conduct%20-%20German%20\(2018-01%20final\).pdf](https://www.mt.com/dam/sustainability/BusPartCOC/Business%20Partner%20Code%20of%20Conduct%20-%20German%20(2018-01%20final).pdf) (abgerufen am 07.08.2020).
- Microsynth AG. (o.J.) *Company Overview*. | Microsynth. URL: https://www.microsynth.ch/company-overview-ch.html#Brand_Promise (abgerufen am 07.08.2020).
- New England Biolabs Inc. (NEB). (o.J.). *Environmental Commitment* | New England Biolabs. URL: <https://international.neb.com/about-neb/environmental-commitment> (abgerufen am 07.08.2020).
- New England Biolabs Inc. (NEB). (2018). *Social and Environmental Responsibility*. | Broschüre von New England Biolabs. URL: https://international.neb.com/-/media/nebus/files/expressions/neb_esr_booklet_2018.pdf?rev=2e426619c07b4fd0bac7751029a7aa87&hash=EADD4EAC295B077B94EDE40893FB0D06 (abgerufen am 07.08.2020).
- New England Biolabs Inc. (NEB). (2020). *Corporate Social Responsibility and Sustainability* | New England Biolabs. URL: <https://international.neb.com/about-neb/corporate-social-responsibility-and-sustainability> (abgerufen am 07.08.2020).
- OECD (2019) *Bildung auf einen Blick 2019. OECD-Indikatoren*. Broschüre von OECD publishing. wbv Media, Bielefeld. DOI: [10.3278/6001821mw](https://doi.org/10.3278/6001821mw). URL: https://read.oecd-ilibrary.org/education/bildung-auf-einen-blick-2019_ae29148c-de#page1 (abgerufen am 07.08.2020).
- Open Science Network Austria (OANA) (o.J.) *Empfehlungen für eine nationale Open Science Strategie in Österreich*. Empfehlungspapier des Open Science Network Austria OANA, Arbeitsgruppe „Open Science Strategie“. URL: https://www.oana.at/fileadmin/user_upload/k_oana/dokumente/Entwurfv1.1-EmpfehlungenOS-OANA.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW). (o. J.). *Die ÖAW stellt sich vor*. | OEAW. URL: <https://www.oeaw.ac.at/oeaw/akademie/oesterreichische-akademie-der-wissenschaften/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Österreichische Hochschüler_innenschaft an der Universität Wien (ÖH). (2020). *Studiengebühren - ein Überblick*. | Hochschüler_innenschaft an der Universität Wien. URL: <https://oeh.univie.ac.at/studiengebuehren-ein-ueberblick> (abgerufen am 07.08.2020).
- Österreichische Mensen Betriebsgesellschaft m.b.H. (ÖMBG). (2019). *Umweltfolder: Nachhaltig für uns alle*. Broschüre der Österreichische Mensen Betriebsgesellschaft m.b.H. (Hrsg.). Trauner Druck GmbH & Co KG. Linz. URL: https://www.mensen.at/fileadmin/downloads/MENSA_2019_UMWELT_FOLDER_RZ_END_EINZE_L_WEB.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Österreichische Mensen Betriebsgesellschaft m.b.H. (ÖMBG). (2020). *Bio + Nachhaltigkeit*. | Österreichische Mensen Betriebsgesellschaft m.b.H. URL: <https://www.mensen.at/nachhaltigkeit> (abgerufen am 07.08.2020).
- Poder, Tonis. (2006). *Evaluation of environmental aspects significance in ISO 14001*. Environmental Management 37 (5): 732-743. DOI: [10.1007/s00267-004-0190-y](https://doi.org/10.1007/s00267-004-0190-y).
- Polaczek, Doris. (2020). Persönliche Korrespondenz. Infrastrukturelles Facility Management, DLE Raum- und Ressourcenmanagement, Universität Wien, am 06.03.2020
- Posset, Helga (2020). *Bericht > Materialien zur sozialen Lage der Studierenden 2020*. Bericht des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Druckerei Berger. Horn. URL https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/III/III_00144/imfname_802869.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Pribasnig, Thomas. (05.02.2020). *How we got started to recycle plastic in our lab*. | Green Labs Austria Initiative. URL: <http://greenlabsaustria.at/2020/02/05/freezer-experiments/> (abgerufen am 07.08.2020).



- Raneburger, Josef. (2018). *Österreichisches Umweltzeichen. Richtlinie UZ 46 „Grüner Strom“*. Version 5.1. Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Abteilung V/7. URL: https://www.umweltzeichen.at/file/Richtlinie/UZ%2046/Long/Uz46_R5.0a_Richtlinie_Gruener%20Strom_2018.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Rauch, Martin. (o.J.). *Q-Flow - "Elektronischer Rechnungseingangsworkflow"*. | Intranet der Universität Wien. URL: <https://intra.univie.ac.at/organisation/finanzwesen-und-controlling/q-flow/?logintype=login&auth=shibboleth&pid=2&logintype=login&pid=2> (abgerufen am 07.08.2020).
- Rees, William und Wackernagel, Mathis. (1996). *Our Ecological Footprint: Reducing Human Impact on the Earth*. New Society Publishers. Gabriola Island, British Columbia. ISBN 1-55092-250-5.
- Riebl, Helmuth. (o.J.). *Über uns* | Primelab GmbH. URL: <https://primelab.at/%C3%BCber-uns1/primelab> (abgerufen am 07.08.2020).
- Risak, Martin. (2015). *Arbeitszeitrecht. Das Arbeitszeitrecht für das wissenschaftliche Universitätspersonal. Ein Überblick*. | Universität Wien. URL: <https://brwup.univie.ac.at/personal-recht/arbeitszeitrecht/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Rheinische Post (RP online) (18.05.2020). *Biotech-Unternehmen: Thermo Fisher startet Qiagen-Übernahme*. | RP ONLINE. URL: https://rp-online.de/wirtschaft/unternehmen/thermo-fisher-startet-qiagen-uebernahme_aid-51213239 (abgerufen am 06.07.2020).
- Rx-360. (18.03.2020). *Home Default*. | Rx360: An International Pharmaceutical Supply Chain Consortium. URL: <https://rx-360.org/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Sabljić, Mili. (2020). Persönliche Korrespondenz. Technisches Facility Management, DLE Raum- und Ressourcenmanagement, Universität Wien, am 29.06.2020.
- Sartorius. (2020a). *Environmental Management*. | Sartorius AG. URL: <https://www.sartorius.com/en/legal-documents/environmental-management> (abgerufen am 07.08.2020).
- Sartorius. (2020b). *Facts & Figures*. | Sartorius AG. URL: <https://www.sartorius.com/en/company/about-sartorius-ag/facts-figures> (abgerufen am 07.08.2020).
- Sartorius. (2020c). *People*. | Sartorius AG. URL: <https://www.sartorius.com/en/company/corporate-responsibility/people> (abgerufen am 07.08.2020).
- Schlegel, Marion. (16.07.2020). *Qiagen: Übernahme – Thermo Fisher erhöht das Angebot*. | DER AKTIONÄR. URL: <https://www.deraktionaeer.de/artikel/pharma-biotech/qiagen-uebernahme-thermo-fisher-erhoeht-das-angebot-20204123.html> (abgerufen am 01.08.2020).
- Schleper, Christa. (03.12.2019) *Mikroorganismen: Warum die Kleinsten die größte Rolle im Ökosystem spielen*. Der Standard. 03.12.2019. URL: <https://www.derstandard.at/story/2000111764497/mikroorganismen-warum-die-kleinsten-die-groesste-rolle-im-oekosystem-spielen> (abgerufen am 07.08.2020).
- Sihn-Weber, Andrea. (2020a). *Raiffeisen Bank International AG: Sustainability – for a better today, enabling our tomorrow*. | Raiffeisen Bank International AG. URL: <https://www.rbinternational.com/en/who-we-are/sustainability.html> (abgerufen am 07.08.2020).
- Sihn-Weber, Andrea. (2020b). *RBI Sustainability report 2019 – focus on sustainable value creation*. | Raiffeisen Bank International AG. Bösmüller Print Management GmbH & Co. KG, Wien. URL: <https://www.rbinternational.com/en/who-we-are/sustainability/sustainability-report.html> (abgerufen am 07.08.2020).
- Sihn-Weber, Andrea. (2020c). *Raiffeisen Bank International AG: Sustainability ratings and indices – the sustainability performance plays a growing role*. | Raiffeisen Bank International AG. URL: <https://www.rbinternational.com/en/who-we-are/sustainability/sustainability-ratings-and-indices.html> (abgerufen am 07.08.2020).
- Stelzer. (o.J.). *Über uns*. | Stelzer. URL: <https://stelzer.at/ueber-uns/> (abgerufen am 07.08.2020).

- Nathans, Jeremy und Sterling, Peter. (2016). *How scientists can reduce their carbon footprint*. Elife 5: e15928. DOI: 10.7554/eLife.15928.
- Stevens, Carly; Leach, Allison; Dale, Sarah und Galloway, James. (2014). *Personal nitrogen footprint tool for the United Kingdom*. Environmental Science: Processes & Impacts 16 (7), S. 1563-1569. DOI: 10.1039/C3EM00690E.
- ThermoFisher Scientific. (2020a). *About us. Step ahead. Step beyond.* | Thermo Fisher Scientific – NL. URL: <https://corporate.thermofisher.com/en/about-us.html> (abgerufen am 07.08.2020).
- ThermoFisher Scientific. (2020b). *Corporate Social Responsibility* | Thermo Fisher Scientific – NL. URL: <https://www.thermofisher.com/nl/en/home/about-us/corporate-social-responsibility.html> (abgerufen am 07.08.2020).
- ThermoFisher Scientific. (2020c) *STEM Education Support* | Thermo Fisher Scientific – NL. URL: <https://www.thermofisher.com/nl/en/home/about-us/corporate-social-responsibility/communities/stem-education.html> (abgerufen am 07.08.2020).
- Trakall, Bettina. (2015). *März 2015 / Nr. 85 Newsletter des Rektorats der Universität Wien.* | Universität Wien. URL: https://intern.newsletter.univie.ac.at/interner-newsletter-neu/maerz-2015/?no_cache=1. (abgerufen am 07.08.2020).
- Trend. (27.03.2020). *Österreichs beste Arbeitgeber 2020 – Die 300 besten Arbeitgeber des Jahres 2020.* trend 13/2020. S. 44-54. URL: https://www.haberkorn.com/fileadmin_client/pdf/Pressepiegel/200403_trend_300_beste_Arbeitgeber_OEsterreichs.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Tschank, Michael. (2020). *Persönliche Korrespondenz. Raumverwaltung & Leitsysteme, DLE Raum- und Ressourcenmanagement, Universität Wien, am 26.06.2020.*
- UN Global Compact. (30.07.2020). *Homepage* | UN Global Compact. URL: <https://www.unglobalcompact.org/> (abgerufen am 07.08.2020).
- United Nations (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future.* United Nations General Assembly document A/42/427- Development and International Co-operation: Environment. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf> (abgerufen am 07.08.2020).
- United Nations International Children's Fund (UNICEF). (2016). *Die Wichtigkeit von Bildung.* | UNICEF. URL: https://unicef.at/fileadmin/media/Infos_und_Medien/Info-Material/Bildung/Warum_Bildung_zaehlt.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien (o.J.a) *Bankverbindungen der Universität Wien.* | Universität Wien. URL: <https://finanzwesen.univie.ac.at/bankverbindungen/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien (o.J.b) *Universität Wien im Überblick.* | Universität Wien. URL: https://www.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/startseite/Dokumente/Organigramm_Universita_t_DE_1902.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (o.J.c). *Abwesenheitsverwaltung. Sonderurlaub.* Intranet der Universität Wien. | Intranet der Universität Wien. URL: https://intra.univie.ac.at/themen-a-z/thema/sonderurlaub/kapitel/abwesenheitsverwaltung/aktion/show/ctrl/tp/?no_cache=1&cHash=689bd45f34ce9861f1a9eb4279a92749 (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (o.J.d). *Themen A-Z. Arbeitszeit allgemein.* | Intranet der Universität Wien. URL: https://intra.univie.ac.at/themen-a-z/initiale/a/kapitel/arbeitszeit/aktion/show/ctrl/tp/?no_cache=1&cHash=f892b0b3d7bd720bb4e2379267e0fa37 (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (o.J.e). *Universität Wien – Besondere Einrichtung für Qualitätssicherung. Services.* | Universität Wien. URL: <https://www.qs.univie.ac.at/services/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2006). *112. Ombudsstelle der Universität Wien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis.* Mitteilungsblatt Studienjahr 2005/2006 – ausgegeben am 31.01.2006 –

15. Stück. URL: https://www.qs.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_qualitaetssicherung/Dateidownloads/Richtlinie_nSicherheitGuterWissenschaftlicherPraxis.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2013). *Overhead-Regelung der Universität Wien. Neufassung – gültig ab 01.01.2013.* | Universität Wien. URL: https://projektservice-mathematik.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_projektservice_mathematik/PDFs/Overheadregelung_ab_2013.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2018a). *Leistungsvereinbarung zwischen der Universität Wien und dem Bund für 2019-2021.* Mitteilung Studienjahr 2018/2019 – ausgegeben am 19.12.2018 – Nummer 25. URL: https://mtbl.univie.ac.at/storage/media/mtbl02/2018_2019/2018_2019_25.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2018b). *Start up. Information & Services für MitarbeiterInnen (A-Z).* | Broschüre der Personalentwicklung der Universität Wien. Universität Wien (Hrg.). URL: https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/StartUp_A-Z_DE-K1.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2018c). *Curriculum für das Bachelorstudium Biologie (Version 2015).* | Universität Wien. URL: https://senat.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/s_senat/konsolidierte_Bachelorcurricula/BA_Biologie_Version2015_Juni2018.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2019). *Senatsmitglieder der 7. Funktionsperiode des Senates UG 2002 (1. Oktober 2019 bis 30. September 2022).* | Universität Wien. URL: <https://senat.univie.ac.at/senat/mitglieder/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2020a). *Rechnungsabschluss der Universität Wien zum 31.12.2019.* Mitteilung Studienjahr 2019/2020 – ausgegeben am 22.06.2020 – Nummer 109. URL: https://mtbl.univie.ac.at/storage/media/mtbl02/2019_2020/2019_2020_109.pdf (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2020b). *Gesamtüberblick: Organisation & Aufbau der Universität Wien.* | Universität Wien. URL: <https://www.univie.ac.at/ueber-uns/leitung-organisation/gesamtueberblick/>. (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien (2020c). *DLE Raum- und Ressourcenmanagement der Universität Wien.* | Universität Wien. URL: <https://rrm.univie.ac.at/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien (2020d). *Universität Wien - Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal.* | Universität Wien. URL: <https://brwup.univie.ac.at/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien (2020e). *Universität Wien - Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal.* | Universität Wien. URL: <https://braup.univie.ac.at/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien (2020f). *Universität Wien – Interessensvertretungen.* | Universität Wien. URL: <https://www.univie.ac.at/ueber-uns/leitung-organisation/interessensvertretungen/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien (2020g). *Vereinbarkeit Beruf & Familie.* | Universität Wien. URL: <https://personalwesen.univie.ac.at/services-fuer-mitarbeiterinnen/weitere-informationen/vereinbarkeit-beruf-familie/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien (2020h). *Die u:card: Ihr Ausweis der Universität Wien.* | Universität Wien. URL: <https://ucard.univie.ac.at/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien (2020i). *Universität Wien 2025 Entwicklungsplan.* Rektorat der Universität Wien. (Hrg.). Friedrich Druck & Medien GmbH, Linz. URL: <https://www.univie.ac.at/rektorenteam/ug2002/entwicklung.pdf> (abgerufen am 07.08.2020).



- Universität Wien (2020j). *Gleichstellung & Diversität. Karriereförderung.* | Universität Wien. URL: <https://personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/karrierefoerderung/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2020k). *Die Universität Wien im Überblick: Zahlen, Daten & Publikationen.* | Universität Wien. URL: <https://www.univie.ac.at/ueber-uns/auf-einen-blick/zahlen-daten-broschueren/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2020l). *Internationale Beziehungen.* | Universität Wien. URL: <https://international.univie.ac.at/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2020m). *Studieren an der Universität Wien. Semesterplanung.* | Universität Wien. URL: <https://studieren.univie.ac.at/semesterplanung/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2020n). *Studium und Lehre an der Universität Wien.* | Universität Wien. URL: <https://slw.univie.ac.at/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2020o). *Universität Wien barrierefrei.* | Universität Wien. URL: <https://barrierefrei.univie.ac.at/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2020p). *Studieren an der Universität Wien. Aufnahmeverfahren. Details zum schriftlichen Aufnahme-/Eignungstest.* | Universität Wien. URL: <https://studieren.univie.ac.at/aufnahmeverfahren/testdetails/#c520191> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2020q). *Studieren an der Universität Wien. Studienangebot. Biologie (Bachelor).* | Universität Wien. URL: <https://studieren.univie.ac.at/studienangebot/bachelor-und-diplomstudien/biologie-bachelor-mit-aufnahmeverfahren/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Universität Wien. (2020r). *Die Universität Wien im Überblick: Standorte & Pläne. Alle Standorte.* | Universität Wien. URL: <https://www.univie.ac.at/ueber-uns/standorte-plaene/alle-standorte/> (abgerufen am 07.08.2020).
- Urbina, Mauricio; Watts, Andrew und Reardon, Erin. (2015). *Labs should cut plastic waste too.* Nature 528, 479. DOI: 10.1038/528479c.
- Van der Eijk, Yvette; McDaniel, Patricia; Glantz, Stanton und Bialous, Stella. (2018). *United Nations Global Compact: an 'Inroad' into the UN and reputation boost for the tobacco industry.* Tobacco control 27 (E1): e66-e69. DOI: 10.1136/tobaccocontrol-2017-054055.
- Vandermaesen, Tycho; Humphries, Rebecca; Wackernagel, Mathis; Murthy, Adeline und Mailhes, Laetitia. (10.05.2019). *WWF Report. EU Overshoot Day. Living Beyond Nature's Limits. Broschüre des Global Footprint Network und des World Wide Fund for Nature (formerly World Wildlife Fund, WWF).* ZwartOpWit - Drukkerij Bulckens, Herenthout. Brüssel, Belgien. URL: <https://www.footprintnetwork.org/content/uploads/2019/05/WWF-GFN-EU-Overshoot-Day-report.pdf> (abgerufen am 07.08.2020).
- Verkehrsclub Österreich (VCO). (o. J.). *VCO Mobilität mit Zukunft.* URL: <https://www.vcoe.at/ueber-vcoe/ueber-vcoe>. (abgerufen am 07.08.2020).
- Venter, J. Craig. (06.04.2000). *Prepared statement of J. Craig Venter, Ph.D. President and chief scientific officer. Celera Genomics, A PE corporation business before the subcommittee on energy and environment. U.S. House of Representatives. Committee on Science.* URL: https://clintonwhitehouse4.archives.gov/WH/EOP/OSTP/html/00626_4.html (abgerufen am 07.08.2020).
- Vereinte Nationen. (1948). *Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.* Resolution der Generalversammlung, verabschiedet am 10. Dezember 1948. A/RES/217 A (III). URL: <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf> (abgerufen am 07.08.2020).
- Verivox. (o.J.). *1 Kilowattstunde - was man damit alles machen kann.* | Verivox. URL: <https://www.verivox.de/strom/themen/1-kilowattstunde/> (abgerufen am 07.08.2020).



WageIndicator. (2019). *Living Wage Series - Austria - September 2019 - In Euro, per Month*. | WageIndicator.org. URL: <https://wageindicator.org/salary/living-wage/austria-living-wage-series-september-2019> (abgerufen am 07.08.2020).

WageIndicator. (2020). *2020 - Living Wages and Minimum Wages Globally. Wages in Context*. | WageIndicator.org. URL: <https://wageindicator.org/salary/wages-in-context> (abgerufen am 07.08.2020).

Willyard, Cassandra. (2018) *New human gene tally reignites debate*. Nature 558, 354-355. DOI: 10.1038/d41586-018-05462-w.

Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds (WWTF). (o. J.). *Über uns*. | WWTF - Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds. URL: <https://www.wwtf.at/about/> (abgerufen am 07.08.2020).

ZID-Helpdesk. (o.J.) *Cloud-Speicher – u:cloud*. | Zentraler Informatikdienst der Universität Wien. URL: <https://zid.univie.ac.at/ucloud/> (abgerufen am 07.08.2020).

9 Anhang

9.1 Muster des Fragebogens für die Befragung der Lieferant*innen

Hintergrund

Wie würde eine Wirtschaft aussehen, in der nicht das Geld, sondern das Wohl von Mensch und Umwelt zum obersten Ziel des Wirtschaftens wird?

Die Gemeinwohl-Ökonomie bietet ein Modell für eine ethische Marktwirtschaft, das für alle Menschen die gleichen Rechte, Freiheiten und Chancen vorsieht. Sie überwindet das Grundproblem der gegenwärtigen Wirtschaftsordnung: die Verwechslung von Ziel (Gemeinwohl) und Mittel (Geld). Der neue Fokus richtet sich auf die Mehrung des Gemeinwohls anstatt ausschließlich auf die Mehrung des Kapitals.

Mittels Gemeinwohl-Bilanz wird eine Bewertung des Unternehmens vorgenommen, die jene Grundwerte der Gesellschaft betrachtet, die auch in privaten Beziehungen angestrebt werden. Anstelle von Konkurrenzdenken, Nutzenmaximierung und Profitstreben werden Kooperation, Solidarität und die Mehrung des Gemeinwohls zum Maßstab unternehmerischen Erfolgs. Im Gemeinwohl-Bericht wird über die Umsetzung der Gemeinwohl-Werte, die Stärken und Schwächen des unternehmerischen Handelns, reflektiert und Verbesserungspotentiale festgelegt.

Unser Anliegen

Die Archaea Biology and Ecogenomics Division der Universität Wien stellt sich dem Prozess der Erstellung eines Gemeinwohlberichts. Da wir nicht isoliert wirtschaften, ist auch die Auswahl unserer Lieferant*innen ein wichtiger Indikator für unsere Wirkung auf das Wohl der Gesellschaft*.

Wir bitten Sie daher, die nachfolgenden Fragen zu den Berührungsgruppen zu beantworten und Ihre Antworten so bald als möglich, spätestens jedoch bis Ende März zu senden.**

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

* Das Wohl der Gesellschaft soll anhand der Gemeinwohl-Werte gemessen werden, das sind:

- 1 Menschenwürde
- 2 Solidarität und Gerechtigkeit
- 3 Ökologische Nachhaltigkeit
- 4 Transparenz und Mitentscheidung gemessen werden

** Die Berührungsgruppen bzw. *stakeholder* laut Gemeinwohl-Matrix sind:

- A Lieferant*innen
- B Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen
- C Mitarbeitende
- D Kund*innen und Mitunternehmen
- E Gesellschaftliches Umfeld



**universität
wien**



Weitere Informationen zur Gemeinwohlökonomie finden Sie unter www.ecogood.org

Menschenwürde in der Zulieferkette

- Auf welche Aspekte der Menschenwürde achten Sie in ihrem Unternehmen?
- Inwiefern fordern und fördern Sie diese bei der Auswahl Ihrer Lieferant*innen, um menschenunwürdige Bedingungen in Ihrer eigenen Zulieferkette zu garantieren?
- Aus welchen Ursprungsländern beziehen Sie Ihre Produkte?

Hinweise

Aspekte der Menschenwürde können sein:

- physische und psychische Gesundheit förderndes Umfeld (Arbeitsplatzsicherheit, Qualität der Arbeitsplätze, Aus- und Weiterbildung, Wertschätzende Kultur, Erreichbarkeit des Arbeitsumfanges, durchschnittliche Anzahl von Arbeitsunfällen, menschenwürdige Arbeitsbedingungen)
- Gute Work-Life Balance (Arbeitszeit, Flexibilität, durchschnittliche Krankenstandtage pro Mitarbeiter*in)
- Förderung der Gleichberechtigung und Menschenrechte
- Zertifikate oder sonstige Gütesiegel (z.B. fairer Handel, Mitgliedschaft in gemeinnützigen Vereinigungen, etc.)

Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

- Wie sorgen Sie für faire Geschäftsbeziehungen, insbesondere für faire Zahlungs- und Lieferbedingungen?
- Inwiefern evaluieren Sie Risiken in Ihrer Lieferkette und sanktionieren Sie Verstöße gegen die Werte Solidarität und Gerechtigkeit (z.B. Nichteinhaltung von *living wages*)?
- Wie leben Sie Solidarität und Gerechtigkeit gegenüber Ihren Berührungsgruppen?

Hinweise

Aspekte von Solidarität und Gerechtigkeit können sein:

- faire Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen
- Kollegiale Zusammenarbeit mit Mit-Unternehmen, Unterstützung in Notsituationen
- Bedürfnisse von Kund*innen erkennen, keine zusätzlichen Bedürfnisse wecken
- keine Steuervermeidung
- freiwillige Beiträge für das Gemeinwesen

Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

- Was sind die wesentlichen ökologischen Auswirkungen in Ihrem Unternehmen? Werden in Ihrem Unternehmen erneuerbare Energien, nachhaltige Rohstoffe, Clean-Tech-Technologien und ähnliches eingesetzt? Wird auf gewisse umweltschädliche Produkte / Dienstleistungen explizit verzichtet?
- Was sind die wesentlichen ökologischen Auswirkungen in Ihrer Zulieferkette?
- Durch welche Maßnahmen fordern und fördern Sie eine Reduktion ökologischer Auswirkungen bei Ihren Lieferant*innen und in deren gesamten Zulieferkette? Wie unterscheiden Sie sich hierbei von Ihren Mitbewerber*innen?

Hinweise

Um die ökologischen Auswirkungen einschätzen zu können sind folgende Informationen relevant:

- Art der verwendeten Rohstoffe und Materialien (z.B. Metalle, Erze, Kunststoff)
- Art der verbrauchten Energie (z.B. Diesel, Strom aus erneuerbaren Energien)
- Emissionen (z.B. Lärm, CO₂, Licht)
- Technologie in der Produktion
- ökologischer Fußabdruck des Unternehmens
- Lieferung / Transport von Rohstoffen und Materialien (Flugzeug, Bahn, Sammelbestellungen, Verpackungsmaterial, Recycling..)

Transparenz und Mitbestimmung in der Zulieferkette

- Wie leben Sie die Werte Transparenz und Mitentscheidung in Ihrem Unternehmen?
- Inwiefern evaluieren Sie Risiken in Ihrer Zulieferkette und sanktionieren Sie Verstöße gegen die Werte Transparenz und Mitbestimmung durch Ihre Lieferant*innen (z.B. Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften)?
- Haben Sie einen Überblick darüber welche Themen und welche Ihrer Entscheidungen Ihre Lieferant*innen betreffen? Inwiefern verfügen Ihre Lieferant*innen über die Möglichkeit bei relevanten Themen in Ihrem Unternehmen mitzuzentscheiden?
- Inwiefern fordern Sie von Ihren Lieferant*innen, dass diese Transparenz und Mitbestimmung gegenüber deren Berührungsgruppen** leben? Inwiefern wählen Sie Ihre Lieferant*innen bereits nach diesen Kriterien aus?

9.2 Muster des Fragebogens für die Befragung der Mitarbeiter*innen

Economy for the Common Good - Employee Survey



www.survio.com

Anhang: Umfrage

Economy for the Common Good - Employee Survey

Economy for the Common Good (EGC) is an economic model, which makes the Common Good - a good life for everyone and the well-being of people on a healthy planet - its primary goal and purpose.

We are currently preparing a ECG Report for the Archaea Biology and Ecogenomics Division. It reflects on the implementation of the common good values* and aims to identify strengths, weaknesses and potential for improvement of our Division.

Since employees play a major role and are incredibly important stakeholders we need your help in evaluating our situation by asking you to answer this survey. It consists of 40 questions and takes about 10 minutes to complete.

Please answer it until 31 May 2020.

Thank you for your help,

Nathalia

* human dignity, social justice, environmental sustainability, co-determination and transparency

Initial questions...

Please rate each question on a scale from 1 to 10, with 10 being perfect.

1. How satisfied are you with your current workplace and job?

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆ / 10

2. How well does your workplace meet your expectation?

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆ / 10

3. How close is your current workplace to your ideal workplace?

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆ / 10

These first 3 questions are a quick "mood barometer". Next questions may seem redundant.

About your job...

4. What's the first thing that comes to your mind, when you think about your work?

5. Do you have the tools and resources you need to perform your work duties well, effectively and safely?

Fragesupport: *Are lab and offices suitably equipped? Please rate on a scale from 1 to 5*

1 2 3 4 5

No, we lack everything Yes, I have everything I need

6. Is the workload that is expected from you reasonable?

Fragesupport: *We understand that workloads vary from time to time. Please give an average opinion.*

1 2 3 4 5

No, not at all Yes, it's reasonable

7. Do you feel that you get enough support to deal with the pressure and competition in your field?

Fragesupport: *We understand that science is a highly competitive field. Do your supervisors absorb (parts of) the pressure sufficiently?*

1 2 3 4 5

No, not at all Yes, definitely

8. Would you say your salary is fair and sufficient?

Fragesupport: *Compared to your colleagues. The University of Vienna is bound by the collective bargain agreement and our influence is limited.*

1 2 3 4 5

No, not at all Yes, totally

9. If asked, would you reapply for your current job?

- yes, definitely
- maybe
- no, certainly not

10. Do you feel valued for your contributions at Archaea Biology and Ecogenomics Division?

1 2 3 4 5

No, not at all Yes, very much so

11. Are you aware of the seminar and training programmes provided by the University of Vienna's human resources development?

Fragesupport: <https://personalwesen.univie.ac.at/en/services-for-employees/human-resources-development/>

- yes
- no

12. How do you feel about coming to work every morning?

Fragesupport: *Please write words that best describe how you feel about coming to work.*

About the team...

13. Do you feel that teamwork is valued in Archaea Biology and Ecogenomics Division?

| | | | | | | |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| no, definitely not | <input type="radio"/> | yes, totally |

14. Do you enjoy being a member of the team?

| | | | | | | |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| no, definitely not | <input type="radio"/> | yes, totally |

15. Do you feel encouraged to come up with new and different ways of doing things?

| | | | | | | |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| no, definitely not | <input type="radio"/> | yes, totally |

16. Do you have the opportunity to contribute to decisions that affect you?

| | | | | | | |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| no, definitely not | <input type="radio"/> | yes, totally |

17. Do you feel diversity is welcome in the team?

Fragesupport: *Diversity being different nationalities, cultural backgrounds, gender, religious believes,...*

- yes
- no

18. The Archaea Biology and Ecogenomics Division team in a nutshell:

Fragesupport: *Please write how best to describe the atmosphere in our team.*

About your supervisor...

meaning the group leader of your team

19. Do you feel appreciated and valued for the work you do by your supervisor?

Fragesupport: *Supervisor being your direct superior (group leader of your team)*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| no, definitely not | <input type="radio"/> | yes, totally |

20. Do you feel that the expectations your supervisor sets, can be met and are appropriate?

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| no, definitely not | <input type="radio"/> | yes, totally |

21. Do you feel your supervisor takes your feedback seriously and has a genuine interest in your opinions and ideas?

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| no, definitely not | <input type="radio"/> | yes, totally |

22. Your supervisor in a nutshell:

Fragesupport: *Please write how to best describe your supervisor.*

23. Suppose you were a supervisor for a day...

Fragesupport: *What would you change? What would you improve?*

About Archaea Biology and Ecogenomics Division...

24. Do you feel proud to tell people where you work?

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
| no, definitely not | <input type="radio"/> | yes, of course |

25. Would you recommend Archaea Biology and Ecogenomics Division as a great place to work?

1 2 3 4 5

no, definitely not yes, of course

26. How satisfied are you with your involvement in decisions that affect you?

1 2 3 4 5

not at all I could not ask for more

27. Would you prefer to have more say or more participation options in any subject areas?

- yes
 no

28. If yes, in what fields?

29. What do you like best about your work?

30. What do you like least about your work?

About sustainability...

Sustainability is defined as development that „meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs“ and involves three dimensions (environment, society and economy).

31. Do you have the impression that our Division is committed to sustainability?

1 2 3 4 5

not at all everything is optimal

32. How do you rate your personal commitment to sustainability?

1 2 3 4 5

no commitment at all it's extremely important to me

33. Is organic food important to you?

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| No, I don't care | <input type="radio"/> | Yes, very much so |

34. Do you use the kitchen to prepare or do you bring your own food according to your standards?

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------|
| Never | <input type="radio"/> | Always |

35. What means of transport do you use to get to work?

Fragesupport: *Select one or more answers*

- public transportation
- bike
- on foot
- car
- other

Personal infos...

This survey is anonymous.

Supervisors will only get to see the aggregated data. We will not try get back to any individuals!

36. How old are you?

- < 30 years
- 30-40 years
- > 40 years

37. Are you male or female?

- male
- female

38. What is your employment description?

- group leader
- post doctoral researcher
- PhD student
- master student
- technician
- other

39. How many weekly hours of employment do you have?

Fragesupport: *Please state the number of hours you have according to your work contract.*

- < 15 hours
- 16-35 hours
- > 35 hours

40. How long have you been working at the University of Vienna?

- < 1 year
- 1-3 years
- 4-6 years
- > 7 years

Thanks a lot!!!

9.3 Dokumentation Peer-Evaluierung Matrix 5.0

Dokumentation Peer-Evaluation Matrix 5.0

Datum, Dauer, Ort: 10. August 2020, 11:00-15:00 Uhr, 4 Stunden, Freiraum, Fanny-Eißler Gasse, 7000 Eisenstadt

Prozessbegleiter:

Name, Adresse, UID Anja Haider-Wallner, Franz Elek-Eiweck-Straße 14, 7000 Eisenstadt
Qualifikation GWÖ-Beratung/Audit

Teilnehmende Unternehmen und Vertreter:

| Unternehmen Name, Adresse, UID | Vertreter Name, email, Telefon | Kürzel |
|---|--|--------|
| Archaea Biology and Ecogenomics Unit, Universität Wien Althanstrasse 14, 1090 Wien | Nathalia Jandl nathalia.jandl@univie.ac.at 01 4277 76511 | U1 |
| Buchbinderei Fuchs e.U. Zeller Bundesstraße 4, 5760 Saalfelden | Victoria Haas handwerk@buchbindereifuchs.at 06582 75203 | U2 |
| | | U3 |
| | | U4 |

Die Voraussetzungen für die Peer-Evaluation sind erfüllt:

- Hiermit bestätige ich als Prozessbegleiter, dass alle Unternehmen vor der Peer-Evaluation mind. acht Stunden gemeinsam den Bericht erstellt haben
- Alle Unternehmen sind Mitglied im Förderverein oder im regionalen GWÖ-Verein und es gibt eine Absprache mit dem Förderverein, dass diese Unternehmen eine Peer-Evaluation durchführen können
- Eine Rechnung über die Kosten der Aufstellung der Testate von 60,- Euro pro Unternehmen (50,- Euro zzgl. 20% Ust in Österreich) soll gesammelt an den Peer-Begleiter verschickt werden.
- Eine Rechnung über die Kosten der Aufstellung der Testate von 60,- Euro pro Unternehmen (50,- Euro zzgl. 20% Ust in Österreich) soll einzeln an die teilnehmenden Unternehmen geschickt werden.
- Hiermit bestätige ich als Prozessbegleiter, dass alle Unternehmen eine zügige Abwicklung wünschen und dazu auch ihren Beitrag leisten.

Abkürzungen:

k... betrifft Kompakt-Bilanz

selbst... Selbsteinschätzung

defFremd... definitiv beschlossene Fremdeinschätzung

gW... definitive Gewichtung, nur angeben falls geändert (2=sehr hoch, 1,5=hoch, 1=mittel, 0,5=niedrig, 0=trifft nicht zu)

Thema A1 – Menschenwürde in der Zulieferkette (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | | selbst | def Fremd | gW |
| A1 | Menschenwürde in der Zulieferkette | k | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| A1.1 | Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette | | | | | 4 | 5 | 5 | | | | | | |
| A1.2 | Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette | k | | | | | | | | | | | | |

Thema A2 – Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | | selbst | def Fremd | gW |
| A2 | Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette | k | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| A2.1 | Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen | | | | | 8 | 8 | 8 | | | | | | |
| A2.2 | Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette | | | | | 2 | 3 | 3 | | | | | | |
| A2.3 | Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen | k | | | | | | | | | | | | |

Thema A3 – Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | | selbst | def Fremd | gW |
| A3 | Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette | k | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| A3.1 | Umweltauswirkungen in der Zulieferkette | | | | | 5 | 6 | 6 | | | | | | |
| A3.2 | Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette | k | | | | | | | | | | | | |

Thema A4 – Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | selbst | def Fremd | gW |
| A4 | Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette | k | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | |
| A4.1 | Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen | | | | 2 | 3 | 3 | | | | | | |
| A4.2 | Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette | k | | | 1 | 1 | 1 | | | | | | |

Thema B1 – Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | selbst | def Fremd | gW |
| B1 | Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln | k | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| B1.1 | Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung | | | | 1 | 1 | 1 | | | | | | |
| B1.2 | Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung | | | | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| B1.3 | Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen | | | | 3 | 3 | 3 | | | | | | |

Thema B2 – Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | selbst | def Fremd | gW |
| B2 | Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln | k | 1 | 10 | 10 | | | | | | | | |
| B2.1 | Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung | | | | 2 | 10 | 10 | | | | | | |
| B2.2 | Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln | k | | | | | | | | | | | |

Thema B3 – Menschenwürde in der Zulieferkette (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | selbst | def Fremd | gW |
| B3 | Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung | k | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| B3.1 | Ökologische Qualität der Investitionen | | | | 6 | 6 | 6 | | | | | | |
| B3.2 | Gemeinwohlorientierte Veranlagung | | | | 0 | 0 | 0 | | | | | | |
| B3.3 | Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen | k | | | | | | | | | | | |

Thema B4 – Eigentum und Mitentscheidung (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|---|---|--------|-----|---|--------|-----|---|--------|-----|---|--------|-----|---|
| | | | selbst | def | g |
| B4 | Eigentum und Mitentscheidung | k | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| B4.1 | Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur | | | | | 0 | | | | | | | | |
| B4.2 | Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme | k | | | | | | | | | | | | |

Thema C1 – Menschenwürde am Arbeitsplatz (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|---|--------|-----|----|--------|-----|----|--------|-----|----|--------|-----|----|
| | | | selbst | def | gW |
| C1 | Menschenwürde am Arbeitsplatz | k | 6 | 9 | 9 | | | | | | | | | |
| C1.1 | Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur | | | | | 6 | 6 | 6 | | | | | | |
| C1.2 | Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz | | | | | 4 | 4 | 4 | | | | | | |
| C1.3 | Diversität und Chancengleichheit | | | | | 2 | 2 | 2 | | | | | | |
| C1.4 | Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen | k | | | | | | | | | | | | |

Thema C2 – Ausgestaltung der Arbeitsverträge (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|---|--------|-----|----|--------|-----|----|--------|-----|----|--------|-----|----|
| | | | selbst | def | gW |
| C2 | Ausgestaltung der Arbeitsverträge | k | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| C2.1 | Ausgestaltung des Verdienstes | | | | | 2 | 5 | 5 | | | | | | |
| C2.2 | Ausgestaltung der Arbeitszeit | | | | | 1 | 3 | 3 | | | | | | |
| C2.3 | Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance | | | | | 3 | 4 | 4 | | | | | | |
| C2.4 | Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge | k | | | | | | | | | | | | |

Thema C3 – Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|---|--------|-----|---|--------|-----|---|--------|-----|---|--------|-----|---|
| | | | selbst | def | g |
| C3 | Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden | k | 5 | 7 | 7 | | | | | | | | | |
| C3.1 | Ernährung während der Arbeitszeit | | | | | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| C3.2 | Mobilität zum Arbeitsplatz | | | | | 3 | 3 | 3 | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|--|--|--|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| C3.3 | Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse | | | | | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| C3.4 | Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens | k | | | | | | | | | | | | |

Thema C4 – Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|---|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | | selbst | def Fremd | gW |
| C4 | Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz | k | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| C4.1 | Innerbetriebliche Transparenz | | | | | 2 | 2 | 2 | | | | | | |
| C4.2 | Legitimierung der Führungskräfte | | | | | 1 | 1 | 1 | | | | | | |
| C4.3 | Mitentscheidung der Mitarbeitenden | | | | | 1 | 1 | 1 | | | | | | |
| C4.4 | Negativ-Aspekt C4.4: Verhinderung des Betriebsrates | k | | | | | | | | | | | | |

Thema D1 – Ethische Kund*innenbeziehungen (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | | selbst | def Fremd | gW |
| D1 | Ethische Kund*innenbeziehungen | k | 6 | 6 | 6 | | | | | | | | | |
| D1.1 | Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen | | | | | 6 | 8 | 8 | | | | | | |
| D1.2 | Barrierefreiheit | | | | | 2 | 2 | 2 | | | | | | |
| D1.3 | Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen | k | | | | | | | | | | | | |

Thema D2 – Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | | selbst | def Fremd | gW |
| D2 | Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern | k | 3 | 6 | 6 | | | | | | | | | |
| D2.1 | Kooperation mit Mitunternehmern | | | | | 6 | 8 | 8 | | | | | | |
| D2.2 | Solidarität mit Mitunternehmern | | | | | 2 | 2 | 2 | | | | | | |
| D2.3 | Negativ-Aspekt D2.3: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern | k | | | | | | | | | | | | |

Thema D3 – Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | selbst | def Fremd | gW |
| D3 | Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen | k | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| D3.1 | Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz) | | | | 6 | 6 | 6 | | | | | | |
| D3.2 | Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz) | | | | 8 | 8 | 8 | | | | | | |
| D3.3 | Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen | k | | | | | | | | | | | |

Thema D4 – Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | selbst | def Fremd | gW |
| D4 | Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen | k | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| D4.1 | Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben | | | | 6 | 8 | 8 | | | | | | |
| D4.2 | Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen | | | | 1 | 5 | 4 | | | | | | |
| D4.3 | Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen | k | | | | | | | | | | | |

Thema E1 – Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | selbst | def Fremd | gW |
| E1 | Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen | k | 8 | 8 | 8 | | | | | | | | |
| E1.1 | Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben | | | | 6 | 6 | 6 | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|--|--|--|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| E1.2 | Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen | | | | | 6 | 6 | 6 | | | | | | |
| E1.3 | Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen | k | | | | | | | | | | | | |

Thema E2 – Beitrag zum Gemeinwesen (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | | selbst | def Fremd | gW |
| E2 | Beitrag zum Gemeinwesen | k | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| E2.1 | Steuern und Sozialabgaben | | | | | 1 | 3 | 3 | | | | | | |
| E2.2 | Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens | | | | | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| E2.3 | Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung | k | | | | | | | | | | | | |
| E2.4 | Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention | k | | | | | | | | | | | | |

Thema E3 – Reduktion ökologischer Auswirkungen (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|---|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | | selbst | def Fremd | gW |
| E3 | Reduktion ökologischer Auswirkungen | k | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| E3.1 | Absolute Auswirkungen / Management & Strategie | | | | | 4 | 4 | 4 | | | | | | |
| E3.2 | Relative Auswirkungen | | | | | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| E3.3 | Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen | k | | | | | | | | | | | | |

Thema E4 – Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung (in Skalenwerten bzw. Punkten)

| | | | U1 | | | U2 | | | U3 | | | U4 | | |
|------|--|---|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|--------|-----------|----|
| | | | selbst | def Fremd | gW |
| E4 | Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung | k | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| E4.1 | Transparenz | | | | | 6 | 6 | 6 | | | | | | |
| E4.2 | Gesellschaftliche Mitbestimmung | | | | | 1 | 1 | 1 | | | | | | |
| E4.3 | Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation | k | | | | | | | | | | | | |

Inhaltliche Rückmeldungen zur Matrix/ Verfahren

| Verfahren | |
|-----------|--|
| A1 | |
| A2 | |
| A3 | |
| A4 | |
| B1 | |
| B2 | |
| B3 | |
| B4 | |
| C1 | |
| C2 | |
| C3 | |
| C4 | |
| D1 | |
| D2 | |
| D3 | |
| D4 | |
| E1 | |
| E2 | |
| E3 | |
| E4 | |

Sonstige Rückmeldungen

Unterschrift/Signatur Prozessbegleiter

9.4 Ergebnisse des Gemeinwohl-Bilanz-Rechners

Berechnung der einzelnen Aspekte 1 von 3

Gemeinwohl-Bilanz-Rechner - Version 5.04

BERECHNUNG DER EINZELNEN ASPEKTE

Unternehmen: Archaea Biology & Ecogenomics Unt, University

| | | | |
|---------------------|-------------|------------|-------------|
| BILANZSUMME: | 40 % | 403 | 1000 |
|---------------------|-------------|------------|-------------|

| Nr. | Berührungsgruppe/Themen/Aspekte | Gewichtung | Erläuterung | Erfüll. | Pkte | Max. |
|-----------|--|--------------------|--|--------------|-----------|------------|
| A | Lieferant*innen | 1,0 mittel | | 21 % | 38 | 179 |
| A1 | Menschenwürde in der Zulieferkette | 1,0 mittel | | 20 % | 10 | 51 |
| A1 | Menschenwürde in der Zulieferkette | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 2 | 10 | 51 |
| A1 | Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette | | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | 0 | 0 | -205 |
| A2 | Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette | 1,0 mittel | | 20 % | 10 | 51 |
| A2 | Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 2 | 10 | 51 |
| A2 | Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen | | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | 0 | 0 | -205 |
| A3 | Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette | 1,0 mittel | | 30 % | 15 | 51 |
| A3 | Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 3 | 15 | 51 |
| A3 | Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette | | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | 0 | 0 | -205 |
| A4 | Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette | 0,5 niedrig | | 10 % | 3 | 26 |
| A4 | Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 1 | 3 | 26 |
| B | Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen | 1,0 mittel | | 43 % | 87 | 205 |
| B1 | Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln | 1,0 mittel | | 30 % | 15 | 51 |
| B1 | Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 3 | 15 | 51 |
| B2 | Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln | 1,0 mittel | | 100 % | 51 | 51 |
| B2 | Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 10 | 51 | 51 |
| B2 | Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln | | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | 0 | 0 | -205 |
| B3 | Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung | 1,0 mittel | | 30 % | 15 | 51 |
| B3 | Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 3 | 15 | 51 |
| B3 | Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen | | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | 0 | 0 | -205 |
| B4 | Eigentum und Mitentscheidung | 1,0 mittel | | 10 % | 5 | 51 |
| B4 | Eigentum und Mitentscheidung | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 1 | 5 | 51 |
| B4 | Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme | | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | 0 | 0 | -205 |



Berechnung der einzelnen Aspekte 2 von 3

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--------|------|-----|------|
| C | Mitarbeitende | 1,0 | mittel | 53 % | 108 | 205 |
| C1 | Menschenwürde am Arbeitsplatz | 1,0 | mittel | 90 % | 46 | 51 |
| C1 | Menschenwürde am Arbeitsplatz | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | | 9 | 46 | 51 |
| C1 | Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | | 0 | 0 | -205 |
| C2 | Ausgestaltung der Arbeitsverträge | 1,0 | mittel | 30 % | 15 | 51 |
| C2 | Ausgestaltung der Arbeitsverträge | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | | 3 | 15 | 51 |
| C2 | Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | | 0 | 0 | -205 |
| C3 | Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden | 1,0 | mittel | 70 % | 36 | 51 |
| C3 | Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | | 7 | 36 | 51 |
| C3 | Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | | 0 | 0 | -205 |
| C4 | Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz | 1,0 | mittel | 20 % | 10 | 51 |
| C4 | Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | | 2 | 10 | 51 |
| C4 | Negativ-Aspekt C4.4: Verhinderung des Betriebsrates | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | | 0 | 0 | -205 |
| D | Kund*innen und Mitunternehmen | 1,0 | mittel | 43 % | 87 | 205 |
| D1 | Ethische Kund*innenbeziehungen | 1,0 | mittel | 60 % | 31 | 51 |
| D1 | Ethische Kund*innenbeziehungen | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | | 6 | 31 | 51 |
| D1 | Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | | 0 | 0 | -205 |
| D2 | Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen | 1,0 | mittel | 60 % | 31 | 51 |
| D2 | Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | | 6 | 31 | 51 |
| D2 | Negativ-Aspekt D2.3: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | | 0 | 0 | -205 |
| D3 | Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen | 1,0 | mittel | 20 % | 10 | 51 |
| D3 | Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | | 2 | 10 | 51 |
| D3 | Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | | 0 | 0 | -205 |
| D4 | Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz | 1,0 | mittel | 30 % | 15 | 51 |
| D4 | Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | | 3 | 15 | 51 |
| D4 | Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | | 0 | 0 | -205 |



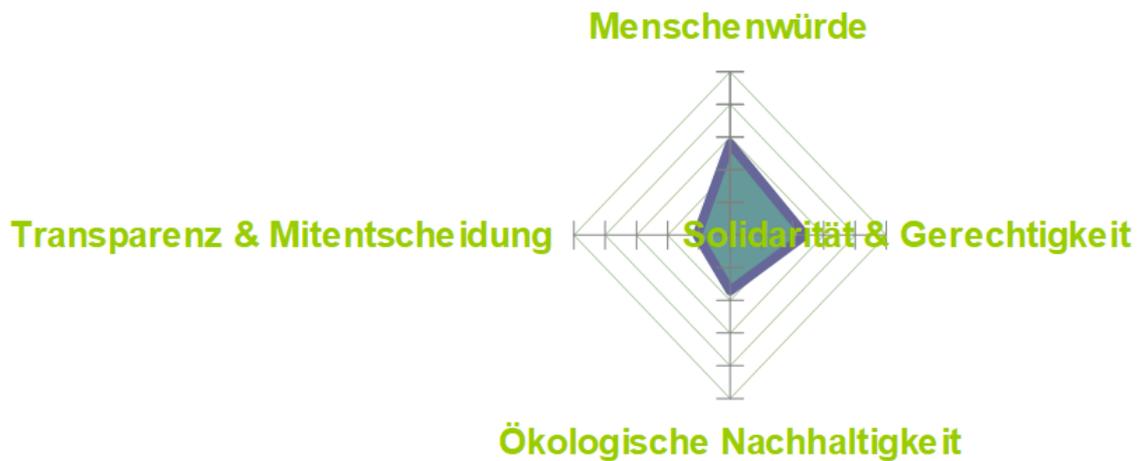
Berechnung der einzelnen Aspekte 3 von 3

| | | | | | | |
|---------------------|---|------------|---------------|--|------------|-------------|
| E | Gesellschaftliches Umfeld | 1,0 | mittel | 40 % | 82 | 205 |
| E1 | Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen | 1,0 | mittel | 80 % | 41 | 51 |
| E1 | Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen | | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 8 | 41 51 |
| E1 | Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen | | | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | 0 | 0 -205 |
| E2 | Beitrag zum Gemeinwesen | 1,0 | mittel | 30 % | 15 | 51 |
| | Beitrag zum Gemeinwesen | | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 3 | 15 51 |
| E2 | Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung | | | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | 0 | 0 -205 |
| | Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention | | | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | 0 | 0 -205 |
| E3 | Reduktion ökologischer Auswirkungen | 1,0 | mittel | 20 % | 10 | 51 |
| E3 | Reduktion ökologischer Auswirkungen | | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 2 | 10 51 |
| E3 | Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen | | | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | 0 | 0 -205 |
| E4 | Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung | 1,0 | mittel | 30 % | 15 | 51 |
| E4 | Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung | | | Skalenwert eingeben: Wert muss im Bereich von 0 bis 10 liegen. | 3 | 15 51 |
| E4 | Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation | | | Negativpunkte eingeben: Werte müssen im Bereich von -200 bis 0 liegen. | 0 | 0 -205 |
| BILANZSUMME: | | | | 40 % | 403 | 1000 |

Ergebnisse dargestellt in einem „Werte-Stern“

Gemeinwohl-Bilanz-Rechner - Version 5.04

Werte-Stern für Archaea Biology

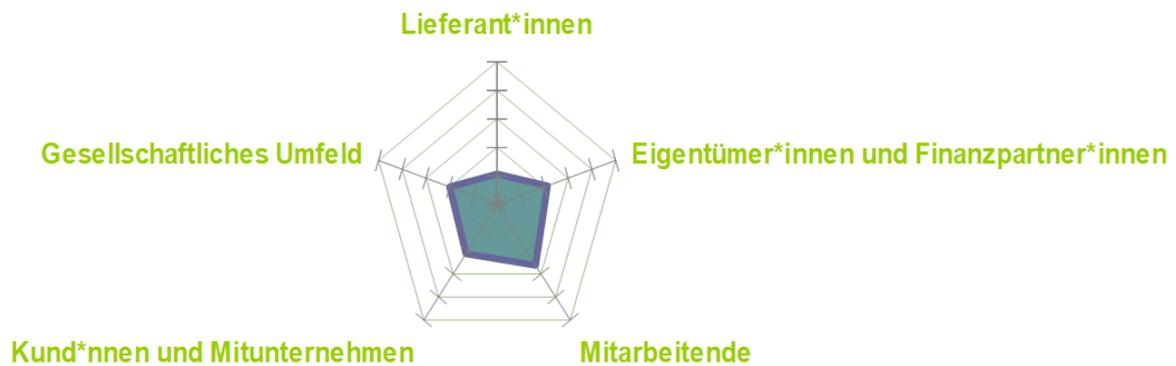


| BILANZ-ÜBERSICHT | | |
|-------------------------------|---------------------|-------------|
| Menschenwürde | 144 von 256 | 56 % |
| Solidarität & Gerechtigkeit | 123 von 256 | 48 % |
| Ökologische Nachhaltigkeit | 87 von 256 | 34 % |
| Transparenz & Mitentscheidung | 49 von 231 | 21 % |
| SUMME | 403 von 1000 | 40 % |

Ergebnisse dargestellt in einem „Gruppen-Stern“

Gemeinwohl-Bilanz-Rechner - Version 5.04

Gruppen-Stern für Archaea Biology

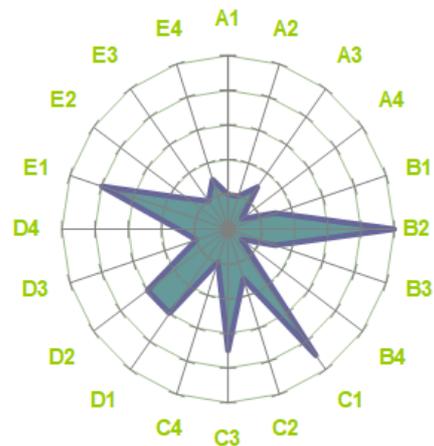


| BILANZ-ÜBERSICHT | | |
|-------------------------------|---------------------|-------------|
| Menschenwürde | 144 von 256 | 56 % |
| Solidarität & Gerechtigkeit | 123 von 256 | 48 % |
| Ökologische Nachhaltigkeit | 87 von 256 | 34 % |
| Transparenz & Mitentscheidung | 49 von 231 | 21 % |
| SUMME | 403 von 1000 | 40 % |

Ergebnisse dargestellt in einem „Themen-Stern“

Gemeinwohl-Bilanz-Rechner - Version 5.04

Themen-Stern für Archaea Biology



| BILANZ-ÜBERSICHT | | |
|------------------|---------------------|-------------|
| A1 | 10 von 51 | 20 % |
| A2 | 10 von 51 | 20 % |
| A3 | 15 von 51 | 30 % |
| A4 | 3 von 26 | 10 % |
| B1 | 15 von 51 | 30 % |
| B2 | 51 von 51 | 100 % |
| B3 | 15 von 51 | 30 % |
| B4 | 5 von 51 | 10 % |
| C1 | 46 von 51 | 90 % |
| C2 | 15 von 51 | 30 % |
| C3 | 36 von 51 | 70 % |
| C4 | 10 von 51 | 20 % |
| D1 | 31 von 51 | 60 % |
| D2 | 31 von 51 | 60 % |
| D3 | 10 von 51 | 20 % |
| D4 | 15 von 51 | 30 % |
| E1 | 41 von 51 | 80 % |
| E2 | 15 von 51 | 30 % |
| E3 | 10 von 51 | 20 % |
| E4 | 15 von 51 | 30 % |
| SUMME | 403 von 1000 | 40 % |



