

# THE MAGAZINE FOR EMPLOYEES

03/21

## Compass for AIT employees: Our Values and Guiding Principles

Performance recording: New time management system is coming  
New offer: Self-competence and resilience training  
Talk im Innenhof: Heinrich Huber, Head of AIT Quality Management

## Training days for AIT PhD students in Rust





Dieses Heft erreicht Sie zwischen den Feiertagen. Der Inhalt ist umfangreich und spiegelt vor allem eines wider: einen kraftvollen Start in das neue Jahr 2022. Sie finden auf den folgenden Seiten eine wahres Bündel von Informationen über laufende interne Projekte an unserem Institut. Das beginnt bei unseren „Values and Guiding Principles“, die einen Rahmen und ein Leitbild für unser Arbeiten und Forschen sowie für den Umgang untereinander und mit externen Partner:innen und Kund:innen bilden, und reicht vom neuen „Incident Reporting“-System am AIT und der Einführung des neuen Zeitwirtschaftserfassungssystem HCM bis hin zur nachhaltigen Beschaffung. Alles spiegelt sich in einem Qualitätsmanagementsystem, das alle diese Abläufe transparent und nachvollziehbar macht.

Wir sind sehr gut aufgestellt und werden noch einmal eine Runde professioneller. Hieß es vor Jahren noch „setup up AIT“ und „shaping the Institute“ so halten wir uns jetzt hinsichtlich unserer internen Verwaltungsabläufe fit und digital.

Das ist eine wichtige Basis, um unsere Leistungsfähigkeit in Schlüsselbereichen von Forschung und Technologie weiter zu steigern. Erst kürzlich wurde der Ausbau des DC-Labs abgeschlossen, in dem wir Gleichstromtechnologien (Direct Current; DC) weiter entwickeln und erproben. Große Investitionen fließen auch in das AIT-Batterielabor zur Erforschung und Entwicklung von Feststoff (Solid State) Batterien. Zu den weiteren Schwerpunkten der näheren Zukunft zählen neue Lösungen bei der Automatisierung, der digitalen Stadtplanung sowie der Nutzung von Methoden der Künstlichen Intelligenz.

All das sind Beiträge, um unsere strategische Positionierung zu stärken. Und all das ist nur durch Ihre Mitarbeit möglich, wofür wir Ihnen von Herzen danken.

Wir wünschen Ihnen und uns allen einen kraftvollen Start in ein erfolgreiches Jahr 2022. Wir werden den Pandemiewellen, sollten diese heuer erneut auftreten, gut vorbereitet entgegentreten. Und wir freuen uns jedenfalls auf viele persönliche Begegnungen im ingenious way des AIT.

This issue reaches you during the holidays. The content is extensive and reflects one thing above all: a powerful start into the New Year 2022. On the following pages you will find a real bundle of information about ongoing internal projects at our institute. It starts with our “Values and Guiding Principles”, which provide a framework and a leading principle for our work and research as well as for our interaction with each other and with external partners and customers, and ranges from the new “Incident Reporting” system at AIT and the introduction of the new time management recording system HCM to sustainable procurement. Everything is reflected in a quality management system that makes all these processes transparent and understandable.

We are very well positioned and are becoming even more professional. While years ago it was still “setup up AIT” and “shaping the Institute”, we are now keeping ourselves fit and digital with regard to our internal administrative processes. This is an important basis to further increase our performance in key areas of research and technology. Only recently, we completed the expansion of the DC Lab, where we continue to develop and test direct current (DC) technologies. Large investments are also being made for an AIT battery lab for research and development of solid state batteries. Other areas of focus in the near future include new solutions in automation, digital urban planning and the use of Artificial Intelligence methods.

All these are contributions to strengthen our strategic positioning. And all of this is only possible thanks to your cooperation, for which we thank you from the bottom of our hearts.

We wish you and all of us a strong start to a successful 2022. We will be well prepared to face the waves of pandemics should they occur again this year. And we look forward to many personal encounters in the ingenious way of AIT.

**WOLFGANG KNOLL & ANTON PLIMON**  
AIT Managing Directors

# TRAINING FÜR RESILIENZ UND SELBSTMANAGEMENT

## TRAINING FOR RESILIENCE AND SELF-MANAGEMENT

Das Wohlergehen aller Mitarbeiter:innen ist ein zentrales Anliegen unseres Instituts. „Wir möchten allen ein gesundes Arbeitsumfeld bieten. Dabei ist der richtige Umgang mit eigenen Bedürfnissen, Grenzen und Ressourcen essenziell und zugleich nicht immer einfach“, betont Beatrice Kornelis, Head of Legal & HR Services. Daher wurden ein neues, spezielles Trainingsangebot sowie eine Sammlung an FAQs geschaffen: Auf der neuen Infoseite im Intranet „Selbstmanagement und Resilienz“ finden sich drei Trainingsangebote, die gemeinsam mit der Firma consentiv für aufgesetzt wurden.

- Reflexion und Selbstmotivation
- Effizientes Selbstmanagement im Projekt
- Führen in modernen Zeiten

In diesen Trainings wird z. B. vermittelt, wie Mitarbeitende unterstützt werden

können, die durch COVID-19, Home Office oder andere Faktoren gefordert sind. Es gibt Tipps für Teambuilding und (Selbst-)Management sowie dafür, wie man mit herausfordernden Situationen am besten umgeht.

The well-being of all employees is very important to AIT. “We want to offer everyone a healthy working environment. To do this, it is vital to correctly address personal needs, boundaries, and resources, which is not always easy,” emphasizes Beatrice Kornelis, Head of Legal & HR Services. Therefore, a special new training offer and a number of FAQs for support have been introduced: the new info page on the intranet “Self-Management and Resilience” contains three training courses that we have established in collaboration with consentiv.

- Reflection and self-motivation for the present and the future
- Efficient self-management in projects
- Leading in modern times

These trainings teach, e.g., how to provide colleagues with the support needed due to COVID-19, remote working, or other factors. There are tips for team building and (self-)management, as well as on the best ways to tackle challenging situations.

### Infos

<https://intranet.ait.ac.at/corporate-services/get-started/selbstmanagement-und-resilienz/>

# NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

## SUSTAINABLE PROCUREMENT

Im Sommer hat die Bundesregierung den Aktionsplan „Nachhaltige Beschaffung“ (NaBe) präsentiert, der für die gesamte Bundesverwaltung bindend ist und vorgibt, wie und in welcher Qualität künftig von der öffentlichen Hand eingekauft wird. Für insgesamt 16 Kategorien – von Elektrogeräten und Bürobedarf über Reinigungs- und Lebensmittel bis hin zu Fahrzeugen und Veranstaltungen –, werden konkrete Kriterien vorgegeben. Für das AIT, das sich mehrheitlich in öffentlichem Eigentum befindet, bedeutet dies, dass bei Ausschreibungen alle NaBe-Anforderungen eingehalten werden. Bei Direktvergaben und Einzelbestellungen werden einfach anwendbare

Kriterien definiert, die angelehnt sind an jene für Ausschreibungen. Wesentliche Gesichtspunkte dabei sind Regionalität, Europäische Erzeugung, kurze Transportwege und geringerer Verbrauch von Ressourcen. Wir werden darüber im Speziellen und über Nachhaltigkeit am AIT in den nächsten Monaten verstärkt informieren.

This summer, the Austrian government presented the “Sustainable Procurement” (NaBe) action plan, which is binding for the entire Federal administration and specifies how and in what quality the public sector will conduct their purchasing in the future. For a total of 16

categories - of electrical appliances and office supplies about cleaning and food up to towards vehicles and events -, specific criteria are specified.

For AIT, which is for the main part publicly owned, this means that all NaBe criteria and requirements are complied with in tenders. In the case of direct awards and individual orders, easily applicable criteria are defined. similar to the criteria for invitations to tender. Key aspects here are regionality, European production, short transport distances, and reduced consumption of resources. We will provide more information about this in particular and about sustainability at AIT in the coming months.



# OUR VALUES & GUIDING PRINCIPLES

Rechtmäßiges und werteorientiertes Handeln bildet die Basis des Selbstverständnisses des AIT Austrian Institute of Technology.

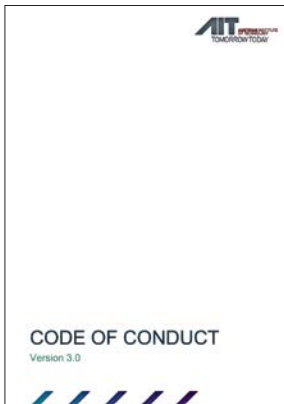
„Gemeinsam tragen wir die Verantwortung für die Reputation unseres Unternehmens. ‚Our Values & Guiding Principles‘ beschreiben, welche Werte wir am AIT teilen und wie wir zusammenarbeiten wollen – heute und in Zukunft“, betonen Anton Plimon und Wolfgang Knoll, die beiden Managing Directors des AIT Austrian Institute of Technology. „Sie geben uns ein klares Zielbild, das es zu erreichen bzw. zu wahren gilt, um den Erfolg unseres Institutes nachhaltig zu sichern. Ausgehend vom zentralen Motto „Tomorrow Today with you“ können wir dieses Ziel nur gemeinsam erreichen.“ Die Werte und Prinzipien für rechtmäßiges und werteorientiertes Handeln, die die Basis des Selbstverständnisses des Instituts sind, gelten für jeden und jede im AIT gleichermaßen – für die Geschäftsführung, für die Führungskräfte und für jede:n einzelne:n Mitarbeitende:n. „Sie stellen einen Anspruch an uns selbst, zugleich sind sie Versprechen nach außen für ein verantwortungsvolles

Verhalten gegenüber unseren Partner:innen und der Öffentlichkeit, aber auch im Umgang miteinander innerhalb des Unternehmens“, erläutern die beiden Managing Directors.

## **Orientierung und Leitbild-Funktion**

Niedergelegt sind die Werte und Prinzipien in mehreren Dokumenten, die regelmäßig upgedatet werden – übersichtlich zusammengestellt sind sie in einer neu eingerichteten Seite im Intranet des AIT. <https://intranet.ait.ac.at/projekte/our-values-guiding-principles> Als Fundament dienen die „Vision“ und das „Mission Statement“ des AIT, die die grundsätzliche Ausrichtung und die Rolle des AIT definieren. Definiert ist auch die Markenidentität des AIT (mit den Leitwerten „Strategic Thinking“, „Beyond Borders“ und „Committed to Excellence“). Der „Code of Leadership“ spiegelt das Selbstverständnis von Führung am AIT wider und ist eines der Werkzeuge, um erfolgreich ein innovatives Umfeld zu

gestalten und die Ziele zu erreichen. Eine zentrale Leitbild-Funktion hat insbesondere der umfangreiche „Code of Conduct“ (RL30): Dieser spezifische Verhaltenskodex beinhaltet Festlegungen, die AIT-Mitarbeitende sowohl im internen Umgang als auch im Umgang mit Geschäfts- und Kooperationspartner:innen einhalten sollen. Außerdem fasst er wichtige Regelungen aus bereits existierenden Richtlinien und Prozessbeschreibungen zusammen. Der „Code of Conduct“ weist das AIT als Organisation aus, in der auf Chancengleichheit, Fairness, kommunikative Offenheit, Empowerment und engagierte Partizipation bei der Gestaltung von Prozessen und Strukturen großer Wert gelegt wird. Darüber hinaus ist klar festgehalten, dass im AIT der Erfolg über eine Teilhabe am gemeinsamen Wissensschatz, eine konstruktive Fehlerkultur, ein positives Arbeitsklima und vor allem die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden angestrebt werden. Das um-



All relevant documents are to be found on the AIT intranet at <https://intranet.ait.ac.at/projekte/our-values-guiding-principles/>

fasst die Themenbereiche „Good Cooperation and Good Scientific Practice“, „Legal, Fiscal and Financial Compliance“, „Communication and Representation“, „Corporate Social Responsibility“, „Gender & Diversity“ und „Qualitätsmanagement beim AIT“. „Alle Mitarbeitenden des AIT sind verantwortlich für die Einhaltung der Grundsätze des Code of Conduct und sind aufgefordert, sich die Grundsätze anzueignen und danach zu handeln“, so die Managing Directors.

### Festlegungen im QM-System

Detaillierte Ausführungen zu verschiedenen Bereichen sind in mitgeltenden Dokumenten festgehalten – etwa zum Thema „Sexuelle Belästigung“ (RL30-MD01) oder „Mobbing, Bossing und Staffing“ (RL30-MD02).

Als Grundlage der Qualitätsorientierung des AIT formulieren die Managing Directors die Qualitätspolitik (M90-MD16) und legen jährlich die Qualitätsziele (M90-MD17) fest. Alle für das gesamte Unternehmen verbindlich erklärten QM-Dokumente sind im AIT-Intranet unter „QM-System“ veröffentlicht und stehen damit allen Mitarbeitenden des AIT jederzeit zur Verfügung.

<https://intranet.ait.ac.at/qm-system>

### Incident Reporting

Mit dem AIT Incident Reporting-Portal werden nun die bisherigen Kommunikationswege bei Regelverstößen, wie etwa Meldungen an die direkten Führungskräfte und Themenverantwortlichen,

durch einen weiteren Weg ergänzt. Dieses elektronische System steht allen Mitarbeitenden, aber auch allen Geschäfts- und Kooperationspartner:innen zur Verfügung. Es ermöglicht die geschützte und auch anonyme Meldung von Hinweisen für mögliche Gesetzes- und Richtlinienverstöße sowie das Stellen von Fragen zu illegalem oder regelwidrigem Verhalten.

Alle Meldungen und Fragen werden durch das Qualitätsmanagement entgegengenommen und entweder direkt bearbeitet oder an die zuständigen Verantwortlichen delegiert. Den Meldungen und Fragen wird systematisch und konsequent nachgegangen – unter sorgfältiger und bestmöglicher Einhaltung aller Compliance-Richtlinien.

[www.ait.ac.at/incident-reporting](http://www.ait.ac.at/incident-reporting)

Lawful and ethical behaviour are the fundamental principles of the AIT Austrian Institute of Technology.

“Together, we have a responsibility for the reputation of our company. ‘Our Values & Guiding Principles’ describe the values we share and how we wish to work together, both today and in the future,” emphasize Anton Plimon and Wolfgang

Knoll, the two Managing Directors of the AIT Austrian Institute of Technology. “They provide us with a clear target that must be achieved in order to secure the success of our Institute over the long term. In accordance with our key concept of ‘Tomorrow today with you’, we can only achieve this target together.” The values and principles for lawful and value-oriented action, which form the basis of the institute’s self-image, apply equally to everyone at AIT – to the management, to the executives, and to each individual employee. “They make de-

---

**“Together, we have a responsibility for the reputation of our company.”**

Anton Plimon and Wolfgang Knoll,  
AIT Managing Directors

mands on us, and at the same time they are promises to the outside world of responsible behaviour toward our partners and the public, but also in our dealings with one another within the company,” explain the two Managing Directors.

### Orientation and mission statement

The values and principles are laid down in several documents that are regularly updated – they are clearly arranged on a newly created landing page on the AIT intranet. <https://intranet.ait.ac.at/projekte/our-values-guiding-principles> The AIT’s “Vision” and “Mission Statement”



provide an orientation framework, defining the fundamental orientation and role of AIT. The AIT brand identity is also defined (with the guiding values “Strategic Thinking”, “Beyond Borders” and “Committed to Excellence”). The Code of Leadership expresses the self-conception of leadership at the AIT Austrian Institute of Technology and is used as a tool to create an innovative environment for reaching our goals.

The AIT “Code of Conduct” (RL30e-AIT) serves as a comprehensive set of guiding principles. This specific code of conduct for AIT contains recommendations that AIT staff members should use for orientation when dealing with colleagues as well as with business partners. It also summarises important rules from existing guidelines and process descriptions. The “Code of Conduct” reflects AIT’s vital commitment to equality, fairness, open communication, empowerment and active participation in designing our processes and structures. It also provides clear indication of AIT’s focus on sharing knowledge, a constructive error culture, a favourable atmosphere at the working place and, above all, personal development of our staff members. This includes the topics “Good Cooperation and Good Scientific Practice”, “Legal,

Fiscal and Financial Compliance”, “Communication and Representation”, “Corporate Social Responsibility”, “Gender & Diversity” and “Quality Management at AIT”. “All AIT staff members are committed to complying with the principles of this Code of Conduct and are called on to take ownership of these principles and to act in keeping with them,” the Managing Directors say.

#### **Specifications in the QM system**

Detailed information on various areas is set out in associated documents – e.g. “No to Sexual Harassment” (RL30-MD01e-AIT) or “No to Workplace Bullying” (RL30-MD02e-AIT). As a basis for AIT’s quality orientation, the Managing Directors formulate the quality policy (M90-MD16e-AIT) and define the quality objectives (M90-MD17e-AIT) on an annual basis. All QM documents declared binding for the entire company are published on the AIT intranet under “QM System” and are thus available to all AIT employees at any time.

<https://intranet.ait.ac.at/qm-system>

#### **Incident Reporting**

The AIT Incident Reporting Portal supplements the communication channels available for reporting breaches to date, including reports to the direct line managers and team leaders. This electronic system is open to all our employees, and also to our business or collaboration partners. It enables protected and anonymous reporting of indications of possible violations of laws and guidelines as well as asking questions about illegal or irregular behaviour. It allows to safely and anonymously report any potential incidents and questions regarding illegal or non-compliant behaviour.

All reports and questions will first be directed to quality management. Here they will either be processed directly or delegated to the manager responsible in each case. All reports and questions will be systematically and resolutely followed up – with careful and best possible adherence to all compliance guidelines.

<https://www.ait.ac.at/en/translate-to-english-incident-reporting>

# AWARD FOR AIT STARTUP INITIATIVE

Die praktische Umsetzung von Forschungsergebnissen durch Patentierung, durch Startups und Spin-offs ist ein wichtiger Beitrag des AIT zum Wohl von Wirtschaft und Gesellschaft. Um diesen Prozess zu unterstützen, wurde das AIT Entrepreneurship-Programm unter dem Titel „Time to think big – Explore, connect and start your business!“ neu strukturiert und verstärkt.

Wie einige Gründungen in jüngster Zeit beweisen, ist diese Initiative höchst erfolgreich – und sie findet auch in der Fachwelt Anerkennung: Beim „Spin-off Dashboard Austria 2021“, einer erstmals durchgeführten Bestandsaufnahme akademischer Spin-off Aktivitäten in Österreich, erlangte das AIT in der Kategorie „außeruniversitäre Forschungseinrichtungen“ den hervorragenden 2. Platz. Aus Sicht der Jury der Spin-off Austria-Initiative zeige die Strategie des AIT eine „schlüssige Weiterentwicklung und Integration von gründungsunterstützenden Maßnahmen in den laufenden Forschungs- und Entwicklungsprozess“. „Diese Auszeichnung bestätigt unseren

eingeschlagenen Weg einer integrierten Spin-Off-Strategie“, sagt Alexander Svejkovsky, AIT-Chief Financial Officer (CFO).

The practical implementation of research results through patenting, startups, and spin-offs is an important contribution of the AIT Austrian Institute of Technology to the well-being of the economy and society as a whole. To support this process, the AIT Entrepreneurship Program has been restructured and strengthened under the title “Time to think big – Explore, connect and start your business!”.

As evidenced by a number of recent startups, this initiative is highly successful – and it is also gaining recognition among experts: in the “Spin-off Dashboard Austria 2021”, an inventory of academic spin-off activities in Austria conducted for the first time, AIT achieved an outstanding 2nd place in the category “Non-university research institutions”. In the view of the Spin-off Austria Initiative jury, AIT’s strategy demonstrates a “coherent further



Alexander Svejkovsky,  
AIT Chief Financial Officer (CFO).

development and integration of start-up support measures into the ongoing research and development process.” – “This award confirms our chosen path of an integrated spin-off strategy,” says Alexander Svejkovsky, AIT Chief Financial Officer (CFO).

<https://intranet.ait.ac.at/projekte/entrepreneurship/>

# AIT PHD-SEMINAR IN RUST

19 PhD-Student:innen am AIT nutzten beim PhD-Seminar in Rust die Gelegenheit zu Weiterbildung und Networking. In der von Michael Jordan (RHRD) organisierten zweitägigen Veranstaltung gab es u. a. Workshops zu wissenschaftlicher Kommerzialisierung, wissenschaftlicher Integrität und Wissenschaftskommunikation sowie ein Präsentationstraining. Überdies konnten die PhDs der Gruppe und Managing Director Wolfgang Knoll ihre Forschungsthemen in fünfminütigen Pitches vorstellen.

19 PhD students at AIT took the opportunity for further education and networking at the PhD seminar in Rust. The two-day event, organized by Michael Jordan (RHRD), included workshops on scientific commercialization, scientific integrity, and science communication, as well as a presentation training session. In addition, the PhDs had the opportunity to present their research topics in five-minute pitch presentations to the group and Managing Director Wolfgang Knoll.

<https://intranet.ait.ac.at/working-for-ait/hr-development/aits-phd-programme/>





# GEMEINSAME SPIELREGELN FÜR SPITZENQUALITÄT COMMON RULES FOR TOP QUALITY

In unserer Rubrik "Talk im Innenhof" – diesmal virtuell durchgeführt – stellen wir Ihnen Heinrich Huber vor, der seit 2016 das Qualitätsmanagement am AIT leitet.

## **Fangen wir mit Grundlegendem an: Was genau ist denn eigentlich Qualitätsmanagement (QM)?**

So wie es in jedem Sport Regeln gibt, die sicherstellen, dass das Spiel fair über die Bühne geht, brauchen auch Unternehmen verbindliche Regeln für interne Abläufe. Diese Regeln sind im Qualitätsmanagement abgebildet. Das Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden wissen, was bei welcher Aufgabenstellung zu tun ist und nicht selbst Abläufe kreieren. Letztens hat unsere Staff Unit Corporate and Marketing Communications (CMC) die QM-Regeln als Bedienungsanleitung des AIT bezeichnet.

## **Welchen konkreten Nutzen hat QM für ein Unternehmen?**

Wir alle sind verpflichtet, unsere Geschäfte mit Sorgfalt zu führen, das Quali-

tätsmanagement bildet dafür die Basis. Wir beim AIT sind darüber hinaus gemäß ISO 9001 zertifiziert. Das ist eine vertrauensbildende Maßnahme in Richtung unserer Kundschaft, quasi ein zusätzliches Verkaufsargument, weil Kundinnen und Kunden darauf vertrauen können, dass bei uns bestimmte Abläufe und Regeln eingehalten werden.

## **QM wird oft als mühsamer administrativer Mehraufwand betrachtet. Was entgegnen Sie dem?**

Diese Kritik kommt eher zu Beginn der Einführung von Qualitätsmanagement in Unternehmen zum Vorschein. Das haben wir schon hinter uns. Grundsätzlich kann ich verstehen, dass viele bei Dokumentations- und Nachweispflichten nicht immer sofort den Mehrwert erkennen, aber: Qualitätsmanagement schützt vor

rechtlichen Konsequenzen. Wer sich als Mitarbeitender an geltende Spielregeln hält, dem kann man kein Fehlverhalten vorwerfen. Ich sage immer: Seid froh, wenn euch Fragen zur Dokumentation nur bei internen oder externen Audits gestellt werden und nicht vor einem Gericht.

## **Was hat sich in den letzten Jahren im QM verändert und was erwartet uns in den kommenden Jahren?**

Was mich stolz macht, ist, dass die internen Audits mittlerweile immer positiver wahrgenommen werden. Da hat sich definitiv etwas geändert. In diesem Jahr haben wir angefangen, das Managementsystem auf Konzernebene zu digitalisieren und reversionssicher zu machen. Das ist ein sehr aufwändiger, aber notwendiger Prozess, der im Laufe der



kommenden Jahre auch auf die Centers und Units ausgerollt werden wird.

### **Wie sieht Ihr typischer Arbeitstag aus?**

Vieles passiert spontan, denn als Schnittstelle zwischen Geschäftsführung und Administration bin ich Ansprechpartner für alle QM-relevanten Anliegen, die tagtäglich zu bearbeiten sind. Daneben stimme ich mich mit den QM-Koordinatorinnen und -Koordinatoren in den Centers ab, führe u.a. interne Audits durch und leite unsere akkreditierte Prüfstelle.

### **Was ist Ihr persönlicher Qualitätsanspruch?**

Mein Anspruch ist es, Vorbild zu sein und das Einhalten aller Regeln vorzuleben.

### **Ihre 3 QM-Tipps für alle Mitarbeitenden?**

1. Verwenden Sie nur Formulare und Dokumente aus dem Intranet. Alle aktuell gültigen Regeln, Formulare und Dokumente befinden sich dort.
2. Tätigen Sie Freigaben bewusst und haken Sie niemals Ungelesenes ab.
3. Nehmen Sie sich die Nachweis- und Dokumentationsführung zu Herzen. Sie werden im Ernstfall davon profitieren. Und schließlich: Sehen Sie die QM-Dokumentation als Bedienungsanleitung des AIT. Wer die QM-Regeln kennt, ist wahrer AIT-Profi.

In our column “Talk in the courtyard” we present Heinrich Huber, who has been in charge of Quality Management at AIT since 2016.

### **Let's start with the basics: What exactly is Quality Management (QM)?**

Just as there are rules in every sport to ensure that the game is played fairly, companies also need binding rules for internal processes. These rules are

mapped out in Quality Management. The aim is to ensure that all employees know what has to be done for each task and don't start creating their own procedures. Recently, our Corporate and Marketing Communications (CMC) staff unit described the QM rules as “the AIT user guide”.

### **What are the concrete benefits of QM for a company?**

We are all obliged to conduct our business with care, and Quality Management forms the basis for this. At AIT, we are also certified according to ISO 9001. This is a confidence-building measure directed at our clients, an additional selling point, so to speak, because they can have confidence that certain processes and rules are adhered to at our company.

### **QM is often seen as a tedious additional administrative burden.**

#### **How do you counter this?**

This criticism tends to come up at the beginning of the introduction of Quality Management in companies. We've already been through that. In principle, I can understand that many people do not always immediately recognize the added value of documentation and verification requirements, but Quality Management is a protection against legal consequences. Employees who stick to the rules of the game cannot be accused of misconduct. I use to say: Be happy if questions about documentation are only asked during internal or external audits and not in court.

### **What has changed in QM in recent years and what can we expect in the coming years?**

What makes me proud is that the internal audits are now perceived more and more positively. Something has definitely changed. This year, we started to digitize the management system at Group level and make it audit-proof. This is a very time-consuming but necessary process that will also be rolled out to the Centers and Units over the coming years.

### **What does your typical working day look like?**

A lot happens spontaneously, because as the interface between management and administration, I am the contact person for all QM-related issues that have to be dealt with on a daily basis. In addition, I liaise with the QM coordinators in the Centers, carry out internal audits, and manage our accredited test laboratory.

### **What is your personal quality standard?**

My claim is to be a role model and to exemplify compliance with all rules.

### **Your 3 QM tips for all employees?**

1. Only use forms and documents from the intranet. All currently valid rules, forms, and documents are located there.
2. Be thoroughly aware of the approvals you give and never check off a document you haven't read.
3. Take the proof and documentation management to heart. You will benefit from it in a serious situation. And finally: consider the QM documentation as the AIT user guide. Whoever knows the QM rules, is a true AIT professional.

## **QM System**

In AIT's intranet under the tab QM-System you will find all Guidelines and Process Descriptions (including all associated documents) which apply to AIT and the subsidiaries which have adopted them in the areas of Management, Compliance, QM, Value Creation, HR, Purchasing, Legal, Accounting/Controlling, Communication, ITO, and Job Safety & Environment. Furthermore, you can find specific guidelines for specific organizational units.

<https://intranet.ait.ac.at/qm-system>



Serie: Was tut sich an den Standorten des AIT?

# STANDORT TULLN: GESUNDE PFLANZEN, GESUNDE ERNÄHRUNG HEALTHY PLANTS, HEALTHY NUTRITION

Seit zehn Jahren arbeiten Forscherinnen und Forscher des AIT in modernsten Labors in Tulln an der intelligenten Nutzung biologischer Ressourcen.

Die Vision der rund 80 Forscherinnen und Forscher am AIT-Standort Tulln ist klar umrissen: Sie wollen biologische Ressourcen von Pflanzen und Mikroorganismen erforschen, um Lebensmittelsysteme nachhaltiger, widerstandsfähiger, zirkulärer und gesünder zu machen. Die Labors, Glashäuser usw. befinden sich im Universitäts- und Forschungszentrum Tulln (UFT). Es ist Teil eines großen Forschungs- und Technologiezentrums, das sich mit Themen der Biotechnologie beschäftigt. Neben dem AIT sind auch Unternehmen, universitäre Forschungsinstitute – v. a. von der Universität für Bodenkultur (Boku), aber auch von der Technischen und der Veterinärmedizinischen Universität Wien – sowie Lehreinrichtungen. „Es gibt im Bereich natürliche Ressourcen keinen anderen Standort in Österreich mit ei-

nem derartigen Campus, wo Firmenforschung, wissenschaftliche Institute, Universitäten und eine Fachhochschule zusammenkommen“, erläutert Angela Sessitsch, Leiterin der Competence Unit Bioresources des AIT Centers for Health & Bioresources.

Die AIT-Forschungsgruppen in diesem Bereich waren ursprünglich in Seibersdorf beheimatet. Da die dortigen Gebäude und Labors in die Jahre gekommen waren, wurde ein Ersatz gesucht – 2011 wurde das moderne Gebäude mit viel Holz und Platz in Tulln bezogen. Gepflegt wird eine intensive Kooperation mit den Partner:innen vor Ort, das AIT kann beispielsweise die Seminarräume der Boku mitnutzen. Das wissenschaftliche Herzstück ist das Research Field „Exploration of Biological Resources“. Die mittelfristigen Ziele dabei sind:

- **Die Verbesserung des pflanzlichen „Holobionten“** – dieser umfasst die Pflanze mit ihrem Mikrobiom (Gesamtheit aller Mikroorganismen in und um die Pflanze) sowie deren Interaktionen – soll zu synergistischen Pflanzen-Mikrobiom-Produktionssystemen führen, die widerstandsfähiger gegen Stressfaktoren wie z.B. Wasserknappheit sind.
- **Die Entwicklung von Mikrobiom-Lösungen** soll neuartige Produkte und Anwendungen ermöglichen, die der Bekämpfung von Pflanzenschädlingen, der Verbesserung der Bodenqualität und der Pflanzenernährung sowie der Ermöglichung der Pflanzenproduktion unter veränderten Klimabedingungen dienen.
- **Verbesserung der Lebensmittelqualität und -gesundheit:** Durch die



Entwicklung von mikrobiellen Lösungen und mikrobiombasierten Vorhersagemodellen soll eine Verbesserung der Pflanzeigenschaften auch nach der Ernte (z. B. Lagerfähigkeit) und der Lebensmittelqualität erzielt werden. Verstehen will man den Zusammenhang zwischen Umweltbedingungen, Mikrobiomen, Lebensmittelqualität und menschlicher Gesundheit.

Dafür steht den Forscherinnen und Forschern eine erstklassige Forschungsinfrastruktur mit modernsten mikro- und molekularbiologischen Methoden zur Verfügung. Identifiziert werden dort z. B. Biomarker für Gene, die mit bestimmten Eigenschaften zusammenhängen. Geforscht wird weiters am Nachweis von Umweltpathogenen oder an der Stresstoleranz von Pflanzen. Am Standort gibt es überdies ein (Bio-)Aerosol-Testsystem, eine DNA-Bank zur Langzeitlagerung biologischer Proben sowie die erforderlichen digitalen Werkzeuge (Bioinformatik, Künstliche Intelligenz usw.).

For ten years, AIT researchers have been working on the intelligent use of biological resources in state-of-the-art labs in Tulln.

The vision of the approximately 80 researchers at the AIT site in Tulln is clearly defined: They aim to explore biological resources from plants and microorganisms in order to make food systems more sustainable, resilient, circular, and healthy. The labs, glass houses, etc. are located in the University and Research Centre Tulln (UFT). It is part of a large research and technology centre working on biotechnology topics. In addition to AIT, companies, university research institutes – especially from the University of Natural Resources and Life Sciences (BOKU), but also from the Vienna University of Technology (TU Wien) and the University of Veterinary Medicine Vienna (Vetmeduni) – as well as teaching institutions are involved as well. "In the field of natural resources there is no other location in Austria with a campus like this, where corporate research, scientific institutes, universities and a university of applied sciences all come together," explains Angela Sessitsch, Head of the Competence Unit Bioresources at the AIT Centre for Health & Bioresources.

The AIT research groups in this area were originally based in Seibersdorf. As the buildings and labs there had become outdated, a replacement was sought – in 2011, the modern building with lots of wood and space in Tulln was obtained and moved into. An intensive collaboration with the local partners

is maintained; a case in point: AIT can use the BOKU seminar rooms. The scientific centrepiece is the Research Field "Exploration of Biological Resources". The medium-term goals here are:

- **The improvement of the plant "holobiont"** – which encompasses the plant with its microbiome (totality of all microorganisms in and around the plant) and their interactions – is expected to lead to synergistic plant-microbiome production systems that are more resilient to stress factors such as water scarcity.
- **The development of microbiome solutions** is expected to enable new types of products and applications to control plant pests, improve soil quality and plant nutrition, and also enable crop production under changing climatic conditions.
- **Improvement of food quality and health:** The development of microbial solutions and microbiome-based prediction models is expected to improve plant characteristics even after harvest (e.g. storability) and food quality. The aim is to understand the relationship between environmental conditions, microbiomes, food quality, and human health.

[www.ait.ac.at/ueber-das-ait/center-center-for-health-bioresources](http://www.ait.ac.at/ueber-das-ait/center-center-for-health-bioresources)

# HCM: NEUES ZEITWIRTSCHAFTSSYSTEM

## HCM: NEW TIME MANAGEMENT SYSTEM

Das neue Zeitwirtschaftssystem liefert einen wichtigen Beitrag für die professionelle und effiziente Abwicklung aller Abläufe im Zusammenhang mit Zeit- und Leistungserfassung.

Das neue Jahr bringt eine Änderung beim Eintragen von Arbeits- und Projektzeiten sowie beim Beantragen von Zeitausgleich, Urlaub, Telearbeit etc. mit sich: Per 7. Jänner 2022 wird das altbekannte ASES-System durch ein neues Zeitwirtschaftssystem namens HCM (Human Capital Management) abgelöst. Dieses ist über eine SAP-basierte Web-Anwendung zugänglich, in der sämtliche Prozesse zur Erfassung, Verwaltung und Freigabe von Arbeitszeiten, An- und Abwesenheiten und Projektkontierungen abgebildet werden. Die laufenden Zeitstempelungen können weiterhin mit den vorhandenen Zutrittskarten über die Zeit- & Zutrittsterminals durchgeführt werden. „Das neue Zeitwirtschaftssystem liefert einen bedeutenden Beitrag für die professionelle und effiziente Abwicklung aller die Zeit- sowie Leistungserfassung betreffenden Abläufe“, erläutert Alexander Svejkovsky, Head of Finance & Controlling (CFO). Die Notwendigkeit eines Umstiegs auf SAP-HCM

begründet er insbesondere mit steigenden Anforderungen von Fördergebern hinsichtlich notwendiger Leistungs- und Zeitdokumentation.

Grundsätzlich wird in HCM zwischen vier verschiedenen Rollen unterschieden:

**Mitarbeitende** sind für die ordnungsgemäße und zeitnahe Erfassung ihrer An- und Abwesenheiten und der damit einhergehenden Leistungserfassung im Zeitwirtschaftssystem verantwortlich. Sollten bei der Eingabe Fehler unterlaufen, weist das System darauf hin. Der Monatsabschluss ist wie bisher bis zum 5. Arbeitstag zur Genehmigung an die Führungskraft zu übermitteln. Liegt ein vollständiger und fehlerfreier Zeitrachweis vor, erfolgt die Beantragung des Monatsabschlusses am Ende des 5. Arbeitstages automatisiert durch das System.

**Projektleitende:** Im Zuge der Umstellung auf das neue HCM-System wird eine Freigabe von kontierten Projektstunden durch die Projektleitung und deren Stellvertretung abgebildet. Dies ermöglicht ein transparentes und effizientes Management von Projektstunden. Das System informiert automatisch per E-Mail über zurückliegende, noch offene Freigaben. Nur freigegebene Projektstunden werden in SAP kostenmäßig auf die Projekte zugebucht.

**Führungskräfte:** Neben den im QM definierten Manager:innen gelten künftig auch in der Zeitwirtschaft tätige The-

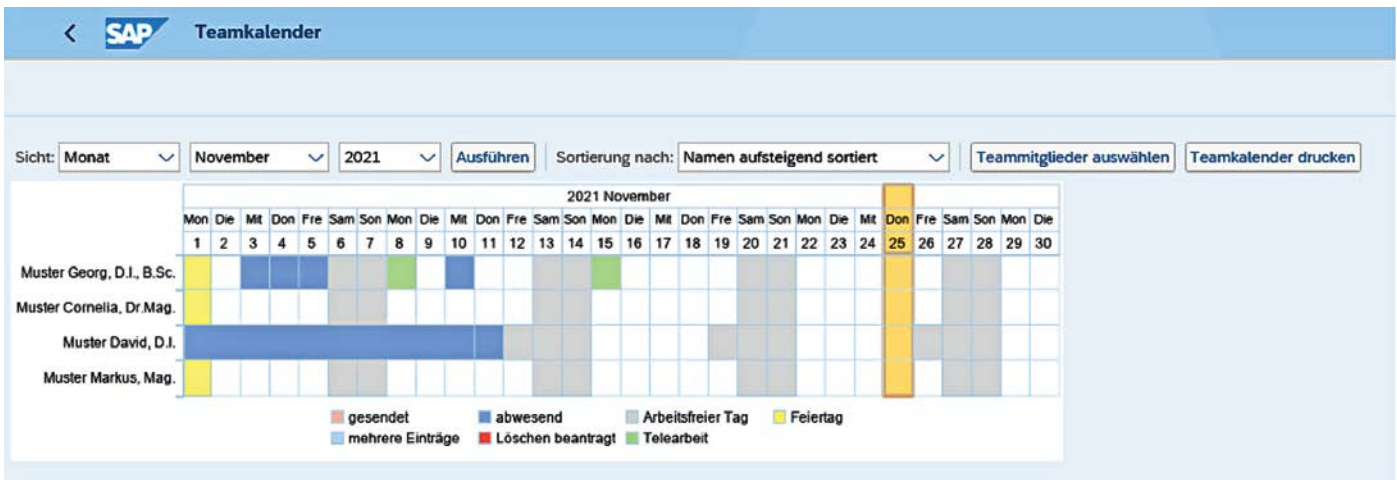
matic Coordinator als Führungskräfte. Dies bietet die Möglichkeit eines transparenten und effizienten Managements von Mitarbeiter:innen. Neben der Zeiterfassung, Ab- und Anwesenheiten und Telearbeitsanträgen beinhaltet dies auch die Freigabe von Zeitrachweisen und Leistungsstunden, die keinem Projekt zugeordnet sind (Gemeinkostenstunden). Wie bisher können Führungskräfte durch Zeitbeauftragte unterstützt werden.

**Zeitbeauftragte** unterstützen die Mitarbeitenden bei Fragen rund ums Zeitwirtschaftssystem. Sie weisen diese auf eventuell auftretende Fehlermeldungen hin bzw. helfen bei der Behebung von fehlerhaften Zeiteinträgen bzw. Leistungserfassungen. Zeitbeauftragte haben die Möglichkeit, Änderungen im aktuellen Monat bzw. Korrekturen für die letzten drei Monate durchzuführen. Die Unterscheidung zwischen den verschiedenen Rollen spiegelt sich in zwei unterschiedlichen Ansichten der Webanwendung des HCM-Systems – ESS/Employee Self Service und MSS/Management Self Service –, für die jeweils eigene Schulungsunterlagen zur Verfügung stehen.

The new time management system will make a significant contribution to the professional and efficient processing of all time and performance recording operations.



As of January 7, 2022, the ASES system will be replaced by a new time management system called "HCM" (Human Capital Management).



One of the new features of the HCM system is a team calendar.

The new year brings with it a change in the entry of working and project times as well as in the application for time off, vacation, teleworking, etc.: As of January 7, 2022, the old ASES system will be replaced by a new time management system called HCM (Human Capital Management). This can be accessed via an SAP-based web application in which all processes for recording, managing, and approving working times, attendances and absences, and project account assignments are mapped. The current time stamping can still be carried out via the existing time & access terminals, using the existing access cards. "The new time management system will make a significant contribution to the professional and efficient processing of all time and performance recording operations," explains Alexander Svejkovsky, Head of Finance & Controlling (CFO). He justifies the necessity of switching to SAP HCM in particular with the increasing requirements of funding bodies with regard to necessary performance and time documentation.

Basically, HCM distinguishes between four different roles:

**Employees** are responsible for the proper and timely recording of your attendances/absences and the associated recording of services in the time ma-

agement system. If there is any mistake when entering the data, the system will inform you. As previously, the monthly closing must take place by the 5th working day of the following month at the latest. If a complete and error-free time statement is available, the application for the monthly statement is made automatically by the system at the end of the 5th working day of the following month.

**Project Management:** The approval of account-assigned project hours by the project management and their deputies is also mapped in course of the conversion to the new time management system. This offers the possibility of transparent and efficient management of project hours by the project leader or their deputy. The system supports you with automatically generated e-mail notifications about existing, still pending approvals. Only approved project hours are added to the projects in SAP in terms of costs.

**Managers:** In addition to the Managers defined in QM, Thematic Coordinators working in time management will in the future also be considered as managers for the employees assigned to them. This offers the possibility of transparent and efficient management of employees. In addition to time recording, absences and attendances, and telework requests, this also includes the approval of time state-

ments and performance hours that are not assigned to a project (overhead hours). As previously, managers can be supported by time administrators.

**Time administrators** support the employees in questions concerning the time management system. They point out any error messages to your employees and support them in correcting incorrect time entries or performance records. Time administrators can make changes in the current month and corrections for the last 3 months. According to the different roles a distinction is made between two different views – ESS/Employee Self Service und MSS/Management Self Service –, for each of which separate training materials are available.

### Further Information:

<https://intranet.ait.ac.at/projekte/neues-zeiterfassungssystem-hcm>

Here you find training videos, tool documentations, FAQs and more information. For any questions, contact the relevant time administrators or, subsequently, the helpdesk of the AIT ([helpdesk@ait.ac.at](mailto:helpdesk@ait.ac.at)).

# ARTTEC AT AIT

Seit Herbst 2018 erweitern internationale Künstler:innen unter dem Namen ARTTEC at AIT den Blickwinkel unserer Mitarbeitenden und Gäste – und zwar durch Ausstellungen im Foyer unseres Headquarters in der Wiener Giefing-gasse 4.

Der erste Künstler am AIT war der Berliner Mixed-Media Artist Chris Noelle, der unter dem Titel „Entschleunigung“ die ständigen Veränderungen von Gesellschaft und Technik mit Hilfe von Spirografie thematisierte und im Videoprojekt ONE die Forschung der Center auf künstlerische Weise interpretierte.

Die zweite Künstlerin, Judith Fegerl, hat sich auf das Thema Energie spezialisiert. In der Installation „reservoir“ zeigte sie Strukturveränderungen von Materialien bei der Energieumwandlung, und im Projekt „capture“ jagte sie im Hochspannungslabor des Centers for Energy Blitze und Lichtbögen durch Sandmischungen – durch die große Hitze schmolz der Sand und erstarrte in gezackten Röhren, sogenannten Fulguriten. Das Finale dieser Ausstellung findet Ende Jänner im Rahmen einer hybriden Veranstaltung statt.

„Danach geht ARTTEC at AIT in die nächste Runde: Das Wiener Künstlerduo Process Studio kooperiert dabei mit der Competence Unit Complex Dynamical Systems des Centers for Vision, Automation & Control“, kündigt Michael H. Hlava (CMC) an.

Since fall 2018, international artists have been broadening the perspective of our employees and guests under the name ARTTEC at AIT – namely in the form of exhibitions in the foyer of our headquarter at Giefing-gasse 4 in Vienna. The first artist at AIT was the Berlin-based mixed-media artist Chris Noelle, who used spirography to address the constant changes in society and technology under the title “Deceleration” and interpreted the centers’ research in an artistic way in the video project ONE.

The second artist, Judith Fegerl, specialized in the theme of energy. In the installation “reservoir” she showed structural changes of materials during energy conversion, and in the project “capture” she chased lightning and electric arcs through sand mixtures in the high-voltage laboratory of the Center for Energy.

ARTTEC Wall of fame:  
Works by Chris Noelle and Judith Fegerl  
on the 1st floor of AIT's headquarter.



Due to the great heat the sand melted and solidified in jagged tubes, so-called fulgurites. The finale of this exhibition will take place at the end of January as part of a hybrid event.

Afterwards, ARTTEC at AIT will go into the next round: The Viennese artist duo Process Studio will cooperate with the Competence Unit Complex Dynamical Systems of the Center for Vision, Automation & Control,” announces Michael H. Hlava (CMC)..

<https://intranet.ait.ac.at/arttec-at-ait>

## EHRUNG VON KOLLEG:INNEN HONORING OF COLLEAGUES

AIT-Geschäftsführer Wolfgang Knoll und Betriebsratsvorsitzende Ursula Sauer haben jene Kolleg:innen beglückwünscht, die 2020 und 2021 ihre Dienstjubiläen hatten oder sich in den Ruhestand verabschiedet haben. Die AIT Jubilarsfeiern im Restaurant Michl's waren auch eine willkommene Gelegenheit, sich mit anderen Kolleg:innen in entspannter Atmosphäre zu unterhalten.

Managing Director Wolfgang Knoll and Works Council Chairwoman Ursula Sauer congratulated those colleagues



who had their service anniversaries or retired in 2020 and 2021. The AIT's anniversary celebrations at Michl's Restau-



rant were also a welcome opportunity to talk to other colleagues in a relaxed atmosphere.

# WIE MAN SOZIALE MEDIEN NUTZEN KANN

## HOW TO USE SOCIAL MEDIA

Am Beginn jedes Kommunikationskonzepts stehen die sieben „W“ – wer, was, wann, wo, warum, wie und wozu –, um die definierte Zielgruppe und die eigenen Ziele bestmöglich zu erreichen. Am aktuellen Beispiel des City Intelligence Lab (CIL) am AIT Center for Energy brachte die Frage nach dem „wo“ einen zusätzlichen Kommunikationskanal. Die Analyse der LinkedIn-Beiträge zu dem 2019 neu gegründeten Labor ergab, dass unsere Inhalte zu den Themen digitale Stadtplanung der Zukunft, Digitalisierung, Klimawandel und News zu aktuellen Projekten auf großes Interesse in der (digitalen) Community stießen. Um diese Themen noch regelmäßiger und praxisorientierter den interessierten LinkedIn-Nutzer:innen zu kommunizieren, entschlossen wir uns in enger Zusammenarbeit zwischen dem Leiter des CIL, Angelos Chronis, und Marketing & Communications eine eigene Fokussseite unter dem Dach des erfolgreichen AIT-LinkedIn-Profiles zu erstellen. Nach fast einem Jahr freuen wir uns nun über ein rein organisches Wachstum von fast 1.500 Followern, die z. B: aus Österreich (12%), aus dem europäischen Raum (30%), aber auch aus New York (3,5%) stammen. Unsere Zielgruppe setzt sich aus interessierten Personen, Forschungspartner:innen und Kund:innen zusammen, denen wir mit diesem zusätzlichen Onlinekanal mit regelmäßigen Bild- und Videobeiträgen kommunizieren. Die jüngsten Highlights waren mit je über 3.000 Impressionen die Postings zur Teilnahme beim Digital Building Demonstration Lab in der Seestadt Aspern sowie zur Teilnahme an der Expo 2020 in Dubai.

Dieses Beispiel zeigt zwei Dinge sehr klar: Zum einen ist es mit einem durch-

dachten Konzept relativ einfach, in Social Media viele Interessierte anzulocken und mit entsprechenden Informationen zu versorgen. Zum anderen muss aber festgehalten werden, dass der Kanal ständig betreut werden muss – dass also auch viel Arbeit hinter den Erfolgen im virtuellen Raum steht.

Interessiert? Wir sind hier zu finden: <https://www.linkedin.com/showcase/aitcil>

### MARGIT ÖZELT

Marketing & Communications  
Center for Energy

At the beginning of every communication concept are the seven "W"s - who, what, when, where, why, how and what for, in order to best reach the defined target group and one's own goals. In the current example of the City Intelligence Lab (CIL) at the AIT Center for Energy, the question of "where" brought an additional communication channel. The analysis of LinkedIn contributions to the City Intelligence Lab, which was newly founded in 2019, revealed that our content on the topics of digital urban planning of the future, digitalisation, climate change and news about our projects met with great interest in the (digital) community. In order to communicate these topics even more regularly and in a more practice-oriented way, we decided to create a focus page under the umbrella of the successful AIT-LinkedIn profile in close cooperation between Angelos Chronis, Head of the Lab, and Marketing & Communications. After almost a year, we now are happy to report a purely organic growth of almost 1,500 follo-



wers, coming for example from Austria (12%), from the European region (30%), but also from New York (3.5%). Our target group consists of interested people, research partners and customers, to whom we communicate with this additional online channel with regular image and video contributions. The highlights of the last few weeks, with over 3,000 impressions per posting, were our participation in the Digital Building Demonstration Lab in the Urban Lakeside Aspern and our participation in Expo 2020 in Dubai.

This example shows two things very clearly: On the one hand, with a well thought-out concept, it is relatively easy to attract many interested people in social media and to provide them with appropriate information. On the other hand, however, it must be noted that the channel must be constantly maintained - in other words, that there is also a lot of work behind success in the virtual space.

Interested? You can find us here: <https://www.linkedin.com/showcase/aitcil>

### MARGIT ÖZELT

Marketing & Communications  
Center for Energy

# NEW ON BOARD

9/2021

Leisa Burrell  
Abdulrahman Dahash  
Daria Liakhovets  
David Dirnbauer  
Philipp Schneider  
Philipp-Sebastian Vogt  
Monika Nestiakova  
Philipp Moser  
Thomas Tophof  
Seyedeh Parisa Mousavi  
Moritz Amberger  
Sarah Reisenbauer  
Gonzalo Eduardo Fenoy  
Cani Besnik  
Philipp Mayer-Ullmann  
Stephan Laschet  
Stefan Brandstetter  
Martin Mairhofer  
Lejla Hadzic  
Benedikt Zöchling  
Klara Otepka  
Pascal Léon Thiele  
Simon L. Krenn  
Helena Blaschke  
Sonja Maria Beier  
Adrián Klepe

10/2021

Emina Mujic  
Alessandro Trenti  
Michael Denk  
Kevin Wilhelm  
Sebastian Alexander Stein-  
lechner  
Abdulkadir Kilic  
Christian Schützenhofer  
Massimo Merenda  
Anna-Maria Ostermayer  
Lenart Motnikar  
Alexander Mirnig  
Javier Gibran Apud Baca  
Marlene Zink  
Abdelkader Shaaban  
Lenhard Reuter  
Katharina Berger  
Jaqueline Eder  
Vamsi Krishna Minnal Sundar  
Rajan  
Lukas Felician Krasel  
Aaron Raffeiner  
Iqra Yousaf  
Marc-Philip Ecker  
Faruk Sanlioglu  
Eszter Borsos  
Pierrick Lorang  
Halil Demirtas  
Katja Gallhuber  
Philippe Vacu Tsalu

11/2021

Francesca Soro  
Yannick Wimmer  
Christian Gasser  
Agnes Jodkowski  
Georg Klein  
Anna Christina Novotny  
Vivien Madi  
Miljana Vuksanovic  
Christine Wahlmüller-Schiller  
Vanessa Staderini  
Tobias Pfaller  
Viktor Zobernig

12/2021

Philipp Ortmann  
Christian Ecker  
Bernhard Bürger  
Nicolas Oliver Marx  
Isabel Wendel  
Filippo Savini  
Miriam Schwebler  
Christoph Fröhlich  
Albert Heinrichs  
David Haag  
Alexander Rauscher

# BABY



Pauline Pilz, 10.10.2021  
Parents: **Wolfgang Pointner**  
(Center for Vision, Automation  
& Control) and **Magdalena Pilz**



Fabian Dvorak, 4.10.2021  
Parents: **Dominik Dvorak**  
(Center for Low-Emission  
Transport) and **Admira Dvorak**



Biel Llamas, 7.10.2021  
Parents: **Andrés Carrasco**  
(Center for Digital Safety &  
Security) and **Núria Llamas  
Luceño**



Bron Shkodra, 24.7.2021  
Parents: **Xheneta Bilalli Shkodra** (Center  
for Innovation Systems & Policy) and  
**Rilind Shkodra**



Lorenz Dobler, 12.11.2021  
Parents: **Johanna Dobler** (Center for  
Technology Experience) und **Andreas Dobler**



Valentin Zips, 10.7.2021  
Parents: **Patrik Zips** (Center  
for Vision, Automation &  
Control) and **Magdalena Zips**