

Report

(+)

PLUS

44 % der  
Beschäftigten  
in Österreich fühlen  
sich überqualifiziert.  
Wie passende  
Unternehmen und  
BewerberInnen  
zueinander finden.

# ZU GUT FÜR DEN JOB

22

## BUSINESS 4.0

Was die Champions der  
Digitalisierung besser machen.

30

## TECHSALON

Wie künstliche Intelligenz unser  
Business verändert.

36

## COOL STUFF

Last-Minute-Geschenketipps für  
Weihnachten.

EXKLUSIVES  
REPORT PLUS  
LESER-  
SPECIAL \*

## „Das kleine Kanada Tirols“

*Ski Total im Winter 2018 (Angebotszeitraum: 07.01. bis 04.02.2018)*

Genießen Sie die schönste Zeit des Winters im schneesicheren Defereggental.  
Natur pur und Ski fahren bis vor die Hoteltüre!

5 Nächte inkl. 4-Tages-Skipass für das Skigebiet St. Jakob (gültig auch in weiteren 4 Skigebieten der Umgebung), 50 % Nachlass auf die Leihski bei Sport Passler, Verwöhn-Halbpension mit großem Frühstücksbuffet, Jausenbuffet, mehrgängigem Gourmet-Wahlmenü, Wochenprogramm mit u.a. Weinprobe, Rodelpartie, Eisstockschießen u.v.m.

**schon ab € 515,- pro Person**

\*Bei Buchung unter dem Stichwort „Report (+) PLUS“ erhalten Sie ein Upgrade in die nächsthöhere Zimmerkategorie, nach Verfügbarkeit.



**DEFEREGGENTAL**  
HOTEL & RESORT  
★★★★ SUPERIOR

Telefon: 04879 – 6644 · [www.hotel-defereggental.com](http://www.hotel-defereggental.com)

Hamacher Hotel- und Beteiligungs GmbH · Bruggen 84 · A-9962 St. Veit i. D.

EIN WORT VOM

# EDITOR



ALFONS FLATSCHER  
Herausgeber

## HALBE WEGE?

**>** Im Kleinen gängelt uns der Staat, im Großen aber versagt er und löst Probleme nicht. Das denken offensichtlich viele Europäer und wählen der Reihe nach die etablierten Parteien ab.

Das hat auch Sebastian Kurz und H.C. Strache zum Wahlsieg verholfen und jetzt müssen sie die Veränderung, die sie versprochen haben, liefern. Die größte Gefahr dabei ist seit Grillparzer unverändert »Auf halben Wegen und zu halber Tat, mit halben Mitteln zauderhaft zu streben.«

Österreich braucht einen Befreiungsschlag und das Einzige, was wirklich zu befürchten ist, ist, dass er nicht radikal genug mutlos geführt wird.

Wenn jetzt Provinzkaiser aufschreien und Besitzstandsbewahrer mit Protest drohen, ist das ein gutes Zeichen. Die Begleitmusik des Wandels ist seit jeher der Protest. Wenn der zu leise ausfällt, ist etwas falsch gelaufen.

Mit Vorsicht! und Rücksicht! ist nichts mehr zu machen, es braucht den Vorschlaghammer – und wenn 2018 heftig demonstriert und gestreikt wird, dann wird es ein gutes Jahr.

## REPORT PLUS DAS UNABHÄNGIGE WIRTSCHAFTSMAGAZIN



**4 KOPF DES MONATS.** Armin Assinger sitzt im Bundes-Sport-Aufsichtsrat.



**10 REPORT(+PLUS-UMFRAGE).** Ist unser Pensionssystem auf Dauer finanzierbar?



**12**

### ZU GUT FÜR DEN JOB

44 % der Beschäftigten sind überqualifiziert. Wie passende Unternehmen und BewerberInnen zueinander finden.



**22**

### BUSINESS 4.0

Sie haben im Wettbewerb die Nase vorn. Was die Champions der Digitalisierung besser machen.

**08**

**E-Mail aus Übersee.** Keine Magier, nur Suchende – Janet Yellen geht.

**18**

**»Ein Musterland der Inklusion werden.«** Martin Essl im Interview.

**26**

**Ökologisch effizient.** Optimaler Energieeinsatz als Win-win-Situation.

**28**

**Kletterwandkarrieren.** Auswege aus dem Hierarchie-Dilemma.

**30**

**Report-Podium.** Wie künstliche Intelligenz unser Business verändert.

**34**

**Innovatives Österreich.** Neue IT-Lösungen, Tools und Apps.

**36**

**Cool Stuff.** Last-Minute-Geschenktips für Weihnachten.

**38**

**Satire.** SOS Abendland. Eine Empörung von Rainer Sigl.

## 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. Karin Legat, Mag. Rainer Sigl, Anne M. Schüller, Valerie Uhlmann, Bakk. **Layout:** Report Media LLC **Produktion:** Report Media LLC, Mag. Rainer Sigl **Druck:** Styria **Medieninhaber:** Report Verlag GmbH & Co KG, Lienfeldergasse 58/3, A-1160 Wien **Telefon:** (01) 902 99-0 **Fax:** (01) 902 99-37 **E-Mail:** office@report.at **Web:** www.report.at



KURZ  
ZITIERT

»Wir müssen beide Pferde reiten: Wir müssen die Seherinnen und Seher sowohl auf traditionellen als auch auf neuen Medienkanälen erreichen.«

ORF-Generaldirektor Alexander Wrabetz will sich dem Wettbewerb mit digitalen Contentanbietern stellen.

»Es gibt Menschen, die ein bisschen fettleibig sind und ein bisschen arm, die immer noch gerne auf der Couch sitzen und wirklich gerne unterhalten werden.«

ProSiebenSat.1-Chef Thomas Ebeling zeichnete ein wenig schmeichelhaftes Bild seiner Kernzielgruppe – und ist seinen Job inzwischen los.

»Ein Raubtier könnte angreifen oder der Chef könnte anrufen – das ist für das Gehirn grundsätzlich derselbe Zustand.«

Johannes Klietmann, »Querdenker« bei Specialisterne, gibt Einblick ins menschliche Gehirn, das primär aufs Überleben ausgerichtet ist.

»Wer ausgerechnet zu Weihnachten und Silvester Skifahren will, soll dafür viel bezahlen.«

Der deutsche Markenexperte Klaus-Dieter Koch stößt Familien und Tourismuswirtschaft vor den Kopf.



Kopf des Monats

## DER UNRUHESTIFTER

Ex-Skirennläufer und TV-Moderator Armin Assinger ist Aufsichtsratsvorsitzender der neu geschaffenen Bundes-Sport GmbH. Scharfe Kritik gab es schon vorab – an der Organisation und an seiner Bestellung.

VON ANGELA HEISSENBERGER

> Es war eine der letzten Personalentscheidungen von Verteidigungs- und Sportminister Hans Peter Doskozil und geradezu symptomatisch für Österreich. Eigenhändig betraute er den TV-Quizmaster der Nation, Armin Assinger, mit dem Vorsitz im Aufsichtsrat der Bundes-Sport GmbH (BSG), die ab 1. Jänner 2018 für die Verteilung sämtlicher Fördermittel im Breiten- und Spitzensport verantwortlich zeichnet – konkret 120 Millionen Euro jährlich. »Er verfügt über persönliche Erfahrung als Spitzensportler und kennt die österreichische Sportwelt in all ihren Facetten«, begründete Doskozil seine Wahl. Das muss als Qualifikation genügen.

Als Geschäftsführer fungieren der ehemalige Tennis-Profi Clemens Trimmel sowie Michael Sulzbacher, bisheriger Geschäftsführer der Bundessportzentren. Die einzige Frau – Doris Di Giorgio, Juristin im Sportministerium und Expertin für das Förderwesen – kam nicht in den Dreiervorschlag. Auch das verwundert nicht:

Das Sportmanagement in Österreich ist eine Männerdomäne. Auch in der neuen BSG findet sich wie in den meisten Sportverbänden und Vereinen in keinem einzigen Gremium eine Frau.

In seiner Ära als aktiver Skirennläufer gewann Assinger vier Weltcuprennen. Größere Popularität erlangte der ausgebildete Gendarm als Co-Kommentator sowie Moderator der »Millionenshow«.

Assinger werde »für positive Unruhe im Sport sorgen«, hatte Doskozil angekündigt. Das könnte durch die von Nicola Werdenigg ausgelöste Debatte über sexuelle Übergriffe und Gewalt im Skisport überflüssig werden. Bis auch in anderen Sportarten Missbrauchsfälle zutage treten, ist es nur eine Frage der Zeit. Diese Diskussion schade dem Spitzensport, erklärte jedoch der 53-Jährige, indem er sich schützend vor den stümperhaft agierenden ÖSV stellte. Obwohl seit 35 Jahren im Skizirkus involviert, sei ihm diesbezüglich »nicht das Geringste« zu Ohren gekommen.



## BUCHTIPP

ZIELORIENTIERT  
GESTALTEN

> **Seit 35 Jahren intensiv beforscht**, gibt es auf dem Gebiet der Unternehmenskultur kaum noch weiße Flecken – sollte man meinen. Die beiden Herausgeber und ihre Gastautoren wissen es aus eigener Erfahrung besser:

Lücken offenbaren sich vor allem zwischen theoretischen Modellen und deren praktischer Umsetzung. So führt die Begriffsklärung »Worüber reden wir?« dann auch schnurstracks durch den Dschungel unterschiedlichster Methoden und Instrumente zu einer ganzen Reihe anschaulicher Fallbeispiele, die auch Schwierigkeiten schonungslos offenlegen. Aus Fehlern anderer lässt sich bekanntlich am besten lernen. Nicht jede Maßnahme passt für jedes Unternehmen. Doch eines haben alle gemeinsam: Damit Unternehmenskultur wachsen kann, braucht es ein gedeihliches Miteinander. Das Management kann dieses nicht von oben »verordnen«, muss aber die Gestaltung und Vermittlung einer gemeinsamen Vision in die Hand nehmen.

**Josef Herget, Herbert Strobl (Hg.): Unternehmenskultur in der Praxis.**  
Springer Gabler 2018  
ISBN: 978-3-658-18564-0



LexisNexis-CEO Alberto Sanz de Lama bei der »Legal Tech Konferenz 2017«.

Weiterentwicklung  
bei Legal-Tech

Bei der »Legal Tech Konferenz 2017« diskutierten Teilnehmer aus Justiz, Anwaltskanzleien, Unternehmen und Rechtsabteilungen über die digitale Zukunft.

> **Am Programm im Wiener Park Hyatt Hotel** standen Vorträge, Panels und Gespräche im Rahmen einer Expo innovativer Legal-Tech-Lösungen, organisiert von der Plattform Future-Law. Die vier Keypoints – Künstliche Intelligenz, Industrialisierung der Rechtsbranche, Public Legal Tech sowie Blockchain – waren auch Thema einer Podiumsdiskussion: Alberto Sanz de Lama, CEO des Informationsdienstleisters LexisNexis, diskutierte mit Erich Schweighofer, Experte für Rechtsinformatik an der Universität Wien und Initiator der Internationalen Rechtsinformatik Symposien IRIS, Alric Ofenheimer, Partner bei Eisenberger & Herzog,

Lukas Haider, Principal bei BCG und Mitverfasser eines von BCG & Bucerius Law School gemeinsam verfassten Legal-Tech-Reports, sowie Jakob Reiter, AI-Experte und CEO von The Ventury.

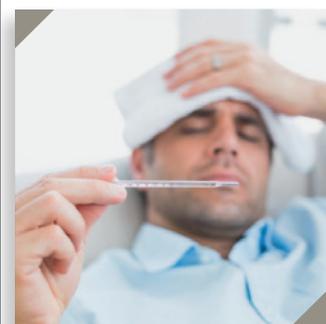
In seinem Vortrag »Legal Tech konkret: Algorithmen & juristische Recherche« demonstrierte Andreas Geyrecker, Leiter des Produktmanagements bei LexisNexis, was bei intelligenter Suche im Hintergrund passiert, damit die Recherche konkrete Antworten liefert. Die im November gelaunchte Onlineplattform »Lexis 360« soll nun Rechtsrecherche schneller, effizienter und intelligenter ermöglichen.

## ARBEITSMARKT

KRANKENSTÄNDE  
GEHEN ZURÜCK

Die ÖsterreicherInnen waren 2016 etwas weniger im Krankenstand als im Jahr davor. Langfristig stellte das WIFO einen deutlichen Rückgang der Fehlzeiten fest. Unselbstständig Beschäftigte waren demnach durchschnittlich 12,5 Tage im Krankenstand, was einem Rückgang gegenüber 2015 um 1,3 % entspricht. Erstmals seit zehn Jahren kam es zu keinem Anstieg der psychischen Erkrankungen.

1980 wurden noch 17,4 Krankenstandstage pro Kopf verzeichnet. Die Forscher führen den kontinuierlichen Rückgang auf die Reduktion der Arbeitsunfälle und die Verschiebung der Wirtschaftsstruktur in Richtung Dienstleistungen zurück. Deutlich höher als bei den ASVG-Versicherten (2,7 %) ist die Krankenstandsquote der Beamten (4,2 %), allerdings mit erheblichen Unterschieden.



Polizisten sind besonders häufig krank, Lehrer am seltensten.

den: Beschäftigte im Exekutivdienst (5,1 %) und in der Krankenpflege (8,4 %) sind besonders häufig im Krankenstand, Richter und Staatsanwälte (1,9 %) sowie Lehrer (2,1 %) auffallend selten. Die durch Krankheiten und Unfälle ausgelösten volkswirtschaftlichen Kosten betragen rund neun Milliarden Euro pro Jahr.

# Grenzenlose Kooperation

Enge Zusammenarbeit im Justizbereich zwischen Deutschland und Österreich bei Mahnverfahren und weiteren Applikationen.



Michael Schwanda, Sektionschef im österreichischen Justizministerium, mit Martina Gerlach, Berliner Staatssekretärin für Justiz.

**>** Vor mehr als zehn Jahren adaptierte das Bundesrechenzentrum (BRZ) das E-Learning-System der österreichischen Justiz für die Schulung von Rechtsreferendaren in Baden-Württemberg – weitere deutsche Bundesländer folgten. Mit Bayern arbeitet das Justizministerium an einem userfreundlichen, elektronischen Integrationsportal für die digitale Aktenbearbeitung. Seit zwei Jahren besteht für GerichtsvollzieherInnen die Möglichkeit, die Versteigerungen auf justiz-auktion.at durchzuführen. Der Server der Versteigerungsplattform wird in Nordrhein-Westfalen betrieben.

Ebenso wurde die bisher in Deutschland betriebene EU-Mahnverfahrens-Applikation nun nach Österreich übertragen. »Das BRZ übernimmt somit in Wien ab sofort die technische Abwicklung der europäischen Mahnverfahren sowohl für Österreich als auch für ganz Deutschland. Neben der Übernahme der Wartung wird das BRZ auch die Weiterentwicklung der Applikation verantworten«, freut sich Richard Schmid, Abteilungsleiter Justizanwendungen im BRZ. Die Kosten werden zwischen Österreich und Deutschland nach tatsächlichem Aufwand für das jeweilige Land abgerechnet.

»Mit dem Europäischen Mahnverfahren können zivil- und handelsrechtliche Forderungen aus grenzüberschreitenden Rechtssachen auch in anderen EU-Mitgliedstaaten rasch und einfach durchgesetzt werden«, so Martin Schneider, Leiter der Rechtsinformatikabteilung im österreichischen Justizministerium. Im Rahmen des Programms e-Justice Communication via Online Data Exchange (e-CODEX) startete zudem im Sommer 2013 ein Live-Pilotprojekt zum europäischen Mahnverfahren zwischen Deutschland, Österreich, Italien, Griechenland und Estland. Die grenzüberschreitende, elektronische Übermittlung solcher Schriftstücke gilt als Meilenstein bei Justizverfahren in Europa.



## T-Mobile startet mit NB-IoT in Österreich

*Die Funktechnologie NarrowBand IoT (NB-IoT) zählt zu den vielversprechendsten Innovationen im Bereich der M2M-Kommunikation für das Internet of Things (IoT). NB-IoT ist als sogenannte Low Power Wide Area (LPWA)-Technologie mit niedrigem Energiebedarf sowie hoher Gebäudedurchdringung und Reichweite eine kostengünstige Lösung für das schmalbandige Internet der Dinge. Unternehmen können damit wertvolle Daten über ihr Business sammeln und weiterverarbeiten und neue Geschäftsmodelle entwickeln.*

T-Mobile ist in Österreich der erste Betreiber, der die standardisierte NB-IoT-Technologie kommerziell ausrollt. Die niederösterreichische Landeshauptstadt St. Pölten ist seit November die erste österreichische Stadt, die komplett mit NB-IoT versorgt ist. Der landesweite Rollout von NB-IoT wird von T-Mobile bis Herbst 2018 abgeschlossen sein.

NB-IoT eignet sich besonders für Städte, die „smart“ werden wollen – etwa z.B. bei der Parkraumverwaltung, beim Einsatz intelligenter Beleuchtung und Ladestationen oder bei einer vernetzten Müllabfuhr.

### Einzige Vorteile

Während seine niedrige Bandbreite für die meisten IoT-Anwendungen im öffentlichen Bereich und im Verbrauchersektor ausreicht, überzeugt NB-IoT zudem durch einzigartige Vorteile wie niedrige Hardwarekosten, einem geringen Energieverbrauch und eine hohe Gebäudedurchdringung. Da NB-IoT das bestehende Telekommunikationsnetz nutzt, bietet es Zuverlässigkeit und optimale Abdeckung. Außerdem sorgt die Nutzung von lizenziertem Spektrum und 3GPP-Standardisierung für Sicherheit auf LTE-Basis.

T-Mobile bietet für die erste Nutzung von NB-IoT das Starterpaket „NB-IoT Access“ zur Gerätevernetzung an. Das Starterpaket soll Kunden dabei unterstützen, ihre NB-IoT-Lösungen schnell auf ihrem jeweiligen Markt einzuführen.



**Sie interessieren sich für die zukunftsweisende NB-IoT-Technologie? Die Experten von T-Mobile helfen Ihnen gerne weiter!**  
<https://business.t-mobile.at/narrowband-iot>

## Email



# Keine Magier, nur Suchende

Janet Yellen war in den vergangenen Jahren die mächtigste Frau der US-Wirtschaft. Die Chefin der amerikanischen Notenbank (FED) scheidet im Februar 2018 aus ihrem Amt und gibt sich bescheiden.

VON ALFONS FLATSCHER, NEW YORK

“

**Janet Yellens Erfolgsrezept: Hart arbeiten und immer gut vorbereitet sein – jedenfalls besser als die männlichen Kollegen.**

”



Sind Notenbanker sich selbst überschätzende Scharlatane oder Magier, die die Welt vor einer wirtschaftlichen Katastrophe gerettet haben? Das Verdikt ist nicht endgültig gesprochen, und folgt man Janet Yellen, der scheidenden FED-Chefin, dann sind sie weder noch, sondern eher Suchende, die trotz des angehäuften Wissens und des lebenslangen Lernens bestenfalls erahnen können, wie Wirtschaft wirklich funktioniert.

»Das Wichtigste ist, sich nie zu sicher zu sein und nie zu glauben, man hätte ein Monopol auf die Wahrheit«, gesteht Yellen bei einem Vortrag am 21. November an der Stern School of Business an der New York University. Befragt wurde sie im bis auf den letzten Platz gefüllten Auditorium von Mervyn King, dem ehemaligen Governor der Bank of England und Wirtschaftsprofessor, der unter anderem in Harvard und an der London School of Economics unterrichtet hat. Ein Gespräch von Notenbanker zu Notenbanker sozusagen, das die bescheidene Seite Janet Yellens offenbarte. Sie hat den Weg aus dem rauen Brooklyn an die Machthebel der Weltwirtschaft geschafft, dabei aber nicht ihre Erdung verloren.

Den Studenten empfiehlt sie, beim Durchlesen der Protokolle der FED-Sitzungen nach der Anmerkung »Gelächter« zu suchen. So werde nämlich aufgezeichnet, wenn gerade einer der Governors der Notenbank einen Witz erfolgreich zu Ende gebracht habe. Die Sitzungen der Währungswächter finden in historischem Ambiente statt und das verleihe »die Illusion, dass tatsächlich Weltbewegendes besprochen werde«, sagt Yellen. Aber mitunter sei erstaunlich trivial, was da die Kapazunder so von sich geben, obwohl sie wissen, dass alles aufgezeichnet wird und nach einer Abkühlzeit von fünf Jahren ans Licht der Öffentlichkeit gelangt.

Yellen hat in Brown studiert und wollte eigentlich Mathematikerin werden, ehe sie erkannte, dass Wirtschaftswissenschaften zur kühlen, analytischen Methodik auch das Soziale, Menschliche kombinieren – also der Frage nachgehen, was ein gelungenes Leben in einer entwickelten Gesellschaft ausmacht. Rein rechnerisch ist das nicht zu beantworten, es bleibt ein Mysterium, das seine Faszination nie verliert. Yellen ist mit dem Wirtschaftswissenschaftler George Akerlof verheiratet und der gemeinsame Sohn ist – erraten – auch in diesem Feld tätig. »Er war dafür bestimmt«, berichtet Yellen, »und weil es in unserem Haushalt ein paar nicht wirtschaftsrelevante Themen gibt, allerdings nicht viele.«

Die Leidenschaft hat sich in ihrem Fall ausgezahlt, sie war Professorin in Berkeley und Harvard, Wirtschaftsberaterin unter Clinton und dann in der Notenbank, die sie 2014 zu ihrer Chefin machte. Das Erfolgsrezept: »Hart arbeiten und immer gut vorbereitet sein.« Besser jedenfalls als die männlichen Kollegen, denn Frauen haben in der Wissenschaft einen enormen Nachteil gegenüber ihren männlichen Kollegen: Sie sind viel schlechter in Netzwerke integriert, während ihre Kollegen nach getaner Arbeit gemeinsam auf ein Bier gehen und diskutieren. »Frauen sind daher viel weniger oft bei gemeinsamen Arbeiten mit dabei, werden seltener Co-Autorinnen«, meint Yellen. »Dass nur rund 30 % der Wirtschaftsstudierenden Frauen sind, ist immer noch ein Armutzeugnis.« Dabei wäre die weibliche Perspektive so wichtig; sie könnte einen enormen Beitrag leisten, um die vielen Rätsel zu lösen. Das brennendste aktuell etwa: »Wie kann es sein, dass die Inflation so niedrig ist, obwohl wir fast Vollbeschäftigung haben?« Yellen hat jetzt, da sie aus dem Amt ausscheidet, auch kein Problem, mit den der FED zugeschriebenen Allmachtsfantasien aufzuräumen. »Wir wissen nicht, warum das so ist«, gesteht sie. Die Hüter der Weltwirtschaft sind auch nur Suchende. Keine Magier. Wie beruhigend.





Thomas Schmutzer, Next Generation Enterprise



## Flucht nach vorne

Digitalisierung ist weit mehr als die Einführung neuer Technologien und Tools. Unternehmen der nächsten Generation sind proaktiv und erfinden sich oftmals neu.

**EIN GASTKOMMENTAR VON THOMAS SCHMUTZER,  
PRÄSIDENT DES FORSCHUNGSINSTITUTS NEXT GENERATION ENTERPRISE**



### Vor Weihnachten nutzen wir Online-Stores, um Geschenke zu bestellen; sichtbar an den Stapeln von leeren Amazon-Packerln im Müllraum. Für einen Skiurlaub buchen wir über Plattformen wie »booking.com« eine Unterkunft – natürlich eine, die gratis WLAN anbietet. Auch Rezepte für die Feiertage suchen wir online und fügen die Zutaten in eine Einkaufslisten-App wie »Bring!« ein, um sie immer dabei zu haben. Die Weihnachtsmusik kommt nicht mehr aus dem CD-Player, sondern von iTunes oder Spotify. Unsere Lieblingsserie schauen wir lieber über Netflix, statt im Fernsehen durch häufige Werbeunterbrechungen herausgerissen zu werden. Privat sind wir längst ein Teil der digitalen Welt.

Unternehmen bedeutet das, den Weg mitgehen zu müssen oder massive Einbußen zu riskieren, schlimmstenfalls sogar vom Markt zu verschwinden. Beispiele dafür sind uns allen wohl bekannt.

Unternehmen, die sich den Bedingungen des digitalen Strukturwandels nicht anpassen, laufen Gefahr, mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit auszusterben oder zumindest in die Bedeutungslosigkeit zu fallen. Es bleibt – de facto – nur die Flucht nach vorne.

Und diese Flucht nach vorne hat noch weitere Konsequenzen: Mit der Modernisierung oder der Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen geht auch die tiefgreifende Veränderung von Arbeitsprozessen in Unternehmen einher. Virtuelle Realität oder künstliche Intelligenz optimieren nicht nur bestehende Abläufe und Arbeitsweisen, sondern können diese dematerialisieren. Neue Arbeitszeit- und Jobmodelle, mobiles Arbeiten und die Digitalisierung des Arbeitsplatzes sind nur einige Veränderungshebel, die auf dem Weg zum Unternehmen der nächsten Generation bedient werden müssen.

Digitalisierung ist aber weit mehr als die Einführung neuer Technologien und Tools. Das Thema ist bedeutend größer und lässt sich nicht auf veränderte Zusammenarbeit einschränken. Überlegungen beginnen vielleicht auf Kundenprozess-Ebene oder betreffen die interne Zusammenarbeit, setzen sich aber dann rasch fort und ziehen sich letztlich durch das gesamte Unternehmen.

Digitalisierung sollte immer nach den drei Dimensionen People, Place und Technology gemeinsam behandelt werden. Gemäß dem Prinzip »Besser schnell als perfekt« macht es wenig Sinn, Transformationen mit genauem Projektplan und bis ins kleinste Detail zu planen, da sich vieles auch erst im Laufe des Weges ergibt.

Vielmehr ist es wichtig, Leitplanken und grundlegende Aspekte zu definieren und sich dann Schritt für Schritt weiter zu handeln. Das erhöht die Geschwindigkeit der Transformation und gibt Gelegenheit, von Erkenntnissen und Learnings rasch und einfach zu profitieren.

Entstehen diese Unternehmen der nächsten Generation aus dem Nichts? Hierzu ein ganz klares Nein als Antwort. Unternehmen, die rechtzeitig verstanden haben, dass unsere Lebens- und Geschäftswelten sich inzwischen ganz grundsätzlich verändern und verschieben, passen sich proaktiv an und erfinden sich oftmals neu. In vielen Bereichen kann man das beobachten: Reisebuchungen, Buchkäufe, Kleidungskauf, das Konsumieren von Musik finden immer weniger offline statt. Und der Lebensmittelhandel ist die nächste Branche auf dem Sprung in diese Richtung. Für etablierte Un-

### >> Veränderungshebel <<

Entstehen diese Unternehmen der nächsten Generation aus dem Nichts? Hierzu ein ganz klares Nein als Antwort. Unternehmen, die rechtzeitig verstanden haben, dass unsere Lebens- und Geschäftswelten sich inzwischen ganz grundsätzlich verändern und verschieben, passen sich proaktiv an und erfinden sich oftmals neu. In vielen Bereichen kann man das beobachten: Reisebuchungen, Buchkäufe, Kleidungskauf, das Konsumieren von Musik finden immer weniger offline statt. Und der Lebensmittelhandel ist die nächste Branche auf dem Sprung in diese Richtung. Für etablierte Un-

Entstehen diese Unternehmen der nächsten Generation aus dem Nichts? Hierzu ein ganz klares Nein als Antwort. Unternehmen, die rechtzeitig verstanden haben, dass unsere Lebens- und Geschäftswelten sich inzwischen ganz grundsätzlich verändern und verschieben, passen sich proaktiv an und erfinden sich oftmals neu. In vielen Bereichen kann man das beobachten: Reisebuchungen, Buchkäufe, Kleidungskauf, das Konsumieren von Musik finden immer weniger offline statt. Und der Lebensmittelhandel ist die nächste Branche auf dem Sprung in diese Richtung. Für etablierte Un-



Neue Technologien können bestehende Abläufe und Arbeitsweisen dematerialisieren.

> DIE GROSSE  
UMFRAGE

# PENSIONS- SYSTEM

Nirgendwo in der EU spielt der Staat bei der Pensionsvorsorge eine größere Rolle als in Österreich. Es ist laut OECD eines der teuersten und ineffizientesten Pensionssysteme. Die Zuschüsse aus Steuergeldern zu den ausgezahlten Pensionen steigen beständig an, während betriebliche und private Vorsorgeoptionen nur von einem Bruchteil der ÖsterreicherInnen wahrgenommen werden. Sind unsere Pensionen angesichts der demografischen Veränderungen noch sicher? **Report(+)**PLUS hat drei ExpertInnen um ihre Einschätzung gebeten.



10



**> Bernhard Hammer**  
*Institut für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften*

Im österreichischen Pensionssystem finanzieren die Beiträge der Erwerbsbevölkerung die laufenden Pensionzahlungen. Demografische Entwicklungen wie die längere Lebenserwartung, niedrige Geburtenraten und der Pensionsantritt der Baby-Boomer machen Anpassungen unvermeidbar. Nachhaltig kann ein Pensionssystem nur sein, wenn die Berechnung der Pensionshöhe demografische Entwicklungen wie Lebenserwartung, Bevölkerungs- und Erwerbsstruktur berücksichtigt.

## 1 Ist das österreichische Pensionssystem nachhaltig finanzierbar?

**> Andreas Zakostelsky**  
*VBV Betriebliche Altersvorsorge AG, Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen*

Als 3-Säulen-Modell kann unser Pensionssystem auch nachhaltig finanziert werden. Das staatliche System der ersten Säule wird auch in Zukunft eine solide Existenzsicherung gewährleisten. Dieses wird durch die betriebliche Zusatzpension, die zweite Säule, und durch private Angebote ergänzt. Das Angebot an betrieblichen und privaten Zusatzpensionen muss in den nächsten Jahren allerdings ausgebaut werden. Auch aus volkswirtschaftlicher Sicht ist eine Ergänzung der staatlichen Pension durch ein zusätzliches kapitalgedecktes System zur Erhaltung der Lebensqualität im Alter und zur Entlastung der Staatsfinanzen essenziell.

**> Michaela Plank**  
*Mercer Österreich*

Höhere Beiträge zum System als Lösung zu bezeichnen, ist zu kurzfristig gedacht. Im Hinblick auf das Budgetdefizit in Milliardenhöhe sehen wir deswegen sehr wohl eine Notwendigkeit weiterer Reformen. Denn steigende Pensionskosten werden letztlich wieder durch höhere Steuereinnahmen bzw. neue Schulden finanziert – und das bedeutet eine nachhaltige Schädigung für die kommenden Generationen. Berechnungen im Zuge der Einführung des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) und der Umsetzung des Pensionskontos ab 1. Januar 2014 zeigen, dass aktuell unselbstständige Beschäftigte zum Zeitpunkt der Pensionierung eine wesentlich geringere Pension erhalten werden. Betrachtet man den demografischen Wandel, darf man deshalb nicht länger die Augen verschließen und muss im Sinne der fehlenden Nachhaltigkeit des Systems endlich handeln.

Fotos: beige stellt, VBVFanzer, Mercer

## 2 Wie kann das Pensionssystem zukunftsfähig gemacht werden?

### > Bernhard Hammer

Die Pensionsberechnung in einem zukunftsfähigen System darf nicht nur von den geleisteten Beiträgen abhängen, sondern muss demografische Änderungen wie Lebenserwartung, Fertilität und Migration berücksichtigen. Wünschenswert wäre auch eine Flexibilisierung, um die unterschiedlichen Bedürfnisse, Präferenzen sowie die berufliche und gesundheitliche Situation der Menschen besser zu berücksichtigen. Eine Möglichkeit wäre, einen größeren Teil der Altersvorsorge den Menschen selber zu überlassen, und ihnen so die Möglichkeit zu geben, diese ihren Wünschen und Bedürfnissen anzupassen.

### > Andreas Zakostelsky

Die Österreicher erwarten sich vom Staat und der Politik eine stabile erste Säule, aber auch klar eine Incentivierung von Zusatzpensionen. Die Ergänzung der staatlichen Pension durch betriebliche Zusatzpensionen ist für ein sorgenfreies Leben im Alter unerlässlich. Bei einer Förderung werden sich noch mehr Menschen für ein Vorsorgeprodukt entscheiden. Daher soll auch für Niedrigverdiener eine geeignete Förderungsmöglichkeit geschaffen werden: Für Besserverdiener kann die Förderung in Form der steuerlichen Absetzbarkeit erfolgen, für Menschen mit niedrigem Einkommen wäre eine Prämie am besten.

### > Michaela Plank

Die Lösung kann nur ein System sein, das auf mehreren Säulen ruht. Die staatliche Pensionsvorsorge soll dabei nicht geschwächt werden, sondern langfristig finanzierbar bleiben. Deshalb wäre eine aktive Information der Bürgerinnen und Bürger über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die staatliche Pension und die damit einhergehenden geringeren Pensionen wünschenswert. Ferner sollten die zweite und dritte Säule in Überlegungen zur nachhaltigen Sicherung des heimischen Pensionssystems einbezogen und Rechtsgrundlagen für eine Entgeltumwandlung geschaffen werden. Außerdem sollte man steuerliche Anreize für eine flächendeckende Einführung der betrieblichen Altersvorsorge anbieten.

## 3 Würden Sie eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters befürworten?

### > Bernhard Hammer

Ich würde eine völlige Aufhebung der starren Altersgrenzen befürworten. Wichtige Lebensabschnitte, wie die Gründung der Familie und das Großziehen der Kinder, sind aus biologischen Gründen lose an das Alter gebunden. Doch warum sollte die gesamte berufliche Karriere und Aufbau der Altersvorsorge in denselben Lebensabschnitt gepresst werden? Eine 65-jährige Person darf noch über 20 Lebensjahre erwarten! Erwerbstätigkeit im Alter kann helfen, die Rush-Hour des Lebens zu entspannen und die massive Verschiebung von Einkommen und Freizeit in späte Lebensjahre abzumildern.



### > Andreas Zakostelsky

Ich denke, man sollte in einem ersten Schritt vor allem das faktische Pensionsantrittsalter an das gesetzliche angleichen. Dazu wird es entsprechende Anreize geben müssen. Alles darüber hinaus ist eine gesellschaftspolitische Entscheidung, die sich derzeit nicht stellt.



### > Michaela Plank

Ja, dies ist unbedingt zu empfehlen. Um die Zukunftsfähigkeit des Systems zu gewährleisten, ist allerdings ein Zusammenspiel aus mehreren Faktoren zielführend, als da wären: die Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die Lebenserwartung, die Erhöhung der Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer, die Ermöglichung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand und eine schnellere Erhöhung des Pensionsantrittsalters für Frauen.

44 % der unselbstständig Beschäftigten in Österreich üben Tätigkeiten aus, die nicht ihrem Bildungsniveau entsprechen. Vor allem Frauen mit Matura und Akademiker können ihre Qualifikationen schlechter verwerten. Innovative Recruiting-Tools helfen Unternehmen und BewerberInnen zusammenzufinden.

VON ANGELA HEISENBERGER

# Zu gut für den Job

12



**Als das Theater in der Josefstadt** vor zwei Jahren eine Portierstelle ausschrieb, meldeten sich mehr als 200 BewerberInnen. Angesichts des überschaubaren Anforderungsprofils – Telefonvermittlung, Postannahme, Schlüsselverwaltung, Deutschkenntnisse und Bereitschaft zu flexibler Arbeitszeit – war das nicht weiter verwunderlich. Für diese Tätigkeiten sollte ein einfacher Pflichtschulabschluss ausreichen. Das breite Spektrum der eingelangten Bewerbungen überraschte umso mehr: Von langzeitarbeitslosen Hilfsarbeitern bis zu promovierten Historikern schien nahezu jede Bevölkerungsschicht auf, Maturanten und Akademiker waren sogar leicht überrepräsentiert.

Der taxifahrende Mediziner, die im Callcenter jobbende Psychologin – was lange Zeit unter dem Schlagwort »Akademikerschwemme« lief, ist längst auch bei niedrigeren Bildungsabschlüssen gang und gäbe. Nur trifft es nicht mehr vorwiegend Hochschulabsolventen hoffnungslos

überlaufener Fächer wie Soziologie, Wirtschaftswissenschaften oder Architektur, sondern auch Wiedereinsteigerinnen und Personen mit Migrationshintergrund.

In einer Umfrage der Jobsuchmaschine Jobsype unter ihren Usern gaben jeweils ein Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an, für ihre Arbeitsstelle »überqualifiziert«, »unterqualifiziert« bzw. »genau richtig qualifiziert« zu sein. Österreich bewegt sich in dieser Erhebung im europäischen Mittelfeld – der Anteil jener Beschäftigten, deren Aufgaben unter ihrem Bildungsniveau liegen, ist allerdings mit 44 % recht hoch. In früheren Studien, etwa

der Arbeiterkammer (2010) und des Meinungsforschungsinstituts SORA (2015), wurde dieser Anteil nur mit 10 bis 15 % beziffert. »Einer der wichtigsten Faktoren, der zum Wohlbefinden der Arbeitnehmer im Berufsleben beiträgt, ist die Zufriedenheit. Ist der Angestellte zu gut für seine Stelle, treten bald schon ernste Zeichen der Unzufriedenheit auf. Gleiches gilt auch für den Fall, dass der Angestellte unter dem ständigen Druck, etwas durch Unwissenheit falsch zu machen, steht«, erklärt Jobsype-Geschäftsführer Christian Ehart. »Weder Über-, noch Unterqualifizierung am Arbeitsplatz sind gute Vorboten eines produktiven Angestellten.«

**50%** DER MITARBEITER

investieren privates Geld und Zeit, um digitale Skills zu verbessern. Unter den »Digital Talents« sind es fast 60 %.

## >> Verdrängungswettbewerb <<

Tatsächlich hängen viele Jungakademiker nach ihrem Studienabschluss in atypischen Beschäftigungsverhältnissen fest. Ältere Führungskräfte, die vorzeitig abgebaut wurden und noch einige Jahre bis zur Pension überbrücken, spielen oft notgedrungen in einer niedrigeren Liga. Auch ►



Foto: thinkstock

► Frauen müssen bei der Arbeitssuche nach einer Babypause kompromissbereit sein und können einen höheren Bildungsabschluss kaum verwerten. Gleiches gilt für Migranten, deren Qualifikationen hierzulande erst nach Überwindung bürokratischer Hürden anerkannt werden. Zuwanderer, die oft mehrere Sprachen fließend beherrschen, haben meist keine Chance, ihre Kenntnisse in einem einigermaßen anspruchsvollen Job zu nutzen.

Aus dieser Spirale können Betroffene nur schwer entkommen – je länger berufliche Fähigkeiten nicht oder nur eingeschränkt genutzt werden, desto weniger Relevanz haben sie bei Bewerbungen für adäquate Jobs. Fachleute sprechen diesbezüglich von Dequalifizierung.

Gleichzeitig beobachten Arbeitsmarktexperten eine Verdrängung niedrigqualifizierter Arbeitskräfte durch höherqualifizierte. Konnten sich früher Lehrlinge in großen Betrieben noch hocharbeiten, reicht für eine Stelle als Abteilungsleiter heute oft nicht einmal ein HTL-Abschluss. Führungspositionen werden vorzugsweise mit Betriebswirten besetzt. Dafür erledigen Geisteswissenschaftler als Sachbearbeiter Aufga-



«  
Talente zieht es zu fortschrittlichen Arbeitgebern.  
»

**52% DER BETRIEBE**

kürzen ihre Budgets für digitale Aus- und Weiterbildung oder lassen sie auf niedrigem Niveau stagnieren, obwohl der Talent Gap immer größer wird.

14

fizierter Arbeitskräfte durch höherqualifizierte. Konnten sich früher Lehrlinge in großen Betrieben noch hocharbeiten, reicht für eine Stelle als Abteilungsleiter heute oft nicht einmal ein HTL-Abschluss. Führungspositionen werden vorzugsweise mit Betriebswirten besetzt. Dafür erledigen Geisteswissenschaftler als Sachbearbeiter Aufga-

ben, für die man nicht studiert haben muss. Laut OECD-Bericht deutet einiges darauf hin, dass »der technologische Wandel eine entscheidende Rolle bei der Polarisierung des Arbeitsmarktes gespielt hat«. So sind beispielsweise in einem Sekretariat auch umfassende IT- und Sprachkenntnisse erforderlich.

Um für den digitalen Wandel besser gerüstet zu sein, sind jedenfalls noch größere Anstrengungen nötig. Dem Forschungsbericht »The Digital Talent Gap« von Capgemini und LinkedIn zufolge wird die »digitale

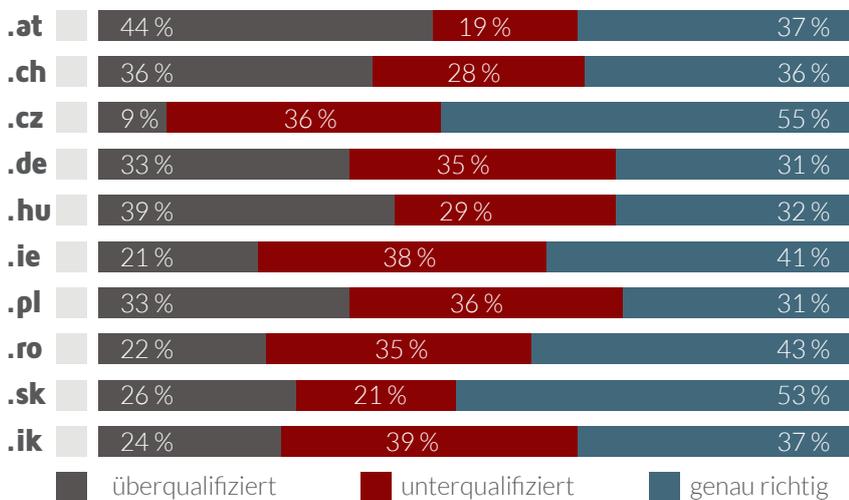
Talentlücke« – die Differenz zwischen Nachfrage und Angebot an digitalen Talenten – immer größer. Dennoch sinken in 52 % der Unternehmen die Budgets für die digitale Aus- und Weiterbildung oder stagnieren auf niedrigem Level. Die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren ihr eigenes Geld und private Zeit in die Entwicklung digitaler Skills. Vor allem die Generationen Y und Z zeigen sich jetzt schon besorgt: 47 % sind der Meinung, ihre derzeitige Qualifikation werde in den nächsten vier bis fünf Jahren überflüssig sein.

Digital versierte Talente zieht es deshalb mehrheitlich zu Arbeitgebern mit fortschrittlichen Trainingsprogrammen. »In Anbetracht der Tatsache, dass Mitarbeiter sich am meisten Sorgen machen, ihre Fähigkeiten könnten redundant werden, ist es für Unternehmen besonders wichtig, dies zu adressieren und klare Entwicklungspfade aufzuzeigen«, sagt Claudia Crummenerl, Head of Executive Leadership and Change bei Capgemini Consulting. »Die digitale Talentlücke wird größer werden und kein Unternehmen kann es sich noch leisten, dies zu ignorieren.«

**>> Neue Wege <<**

Auch Recruiter müssen neue Wege einschlagen, um passende Kandidaten und Unternehmen zueinander zu bringen. Klaus Lercher, Geschäftsführer der Trenkwalder Personaldienste GmbH und Verbandspräsident der Österreichischen Personaldienstleister, nahm kürzlich im Rahmen der Personal Austria die eigene Branche in die Pflicht: »Die Trends gehen ganz klar in Richtung Flexibi-

**WIE STEHT ES UM IHRE QUALIFIKATION BEI DER ARBEIT?**



Quelle: www.jobswypw.at

**UNGENUTZTE TALENTE.** In Österreich ist der Anteil der ArbeitnehmerInnen, die sich für ihren Job überqualifiziert fühlen, mit 44 % sehr hoch.

lität und Digitalisierung. Der Arbeitnehmer von morgen ist ein mobiler Arbeitnehmer, der digital arbeitet, wo und wann er will.« Einige Unternehmen haben noch nicht erkannt, dass ein moderner Arbeitsplatz mehr bieten muss als Gratis-Obst und Kaffee.

Die Nachfrage nach digitalen Lösungen, die Unternehmen bei der Personalsuche unterstützen, ist indessen ungebrochen. Das mehrfach ausgezeichnete Wiener Recruiting-Startup myVeeta verfolgt dabei einen anderen Ansatz: Es ermöglicht Firmen, sich ein eigenes Talente-Netzwerk aufzubauen. So können sie mit ihren ehemaligen Bewerbern, Mitarbeitern, Praktikanten und anderen Talenten langfristig in Kontakt bleiben. Ist ein Job vakant, können die Unternehmen auf den eigenen Pool passender, interessierter Personen zurückgreifen und dadurch rasch und unkompliziert geeignete Kandidaten finden. Das beschleunigt nicht nur die Personalsuche, sondern reduziert auch Aufwand und Kosten um bis zu 50 %.

Seit Anfang 2016 in Österreich erfolgreich unterwegs, ist infolge einer Kapitalerhöhung für Mitte 2018 die Eröffnung einer



Kommunikationsexpertin Sabine Prettenhofer: »Von 30 % der Unternehmen kam keine Rückmeldung auf die Bewerbung.«

Niederlassung in Berlin geplant. »myVeeta konnte sich in den letzten Jahren auf dem österreichischen Markt gut positionieren, die Expansion nach Deutschland ist der nächste logische Schritt«, bestätigt myVeeta-Geschäftsführer Jan Pichler. myVeeta will aber auch Arbeitssuchenden den Prozess der Job-

suche erleichtern. Ein Bewerbungsmanager hilft bei der Erstellung der Unterlagen, versendet und verwaltet die Bewerbungen sowie Kontakte zu den Wunsch-Arbeitgebern – alles automatisch über die Online-Plattform und dennoch auf die Erwartungen der Personalverantwortlichen zugeschnitten.

#### >> Bewerbung via Video <<

Individualität ist – so scheint es, wenn man die standardisierten Bewerbungsformulare auf den Websites großer Unternehmen analysiert – ohnehin kaum gewünscht. Endlose Fragenkataloge geben kaum Raum für berufliche Abstecher und schrecken Interessenten mit »bunten« Lebensläufen eher ab.

Candidate Experience ist für manche Unternehmen offenbar noch ein Fremdwort, wie Sabine Prettenhofer feststellen musste, als sie innovative Bewerbungsmethoden im Selbstversuch testete. Die langjährige Beraterin der Wiener Agentur Identitäter folgte ihrem Mann im September mit Sack und Pack nach Düsseldorf und beschloss, mit dem Ortswechsel auch einen Seitenwechsel zu ►

**em** EINFACH, SCHNELL & JETZT AUCH MIT APPs!

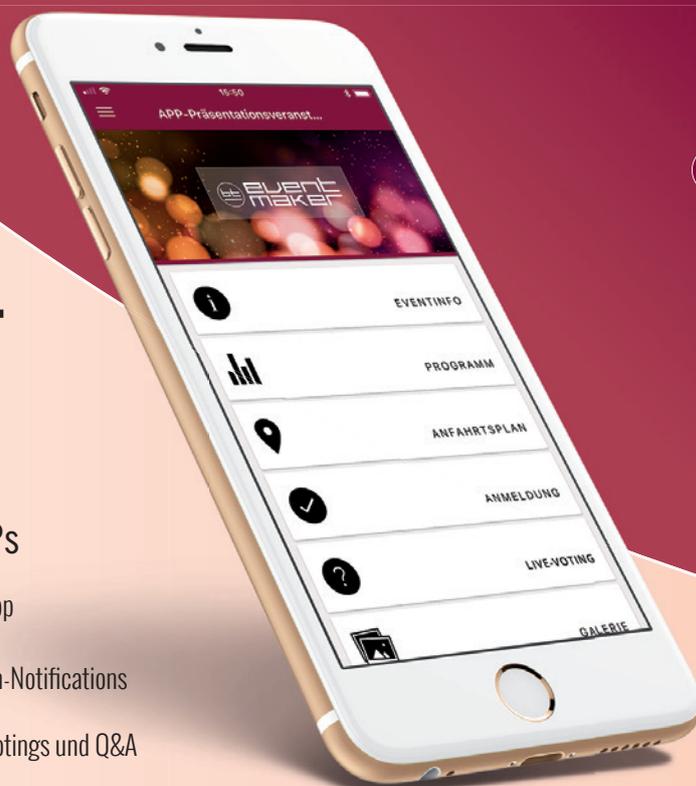
## DAS **bt** event maker EINLADUNGSMANAGEMENT

### EVENTMAKER FUNKTIONEN

-  Personalisierte Einladungsmails
-  Personalisierte Anmelde-Website
-  An- und Abmeldestatistik immer aktuell
-  Fotogalerie & Downloads

### EVENTMAKER APPs

-  Einladung auch per App
-  Event-Updates & Push-Notifications
-  Interaktion mit Live-Votings und Q&A
-  Eintrittskontrolle & Statistik



Interessiert? Mehr Informationen finden Sie unter [www.eventmaker.at](http://www.eventmaker.at)

verbinden. Statt weiterhin Unternehmen den Nutzen von Employer Branding und Corporate Culture näher zu bringen, sehnte sie sich nach praktischer Umsetzung und legte schon ihre Jobsuche recht ungewöhnlich an.

Die Agilität, die Prettenhofer in den vergangenen Jahren mit Leidenschaft von Unternehmen einforderte, sollte sich auch in ihrer Bewerbungsstrategie widerspiegeln. Auf einer eigens gestalteten Website dokumentierte sie ihr »Bewerbungsexperiment« und zog schon im ersten Monat über 900 Besucher an. Anstelle von Lebenslauf und Motivationsschreiben verschickte die quirlige Social-Media-Expertin kurze, originelle Videos. »Mein größtes Hindernis war, das Video überhaupt hochzuladen. Meist gibt es keine technische Möglichkeit dazu oder die Dateien sind zu groß«, erzählt Prettenhofer. Nur wenige Unternehmen, wie etwa Vodafone, sahen diese Art der Bewerbung explizit vor.

Zwei Monate später fällt ihre Bilanz durchwachsen aus. Ihre Website wurde in mehreren Kanälen und Netzwerken verlinkt. Mehrere Firmen meldeten sich aktiv bei ihr via Xing oder LinkedIn; auf die Bewerbungsvideos folgte oft eine prompte Einladung. Bei

16

**47%** DER MITARBEITER

der Generationen Y und Z glauben, dass ihre digitalen Skills bereits in vier bis fünf Jahren überholt sein könnten.

den Gesprächen lernte sie interessante, innovative Unternehmen kennen. Der Verband der deutschen Verkehrsunternehmen kreierte spontan einen neuen Job, zugeschnitten auf ihre vielfältigen Stärken, der Prettenhofer schließlich überzeugte. Ab Dezember wird sie frischen Wind in die verbandseigene Akademie bringen und innovative Lernformate entwickeln.

Ihre mutige, unkonventionelle Vorgangsweise stieß jedoch nicht überall auf Wohlwollen. Eine Personalistin deutete an, gemessen am Aufwand, den sich Prettenhofer »antue«, könnten manche glauben, sie sei bereits sehr verzweifelt auf der Suche. 30 % der Unternehmen gaben gar keine Rückmeldung. »Darunter sind große, bekannte Player, die viel Geld in Employer Branding investieren – umso erstaunlicher, dass trotzdem solche Kardinalfehler passieren«, meint Prettenhofer. »Mit diesen Unternehmen habe ich überhaupt kein Mitleid, wenn sie über Fachkräftemangel klagen.« ■

# FIR VERPA

## WARUM UNTERNEHMEN UND BEWERBER OFT NICHT ZUEINANDER FINDEN, ERKLÄRT CHRISTIAN ERHART, GESCHÄFTSFÜHRER DER ONLINE-PLATTFORM JOBSWYPE.



**(+) PLUS:** Nur jeder Dritte fühlt sich für seinen Job perfekt qualifiziert. Woher kommt dieser »mismatch«?

**Christian Erhart:** Angebot und Nachfrage driften auseinander. Was am Arbeitsmarkt angeboten wird, entspricht oft nicht den Kompetenzen der Bewerber. Ein-Euro-Jobs werden von überqualifizierten Personen besetzt, weil sie keine Aussicht auf eine bessere Stelle haben oder das als Übergangsjob sehen. Es ist nicht ihr Traumberuf, aber irgendwie müssen Arbeitssuchende ja ihr Auskommen finden. Es betrifft vorwiegend Gruppen, die sich die Arbeit nicht unbedingt aussuchen können.

**(+) PLUS:** Daneben gibt es sogenannte »Downshifter«, die sich beruflich verändern wollen und dafür bewusst Abstriche bei Status und Einkommen in Kauf nehmen. Wie können sie potenzielle Arbeitgeber überzeugen?

**Erhart:** Die Frage ist, warum sie es machen – z.B. um ihre Work-Life-Balance zu optimieren. Natürlich kann auch Überforderung dahinterstecken. Wie das im Vorstellungsgespräch argumentiert wird, ist eine andere Geschichte. Es ist ja durchaus legitim, aus dem Karriererad auszusteigen und eine fachlich anspruchsvolle Aufgabe anzustreben, die nicht unbedingt eine Führungsposition beinhaltet.

**(+) PLUS:** Eigentlich müssten sich Unternehmen über das höhere Poten-

zial freuen. Überwiegt dennoch die Befürchtung, überqualifizierte Mitarbeiter könnten sich langweilen?

**Erhart:** Das hängt davon ab, wie es die Personalverantwortlichen interpretieren. Wenn ein Bewerber diesen Downshift will, wird es für das Unternehmen positiv sein, weil er trotzdem zufrieden und motiviert ist. Wenn er sich nur für den Job bewirbt, weil er nichts Besseres findet, ist es problematisch. Das soziale Gefüge im Unternehmen sollte jedenfalls intakt bleiben. Ein großes Thema in diesem Zusammenhang ist die Bezahlung. Das Gehalt ist zwar meist tabu; sollte aber hier ein Austausch unter den Mitarbeitern stattfinden, könnte es durchaus zu Spannungen kommen.

**(+) PLUS:** Durch die zunehmende Digitalisierung fallen Jobs auf der untersten Ebene weg. Bleiben Geringqualifizierte auf der Strecke?

**Erhart:** Das ist je nach Branche unterschiedlich. Der gesamte Bereich der Pfl-

Überqualifikation betrifft vorwiegend Menschen, die sich die Arbeit nicht aussuchen können.

# MEN SSEN CHANCEN

ge wird sicher nicht durch menschenähnliche Roboter ersetzt. In der Produktion ist die Einsparung von Personal aber sehr wahrscheinlich. Die Automatisierung findet schon seit einigen Jahren statt, trotzdem ist die österreichische Wirtschaft sehr erfolgreich. Wir haben derzeit fast Vollbeschäftigung. Das widerspricht eigentlich der These, wonach immer mehr Jobs verschwinden. Ich sehe den gegenteiligen Effekt: Arbeit wird uns nicht ausgehen.

**(+) PLUS:** Wie bringen Sie Angebot und Nachfrage zueinander?

**Erhart:** Wir betreiben eine Jobsuchmaschine und recherchieren auf dem gesamten österreichischen Arbeitsmarkt offene Stellenangebote. Die freien Stellen werden auf unserer Plattform Jobsype präsentiert. Viele Unternehmen kontaktieren uns auch aktiv, diese Angebote werden vorgereiht. Der Vorteil liegt in der größeren Reichweite. Wenn ein Jobangebot nicht wahrgenommen wird, bewirbt sich niemand.

Für Arbeitssuchende bieten wir einen E-Mail Alert-Service: User können sich anmelden und erhalten eine Nachricht, wenn ein passendes Jobangebot eintrifft. Außerdem publizieren wir regelmäßig einen Blog mit Tipps für Bewerber.

**(+) PLUS:** Woran liegt es, wenn sich für ein Jobangebot keine geeigneten Bewerber melden?

**Erhart:** Aufgrund unserer Erfahrungen wissen wir, dass Inserate oft nicht die gewünschte Außenwirkung zeigen. Die Darstellung ist hier entscheidend, aber natürlich auch die Textierung. Das betrifft vor allem relevante Schlagwörter, nach denen potenzielle Mitarbeiter suchen. Es hilft recht wenig, wenn im Titel »Küchenleiter«



**CHRISTIAN ERHART:**  
»ARBEIT WIRD UNS  
NICHT AUSGEHEN.«

steht, aber keine verwandten Begriffe in der Stellenbeschreibung vorkommen. Das Inserat wird dann nicht gefunden. Fachbezeichnungen wie »Chef de Rang« oder »Sous Chef« sollten im Text aufscheinen.

**(+) PLUS:** Können es sich Unternehmen noch leisten, Bewerber mit ausländischem Namen auszuschließen, wie das in Studien nachgewiesen wurde?

**Erhart:** Firmen verpassen Chancen, wenn sie aufgrund dieser Vorurteile geeignete Leute nicht berücksichtigen. Erst

wenn sich Firmen die Arbeitskräfte nicht mehr aussuchen können, werden Name und Herkunft keine Rolle spielen. Im Tourismus herrscht bereits ein massiver Fachkräftemangel.

Für Betriebe, die im Ausland gezielt nach Personal suchen wollen, bieten wir seit kurzem einen völlig neuen Service: Das deutschsprachige Jobangebot wird mit Schlüsselwörtern in der Landessprache versehen und in den östlichen Nachbarländern Österreichs auf Jobplattformen publiziert. Die Resonanz ist bereits sehr gut. ■

# »Österreich zu einem Musterland der Inklusion machen«



**(+) PLUS:** bauMax ist seit zwei Jahren Geschichte. Schmerzt das traurige Ende noch sehr?

**Martin Essl:** Eine Restrukturierung eines großen Familienunternehmens ist immer eine große Herausforderung. Es gab eine Hochschaubahn der Gefühle. Wir haben bauMax 35 Jahre sehr erfolgreich zum Marktführer in der Do-it-yourself-Szene in Österreich und Zentraleuropa aufgebaut. Wir waren in neun Ländern Europas tätig und beschäftigten 11.000 Mitarbeiter. Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat dann eine völlige Veränderung der Rahmenbedingungen in Zentraleuropa bewirkt, die zu einem Umsatzrückgang von bis zu 50 % führte. Wie geht man mit solchen Krisensituationen um? Als Eigentümer tragen wir die Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familien. Es ist uns mit einem tollen Team und den Einsatz aller Betroffener gelungen, im Verkaufsprozess 9.000 Arbeitsplätze zu sichern – unter Einsatz großer Teile des Vermögens der Familie. Beim Verkauf eines Unternehmens kann man keinen Schönheitswettbewerb gewinnen. Aber es war uns wichtig, erhobenen Hauptes den laufenden Betrieb an Nachfolgeunternehmen mit den vielen Mitarbeitern zu übergeben.

**(+) PLUS:** Anders als beispielsweise in den USA, wo unternehmerisches Scheitern als wichtige Erfahrung gilt, wird man in Österreich gesellschaftlich fast geächtet. Wie ist man Ihnen danach begegnet?

**Essl:** Die Frage ist, was man als unternehmerisches Scheitern versteht. Wir haben 160 Standorte betrieben und Arbeitsplätze geschaffen, die jetzt eben unter einer anderen Flagge laufen. Das Unternehmen und die Marke sind nicht mehr vorhanden – das ist bitter genug. Ich möchte nichts schönreden, aber bei einer Insolvenz wären alle Arbeitsplätze weg gewesen. Wir haben uns vorbildlich verhalten. Deshalb ist das Feedback, das ich aus Wirtschaftskreisen bekomme, überaus positiv. Ich nutze mein Netzwerk nun intensiv für meine sozialen Projekte. Man bringt mir dabei viel Wertschätzung entgegen.

Seit dem Verkauf der Heimwerker-Kette bauMax widmet Martin Essl, ehemaliger Chef und Sohn des Firmengründers, den Großteil seiner Zeit der Philanthropie und kämpft für eine Welt mit weniger Barrieren. Im Report(+)PLUS-Interview spricht er über unternehmerische Verantwortung, sein »neues« Leben und wie Inklusion gelingen kann.

VON ANGELA HEISSENBERGER



Foto: Ashoka CEE



## ZUR PERSON

> Martin Essl, Jahrgang 1962, führte das von seinem Vater, Karlheinz Essl sen., gegründete Familienunternehmen bauMax von 1999 bis 2014 und wechselte danach in den Aufsichtsrat. Die Firmengruppe zählte viele Jahre zu den führenden europäischen Baumärkten. 2010 betrieb der Konzern 160 Filialen in Österreich und acht zentral- und osteuropäischen Ländern. 2011 schlitterte das Unternehmen in eine massive Krise, die schließlich in den Verkauf des Konzerns endete.

Martin Essl war 2006 »Entrepreneur of the Year« und wurde mehrfach für sein soziales Engagement ausgezeichnet. Über die gemeinnützige Privatstiftung Essl Foundation fördert er Aktivitäten und Innovationen für Menschen mit Behinderung. Im Februar 2018 findet unter seiner Ägide in Wien die nächste »Zero Project Conference« zum Austausch von internationalen Innovatoren statt.

INFO: [www.zeroproject.org](http://www.zeroproject.org)

19

IN DER REGEL SIND MITARBEITER MIT BEHINDERUNG **BESONDERS ENGAGIERT TÄTIG** UND WIRKEN POSITIV AUF DAS KLIMA DES TEAMS.

**(+) PLUS:** Bereits zu bauMax-Zeiten haben Sie sich sehr um die Integration von Menschen mit Behinderung bemüht. Warum ist Ihnen das so ein großes Anliegen?

**Essl:** Menschen mit Behinderung werden benachteiligt, oft aus der Gesellschaft ausgeschlossen. Man gibt ihnen oft gar keine Chance. Aus christlicher Überzeugung heraus haben wir zunächst ein paar Menschen mit Behinderung beschäftigt. Als ich 1999 die operative Leitung des Unternehmens übernahm, habe ich ganz systematisch in allen Filialen, in allen Ländern mindestens ei-

ne Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mit Behinderung angestellt. Insgesamt waren es zuletzt 265. Alle Menschen, ob mit oder ohne Behinderung, haben besondere Talente. Es kommt nur darauf an, diese Talente zu erkennen und richtig einzusetzen. Wir haben sehr gute Erfahrungen damit gemacht, denn auch die Teams werden gestärkt. Alle gehen viel sorgsamer miteinander um.

**(+) PLUS:** Wissen Sie, was aus Ihren früheren Mitarbeitern geworden ist?

**Essl:** Ich habe kürzlich erfahren, dass

von 3.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wir in Österreich beschäftigt hatten, noch 18 beim AMS gemeldet sind. Das ist eine große Erleichterung für uns. Die Mitarbeiter mit Behinderung haben alle einen Job angeboten bekommen, dafür habe ich mich persönlich eingesetzt. Die Hauptlast haben wir als Familie getragen, aber eigentlich war es eine tolle Leistung jedes und jeder Einzelnen. In dieser Krise sind alle füreinander eingestanden. Sogar in der heißen Phase hat niemand das Unternehmen verlassen. Das ist keine Selbstverständlichkeit und hat viel mit der Unternehmenskultur zu tun, die wir wirklich gelebt haben und die nicht nur auf dem Papier bestand.

**(+) PLUS:** Warum scheuen so viele Unternehmen davor zurück, Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben?

**Essl:** Nur 22 % der Unternehmen beschäftigen eine ausreichende Anzahl an Menschen mit Behinderung. Das zeigt: Die meisten haben eine große Distanz zu diesem Thema. Dazu kommen die komplizierten Rahmenbedingungen, die in allen Bundesländern unterschiedlich sind. Das ist für große Unternehmen unverständlich und viel zu kompliziert. Schon deshalb zahlen viele Unternehmen lieber die Ausgleichstaxe, statt sich mit der Integration von Menschen ►



Zero Project präsentiert vorbildliche Innovationen und Modelle zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung in 180 Ländern.

20

## ICH MÖCHTE NICHTS SCHÖNREDEN, ABER BEI EINER INSOLVENZ VON BAUMAX WÄREN ALLE ARBEITSPLÄTZE WEG GEWESEN.

► mit Behinderung näher zu befassen. Aus diesem Grund sehen wir eine wichtige Aufgabe darin, Organisationen mit Informationen und Ideen zu versorgen, die im eigenen Unternehmen eingesetzt werden können.

**(+) PLUS:** Wie sieht Ihr Engagement heute aus?

**Essl:** Seit drei Jahren habe ich die Möglichkeit, ein neues Leben zu führen und mich mit Aufgaben zu beschäftigen, die unglaublich viel Freude machen und sinnerfüllend sind. Die Wurzeln liegen natürlich in meiner Vergangenheit. Wenn man einen neuen Weg einschlägt, ist man ja nicht plötzlich ein anderer Mensch; da schwingt sehr viel an Erfahrungen mit. Ich habe mich auf zwei Schwerpunkte verlegt: Das sind einerseits Entwicklungen im Immobilienbereich, um den Lebensunterhalt meiner Familie zu sichern. Gleichzeitig ist es mir wichtig, viel Zeit in die Unterstützung von Menschen mit Behinderung zu investieren. Hier gebe ich Unternehmen meine 30-jährige Erfahrung philanthropisch, also ohne Gewinnabsicht, weiter.

**(+) PLUS:** Welche Aktivitäten setzen Sie?

**Essl:** Wir haben heuer in sieben Landeshauptstädten Unternehmensdialoge geführt

und 960 Personen und Organisationen erreicht. In einem eigens produzierten Magazin beschreiben wir 43 Erfolgsmodelle zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. Darunter sind Kleinstunternehmen mit sechs Mitarbeitern, einer davon mit Behinderung, aber auch große Organisationen wie das Universitätsklinikum Graz, das fast 7.000 Mitarbeiter beschäftigt, von denen 658 eine Behinderung haben. Wir haben zur Verdeutlichung bei Frau Prof.



Mensi-Klarbach an der Wirtschaftsuniversität eine Studie in Auftrag gegeben und einen kleinen Film finanziert, in dem sich einige Unternehmen vorstellen und von ihren Erfahrungen mit Inklusion erzählen.

In den Dialogen präsentieren wir einige dieser Modelle, um zu zeigen, welche Erfolgskriterien es gibt. Wir informieren mit den einschlägigen Sozialorganisationen über Förderungsmaßnahmen und beantworten alle Fragen, die sich in diesem Kontext stellen. Die Veranstaltungen waren so erfolgreich, dass wir mit dem Sozialministerium übereingekommen sind, die Dialoge nächstes Jahr auch für einzelne Branchen zu intensivieren. Wir haben dazu schon sehr spannende Best Practices aus der ganzen Welt gefunden.

**(+) PLUS:** Womit beschäftigt sich die Essl Foundation?

**Essl:** Diese gemeinnützige Stiftung habe ich vor zehn Jahren mit meiner Frau und meinen vier Kindern ins Leben gerufen. Sie hat das Ziel, Menschen mit Behinderung zu unterstützen und zu fördern. Die Gründung fiel zeitgleich mit der »UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung« zusammen, die sich auf vier Hauptthemen bezieht: Bildung, Beschäftigung, Barrierefreiheit und selbstbestimmtes Leben. 172 Länder haben diese UN-Konvention bereits ratifiziert und sich damit zu Maßnahmen verpflichtet, die Menschen mit Behinderung die gleichen Chancen geben. Nach zwei Jahren haben wir erstmals in 15 Ländern eva-

luiert, wie weit die UN-Konvention schon verwirklicht wurde. Mittlerweile liefern uns 4.064 Experten aus 180 Ländern Informationen zu sozialen Innovationen, die wir wissenschaftlich auswerten und diese weitergeben. Die Ergebnisse veröffentlichen wir in Reports und in Konferenzen und machen sie im Internet zugänglich. Die Zero Project Konferenz 2017 fand zum vierten Mal in der UNO-City Wien statt, mit 600 Teilnehmern aus 80 Ländern.

Die Essl Foundation verfügt über einen Beraterstatus in der UNO. Wir halten unsere Augen und Ohren auf der ganzen Welt offen. Aus meiner unternehmerischen Erfahrung weiß ich, wie viel Innovationen bewirken können. Im Sozialbereich ist das noch kein Standard. Aus diesem Grund gibt die Essl Foundation diesen Innovatoren eine Bühne, damit sie über ein weltweites Netzwerk ihre Initiativen vorstellen und als Vorbild für andere zum Wohle möglichst vieler Menschen mit Behinderungen dienen.

**(+) PLUS:** Welche Voraussetzungen braucht es, damit Inklusion gelingt?

**Essl:** Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung muss von ganz oben gewünscht sein. Die Unternehmer und das Management müssen voll hinter der Sache stehen. Mitarbeiter mit Behinderung müssen darauf gut vorbereitet werden, aber auch die künftigen Kollegen in den Abteilungen. Ich möchte Unternehmen dabei zum Umdenken bewegen. Jeder Mitarbeiter, ob mit oder ohne Behinderung, sollte ja entsprechend seiner Fähigkeiten bestmöglich eingesetzt werden. Das hat keinen sozialen Aspekt, sondern ist von wirtschaftlicher Vernunft geleitet. Wenn jemand im Rollstuhl sitzt, bedeutet das keinesfalls, dass er in einem Unternehmen keine Leistung erbringen kann. Das Gegenteil ist der Fall, in der Regel sind Mitarbeiter mit Behinderung besonders engagiert tätig und bringen einen sehr positiven Wind in das Klima des Teams.

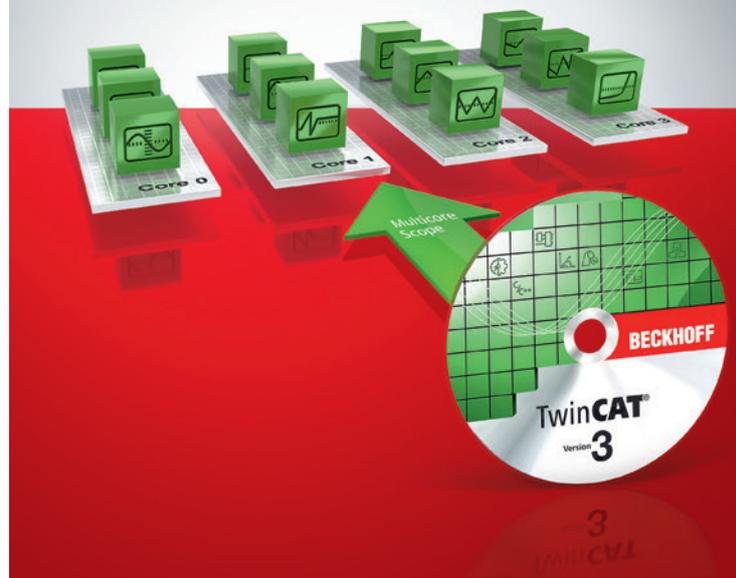
**(+) PLUS:** Welche Pläne haben Sie für das kommende Jahr?

**Essl:** Momentan bereiten wir für Februar 2018 die Konferenz zum Thema Barrierefreiheit vor. Wir haben Anmeldungen von 700 Innovationen bekommen, ca. 70 präsentieren wir unter dem Titel »Die virtuelle barrierefreie Stadt«. Das wird eine spektakuläre Sache. Mein Traum wäre es, wenn sich Immobilienentwickler gemeinsam mit Kommunen bereit erklären, barrierefreie Stadtentwicklungen auf die Beine zu stellen. Das wäre gut für Menschen mit Behinderung, aber auch für Menschen im Alter und für Mütter mit kleinen Kindern. Es braucht immer zuerst Ideen, die zum Trend werden, bis ein System daraus entwickelt wird. In der Wirtschaft funktioniert das auch so.

**(+) PLUS:** Was ist Ihre Vision?

**Essl:** So mir Gott die Kraft gibt, möchte ich einen Beitrag dazu leisten, dass sich Österreich zu einem Musterland der Inklusion entwickeln kann. Österreich ist ein kleines, begütertes Land. Ich glaube, das ist durch Anstrengungen vieler Stellen durchaus möglich. Unser Ziel ist die völlige Gleichstellung, die UN-Konvention soll überall umgesetzt sein. Auf dem Jakobsweg habe ich Gott das Versprechen gegeben, wenn wir die Arbeitsplätze von bauMax absichern können und wir einen guten Abschluss schaffen, künftig die Hälfte meiner Zeit für eine Welt ohne Barrieren einzusetzen. Es ist schon so vieles Neues entstanden. Das macht mich glücklich und schenkt mir viel Freude. ■

# Das Multicore-Oszilloskop für Big Data: TwinCAT 3 Scope.



## [www.beckhoff.at/TwinCAT-3-Scope](http://www.beckhoff.at/TwinCAT-3-Scope)

Mit dem TwinCAT Scope werden messtechnische Anwendungen auch für „Big Data“ denkbar einfach: Der Multicore-Support ermöglicht die Aufzeichnung und Darstellung von sehr großen Datenmengen. Das Software-Oszilloskop ist vollständig in die TwinCAT-Steuersystemarchitektur integriert und ermöglicht über das Charting-Tool die einfache grafische Darstellung von Signalverläufen.

- Hohe Performance durch Multicore-Support
- Einfaches, intuitives Engineering
- Nahtlose Integration in Visual Studio®
- Hohe Abtastrate im µs-Bereich
- Trigger-gesteuerte Aufnahmen
- Analysen zur Laufzeit

# BUSINESS 4.0

SIE HABEN IM WETTBEWERB DIE NASE VORN UND ERFINDEN SICH SELBST UND IHR KERNGESCHÄFT, WENN ES SEIN MUSS, AUCH WIEDER GANZ NEU. WAS MACHEN DIE CHAMPIONS DER DIGITALISIERUNG BESSER?

VON ANGELA HEISSENBERGER



**> Konrad Forsttechnik** ist einer der Hidden Champions in Österreichs Maschinenindustrie. Der Weltmarktführer bei Forstkränen, besonders für Holzbringung in steilem Gelände, exportiert vor allem nach Japan und Chile. Seit November läuft die Produktion in Preitenegg im Lavanttal in einer »verschwendungsfreien« Fabrik: Arbeiter und Materialien, Halb- und Fertigteile bewegen sich auf kürzesten Wegen und werden immer zeitgerecht bereitgestellt.

Den Startschuss für das neue Produktionslayout gab Geschäftsführer Markus Konrad, als er 2015 den Betrieb von seinem Vater, Firmengründer Josef Konrad, übernahm. »Ich wollte die Produktion auf neue Beine stellen. Das Ziel war es, die C-Teile so nah wie möglich an die Montage zu bringen. Von Schrauben bis zu ElektrokompONENTEN läuft nun alles vollautomatisch«, sagt Konrad. Begleitet wurde die Lean-Initiative vom Industriespezialisten Bossard, der zur Optimierung der Produktionslogistik an Bord geholt wurde. Mehr als 380 Kleinteile lagern in sogenannten »Smart Bins«. Fällt der Füllstand eines Behälters unter eine festgelegte Grenze, wird automatisch ein Bestellvorgang ausge-

löst. Mittels App kann der gesamte Prozess inklusive Lieferzeitpunkt in Echtzeit überwacht werden. Das System spart Zeit und Geld – fast 85 % der Kosten im Kleinteilbereich entfallen auf logistische Prozesse.

## >> Vorausdenken <<

So vorausschauend wie der Kärntner Maschinenhersteller agieren nur wenige Unternehmen. Gerade Klein- und Mittelbetriebe schieben den nötigen Transformationsschub auf und vergeben dadurch wertvolle Chancen im Wettbewerb. »Österreichs Wirtschaft basiert bis heute auf der Old Economy. Mithilfe der neuen Technologien wie künstlicher Intelligenz können unsere Hidden Champions zu Global Leaders werden und damit einen neuen Wachstumstrend starten«, erläutert Michael Zettel, Country Managing Director von Accenture Österreich.

Eine im Sommer 2017 unter den heimischen Top-100-Betrieben durchgeführte Erhebung zeigt, dass die Umsätze der größten Unternehmen im vergangenen Jahr deutlich gesunken sind,

während die Profitabilität gesteigert werden konnte. Deutschlands Top-Player agieren in die andere Richtung: Sie opfern die Profitabilität für ein höheres Wachstum. »Österreichs Konzerne halten an dem fest, was sie haben, sie bewahren und optimieren ihr Geschäft«, analysiert Zettel. »Die Welt der Digitalisie-

**Markus Konrad.**  
Produktion in »verschwendungsfreier« Fabrik.



Foto: thinkstock, Bossard Austria-Konrad Forsttechnik



**Michael Zettel, Accenture.** Von Hidden Champions zu Global Leaders.

«... rung ist aber keine Welt des Bewahrens. Sie ist eine Welt des Probierens.»

Schätzungen zufolge könnte der Einsatz neuer Technologien wie Künstlicher Intelligenz (KI) das BIP-Wachstum bis 2035 von 1,4 auf 3 % anheben. Diese Botschaft ist bei den österreichischen Managern durchaus angekommen. 88 % der Befragten erwarten innerhalb der kommenden drei Jahre eine »komplette Transformation« oder zumindest eine »signifikante Veränderung« durch KI in der eigenen Industrie. Diese Zahl liegt weit über den Vergleichswerten aus Deutschland und der Schweiz. Ein Drittel der Unternehmenslenker plant »erhebliche Investitionen«.

**>> Keine Frage der Größe <<**

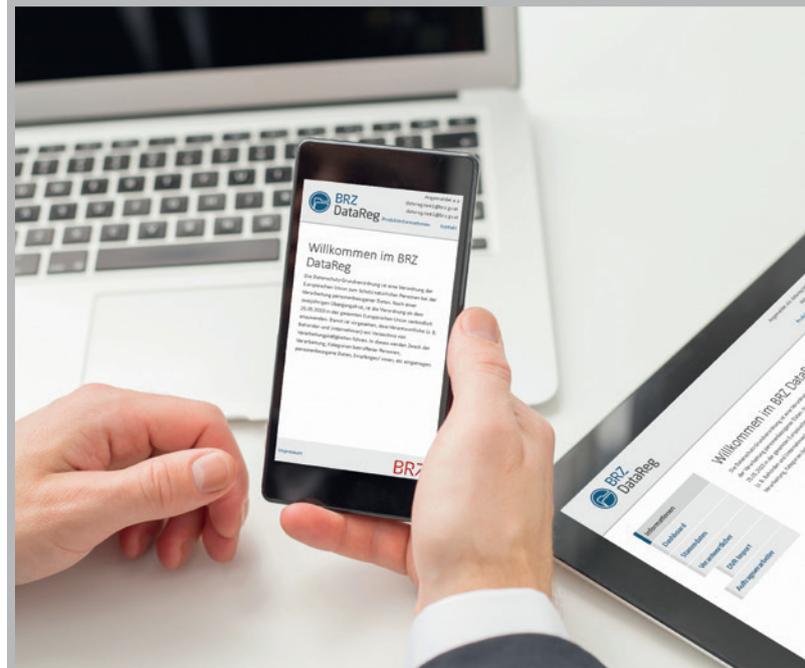
Die Weichenstellung in Richtung Zukunft betrifft Klein- und Mittelbetriebe gleichermaßen. Gerade unter ihnen gibt es noch viel Nachholbedarf, wie das Beratungsunternehmen Arthur D. Little gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Österreich attestierte. Der Großteil der heimischen KMU könne nach dem eigens entwickelten Digitalisierungsindex den Kategorien »Digitaler Neuling« oder »Digital bewusst« zugeordnet werden. Die höchste Stufe »Digitaler Champion« erreichen nur wenige Betriebe. »Digitalisierung ist keinesfalls nur eine Sache der großen Unternehmen, vielmehr müssen auch die kleineren und mittleren Unternehmen die Chancen rechtzeitig erkennen«, wie Wilfried Sihm, Professor an der TU Wien und Geschäftsführer von Fraunhofer Austria, anlässlich des Propak-Trendtags 2017 des Fachverbands der papier- und kartonverarbeitenden Industrie betonte.

Vor allem Produktionsunternehmen haben die Zeichen der Zeit früh erkannt. Viele Betriebe befinden sich nach Anlaufschwierigkeiten bereits in der Wachstumsphase und bieten smarte, innovative Produkte an oder straffen ihre Prozesse über netzwerkfähige Maschinen. Auch die Reduzierung der Losgrößen ist ein allgegenwärtiges Thema. Die Papier- und Kartonindustrie, eine seit Jahren stark unter Druck stehende Branche, stellt sich bereits diesen Herausforderungen.

Eines der Vorzeigeunternehmen ist Marzek Etiketten + Packaging. Das Traiskirchner Familienunternehmen stellt hochveredelte Qualitätsetiketten in Hybrid- und Offset-Digitaldruckverfahren für Getränke und Lebensmittel her ▶

Foto: Martina Draper

23



## Datenschutz neu: Sie haben damit ein Problem? Wir haben die Lösung!

Ab Mai 2018 gilt die neue Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Unternehmen und Organisationen, die sie nicht entsprechend umsetzen, drohen empfindliche Strafen. Transparenz in Bezug auf Ihre Datensammlung, -verwendung und -verarbeitung ist gefragt, denn die neue Rechtslage verschiebt viele Pflichten von der Aufsichtsbehörde hin zu den Verantwortlichen und Auftragsverarbeitern. So müssen diese zukünftig selbst ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten führen und die Sicherheit der Verarbeitung gewährleisten.

Das und vieles mehr erfahren Sie am 11. Jänner oder am 1. Februar 2018 im Bundesrechenzentrum bei unseren Informationsveranstaltungen rund um die neue DSGVO. Außerdem präsentiert unser Rechtsexperte Markus Charwat anhand von Beispielen aus der Praxis die umfangreichen Funktionalitäten von »BRZ DataReg«.

Mit diesem Produkt bietet das BRZ ein kompaktes Register für das Verzeichnen von Verarbeitungstätigkeiten. Die Web-Lösung wurde auf Basis aller rechtlichen Vorgaben der aktuellen Datenschutz-Grundverordnung umgesetzt. Laufende Updates berücksichtigen zukünftige legislative Änderungen.

Damit steht den AnwenderInnen rund um die Uhr ein rechts- und datensicheres Register zur Verfügung und sie sparen sich Ausgaben für die Erstellung, Wartung und Weiterentwicklung einer eigenen Lösung. So einfach kann Datenschutz sein.

**Info-Veranstaltungen**

Wenn Sie am 11. 1. 2018 oder am 1. 2. 2018 zur Informationsveranstaltung ins BRZ kommen wollen, dann bitten wir um Anmeldung unter [datareg@brz.gv.at](mailto:datareg@brz.gv.at).

BEZAHLTE ANZEIGE



**Tischlerei Radaschitz.** Edles Interieur made in Austria.

**Höchste Qualität.** Spezialetiketten mit Lederimitateffekt von Marzek.



24

► und wurde heuer von der World Label Association zum vierten Mal zum Weltmeister gekürt. Ein neues Werk zur Produktion flexibler Verpackungen und Rundum-Etiketten ging im Sommer 2017 in Ungarn in Betrieb. Auch die Standorte in Österreich und der Ukraine werden mit modernen Technologien ausgestattet. »Unsere Stärken sind die langjährige Anwendungskompetenz sowie das Eingehen auf individuellen Kundenbedarf. Auf persönliche Kundennähe wurde von der Familie stets großen Wert gelegt«, sagt Michael Wareka, der das Unternehmen in vierter Generation führt.

**>> Qualität zählt <<**

»In der Ära der Digitalisierung weisen Geschäftsmodelle zunehmend disruptive Elemente auf. Zunehmend ist es nicht mehr entscheidend, die technologisch beste Lösung auf den Markt zu bringen, sondern das überzeugendste Gesamtkonzept zu entwickeln«, meint Roland Sommer, Geschäftsführer der »Plattform Industrie 4.0«.

Der Weg zu neuen Geschäftsfeldern führt mitunter – wie im Fall der steirischen Tischlerei Radaschitz – von der Riegersburg nach Notting Hill. Mit bodenständigem Handwerk, Hightech und einer ordentlichen Portion Wagemut gelang es den Brüdern Hannes und Bernd Radaschitz, sich am Londoner Immobilienmarkt als Luxusanbieter im Interieur-Bereich zu etablieren. Inzwischen zieht das Büro »Interior iD« hochkarätige Aufträge an Land. Die Kunden sind meist vermögende Geschäftsleute aus Osteuropa oder dem Nahen Osten, auch ein prominenter französischer Fußballspieler ließ sich ein Apartment einrichten. Im Luxustempel »One Hyde Park« – angeblich die

“ Nicht die technologisch beste Lösung ist entscheidend, sondern das überzeugendste Gesamtkonzept. ”

teuerste Immobilie der Welt – statteten die Steirer sechs Apartments mit exquisitem Interieur aus. Auftraggeber sind meist Architekten oder Designer, die Endkunden halten sich in der Regel diskret im Hintergrund.

Produziert wird nach wie vor im elterlichen Betrieb in der Oststeiermark, geliefert wird an die mondänsten Adressen rund um den Erdball. Möglich wird die internationale Arbeitsteilung durch eine perfekt abgestimmte Wertschöpfungskette. Der Hightech-Kommunikationsraum im Erdgeschoß der Riegersburger Tischlerei spielt alle Stückerln: Ein großformatiger Bildschirm und Head-up-Kameras erleichtern das Besprechen und Adaptieren von Skizzen und Plä-

nen per Videokonferenz. In der Werkstatt trifft traditionelles Handwerk auf das digitale Zeitalter. Modernste CNC-Maschinen und eine neue Hochglanz-Lackieranlage sorgen für absolute Präzision. Das Herzstück ist jedoch die betriebseigene Schlosserei, in der Scharniere und Beschläge nach jahrhundertalter Tradition hergestellt werden.

Um hochqualitatives Handwerk auch wieder für die Mittelschicht erschwinglich zu machen, kreierten die Brüder im Vorjahr die Marke »Mobilamo«. Über einen Webshop können Kunden ihre Designer-Möbel online selbst konfigurieren. Auch im Yachtbau sehen die beiden Potenzial – die Reise könnte noch sehr weit gehen. ■

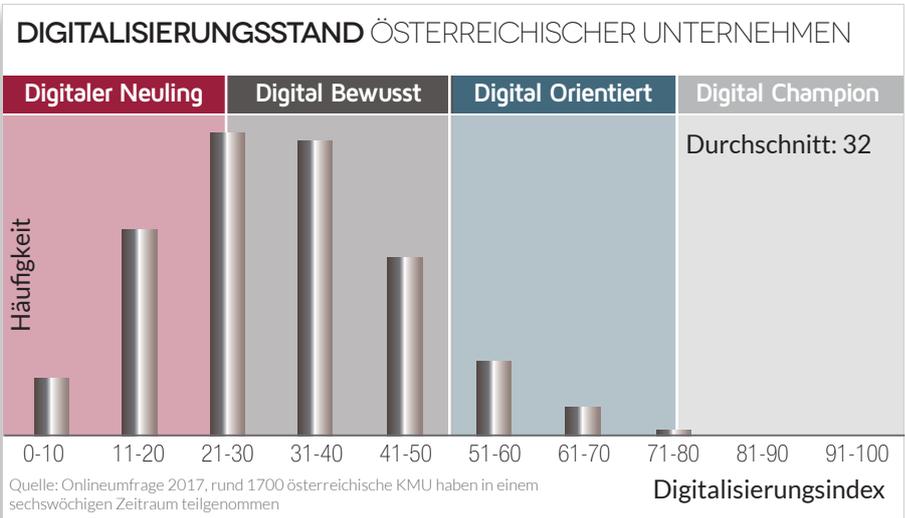


Foto: Marzek Etiketten+Packaging

# »» IN DEN MARKT HINEINSPÜREN ««

EINST TRADITIONSREICHER HERSTELLER VON KAMERAS, HAT SICH KONICA MINOLTA INZWISCHEN ALS ANBIETER FÜR IT-LÖSUNGEN NEU AUFGESTELLT. DIE MITARBEITER NEHMEN BEI DIESEN VERÄNDERUNGSPROZESSEN DEN WICHTIGSTEN PLATZ EIN, MEINT JOHANNES BISCHOF, GESCHÄFTSFÜHRER DER KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS AUSTRIA.



**JOHANNES BISCHOF :**  
»Die Interaktion zwischen Mensch, Equipment und Umgebungen verändert sich stark.«

**(+) PLUS:** Konica Minolta musste sich in der 140-jährigen Unternehmensgeschichte immer wieder neu erfinden. Wie ist das gelungen?

**Johannes Bischof:** Konica Minolta steht im regen Austausch mit seinen Kunden. Bei jeder Gelegenheit spüren wir sehr genau in den Markt hinein und erkennen so frühzeitig neue Geschäftsfelder. Unsere Innovationen beispielsweise in den Bereichen der Optik, Bildgebung und Sensorik werden heute auf neue Anwendungsfelder übertragen bzw. aus neuen Zugängen heraus weiterentwickelt.

**(+) PLUS:** Braucht es vor allem Mut, um über den Tellerrand zu blicken und sich sogar vom bewährten Kerngeschäft zu verabschieden?

**Bischof:** Ja, absolut. Eine gewisse Neugierde und Offenheit, Dinge anders zu sehen, braucht es sicher. So haben wir uns längst aus dem Geschäft mit den Kameras verabschiedet und stellen uns nun als IT-Services-Provider neuen Kerngeschäften.

**(+) PLUS:** Welche Voraussetzungen sind notwendig, damit ein Unternehmen in dynamischen Zeiten rasch reagieren kann?

**Bischof:** Wir agieren an der Schnittstelle zwischen analogen und digitalen Informationsflüssen und verfügen über ein sehr gesamthafes Prozessverständnis – so sind wir auch in einer optimalen Position, unsere Kunden bei der Umsetzung ihrer Digitalisierungsstrategien zu unterstützen. Wesentlicher Erfolgsfaktor dabei ist eine Unternehmenskultur, in der man eine offene Kommunikation pflegt und bereichsübergreifend den Erfolg des Kunden voranbringt.

**(+) PLUS:** Welchen Platz nehmen Mitarbeiter bei diesen Veränderungsprozessen ein?

**Bischof:** Sie nehmen den wichtigsten Platz ein. Konica Minolta Österreich hat sehr viele langjährige Mitarbeiter, die nicht nur fachlich und menschlich glänzen. Sie bringen auch die nötige Entschlossenheit mit. Wir begleiten sie selbstverständlich mit umfassenden Weiterbildungsprogrammen und Initiativen, die diesen Wandel beschleunigen.

**(+) PLUS:** Wie wird der Arbeitsplatz der Zukunft aussehen?

**Bischof:** Die Interaktion zwischen Mensch, Equipment und Umgebungen verändert sich stark. Das stellt die Unternehmens-IT vor immer neue Herausforderungen.

Bedenkt man, dass sich in den nächsten zehn Jahren die Anzahl an verbundenen Geräten vervierfachen wird, wird klar, dass es komplett neue Lösungen braucht: Arbeitsplätze sollte man nicht länger als Orte verstehen, sondern als Situationen, die man technisch und prozessorientiert optimieren kann, und dafür haben wir ein Werkzeug entwickelt – den Workplace Hub.

**(+) PLUS:** Welche Rolle spielt künstliche Intelligenz bei diesen Szenarien?

**Bischof:** Mit dem Workplace Hub bringt Konica Minolta die gesamte Unternehmens-IT des Kunden auf eine einfach bedienbare gemeinsame Plattform. Mittels künstlicher Intelligenz wird das gesamte IT-System so organisiert, dass es den Endanwender in seiner Arbeit optimal unterstützt und auch mit neuen Aufgabenstellungen oder der Weiterentwicklung der Organisation mitwächst. Durch den modularen Aufbau des Workplace Hub kann dieser in Büroumgebungen mit mobilen Arbeitsplätzen ebenso überzeugen wie beispielsweise in der industriellen Fertigung.

**(+) PLUS:** Ist das papierlose Büro eine Utopie?

**Bischof:** Papier bleibt auch im digitalen Zeitalter ein wesentliches Speicher- und Arbeitsmedium. Uns geht es vielmehr darum, den Druck und die Nutzung von Papier ressourcen- und kostenschonender zu gestalten. Wir achten auf den Gesamtprozess. Papier wird aus den Büros nicht verschwinden. ■



Verpflichtende Energieberatung und Audits bringen das Thema Energie in den Fokus der Betriebskosten von Unternehmen. Optimaler Energieeinsatz – eine Win-win-Situation für Umwelt und Wirtschaft.

VON KARIN LEGAT

# Ökologisch effizient

26



## »Die heimische Wirtschaft

hat die Bedeutung von Energieeffizienz erkannt«, betont Peter Traupmann, Geschäftsführer der Österreichischen Energieagentur, zufrieden. Die österreichischen Unternehmen, die vom Energieeffizienzgesetz (EEffG) erfasst sind, haben 2016 rund 10.000 Energiesparmaßnahmen im Volumen von 7,21 Petajoule gemeldet. Insgesamt spielt der Industriesektor eine wichtige Rolle. Er war im vergangenen Jahr für knapp 30 % des Endenergieverbrauches in Österreich verantwortlich.

## >> Neue Energiestrategie <<

Bei Energieeffizienz im industriellen Sektor punktet das geplante Verbundprojekt NEFI (New Energy for Industry), das im Rahmen der FTI-Strategie Vorzeigeregionen des KLIEN gefördert wird. Über den Zeitraum von acht Jahren werden unter der Verbundkoordination des Austrian Institute of Technology (AIT) gemeinsam mit den Partnern Montanuniversität Leoben, OÖ Energiesparverband und OÖ Wirtschaftsagen-



Die überschüssige Energie aus der DeCONOX-Rauchgasreinigungsanlage des Zementwerks Hofmann wird in das Kirchdorfer Fernwärmenetz eingespeist.

tur Business Upper Austria neue Projekte entwickelt sowie erprobte Technologien demonstriert und zur Marktreife gebracht. Dazu zählen industrielle Abwärmenutzung wie die Auskopplung von Hochtemperaturwärme für die Dampfversorgung benachbarter Industriebetriebe, erneuerbare Energietechnologien wie PV oder Biomasse

sowie Speichertechnologien wie innovative PCM Hybridspeicher und adiabate Druckluftspeicher. Ziel ist die vollständige Dekarbonisierung der Industrie und der Einsatz von bis zu 100 % erneuerbarer Energie.

Derzeit kommen noch zwei Drittel der Energie aus fossilen Quellen. Schwerpunkt der Umsetzungsprojekte sind die indus-



In der Fleischerbranche sind drehzahlregelte Kühlmaschinen in Betrieb, deren Abwärme für die Bereitstellung von Warmwasser genutzt wird.

Aufgrund des hohen Anteils der Energiekosten an den Produktionskosten (30 bis 40%) ist die Verbesserung der Energieeffizienz Kernthema bei der Zementherzeugung.



triestarken Regionen Oberösterreich und Steiermark. Die neuen Entwicklungen werden in einem von der Montanuni Leoben geleiteten Innovationsprozess in industrielle Systeme integriert. »Aufgrund von bereits in der Umsetzung befindlichen Energieinnovations-Einsparungsprojekten wurden wir eingeladen, eine Einreichung bei NEFI in Zusammenarbeit mit dem Energieinstitut der Johannes Kepler Universität durchzuführen«, erklärt Harald Gruber, Geschäftsführer von ESIM Chemicals die Teilnahme seines Betriebes und kündigt ein vielversprechendes Projekt an. »Mit unserer MSA-Anlage kann das dort eingesetzte n-Butan energieeffizienter eingesetzt werden, damit verbunden ist eine erhebliche CO<sub>2</sub>-Reduktion pro hergestelltem Kilogramm MSA.« Die Fleischerei Wiesbauer erkennt in der Teilnahme bei NEFI die Möglichkeit, mit Forschungspartnern umfassende Einsparmaßnahmen durch Einsatzoptimierung und Digitalisierung zu entwickeln.

### >> Leuchtturmprojekte <<

Industrie ohne fossile Energie? Für voestalpine denkbar. Der Ersatz fossiler Energieträger ist aber nur durch neue und derzeit erst in Entwicklung befindliche Technologien möglich. Ein EU-Leuchtturmprojekt – die derzeit weltgrößte Elektrolyseanlage – wird aktuell am Standort Linz gemeinsam mit Verbund, Siemens, K1-MET und anderen Partnern errichtet. Darüber hinaus erforscht die voestalpine in Donawitz eine Eisenerz-Direktreduktion mit Wasserstoffplasma als langfristige Alternative zum bestehenden Hochofenverfahren.

Die TU Wien forscht an einem CO<sub>2</sub>-Abscheidungsprozess mit 40 % Effizienzsteigerung im Rahmen des Leitprojekts ViennaGreen-

CO<sub>2</sub>. Der Verbund bietet mit Power-Pool spezielle Effizienzdienstleistungen. Flexibel einsetzbare Energieanlagen der Teilnehmer werden dabei gebündelt und am Regenergiemarkt vermarktet.

Brigitte Bach, Leiterin des Centers for Energy am AIT und Verbundkoordinatorin von NEFI, spricht das Thema Wärme an: »Industriebetriebe müssen in Energiesysteme eingebunden werden.« Ein Problem dabei: »Fernwärmeauskopplung ist nicht überall wirtschaftlich machbar, da die Zementwerke üblicherweise nicht in der Nähe großer Abnehmer liegen«, sagt Sebastian Spaun, Geschäftsführer der Vereinigung der österreichischen Zementindustrie (VÖZ).

### >> Effizienz-Leiter <<

Robert Pichler, Obmann der »Dienstleister Energieeffizienz und Contracting Austria« DECA, sieht die Industrie bereits auf einem guten Weg Richtung Energieeffizienz. »Das EEffG hat vielen Betrieben die Augen geöffnet. Sie durchlaufen eine Energieberatung, haben ein Audit gemacht und Einsparungen entdeckt, die sich rasch amortisieren.« Klein- und Mittelbetriebe, für die das EEffG nicht gilt, befinden sich noch in den Startlöchern. Peter Traupmann bedauert, dass sich UnternehmerInnen oft aus Zeitmangel nicht besonders mit Energieverbrauch befassen. Jedoch gäbe es auch bei dieser Unternehmensgröße hohes Potenzial, sei es bei veralteten Beleuchtungs- oder Heizsystemen.

Ein Beispiel für erfolgreiche Energieeffizienz ist der Fleischerbetrieb Wiesbauer mit seinen drehzahlregulierten Kühlmaschinen, deren Abwärme für die Bereitstellung von Warmwasser genutzt wird. Der NEFI Projektpartner hat auch thermisch saniert, Ab-

wärmenutzung, Dampferzeuger und Beleuchtung optimiert, ein Spritspartraining durchgeführt und setzt drehzahlregelte Druckluftkompressoren ein.

Eine Optimierung fand auch bei voestalpine statt. Prozessgase erreichen nun eine höhere energetische Verwertung im Kraftwerk. Darüber hinaus werden alternative Rohstoffe wie Erdgas-Eindüsung bei der Roheisenerzeugung forciert. Weitere Maßnahmen: Beschaffung von Mulden zum vermehrten Einsatz für Materialtransport im Abbau anstelle von Radladern, Optimierung der Steuerung der Tieföfen, Kauf von neuen Diesellokomotiven mit Start/Stopptechnik und Wärmerückgewinnungsanlagen.

Wärmerückgewinnung ist auch eine der vielen Maßnahmen beim globalen Papier- und Verpackungshersteller Mondi. René Stadler, verantwortlich für den Energieeinkauf: »In den letzten Jahren haben wir ohne Einschränkung der Produktion 44 Maßnahmen umgesetzt, von Beleuchtungsprojekten über Wärmerückgewinnung bis hin zur Optimierung der Pumpen, und damit unsere Energieeffizienz massiv weiter gesteigert.«

In der Zementindustrie haben Maßnahmen wie die Modernisierung zentraler energieverbrauchender Bestandteile wie Vorwärmer, Drehrohröfen und Klinkerkühler, die Nutzung von Abwärme mittels Wärmetauscher zur Beheizung von Werksräumen, die Auskoppelung von Wärme in bestehende Nahwärmenetze, die Optimierung der Mahlprozesse zur Minderung des elektrischen Energiebedarfs sowie der Druckluftversorgungssysteme über intelligente Druckluftsteuerung zu Effizienzsteigerungen geführt. ■



**> Im Zuge** der zunehmenden Agilisierung müssen Hierarchien vielfach zurückgebaut werden. Denn sie machen ein Unternehmen schwerfällig und träge. Doch Herrschende zetteln keine Palastrevolution an. Um Status, Ruhm, Macht und Kontrolle zu erlangen, haben amtierende Führungskräfte lange gekämpft. Dies freiwillig wieder abzugeben, ist verdammt schwer. Besitzstandswahrung ist deshalb ein riesiges Thema.

Klar kommen Ankündigungen wortgewaltig, wenn Führungseliten über Innovationsbereitschaft und Umbaumaßnahmen schwadronieren. Doch das meiste davon bleibt folgenlos. Verbale Aufgeschlossenheit bei gleichzeitiger Verhaltensstarre nennt man das auch. Denn auf der Strecke bleiben will niemand. So schreckt vor allem das mittlere Management vor notwendigen Veränderungen ängstlich zurück.

**>> Herausforderungen in der Breite der Unternehmenslandschaft <<**

Hierarchierückbau verlangt Karrierealternativen. Kletterwandkarrieren mit Rol-

lenflexibilität sind ein gangbarer Weg. Mal ist jemand Führungskraft eines Teams, mal Leiter eines Projekts, mal Verantwortlicher eines Prozesses, mal agiert er ohne Führungsaufgaben in einem Expertenteam. Wird eine Führungsrolle abgegeben, ist dies weder mit Blamage noch mit Demontage verbunden.

Ein solcher Schritt wird auch nicht als Rückschritt, sondern als Seitwärtsbewegung betrachtet. Fach- und Führungskarrieren werden gleichgesetzt. Vorgezeichnete Karri-

erewege, die zwangsläufig in einer Führungsposition mit Mitarbeiterverantwortung enden, gibt es dabei nicht mehr. Für den Einzelnen bringt dies oft mehr Freiheit und weniger Druck.

Werden Kletterwandkarrieren eingeführt, kann man ganz ohne Gesichtsverlust in die Fachexpertise wechseln. Dies ist auch deshalb höchst sinnvoll, weil Spitzenfachleute immer dringender benötigt werden. Statt Zwangsaufstieg auf der Karriereleiter ermöglicht man guten Fachspezialisten neue Herausforderungen in der Breite der Unternehmenslandschaft.

**>> Führungskarrieren ausschließlich für Menschenexperten <<**

In den meisten Organisationen ist leider noch immer ein Denken verankert, das Karriere gleichsetzt mit hierarchischem Aufstieg. Doch Karriereleitern führen schnell auch zu einem Totalabsturz. An der Kletterwand hingegen kann man relativ leicht eine neue Route einschlagen, solange man sich zunächst wieder auf festen Boden begibt – und dann von vorne beginnt.

**BUCHTIPP**

**>** Anne M. Schüller, Alex T. Steffen  
 Fit für die Next Economy  
 Zukunftsfähig mit den Digital Natives  
 Wiley Verlag  
 2017,  
 ISBN: 978-3527509119



Foto: thinkstock

# KLETTERWANDKARRIEREN

## AUSWEG AUS DEM HIERARCHIE-DILEMMA

Wenn Hierarchien sich verflachen, braucht es Karrierealternativen. Gibt es die nicht, ist es nur logisch, dass Führungskräfte den Wandel blockieren. Kletterwandkarrieren bieten einen Ausweg aus diesem Dilemma.

29

VON ANNE M. SCHÜLLER

“

KARRIERE BEDEUTET  
NICHT HIERARCHI-  
SCHER AUFSTIEG.

”

Egal, mit welchem Aufstieg man weitemacht, alles, was man bei den vorhergehenden Versuchen gelernt hat, kann helfen, die nächste Route schneller zu packen. Wenn zudem durch Automatisierung, Roboterisierung und Vormarsch der Denkmaschinen das Fundament am Arbeitsmarkt wackelt, dann sind diejenigen, die sich auf der Kletterwand bewegen, besser vorbereitet, agiler und anforderungsfit.

Für Führungskarrieren kommen dabei ausschließlich Menschenexperten infrage. Denn nicht jeder gute Fachmann ist zwangsläufig auch eine gute Führungskraft. Doch paradoxerweise heißt Beförderung vielerorts nach wie vor: Gute Leistungen werden mit ei-

ner Führungsaufgabe belohnt. Da wird dann jemand besser bezahlt, damit er etwas aufgibt, was er gut kann, um etwas zu tun, was er weniger gut kann. Man ist einfach »dran«. Kletterwandkarrieren beugen solchen Fehlbesetzungen vor.

### >> Millennials streben nach vielen Karrieren, Hauptsache verschieden <<

Viele junge High Potentials sehen die klassische Karriereleiter nicht mehr als erstrebenswert an. Natürlich wollen auch Millennials Karriere machen, nur eben anders. »Wir wollen viele Karrieren, nicht eine«, sagt Alex T. Steffen, 27, Unternehmensberater und Mitautor des Buchs »Fit für die Next Economy«.

Eine Bezahlung oder Beförderung rein nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses oder dem Lebensalter sei für Millennials schwer nachvollziehbar, meint Steffen. »Unsere Generation wünscht sich, nach Leistung gemessen, vergütet und befördert zu werden. Statt einem vorgezeichneten Karriereweg zu folgen, steht die Kletterwand für eine Zickzack-Route mit ungewissem Ausgang. Wir lassen

uns gern auf solche Risiken ein, weil man an ihnen wächst.«

An der Kletterwand kann man relativ leicht eine neue Richtung einschlagen, wenn sich eine Sackgasse zeigt. In Zeiten, in denen der tägliche Wandel zur Normalität wird, ist solch iteratives Vorgehen die bessere Wahl. Insofern sind Kletterwandkarrieren ein dringend benötigter Baustein, um die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens zu sichern. ■

### DIE AUTORIN

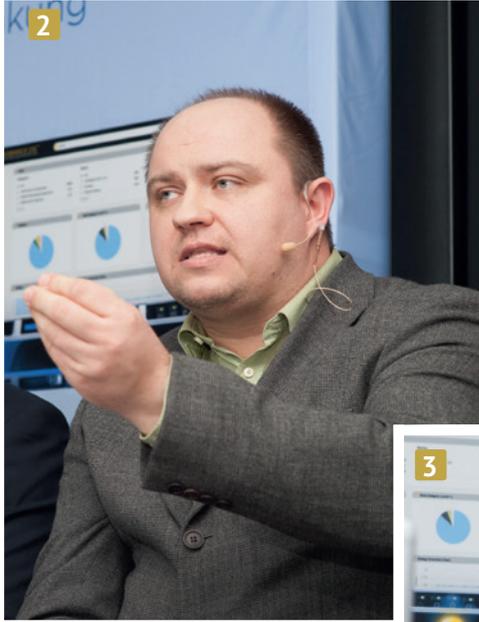
► **Anne M. Schüller** ist Managementdenkerin, Keynote-Speaker, mehrfach preisgekrönte Bestsellerautorin und Businesscoach. Die Diplom-Betriebswirtin gilt als Europas führende Expertin für das Touchpoint Management und eine kundenfokussierte Unternehmenstransformation.

Kontakt: [www.anneschueller.de](http://www.anneschueller.de)

1



2



3



Unternehmer und Technologieexperten diskutierten am 30. November im Fabasoft TechSalon in Wien, welche Geschäftsanwendungen schon heute auf die Unterstützung durch künstliche Intelligenz und verwandte Technologien bauen können. Und warum ist KI für den Wirtschaftsstandort Österreich und insbesondere Oberösterreich wichtig?

30

- 1 Wolfgang Freisen ist Geschäftsführer der RISC Software GmbH in Hagenberg, OÖ.
- 2 Daniel Fallmann ist Geschäftsführer der Mindbreeze GmbH mit Sitz in Linz.
- 3 Gerhard Stark ist Ärztlicher Leiter der Österreichischen Ordensprovinz, Barmherzige Brüder.
- 4 Helmut Fallmann ist Mitglied des Vorstandes der Fabasoft AG.



4



**Fabasoft**  
**TECHSALON**  
 WIEN

## PUBLIKUMSGESPRÄCH

## »WIE KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UNSER BUSINESS VERÄNDERT«

VON MARTIN SZELGRAD

**>** **(+) PLUS:** Künstliche Intelligenz ist zu einem vielzitierten Schlagwort geworden – welchen Stellenwert hat es für Ihr Unternehmen?

**Wolfgang Freiseisen, RISC:** Wir entwickeln als Forschungseinrichtung seit fast 30 Jahren gemeinsam mit der Wirtschaft, Industrie und auch dem Gesundheitsbereich Systeme, die Experten helfen, Entscheidungen zu treffen und Vorgänge zu automa-

wird das Wachstum auf das Doppelte steigen. Wirtschaftlich gesehen können wir es uns also gar nicht leisten, auf diese Technologieentwicklung zu verzichten.

**(+) PLUS:** Was tut sich speziell in OÖ dazu? Sie koordinieren eine Strategie des Landes zum Thema KI.

**Wolfgang Freiseisen:** Für den Industriestandort Oberösterreich ist es essenziell, dass

Wirtschaft in der Vergangenheit gegeben, die Ähnliches gezeigt haben. Durch KI werden aber nicht komplette Jobs ersetzt, sondern nur Teile der Arbeit. In den USA sind einzelne Arbeitsschritte in Rechtsanwaltskanzleien durch intelligente Systeme übernommen worden. Dadurch sind wieder Ressourcen für höherwertige Aufgaben frei geworden.

Wenn es um schiere Rechenleistung geht, sind Computer dem menschlichen Gehirn natürlich überlegen. Die besten Resultate bei komplexeren Aufgaben bekommen Sie aber stets in einer Kooperation vom Mensch und Maschine. Die Kreativität liegt darin, wie die Verknüpfung von KI mit Aufgaben im Alltag eines Fachanwenders bewerkstelligt wird.

“ Ich rate, auch nicht alles zu glauben, was auf den Marketing-Foldern der Hersteller geschrieben steht. ”

tisieren. Ja, das Thema künstliche Intelligenz ist in der öffentlichen Diskussion und auch in der Wissenschaft und Wirtschaft bereits etabliert. Auch wenn es derzeit wie ein Hype anmutet – dieses Thema wird uns nicht mehr verlassen. Ich vergleiche das mit der Phase, in der sich das Internet vor 15 Jahren befunden hatte. Damals hatten einige bereits eine eigene Website probiert – andere waren skeptisch, ob es sich wirklich so breit durchsetzen wird. Das Internet hat letztlich massiv alle unsere Lebensbereiche verändert. Auch bei KI gibt eine ganze Reihe an Möglichkeiten und wir sollten das Beste daraus machen, sie zu nutzen. Sie können die Faustregel hernehmen: Alles, was man mit einer Sekunde Nachdenken lösen kann, wird in naher Zukunft automatisiert werden können.

**(+) PLUS:** Welche Bedeutung sehen Sie dazu für den Wirtschaftsstandort Österreich?

**Wolfgang Freiseisen:** Accenture hat in einer Studie das heimische Wirtschaftswachstum bis zum Jahr 2035 in unterschiedlichen Szenarien durchgerechnet und ist zu dem Schluss gekommen: Mit dem Einsatz von KI

wir den großen Trend der Automatisierung – auch KI-Systeme sind eine Form der Automatisierung – selbst mitgestalten. Sollten wir das nicht tun, werden wir wahrscheinlich in der Stahlproduktion, bei Automotive oder im Maschinenbau anderen Regionen gegenüber zurückfallen. Landeshauptmann-Stellvertreter Michael Strugl möchte nun mit der KI-Strategie für Oberösterreich die Zusammenarbeit zwischen Universitäten, universitätsnahen Einrichtungen und Unternehmen fördern und das Thema KI insgesamt vorantreiben. Wir wissen, dass wir hier interdisziplinär agieren müssen. Wir brauchen die passenden Fachkräfte und müssen daher auch die Ausbildung erweitern.

**(+) PLUS:** Wird KI nicht auch Arbeitsplätze vernichten – nach dem Motto: Alles, was sich automatisieren lässt, wird automatisiert?

**Wolfgang Freiseisen:** Natürlich werden durch die Technologie Arbeitsplätze wegfallen, sie werden aber – davon bin ich überzeugt – in Summe trotzdem zunehmen. Es hat ja ebenfalls große Veränderungen in der

**(+) PLUS:** Wo und wie setzen Unternehmen heute in der Praxis schon KI ein, Herr Fallmann?

**Daniel Fallmann, Mindbreeze:** Das pas- ►

## KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

**>** Im Gegensatz zu starren Algorithmen bildet Software, die trainierbar und lernfähig ist, die Basis für Systeme künstlicher Intelligenz. Eine KI muss man eigentlich wie ein Kind behandeln, das Lernphasen durchläuft. Zum Bau einer KI sind nicht nur Softwareentwickler, sondern auch Datenanalysten und Spezialisten aus beruflichen oder wissenschaftlichen Fachbereichen gefordert. Dass eine Maschine allerdings wie ein Kind einmal eine Frage stellt, auf die sie nicht programmiert ist, wird noch länger nicht möglich sein und ist derzeit eher ein Thema für Science-Fiction.

► siert schrittweise und ich rate, auch nicht alles zu glauben, was auf den Marketing-Foldern der Hersteller geschrieben steht. Bis Unternehmen das volle Potenzial von KI ausreizen werden, wird noch etwas Zeit vergehen. Aber wir nähern uns über die Herausforderung Big Data – die Datenflut, die Unternehmen in den Griff bekommen müssen – bereits an lernende Systemen heran. Mit ihnen werden, anders als mit starren Algorithmen, bereits unterschiedlichste Aufgabenstellungen flexibel bewältigt.

**(+) PLUS:** Was sind hier die Stärken von Mindbreeze?

**Daniel Fallmann:** Schon im Jahr 2005 bei der Gründung von Mindbreeze hatten unsere Kunden oft mehr als 100 Millionen Dokumente in nur einer einzigen Datenquelle. Wir haben verstanden, dass Unternehmen heute nicht einfach eine Software kaufen wollen, sondern eine Lösung für ein Problem brauchen. Mindbreeze liefert mit der Appliance »Mindbreeze Inspire« eine leistungsfähige Umgebung für Information Insight und Enterprise Search, die mit Ma-



## KOOPERATION MENSCH UND MASCHINE

> Es gibt vier Ebenen der Zusammenarbeit von Menschen und Technik. Die einfachste Form ist eine Assistenz durch die Maschine bei festgelegten Aufgaben, bei der auch eine KI zum Einsatz kommen kann. »Augmented Intelligence« wird dann schon zur Unterstützung von Entscheidungen herangezogen. Je mehr Daten hier zu Verfügung stehen, desto besser sind die Resultate. Im nächsten Schritt wird manuelle Arbeit automatisiert und von »kognitivem Computing« übernommen. Dabei werden auch Geistesarbeiten oder etwa Managementaufgaben an die Maschine abgegeben. Schließlich übernimmt in der vierten Stufe »Autonomous Intelligence« sämtliche Entscheidungsprozesse. Im Ansatz wird dies heute etwa wie bei Mars-Robotern bereits umgesetzt. Diese haben aufgrund der langen Funkverbindungen zur Erde die Fähigkeit, eigenständig zu navigieren und Entscheidungen zu treffen.

**“ In Technologie und ihre praxisnahe Anwendung am Standort zu investieren, ist eine Stärke Europas. ”**

chine Learning flexibel mit Daten umgehen kann. Dazu bereiten wir Daten so auf, dass Unternehmen Antworten mitunter auch zu ungeplanten, neuen Themen erhalten – zu Fragen, die man in dieser Form noch gar nicht gestellt hat.

Das Schöne an heutigen Systemen ist, dass sie mit Deep-Learning und Natural-Language-Processing auch die menschliche, natürliche Sprache verstehen. Das ist auch dringend nötig, denn bei den meisten Unternehmen gilt die 80-20-Regel: 80 % der vorhandenen Daten sind unstrukturiert, das sind beispielsweise Text- und Video-Dateien. Dazu braucht es neue Ansätze eines maschinellen Verstehens von Inhalten.

Ich rate jedem, das einmal selbst mit seinen Unternehmensdaten für unterschiedliche Anwendungsfälle auszuprobieren. Die Lösungen, die Fachbereiche unterstützen und entlasten, sollen sich ja auch kommerziell rechnen – und das tun sie auch.

**(+) PLUS:** Können Sie uns ein Beispiel geben? Was wird verbessert?

**Daniel Fallmann:** Einer unserer Kunden hat über den ganzen Konzern hinweg hunderte Applikationen in Verwendung, in denen beispielsweise Daten zu Flugzeugbauteilen gespeichert liegen. Wenn dort die scheinbar einfache Fragestellung »Was weiß ich über ein Flugzeugteil« auftaucht, braucht es Systeme, die nicht nur unterschiedliche Berechtigungen der Anwender steuern – nicht jeder darf alle Informationen abrufen –, sondern die auch aus unterschiedlichsten Quellen das Gesuchte herausfiltern. Informationen rasch lesen zu können, wird zu einem wesentlichen Faktor in der Wirtschaft.

Ein anderes Beispiel ist der Einsatz in einem Kundenservice-Center. Mit unserer Lösung werden Anfragen, die über die verschiedensten Kanäle eintreffen, vorklassifiziert – noch bevor sie ein Mensch zu Gesicht bekommt. Standardfragen, die man vielleicht schon hunderte Male beantwortet hat, werden automatisiert abgearbeitet. Der Schnitt liegt bereits bei über 90 %, in denen das System selbst eine Antwort geben an. Die Sachbearbeiter bekommen dadurch mehr Zeit für



Wolfgang Freiseisen, RISC Software GmbH, ging in einer Keynote auf das Wesen von KI und ihre Entwicklungsphasen in der Forschung und Wirtschaft ein. Fazit: Nach einem regelrechten »Winter« in der Entwicklung von KI-Systemen werden neue Lösungen in den nächsten Jahren voll durchschlagen.



komplexere Anfragen, die vielleicht mehrere Fachbereiche oder auch die Rechtsabteilung betreffen. Wir entlasten in der Zusammenarbeit von Mensch und Maschine die Experten vom Grundrauschen und schaffen Ressourcen für die Bearbeitung der restlichen 10 %.

Beispiele wie diese werden wir in Zukunft in den unterschiedlichsten Bereichen sehen. Ich würde mir jedenfalls auch selbst wünschen, dass technische Systeme gewisse Routineaufgaben, die ich heute manuell ausführe, automatisch erledigen.

**(+) PLUS:** Herr Stark, vor welchen Herausforderungen stehen Sie als ärztlicher Direktor in Bezug auf Medizintechnik und Datenverarbeitung?

**Gerhard Stark, Ordensprovinz Barmherzige Brüder:** Jedes Gerät liefert uns Daten: Ultraschallgeräte, EKG-Geräte, CT-Maschinen. Die große Herausforderung ist die Vernetzung dieser Daten, das Zusammenführen aller Informationen und natürlich auch das Ziehen sinnvoller Ergebnisse daraus. Wenn ich aber sehe, dass beispielsweise die digitalisierten mikroskopischen Gewebeschnitte

aus der Pathologie auch von einem auf Bluterkkrankungen spezialisierten Experten in Indien einfach und rasch begutachtet werden können, ist das eine grandiose Sache. Auch genetische Datenbanken bieten heute eine Riesenerweiterung unseres Wissens. Das Datenwachstum ist immens und wird in Zukunft nur noch mit maschineller Hilfe bewältigt werden können. Schätzungen zufolge beträgt die Menge der Daten im medizinischen Bereich weltweit bereits rund 150 Exabyte. Das ist eine Zahl, die eigentlich nicht mehr begreifbar ist, die aber weiter massiv wachsen wird.

**(+) PLUS:** In welcher Weise helfen technische Lösungen bei der Datenflut?

**Gerhard Stark:** Ärzte müssen sich ständig weiterbilden und eine Riesensmenge wissenschaftlicher Artikel lesen. Das ist für den Einzelnen gar nicht mehr schaffbar. In der Literaturunterstützung gibt es heute eine Reihe an guten Systemen, die automatisch Vorschläge machen, Zitierungen auflisten und damit viel Zeit sparen.

Eher noch an der Basis der Entwicklung einer maschinellen Intelligenz sind »Early Warning Scores« in der klinischen Beob-

achtung zur Empfehlung medizinischer Maßnahmen oder Algorithmen in Blutzucker-Messgeräten, die bereits Einfluss auf die Insulintherapie nehmen. Noch sind wir hauptsächlich selbst mit dem Generieren und Verarbeiten der Daten beschäftigt.

Wir sind heute über jede technische Unterstützung froh, bleiben aber gleichzeitig vorsichtig. Als Arzt stelle ich mir stets eine Frage: Was ist der Nutzen für den Patienten? Vielfach bauen »Clinical Decision Support Systems«, die etwa bei der Überprüfung von Wechselwirkungen von Medikamenten eingesetzt werden, auf Datenmaterial und Studien auf, die dem Arzt letztlich auch nicht hundertprozentig sicher eine Entscheidung abnehmen können. Man muss einfach wissen, dass auch die Daten in einer KI von Menschen generiert worden sind – mit gewissen Unschärfen.

**Helmut Fallmann, Fabasoft:** Auf welche Daten ich mich tatsächlich verlassen kann, ist das Thema unserer Zeit. Auch gesellschaftspolitisch ist das Erkennen von Inhalten und Wahrheiten – Stichwort Fake News – mithilfe von Technik enorm wichtig geworden. Hier sehe ich eine große Chance für maschinelle Lösungen, die allerdings von Fachkräften gebaut werden müssen. Der Fachkräftemangel in Österreich ist ein wiederkehrendes Element in unseren Diskussionen. Ich sehe hier aber – was Oberösterreich betrifft – gute Unterstützung von Einrichtungen wie dem IT-Cluster Oberösterreich, der Wirtschaftsagentur Business Upper Austria und der Johannes-Kepler-Universität sowie Fachhochschulen. Es geht darum, junge Menschen früh genug für Technik zu begeistern – sei es für Programmierung, Algorithmik oder künstliche Intelligenz.

In Technologie und ihre praxisnahe Anwendung am Standort zu investieren, ist eine Stärke Europas. Ich wünsche mir, dass die KI-Initiative in Oberösterreich von allen beteiligten Personen weiterhin persönlich vorangetrieben wird. Und ich sehe Europa gefordert, die Gesetzgebung auch für die digitale Welt vorantreiben. Dort, wo Geschäfte gemacht werden, sollten auch Steuern bezahlt werden – das betrifft nicht nur die physische Welt. Die Zukunft gehört einer hybriden Welt, in der Technik und Humanismus miteinander agieren. Das gilt in jedem Beruf. ■

SCHON  
GEHÖRT?

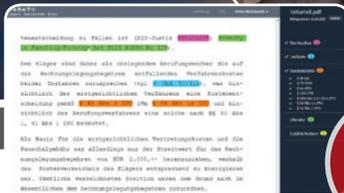
Das Einladungsmanagement für diese Veranstaltung wurde realisiert mit der Software  
innovativ – preiswert – zeitsparend | [www.eventmaker.at](http://www.eventmaker.at)

event  
maker

**PETER MELICHAREK UND VERONIKA HABERLER** optimieren mit ihrem Tool Recherchetätigkeiten im juristischen Arbeitsalltag. Sachbearbeiter gewinnen dadurch Zeit für komplexere Aufgaben.



**GREGOR BIERENT** zählt zu seinen Kunden junge Digitalbanken ebenso wie eine Raiffeisen Bank International, Société Générale oder Banca Intesa.



1

2

3

## AUTOMATISIERTE RECHTSRECHERCHE

LeReTo setzt auf interdisziplinäre Ansätze, um neue Ideen in die Rechtsbranche zu bringen. Das »Legal Tech«-Unternehmen wurde vor zwei Jahren von Wirtschaftsanwalt Peter Melicharek und der promovierten Soziologin Veronika Haberler gegründet. Ihr Onlinetool zur Analyse von juristischen Texten identifiziert zitierte Quellen und fragt diese automatisch im Rechtsinformationssystem des Bundes ab. Bereits beim Erstellen eines Schriftstückes werden Fundstellen mithilfe eines Word-Plugins erkannt und der Bezug zu öffentlichen Daten und Verlagsinhalten hergestellt. Die für den elektronischen Rechtsverkehr kompatiblen, verlinkten Dokumente sparen so viel Zeit in der Recherche. »Wir beschäftigen uns intensiv mit disruptiven Technologien wie künstlicher Intelligenz und Machine Learning, um deren Potenzial für neuartige juristische Lösungen auszuloten«, erklärt Veronika Haberler. Vielfach ausgezeichnet – unter anderem mit dem eAward 2017 – zählen die beiden zahlreiche Referenzkanzleien zu ihrem Kundenkreis und sie wagen nun den Schritt nach Deutschland. Ihr Recherche-tool wurde erweitert und erkennt deutsche Gesetze und Literatur. Ein erster namhafter Kunde im Nachbarland wurde jüngst mit der Anwaltskanzlei Gleiss Lutz gewonnen.

## BANKENWELT ERFOLGREICH TRANSFORMIERT

Von LegalTech zu FinTech: Analysten von IDC haben eine Lösung aus Österreich kürzlich als »eine der innovativsten Mobile-Banking-Plattformen am europäischen Markt« bezeichnet. Die Rede ist von »iBanking Mobile« des Strategieberaters und Technologydienstleisters New Frontier Group. Das Unternehmen mit Sitz in Wien ist in mehr als 25 Ländern aktiv und beschäftigt weltweit 2000 Mitarbeiter. Mit der im »IDC MarketScape 2017«-Report erwähnten Lösung können Prozesse zwischen Kunde und Bank automatisiert werden, wodurch etwa Konsumkredite oder Kontoöffnungen augenblicklich umgesetzt werden – es entsteht keine Wartezeit. Funktionalitäten wie Augmented Reality, Video Banking oder verhaltensbasierte Sicherheitstools runden die Software ab. »Durch die weiter steigende Nutzung der mobilen Endgeräte wird auch Mobile Banking immer relevanter«, bestätigt Gregor Bierent, Managing Director bei New Frontier. »Unsere Kunden bestätigen enorme Effizienzsteigerungen in den Abläufen und eine beeindruckende Zeitersparnis durch Automatisierung der Prozesse von bis zu 30%.« Und neben der hohen Kundenzufriedenheit bilden sich diese Vorteile natürlich sofort im operativen Geschäft ab.

## DER ANGST INS VIRTUELLE AUGE SEHEN

Phobien sind extreme Ängste vor eigentlich harmlosen Dingen oder Situationen. Die Psychologen Johannes Lanzinger und Christian Dingemann sowie die Psychologin Patricia Zaccarini haben sich auf die Behandlung von Phobien mittels Virtual Reality spezialisiert. In ihrem neueröffneten »Phobius – Phobie Zentrum Wien« nutzen sie VR-Brillen für eine sichere, kontrollierbare Behandlung von Patienten. Dabei arbeitet Phobius mit einem Team von Designern zusammen, die passende Clips und Grafiken bauen – vom Klippenpanorama zum Flugzeugstart bis zu Vogelspinnen. In den gemeinsamen Sitzungen lernen die Patienten Techniken, um mit ihrer Angst besser umzugehen. »Wir wollen die Grenzen der konventionellen Behandlungsmethoden aufbrechen und Angstpatienten neue Lichtblicke schenken. Durch die VR-Technik empfinden die Patienten die gezeigten Clips als Realität«, sagen die Gründer. In klinischen Studien wurde nachgewiesen, dass Virtual Reality der echten Konfrontation in der Wirkung in nichts nachsteht.

**PHOBIUS VERBINDET** klassische Therapiemethoden mit Virtual-Reality-Technologie und erzielt so schnelle Erfolge bei der Angstbehandlung



Fotos: thinkstock, LeReTo/Paul Bauer, New Frontier Group, HADi

# INNOVATIVES ÖSTERREICH

PROJEKTE FÜR DIE AUTOMATISIERUNG IM BÜRO, AM HANDY UND VON HEIMWERKERARBEITEN. DIESE GESCHÄFTSIDEEN VERBINDEN DIE REALE MIT DER VIRTUELLEN WELT. EINE VERLAGSSERIE DES EAWARD.

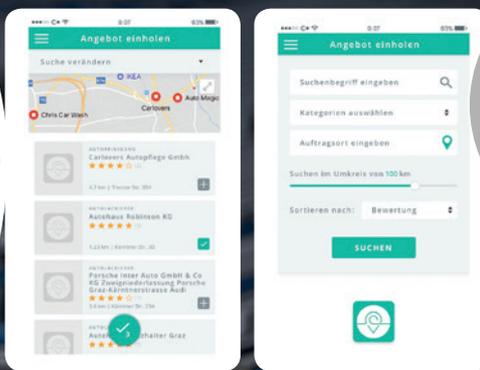
## HANDWERKER GESUCHT – UND SCHON GEFUNDEN

4



Seit ein- halb Jahren ver- bindet HADI.APP private Auftraggeber mit Handwerkern und Dienstleistern. Das steirische Start-up hat 26.000 registrierte User so- wie 4.000 Handwerker und Dienstleister an Bord. Das Prinzip ist so einfach wie genial: Per Web und App schreiben Kunden ihre Projekte aus und können diese auch mit Fotos oder Videos er- gänzen. Sie erhalten mehrere Offerte von Professi- onisten, können diese einfach vergleichen und das at- traktivste Angebot auswählen.

»Unternehmer erstellen in wenigen Klicks ein Fir- menprofil mit Bildern, Videos und Referenzen und registrieren sich in drei Kategorien«, erklärt HADI- Gründer Levent Akgün den einfachen Zugang. Auch die Jury der Fernsehshow »2 Minuten, 2 Millionen« und das Business-Angels-Netzwerk startup300 konnte er bereits von seinem Pro- jekt überzeugen. »Wir haben jetzt unsere Entwicklungsressourcen stark erweitert und das Produkt grundlegend überar- beitet. Das ist die Basis, um HADI zur größten Handwerkerplattform im deutschsprachigen Raum zu machen«, hat Akgün noch so einiges vor.



**DAS TEAM HINTER HADI-GRÜNDER LEVENT AKGÜN** (Mitte vorne) werkt an der Erweiterung der Auftragsplattform auf den deutschen Markt.

35

### INFO eAWARD

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

# Gifts

VON VALERIE UHLMANN



# FILMNA



## WIE VON GEISTERHAND...

Haben Sie schon mal etwas geschenkt, was eigentlich nicht wirklich existiert? So wie diese Tastatur. Denn tatsächlich angreifen lässt sich die Epic Laser Tastatur nicht. Flach auf den Schreibtisch projiziert, tippt man darauf dennoch wie auf einem herkömmlichen Keyboard. So entstehen Texte und Notizen quasi wie von Geisterhand.

> [www.epicgear.com](http://www.epicgear.com)

## SCHÖNE SCHNAPPSCHÜSSE SCHENKEN

Ein Selfie hier, ein Schnapsschuss da. In der heutigen Zeit hat jeder von uns eine Flut von Fotos am Handyspeicher, dabei wird meist nur schnell drüber gewischt. Etwas von bleibendem Wert schafft die Polaroid Pop: Die schönen Momente des Lebens werden geschwind festgehalten und flugs ist das Foto auch schon ausgedruckt. Und das hochauflösend und mit kreativen Details wie Filtern und Masken. Über WLAN- oder Bluetooth lässt sich die Polaroid Pop auch mit Smartphone- oder Tablet koppeln. So geht Sofortbildfotografie heute.

> [www.polaroid.com](http://www.polaroid.com)



3

## NIE WIEDER KALTE OHREN

Wer den Winter gerne nutzt, um sich outdoor zu betätigen, kennt das Problem: Egal ob beim Laufen im Park oder bei Skifahren am Berg – man kann noch so gut angezogen sein, irgendwann wird es kalt. Vor allem die Ohren, die Hände und die Füße. Die Eiszapfenzehen zu bekämpfen, hat sich jetzt ein Startup zur Aufgabe gemacht: Mit beheizbarer Haube, beheizbaren Einlegesohlen für die Schuhe und beheizbaren Handschuhen sorgt Vulpés für wohlige Wärme – egal wie lange der Schneespaziergang dauert.

> [www.vulpes-electronics.net](http://www.vulpes-electronics.net)

# CHRISTMAS LAST MINUTE

4

## MIT ALLEN WASSERN GEWASCHEN

Zugegeben, zu Weihnachten einen E-Reader zu schenken, ist vielleicht nicht die neueste Idee. Neu ist allerdings, dass man den Kindle in die Badewanne mitnehmen kann, denn er ist wasserfest. Das klingt unspektakulär, aber für so manch tollpatschige Kandidaten ist das eine große Errungenschaft. Dem ausgedehnten Wellness-Bad mit der neuesten Lektüre steht also nichts mehr im Wege. Auch am Pool oder am Strand prallt das Wasser vom neuen Amazon E-Reader einfach ab. Er ist wasserresistent auf einer Tiefe von zwei Metern und 60 Minuten.

> [www.amazon.at](http://www.amazon.at)



6

## SPIELE-SPASS

Spielfreaks werden sich über dieses Geschenk freuen: Die Nintendo Switch bietet, was das moderne Zockerherz im Jahre 2017 begehrt. Die Mischung aus TV-Konsole und Gaming to Go kommt gut an. Zu Hause werden die bunten Controller seitlich einfach abgenommen, die Switch mit dem Fernseher verbunden und schon geht's los – alleine oder zu zweit. Unterwegs spielt man auf dem kleinen Bildschirm der Switch, entweder aufgestellt am Tisch oder als Handheld-Konsole in den Händen. So machen die Nintendo-Highlights wie »Super Mario Odyssey« und »Zelda: Breath of the Wild« einfach Spaß.

> [www.nintendo.at](http://www.nintendo.at)



## FRISCHLUFT-WATSCHN

Wer viel arbeitet, verkommt leicht zum Stubenhocker. Die meiste Zeit verbringt man im Büro oder zu Hause und nicht im Freien. Gerade in der kalten Jahreszeit ist die Zimmerluft, weil man nicht gern lüftet, oft trocken und voller Bakterien. Mit dem Duux Sphere Luftbefeuchter sorgt man trotzdem für frische Luft. Die schicke Kugel gibt fast geräuschlos kontinuierlich Wasserdampf ab und sorgt so für ein angenehmes und gesünderes Raumklima. Mit ihrem feinen atmosphärischen Licht geht sie auch als Dekoelement oder Nachtlicht durch und ist so ein nützliches und schönes Geschenk zugleich.

> [www.duux.com](http://www.duux.com)





EINE EMPÖRUNG VON RAINER SIGL



# SOS Abendland

Unser Lebensstil ist in Gefahr!  
Zeit, dem etwas entgegensetzen.

“

So leicht lassen wir uns das alles nicht wegnehmen.

”

38



Haben Sie's gelesen? Eine Unverschämtheit! Also, dass der Nikolo nicht mehr an den Kindergärten und Schulen sein soll, das ist ein Skandal! Gut, klar, ja, ich weiß schon, dass sich dann auf Nachfrage herausgestellt hat, dass das eh nirgends wirklich geplant war, aber na und?! Allein der Gedanke, dass wir hier unsere Traditionen, unseren Lebensstil, unsere ganze Identität, jawohl, einfach so sang- und klanglos untergehen lassen sollen, macht mich so zornig, dass mir das mit den Fakten jetzt aber ehrlich gesagt sowas von scheißegal ist, aber echt.

Oder das mit dem Schweinefleischverbot! Eine Frechheit! Dass es jetzt aus Rücksicht auf eh schon wissen kein Schnitzerl mehr gibt, treibt meinen Blutdruck in lichtere Höhen, als so ein in wochenaltem Fett liebevoll herausgepresselter Brösel fetzen es je schaffen würde! Ich mein, ja, klar, ungesund, und ja, auch da hat sich jetzt kein konkreter Verdachtsfall erhärtet, aber hey: Wenn's einfach erfunden wäre, würde es ja wohl nicht in der Zeitung stehen und von dröfltausend besorgten Mitbürgern auf Facebook geleikt werden, oder?

Und jetzt gehen sie auch schon auf Weihnachten los! Da hat man ohnehin schon den ärgsten Stress mit dem Geschenkekaufen und dem Glühweintrinken und dem Aussuchen vom neuen Flatscreen und dem Punschtrinken und dem Einkaufsamstagsstau und dem Jagateetrinken und der Weihnachtsfeier - und

“ ALLEIN DIE VORSTELLUNG! ”

dann kommen irgendwelche politisch Korrekten und wollen uns die stillste Zeit im Jahr mit ihren schönen, christlich besinnlichen Traditionen verbieten? Wo samma denn? »Frohe Feiertage«, »Zipfelmann« und am »Wintermarkt« einen »Winterfestbaum« kaufen? Und Alkohol gibt's ja wohl dann auch bald nimmer, weil: haram?

Gut, okay, vielleicht ist ja wirklich, so wie es bei näherer Betrachtung scheinbar der Fall ist, an all dem nichts dran, aber allein die VORSTELLUNG, dass irgendwer - ich muss wohl nicht erwähnen, wer - auf solche frechen Ideen kommen könnte, macht mich ganz dings! Ich mein, das muss man sich einmal vorstellen! Wenn man sich das nur vorstellt! Ja, das reicht schon!

Aber ich mach da nicht mehr mit! Ich setze heuer ein Zeichen, damit klar ist, dass ich gewillt bin, für unser Abendland und seine einzigartige Kultur und Lebensart zu kämpfen! Für unser einzigartiges christliches Europa! Ich kauf mir jetzt ein Nikolo-kostüm, schmiere mir einen Rucksack voller Bratfettknoblen, sauf schon zum Frühstück z'Fleiß fünf Glühmost und ziehe dann laut »Stille Nacht« grölend durch die Innenstadt! Mit einem Kruzifix! Jawohl, ich tu das für uns!

Weil, völlig wurscht, ob's jetzt wirklich jemand vorhat: So leicht lassen wir uns das alles nicht wegnehmen.

**Caritas  
&Du  
schenken  
mit Sinn.**

**JETZT NEU!  
ESEL  
STOFFTIER**

# Schenken Sie doch heuer einen Esel!

Schenken mit Sinn macht doppelt Freude: Einerseits unterstützen Sie damit Projekte, die notleidenden Menschen im In- und Ausland helfen. Andererseits kann diese Unterstützung in Form eines Billets als Geschenk an eine liebe Person weitergegeben werden.

[www.schenkenmitsinn.at](http://www.schenkenmitsinn.at)

Helden der Energiezukunft  
sind sauber unterwegs.  
Danke, Wasserkraft!



TBWA



Jetzt VW e-Golf  
gewinnen!\*

Einfach auf [verbund.at/energiezukunft](http://verbund.at/energiezukunft)  
oder shazamen.



VERBUND bringt saubere E-Mobilität auf die Straße: mit Strom aus 100 % österreichischer Wasserkraft und dem schnellsten flächendeckenden Ladenetz Österreichs – gemeinsam mit SMATRICS. Fahren auch Sie sauber in die Energiezukunft und gewinnen Sie bei der VERBUND Helden Rallye den neuen VW e-Golf – mehr auf [verbund.at/energiezukunft](http://verbund.at/energiezukunft)

**Verbund**

Am Strom der Zukunft

Energieträger:

Wasserkraft | 100 %

Stromkennzeichnung gem. § 78 Abs.1 und 2 EIWOG 2010 und Stromkennzeichnungs-VO 2011 für den Zeitraum 1.1.2016 bis 31.12.2016. Durch den vorliegenden Versorgermix fallen weder CO<sub>2</sub>-Emissionen noch radioaktive Abfälle an. 100 % der Nachweise stammen aus Österreich.

\* Die Teilnahme am Gewinnspiel ist kostenlos und bis 31.1.2018 möglich. Es gelten die Teilnahmebedingungen auf [www.verbund.at/energiezukunft](http://www.verbund.at/energiezukunft).