ÖSTERREICHISCHE GESELLSCHAFT FÜR
NACHHALTIGE IMMOBILIENWIRTSCHAFT



LEBENSLANGES LERNEN ALS SCHLÜSSEL ZUR TRANSFORMATION

POSITIONSPAPIER EINER ARBEITSGRUPPE IM RAHMEN DES ÖGNI SYMPOSIUMS

NOVEMBER 2026

Titelbild: Quelle und Copyright © Naïri | Corelens
Veröffentlicht durch die ÖGNI GmbH, November 2026

GENDER DISCLAIMER
In diesem Positionspapier verwenden wir geschlechtergerechte Sprache in Form des Doppelpunkts (z. B. Planer:innen). Wo zur besseren Lesbarkeit nur eine Form verwendet wird, sind stets alle Geschlechter gleichermaßen gemeint.

KEYWORDS

Fehlerkultur · Generationenübergreifender Wissenstransfer · Lebenslanges Lernen · Lebenszyklus · Lernformate · Lernkultur · Mentoring · Projektallianzen · Schwarmintelligenz · Transformationskompetenz · Wertschöpfungskette

EXECUTIVE SUMMARY

Die Transformation der Bau- und Immobilienwirtschaft ist beschrieben: Klimaneutralität, EPBD, EU-Taxonomie, Kreislaufwirtschaft und der Erhalt des Bestands geben die Richtung vor. Was fehlt, ist das Wie. Die ÖGNI-Arbeitsgruppe „Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Transformation“ hat im Rahmen des ÖGNI Symposiums 2026 deshalb gefragt: Wie kommen die Menschen in unserer Branche zu dem Wissen und den Kompetenzen, die sie für die Umsetzung brauchen? Die Antworten bündelt die Arbeitsgruppe in drei Thesen:

LERNFORMATE (Wie lernen wir?):
„Lernen ohne Verstand.“ Wir lernen nicht nur mit dem Kopf, sondern durch Erleben, Ausprobieren und Beziehungen. Die AG fordert Unternehmen auf, Lernen in reale Projekte zu integrieren, Netzwerke und Mentoring zu fördern und Lehre mit Praxis zu verbinden.

LERNKULTUR (Was treibt uns an?):
„Wissen kann man kaufen, Transformationskompetenz muss man kontinuierlich entwickeln.“ Die AG fordert Unternehmen auf, Raum zu schaffen, um das Gelernte zu testen, Bestehendes ständig zu hinterfragen und so die künftige Geschäftsentwicklung zu fördern.

WERTSCHÖPFUNG (Warum schafft Zusammenarbeit mehr Wert?):
„Wertschöpfung im Wandel, Innovation durch Schwarmintelligenz.“ Die AG fordert Geschäftsmodelle, die von allen Beteiligten gemeinsam über den gesamten Lebenszyklus der Immobilie gedacht werden.

Durch alle Thesen ziehen sich zwei Querschnittthemen: Lernen passiert zwischen Menschen, im Projekt, im Team und zwischen den Generationen. Und Lernen braucht Mut, von jeder und jedem Einzelnen und allen voran von Entscheidungsträger:innen. Das Fazit der Arbeitsgruppe: Die Transformation gelingt nur, wenn Lernen im Projekt erlebt, in einer offenen Fehlerkultur gelebt und entlang der gesamten Wertschöpfungskette gemeinsam gestaltet wird. Digitalisierung und KI unterstützen dabei, ersetzen aber nicht die Erfahrung, das Urteilsvermögen und den Mut der Menschen. Wer in lebenslanges Lernen investiert, vermeidet Planungsfehler und Fehlinvestitionen, sichert den Wert seiner Immobilien über den gesamten Lebenszyklus und stärkt seine Wettbewerbs- und Finanzierungsfähigkeit.

INHALTSVERZEICHNIS

Keywords & Executive Summary 3

Teilnehmende & Über die ÖGNI 5

Einleitung: Die Tranformation ist beschrieben, 6

die Umsetzung braucht Kompetenz

Die drei Thesen der Arbeitsgruppe:

These 1: Lernformate 7

These 2: Lernkultur 9

These 3: Wertschöpfung 11

Conclusio & Ausblick 13

DISCLAIMER

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Erkenntnisse der ÖGNI, basierend auf den Gesprächen in der Arbeitsgruppe „Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Transformation“ beim ÖGNI Symposium 2026. Die Ergebnisse wurden für Österreich erarbeitet.

TEILNEHMENDE

Im Rahmen des ÖGNI Symposiums 2026 haben drei Arbeitsgruppen aus Expert:innen aus der gesamten DACH-Region Positionen zu drei zentralen Zukunftsthemen erarbeitet, aus denen Positionspapiere wie dieses entstehen. Wir bedanken uns bei allen Teilnehmenden für das Mitwirken in der ÖGNI Arbeitsgruppe „Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Transformation":

- Eva Aschauer (TU Wien)
- Isabella Aurich (SGNI)
- Lukas Clementschitsch (DELTA) – Präsentator
- Christoph Dewald (re-x AG)
- Carmen Dilch (FH Wien der WKW)
- Theresa Fink (AIT – Austrian Institute of Technology)
- Karin Fuhrmann (TPA Austria)
- Katja Haunold (ÖGNI)
- Tobias Hutter (Intep – Integrale Planung)
- Annekatrin Koch (Larix Engineering) – Präsentatorin
- Susanne Runkel (Hochschule Augsburg)
- Katharina Saxa (ÖGNI) – **Arbeitsgruppenleitung**
- Maresa Schmid (DGNB)
- Alexander Sieh (FH Campus Wien)
- Peter Stellnberger (Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien)
- Jochen Stopper (TH Rosenheim)

ÜBER DIE ÖGNI

Die **Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft** ist eine NGO (Nichtregierungsorganisation) und NPO (Non-Profit Organisation), die sich seit 2009 für die **Etablierung der Nachhaltigkeit in der Bau- und Immobilienbranche** einsetzt. Als zentrale Plattform fördert die ÖGNI den fachlichen Austausch sowie die Weiterentwicklung der Branche. Durch die **Zertifizierung von Gebäuden und Quartieren** zeigt die ÖGNI den Mehrwert nachhaltiger Immobilien auf. Ebenso bietet die ÖGNI **EU-Taxonomie Verifikationen** an und vermittelt über ihre Akademie **praxisnahes Wissen.**

Mitglieder profitieren von Vernetzung, Sichtbarkeit, fachlicher Mitgestaltung und einem starken nationalen wie internationalen Netzwerk. Als Systempartner der **DGNB** (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) und established member des **World GBCs** (World Green Building Councils) sowie mit ihrer Tochtergesellschaft, **CPEA** (Climate Positive Europe Alliance), in Brüssel bringt die ÖGNI internationale Perspektiven und europäische Qualitätsstandards in den österreichischen Markt ein.

Die Transformation ist beschrieben, die Umsetzung braucht Kompetenz

Klimaneutralität, die europäische Gebäuderichtlinie (EPBD), EU-Taxonomie, Nachhaltigkeitsberichterstattung, Kreislaufwirtschaft und der Erhalt des Bestands verändern grundlegend, wie wir planen, bauen und bewirtschaften. Laufend kommen neue Gesetze, Studien, Kennzahlen und Standards hinzu. Fachwissen hat damit eine immer kürzere Halbwertszeit: Was zu Projektbeginn Stand der Technik war, kann bei Fertigstellung bereits überholt sein. Die zentrale Frage verschiebt sich damit vom Was zum Wie: Wie gelangen die Menschen in der Branche zu dem Wissen und den Kompetenzen, die für die Umsetzung nötig sind?

Gleichzeitig verändert Künstliche Intelligenz (KI), wie wir arbeiten und lernen. KI-Werkzeuge werten Normen, Studien und Projektdaten in kurzer Zeit aus, rechnen Varianten für Ökobilanzen und Energiekonzepte und strukturieren Nachweise, etwa für die EU-Taxonomie, vor. Wissen ist damit jederzeit abrufbar. Umso wichtiger wird die Fähigkeit, Ergebnisse einzuordnen, kritisch zu prüfen und verantwortungsvoll anzuwenden. Ein Beispiel aus der Klimaanpassung: Eine KI kann eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse vorbereiten. Ob die daraus abgeleiteten Maßnahmen gegen Hitze oder Starkregen für den konkreten Standort und das konkrete Gebäude geeignet sind, müssen weiterhin Fachleute beurteilen. KI ersetzt Kompetenz nicht, sie setzt sie voraus.

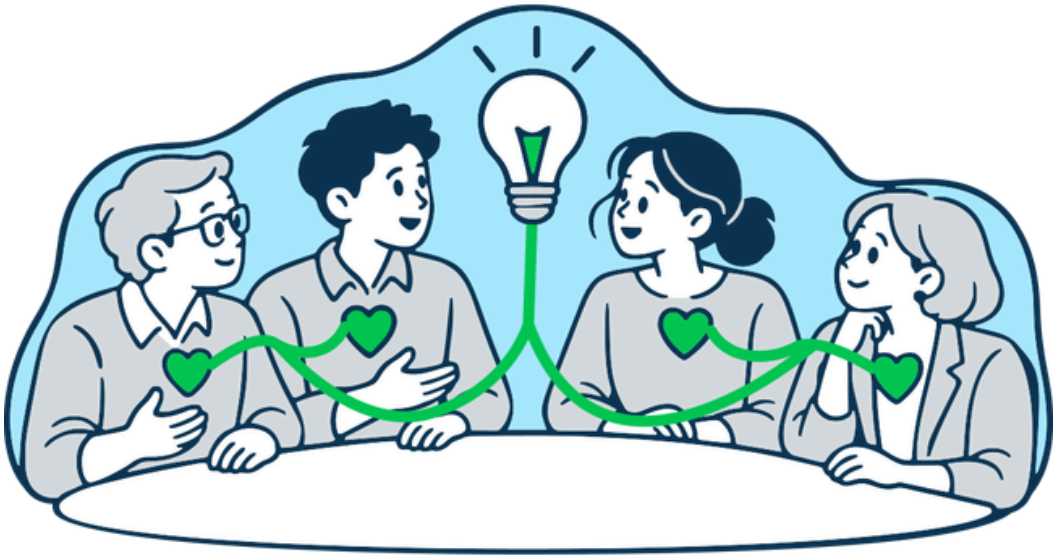
Lebenslanges Lernen ist damit keine freiwillige Zusatzleistung, sondern eine strategische Voraussetzung für die Umsetzung der Transformation. Wer Weiterbildung systematisch verankert, sichert Wettbewerbsfähigkeit, Finanzierungsfähigkeit und Attraktivität als Arbeitgeber:in. Wo Kompetenzen fehlen, drohen Planungsfehler, Greenwashing-Risiken und Fehlinvestitionen.

Mit den Chancen wachsen die Spannungsfelder, die die Arbeitsgruppe sichtbar gemacht hat: Effizienzgewinn steht gegen Kompetenzverlust, Wissenstransfer gegen Wissensverlust beim Generationenwechsel, Freiwilligkeit gegen Verpflichtung, Kultur gegen Kennzahl, Offenheit gegen Risiko und Haftung und vor allem Projektdruck gegen Lernzeit. Besonders deutlich wird das Spannungsfeld zwischen Effizienzgewinn und Kompetenzverlust beim Einsatz von KI: Werkzeuge, die Routinearbeit übernehmen, schaffen Freiräume für Lernen, können aber auch dazu führen, dass Grundlagenwissen gar nicht erst aufgebaut wird. Hinzu kommt, dass im Tagesgeschäft das Dringende meist Vorrang vor dem Wichtigen hat: Lernzeit wird als Erstes gestrichen, wenn ein Projekt unter Termindruck gerät.

Die Arbeitsgruppe hat sich an zwei Tagen mit diesen Fragen beschäftigt und sie in drei Thesenfeldern gebündelt: Lernformate (Wie lernen wir wirksam?), Lernkultur (Was treibt das Lernen an?) und Wertschöpfung (Warum schafft Zusammenarbeit mehr Wert?). Über allem steht die Leitfrage der Arbeitsgruppe: Die Transformation ist beschrieben. Jetzt geht es um das Wie: **„Wie kommen die Menschen in unserer Branche zu dem Wissen und den Kompetenzen, die sie für die Umsetzung brauchen?“**

THESE 1: LERNFORMATE

„Lernen ohne Verstand."



Wissen, das wir nur hören oder lesen, bleibt im Seminarraum. Was wir selbst erleben, ausprobieren und mit anderen besprechen, nehmen wir mit auf die Baustelle, ins Büro und in die nächste Sitzung. Das klassische Seminar mit einmaliger Qualifikation reicht dafür nicht mehr aus. Das gilt umso mehr, seit KI Fachwissen jederzeit verfügbar macht. Was sie nicht liefern kann, ist Erfahrung: das Gespür für ein Bestandsgebäude, für die Abläufe auf der Baustelle oder für die Bedürfnisse der Nutzer:innen.

BEISPIELE

Kinder lernen durch Beobachten, Ausprobieren und Fragenstellen. Sie lernen nicht durch reine Wissensvermittlung, sondern durch eigene Erfahrungen und direkte Beziehungen. Dieses Lernverhalten findet in der Erwachsenenbildung kaum mehr Raum. Gleichzeitig verändert KI das Lernverhalten, und zwar unterschiedlich je nach Generation: Jüngere Kolleg:innen holen sich Antworten zunehmend bei KI-Assistenten, Erfahrene greifen vor allem auf ihr eigenes Wissen zurück. Beides hat Grenzen. Wirksames Lernen entsteht dort, wo beides zusammenkommt.

GEGENARGUMENTE

Dem steht der Einwand gegenüber, dass man mit individuellen, direkten Lernerlebnissen nicht in die Masse kommt. Mentoring und Lernen im Projekt sind aufwendig, schwer planbar und erreichen immer nur wenige.

LÖSUNGSANSATZ UND FORDERUNGEN

Leitfrage: *Wie organisieren wir das Lernen?*

Die Antwort liegt nicht im Entweder-oder: Digitale, modulare und zunehmend KI-

gestützte Formate vermitteln das Grundwissen in der Breite, etwa über adaptive Lernpfade, die sich an Vorwissen und Lerntempo anpassen, oder über KI-Assistenten, die Fragen zur EU-Taxonomie oder zu OIB-Richtlinien direkt im Arbeitsalltag beantworten. Voraussetzung ist, dass die Nutzer:innen die Antworten fachlich prüfen können. Das Erleben im Projekt macht aus diesem Wissen schließlich Kompetenz. Jedes Projekt ist ein potentieller Lernort, es muss nur als solcher genutzt werden. Dafür fordert die AG Unternehmen auf:

1. Lernen in reale Projekte integrieren:
Jedes Projekt wird auch als Lernprojekt geplant, mit Zeit und Budget für Reflexion, Baustellenbegehungen und die gemeinsame Auswertung.

2. Netzwerke und Mentoring fördern:
Erfahrene und junge Kolleg:innen lernen voneinander, über Abteilungs- und Unternehmensgrenzen hinweg. So bleibt Erfahrungswissen beim Generationenwechsel erhalten und verbindet sich mit neuen Methoden und Werkzeugen. Gerade beim Umgang mit KI ergänzen sich beide Seiten: Jüngere bringen Routine im Einsatz der neuen Werkzeuge ein, Erfahrene das Urteilsvermögen, um deren Ergebnisse fachlich einzuordnen (Reverse Mentoring).

3. Lehre mit Praxis verbinden:
Ausbildung, Hochschule und Weiterbildung arbeiten eng mit der Praxis zusammen, etwa in Reallaboren, Exkursionen und gemeinsamen Projekten mit Unternehmen.

„Wir müssen das Gelernte fühlen, erleben und verinnerlichen."

THESE 2: LERNKULTUR

„Wissen kann man kaufen. Transformationskompetenz muss man kontinuierlich entwickeln.“



Weiterbildung ist ein strategischer Hebel für Wettbewerbs- und Finanzierungsfähigkeit. Wirkung entfaltet sie aber erst als gelebte Kultur, die Neugier fördert und Fehler als Lernquelle nutzt. Transformationskompetenz bedeutet mehr als Fachwissen: Sie umfasst die Fähigkeit, Bestehendes zu hinterfragen, mit Unsicherheit umzugehen und Veränderung gemeinsam zu gestalten. Orientierung geben hier etwa der europäische Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit GreenComp der Gemeinsamen Forschungsstelle der EU-Kommission mit zwölf Kompetenzen, darunter Systemdenken, kritisches Denken und Zukunftskompetenz, sowie die Inner Development Goals (IDG), die die inneren Fähigkeiten beschreiben, die Menschen für nachhaltige Veränderung brauchen.

BEISPIELE

Eine Situation, die wohl viele kennen: Eine Kollegin kommt voller Motivation von einer Weiterbildung mit einer Idee zurück. Sofort finden alle Gründe, warum das nicht funktioniert, anstatt die Innovation zu unterstützen. Kurz: Das Seminar ist besucht, das Wissen ist da. Und am Montag? Alles wie bisher.

GEGENARGUMENTE

Kritisch eingewandt wird, dass Unternehmen nicht jede Idee ausprobieren können. Sie müssen effizient arbeiten, und Fehler kosten Zeit und Geld. Hinzu kommt die Sorge vor Haftung und Reputation. Doch Fehler, die nicht besprochen werden, wiederholen sich, und das kostet am meisten. Lernen braucht deshalb geschützte Räume, in denen Ideen erprobt und Fehler ohne Schuldzuweisung ausgewertet werden können.

LÖSUNGSANSATZ UND FORDERUNGEN

Leitfrage: *Sind wir bereit, über eigene Fehler zu sprechen und sie als Teil gelebter Kultur zu sehen?*

Damit Wissen zur Transformation wird, fordert die AG Unternehmen auf:

1. Raum schaffen, das Gelernte zu testen:
Neue Ideen aus der Weiterbildung bekommen Zeit, Budget und einen Ort, an dem sie ausprobiert werden dürfen, etwa in Pilotprojekten.

2. Bestehendes ständig hinterfragen:
Fehler werden zur Lernquelle statt zum Makel. Geschützte Formate, in denen Teams offen über Fehler sprechen, werden fester Teil der Projektarbeit. Führungskräfte lernen selbst mit und gehen als Vorbild voran.

3. Zukünftige Geschäftsentwicklung fördern:
Weiterbildung wird nicht als Kostenstelle, sondern als Investition in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens gesehen und mit der strategischen Entwicklung verknüpft.

„Lernkultur macht Wissen zur Gestaltungskraft.“

THESE 3: WERTSCHÖPFUNG

„Wertschöpfung im Wandel. Innovation durch Schwarmintelligenz.“



Verantwortung wird entlang der Wertschöpfungskette weitergereicht, jede:r optimiert den eigenen Bereich. So bleibt die Transformation ein Projekt der Vorreiter:innen. Versteht die Bank, was die Planung mit grauen Emissionen meint? Und wie soll eine Behörde eine Innovation genehmigen, die sie selbst nicht kennt? Wirklich Neues entsteht dort, wo alle Beteiligten ihr Wissen zusammenbringen und voneinander lernen. Zur Schwarmintelligenz gehört dabei zunehmend auch die KI. Sie bündelt das Wissen aus Normen, Studien, Projekt- und Betriebsdaten vieler Beteiligter und macht es allen entlang der Wertschöpfungskette zugänglich. Wie gut ihr das gelingt, hängt davon ab, wie offen die Beteiligten Daten und Erfahrungen teilen. Die KI wird so zu einem weiteren Teil des Schwarms: Sie verknüpft Wissen, ersetzt aber nicht die Urteilskraft und Verantwortung, die Menschen im gemeinsamen Austausch einbringen.

BEISPIELE

Projektallianzen zeigen, wie das gelingen kann: Bauherr:in, Planer:innen, Bauunternehmen und spätere Betreiber:innen sitzen von Anfang an einem Tisch. Sie teilen Risiko und Erfolg, statt Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette weiterzureichen. So entstehen Lösungen, die keiner allein entwickelt hätte, etwa modulare, rückbaubare Gebäude oder Betreibermodelle, bei denen sich Investitionen in Qualität über den gesamten Lebenszyklus

rechnen. Gleichzeitig wird jede Allianz zum Lernort: Die Planung lernt von Betreiber:innen, was sich im Betrieb bewährt, das Bauunternehmen lernt, warum die Taxonomie bestimmte Nachweise verlangt. Nur gemeinsam, durch Allianzen, kann Innovation entstehen.

GEGENARGUMENTE

Dem steht die alte Regel gegenüber: „Never change a running system." Dahinter stehen die Angst vor Veränderung, die Mühe, die Komfortzone zu verlassen, und der zusätzliche Aufwand, den neue Formen der Zusammenarbeit zu Beginn bedeuten. Doch das System läuft nicht mehr: Klimaziele, Regulatorik und Fachkräftemangel lassen sich mit den gewohnten Abläufen nicht bewältigen und man riskiert, dass Gebäude und Geschäftsmodelle den künftigen Anforderungen nicht mehr gerecht werden und an Wert verlieren.

LÖSUNGSANSATZ UND FORDERUNGEN

Leitfrage: *Wie wird Kompetenzaufbau zur gemeinsamen Aufgabe der ganzen Branche?*

Die AG fordert Geschäftsmodelle, die gemeinsam über den Lebenszyklus der Immobilie gedacht werden. Dafür braucht es:

1. Mut der Immobilienbranche:
Stakeholder und Entscheidungsträger:innen gehen neue Formen der Zusammenarbeit ein, teilen Risiko und Erfolg und beziehen alle Beteiligten von Anfang an ein, auch Gewerke, Hausverwaltung und Finanzierung.

2. Innovationswille der Baubranche:
Unternehmen sehen Allianzen und neue Geschäftsmodelle als Chance, verlassen eingespielte Abläufe und bauen gemeinsam Kompetenzen auf. Digitale Werkzeuge und KI werden genutzt, um Wissen aus Projekten systematisch zu sichern und allen Beteiligten zugänglich zu machen.

3. Flexible Rahmenbedingungen der Politik:
Gesetzliche Rahmenbedingungen lassen partnerschaftliche Modelle und Lebenszyklusbetrachtungen zu und machen sie attraktiv.

„Gemeinsam über den Lebenszyklus gedacht, entsteht mehr Wert für alle."

CONCLUSIO & AUSBLICK

Die drei Thesen verbindet ein gemeinsamer Gedanke: Für das Gelingen der Transformation in Richtung einer nachhaltigeren Bau- und Immobilienwirtschaft ist nicht allein das vorhandene Wissen entscheidend, sondern ob es in die tägliche Praxis übertragen wird. Lebenslanges Lernen ist deshalb keine Pflichtübung, sondern der Schlüssel dafür, dass Klimaschutz und Klimaanpassung im Gebäudebestand und im Neubau tatsächlich ankommen und dabei Wert für alle Beteiligten entlang der Wertschöpfungskette entsteht. Drei Erkenntnisse stehen im Mittelpunkt:

1. Lernen muss erlebt werden: Wirksam ist Lernen dort, wo gearbeitet wird, im Projekt, auf der Baustelle und im Austausch zwischen den Generationen.

2. Kultur entscheidet über Wirkung: Erst wenn Unternehmen Raum zum Ausprobieren schaffen und offen über Fehler sprechen, wird aus Wissen Gestaltungskraft.

3. Kompetenz ist eine gemeinsame Aufgabe und schafft Mehrwert für alle: Wenn alle Beteiligten entlang des Lebenszyklus zusammenarbeiten, voneinander lernen und KI als Teil dieser Schwarmintelligenz nutzen, entsteht Innovation, die keiner allein geschafft hätte.

Zwei Themen ziehen sich durch alle drei Thesen. Das erste ist der Mensch: Lernen passiert zwischen Menschen, in Beziehungen, im Team und über Generationen hinweg. Mit dem Generationenwechsel droht wertvolles Erfahrungswissen verloren zu gehen, wenn wir es nicht aktiv weitergeben. Das zweite ist Mut: Mut, Fehler anzusprechen, Mut, Neues auszuprobieren, und Mut, gewohnte Rollen in der Wertschöpfungskette zu verlassen. Hier sind vor allem Führungskräfte und Entscheidungsträger:innen gefragt.

Lernzeit konkurriert im Tagesgeschäft mit Projekt- und Termindruck, und Haftungs- und Reputationsrisiken bremsen die Offenheit. Laufend kommen neue Regeln hinzu, und es ist kaum realistisch, dass alle stets am aktuellen Stand sind. Genau deshalb braucht es Lernen, das in die Arbeit integriert ist, statt neben ihr zu stehen.

Werden die Forderungen umgesetzt, verändert sich die Praxis spürbar: Jedes Projekt ist auch ein Lernprojekt, Erfahrene und Junge lernen voneinander, und das Gelernte wird erprobt und fließt in die nächste Planung ein. KI-Werkzeuge übernehmen Routinearbeit und machen Wissen verfügbar, die gewonnene Zeit fließt in Austausch, Reflexion und Qualität. Bauherr:innen, Planer:innen, Gewerke, Betreiber:innen, Banken und Behörden sprechen eine gemeinsame Sprache und denken das Gebäude über seinen ganzen Lebenszyklus. Dann ist die Transformation kein Projekt der Vorreiter:innen mehr, sondern gelebte Praxis der ganzen Branche.

Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe sind eng mit den Arbeitsgruppen „Zielgerichtete Digitalisierung durch transparente Datenflüsse“ und „KI und Robotik“ verbunden: Die Digitalisierung liefert die Daten, die KI die Werkzeuge. Ihr Nutzen hängt

jedoch von den Kompetenzen der Menschen ab, die sie einsetzen. KI kann Wissen bündeln, Varianten berechnen und Nachweise vorbereiten. Ob ein Ergebnis plausibel ist, ob eine Maßnahme zum Gebäude passt und welche Verantwortung daraus folgt, beurteilen weiterhin Menschen.

Lebenslanges Lernen, verbunden mit dem verantwortungsvollen Einsatz digitaler Werkzeuge, schafft damit die Voraussetzung, die Transformation hin zu einer nachhaltigeren Bau- und Immobilienwirtschaft wirksam und wirtschaftlich zu gestalten.

„Wissen kann man kaufen. Die Transformation gelingt nur, wenn wir gemeinsam lernen und dabei wachsen.“

Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft
Austrian Sustainable Building Council

Mayerhofgasse 1 I Top 22
1040 Wien
Austria

+43 664 15 63 507 I office@ogni.at I www.ogni.at
© ÖGNI GmbH November 2026

Erarbeitet von der Arbeitsgruppe “Lebenslanges Lernen als Schlüssel zur Transformation” im Rahmen des ÖGNI Symposiums 2026
Redaktionelle Bearbeitung: Katharina Saxa
Grafische Gestaltung: Katja Haunold

Alle Rechte vorbehalten. Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts übernimmt die ÖGNI keine Gewähr.

Mitglied von:

Partner von: