

Report

(+)

PLUS

Hochzeit mit Hindernissen

BEI FUSIONEN PRALLEN UNTERSCHIEDLICHE
KULTUREN AUF EINANDER.
MEHR ALS DIE HÄLFTE DER UNTERNEHMEN
SCHEITERT DARAN.



BITTERER
ABSCHIED **22**

Wenn Mitarbeiter gehen und
Kunden mitnehmen.

WAHL
2013 **12**

Alle für den Mittelstand –
zumindest im Wahlkampf.

COOL
STUFF **40**

Alles, was schön ist
und Spaß macht.





Lebensart.
Zeitgeist.
Nostalgie.

Jetzt neu
eröffnet!

Wien



**WIEN IN VOLLEN ZÜGEN
GENIESSEN.** 1 Nacht ab € 109,-/pro Zimmer

Erleben Sie eine architektonische Zeitreise zwischen Biedermeier und Moderne. Funktionale Ausstattung, gemütlicher Komfort und einmalige Ruheoasen begeistern Geschäftsreisende und Wien-Liebhaber gleichermaßen.

INKLUSIVLEISTUNGEN: Freie Nutzung des Acquapura City SPA, gratis W-LAN, Kaffeemaschine im Zimmer (inklusive Tabs Teebeutel), Concierge Service.

A-1050 Wien · Margareten Gürtel 142 Tel. +43/(0)50/9911 3002
reservierung.wien@falkensteiner.com
www.margareten.falkensteiner.com



FALKENSTEINER

**Hotel Wien
Margareten** XXXXX

EIN WORT VOM
EDITOR



ALFONS FLATSCHER
Herausgeber

ORF:
DINO VOR DER WAHL

> Die Wahl 2013 wird vom ORF mit 15 TV-Konfrontationen begleitet, die in einem vielsagenden Setting stattfinden: In einem Halbrund, zu dessen Mitte ein dominanter Streifen zeigt, sitzt die Hauptfigur. Sie hat unbegrenzte Redezeit, verteilt willkürlich Fragen, deren Antworten sie auch gleich zensiert. Sie unterbricht die Diskutanten, wann und wie oft sie will. Aber: Diese Person steht nicht zur Wahl! Sie ist die Moderatorin und die beiden Kandidaten bewerben sich nicht um einen Job beim ORF – unerklärlich also, warum sie sich von der Ex-Monopolfunkanstalt so malträtiert lassen. In den Urzeiten der Fernsehkonfrontationen – Kreisky gegen Klaus 1970, Kreisky gegen Schleinzler 1971, Kreisky gegen Taus 1975 – saßen da zwei Kandidaten von zwei Parteien, die noch wirklich mächtig waren. Sie diskutierten miteinander, einzig die Redezeit war vorgegeben. Der ORF reduzierte sich darauf, faire Rahmenbedingungen zu setzen. Alle waren sehr respektvoll, irgendwie hatte es etwas Würdevolles. Offensichtlich ist es so: Je mehr Macht eine Institution verliert, umso mehr bläst sie sich auf, bis klar wird: Ihre Zeit ist vorbei!

Mehr zum Thema im
Report Video-Blog:



REPORT PLUS DAS UNABHÄNGIGE WIRTSCHAFTSMAGAZIN



4 KOPF DES MONATS. Brigitte Ederer verlässt Siemens - nicht ganz freiwillig.



14 REPORT(+)+PLUS-UMFRAGE. Was wird die Nationalratswahl bringen?



16 HOCHZEIT MIT HINDERNISSEN

Bei Fusionen prallen oft unterschiedliche Kulturen aufeinander. Mehr als die Hälfte scheitert daran.



42 IN DER KVARNER BUCHT

Bei der Wahl ihrer Urlaubsdomizile haben die Habsburger immer ein gutes Händchen bewiesen.

- 08 E-Mail aus Übersee.** In den Gefängnissen sitzen mehr Schwarze denn je.
- 12 Alle für den Mittelstand.** KMU stehen hoch im Kurs – es ist Wahlkampf.
- 22 Bitterer Abschied.** Wenn Mitarbeiter gehen und Kunden mitnehmen.
- 25 Satire.** Wieder verschönert avantgardistische Plakatkunst das Land.
- 26 Nachdenken soll man über alles.** RBI-Chef Karl Sevelda im Interview.

- 30 Mobil.** Die großen 10 – die meistverkauften Autos des ersten Halbjahres.
- 32 Aus der Wolke.** Wie Cloud Computing die IT-Welt verändert.
- 36 Alles aus einer Hand.** Wenn EDV-Sorgen einfach ausgelagert werden.
- 40 Cool Stuff.** Was schön ist und Spaß macht.
- 46 Risak.** Aufbruch soll vor Einbruch kommen.

<< IMPRESSUM

Herausgeber/Chefredakteur: Dr. Alfons Flatscher [flatscher@report.at] **Verlagsleitung:** Mag. Gerda Platzer [platzer@report.at] **Chef vom Dienst:** Mag. Bernd Affenzeller [affenzeller@report.at] **Redaktion:** Mag. Angela Heissenberger [heissenberger@report.at], Martin Szelgrad [szelgrad@report.at] **AutorInnen:** Univ.-Prof. Dr. Johann Risak, Mag. Rainer Sigl, Valerie Uhlmann, Bakk. **Layout:** Report Media LLC **Produktion:** Report Media LLC, Mag. Rainer Sigl **Druck:** Styria **Medieninhaber:** Report Verlag GmbH & Co KG, Nattergasse 4, A-1170 Wien **Telefon:** (01)902 99 **Fax:** (01)902 99-37 **E-Mail:** office@report.at **Web:** www.report.at



KURZ
ZITIERT

»Ich bin mit unserem Ergebnis nicht unzufrieden. Das mag auf den ersten Blick überraschen.«

Der Optimismus von RBI-Chef Karl Sevelda ist auch bei der Präsentation der ernüchternden Halbjahresbilanz noch ungebrochen.

»Wenn wir in Österreich weiterhin einen sozialen Wohnbau haben wollen, werden wir um einen Eingriff ins Eigentumsrecht nicht herumkommen.«

Karl Wurm, Obmann der Gemeinnützigen Bauvereinigungen Österreichs, kritisiert den spekulativen Erwerb und Besitz von Grundstücken, was in den letzten Jahren zu deutlichen Preissteigerungen geführt hat.

»Wir gedenken nicht zu verlieren.«

Byron Haynes, CEO der Bawag P.S.K., gibt sich im Swap-Rechtsstreit mit der Stadt Linz siegessicher.

»Ich lade Sie herzlich ein, gleich morgen zu verkünden, dass Sie das Urlaubs- und Weihnachtsgeld abschaffen wollen.«

SPÖ-Wirtschaftssprecher Christoph Matznetter bestärkt BZÖ-Unternehmervertreter Christian Ebner, sich des Tabuthemas 13. und 14. Monatsgehalt anzunehmen – wenn auch nicht ohne Hintergedanken.



UNFREIWILLIGER ABSCHIED. Topmanagerin Brigitte Ederer scheidet vorzeitig aus, der Siemens-Vorstand wird wieder ein reiner Männerbund.

Kopf des Monats

DIE HEIMKEHRERIN

Nach Peter Löscher verlässt auch Brigitte Ederer den Siemens-Konzern nicht ganz freiwillig. Über ein Polit-Comeback wird bereits gemunkelt.

VON ANGELA HEISSENBERGER

> Im Top-Management geht es manchmal ganz schnell: Ende Juli musste Siemens-Boss Peter Löscher seinen Hut nehmen, Ende September scheidet nun auch Personalchefin Brigitte Ederer aus dem Vorstand aus. Seit der Konzern mehrfach die Renditeziele verfehlte und Großaufträge vermatschte, tobte in der Chefetage ein offener Machtkampf. Insidern zufolge ist die Ablöse Basis eines Deals zwischen Aufsichtsrat und Betriebsrat: Die Gewerkschafter wollten Joe Kaeser als neuem Vorstandschef nur dann zustimmen, wenn Ederer geht. Die »Arbeitsdirektorin«, wie es im Siemens-Jargon heißt, hatte wegen des harten Sparkurses wiederholt Konflikte mit der mächtigen Siemens-Gewerkschaft auszufechten. Zuletzt weigerte sich Ederer, den Vertrag des Betriebsratschefs Lothar Adler zu verlängern. Ederers Vertrag wäre noch bis Mitte 2015 gelaufen. Seit Juli

2010 lenkte sie die Personalagenden für weltweit 370.000 Mitarbeiter des Elektronikmultis, zuvor managte sie erfolgreich die Österreich-Tochter der Siemens AG. Vor ihrem Wechsel in die Wirtschaft 2001 machte die Sozialdemokratin in der Politik Karriere – und dorthin könnte die überaus populäre Vorzeigefrau wieder zurückkehren. Der im Zuge des EU-Beitritts von ihr propagierte »Ederer-Tausender« ist noch vielen Österreichern gut in Erinnerung.

**“ OFFENER
MACHTKAMPF ”**

Frischen Wind würde die 57-jährige Wienerin allemal bringen: Ihre direkte, bodenständige Art, auf Leute zuzugehen und Probleme unverblümt anzusprechen, stieß so manchem »Siemensianer« sauer auf – in der Politik ist sie Gold wert.



CEO BYRON HAYNES zeigte sich mit dem Halbjahresergebnis zufrieden: »Es wurde fleißig gearbeitet.«

BAWAG VERSCHÄRFT SPARKURS

Bis Ende des Jahres soll das Restrukturierungsprogramm abgeschlossen sein.

➤ 50 Millionen Euro des staatlichen Partizipationskapitals hat die Bawag P.S.K. bereits zurückgezahlt, eine weitere Tranche könnte heuer noch kommen. Bankchef Byron Haynes sieht die mehrheitlich im Besitz von US-Fonds befindliche Bank auf einem guten Weg. Der interne Sparkurs wird indessen noch schneller vorangetrieben. Ende des Jahres soll das ehrgeizige Restrukturierungsprogramm abgeschlossen sein und schon 2014 »erhebliche Ergebniseffekte« zeigen. Auch der Mitarbei-

terabbau geht weiter, im ersten Halbjahr wurden wieder 160 Stellen gestrichen. Die Halbjahresbilanz weist mit 93,8 Mio. Euro um 2,9 % weniger Nettogewinn aus als im Vorjahr. Operativ und vor Restrukturierungskosten legte die Bawag zweistellig zu. Veräußerungserlöse in der Höhe von 113 Mio. Euro steigerten das Ergebnis. Die Straffung wird fortgesetzt, alle nicht zum Kerngeschäft zählenden Bereiche werden reduziert oder verkauft. Investieren will Haynes in die IT, ins Filialnetz und ins e-Banking.

VERSICHERUNG

VERO-GRUPPE STÄRKT MARKTPPOSITION



Vero-Vorstand Christian Kaiser (li) und Geschäftsführer Manfred Reinalter freuen sich auf die künftige Zusammenarbeit.

➤ Die Vero Versicherungsmakler GmbH, Nummer drei am österreichischen Versi-

cherungsmarkt, setzt ihren Expansionskurs fort. Mit dem Kauf der Betriebliche Altersvorsorge Consulting wird das Portfolio neuerlich ergänzt. Das Saalfeldener Unternehmen bleibt in der Vero-Gruppe als eigenständiges Tochterunternehmen bestehen, Geschäftsführer Manfred Reinalter tritt in das Vero-Managementteam ein. Vero-Vorstand Christian Kaiser freut sich eine erfolgreiche Zusammenarbeit: »Unseren Kunden können wir nunmehr in diesem zukunfts-trächtigen Geschäftsfeld der betrieblichen Vorsorge eigenes Know-how anbieten und uns am regionalen Markt in Salzburg gestärkt positionieren.« Vero verwaltet ein Prämienvolumen von 80 Mio. Euro und beschäftigt 130 Mitarbeiter.

qualityaustria Winners' Conference und Preisverleihung 2013

Unternehmensqualität wirksam gestaltet
Palais Ferstel in Wien, 22. Oktober 2013

Quality Austria ist Ihr Partner für Erfolg mit Qualität.



WirtschaftsBlatt Report Verlag

www.qualityaustria.com

MOBILFUNK

ALLES BEIM ALTEN

> Mit 19. August ist Orange mit dem Drei-Konzern verschmolzen. »Neu, anders und besser« lautet das Motto des Integrationsprozesses. »Unser Vorteil am österreichischen Markt ist die Netzabdeckung, gekoppelt mit niedrigem Preisniveau«, ist Drei-CEO Jan Trionow überzeugt. Mit der Markenintegration und Netzzusammenführung ist Drei außerdem auf insgesamt 6.000 Mobilfunkstandorten vertreten.



Drei-CEO Jan Trionow will »das Beste aus beiden Welten« unter der Dachmarke Drei zusammenführen.

Der Großteil der Orange-Tarife wird wie gewohnt weitergeführt – auch unter neuem Namen. Die Frage nach einem chancengleichen und funktionsfähigen Wettbewerb am Telekommunikationsmarkt bleibt offen. Für die Wirtschaftlichkeit der beiden Unternehmen war der Merger eine logische Konsequenz. Ein Blick auf die Tarifauswahl lässt aber darauf schließen, dass um die Kunden mit harten Bandagen geworben wird.

In der österreichischen Telekombranche gibt es nur noch drei Netzbetreiber statt vormals vier. Hutchison Drei kommt mit der Übernahme auf einen Marktanteil von 23,3 Prozent auf den dritten Platz. Platzhirsch ist nach wie vor A1 mit 45,5 Prozent, gefolgt von T-Mobile mit 31,2 Prozent Marktanteil.



IM VORJAHR ging der Staatspreis Unternehmensqualität an Infineon. Im Bild: Infineon-Vorstandsvorsitzende Monika Kircher mit Quality-Austria-CEO Konrad Scheiber (v.l.n.r.).

Mit Qualität nachhaltig erfolgreich

> Schon zum 18. Mal vergeben Wirtschaftsministerium und Quality Austria am 22. Oktober den Staatspreis Unternehmensqualität. Mit dem Begriff Unternehmensqualität meint Quality Austria den gesamthaft wahrnehmbaren Status eines Unternehmens aus Sicht aller Interessengruppen. Dabei sind Strukturen und Abläufe bis hin zur Haltung des Unternehmens oder auch den Ergebnissen in Form von Produkten oder Dienstleistungen miteingeschlossen. Der Staatspreis steht somit für dauerhaft gute wirtschaftliche Ergebnisse durch exzellente strategische und operative Arbeit, nachhaltiges Engagement sowie konsequente Weiterentwicklung einer Organisation. »Eine Teilnahme beim Staatspreis erfordert langfristige Absichten und das volle Commitment und die Kompetenz aller Mitarbeiter eines Unternehmens. Dafür gibt es am Ende wirtschaftlichen Erfolg, eine gute Beziehung zu den Anspruchsgruppen und eine stabile Positionierung im Marktumfeld«, erklärt Konrad Scheiber, CEO der Quality Austria. Die Staatspreisverleihung findet im Rahmen der Winners Conference statt. An den beiden darauffolgenden Tagen findet in Wien zudem das internationale EFQM-Forum inklusive der Verleihung des EFQM Excellence Awards.

VERANSTALTUNGSTIPPS

> Winners Conference & Verleihung Staatspreis Unternehmensqualität

Wann: 22. Oktober, 15.00 bis 21.00 Uhr
Wo: Palais Ferstel Strauchgasse 4
1010 Wien
Anmeldung: anmeldungsv@qualityaustria.com

www.qualityaustria.com

> EFQM Forum & Verleihung EFQM Excellence Award

Wann: 23., 24. Oktober
Wo: Hotel Intercontinental

www.efqmforum.org

PLATTFORM

SPENDEN FÜR RECHERCHEDIENST

> Die Crowdfunding-Plattform Respekt.net sammelt künftig freiwillige Spenden für den Recherchedienst Dossier. Um größtmögliche Unabhängigkeit bemüht, verzichten die Betreiber des innovativen Webprojekts auf öffentliche Gelder und Werbung. Rund 40.000 Euro lukrierten die Investigativjournalisten seit der Gründung im Oktober 2012 über Kooperationen, Stipendien und Auftragsarbeiten für ausländische Medien. Die Kooperation mit Respekt.net soll langfristig die wirtschaftliche Existenz sichern. Das erste zu finanzierende Projekt ist der unlimitierte Zugang zum Firmenbuch, eine der wichtigsten Recherchequellen. Chefredakteur Florian Skrabal versteht Dossier als »jour-



Florian Skrabal (Dossier), Lena Doppel (Respekt.net), Georg Eckelsberger (Dossier) präsentierten die Kooperation von Dossier und Respekt.net (v.l.).

nalistisches Labor«, das bei Recherche und Darstellungsformen neue, unübliche Wege gehen möchte. Qualitätsjournalismus kostet Geld, die finanziell angespannte Lage der Verlage lässt aber kaum Spielraum für aufwendige Recherchen, die notwendig sind, um etwa Korruption sichtbar zu machen. Die Resonanz der Community ist wie bei der Transparenzdatenbank »Meine Abgeordneten« sehr groß, bereits nach drei Wochen war ein Drittel der benötigten Summe gesichert.

VERANSTALTUNGS- TIPP

WISSENSCHAFT TRIFFT PRAXIS

► **IfU Dialog im Wintersemester 2013/2014.** Das Institut für Unternehmensführung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltet auch in diesem Semester wieder den IfU Dialog. Seit 2003 versucht der Dialog unter der Leitung von Professor Johann Risak den Brückenschlag zwischen Praxis und Wissenschaft. Dabei wird bei jeder Veranstaltung ein Thema aus beiden Blickwinkeln beleuchtet. Die daraus gewonnenen Lehren werden dokumentiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Damit

soll ein Beitrag zur Verbesserung der Führungslandschaft in Unternehmen geleistet und Initiativen für eine anwendungsorientierte Forschung gesetzt werden.

► **Dialogabende im Überblick.** Alle Veranstaltungen finden am neuen Campus der Wirtschaftsuniversität Wien, 1020 Wien, Welthandelsplatz 1, Administrationsgebäude, Sitzungssaal 5 (Raum AD 0.095) statt. Anmeldungen unter ifudialog@wu.ac.at oder +43/1/31336-4204. Die Teilnahme ist kostenlos.

17. Oktober 2013, 18.30
»Gedanken zu sich wandelnden Anforderungen an die Entrepreneurship, das Management und die Restrukturierung von Unternehmen«: Johann Risak, Institut für

Unternehmensführung WU Wien.
»Unternehmensführung in schwierigen Zeiten«: Heinz Lachinger, MBA, CFO, Member of the ext. Board der Austrian Airlines AG

14. November 2013, 18.30
»Führen durch Entscheidungen«: Eduard Brandstätter, Abteilung für Sozial- und Wirtschaftspsychologie der Johannes Kepler Universität Linz
»Raus aus der Masse! – Zwischen Entscheidungsspielraum und Selbstmotivation«: Eveline Steinberger-Kern, Head of Energy CEE der Siemens AG Österreich

12. Dezember 2013, 18.30
»Kulturwissenschaften und –betriebslehre – eine Grundlegung zur Führung von

Kulturinstitutionen«: Peter Tschmuck, stv. Vorstand des Instituts für Kulturmanagement an der Uni für Musik und darstellende Kunst Wien
»Belvedere/21 Haus – Neupositionierung eines Museums«: Agnes Husslein-Arco, Direktorin der Österr. Galerie Belvedere, Wien

16. Jänner 2014, 18.30 »Management von Nichtwissen – eine Chance zur positiven Zukunftsentwicklung«: Rainer Hasenauer, Institut für Marketing und Management an der WU Wien sowie Hitech-Zentrum an der TU Wien
»Mit der Strategie verständliche Ziele klar ausdrücken und mit der Verpflichtung zum Fokus auf Performance umsetzen: Peter Oswald, CEO Europe & International Mond



www.mobilarbeiten.at

Die Arbeitswelt hat sich verändert: heute ist es möglich von zu Hause, vom Hotel oder von unterwegs sicher auf sensible Firmendaten mittels Smartphones oder Tablets zuzugreifen. Virtualisierung sorgt für einheitliche Benutzeroberflächen, Mobility steigert die Effizienz und BYOD reduziert Kosten. **NextiraOne realisiert diese Lösungen für Sie.**

nextiraOne
THE COMMUNICATIONS EXPERTS

Email



»Wir lieben Schwarze wir hassen Nigger«

VON ALFONS FLATSCHER, NEW YORK

Heute sitzen in den USA mehr Schwarze in den Gefängnissen, als es vor 200 Jahren Sklaven gab. Warum sich daran unter Präsident Barack Obama nichts geändert hat.

“

Die USA ist von der Sklaverei nahtlos zum massenhaften Einsperren übergegangen.

”



Jody Armour hat eine gewaltige Afrofrisur. Sie ist nicht nur eine Haartracht, sie ist ein Statement, das schreit: »Ich bin ein Schwarzer.« Beim Reden hält er es eher mit den leisen Töne. Armour ist Sohn eines Schwarzen und einer weißen Mutter, wie Barack Obama, er hat in Harvard Recht studiert, wie Barack Obama, und er lehrt heute an der Universität Southern California. Wenn er spricht oder schreibt, dann meistens über Rassismus – etwa jenen der schwarzen Mittelklasse, die den sozialen Aufstieg geschafft hat und nun mit ihren weißen Mitbürgern in einen Refrain einstimmt: »Wir lieben Schwarze, wir hassen Nigger.«

Sie unterscheiden damit zwischen sich, den steuerzahlenden, hart arbeitenden Aufsteigern, und den bösen »Niggern«, die mit dem Gesetz in Konflikt kommen. Jeder dritte Schwarze landet einmal in seinem Leben hinter schwedischen Gardinen. Von 2,3 Millionen Sträflingen, die heute in den USA einsitzen, sind 60 Prozent Schwarze. In einigen Gegenden von Los Angeles – Watts, South Central – landen neun von zehn Schwarzen im Häfen. »Wir nehmen eine Gruppe, konzentrieren sie in katastrophalen Wohngebieten unter katastrophalen Umständen und wundern uns, dass sie verzweifelte Dinge tun. Wir sind von der Sklaverei nahtlos zum massenhaften Einsperren übergegangen«, klagt Armour.

Und warum hat sich daran unter dem ersten schwarzen Präsidenten Barack Obama nichts geändert?

Armours Antwort: »Er hat die Lage nicht verbessert, er hat sie verschlechtert. Er hat seinen Amtseid geschworen mit der Attitüde des guten Schwarzen, des Privilegierten, der seine Politik auf die anderen Privilegierten ausgerichtet hat, und er hat dabei die Unterprivilegierten vergessen. Er hat moralisierende Ansprachen geliefert, statt tatsächlicher Hilfen, die den Zirkel der Armut unterbrochen hätten.«

Ein Strafgefangener kostet den Staat zwischen 30.000 und 50.000 Dollar pro Jahr. Das sei reine Geldverschwendung, meint Armour – wenn ein Bruchteil dieser Gelder in Bildung investiert würde, schaue vieles ganz anders aus.

Mit puritanischem Feuereifer kämpfen die Amerikaner heute gegen Drogen, wie sie früher gegen Alkohol gekämpft haben. Unter Ronald Reagan wurde 1986 ein radikal verschärftes Drogengesetz verabschiedet, das verpflichtende Mindeststrafen einführte, die kein Richter unterschreiten durfte. Die schwarzen Mandatäre im Kongress haben damals brav mitgestimmt, genauso wie bei einer weiteren Verschärfung unter Bill Clinton. Wer heute mit einem Gramm LSD oder 100 Gramm Heroin erwischt wird, geht für fünf Jahre hinter Gitter, ohne Chance auf Begnadigung. Ein Zweittäter fasst ein Minimum von zehn Jahren aus und beim dritten Delikt ist eine lebenslängliche Strafe Pflicht. Kein Pardon!

»Präsident Obama und sein schwarzer Justizminister Eric Holder haben die Strafverfolgung intensiviert«, argumentiert Armour, »und damit nach der Pfeife der reaktionären Puritaner getanz: Sie lieben Schwarze – sie hassen Nigger.«





Fotos: Dieter Steinbach

Karins Oma und Opa haben sich im Sommer so wie 100.000 andere in Wien lebende Personen auch an der großen Wohn-Befragung beteiligt. Sie leben zufrieden in einer Gemeindewohnung und ihr größtes Anliegen ist, dass sich ihre Enkelin die eigenen vier Wände auch wird leisten können. Alle Ergebnisse zur größten Wohn-Befragung in der Geschichte Wiens auf www.wohnbefragung.wien.at.

Wien steht auf der Seite der Mieterinnen und Mieter!

Die Stadt Wien bietet allen Bürgerinnen und Bürgern professionelle und vor allem kostenlose Service-Angebote. Bis hin zur Übernahme der Anwalts- und Verfahrenskosten, wenn's vor Gericht geht.



So kommen Sie in Streitfällen zu Ihrem Recht

Die Schlichtungsstelle der Stadt Wien trifft – kostenlos – rechtswirksame Entscheidungen in Streitfällen. Neun von zehn Mietzinsverfahren gehen zu Gunsten der Mieterinnen und Mieter aus! Und sollte es einmal wirklich vor Gericht gehen, übernimmt die Stadt Wien auch Anwalts- und Verfahrenskosten.

Mit uns können Sie rechnen

Mit dem Wiener Mietenrechner können Sie im Internet rasch und kostenlos ermitteln, ob Ihre Miete angemessen oder zu hoch ist: www.mietenrechner.wien.at

Der Betriebskostenrechner ist die ideale Ergänzung dazu: www.betriebskostenrechner.wien.at

Vertrauen Sie Wohn-Profis

Die Expertinnen und Experten der Mieterhilfe stehen auf Ihrer Seite. Sie beraten kostenlos über Mietrecht & Miethöhe sowie Rechte & Pflichten von Maklern und Vermietern.

☎ 4000 25900, www.mieterhilfe.at

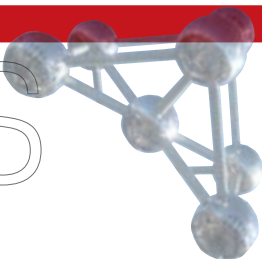


Besuchen Sie die Website und holen Sie sich alle Informationen rund ums Wohnen.



Bezahlte Anzeige





Mit der Stadt Brüssel verbindet jeden, der dort »wegen der EU« lebt und arbeitet, eine ambivalente Beziehung: Man liebt sie, man hasst sie. Manch einem wird sie Heimat, bleibt aber trotzdem für immer fremd. Die Rückkehr aus dem langen Sommerurlaub in die belgische Hauptstadt läutet sodann das unter »Expats« gern gepflegte Brüssel-Bashing ein.

EIN KOMMENTAR
VON GILBERT RUKSCHCIO

10



»Man kann sich auch damit trösten, dass ursprünglich Saarbrücken als Sitz der EU-Institutionen angedacht war.«

ZUM AUTOR

> **Gilbert Rukschcio** studierte Politikwissenschaft in Wien und Aix-en-Provence. Seine berufliche Laufbahn startete er 2005 im Europäischen Parlament. Er ist geschäftsführender Gesellschafter von pantarhei Europe und als Politikberater mit Tätigkeitsschwerpunkt in Brüssel für verschiedene österreichische und internationale Unternehmen und Verbände tätig. In seiner Kolumne »News aus Brüssel« versorgt er die LeserInnen der Report-Fachmedien mit Hintergrundinfos zu europäischen Fragen.

Brüssel – eine Hassliebe

BRÜSSEL HAT ES WAHRLICH NICHT LEICHT: vom eigenen Volk verlassen und geschmäht (Belgier leben bevorzugt außerhalb der Stadt und stauen sich täglich rein) und vom »Expat-Volk« meistens beschrieben mit »Ist eh nicht so schlimm«. Viele jener, die von Berufs wegen in Brüssel leben (müssen), vergessen oft während ihrer langen Absenz im Sommer, was sie an der Stadt stört, um bei ihrer Rückkehr Anfang September umso schonungsloser daran erinnert zu werden: nicht vorhandener öffentlicher Nahverkehr, katastrophaler Zustand der Straßen, hohe (Klein-)Kriminalität und ein Umgang mit Müll, der eher an Neapel als an Wien erinnert. Einzig das Wetter stimmt einen meistens noch versöhnlich: Der September bietet erfahrungsgemäß noch viele Sonnenstunden und überraschend hohe Temperaturen. Doch ab spätestens Oktober regiert wieder der Regen.

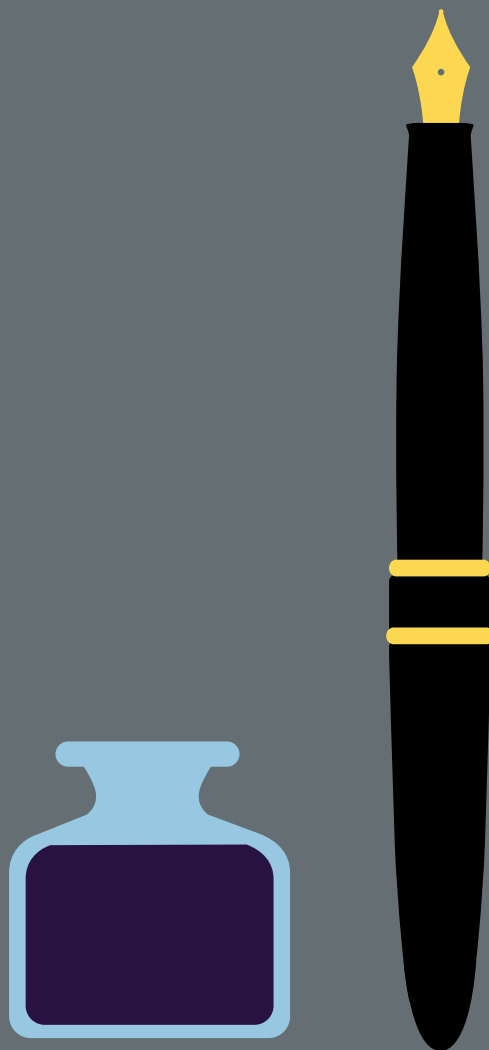
DAS ANDERE BRÜSSEL. Aber Brüssel kann auch anders. Jeder, der sich dort länger aufhält als für den einen Tag im Monat zwecks komprimierten Terminmarathons, weiß um die schönen, manchmal sehr verborgenen Seiten der Stadt: ein unglaublich internationales Flair, das so fast keine europäische Stadt bieten kann (auch abseits der »EU-Blase«); die hohe Dichte an sensationellen Restaurants, die zu einem moderaten Preis sehr gute Gerichte und gemütliche Stunden bieten können; ein Avantgardismus, der sowohl in der Mode als auch in der Kunst Wien um Jahre voraus ist; eine Leichtigkeit dem Leben und der eigenen Existenz gegenüber, die den Belgiern ebenso in die DNA geschrieben scheint wie dem Wiener sein Granteln. Sowie eine Errungenschaft, die man als Österreicher besonders schätzen lernt: Es ist flächendeckend möglich, wochentags nach 19 Uhr und sonntags Lebensmittel einzukaufen. Möglich gemacht wird dies durch ein modernes Gesetz zu Ladenöffnungszeiten, das den lokalen Einzelhandel unterstützt (was früher einmal in Wien die Greißler waren) und Supermarktfilialen die Flexibilität gibt, die maximalen Öffnungszeiten auf alle sieben Tage der Woche aufteilen zu können.

“ VOM EIGENEN VOLK
GESCHMÄHT. ”

ABER HIER LEBEN? NEIN DANKE! Und doch kehren viele EU-Beamte nach ihrem Ausscheiden aus dem EU-Verwaltungsdienst der Stadt Brüssel schnell den Rücken. Viele versuchen nach ein paar Jahren Brüssel den Absprung zurück in ihre Heimat. Denn trotz aller guten Seiten, die man an der Stadt entdecken mag, bleibt immer die Tatsache bestehen, dass der Job einen in diese Stadt gebracht hatte und nicht deren Charme.

Bis die Pensionierung eine Flucht erlaubt, kann sich der EU-Beamte aber damit trösten, dass ursprünglich Saarbrücken als Sitz der EU-Institutionen angedacht war und diese Idee erst durch den Beitritt des Saarlandes 1957 an die Bundesrepublik fallen gelassen wurde. Doch im Gegensatz zu Saarbrücken hat Brüssel einen entscheidenden Vorteil: Man ist innerhalb von circa einer Bahn-Stunde in Destinationen wie Paris, London oder Amsterdam.

WIR SIND IHR BUSINESS PARTNER.



DIE PERFEKTE KOMBI FÜR JEDES UNTERNEHMEN.

Mobiltelefonie + Internet + optionale Datensicherung, schon ab 19,90 € im Monat!
T-Mobile bietet Ihnen jetzt die All-In-One-Lösung für Ihr Business: Top-Smartphones in Verbindung mit einem BIZ INCLUSIVE Tarif Ihrer Wahl plus HOME NET, das schnelle Internet für Ihr Unternehmen – auf Wunsch mit unserer zuverlässigen Datensicherungs-Lösung BackUpPool pro lite. Erstklassiges Service inklusive. Mehr auf www.t-mobile.at/business



DAS VERBINDET UNS.

16,67 € Basispaket jährlich. Aktion gültig bis 31.10.2013 und 24 Monaten MVD in ausgewählter Hardware/Tarifkombination. Preise exkl. USt. Netzqualität bestätigt durch Futurezone 05/2013.



«CHRISTIAN EBNER, BZÖ. »Die Inflation ist schon eine schleichende Vermögenssteuer.«

«C. MATZNETTER, SPÖ, N. ALM, NEOS, G. WEISS, TS. Einigkeit nur in der Stärkung der mittelständischen Unternehmen, in der Frage nach dem Wie scheiden sich die Geister.»



ALLE FÜR DEN MITTELSTAND

VON ANGELA HEISENBERGER

Die Parteien machen sich derzeit stark für KMU – schließlich ist ja Wahlkampf. Wer es wirklich ehrlich meint, wurde am 9. September bei einer hitzigen Podiumsdiskussion, zu der die »Lobby der Mitte« und der Österreichische Gewerbeverein geladen hatten, ein bisschen klarer.



Vertreter von sieben Parteien

– SPÖ, ÖVP, FPÖ, BZÖ, Grüne, Team Stronach und Neos – stellten sich dem Thema, das Lobby-Coach Wolfgang Lusak zuvor in der einleitenden Keynote auf den Punkt gebracht hatte: »Der Mittelstand ist allen Politikern heilig. Er wird als Rückgrat der Wirtschaft gepriesen, doch letztlich nur mit neuen Vorschriften und Abgaben bedacht.«

Tatsächlich konnte man zu Beginn der Diskussion den Eindruck gewinnen, auf dem Podium sei die große Harmonie ausgebrochen und alle inhaltlichen Differenzen der Vergangenheit wären nur ein fataler Irrtum. SPÖ-Wirtschaftssprecher Christoph Matznetter stieß sich bloß an der thematischen

Ausgrenzung von Eine-Person-Unternehmen: »EPU sind die Samen auf der Unternehmenswiese, die erst heranwachsen müssen. Ich sehe keinen Unterschied zwischen Betrieben, die nur einen oder sechs Mitarbeiter haben.«

Ansonsten waren sich alle Diskutanten weitgehend einig: Die österreichischen Unternehmen seien besser als ihr Ruf, die Steuern ungerecht und viel zu hoch, die Bürokratie überbordend und das Bildungssystem heillos veraltet. Nur Alexander Biach, Obmann des Wirtschaftsbundes Wien, erntete auf seine mit Vehemenz vorgebrachten Forderungen – »Dem Mittelstand das Rückgrat stärken und wieder mehr unternehmerische Freiheit geben« – süffisantes Lächeln und die

Anmerkung, dazu hätte die ÖVP als Regierungspartei, die seit Jahren die Wirtschafts- und Finanzminister stellen, schon längst Zeit gehabt.

>> Bildungsmisere <<

In der Frage der Fachkräfte- bzw. Lehrlingsausbildung schieden sich dann doch die Geister. Christoph Matznetter mahnte, sich keinen Illusionen hinzugeben: »Es werden riesige Anstrengungen in der Sekundarstufe notwendig sein.« Eine Gesamtschule für Zehn- bis 15-jährige sei unumgänglich, eventuell auch die Verlängerung der Pflichtschule um ein Jahr. »Es macht keinen Sinn, Talente liegen zu lassen, nur weil es im ländlichen Raum keine AHS gibt.« Auch die Akademi-

« **ALEXANDER BIACH, ÖVP**
 »Wirtschaftswachstum ist nur durch einen Gründerboom erreichbar.«



« **MARGARETE KRIZ-ZWITTKOVITS, ÖGV**
 »Wir brauchen mehr Praktiker im Nationalrat.«

« **VOLKER PLASS, GRÜNE**. »Die Lage der Staatsfinanzen ist mehr als dramatisch. Wie soll sich da eine Steuersenkung ausgehen?«

« **REINHARD PISEC, FPÖ**. »Wir leiden schon unter unverschämten hohen Steuern. Eine Vermögenssteuer ist blanker Unsinn.«



kerquote sei im internationalen Vergleich beschämend, so Matznetter: »Wir müssen die Unis aufmachen, nicht die Zugänge mit Eingangstests verrammeln.«

Neos-Vertreter Niko Alm ortete ebenfalls einen »Stillstand der Bildungspolitik« und forderte »Fächer, die die Wirtschaft wirklich braucht«, etwa Programmierunterricht ab der ersten Schulstufe. Gerald Weiss vom Team Stronach trat für eine Aufwertung der Lehre ein, immerhin habe auch Parteigründer Frank Stronach seinen Aufstieg zum Milliardär als Werkzeugmacher begonnen. Heute mangle es bereits an Grundlegendem: »Ein Fünftel kann nach neun Jahren Schule nicht rechnen, schreiben und lesen.« Er wünscht sich betriebswirtschaftliche Bildung als Pflichtfach sowie Schulen, die ihre Lehrer selbst auswählen können, »so wie jedes Unternehmen seine Mitarbeiter selbst aussucht«.

Reinhard Pisek, Präsident der FPÖ-Fraktion Pro Mittelstand, versuchte gleich zwei Fliegen mit einer Klappe zu erwischen: »Wir leiden unter der unverschämten hohen Besteuerung und der Staat ist nicht im Stande, Schüler ordentlich auszubilden.« »Nicht der Staat soll die Erziehung übernehmen, die grundsätzliche Verantwortung tragen die Eltern«, hielt ÖVP-Vertreter Biach dagegen. Wirtschaftliches Wissen will auch er bereits in der Volksschule ans Kind bringen. BZÖ-Unternehmensvertreter Christian Ebner wür-

de hart durchgreifen und Schulmanager statt Direktoren installieren. Pro Kind bekämen die Schulen »nach holländischem Vorbild« Fixbeträge – »schlechte Schulen müssen dann eben zusperrern.«

Der Grüne Volker Plass stellte schließlich unmissverständlich klar, wer seiner Meinung die Schuld an der Bildungsmisere trägt: »Wer am 29. September ÖVP wählt, errichtet eine

“
 DER MITTELSTAND IST ALLEN POLITIKERN HEILIG.
 ”

Straßensperre für moderne Bildungspolitik. Wir brauchen eine gemeinsame Schule bis 16 Jahre, eine Schule ohne Angst, die Begabungen fördert und nicht Mängel und Fehler in den Mittelpunkt stellt.« Regionale Ausbildungsverbände sollten die Lehre inhaltlich aufwerten, die Kosten dafür weitgehend von der öffentlichen Hand, nicht von den Betrieben getragen werden.

»»Schlagabtausch««

Der Vorsatz »keine Ideologie, sondern konstruktive Vorschläge« wurde in der dritten

Fragerunde zum Thema Vermögen und Steuern endgültig zu Grabe getragen. Die Gastgeberin Margarete Kriz-Zwittkovits, Präsidentin des Österreichischen Gewerbevereins, lieferte sich selbst einen Schlagabtausch mit Matznetter, der mit seinem Know-how als Steuerberater konterte: »Die Großkonzerne zahlen de facto keine Steuern mehr. Und die Vermögenssteuer wird sich wegen der hohen Freibeträge ohnehin in einer Bandbreite bewegen, die nur die Reichsten betrifft. Warum wollen Sie gerade die schützen?«

Das Meinungsspektrum am Podium reichte in Folge von blanker Ablehnung neuer Steuern (»Wir brauchen eine Steuersenkung auf allen Gebieten, damit Österreichs Wirtschaft wieder Luft zum Atmen bekommt«, Pisek) über Verteilungsstrategien (»SPÖ und ÖVP werfen das Geld zum Fenster hinaus«, Ebner) bis zu Fatalismus (»Wer von Steuersenkungen spricht, muss auch sagen, auf welche Leistungen des Staates wir dafür verzichten müssen. Wie soll sich das sonst ausgehen?«, Plass).

Einig waren sich die Teilnehmer – Wirtschaft ist in österreichischen Parteien sichtlich noch immer reine Männersache – letztlich darin, dass die Lohnnebenkosten zu hoch sind. Ein unterhaltsamer Abend fand sein Ende mit der Gewissheit: Egal, wie die Wahl ausgeht – mit so viel Unterstützung dürfte die mittelständische Wirtschaft künftig keine Probleme mehr haben. ■

> DIE GROSSE
UMFRAGE

NATIONALRATS WAHL 2013

Zwölf Parteien rittern bei der bevorstehenden Nationalratswahl um das Vertrauen der Wählerinnen und Wähler. Die Themen Korruption, Bildung, Arbeitszeit und Vermögenssteuer dominierten

den ansonsten eher flauen Wahlkampf – ob sie insbesondere die 1,3 Millionen Nichtwähler (2008) in die Wahllokale locken können, wird sich zeigen. Durch das erstmalige Antreten des Teams Stronach und der Neos könnte es am 29. September durchaus spannend werden. **Report(+)**Plus hat renommierte Politologen und Meinungsforscher um ihre Einschätzung gebeten.

14

1 Nahezu alle Parteien versuchen sich diesmal als Wirtschaftspartei zu präsentieren. Wem gelingt das überzeugender?

> Peter Filzmaier,
Politikwissenschaftler und geschäftsführender Gesellschafter des Instituts für Strategieanalysen (ISA)

Entscheidend ist, was die Wähler subjektiv glauben und nicht, wer objektiv Recht hat. In der Wahlforschung fragt man dazu »Welche Partei halten sie beim Thema Wirtschaft für am kompetentesten?«. Hier wird immer noch der ÖVP am meisten zugetraut. Doch das wissen die anderen Parteien, also interpretieren sie Wirtschaftspolitik einfach in ihrem Sinn, es würde primär um Arbeitsplätze gehen (SPÖ) oder gegen Korruption (Grüne). Das ist beiden bisher sehr gut gelungen, auch mit unfreiwilliger Hilfe der ÖVP.



> Sophie Karmasin,
Psychologin und Betriebswirtin, Geschäftsführerin der Karmasin Motivforschung

Aus verschiedenen Untersuchungen (zuletzt für den ORF) wissen wir, dass den ÖsterreicherInnen die Themen »Schaffen neuer Arbeitsplätze« und »Ankurbeln der Wirtschaft« besonders wichtig sind. 92 % bzw. 86 % stufen diese beiden Themen als (sehr) wichtig für die Entscheidung für eine Partei bei der Nationalratswahl ein. Nicht umsonst bemühen sich alle Parteien, auf diese Fragen eine Antwort zu finden. Während die SPÖ vor allem mit Sicherheit und Arbeitnehmerschutz im Bereich Arbeitsplätze punktet, kann sich die ÖVP mit ihrer klassischen Wirtschaftskompetenz positionieren. Team Stronach, FPÖ, Grüne und BZÖ liegen in ihrer Kompetenz in beiden Bereichen deutlich abgeschlagen. Obwohl also die SPÖ und ÖVP Arbeitsplätze und Wirtschaft besetzen, sind die Zugänge doch sehr unterschiedlich: Die ÖVP versucht über das Stärken der Wirtschaft und der Unternehmen mehr Arbeitsplätze zu schaffen, die SPÖ sieht den Schwerpunkt auf dem Schutz von Arbeitnehmerrechten.



> Peter Hajek,
Politikwissenschaftler und Geschäftsführer des Instituts Public Opinion Strategies

Realiter: keiner Partei. Der Vorstellung von Wirtschaftspartei im anglo-amerikanischen Sinne – schlanker Staat, geringe Sozialabgaben – entspricht noch am ehesten Frank Stronach als Person, sein Team ist von diesem Gedanken eher weiter entfernt. Die ÖVP als österreichische Wirtschaftspartei ist stark vom sozialpartnerschaftlichen Gedanken geprägt, was ihr aber grundsätzlich nicht schadet. Leitl und Mitterlehner haben mit ihren Aussagen versucht, die ÖVP wieder stärker beim Thema Wirtschaft zu positionieren, was aber nicht wirklich geglückt ist. Das BZÖ hat nach wie vor kein Profil in diesem Bereich, Neos schärft diesbezüglich sein Profil mit der Nominierung von Haselsteiner.

2 Wird das Thema Korruption bei der Wahl eine entscheidende Rolle spielen?

> Peter Filzmaier

Ja. Offen ist nur mit welcher Aktualität und Intensität, also ob es neue Fälle gibt. So oder so ist das ein Selbstläufer für die Grünen. Diese sind als einzige Parlamentspartei nicht von entsprechenden Verdachtsfällen und teilweise sogar Verurteilungen betroffen. SPÖ, ÖVP, FPÖ/BZÖ und das Team Stronach (Stichwort Schloss Reifnitz) müssen – in unterschiedlichem Ausmaß – erklären, warum Ex-Parteifreunde ihre angebliche Wirtschaftskompetenz zum mutmaßlichen Wirtschaften in die eigene Tasche nutzten.



> Sophie Karmasin

88 % schätzen auch das Thema Korruption als wahlentscheidend ein. Die Grünen inszenieren sich am stärksten als Partei, der Sauberkeit und Anti-Korruption ein ganz besonderes Anliegen ist. Es stellt sich aber die Frage, ob es ausreicht, zu betonen, dass man gegen Korruption ist. Schließlich würde keine Partei das Gegenteil behaupten. Das Thema Korruption wird eher in der Negativselektion verwendet: Man schließt eine Partei aus, von der man annimmt, dass sie korrupt sei. So gesehen, wird das den Grünen nicht oder kaum passieren, wodurch sie also einen Vorteil über ihren Anti-Korruptionskurs besitzen.

> Peter Hajek

Selbstverständlich! Ganz besonders die Grünen profitieren von diesem Thema. Erstens, weil sie in keinen Skandal involviert sind, zweitens, weil sie seit Jahren an der »Aufdeckung« arbeiten (siehe Moser, Holub, Pilz, Kogler) und drittens, weil sie es in der Kampagne (»100% bio, 0% korrupt«) exzellent begleiten. Alle anderen Parteien sind mehr oder weniger in Skandale verwickelt und sind daher auf ihre Kernwähler angewiesen, die trotzdem ihre Partei wählen.

3 Die größte »Fraktion« ist die der Nichtwähler. Warum sind immer mehr Menschen für die Politik unerreichbar?

> Peter Filzmaier

Naja, ganz stimmt das nicht. 2008 hatte die erstplatzierte SPÖ mehr Stimmen, als es Nichtwähler gab. Auch haben wir international eine sehr hohe Wahlbeteiligung. Doch das Problem besteht. Die Gründe reichen vom Verlust der »Brot und Butter«-Themen (anders als nach 1945 sorgt Politik nicht für die Existenzsicherung) über ein mangelndes Lösungsvertrauen – welche Partei kann glaubhaft versichern, etwas gegen die Weltwirtschaftskrise zu tun? – bis zur generellen Politikerverdrossenheit durch Skandale.

> Sophie Karmasin

Nichtwähler oder Noch-Unentschlossene sind nicht unerreichbar für die Politik, vor allem die Unentschlossenen sind ganz und gar nicht desinteressiert, sondern primär enttäuscht. Sie kennen die politische Landschaft durchaus genau, aber fühlen sich nicht ausreichend thematisch oder persönlich angesprochen. Die Gruppe der Unentschlossenen ist über die richtigen Themen und Personen für die Stimmabgabe zu motivieren, während dies bei deklarierten Nichtwählern um vieles schwerer fällt: Diese sind der Meinung, dass Wahlversprechen nicht eingehalten wurden und wenden sich daher frustriert von der Politik ab.

> Peter Hajek

Wir haben in Österreich noch immer recht hohe Wahlbeteiligungen im internationalen Vergleich. Natürlich schwanken diese von Wahl zu Wahl und Wahlebene zu Wahlebene, aber im Großen und Ganzen haben wir – noch – kein Abdriften größerer Bevölkerungsteile vom demokratischen Prozess. Und nicht jeder Nichtwähler ist mit dem politischen System unzufrieden. Es gibt eben auch Menschen, die »das nicht interessiert« oder »die keinen Einblick haben« und deshalb nicht zur Wahl gehen. Ich empfehle einen entspannten Umgang mit den Nichtwähler. Alle Bürger haben das Recht, wählen zu gehen – und eben nicht wählen zu gehen. Wer sein Recht nicht wahrnimmt, nimmt sich also selbst die Chance mitzubestimmen. Diesen Gedanken gilt es den Menschen näher zu bringen: Es zahlt sich aus, wählen zu gehen.

VON ANGELA HEISSENBERGER

Bei der Fusion von Unternehmen prallen oft sehr unterschiedliche Kulturen aufeinander. Den »weichen« Faktoren wird jedoch zu wenig Beachtung geschenkt: Mehr als die Hälfte der Geschäftsentschlüsse erfüllen nicht die strategischen und finanziellen Erwartungen.

Hochzeit mit Hindernissen

16

> Als die US-Investmentbank Lehman Brothers im September 2008 Insolvenz anmeldete, nahm eine der schwersten weltweiten Finanzkrisen ihren Lauf. Um die Angestellten, die mit ihren in Pappkartons verstauten Habseligkeiten hastig das Bürogebäude in der Wall Street verließen, musste man sich trotzdem keine Sorgen machen. Der japanische Börsenspezialist Nomura übernahm für 225 Millionen US-Dollar die Asia-Pacific-Töchter, die Einheiten für Europa und den Mittleren Osten kosteten gar nur zwei Millionen Dollar. Nomura sicherte sich damit versierte Investmentprofis, die mit den Gepflogenheiten auf diesen Märkten vertraut waren. Der Coup sollte die expansionshungrigen Japaner auf einen Schlag zu Global Playern machen, so der Plan. Die Rechnung ging nicht auf: Nomura schlitterte in ein finanzielles Debakel. Fast alle der mehr als 8.000 ehemaligen Lehman-Angestellten verließen das sinkende Schiff bereits nach wenigen Monaten. Um die wichtigsten Mitarbeiter zu halten, bot das Unternehmen Spitzenboni für zwei Jahre Bindung. Nach dem Ende dieser Frist setzte dennoch ein Exodus der Top-Leute ein. Zu unterschiedlich waren die beiden Kulturen, zu gering die Bereitschaft, auf-

einander einzugehen. Die Lehman-Banker waren gewohnt, selbstständig und rasch Entscheidungen zu treffen und leistungsgerecht bezahlt zu werden. Nomura pflegte dagegen das asiatische Konsensprinzip. Für besonderen Unmut sorgten das Singen der Firmenhymne bei Morgenbesprechungen und detaillierte Kleidungsvorschriften. Frisch eingestellte Mitarbeiterinnen, darunter Harvard-Absolventinnen, wurden zu einem Lehrgang abkommandiert, wo ihnen adäquate Frisuren sowie die richtige Teezubereitung beigebracht werden sollten. Die selbstbewusst auftretenden Frauen stießen wiederum die zurückhaltenden Asiaten vor den Kopf. Die konservative Werthaltung zeigte sich auch in der Konzernstruktur: Bis zum Schluss war der Vorstand ausschließlich mit japanischen Männern besetzt.

>> Emotionale Befindlichkeiten <<

Auch wenn ein solcher Clash der Kulturen nicht die Regel ist, völlig friktionsfrei laufen auch Fusionen innerhalb eines Kontinents oder gar eines Landes nicht ab. Jede Veränderung erzeugt Irritationen unter der Belegschaft. Aus dem Zusammenschluss zweier Firmen sollte das Unternehmen

nach der Formel »1+1=3« gestärkt hervorgehen – das Gegenteil ist jedoch oft der Fall. Interne Querelen und Widerstände verhindern den erhofften Zuwachs an Marktanteilen und Erträgen oder führen letztlich zur Liquidierung des übernommenen Betriebes. »Unfassbar, was hier an Ressourcen, Humankapital und Energie regelrecht

57% DER FIRMEN

verlieren während des Veränderungsprozesses wichtige Entscheidungsträger und talentierte Mitarbeiter.

vernichtet wird«, erklärt PR-Stratege Wolfgang Rosam, der als »Change Communicator« schon einige Merger & Akquisitionen begleitete. Scheitern Übernahmen, liegt es meist an »emotionalen Befindlichkeiten«, weiß Rosam. Alle rechtlichen und finanziellen Details werden bereits im Vorfeld abgeklärt – auf die zwischenmenschliche Ebene vergisst man dagegen gerne. Neue Strukturen, andere Teamkollegen, geänderte Entscheidungswege führen zu kli-

matischen Verstimmungen, die möglichst schnell bereinigt werden sollten.

»Neuen Mitarbeitern muss man mit Ehrlichkeit begegnen, auf die alte Firmenkultur Rücksicht nehmen und klare Meilensteine für den Wandel definieren«, plädiert Robert Kremlicka, Partner der Unternehmensberatung A.T. Kearney, für einen »bedächtigen Kulturwandel: »Bedächtig heißt dabei nicht langsam, sondern unter Rücksicht auf die formellen und informellen Wertestrukturen des übernommenen Unternehmens. Die Mitarbeiter sind sich in der Regel bewusst, dass massive Änderungen auf sie zukommen, und je früher sie in die Realisierung eingebunden werden, desto leichter ist es «on the job« den Kulturwandel zu bewerkstelligen.«

Viele Unternehmensberater halten sogar die sogenannten »weichen« Faktoren für entscheidend – unabhängig davon, ob diese »freundlich«, also in beiderseitigem Einvernehmen, feindlich oder zur Rettung eines maroden Betriebes erfolgt. Dem »Global M&A-Survey 2010« zufolge, für den die Beratungsgesellschaft Hewitt Associates 278 weltweit agierende Unternehmen befragte, erreichen mehr als die Hälfte aller Transaktionen weder das geplante finanzielle noch das strategische Ziel. 57 % der Unternehmen

gaben an, während des Veränderungsprozesses wichtige Entscheidungsträger und talentierte Mitarbeiter verloren zu haben. »Will eine Firma ihre Ziele und Erwartungen vollständig erfüllen, muss sie deutlich mehr Zeit für die Bewertung von Positionen wie zum Beispiel dem Humankapital, der Organisationsstruktur und der Führungskompetenz veranschlagen«, sagt Nadja Varlese, Senior Consultant bei Hewitt Associates. Wichtig sei eine klare und effektive Strategie, um insbesondere das Managementteam und die Kerntalente im Veränderungsprozess zu motivieren und zu binden. »Nur so können sich Unternehmen auch in harten ökonomischen Zeiten einen stabilen Wettbewerbsvorteil verschaffen«, meint Beraterin Varlese.

>> Szenen einer Ehe <<

Drei Ebenen geben den Ausschlag, ob auch tatsächlich zusammenwächst, was ab nun zusammengehören soll: Ein erster Dämpfer ist meist das Ausbleiben wirtschaftlicher Erfolge. Tritt dann eine psychologische Dynamik in Gang, ziehen sich Mitarbeiter aus Angst vor neuen Strukturen in die innere Emigration zurück oder verlassen fluchtartig das Unternehmen. Das dritte Risiko ergibt sich durch fehl-



ROBERT KREMLICKA, A.T. KEARNEY. »Neuen Mitarbeitern muss man mit Ehrlichkeit begegnen, auf die alte Firmenkultur Rücksicht nehmen und klare Meilensteine für den Wandel definieren.«

GLOSSAR

DIE PHASEN EINER FUSION

1. Pre-Merger (Planung)

- **Personalfragen:** Kosten, Abbau, Wissen, Weiterbildung, Coachings
- **Information und Kommunikation:** Austauschprogramme, Besuche
- **Künftige Gehaltsstruktur**
- **Bildung** eines Integrationsteams
- **Entwicklung** von Integrationsprogrammen
- **Cultural Due-Diligence:** Analyse der Kulturen, Werte und Motivation
- **Entscheidung** über künftige Kultur

2. Merger (die ersten 100 Tage)

- **Einheitliche Corporate Identity:** Name, Logo, Internetauftritt, Visitenkarten

- **Audits:** Identifizieren der Schlüsselpersonen und Leistungsträger
- **Gründung** von Projektgruppen
- **Rechtzeitige und klare Informationen** an Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Presse
- **Einbinden** der Mitarbeiter und Betriebsräte
- **Harmonisierung** der internen und externen Abläufe nach den Kriterien Integration, Standardisierung und Reduzierung von Ausnahmen
- **Zusammenschluss der IT-Systeme:** Schaffung eines Schnittstellen-Managements, Anpassung der Zugriffsberechtigungen

3. Post-Merger (Integration)

- **Abbau** von Doppelbesetzungen, Mischung der Teams
- **Durchführung** der Integrationsprojekte
- **Qualifizierungs- und Motivationsmaßnahmen:** Workshops, Trainings, Coachings, Stressbewältigung, Konfliktmanagement
- **Vorbildfunktion der Führungskräfte:** Wir-Gefühl erzeugen, Verständnis zeigen, aktive Teilnahme
- **Fortsetzung** der offenen Informations- und Kommunikationspolitik
- **Neue gemeinsame** Leitbilder und Ziele schaffen
- **Evaluierung** der bisherigen Maßnahmen bzw. Etappenziele



« Bis alle an einem Strang ziehen, ist viel Integrationsarbeit nötig. »»

FACTS

DER FALL AVENTIS

> Die Verschmelzung der Hoechst AG (Frankfurt/Main) mit der Rhône-Poulenc S.A. (Straßburg) zur Aventis S.A. war eine der bemerkenswertesten und kurzlebigsten internationalen Fusionen. Auffallend war nicht nur die Geschwindigkeit, mit der 1999 der Zusammenschluss der beiden Chemie- und Pharmaunternehmen zu einem breit ausgerichteten »Life Science«-Konzern erfolgte, sondern auch die Radikalität, mit der eine neue Unternehmenskultur implementiert wurde. Als Leitbild formulierte man sieben Werte, die den mehr als 90.000 Mitarbeitern unterschiedlichster Herkunft Orientierung geben sollten. Zur Verankerung dieser Werte startete eine Reihe von Workshops; zunächst für 150 Top-Führungskräfte, später für weitere 500 Teilnehmer, die sich in Gruppen von bis zu 40 Personen in Europa und den USA trafen. Nach einem Jahr sollten so 7.000 Mitarbeiter weltweit erreicht werden.

Der große Aufwand machte sich nicht bezahlt. Trotz des wirtschaftlichen Erfolgs war der Fusionsprozess durch zahlreiche Konflikte geprägt. Schon während der ersten Monate verließen viele qualifizierte Mitarbeiter das Unternehmen, da ihnen die Unsicherheit zu groß erschien. Auch die Sprachprobleme entpuppten sich als gravierend. Etliche Mitarbeiter beherrschten die neue Konzernsprache Englisch nicht ausreichend, vor allem französische Führungskräfte hielten Besprechungen weiterhin in ihrer Muttersprache ab. Bedingt durch den Abbau von Hierarchieebenen und Verkäufe einiger Unternehmenssparten entfachte sich zwischen deutschen, französischen und amerikanischen Managern ein Kampf um die noch verbliebenen Führungspositionen. Die Querelen fanden ein jähes Ende: Mitte 2004 fusionierte Aventis mit dem französischen Pharmakonzern Sanofi-Synthélabo, der zuvor ein feindliches Übernahmeangebot gestellt hatte.



Ein Gefühl von Zusammenhalt entsteht oft erst nach Jahren.



GERADE BEI FUSIONEN VON **EHMALIGEN KONKURRENTEN** LASSEN SICH ÜBER JAHRZEHNTE AUFGEBAUTE FEINDBILDER SPÄTER KAUM NOCH REVIDIEREN.

► geleitete Kommunikation – gerade bei Fusionen von ehemaligen Konkurrenten lassen sich über die Jahrzehnte aufgebaute Feindbilder später kaum noch revidieren.

Als Lehrbeispiel für gescheiterte Merger ging der Zusammenschluss von Daimler und Chrysler in die Geschichte ein. Neun Jahre nach der »Hochzeit, die im Himmel geschlossen wurde«, wie Daimler-Chef Jürgen Schrempp 1998 euphorisch schwärmte, standen die beiden Autokonzerne vor den Trümmern ihrer Ehe. Rund 40 Milliarden Euro kostete die bis dahin größte Fusion der Industriegeschichte. Der Atlantik trennte die beiden Unternehmen auch in den Köpfen, die Unterschiede in Mentalität und Arbeitsauffassung blieben bis zuletzt unüberbrückbar. Die Amerikaner legten Wert auf persönliche Kontakte und setzten ambitionierte Ziele, was die eher konservativ kalku-

lierenden, detailliert planenden Deutschen auf die Palme brachte. Die Front zwischen den »Showmastern« und den »Spaßbremsen« verhärtete sich zusehends. Auch die Geringschätzung der Mercedes-Händler, die Chrysler-Modelle als »amerikanischen Schrott« abqualifizierten, erwies sich nicht gerade als förderlich.

Eine tiefe Abneigung muss dabei nicht einmal über Ländergrenzen hinweg reichen: Die Verschmelzung der »roten« Zentralsparkasse, in der zuvor bereits die Länderbank aufgegangen war, mit der »schwarzen« Creditanstalt führte 1997 noch zu Demonstrationen der Mitarbeiter vor der CA-Zentrale. Erst als sich das Fusionskarusell weiterdrehte und die Bank Austria von der deutschen HVB und später von der italienischen UniCredit übernommen wurde, entstand so etwas wie ein Gefühl von Zusammenhalt,



CHRISTIAN KAISER, VERO. »In jedem Betrieb gibt es lieb gewonnene Eigenheiten und unterschiedliche Geschwindigkeiten. Das braucht alles Zeit.«



SILKE GROSSE-HORNKE, BE-RATERIN. »Gerade bei großer Ähnlichkeit der Kulturen kann es zu einer Kontrastverstärkung und Abgrenzungstendenzen kommen.«

der sich freilich als Bastion gegen die ausländische Konzernmutter versteht. Auch die kleinen Klüngel und Stammtische aus alten Zeiten bestehen weiterhin, so wie jeder altgediente Mitarbeiter selbstverständlich vom anderen weiß, aus welchem »Stall« er oder sie ursprünglich kommt.

»Eine hohe Ähnlichkeit bedeutet nicht zwangsläufig das Ausbleiben von Integrationsproblemen«, meint die deutsche Unternehmensberaterin und M&A-Expertin Silke Grosse-Hornke. »Gerade bei großer Ähnlichkeit der Kulturen kann es zu einer Kontrastverstärkung, also einer Überbetonung

geringfügiger Unterschiede und damit zu Abgrenzungstendenzen kommen.« Bei der Vero Management AG, die durch mehrere Zukäufe zur Nummer drei auf dem österreichischen Versicherungsmarkt heranwuchs, nimmt man die emotionale Integration der eingegliederten Makler sehr ernst. »Versicherungsunternehmen gleichen sich nur auf den ersten Blick, schon allein die Entlohnungs- und Provisionssysteme unterscheiden sich. Dazu gibt es in jedem Betrieb lieb gewonnene Eigenheiten und unterschiedliche Geschwindigkeiten, das braucht alles Zeit«, sagt Vero-Vorstand Christian Kaiser.

>> Aufbruchstimmung <<

Elisabeth Leyser, geschäftsführende Gesellschafterin der Unternehmensberatung Hill International, ist überzeugt, dass die Integration in Merger-Prozessen nicht nur in den Köpfen, sondern vor allem auch auf emotionaler Ebene erfolgen muss. Hill wendet deshalb eine neue, von der britischen Beratergruppe »nowhere« entwickelte Methode an, die ursprünglich aus der Gestaltpsychologie kommt und bereits bei M&A in den USA, der Schweiz und China angewandt ▶

Fujitsu empfiehlt Windows 8.

Design ohne
Kompromisse

Fujitsu LIFEBOOK E Line
www.fujitsu.com/at/lifebook



Die neue Fujitsu LIFEBOOK E Line
Die eleganteste Notebook-Familie im Business

fokus

UNTERNEHMENS- KULTUR

Wenn ein Kampf der Kulturen den Erfolg verhindert

Es ist eine empirisch erwiesene Tatsache, dass eine Vielzahl von Unternehmenszusammenschlüssen nicht ansatzweise so gut klappt wie geplant. Warum das so ist und wie kann man die Chancen auf den zukünftigen Erfolg erhöhen kann, erklären Susanne Schwanzer, Herbert Strobl und Peter Fellner.



Peter Fellner, Herbert Strobl und Susanne Schwanzer, CorporateCultureConsulting.

> **Vor einem M&A** werden (hoffentlich) umfangreiche strategische Überlegungen und eine durchgehende Due Diligence zur Einschätzung der wirtschaftlichen, rechtlichen, technischen und personellen Situation des Übernahmekandidaten durchgeführt. Oft vergessen wird, dass bei Zusammenschlüssen oder Übernahmen zwei unterschiedliche Unternehmenskulturen in ein Boot gezerrt werden, um von nun an gemeinsam Ziele anzupeilen. Wer schon mal einen Segeltörn mit einem nicht eingespielten Team erlebt hat, kann nachvollziehen, dass es dabei leicht zu Konflikten und Missverständnissen kommt.

Die Art, wie Entscheidungen in den Unternehmen zustande kommen und wie Führung verstanden wird, wie Budgets entstehen und wie Budgetverantwortung wahrgenommen wird, durch welche Muster Hierarchien und soziale Positionen ausgedrückt werden u.v.m. kenn-

zeichnen die jeweiligen unternehmenseigenen Kulturen. Deren Nichtbeachtung führt dann zu hohen Folgeschäden: von besonders augenfälligen, personellen Verlusten (die Besten gehen zuerst) über langfristigen Motivationsverlust bis zu den Kosten endloser Auseinandersetzungen im Kampf ums Durchsetzen der eigenen Produkte, Verfahren, Methoden und Teammitglieder.

Empfehlenswert ist daher, auch eine »Cultural Due Diligence« in einem möglichst frühen Stadium durchzuführen, um Unterschiede aufzuzeigen und bei der Integration zu berücksichtigen. Je nach strategischer Zielsetzung kann es dann durchaus unterschiedliche Vorgehensweisen geben: eine gewünschte Integration der besten Kulturelemente beider Parteien, die völlige Übernahme einer dominanten Kultur oder auch das Nicht-Integrieren der dann relativ unabhängig agierenden Unternehmen.

Ein professionell begleiteter Prozess ermöglicht, die Folgekosten langwieriger Kulturkämpfe zu senken oder ganz zu vermeiden. Die von Fusionen und Übernahmen Betroffenen sind so sehr bald – auch übergreifend miteinander – arbeitsfähig:

Eine Cultural Due Diligence zeigt kulturelle Unterschiede auf. Ein Integrationsteam mit anerkannten Mitarbeitern und mit direktem Zugang zur Leitung wird nominiert. Der Zukunftsgestaltungsprozess klärt die Rolle des neuen Unternehmens im Markt. Eine zeitgerechte und authentische Kommunikation verdeutlicht Vision, Ziele und Strategien des Zusammenschlusses und informiert Betroffene über den Stand der Integrationsprozesse. Tabuthemen und individuelle/organisatorische Ängste und Widerstände werden bearbeitet (was bedeutet der Zusammenschluss für mich, für Kunden und für weitere Stakeholder?) und tradierte Muster gewürdigt und gegebenenfalls verabschiedet. Quick wins des neuen Zusammenarbeitens werden gefeiert. Bei rauer See und böigem Wind ist jedenfalls der Kapitän – ev. unter Zuhilfenahme eines externen Navigators – gefordert, die neu zusammengewürfelte Mannschaft auf gemeinsame Ziele so einzuschwören, sodass deren Erreichung wichtiger wird als die Austragung tödlicher Kulturkämpfe auf und unter Deck.

► wurde. Mit sogenannten »Micro-Skills« – Interventionen von fünf Minuten bis zu eineinhalb Stunden – wird die in Gruppen wirkende Energie gesteuert. Das Ergebnis sei, so Leyser, verblüffend: »Letztlich entsteht eine gemeinsame Idee, auf der alles andere aufbauen kann. Es geht nicht mehr um vorgegebene Strategien und Grenzen. Und was das Schöne daran ist: Es bleibt so lebendig, weil es sich immer wieder neu nährt. Ich bin



WOLFGANG ROSAM, CHANGE COMMUNICATOR. »Unfassbar, was bei Mergern an Humankapital, Ressourcen und Energie regelrecht vernichtet wird.«

überzeugt, dass diese Motivationsfaktoren gerade für junge Mitarbeiter der Generation Y eine wesentliche Rolle spielen werden.«

In großen Unternehmen und Konzernen werden für Integrationsworkshops gezielt Schlüsselpersonen ausgewählt, die den Merger positiv und aufgeschlossen mittragen. Auch wenn ein Betrieb samt Namen völlig in einer neuen Struktur aufgeht und zunächst ein Stück Identität verloren geht, eröffnen sich für viele Mitarbeiter meist interessante Karriereperspektiven: Die Aufstiegsmöglichkeiten sind in Betrieben mit mehreren Produktlinien oder Standorten breiter gesät. Insbesondere für Mitarbeiter der zweiten Ebene bietet sich die Chance, sich für leitende Positionen zu qualifizieren. Führungskräfte können sich durch aktives Management profilieren. Fruchtet die Kommunikationsarbeit, mündet der Neubeginn im Idealfall in eine Aufbruchstimmung, die das ganze Unternehmen mitreißt. ■

DIE AUTOREN

> **Susanne Schwanzer, Peter Fellner, und Herbert Strobl** sind Gründer und Seniorpartner von CorporateCultureConsulting. Sie beraten Unternehmen dabei, strategische und operative Ziele unter Beachtung oder durch Gestaltung einer bestehenden Unternehmenskultur überdurchschnittlich und nachhaltig zu erreichen.

www.corporatecultureconsulting.eu

»» VERÄNDERUNG MACHT ANGST ««

Eine Übernahme kann auch eine Win-win-Situation für beide Seiten sein, meint Elisabeth Leyser, geschäftsführende Gesellschafterin von Hill International.



GEMEINSAME KULTUR.

Nur mit Kommunikation und Vorbildwirkung des Managements allein ist es nicht getan, meint Unternehmensberaterin Elisabeth Leyser.

(+) PLUS: Warum scheitern viele Fusionen?

Elisabeth Leyser: Das Thema Mitarbeiter und Kultur wird zu wenig beachtet. Merger stehen oft unter sehr großem Zeitdruck, vieles ist im Detail nicht vorhersehbar. Diese Unsicherheit ist für die Mitarbeiter stark spürbar und – wenn sie nicht offen kommuniziert wird – sehr beunruhigend. In dieser Phase verlassen gute und engagierte Mitarbeiter das Unternehmen. Das Management sollte deshalb sehr klar und deutlich kommunizieren und auch ehrlich sagen, wo noch ungeklärte Bereiche sind.

(+) PLUS: Nach einem Merger bleibt von der Belegschaft also die zweite Wahl übrig?

Leyser: Das wäre der radikale Umkehrschluss. Ganz so ist es nicht, aber es geht darum, diese Situation zu verhindern. Es gibt ja unterschiedliche Gründe für Merger: Ist das ein Zusammenschluss von zwei gleichwertigen Unternehmen oder übernimmt ein stärkeres ein kleineres? Ist das übernommene ein gesundes Unternehmen oder ist es in Schieflage geraten? Hat das kleine Unternehmen ein gutes Know-how und wird vom großen Unternehmen sehr gebraucht? Gerade für High Potentials können sich plötzlich globale Karriereöglichkeiten auftun.

(+) PLUS: Trotzdem gibt es oft erhebliche Widerstände unter den Mitarbeitern.

Was kann man unternehmen, um diese zu überwinden?

Leyser: Widerstände sind in den meisten Fällen durch Angst induziert. Die Ängste kann man nicht zur Gänze nehmen. Das ist ja in vielen Fällen eine realistische Sichtweise: Wo es zu Überlappungen in der Besetzung kommt, werden einige Personen ihren Job verlieren oder in einen anderen Bereich des Unternehmens versetzt. Veränderung macht Angst und wenn Veränderung auch noch schlecht kommuniziert wird, gibt das Raum für schreckliche Fantasien.

(+) PLUS: Wie kann ein Gemeinschaftsgefühl entstehen?

Leyser: Die Wahrscheinlichkeit, dass die Kultur des kleinen Unternehmens die große »sticht«, ist sehr gering. Hier ist ein sehr klares, stringentes und auch strenges Auftreten gefragt. Üblicherweise wird in diesem Fall die gesamte Corporate Identity – Visitenkarten, Homepage usw. – von einem Tag auf den anderen umgestellt. Man sollte überlegen, welche Teile der großen Kultur nicht diskutierbar sind, also gelebt werden müssen, und ob ein kleiner lokaler »Spirit« zugelassen wird.

(+) PLUS: Vom früheren Betrieb bleibt oft nicht einmal der Name übrig. Wie verhindert man, dass sich die Mitarbeiter des

»unterlegenen« Unternehmens benachteiligt fühlen?

Leyser: Das Ziel ist, so zu kommunizieren, dass sie sich eben nicht unterlegen fühlen. Auch in dieser schwierigen Situation ist es möglich, mit den Betroffenen wertschätzend umzugehen. Eine Übernahme kann auch für beide Seiten eine Win-win-Situation sein: Das kleine Unternehmen bekommt wesentlich mehr Möglichkeiten, indem es in eine große Struktur eingegliedert wird, das große Unternehmen hat ein weiteres Asset an Bord.

(+) PLUS: Wie ist die Situation bei zwei gleich starken Unternehmen?

Leyser: Hier wird man nicht umhinkommen, eine gemeinsame neue Kultur zu schaffen, wenn man erfolgreich sein will. Es ist sicher nicht nur mit Kommunikation getan, auch nicht mit überzeugendem Vorleben durch das Management. Man muss schon tiefer ansetzen, nämlich mit der Frage: Was ist unter diesen neuen Gesichtspunkten unsere gemeinsame Bestimmung? Was ist unsere Einzigartigkeit am Markt? Der englische Begriff »purpose« trifft es genauer. Dieser Prozess dauert einige Zeit. Aber wenn man bereit ist, sich auf innovative Ansätze einzulassen, kann etwas völlig Neues entstehen und entsprechend groß kann das den Wettbewerbsvorteil des Unternehmens heben.

(+) PLUS: Wie sollten die Führungskräfte agieren?

Leyser: Nicht allen Führungskräften ist bewusst, dass jedes ihrer Worte oder Signale auf die Waagschale gelegt wird. Wenn Menschen Orientierung suchen, sind schon die kleinsten Botschaften wichtig. Das ist eine der Situationen, wo sich besonders klar zeigt, ob jemand als Führungskraft gut geeignet ist. Da geht sonst sehr viel an Möglichkeiten, aber auch an Kraft und Energie verloren.

(+) PLUS: Bringen Fusionen tatsächlich die gewünschten Synergieeffekte?

Leyser: Was oft überschätzt wird, sind jene Synergien, die man nicht aus Einsparungen von Doppelbesetzungen und einfachen logistischen Lösungen erzielt, sondern sich aus gemeinsamen neuen Marktmöglichkeiten erhofft. Die Verkäufer stehen plötzlich mit einem anderen Kapperl beim Kunden und sollen erklären, warum die Firma jetzt noch besser ist als vorher. Wenn ich diesen Leuten keine klaren Argumente in die Hand gebe, ist das eigentlich ein verlorener Synergieeffekt. Dazu muss die Information aber schon sehr weit unten in der Hierarchie gut und konkret angekommen sein. ■



WENN MITARBEITER GEHEN, NEHMEN SIE NICHT NUR KNOW-HOW, SONDERN OFT AUCH WICHTIGE KUNDEN MIT. WAS IST GESETZLICH ERLAUBT UND WIE KÖNNEN SICH ARBEITGEBER GEGEN DATENKLAUSCHÜTZEN?

> Die Inhaberin eines kleinen Friseursalons in einer kleinen Gemeinde im Süden Wiens traute ihren Augen nicht. Wenige Wochen nach der Kündigung einer Mitarbeiterin zeigten ihr mehrere Stammkundinnen ein Schreiben, das sie von der ehemaligen Mitarbeiterin erhalten hatten: Sie sei ab nun im Salon XY tätig und freue sich auf einen Besuch. Einige Kundinnen berichteten auch von Telefonanrufen, in denen sie das Abwerben neuerlich versuchte und sich nebenbei nicht sehr freundlich über ihre frühere Chefin ausließ. Die Friseurmeisterin stellte selbst

Recherchen an und musste bald feststellen, dass die gekündigte Mitarbeiterin offenbar die Kundendaten aus der Datenbank kopiert und für eigene Werbezwecke verwendet hatte. Mehr als 200 Briefe verschickte sie im gesamten Bezirk mit dem Briefkopf ihres

↖ Das Abwerben allein ist noch kein Gesetzesverstoß. ↘

neuen Arbeitgebers, der sich, als er von der Aktion erfuhr, freilich umgehend davon distanzierte.

Viele Unternehmer können von ähnlichen Fällen berichten, mitunter sind die finanziellen Einbrüche durch den Wegfall wichtiger Kunden existenzbedrohend. Nun steht es Kunden prinzipiell frei, mit einem vertrauten Geschäftspartner zur Konkurrenz »mitzugehen« – in Dienstleistungsbranchen ist dies sogar gang und gäbe. Auch den scheidenden Mitarbeitern ist es grundsätzlich nicht verboten, ihr Wissen und ihre Kontakte zu verwerten. Nicht jede Vorgangsweise ist jedoch rechtlich erlaubt – und in manchen Fällen kann auch der neue Arbeitgeber dadurch einen Rechtsbruch begehen.

>> Sittenwidriges Verhalten <<

Das Abwerben von Kunden allein ist noch kein Gesetzesverstoß. Entscheidend ist allerdings, wie der Dienstnehmer an die

COLD CALLING

➤ Die Kontaktaufnahme mit Kunden ist nicht unproblematisch. Laut Telekommunikationsgesetz (TKG) sind Anrufe bzw. Zusendungen via Fax, E-Mail oder SMS zu Werbezwecken ohne vorherige Einwilligung nicht erlaubt. Bei E-Mails muss die Zustimmung von Endverbrauchern im Fall einer bereits bestehenden Geschäftsbeziehung nicht neuerlich eingeholt werden, wenn die Direktwerbung zu ähnlichen Produkten erfolgt. Zusendungen an Unternehmer bedürfen keiner vorherigen Einwilligung. Allerdings muss den Empfängern in beiden Fällen die Möglichkeit gegeben werden, die Identität des Versenders klar zu erkennen und weitere Nachrichten auszuschließen. Fühlt man sich durch Cold Calling oder Spamming belästigt, kann man bei der Telekommunikationsbehörde ein Verwaltungsverfahren einleiten. Schadenersatz gibt es zwar nicht, die Verwaltungsstrafe kann aber bis zu 38.000 Euro betragen.

Daten gelangt ist und wie er sie verwendet. Die maßgebliche rechtliche Grundlage dafür ist das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). Kundenlisten, insbesondere wenn sie Zusatzinformationen über die jeweiligen Personen enthalten, sowie Geschäftsunterlagen generell zählen als Geschäftsgeheimnis, weil der Arbeitgeber diesbezüglich ein schutzwürdiges Geheimhaltungsinteresse hat. Das gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter sie selbst eigenständig oder im Auftrag des Arbeitgebers angelegt hat. Die Grazer Rechtsanwaltskanzlei Likar verweist in diesem Zusammenhang auf ein Urteil des OGH, wonach die Verwertung von

↖ *Der Schaden ist kaum vollständig gut zu machen.* ↘

Geschäftsgeheimnissen noch während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses als sittenwidrig erkannt wurde, da der Angestellte »sich nicht mehr als loyaler Mitarbeiter seines Dienstherrn, sondern bereits als dessen künftiger Konkurrent verhielt«.

Der Nachweis des Datendiebstahls ist in der Praxis nicht ganz einfach, insbesondere wenn die Datenbank allgemein zugänglich und nicht durch eigene Passwörter gesichert war. In diesem Fall ließe sich durch technische Mittel eventuell noch nachvollziehen, wer wann auf welche Kundendaten zugegriffen hatte. In Zeiten von Mobile Workspace und Cloud Computing stellen Sperren bzw. der kontrollierte Zugriff auf Kundendaten aber eine der großen Herausforderungen für die Zukunft dar. Denn vielfach haben vor allem Außendienstmitarbeiter ohnehin alle wesentlichen Daten auf ihrem Mobilgerät gespeichert.

» Aktives Verleiten «

Hat ein Mitarbeiter die wichtigsten Kundenkontakte im Kopf, muss er also keine Liste kopieren oder ausdrucken, ist er rechtlich schwer zu belangen. Mathias Görg, Wettbewerbsrechtsexperte der Kanzlei Maybach Görg Lenneis Geréd Zacherl Rechtsanwälte, berichtet von einem Fall, in dem ein Angestellter letztlich des Datenklaus überführt wurde: »Aufgrund der erforderlichen Detailinformationen gab es nur die Erklärung, dass er sich eine Kundenliste ausgedruckt und hunderte Kunden angeschrieben hatte. Das kann er schlichtweg nicht auswendig gewusst haben.«

Auch der neue Dienstgeber verstößt gegen das UWG, wenn er wissentlich die vom abgeworbenen Mitarbeiter »mitgebrachten« Kundendaten verwendet. Grundsätzlich ist es zwar nicht verwerflich, ehemalige Beschäftigte des Konkurrenzunternehmens herüberzuziehen. Geschieht dies aber mit der Absicht, sich Geschäftsgeheimnisse des Mitbewerbers zu eigen zu machen, verstößt der neue Arbeitgeber gegen das Wettbewerbsrecht. Entsprechendes gilt, wenn er den durch eine Konkurrenzklausele im Dienstvertrag gebundenen Mitarbeiter aktiv zum Vertragsbruch verleitet. Davon, so erklärt Görg, geht die österreichische Rechtsprechung etwa dann aus, »wenn der zukünftige Arbeitgeber die Bezah-

lung einer allfälligen Konventionalstrafe bei Vertragsbruch zusichert«.

Der geschädigte Arbeitgeber kann Schadenersatz verlangen, auch eine Klage auf Unterlassung ist möglich. Sind Kunden unlauter abgeworben worden, kommt auch ein Verbot in Betracht, die betreffenden Kunden weiterhin zu betreuen bzw. sich um weitere Aufträge dieser Kunden zu bewerben. Dennoch: Abgesehen vom hohen finanziellen und emotionalen Aufwand, den gerichtliche Auseinandersetzungen immer nach sich ziehen, ist der entstandene Schaden kaum je vollständig gut zu machen.

» Exodus der Mitarbeiter «

Besonders unerfreulich wird die Angelegenheit, wenn nicht nur ein Mitarbeiter, sondern gleich ein ganzes Team zur Konkurrenz wechselt, denn dieser massive Verlust von Erfahrungswissen und Detailkenntnissen kann nur begrenzt werden, wenn im Dienstvertrag eine Konkurrenzklausele vereinbart ist. Auch hoch qualifizierte Fachkräfte können auf diese Weise gehindert werden, direkt zum Mitbewerber zu wechseln. Allerdings ist eine solche Klausele u.a. auf maximal ein Jahr begrenzt und darf die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht so stark einschränken, dass dies im Ergebnis einem Berufsverbot gleichkäme.

Für Unternehmen, die auf einen Schlag beispielsweise den Kern ihrer Forschungsabteilung oder ihrer Vertriebsmannschaft verlieren, kann dies zu einer dramatischen Situation führen: Allein um neues Personal zu rekrutieren, sind hohe Investitionen nötig. Und es dauert mitunter Jahre, bis Know-how, Kundenbeziehungen, Einkaufskonditionen und Marktanteile wieder aufgebaut sind.

Experten nennen einen solchen Exodus von Mitarbeitern »Lift-out«. Einer der ersten bekannten Lift-outs ereignete sich nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs, als der Luftwaffenoffizier Tex Thornton ein Jobangebot des Autoherstellers Ford nur unter der Bedingung annahm, sein etwa zehnköpfiges Organisationsteam mitnehmen zu dürfen. Die Privatbank Sal. Oppenheim überredete 2005 ein 40-köpfiges Team aus Investmentbankern von Ernst & Young zum Wechsel.

Nicht immer verläuft die Abwerbung reibungslos: Die Preisgabe von firmeninternen Informationen aus dem Umfeld des vormaligen Arbeitgebers kann die Unternehmen in rechtliche Schwierigkeiten bringen. Der Wechsel des Teams um Ignacio López von General Motors zu Volkswagen im Jahr 1983 zog eine juristische Schlacht nach sich, die erst durch Intervention von Bundeskanzler Helmut Kohl und US-Präsident Bill Clinton ein Ende fand. ■

INTERVIEW

»Einen hundertprozentigen Schutz gibt es nie«

Die Judikatur urteilt hinsichtlich der Wettbewerbsfreiheit zunehmend liberaler, meinen Árpád Geréd und Mathias Görg, Partner bei Maybach Görg Lenneis Geréd Zacherl Rechtsanwälte. Umso wichtiger wird die technische und vertragliche Absicherung für Unternehmen.



MATHIAS GÖRG: »Der Mitarbeiter darf sich bei der Beschaffung der Daten nicht unlauterer Mittel bedienen.«

(+) PLUS: Was ist tatsächlich unzulässig?

Mathias Görg: Was das Abwerben von Kunden betrifft, ist das Prinzip der Wettbewerbsfreiheit zu beachten. Ich bin als ehemaliger Mitarbeiter nicht verpflichtet, die Hände in den Schoß zu legen – außer im Dienstvertrag wurde für den betreffenden Geschäftszweig eine wirksame Konkurrenzklausel vereinbart. Der Mitarbeiter darf sich bei der Beschaffung der Daten aber nicht unlauterer Mittel bedienen, also beispielsweise eine Kundenliste mitnehmen. Selbst wenn er diese Kundenliste noch im Auftrag des Arbeitgebers angelegt hat, verstieße eine Mitnahme gegen das UWG. Ausnahme: Er hat die Daten nicht ausgedruckt, sondern im Kopf.



ÁRPÁD GERÉD: »Durch die mobilen Endgeräte potenziert sich das Interesse an Fragen betreffend der Sicherheit.«



Auf welche Daten dürfen alle Mitarbeiter zugreifen?



Árpád Geréd: Ein Verstoß gegen das UWG kann durchaus unangenehme finanzielle Konsequenzen nach sich ziehen. Bei einer Verurteilung habe ich als ehemaliger Dienstgeber einen Veröffentlichungsanspruch und ich kann Schadenersatz verlangen. Hinzu kommen die oft beträchtlichen Prozesskosten. Auch gegenüber den betreffenden Kunden kann sich eine Verurteilung negativ auswirken.

(+) PLUS: Wie können sich Unternehmen absichern?

Geréd: Überall dort, wo Technologie zum Einsatz kommt, kann man bis zu einem gewissen Grad nachvollziehen, woher Daten stammen bzw. ob und wer Einsicht genommen hat. Mit technischen Maßnahmen kann ich auch Zugriffe beschränken oder verhindern. In der Praxis ist das aber ein komplexes Thema. Vertriebsmitarbeiter sind mit ihren mobilen Geräten ständig unterwegs und haben die Kundenlisten immer mit dabei. In Zeiten des »Cloud Computing« sind alle wunderbar vernetzt und manche Leute wollen auch noch lieber ihre privaten Geräte einbinden, weil sie einen bestimmten Hersteller bevorzugen. All das wollen Unternehmen oft gern ermöglichen. Die Frage, ob der Mitarbeiter mit den Daten womöglich zu einem Konkurrenzunternehmen geht oder ein eigenes Unternehmen aufmacht, wird dabei oft wenig beachtet.

(+) PLUS: Wird das Thema Sicherheit an Brisanz zunehmen?

Geréd: Auf jeden Fall. Praktisch alle Mitarbeiter haben heute ein Smartphone. Über das E-Mail-Konto synchronisieren sie die Firmendaten. Die Firmenmails sind dann auf dem Gerät und damit auch die Kontaktdaten. Da geht es weniger um Datenschutz, als vielmehr um den eigenen Kundenschutz und den Geschäftsschutz.

Durch die mobilen Endgeräte potenziert sich das Interesse an eigentlich banalen Fragen: Wer darf bestimmte Geräte verwenden? Auf welche Daten dürfen alle, auf welche nur bestimmte Personen zugreifen? Darf wirklich jeder einen USB-Stick anstecken oder ein Smartphone einbinden und Daten herunterladen?

Görg: So wichtig die entsprechenden technischen und organisatorischen Vorkehrungen auch sind: Unternehmen ist dringend anzuraten, sich durch entsprechende Klauseln im Vertrag gegen eine Konkurrenzierung so weit wie möglich abzusichern. Einen hundertprozentigen Schutz gibt es aber ohnehin nie.



EINE VERNISSAGE MIT RAINER SIGL

Qual plakat

Wieder verschönert landauf, landab avantgardistische Plakatkunst das Land. Zeit für eine Sichtung der Exponate.

“

Hut ab vor dem österreichischen Staat, der sich um die Akzeptanz avancierter Kunst verdient macht!

”

Nach fünfjähriger kreativer Pause investiert der Staat Österreich seine im Überfluss erwirtschafteten Überschüsse auch heuer wieder in eine landesweite öffentliche Talentschau avantgardistischer Street Art und Plakatkunst, wie sie europaweit ihresgleichen sucht. Monatelang zieren die Werke sorgfältig ausgewählter Künstler das Land – und auch heuer sind wieder bemerkenswerte Exponate dabei.

Zunächst ein Künstler, der sein Sujet auch in dieser Saison wiederholt: Der Hintergrund feuerwehrrot, davor ein weißhaariger älterer Mann, daneben schlichte Parolen, sonst nichts. Diese bewusst minimalistische Inszenierung ist klar ein sarkastischer Kommentar auf die Reizüberflutung, der der Künstler hier angenehme Leere entgegenstellen möchte. Fast laden die absichtsvoll nichtssagenden Sentenzen zur Meditation ein: »Mit sicherer Hand für Österreich« – wahrhaft, hier beruhigt sich das Bewusstsein des Betrachters zum stillen Spiegel, den kein Stäubchen trübt. Schön.

Komplex und zur Interpretation herausfordernd hingegen der Werkzyklus mit dem Thema »Zukunft« des künstlerischen Erzivalen, uneindeutig, schwer zu interpretieren: »Willkommen Zukunft« lautet der bewusst dunkle Text, daneben ein verunsichert dreinblickendes rothaariges Mädchen, und hinter ihr eine grauhaarige, ungeschminkte androgyne Frau – als Memento Mori? – als Menetekel der Zukunft? – als mahnende Parze? Wir wissen es nicht. Ihr Wiederauftauchen auf anderen Plakaten symbolisiert Vergänglichkeit, macht betroffen – ein kryptisches, aber eigentlich berührendes Stück Plakatkunst.

Ebenfalls das hohe Greisenalter thematisiert die Serie »Jetzt Frank«, in der schon textlich eindeutig dem Hier und Jetzt das Wort gesprochen wird, denn die Zukunft ist ungewiss, oder besser: allzu gewiss, zieht man das beinahe biblische Alter des Porträtierten mit ins Kalkül. Vielleicht, so könnte man mutmaßen, rückt der Künstler auch den Akt des Kunstschaffens selbst ins Zentrum: »Sougts ihr mir eh, waun i die Augen aufmochen muas wegen dem image für my campaign?« – »Jetzt, Frank!« – Auch das eine charmante Wendung in diesem konzeptuell vieldeutigen Werk.

Die weiteren Exponate: Ein Tier-Zyklus, bei dem auf einem Teil der Plakate einer Frau mittleren Alters beim vergeblichen Versuch, einen Baum zu erklimmen, ein grimassierender Affe gegenübergestellt wird – ein kraftvolles Werk des puren Dadaismus – und natürlich der rätselhafteste der traditionell in dieser Schau zu bewundernden Künstler, der heuer – man staune – mit Bibelziten zu provozieren sucht. Das schelmische Grinsen des traditionell in knittelvershaften Dada-Reimen sprechenden naiven Künstlers macht die Deutung aber einfach – da bräuchte es eigentlich auch das Detail nicht, dass im an die Grotteskerien der Art brut erinnernden Slogan »Höchste Zeit für Nächstenliebe« die »Nächstenliebe« unter Anführungszeichen steht.

Hut ab vor dem österreichischen Staat, der sich mit dieser Aktion um die Akzeptanz avancierter Kunst verdient macht. Ja, liebe Kunstfreunde: So sieht eine sinnvolle Anlageform steuerlicher Gelder aus.

“

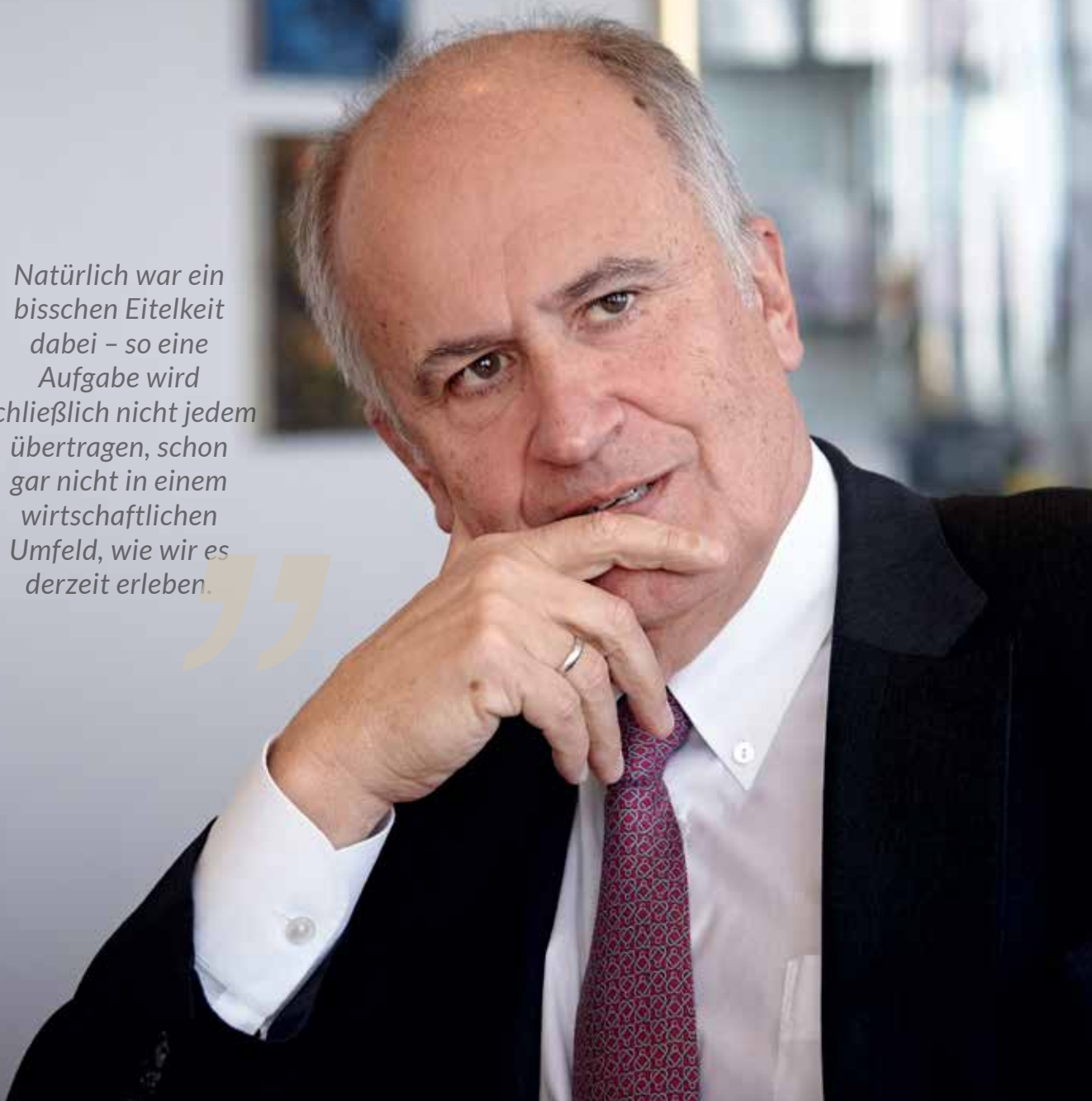
BEMERKENSWERTE
STREET ART FÜR
KUNSTFREUNDE

”



“

Natürlich war ein bisschen Eitelkeit dabei – so eine Aufgabe wird schließlich nicht jedem übertragen, schon gar nicht in einem wirtschaftlichen Umfeld, wie wir es derzeit erleben.

”

> (+) PLUS: Eigentlich wollten Sie doch heuer in Pension gehen. Warum haben Sie den Job als RBI-Chef angenommen?

Karl Sevelda: Aus Loyalität dem Unternehmen gegenüber, schließlich war ich stellvertretender Vorstandsvorsitzender. Aus Ehrgeiz, denn wenn man fast ganz oben ist, will man auch ganz hinauf, und natürlich war ein bisschen Eitelkeit dabei – so eine Aufgabe wird schließlich nicht jedem übertragen, schon gar nicht in einem wirtschaftlichen Umfeld, wie wir es zurzeit erleben. Insgesamt ist die letztverantwortliche Führung einer Bank natürlich eine extrem spannende Herausforderung, und der wollte ich mich stellen.

(+) PLUS: Wie steht es um Ihre politischen Ambitionen? Sie hegen bekanntlich Sympathien für die Neos – was gefällt Ihnen an dieser Partei?

Sevelda: Ich bin im Zweifel für mehr Freiheit. Ich befürworte Selbstbestimmung und glaube an Eigenverantwortung und Toleranz. Ich bin liberal und stehe dazu. Deshalb wollte und will ich die Leute stärker unterstützen, die eine aus meiner Sicht vernünftige Politik machen, das war seinerzeit das Liberale Forum, und heute sind es eben die Neos. Was ich besonders an ihnen schätze, sind ihre bildungs- und wirtschaftspolitischen Vorstellungen sowie das vorbehaltlose Bekenntnis zu Europa.

(+) PLUS: Sie engagierten sich früher in der FPÖ, später im Liberalen Forum. Was faszinierte Sie an Jörg Haider, mit dem Sie ja eng befreundet waren?

Sevelda: Meine Freundschaft zu Haider war zu einer Zeit, als Haider eher liberal ausgerichtet war. Er war ein Mann, der mit seiner Art und seinen Ideen Menschen begeistern konnte, damit aber auch immer stark polarisiert hat – was ja nicht von vornherein schlecht ist in der Politik. Er hat sich dann aber, wie wir alle wissen, sehr deutlich in Richtung Nationalismus und Populismus verändert, und damit konnte ich mich nicht mehr identifizieren. Vor dem unappetitlichen Ausländervolksbegehren bin ich aus

»NACHDENKEN SOLL MAN ÜBER ALLES«

AM 24. MAI TRAT HERBERT STEPIC WEGEN UMSTRITTENER PRIVATER IMMOBILIENGESCHÄFTE ÜBERRASCHEND ALS CHEF DER RAIFFEISEN BANK INTERNATIONAL (RBI) ZURÜCK. SEIN NACHFOLGER KARL SEVELDA STREUT IHM ROSEN UND WILL DEN OSTEUROPA-KURS BEIBEHALTEN. ÜBER NOTWENDIGE UMSTRUKTURIERUNGEN, POLITISCHE AMBITIONEN UND WARUM ER SEIN LIEBSTES HOBBY NICHT ZUM BERUF GEMACHT HAT, ERZÄHLT ER IM REPORT(+)PLUS-INTERVIEW.

VON ANGELA HEISENBERGER

27

»Ich bin liberal und dazu stehe ich.«

der FPÖ ausgetreten und habe die Gründung des Liberalen Forums unterstützt.

(+) PLUS: Sie bezeichnen Ihren Vorgänger Herbert Stepic als Ihr großes Vorbild. Was imponiert Ihnen am meisten an ihm?

Sevelda: Für mich ist er einer der größten Banker dieses Landes. Ich kenne kaum

jemanden, der über 40 Jahre für eine Organisation mit einem derartigen Einsatz rennt, Geschäfte macht, Türen öffnet und Zentral- und Osteuropa in allen Facetten in- und auswendig kennt. Und er versteht es, seine Mitarbeiter, und zwar auf allen hierarchischen Ebenen, zu Höchstleistungen anzuspornen.

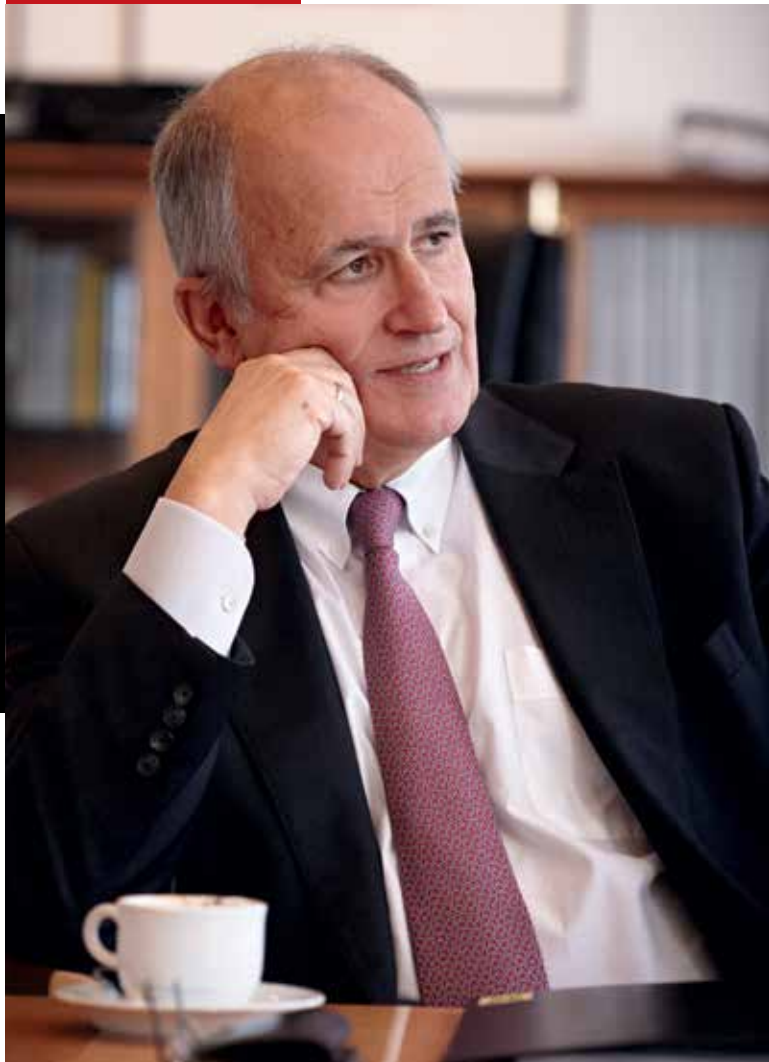
(+) PLUS: Wie beurteilen Sie seine steuerverschonenden Privatgeschäfte, über die er letztlich stolperte?

Sevelda: Zu seinen persönlichen Angelegenheiten will ich mich nicht äußern. Nur so viel: Legale Steuersparmodelle sind an sich nicht verwerflich. Wie man damit umgeht, muss jeder für sich selbst entscheiden.

(+) PLUS: Dem Vernehmen nach erfolgten die Rückzahlung der Boni und der Rücktritt nicht ganz freiwillig. Hat die viel beschworene Raiffeisen-Ethik Kratzer bekommen?

Sevelda: Zwischen dem Vernehmen und den Tatsachen liegt oft ein großer Unterschied. So auch hier, da wird viel hineingedichtet, was einfach nicht stattgefunden hat. Und was unsere Ethik betrifft, da hat doch gerade der Rücktritt von Herbert Stepic letztendlich gezeigt, wie hoch die Ansprüche bei Raiffeisen sind.

(+) PLUS: Viele Jahre hat das Osteuropa-Geschäft floriert. Jetzt stehen Sie in einigen ►



ZUR PERSON

> Karl Sevelda (63) wuchs als Sohn eines Schneidermeisters in Wien auf und studierte Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der WU Wien. Er ist seit über 35 Jahren im Bankgeschäft tätig, mehr als 20 Jahre davon verbrachte er bei der Creditanstalt. 1998 wechselte Sevelda in den Vorstand der Raiffeisen Zentralbank, wo er das Firmenkundengeschäft und den Bereich Exportfinanzierungen verantwortete. Seit 2010 war er stellvertretender Vorstandsvorsitzender der RBI. Im Zuge der Ablöse von Herbert Stepic wurde Seveldas Vertrag bis 2017 verlängert.

Politisch vertrat Sevelda stets eine liberale Haltung: Von 1983 bis 1985 war er wirtschaftspolitischer Leiter im Kabinett von Vizekanzler Norbert Steger. Später zählte er zu den Gründungsmitgliedern des Liberalen Forums um Heide Schmidt. Aktuell unterstützt er die neugegründete Partei Neos.



► Ländern vor einem Scherbenhaufen. Wie werden Sie das Aufräumen angehen?

Sevelda: Was heißt hier »Scherbenhaufen«? Den sehe ich nicht und lasse ich für uns nicht gelten! Und genauso wenig muss ich jetzt aufräumen, all das hieße ja, dass vorher gewaltige Fehler gemacht wurden. Ich gebe Ihnen insofern Recht, als das Geschäft in einigen osteuropäischen Ländern schon einmal besser gelaufen ist. Aber das kann man vom Bankgeschäft praktisch weltweit sagen. Auch eine Bank kann sich nicht vom Konjunkturzyklus abkoppeln, geschweige denn eine Wirtschaftskrise, wie wir sie seit Jahren haben, ohne Kratzer überstehen. Schauen Sie sich an, wie viele Banken im Gefolge der Krise zusammengebrochen sind oder aufgefangen werden mussten, und dann schauen Sie sich an, wie wir dastehen. Ich bin überhaupt kein Freund von Pauschalurteilen. Gerade Osteuropa ist eine sehr inhomogene Region und darauf weisen wir seit Beginn der Finanzkrise immer wieder hin. Die Situation ist in einigen Ländern in der Tat weder für uns noch für unsere Konkurrenten leicht, in anderen ist sie wiederum stabil, teilweise sogar sehr erfreulich. Die Region hat sich im Vergleich zur Peripherie der Eurozone sehr gut entwickelt. Den einzigen Fehler, den

»Auch eine Bank kann sich nicht vom Konjunkturzyklus abkoppeln, geschweige denn eine Wirtschaftskrise ohne Kratzer überstehen.«

wir uns vielleicht vorzuwerfen haben, war, bei der Vergabe der Fremdwährungskredite in Ungarn mitgemacht zu haben. Da haben wir uns leider nicht von der Konkurrenz abgesetzt und nicht freiwillig auf Marktanteile verzichtet. Allerdings war das zum damaligen Zeitpunkt die einzige Möglichkeit, in Ungarn langfristige Finanzierungen darzustellen. Eines ist aber klar: In einer Zeit, in der die Erträge kaum zulegen, hohe Wertberichtigungen weiterhin notwendig sind, der regulatorische Druck zunimmt und Bankenaufgaben die Möglichkeit der Gewinnthesaurierung einschränken, aber gleichzeitig Kapital ein immer wichtigeres Gut wird, muss man die Kosten stark reduzieren. Nur so kann ich die Profitabilität auf stabilem Niveau halten oder sie sogar verbessern. Und genau das machen wir, und zwar nicht erst seit gestern.

(+) PLUS: Sie sprachen bei der Präsentation der Halbjahresbilanz von »schmerzlichen Einschnitten« für den gesamten Konzern, zeigten sich aber dennoch zuversichtlich. Was macht Sie so optimistisch?

Sevelda: Die Einschnitte sind unvermeidbar und in ihrer Dimension notwendigerweise schmerzlich, um den aktuellen wirtschaftlichen und regulatorischen Herausforderungen wirksam zu begegnen. Wir waren ja bereits in den vergangenen Jahren sehr kostenbewusst. »Quick wins« sind deshalb auf der Kostenseite kaum zu erzielen. Wir kennen hier keine Tabus, das Motto lautet »nachgedacht soll über alles werden«. Eines wird aber sicher nicht geschehen, nämlich dass wir undifferenziert querbeet die Kosten senken. Wir wollen uns vor allem strukturell verbessern, um letztend-



lich mit niedrigeren Kosten effizienter arbeiten zu können. Und diese Zusammenhänge verstehen auch die Mitarbeiter, die übrigens einer der beiden wesentlichsten Faktoren für meinen Optimismus sind. Der andere ist das Wissen, dass unser Geschäftsmodell prinzipiell valide und nachhaltig ist. Das wird nicht zuletzt dadurch bewiesen, dass wir im ersten Halbjahr 2013 operativ trotz der schlechten konjunkturellen Lage ein stabiles Ergebnis erzielt haben. In einer Zeit, in der viele Banken auf der Suche nach einem tragfähigen Geschäftsmodell sind, einen Kulturwandel einleiten oder sich gar neu erfinden müssen, ist das von enormem Wert.

(+) PLUS: Besonders katastrophal ist die Lage in Ungarn, wo die RBI einen Verlust von 83 Millionen Euro einfuhr. Eine positive Entwicklung ist nicht in Sicht. Warum ziehen Sie sich aus diesem Markt nicht längst zurück?

Sevelda: Ich möchte Ihre Frage relativieren. Die Lage in Ungarn ist tatsächlich sehr schlecht, da gibt es nichts zu beschönigen. Aber man kann sie keinesfalls als »besonders katastrophal« bezeichnen, schon allein deshalb, weil das ja impliziert, dass es auch woanders katastrophal wäre. Und dem ist nicht so! Ungarn ist sicherlich das Land, das

uns derzeit mit Abstand am meisten Kopfschmerzen bereitet. Die sind aber zum überwiegenden Teil politisch bedingt – Stichworte Bankenabgabe, Sonderfinanztransaktionssteuer, künstliche Wechselkurse. Die Regierung Orbán hat einen der wichtigsten Wirtschaftssektoren gleichzeitig zum Buhmann und zur Melkkuh der Nation erklärt. Unsere Bank hat aber in den vergangenen Jahren trotz des politischen Gegenwinds signifikante Fortschritte erzielt. Wir haben die Kosten deutlich reduziert, die Liquiditätsausstattung verbessert und die Risikokosten abgebaut. Und unabhängige Marktstudien zeigen, dass die Kunden mit Raiffeisen in Ungarn sehr zufrieden sind. Damit ist für uns aus heutiger Sicht ein Rückzug kein Thema. Aber es kann angesichts der aktuellen Rahmenbedingungen auch niemanden wundern, dass Ungarn nicht zu den Ländern zählt, in denen wir derzeit wachsen wollen.

(+) PLUS: Ohne das gute Ergebnis in Russland würde die Bilanz noch deutlich schlechter aussehen. Ist das Wachstumspotenzial dort schon ausgeschöpft?

Sevelda: Das ist richtig, aber ohne Ungarn würde unser Ergebnis auch weit besser aussehen. Wir sind aber in beiden Märkten vertreten und besonders die letzten Jahre haben gezeigt, dass wir durch unsere breite Aufstellung schlechtere Entwicklungen in einzelnen Märkten durch gute Entwicklungen in anderen Märkten ausgleichen können. Russland ist klarerweise unser größter und damit wichtigster Markt. Das betrifft sowohl den aktuellen Ergebnisbeitrag als auch die Zukunftsperspektiven. Das Land hat nach wie vor enormen Bedarf an Investitionen und damit Finanzierungen. Und auch die Nachfrage nach Finanzdienstleistungen aller Art für Privatpersonen wird mit steigenden Einkommen weiter zunehmen. Wir sind dort als zehntgrößte Bank (*nach Krediten, Anm.*) hervorragend positioniert um dieses Potenzial auszuschöpfen und verfügen in Russland über einen ausgezeichneten Ruf. Es ist aber auch logisch, dass wir nicht von Russland abhängig sein wollen. Das ist auch der Grund, warum wir neben Russland Polen, Rumänien, die Slowakei, Tschechien und Österreich als unsere Fokusz Märkte definiert haben.

(+) PLUS: Wie gedenken Sie die Kapitaldecke der RBI aufzupolstern? Was ist an den Gerüchten über Verhandlungen mit einem Finanzinvestor dran?

Sevelda: Ich bitte um Verständnis, dass ich dazu nicht mehr sagen kann, als dass wir mehrere Optionen haben. Am liebsten natürlich die der Gewinnthesaurierung. Aber

auch eine öffentliche Kapitalerhöhung bleibt eine Möglichkeit und nicht zuletzt die Heiratsannahme eines Finanzinvestors, wofür wir auf der letzten Hauptversammlung die Genehmigung erhalten haben. Dass es allerdings diesbezüglich schon Verhandlungen mit einem Interessenten gäbe, ist in der Tat nur ein Gerücht.

(+) PLUS: Erste Bank und BAWAG haben das staatliche Partizipationskapital vorzeitig zurückgezahlt. Der Zinsaufwand ist nicht unerheblich, warum will Raiffeisen den Zeitrahmen dennoch voll ausschöpfen?

Sevelda: Das habe ich nie behauptet. Regulatorisch verliert das Partizipationskapital ab 2018 seine Attraktivität, da es dann unter Basel 3 nicht mehr voll als hartes Kernkapital angerechnet werden kann. Wir werden auf Basis der weiteren Geschäfts- und Marktentwicklung den bestmöglichen Zeitpunkt für die Rückzahlung suchen. Von den genannten Mitbewerbern hat übrigens erst einer zur Gänze zurückgezahlt, aber auch wir liegen dem Staat nicht auf der Tasche. In den letzten vier Jahren haben wir insgesamt 560 Millionen Euro an Dividende gezahlt, auch für 2013 werden wir wieder 140 Millionen Euro an den Staat überweisen.

(+) PLUS: Die RBI ist in 17 Ländern vertreten. Herbert Stepic pflegte über Jahrzehnte persönliche Kontakte in höchste politische und wirtschaftliche Kreise. In welchem Ausmaß unterstützt er Sie in seiner Tätigkeit als Konsulent?

Sevelda: Er bringt seine Kontakte und sein Wissen dort ein, wo das sinnvoll ist und wir als Vorstand ihn darum bitten.

(+) PLUS: Sie waren gemeinsam mit Bundespräsident Heinz Fischer zu Besuch bei Wladimir Putin. Welchen Eindruck haben Sie gewonnen?

Sevelda: Wir waren in kleinem Kreis bei ihm eingeladen und konnten zwei, drei Stunden mit ihm reden. Zweifellos eine starke Persönlichkeit, die man vor dem Hintergrund der russischen Geschichte, Tradition und Mentalität sehen und beurteilen muss.

(+) PLUS: Sie sind begeisterter Sänger. Denken Sie manchmal, eine künstlerische Karriere wäre gescheitert gewesen?

Sevelda: Nein, dazu hätte mein Talent bei weitem nicht gereicht! Singen und Musik sind meine Hobbys, das Bankgeschäft mein Beruf und letztlich auch meine Berufung. Das eine gibt mir Kraft für das andere, obwohl ich leider jetzt noch weniger zum Klavierspielen komme als früher. ■

Neuzulassungen 2013:	10.899
Marktanteil:	5,5%
Veränderung gg. 2012:	-0,6%
Erstzulassung:	1974
Neuzulassungen (gesamt):	848.692
Preis:	ab 18.490,-



VW GOLF



VW POLO

Neuzulassungen 2013:	6221
Marktanteil:	3,1%
Veränderung gg. 2012:	+7,9%
Erstzulassung:	1975
Neuzulassungen (gesamt):	249.549
Preis:	ab 12.990,-



RENAULT MEGANE

Neuzulassungen 2013:	5.303
Marktanteil:	2,7%
Veränderung gg. 2012:	-4,6%
Erstzulassung:	1995
Neuzulassungen (gesamt):	146.278
Preis:	ab 17.990,-



FORD FOCUS

Platz 5

Neuzulassungen 2013:	3.975
Marktanteil:	2,0%
Veränderung gg. 2012:	-14,6%
Erstzulassung:	1999
Neuzulassungen (gesamt):	109.297
Preis:	ab 11.980,-



SKODA FABIA

Neuzulassungen 2013:	5.281
Marktanteil:	2,6%
Veränderung gg. 2012:	-5,8%
Erstzulassung:	2007
Neuzulassungen (gesamt):	35.262
Preis:	ab 23.890,-



VW TIGUAN



SKODA OCTAVIA



Platz 8

Neuzulassungen 2013:
Marktanteil:
Veränderung gg. 2012:
Erstzulassung:
Neuzulassungen (gesamt):
Preis:

3.731
1,9%
+47,7%
2008
13.982
ab 9.990,-

HYUNDAI I20



HYUNDAI I30

Neuzulassungen 2013: 3.356
Marktanteil: 1,7%
Veränderung gg. 2012: -14,4%
Erstzulassung: 2007
Neuzulassungen (gesamt):
30.171
Preis: ab 13.990,-



Platz 9

NISSAN QASHQAI

Neuzulassungen 2013: 3.578
Marktanteil: 1,8%
Veränderung gg. 2012: +23,4%
Erstzulassung: 2007
Neuzulassungen (gesamt): 24.162
Preis: ab 19.550,-

Platz 10

Neuzulassungen 2013: 3.934
Marktanteil: 2,0%
Veränderung gg. 2012: -20,6%
Erstzulassung: 1998
Neuzulassungen (gesamt): 119.938
Preis: ab 17.300,-

Neuzulassungen 2013:
Marktanteil:
Veränderung gg. 2012:
Erstzulassung:
Neuzulassungen (gesamt):

3.965
2,0%
-15,3%
1996
109.616
ab 17.980,-

die großen 10

Von Jänner bis Juli 2013 wurden in Österreich laut Statistik Austria exakt 199.747 PKW-Neuzulassungen registriert. Unter den beliebtesten Automodellen finden sich zahlreiche alte Bekannte, aber auch einige Überraschungen. **Report(+)**PLUS präsentiert die zehn nachgefragtesten PKW des heurigen Jahres.

VON BERND AFFENZELLER

AUS DER WOLKE, IN DEN ALLTAG

32

DIE ERSTE AUFREGUNG UM DIE IT AUS DER WOLKE HAT SICH GELEGT. JETZT WIRD CLOUD-COMPUTING ZU EINER STANDARDINFRASTRUKTUR FÜR UNTERNEHMEN. DIESE SIND DAMIT LEISTUNGSFÄHIGER UND FLEXIBLER. ETWAS SKEP-SIS BLEIBT DENNOCH.

VON MARTIN SZELGRAD

> Die EDV in Unternehmen ist seit jeher Veränderungen unterworfen. Es sind Wandlungsprozesse, die stets auch die Branchen selbst betroffen haben. Das Credo der IT-Wirtschaft: Geschäftsprozesse, auf IT basiert, werden zunehmend schneller, flexibler, leistungsfähiger, automatisierter und sicherer. Services aus der Wolke – so werden moderne Rechenzentrumsdienstleistungen in bestimmten Formen jetzt genannt – sind für viele Unternehmen bereits ein mächtiger Hebel für den Launch von Anwendungen für Mitarbeiter und Kunden oder die Auslagerung von Rechen- und Speicherleistung. Cloud Computing ist dennoch nichts, was an einem Tag erledigt werden kann. Unternehmen begeben sich damit auf eine Reise. Das Ziel: flexibler auf Marktveränderungen,

Wachstum und Konsolidierung reagieren zu können. Ob dabei die Serverreihen im eigenen Keller stehen oder an einen Profissionisten ausgelagert werden, ist nebensächlich. Besser gesagt: fast nebensächlich. »Unternehmen, die auf unsere Cloud-Plattform migrieren, können dies sorglos tun: garantierte Verfügbarkeit, Disaster Recovery und Sicherheit wie bei dedizierten Ressourcen sowie echtes Pay-Per-Use sind echte Vorteile für jede Unternehmens-IT«, argumentiert

Cloud-Angebote gibt es wie Wolken am Himmel.

Claus Haiden, Vertriebsdirektor bei T-Systems. Wo neue Geschäftsmodelle die Distanz zum Kunden nahezu auf Null bringen, ist für Unternehmen ein schneller Zugriff auf verteilte Informationen ein Muss, um erfolgreich am Markt zu bestehen. Cloud-Dienstleister wie T-Systems und andere wie etwa A1 oder DanubeIT auch für kleinere Unternehmen schaffen mit dynamischen IT-Lösungen die Basis für schnelle, flexible und sichere IT-Services und -Ressourcen.

Der Hype der letzten Monate um die flexiblen IT-Services hat es Entscheidern trotzdem nicht einfach gemacht. Wer ist nun ein geeigneter Partner? Wer kann die Bedürfnisse meines Unternehmens besonders abdecken? Damianos Soumelidis, Managing Partner bei Hexa Business Services, weiß: »Cloud-Angebote gibt es inzwischen wie▶



Jetzt anmelden!



E-Mail-Rechnungen

Organisation – Mahnungen – Steuererklärungen – Verträge elektronisch senden

mit DI LINDSBERGER, StB Mag. Dr. KRICKL, StB MMag. DDr. PINTER
am 25.09.13, Salzburg | 02.10.13, Wien | 11.02.14, Wien | 03.06.14, Wien | 07.10.14, Wien

Steuerrecht 2014 Jahrestagung

Treffpunkt der Steuer-Community – alle Neuerungen für 2014

mit HR^h Sen.-Vors. Dr. KRAFFT, Mag. Dr. BIEBER, GL Dr. MELHARDT, HR Sen.-Vors. Dr. LENNEIS u. a.
am 05.12.13, Wien (Neuerungen 2014) + 06.12.13, Wien (Verrechnungspreise)

Bilanzierung Lehrgang

mit WP/StB Mag. Dr. EGGER
von 10.-11. + 17.-18. + 24.-25.10.13, Wien (3x2 Tage) | 21.-23.05. + 11.-13.06.14, Wien (2x3 Tage)

Zahlungsverzugsgesetz – NEU seit 1.3.2013 in Kraft!

mit Hon.-Prof. Dr. STABENTHEINER
am 24.09.13, Wien | 05.12.13, Wien

Immo-USt & Immo-ESt NEU

mit HR^h Sen.-Vors. Dr. KRAFFT, MR Mag. ADAMETZ, Dr. BODIS
am 09.10.13, Linz | 18.11.13, Wien | 04.03.14, Graz | 19.03.14, Wien | 14.05.14, Wien | 09.09.14, Linz

Umsatzsteuer Jahrestagung

NEU: Wartungserlass, AbgÄG 2012, StabG 2012

mit WP/StB Mag. Dr. EGGER, HR^h Sen.-Vors. Dr. KRAFFT, GL Dr. MELHARDT, Mag. PERNEGGER u. a.
am 25.09.13, Linz | 26.09.13, Graz | 16.10.13, Wien | 12.02.14, Wien | 08.04.14, Wien | 20.10.14, Wien

EU Förderperiode 2014 Jahrestagung

Unternehmensförderungen jetzt abholen

mit WP/StB DDr. BAUMANN, Mag. BAUMGARTNER u. a.
von 12.-13.11.13, Wien

Neuerungen Personalverrechnung

LV-Tagung 2014

mit o. Univ.-Prof. Dr. SCHRANK, G. KASPAR, StB Ing. Mag. PATKA u. a.
von 13.-14.11.13, Linz | 14.-15.11.13, Wien | 04.-05.12.13, Wien
05.-06.12.13, Graz | 09.-10.01.14, Wien
14.-15.01.14, Salzburg | 15.-16.01.14, Innsbruck



Von den Besten lernen.

► Wolken am Himmel.« Soumelidis sieht die Notwendigkeit für unabhängige Berater gekommen, die als »Mittelsmänner« zwischen Cloud-Anbietern und Kunden fungieren. »Wir sondieren, testen, integrieren und managen letztlich auch die Services, die das Unternehmen braucht. Das Unternehmen kommuniziert mit einem Cloud-Integrator statt mit mehreren, unterschiedlichen Providern und hat einen Sparring-Partner, der auf dem Weg ganzheitlich unterstützen kann.« Der Berater erwartet, dass sich ein neues Format von Managed-Services in der Cloud herauskristallisieren wird, in dem Vertrauen eine große Rolle spielt. »Deshalb ist der Anspruch, den wir an die nationalen und internationalen Sicherheitsstandards stellen müssen, sehr hoch. Jetzt setzen sich die seriösen, stabilen und in der Regel großen Serviceanbieter endgültig durch.«

>> **Österreichischer Markt boomt** <<

Ein brandneuer IDC-Report vom August zeigt auf, dass Cloud-Services weiterhin boomen. Die Ausgaben des Cloud-Gesamtmarktes beliefen sich in Österreich im vergangenen Jahr auf 136 Millionen Dollar – das sind 50,4 % mehr als im Jahr davor. Den größten Anteil am Services-Umsatz hatte 2012 mit 80 % die Kategorie Private-Cloud – eine Form dedizierter IT-Ressourcen für Unternehmen, die in geschlossenen Umgebungen reserviert liegen. Services aus der Public-Cloud folgten mit großem Abstand mit 14 %. Der Public-Cloud-Umsatz bestand 2012 zum größten Teil aus der Software-as-a-Service-Kategorie (SaaS). Dienste hier sind typischerweise Anwendungen, die am Browser der Endanwender laufen und auch unmittelbar nach Benutzung bezahlt werden. Teure Softwarelizenzen sind damit passé. Für das Jahr 2013 rechnet IDC mit einem Anstieg von 30 % der Gesamtausgaben für Cloud-Services in Österreich. Darüber hinaus sollen Cloud-Services über den Prognosezeitraum der kommenden fünf Jahre hinweg mit einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von 18,8 % steigen.

>> **Skepsis vorhanden** <<

Bei aller Euphorie ist in vielen Unternehmen in Österreich dennoch genügend Skepsis gegenüber den vielversprechenden Diensten aus der Wolke vorhanden. Jüngste Überwachungsskandale wie etwa jener um PRISM tragen dazu ebenfalls bei. »Prognosen haben anfänglich vorhergesagt, dass Unternehmen den Großteil ihrer IT-Services in die Public-Cloud auslagern werden. In

EXPERTEN ZUM MARKT:



»Cloud-Computing, das heißt auch: Software-as-a-Service-Lösungen für Fachabteilungen können oft schon mit der vorhandenen IT und ohne Migrationsaufwand eingesetzt werden. So lassen sich Kosteneinsparungen und mehr Flexibilität schnell erzielen. Großunternehmen können sich seit kurzem auch in einem Onlineportal über Cloud-Lösungen von T-Systems zentral informieren, diese direkt testen und bestellen. Lösungen für Mobile Device Management, Dynamic Services for Infrastructure sowie der Enterprise Marketplace lassen sich mit wenigen Klicks nutzen, kurzfristig an die benötigten Kapazitäten anpassen und mittels Pay-Per-Use punktgenau abrechnen. Mittelständische Unternehmen werden in Ergänzung zu unserem strategischen Fokus auf Großunternehmen auch in Hinblick auf Cloud-Computing zunehmend interessant. Noch im laufenden Jahr wollen wir so weit sein, über ausgewählte Partner in Österreich auch für



CLAUS HAIDEN, DIRECTOR SALES T-SYSTEMS AUSTRIA

»Seit einigen Jahren ist Cloud-Computing unbestritten eines der größten Hype-Themen in der IT. Unternehmen tendieren allerdings dazu, zwar Cloud-Konzepte für ihre Agilität zu nutzen, ihre unternehmenskritischen Geschäftsanwendungen allerdings

den Mittelstand anbieten zu können. Dafür laufen gerade entsprechende Evaluierungskonzepte bzw. werden Portale und passende Services designt.«

nach wie vor im eigenen Rechenzentrum zu betreiben. Diese Private-Cloud-Umgebungen ermöglichen Unternehmen einerseits die volle Kontrolle über ihre wichtigen Daten zu behalten und gleichzeitig die zahlreichen Vorteile von Cloud-Umgebungen sinnvoll und sicher zu nutzen. Hier sehen wir unseren Schwerpunkt: unsere Kunden beim Aufbau und der Optimierung eines wirtschaftlich und sicher betreibbaren Next Generation Datacenters zu unterstützen.«



MANFRED KÖTELES, GESCHÄFTSFÜHRER BACHER SYSTEMS EDV GMBH

»Mit der jüngsten NSA-Thematik sind die Diskussionen um Datensicherheit und Privacy in der Cloud wieder angeheizt worden. Folglich müssen wir die Cloud-Anwendungen noch besser erklären, zeigen, was wirklich – und sicher – funktioniert und dafür auch den Beweis erbringen. Wie Victor Hugo schon sagte: Nichts ist so mächtig wie eine Idee, deren Zeit gekommen ist. Seit langem fordert die Business-Welt mehr Flexibilität, Schnelligkeit und Agilität. Mit den Cloud-Konzepten können wir diesen Wunsch von IT Seite erfüllen, weitaus sicherer, als gerne behauptet wird, und noch dazu kostensparend.«



DAMIANOS SOUMELIDIS, MANAGING PARTNER HEXA BUSINESS SERVICES

der Praxis haben viele Unternehmen aber durchaus berechtigte Bedenken; unter anderem zur Sicherheit ihrer Daten in der Cloud. Sie tendieren daher dazu, zwar Cloud-Konzepte für ihre Agilität zu nutzen, ihre unternehmenskritischen Geschäftsanwendungen

allerdings nach wie vor im eigenen Rechenzentrum zu betreiben«, beobachtet Manfred Köteles, Geschäftsführer Bacher Systems. Fazit: Der Cloud-Markt ist in Österreich angekommen. Die heimischen Unternehmen bleiben trotzdem vorsichtig. ■

NEUESTE TECHNIK, HÖCHSTE DATENDICHTE

Siemon, Anbieter von Netzwerk-Infrastrukturlösungen, präsentiert eine Neuentwicklung für einen einfacheren Umgang mit Glasfaserverkabelung in Serverumgebungen und Rechenzentren.

Das unaufhörliche Datenwachstum stellt IT-Netze und -Umgebungen vor ständig neue Herausforderungen. Dabei sind Glasfaserkabel längst die Basis für eine leistungsfähige Datenübertragung. Die Verkabelung der empfindlichen »Fiber« kann aber aufwendiger als Kupferkabel sein. Der österreichische Distributor Centrovox bietet hier mit einem Glasfaserkabel von Siemon Abhilfe: Aufgrund seiner intuitiven, ergonomischen Handhabung kann das »LC BladePatch Patchkabel« gesteckt und entfernt werden, ohne dabei die Rastnase direkt greifen zu müssen. Damit werden benachbarte Glasfaser-Steckverbinder selbst bei extrem hoher Packungsdichte weder beeinträchtigt noch beschädigt.

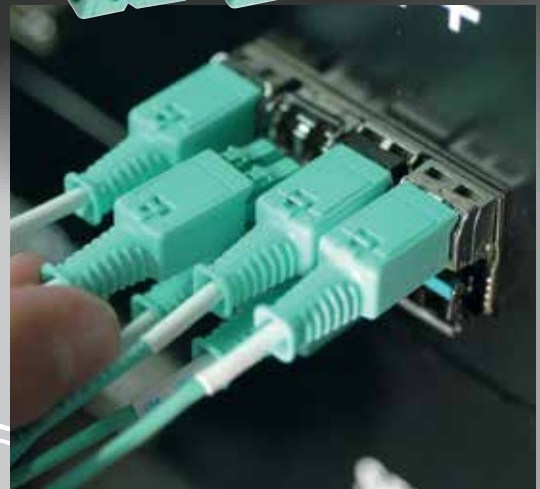
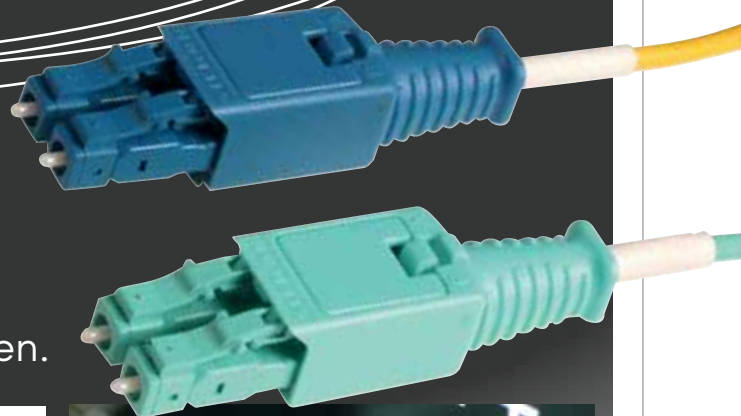
Das Duplex-Patchkabel zeichnet sich dabei durch eine Reihe neuer, zum Patent angemeldeter Produkteigenschaften aus: Ein Push-Pull-Knickschutzdesign ermöglicht eine präzise Handhabung der Rastnase an einer vom Anschlusspunkt weiter entfernten Stelle und vereinfacht damit das Einsetzen und Lösen der Patchkabel bei Anwendungen mit höchster Packungsdichte. Die rotierende Rastnase verhindert Schäden an Steckverbinder und Kabel beim Wechseln der Polarität und zeigt einen Polaritätswechsel eindeutig an. Die Kabelkonstruktion mit zentraler Bündelader weist einen geringeren Außendurchmesser auf, wodurch Platz in den Kabeltrassen eingespart wird und sich Luftaustausch, Energieeffizienz und Kabelführung verbessern.

»So etwas wie das LC BladePatch Glasfaser-Patchkabel hat es in der Industrie noch nie gegeben. Durch die Push-Pull-Handhabung eignet es sich ausgezeichnet zum Patchen bei extremer Packungsdichte. Das Kabel lässt sich über den Fingergriff am Ende der Knickschutztülle ganz leicht lösen und ist damit einem LC-Stecker mit standardmäßiger Rastnase deutlich überlegen«, erklärt Robert Carlson, Vice President für Global Marketing bei Siemon. »Das LC BladePatch Patchkabel ist definitiv die beste Lösung für heutige Blade Server, für SAN- und Switch-Umgebungen mit ihrer extrem hohen Packungsdichte – wie beispielsweise High-Density-Systeme von Cisco, Brocade, Juniper, Enterasys und anderen industrieführenden Unternehmen.«

Innovativer Hersteller

Siemon wurde im Jahre 1903 gegründet und ist ein führender Anbieter von Netzwerk-Verkabelungslösungen aus Kupfer und Glasfaser. Siemon ist für die Leistungsfähigkeit seiner Verkabelungssysteme bekannt. Daneben hat das Unternehmen spezielle Produkte für den Netzzugang im Enterprise-Bereich und in der gehosteten Rechenzentrums Umgebung entwickelt. Zur Bereitstellung von Komplettlösungen für diese Marktsegmente arbeitet Siemon vielfach mit anderen industrieführenden Unternehmen als Kooperationspartner zusammen. Mehr als 400 aktive Patente im Bereich der strukturierten Verkabelung sind das Ergebnis umfangreicher Investitionen der Siemon Labs in R&D sowie in die Ausarbeitung von Industriestandards.

Mehr unter www.siemon.com/de



CENTROVOX
IHR NETZWERKPARTNER

KONTAKTDATEN

Centrovox
Kabelvertriebs-Gesellschaft mbH
2100 Leobendorf
Senefelderstraße 1
Tel.: +43 2262 68 333-0
www.centrovox.at

ALLES AUS EINER HAND



36

WENN EDV-SORGEN AUSGELAGERT WERDEN: IKT-PROVIDER MACHEN ES KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN LEICHT, INDEM SIE TELEFONIE, DATENVERKEHR UND APPLIKATIONEN IN EINEM GUSS LIEFERN.



Ein Ansprechpartner, eine Rechnung, aber viele unterschiedliche Dienstleistungen.

Gut 20 Jahre nach dem Aufkommen von Internet und Mobilfunk haben die Infrastrukturdienstleister ihre Sprach- und Datendienste gebündelt und bieten ein breites Portfolio an praktischen Services für Unternehmen. Auch A1 tritt heute nicht nur an, Stadt und Land mit Glasfaser zu durchziehen, sondern hat mit einer Anwendungspalette für Unternehmenskunden einen fixen Platz im IT-Markt besetzt, so etwa als Komplettanbieter für die Hotelkette Arcotel. Die Unternehmensgruppe betreibt zehn Hotels in sieben europäischen Städten. Einige der rund 700 Arcotel-Mitarbeiter sind ständig unterwegs und brauchen dennoch Zugriff auf Dokumente und Datenbanken. Hinzu kommt die zunehmende Vielfalt an mobilen Geräten und Betriebssystemen – Notebooks, Smartphones, Netbooks oder Tablets. »Der Aufwand für den Betrieb und die Wartung unterschiedlicher IT-Systeme an unseren Standorten war unverhältnismäßig hoch. Weil wir dazu jetzt nur mehr

einen Ansprechpartner haben, können wir unseren Administrationsaufwand deutlich reduzieren«, argumentiert Nebojsa Simic, IT-Manager bei Arcotel. In einer Virtualisierungslösung des Telcos hat das Unternehmen genau das Richtige für diese Herausforderungen gefunden. Die Applikationen werden im Rechenzentrum des Providerpartners ausgeführt, auch sämtliche Daten werden dort gespeichert. Zur Erledigung ihrer Aufgaben starten die Benutzer einen virtuellen Desktop, in dem sie ihre Eingaben und Abfragen tätigen, Texte schreiben und Kalkulationen durchführen. Da bei der Arbeit mit virtuellen Desktoplösungen geringere Datenmengen anfallen, sind selbst Roamingkosten durch Mobilfunkverbindungen im Ausland überschaubar. Und



Die Daten sind ausschließlich in Österreich gespeichert.



auch die sollen EU-Plänen zufolge ja bald fallen. Die Virtualisierung spielt aber auch in Sachen Datensicherheit eine große Rolle: Sollte einmal ein Notebook oder Tablet verloren gehen oder gestohlen werden, gelangen die vertraulichen Daten nicht in falsche Hände. Die Daten sind ausschließlich in Österreich gespeichert. Der Zugriff kann lediglich durch eine Authentifizierung durch den jeweiligen Mitarbeiter erfolgen. Das Beste aber: Die meisten Anwender bei Arcotel waren von der Auslagerung der IT-Dienste positiv überrascht. Sie nehmen außer höheren Ausführungsgeschwindigkeiten keinen Unterschied zu lokal installierten Anwendungen wahr.

>> In einem Guss <<

Schauplatzwechsel nach Kärnten: Für klassische EDV-Experten wie Net4You bestimmen Infrastrukturdienste, IT-Services und vor allem der enge Kundenkontakt das tägliche Geschäft. Als regional verwurzelter Anbieter mit entsprechend gut ausgestattetem Partnernetzwerk bietet die Mannschaft rund um Firmengründer Martin Zandonella Gesamtlösungen, die eng auf die Bedürfnisse der Kunden zugeschnitten sind. Das Unternehmen war 1995 einer der ersten Internetprovider Österreichs. Heute bieten die Villacher eine Servicepalette aus einer Hand, die keinen Vergleich mit dem ganz großen IT-Dienstleistern zu scheuen braucht.

Ein typischer Kunde der Net4You – wenn es einen solchen überhaupt geben kann – ist der Dämmstoffhersteller EPS Industries. Zandonella begleitet den Kunden seit dessen Firmengründung 2008 bis heute. Was mit einem kleinen Büro ohne eigene Infrastruktur begann, hat sich zu einem Produktionsbetrieb mit einer modernen EPS-Blockanlage mit vollautomatischer Schneidstraße und einer Produktionskapazität von mehr als 100 m³ pro Stunde entwickelt. Im Gründungsjahr wurden noch drei Arbeitsplätze mit PCs, E-Mail und Internet geliefert, sowie VoIP-Telefone und eine Homepage. In den Folgejahren wurde am Standort in St. Veit an der Glan eine leistungsfähige IKT-Infrastruktur für Verwaltung und Produktion am Standort aufgebaut. Das baute Net4You unter anderem auf: Redundante Datenanbindungen für VoIP- und Datentransfer, lokale Datensicherung ergänzt um Online-Datenbackup ins Rechenzentrum, Videoüberwachung in Gefahrenbereichen der Produktion, WLAN für die Anbindung von Barcode-Scannern für die Logistik und getrennte LAN-Segmente für Verwaltung und Produktion. »Das Wissen um das bevorstehende Wachstum, die notwendige Übersiedelung und die völlige Konzentration auf die Kernkompetenzen hat wesentlich zur Entscheidung beigetragen, die IT auszulagern«, ist EPS Industries-Geschäftsführer und Firmengründer Peter Grabuschnig zufrieden. Er hat in Net4You einen Gesamtanbieter gefunden, der neben Beratung und Konzeption auch die laufende Betreuung übernimmt und zukünftigen Anforderungen gewachsen ist.

Als besondere Herausforderung dieser Zusammenarbeit entwickelte sich übrigens ein »DatenLogger«, bei dem Auslastung und Produktivität von unterschiedlichsten Produktionsmaschinen jederzeit ausgelesen und ausgewertet werden. »Alle wesentlichen Parameter für Server- und Netzauslastung, Temperatur, Datensicherung sowohl für die lokale Infrastruktur als auch für die Ressourcen im Net4You-Rechenzentrum werden laufend überwacht und im Bedarfsfall greifen unsere Techniker rund um die Uhr ein«, unterstreicht Zandonella den Full-Service. In einem Guss, vom lokalen Partner – das ist das seit Jahren gültige Erfolgsrezept des IT-Providers.

>> Mehr als nur Telefonie <<

Mit Sprachtelefonie alleine ist es auch bei T-Mobile längst nicht mehr getan. Speziell für Unternehmenskunden bündelt der Mobilfunkhersteller Endgeräte, Breitbandleitungen und Applikationen in Kombipaketen. Mit dem Service »BackUpPool pro lite« können Unternehmensdaten täglich auf einem Back-

IT-Lösungen helfen,
neues Geschäft zu
kreieren.

up-Server in Österreich übertragen werden und stehen dort rund um die Uhr für eine Rücksicherung bereit. Weiters können kleine und mittlere Unternehmen mit der Lösung »everbill« – ebenfalls eine Entwicklung aus Österreich – Angebote, Rechnungen, Einkauf, Lager und Statistiken zum Unternehmenserfolg auf ihren Endgeräten im Blick behalten.



MARTIN ZANDONELLA, NET4YOU, begann sein Unternehmen in der Garage und ist ab Ende September mit der »Austria-Cloud« sogar Cloudprovider.

Riesengroßes Geschäftspotenzial sieht T-Mobile-Business-Leiter Thomas Kicker zudem in der Maschinenkommunikation: »Derzeit tauschen weltweit über 100 Millionen Automaten, Fahrzeuge, Rauchmelder und viele andere Endgeräte automatisch Informationen aus.« Die Kommunikation zwischen Maschinen, kurz M2M, gehört zu den größten Wachstumsfeldern der Telekommunikationsbranche. Analysten gehen von zweistelligen Zuwachsraten in den nächsten Jahren aus. So wie es heute schon für fast jede erdenkliche Anwendung eine App fürs Smartphone gibt, entstehen gerade im »Internet der Dinge« für beinahe jedes Problem M2M-basierende Lösungen. Im Business-Bereich wird M2M vor-

allem zur Effizienzsteigerung eingesetzt, etwa bei der Flottenüberwachung oder zur Fernwartung von Anlagen. Die Lösungen helfen aber auch, neue Geschäftsmodelle aufzusetzen, wie zum Beispiel das neue Carsharing-Konzept von car2go oder Lösungen zum Energieeinsparen. Bei privaten Haushalten bringt M2M ebenfalls neue Möglichkeiten für Komfort und Sicherheit. »M2M wird uns künftig in allen Lebensbereichen begegnen. Die Hardware wird noch günstiger, die Vielfalt der Lösungen noch größer«, ist Kicker überzeugt.

Auch im Inneren der Notfallruhren von Limmex tickt bereits M2M-Technologie von T-Mobile. Ein Knopfdruck am Handgelenk genügt und schon baut die Limmex-Uhr ein Telefongespräch auf. Dank eingebautem



THOMAS KICKER, T-MOBILE, setzt auf umfassende Servicepalette für Unternehmen und das wachsende M2M-Geschäft.

Lautsprecher und Mikrofon kann man im Notfall direkt mit der vorher ausgewählten Person sprechen. Die anzurufenden Telefonnummern, wie zum Beispiel von Angehörigen, Freunden, der Notrufzentrale oder dem Arzt, können vorher festgelegt werden. Über ein eigenes M2M-Service-Portal administriert Limmex die Karten selbst. »Hilfe auf Knopfdruck: Dadurch hat die Uhr in der Schweiz schon viele Leben gerettet. Es sind Dutzende Fälle dokumentiert, bei denen Schlimmeres abgewendet wurde«, berichtet Limmex-CEO Pascal Koenig. Ohne IT passiert heute gar nichts mehr – und mitunter sind IT-gestützte Geschäftsprozesse sogar lebensrettend. ■



ARBEITSPLÄTZE FÜR JUGENDLICHE SICHERN

DIE STADT WIEN UNTERSTÜTZT JUGENDLICHE MIT EINER PRAXISNAHEN, QUALITATIV HOCHWERTIGEN AUSBILDUNG AM WEG IN IHRE BERUFLICHE ZUKUNFT.

> In ganz Europa explodiert die Jugendarbeitslosigkeit. Die Stadt Wien ist auch hier anders: Durch gezielte Investitionen wie etwa in die überbetriebliche Lehrausbildung wird versucht, dieser Entwicklung frühzeitig entgegenzuwirken. Der Erfolg dieser Maßnahmen zeigt sich auch in den aktuellen Arbeitsmarktdaten. So gab es im August 2013 bei den 15- bis 19-Jährigen im Vorjahresvergleich wieder einen Rückgang der Arbeitslosigkeit. Österreichweit war es ein Minus von 2,2 Prozent, in Wien ist die Arbeitslosigkeit bei den 15- bis 19-Jährigen um 4,2 Prozent zurückgegangen.

>> Überbetriebliche Lehrausbildung <<

54 Millionen Euro stehen 2013/2014 in Wien für die überbetriebliche Lehrausbildung zur Verfügung. Damit hat jeder Wiener Jugendliche, der eine Ausbildung machen will, einen garantierten und sicheren Lehrplatz. Rund 3.000 Jugendliche, die keine

reguläre Lehrstelle in einem Betrieb finden, können in den vom AMS Wien und der Stadt Wien finanzierten Lehrwerkstätten ausgebildet werden.

Die überbetriebliche Lehrausbildung wird in rund 30 verschiedenen Lehrberufen angeboten. Dazu gehören traditionelle Berufe ebenso wie hochspezialisierte Zukunftsberufe wie MechatronikerIn oder EDV-SystemtechnikerIn. Heuer beginnen insgesamt 1.645 Jugendliche mit ihrem ersten Lehrjahr in einer überbetrieblichen Lehrwerkstätte. Im Rahmen spezieller Vorbereitungskurse haben sie die Möglichkeit, vor Beginn der eigentlichen Lehrzeit in verschiedene Berufs-

felder hineinzuschnuppern und somit auch nicht typische Berufe auszuprobieren. Weiters stellt die Stadt Wien dem waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) im Rahmen des Qualifikationsplans Wien 2020 jetzt Sondermittel in der Höhe von 9,8 Mio. Euro zur Verfügung. Herzstück des Qualifikationsplans ist die Wiener Ausbildungsgarantie. Das Ziel: möglichst vielen jungen Wienerinnen und Wienern eine über die Pflichtschule hinausreichende Ausbildung zu bieten.

>> Jugendcoaching – Brücke von der Schule zum Beruf <<

33 Prozent der Jugendlichen in Wien absolvieren nach der Schulpflicht eine betriebliche oder überbetriebliche Lehre. In Wien gab es im Jahr 2012 rund 19.000 Lehrlinge in 4.100 Betrieben. Die betriebliche Lehre wird durch LehrstellenberaterInnen, Lehrlingsförderung und Lehrlingscoaching unterstützt. Seit 2012 gibt es flächendeckend in

Die Jugendarbeitslosigkeit ist in Wien um 4,2 % gesunken.



ÜBERBETRIEBLICHE LEHRAUSBILDUNG: Im Rahmen spezieller Vorbereitungskurse haben Jugendliche die Möglichkeit, in verschiedene Berufsfelder hineinzuschnuppern und somit auch nicht typische Berufe auszuprobieren.

allen Wiener Pflichtschulen und einem großen Teil der weiterführenden Schulen das Jugendcoaching des Bundessozialamtes. Dieses spezielle Beratungsangebot vor Ort unterstützt die Jugendlichen beim Übergang von der Schule in den Beruf.

Im Projekt spacellab können Jugendliche erproben, wo ihre Stärken und Interessen sind. Ziel ist es, Jugendliche so weit zu unterstützen, dass sie über eine Vormer-

kung beim AMS eine Ausbildung beginnen oder eine Beschäftigung aufnehmen können. Damit soll Jugendlichen, die ihre Schulbildung nicht abgeschlossen haben und auch für eine Lehre noch nicht fit sind, ein zusätzliches, leicht zugängliches Ausbildungsangebot gemacht werden. ■

**ALLE INFORMATIONEN UNTER
WWW.WIEN.AT**

WIENER AUSBILDUNGS- GARANTIE:



Mit der Wiener Ausbildungsgarantie gibt es seit 2010 ein lückenloses Angebot für Jugendliche am Wiener Arbeitsmarkt. Wenn Jugendliche eine Ausbildung machen wollen, bekommen sie entweder einen Lehrplatz, eine Qualifizierung oder ein unterstützendes Beratungs- und Begleitungsangebot, wenn sie nicht wissen, wie es weitergehen soll. Jugendliche werden am Übergang von der Schule in den Beruf begleitet und somit wird verhindert, dass sie ohne Ausbildung oder Job bleiben.

WWW.WAFF.AT

Aufschwung, Stagnation, Rezession? Wo die Bau- und Immobilienbranche hinsteuert.

Expertengespräche mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft.

Am Podium:

- ▶ **Christoph Chorherr** [Abgeordneter zum Wiener Landtag]
- ▶ **Hans-Werner Frömmel** [Bundesinnungsmeister Bau]
- ▶ **Wolfgang Gleissner** [Geschäftsführer BIG]
- ▶ **Andrea Kunnert** [Bau-Expertin WIFO]
- ▶ **Michael Ludwig** [Stadtrat für Wohnen, Wohnbau und Stadterneuerung]
- ▶ **Josef Muchitsch** [Bundesvorsitzender GBH]
- ▶ **Andreas Pfeiler** [Geschäftsführer Fachverband Steine-Keramik]
- ▶ **Josef Schmidinger** [Generaldirektor sBausparkasse]

Report & Verlag

2003 - 2013
10 Jahre

CHANCE HOCHBAU

2 0 1 3

Enquete

Wann: 3. Oktober 2013; 14.30 bis 17 Uhr
anschließend Buffet & Networking

Wo: Gironcoli-Kristall / Strabag Haus
Donau-City-Straße 9, 1220 Wien

Anmeldung unter: office@report.at
(Betreff: Chance Hochbau); Teilnahme kostenlos

Gratis-Parkplätze in der Strabag-Tiefgarage

powered by

BAU MASSIV!
TRAU DIR'S LEBEN!

ROCKWOOL
DÄMT PERFEKT & BRENNT NICHT

WKO
FAHRTVERBAND STEINE-KERAMIK

BAUSPARKASSE

SPANNWERK
SIL

AUSTROTHERM
Dämmstoffe

STRABAG

styropor IGPH

HEUTE
HEUTE
HEUTE

gbv

EG
GEHRSOLD
BAU - HOLZ

beton
Baustoffe

qualityaustrie
Erfolg mit Qualität

HSG zander

Cooler Start

WAS SCHÖN
IST UND WAS
SPASS MACHT



FRUCHTIG

2

3

BALKON ZUM FALTEN

So ein Balkon, das ist schon was. Gemütlich lassen sich hier nach einem anstrengenden Tag die letzten Sonnenstrahlen und lauen Temperaturen auskosten. Doch gerade in urbanen Ballungsräumen sind nur wenige mit diesem kleinen Luxus gesegnet. Mit diesem »First-World-Problem« hat sich TU Wien-Student Aramis Glück beschäftigt und eine Alternative zur baulichen Veränderung der Wohnung entwickelt. Der Freisitz ist ein multifunktionales Möbel, das sich ins Fenster einfügen lässt und so eine durch Geländer gesicherte Sitzfläche für bis zu zwei Personen bietet. Durch die Befestigung an der Innenraumwand besteht keinerlei Gefahr abzustürzen. Wenn es im Freien zu kühl wird, lässt sich der Freisitz durch seinen Klapp-Schiebe-Mechanismus ganz einfach in einen stylischen Couchtisch oder praktischen Schreibtisch umbauen.



> www.tuwien.ac.at

Großes Kino auch auf kurze Distanz: Der erste Full-HD-Kurzstanzprojektor BenQ W1080ST liefert aus nur 1,5 Metern Abstand zur Projektionsfläche ein Bild mit 98 Zoll Diagonale. So ist auch in kleinen Räumen eine volles Film- oder Spielerlebnis möglich – auch ohne Abstriche bei der Bildqualität. Über zwei integrierte HDMI-Anschlüsse können Geräte wie Blu-ray Player, Spielekonsolen oder HDTV-Receiver an den Projektor angeschlossen werden. Ein spezieller Chipsatz macht das Gerät 3D-fähig und verhindert auch ein störendes Flimmern des Bildes. Auch für den Sound sorgt der Projektor über den integrierten 10-Watt-Lautsprecher selbst. Trotz hoher Wiedergabequalität wird durch die SmartEco-Technologie sogar noch Strom gespart.



VOLLE
WANDBREITE

5

LEUCHTKRAFT

Lichtfahrer sind sichtbar. Das gilt nicht nur für jene, die mit dem Auto oder Motorrad unterwegs sind. Auch Radfahrer sollten um der Sicherheit willen in der Dämmerung gut erkennbar sein. Unübersehbar werden Radler mit der Hightech-Fahrradjacke Sporty Supaheroe von UTOPE und dem Fraunhoferinstitut für Zuverlässigkeit und Mikrointegration (IZM). In die Jacke integrierte LEDs mit weißem Licht auf der Vorder- und roten Licht auf der Hinterseite bringen den Fahrer in der Dunkelheit zum Leuchten. Das mikroelektronische System mit Sensoren, Steuerungselementen und aufladbaren Batterien reagiert auf Bewegung und synchronisiert die Lichtwellen mit der Geschwindigkeit des Fahrers. Spezielle Materialien machen die Jacke samt den integrierten Elementen und damit auch den Träger wind- und wetterfest.

> www.benq.at

4

Dank der immer weiter anwachsenden Zahl an Apps und Anwendungen unserer Smartphones und Tablets sind wir ständig am Wischen, Tippen und praktisch daueronline. Kein Wunder, wenn da den smarten Endgeräten hin und wieder zu früh der Saft ausgeht. Damit man nicht zu lange auf dem Trockenen sitzt, kann man seinen Gadgets nun auch unterwegs einen Energieschub zuführen. Der Mipow Power Tube 2600 L ist ein mobiler Akkupack mit Lithiumionen-Akku im Inneren, der sowohl jegliche Geräte mit Micro-USB-Anschluss als auch IOS-Devices über den Apple-lizenzierten Lightning Adapter mit neuer Power versorgt. So kann dem ungewollten Smartphone- und Tablet-Entzug stets vorgebeugt werden.

> www.mipow.com

ENERGIERIEGEL FÜRS GADGET



> www.utope.eu



FRISCHES WASSER

Wassertrinken gehört zu einer gesunden Ernährung. Aber muss es denn wirklich immer nur pures Wasser sein? Eine Abwechslung zu schlichtem Trinkwasser und Alternative zu ungesunden, zuckersüßen Getränken bietet sich mit der Define Bottle Sport. Füllt man den unteren Teil der Flasche mit frischen Früchten, Tee oder Kräutern, erhält das Wasser im oberen Teil einen angenehm fruchtigen oder eben würzig-erfrischenden Geschmack. Das stillt nicht nur den Durst, sondern ist auch lecker und gesund. Außerdem besteht die Flasche aus lebensmittelechtem Silikon und ist frei von gesundheitsschädlichen Stoffen.

www.definebottle.com

Foto: Beigestellt; Utopie

1

41

Hoch flexibel: Die neue Multitouch- Panel-Generation.



SMART[®]
AUTOMATION
AUSTRIA Design Center
Linz,
Stand 235

www.beckhoff.at/multitouch

Die neue Beckhoff-Panel-Generation mit industrietauglichem Multitouch-Display bietet die passende Lösung für jede Anwendung. Die große Variantenvielfalt reicht von verschiedenen Displaygrößen und -formaten bis zur kundenspezifischen Ausführung. Auch für Singletouch-Anwender ist die neue Panel-Generation, aufgrund ihres optimierten Preis-Leistungsverhältnisses, eine elegante Alternative:

- Displaygrößen von 7 bis 24 Zoll (16:9, 5:4, 4:3)
- Landscape- und Portrait-Modus
- Multitouch (PCT): z. B. für 5-Finger- oder 2-Hand-Touch
- Hohe Touchpunktdichte zur sicheren Bedienung
- Hochwertiges Aluminiumgehäuse, aus dem Vollen gefräst
- Umlaufender Metallschutz für die Displayfront
- Einbau- oder Tragarmgeräte
- Control Panel mit DVI/USB-Anschluss
- Panel-PCs mit CPUs von Intel[®] Celeron[®] bis Core™ i7
- optionale elektromechanische Tastererweiterung

IPC

I/O

Motion

Automation



Multitouch-Kompakt-Panel
CP3xxx

Multitouch-Einbau-Panel
CP2xxx



TIPP



Geheimtipp: 388 Meter über der Kvarner Bucht lockt das kleine Familienhotel mit einem hervorragenden Haubenrestaurant und herrlicher Aussicht.

DRAGA DI LOVRANA

> Ganz in der Nähe von Opatija, im Naturpark Učka, liegt malerisch das Hotel und Restaurant Draga di Lovrana, das mit einer exquisiten Küche und einer beeindruckenden Aussicht auf die Inseln Krk und Cres aufwarten kann. Errichtet im Jahr

1909, war das Draga di Lovrana ein beliebter Treffpunkt des österreichisch-ungarischen Adels, bevor es über Jahrzehnte in Vergessenheit geriet und dem Verfall überlassen wurde. Erst die heutigen Besitzer haben das Haus nach Originalentwürfen restauriert und Ende 2005 unter dem ursprünglichen Namen Draga di Lovrana als Hotel wiedereröffnet. Heute verfügt das »Draga« über vier Zimmer und eine 119 m² große Suite mit offenem Kamin, Sauna und Whirlpool. Herzstück des Hauses ist das haubengekrönte Restaurant, wo auf einer großzügigen Terrasse lokale Spezialitäten serviert werden. Die Gnocchi mit Garnelen und schwarzen Trüffeln schmecken herrlich nach echten Trüffeln statt nach Trüffelöl und das frische Thunfisch-Carpaccio sucht sowieso seinesgleichen. Ähnliches gilt für die Hauptspeisen wie das Hirschsteak in Teran-Sauce oder ein Brodetta für zwei, ein Fischeintopf in Tomaten-Weißwein-Sauce mit Kartoffelpolenta. Und zum Abschluss locken Schokoladen-Lava-Törtchen oder flambierte Feigen im Blätterteig. Ein Besuch lohnt sich!

www.dragadilovrana.hr



ADRIA-RELAX-RESORT MIRAMAR

K.U.K.-CHARME IN DER KVARNER BUCHT

VON BERND AFFENZELLER, OPATIJA

BEI DER WAHL IHRER URLAUBSDOMIZILE HABEN DIE HABSBURGER IMMER EIN AUSGESPROCHEN GUTES HÄNDCHEN BEWIESEN. AUCH IN OPATIJA IST GUT NACHVOLLZIEHBAR, WARUM DIE KAISERFAMILIE IMMER WIEDERKAM. MIT SEINEN PRÄCHTIGEN VILLEN UND GRAND HOTELS DER BELLE EPOQUE IST DAS STÄDTCHEN IN DER KVARNER BUCHT AUCH IM HERBST UND WINTER EINE REISE WERT.

> Vieles in Opatija erinnert ans Salzkammergut. Wäre da nicht direkt das Meer vor der Haustür, man könnte sich ohne Weiteres in Bad Ischl wähen. Die architektonischen Spuren der Habsburgermonarchie sind allgegenwärtig. Begünstigt durch das milde Klima entwickelte sich ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts ein reger Bau- und Tourismusboom. Luxuriöse Grand Hotels, mondäne Seebäder und Sanatorien schossen wie Pilze aus dem Boden und Hocharistokratie, Industrielle und Künstler aus ganz Europa lustwanderten durch prachtvolle Gartenanlagen und genossen Kurkonzerte und Sachertorte. Nach dem Ende Österreich-



Die Panoramaterrasse des Hotel Miramar.

Ungarns ging der beliebte Kur- und Badeort an Italien und nach dem Zweiten Weltkrieg schließlich an Jugoslawien. Dort entwickelte sich Opatija rasch zu einem beliebten Som-

Die Neptun-Villa ist das Herzstück des aus vier Villen und einer großzügigen Parkanlage bestehenden Hotels Miramar.



merreiseziel, hatte aber stark unter dem Massentourismus zu leiden. Seit einigen Jahren versucht Opatija jetzt wieder an die alten Glanzzeiten anzuknüpfen. Glücklicherweise sind zahlreiche Bauwerke und Parkanlagen aus der k.u.k.-Zeit erhalten geblieben und haben ihren Charme in die Gegenwart gerettet. Zahlreiche Hotels bieten heute wieder das dazu passende Ambiente und haben sich ganz in der Tradition des historischen Kurortes der Pflege von Gesundheit und Wohlbefinden verschrieben.

>> Wellness & Meer <<

Eines der Aushängeschilder Opatijas ist das Hotel Miramar der Salzburger Hoteliersfamilie Holleis. Nur wenige Gehminuten vom Stadtzentrum entfernt, direkt am berühmten Lungomare (siehe Kasten) gelegen, zählt das 4-Sterne-Superior-Hotel zu den besten Wellnessadressen Kroatiens. Der »Relax Guide 2013« hat dem Adria-Relax-Resort in seinem ersten Istrien/Kvarner-Special auf Anhieb drei Lilien verliehen. Und das völlig zu Recht, denn nach einer erst kürzlich durchgeführten Erweiterung umfasst der Spabereich im Miramar heute unter anderem eine beheizte und miteinander verbundene 200 m² große Au-



Vom »Relax Guide 2013« gab es auf Anhieb drei Lilien für das Hotel Miramar.

ßen- und Innenpool-Anlage, einen Außen-Whirlpool, eine finnische Sauna, Dampfbad, Tepidarium und eine eigene Beautyfarm. Damit ist das Hotel auch für die bevorstehende Herbst- und Wintersaison gerüstet. Denn das milde Klima sollte auch heuer wieder Winterflüchtige an die Opatija Rivieralocken. »Mittags kann man die Dezembersonne oft im T-Shirt genießen und auch zu Silvester hatten wir im letzten Jahr angenehme 18 Grad«, schildert Hoteldirektorin Martina Riedl die klimatischen Vorzüge der Küstenregion zwischen Uckagebirge und Kvarner Bucht. Zu den Vorzügen des Hotels Miramar wiederum zählt die Küche, die seit 2007 von Arthur Berger bespielt wird. Der hat früher dem 5-Sterne-Genießer- und Wellnesshotel Salzburgerhof über 14 Jahre stets mindestens eine Gault Millau-Haube erkocht. Heute serviert er im Panoramarestaurant mit Terrasse zum Meer mediterrane und österreichische

Gerichte mit zusätzlichen Bereicherungen aus der altösterreichischen Tradition sowie leichte, vegetarische Gerichte. Gleich nach dem Essen bietet sich das nächste Highlight an: Ein Verdauungsspaziergang entlang des Lungomare bis zum kleinen Fischerdörfchen Volosko garantiert ein unvergessliches Erlebnis.

43

KONTAKT

> Adria-Relax-Resort Miramar ****L

HR-51410 Opatija, Ive Kaline 11
Tel. (00385) 51 / 28 00 00
Fax (00385) 51 / 28 00 28
E-Mail: info@hotel-miramar.info

WWW.HOTEL-MIRAMAR.INFO



Idyllischer lässt es sich kaum flanieren: der pittoreske Lungomare zwischen Volosko und Lovran.

LUNGOMARE

> Die schönste Meerespromenade an der Adria.

Ein absolutes Highlight ist der 14 Kilometer lange »Lungomare« zwischen dem kleinen Fischerdorf Volosko und dem Hafenstädtchen Lovran. Die auch als »Kaiser-Franz-Josef-Weg« bekannte Meerespromenade schlängelt sich entlang hübscher Häfen und kleiner Badebuchten vorbei an mondänen Villen und zahlreichen ehemaligen und aktuellen Luxushotels. Wer hier entlang flaniert, vergisst leicht Raum und Zeit und stolpert dabei ständig über kleine interessante Details wie etwa ein Relief des Chirurgen Theodor Billroth, der das Heilklima von Opatija einst in seinen Schriften rühmte, oder eine kleine Statue der weltberühmten Tänzerin Isadora Duncan, die hier ihre Inspirationen fand. Architekturinteressierte erkennen zudem den Stil des Wiener Architekten Carl Seidl an unzähligen Villen.

DIE FAKTEN

- > 177 Zimmer und 18 Suiten
- > City SPA mit Dachterrasse
- > Idyllischer Innenhof
- > Lobby Bar Nepomuk
- > Restaurant Danhauser mit Front Cooking Bereich
- > 4 multifunktionale Konferenzräume
- > Zentrumsnahe Lage
- > W-LAN im ganzen Hotel
- > Hoteleigene Tiefgarage



HOTEL WIEN MARGARETEN

FALKENSTEINER PRÄSENTIERT NEUES CITY-FLAGGSCHIFF

44

IM URBANEN TRENDBEZIRK MARGARETEN HAT DIE FALKENSTEINER-GRUPPE IHR NEUESTES STADTJUWEL ERÖFFNET. ABSOLUTES HIGHLIGHT IST DAS NEUE DESIGN- UND SERVICEKONZEPT, DAS BEWUSST AUF EINZIGARTIGKEIT UND EINEN HAUCH EXTRAVAGANZ SETZT.



Außen cool, innen verspielt. Das neue Hotel Wien Margareten positioniert sich als ideales Zuhause für anspruchsvolle Geschäftsreisende und Leisure-Gäste mit einem Faible für das Außergewöhnliche.

> Margareten hat sich in den letzten Jahren zu einem echten Trendbezirk gemauert.

Eine hippe Lokalszene, coole Events und lange Zeit für Wiener Innenstadtverhältnisse günstige Wohnkosten haben Margareten zu einem Hotspot für eine junge, urbane Bevölkerungsschicht werden lassen. Lediglich in Sachen gehobener Hotellerie fristete der Bezirk bislang ein Schattendasein. Das ändert sich jetzt. Mit der Eröffnung des Hotels Wien Margareten beherbergt der fünfte Bezirk ab sofort das neueste Stadtjuwel der Falkensteiner-Familie.

Nach Plänen der Star-architekten David Chipperfield und Matteo Thun wurde am Margaretengürtel ein styliischer Glaspalast hochgezogen, der schon in der Bauphase zum absoluten Eye-Catcher wurde. Ebenso spektakulär wie das markante Äußere ist

das Interieur des nach Vier-Sterne-Superior-Standards konzipierten Hauses. 195 Zimmer und Suiten laden auf eine architektonische Zeitreise zwischen Biedermeier und Moderne ein. Hohe

« Akzente im Grätzl setzen: Die Veranstaltungen im Hotel Wien Margareten sollen ein Fixpunkt der Wiener Szene werden. »

KONTAKT

> Falkensteiner Hotel Wien Margareten

Margaretengürtel 142; 1050 Wien
Tel. +43/(0)50/9911 3000
reservierung.wien@falkensteiner.com

www.margareten.falkensteiner.com

Fotos: beige.stell

Funktionalität für Geschäftsreisende und gemütlicher Komfort für Städtetouristen versprechen ein passendes Arbeitsumfeld und eine erholsame Ruhepause mit City SPA und angrenzender Dachterrasse. Die Lobby-Bar Nepomuk sowie das Restaurant Danhauser offerieren Drinks und kulinarische Köstlichkeiten einer neu interpretierten Alpe-Adria-Küche mit Wiener Einflüssen. Hoteldirektor Carl-Peter Echtermeier möchte mit seinem Hotel Akzente

setzen, nicht nur für Touristen sondern in seinem Grätzl: »Wir möchten auch für die Menschen in der Umgebung da sein. Die Veranstaltungen in unserem Hotel sollen fixer Bestandteil des Wiener Szene werden.«

>> Neues City-Konzept <<

Das Hotel Wien Margareten repräsentiert gemeinsam mit dem ebenfalls 2013 eröffneten Hotel Belgrade das neue Vier-Sterne Superior City-Konzept von Falkensteiner.

Dabei wurde neben dem Design- auch das Servicekonzept überarbeitet und geschärft. »Kein Haus soll vom Design her dem anderen ähnlich sein. Der Wiedererkennungswert soll im Service-Bereich der einzelnen Abteilungen und im Angebot liegen«, erklärt Falkensteiner-CEO Otmar Michaeler gegenüber dem Report (siehe Interview).

Das neue Hotel Wien Margareten verspricht eine architektonische Zeitreise zwischen Biedermeier und Moderne.

INTERVIEW

> Neue City-Hotels müssen klar positioniert werden. »Der Trend geht eindeutig in Richtung Nischenprodukt«, ist Otmar Michaeler, CEO der Falkensteiner Michaeler Tourism Group, überzeugt und erklärt im Report-Interview, wie er das neue Falkensteiner-Flaggschiff am umkämpften Wiener Hotelmarkt positionieren will. Außerdem appelliert er an die Politik, über Steuerungsinstrumente gegen die Zimmerflut nachzudenken.

In den letzten Jahren sind in Wien zahlreiche Luxushotels eröffnet worden. Wie wollen Sie Ihr neues Flaggschiff positionieren?

Otmar Michaeler: Mit dem Falkensteiner City-Flaggschiff in Wien-Margareten wollen wir nationale wie auch internationale Gäste, egal ob Städtereisende oder MICE*-Kunden, ansprechen. Auch die Hotelbar wurde mit einem interessanten Konzept für Hotelgäste sowie die Wienerinnen und Wiener ausgestattet und soll so zu einem neuen Treffpunkt werden. Margareten ist ein facettenreicher Bezirk, der durch das neue Falkensteiner Hotel nicht nur ein architektonisches Highlight bekommt, sondern auch durch die zukünftig stattfindenden Veranstaltungen einen neuen Aufschwung erleben wird.

Weitere Hotels wie das Park Hyatt und das Four Seasons stehen schon in den Startlöchern. Befürchten Sie ein Überangebot im Luxussegment?



»In Wien sind sicherlich zu schnell zu viele Zimmer dazugekommen. Deshalb ist derzeit der Druck auf die Zimmerpreise deutlich zu spüren«, sagt Falkensteiner-CEO Otmar Michaeler.

schnell zu viele Zimmer dazugekommen und derzeit ist der Druck auf die Zimmerpreise deutlich zu spüren. Ein weiteres zu schnelles Wachstum an neuen Zimmern kann zu größeren Problemen in der Rentabilität führen. Hier muss dringend über ein Steuerungsinstrument durch die Stadt Wien nachgedacht werden.

Der Seminar- und Business-tourismus hatte in den letzten Jahren schwer zu kämpfen. Ist die Talsohle durchschritten?

Michaeler: In den vergangenen Monaten konnten wir wieder einen Anstieg der Buchungszahlen in diesem sehr wichtigen Segment für uns verzeichnen. Natürlich hoffen wir, dass sich der Aufwärtstrend auch weiterhin fortsetzt.

Michaeler:

Wien hat natürlich ein umfangreiches Hotelangebot. In den letzten Jahren ist speziell der Fünf-Sterne-Markt mit international bekannten Marken und der Low-Budget-Markt mit vielen neuen Zimmern gewachsen. Demzufolge sind in Wien sicherlich zu

Welche MICE-Trends sind aktuell erkennbar?

Michaeler: Die Zukunft, speziell auch für das MICE-Geschäft, führt immer mehr in Richtung Nischenprodukt. Das Hotel als Alleskönner, das verschiedene Zielgruppen bedienen kann und will, hat ausgedient. Man wird Hotels noch klarer positionieren und noch enger an den Bedürfnissen und Wünschen einer klar definierten Zielgruppe ausrichten müssen, um in Zukunft erfolgreich zu sein. Ein gut durchdachtes und kreatives MICE-Angebot ist somit unumgänglich, will man diese Sparte wirksam bedienen.

Sie arbeiten viel mit internationalen Architekturgrößen zusammen. Welche Rolle spielt Architektur in der Stadthotellerie?

Michaeler: Die Themen Architektur und Design spielen im City-Bereich eine große Rolle. Deshalb haben wir bei unseren letzten beiden neuen City-Projekten in Belgrad und Wien auf einzigartige Architektur- und Designkonzepte gesetzt. Auch hier spielt die Diversität eine große Rolle - kein Haus soll vom Design her dem anderen ähnlich sein. Der Wiedererkennungswert soll im Service-Bereich der einzelnen Abteilungen und im Angebot liegen. Beim Falkensteiner-Hotel Wien Margareten ist im Innenraum das Design an Alt-Wiener Dekorationsmotive angelehnt. Diese wurden vom Interieur-Designer Matteo Thun mit klaren Farben und modernen Akzenten interpretiert. Diese Mischung aus Lifestyle und Tradition spiegelt auch das Flair Wiens und des Bezirks wider.

* MICE: Meetings, Incentives, Conventions und Events



AUFBRUCH SOLL VOR EINBRUCH KOMMEN

VON JOHANN RISAK

Mit dem oben stehenden Führungsimperativ startet der IfU Dialog des Instituts für Unternehmensführung an der Wirtschaftsuniversität Wien im Oktober 2013 auf dem neuen Campus am Welthandelsplatz 1 im Wiener Prater. Durch die immer wieder neue inhaltliche Ausgestaltung und Umsetzung dieses Imperativs soll Vorsorge getroffen werden, dass durch rechtzeitige Aufbrüche zum Neuen ein Einbrechen zum Mittelmaß vermieden bzw. ein Verharren in diesem unbequem gemacht wird.



IFU-DIALOG 2013/14. Auch am neuen WU Campus wird unter der Leitung von Professor Johann Risak wieder über Theorie und Praxis der Unternehmensführung diskutiert.

46

> Worum geht es dabei? Es geht dabei um das Erkennen der Tatsache, dass Abstieg wahrscheinlicher ist als Niveaualten und Aufstieg, wenn es an intensitätsmäßig und inhaltlich ausreichenden Anstrengungen zum Trennen von Überholtem und zur Schaffung von Neuem fehlt. Dabei geht es nicht nur um das Erkennen des Imperativs für eine erfolgreiche Führung, sondern insbesondere auch um die Umsetzung dieses, gepaart mit all den damit verbundenen Freuden und Leiden. Freud- und Leidensfähigkeit sind also beim Führen von Personen und Unternehmen notwendige Kompetenzen.

>> Warum dominiert oft das Mittelmaß? <<

Ohne entsprechende Begeisterung und Druck werden Personen und Unternehmen

mit der Zeit träge und tendieren in ihrer Bewegung zum Mittelmaß – oder sie verharren in diesem, bis sie von einem progressiv anwachsenden Druck aus diesem nach unten oder oben heraus gedrängt werden. Wer die Unbequemlichkeiten des Herausdrängens vermeiden oder vermindern möchte, der sollte intensiv daran arbeiten, die Voraussetzungen zu schaffen, damit sich Personen und Unternehmen aus dem Mittelmaß nach oben bewegen können. Am schwersten scheint dabei das Trennen von Überholtem bzw. nicht mehr Haltbarem zu sein.

>> Die Trennfähigkeit dürfte ein guter Indikator für dem Grad der Zukunftsfähigkeit sein <<

Als guter Indikator für die Zukunftsfähigkeit von Personen und Unternehmen kann deren Fähigkeit zum Trennen von

Überholtem und nicht mehr Haltbarem angesehen werden. Die Frage »Wie gut sind wir beim Trennen?« sollte als Schlüsselfrage für die wirkungsvolle Gestaltung der Zukunftsfähigkeit der eigenen Person und von Unternehmen, oder allgemeiner ausgedrückt, von Gesellschaften, angesehen werden.

>> Fehlende Trennfähigkeit führt zur Freudlosigkeit <<

Hinter dem Unternehmertum steht einerseits die leidenschaftliche Suche nach Neuem und andererseits das konsequente Trennen von Überholtem und nicht mehr Haltbarem. Unterlassenes Trennen engt den Selbstgestaltungsraum intern und extern ein und vermindert die Möglichkeiten zur Zukunftsgestaltung von Personen und Unternehmen progressiv. Die Stimmung dreht von positiv auf negativ und es wird immer stiller und freudloser. Die Erfolge und die Stimmung brechen ein.

>> Also: Freude braucht Mühe und Mühe braucht Hoffnung auf Freude <<

Wer Mühsal akzeptiert und Freude anstrebt, der befindet sich auf dem Weg zur Umsetzung des im Titel dieser Kolumne genannten Imperativs zur erfolgreichen Führung. Daher gilt es immer wieder zum Neuen aufzubrechen, das Bewahrenswerte aktiv zu bewahren und sich von Überholtem rechtzeitig zu trennen. So gelingt es Einbrüche zu verhindern bzw., wenn sie doch eintreten, deren negative Auswirkungen zu vermindern.

LITERATURHINWEISE

> Bruch, Heike/Ghoshal, Sumant-ra (2004): A Bias for Action, Boston.

> McFarland, Keith R. (2009): Der Durchbruch, München.

> Wiedenegger, Armin/Walder Franz-Peter (2013): Unternehmensqualität wirkt, Wien.

Geht an die Arbeit. Nicht ins Geld.

FORD TRANSIT CUSTOM

Für alle, die ausgezeichnete Leistungen erwarten: Der Ford Transit Custom ist nicht nur „International Van of the Year“, er erzielte mit 5 Sternen auch die Bestwertung beim NCAP-Sicherheitstest – und das als erstes und einziges Fahrzeug in seinem Segment. Praktisch unschlagbar ist jetzt auch sein Preisvorteil: mit € 2.000,-²⁾ während der Ford Gewerbewochen.

Ab € 79,-³⁾ netto mit PowerLeasing monatlich oder € 89,-³⁾ brutto



TRANSIT CONNECT
Jetzt im Vorverkauf:
Ab € 59,-³⁾ netto mit PowerLeasing
monatlich oder € 69,-³⁾ brutto

Jetzt bei den Ford Gewerbewochen bis 30.11.2013.



GEWERBEWOCHEN
bis zu **€ 3.000,-¹⁾**
PREISVORTEIL



Ford TRANSIT CUSTOM Kraftstoffverbr. ges. 6,3 – 7,5 l/100 km, CO₂-Emission 166 – 197 g / km.
Ford TRANSIT CONNECT Kraftstoffverbr. ges. 4,0 – 5,6 l/100 km, CO₂-Emission 105 – 129 g / km.

Symbolfoto 1) Max. Preisvorteil im Rahmen der Gewerbewochen von bis zu € 3.000,- bei Kauf eines Ford Neuwagens (bei abgebildeten Ford Transit Custom € 2.000,- und bei Ford Transit Connect € 500,-). 2) Preisvorteil netto (exkl. USt.) für Gewerbekunden. 3) Leasingrate Ford PowerLeasing netto (exkl. USt.), brutto (inkl. USt.), 30% Anzahlung, Laufzeit 36 Monate mit Fixzinssatz 3,9% (Transit Connect Fixzinssatz 0,9%), 10.000 km Fahrleistung p.a., zuzügl. Bearbeitungsgebühr und gesetzl. Vertragsgebühr. Vorbehaltlich Zinsänderung der Ford Bank Austria und Bonitätsprüfung. Nähere Informationen auf www.ford.at oder bei Ihrem teilnehmenden Ford Händler. Freibleibendes Angebot.



Eine Idee weiter

**Raiffeisen
Meine Bank**



Wachstum braucht rasche Liquidität.

Das Raiffeisen Factoring.

Forderungen wenige Stunden nach Rechnungslegung auf dem Firmenkonto haben – Raiffeisen Factoring sichert die Liquidität für Ihren laufenden Geschäftsbetrieb sowie die Finanzierung bei Umsatzsprüngen oder Saisonspitzen. Nutzen auch Sie diese flexible und moderne Form der Wachstumsfinanzierung. Infos bei Ihrem Firmenkundenbetreuer und auf www.raiffeisen-factorbank.at