

Report

(+)**PLUS**

SOCIAL RECRUITING

Facebook, Twitter & Co spielen im Recruiting eine nicht unwichtige Nebenrolle – bei der Überprüfung der Kandidaten.

ROSAROTE
22 ZUKUNFT

Jugendliche denken optimistisch an morgen – und sorgen vor.

NEUES BILANZ-
26 RECHT

Die heiklen Folgen für die unternehmerische Praxis.



COOL
42 STUFF

Alles, was schön ist und Spaß macht.



Machen Sie es sich in der ersten Recycling-Klasse bequem und lehnen Sie sich zurück: ARAprus bietet Ihnen – neben der rechtssicheren Entpflichtung Ihrer Verpackungen und Elektrogeräte – maßgeschneiderte und flexible Lösungen für Ihr professionelles Abfallmanagement und das Outsourcing von Geschäftsprozessen. Außerdem unterstützen wir Sie bei der Umsetzung des Energieeffizienzgesetzes und helfen Ihnen, Geld zu sparen.

Sagen Sie uns, was Sie brauchen – den Rest erledigen wir.
www.araplus.at

UNSER SERVICE IST IHR PLUS.

ARAplus⁺

DIE SERVICEMARKE DER ARA GRUPPE



EIN WORT VOM

EDITOR



ALFONS FLATSCHER
Herausgeber

BREMSEN? ABSURD!

> Rund um die Budgetrede des Finanzministers ist eines wieder klar geworden: In Österreich ziehen Bund und Länder an einem Strang – nur in verschiedene Richtungen.

Die Idee Schellings, eine Abgabebremse einzuführen, hat ja einiges für sich. Den Bürgern reicht's nämlich längst, sie wollen nicht länger jede Schnapsidee irgendeines Provinzpolitiklers finanzieren müssen. Finanzlandesrat Wolfgang Sobotka aus Niederösterreich aber versieht den Vorschlag seines Parteifreundes mit dem Prädikat »absurd«. Musiklehrer Sobotka, einer breiteren Öffentlichkeit bekannt als glückloser Spekulant mit Wohnbaugeldern, stellt sich damit an die Spitze der Länderfront, die weiterhin das Monopol aufs Geldausgeben erhalten will.

Das wirft ein Schlaglicht auf die laufenden Finanzausgleichsverhandlungen. Da wird mit harten Bandagen gekämpft und man darf gespannt sein, ob es tatsächlich zu einer Neuausrichtung kommt und ob es Schelling mit seiner Reverenzerweisung an die Steuerzahler, die er zu Beginn seiner Budgetrede gemacht hat, ernst meint. Sie sind es, die das ganze Werk finanzieren – und mit ihrem Geld sollte sparsam umgegangen werden.

REPORT PLUS DAS UNABHÄNGIGE WIRTSCHAFTSMAGAZIN



4 KOPF DES MONATS. Max Schrems kämpfte gegen Facebook – und siegte.



14 REPORT(+)-PLUS-UMFRAGE. Wie groß ist der Imageschaden für VW?



16

SOCIAL RECRUITING

Social Media spielen im Recruiting eine nicht unwichtige Nebenrolle – bei der Überprüfung der Kandidaten.



44

IN UND UM WIEN

Warum in die Ferne schweifen? Eine kleine Sammlung lohnenswerter Ausflugsziele der Bundeshauptstadt.

- 10 E-Mail aus Übersee.** Schießereien an US-Schulen als gefährliches Spiel.
- 12 News aus Brüssel.** Das Thema Flüchtlinge spaltet Europa.
- 22 Rosarote Zukunft.** Jugendliche denken optimistisch an morgen.
- 26 Schwarze Schafe am Pranger.** Das neue Bilanzstrafrecht und die Folgen.
- 28 Big Data – großes Geschäft?** Nachlese zum Report-Podium.

- 30 »Frauen sind auch keine Engel.«** Helene Klar im Interview.
- 38 Kreislaufwirtschaft.** Seriöse Daten für Ressourcenmanagement.
- 40 Digital, was sonst?** Individuelle Massenproduktion als Herausforderung.
- 42 Cool Stuff.** Was schön ist und Spaß macht.
- 46 Satire.** Internet of Dings. Endlich wenden wir uns Essentiellern zu.

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: 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

»Ist schon der Einsatz von Computern Industrie 4.0?«

Zu viel läuft nach Ansicht von Henrietta Egerth, Geschäftsführerin der Forschungsförderungsgesellschaft FFG, unter diesem Titel.

»Unser altes Kerngeschäft war, papiergebundene Kommunikation zu transportieren. Das ist immer noch wichtig, aber unsere Aufgabe ist nun, in die Digitalisierung zu gehen.«

Walter Hitzinger, Vorstandsmitglied der Österreichischen Post AG, setzt auf IT-Services für Unternehmen. Die Post generiert bereits 10 Mio. Euro Umsatz mit Scan- und Dokumentenmanagement-Systemen.

»Wenn ich das Wort Ermessensspielraum höre, weiß ich, dass größte Vorsicht geboten ist.«

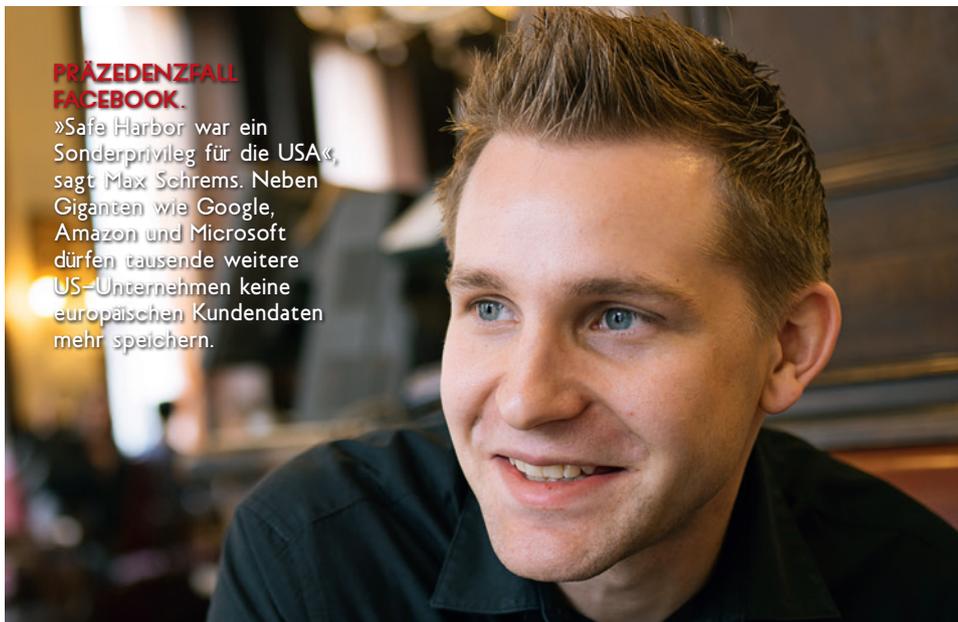
Karl Wurm, Obmann des Verbandes gemeinnütziger Bauvereinigungen, begrüßt zwar grundsätzlich das neue Bestbieterprinzip, weiß aber auch um mögliche Hürden und Gefahren.

»Die Industrie jamert doch immer. Man könnte aber auch die Möglichkeiten sehen.«

Der grüne Wiener Gemeinderat Christoph Chorherr glaubt, das neue Energieeffizienzgesetz könnte eine Chance für innovative Industriebetriebe sein, effizientere Technologien zu entwickeln und zu vermarkten.

PRÄZEDENZFALL FACEBOOK.

»Safe Harbor war ein Sonderprivileg für die USA«, sagt Max Schrems. Neben Giganten wie Google, Amazon und Microsoft dürfen tausende weitere US-Unternehmen keine europäischen Kundendaten mehr speichern.



Kopf des Monats

DER DRACHENTÖTER

Der Jurist Max Schrems legte sich mit Facebook an und brachte das Datenschutzabkommen zwischen den USA und der EU zu Fall. Edward Snowden gratulierte umgehend.

VON ANGELA HEISSENBERGER

> 2008 war Max Schrems ein Student am Wiener Juridikum, wie viele andere auch. Als er sich bei Facebook anmeldete, wurde er erstmals stutzig: Der Datenschutz entsprach nicht den EU-Richtlinien. Ein Auslandssemester in Kalifornien sensibilisierte den gebürtigen Salzburger für den Datenmissbrauch durch mächtige US-Konzerne. Er gründete die Initiative europe-v-facebook.org und forderte bei Facebook alle über ihn gespeicherten Daten an. Nach mehrmaliger Aufforderung erhielt der unerschrockene Aktivist ein 1.200 Seiten umfassendes Dokument, darunter auch viele von ihm gelöschte Einträge.

2011 brachte Schrems 22 Anzeigen bei der Datenschutzbehörde in Irland ein, wo Facebook aus steuerlichen Gründen seinen Hauptsitz hat. Zwei Jahre später bestätigten die Enthüllungen des früheren NSA-Mitarbeiters Edward Snowden seine

Vorbehalte: In den USA ist für Daten von EU-Bürgern kein adäquater Schutz gegeben. Dieser Argumentation folgte nun der Europäische Gerichtshof – das »Safe Harbor«-Abkommen ist damit Geschichte. Der Datentransfer über den großen Teich muss, insbesondere für Unterneh-

MEILENSTEIN FÜR DEN DATENSCHUTZ

men, neu geregelt werden. Snowden gratulierte umgehend via Twitter: »Du hast die Welt zum Besseren verändert.«

Für den 28-Jährigen hat sich nicht allzu viel geändert. Der wortgewandte, stets leger auftretende Datenschützer arbeitet an seiner Dissertation und betont, »aus der Sache keinen Cent« zu lukrieren. Auch seinen Facebook-Account hat er noch, nur Persönliches findet dort keinen Platz.

DIETMAR KOTRAS, CSC ÖSTERREICH: »Die Digitalisierung erfordert grundlegend neue Weichenstellungen für Wettbewerb, Organisation und Kompetenzen.«

Die digitale Transformation ist in den Unternehmen angekommen, allerdings nicht überall gleichermaßen. Die Skepsis überwiegt noch.

Digitalisierung revolutioniert den Wettbewerb



> Für 68 % der Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz hat sich durch die Digitalisierung die Marktlage verändert, jedes fünfte rechnet künftig mit Auswirkungen auf den Wettbewerb. Doch nicht einmal die Hälfte hat eine konkrete



Nicht einmal die Hälfte hat eine konkrete Strategie.



Strategie, wie die Transformation im eigenen Betrieb gelingen soll. Dieses überraschende Ergebnis liefert eine Studie, für die IT-Dienstleister CSC 500 Entscheidungsträger in der DACH-Re-

gion nach ihrer »digitalen Agenda« für die kommenden fünf Jahre fragte.

Vor allem mittelständische Unternehmen fühlen sich weniger betroffen, so Dietmar Kotras, Geschäftsführer von CSC in Österreich: »Viele wissen noch nicht, wie sie sich dem Thema annähern sollen.« Am stärksten werden die Auswirkungen der Digitalisierung bereits in der IT- und Telekombranche, im Handel sowie von Banken und Versicherungen gespürt. Insgesamt überwiegt jedoch die Skepsis. »Der Wandel fällt uns schwer«, bestätigt CSC-Studienleiter Martin Eldracher. Zwar erhoffen sich 47 % der Unternehmen eine Verbesserung der Kundenkenntnis und Kundenbeziehungen, Handel (45 %) und Finanzdienstleister (54 %) setzen

verstärkt auf digitale Vertriebskanäle, das Thema Datensicherheit bewegt aber bei zwei Drittel der Befragten die Gemüter.

Im Ländervergleich zeigen sich die größten Differenzen in der Bewertung von Finanzierungs- sowie Aus- und Weiterbildungslücken. Die Bildungsfrage wird von österreichischen Firmenchefs als deutlich wichtiger erachtet als in Deutschland und der Schweiz. Andererseits beurteilen Österreicher den Investitionsbedarf in methodische Skills mit nur 3 % besonders niedrig (12 % D, 11 % CH). Einig ist man sich beim digitalen Reifegrad der öffentlichen Hand: Aus unternehmerischer Sicht gehen 41 % davon aus, dass Behörden den Aufwand der Digitalisierung unterschätzen.

Personal
Austria 



Österreichs wichtigste Personalfachmesse für HR-Visionäre

www.personal-austria.at | 04.-05. November 2015 | Messe Wien | Halle C



#PAustria

Immer Up to Date!



Sponsoren



HRM.FT

Medienpartner



Partner



BUCHTIPP

KANDIDATEN-SUCHE IM NETZ

> **Die Kommunikation zwischen Unternehmen** und Bewerbern hat sich durch das Internet fundamental verändert. Mit der Kontrolle über den internen und externen Informationsfluss verschoben sich die Machtverhältnisse. Bewerber haben die Wahl, Unternehmen müssen um Mitarbeiter werben.

Soziale Medien dienen den Unternehmen bisher vorwiegend als Plattform für Employer Branding. Wie die unterschiedlichen Kanäle und Werkzeuge auch sinnvoll und effizient zur Talenteseuche eingesetzt werden können, erkennen viele Personalverantwortliche nur zum Teil. Die erweiterte Neuauflage des zum gewichtigen Nachschlagewerk angewachsenen Handbuchs versucht diese Wissens- und Anwendungslücken zu schließen. Eine ganze Reihe von Experten erläutert die Chancen und Anforderungen ihres jeweiligen Spezialgebiets – vom Blog über Active Recruiting bis zu Bewertungsportalen. Nach dieser umfassenden Bestandsaufnahme wird

vor allem eines klar: Um die Entwicklung einer gut durchdachten Social Media-Strategie kommt man nicht herum.

> **Ralph Dannhäuser (Hg.): Praxishandbuch Social Media Recruiting**
Verlag Springer Gabler, Wiesbaden 2015
ISBN: 978-3-658-06572-0

6



Die BfG-Vorstände Christine Tschütscher und Robert Moser freuen sich über die ersten 1.700 Genossenschaftsmitglieder.

BANKENPIONIERE

Die »Bank für Gemeinwohl«, Österreichs erste ethische Alternativbank, geht an den Start. Weitere Mitgründer sind willkommen, ab 200 Euro ist man dabei.

> Unter dem Eindruck der Finanzkrise 2008/2009 sehnten sich viele nach einem fairen, nachhaltigen und demokratischen Banksystem. Eine kleine Gruppe engagierter Bürgerinnen und Bürger ließ ihrer Vision auch Taten folgen und startete das ambitionierte Projekt »Wir gründen eine Bank«. Das fachliche Know-how holte man sich bei internationalen Vorbildern wie der Freien Gemeinschaftsbank Schweiz. Ende 2014 nahm die »Bank für Gemeinwohl« (BfG) mit der Eintragung einer Genossenschaft im Firmenbuch rechtliche Formen an, bis September 2015 wurden bereits mehr als 1,5 Millionen Euro an Startkapital gesammelt. »Im Prinzip ist die Idee nichts Neues. Wir fangen dort an, wo Raiffeisen und Sparkasse begonnen haben«, erklärt Robert Moser, ehemaliger Direktor der Kitzbüheler Sparkasse und nunmehr BfG-Vorstand.

Die BfG besinnt sich auf die ursprünglichen Aufgaben einer Bank: Spareinlagen, Kredite und Zahlungsverkehr. Im Gegensatz zu den Raiffeisen-Kassen werden jedoch keine Dividenden ausgeschüttet. Stattdessen will man die Mitglieder »einladen«, auf Zinsen zu verzichten, um das Geld in Aktivitäten für das Gemeinwohl zu investieren. Kreditansuchen werden nicht nur auf Bonität, sondern auch nach ethischen Kriterien geprüft. »Schnelles Geld gibt es bei uns nicht«, stellt Moser klar. Auch mit Gratiskonten könne man nicht dienen. Acht bis zehn Euro werden pro Quartal an Gebühren anfallen.

Dafür bietet die Genossenschaft umfassende Transparenz und Partizipation. Interessierte Mitglieder sind ab einer Mindesteinlage von 200 Euro dabei, maximal können Anteile in Höhe von 100.000 Euro erworben werden. »Aktuell stehen wir bei fast 1.700 Genossenschaftlern aus allen Bundesländern – das ist ein fulminanter Start«, zeigt sich BfG-Vorständin Christine Tschütscher erfreut. Bis zum Jahreswechsel will man zunächst das Ziel von sechs Millionen Euro erreichen, um bei der Finanzmarktaufsicht die Banklizenz beantragen zu können. Mit Freda Meissner-Blau, Josef Zotter und Thomas Maurer sind auch zahlreiche prominenter UnterstützerInnen an Bord.

FINANZEN

NIEDRIGZINSEN BREMSEN SPARBUCH

> Wie spart Österreich in Zeiten von Niedrigzinsen? Dieser Frage ging die IMAS-Sparstudie 2015 im Auftrag von Erste Bank und Sparkassen nach. So viel vorweg: Die aktuelle Zinslandschaft macht es den Sparerinnen und Sparern nicht gerade leicht. 201 Euro werden im Schnitt pro Monat zur Seite gelegt. Rund ein Drittel der Befragten ist vom Sparen überhaupt abgekommen und schenkt das Geld an Verwandte weiter. Ein weiteres Drittel investiert in Immobilien, Wertpapiere



Thomas Schaufler, Erste Bank, rät zu langfristiger Vorsorge.

oder Gold. Das Sparbuch bleibt mit 77 % die beliebteste Anlageform, büßte aber in den letzten zehn Jahren an Zuspruch ein. Dauerbrenner Bausparen (65 %) verzeichnete ein Plus.

Wofür wird gespart? 85 % der Österreicher wollen sich einen Notgroschen bereitlegen. 41 % sparen für Renovierungen – dieser Wert hat sich seit 2005 verdoppelt. An langfristigen Vermögensaufbau denken nur wenige, meint Thomas Schaufler, Geschäftsführer der Erste Asset Management: »Augenscheinlich wird das Thema für viele leider erst immer, wenn die Sparzinsen im Keller sind.«

Fotos: BfG, Erste Bank/Hinterramskogler, aws, thinkstock

FINANZSPRITZE FÜR BIOTECH- UNTERNEHMEN

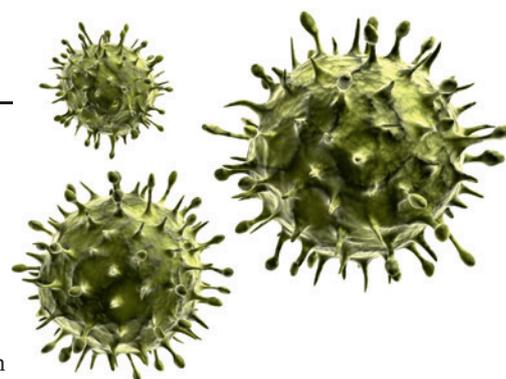
Der aws-Mittelstandsfonds investiert in das biopharmazeutische Unternehmen Marinomed.

> Die Marinomed Biotechnologie GmbH ist spezialisiert auf die Entwicklung und Zulassung von humanmedizinischen Präparaten. Das Hauptprodukt ist Mavirex, mit dem Erkältungen und grippeartige Infekte behandelt werden. Neben den schon vermarkteten Nasensprays und Pastillen werden weitere Produkte auf der Basis desselben Wirkstoffs entwickelt. Ein zweites Standbein stellen Kombinationspräparate zur Behandlung viraler Erkrankungen dar. Zusätzlich forscht Marinomed an einem Medikament zur Behandlung von Autoimmunerkrankungen. Andreas Grassauer, CEO und Mitbe-

gründer von Marinomed, sieht auf dem Markt noch großes Potenzial für nicht-rezeptpflichtige Medikamente gegen Schnupfen und grippeartige Infekte. Unterstützt vom aws-Mittelstandsfonds wird die Wiener Pharmafirma einen weiteren wichtigen Schritt wagen, so Grassauer: »Wir können einerseits die globale Ausrollung des bereits existierenden Produktportfolios beschleunigen, andererseits ermöglicht uns das zusätzliche Kapital die weitere Entwicklung hoch innovativer Produkte.« Karl Lankmayr, Geschäftsführer des aws Mittelstandsfonds, zeigt sich von den Plänen überzeugt: »Damit fördern wir auch das Wachstum

der österreichischen Lieferanten und stärken so indirekt die gesamte österreichische biopharmazeutische Branche.«

Karl Lankmayr, Geschäftsführer des aws Mittelstandsfonds, will die biopharmazeutische Branche in Österreich stärken.



ILLUMINATING INFORMATION



MINDBREEZE®

Die europäische Enterprise Search Appliance

FORUM FÜR EFFIZIENZ

Das qualityaustria Umwelt- und Energieforum am 8. Oktober in Wien stand im Zeichen des Energieeffizienzgesetzes und der Novelle ISO 14001:2015.

> Drei Jahre lang wurde diskutiert und verhandelt, 300.000 Organisationen waren weltweit eingebunden. Am 15. September wurde schließlich in Neu-Delhi, Indien, die neue Umweltmanagementnorm ISO 14001:2015 mit überwältigender Zustimmung unterzeichnet. Gemeinsam mit dem Energiemanagement-Regelwerk ISO 50001 bietet sie einen fundierten Leitfaden für eine nachhaltigere Ressourcen- und Energiewirtschaft in Organisationen. Axel Dick, Business Development Umwelt und Energie des Beratungs- und Zertifizierungsexperten Quality Austria, war als österreichischer Delegationsleiter im Namen des Austrian Standard Institutes bei der Unterzeichnung mit dabei: »Wir reden bei Umwelt- und Energiemanagementsystemen über Kosten, aber auch über die Zukunft nachkommender Generationen.« Dick sieht die Norm als wirkungsvolles Instrument für alle Unternehmen, die bis Ende November Audits oder Managementsysteme an die Monitoringstelle der Energieagentur melden müssen. Betroffen sind laut Energieeffizienzgesetz Organisationen mit einer Größe von mehr als 250 Beschäftigten, 50 Mio. Euro Umsatz oder 43 Mio.

Euro Bilanzsumme – rund 12.000 Unternehmen in Österreich. Für den Experten ist die Betrachtung des kompletten »Lebenswegs« von Produkten und Dienstleistungen (Anm.: »life cycle perspective«, an der deutschen Übersetzung der Norm wird aktuell gefeilt) einer der wesentlichen Schwerpunkte der Novelle. Die Idee: Umweltaspekte wie etwa Ressourcenverbrauch und Energiekonsum sollen künftig über die gesamte Wertschöpfungskette nachvollziehbar sein – auch über die Unternehmensgrenzen hinweg bis zu Zulieferern und Partnern.

Vorgestellt wurden die Neuerungen des ISO-14001-Regelwerks bei einer Veranstaltung von Quality Austria Anfang Oktober in Wien. Neben einem verstärkten Verständnis für die verschiedenen Interessensgruppen bei Energie- und Umweltfragen und einer besseren Übersicht zu den Geschäftsprozessen und Assets in Organisationen fordert die Novelle Führungsqualität beim Leitthema Effizienz ein. In einem Podiumsgespräch bestätigt Günter Eichhübl, Geschäftsführer Traktionssysteme Austria: »Investitionen in die Energieeffizienz liefern ja auch Renditen. Da rede ich als Geschäftsführer natürlich mit.«



Axel Dick, Quality Austria, rät betroffenen Unternehmen die baldige Implementierung von Umwelt- und Energieeffizienznormen.



Mehr als 100 Anbieter präsentieren im Ausstellungsbereich ihre HR-Lösungen.

PRO & CONTRA BEI DER PERSONAL AUSTRIA

Am 4. und 5. November trifft sich die HR-Branche in Wien wieder beim traditionellen Jahresevent, der Personal Austria, zum Informationsaustausch. Im Fokus: aktuelle Herausforderungen im Arbeitsleben.

> Auf der Personal Austria steht die Diskussionskultur traditionell hoch im Kurs. Ab sofort geht es noch kämpferischer zu: Beim neuen Format HR Battle erleben die Besucher einen spannenden Schlagabtausch von Pro- und Contra-Argumenten zum Thema »Brauchen wir mehr Demokratie in Unternehmen?«. Als Fürsprecher agiert Sven Franke, Mitinitiator des Filmprojekts AUGENHÖHE, in die Rolle des Kontrahenten schlüpft Martin Giesswein, Autor, Lektor und Trainer zum Thema Führung im digitalen Zeitalter. Austragungsort ist die neue Networking Lounge, die ab sofort auch als MeetingPoint für den beliebten Erfahrungsaustausch dient. Mit Filmausschnitten plus Dialog zum Projekt AUGENHÖHE können sich Interessenten bereits am ersten Messtag im Praxisforum auf die Thematik einstimmen.

Das Programm ist direkt integriert in den Ausstellungsbereich: Mehr als 100 Anbieter präsentieren ihre Lösungen in den Bereichen Administration, Recruiting und Leadership, Betriebliches Gesundheitsmanagement, E-Learning, Weiterbildung und Training. Den Direktvergleich von drei innovativen E-Learning-Tools ermöglicht das neue Format HR Solution Check. Frische Impulse gehen zudem vom neuen Sonderbereich und Programmblock für HR-Start-ups aus, die insbesondere auf die Bedürfnisse der Generation Y abzielen.

DIGITALISIERTER DOKUMENTENLAUF FÜR KMU

Kosteneinsparungen in der Dokumentenlogistik für Unternehmenskunden verspricht eine Partnerschaft der Post mit dem Cloud-Anbieter Fabasoft.



Partnerschaft für Dokumentenprozesse: Georg Mündl und Walter Hitziger, Österreichische Post AG, Helmut Fallmann und Andreas Dangl, Fabasoft.

> Auch kleinere Unternehmen können nun das Management ihrer Poststelle und die Steuerung des digitalen Dokumentenaustausches an die Post auslagern. Anfang Oktober stellten Post-Vorstand Walter Hitziger und Georg Mündl, Geschäftsleitung Mail Solutions, gemeinsam mit dem Linzer Cloud-Computing-Anbieter Fabasoft den Service »Post Cloud Enterprise« vor. Damit wird für Geschäftskunden digitales Dokumentenmanagement bis hin zu Outputmanagement für dualen Versand abgedeckt. »Dieses Angebot ist für kleinere und mittlere Unternehmen interessant, die über keine Infrastruktur für den Betrieb einer digitalen Posteingangsstelle und für die Archivierung der Eingangspost verfügen«, erklärt Georg Mündl.

Beim neuen Cloudservice definiert die Post mit ihren Kunden die erforderlichen Workflows für die Bearbeitung der elektronischen Eingangspost. Unternehmen erhalten eine »Business Center«-Adresse, bei der die physische Post einlangt. Nach der Brieföffnung, dem Einscannen und der Kategorisierung werden die Dokumente und Metadaten digitalisiert an den Cloudservice übergeben und in einer sicheren Umgebung webbasiert zur Verfügung gestellt. Die Fabasoft Cloud gewährleistet Datenschutz durch Speicherlokationen in Wien – laut Walter Hitziger einer der Gründe für diese österreichische Partnerschaft.

»Der Service gibt auch KMUs erstmals die Möglichkeit, ohne große Investitionen in die Digitalisierung ihrer Geschäftsprozesse einzusteigen«, bestätigt Fabasoft-Vorstand Helmut Fallmann. »Wir freuen uns, dass wir mit der Post AG einen Partner gewinnen konnten, der sehr nah am Kunden operiert und seine digitalen Produktangebote klar darauf ausrichtet.« Laut Berechnungen sind durch digitale Verarbeitung, Bereitstellung und Archivierung im Vergleich zum physischen Handling bis zu 50 % Kostenersparnis in der Dokumentenlogistik in Unternehmen möglich.

Ein Kabel genügt: Panel-Anbindung im Feld mit CP-Link 4.



DVI, USB 2.0, Stromversorgung:
im Standard-Cat.6A-Kabel.

100 Meter

www.beckhoff.at/CP-Link4

Die neue Beckhoff-Panel-Generation mit industrietauglichem Multitouch-Display bietet eine große Variantenvielfalt hinsichtlich Displaygrößen und Anschlusstechniken. Mit CP-Link 4 wird das Portfolio um eine einfache, auf Standards basierende Anschlusstechnik erweitert, die auch als Schleppkettenvariante erhältlich ist: Das Videosignal, USB 2.0 und die Stromversorgung werden über ein handelsübliches Cat.6A-Kabel übertragen. Kabel- und Montagekosten werden reduziert. Es sind keine Panel-PCs, spezielle Software oder Treiber notwendig.

| | |
|---------------------|---|
| IPC |  |
| I/O | |
| Motion | |
| Automation | |
| Halle 8, Stand 8108 | |

Email



Todernster Spaß

Schießereien an amerikanischen Schulen sind traurige Realität. Jetzt machen Verrückte einen Spaß daraus: Sie versetzen mit falschen Alarmen Gemeinden in Angst und Schrecken. Swatting wird zum gefährlichen Spiel.

VON ALFONS FLATSCHER, NEW YORK



“

Mit aller Härte wird gegen Swatting vorgegangen, denn das Spiel mit dem falschen Alarm ist kein Spaß.

”

>

Was zu tun ist, wenn ein Amokschütze ins Schulgebäude eindringt, lernen Kinder in Princeton früh. Immer wieder wird der »Lockdown« geübt. Türen versperren, sich unter den Tischen verstecken, sich verbarrikadieren und sich auf keinen Fall herauswagen, ehe nicht Entwarnung gegeben wird. Das ist die Routine, die öfter gedrillt wird als ein Feueralarm. Fünf Amokläufe, 15 Tote gab es allein 2015 in den USA.

»Das ist keine Übung«, brüllte Gary Snyder am 21. Mai 2015 ins Mikrofon und die 1200 Schüler der Princeton Highschool taten, was sie gelernt hatten. Der Lockdown funktionierte, das SWAT-Team der Polizei rückte an: Hubschrauber, Hundestaffeln, alle verfügbaren Einsatzkräfte rückten aus. Die Straßen rund um das Schulgebäude wurden gesperrt.

Ein Bewaffneter sei in die Schule eingedrungen, hieß es in dem Anruf, der in der Polizeizentrale eingegangen war.

Steve Cochran, der Manager des Schuldistriktes, informierte über Email alle Eltern. »Bitte kommt nicht zur Schule, wir informieren, sobald wir wissen, was los ist.«

Die Entwarnung folgte zwei Stunden später. Falscher Alarm! Ein Verrückter hat sich einen Scherz erlaubt. »Wir erleben viele Fälle von Swatting«, erklärt Steve Cochran. Anonyme, manchmal computergenerierte Anrufe gehen bei Schulen ein, in denen behauptet wird, ein Bewaffneter sei in das Gebäude eingedrungen oder eine Bombe sei gelegt worden.

Am 28. April war die Riverside Volksschule betroffen, am 12. Mai und am 30. September die John Witherspoon Mittelschule, am 21. Mai., am 8. Juni, am 25. September die Princeton High School. All diese Schulen liegen in einem Umkreis von rund vier Kilometern.

Für Steve Cochran war es ein richtiges Seuchenjahr und der Spaß mit dem Schrecken hat ihn, die Schüler, die Lehrer, die Eltern ordentlich auf Trab gehalten. »Diese wiederholten Fehlalarme beängstigen und frustrieren uns alle.«

Die lokale Polizei kooperiert mit dem FBI, IT-Spezialisten sind angesetzt, um jenen das Handwerk zu legen, die sich daran erfreuen, andere in Angst und Schrecken zu versetzen.

»Die sinnvollste Antwort, die wir darauf geben können, ist ruhig zu bleiben und gemeinsam zu arbeiten und nicht in die Panik zu verfallen, die die Täter kreieren wollen.«

Swatting ist im Bundesstaat New Jersey zu einer Epidemie geworden und Paul Moriarty hat eine Gesetzesinitiative auf den Weg gebracht, die im Juni 2015 beschlossen wurde: fünf bis zehn Jahre Haft, eine Strafe in der Höhe von 150.000 Dollar und den Ersatz der Kosten, den der Polizeieinsatz verursacht hat.

Mit aller Härte wird gegen Swatting vorgegangen, denn das Spiel mit dem falschen Alarm ist kein Spaß – nicht wenn man dafür zehn Jahre hinter Gitter geht. ■

“ 5 AMOKLÄUFE UND 15 TOTE GAB ES ALLEIN 2015 IN DEN USA. ”





KONFERENZEN
SEMINARE

IIR

Wissen, das bewegt

Europas führender
Kriminalpsychologe
live in Wien!

IIR Spezialtag mit Profiler Dr. Thomas Müller

PROFILING

Ein „Muss“ für das Personalmanagement der Zukunft?

1. Dezember 2015 | Austria Trend Parkhotel Schönbrunn, Wien

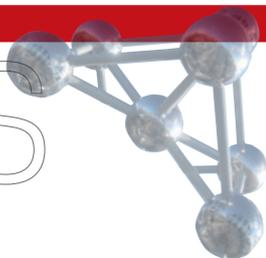
Profiling als unterstützende Maßnahme für

- den Recruiting Prozess
- die Personalauswahl von Mitarbeitern und/oder Teammitgliedern
- das tägliche Personalmanagement
- ein erfolgreiches Change Management
- psychologische Sicherheitsüberprüfungen
- interne Personalgespräche



Für weitere Informationen kontaktieren Sie:
Magdalena Ludl, Customer Service, IIR GmbH
E-Mail: anmeldung@iir.at
Tel.: +43 (0)1 891 59 – 212

www.iir.at/mueller



Flucht nach vorne

Die Flüchtlinge erreichen auch Brüssel. Zumindest in politischer Hinsicht (aber auch in realita). Und die Thematik spaltet die Mitgliedstaaten wie zuvor kaum ein anderes Thema. Mit dem Streit und seinen Folgen wird Europa noch lange beschäftigt sein – hoffentlich.

EIN KOMMENTAR
VON GILBERT RUKSCHCIO

12



»Europa muss die Ursachen der Flüchtlingsströme angehen.«

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 Unternehmensberater 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.

> Auch wenn sie auf den ersten Blick nichts miteinander gemein haben, lässt sich zwischen der Finanz- und der Flüchtlingskrise doch eine Parallele ziehen: Eine Ursache, die ihre Quelle nicht in Europa hat, löst das (beinahe) Zusammenbrechen einer europäischen Architektur aus – und die europäischen Staaten streiten über Ursache, Verantwortlichkeit und Reaktion. Was im einen Fall die Subprime-Krise in den USA, die Existenzbedrohung der Eurozone und der Rettungsschirm waren, sind im anderen der Brandherd Naher Osten, das Scheitern des Systems »Dublin« und der (noch) hilflose Umgang mit dem Flüchtlingsstrom ins Herzen Europas. Der Wegfall des europäischen Bandes legte in beiden Fällen die enormen nationalen Fliehkräfte frei und zeigte deutlich auf, wie fragil eigentlich das Haus Europa ist, in dem wir alle leben.

>> Halbe Lösungen sind doppelt so schlecht <<

Eurozone, Asylsystem »Dublin« und viele andere Regelungen zeigen eines deutlich auf. Die Strategie lautet fast immer: Die Nationalstaaten erkennen einerseits die Notwendigkeit an und vergemeinschaften ihre Politik auf EU-Ebene. Andererseits wollen sie sich dann doch nicht von »Brüssel« alles vorschreiben lassen, und so hat die Vergemeinschaftung im Endeffekt mehr Löcher als ein Emmentaler. Dies ist nicht nur halbherzig, sondern doppelt schlecht. Denn eine solche Lösung ist nicht nur externen Krisen schutzlos ausgeliefert wie eine Holzhütte einem Orkan. Sie kann auch selbst Krisen auslösen, auf die es dann keine Antworten gibt.

»Dublin« hatte – man muss in der Vergangenheitssform schreiben, denn derzeit ist das System tot – primär einen Zweck: Flüchtlinge und Zuwanderer an den Au-

ßenmauern Europas zu halten. Nun ist diese Mauer gestürzt und die Flüchtlinge stehen im Burgfried, also Deutschland, Österreich und anderen zentral- und nordeuropäischen Ländern. Damit hat uns ein Stück weit die Realität eingeholt, denn diese Flüchtlinge hat es auch zuvor gegeben. Und es zeigt deutlich auf: Europa muss selbst das Heft in die Hand nehmen und aktiv die Ursachen angehen, will man nicht von den Folgen überfordert werden.

>> Europäische Antworten, auch auf nicht gestellte Fragen <<

Was sind nun einerseits die Lehren und auch die notwendigen Folgen aus dieser aktuellen Situation?

Erstens: Die »neuen« Mitgliedstaaten verstanden lange die EU als

“ DAS HAUS EUROPA IST SEHR FRAGIL. ”

Bankomat und Finanzier des eigenen Wirtschaftsaufbaus. Dieses (Miss-)Verständnis wird nun ein Ende haben und auch das »alte Europa« muss sein Verständnis seiner Rolle gegenüber den osteuropäischen Staaten neu ordnen.

Zweitens: Europa wird sich schnell ein neues System im Bereich Asyl und Zuwanderung überlegen müssen, das eben die aufgezeigten Schwachstellen von »Dublin« beseitigt und auch das Thema Integration behandelt. Dazu müssen auch legale und gesteuerte Einreisemöglichkeiten für Zuwanderer und Asylansuchen aus Drittstaaten gehören, will man das Sterben im Mittelmeer und in Schlepper-LKWs verhindern.

Drittens: Es rächt sich nun, dass Europa im Nahen Osten lange nur Beobachter oder Beiwagerl der USA war. Europa muss sich selbst eine neue politische Doktrin im Umgang mit seinen Nachbarstaaten bzw. seinem »Hinterhof« Naher Osten geben. Eine solche Doktrin sollte auch militärische Dimensionen abdecken. Denn sonst machen das auch in Zukunft weiterhin die Amerikaner und die Russen – und Europa darf die Scherben aufkehren. ■

PODIUMS

g e s p r ä c h e

Report Verlag

Magazine | Bücher | Publishing | New Media

**Die Report-Reihe der
Fach- und Podiumsgespräche mit Publikumsbeteiligung**

Die nächsten Termine:

WIRTSCHAFTSFAKTOR ERDGAS – ZUKUNFT DES MARKTES

Welche Perspektiven hat Europa, um seinen Erdgasbedarf differenzierter zu befriedigen? Welche neuen Services entwickelt die Branche? Ein Report-Podiumsgespräch zur Zukunft des Energieträgers Gas – zu technischen Entwicklungen, Speichermöglichkeiten und seinem Einsatz im Verkehr.

Wann: 28. Oktober 2015; Beginn: 17.00 Uhr

**Wo: »der Kunstraum« in den Ringstraßengalerien
Kärntner Ring 11–13, 1010 Wien**

ARBEITSMARKT: WIE ATTRAKTIV IST ÖSTERREICH?

Wie gut schneidet der Wirtschaftsstandort Österreich im Vergleich mit anderen Regionen ab? Wie sehen hierzulande die Voraussetzungen für Innovation in der Wirtschaft und Flexibilität am Arbeitsmarkt aus? Ein Report-Publikumsgespräch zu Standortfaktoren, Willkommenskultur und Fachkräftebedarf.

Wann: 4. November 2015; Beginn: 17.00 Uhr

**Wo: Wien Energie-Kundendienstzentrum
Spittelauer Lände 45, 1090 Wien**

Mehr unter www.report.at

> DIE GROSSE UMFRAGE

VW-ISKANDAL

Am 18. September 2015 teilte die US-Umweltbehörde EPA mit, dass die Volkswagen AG bei Modellen der Baujahre 2009 bis 2015 mittels Software die Messung des Schadstoffausstoßes manipuliert hat. Betroffen sind weltweit elf Millionen Fahrzeuge aller Konzernmarken, 363.400 davon in Österreich. VW-Chef Martin Winterkorn musste bereits seinen Hut nehmen, der Kreis der Mitwisser und Mittäter soll aber mindestens 30 Manager umfassen. Welche Auswirkungen hat die Affäre darüber hinaus?

Report(+)PLUS hat ExpertInnen um eine Einschätzung gebeten.

1 Wie groß ist der Imageschaden für VW?

14



> **Bernhard Wiesinger**
Leiter der ÖAMTC-Interessenvertretung

Ein kurzfristiger Imageschaden ist ganz sicher vorhanden, nur wenn diese Krise schlecht gemanagt wird, könnte sich daraus ein nachhaltiger Imageschaden entwickeln. Aus derzeitiger Sicht lässt sich das nicht beurteilen. Ob die Nachbesserung der betroffenen Autos Auswirkungen auf Verbrauch oder Leistung haben werden, wird sich der ÖAMTC genauestens ansehen. Sobald VW mit der Rückrufaktion beginnt, wird der Club gemeinsam mit Experten der TU Wien zufällig ausgewählte Fahrzeuge vor und nach der Nachbesserung auf Herz und Nieren testen.

> **Wilfried Sihl**
Geschäftsführer Fraunhofer Austria Research GmbH

Der Imageschaden für VW ist sehr groß. Vor allem in den USA wird VW in den kommenden zwei bis drei Jahren große Schwierigkeiten haben, Dieselfahrzeuge zu verkaufen. Aber auch in Europa wird es bestimmt Umsatzeinbußen geben. Wie groß der Imageschaden bei uns tatsächlich ist, wird sich noch zeigen. Das hängt meiner Meinung nach von den verschiedenen Maßnahmen ab, die VW nun ergreift, etwa Rückholaktionen. Generell kann man von einem nicht zu entschuldigenden Vorgehen reden!



> **Georg Rathwallner**
Leiter der Abteilung Konsumentenschutz, AK Oberösterreich

VW hat zugegeben, in den USA Schadstofftests von Dieselmotoren manipuliert zu haben. Das wird nicht nur Strafen in Milliardenhöhe in den USA und wahrscheinlich auch anderen Ländern zur Folge haben, sondern auch die Glaubwürdigkeit des Konzerns in Frage stellen. Dieser Imageschaden dürfte teurer kommen als die Strafen. Wie nachhaltig dieser Schaden ist, kann heute nicht gesagt werden. Allerdings haben Skandale bei anderen Autoherstellern in der Vergangenheit gezeigt, dass mit der Entwicklung neuer innovativer Modelle, die den Konsumenten spürbare Verbesserungen bringen, ein Neustart möglich ist.





> **Wilfried Sihh**

Geklagt wird auf jeden Fall. Und vor allem in den USA ist mit Schadenersatzzahlungen für Kunden zu rechnen. In Europa hingegen glaube ich weniger an Zahlungen, sondern eher an Nachbesserungen – vor allem bei älteren Fahrzeugen. Spannend für mich ist aber vor allem die Frage, wie der österreichische Staat auf den Skandal reagiert. Denn durch die geschönten Normwerte haben Fahrzeugkäufer zu wenig NoVA bezahlt. Somit wurde auch der Staat Österreich betrogen. Ich bin gespannt, ob deswegen Klage erhoben wird.

2 Sind Schadenersatzzahlungen für Kunden realistisch?

> **Bernhard Wiesinger**

Im Moment von Schadenersatzzahlungen für Kunden zu sprechen, ist unseriös, weil es für den einzelnen Kunden keinen Schaden gibt. Die einzig denkbare Variante wäre, dass ein Kunde sein Fahrzeug ganz überwiegend wegen des zugesicherten NOx-Ausstoßes gekauft hat und das auch beweisen kann. VW hat sich schlicht die Typgenehmigung beim NOx-Ausstoß erschlichen. Das mag Strafzahlungen an die Behörde zur Folge haben, begründet aber unmittelbar keine Schadenersatzpflicht an den Kunden. Erst wenn durch die Nachbesserung Änderungen bei Leistung oder Verbrauch entstehen, könnte für den Kunden Schadenersatz herauspringen. Daher testet der ÖAMTC.

> **Georg Rathwallner**

Derzeit sind die technischen Nachteile der betroffenen Fahrzeuge noch nicht geklärt und der Schaden nicht zu beziffern. Ich gehe davon aus, dass der VW-Konzern das Problem technisch lösen wird und finanzielle Nachteile der Konsumenten (z.B. geringere Rückkaufs- oder Leasing-Restwerte) kompensieren wird, um das Imageproblem zu verringern. Wenn das nicht der Fall ist, können betroffene Konsumenten Gewährleistungs- bzw. Schadenersatzansprüche geltend machen und die Arbeiterkammer wird sie dabei unterstützen. Der Aufruf zu Sammelklagen hilft derzeit keinem Konsumenten, kann aber Arbeitsplätze gefährden.

3 Wird in der Automobilbranche noch mehr getrickst?

> **Wilfried Sihh**

Wissen, wie es geht, tun alle. Ich kann mir allerdings nicht vorstellen, dass weitere renommierte Hersteller in diesem Ausmaß betrogen haben. Spätestens nach der Aufdeckung des VW-Skandals wären solche Aktionen bekannt gegeben worden. Prinzipiell versucht jeder Hersteller, Tests so gut wie möglich zu bestehen. Demnach wird natürlich in der Testsituation nur das beste Material eingesetzt. Die Ergebnisse eines Tests, der regelkonform abgelaufen ist, sind leider oft nicht 1:1 auf die reale Situation auf der Straße umzulegen. Die Abweichungen des realen Verbrauches von der Normvorgabe sind ja in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Die von den Herstellern aller Marken angegebenen Normverbrauchswerte haben mit dem realen Verbrauch nichts gemeinsam.

Das, was VW gemacht hat, hat aber mit »tricksen« nichts mehr zu tun. Es handelt sich hier um vorsätzlichen Betrug. Und das ist die neue Dimension an diesem Skandal.



> **Bernhard Wiesinger**

So ernüchternd das klingt: Das »Optimieren« eines Motors durch elektronische Einstellungen auf einen bestimmten Testzyklus hin ist weder illegal noch verhinderbar. Deswegen fordern wir seit Jahren gemeinsam mit anderen Clubs die Einführung eines neuen, realistischeren Testzyklus. 2017 soll es nun endlich so weit sein. Parallel dazu muss man aber die Fahrzeuge unbedingt im realen Fahrbetrieb testen. Und die beiden Ergebnisse dürfen nicht signifikant voneinander abweichen. Nicht Spekulieren über Firmen und möglich Tricks ist angesagt, sondern Handeln auf Behördenseite.

> **Georg Rathwallner**

Autos werden immer komplizierter und der Konkurrenzdruck führt dazu, dass technische Mängel oft erst auftreten, wenn das Auto bereits gefahren wird. Viele dieser Mängel nimmt der Konsument nicht wahr, weil sie nicht im Rahmen einer Rückholaktion behoben werden, sondern beim nächsten Service »mitgehen«. Bewusste Manipulationen wie bei VW sind aber die Ausnahme. Ob auch andere Autohersteller getrickst haben, werden die jetzt intensivierten behördlichen Überprüfungen zeigen.

Social Recruiting

VON ANGELA HEISENBERGER

Auch wenn Mitarbeiter künftig nur noch gefunden werden wollen – vorerst müssen sie sich noch bewerben. Die Digitalisierung der Personalsuche ist voll im Gange. Social Media spielen eine nicht unwichtige Nebenrolle: bei der Überprüfung der Kandidaten.



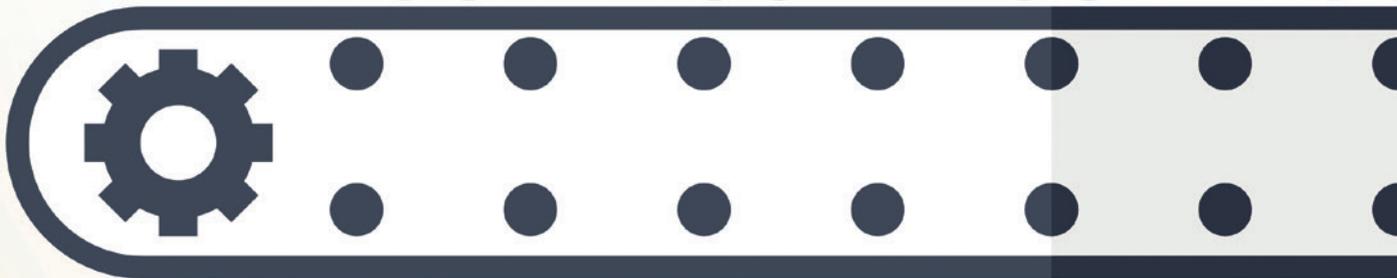
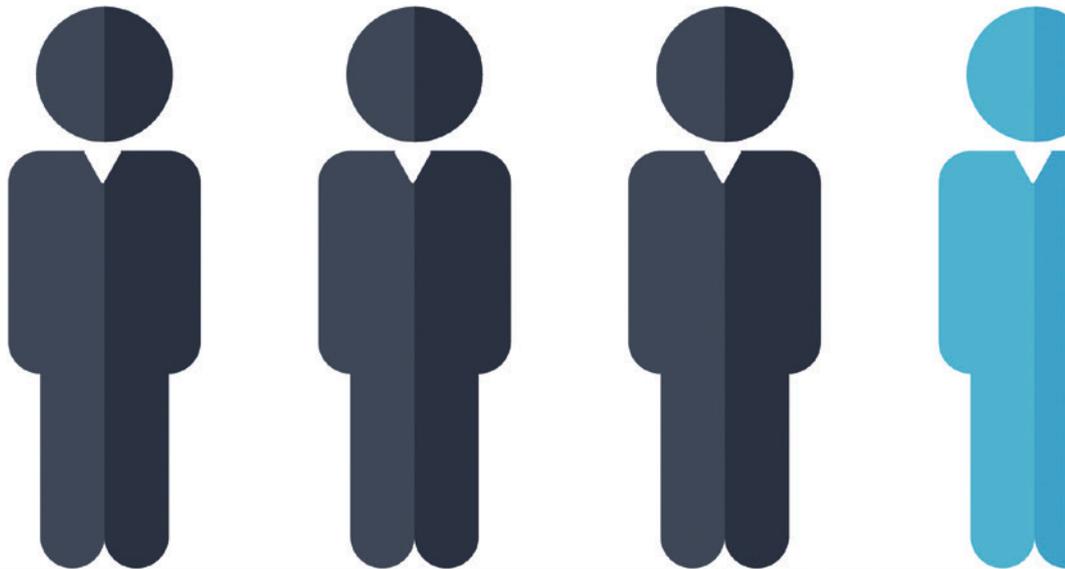
16



Viel wurde über die Generation Y bereits geschrieben:

Lauter junge, gut ausgebildete, vielseitig interessierte, aber nicht ganz pflegeleichte Menschen sollen es sein. Trotzdem – wer möchte die nicht im Unternehmen haben? Um die Besten unter ihnen tobt der »War of Talents«. Sie brauchen gar nicht erst mühevoll Assessmentcenter absolvieren, sondern werden direkt von der Uni abgeworben.

Jenen, die sich wegen weniger anspruchsvoller Qualifikationen oder fortgeschrittenen Alters nicht zu den so heiß Umworbenen zählen können, bleibt – Fachkräftemangel hin oder her – nach wie vor die traditionelle Tour de Force durch die Bewerbungsinstanzen.



WILDE PARTYFOTOS ZEIGEN NICHT, OB EIN BEWERBER **AUFGABEN WENIGER GEWISSENHAFT ERLEDIGT**, ABER DASS ER SEIN SOCIAL-MEDIA-PROFIL NICHT SEHR PROFESSIONELL MANAGT.

Obwohl: So traditionell läuft das Suchen und Finden längst nicht mehr ab. Nicht nur Online-Karriereportale, auch viele Unternehmen haben ihre Personalsuche digitalisiert. Ausbildungswege, Karriereverläufe, Zeugnisse und Foto werden online in das standardisierte Formular geladen. Wortgewandte Anschreiben sind unerwünscht, allenfalls ein kurzes Motivationsschreiben wird akzeptiert. Auf dicke Bewerbungsmappen, für deren Erstellung früher ganze AMS-Kurse abhalten wurden, legt niemand mehr Wert. Auf eine individuelle Note allerdings auch nicht. Die kann man erst im persönlichen Bewerbungsgespräch einbringen – so man überhaupt eingeladen wird.

>> Partyfotos überbewertet <<

Davor gilt es eine wichtige, neue Hürde zu umschiffen: Social Media. Zwar spielen soziale Netzwerke wie Facebook, Xing oder LinkedIn als Suchkanäle noch eine untergeordnete Rolle, fast jeder zweite Personalist bezieht jedoch die persönlichen Profile der Bewerber in die Entscheidung ein. Das ergab eine Studie des deutschen Bundesverbandes der ITK-Branche Bitkom, für die 408 Personalverantwortliche in Unternehmen ab 50 Mitarbeitern befragt wurden. Die beruflichen Profile auf Xing und LinkedIn stehen im Fokus. 89 % der Entscheider achten hier zunächst auf fachliche Qualifikationen und Kommentare zu fachspezifischen Themen. 56 % legen zudem ihr Augenmerk auf öffentliche Äußerungen zum Unternehmen und Mitarbeitern. »Profile in sozialen Netzwerken sind oft aussagekräftiger als eine kurze Bewerbung.

Deshalb werden Personalabteilungen künftig noch häufiger darauf zurückgreifen, um sich ein Bild von Kandidaten zu machen«, sagt Bitkom-Geschäftsführer Bernhard Rohleder.

Nur für 24 % der Unternehmen sind auch die eher privat genutzten Netzwerke Facebook und Twitter von Interesse. 34 % klicken sich durch Fotos. Hier trennt sich die Spreu vom Weizen: 15 % der Personalchefs haben bereits Bewerber aufgrund

ihres Social-Media-Auftritts ausgesiebt. Fast zwei Drittel checken die Profile, bevor sie Kandidaten zum Vorstellungsgespräch bitten. Ein Drittel stieß dabei auf inkompetente fachliche Postings, 6 % auf beleidigende Äußerungen. Überraschend gelassen bewerten die Personalverantwortlichen ausschweifende Partyfotos und Kommentare, die auf die politische Weltanschauung der Bewerber schließen lassen.

Wilde Feste am Wochenende bedeuten nicht, dass ein Mitarbeiter am Montag desavouiert zur Arbeit erscheint oder Aufgaben weniger gewissenhaft erledigt – das wissen auch Personalchefs. Ein negativer Beigeschmack bleibt dennoch: Schließlich könnten Bewerber ihr Social-Media-Profil ja auf ebenso professionelle Weise managen, indem sie mit ein paar einfachen Klicks im Einstellungsmodus ihre Pri-

17



SVEN HENNINGE, ROBERT HALF »Viele KMUs verfügen nicht über ausreichende personelle Ressourcen, um über Social Media zu interagieren.«

vatsphäre schützen. Alles Private zu eliminieren ist aber gar nicht notwendig. Einige Aktivitäten, etwa ehrenamtliche Tätigkeit bei der örtlichen Feuerwehr, die Teilnahme bei einem Laufevent oder bei einer Aufführung der Theatergruppe, kommen in den Personalabteilungen sogar gut an, zeigen sie doch viel anschaulicher, welche Persönlichkeiten und Interessen sich hinter den Bewerbungsbögen verbergen.

>> Als Bittsteller behandelt <<

Dass allzu sorgloser Umgang mit der Online-Reputation nicht unbedingt karrieredienlich ist, hat sich bei den meisten Arbeitnehmer bereits herumgesprochen. Die Unternehmen ►

...und irgendwann wird digital dann doch immer analog



Der Bassenatratsch ist nicht tot. Im Gegenteil! Es gibt zwar kaum mehr irgendwo eine öffentliche Wasserstelle am Gang eines alten Mietshauses, dafür gibt es jetzt Facebook, Twitter und Co. Es wird »geposted«, »geliked«, »geshared« – nur eben nicht lokal, sondern gleich global.

Ein Gastkommentar von **Herbert Strobl**

> **Sich über** Banalitäten auszutauschen, Meinungs- und Gefühlsallianzen zu schließen, manchmal auch über andere herzuführen, um sich selbst besser zu fühlen, sind wohl tief verankerte soziale Grundbedürfnisse. Und im Schutze eines anonymen Mediums geht dies ja auch noch leichter als früher. Da sind Grenzüberschreitungen viel niederschwelliger als im direkten Kontakt mit einem physischen Gegenüber.

Medikamente enthalten nicht umsonst einen Beipackzettel, der auf unerwünschte Nebenwirkungen aufmerksam macht. Das Internet hat jedoch keinen Beipackzettel und vergisst so gut wie nie. Das merken viele spätestens, wenn sie sich um einen Job bewerben. Ähnlich wie bei einer Safari, bei der man die meisten Tiere jeweils an den Wasserstellen vorfindet, wissen Personalisten auch genau, wo sie sich ex ante über Kandidaten informieren können. Online-Bewerbung geht heute Hand in Hand mit einem summarischen Online-Screening. Alles schnell, einfach, jederzeit – dieser digitale Takt wird sich wohl bei der Jobsuche zum neuen Standard entwickeln. Das spricht primär jene an, die in der Lage sind, im Zeitalter von Industrie 4.0 & Co das Tempo der digitalisierten Arbeitswelt nicht nur mitzuhalten, sondern den Weg dorthin auch noch aktiv mitzugestalten.

Trotzdem ist all dies bestenfalls die halbe Miete. Für die Identifikation der Toptalente wird immer noch das gute alte Gespräch die Hauptrolle spielen müssen. Jeder digitale Balzruf braucht irgendwann eine echte Begegnung, um festzustellen, ob die »berufliche Ehe« Sinn machen kann. Nur im Gespräch lässt sich ansatzweise die Passung zwischen Mensch und Organisation

feststellen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sollte sich die Geschwindigkeit im Recruiting verlangsamen und dafür die Gründlichkeit beim gegenseitigen Begutachten steigern. Es geht um nichts Geringeres als den »cultural fit«: Passen die Werte, Motive und Ziele eines Mitarbeiters mit denen der Organisation zusammen? Das ist der entscheidende Punkt dafür, wie gut die längerfristige Zusammenarbeit funktionieren kann. Leider haben Unternehmen oft viel zu wenig Ahnung von ihrer eigenen, gelebten Kultur.

»Der Fisch im Wasser weiß gar nicht mehr, was nass eigentlich bedeutet«, könnte man hier wohl bemerken. Viele Organisationen sehen ihre eigene Kulturdefinition primär auch unter einem Marketingaspekt, um nach außen hin ein bestimmtes Image zu zeigen. Mit all den negativen Konsequenzen für den »cultural fit«, wenn das ursprünglich glänzende »Hui« sich dann binnen kurzer Zeit in ein gefühltes »Pfui« wandelt.

Erwartungshaltungen sind bekanntlich nichts anderes als einseitige Verträge, von deren Existenz der andere gar nichts weiß. Gerade diese – impliziten – Erwartungen müssen im Recruiting-Prozess angesprochen werden. Das ist keine leichte Sache und das kann kein Internet abbilden. Der elektronische Heuhaufen ist einfach größer geworden, und die Suche darin ist deshalb um einiges schwieriger. Es gilt bestenfalls: Digital anlocken und dann sehr analog auswählen.

Der Autor: **Herbert Strobl** ist Managementberater und Entwicklungsbegleiter mit Schwerpunkt auf Führung, Veränderung und Unternehmenskultur. Er verfügt über 20 Jahre Führungserfahrung in internationalen Konzernen und arbeitet seit vielen Jahren als systemischer Unternehmensberater, Executive-Coach und Wirtschaftsmediator.

dagegen könnten sich diesbezüglich einiges anschauen. Schlecht gewartete Websites, auf denen nicht einmal die aktuellen Stellenangebote gelistet sind, und fehlende Kontaktmöglichkeiten zeugen von einem Kommunikationsverständnis, das in der Steinzeit stecken geblieben ist.

Dazu kommt die weit verbreitete Unsitte, auf Bewerbungen keine Rückmeldung zu geben. Kandidaten werden in vielen Betrieben



RALF TOMETSCHKE, IDENTITÄTER:

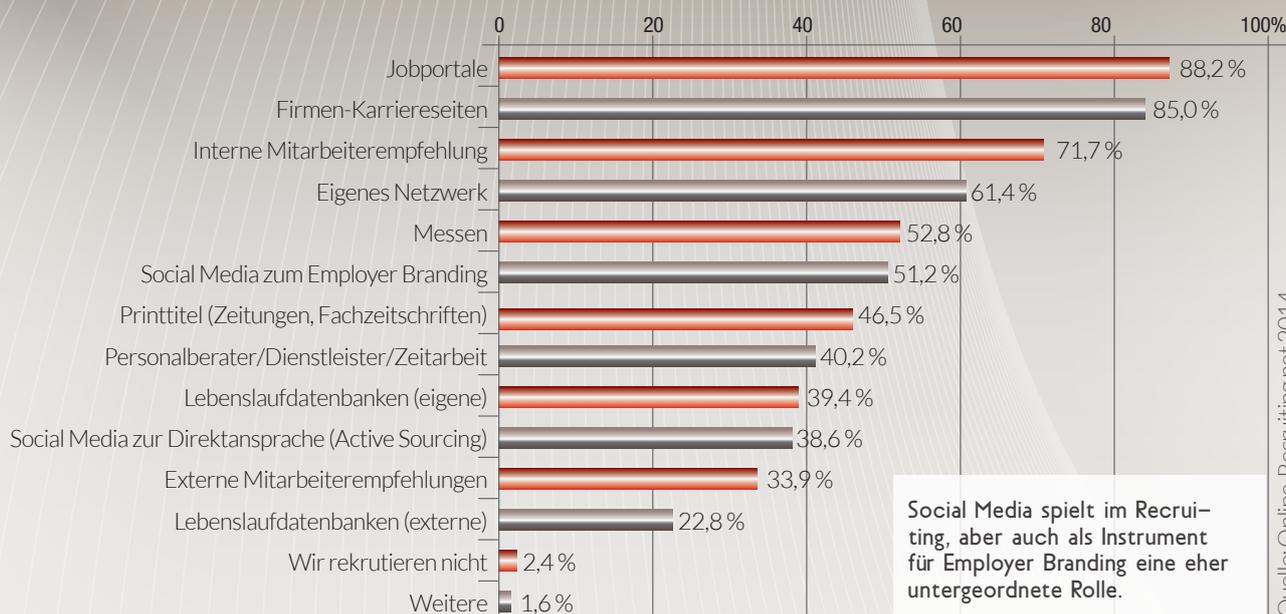
»Lassen Sie die Mitarbeiter wirklich zu Wort kommen – ohne Spickzettel aus der Kommunikationsabteilung.«

noch immer als Bittsteller abgekanzelt. Die herausfordernde Frage »Warum sollten wir gerade Sie einstellen?« grenzt geradezu an Realitätsverweigerung. High Potentials und qualifizierte Fachleute lassen sich auf diese Weise jedenfalls nicht gewinnen. Wer es sich aussuchen kann, geht zu Unternehmen, die mit ihren Mitarbeitern auf Augenhöhe und wertschätzend kommunizieren.

Die Annahme, aufwendige Recruiting-Prozesse durch eine Schaltung auf Online- oder Social-Media-Plattformen vereinfachen zu können, ist jedenfalls ein Irrglaube. Die direkte Kontaktaufnahme mit einer Vielzahl potenzieller Kandidaten ohne kostspielige Inserate in Printmedien klingt wahrlich verlockend. Ein Profil ist rasch aufgesetzt, dessen Pflege kann aber nicht nebenbei erledigt werden, wie sich bald herausstellt. Viele Unternehmen unterschätzen zudem den personellen und zeitlichen Aufwand des aktiven Dialogs, der von den Bewerbern eingefordert wird. »Gerade viele kleine und mittelständische Unternehmen verfügen oftmals nicht über ausreichend personelle Ressourcen, um einerseits die große Anzahl an Bewerbungen zu bewältigen und gleichzeitig auf den sozialen Kanälen mit Bewerbern zu interagieren«, erklärt Sven Hennige, Senior Managing Director Central Europe beim Personaldienstleister Robert Half.

Der professionelle Einsatz von Social Media ist jedoch meist eine Kostenfrage. 69 % der österreichischen Unternehmen steht da-

WELCHE KANÄLE NUTZEN SIE HEUTE, UM KANDIDATEN AUF IHRE STELLEN BZW. IHR UNTERNEHMEN AUFMERKSAM ZU MACHEN?



für kein eigenes Budget zur Verfügung, wie die Beraterin Eva Zils 2014 in einer Studie für die DACH-Region erhob: »Im Ländervergleich fällt jedoch auf, dass die Österreicher mit dem nicht vorhandenen Budget die besten Ergebnisse im Social Recruiting erzielen.« Überwiegend wird Social Media jedoch

Unternehmen jedoch häufig fehlt, sind einfache Lösungen«, sagt Barbara Riedl-Wiesinger, Country Managerin von Monster Worldwide Austria.

Mit den Monster Twitter Cards können Personalabteilungen beispielsweise ihre Stellenangebote interaktiv verbreiten. Diese Job-Tweets enthalten alle wichtigen Informationen und sind mit der Unternehmensseite verlinkt. Über das Kandidaten-Management-Tool Monster Talent CRM können komplette Kampagnen mit Jobangeboten erstellt und gezielt an potenzielle Bewerber aus der Monster-Datenbank versandt werden. Anhand von Suchkriterien legen die Recruiter selbst den gewünschten Kandidatenkreis fest und sprechen Interessenten direkt an. Die individuell gestaltbare Monster-Karriereseite lässt sich in den bestehenden Webauftritt des Unternehmens integrieren oder als eigenständige Landingpage nutzen. Optional übernimmt Monster auch das Hosting. »Ob die Talente aktiv oder passiv Job suchend oder ob sie international, bundesweit oder regional zu finden sind – wir ermöglichen es unseren Kunden, diese Talente zu identifizieren und anzusprechen«, erklärt Riedl-Wiesinger.

Noch einen Schritt weiter geht der deutsche Automobilkonzern Daimler. In einem Pilotprojekt nutzte das Unternehmen den Nachrichtendienst WhatsApp als Recruiting-Tool. Daimler-Trainee Edith postete einen Tag lang über ihren Berufsalltag – Fotos vom Pastabuffet in der Kantine inklusive.

Parallel beantwortete sie Fragen über ihren Job und die bisherigen Erfahrungen als Mitarbeiterin. Kollegen aus dem Daimler Career-Team unterstützten mit Hintergrundinformationen zu Jobeinstieg und Karrieremöglichkeiten.

Via Facebook konnten sich 100 Interessierte vorab für den Gruppenchat registrieren und die Mitarbeiterin durch den Betrieb begleiten. Nach Angaben des Unternehmens gingen weit mehr Anmeldungen ein. »Die Aktion war ein voller Erfolg«, bestätigt Katrin Adt, Vice President HR Development der Daimler AG. »Damit gehen wir als Unternehmen auf potenzielle Bewerber zu und orientieren uns an den Trends und Erwartungen der Digital Natives.«

Die innovative Idee wurde mit dem »Employer Branding Award 2015« ausgezeichnet. Die Jury hob das Projekt als »besonders kreativ und auf die Bedürfnisse und Kommunikationsgewohnheiten der Bewerber«.



BARBARA RIEDL-WIESINGER, MONSTER WORLDWIDE: »Social Recruiting ist keine Modeerscheinung. Was Unternehmen fehlt, sind aber einfache Lösungen.«

für Employer Branding und Personalmarketing eingesetzt.

>> Innovative Ideen <<

Unternehmen auch beim »Active Sourcing« zu unterstützen, hat sich das Online-Karriereportal Monster mit einem erweiterten Produktportfolio zum Ziel gesetzt. »Social Recruiting ist schon lange keine zeitlich begrenzte Modeerscheinung mehr, sondern sinnvoller und notwendiger Teil einer zukunftsorientierten Personalplanung. Was

trenkwald

Ihr kompetenter Partner
in allen HR-Fragen

Kontaktieren Sie uns noch heute!

T +43 (0)5 07 07

<http://at.trenkwald.com>

TIPPS

- > Präsenz:** Unternehmen, die nicht in sozialen Netzwerken oder überhaupt im Internet vertreten sind, »gibt es nicht«, d.h. sie werden in der Öffentlichkeit nicht wahrgenommen. Stichwort Employer Branding: Die virtuelle »Visitenkarte« ist beim Werben um junge, qualifizierte Mitarbeiter der erste Angelpunkt. Die Website muss für mobile Endgeräte optimiert sein.
- > Frequenz:** Verwaiste Kanäle, auf denen seit Monaten kein Beitrag erschienen ist, und Websites, auf denen nicht einmal die eigenen Stellenangebote aktualisiert und verlinkt sind, wirken nicht sehr einladend und zeigend deutlich, dass das moderne, kommunikative Image nur aufgesetzt ist.
- > Wahl der Plattform:** Je nach gewünschter Zielgruppe sollte ein geeigneter Kanal gewählt werden – für ein breites Kandidatenspektrum große Internet-Jobbörsen, für bestimmte Branchen Spezialbörsen, für Absolventen und Berufseinsteiger Uni-Plattformen und soziale Netzwerke.
- > Formulierung:** Die Stellenausschreibung muss ansprechend und angepasst an den Kommunikationsstil des Corporate Blogs formuliert sein. Hohle, austauschbare Textbausteine schrecken ab und sagen meist nichts Konkretes über den Job aus. Idealerweise verfassen Recruiter und Kommunikatoren die Ausschreibung gemeinsam.
- > Gestaltung:** Optisch und sprachlich sollte die Stellenausschreibung so hervorstechen, dass Interessenten sie gerne teilen. Kurze Videoclips oder Fotos können die Aufmerksamkeit zusätzlich erhöhen und einen ersten Einblick ins Unternehmen geben.
- > Verlinkung:** Stellenangebote sollten direkt mit der Unternehmenswebsite und dem Corporate Blog verknüpft sein. Potenzielle Bewerber erhalten auf diesem Weg vertiefende Informationen über die ausgeschriebene Stelle.
- > Kontakt:** Transparente Kommunikation ist in den sozialen Netzwerken das A und O. Die Stellenausschreibung muss alle notwendigen Kontaktdaten enthalten. Bewerber rechnen mit einer zeitnahen Antwort auf den angeführten Kanälen. Konkrete Ansprechpartner müssen auch tatsächlich für Anfragen zur Verfügung stehen.



STARKE AUFTRITTE. Daimler nutzt WhatsApp als Recruiting-Tool (li), die Zürcher Verkehrsbetriebe machen ihre Talente »sichtbar« (oben).

20

ber zugeschnitten« hervor. Was als Testballon startete, soll sich als dauerhafter Kommunikationskanal etablieren. Mindestens einmal pro Monat geben Mitarbeiter Einblicke in ihren Arbeitsalltag.

>> Ungewollt lächerlich <<

Auch wenn im modernen Personalwesen künftig an Social Media kein Weg vorbeiführt, die Patentlösung für alle sind sie keinesfalls. Momentan fahren viele Betriebe mit klassischem Recruiting noch recht gut – hinsichtlich der Kostenfrage, aber auch, was die geforderte Transparenz betrifft. Die neue Offenheit hat meist ihre Grenzen, wenn es für das Unternehmen unangenehm wird. Schwächen und Probleme verbreiten sich in sozialen Netzwerken rasant. Selbst ein gut gemeinter, jedoch ungewollt lächerlich wirkender Imagefilm, in dem dilettantische Akteure eingelernte Floskeln aufsagen, ungenau tanzen oder singen, kann einen Strom von Spott und Häme oder auch kreative Persiflagen im Netz nach sich ziehen – allerdings auch Bewerber abschrecken.

Zu mehr Authentizität rät Ralf Tometschek von der Wiener Agentur Identität: »Umschreiben Sie Ihren Fokus auf Menschen mit glaubhaften Worten und lassen Sie die Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen wirklich zu Wort kommen – ohne Spickzettel aus der Kommunikationsabteilung.« Er hält die Kombination aus der Floskel »Mensch im Mittelpunkt« und »seelenlosen Stockfotos«

für besonders entlarvend: »Vertrauen Sie lieber auf die Individualität Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und investieren Sie in ein professionelles Foto-Shooting.« Die Zürcher Verkehrsbetriebe setzten beispielsweise ihre »unsichtbaren Talente« wirkungsvoll in Szene.

Der Grat zwischen sympathischer Darstellung und peinlicher Selbstbeweihräucherung ist allerdings schmal,

“
SOCIAL MEDIA SIND KEINE PATENTLÖSUNG FÜR ALLE.
”

wie BMW schmerzhaft feststellen musste. Der »Steh auf«-Rap mit schiefen Reimen à la »Siehst du nicht den Sinn, mit nem Praktikum bei BMW kannst du nur gewinnen« wurde 2012 zum schlechtesten Web-Video des Jahres gewählt und ist bis heute ein vielgeklackter Youtube-Hit.

Für beide Seiten, Bewerber wie Unternehmen, gilt somit: Der Blick in Social Media kann einen ersten Eindruck bestätigen oder ins Gegenteil umkehren, aber keinesfalls das persönliche Gespräch ersetzen. Ob ein Kandidat ins Team passt, wie sein Auftreten ist und wie er in Stresssituationen reagiert, zeigt sich erst beim »analogen« Händedruck. ■

»STELLENINSERATE

BLEIBEN DIE
SPEERSPITZE «

meint Oliver Sonnleithner, geschäftsführender Gesellschafter der Personalplattform karriere.at.

Ist das Online-Angebot eines Arbeitgebers nicht mobil verfügbar, kommt dieser »im Ökosystem« vieler Kandidaten einfach nicht vor,

> (+) PLUS: Setzen Unternehmen zu wenig auf Social-Media-Kanäle?

Oliver Sonnleithner: Aus unserer Sicht eignen sich Social Networks weniger zur Personalsuche an sich als für die Vermittlung der eigenen Arbeitgebermarke. Und natürlich hat Employer Branding auf Social-Media-Kanälen auch wieder positive Effekte auf die Personalsuche. Auf Plattformen wie Facebook oder Instagram lassen sich authentische Einblicke in Unternehmen niederschwellig transportieren und erreichen Zielgruppen auch sehr gut – vorausgesetzt, diese Kanäle werden professionell, langfristig und strategisch genutzt.

(+) PLUS: Sind Profile in sozialen Netzwerken aussagekräftiger als Bewerbungsschreiben?

Sonnleithner: Derzeit führt am Bewerbungsschreiben, bestehend aus Lebenslauf und Anschreiben, noch kein Weg vorbei. Personalverantwortliche wollen einfach auf einen Blick sehen können, warum sich ein Kandidat für einen Job berufen fühlt und welche Qualitäten dieser mitbringt. Diese Informationen erst mühsam über diverse Plattformen recherchieren zu müssen, wäre definitiv zu zeitaufwendig.

Social Networks sind von Arbeitgebern beim Recruiting als private Plattformen der Kandidaten zu betrachten – außer es handelt sich explizit um Busi-

ness-Networks und Lebenslauf-Einträge in Datenbanken von Jobbörsen. Natürlich können Facebook und Twitter von potenziellen Kandidaten auch für deren berufliches Eigenmarketing genutzt werden. Dann ist die Sache natürlich anders zu bewerten.

(+) PLUS: Lassen private Postings oder Partyfotos tatsächlich Rückschlüsse auf die Eignung zu?

Sonnleithner: Meiner Meinung nach nicht. Ob jemand in seiner Freizeit gerne Party macht, hat mich als Arbeitgeber nicht zu interessieren und lässt hinsichtlich der fachlichen Eignung des Kandidaten keine Rückschlüsse zu. Stellt sich ein Bewerber aber mit seinem Online-Ich unprofessionell und beispielsweise in einschlägigen Posen öffentlich – also nicht durch Privatsphäreinstellungen geschützt – dar, darf man natürlich hinterfragen, wie repräsentativ dieser einsetzbar ist.

(+) PLUS: Wie sollten Bewerber mit Lücken oder Brüchen in ihrem Lebenslauf umgehen?

Sonnleithner: Ehrlich! Heute ist es vielfach kein Problem, eine Phase der Jobsuche zu rechtfertigen, da HR-Manager selbst wissen, dass die Zeit der lebenslangen Dienstverhältnisse vorbei ist. Dasselbe gilt für

Auszeiten, Weltreisen oder gescheiterte Versuche in der beruflichen Selbstständigkeit.

(+) PLUS: Haben traditionelle Recruiting-Methoden langfristig ausgedient?

Sonnleithner: Will man effektives und vor allem breitenwirksames Recruiting, wird man in Zukunft mit dem alleinigen Schalten von Stellenanzeigen wahrscheinlich weniger Erfolg haben. In den vergangenen Jahren haben sich drei Voraussetzungen massiv geändert: erstens die Demografie, die das Angebot an verfügbaren Fachkräften durch sinkende Geburtenraten verringern wird. Arbeitgeber müssen sich darauf einstellen, dass der Wettbewerb um qualifizierte Kandidaten noch größer wird.

Der zweite wichtige Punkt ist eine Veränderung in der Einstellung von Arbeitnehmern – Stichwort Generation Y. Während früher ein guter Job an der Jobsicherheit und dem gebotenen Gehalt gemessen wurde, stehen heute andere Faktoren im Vordergrund: persönliches Interesse, gebotene Benefits, Unternehmenskultur, um nur einige zu nennen. Die Herausforderung ist daher, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und den Employer Brand zielgruppenaffin zu transportieren. Der dritte Punkt ist der technologische Wandel: Online-Recruiting ist mittlerweile etabliert. Dass 2015 aber bereits ein Drittel der User – und das sind richtig viele – über ihr Smartphone nach Jobs gesucht hat, wissen die wenigsten. Ist das Online-Angebot eines Arbeitgebers nicht mobil verfügbar, kommt dieser im Ökosystem vieler Kandidaten auch einfach nicht vor.

Fazit: Das Stelleninserat wird auch künftig die Speerspitze des Recruitings bleiben. Damit diese aber perfekt funktioniert, müssen sowohl eine positiv besetzte Arbeitgebermarke als auch der mobile-fitte Auftritt eines Unternehmens unbedingt gegeben sein. ■

«
Ein Drittel sucht
Jobs über das
Smartphone.
»



ROSAROTE ZUKUNFT

Trotz hoher Arbeitslosigkeit und lahmer Konjunktur ist Österreichs Jugend überraschend optimistisch, sich ein Leben nach den eigenen Vorstellungen leisten zu können. Das Thema Vorsorge nimmt für sie einen deutlich wichtigeren Stellenwert ein als für ihre Eltern und Großeltern.

VON ANGELA HEISSENBERGER

Die hohen Lebenshaltungskosten und teuren Wohnungen sind die größten Stolpersteine auf dem Weg in die Unabhängigkeit.



22

> Das Glück ist bekanntlich ein Vogerl. Und Österreich muss ein Land der Ornithologen sein, wie man aus der Generali Zukunftsstudie 2015 schließen könnte. Rund 2.000 Österreicherinnen und Österreicher ab 15 Jahren wurden im Juni und Juli von MindTake Research über ihre Erwartungen, Sorgen und Glücksmomente befragt. Größte Glücksbringer im Leben sind demnach die Familie und Freundschaften. Weltpolitischen Krisen zum Trotz blicken 71 % optimistisch in die Zukunft.

Die Top 3 unter den Zukunftsorgen des Vorjahrs blieben auch 2015 in der Reihung unverändert: Der Anstieg der Lebenshaltungskosten, die schlechte Konjunktur und die Kürzung der staatlichen Pension bereiten nach wie vor den größten Kummer. Vor Alltagsrisiken und persönlichem Unglück, allen voran schwere Krankheit, fürchten sich deutlich weniger Menschen, einzig die Sorge um die negative Wirtschaftsentwicklung und – unter den älteren Befragten – um die Zukunft der Kinder nahm zu. »Das Gefahrenpotenzial eines Krieges, eines Gewaltverbrechens oder des Klimawandels wird in Österreich höher eingeschätzt als das Risiko eines

Unfalls oder einer schweren Krankheit«, bestätigt Peter Thirring, Vorstandsvorsitzender der Generali Versicherung AG.

>> Fürsorgliche Eltern <<

Die Ergebnisse der Generali-Umfrage decken sich im Wesentlichen mit der Generationen-Studie, die im Auftrag der Donau Versicherung die unterschiedlichen Perspektiven von Jugendlichen bzw. Eltern und Großeltern unter die Lupe nahm. Den vielfach prophezeiten pessimistischen Zukunftsaussichten können die Jugendlichen



Peter Thirring, Generali Versicherung: »Autos und Handys sind meist rundum geschützt, die eigene Person nicht.«

größtenteils nichts abgewinnen. Zwei Drittel der befragten 15- bis 25-Jährigen sind zuversichtlich, sich auch später ein Leben entsprechend ihren eigenen Vorstellungen leisten zu können. Ihre Eltern und Großeltern sind diesbezüglich weit pessimistischer.

»Es wird die erste Generation sein, die nicht mehr mit so hohem Lebensstandard rechnen kann«, sagt Elisabeth Stadler, Ge-

neraldirektorin der Donau Versicherung AG. In diesem Punkt zeigt sich die größte Divergenz: 44 % der älteren Generation gehen davon aus, ihrem Nachwuchs noch länger unter die Arme greifen zu müssen. 85 % der Jugendlichen zeigen sich dagegen hoch motiviert, ihren Start ins Leben allein zu meistern. »Der Wunsch nach Eigenverantwortung wird unterschätzt«, erläutert Studienleiterin Christina Matzka von meinungsraum.at. »Eltern und Großeltern sehen sich aufgrund ihrer Fürsorgerolle stark in der Verantwortung. Die Jugendlichen fordern dagegen, selbst Entscheidungen planen und treffen zu können. Gleichzeitig wissen auch sie, dass es ohne Unterstützung ihrer Eltern kaum gehen wird.« 54 % denken dabei in erster Linie an Geld, Ratschläge stehen an zweiter Stelle.

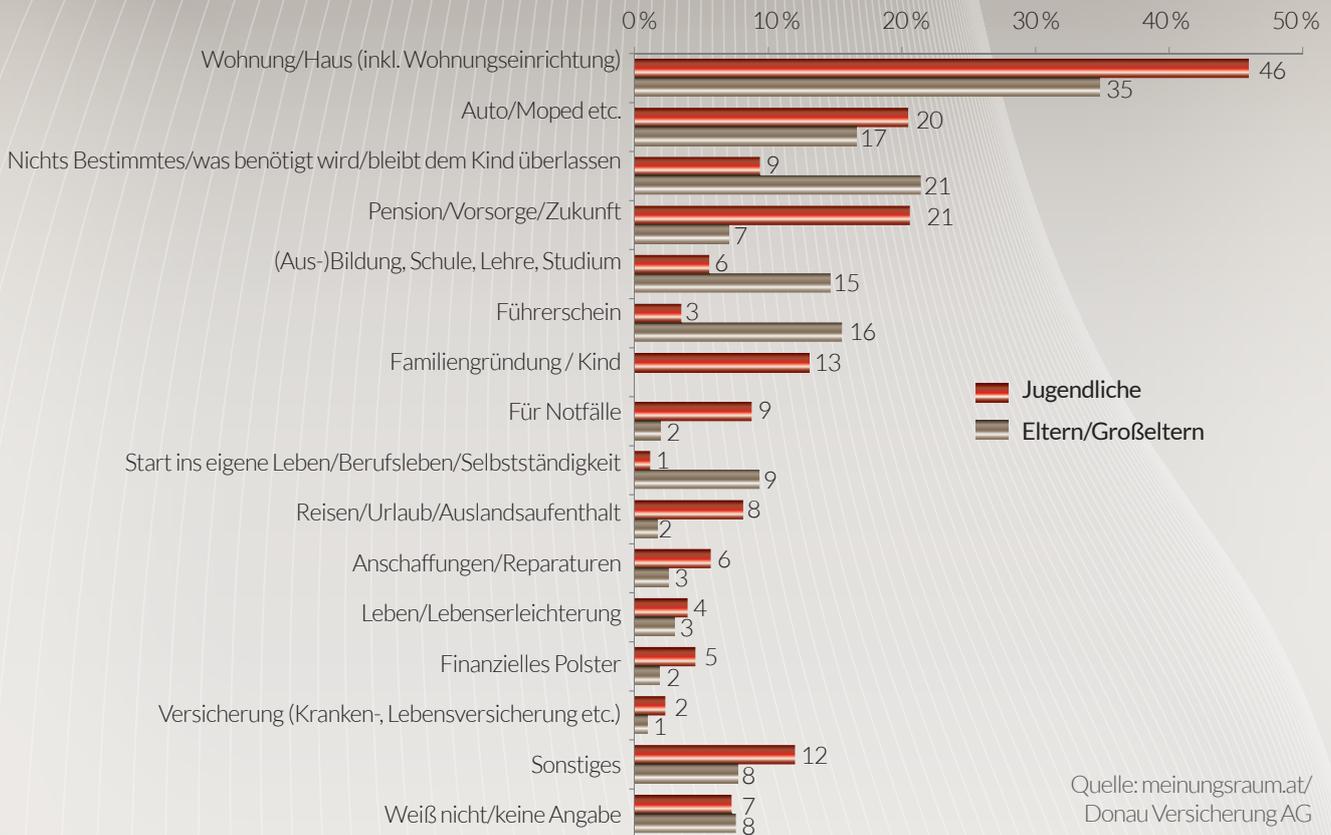
>> Wunsch nach Unabhängigkeit <<

Die größten Stolpersteine auf dem Weg in die Unabhängigkeit sind für vier von fünf Jugendlichen die hohen Lebenshaltungskosten und teure Wohnungen. Auch die schwierige Arbeitsplatzsituation bereitet vielen Sorgen, jeder Zweite sieht Probleme in der Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen. Vor allem junge Frauen messen dem Bereich Arbeitsplatz und Ausbildung mehr Bedeutung bei – ebenfalls ein Indiz für das Streben nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Generell nimmt das Thema Bildung aber für die ältere Generation einen höheren Stellenwert ein. »Viele der Eltern und vor allem der Großeltern hatten weder so vielfältige Bildungsmöglichkeiten noch den Zugang dazu wie die heutige Jugend«, erklärt Matzka. »Ein Auslandssemester ist längst gang und gäbe.«

Weitaus stärker als Ältere das vermuten würden, beschäftigen sich Jugendliche mit ihrer finanziellen Zukunft. So liegt das

JUGENDLICHE ZEIGEN HÖHERE SENSIBILITÄT FÜR PENSIONS- UND ZUKUNFTSVORSORGE ALS ELTERN/GROSSELTERN

Wofür sorgen Sie konkret vor? Für welche Lebensbereiche, Pläne oder auch Anschaffungen ist Ihre Vorsorge gedacht? Spontane Nennung, Angaben in %, n=291 (15-25), n=660 (26+), Personen, die persönlich oder für ihre Kinder/Enkelkinder vorsorgen



»Sparen für die Zukunft« mit 24 % bereits hinter der Ausbildung an zweiter Stelle der Prioritätenliste, für Eltern und Großeltern hat Sparen nur eine untergeordnete Bedeutung (11 %). Das spiegelt sich auch im Vorsorgeverhalten wider: Sechs von zehn Jugendlichen legen bereits durchschnittlich 176 Euro pro Monat für später zur Seite – um 40 % mehr als die ältere Generation. Mehrheitlich wird als Sparziel eine eigene Wohnung (46 %) genannt. Das Auto oder Moped (20 %) liegt gleichauf mit der Vorsorge für die Zukunft oder Pension (21 %), was sogar Donau-Generaldirektorin Stadler in dieser Ausprägung überrascht: »Das Thema Auto ist bei den Jugendlichen deutlich in den Hintergrund gerückt. Viele machen gar nicht mehr den Führerschein.«

Das klassische Sparbuch, Bausparen und die Lebensversicherung sind dabei für alle Generationen die drei wichtigsten Vorsorgeinstrumente. Das Sparbuch liegt als jederzeit verfügbare Form der Geldanlage klar voran. Interessanter Nebenaspekt: Die Sensibilität für die Notwendigkeit einer Pensionsvorsorge ist bei jungen Menschen deutlich ausge-



Elisabeth Stadler, Donau Versicherung: »Die Notwendigkeit einer Pensionsvorsorge wird von Jugendlichen stärker wahrgenommen.«

prägter als bei älteren, obwohl ihr Lebensabend noch in weiter Ferne liegt.

>> Handys rundum geschützt <<

Der Blick durch die rosarote Brille wirkt sich auch in anderen Bereichen auf das Vorsorgeverhalten der ÖsterreicherInnen aus. »Das Bewusstsein für die Risikoabsicherung der eigenen Person ist oft zu wenig ausgeprägt«, sagt Generali-CEO Thirring. »Während Autos und Handys meist rundum ge-

schützt sind, fehlt es an der Vorsorge bei einem Freizeitunfall, bei Berufsunfähigkeit oder bei Pflegebedarf.« Die optimistische Grundstimmung wirkt wie ein Schutzschild, Motto: »Mir wird schon nichts passieren.«

Bei den Versicherungen will man noch stärker als bisher bei jüngeren Menschen ansetzen. »Wir sehen es sehr positiv und als eine klare Bestätigung unserer Beratungsverpflichtung, da die Lebensversicherung bereits von einem Viertel der Jugendlichen als die zweitwichtigste Vorsorgeform genannt wird«, sagt Donau-Chefin Stadler. Grundsätzlich gilt: Je früher mit der Vorsorge begonnen wird, desto günstiger sind die Prämien und die Erträge höher. Mit nur einem Euro pro Tag ab der Geburt des Kindes könne bis zum 20. Geburtstag beispielsweise ein Startkapital von 11.950 Euro angespart werden, wie Stadler vorrechnet. Zahlen Jugendliche ab ihrem 20. Lebensjahr monatlich 37 Euro in eine Lebensversicherung ein, sammelt sich mit Gewinnbeteiligung bis zum Pensionsantritt ein Kapital von 79.176 Euro an, das als lebenslange Rente von 318 Euro pro Monat ausgeschüttet werden kann. ■



IM RECHTS- DSCHUNGEL

Die Nachfrage nach betrieblichem Rechtsschutz ist stark gestiegen. Auch ohne Vorsatz steht ein Unternehmer rasch mit einem Fuß im Kriminal – denn Unwissenheit schützt nicht vor Strafe. **VON ANGELA HEISSENBERGER**

24

**> Macht sich allgemeine Ver-
unsicherung breit** oder wollen Unternehmen kein Risiko eingehen? Keine andere Versicherungssparte verzeichnete in den vergangenen zwei Jahren einen höheren Anstieg. Der Österreichische Versicherungsmaklerring (ÖVM) geht davon aus, dass die Geschäftsentwicklung im Bereich »Betrieblicher Rechtsschutz« weiter zunimmt oder zumindest konstant bleibt.

**↙ Die Palette reicht vom
Verkehrsunfall mit dem
Firmenwagen über Da-
tenklau bis zu Streitfra-
gen beim Dienstrecht.** ↘

Mit einer betrieblichen Rechtsschutzversicherung können Unternehmen ihre firmeneigenen Interessen sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit schützen. Rechtlich abgedeckt sind vor allem die Bereiche Schadenersatz, Strafrecht, Sozialversicherungsrecht und Arbeitsrecht. Im Ernstfall übernimmt der Versicherer jene Kosten, die durch einen Rechtsbeistand, Sachverständi-

Foto: thinkstock, fotodienst_Anna Rauchenberger



Dienstrecht oder sozialversicherungsrechtlichen Streitfragen. Hier geht es immer ans Eingemachte und oft um kleine Details. Daher legen Makler wie Versicherungskunden größten Wert auf Flexibilität, Prämienhöhe und Schadensabwicklung«, erklärt ÖMV-Präsident Alexander Punzl. Unternehmer, die ihre geschäftlichen Interessen rechtlich gewahrt sehen möchten, können sich somit finanziell absichern und einfacher zu ihrem Recht kommen. Allfällige Schäden oder Strafen sind hingegen nicht abgedeckt.

geben ist einfach nicht immer die Lösung«, heißt es dazu bei Uniqa. Ein typischer Fall: Der Unfallgegner bestreitet sein Verschulden und die Kfz-Haftpflichtversicherung lehnt deshalb die Kostenübernahme des Schadens ab.

>> Strafrechtlich relevant <<

Manchmal führt auch die weniger harte Tour zum Ziel. Die Zürich Versicherung, die 2015 für ihre Betriebs-Rechtsschutzversicherung den Assekuranz Award Austria erhielt,



»Hier geht es immer ans Eingemachte und oft um kleine Details«, weiß ÖMV-Präsident Alexander Punzl um die juristischen Feinheiten bei Streitigkeiten im Betrieb.

Bei langwierigen Prozessen, die sich über mehrere Instanzen ziehen, laufen rasch Kosten von mehreren hunderttausend Euro auf. Kompetente Unterstützung bieten die Versicherungsgesellschaften auch bei juristischen Feinheiten, die als Laie kaum zu durchblicken sind. »Der Dschungel an Gesetzen, Verordnungen und Urteilen wird immer komplexer und undurchsichtiger«, bestätigt die Allianz Versicherung. »Gerade in Firmenangelegenheiten kann ein Rechtsstreit sehr teuer werden, da mit dem Streitwert auch die Prozesskosten steigen. Oft können berechnete Ansprüche nicht durchgesetzt werden, weil die finanziellen Mittel fehlen. Auch der Ausgang eines Prozesses ist oft ungewiss und wer verliert, bleibt auf den Kosten sitzen.« Von einer offenen Rechnung bis zum Streit mit einem Mitarbeiter gibt es im Arbeitsalltag unzählige Situationen, die nicht immer ganz glatt laufen. Allzu rasch stehen Unternehmer mit einem Fuß im Kriminal.

trägt im Fall einer außergerichtlichen Konfliktlösung die Kosten für Mediation und Diversion.

Unwissenheit schützt aber nicht vor Strafe. Ein Strafverfahren wird jedoch auch dann eingeleitet, wenn das Vergehen ohne Absicht erfolgte – etwa ein Zahnarzt einen Patienten bei einer Behandlung verletzt oder verunreinigtes Wasser in die Kanalisation gelangt. Selbst ein relativ harmloser Tatbestand wie ein versperrter Notausgang stellt einen Verstoß gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen dar und zieht ein Verwaltungsstrafverfahren nach sich. »Vorsatz liegt im österreichischen Strafrecht bereits dann vor, wenn der Eintritt des strafrechtlich relevanten Zustands ernstlich für möglich gehalten wird und der Täter bzw. die Täterin es in Kauf nimmt, dass es dazu kommen kann«, erläutern die Experten der Zürich Versicherung.

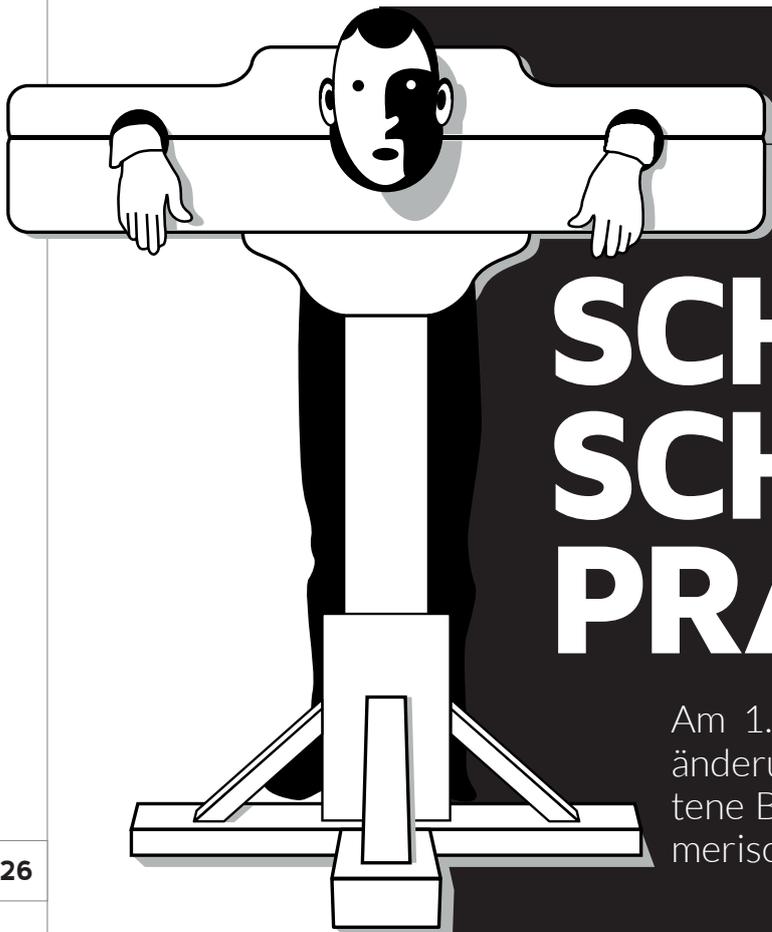
In der Regel bieten die Assekuranzen Basis- und Komplettpakete. Welche Personengruppen – Geschäftsleitung, definierte Führungs- und Fachkräfte oder alle MitarbeiterInnen – speziellen Versicherungsschutz genießen, kann individuell vereinbart werden. Für BetriebsinhaberInnen besteht auch zumeist die Möglichkeit, den Rechtsschutz auf den privaten Bereich auszudehnen. ■

ge, Zeugen oder das Gericht selbst verursacht werden. Hinzu kommen Reisekosten und andere anfallende Gebühren.

>> Finanzielle Absicherung <<

»Die Palette beim betrieblichen Rechtsschutz ist entsprechend breit. Sie reicht vom Verkehrsunfall mit dem Firmenwagen über Serverausfälle und Datenklau bis zu Auffassungsunterschieden beim angewandten

Verletzt sich beispielsweise ein Arbeitnehmer und besteht der Verdacht, dass Schutzbestimmungen im Unternehmen nicht eingehalten wurden, kann gegen die Geschäftsführung ein Strafverfahren wegen fahrlässiger Körperverletzung eingeleitet werden. Häufig ziehen auch Verkehrsdelikte Rechtsstreitigkeiten nach sich. »Klein bei-



VON ANGELA HEISSENBERGER

SCHWARZE SCHAFE AM PRANGER

Am 1. Jänner 2016 tritt das Strafrechtsänderungsgesetz in Kraft. Das darin enthaltene Bilanzstrafrecht hat für die unternehmerische Praxis weitreichende Folgen.

26

> **Die Verurteilung** des Hypo-Managers Wolfgang Kulterer stellt eine Zäsur in der jüngeren österreichischen Rechtsgeschichte dar. Das Delikt »Bilanzbetrug« interessierte bis dahin niemanden wirklich, die schwammige Beschreibung des Tatbestands erwies sich in der Praxis als höchst problematisch. Eine Trennlinie zu ziehen zwischen schwarzen Schafen, die vorsätzlich Unternehmenszahlen »frisieren«, und unternehmerischen Entscheidungen des Vorstands, ohne aber wirtschaftliches Handeln per se zu kriminalisieren – das war die große Herausforderung, der sich die Experten im Justizministerium stellen mussten.

Bernhard Gröhs, Managing Partner bei Deloitte Österreich, ist voll des Lobs für den Gesetzgeber: »Gratulation, da ist gut gearbeitet worden. Sehr viel besser hätte man es nicht machen können.«

Die bislang, teilweise unsachlich, auf einzelne Rechtsformen verstreuten Bilanzdelikte wurden nach langwierigen, erbittert geführten Diskussionen vereinheitlicht und zentral geregelt. »Dass die bisherige Zersplitterung bilanzstrafrechtlicher Tatbestände auf acht Einzelgesetze mit verschiedensten Tatbestandsmerkmalen und Strafrahmen nunmehr beendet wurde, ist eine längst

überfällige legistische Leistung«, zollt auch Mathias Preuschl, Partner bei PHH Rechtsanwälte, Anerkennung.

>> Präzisierungen notwendig <<

Das neue Strafrechtsänderungsgesetz sieht im Wesentlichen nur noch zwei Bilanzdelikte vor: die unvertretbare Darstellung der

An der Formulierung »in unvertretbarer Weise« scheiden sich jedoch die Geister. Für die PHH-Banking & Finance-Expertin Annika Wolf ist der Begriff zu wenig präzise. »Wünschenswerter wäre gewesen, explizit im Gesetzestext festzuhalten, dass das Erfordernis der Unvertretbarkeit bei Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen oder aner-



Annika Wolf, Banking & Finance-Expertin bei PHH, hält ein Nachschärfen einiger recht undefinierter Begriffe für notwendig.

Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage eines Unternehmens durch dessen Entscheidungsträger oder durch externe Prüfer bzw. Berater. Als Täter kommen damit insbesondere Geschäftsführer, Vorstandsmitglieder oder Prokuristen, aber auch Aufsichtsratsmitglieder sowie externe Prüfer in Frage.

kannten Standards jedenfalls nicht erfüllt ist.« Ein Eventualvorsatz wird somit eigentlich von vornherein ausgeschlossen, denn die Formulierung zielt auf Wissentlichkeit und Absichtlichkeit ab.

Doch nicht jedes »Lügen« ist strafbar. »Es muss zu einer zumindest potenziellen

Deloitte-Partner Bernhard Gröhs zollt den Legisten des Justizministeriums Anerkennung: »Gratulation, hier ist gut gearbeitet worden.«



Mathias Preuschl, PHH Rechtsanwälte: »Tätige Reue auf alle Tatbestände ausdehnen.«



Karin Mair, Deloitte Forensic: »Ist eine wirtschaftliche Fehlleistung kriminell oder vertretbar?«

Herbeiführung eines erheblichen Schadens für das Unternehmen, dessen Gesellschafter, Gläubiger oder für Anleger kommen«, erläutert Preuschl. Mit Kollegin Wolf teilt er die Meinung, dass diese noch recht undefinierten Begriffe in Zukunft nachgeschärft werden müssen, »etwa durch Urteile des Obersten Gerichtshofs«. Bei der Beurteilung von Bilanzdelikten – und der Frage, inwieweit ein Schaden »erheblich« ist – werden vermutlich weiterhin die Sachverständigen eine wichtige Rolle spielen, meint Deloitte-Partner Gröhs: »Für den Mittelstand gibt es diesbezüglich noch keine Standards.«

>> Bewertung im Rückspiegel <<

»Aus Sicht der Wirtschaft« hätte man sich die Möglichkeit einer strafbefreienden Selbstanzeige gewünscht. »Tätige Reue« – ähnlich wie bei Finanzstrafverfahren – ist

im neuen Bilanzstrafrecht zwar vorgesehen, aber nur in sehr engem Rahmen: Wer freiwillig falsche Angaben richtigstellen oder unvollständige Angaben nachtragen will, muss dies tun, bevor die entsprechenden Informationen veröffentlicht werden. Ist ein Geschäftsbericht einmal veröffentlicht, ist es zu spät. »Eine Selbstanzeige, die Straffreiheit garantiert, wäre vermutlich effektiver«, meint Gröhs.

Neue Vorstandsmitglieder, die Ungeheimheiten der Vergangenheit aufdecken, müssten nunmehr eine Verbandsstrafe gegen das Unternehmen fürchten, weist Alexander Lang, Partner bei Deloitte Tax, auf eine weitere Diskrepanz hin: »Hier muss man sich zwischen Pest und Cholera entscheiden. Es wird noch interessant, wie das in der Praxis gehandhabt wird.« Die restriktive Regelung könnte sich auch demotivierend auf finanz-

strafrechtliche Selbstanzeigen auswirken, denn möglicherweise sei damit ein Bilanzdelikt verbunden, für das die Strafbefreiung eben nicht gilt.

Gerade die Bewertung länger zurückliegender Entscheidungen könnte je nach Standpunkt unterschiedlich ausfallen. »Zum Untersuchungszeitpunkt ist man immer besser informiert als zum Entscheidungszeitpunkt«, gibt Karin Mair, Partnerin bei Deloitte Forensic, zu bedenken. »Ist eine wirtschaftliche Fehlentscheidung kriminell oder zum damaligen Zeitpunkt vertretbar?« Das sei eine sehr juristische Diskussion, zumal Unternehmen historisch gewachsen sind und in der Vergangenheit nicht alles dokumentiert wurde. »Viele Unternehmen sind vor zehn Jahren in Märkte gegangen, die heute als »pfui« gelten, zum Beispiel die Ukraine«, so Mair. »Die wirtschaftliche Lage ändert sich täglich, das Gesetz aber ist statisch.«

Für die österreichischen Wirtschaftstreibenden stellt das Bilanzstrafrecht 2015 jedenfalls einen erheblichen Mehraufwand dar. Die Experten empfehlen, alles möglichst umfassend offenzulegen – auch etwaige Unsicherheiten. Trotz des enormen Aufwands ist die detaillierte Dokumentation schwieriger Entscheidungsprozesse der einzige Schutz gegen Strafverfolgung. Schon allein durch die Aufnahme von Ermittlungen gegen einen Vorstand entstehe für das Unternehmen ein enormer Reputationsverlust, auch wenn sich der Verdacht später als haltlos herausstellen sollte. ■

DIE MÖGLICHKEIT DER
**RICHTIGSTELLUNG FALSCHER
ODER UNVOLLSTÄNDIGER
ANGABEN** IST NUR IN ENGEM
ZEITLICHEN RAHMEN VORGEGEHEN.

Von Martin Szelgrad



1

1 Gastgeber Roland Jabkowski: »Fünf Exabyte Wachstum alle 15 Minuten.«



2

2 Gerhard Köhle: »Viele Möglichkeiten für die Verwaltung.«



3

3 Martin Madlo bringt Rechenzentrumsinfrastruktur ein.



4

4 Es diskutierten: Daniel Fallmann, (Mindbreeze), Gerhard Köhle (BRZ), Gerhard Raffling (Commvault), Martin Madlo (Interxion) und Axel Quitt (T-Systems).



Das Phänomen Big Data

stand im Brennpunkt eines Publikumsgesprächs im Bundesrechenzentrum in Wien. 120 Gäste waren gekommen, um mit den Podiumsdiskutanten – Vertretern von IT-Unternehmen aus unterschiedlichsten Bereichen – zu den Möglichkeiten und Herausforderungen einer neuen Dimension der Datenverarbeitung zu sprechen. Begrüßungsworte sprach Roland Jabkowski, Sprecher der Geschäftsführung des BRZ. Die weiteren Partner des Talks: Mindbreeze, Interxion, T-Systems und Commvault.

»Big Data bedeutet, nicht nur mit sehr großen Datenmengen, sondern auch mit un-

Das Sammeln, Speichern und Auswerten von Daten bringt neue Möglichkeiten für Wirtschaft und Verwaltung – und stellt unsere Gesellschaft vor große Herausforderungen. Der Report Verlag diskutierte am 6. Oktober die Transformation von Geschäftsmodellen und Entwicklungen am Markt.

PUBLIKUMSGESPRÄCH

»» BIG DATA – GROSSES GESCHÄFT?««

terschiedlich strukturierten und sich rasch ändernden Informationen aus verschiedensten Quellen umgehen zu können«, betont Daniel Fallmann, Gründer und Geschäftsführer Mindbreeze. »Wir reichern Daten um einen Mehrwert an, der eine Darstellung nach Bedarf für die Anwender in den Fachabteilungen ermöglicht«, beschreibt Fallmann den Geschäftserfolg der Mindbreeze-Appliance.

Für Gerhard Köhle, Senior Management Consultant BRZ, geht es bei Big Data weniger um ein großes Geschäft. Der IT-Dienstleister möchte mit Big-Data-Lösungen neuen Nutzen schaffen, indem die Servicequalität und Effizienz der Verwaltung weiter verbessert und erhöht werden. »Big Data ist als Marketingbegriff entstanden, beschreibt aber geschickt das Phänomen, die riesigen Mengen an Daten zu nutzen und mit neuen Methoden und Technologien zu bearbeiten.«

Martin Madlo, Managing Director Interxion, punktet dazu mit der europaweiten Bereitstellung von effizienten Rechenzentrums-umgebungen. »Sicherlich steigt auch die Begehrlichkeit der Unternehmen, auf personenbezogene Daten zugreifen zu können und damit Geschäft zu machen. Doch haben wir in Österreich ein sehr ausgeprägtes Verständnis von Datenschutz und Privatsphäre.«

Darüber hinaus könnten Big-Data-Lösungen wieder eine Humanisierung der Arbeitswelt ermöglichen. »Den Fachbereichen werden durch die Bereicherung mit Daten und deren Visualisierung bessere Entscheidungsgrundlagen für ihre Geschäftsprozesse bereitgestellt. Das kann enorm beflügeln«, meint Axel Quitt, Sales Manager Systems Integration & Industry Leadership T-Systems.

Gerhard Raffling, Country Manager Commvault: »Mit dem Internet of Things, der Verarbeitung von Maschinendaten, und dem weiteren Datenwachstum in den Unternehmen wird sich die Datenmenge in Zukunft alle zwei Jahre verdoppeln.« Raffling sieht ein Umdenken in den Unternehmen. Man schaffe nicht mehr »reines Blech« an, sondern überlege neue Wege, »um die Kosten für Infrastruktur und Bandbreite etwa durch Technologien wie globale Deduplizierung und Kompression im Rahmen zu halten«. ■

DER VOLLSTÄNDIGE NACHBERICHT

mit Beispielen zu Big-Data-Lösungen ist in der Oktoberausgabe des »Telekom & IT Report« erschienen.



Großes Interesse zu Big Data in der Praxis bei Unternehmen und in der Verwaltung: 120 Gäste waren in den Festsaal des Bundesrechenzentrums gekommen und diskutierten nach Ende des Podiumsgesprächs in lockerer Atmosphäre weiter.

SCHON
GEHÖRT?

Das Einladungsmanagement für diese Veranstaltung wurde realisiert mit der Software
innovativ – preiswert – zeitsparend | www.eventmaker.at

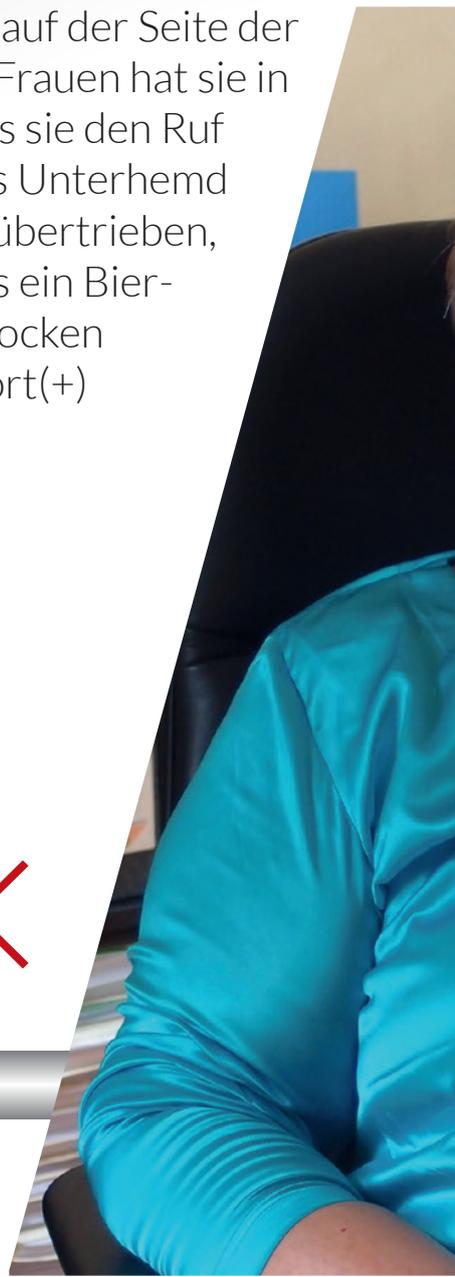
event
maker

Scheidungsanwältin Helene Klaar steht stets auf der Seite der Schwachen und Benachteiligten. Unzähligen Frauen hat sie in fast 40 Jahren zu ihrem Recht verholfen. Dass sie den Ruf hat, Männern in Scheidungsverfahren nur das Unterhemd zu lassen, hält die engagierte Feministin für »übertrieben, aber ganz praktisch«. Warum die Ehe mehr als ein Bierliefervertrag ist und Männer ihre dreckigen Socken selbst wegräumen sollten, erzählt sie im Report(+)
PLUS-Interview.

»FRAUEN SIND AUCH KEINE ENGEL«

30

VON ANGELA HEISSENBERGER



(+) PLUS: Sie haben den Ruf als »gefürchtetste Scheidungsanwältin des Landes«. Fühlen Sie sich geehrt?

Helene Klaar: Ich halte das für stark übertrieben, aber es ist praktisch. Es muss nicht jeder wissen, was für eine sympathische und gutmütige Person ich bin. Das wäre schlecht fürs Geschäft. Als Frau fällt man halt schon auf, wenn man sich traut, den Mund aufzumachen und Position zu beziehen.

(+) PLUS: Warum wurden Sie Scheidungsanwältin und nicht zum Beispiel Wirtschaftsanwältin?

Klaar: Ich habe mich immer für Kunst, Kultur und Politik interessiert und dachte, ich werde irgendwo im Bereich Urheberrecht oder Medienrecht ein Plätzchen finden. Aber als ich 1976 an der vormaligen Kanzlei meines pensionierten Vaters meine Tafel angeschraubt habe, kamen haupt-

sächlich arme Hascherln zu mir, deren Mann weg war und für die Kinder nichts gezahlt hat. Die wollte kein anständiger Anwalt vertreten, weil sie kein Geld hatten. Meine damalige Kanzlei war in einem finsternen Hinterhof und alles andere als elegant, zu mir haben sich diese Klientinnen getraut. Über die Familienrechtsreform war ich sehr gut informiert, während viele ältere Anwälte die neuen Gesetze nicht so genau studiert haben. Da konnte ich vor Gericht schnell punkten.

1982 bekam ich von der damaligen Frauenstaatssekretärin Johanna Dohnal den Auftrag, eine Broschüre über das neue Familienrecht zu schreiben. Sie erschien unter dem Titel »Was tue ich, wenn es zur Scheidung kommt« und war sofort ein Renner. Unter der schwarz-blauen Regierung wurde sie nicht mehr nachgedruckt, inzwischen aber in einer überarbeiteten Auflage neu aufgelegt. Eine Menge Fortschritte zugunsten der Frauen wurden ja

wieder zurückgenommen. Jedenfalls gelte ich seither als Familienrechtsexpertin. Eine Zeitlang habe ich noch Wert darauf gelegt, dass auch Arbeits-, Miet- und Wohnrecht meine Spezialgebiete sind. Jetzt bin ich schon im pensionsfähigen Alter und es ist mir wurscht. Ich nehme für mich in Anspruch, immer die Schwachen und Benachteiligten vertreten zu haben.

(+) PLUS: Obwohl Sie davon leben, raten Sie davon ab, sich scheiden zu lassen. Lassen sich Ihre Klienten von dem Entschluss noch abbringen?

Klaar: Meistens geht der Entschluss zur Scheidung von den Männern aus, die ja bei einer Scheidung viel weniger verlieren – jetzt noch weniger denn je. Die



31

VIELE, VIELE AKTENBERGE. Als Scheidungsspezialistin machte sich Klar rasch einen guten Namen. Familienrecht gilt unter Anwälten als »minderes Jus«.

Frauen glauben, sie müssen da mithüpfen. Ihr letzter Liebesdienst ist es, beim Anwalt zu sagen: Wir haben uns auseinander gelebt. Wenn ich dann nachfrage, wer sich von wem auseinander gelebt hat, ist es in 90 % der Fälle der Mann, der eine andere Beziehung hat oder sich anders der Familie entfremdet hat. Es kommt dann zwar meist zur Scheidung, aber doch unter günstigeren Bedingungen für die Frau.

(+) PLUS: Sollte man also besser erst gar nicht heiraten?

Klaa: Doch, ich bin eine große Freundin der Eheschließung. Die Ehe ist ein Vertrag, der Rechte und Pflichten gibt. Aus der Lebensgemeinschaft erwachsen dagegen überhaupt keine Rechte. Das ist für den sozial Schwächeren nachteilig, und diejenige, die ein Kind bekommt, ist in der Regel sozial schwächer. Ich hatte schon Lebensgefähr-

tinnen bei mir, denen ich als ersten Schritt geraten habe, zu heiraten und dann wiederzukommen, weil sie sonst wesentlich rechtloser wären.

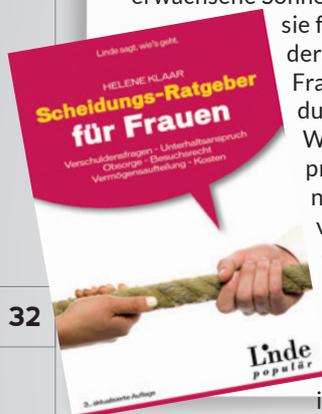
(+) PLUS: Auch wenn man die Ehe ganz nüchtern als Vertrag zwischen zwei Menschen betrachtet, ist die Auflösung meist schwierig. Warum fällt eine saubere Trennung so schwer?

Klaa: Es ist ein Vertrag, bei dem die Parteien eine sehr innige Beziehung miteinander eingehen. Deswegen predige ich vehement gegen Erleichterungen bei der Scheidung. Ich sehe nicht ein, dass eine Ehe, die engste Verflechtungen zwischen zwei Menschen bewirkt, leichter aufgelöst werden soll als ein Bierlieferungsvertrag mit der Ottakrin- ▶

“ Ich bin eine große Freundin der Eheschließung. Aus der Lebensgemeinschaft erwachsen keine Rechte. ”

ZUR PERSON

> Helene Klaar, 1948 in Wien geboren, ist seit 1976 als Rechtsanwältin in Wien selbstständig, seit 1995 in gemeinsamer Kanzlei mit Norbert Marschall. Die Expertin für Arbeits-, Miet- und Familienrecht lehrt an der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien und ist stellvertretende Vorsitzende der SPÖ Wieden. Klaar ist mit dem Politologen Johann Dvorák verheiratet und hat zwei erwachsene Söhne. 2004 wurde sie für ihre »besonderen Verdienste um Frauen im Scheidungsfall« mit dem Wiener Frauenpreis ausgezeichnet. Der von ihr verfasste »Scheidungsratgeber für Frauen« erschien 2015 in einer aktualisierten Auflage im Linde Verlag.



NUR IM JOB STREITBAR. Helene Klaar ist seit 1977 verheiratet: »Mein Beruf wirkt eherhaltend.«

Klaar: Wenn man einen Kompromiss schließen kann, mit dem beide leben können, ist das immer vorzuziehen. Man sollte sich nicht unbedingt der Weisheit eines Bezirksrichters anvertrauen. Das Familienrecht gilt nach wie vor als »minderes Jus« – das hat schon mein Vater gesagt. Bei den Familiengerichten sind deshalb vorwiegend junge Richter tätig, die erst am Anfang ihrer Karriere stehen. Eine frisch verheiratete Richterin findet das vielleicht furchtbar, wenn eine Ehefrau ihrem Mann etwas kocht, das er nicht gerne isst oder sagt: Räum deine dreckigen Socken selbst weg. Wenn man 20 Jahre verheiratet ist und selbst alle möglichen Kränkungen erlebt hat, sieht man das schon anders.

(+) PLUS: Was macht eine Scheidung so teuer?

Klaar: Scheidungen sind an und für sich keine teuren Verfahren. Aber bei der Aufteilung und dem Unterhaltsprozess kommen schnell relativ hohe Kosten zusammen. Es ist besser, an einer guten Lösung länger zu arbeiten, als schnell eine schlechte zu machen. Wenn eine Frau sagt »Ich verzichte auf alles«, nur damit es aus ist, tut ihr das meiner Erfahrung nach leid, sobald sie aus dem Verhandlungssaal geht. Und von da an jeden Tag mehr.

(+) PLUS: Werden Kinder zum Spielball?

Klaar: Mehr denn je. Wir kehren zurück zu einem patriarchalischen Familienrecht der ärgsten Sorte, wie ich es in den 1970er-Jahren vor der Reform erlebt habe. Es zählt nur der Wille des Vaters. Auch Väter, die sich bei aufrechter Ehe um ihren Nachwuchs nie wirklich gekümmert haben, wünschen sich jetzt, dass die Kinder zu gleichen Teilen bei ihnen und bei der Mutter sind – was die angenehme Begleiterscheinung hat, dass sie dann keinen Unterhalt zahlen müssen.

Wie es den Kindern dabei geht, ob sie immer das passende Gewand in seiner Wohnung haben und die Schultasche komplett ist, interessiert die Väter nicht wirklich. Die Kinder müssen sich am Donnerstag überlegen, was sie bis Montag brau-

“ Wir kehren zu einem patriarchalischen Familienrecht der ärgsten Sorte zurück. ”

► ger Brauerei. Bevor ich reine Scheidungsspezialistin wurde, war ich manchmal als Masseverwalterin bei kleinen Konkursen tätig. Seither weiß ich: Wenn sich ein Gastwirt mit Haut und Haar einem Bierlieferanten ausgeliefert hat, gab es kein Herauskommen aus dem Vertrag. Warum sollte also eine Ehe, die sich auf die ganze Lebensführung auswirkt, leichter auflösbar sein?

(+) PLUS: Wird es durch Eheverträge einfacher?

Klaar: Das Aufteilungsverfahren ist ein Kind der Familienrechtsreform. Vor 1978 gab es keine Teilung des ehelichen Vermögens; jeder konnte behalten, was auf seinen Namen gelautet hat. Die Wohnungen lauteten fast immer auf den Namen des Mannes, also mussten Frauen und Kinder nach der Scheidung ausziehen. Bis 1975 war das auch gar nicht anders möglich, weil eine Eigentumswohnung nicht auf zwei

Personen geschrieben sein konnte. Schon daran sieht man, was für ein Meilenstein die Familienrechtsreform war. Auch die nicht berufstätige, aber Haushalt führende und Kinder erziehende Ehefrau bekommt nun in der Regel die Hälfte des Vermögens. Wohlhabenden oder gut verdienenden Männern ist das natürlich ein Dorn im Auge. Daher haben Eheverträge zumeist den Zweck, diese Aufteilungsprinzipien auszuhebeln. Meistens steht ja drin: Jeder bekommt nur das, was mit seinem Geld angeschafft wurde. Junge, studierte Frauen, die selbst gut verdienen, finden das ganz normal. Nach 20 Jahren Ehe, drei Kindern und der Aufgabe ihrer eigenen Berufstätigkeit, weil sie dem Mann ins Ausland gefolgt sind, würden sie das ganz anders sehen.

(+) PLUS: Zahlt es sich aus, um jeden Euro zu kämpfen, oder ist manchmal ein Vergleich klüger?



STARKE FRAUEN. 2004 wurde Helene Klaar gemeinsam mit Volkstheaterdirektorin Emmy Werner (li) von Stadträtin Sonja Wehsely mit dem Wiener Frauenpreis ausgezeichnet.

chen, weil sie Freitag früh den Haushalt der Mutter verlassen. Aber angeblich ist das wahnsinnig toll.

(+) PLUS: Haben Sie auch schon den umgekehrten Fall – engagierter Vater, unfähige Mutter – erlebt?

Klaar: Natürlich, Frauen sind ja auch keine Engel. Es gibt sehr nette Männer, die mehr Geduld und Zuwendung für die Kinder zeigen als die Mütter. Bei den Frauen ist allerdings der gesellschaftliche Druck so stark, dass auch kaltschnäuzige und wenig herzliche Frauen noch immer ganz passable Mütter abgeben. Wenn Väter versagen, dann auf der ganzen Linie. Die ganz unmögliche Mutter, die nichts tut und von den Kindern gar nicht geliebt wird, ist mir kaum je untergekommen – und wenn, dann war sie psychisch krank.

(+) PLUS: Sehen Sie sich stärker auf Seite der Frauen?

Klaar: Ich bin Rechtsanwältin und fühle mich immer für meine Klienten verantwortlich. Auch für meine männlichen Kli-

“ Für Frauen ist eine Scheidung ein existenzielles Problem, für Männer meistens ein finanzielles. ”

enten will ich das Beste. Für Frauen ist eine Scheidung ein existenzielles Problem und für Männer meistens ein finanzielles. Aber wenn jemand ein guter Familienvater war und plötzlich seine Kinder nicht mehr täglich sehen kann, ist das natürlich ein Riss in seinem Leben. Besonders wenn der Scheidungswunsch nicht von ihm ausging.

(+) PLUS: Wie stehen Sie zur Kritik diverser Männerverbände, die beklagen, Vätern würden bei Scheidungen benachteiligt?

Klaar: Diese medial vertretenen Männer sind schlechte Beispiele. In der Regel zeichnen sie sich dadurch aus, dass sie nichts verdienen, keinen Unterhalt zahlen können und ihre Kinder nicht gern zu ihnen gehen, was sie als Schuld der Mütter

darstellen. Mein Mitgefühl haben Männer, die berufstätig sind, Unterhalt zahlen, unter der Trennung von den Kindern leiden und versuchen, einen zumindest wöchentlichen Kontakt zu den Kindern aufrecht zu halten, was neben einer vollen Berufstätigkeit nicht leicht ist. Für Vereinstätigkeit bei den »Maskulisten« bleibt diesen Männern keine Zeit.

(+) PLUS: Sie selbst sind schon lange verheiratet. Ihr Rezept?

Klaar: Ich weiß nicht, vielleicht gut ausgesucht? Verheiratet zu sein, heißt nicht, 24 Stunden am Tag glücklich zu sein und nie eine Meinungsverschiedenheit zu haben. Meistens bin ich zu Hause aber nicht streitbar. Und wenn doch, dann streiten wir eben und fünf Minuten später sind wir wieder gut. ■



1

EVA KRIZSANITS UND LARISA STANESCU gießen Praxiswissen und Erfahrung in Videoform.

2



2

FIRMENGRÜNDER BERND GREIFENEDER bietet flexibles IT-Monitoring für Unternehmen.

3

ERFAHRUNGSHÄPPCHEN PER VIDEO

Nicht »Newbie« sondern »Knowbie« haben Eva Krizsanits und Larisa Stanescu ihre Plattform getauft, mit der Kennerinnen und Kenner unterschiedlicher Materie ihr Wissen kurz und bündig weitergeben wollen. »Begonnen hat alles mit unserem Projekt Girls n' Code. Wir haben festgestellt, dass Tag für Tag neue Fragen aufpoppen, die wir uns teilweise durch mühsame Recherche selbst beantworten mussten. Als wir begonnen haben, uns Ratschläge von erfahrenen Entrepreneurinnen und Entrepreneurern zu holen, haben wir enorm an Tempo zugelegt«, erläutert Krizsanits die Entstehungsgeschichte. Erste Interviews sind auf der Plattform online und können nach Themen und Fragen gefiltert werden. Die beiden Gründerinnen planen, zunächst einen oder eine »Knowbie« pro Woche vorzustellen und wollen dafür auch über den österreichischen Teller rand schauen: Auf der Suche nach interessanten Personen sind im ersten Schritt Reisen nach Bratislava, Berlin oder Budapest angedacht. »Dabei legen wir weniger Wert auf die technische Qualität des Videos. Für uns ist es wichtig, dass Knowbies in kurzer Zeit die Antwort auf den Punkt bringen können. Dampfplauderei und Marketing-Bullshit haben bei Knowbie nichts verloren«, erklärt Stanescu selbstbewusst.

> www.knowbie.io

ÜBERSICHT AUF DIE ANWENDUNGEN

Eigentlich hätte sich Bernd Greifeneder nach dem Verkauf seines Start-ups Dynatrace, das 2011 um knapp 180 Millionen Euro an den IT-Konzern Compuware ging, bequem zurücklehnen können. Doch der Linzer steuerte seine Mannschaft auch unter dem neuen Eigentümer weiter, jettete zwischen den Standorten Linz und Boston, und ist seit Ende 2014 nach einem neuerlichen Aufsplitten der Organisation wieder eigenständig am Markt. Mit seinem jüngsten kreativen Wurf Ruxit überwacht und prüft Greifeneder Applikationen bis hinunter zum Programmcode flexibel mittels Cloudservices. Angeboten wird Application-Performance-Monitoring europäischen Kunden nun auch von einem Rechenzentrum in Frankfurt aus. Aufwendige Integrationsprozesse sind für das Tool nicht nötig. »Nach fünf Minuten kann ein Start-up ebenso wie ein großes Unternehmen mit hunderten Servern alle Transaktionen und Anwendungen bis hin zur IT-Infrastruktur überwachen«, heißt es bei Ruxit. Sogar künstliche Intelligenz kommt zum Einsatz. Sie geht Applikationsproblemen in Sekundenbruchteilen auf den Grund und macht die Ursachen der Komplikation aus.

> www.ruxit.com

HUNGER? BESTELLEN LEICHT GEMACHT

Kennen Sie das? Sie sitzen im Urlaub gemütlich in einem Restaurant und freuen sich schon auf ein tolles Essen – doch die Menükarte ist nicht verständlich und die Zutaten kommen Ihnen spanisch vor? Mit der App »Masterorder« des Welser IT-Unternehmens Syreta wird die Speisenbestellung im Ausland kein Reinfall. »Millionen von Touristen in Österreich ohne Deutschkenntnisse, aber auch Businessreisenden weltweit wird damit bei der Essensbestellung geholfen. Diese App zeigt landestypische Speisen in der jeweiligen Sprache des Benutzers«, erklären die Syreta-Geschäftsführer Alexander Palnik und Christian Immitzer. Im Programm, das mit dem IT-Experten Martin Gattel entwickelt wurde, sind die gängigsten Spezialitäten, Vor-, Haupt- und Nachspeisen sowie antialkoholische und alkoholische Getränke, aus verschiedenen Küchen in unterschiedlichen Sprachen enthalten. Die Speisen und Getränke werden bildlich dargestellt und können dem Kellner in der Landessprache gezeigt werden.

> masterorder.syreta.com

INNOVATIVES ÖSTERREICH

PROJEKTE FÜR VERNETZTE GEGENSTÄNDE UND DIE MOBILE GESELLSCHAFT. APPS, SHOPS UND LÖSUNGEN, DIE BRANCHEN VERÄNDERN UND UNSER LEBEN VERBESSERN. EINE VERLAGSSERIE DES EAWARD.

4

HANDVERLESENE NEWS

Die besten Storys des Tages – basierend auf Feedback der User, nicht auf Algorithmen – liefert die Plattform Votedeck frei Haus. Andreas Binting, Gründer des gleichnamigen Wiener Start-ups, hat die Newssite Anfang Oktober in einer ersten Version gelauncht und will jetzt eine kritische Nutzerzahl für die weitere Vermarktung des Services erreichen. Dabei werden Artikel aus knapp hundert der größten Websites weltweit – The Guardian, CNN, Mashable oder BBC – gesammelt und in verschiedenen Kategorien angezeigt. Jeder Artikel kann von den Usern nach oben oder nach unten gevotet werden. »Populäre Artikel auf Votedeck sind von echten Menschen handverlesen«, argumentiert Binting eine »Qualitätssteigerung für alle Nutzer«.

www.votedeck.com



3



CHRISTIAN IMMITZER UND ALEXANDER PALNIK bringen Essenswünsche aus internationalen Küchen aufs Display.



DIE BESTEN STORYS des Tages, aggregiert und gewählt auf Votedeck.

INFO **eAWARD**

Die Serie »Innovatives Österreich« ist ein Projekt des IT-Wirtschaftspreises eAward.

OKI
nagarro
ENTERPRISE AGILE



SOFTWARE-SCHMIEDE IM HERZEN WIENS

VON ANGELA HEISENBERGER

Mit innovativen Softwarelösungen optimiert und beschleunigt das junge **Wiener Unternehmen Signon** Steuerungs-, Leit- und Kontrollsysteme – überall dort, wo sehr komplexe Datenströme bewegt werden.

> Als Paul Kleinrath im März 2013 mit einer Handvoll Mitarbeiter das 500 m²-Appartement in bester Innenstadtlage bezog, schien es für ihre Zwecke reichlich überdimensioniert. Inzwischen platzt das Büro aus allen Nähten. Die Belegschaft ist auf 40 Personen angewachsen, pro Monat kommen zwei dazu. Eine Erweiterung der Räumlichkeiten wird immer dringlicher. Doch die alten Parkettböden und Flügeltüren sind ein charmanter Kontrast des vorigen Jahrhunderts zu den Hightech-Lösungen, die hier erdacht werden. Auch den Blick auf die Oper möchte der 33-jährige Firmengründer ebenso wenig missen wie die repräsentative Adresse.

Die Wachstumskurve geht steil nach oben. 2011 gegründet, konnte das junge Unternehmen den Umsatz bisher jedes Jahr verdoppeln. Vor zweieinhalb Jahren ver-

äußerte Kleinrath 51 % der Anteile an die deutsche TÜV Süd-Gruppe, behielt aber die Geschäftsführung. Die Kontakte der Konzernmutter – 22.000 Mitarbeiter an über 800 Standorten weltweit – nützen als Türöffner für den internationalen Markt. Bei Ausschreibungen im Bereich Infrastruktur hat Signon jedoch ohnehin fast immer die Nase vorn. Auch in den Branchen Telekommunikation und Immobilienmanagement sowie in der Automobilindustrie sind die Abschlussquoten durchwegs erfreulich.

>>Zeit und Kosten sparen<<

Für einen Bahninfrastrukturzusammen-schluss implementierte Signon ein Zug-Informationssystem, das sämtliche europäischen Bahnverbindungen sammelt, austauscht und gegebenenfalls optimiert. Millionen Datensätze werden über die von Signon

FACTS

INNOVATIVE LÖSUNGEN

> Die Signon-Gruppe ist ein eigenständiges Unternehmen im Verbund der TÜV Süd AG. Rund 300 Spezialisten mit einem Umsatz von 30 Millionen Euro sind an den Standorten Deutschland, Österreich und der Schweiz tätig. Signon ist ein internationales Consulting- und Engineering-Unternehmen und steht für hochspezialisierte Dienstleistungen im Bahn-, Logistik- und Industriebereich und der damit verbundenen Softwareentwicklung.

Als Teil der Signon-Gruppe ist die Signon Österreich GmbH der österreichische Ansprechpartner für Softwareentwicklung und Softwareberatung im Bereich unternehmenskritischer Systeme. Signon Österreich ist in unterschiedlichen Branchen, in mehreren Marktsegmenten, national, wie auch international tätig.

Fotos: thinkstock, Signon

entwickelte Plattform pro Tag gebündelt und wieder an die Verkehrsunternehmen der einzelnen Länder geleitet. Die einheitliche Signaltechnik überträgt alle Informationen bezüglich Geschwindigkeit, Fahrstrecke etc. lückenlos und unabhängig, sodass diese Daten auch zur Optimierung von Zugdisposition und Ressourcenzuweisung herangezogen werden können. »Vor allem für den Cargo-Bereich ist das interessant. Im Personenverkehr kann man im Schnitt mit nur wenigen Minuten Verspätung rechnen, im Güterverkehr können es aber ein paar Stunden bzw. Tage sein«, sagt Geschäftsführer Stefan Pencik. Hat ein Zug Verspätung, schicken beispielsweise Logistikunternehmen den Lkw zeitgerecht zum Abholen der Ladung, um lange Stehzeiten zu vermeiden. Unternehmen, die ihre Lieferpläne mit der Bahn abstimmen und gegebenenfalls andere Aufträge vorziehen, können somit enorme Kosten einsparen.

Potenzial bietet auch die maximale Ausschöpfung des Ticketkontingents. Mittels einer von Signon entwickelten Applikation können Personenbeförderungsunternehmen ihre Auslastungen gezielt steuern, indem etwa zu schlecht gebuchten Terminen rechtzeitig vergünstigte Tickets angeboten

werden. »Züge oder Flieger starten auf jeden Fall, egal ob mehr oder weniger Personen drinsitzen. Jeder zusätzliche Passagier steigert automatisch den Reingewinn«, erklärt Pencik den Nutzen dieser Dienstleistung.

Optimierung ist praktisch überall möglich. »Mehr als 30 % des Umsatzes erwirtschaften wir mit Beratungstätigkeit, wie zum Beispiel mit den Themen Predictive Maintenance oder Indoor Navigation, sagt Pencik. »Wir bieten Maßschuhe, keine Standardprodukte.« Gemeinsam mit der TÜV Süd-Tochter Fleet Logistic arbeitet Signon an Flottenmanagementlösungen. Für Gebäude entwickelt man derzeit »smarte« Programme, die Wartungsinformationen bereits bei der Planung berücksichtigen. Hinsichtlich Ressourcenschonung und Effizienzsteigerung wird dieses Thema – Stichwort Green bzw. Blue Buildings – in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen wird.

>>Bunte Truppe<<

Die Mitarbeiter von Signon sind eine bunte Truppe, quer durch Nationalitäten

und Generationen, von der südkoreanischen Softwarespezialistin über Absolventen frisch von der Uni bis zur Expertin mit 20-jähriger Erfahrung im internationalen Projektmanagement. »Wir haben nicht die typischen Nerds«, räumt Pencik mit einem gängigen IT-Vorurteil auf. Vielmehr sind die Mitarbeiter handverlesen, jede und jeder top qualifiziert in ihrem Bereich.

Der Fachkräftemangel macht sich jedoch auch hier bemerkbar: Diese »extrem guten Leute« sind nicht leicht zu finden und zu halten. Mit einem leistungsorientierten Entlohnungsmodell lässt man die Mitarbeiter am Erfolg mitnaschen.

»Alle, denen wir ein Angebot machen, kommen«, erklärt Kleinrath selbstbewusst. Zuvor werden die Kandidaten in einem praxisnahen, mehrstufigen Aufnahme-prozedere auf Herz und Nieren geprüft. »Die Härte der Fragen und Fallbeispiele sind für viele ein Schock, in Österreich ist man das nicht gewohnt«, meint der Firmenchef. »Aber die Kollegen wollen miteinander auf höchstem Niveau arbeiten. Und wir bieten dafür einen wirklich coolen Job.«

Wir bieten Maßschuhe, keine Standardprodukte.



»ALLE BEWERBER MÜSSEN **EIN HARTES AUFNAHMEPROZEDERE BESTEHEN.** IN ÖSTERREICH IST MAN DAS NICHT GEWOHNT.«

STEFAN PENCIK (LI.) UND PAUL KLEINRATH, GESCHÄFTSFÜHRER SIGNON ÖSTERREICH

MIT FAKTEN ZUR KREISLAUFWIRTSCHAFT

Wissenschaftler aus fünf EU-Mitgliedstaaten haben sich zum Ziel gesetzt, den europäischen Institutionen eine seriöse Datenbasis für sinnvolles Ressourcenmanagement, Recycling und Urban Mining zur Verfügung zu stellen. Denn der aktuelle Plan Brüssels kostet viel Geld und bringt wenig.

38

> Mit der Gründung von CEC-4Europe, der »Circular Economy Coalition for Europe«, wollen Christoph Scharff, Vorstand der Altstoff Recycling Austria AG, und Prof. Martin Faulstich, CUTEK und Vorsitzender des deutschen Sachverständigenrates für Umweltfragen, gemeinsam mit österreichischen, deutschen, englischen und französischen KollegInnen eine evidenzbasierte EU-Recyclingstrategie unterstützen. »Wir betreiben keine Politik, vielmehr versuchen wir gemeinsam und in enger Kooperation mit der Industrie, den Fokus der EU-Kommission in eine ökologisch effektive und ökonomisch sinnvolle Richtung zu lenken«, beschreibt Christoph Scharff die Zielsetzung.

>> Der Hintergrund <<

Ende letzten Jahres hat die neue EU-Kommission das Kreislaufwirtschaftspaket



vom 2. Juli 2014 zurückgezogen. Frans Timmermans, erster Vizepräsident der Europäischen Kommission, hat daraufhin ein noch ambitionierteres Paket angekündigt: Unter dem Motto »Wachstum, Beschäftigung und Umweltschutz« sollten die bereits bestehenden Recyclingziele im Bereich Siedlungsabfälle bis 2030 noch weiter gesteigert

»Bevor wir nun noch höhere Ziele für Siedlungsabfälle mit extremen Grenzkosten und einem ernstem Qualitätsproblem ins Auge fassen, ist es sinnvoller, die Mitgliedstaaten am Ende des Rankings an den Stand der Technik heranzuführen«, kritisiert Scharff die aktuelle Politik Brüssels.

werden. Dabei haben gerade im Bereich der Siedlungsabfälle zahlreiche Mitgliedstaaten,



FÜR NUR 10 % DES GESAMTABFALLS WIRD EIN EHRGEIZIGES RECYCLINGZIEL FESTGESETZT, DER REST WIRD IGNORIERT.

auch höhere Ziele nur mit sehr hohem Aufwand von den üblichen Verdächtigen erfüllt werden und die Nachzügler weiterhin Daumen drehen«, befürchtet Scharff.

Betrachtet man die nackten Zahlen, so ist die Kritik der CEC4Europe durchaus be-



»Es geht um optimale, nicht maximale Recyclingquoten«, weiß Helmut Rechberger von der TU Wien.

wendiges Programm für lediglich zehn Prozent des Abfalls schmiedet, während insgesamt zehnmal mehr Abfälle anfallen«. Dazu kommt das anthropogene Lager in Bauwerken, Infrastruktur und Produkten, das bereits jetzt bei etwa 400 Tonnen pro Kopf liegt. Pro Jahr wird dieser anthropogene Rucksack zudem um weitere zehn Tonnen aufgestockt. »Wenn wir eine Recycling- und Rohstoffpolitik für die Zukunft entwerfen wollen, müssen wir auf diese enormen künftigen Potenziale schauen und nicht in den Rückspiegel oder nur auf das vergleichsweise kleine Häufchen Siedlungsabfall«, sagt Scharff. Für ihn ist Recyclingpolitik mindestens ebenso Wirtschafts- und Standortpolitik wie Umweltpolitik. Deshalb arbeiten in CEC4Europe Wissenschaftler eng mit führenden In-

➤ Ziel muss eine Harmonisierung des Recyclingniveaus aller EU-Mitgliedstaaten sein. ➤

darunter auch Österreich, sehr hohe Recyclingraten erzielt. »Bevor wir nun noch höhere Ziele für Siedlungsabfälle mit extremen Grenzkosten und einem ernstem Qualitätsproblem ins Auge fassen, ist es sinnvoller, die Mitgliedstaaten am Ende des Rankings an den Stand der Technik heranzuführen«, erklärt Scharff. Das sei pro Tonne wesentlich wirtschaftlicher und verringere gleichzeitig die bestehende Marktverzerrung. »Zudem kann man ohne viel Fantasie annehmen, das

rechtigt: Im EU-Durchschnitt macht der Siedlungsabfall jährlich pro Kopf rund eine halbe Tonne aus. Das Gesamtabfallaufkommen pro Kopf ist mit fünf Tonnen aber zehnmal höher. »Es geht um optimale, nicht maximale Recyclingquoten. Auch Sammlung, Sortierung, Aufbereitung verbrauchen Ressourcen. Überzogene Recyclingquoten, die etwa mehr Energie benötigen, als durch die gewonnenen Sekundärrohstoffe eingespart wird, sind ökologisch kontraproduktiv«, erklärt Prof. Helmut Rechberger, TU Wien, die Problemstellung. Anstelle ineffizienter Zielvorgaben solle das Augenmerk daher auf eine Harmonisierung des Recyclingniveaus in den Mitgliedstaaten gelegt werden, um weitere Wettbewerbsverzerrungen und Anreize für teils illegale Abfallexporte in Länder mit geringeren Standards zu vermeiden.

➤➤ Fokus Urban Mining <<

Die Rohstofffrage ist für die EU ein essentielles Zukunftsthema, allerdings sei es, so Scharff, »unverständlich, warum man mit Blick auf den Siedlungsabfall ein auf-

dustrieunternehmen etwa aus den Bereichen Bau, Metall, High Tech oder Automotive zusammen. Will man eine strategische europäische Kreislaufwirtschaft entwickeln, müsse der künftige Rohstoffbedarf der europäischen Industrie als Grundlage erhoben werden, um nicht ein künstliches Angebot ohne Nachfrage zu schaffen. Auf der Angebotsseite seien die tatsächlichen Potenziale in Abfällen und anthropogenen Lager systematisch zu erforschen. ■

CEC4EUROPE IN BRÜSSEL

➤ Ende Juni präsentierte CEC4Europe ihr Programm bei der »Circular Economy Conference of the GD GROW and GD ENV«. Mehr als 700 Gäste nutzten die Konferenz »Closing the Loop – Circular Economy: boosting business, reducing waste« zur Information und zum Wissensaustausch.

Digital

VON KARIN LEGAT, BOSTON

Was sonst?

Massenproduktion bei gleichzeitig Losgröße 1 ist eine der aktuellen Herausforderungen für die Industrie. Ohne Digitalisierung geht fast nichts. Daten werden zum Produkt, egal in welcher Branche. Das war Thema der Siemens Industry Analyst Conference in Boston.

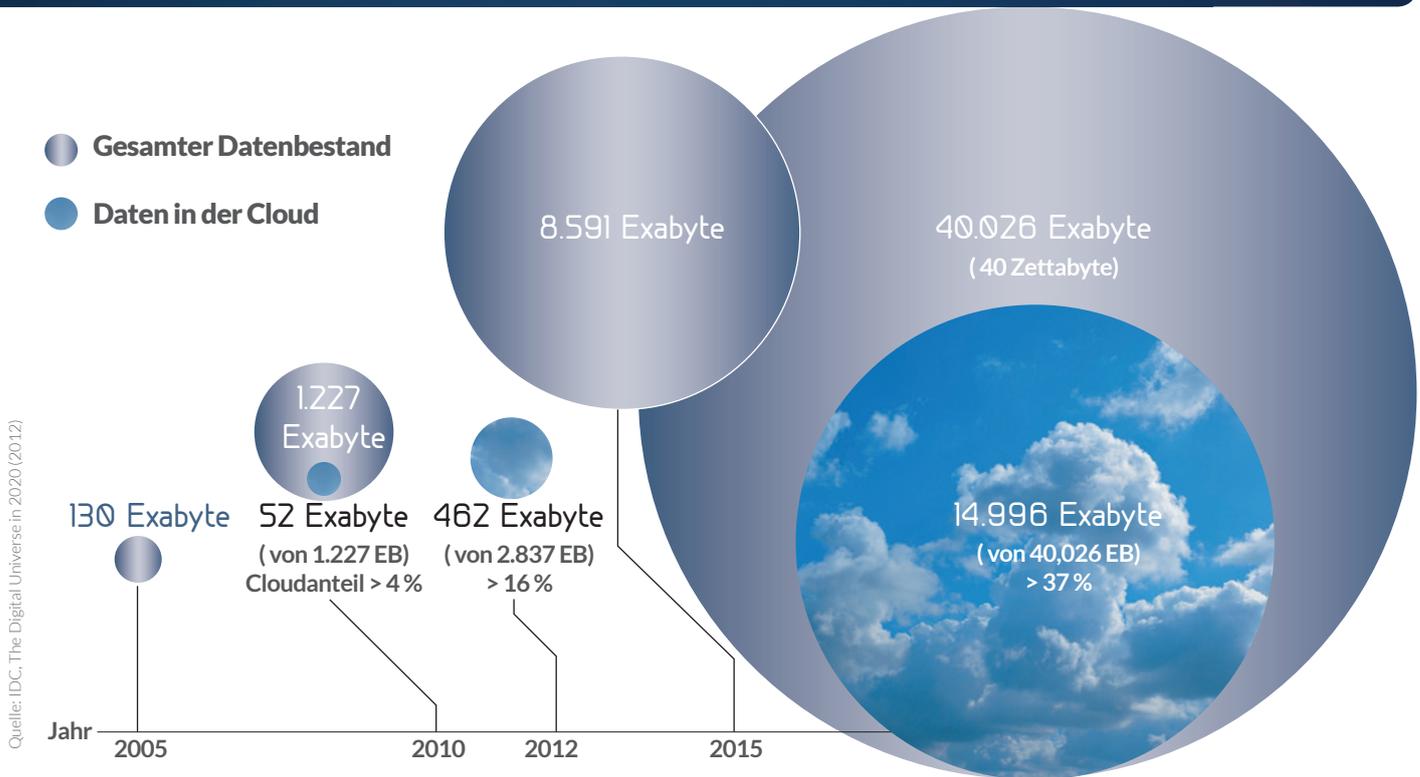
40



Vor mehr als einem Jahrhundert

hat Henry Ford eine industrielle Revolution gezündet: 1913 setzte der Automobilfabrikant seine ersten Fließbänder in Bewegung und schuf damit die Grundlage für Massenproduktion. Heute lautet die Herausforderung individualisierte Massenproduktion. Ein Beispiel aus der Automobilindustrie: Der Ghibli von Maserati ist in 27 Versionen, 13 Farben und mit 205 Ausstattungsoptionen erhältlich. »Die Fertigung der Zukunft setzt auf die Digitalisierung sämtlicher Prozesse«, betonte Horst J. Kayser, Chief Strategy Officer von Siemens, bei der Industry Analyst Conference. »Um Kunden neben verbesserter Produktivität gesteigerte Flexibilität und Produktlebenszeit sowie kürzere Markteinführungszeiten zu bieten, setzen wir auf drei Business-Säulen: digitale Services, vertikale Software sowie digital verbesserte Elektrifizierung und Automatisierung.« Daran arbeiten rund 28.000 Forscher, 17.500 Software-Ingenieure und 220 Daten-Wissenschaftler. Entscheidend ist auch das Partnerkonzept von Siemens, das neben Technologie-Start-ups und Geldgebern entscheidende Unternehmen der

IMMENSES DATENWACHSTUM



Laut Gartner wird das Internet der Dinge im Jahr 2020 über viele Industriezweige hinweg einen Mehrwert von 1,9 Billionen Dollar erzeugen. IDC rechnet sogar mit einem Ertrag von 8,9 Billionen Dollar. Mehr als 30 Milliarden Geräte werden vernetzt sein.

41

IT-Branche umfasst, darunter Atos, Accenture, McAfee und Teradata.

>> Business-Core <<

Noch nie war die Welt so vernetzt. Milliarden intelligenter Geräte und Maschinen erzeugen riesige Datenmengen. Bis 2020 soll der weltweite Datenbestand auf 44 Zettabyte wachsen. Das bedeutet eine Verzehnfachung gegenüber 2013. Es gibt mehr als 2,5 Milliarden Software-Lösungen. Entscheidende Lösung bei Siemens ist PLM, Product Lifecycle Management, das entscheidend zur Produktentwicklung und -fertigung beiträgt. Mit PLM können Unternehmen einen Innovationsprozess etablieren, der eine beschleunigte Produkteinführung, profitables Umsatzwachstum, geringere Fertigungskosten, einen verlängerten gewinnbringenden Produktlebenszyklus sowie wiederverwendbare und bewährte Prozesse unterstützt. Die Velocity Series richtet sich an kleine bis mittelständische Fertigungsunternehmen, deren PLM-Anforderungen steigen und die eine wachsende digitale Umgebung suchen. Eine immer größere Rolle bei Produktentwicklung, aber auch bei Planung und der virtuellen Inbetriebnahme spielen Simulationen.

“ DIGITALISIERUNG IST HEUTE EIN HERZSTÜCK DES GESCHÄFTSLEBENS. ”

Mit der Software Tecnomatix können ganze Werke simuliert werden. Digital Product Development mit NX und Solid Edge-Suite ermöglicht die Einführung eines ganzheitlich ausgerichteten Ansatzes bei der Produktentwicklung und -einführung.

>> Digitale Zukunft <<

Kernbotschaft in Boston: Das industrielle Internet ändert die Grundlagen des Wettbewerbs. Unternehmen müssen sich von ihrer Fokussierung auf einzelne Produkte oder Services lösen und ganzheitlicher denken. Der Markt für digitale Dienstleistungen dürfte in Zukunft um rund 15 Prozent pro Jahr wachsen. Entscheidend wird auch Smart Home sein: Nach Einschätzung der Beratungsgesellschaft Deloitte & Touche wird es

hier allein in Europa im Jahr 2017 ein Volumen von 4,1 Milliarden Euro geben. Dank stark fallender Preise für Speicherkapazitäten und Rechenleistung, immer leistungsfähigeren Breitband-Internetverbindungen sowie einer praktisch unbegrenzten Anzahl von IP-Adressen werden immer mehr Objekte über eine digitale Identität und einen Internetanschluss verfügen. Ein weiterer Digitalisierungs-Meilenstein: das Internet der Dinge. Laut dem IT-Beratungsunternehmen Gartner sind 2020 etwa 33 Milliarden Objekte vernetzt. Viele dieser Gegenstände werden sich als Vorprodukte oder Werkstücke durch die Fabrikhallen der Zukunft bewegen. Sogenannte cyber-physische Systeme sind zentraler Bestandteil der Vision Industrie 4.0. ■

TIPP

> **Die Themen** Gebäudemanagement und Energie feierten 2015 Premiere auf der Siemens Industry Analyst Conference. Mehr dazu im aktuellen Bau & Immobilien Report.

Cooler stuff

WAS SCHÖN
IST UND WAS
SPASS MACHT



2

HUNDELEINE AM HANDY

Ja, wo ist er denn, der Bello? Hunde sind bekanntlich treue Seelen und folgen Frauchen und Herrchen gewöhnlich auf den Fuß. Aber hin und wieder geht der Vierbeiner auch gerne auf Entdeckungstour und kann schon mal eine Weile verschwunden sein. Wer dem lieben Vieh diese Freiheit zugesteht, aber trotzdem den Überblick über sein Verbleiben behalten will, hat mit Dott eine virtuelle Leine: Einfach den kleinen Anhänger mit GPS-Tracker am Halsband angebracht und mit der Smartphone-App verbunden. Sobald Bello einen bestimmten Radius verlässt, gibt es eine Benachrichtigung aufs Handy.

> www.dotteddogtag.com

3



OPTISCHE LICHT- TÄUSCHUNG

Verblendet? Dieses Licht lässt einen sehen, was nicht da ist. Die Lampe Bulbing 2D/3D von Studio Cheha spielt mit den Dimensionen: Die zweidimensionale Oberfläche der Tischlampe täuscht im eingeschalteten Zustand eine Tiefenoptik vor. Durch leuchtstarke LEDs wird aus einer platten Plexiglasscheibe auf Holzstandfuß eine dreidimensionale Lampe. Ein echter Hingucker mit optischer Täuschung.

> www.bulbing-light.com



1

ROCK ZUM MITNEHMEN

Die rockigsten Bluetooth-Lautsprecher überhaupt: Die Gitarrenverstärker der Marke Marshall sind legendär. Kaum ein Rockstar, der nicht über sie Gitarrenriffs erklingen lässt. Nicht ganz denselben Soundeffekt, aber zumindest dasselbe legendäre Aussehen hat die Marshall Stockwell. Kompakt klein lässt sich der Mini-Marshall überall mitnehmen und die Umwelt beschallen – und das sogar richtig laut. An den verschiedenen Drehknöpfen kann man Lautstärke, Höhen und Tiefen einstellen. Das spezielle Flip-Cover dient als Standfuß und schützt die Box beim Transport.

> www.marshallheadphones.com

SCHWEIZERKOFFER

Das Schweizermesser unter den Reiseutensilien ist der Spectra2.0 der Schweizer Marke Victorinox. Mit seiner harten Schale aus Polycarbonat ist er robust und gleichzeitig ein Leichtgewicht. Trotz kompakter Abmessungen bietet das Innere viel Stauraum für 29 Liter Gepäck. Praktisch: Neben der normalen Öffnungsmöglichkeit gibt es die Schnellzugriffsöffnung vorne am Koffer. So lässt sich der Trolley von beiden Seiten effizient bepacken. Und falls man schnell mal was aus dem Inneren braucht, muss nicht das gesamte Gepäck von oben bis unten durchwühlt werden.

> www.victorinox.com



KOPFHÖRER MAGNETISCH LADEN

Kabellose Kopfhörer, die man mit dem Handy aufladen kann. Klingt schräg, gibt's aber. Die kleinen In-ear-Kopfhörer Pugz nützen als Ladequelle das Smartphone, und zwar über eine Magnetschnittstelle. Ist der Akkustand kritisch, wird einfach angesteckt und schon laden sich die Pugz auf, auch während man gerade der Lieblingsmusik lauscht. Auch am Computer oder anderen Devices kann man damit Energie absaugen – laut Hersteller braucht es nur 3 % der Akkuleistung eines Smartphones für 4,5 Stunden Musikgenuss.

> www.pugz.com



5

TASTATUR FÜR DIE MOBILE GERÄTEFLOTTE

Ein wirkungsvolles Düngemittel für Couchpotatos liefert der dänische Hersteller Sandberg mit einer neuen Tastatur: Mit dem Bluetooth Touchpad Keyboard können sich Benutzer von Apple- und Android-Tablets, Smartphones oder Smart-TV-Geräten wieder entspannt zurücklehnen. An Bord des 290 g leichten Eingabegeräts befindet sich auch ein Touchpad. Im Report-Test haben wir uns nach erstmaligem Laden des Akkus über USB, das knapp drei Stunden dauerte, über die Bluetooth-Luftschnittstelle schnell und einfach mit einem Notebook und einem iPad Air verbinden können. Sie ist uns schon lange abgegangen, die Tastatur für die mobile Geräteflotte. Endlich wieder bequem Nachrichten am Keyboard schreiben und im Netz surfen.

> www.sandberg.it



6

PILGERN IM WIENERWALD

> Spätestens seit dem Riesenerfolg von Hape Kerkelings »Ich bin dann mal weg« erfreut sich der Jakobsweg nach Santiago de Compostela auch im deutschsprachigen Raum enormer Beliebtheit. Dabei ist es gar nicht nötig, so weit in die Ferne zu schweifen, um Pilgererfahrung zu sammeln. Das geht auch im Wienerwald. Dort startet die Via Sacra, der älteste Wallfahrtsweg Österreichs. Von Hinterbrühl über Kaumberg im Wienerwald und Lilienfeld im Mostviertel geht es bis nach Mariazell. Bereits im ersten Abschnitt, in den Wienerwaldgemeinden Gaaden, Heiligenkreuz, Alland, Altenmarkt und Kaumberg, finden sich neben einer wunderschönen Landschaft zahlreiche historisch und kulturell bedeutende Sakralbauten. Für erschöpfte Wallfahrer gibt es in diesem Abschnitt auch zahlreiche Unterkünfte.

MAYERLING, HEILIGENKREUZ & CO

> Der südliche Wienerwald ist leicht an einem halben Tag zu besichtigen: Das Zisterzienserstift Heiligenkreuz sollte man bei diesem Ausflug nicht versäumen. Ebenso wenig das unscheinbare Jagdschloss Mayerling, das durch seine geheimnisvolle Geschichte rund um den Tod des Kronprinzen Rudolf Besucher aus aller Welt anlockt. Auch der beschauliche Kurort Baden ist mit schwefelhaltigen Quellen, dem Casino und einer Pferderennbahn immer einen Kurzbesuch wert.

SCHLOSS HOF

> Nur eine knappe Fahrstunde von Wien entfernt erstreckt sich im östlichen Marchfeld über mehr als 70 Hektar das barocke Gesamtkunstwerk Schloss Hof. Der einstige kaiserliche Landsitz war eines der prächtigsten Schlösser des Habsburgerreiches. 1725 wurde das Schloss für den legendären Feldherrn Prinz Eugen von Savoyen errichtet und unter Kaiserin Maria Theresia zur größten Land-schloss-Anlage Österreichs aus- und umgebaut. Ein hochherrschaftliches Wohngebäude, ein kunstvoller Terrassengarten und ein beschaulicher Gutshof fügen sich hier zu einem Ensemble, das imperiale Pracht und ländliche Idylle in einzigartiger Weise verbindet.

> www.schlosshof.at



STIFT KLOSTERNEUBURG

➤ Nicht weit vom Wiener Stadtrand lockt das 900 Jahre alte Stift Klosterneuburg mit Kunstschätzen wie dem Verduner Altar, dem Erzherzogshut und einem imposanten Einblick in barocke Pracht. Seit 900 Jahren zählt das Stift Klosterneuburg zu den bedeutendsten sakralen und kulturellen Zentren Österreichs. Immer wieder war es Residenz der Babenberger und Habsburger. Gegründet wurde das Stift 1114 von Markgraf Leopold III., Kaiser Karl VI. (1685–1740) ließ das Gebäude nach dem Vorbild des spanischen Escorial barockisieren, so dass eine prunkvolle Sala terrena entstand, die heute als faszinierender Ausgangspunkt für unterschiedliche Themenführungen durch das Stift dient. Außerdem beherbergt das Stift das älteste und eines der größten Weingüter Österreichs und bietet Verkostungen und Weinverkauf in der Stifts-Vinothek an.

➤ www.stift-klosterneuburg.at

AUF SCHUSTERS RAPPEN

➤ Auf über 500 Kilometern verlaufen die Wiener Stadtwanderwege meist im Wienerwald am Stadtrand oder durch Wiens Naherholungsgebiete. Ein Klassiker ist der elf Kilometer lange Stadtwanderweg 1. Er beginnt bei der Endstation der Straßensbahnlinie D im Wiener Heurigenort Nussdorf und führt mäßig steil, dafür mit bester Aussicht über Stadt, Wienerwald und Donau durch Weinberge und Wald zur Stefaniewarte auf den Kahlenberg. Sehr beliebt ist auch der Wiener Wasserweg rund um die Obere und Untere Alte Donau sowie der 13 Kilometer lange Stadtwanderweg 9 durch das ehemalige kaiserliche Jagdrevier im grünen Prater. »Wege zum Wein« am Rande der Großstadt bieten die Wanderrouen am Bisamberg. Der Stadtwanderweg 5 führt durch alte Kellergassen, malerische Weingärten und beeindruckende Eichenwälder. Mit etwas Glück lässt sich entlang des Weges sogar eine der seltenen Orchideen entdecken.

➤ www.wien.gv.at/umwelt

45

In und um Wien

»Warum in die Ferne schweifen, wenn das Gute liegt so nah.«

Report(+)PLUS

nimmt Johann Wolfgang von Goethe beim Wort und präsentiert eine kleine Sammlung lohnenswerter Ausflugsziele in und um Wien.



EIN EHSCHONWISSEN VON RAINER SIGL



Internet of Dings

Dank intelligenter Technik rund um uns können wir uns endlich Essentiellerem zuwenden.

46

> Guten Morgen! Ach, Unsinn, Mahlzeit, haha, ja, schon so spät. Ich war nur gerade etwas in Gedanken, weil, Moment, noch schnell ... diesen ... einen ... Tweet ... »Gerade statt ›Mahlzeit‹ ›Guten Morgen‹ gewünscht LOL« ... Senden ... so! Bin wieder ganz bei Ihnen! Also, das Internet. Ja, Wahnsinn. Kann man sich gar nicht mehr vorstellen, dass es das erst so kurz gibt! Das gibt's ja erst seit ... Moment, Wikipedia was, schon in den 60er-Jahren ... tschuldigen S', ich überflieg das mal ... »technischer Vorläufer« ... »US-Army« eh klar ... achso, ja, also seit etwa 25 Jahren! Ein Vierteljahrhundert gibt's das Internet und man kann sich kaum mehr vorstellen, wie das ohne jemals gegangen ist! Einfach unvorstellbar! Unvorstellbar ... fettig, mein Gott, der Horak postet auf Instagram ein Foto von seinem Mittagessen, also bitte, einen so unvorstellbar fettigen Schweinsbraten hab ich ja schon ewig nimmer gesehen, also der hat's grad notwendig. Like!

Wo war ich? Ach ja: Was müssen die Leute früher ohne das Internet ratlos durch die Gegend geschlurft sein! Armselig! Blind quasi! Wie in einem Nebel! Keine Information, nirgends! Außer in der Bibliothek, oder im Brockhaus, oder was weiß ich! Die Zeit, die da allein dafür draufgegangen ist, irgendwelche Infos zu beschaffen, also ich kann mir nicht ... Wow, schon zwölfmal favorisiert, der Tweet, na bitte ... also, wie gesagt: Ohne Internet – wie im Nebel! Wer hat bloß die ganzen Fragen beantwortet, bevor es Google gab? Ich mein, die Irmi, die fragt ja buchstäblich ALLES auf Google, nicht, »was aus Kürbis und Kartoffeln kochen«, »welche Winterschuhe zweijähriges Kind«, »haariges Muttermal auf Pobacke gefährlich« – auch das hätt's früher nicht gegeben! Gut, ja, wenn man Gesundheitsfragen an Google stellt, landet mal halt immer bei Krebs, gut, ja, es hat nicht alles Vorteile, aber ... Sekunderl, das muss ich kurz ... Email ... »Sexy Singles in Ihrer Umgebung«? Dieser blöde Spamfilter, weg damit ... und dieser Newsletter vom Diskonter, den bestell ich jetzt auch ab, wo ich grad dabei bin ... den auch ... Sekunderl – so!

Jedenfalls muss das Leben vor dem Internet grausam gewesen sein. Wie umständlich und mühsam! Alles so langsam! Da hatte man ja überhaupt keine Zeit für die schönen Dinge des Lebens! Da musste man dauernd hier zur Post fahren, da Fotos vom Ausarbeiten abholen, etwas faxen, haha, oder



«
Ohne Internet?
Ein Leben wie
im Nebel.
»

bitte: einen Brief schreiben! Mit der Hand! Da ist man ja sonst zu nix ge... Moment, der Hubert fragt mich was auf What'sApp, da muss ich kurz ... Sekunderl ...

Jedenfalls: das Internet. Ich weiß gar nicht mehr, wie das war, vorher. Nein, wirklich. Kein Schmä. Im Ernst: Ich weiß es nicht mehr. Ich kann mich nicht mehr erinnern. Vielleicht ist das ja wirklich so ein, ehschonwissen, na, wie heißt das, irgendwas mit »digitale Dings«, also, wie heißt das, wenn einem die Sachen nimmer einfallen? »Digitale Dings«, dass einem quasi das, na geh, das Gegenteil von Langzeitgedächtnis, geh bitte, also das ärgert mich jetzt, das schau ich nachher in meinem Browserverlauf noch nach, irgendwas mit Dings oder so.

Ui, schon 24 Mal favorisiert, der Tweet. Wo war ich?

Illus: Thinkstock



KONFERENZEN
SEMINARE

Wissen, das bewegt

NEUES BUCH –
NEUES PROGRAMM:
Exklusiv bei IIR
2015!

IIR Spezialtage mit Dr. Reinhard K. Sprenger

Führen in einem anständigen Unternehmen

24. – 25. November 2015 | InterContinental® Wien

Was richtige Führung ausmacht – und was sie weglässt

- Die 5 Prinzipien von Anstand: Wann ist ein Unternehmen anständig?
- Unternehmensziele im Auge behalten
- Das anständige Unternehmen in der Praxis



Für weitere Informationen kontaktieren Sie:
Magdalena Ludl, Customer Service, IIR GmbH
E-Mail: anmeldung@iir.at
Tel.: +43 (0)1 891 59 – 212

www.iir.at/sprenger

**MÄNNER
FOLGEN KEINEN
SPUREN:
SIE HINTERLASSEN
WELCHE**



MITSUBISHI L200 PICK UP DER NEUE

- ▶ AB € 25.990,- / € 204,- PRO MONAT*
- ▶ VORSTEUERABZUGSFÄHIG UND NOVA BEFREIT
- ▶ ALS KLUB- ODER DOPPELKABINE
- ▶ 2,4 LITER DIESEL MIT 154 PS
- ▶ 2,4 LITER DIESEL HIGH POWER MIT 181 PS (AUCH MIT AUTOMATIK)

**5 JAHRE
GARANTIE**

*1) 36 Monate Laufzeit, € 7.797,- Anzahlung, € 12.995,- Restwert, 15.000 km p.a., Rechtsgeschäftsgebühr € 169,27, Bearbeitungsgebühr € 259,90, Bereitstellungsgebühr € 259,90, Bereitstellungsgebühr € 90,-, effektiver Jahreszins 6,02%, Sollzinsen variabel 3,99%, Gesamtleasingbetrag € 18.452,90, Gesamtbetrag € 28.642,21, Details zur Garantie auf unserer Website. Alle Beträge inkl. MwSt. Druck- und Satzfehler vorbehalten. Symbole bildung

www.mitsubishi-motors.at