

Report

(+) PLUS

GENERATION XYZ UNGELÖST

Führen war schon mal einfacher. Wir erleben einen Paradigmenwechsel in Leadership und Unternehmenskultur.

22

E-AWARD 2018

Leistungsschau digitaler BotschafterInnen aus Österreich.

28

AUSBILDUNG

In den heimischen Unternehmen fehlen 5.000 IKT-Fachkräfte.

36

COOL STUFF

Alles, was schön ist und Spaß macht.



PHOTO: SHUTTERSTOCK.COM / MIT 11701 - WIEN / VERTRIEBSKENNZAHL: 02-02Z034501; EINZELHEFTPREIS: EUR 4,-

**immo, wenn du schnell
mehr Platz brauchst.**



Finde dein perfektes Zuhause auf [immowelt.at](https://www.immowelt.at) |



immo erst zu **immowelt.at**

EIN WORT VOM
EDITOR



ALFONS FLATSCHER
Herausgeber

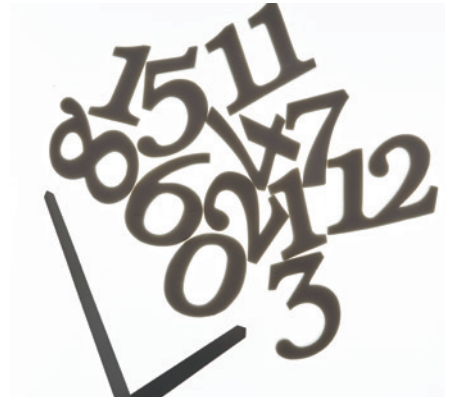
STRAFEN &
QUOTE

> Die Wochenzeitschrift *Falter* hat jetzt aufgedeckt, was im Sozialministerium unter Effizienz verstanden wird. In einem Erlass aus dem Jahr 2016 unter dem damaligen Sozialminister Alois Stöger wurde festgeschrieben, dass bei mindestens 38 % der Kontrollen durch Arbeitsinspektorate Mängel festgestellt werden müssen. Jetzt wurde der Erlass bekannt und er sorgt zu Recht für Empörung. Dabei ist diese Zugangsweise kein Ausreißer, sondern Bestätigung für hartnäckig kolportierte Erzählungen. Polizisten wird nahegelegt, nicht unter eine bestimmte Zahl von verhängten Strafmandaten zu fallen, wenn sie Karriere machen wollen, und der Steuerberater empfiehlt, bewusst Fehler in der Buchführung einzubauen, weil Prüfer nicht aufhören, ehe sie etwas gefunden haben. Die Bürokratie ist erst zufrieden, wenn sie Strafen verhängen kann. Vom modernen Servicestaat reden wir nur, in Wirklichkeit sind wir Lichtjahre davon entfernt.

REPORT PLUS DAS UNABHÄNGIGE WIRTSCHAFTSMAGAZIN



4 KOPF DES MONATS. Andrea Jelinek leitet die Datenschutzgruppe der EU.



10 REPORT(+PLUS-UMFRAGE. Welche Auswirkungen hat der 12-Stunden-Tag?



12
GENERATION XYZ UNGELÖST

Führen war schon mal einfacher. Wir erleben einen Paradigmenwechsel in Leadership und Unternehmenskultur.



22
E-AWARD 2018

Die Leistungsschau digitaler BotschafterInnen Österreichs – ausgezeichnet vom Report Verlag.

- 05 Akut.** News und Fakten aus der Wirtschaft.
- 08 E-Mail aus Übersee.** Achtung, Schlagloch! Kein Geld für Straßen.
- 18 »Unser Kulturgut ist das Essen.«** Gerhard Mitrovits im Interview.
- 28 IT-Ausbildung.** In Österreich fehlen 5.000 Fachkräfte für Digitalisierung.

- 32 Olympische Spiele aus der Wolke.** Härtestes für die IT-Cloud von Atos.
- 34 Erfolgreiche Kundenportale.** Die digitale Königsdisziplin.
- 36 Cool Stuff.** Was schön ist und Spaß macht.
- 38 Satire.** Under construction. Eine Beschwichtigung 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. Rainer Sigl, Herbert Koczera, Valerie Uhlmann, Bakk., Alexander Horn, Christine Kusztrich 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

»Aktiengesellschaft
– das klingt ja schon
so behäbig wie ein
Flugzeugträger.«

ARA-Vorstand Christoph Scharff könnte Vorbehalte der KunststudentInnen, die im ARA Innovation Space an Ideen tüfteln, verstehen.

»In 20 Jahren müssen
Sie denen erklären,
wie eine Maus
funktioniert.«

Die Jugend kommuniziert mobil. Herkömmliche PCs werden in Vergessenheit geraten, prophezeit Business-Coach Peter Tavolato.

»Kryptowährungen
sind eine unregulierte
Ware. Wer in Bitcoins
investieren möchte,
muss bereit sein, sein
gesamtes Geld zu
verlieren«,

mahnt FMA-Vorstand
Klaus Kumpfmüller.

»Wir sind die besseren
Fintechs. Mit über 1,5
Millionen George-Nut-
zern haben wir einen
deutlichen Vorsprung.«

Nur 10% der ÖsterreicherInnen interessieren sich für Finanz-Apps von Drittanbietern. Thomas Schaufler, Privatkundenvorstand der Erste Bank, wundert das nicht.

»Reale News sind oft
langweilig.«

Ex-Cameron-Berater Michael Hayman weiß, warum sich Fake News so erfolgreich verbreiten.



Kopf des Monats

DIE STREITBARE POLIZISTIN

Die Wiener Juristin Andrea Jelinek übernimmt die Leitung der Artikel-29-Datenschutzgruppe der EU und überwacht künftig die Einhaltung der neuen Datenschutzgrundverordnung.

VON ANGELA HEISSENBERGER

> Für Andrea Jelinek ist der Datenschutz kein Neuland. Sie leitete bereits seit 2014 die österreichische Datenschutzbehörde und arbeitete bereits die vergangenen vier Jahre eng mit der »WP29« genannten EU-Datenschutzgruppe zusammen. Am 25. Mai wird diese Abteilung formal durch das neu geschaffene European Data Protection Board ersetzt. An diesem Tag tritt die Datenschutzgrundverordnung (DSVGO) in Kraft – Unternehmen dürfen personenbezogene Daten dann nur noch so lange speichern, wie sie diese auch wirklich benötigen. Gleichzeitig werden die Dokumentations- und Nachweispflichten gegen hohe Strafanforderungen verschärft. Die Behörde entscheidet künftig auch in Streitfällen über die Auslegung der DSVGO. Sammelklagen von Nutzern gegen Konzerne – wie sie der österreichische Datenschützer Max Schrems gegen Facebook beim Europäischen Gerichtshof einbringen will – wären dann erlaubt.

Herausforderungen ist die 56-Jährige aus ihren bisherigen Tätigkeiten gewohnt. Nach zwei Jahren als juristische Referentin der Rektorenkonferenz fungierte sie im Innenministerium als Referatsleiterin der Rechts- und Legistikabteilung. Ihr Spezialgebiet Asyl- und Fremdenrecht führte die alleinerziehende Mutter einer Tochter schließlich in den Polizeidienst. 2003 übernahm Jelinek als erste Frau die Leitung eines Polizeikommissariats. Dem damaligen Innenminister Ernst Strasser imponierte, »dass sie so schön streitbar sein kann«. Jelinek ließ sich fortan als »Frau Stadthauptmann« von Wien-Landstraße anreden. 2010 wechselte sie an die Spitze der Wiener Fremdenpolizei. Zuletzt wurde die resolute Wienerin auch als aussichtsreiche Kandidatin für das Wiener Landespolizeipräsidium gehandelt. Die augenscheinliche Nähe der Datenschutzbehörde zur polizeilichen Exekutive sorgt unter Juristen und Datenschützern für Unbehagen.

EINKOMMEN

FAT-CAT-DAY

Am 4. Jänner durften die Vorstandschefs der britischen börsennotierten Unternehmen wohligh schnurren. Auf diesen Tag fiel heuer der »Fat-Cat-Day«, der aufzeigt, wann ein Top-Manager so viel Geld verdient hat wie ein britischer Durchschnittsverdiener in einem Jahr. Da der 1. Jänner als Feiertag wegfällt, blieben heuer drei Arbeitstage, um das britische Medianeinkommen zu erreichen. Erfunden wurde der Tag der fetten Katze 2009 vom Think-tank High Pay Centre, um auf die massive Ungleichheit der Gehälter aufmerksam zu machen. In die Berechnung werden die Vorstandsgehälter jener Unternehmen einbezogen, die im britischen

Leitindex FTSE 100 gelistet sind. Demnach kassieren die Vorstände 120-mal so viel wie ein durchschnittlicher Vollzeitbeschäftigter.

Für Österreich versuchte die Arbeiterkammer heuer erstmals auf Basis der Daten von 2016 eine Auswertung nach diesem Modus. Der Fat-Cat-Day fiel auf den 8. Jänner. Die ATX-Chefs erreichten somit nach sechs Arbeitstagen das Medianeinkommen eines österreichischen Angestellten. Die drei bestverdienendsten CEOs – Wolfgang Leitner (Andritz), Wolfgang Eder (Voest) und Andreas Treichl (Erste Group) – brauchten sogar nur drei Tage und liegen damit gleichauf mit den britischen Vorstandsbossen. Seit 2009 geht die Gehaltsschere weltweit wieder auf. Unmäßige Bonuszahlungen, unmittelbar nach der Finanzkrise in Verfall, sind gang und gäbe.

Beim Reden kommen d'Leut zam – beim Arbeiten ebenso.

Inspirierendes Umfeld

Im Orbi Tower in Wien entstehen Arbeitsräume für Kreative. Reger Austausch ist erwünscht.

➤ Im Mai 2018 eröffnet Spaces, internationaler Anbieter von Co-Working-Räumen, seine erste österreichische Niederlassung im Wiener Orbi Tower. Über die klassische Vermietung von Büros hinaus soll in der modernen

Das können Jungunternehmer, Kreative, Freelancer, Start-ups und KMUs sein«, erklärt Co-Founder Martijn Roordink. »Wir bieten die optimale Umgebung, um konzentriert zu arbeiten und kreative Ideen zu entwickeln. Bei uns fühlt man richtig den Spirit unserer Mieter-Communities, damit ist der Gedanke des Unternehmers als einsames Wesen passee.«

Der Orbi Tower am Thomas-Klestil-Platz bietet auf fünf Stockwerken Platz für 89 Büros mit 521 Arbeitsplätzen und fünf Konferenzräumen. Auch für die nötige Infrastruktur – mehrsprachige Empfangsteams, Highspeed-WLAN, Kaffee und Snacks – ist gesorgt. Für junge Betriebe ist Spaces auch aus finanziellen Gründen eine Überlegung wert: In den Bürogemeinschaften können Unternehmen gegenüber klassischen Mietverhältnissen bis zu 40 % an Kosten sparen. Bezahlt wird nur, was auch genutzt wird.

Arbeitsumgebung ein reger, kreativer Austausch unter den Mietern entstehen. Spaces startete 2008 in Amsterdam und stellt bereits mehr als 1.500 Unternehmen weltweit Geschäftsräume und Tagungsflächen zur Verfügung. Vielfach bildeten sich dort Communities, die regelmäßig gemeinsame Workshops oder Veranstaltungen durchführen. »Mit diesem Konzept sprechen wir vor allem Menschen an, die Neues schaffen wollen.

Foto: Spaces

«
Wo Ideen geboren und Kontakte geknüpft werden
»

qualityaustria
Erfolg mit Qualität

qualityaustria Forum 2018
Mittwoch, 14. März 2018
Salzburg Congress

AUFBRUCH!
Mutig entscheiden – dynamisch umsetzen
Jetzt anmelden!

www.qualityaustria.com/forum2018

f t g+ in

BUCHTIPP

DIALOG MIT
DER ZUKUNFT

> Vier fiktive Beispiele

- eine Tankstellenkette, ein Immobilienbüro, ein Medizintechnik- und ein Telekommunikationsunternehmen - stellen sich Fragen über ihre Zukunft. Anhand dieser Fallbeispiele entwirft Zukunftsforscher Gatterer Szenarien, die eine neue, vielschichtige Perspektive auf das Unternehmen bieten. Aus diesem exponierten Blick, dem Big Picture, lassen sich Konsequenzen und die nächsten notwendigen Schritte ableiten: Die Zukunft kann beginnen.

»Future Room« versteht sich als Arbeitsbuch und liefert, grafisch ansprechend gelöst, das Analyse-Set gleich mit. Das implizite Wissen für ihre Branche, das Gefühl für Trends und Chancen ist den meisten Unternehmern ohnehin gegeben. Sie müssen sich aber von herkömmlichen Denkmustern verabschieden. Nur wer auch unkonventionelle Wege in Betracht zieht, kann neue Strukturen entwickeln und innovative Geschäftszweige entdecken.

Harry Gatterer: Future Room. Entdecken Sie die Zukunft Ihres Unternehmens.

Murmann Verlag 2018

ISBN: 978-3-86774-595-6



Das »Innovator Speed Dating« zum Thema Kunststoff brachte viele kreative Ansätze für Design und Wiederverwertung.

Neue Ideen für die Kreislaufwirtschaft

Die Altstoff Recycling Austria AG (ARA) schafft einen Raum für innovative Ideen im Bereich Circular Economy und Ressourcenschonung.

> »Die ARA feiert heuer ihr 25-jähriges Bestehen

und für viele wäre dies ein willkommener Anlass, die Vergangenheit Revue passieren zu lassen. Wir aber sehen darin vor allem den Auftrag, in die Zukunft zu blicken«, sagt ARA-Vorstand Christoph Scharff. Studierende, WissenschaftlerInnen und Unternehmen tüfteln im neu gegründeten ARA Innovation Space ein Jahr lang an Ideen und Lösungen für die Kreislaufwirtschaft. Zu den vier Schwerpunkten – Kunststoff, Aluminium und Fasern, Gebäude und Infrastruktur sowie Circular Design und Business Models – finden Workshops, Vorträge, Ausstellungen und andere Veranstaltungen statt.

»Wir erarbeiten Aktionspläne und versuchen Ressourcenschonung neu zu interpretieren. Durch den multidisziplinären Ansatz erreichen wir neue Zielgruppen und machen spannende, vermeintlich trockene Studien erlebbar«, erklärt Projektmanagerin Laura Glasberg. Kooperationspartner sind die Universität für angewandte Kunst und die TU Wien. Gerald Bast, Rektor der Angewandten, sieht den Innovationsraum als »Laboratorium für Gedankenexperimente«: »Kunst hat nicht nur in Galerien und Museen ihren Ort, sondern einen wichtigen Anteil an Innovationsprozessen.« Die Ergebnisse werden im September im Rahmen der EU-Konferenz zur Kreislaufwirtschaft in Wien präsentiert. Das vorrangige Ziel, Unternehmen hinsichtlich Nachhaltigkeit etwa beim Verpackungs- und Produktdesign zu sensibilisieren, wurde bereits erreicht, wie die große Resonanz beim Kick-off zeigte, so Scharff: »Die Saat geht schon auf.«

APPLIKATION

»MIA« MACHT MOBIL

Die Salzburg AG erweitert die interne Kommunikation mit einer eigenen App. Die rund 2.200 MitarbeiterInnen erhalten künftig durch »mia« Informationen über relevante Entwicklungen und Themen schnell, transparent und digital auf ihr Handy. Vor allem Beschäftigte, die ohne permanenten Computerarbeitsplatz für den Energieversorger tätig sind, bleiben so im Informationsfluss über neue Produkte, Termine oder Veranstaltungen. Das mobile Kommunikationsservice steht außerdem auch allen MitarbeiterInnen als Plattform für die Präsentation ihrer jeweiligen Arbeitsbereiche und Aufgaben offen. Ihre Arbeit könne nun »für die Kolleginnen und Kollegen sichtbar gemacht werden«, erklärt Leonhard Schitter, Vorstandssprecher der Salzburg AG. »Rasche und aktive Kommunikation ist im digitalen Zeitalter ein Erfolgsfaktor.«



Leonhard Schitter (Salzburg AG, li) präsentierte mit den Agenturchefs von Loop und movea die neue App.

Die App wurde von den Agenturen Loop und movea gemeinsam umgesetzt und erweitert die Funktion einer Mitarbeiterzeitung oder Intranet-Lösung mit zusätzlichen Features wie Kalender, Schulungsvideos, Push-Nachrichten oder Community-Merkmalen.

Käserei Woerle baut aus

Am Stammsitz in Henndorf entstehen eine Naturkäserei und ein vollautomatisches Hochregallager.



Firmenchef Gerhard Woerle leitet den Familienbetrieb in vierter Generation. Die Kinder arbeiten bereits im Unternehmen mit.

➤ Die Privatkäserei Woerle erweitert ihren Stammsitz in Henndorf am Wallersee. Künftig findet die gesamte Produktion – im Vorjahr 32.000 Tonnen Käse – in der Flachgauer Anlage Platz. Die Warenlager in Neumarkt, am Irrsee in Oberösterreich, in Sattledt und in

“ 25 NEUE ARBEITSPLÄTZE IN PLANUNG ”

Tirol werden aufgelöst. Durch die Zusammenlegung können 5.000 Lkw-Fahrten pro Jahr eingespart

werden, da Transporte zwischen den einzelnen Lagern und dem Stammhaus nach der Erweiterung nicht mehr notwendig sind. Zu den bestehenden 340 Arbeitsplätzen sollen weitere 25 dazukommen.

In den Ausbau des Stammwerks investiert Gerhard Woerle, der den Familienbetrieb in vierter Generation führt, einen zweistelligen Millionenbetrag: »Wir wollen den Ablauf unseres gesamten Produktionsprozesses, den wir aufgrund des starken Wachstums in den vergangenen Jahren mehr und mehr dezentralisieren mussten, wieder an einem Standort zusammenbringen.« Aufgrund des Platzmangels stand immer wieder auch eine Absiedlung im Raum. Die Fläche wird nun von drei auf fünf Hektar erweitert, um für die Herstellung von Naturkäse Platz zu schaffen. Eine Photovoltaikanlage auf dem Dach liefert künftig den Strom für die Käserei, auch ein vollautomatisches Hochregallager ist geplant. In Österreich liegt der Marktanteil von Woerle bei 20 %, bei Emmentaler sind die Salzburger Marktführer. Mehr als die Hälfte der Produktion geht ins Ausland, u.a. in den Mittleren Osten, nach Asien und Südafrika.

Für die einfache Kommunikation mit der Cloud ...



... und die Steuerung komplexer Maschinen.

Der Beckhoff IoT-Controller.

Mit den kompakten Embedded-PCs der CX-Serie und dem Softwaremodul TwinCAT IoT ermöglicht Beckhoff die Steuerung komplexer Maschinen mit gleichzeitiger Cloud und Big Data Connectivity. Dabei profitieren Anwender gleich doppelt vom Prinzip der offenen Steuerungstechnik: nach unten ins Feld durch variable Feldbusschnittstellen und Anbindung aller gängigen I/O-Signale; nach oben ins Internet of Things durch freie Wahl einer Private oder Public Cloud über die Standardprotokolle AMQP, MQTT und OPC UA.

www.beckhoff.at/loT-Controller

Email



Achtung, Schlagloch!

VON ALFONS FLATSCHER, NEW YORK

Der Frühling kommt und mit ihm die Schlaglöcher, die Felgenkiller. Straßen in den USA sind löchrig wie Schweizer Käse.



“

Wer gegen den Terrorismus gewinnen will, darf es mit Radlagern und Felgen nicht so genau nehmen.

”



Seit sieben Jahren lebe ich nun schon in den USA. Fünf Radlager und vier Felgen sind in dieser Zeit Opfer der miesen Straßenverhältnisse geworden. Beim jüngsten Felgentausch verabschiedete sich der Mechaniker mit der Empfehlung: »Watch out for those potholes.« Das ist der heimliche Autofahrergruß. Aber das ist leichter gesagt als getan, die Schlaglöcher sind heimtückisch und überraschen mit Vorliebe im Schutz der Dämmerung.

Für Straßen hat der Staat kein Geld, für die Bahn auch nicht. Das ertragen die Amerikaner mit erstaunlichem Langmut und sie sind bereit, Opfer zu bringen, damit ihr Militär die Segnungen der westlichen Welt in Jemen, Afghanistan, Irak, Syrien und sonstwo verteidigt. Man kann nicht alles haben: Wer gegen den Terrorismus gewinnen will, darf es mit Radlagern und Felgen nicht so genau nehmen. Sie sind praktisch Kollateralschaden des permanenten Krieges.

Aber selbst dem Weißen Haus wird es jetzt zu bunt. Präsident Donald Trump hat auf 55 Seiten seinen Plan vorgestellt, wie die amerikanische Infrastruktur erneuert werden soll: Straßen, Brücken, Flughäfen, Trink- und Abwassersysteme, die Stromnetze. In den nächsten zehn Jahren sollen rund 1,5 Billionen an Investitionen angeregt werden. Washington setzt Anreize und fördert, der Großteil der Finanzierung kommt von den Kommunen, Bundesstaaten und von Partnerschaften mit Privaten. Gemessen an den Kriegskosten der vergangenen 15 Jahre ist das bescheiden. 4,79 Billionen US-Dollar haben die USA für die Kriege in Afghanistan und Irak ausgegeben, errechnet die Brown University. Die Harvard University kommt gar auf sechs Billionen.

Da nehmen sich die 100 Milliarden für die Verkehrsinfrastruktur, 50 Milliarden für den ländlichen Raum, 20 Milliarden für innovative, transformative Projekte, die direkt aus Washington als Anstoßfinanzierung kommen sollen, richtig bescheiden aus. Aber immerhin will die Bundesverwaltung bürokratische Hürden aus dem Weg räumen.

Umweltverträglichkeitsprüfungen (UVP), die seit 1969 in den USA verbindlich sind, werden gestrafft, Mehrgleisigkeiten beseitigt, Verfahren auf eine Instanz reduziert, die dann letztverantwortlich entscheidet. Mehr als 21 Monate soll kein UVP-Verfahren mehr dauern, dann sollen noch drei Monate Zeit bleiben, um endgültige Bescheide zu erlassen.

Die Regierung Trump will noch mit einer weiteren Unsitte aufräumen: Bundesstaaten, die Fördergelder in Anspruch nehmen, müssen ihren Arbeitsmarkt öffnen und Befähigungsnachweise und Gewerbeberechtigungen anderer Bundesstaaten akzeptieren. Denn die Vereinigten Staaten sind weit davon entfernt, ein einheitlicher Arbeitsmarkt zu sein. Abschottung und Schutz der eigenen, lokalen Interessen haben durchaus Tradition. Offenheit, so argumentiert das Weiße Haus, »wird die Umsetzung von Projekten beschleunigen, Kosten reduzieren und Arbeitern eine neue Flexibilität erlauben«. Der Kongress ist jetzt am Zug. Bis wirklich begonnen wird, kann es dauern und so lange heißt es: Achtung, Schlagloch!

“ ABSCHOTTUNG HAT TRADITION. ”

”



DIGITALISIERUNG

REKORDWERTE FÜR
HANDY-SIGNATUR

Das »Don't smoke«-Volksbegehren sorgte für hohen Zuwachs bei aktiven Anwendungen und Neuaktivierungen der digitalen Authentifizierung. Der große Ansturm von UnterstützerInnen des Volksbegehrens gegen die Aufhebung des Rauchverbots in der Gastronomie hatte einen unerwarteten zusätzlichen Effekt: Die digitale Authentifizierung mittels Handy-Signatur stieg massiv an. Der Service-Provider A-Trust verzeichnet seit 2013 steigenden Zulauf: In den ersten beiden Jahren registrierten sich rund 250.000 UserInnen, diese Zahl wurde allein im Jahr 2016 erreicht.



A-Trust-CEO Michael Butz:
»Der Durchbruch im Alltag
zeichnet sich bereits ab.«

Zuletzt verzeichnete das Wiener Unternehmen etwa 22.000 Neuaktivierungen pro Monat. Das Volksbegehren sorgte für Spitzenwerte: Am 19. Februar meldeten sich mehr als 6.000 BürgerInnen neu an, am 15. Februar wurden 71.000 Unterschriften – mehr als doppelt so viele wie sonst – via Handy-Signatur getätigt. »Sinnvolle Anwendungen setzen sich immer durch und bestätigen zudem die Daseinsberechtigung von digitalen Innovationen«, kann sich Michael Butz, CEO von A-Trust, den Einsatz auch bei e-Voting-Verfahren bei Wahlen vorstellen.

Foto: A-Trust, thinkstock



Der Stephansdom zählt zu den 30 Partnern, die Cultural Places bereits gewinnen konnte.

Plattform für die Kultur

Crowdfunding mittels Kryptowährung soll Sponsoring beflügeln.

> Von 5. März bis 5. April läuft das ICO (Initial Coin Offering) für Cultural Places, die erste holistische Plattform im Kulturbereich, die KulturliebhaberInnen mit Kulturinstitutionen, KünstlerInnen und SponsorInnen verbindet. Gründer Patrick Tomelitsch verfolgt dabei einen völlig neuen Ansatz in den Bereichen Ticketing, Sponsoring und Förderungen, der auf Blockchain-Technologie basiert: »Cultural Places ist ein Gamechanger für den gesamten Kulturbereich. Wir wollen die Branche weltweit neu definieren.«

Cultural Coins (CC), das Herzstück des Projekts, fungieren dabei als virtuelle Währung, die als Zahlungssystem für Eintrittskarten, Services oder zum Kauf von Souvenirs genutzt wird. Cultural Coins können auch Peer-to-Peer oder an einer offenen Kryptowährungs-Börse, z.B. mit Ethereum oder Bitcoin, getauscht werden. Zudem kann man damit Kulturveranstaltungen mit Spenden direkt unterstützen. Entwickler und Betreiber von Cultural Places ist die Oroundo Mobile GmbH. 30 Sehenswürdigkeiten und Institutionen in sechs Ländern – etwa der Wiener Stephansdom und der Borobudur-Tempel in Indonesien – zählen bereits zu den Partnern. Nach dem Abschluss der ersten Phase des ICO will man den Soft-Cap von mindestens zwei Millionen Euro erreicht haben.

INFO: www.culturalplaces.com

KRIMINALITÄT

STARKER ANSTIEG
BEI BETRUGSFÄLLEN

Fast jedes zweite Unternehmen weltweit war in den vergangenen zwei Jahren von Wirtschaftskriminalität betroffen. Die Zahl der gemeldeten Betrugsfälle stieg damit um 13 % und erreichte einen neuen Höchststand. Wie aus dem aktuellen »Global Economic Crime and Fraud Survey« der Beratungsgesellschaft PwC hervorgeht, liegt unter den Delikten Unterschlagung (45 %) weiterhin an erster Stelle, gefolgt von Cyberkriminalität (31 %), Verbraucherbetrug (29 %) und geschäftlichem Fehlverhalten (28 %). Die Umfrage unter 7.200 Unternehmen in 123 Ländern zeigt bei Fällen durch interne Betrüger einen massiven Anstieg von 6 % (2016) auf 52 %. Auch bei Vorfällen, die der Unternehmensleitung zugeschrieben werden, gab es 2018 einen signifikanten Sprung von 16 auf 24 %. Das Bewusstsein sei gestiegen, meint Kristof Wabl, Senior Manager Forensics bei PwC Österreich: »Dies gilt vor allem für Cyberkriminalität, wo Unternehmen wesentlich mehr über die Risiken und Möglichkeiten wissen sowie welche präventiven Maßnahmen ergriffen werden können.« Dennoch gebe es noch »blinde Flecken«. Nur 46 % der befragten Organisationen haben eine Risikoeinschätzung vorgenommen. Die Betrüger gehen immer strategischer, mit ausgefeilten Methoden vor. Mehr als zwei Drittel der externen Täter sind sogenannte »Frenemies« (eine Mischung aus »Friend« und »Enemy«) – Personen, mit denen die Unternehmen zusammenarbeiten, also Vertreter, externe Dienstleister, Lieferanten oder Kunden.

> DIE GROSSE UMFRAGE

12-STUNDEN-TAG



Die Arbeitswelt und mit ihr die Arbeitszeiten sind im Umbruch. Der internationale Trend geht in Richtung kürzere Arbeitszeiten: Amazon testet kürzere Arbeitstage und 4-Tage-Wochen. In einem Toyota-Werk in Göteborg stiegen nach der Umstellung von 40 auf 30 Wochenstunden Produktivität und Gewinn massiv an. Die österreichische Regierung schlägt den entgegengesetzten Weg ein und will die generelle Höchstgrenze der Arbeitszeit auf zwölf Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich anheben. Was sagen ExpertInnen dazu? Report(+)**PLUS** hat nachgefragt.

10

1 Welche Veränderungen bringt die Anhebung der Höchstarbeitszeit?



> **Karl-Heinz Strauss**
CEO der Porr AG

Die Baubranche ist stark zyklisch geprägt. Unser tägliches Geschäft wird von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst – vor allem vom Wetter. Die Anhebung von zehn auf zwölf Stunden Tageshöchstarbeitszeit bringt erhöhte Flexibilität. Wobei ein Punkt in diesem Zusammenhang ganz wichtig ist: Wir sprechen nicht von einer generellen Ausweitung der Normalarbeitszeiten. Es geht um mehr Spielraum innerhalb des definierten Rahmens von maximal zwölf Stunden Tageshöchstarbeitszeit.

> **Christoph Wolf**
Partner CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte

Geplant ist die Anhebung der Höchstgrenze auf zwölf Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche. Nach der für den österreichischen Gesetzgeber bindenden EU-Arbeitszeitrichtlinie darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit maximal 48 Stunden betragen. Innerhalb dieser Grenzen sieht das Arbeitszeitgesetz beschränkte Überstundenkontingente vor, die nicht ausgeweitet werden sollen. Es wird daher künftig generell nur an wenigen einzelnen Tagen zulässig sein, bis zu zwölf Stunden zu arbeiten.

> **Daniela Haluza**
Assistenzprofessorin am Zentrum für Public Health der Medizinischen Universität Wien

Die Verdichtung der Arbeitszeit durch die voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt führt zu einer Mischung von Arbeits- und Privatleben. Dieses Phänomen heißt Work-Life-Blending. Mit 41,5 Stunden pro Woche arbeiten ÖsterreicherInnen ohnehin schon mehr als der EU-Durchschnitt. Eine Anhebung der Höchstarbeitszeit auf zwölf Stunden widerspricht den Erkenntnissen der Erholungsforschung. International ist daher ein Trend zu Arbeitszeitverkürzung zu beobachten, mit positiven Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Bediensteten.

Fotos: MedUni Wien, Michael Sazek, Porr AG



➤ **Karl-Heinz Strauss**

Für Branchen, die sehr stark an Zyklen oder auch an Wetterverhältnisse gebunden sind – wie eben die Baubranche –, sind die bisherigen Ausnahmeregelungen nicht ausreichend. Aus unserer Sicht wäre auch die Abschaffung von Wochenhöchst- arbeitszeiten wünschenswert. Ein Jahresarbeitszeit-Modell, das keine Wochenhöchst- arbeitszeiten und Tageshöchst- arbeitszeiten von zwölf Stunden vorsieht, brächte für alle Beteiligten einen Mehrwert.

2 Wären die bisherigen Ausnahmeregelungen aus Ihrer Sicht ausreichend?

➤ **Christoph Wolf**

Nein, sie sind nicht ausreichend. Arbeitszeiten bis zu zwölf Stunden sind derzeit nur in wenigen Fällen erlaubt – etwa bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils, wenn eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Diese Möglichkeiten sollen zukünftig allen Unternehmen mengenmäßig beschränkt zur Verfügung stehen, um einzelne Tage mit erhöhtem Arbeitsbedarf abdecken zu können.

➤ **Daniela Haluza**

Branchenspezifische Sonderbestimmungen sind meist das Ergebnis zäher Gewerkschaftsverhandlungen und stellen einen Kompromiss vieler Partikularinteressen dar. Eine gesetzliche Limitierung der Arbeitszeit kann in manchen Branchen durchaus vor Selbstaubeutung der Bediensteten schützen. Die geplante Verkürzung der Ruhezeit von elf auf acht Stunden in der Hotellerie oder der Gastronomie kann erhebliche Ermüdung mit erhöhter Unfall- und Fehlerhäufigkeit verursachen. Erfreulich ist die geplante Ausweitung des Nicht- raucherInnenschutzes am Arbeitsplatz.

3 Welche Auswirkungen hat die Flexibilisierung der Arbeitszeit auf die Lebensqualität?

➤ **Karl-Heinz Strauss**

Ich bin immer wieder mit unseren gewerblichen Kollegen in Kontakt. Viele begrüßen flexiblere Arbeitszeiten – natürlich abgestimmt mit ihnen und mit einem fairen Ausgleich. Vor allem Kollegen, die nicht an ihrem Wohnort arbeiten, sind froh, wenn sie ihr Arbeitspensum von Montag bis Donnerstag absolvieren und am Freitag schon zu Hause sein können.

Die Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos brächte auch finanzielle Vorteile: Durch die Sicherung einer möglichst ganzjährigen Beschäftigung käme es zu einer Verstetigung des Einkommens. Für Pensionen wären die Durchrechnungszeiträume länger, Pensionsansprüche würden sich erhöhen, aber auch Urlaubsansprüche und die Abfertigung. Im Winter gäbe es weniger Arbeitslose, was zu einer Entlastung des AMS führen würde. Und nicht zuletzt sichern all diese Punkte etwas ganz Wesentliches: die Wettbewerbsfähigkeit der Baubranche.



➤ **Christoph Wolf**

Die Auswirkungen können nur gering sein. 12-Stunden-Arbeitstage sind nur an einzelnen Tagen im Jahr zulässig. Daran, dass Arbeitnehmer zu Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden dürfen, wenn berücksichtigungswürdige Interessen nicht entgegenstehen, soll nichts geändert werden (§ 6 Abs 2 AZG). Lassen sich daher Beruf und wichtige private Interessen nicht vereinbaren, dann ist auch zukünftig ein 12-Stunden-Tag unzulässig.



➤ **Daniela Haluza**

Aus Studien wissen wir, dass der Gesundheitszustand und das soziale Wohlbefinden der Bediensteten mit dem Grad der Selbstbestimmung steigen. Fremdbestimmte Arbeitszeitmodelle sind hingegen meist mit unregelmäßigen Arbeitszeiten zu biologisch und sozial ungünstigen Zeiten abends oder am Wochenende verbunden. Wenn Arbeitszeit flexibel gestaltbar ist und daher an die tatsächlichen Lebensrealitäten der Bediensteten angepasst werden kann, erhöht sich durch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit automatisch auch die Lebensqualität.

Generation XYZ ungelöst

VON ANGELA HEISSEBERGER

Auch wer nicht in Schubladen denkt, muss zugeben: Führen war schon mal einfacher. Wir erleben einen Paradigmenwechsel in Leadership und Unternehmenskultur. Wie können Führungskräfte das Wissen aller Generationen sichern und managen?

12



Überfordert, gierig, verwöhnt, das sind die wenig schmeichelhaften Zuschreibungen für junge MitarbeiterInnen, die erste Schritte ins Berufsleben machen oder dort bereits für erhebliche Irritationen sorgen. Das *manager magazin* schreibt von der »überforderten und überschätzten Generation Y«, die sich »für ihr durchschnittliches Studium und ihre sechs Monate USA-Praktikum feiert«. Autor und Coach Peter Tavalato berichtet von einem Vortrag über die anrückende Generation Z, der unter den Zuhörern blankes Entsetzen auslöste: »Die Nächsten sind noch schlimmer?!« Durchaus bemerkenswert, immerhin handelt es sich um die künftigen Leistungsträger und Führungskräfte.

Nun, mehrere Generationen nebeneinander gab es in den Unternehmen schon immer. Vor wenigen Jahrzehnten befanden sich aber überwiegend jüngere Menschen im Arbeitsprozess. Die Altersgruppe ab 45 war deutlich unterrepräsentiert, sie bleibt heute aufgrund des späteren Pensionsantritts länger im Erwerbsleben. Die Werteprofile unterscheiden sich stark: Noch nie war die Kluft zwischen den Wertvorstellungen, Lebensentwürfen, Bedürfnissen und Fähigkeiten älterer und jüngerer MitarbeiterInnen so groß wie heute. Diese soziodemografische Melange schafft unwillkürlich eine fruchtbare Diversität in den Betrieben – vorausgesetzt ihre Potenziale werden genutzt und die damit verbundenen Herausforderungen vom Personalmanagement bewältigt.

>> Permanenter Wandel <<

Die geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boomer verabschieden sich in die Pension; junge Leute mit anderen, neuen Kompetenzen rücken nach und drücken der Arbeitswelt ihren Stempel auf. Standen bisher Arbeitskräfte mit hohem Fachwissen hoch im Kurs, geht es nun vielfach darum, Wissen gezielt zu suchen und zu nutzen. In einer volatilen Arbeitswelt, in der sich Strukturen, Prozesse, ja das gesamte Unternehmensumfeld rasch ändern, ist es ebenso wichtig, auf solche Veränderungen flexibel reagieren zu können. Der permanente Wandel – für Ältere oft ein Schreckensszenario – ist für Jüngere selbstverständlich. Sie kennen nur eine Welt im Umbruch.

In der Sozialforschung umfasst eine Generation in etwa 15 Jahrgänge, die jedoch auch innerhalb dieser zeitlichen Grenzen differieren. Zwar dürfen individuelle Erlebnisse und Persönlichkeitsmerkmale nicht außer Acht gelassen werden, dennoch sind Menschen auch immer von ihrer spezifischen Sozialisation beeinflusst. So waren die 1960er-Jahre vom Wiederaufbau und Kaltem Krieg bestimmt, die 1970er-Jahre von Ölkrise und Wirtschaftsaufschwung. In die folgenden Jahrzehnte fielen die Öffnung des Eisernen Vorhangs, die Verbreitung des Internets und die Wirtschaftskrise. Unter den einschneidendsten Ereignissen liegen die Entwicklung des Mobiltelefons und die Anschläge des 11. September ▶



BUCHTIPP

BRÜCKEN SCHLAGEN

> **Bis zu vier Generationen arbeiten heute** in Unternehmen – oft mehr nebeneinander als miteinander. Geprägt von unterschiedlichen Ereignissen und gesellschaftlichen Entwicklungen in Kindheit und Jugend trennen sie scheinbar Welten. Wie es Führungskräften gelingen kann, zwischen den einzelnen Generationen Brücken zu schlagen, steht im Mittelpunkt dieses lesenswerten Fachbuches.



Der Autor schöpft aus mehr als 25-jähriger Beratungserfahrung. Nach einem ausführlichen Überblick über die unterschiedlichen Altersgruppen und ihre Bedürfnisse ist gut die Hälfte des Buches der konkreten Führungsarbeit gewidmet. Die angeführten Tipps lassen sich auch in anderen heterogenen Teams, etwa mit ethnischem Hintergrund, umsetzen. Wissenstransfer, Stärkung der Zusammenarbeit, Sensibilisierung von Führungskräften oder Nachfolgelösungen sind einige der hier erläuterten Herausforderungen.

Die nüchterne Aufmachung täuscht. Neben der Selbsterkenntnis über die eigene Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation und deren Besonderheiten geben auch die geschilderten Situationen immer wieder Anlass zum Schmunzeln. So manche Begebenheit hat man bereits selbst im eigenen Umfeld erlebt. Viele kurze Praxisbeispiele bringen die Problematik anschaulich auf den Punkt. Pflichtlektüre für HR-Manager und Führungskräfte.

> **Peter Tavolato: Aktives Generationen-Management: Ressourcen nutzen - Mitarbeiter führen - Teams entwickeln.**

Verlag Schäffer-Poeschel 2016.
ISBN: 978-3-791-03617-5



Autor Christian Scholz: »Die Generation Z denkt in ihren Arbeitszeitmodellen so konservativ wie die Babyboomer.«

Irene Kloimüller: »Oft sind es nicht Generationenkonflikte, sondern organisationale Defizite, die zu Problemen führen.«

DIE MAXIME »WISSEN IST MACHT« GILT NICHT MEHR, SEIT WISSEN ÜBERALL VERFÜGBAR IST. WÄHREND JÜNGERE IHRE KENNNTNISSE MIT ALLEN TEILEN, BE- TRACHTEN ÄLTERE IHR KÖNNEN ALS WICHTIGES GUT.

► bei allen Generationen an der Spitze. Die Generation Y fühlt sich jedoch am stärksten vom technologischen Fortschritt beeinflusst, während sich die anderen Generationen eher durch politische und gesellschaftliche Ereignisse geprägt sehen.

Epochale gemeinschaftliche Erfahrungen von Gleichaltrigen können durchaus eine Generation formen, aber auch für Konfliktpotenzial sorgen, meint der Soziologe und Gerontologe Franz Kolland: »In der österreichischen Arbeitswelt ist es nicht ungewöhnlich, dass ein Vertreter der Baby-Boomer-Generation einen niedrigeren Bildungsabschluss und weniger technologische Kompetenzen, aber trotzdem eine Führungsposition innehat. Die besser gebildete Generation Y, die mit weniger Respekt vor Autoritäten sozialisiert wurde, kritisiert diesen Umstand nicht selten und wird damit umgekehrt als respektlos erlebt.«

>> Enge soziale Bahnen <<

Viel geschrieben und geforscht wurde über angeblich typische Eigenschaften der jeweiligen Generationen. In einer Studie, die Kolland, Professor an der Universität Wien, im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich erstellte, zeigte sich überraschend eine Tendenz zur Identifikation nach unten. Rund die Hälfte der Befragten sieht sich nicht als Mitglied jener Generation, die ihrem Al-

ter entsprechen würden, sondern ordnet sich subjektiv der nachfolgenden Generation zu. 10 % der Baby-Boomer (1948–1962) fühlen sich als Generation X (1963–1977), ein Viertel der Generation X (1978–1992) identifiziert sich mit der Generation Y (1978–1992), wiewohl die Einteilung nicht völlig exakt diesen Jahrgängen folgt.

Obwohl die Generationenspanne mit 15 Jahren relativ kurz ist, verläuft die Kommunikation außerhalb der Familie in recht engen Bahnen. Soziale Kontakte werden vorwiegend mit Personen gepflegt, die nicht mehr als sieben, acht Jahre älter bzw. jünger sind. Die Mehrheit der österreichischen Bevölkerung hat keinen Kontakt zu deutlich älteren Menschen als sie selbst. »Der Prozess der Kulturüberlieferung, der Weitergabe von Erfahrung und Wissen von einer Generation an die nächste, wird immer weniger selbstverständlich«, meint Kolland.

Grundlegende Unterschiede bestehen schon jetzt beim Generieren und Weitergeben von Wissen. Die Maxime »Wissen ist Macht« gilt nicht mehr, seit Wissen überall verfügbar ist. Die Generationen Y und Z sind mit einer Datenexplosion aufgewachsen, die es unmöglich macht, sämtliches Know-how zu erlernen und zu speichern. Wissen hat für sie keinen persönlichen Wert, deshalb teilen sie ihre Kenntnisse ganz selbstverständlich mit anderen. Ältere MitarbeiterInnen dage-



Managementberater Peter Tavolato: »Der »Trial-and-Error-Zugang«, den Junge mit Computerspielen einge-lernt haben, unterscheidet sie deutlich von älteren Kollegen, die mit Null-Fehler-Toleranz aufgewachsen sind.«

Gerontologe Franz Kolland: »Die besser gebildete Generation Y kritisiert und wird deshalb nicht selten als respektlos erlebt.«



des Buches »Generation Z« (Wiley-Verlag, 2014), attestiert den ab Mitte der 90er-Jahre Geborenen ein ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis. Die große Freiheit, mit der Betriebe Millennials zu ködern versuchen, kann auf die jüngsten Berufseinsteiger, die gerade erst ihre Ausbildung abgeschlossen haben, geradezu abschreckend wirken. Für sie ist eine Welt ohne Krisen und Terrorismus, aber auch ohne Internet und WLAN kaum vorstellbar. Aber Gratis-Obst und Tischfußball im Pausenraum machen auf Dauer nicht glücklich.

Diese »Mobile Natives« haben erkannt, dass sich Karrierechancen trotz vieler Versprechungen oftmals nicht erfüllen und verhalten sich »emotional distanzierter«, so Scholz, der als Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Saarland forscht: »Auch für diese Generation ist der Arbeitsplatz im Unternehmen ein Teil des Lebens – allerdings ein klar abgegrenzter Teil. Es wird also wieder eindeutig zwischen Arbeitszeit und Privatleben getrennt.« Sie verstehen flexible Arbeitszeitmodelle als Aufforderung, rund um die Uhr für das Unternehmen zur Verfügung zu stehen – und da wollen sie nicht mitmachen. Die hohe Burnout-Quote ihrer Vorgänger dient ihnen als Warnsignal. So erklärt sich auch, warum rund ein Drittel der Studierenden einen Job im öffentlichen Dienst bevorzugen würde. Weit abgeschlagen landeten in einer Umfrage an der Linzer Johannes Kepler Universität die Berufsziele »Führungskraft mit leitender Position« und »selbstständig oder unabhängig«, nur 17 % strebten eine internationale Laufbahn an. ▶

gen betrachten ihr Können als ihr höchstes persönliches Gut und sind deshalb oft darauf bedacht, nicht allzu viel davon preiszugeben, um ihre Stellung im Unternehmen nicht zu gefährden. Während früher Lehrlinge vom Meister lernten, verläuft der Wissensfluss heute auch oft in entgegengesetzter Richtung. In Teams sind Kooperationen von Alt und Jung ohnehin Voraussetzung für den Erfolg.

>> Traumjob Beamter <<

Faule Junge, unflexible Alte – negative Zuschreibungen wie diese helfen nicht weiter. Es braucht mehr gegenseitige Akzeptanz,

so viel ist nach dem ersten Kulturschock, den Unternehmen mit dem Eintritt der auch »Millennials« oder »Digital Natives« genannten Generation Y erlebten, längst klar. Flexible Arbeitszeiten, Work-Life-Balance und die Möglichkeit zur Mitgestaltung auch in untergeordneten Positionen gehören inzwischen zur Grundausstattung des Employer Branding.

Nun stehen mit der Generation Z bereits die Nachfolger am Start ins Berufsleben und erneut müssen sich Personalverantwortliche die Köpfe zerbrechen, wie sich die jungen Hoffnungsträger für das Unternehmen gewinnen lassen. Christian Scholz, Autor

STARKES FUNDAMENT

Wir bearbeiten unsere Märkte nachhaltig und auf Chancen fokussiert.
Für Werte, die wachsen. Jetzt informieren auf simmoag.at

#begleiter #bullenstark



Führen über Generationengrenzen hinweg

Auch wenn man schon lange als Lektor an Fachhochschulen lehrt, ist man vor neuen Überraschungen nie gefeit. Wir stecken mitten in einem Paradigmenwechsel in der Führungskultur.

Ein Gastkommentar von Herbert Strobl

Im Rahmen einer Lehrveranstaltung über Mitarbeiterführung für Wirtschaftsingenieure lautete eine Aufgabenstellung für die Studierenden, zwölf vorgegebene Aussagen über wichtige Führungskennzeichen nach ihrer Relevanz zu reihen. Zuerst jeder für sich nach individueller Einschätzung, danach sollte eine konsensuale Reihung in Kleingruppen erfolgen. Binnen einer halben Stunde schrieb eine Gruppe ein kleines Excel-Programm, das die Gruppensicht auf Basis der Einzeleinschätzungen computertechnisch optimierte. Trotz aller IT-Brillanz war diese Lösung eigentlich eine Themenverfehlung. Zweck der Übung war es, die eigenständige Reflexionsfähigkeit anzuregen und das schlüssige Argumentieren im sozialen Gruppenumfeld zu üben. Mit einer wertschätzenden Rückmeldung konnte die Synchronisation zwischen Absicht und Ausführung schließlich leicht wiederhergestellt werden. Dieses kleine Beispiel zeigt aber prototypisch die digitalen Zugänge und Fähigkeiten der jüngeren Generationen. Wir stecken mitten in einem noch nie dagewesenen Paradigmenwechsel in der Führungskultur.

Grund dafür sind drei Megatrends, die zu disruptiven Veränderungen führen. Da ist zunächst der demografische Wandel mit drohendem Fachkräftemangel. Paradoxe Weise lassen Unternehmen aber oft schon 45-Jährige als »altes Eisen« vor der Bewerbungstür stehen. Ein weiterer Megatrend ist die Globalisierung: Sie lässt Normalarbeitsverhältnisse zunehmend verschwinden und macht virtuelle Arbeit und internationale Mobilität zum neuen Standard der Zukunft. Megatrend Nr. 3 ist die Digitalisierung: Zukunftsfähig sind nur Jobs, die mit Kreativität, kritischem Denken

und komplexen Lösungen zu tun haben. Arbeit ist nicht mehr die Zeit, die wir getrennt vom übrigen Leben am Arbeitsplatz verbringen, sondern wird immer mehr zu einem integral verwobenen Bestandteil des Lebens.

Führung in Zeiten der umfassenden digitalen Transformation muss sich entsprechend anpassen. Aber wie führt man Mitarbeiter in Richtung der Unternehmensziele, wenn sie vor allem Handlungs- und Entscheidungsspielraum brauchen, um schnell auf veränderte Umweltbedingungen reagieren zu können? Noch dazu, wenn die Generationen, die im Unternehmen zusammenarbeiten, ein durchaus divergentes Wertespektrum haben. Die Kultur des Unternehmens wird unter diesen Umständen noch stärker zum Kitt, der über ein gedeihliches Zusammenwirken von Alt und Jung entscheidet. Eine Führungskraft kann schon aufgrund der eigenen Interessen nicht wertneutraler Coach der eigenen Mitarbeiter sein. Sie kann aber mit einer coachenden Grundhaltung und partnerschaftlichen Führungsinstrumenten ein Gefäß für Lösungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Auf fast wundersame Weise füllen jüngere und ältere Mitarbeiter dann dieses Gefäß normalerweise sehr effizient mit ihrem Experten-Input – vorausgesetzt, dass sie sich vor allem unterstützt und nicht kontrolliert fühlen. Was jedenfalls trotz Paradigmenwechsel unverändert bleiben sollte: Führungskräfte müssen transparent agieren und für verbindliche Werte stehen.

> **Der Autor:** Herbert Strobl ist Managementberater und Entwicklungsbegleiter mit den Schwerpunkten Führung, Veränderung und Unternehmenskultur. Er verfügt über 20 Jahre Führungserfahrung in internationalen Konzernen und arbeitet seit vielen Jahren als systemischer Unternehmensberater.



>> Kultur des Miteinander <<

Der gegenwärtige Gründerboom ist nur auf den ersten Blick ein Widerspruch zur angestrebten Beamtenlaufbahn. Viele Startups entstehen in Gründerzentren oder Inkubatoren, in denen vom Telefondienst über den Putzservice und die Cafeteria bis zum Business Angel für alles risikofrei gesorgt ist. »Neugründungen finden nur noch ganz selten in der Garage des für die Neugründung verpfändeten Hauses der Eltern statt«, erklärt Scholz.

Wer aber soll die Unternehmen in die Zukunft führen? Noch nie waren junge Menschen so gut ausgebildet wie heute. Sie verfügen über umfassende Fremdsprachenkenntnisse, sind technikaffin, haben die Welt bereist und Auslandspraktika absolviert. Aber sie wollen oder können ihre Fähigkeiten nicht unter Beweis stellen, zumindest nicht in den traditionellen Strukturen. Mitsprache ja, Verantwortung nein – das lässt sich in der Praxis noch schwer umsetzen.

»Es sind aber sehr oft organisationale Defizite, die zu Problemen führen«, erklärt Irene Kloimüller, Geschäftsführerin der Unternehmensberatung Wert:Arbeit. Bei Personalknappheit, etwa im Gesundheitsbereich, werde die Frage »Wer springt für die Nachschicht ein?« oft als Generationenkonflikt gehandelt – die Jungen wollen nicht, die Älteren können nicht. »Konflikte gibt es dort, wo über die unterschiedlichen Werte kein Austausch, der durch Führungskräfte geleitet wird, stattfindet«, sagt die Medizinerin und Psychotherapeutin.

Ältere Führungskräfte neigen dazu, MitarbeiterInnen so zu begegnen und zu führen, wie sie selbst in diesem Alter behandelt wurden oder behandelt werden wollten. Sie übersehen jedoch, dass sich



»Der ›Trial and Error‹-Zugang der Jungen, den sie mit Computerspielen geübt haben, unterscheidet sie deutlich von älteren Semestern, die mit einer Null-Fehler-Toleranz aufgewachsen sind«, sagt Managementcoach Peter Tavolato. Trotzdem sind die kommenden Berufseinsteiger in manchen Aspekten der älteren Generation ähnlicher, als ihr wohl bewusst ist. Der gemeinsame Wunsch nach Strukturen und (Planungs-)Sicherheit spießt sich nur an dem veränderten Verständnis von Leadership. Ein autoritärer, zentralistisch ausgerichteter Führungsstil hat jedenfalls ausgedient.

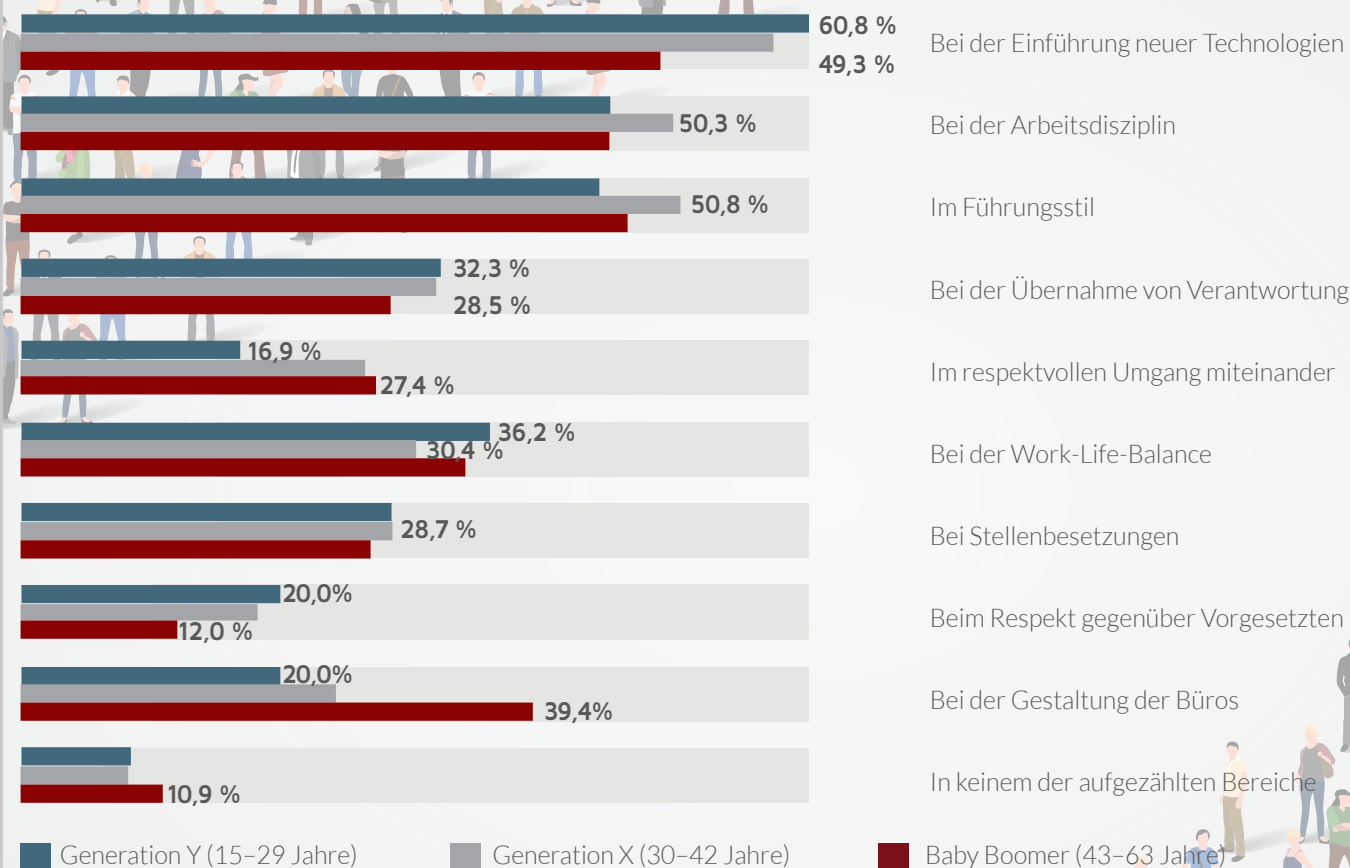
Im Rahmen der Demografieberatung, einem vom Sozialministerium und Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Projekt, bieten die Beratungsunternehmen ÖSB und Deloitte Unterstützung für Beschäftigte und Betriebe bei der Gestaltung von alter(n)sgerechten Arbeitswelten. Eine umfassende Kompetenzanalyse legt offen, wie gut das Unternehmen aufgestellt ist, um demografische Herausforderungen zu meistern, aber

auch, welche Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten erforderlich sind. Hat ein Betrieb große Schwierigkeiten, junge Talente anzuziehen, kann es beispielsweise am Umgang mit BewerberInnen liegen. Leidet ein Unternehmen unter starker Fluktuation, besteht möglicherweise eine Über- oder Unterforderung der MitarbeiterInnen. Gezielte Schulungen und Jobrotation können helfen, Personen besser zu qualifizieren und für neue Tätigkeitsfelder zu begeistern – Maßnahmen, die allen Generationen zugute kommen.

Ohne eine Kultur des Miteinander wird es nicht gehen. In gemeinsamen Projekten können Jüngere und Ältere voneinander lernen und profitieren. Autor Christian Scholz rät ganz klassisch zum verbindenden Instrument des Dialogs: »Weder können die Generationen Y und Z einfach fordern, noch können Baby-Boomer und Generation X einfach diktieren. Aber genau das ist die Chance für Diversität, Innovation, Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit.«

nicht nur die Frisuren und Kleidung geändert haben, sondern neben der technologischen Revolution auch ein grundlegender Wandel der Arbeitsethik Einzug hielt.

KONFLIKTFELDER DER GENERATIONEN



Quelle: Universität Wien/WK Wien

In der Zusammenarbeit verschiedener Generationen spießt es sich vor allem bei neuen Technologien, der Disziplin und dem Führungsstil. Älteren Mitarbeitern ist auch die Gestaltung der Büros auffallend wichtig.

»UNSER KULTURGUT IST DAS ESSEN«

New York, Riad, Jakarta, Peking, Moskau, Kairo – sein Beruf führte Gerhard Mitrovits rund um den Erdball. Im Vorjahr kehrte der gebürtige Burgenländer als General Manager des Palais Hansen Kempinski in seine Heimat zurück. Nun rührt der gelernte Koch im Luxushotel am Wiener Schottenring kräftig um. Im Report(+)PLUS-Interview erzählt er über österreichische Gastfreundschaft, sein liebstes Familienrezept und was Wien zur Weltstadt fehlt.

VON ANGELA HEISENBERGER

18

> (+) PLUS: Sie sind seit über 40 Jahren in der Hotelbranche tätig, haben in 13 Ländern gelebt. Was schätzen Sie an Wien besonders?

Gerhard Mitrovits: Wien ist nicht nur eine Großstadt, sondern hat Weltstadtcharakter. Das zeigt sich an den Prachtgebäuden, aber auch an den Menschen. Wien war und ist das Tor zum Osten. Ich glaube, es gibt in Europa keine andere Stadt, wo sich die verschiedenen Nationalitäten so vermischen wie bei uns. Die OPEC hat hier ihren Sitz, auch die Atomenergiebehörde, die OSZE und die UNO. Wien hat spannende Zeiten erlebt und diese Bedeutung nie ganz verloren.

(+) PLUS: Das Palais Hansen – vor 140 Jahren von Theophil Hansen erbaut – hat selbst eine lange Geschichte hinter sich. Wie wird diese Tradition für die Gäste spürbar?

Mitrovits: Viele bauen ein neues Haus auf die grüne Wiese, aber das sind Gebäude ohne Vergangenheit. Theophil Hansen hat an der Ringstraße Geschichte geschrieben. Wenn man diese Historie belebt, die alten Mauern mit Modernem kombiniert, ergibt das ein gutes Ensemble.

(+) PLUS: Sie wollen das Wiener Kempinski »verösterreichisieren«. Wie sieht das konkret aus?

Mitrovits: Ich bin der erste österreichische General Manager in diesem Haus,



SÜSSES RITUAL Mehrmals täglich läutet im Foyer ein Glöckchen und frischer Apfelstrudel wird serviert.

diesen Fokus möchte ich einbringen. Wir arbeiten zum Beispiel eng mit einem Top-Fiakerfahrer zusammen. Einen eigenen Stellplatz dürfen wir zwar nicht haben, aber er wird permanent von Gästen gebucht. Im Foyer läutet sechsmal täglich ein Glöckchen und frischer Apfelstrudel wird serviert. Das wurde sogar im Magazin der »Singapore Airlines« erwähnt – als eines der besten

Desserts Europas, für die sich eine Reise lohnt.

Meine Mitarbeiter erzählen auch gerne die Geschichte vom ältesten Kuchenrezept der Welt: Das ist die Linzer Torte. Natürlich haben wir auf unserem Dessertwagen auch eine sehr gute Sachertorte – saftiger als so manche bekannte Sachertorte. In unserem Restaurant gibt es österreichische Spezial-

Fotos: Palais Hansen Kempinski



ZUR PERSON

> Gerhard Mitrovits, geb. 1953 in Müllendorf bei Eisenstadt, lernte Koch und startete mit 21 seine Hotellaufbahn bei InterContinental. Er durchlief sämtliche Bereiche vom Lager und Spülküche über das Bankett bis zum Food & Beverage Department. Es folgten Aufgaben im Management und als Hoteldirektor bei Hyatt, InterContinental, und Steigenberger auf nahezu allen Kontinenten. 2007 wurde Mitrovits als Direktor des Hotels Frankfurter Hof in Frankfurt/Main zum Hotelmanager des Jahres in Deutschland gekürt. Danach wechselte er zur Luxushotelkette Kempinski, für die er Feinpositionierungen der Häuser in Jakarta, Moskau, Peking und Kairo vornahm. Seit 2017 führt er das 2013 eröffnete Palais Hansen Kempinski in Wien, das bereits unter die Top 3-Hotels der Stadt aufrückte und vom *Forbes Magazine* unter die zehn besten Hotels weltweit gewählt wurde.

täten, ebenso in den Pausen bei Meetings. Das Angebot der österreichischen Winzer auf der Weinkarte haben wir stark ausgebaut. Wir bieten 40 Weine im Glas, vom Veltliner bis zum Uhdler. An den Schnittstellen nach außen – Concierge, Empfangschefin, PR-Managerin – beschäftigen wir Österreicher. Unsere ausländischen Kollegen sind ebenfalls Top-Leute, aber manche Positionen benötigen das gewisse Lokalkolorit.

(+) PLUS: Gerade in puncto Gastfreundlichkeit schneidet die österreichische Gastronomie aber nicht besonders gut ab. Ist das wirklich so eine gute Idee?

Mitrovits: Der Fisch beginnt am Kopf zu stinken. Ich bin Österreicher und auch freundlich. Wenn man das vorlebt, strahlt das auf die Mitarbeiter aus. Wir Österreicher haben ja ein besonderes Talent: Wir können – wenn wir wollen – die deutsche Disziplin leben, gepaart mit dem österreichischen ►

► Sinn für Humor. Mit dieser Mischung sind wir unschlagbar.

(+) PLUS: Sehen Sie mit einem Blick, woran es in einem Haus hapert?

Mitrovits: Sofort. Ich erkenne, ob ein Mitarbeiter Kompetenz hat oder nicht. Ob er mit den Kunden auf Augenhöhe kommuniziert, ohne arrogant oder unterwürfig zu sein. Und ob er zeigt, dass er seinen Job gerne macht. Meine Mitarbeiter dürfen selbstständig Entscheidungen treffen, um Gäste zufriedenzustellen. Sie müssen zum Beispiel nicht erst die Erlaubnis holen, einen Gast auf den Kaffee einzuladen, weil der ihn ein bisschen zu bitter fand. Unser Kaffee hat höchste Qualität, aber die Geschmäcker sind halt unterschiedlich.

Als Chef ist man Role Model für die Mitarbeiter. Natürlich bin ich der Boss und kann entscheiden, einen Mitarbeiter zu entlassen, wenn er nicht zu uns passt. Aber würde ich das tun? Sicher nicht. Vielleicht hat ein Mitarbeiter ein privates Problem; dann müssen wir ein Gespräch führen und eine Lösung finden.

20

(+) PLUS: Haben Sie hier gleich ordentlich umgerührt?

Mitrovits: Ob Dekoration wie die Teppichfarbe vor der Tür oder die Topfpflanzen vor dem Haus, Partner und Lieferanten oder das Angebot unserer österreichischen Speisen: Es sind viele kleine Schrauben, an denen ich drehe.

(+) PLUS: Bei vielen Hotelketten wirken die Häuser austauschbar. Braucht es ein Alleinstellungsmerkmal, um sich abheben zu können?

Mitrovits: Bei manchen Hotelketten weiß man nicht, in welcher Stadt man sich gerade befindet. Alle sehen gleich aus. Kempinski betreibt weltweit 76 Hotels. Diese Häuser sind alle individuell. Das Adlon in Berlin ist einmalig, das Emirates Palace in Abu Dhabi und das Ciragan Palace in Istanbul ebenso. Die Gebäude allein sind schon etwas Besonderes. Und Kempinski bringt überall den Local Touch hinein. Als Berliner Unternehmen müsste man sonst die Currywurst als »signature dish« anbieten – wer will denn das?

In Moskau hatten wir einen Sonntagsbrunch mit Hochrippe, Jakobsmuscheln, Hummer, zu dem immer rund 40 Leute kamen. Dann engagierte ich eine Köchin, die vor den Gästen frische Wareniki, also gefüllte Teigtaschen, zubereitete. Und in einem riesigen, verbeulten Topf – der Küchenchef wollte einen neuen Edelstahlkochtopf, aber



ICH ERKENNE SOFORT, OB EIN MITARBEITER KOMPETENZ HAT ODER NICHT, OB ER MIT DEN KUNDEN AUF AUGENHÖHE KOMMUNIZIERT UND OB ER ZEIGT, DASS ER SEINEN JOB GERNE MACHT.

ich bestand auf dem alten Reindl – wurde russischer Borschtsch gekocht. Na, was glauben Sie? Jeden Sonntag hatten wir 120 Gäste zum Brunch und alle wollten nur noch Wareniki und Borschtsch essen. Die Hummer und Jakobsmuscheln mussten wir reduzieren, die Hochrippe hat niemand mehr interessiert.

(+) PLUS: Lag das an der Show oder mehr an den traditionellen Speisen?

Mitrovits: Was essen Sie am liebsten? Wahrscheinlich die Gerichte ihrer Kindheit, stimmt's? Das einzige Kulturgut, das wir

besitzen, ist das Essen. Das wird von einer Generation zur nächsten vererbt. In meiner Familie ist das »Oma Marias Erbsensuppe«. Jeder kocht sie mit Freude, obwohl das ein ganz einfaches Gericht ist – Gemüse mit Butter anschwitzen, mit Suppenbrühe aufgießen, gehackte Petersilie drüberstreuen. Wir machen daheim die vierfache Menge mit zwei Kilo Erbsen und alles kommt weg, weil es so gut ist.

(+) PLUS: Sie haben wirklich noch Zeit zum Kochen?



140 JAHRE GESCHICHTE. Einst von Theophil Hansen erbaut, 2012 zum Hotel umgestaltet, trifft im Palais Hansen an der Ringstraße Historie auf Moderne.



Mitrovits: Ich koche dauernd, ganz ehrlich. Ich nehme mir für alles Zeit. Auch wenn ich manchmal einen Termin um eine halbe Stunde überziehe, gewinne ich im Grunde damit Zeit. Dann ist kein zweites und drittes Treffen notwendig, weil alles besprochen ist.

(+) PLUS: Was Wien zur Weltstadt fehlt, ist die Sonntagsöffnung der Geschäfte. Ist das für Touristen relevant?

Mitrovits: Es müssen ja nicht alle Geschäfte 24/7 geöffnet haben, aber das hier ist wirklich ein Witz. Ich habe in sechs Weltstädten gelebt. Als ich einmal um Mitternacht ein Gläschen Babynahrung für meine kleine Tochter brauchte, konnte ich das 20 Meter weiter kaufen. Versuchen Sie das einmal in

Wien nach acht Uhr abends! Touristen fliegen am Wochenende lieber nach Paris zum Einkaufen. In China gibt es 460 Millionen Millennials. Das sind 20- bis 30-Jährige, die nur zum Shopping verreisen. Diese Kunden vermissen wir.

(+) PLUS: Ist das Luxussegment in der Wiener Hotellerie gesättigt?

Mitrovits: Wenn die Stadt Wien es schaffen würde, von den großen Kongressen – derzeit gibt ja nur noch den Radiologenkongress – mindestens fünf weitere wieder in die Stadt zu holen, könnten alle Spitzenhotels in diesen Wochen große Umsätze machen. Der Life Ball sorgt international für Furore und Gery Keszler hat das großartig etabliert. Der Wien-Marathon, der Eislaufplatz beim Rathaus

und die Weihnachtsmärkte: Die Richtung stimmt schon, aber es wäre noch viel mehr möglich. Wien ist prädestiniert für Millionärshochzeiten. Wenn ein Paar zehn Tage feiern will, kann es das in Wien jeden Tag in einem anderen Palais tun. Es gab zwei Jahre hintereinander indische Hochzeiten, für heuer ist noch keine geplant. Da hätten die Tourismusabteilungen aufspringen können. Wien hat als fünfte Saison die Ballsaison mit 400 Bällen, die die ganze Wirtschaft antreiben, aber im Ausland kaum vermarktet werden. Das ist eine Riesenchance, die wir mehr nützen sollten.

(+) PLUS: Wird Wien Ihre letzte Station sein?

Mitrovits: Wien ist die Stadt, in der ich mit meiner Familie leben möchte. Ich werde dieses Jahr 65. Wir haben im Unternehmen keine Altersbegrenzung, aber ich möchte das noch ein paar Jahre machen. Mein Kopf, mein Elan, meine Passion reichen noch für 15 Jahre – so lange wird es wohl nicht dauern.

(+) PLUS: Sie haben so viel von der Welt gesehen, aber hier ist der Ort, an dem Sie bleiben werden?

Mitrovits: Wir müssen wieder lernen, intensiver zu genießen. Ich schalte um 23 Uhr mein Handy stumm. Am Wochenende fahre ich zu einem Weinbauern, hole im Gasthaus Backhendln und sitze mit meiner Frau draußen an einem schönen Holztisch. Wir schauen über die Weinberge und fühlen uns wohl. Dieses Zurückbesinnen brauchen wir. ■



22

Leistungsschau digitaler Botschafterinnen



Die Siegerinnen und Sieger des Wirtschaftspreises »eAward 2018« stehen fest. Am

20. Februar wurden im Rahmen einer großen Verleihung im T-Center in Wien besonders wirtschaftliche, kundenfreundliche und innovative IT-Projekte aus Österreich in sieben Kategorien ausgezeichnet. Gastgeber Peter Lenz, Vorsitzender der Geschäftsführung T-Systems, begrüßte gemeinsam mit Martin Szelgrad, Report Verlag, 200 Gäste. Nominiert waren insgesamt 43 Projekte.

»T-Systems unterstützt bereits seit sieben Jahren den eAward, da dieser IT-Wirtschaftspreis eine hervorragende Plattform bietet, die technologischen Innovationen, Ideen und Projekte vor den Vorhang zu holen und einem breiten Publikum vorzustellen«, sagt Peter Lenz, Vorsitzender der Geschäftsführung von T-Systems Austria.

»Die digitale Transformation lebt von innovativen Vorzeigebispielen. Der eAward ist eine alljährliche Leistungsschau digitaler Best Practices, welche als digitale Botschafter ihre Branche repräsentieren«, betont auch Christian Rupp, Sonderbeauf-

VON MARTIN SZELGRAD

Am 20. Februar wurde der »eAward 2018« in Wien vergeben. Mit dem Wirtschaftspreis werden seit 2005 die besten Projekte mit IT-Bezug aus Österreich ausgezeichnet.



Hausherr Peter Lenz, T-Systems, begrüßte die Gäste im T-Center.



Christian Rupp, Wirtschaftskammer, lobte die große Bandbreite der Nominierungen heuer.

Fotos: Milena Krobath



PreisträgerInnen

Kategorie Arbeitsplatz und Organisation

Kategoriesieg

Österreichisches Parlament, und
APA-DeFacto

Projekt: EULE Media Monitor



Peter Lieber, Präsident VÖSI, sieht den eAward für EinreicherInnen als kräftige Möglichkeit, auf Projekte über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus aufmerksam zu machen.

tragter Digitalisierung der Wirtschaftskammer.

»In Österreich wird man in der Regel erst gewürdigt, wenn man gestorben ist. Der eAward bietet einen extrem wichtigen Gegenpol zu dieser Einstellung. Ein »Award-winning Product« ist oft die Mindestanforde-

rung, um international überhaupt wahrgenommen zu werden«, gratuliert Peter Lieber, Präsident des Verbandes Österreichischer Software Industrie und Gründer Sparx-Systems Software.

Der eAward ist einer der größten IT-Wirtschaftspreise in Österreich. Er findet jährlich seit 2005 statt. Bei bislang 58 Galaveranstaltungen in allen Bundesländern sind über 1.300 Projekte nominiert und davon knapp 400 Projekte ausgezeichnet worden. Im Fokus stehen Themen und Projekte, die den technologischen Wandel unserer Gesellschaft, der Wirtschaft und der Verwaltung besonders gut zeigen. Partner des eAward sind die Plattform Digitales Österreich, OKI, Nagarro, Dimension Data, die Österreichische Computer Gesellschaft (OCG), der Verband Österreichischer Software Industrie (VÖSI), Sparx Systems und T-Systems.



Video und weitere Informationen zu allen nominierten Projekten und zum Wirtschaftspreis unter www.report.at/award

Ausgezeichnetes Medienmonitoring: Herwig Eichinger (APA), Michael Steindl und Harald Niederhuber (Parlament – IT), Katharina Pötz und Romana Lanzerstorfer (Parlament – Informationsdienste), Klemens Ganner, Katharina Koubek und Adrian Hinterreither (APA), Manuel Gottwa (Parlament IT).

Die praktische Web-Anwendung verschafft ParlamentarierInnen einen umfassenden Überblick über die politischen Themen des Tages in nationalen und internationalen Medien und liefert vertiefende Fachbeiträge und Statistiken. Sehr gefragt ist bei dem 360-Grad-Monitoring ein Profildienst. Dieser informiert die NutzerInnen rund um die Uhr, an welchen Stellen ihr Name medial erschienen ist – auf einer russischen Newssite, in der »ZiB«, auf meinbezirk.at oder auf der Twitter-Wall einer Auslandsösterreicherin.

www.parlament.gv.at

Die Jury: »moderne Parlamentsarbeit«
»beeindruckende Unterstützung für die schnelle Übersicht«
»eine politische Überlebensfrage!«



Bernhard Lentner und Christian Vorhemus freuen sich über die Auszeichnung ihrer Plattform room2go.

Auszeichnung

room2go, Nuki Home Solutions

Projekt: room2go

76.000 Räume gibt es alleine in Wien, die langfristig leerstehen. Mit Room2Go kann jede Eigentümerin diese Flächen besser und effizienter nutzen. Mit der App und einem eigenen Smartlock – das an jede Tür angebracht werden kann – können Raumsuchende die Räume ohne lästige Schlüsselübergabe öffnen. Und sie bezahlen nur jenen Zeitraum, für den sie den Raum tatsächlich gemietet haben. Das macht Aktivitäten wie Bandproben, Yoga-Stunden oder Kochkurse auch spontan leistbar.

www.room2go.net

Die Jury: »unterstützt Unternehmen, einen großen Fixkostenblock besser zu nutzen«
 »Konzept mit großem Potenzial«
 »geniale Verbindung digitaler und analoger Welt«

Kategorie Bildung

Kategoriesieg

Österreichische Computer Gesellschaft, TU Wien, Universität Vilnius

Projekt: Biber der Informatik

Spieelerisch in die Welt der Informatik eintauchen, »Computational Thinking« kennenlernen, gleichzeitig Lesekompetenz und logisches Denken verbessern und spannende Rätsel lösen – das alles bietet der »Biber der Informatik«. Der Onlinewettbewerb, der von der OCG seit Jahren in Österreich durchgeführt wird,



Links: Christine Wahlmüller-Schiller (OCG), Gerald Futschek (TU Wien), Wilfried Seyruck, Ronald Bieber, Wilfried Baumann und Elisabeth Maier-Gabriel (OCG).

richtet sich an Schulkinder ab der dritten Klasse bis zur Matura. Die umfassende Aufgabensammlung, eine App und viele weitere Features stehen für eine innovative Zugangsweise zum Bildungsthema Informatik.

www.ocg.at/biber

Die Jury: »konkreter Lösungsweg in der digitalen Bildung«
 »während Ministerien um Zuständigkeit raufen, setzt die OCG schon um«
 »gute Idee, die konsequent weiterentwickelt und angepasst wird«

Auszeichnung

Berufsförderungsinstitut OÖ, mobile agreements

Projekt: BFI mathe2go

mathe2go ist das smarte Lernspiel für den persönlichen Prüfungserfolg bei der Berufsreifeprüfung Mathematik. Die App unterstützt mit Erklärungen und Übungen, bietet Links zu sozialen Medien und einer eigenen Community. Insgesamt werden rund 700 Übungsbeispiele, Tests, Quizformate sowie erklärende Theorie geboten. Lernwillige haben so mit dem Smartphone jederzeit und an jedem Ort die Möglichkeit, sich mit den Themen der Mathematik-Matura zu beschäftigen.

www.bfi-ooe.at



Bringen sperrigen Schulstoff aufs Handy: Roman Weiss-Engelsberger (BFI OÖ), Sulejman Ganibegovic (mobile agreements), Gerhard Zahrer und Christoph Jungwirth (BFI OÖ).

Die Jury: »erreicht NutzerInnen auf einer attraktiven Ebene – dem Smartphone«
 »interessante Wissensvermittlung«
 »Mathematik wird immer wichtiger, die Informatik setzt voll darauf«

Kategorie Mensch und Gesundheit

Kategoriesieg

Verein Lebensretter, Bolldorf OG

Projekt: Lebensretter – Die Smartphone-App für schnelle Helfer



Lebensrettendes Projekt: Erik Bolldorf (Bolldorf), Jörg Jakobčevič, Andrea Loudon und Alexander Nürnbergger (Verein Lebensretter).

Mit dieser App werden die Überlebenschancen bei einem Herz-Kreislauf-Stillstand wesentlich erhöht. Bei Notrufen, die als Herz-Kreislauf-Stillstand diagnostiziert werden, informiert sie innerhalb weniger Sekunden automatisch ausgebildete ErsthelferInnen in örtlicher Nähe und navigiert sie direkt zur Betroffenen. Sie können so sofort mit der Reanimation beginnen, bis das alarmierte Rettungsmittel eintrifft. Grundlage dafür ist enge technische Abstimmung zwischen Rettungsleitstellen und der Applikation.

www.lebensretter.at

Die Jury: »Location-Based-Lebensrettung«
 »diese App kann wirklich Leben retten«
 »tolle Idee«



Geniale VR-Umgebung für die Wirtschaft: Tomislav Milanovic-Trapo, Gabriel Dulca, Andreas Deimnacher und Hannah Siegel (door2solution).

App mit Riesennachfrage: Elisabeth Ort, Christian Wurstbauer und Silvia Pickner (Österreichische Apothekerkammer), Christian Bartl und Oliver Hartl (bluesource).

Auszeichnung

bluesource, Österreichische Apothekerkammer
Projekt: Apo-App Apotheken und Medikamente

Die Apo-App ist mit 600.000 Downloads die beliebteste mobile digitale Gesundheitsbegleiterin der ÖsterreicherInnen. User finden damit rund um die Uhr die nächstgelegene Apotheke, können Informationen zu Medikamenten abrufen, eigene Medikamente mit Einnahmeerinnerung speichern, einen digitalen Impfpass und Gesundheitstagebücher führen. Mit einem Relaunch 2017 wurden zahlreiche Verbesserungen umgesetzt, wie etwa neue Möglichkeiten für Familienmanager, die Gesundheitsdaten ihrer Angehörigen zu verwalten.

play.google.com/store/apps

Die Jury: »treuer, hilfreicher Assistent für den Alltag«
 »sensationelle Downloadzahlen«
 »wir hoffen auf weitere Services und eine Internationalisierung«

Kategorie Industrie 4.0

Kategoriesieg

door2solution
Projekt: door2vr – Virtual Reality im Service-Management

Eine Grundlage für Industrie 4.0 ist die Visualisierung von Maschinen und Anlagen. door2solution konzipiert, entwickelt und setzt VR-Umgebungen in Form von Showrooms für Anwendungen im Marketing und Vertrieb sowie interaktive Ersatzteilkataloge um. Über Browser-Technologie können NutzerInnen Maschinen

oder Produkte ansehen, diese in ihre Bestandteile zerlegen oder konfigurieren. Weiterführende Informationen zu Komponenten sind mit der VR-Lösung einfach hinterleg- und darstellbar.

door2solution.at

Die Jury: »umfassende Digitalisierung des Service Management«
 »in der technischen Realisierung top und ansprechend im Detail«
 »tolle Umsetzung in Bild und Anwendung – eine nachhaltige Entwicklung für die Wirtschaft«

Auszeichnung

trinitec IT Solutions, IoT40 Systems, Hauser Kühlmöbel, Netavis
Projekt: Smart & cool – das Kühlregal der Zukunft zur Digitalisierung am Point of Sale

Die Kärntner Ideenschmieden trinitec und IoT40 Systems bauen an der Revolution des Kühlregals. Gemeinsam mit dem oberösterreichischen Hersteller für gewerbliche Kühlmöbel, Hauser, werden diese Geräte nun digitalisiert. Mit Sensoren ausgestattete Regale erkennen KundInnen nach Alter und Geschlecht,



Bringen Kühlgeräte zum Leuchten: Wolfgang Baumgartner (Netavis), Bernd Buchegger (trinitec) und Günther Bauer (IoT40 Systems).

registrieren Warenzugriffe und Rückgaben und können gezielt auf Waren und Angebote visuell aufmerksam machen. Kombiniert mit Datenanalysen eröffnen sich so völlig neue Wege der Verkaufsautomatisierung.

www.trinitec.at

Die Jury: »vielversprechende Innovation am Point of Sale«
 »Kombination von Sensorik, KI und Marketingelementen als Schlüssel für den Erfolg«
 »könnte Warengruppengestaltung, Logistik und Kaufverhalten verändern«

Kategorie E-Government

Kategoriesieg

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
Projekt: eGründung



Effiziente Verwaltung: Philipp Werneth (BMDW), Norbert Breda (BMF), Wolfgang Zartler, Erich Forsthuber, Sektionschef Gerhard Popp, Georg Nessleringer (BMDW).

Über 35.000 ÖsterreicherInnen haben im Jahr 2016 den Schritt zur Einzelunternehmerin gewagt. Das Unternehmensserviceportal unterstützt GründerInnen in dieser Phase. Alle Behördenwege zur Gründung sind erstmals zentral elektronisch verfügbar, Meldungen können mit der Handysignatur an einer Stelle ausgefüllt und abgeschickt werden. Alle Eingaben werden medienbruchfrei den



Bringen den Stadtservice zu den BürgerInnen: Matthias Porges, Michael Führer und Robin Heilig (Stadt Wien, MA 14), Nikolaus Holzer (Stadtservice) und Johann Klar (MA 14).



Digitalisierung lokaler Wertschöpfung in Niederösterreich: Roman Bartl (bartl), Katrin Lampoltshammer, Martin Böhacker, Thomas Ederer und Corrina Harrauer (MBIT).

Behörden übergeben. Das macht die Bearbeitung schneller, einfacher und kostengünstiger – zum Wohle des Wirtschaftsstandortes.

www.usp.gv.at

26

Die Jury: »One-Stop-Gründung möglich gemacht«
 »sensationell, wie schnell Gründen heute geht«
 »Habe ich im Zuge der Bewertung gleich selbst ausprobiert!«

Auszeichnung

Magistrat der Stadt Wien, MD-OS/PIKT, Stadtservice - MD-OS/SFM, MA 14 - IKT

Projekt: Sag's Wien – Stadtservice

Mit Sag's Wien und dem neugegründeten Stadtservice etabliert die Stadt Wien moderne Strukturen für ein zentrales, bürgerInnennahes und digitales Omnikanal-Management. BürgerInnen können innerhalb von 15 bis 30 Sekunden Anliegen, Wünsche und Beschwerden per App an die Stadtverwaltung senden. Sie erhalten laufend Statusinformationen zu ihrem Anliegen. Das Stadtservice sorgt für die direkte Kommunikation sowie für die Aufbereitung der Meldungen und Weiterleitung an die Fachdienststellen zur Bearbeitung.

www.wien.gv.at/sagswien

Die Jury: »Bürgerservice 4.0 konsequent umgesetzt«
 »Crowd-Gedanke wird hochgehalten«
 »Wir wünschen uns die Skalierung auch in andere Kommunen!«

Kategorie Gewerbe und Handel

Kategoriesieg

MBIT Solutions, Bartl
Projekt: Bakerman.digital

Mit leistungsfähiger Software wird ein Traditionshandwerk unterstützt und Kunden täglich frisches Brot serviert. Die Basis ist »bakerman.digital«, ein Cloud-basiertes Warenwirtschaftssystem – maßgeschneidert für Bäckereien. Auf bartl-brings.at können gebäckbegeisterte KundInnen online Semmeln, Brötchen, Brezen und Co bestellen, die am nächsten Tag durch Zeitungszusteller geliefert werden. Die Bezahlung folgt per PayPal, Vorkasse oder Guthaben, das direkt in der Bäckereifiliale im Ort aufgeladen werden kann.

www.bartl-brings.at

Die Jury: »Effizienzsteigerung durch den Erhalt von lokalen Strukturen, noch dazu mit Blick auf die Kundenwünsche«
 »bestes Beispiel für die digitale Transformation traditioneller Einzelunternehmen«

Auszeichnung

VisoTech
Projekt: Periotheus autoTRADER – vollautomatisierter Strom- und Gas-Sporthandel

VisoTech hat eine findige Softwarelösung für den Strom- und Gashandel entwickelt. Der autoTRADER automatisiert den Handel am Intraday-Markt auf Basis von Algorithmen. Dadurch lässt sich der Kurzfristhandel optimieren und die vor-



Tolles Tradingtool: Thomas Lieder (VisoTech).

handenen Ressourcen deutlich effizienter nutzen. Die Lösung ermöglicht Energieunternehmen, auf Schwankungen in der Stromproduktion beziehungsweise Stromnachfrage schnell reagieren können. Das resultiert in einer Optimierung der Netzauslastung, was wiederum die Stromkosten senkt.

autotrader.visotech.com

Die Jury: »kreativer Ansatz für effiziente Geschäftsprozesse«
 »sehr raffiniert«
 »toll realisiert, ansprechend und nachhaltig für Wirtschaft und Gesellschaft«

Kategorie Smart City und Infrastruktur

Kategoriesieg

morgenjungs
Projekt: imGrätzl.at

Die Plattform imGrätzl.at macht das Besondere ums Eck sichtbar und fördert neue Formen der Zusammenarbeit in einem Stadtteil. Selbstständige, Kleinst-



Push für die Plattform imGrätzlat: Mirjam Mieschendorf (morgenjungs).

unternehmen und Stadtteil-AkteurInnen bekommen die Möglichkeit, sich in auf einer eigenen interaktiven Seite vorzustellen und so lokale Aktionen und Veranstaltungen bekannt zu machen. Zusätzlich bietet ein »Raumteiler« eine Art WG-Partnersuche für Gewerbeflächen. Damit können wirkungsvoll Leerstände im Grätzl verhindert werden.

www.imgraetzl.at

Die Jury: »gute lokale Lösung, spannende Idee«
 »fördert friedvolles und kreatives Zusammenleben in der Stadt«
 »hat Potenzial, kann Impuls vertragen«

Auszeichnung

Geolantis, C. R. Kennedy
Projekt: Geolantis.360 goes global – From Austria to Australia



Kärntner Erfolgsgeschichte von Marco Tondolo und Michael Pegam (Geolantis).

**URLAUBSREGIONEN:
WEITERE GEWINNER**



760 Kilometer Pistenspaß für Andreas Tschismasia, im Bild mit Ski amadé-Geschäftsführer Christoph Eisinger.

In den vergangenen Jahren bereits mehrfach mit dem eAward ausgezeichnet worden ist die Wintersport-Region Ski amadé. Geschäftsführer Christoph Eisinger hat seit dem Jahr 2011 hunderte WLAN-Zugangspunkte entlang der Pisten im Repertoire. »Daher hat man uns dafür ausgelacht. Heute gehört das zum Standard in jedem modernen Skigebiet«, berichtet Eisinger anlässlich der Preisverleihung in Wien. Er empfiehlt Unternehmen aus jeder Branche, an Plattformen wie dem eAward teilzunehmen, um die Sichtbarkeit für eigene Produkte und Services am Markt zu steigern.

Eisinger reiste für den eAward aus Radstatt an und brachte ein Goodie-Bag mit, das unter den Gästen im Au-

Mit Geolantis.360 können Unternehmen ihre Büro- und Außendiensttätigkeiten bei Vermessungsarbeiten digitalisieren und effizient steuern. Das gleichnamige Klagenfurter Unternehmen hat nun seine Softwarelösung an die Prozesse von Utility Mapping, das mehrere Büros in Australien betreibt, angepasst. Geolantis.360 ist die einzige Software, die eine Auftrags- und Zeiddokumentation mit ei-



Gutschein des Tourismusverbands Dachstein Salzkammergut: Matthias Porges mit Martin Szelgrad, Report.

ditorium des T-Center verlost wurde. Den Gewinn eines Skiwochenendes für zwei Personen in einem Vier-Sterne-Hotel inklusive Skipässe konnte eAward-Nominee Andreas Tschismasia mit nach Hause nehmen. Einen weiteren Urlaubsgutschein gewann Matthias Porges. Drei Nächte mit Gourmet-Halbpension im Landhaus Koller in Gosau für zwei Personen im Wert von 1.200 Euro wurde vom Tourismusverband Dachstein Salzkammergut zur Verfügung gestellt. Das Landhaus Koller wurde als Jagdschloss 1850 erbaut und lädt zu Erkundungstouren in der UNESCO-Welterbergregion ein, zu der auch die Ortschaften Bad Goisern, Hallstatt und Obertraun gehören.

ner leistungsfähigen Vermessungslösung mitsamt der Anbindung von externen Sensoren vereint.

www.geolantis.com

Die Jury: »spannende und innovative Idee«
 »bestmögliche Unterstützung des Arbeitsplatzes unter freiem Himmel«
 »beeindruckender, weltweiter Erfolg für die Lösung aus Österreich«

**SCHON
GEHÖRT?**

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



DER WEG IST NOCH WEIT

VON MARTIN SZELGRAD



Die Digitalisierung stellt unsere Wirtschaft und Gesellschaft völlig auf den Kopf. Moderne Technik wird Produkte und Services, wie wir sie heute kennen, massiv verändern. Märkte werden entstehen, und sie werden auch schnell wieder vergehen – der mächtige Hebel Informationstechnologie beschleunigt Innovationszyklen und Marktphasen auf bislang ungeahnte Weise. Doch verfügt der Wirtschaftsstandort Österreich über die nötige Manpower – und Womanpower – dazu? Eine jüngste Studie des Wirtschaftskammer-Fachverbands für Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (UBIT), die in Kooperation mit dem Kärntner Institut für Höhere Studien (KIHS) erstellt wurde, kommt zu dem Schluss: Es gibt noch viel Luft nach oben.

»Österreich muss ein Vorreiter in der Digitalisierung werden. Wir müssen Geschwindigkeit aufnehmen, wenn wir im globalen Wettbewerb mithalten und an die Spitze kommen wollen«, möchte sich UBIT-Obmann Alfred Harl nicht mit einem Platz in der Mitte im europäischen Vergleich abgeben. Mit der mittlerweile dritten Ausgabe eines IKT-Statusreports zu Informatikstudien in Österreich lassen sich bereits einige Trends feststellen. Der Untersuchung zufolge fehlen derzeit 5.000 IT-Jobs. Es ist eine Zahl, die durch täglich neue Jobausschreibungen der Unternehmen und Stellenangebote in den Jobportalen untermauert wird.

>> Hohe Dunkelziffer <<

Schätzungen für Österreich gehen davon aus, dass hierzulande sogar bis zu 10.000 Fachkräfte fehlen, da viele offene Stellen nicht in der öffentlichen Statistik aufscheinen. Über die Landesgrenzen hinaus wächst der Bedarf sogar auf einen siebenstelligen Wert. »Die EU-Kommission spricht von über einer Million Arbeitsplätze, die bis zum Jahr 2020 nicht besetzt werden können«, so Harl. »Wir haben die Leute in Österreich nicht. Wir haben sie aber auch nicht in Europa«, rechnet der Wirtschaftskammer-Funktionär nicht damit, dass Personalressourcen aus umliegenden Ländern Abhilfe schaffen werden. Programmierer und Mechatroniker werden ebenso dringend in Tschechien und Bulgarien gesucht wie hierzulande. Man kommt also zu dem Schluss: Maßnahmen direkt in Österreich sind unumgänglich. Vor allem die Zahl der Ausbildungsplätze in der Informatik – die Absolventinnen ▶



Eine aktuelle Untersuchung der Wirtschaftskammer zeigt, was Unternehmen in Österreich bereits seit Jahren ausbremst: An allen Ecken und Enden fehlen die Fachkräfte für IT-Jobs. Gefordert werden höhere Budgets für die universitäre Informatikausbildung.



► und Absolventen bilden die Basis für Innovation und Technologieentwicklung in den Unternehmen – müsse erhöht werden.

Dem Arbeitsmarktservice nach sind derzeit die gefragtesten Qualifikationen Di-

3/4

ALLER
PLÄTZE

in Informatikstudiengängen in Österreich werden von der TU Wien, TU Graz und Universität Wien gestellt.

plom-Ingenieur der Datenverarbeitung und TechnikerInnen mit einer höheren Ausbildung, zumindest ab Ingenieurebene. Besonders schwierig ist aktuell die Besetzung von Stellen wie Data-Scientist, IT-Entwickler, Business-Analysten und Enterprise-Architects. Wer in diesen Bereichen ausgebildet ist, muss keine Angst vor Arbeitslosigkeit haben. Im Gegenteil: Diese Spezialisten treten in Vorstellungsgesprächen mitunter anders auf, als es Personalabteilungen gewohnt sind. Nicht der Mensch, sondern das Unternehmen stehen dann auf dem Prüfstand. Der Arbeitgeber muss sich gegenüber dem Arbeitssuchenden beweisen.

30

>> **Weniger Studienanfänger** <<

Tatsächlich weist der Statusreport wenig positive Tendenzen in der Entwicklung der Ausbildung qualifizierter IT-Fachkräfte aus. Seitdem nur noch gesicherte und finanzierte Studienplätze zur Verfügung gestellt werden



Forderung nach der Finanzierung von mehr Informatik-Studienplätzen in Österreich: Martin Zandonella, UBIT Berufsgruppensprecher IT, Obmann Alfred Harl, Univ. Prof. Gerald Steinhardt, Vorsitzender Informatik Austria, und Univ. Prof. Norbert Wohlgemuth, vom Kärntner Institut für Höhere Studien.

können, ist die Zahl der Studienanfänger um 19,6 % auf 1791 gefallen – an der TU Wien um 27,5 % und an der Universität Wien um 57,7 %. Davor war die Anzahl der AnfängerInnen im Bachelorstudium Informatik zwischen 2013 mit 1840 und 2015 mit 2228 AnfängerInnen noch gestiegen.

An der Universität Wien wurden 370 Studienplätze angeboten. Von 439 angemeldeten TeilnehmerInnen sind 309 zur Aufnahmeprüfung erschienen und wurden zugelassen. An der TU Wien werden 581 Studi-

enplätze vergeben. Zur Prüfung waren 1055 TeilnehmerInnen gemeldet, erschienen sind 649 Personen. In Innsbruck gibt es 166 Studienplätze für Informatik. 147 Studierende wurden zugelassen, zur Prüfung angemeldet waren 188 TeilnehmerInnen.

An den erwähnten drei Universitäten – sie alle haben Zulassungsbeschränkungen in Fach Informatik – wurden 1037 Studierende inskribiert. Von 1682 angemeldeten TeilnehmerInnen sind 1105 zur Zulassungsprüfung angetreten.

FH SALZBURG

NEUE STUDIEN- UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE

> **Ab Herbst 2018 werden die** technischen Studienangebote der FH Salzburg um den Bachelor-Studiengang »Wirtschaftsinformatik & Digitale Transformation« – vorbehaltlich der Genehmigung durch die AQ Austria – erweitert. Durch die fortschreitende Digitalisierung ergibt sich ein zunehmender Bedarf an wirtschaftskompetenten InformatikerInnen, die wesentlich als Schnittstellenfunktion – das heißt zwischen Fachabteilung und IT – fungieren. Der an der FH Salzburg geplante technische Studiengang verknüpft inhaltlich die bereits



Neue IT-Studiengänge in Salzburg, die Initiatoren: Vize-Rektor FH-Prof. Günther Grall, FH-Rektor Prof. Gerhard Blechinger und Vize-Rektor FH-Prof. Roald Steiner.

bestehenden Studiengänge »Informationstechnik & System-Management« und »Betriebswirtschaft« zu einem dem wirtschaftlichen Bedarf entsprechenden und geforderten Studienangebot. Für

das Studienjahr 2019/20 ist der Master-Studiengang »Human Computer Interaction« in Planung. Bereits umgesetzt ist die neue Masterspezialisierung »Data Science & Analytics«. AbsolventInnen agieren dabei an der Schnittstelle zwischen Mathematik und Statistik, Scientific Computing und Algorithmik. Studierende erhalten fundiertes Know-how, um Big-Data Lösungen entwickeln zu können – von der Extraktion von Merkmalen aus Bilddateien sowie aus natürlichsprachigen Dokumenten über Mustererkennung, Klassifikation und Clustering bis hin zu Methoden des Deep Learnings. So können AbsolventInnen robuste und zuverlässige Entscheidungs- und Prognostizierungssysteme designen und umsetzen.

Foto: Marco Reibler, FV UBIT/Isistsos

FH TECHNIKUM WIEN

DUALES STUDIUM ALS
START INS BERUFSLEBEN

> Seit einigen Monaten sind Samed

Yilmaz und Benjamin Lechner Studenten an der FH Technikum Wien. Sie sind Teilnehmer des ersten Lehrgangs des neugeschaffenen dualen Informatikstudiums. Im Rahmen ihrer dreijährigen Hochschulausbildung absolvieren die beiden eine Praxisausbildung bei A1.

Das Unternehmen bezahlt den Studenten ein Gehalt und die Studiengebühren. Einige Praxisblöcke haben die beiden schon absolviert. »Für uns ist es perfekt, dass wir die Lerninhalte gleich



AI-Personalchef Peter Pirkner im Gespräch mit Benjamin Lechner und Samed Yilmaz, die an der FH Technikum Wien das duale Informatikstudium absolvieren.

in der Praxis anwenden können und umgekehrt unsere Erfahrungen aus dem Job mit in den Hörsaal nehmen können«, fassen die beiden die Erfahrungen aus den ersten Monaten zusammen.

Auch Peter Pirkner – er ist Personalchef des Telekommunikationsunternehmens – ist begeistert von der dualen Studienform. »Sie ist ideal für uns als Unternehmen, denn wir können so hochqualifizierte Fachkräfte, die wir für die anspruchsvollen Jobs der Zukunft brauchen, selber ausbilden. Die jungen Kollegen wie Samed und Benjamin bringen ihre Ideen ein und können durch die Arbeit bei uns auch viel für ihre theoretische Ausbildung mitnehmen. So wie die duale Lehre ist auch dieses Studium ein ausgezeichnetes Ausbildungsmodell für die Digitalisierungs-Spezialistinnen und Spezialisten von morgen. Daher sind wir sehr stolz darauf, dass wir seit dem ersten Lehrgang Partner der FH Technikum Wien sind«, sagt Pirkner.

Außerdem hat die IT-Branche hat nach wie vor ein Riesenproblem in der Ansprache gut der Hälfte der Bevölkerung: Unter den 1037 österreichweit zugelassenen Studierenden der Informatik befinden sich nur 222 Frauen oder etwa 21 %.

>> Hohe Ausfallsquoten <<

Beunruhigend sind die Drop-out-Quoten im Studienzweig Informatik an den Universitäten mit 53,6 % bei Bachelor- und 53,3 % bei Masterstudien im Studienjahr 2015/16. Die Drop-out-Quoten an den Fachhochschulen lagen bei 44,1 % im Bachelor- (WS 2013/14) und 12,1 % im Masterstudium (WS 2014/15). »Wir brauchen mehr junge Leute, die als hochqualifizierte IT-Fachkräfte arbeiten wollen«, meint auch Martin Zandonella, IT-Sprecher im Fachverband UBIT. Verbesserte Studienbedingungen könnten die Drop-out-Quote zwar senken, insgesamt sind dennoch mehr Studienplätze notwendig, um dem InformatikerInnen-Schwund entgegenzuwirken. Technische Studiengänge erklären die hohen Drop-out-Quoten sehr oft mit »Job-outs« – StudentInnen, die ohne Universitätsabschluss direkt in den Arbeitsmarkt einsteigen. Schließlich werden diese dringend gesucht. Dennoch sieht Zandonella die Job-outs auch als grundsätzliches Problem. Für Qualitätsjobs ist mindestens ein Abschluss auf Bachelor-Niveau nötig. »Ich glaube nicht, dass Ausbildungen die nur drei Monate dauern, jene Know-how-Träger hervorbringen können, die für die Digitalisierung in den Unternehmen benötigt werden«, warnt er.

21%

der österreichweit zugelassenen Studierenden der Informatik sind weiblich – viel zu wenig.

Die Kosten der Bildungseinrichtungen für die Ausbildung von Masterstudierenden beliefen sich im Jahr 2014 auf durchschnittlich 13.812 Euro pro Studentin oder Student. »Im gesamtwirtschaftlichen Kontext sind die Kosten für die Ausbildung eines Studierenden nur ein Bruchteil jener Kosten des Wertschöpfungsverlustes, die aus einem leerstehenden Arbeitsplatz entstehen, denn diese betragen 160.000 Euro jährlich. Dabei ist die verlorene Innovationskraft der Unternehmen aus nicht-realisierten Chancen der Digitalisierung noch gar nicht berücksichtigt«, führt Zandonella weiter aus.

Wenn nun ein Riesenmangel an IT-Ausgebildeten herrscht – wie sinnvoll sind dann Zugangsbeschränkungen mancher Universitäten? Gerald Steinhardt, Dekan der Informatik an der TU Wien, dazu: »Qualität geht in der Ausbildung vor. Die beschränkten Ressourcen ermöglichen es nur, eine limitierte Anzahl von Studierenden mit diesem Qualitätsniveau auszubilden. Um mehr Studierende auszubilden, muss die Regierung die Ressourcen erhöhen.« Tatsächlich bewerben sich seit Einführung von Aufnahmeverfahren

ren weniger Studierende. Die Stärkung der Informatikforschung und Informatikausbildung sei eine zentrale Voraussetzung, um Österreich zu einem Informatik-Hotspot auszubauen. »Dabei ist es wichtig, dass bereits in den Schulen mit dem Ausbau des Informatikunterrichts im Sinne eines verpflichtenden Schulfaches von der Volksschule bis zur Matura begonnen wird. Darüber hinaus wäre für Universitäten ein Studierendenleitsystem bei der Bewerbung um einen Studienplatz ideal, um die vorhandenen Ausbildungskapazitäten optimal auszunutzen«, ergänzt Steinhardt.

>> Aussicht auf Verständnis <<

Das Thema IT ist seit Jahren eine vor allem in den obersten politischen Reihen unbeliebte Materie. Während regelmäßige Konjunkturpakete für die Bauwirtschaft durchgeboxt werden und über Energiefragen aus Sicht der Industrie debattiert wird, verhallen Forderungen nach einer zeitgemäßen Förderung von Technologie oft ungehört. Möglich, dass mit der neuen Regierungskonstellation eine sanfte Trendwende eingeleitet wird. Nach der Breitbandmilliarde der alten Koalition haben die neuen Partner zumindest einen lang gehegten Herzenswunsch der Wirtschaft bereits verwirklicht. »Eine Digitalisierungsministerin ist uns erfüllt worden. Ich freue mich, dass wir mit Margarete Schramböck eine Bundesministerin haben, die Digitalisierung wirklich mit jeder Pore lebt«, sieht Harl Österreich doch wieder auch »auf einem guten Weg«.



32

OLYMPISCHE SPIELE AUS DER WOLKE



Bei den Winterspielen in Südkorea wurde erstmals die komplette IT über die Cloud bereitgestellt – mit einem Kernteam in Pyeongchang und dem Operation Center in Barcelona, das auch eine massive Cyberattacke abwehren musste.

HERBERT KOCZERA AUS BARCELONA

> Der europäische Technologie-konzern **Atos** ist seit vielen Jahren globaler IT-Partner des IOC, des Internationalen Olympischen Komitees. Zu den Winterspielen im Februar in Südkorea brachte der weltweit tätige IT-Dienstleister eine Premiere an den Start: Es ist erste derartige Großereignis, das informationstechnisch komplett über Services aus der Cloud bereitgestellt worden ist. Möglich ge-

macht wurde dies mit einem kleineren Team von rund 100 Technikern vor Ort und rund 350 IT-Spezialisten im Operations Center in Barcelona.

Auf Lokalaugenschein in der katalanischen Hauptstadt: Am Atos-Standort sieht es beinahe wie im Mission Control Center der NASA aus. Gut 50 System-Ingenieure sitzen vor jeweils mehreren Bildschirmen, in Reihen nach verschiedenen Aufgaben zu-

sammengefasst. An den Wänden befinden sich riesige Flatscreens, auf denen die wichtigsten Anwendungen und Abläufe für jedermann zu sehen sind. Das Operations Center ist rund um die Uhr besetzt, da schon Wochen vor Beginn der Spiele umfangreiche Tests, Probedurchläufe und verschiedenartige Simulationen durchgespielt werden.

>> Einsparungen unter einem Dach <<

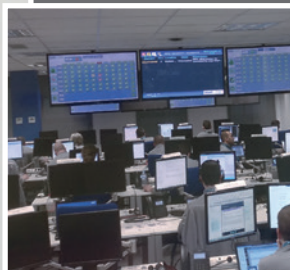
Die Server der sogenannten »Atos Canopy Cloud« bekommen einiges zu tun. Mehr als 200.000 Akkreditierungen für Athleten, Betreuer, Journalisten und Besucher sowie die gesamte Information der Bewerbe aus allen Austragungsstätten laufen über die Cloud. Die Empfänger sind tausende Journalisten vor Ort und die Weltöffentlichkeit. Auch die rund 36.000 freiwilligen Helfer in Pyeongchang werden über die Wolke gemagt. Das bringt eine Verschlinkung der be-

Foto: thinkstock, Atos, Herbert Koczera



»Bei den Olympischen Sommerspielen 2020 in Tokio werden wir mit rund 1.000 IT-Spezialisten auskommen«, prognostiziert Patrick Adiba, General Manager of Olympic Games and Major Events, Atos.

Atos
Worldwide IT Partner



nötigten Systeme und auch eine Reduktion des benötigten Personals. Musste früher für jede Veranstaltung eine eigene Server-Infrastruktur vor Ort auf- und auch wieder abgebaut werden, entfällt dies jetzt. Statt früher 1.000 Server werden jetzt nur rund 250 gebraucht, die in fixen Rechenzentren stehen. Über deren genauen Standort hüllt sich Atos in Schweigen. Bekanntgegeben wird, dass einige in den Niederlanden und Nachbarländern positioniert sind.

Fix ist jedenfalls: Die flexiblen Services aus der Wolke reduzieren neben Systemkosten auch Stellflächen, Flugstunden, viel Energie und eben Personal. »Waren bei den Sommerspielen 2012 in London noch rund 5.000 Computer-Spezialisten im Einsatz, sind es jetzt für die Winterspiele in Südkorea nur mehr knapp über 2.000. Bei den Olympischen Sommerspielen 2020 in Tokio, auf die wir und auch jetzt schon intensiv vorbereiten, werden wir mit rund 1.000 IT-Spezialisten auskommen«, so Patrick Adiba, Atos Chief Commercial Officer, General Manager of Olympic Games and Major Events.

»Einsparungen durch Automation, künstliche Intelligenz und die digitale Transformation machen sich in allen Geschäftsfeldern und gemanagten IT-Infrastrukturen weltweit bemerkbar.«

ÜBER DAS UNTERNEHMEN

> Atos ist ein weltweit tätiges Unternehmen im Bereich der digitalen Transformation, führend in IT-Security, Cloud-Services, Super-Computing und Quanten-Computing und im Betrieb von Rechenzentren. Das Unternehmen mit Hauptsitz in der Nähe von Paris wurde vor kurzem von Gartner in den Magic Quadrant für »Managed Workplace Services« aufgenommen.

>> Wettlauf der Informationen <<

Atos ist bereits seit 2002, seit den Wettbewerben in Salt Lake City, der offizielle IT-Partner des IOC bei allen Olympischen und Paralympischen Spielen und damit auch fester Bestandteil der digitalen Transformation der Sportbranche. Aufbauend auf den Erfahrungen in Rio 2016, wo erstmals kritische Anwendungen in der Cloud betrieben wurden, sind die Winterspiele in Südkorea die ersten, die zu 100 Prozent in der Wolke gemanagt werden. Das bedeutet die

vollständige Virtualisierung aller Schlüsselanwendungen und aller zwölf sportlichen Wettkampfstätten und den ständigen, reibungslosen Strom von umfangreichen Informationen.

Im Fokus ist die weltweite, rasche Verteilung der Ergebnisse über das »Olympic Diffusion System (ODS)«. »Unser System ist so schnell, dass Journalisten die Ergebnisse schneller am Schirm haben, als sie im TV eingeblendet werden können«, verrät Marc Gutierrez, der das Atos-Team vor Ort leitet. Und Gutierrez freut sich, dass er die Systeme »remote« aus dem gut geheizten Tech-Center in Pyeongchang betreuen und überwachen kann. Immerhin hatte es an den Wettkampfstädten bis zu minus 20 Grad Celsius.

Möglich wurde die vollständige Virtualisierung der Spiele durch jahrelange digitale Transformation von Event zu Event, aber auch durch intensive Vorbereitungen. Atos hatte mehr als 100.000 Stunden in Tests und Probeläufe aller Systeme gesteckt. Und man hat sich auch gründlich auf mögliche Sicherheitsrisiken vorbereitet.

Bereits in Rio wurden 570 Millionen IT-Security Events gemessen – 400 pro Sekunde. Sie alle konnten vollautomatisiert neutralisiert werden. Letztlich waren nur zwölf ernstzunehmende Vorfälle dabei. Auch diese hatten dank der Arbeit der IT- und Sicherheitsexperten keine Auswirkungen auf die Spiele.

>> Angriff während Eröffnung <<

Die besondere Sicherheitsexpertise hat sich in Südkorea gleich bei der Eröffnungszereemonie ausgezahlt. Während der Feier fand eine massive Cyberattacke auf die IT-Infrastruktur statt.

Über Herkunft und Details hat das IOC den Mantel des Schweigens ausgebreitet, auf Anfrage heißt es bei Atos: »Atos konnte den eingeschleusten Virus schnell identifizieren, kontrollieren, stoppen und neutralisieren. Keine Daten gingen verloren, keine Systeme wurden beschädigt. Unsere IT-Infrastruktur und die unserer Partner sind robust geschützt und stabil.« Damit konnten die Spezialisten weiterhin den reibungslosen Ablauf der Winterspiele garantieren. Und sie wurden zu einem zentralen Hebel in der Aufarbeitung des Angriffs. »Wir unterstützen unsere Partner sowie auch die Behörden in der laufenden Untersuchung der Attacke.«

Der IT-Dienstleister Atos ist in 72 Ländern aktiv, beschäftigt rund 100.000 Mitarbeiter und erzielte zuletzt einen Jahresumsatz von rund 13 Milliarden Euro. ■



DER WEG ZUM ERFOLGREICHEN KUNDENPORTAL

Kundenportale sind so etwas wie die digitale Königsdisziplin unternehmerischer End-to-end-Prozesse. Um neue Kommunikations- und Verkaufswege zu generieren, investieren Unternehmen in Kundenportale. Viele scheitern jedoch an einer Fehldimensionierung.

VON ALEXANDER HORN UND CHRISTINE KUSZTRICH

> Der Aufbau oder die Optimierung von Kundenportalen ist bei vielen Unternehmen derzeit ein präses Thema. Neben alternativen Vertriebs- und Interaktionsmöglichkeiten erhoffen sie sich davon die Generierung wertvoller Kundendaten, die Auslagerung von Erfassungsaufwänden an den Kunden sowie eine erhöhte Kundenzufriedenheit durch eine 24/7-Verfügbarkeit von Produkten und Dienstleistungen.

Trotz hoher Investitionen bleibt die Zielerreichung aber oft weit hinter den Erwartungen zurück. Bei vielen Projekten kann

als Ursache eine Fehldimensionierung identifiziert werden: Es wird zu klein oder zu groß gedacht. Ob nun das Kundenportal als Selbstzweck verstanden und minimal umgesetzt wird oder das Unternehmen versucht, auf Anhieb sein gesamtes Angebots- und Serviceportfolio ins Netz zu verlagern – in beiden Fällen können die Potenziale eines Kundenportals nicht ausgeschöpft werden.

Wesentliche Risikofaktoren für die erfolgreiche Performance eines Kundenportals sind eine fehlende konkrete Zielsetzung, ein unklarer Verkaufsansatz oder vermeintliche technische Restriktionen. Es gibt aber

GLOSSAR

KUNDENPORTALE

> Risikofaktoren

- Fehlende konkrete Zielsetzung
- Unklarer Verkaufsansatz
- Vermeintliche technische Restriktionen

> Optimierungspotenziale

- Den Kundenmehrwert definieren
- Das Anforderungsmanagement überprüfen
- Die richtige Interaktionsfrequenz finden
- Die Produkt- und Prozessintegration beachten
- Einen klaren fachlichen und methodischen Rahmen festlegen

auch zahlreiche Stellschrauben, die relativ einfach umzusetzen sind, aber großes Optimierungspotenzial haben.

DIE RISIKOFAKTOREN

>> Fehlende konkrete Zielsetzung <<

Aus Angst, in der Digitalisierung den Anschluss zu verlieren, bleiben bei der Umsetzung von Kundenportalen qualitativ hochwertige Vorstudien, aufgrund von Budgetknappheit, oft auf der Strecke – es mangelt an einem umfassend definierten Ziel. Der neue Vertriebsweg über ein Kundenportal befindet sich allerdings in einem Umfeld, in das viele Erfahrungswerte nicht übertragbar sind. Eine solche Studie ist demnach essentiell, um den Problemraum lückenlos zu erfassen, messbare Ziele festzulegen und die Vertriebswege und Serviceangebote angepasst in die Onlinewelt zu überführen.

>> Unklarer Verkaufsansatz <<

Für die Festlegung des Produktangebots und der Verkaufsprozesse sollten die richtigen Kriterien ausschlaggebend sein. Oftmals stehen hierbei Überlegungen zur technischen Anbindung ans Backend und zur vorhandenen Aufbauorganisation im Vordergrund, wo eigentlich Markenumfeld, Zielgruppen, Preisgestaltung und Prozessintegration im Fokus stehen sollten.

>> Vermeintliche technische Restriktionen <<

Bei der Umsetzung eines Kundenportals sollten die Gestaltung der Kundenwünsche und die daraus resultierenden Anforderungen im Mittelpunkt stehen. Zwar ist eine frühe Einbindung der IT sinnvoll, unter Umständen verhindert die zeitige Partizipation jedoch volumenträchtige Verkäufe durch losgelöst betrachtet hohe Investitionen.

DIE OPTIMIERUNGSPOTENZIALE

>> Den Kundenmehrwert definieren <<

Oft bedeutet die Nutzung eines Kundenportals für den Kunden eine Einbindung in die Unternehmensprozesse. Manuelle Tätigkeiten werden vom Anbieter in Richtung des Kunden verlagert. Das ist für den Kunden nur akzeptabel, wenn für ihn ein deutlicher Mehrwert besteht, etwa durch Angebote und Services, die nur im Portal verfügbar sind. Hierbei gilt: Klasse vor Masse. Auch die Bündelung und Ablage aller Informationen, rund um angebotene Produkte und Dienstleistungen, an einem von überall erreichbaren Ort, kann vom Kunden als Mehrwert



TROTZ HOHER INVESTITIONEN BLEIBT DIE ZIELERREICHUNG BEI NEU IMPLEMENTIERTEN KUNDENPORTALEN OFT WEIT HINTER DEN ERWARTUNGEN ZURÜCK.



empfundener werden. Diese Informationen müssen kompakt und sauber redaktionell aufbereitet werden. Vorhandene Kundeninformationen müssen dann jederzeit für Verkaufs- und Serviceprozesse zur Verfügung stehen, um redundante Dateneingaben auf Seiten des Nutzers zu verhindern.

>> Das Anforderungsmanagement überprüfen <<

Das Vorhaben, alle Prozesse an Tag eins komplett zu digitalisieren, erschlägt eine Organisation. Hier können Start-ups als Vorbild dienen: Zunächst sollte das Minimum Viable Product definiert werden. Welche Kunden werden das Angebot nutzen? Was ist das Kundenbedürfnis? Entscheidend ist an dieser Stelle auch die Überlegung, wie die Vision für die Digitalisierung des Geschäfts aussieht, ohne lediglich lebensverlängernde Maßnahmen für einen schwindsüchtigen stationären Vertrieb zu etablieren. Mit diesen Erkenntnissen kann vorausgeplant, der gesamte Lebenszyklus des Angebots sollte jedoch noch nicht festgelegt werden. Mit dieser Flexibilität können in einem agilen Entstehungsprozess die Erkenntnisse über die Veränderung des Kundenverhaltens berücksichtigt werden.

>> Die richtige Interaktionsfrequenz finden <<

Erhebliche Zeit- und Kostensenkungspotenziale werden realisierbar, wenn nur Services in Kundenportale verlagert werden, die häufige Interaktionen mit dem Anbieter auslösen. Stellt man die Häufigkeit der Nutzung verschiedener Services – gemessen oder geschätzt – in einem Ranking gegenüber, lässt sich eine fundierte Entscheidung treffen, welche Kundeninteraktionen im Portal forciert werden sollten. Qualifizierte Kundenkontakte sollten dabei nicht karnibalisiert werden. Denn Kundenkontakte, die durch eine Serviceinteraktion generiert wurden, bieten wertvolle Vertriebsimpulse. Nichtsdestotrotz müssen virtuelle und persönliche Services sinnvoll aufeinander abge-

stimmt werden, wenn der Kunde sich optimal betreut fühlen soll.

>> Die Produkt- und Prozessintegration beachten <<

Generell eignen sich Produkte und Dienstleistungen mit Preisen unterhalb der Wahrnehmungsgrenze am besten für den Verkauf in einem Kundenportal. Dennoch sollten Unternehmen keine Scheu haben, auch hochpreisige Produkte anzubieten. Entscheidend ist, ein Service- und Erlebnisumfeld zu offerieren, in dem die Marke optimal digital umgesetzt wird und das der Erwartungshaltung des Kunden entspricht. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Integration der Verkaufsprodukte und Serviceprozesse. Im Idealfall kann das Produkt oder eine zugehörige Dienstleistung mit ein bis zwei zusätzlichen Klicks erworben werden. Das Angebot sollte dabei inhaltlich zur Interaktion passen, ansonsten droht schnell ein Abbruch der Interaktion.

>> Einen klaren fachlichen und methodischen Rahmen festlegen <<

Fachseitig sollten relevante Zieldimensionen wie Kundenzufriedenheit oder Ertragssteigerung sowie ein realistischer Business Case mit messbaren Erfolgskenngrößen festgelegt werden. So lassen sich alle Entscheidungen bei der Gestaltung des Kundenportals kritisch bewerten, sodass der Nutzen für den Kunden, aber auch die Interessen des Unternehmens während des Projekts nicht aus dem Blick geraten. Bei der Festlegung eines methodischen Rahmens sind grundlegende Prinzipien von Anforderungs- und Prozessmanagement zu beachten. Das umfasst etwa den Grundsatz, zuerst den Prozess und danach die IT-Unterstützung zu definieren. Auch ein festgelegter Software-Entwicklungs- und Change-Request-Prozess sind wesentlich für den Erfolg jedes Kundenportal-Vorhabens. ■

DIE AUTOREN

> **Alexander Horn** ist Principal Consultant der Business- und IT-Beratung Q_PERIOR. In seiner Beratungspraxis befasst er sich seit Jahren schwerpunktmäßig mit dem Geschäftsprozessmanagement in Versicherungsunternehmen.

> **Christine Kusztrich** ist geschäftsführende Partnerin bei Q_PERIOR in Österreich.

Cooler Stuff

WAS SCHÖN
IST UND WAS
SPASS MACHT

VON VALERIE UHLMANN

1

JEDER MENSCH HÖRT ANDERS

»Huach zua!« Diesem Kopfhörer muss man das nicht zweimal sagen. Denn die Nuraphones lernen dazu. Innerhalb von 60 Sekunden erstellen die Kopfhörer samt Handy-App ein Hörprofil, das sich perfekt an den Hörenden anpasst. Je nachdem, wie man tiefe mittlere oder hohe Töne wahrnimmt, spielen die Nuraphones die Musik perfekt adaptiert aus. Denn jeder Mensch hört anders. Wer die Musik auch noch fühlen will, für den gibt es den Immersion Mode. Da wird das Musikhören zum ganzheitlichen Erlebnis. Der Bass macht's zur Erste-Reihe-Liveperformance.

> eu.nuraphone.com



3

U(H)R-SPORTLICH

Smart, sportlich, wasserdicht – die neue Samsung Uhr ist Smartwatch und Fitnesstracker zugleich. Und sie geht mit baden. Auf dem 1,2 Zoll großen AMOLED-Display lässt sich mit allerhand Fitness-Funktionen hantieren: Energieverbrauch beim Training tracken, Puls messen, Kalorien beim Essen überwachen und den eigenen Fortschritt bei verschiedenen Sportarten festhalten. Sitzt man mal zu lange still, gibt sie auch gerne Bewegungstipps und schlägt Dehnübungen vor. Das bunte Gummiarmband ist rutschfest und trotz jedem Schweißausbruch. Ideal für Schwimmbegeisterte – die Samsung Gear Sport R600 ist vollkommen wasserdicht.

> www.samsung.at



EINE KAMERA ZUM DURCHDREHEN

Mit dieser Kamera hat man den Durchblick. Mehr sogar – den 360-Grad-Blick. Denn die FITT360 von Linkflow filmt das Erlebte aus der Ego-Perspektive, aber aus jedem Winkel. Getragen wie Kopfhörer oder auch wie etwas futuristisch anmutender Schmuck macht sich die 360 Grad-Kamera gut als hippestes Technik-Accessoire. Wichtige Momente kann man so ganz einfach lebensecht und vor allem detailliert festhalten.

> www.linkflow.co.kr



2

INTERNET IN LICHTGESCHWINDIGKEIT

Nie wieder entnervt den Fernseher aufdrehen, wenn der Stream der Lieblingsserie abhackt. Nie wieder das Handtuch werfen, wenn man riesige Dokumente im Office runterladen will. Denn ab jetzt kann Internet so schnell sein wie noch nie: so schnell wie Licht. Genauer gesagt: MyLifi ist eine LED-Lampe und topmodernes Internet-Modem zugleich. Nur sendet die Lampe keine elektromagnetischen Wifi-Wellen aus, die Daten werden über das Licht übertragen, über LiFi, also »Light Fidelity«, die hochmoderne Internet-Technologie. Das macht den Internetzugang nicht nur rasend schnell, sondern auch abhörsicher. Denn die Datenübertragung über das Licht ist verschlüsselt.

> www.oledcomm.com



SMARTER GARTEN

Nur die Harten kommen in den Garten, die Smarten stellen sich den Garten gleich in die Küche. Ein Traum: immer frische Kräuter, Gemüse und Salat. Aber wer hat schon die Grünfläche, geschweigen denn den grünen Daumen dafür? Mit Plantario läuft das Anpflanzen quasi von allein. Der voll autonome smarte Garten bewässert darin den Basilikumstrauch genauso wie die Chilipflanze und spendet genügend Licht damit alles wächst und gedeiht. Im Design wie ein schicker Mini-Kühlschrank steht Plantario in der Küche gar nicht groß im Weg und schaut noch dazu cool aus. Besonders smart: Die Bewirtschaftung des Indoor-Gartens lässt sich per App steuern.



> www.plantario.com



6

TRINKHILFE

Wassertrinken ist wichtig für ein gesundes Leben. Mindestens zwei bis drei Liter soll man ja täglich zu sich nehmen. Aber das ist nicht immer so einfach. Manchmal schmeckt's einfach nicht. Mit Life-fuels können sich Wassermuffel selbst überlisten. Denn in der schicken Flasche lässt sich das Wasser mit verschiedenen Geschmäckern aufpeppen. Und auch wertvolle Nährstoffe sind drin. Einfach die Kapseln einstecken und dann Prost.

> www.lifefuels.co



EINE BESCHWICHTIGUNG VON RAINER SIGL



Under construction

Es gibt keine technische Pannen bei staatlichen Nebensächlichkeiten wie Wahlen oder Volksbefragungen – nur trickreiche Notwehr.

“

Das stinkt meilenweit gegen den Wind – nach Sabotage.

”



Also als Erstes muss man gleich einmal eines sagen: Selber schuld, wenn Sie als Bürger unbedingt z'Fleiß und den ehrlichen Bemühungen der frischgebackenen Regierung zum Trotz ein kindisches Zeichen setzen müssen und aus deppertem Protest irgendein Volksbegehren unterschreiben, das Ihnen vermutlich eh wurscht ist. Ich mein, im Ernst: Dass sich tatsächlich so viele Österreicherinnen und Österreicher für ein Frauenvolksbegehren interessieren, sollte den hinlänglich via Facebook und anderen Nicht-Systemmedien sensibilisierten Beobachter stutzig machen. Denken S' einmal nach: Da raffen sich Menschen auf, schleppen sich freiwillig weg von ihrer Arbeit, opfern ihre Freizeit – um für ein Frauenvolksbegehren zu unterschreiben? Und das sollen wir glauben? Echt jetzt? Was kommt als Nächstes? Das Christkind?

Noch offensichtlicher wird das Ganze bei der Raucherei: Bitte, Herr und Frau Österreicher lassen sich vom Nanny-Staat eigentlich nix vorschreiben, und trotzdem sollen wir glauben, dass sich da jemand stundenlang anstellt, um sowas zu unterstützen? In echt? Das stinkt meilenweit gegen den Wind, und zwar nicht nach Tschickstummeln, nein, sondern nach politischer Sabotage durch den heimtückisch agierenden politischen Gegner, der sich gewohnt hinterfotzig und heimlich davon einen Vorteil erhofft, dass der treuherzigen jungen Veränderungsregierung ein erster Erfolg misslingt! Es würde mich überhaupt nicht wundern, wenn auch hierzulande die sich angeblich freiwillig für ihre Entmündigung anstellenden »Bürger« als von gewissen Ostküstenmilliardären bezahlte Schauspieler herausstellen würden! Wie ich heute früh an der Schlange vorbeigegangen bin, hat mindestens einer von denen heimlich eine Tschick ausgedämpft – ich schwör!

“ DAS SOLLEN WIR GLAUBEN? ECHT JETZT? ”

Aber psst: Die zuständigen Behörden sind diesen plumpen Versuchen, die heiligen demokratischen Institutionen unseres Landes aus purer Böswilligkeit zu beschädigen, einen Schritt voraus – und lassen das aktionistische Gesindel elegant und trickreich ins Leere laufen. Oder besser gesagt: an der ganz, ganz langen Hand verhungern. Dass es bei derart komplexen demokratiepolitischen Vorgängen wie Stimmabgaben schon mal zu technischen Problemen kommen kann, haben ja auch schon ganz andere Innenminister, was sag ich, ganz andere, demokratisch weitaus avanciertere Nationen wie die USA zur Kenntnis nehmen müssen, jetzt trifft's eben zufällig mal ein Volksbegehren hierzulande: Techniker ist informiert! Das ist der Fluch des Fortschritts, nicht wahr, sowas aber auch, ein echtes Pech, weil, tja, psst, im Vertrauen und off records, der für die Behebung des EDV-Problems zuständige, erst vor kurzem an diese Stelle versetzte Ministeriumsfachmann hat blöderweise gerade heute Morgen seine halbjährliche Bildungskarenz an der österreichisch-russischen Freundschaftsakademie in Odessa angetreten.

Aber keine Sorge: Bis die wirklich interessanten Fragen direkter Demokratie zu Öxit & Co abgehandelt werden, sollte der Kollege wieder da sein. Versprochen. ■





GREENPEACE NIMMT KEIN GELD.

Deshalb brauchen wir Ihre Spende!

Greenpeace nimmt kein Geld von Konzernen, vom Staat oder der EU. Wir finanzieren uns ausschließlich durch private Spenden. Von Menschen wie Manu. Von Menschen wie Ihnen. Nur so bleiben wir unabhängig. Und nur so können wir dort Druck ausüben, wo Profitgier unseren Planeten zerstört.

Greenpeace dankt für die kostenlose Schaltung dieses Inserats.



GewinnerInnen gesucht

Der »eAward«
für die besten Projekte mit IT-Bezug.

Nehmen Sie an dieser Plattform
und Publicity-Möglichkeit teil!

Mehr unter: award.report.at

