

Report

(+)**PLUS**
**BERUFE MIT
ZUKUNFT**

65 % arbeiten in Berufen, die es vor 25 Jahren noch nicht gab.
Welche Jobs verschwinden, welche neu entstehen.

20

GESUNDHEIT

Der umstrittene 12-Stunden-Tag
und seine Auswirkungen.

28

ARBEITSPLATZ

Devices fürs Business – Werkzeuge,
die uns im Alltag unterstützen.

34

COOL STUFF

Alles, was schön ist und
Spaß macht.





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



EIN WORT VOM

EDITOR



ALFONS FLATSCHER
Herausgeber

DREISTE RÄUBER

> Österreich ist ganz vorne dabei – wenn es um die Belastung der Arbeitenden geht. Das belegt die nun veröffentlichte Untersuchung der OECD zur Besteuerung der Arbeitslöhne. Nur Belgien und Italien greifen den Bürgern bei Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträgen noch unverschämter in die Taschen. Der Effekt der unter Kanzler Werner Faymann propagierten Größten Steuerentlastung aller Zeiten ist dank Kalter Progression verpufft. 47,5 Prozent der Arbeitskosten des Durchschnittsverdieners kassiert die Republik und schafft es immer noch nicht, ausgleichlich zu bilanzieren. »Steuern sind Diebstahl«, sagt Hans-Hermann Hoppe, ein Vertreter der österreichischen Schule der Nationalökonomie, und folgt damit einer vom Wiener Ludwig von Mises mitbegründeten Denkschule: Was ist, wer anderen die Frucht ihrer Arbeit nimmt? Ein Räuber! Und der österreichische Staat ist ein besonders dreister. Daran ändert auch nichts, dass der Staat im Namen der Gerechtigkeit stiehlt. Denn egal, wie Diebsgut verteilt wird, es bleibt Diebsgut. Das sagen die Misesaner und machen damit einen radikalen Punkt. Wem gehört die Frucht der Arbeit? Das ist die Frage. Die alpine Antwort: Zur Hälfte dem Staat!

REPORT PLUS DAS UNABHÄNGIGE WIRTSCHAFTSMAGAZIN



4 KOPF DES MONATS. Thomas Arnoldner tritt an die Spitze der Telekom Austria.



10 REPORT(+PLUS-UMFRAGE. Welche Folgen hat das Kippen des Rauchverbots?



12 BERUFE MIT ZUKUNFT

65 % arbeiten in Berufen, die es vor 25 Jahren noch nicht gab. Welche Jobs verschwinden, welche entstehen neu?



36 LUXUS IM HERRENHAUS

Im authentischen Nordosten Mallorcas lockt das Carrossa Resort mit einem Traumblick und vielem mehr.

08 E-Mail aus Übersee. Tod aus Verzweiflung.

18 »Kundenbindung per Blockchain ist möglich.« Anita Posch im Interview.

20 Gesundes Arbeiten. Der umstrittene 12-Stunden-Tag und seine Folgen.

24 »Alles Soziale ist eine Fremdsprache.« Joh. Klietmann im Interview.

28 Devices fürs Business. Arbeitsplatz in Veränderung, die Werkzeuge auch.

32 »Vieles hat mit Unwissenheit zu tun.« Manuela Vollmann im Interview.

34 Cool Stuff. Was schön ist und Spaß macht.

38 Satire. Facehuch. Eine Anklage 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:** Valerie Hagmann, Mag. Rainer Sigl **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

»Das makroökonomische Umfeld ist das beste seit der Finanzkrise, wir dürfen keine Zeit verlieren«,

mahnt Bernhard Gröhs, CEO von Deloitte Österreich, umfassende Reformen ein.

»Wir müssen uns mit einer Technologie beschäftigen, die unsere Funktion durch ihren dezentralen Aufbau infrage stellt.«

Ulrike Huemer, CIO der Stadt Wien, überlegt, wie sich Blockchain-Technologie in der Smart City nutzen lässt.

»Wir müssen in Unternehmen Möglichkeiten des Ungehorsams schaffen. Sonst bleibt das innovative Denken auf der Strecke«,

kritisiert Gertraud Leimüller, winnovation, starre Strukturen und Compliance-Regeln.

»Wein wird nicht mehr mit religiösem Ernst konsumiert.«

Wein & Co-Gründer Heinz Kammerer blickt anlässlich seines 25-jährigen Firmenjubiläums zurück.

»Wenn ich nicht mehr spiele, ist meine Playstation samt Kamera ausgeschaltet.«

Michaela Kardeis, Generaldirektorin für die öffentliche Sicherheit im Innenministerium, geht privat kein Risiko ein.



Kopf des Monats

DIREKTER DRAHT INS KANZLERAMT

Mit Thomas Arnoldner bekommt die Telekom Austria einen Generaldirektor, mit dem Kanzler Kurz seit gemeinsamen Jahren in der Jungen ÖVP verbunden ist.

VON ANGELA HEISSENBERGER

> Gute Beziehungen sind auch gut für die Karriere. Jüngstes Beispiel ist Thomas Arnoldner, der voraussichtlich am 1. September 2018 an die Spitze der teilstaatlichen Telekom Austria rückt. Der Betriebswirt Arnoldner studierte an der WU Wien sowie an der Stockholm School of Economics. Bei Alcatel-Lucent, wo auch die nunmehrige Wirtschaftsministerin Margarete Schramböck ihre Wurzeln hat, arbeitete sich der heute 40-Jährige vom Sales Manager zum Generaldirektor hoch. Zuletzt war er bei T-Systems Austria in der Geschäftsführung tätig. Arnoldner steht für einen modernen Managementstil. Ebenso stark wie seine fachliche Kompetenz sind jedoch seine politischen Bande: Mit Bundeskanzler Sebastian Kurz ist er seit gemeinsamen Jahren bei der Jungen ÖVP befreundet, seine Frau Bernadette ist Geschäftsführerin der ÖVP Wien.

Das wahre Telekom-Machtzentrum bleibt freilich der bisherige CEO Alejandro Plater, der weiterhin als COO das operative Geschäft leitet. Mit dem Argentinier hätte Kurzzeit-A1-Chefin Schramböck nach einem Machtkampf, der nach nur 15 Monaten mit ihrem Abgang endete, noch eine Rechnung offen. Die Führung und Kontrolle des Unternehmens obliegt jedoch gemäß Syndikatsvertrag dem Mehrheitsaktionär America Móvil (51%). Plater gilt als enger Vertrauter des Amov-Konzernchefs Daniel Hajj, Schwiegersohn des Milliardärs Carlos Slim. Die Republik Österreich hält nur noch 28,4 % der Aktien und kann lediglich den CEO bestimmen. »Die Vorgehensweise präjudiziert und degradiert den Aufsichtsrat zu einem Abnickgremium der Politik«, kritisiert Wilhelm Rasinger, Präsident des Interessenverbands für Anleger, im deutschen *Handelsblatt*.

INDUSTRIE

WELLPAPPE IM AUFWIND

Der Online-Handel boomt und mit ihm die Wellpappe-Industrie. Mit knapp 520 Millionen Euro Umsatz verzeichnete die Branche 2017 ein Plus von 3,8 %. Insgesamt wurden rund eine Milliarde Quadratmeter des Verpackungsmaterials verkauft. Wichtigster Wachstumstreiber ist der Online-Handel. »Der Produktionsanteil für E-Commerce liegt bei sieben bis zehn Prozent«, sagt Max Hölbl, Sprecher des Forum Wellpappe Austria. Es gibt aber auch eine Kehrseite der Medaille: Die deutliche Verknappung des Rohpapiers führte zu Preisaufschlägen von bis zu 24 %.

Der Trend geht klar zu umweltschonender Verpackung. Wellpappe-Fasern bestehen zu 100 % aus nachwachsenden Rohstoffen und werden



Stefan Nemeth, Max Hölbl und Arno Wohlfahrter (v. li.) präsentieren die Bilanz des Forum Wellpappe Austria.

bis zu 25 Mal eingesetzt. 40 % der Produktion, etwa 193.000 Tonnen, gehen ins Ausland. Gleichzeitig werden jedoch 153.000 Tonnen Wellpappe importiert; diese Menge stieg um 15 %.

5

Laseraugen für Autos

Infineon entwickelt in Graz Chips für Radar- und Kamerasysteme in autonomen Fahrzeugen.

➤ **Radar- und Kamerasysteme sind bereits etablierte** und massentaugliche Assistenzsysteme. Um vernetztes und autonomes Fahren voranzubringen, muss die Sensorik im Auto entsprechend erweitert werden. Der Chiphersteller

Bild der Umgebung und ist eine ideale Ergänzung zu Radarsystemen, die mit einer anderen Frequenz der elektromagnetischen Wellen arbeiten.

Infineon entwickelt in Graz eine halbleiterbasierte Lösung; parallel dazu wird am Standort Villach an einer Fertigungstechnologie auf Basis Mikro-Elektro-Mechanischer-Systeme (MEMS) geforscht. »Ziel ist es, LiDAR zu einer preisgünstigen Option für jeden Neuwagen weltweit zu machen, wie es uns bei Radar gelungen ist«, erklärt Stefan Rohringer, Leiter des Infineon Entwicklungszentrums Graz. In den nächsten Jahren sollen die ersten Systeme in Oberklasse-Fahrzeugen zum Einsatz kommen. Aktuell werden die Laserstrahlen noch durch mechanisch drehende Spiegel ausgerichtet. Um sich in allen Fahrzeugklassen als Standard zu etablieren, sind Systeme auf Halbleiterbasis erforderlich, da diese deutlich kompakter, preisgünstiger und robuster sind.



Preisgünstige Option für jeden Neuwagen.



Infineon liefert Mikroelektronik-Lösungen, die teil- und vollautomatisiertes Fahren ermöglichen sollen. Mit LiDAR (Light Detection And Ranging) als Schlüsseltechnologie rückt diese Vision in greifbare Nähe. Dabei werden Laserstrahlen im Infrarotbereich eingesetzt, um im Fernbereich des Fahrzeugs (bis zu 200 m) Objekte zu erkennen und den Abstand zu diesen zu bestimmen. Die hochauflösende 360-Grad-Messung liefert ein dreidimensionales

 **qualityaustria**
Erfolg mit Qualität

Karriere mit Qualität

qualityaustria Personenzertifizierungen und Trainings

Nehmen Sie jetzt Ihre Karriere in Angriff!





www.qualityaustria.com/kursprogramm



VERANSTALTUNG

GENDER
BALANCE ALS
CASHBRINGER

➤ **»Richtig eingesetzt ist Gender Balance ein echter Cashbringer und gibt Unternehmen auf lange Sicht einen richtigen Boost«,** weiß Anke van Beekhuis aus langjähriger Beratungstätigkeit. Beim Management-Breakfast **»Crash oder Cash!«** – vier Termine im Juni in vier Bundesländern – öffnet die erfahrene Personalexpertin einen neue Sichtweise auf das Thema geschlechterausgewogenes Management.

»Die andauernden Diskussionen über Quoten, die gläserne Decke oder feministische Sichtweisen vernebeln den Blick für das Wesentliche. Und das Wesentliche ist, dass Unternehmen mit Vielfalt im Management einfach erfolgreicher sind«, verweist Van Beekhuis auf Studien von McKinsey und Catalyst: **»Wer diese wirtschaftlichen Vorteile voll nutzen möchte, sollte das Thema Gender Balance aktiv und richtig angehen. Je früher, desto besser.«** Zum wirkungsvollen Start hat die Beraterin einen **»Performance Check«** entwickelt, mit dem Unternehmen rasch die effektivsten Hebel erkennen und Handlungsfelder definieren können. Wie die Umsetzung gelingt, erläutert Anke van Beekhuis in Wien (6.6.), Graz (13.6.), Salzburg (20.6.) und Vorarlberg (27.6.).

Info: www.ankevanbeekhuis.at/vortraege/management-breakfast



Der Wirtschaftsaufschwung sorgt für deutliche Entspannung bei der Kapitalbeschaffung.

Mehr Kredite für Unternehmen

Die **»Kreditklemme«** hat sich gelockert. Firmen mit guter Bonität freuen sich über günstige Konditionen. Kleinbetriebe bleiben auf der Strecke.

➤ **Mittelständische Unternehmen in Österreich kommen wieder leichter an Bankkredite.** Die seit der Wirtschaftskrise sehr restriktive Vergabepolitik hat sich seit dem Vorjahr deutlich gelockert, wie eine Umfrage der Beratungsgesellschaft EY unter 900 Unternehmen mit 30 bis 2.000 MitarbeiterInnen zeigt. Während 2017 noch 43 % eine **»Kreditklemme«** beklagten, sind es heuer nur noch 30 %. Mehr als jeder fünfte Befragte spricht sogar von einem einfacheren Zugang zu Bankkrediten. **»Die Wirtschaft brummt wie schon lange nicht mehr, die Banken haben wieder Polster aufgebaut und vergeben leichter Kredite«,** sieht Andreas Steiner-Posch, Geschäftsführer Capital & Dept Advisory bei EY Österreich, einen deutlichen Entspannungseffekt: **»Bei Unternehmen mit Top-Bonitäten sind die Konditionen so günstig wie zuletzt vor zehn Jahren. Die Kreditmargen haben sich bei guten Bonitäten wieder auf Vorkrisenniveau eingependelt.«**

Aber auch Unternehmen mit mittlerer Bonität und Größe profitieren vom Aufschwung. Bei kleineren Betrieben mit weniger als 30 Millionen Euro Umsatz hat sich hingegen noch keine Erholung eingestellt. Gerade diese Unternehmen sind stärker auf Kredite angewiesen, bekommen sie aber meist nicht. Alternative Finanzierungsformen sind nach wie vor unterrepräsentiert. Österreichs Betriebe setzen großteils auf klassische Kapitalbeschaffung durch Bankdarlehen oder Innenfinanzierung aus einbehaltenen Gewinnen und laufendem Cashflow.

IT-SERVICES

BEREIT FÜR DIE DIGITALE ZUKUNFT

Auf der Leistungsshow **»FutureReady«** präsentierte der frühere Kamera- und Druckerspezialist Konica Minolta IT-Business-Services für morgen. Im Kerngeschäft Production Printing (PP) übernahm Konica Minolta 2017 erstmals die Marktführerschaft in Österreich. Auf dem generell schrumpfenden Markt für Druckdienstleister konnte sich das Unternehmen behaupten und den Jahresumsatz von 75,6 Millionen Euro bei signifikant steigenden Stückzahlen halten.

Einen wachsenden Beitrag zum Gesamtumsatz liefert mit bereits 15 % die Sparte IT-Services. Der Workplace Hub bringt die gesamte IT-Infrastruktur einer Organisation auf kleinstem Raum unter ein Dach. Mittels spezieller Sensoren und Algorithmen kann die Eingangspost zur Gänze digitalisiert

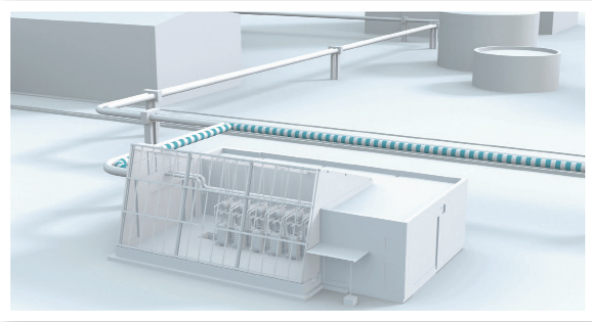


Reges Interesse der Besucher bei der Leistungsshow **»FutureReady«** von Konica Minolta.

und automatisch gelesen bzw. weitergeleitet werden. Innovationen in den Bereichen Optik, Bildgebung und Sensorik beschleunigen auch in der Produktion Arbeitsabläufe. Techniker in Ausbildung bekommen beispielsweise eine Anleitung in ihre Smart Glasses eingespielt, die anzeigt, wo welches Werkzeug anzusetzen ist.

»Grüner« Wasserstoff aus Linz

Auf dem voestalpine-Gelände in Linz baut ein Konsortium mehrerer Großkonzerne die größte Wasserstoff-Pilotanlage der Welt. Die EU-Kommission fördert das »Flaggschiffprojekt« mit rund zwölf Millionen Euro.



Die Anlage produziert 1.200 Kubikmeter Wasserstoff pro Stunde. Ein Wirkungsgrad von 80 Prozent wird angestrebt.

➤ Das Konsortium »H2FUTURE«, bestehend aus voestalpine, Siemens, Verbund und der Verbund-Tochter Austrian Power Grid, zieht zur Erreichung der klimapolitischen Ziele im Rahmen eines EU-geförderten Forschungsprojektes an einem Strang. Auf dem Werksgelände der voestalpine in Linz entsteht derzeit eine gemeinsame Wasserstoff-Elektrolyseanlage. Bereits im Frühjahr 2019 soll das umfangreiche zweijährige Versuchsprogramm starten. Das K1-MET (Kompetenzzentrum für metallurgische und umwelttechnische Verfahrensentwicklung) und ECN (Energy Research Centre of the Netherlands) sind als wissenschaftliche Partner mit an Bord.

Das Kernstück der Anlage bildet das von Siemens entwickelte, nach Angaben der Betreiber weltweit größte Protonen-Austausch-Membran-Elektrolysemodul (PEM). Mit sechs Megawatt Anschlussleistung können pro Stunde 1.200 Kubikmeter Wasserstoff produziert werden. Elektrischer Strom aus erneuerbaren Quellen – vom Verbund beigesteuert – zerlegt Wasser in die Grundelemente Wasserstoff und Sauerstoff. »Bei der Umwandlung wird ein Rekordwirkungsgrad von 80 Prozent angestrebt«, erklärte Siemens-Chef Wolfgang Hesoun bei der Präsentation des Projekts.

voestalpine, Siemens und Verbund stecken jeweils zwei Millionen Euro in die Pilotanlage, die EU steuert rund zwölf Millionen Euro bei. Langfristiges Ziel ist die Erforschung von »Breakthrough-Technologien, die in etwa zwei Jahrzehnten im großtechnischen Stil anwendbar sein könnten«, so Wolfgang Eder, Vorstandsvorsitzender der voestalpine AG. In Zukunft würden vor allem mehr Speichermöglichkeiten gebraucht, so Verbund-CEO Wolfgang Anzengruber: »»Grüner« Wasserstoff ist für uns das perfekte Beispiel für die Sektorkopplung, die zur Dekarbonisierung von Energiewirtschaft, Industrie und Transport dringend erforderlich ist.«

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



SMART
AUTOMATION
AUSTRIA

Österreich, Wien
Halle A, Stand 235

www.beckhoff.at/TwinCAT-3-Scope

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

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

Email



Tod aus Verzweiflung

Die USA werden Opfer einer Epidemie, die in den vergangenen zwei Jahrzehnten eine halbe Million Menschen hinweggerafft hat.

VON ALFONS FLATSCHER, NEW YORK

“

Die Betroffenen werden als Einzelschicksale abgestempelt. Oberflächlich betrachtet, scheitern sie an sich selbst.”



Begonnen hat sie Anfang des Jahrtausend im Südwesten des Landes, um 2004 kam sie über die Appalachen, dann Florida, erfasste den Nordwesten des Landes. Heute hat sie sich in jedem Winkel der USA festgesetzt, die Epidemie, die zu einem dramatischen Anstieg der Sterblichkeit geführt hat. Sie trifft nur Weiße, die Altersgruppe zwischen 45 und 55 und nur die USA. In anderen Industrienationen kann das Phänomen nicht beobachtet werden. Mediziner sind ratlos. Es brauchte einen Wirtschaftswissenschaftler, um eine Erklärung zu finden. Angus Deaton, der an der Universität Princeton lehrende Nobelpreisträger, hat einen Begriff dafür gefunden: Tod aus Verzweiflung.

Zwischen 1978 und 1998 sank die Sterblichkeitsrate dieser Alterskohorte um zwei Prozentpunkte. Damit lagen die USA im internationalen Gleichklang. 1998 drehte der Trend, seither steigt die Sterblichkeitsrate um einen halben Prozentpunkt pro Jahr. Der Unterschied: eine halbe Million Menschen, etwa so viele wie durch die AIDS-Epidemie sind Opfer der stillen Seuche geprägt von Selbstmord, Alkohol- und Drogentod.

Lange Zeit wurde das Phänomen übersehen. Weil der schleichende Tod mit einem Rückzug der Betroffenen in ihre

“NICHT ERFÜLLTE ERWARTUNGEN.”

”

eigenen Welt zu tun hat und weil die Opfer entweder direkt oder indirekt Hand an sich selbst legen, werden sie als tragische Einzelschicksale abgestempelt. Oberflächlich betrachtet, scheitern die Betroffenen an sich selbst. Sie verlieren ihre Arbeit, Ehen gehen zu Bruch, die sozialen Beziehungen erodieren. Alkohol und Drogen betäuben den Schmerz. Letztlich ist Verzweiflung die Todesursache und das hat viel mit den nicht erfüllten Erwartungen an ein Leben in materieller Abgesichertheit zu tun. Angus Deaton hat herausgearbeitet, dass ein handfester Zusammenhang zwischen dieser Epidemie und dem wirtschaftlichen Niedergang genau dieser Gruppe besteht. Die Erosion der weißen Mittelklasse setzte in den 70er-Jahren ein. Industriearbeitsplätze gingen verloren und mit ihnen auch der Zusammenhalt einer Gruppe, das Eingebettetsein in ein Werk. Ganze Landstriche sind verödet, weil die Fabriken entweder zugesperrt oder nach Mexiko oder Asien abgewandert sind.

Der amerikanische Traum ist für viele zu einem Alptraum geworden. Dafür spricht, dass Schwarze und Latinos dieser Alterskohorte von dem Phänomen nicht betroffen sind. Sie waren von vornherein nicht Teil dieses Traumes. Die Depression diskriminiert, in diesem Fall Weiße. Warum das so ist, versuchen Deaton und seine Frau Anne Case, ebenfalls Professorin in Princeton, im Detail zu klären. Sie stehen dabei vor der schwierigen Frage, wie verlorengegangene Identität und frustrierte Erwartungen massenhaft in den frühen Tod treiben können.

In einem Beitrag für die New York Times schreibt Deaton: »Es gibt Millionen Amerikaner, deren Leiden durch Armut und Krankheit so schlimm oder noch schlimmer ist als jenes der Armen in Afrika und Asien... Es ist Zeit, dass wir aufhören zu glauben, nur Nicht-Amerikaner seien arm.« In Wahrheit sind viele so arm, nicht nur materiell sondern auch sozial, dass sie sich betäuben müssen, um ihre Existenz zu ertragen, ehe sie sie vor der Zeit beenden.



Digitalisierung fordert Breite und Tiefe

Um für Unternehmen Szenarien von Assisted Reality bis IoT, von Analytics bis hin zum Fundament der Cloud-Services zu entwickeln und zu realisieren, muss man Innovation verstehen und gleichzeitig in die Untiefen der Technologien, der Software-Materie und Development-Welten vordringen. In einer gut vernetzten globalen Aufstellung kann Nagarro dieses Spektrum ebenso flexibel wie profund liefern.



Erweiterung der Services: Johannes Adler, Paul Kurt Haberfellner, Hannes Färberböck, Damianos Soumelidis und Thomas Riedl.



Nagarro unterstützt Unternehmen auf dem Weg der Digitalisierung auf vielfältige Weise.



»Connected Workers« werden mit innovativen Arbeitsmitteln wie »Google Glass« unterstützt.

Nagarro Österreich tritt in erweiterter Standort-Formation auf. Der Beratungs- und Softwaredienstleister ANECON gliederte sich nach 20-jähriger heimischer Erfolgsgeschichte in die internationale Nagarro-Gruppe ein. Es war Zeit für eine Erweiterung, auf beiden Seiten. Um Digitalisierungsprojekte in ihrer enormen Vielschichtigkeit zu betreuen, braucht es Themenbreite und -tiefe ebenso wie Markt- und Kundennähe.

Dear future, we're ready

Nagarro is ready. Mit 4.500 Experten, davon 200 in Österreich, ist der IT-Dienstleister bereit, komplexe Digitalisierungslösungen agil umzusetzen. Der Innovationslevel der lokalen Teams ist anspruchsvoll, aber von Pragmatismus geprägt. »Wir verstehen uns als Brückenkopf. Die Transformation umfasst viele Zahnräder, die wir schrittweise in machbaren Projekten für unsere IT-Entscheider einsetzen«, so Nagarro Geschäftsführer Damianos Soumelidis.

Mit dem Nagarro Hybrid-Shoring Modell ist sichergestellt, dass Kunden sowohl vor Ort agil als auch auf der globalen Bühne wettbewerbsfähig sind. Wesentlich für den Erfolg ist, dass das Zusammenspiel von off- und on-site Teams in einem für den Kunden passenden Mischungsverhältnis und ohne Brüche im Betreuungsverhältnis gelingt.

Globale Excellence-Centers für Österreich

In der Themen-Expertise erhöht die internationale Arbeitsweise die Durchschlagskraft. Für Branchenlösungen, etwa in der Logistik, im Finanzwesen oder für Produktionsbetriebe, greift Nagarro Österreich auf Best Practices, fertige Projektmodelle und vertikale Expertenteams der Gruppe zurück. Auf technologischer Ebene arbeitet man mit Technologiepartnern wie Amazon, Google, Microsoft, Salesforce u.v.m. zusammen. In dedizierten Centers of Excellence werden internationale Kooperationen geschlossen, Komponenten entwickelt und Szenarien getestet. Damit können »Proofs-of-Concept (PoCs)« binnen weniger Wochen umgesetzt werden und es verkürzt sich die »time-to-market« für Projekte deutlich.

Everything connected: Digitalisierung aus allen Blickwinkeln

Ein Beispiel liefert Nagarro für »Industrial IoT«, wo typischerweise Automatisierungslösungen und Plattformen für den Produktionsbetrieb entwickelt werden. Nagarro betrachtet die Aufgabenstellungen ganzheitlich, bezieht auch Perspektiven wie »Connected Work«, also Anwendungen für »handsfree« Mitarbeiter mittels Wearables, oder den Blickwinkel der Kundenerlebniswelten, Stichwort »User Experience«, mit ein.

Event-Tipp: Im September 2018 lädt Nagarro in Wien zum »Connected Enterprise« Event. Hier werden internationale Best Practices und Hands-on-Szenarien für Kunden, Mitarbeiter und Factory Solutions gezeigt.

> DIE GROSSE
UMFRAGE

RAUCH- VERBOT

Das generelle Rauchverbot in der Gastronomie war bereits Geschichte, noch ehe es in Kraft trat. Ab 1. Mai 2018 sollten RaucherInnen aus Lokalen verbannt werden – ÖVP und FPÖ beschlossen aber die Aufhebung der geplanten Regelung. In abgetrennten Räumen darf weiterhin geraucht werden, das Alterslimit wird auf 18 Jahre angehoben. In der Bevölkerung stieß der Beschluss auf beträchtlichen Unmut: Exakt 591.146 Personen unterzeichneten Unterstützungserklärungen für das »Don't Smoke«-Volksbegehren. In der offiziellen Eintragungswoche wollen die Initiatoren diese Marke noch deutlich übertreffen. Gerät die Regierung in eine Sackgasse, zumal eine aktuelle IHS-Studie keine negativen Auswirkungen für die Gastronomie aufzeigt, die gesundheitsschädigende Wirkung von Rauch jedoch unumstritten ist? **Report(+)**PLUS hat bei ExpertInnen nachgefragt.

10

1 Wie beurteilen Sie die Chancen einer verbindlichen Volksbefragung?



> **Thomas Szekeres**
Präsident der Ärztekammer Wien

Das Volksbegehren ist ein Instrument der direkten Demokratie und nicht ohne Grund Teil der österreichischen Verfassung. Wir gehen davon aus, dass vor allem die neue Regierung, die sich die Forcierung der direkten Demokratie in Österreich als erklärtes Ziel gesetzt hat, deshalb dieses Instrument – im Gegensatz zur Vergangenheit – zu würdigen und respektieren weiß. In diesem Sinne hat Vizekanzler Strache bereits zugesichert, bei 900.000 Unterstützern des Volksbegehrens eine rechtlich bindende Volksabstimmung durchführen zu lassen. Wir nehmen ihn beim Wort.

> **Mario Pulker**
Obmann des Fachverbands Gastronomie, Wirtschaftskammer Österreich

Laut Ankündigung der Regierung sind dafür die Stimmen von mehr als 900.000 Stimmberechtigten notwendig. Die Eintragungen waren zu Beginn des Volksbegehrens sehr zahlreich, sind zuletzt aber doch stark zurückgegangen, insofern ist es fraglich, ob dieser Wert auch tatsächlich erreicht wird. Zudem darf man nicht vergessen, dass die Regierung eine Umsetzung dieses Instruments erst gegen Ende der Legislaturperiode angekündigt hat.

> **Julia Andras**
Managing Partner bei Lansky, Ganzger + Partner Rechtsanwälte

FPÖ-Chef und Vizekanzler Heinz-Christian Strache hat sich für eine verbindliche Volksbefragung ausgesprochen, wenn zumindest 900.000 Menschen das Volksbegehren »Don't Smoke« unterschreiben. Derzeit haben fast 600.000 Menschen ihre Unterstützung abgegeben, Tendenz steigend. Es bleibt abzuwarten, ob die Regierung zu ihrem Wort stehen wird. Der Nichtraucherschutz ist der österreichischen Bevölkerung ein großes Anliegen, sodass es für den Schutz der Demokratie wichtig wäre, die Volksbefragung durchzuführen. Andernfalls werden diese politischen Instrumente ad absurdum geführt.

Fotos: Kanzlei Lansky, Ganzger + Partner, Bernhard Noll, www.charakterphotos/Philipp Monihart

► Thomas Szekeres

Es ist fraglich, ob der Jugendschutz wirklich greifen kann. Es ist zwar so, dass Tabakwaren zukünftig erst ab 18 Jahren verkauft werden dürfen, der Zugang zur Gastronomie ist aber auch unter 18 Jahren – selbstverständlich – gestattet. Es ist für uns als Ärztekammer daher nicht verständlich, wie der Nichtraucherschutz besonders bei Jugendlichen greifen soll, wenn diese in der Gastronomie zwar nicht rauchen dürfen, aber sehr wohl durch den Passivrauch in engen Kontakt mit Rauchern kommen und daher Gefahren für die Gesundheit direkt ausgesetzt sind. Gleichzeitig wird es für die Gastronomen schwierig, den Jugendschutz einzuhalten. Denn der Ausschank von Alkohol an Minderjährige kann sehr wohl durch den Lokalinhaber kontrolliert werden, schwieriger wird es jedoch, wenn es um die Konsumation von selbst ins Lokal mitgebrachten Tabakwaren durch Minderjährige geht. Die Maßnahmen zum Jugendschutz können daher nur als halbherzig beschrieben werden.

2 Ist der von der Regierung geplante Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Praxis umsetzbar?

► Mario Pulker

Der Schutz von im Auto mitfahrenden Kindern und Jugendlichen ist sicher wichtig, da dort die Einwirkung von Tabakrauch absolut am höchsten ist. Eine Regelung wird nun auch in Deutschland diskutiert. Wenn man glaubt, dass das nicht kontrollierbar ist, hätte man auch das Handyverbot nicht einführen dürfen.

Was den Schutz der beschäftigten Jugendlichen in der Gastronomie anbelangt, gilt die derzeitige Regelung weiter. Demnach sind Jugendliche überwiegend in solchen Räumen zu beschäftigen, wo nicht geraucht werden darf. Ob, bzw. inwiefern die Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz hier allenfalls noch weitreichendere Maßnahmen plant, ist uns derzeit nicht bekannt.

► Julia Andras

Grundsätzlich ist der von der Regierung geplante Nichtraucherschutz von Kindern und Jugendlichen zu begrüßen, allerdings wird es in der Praxis schwer umsetzbar sein, ausschließlich Kinder und Jugendliche vor Nikotineinwirkung zu bewahren. So ist beispielsweise der Vorschlag für ein absolutes Rauchverbot in Autos, wenn in diesen Minderjährige mitfahren, schwer durchsetzbar, insbesondere weil es hier einer Mitwirkung des jeweiligen Autofahrers bedarf und die Umsetzung von Gesetzen, sofern sie von der Mitwirkung der Bevölkerung abhängig sind, nur schwer zu bewerkstelligen ist.



► Thomas Szekeres

Eindeutig ja. 17 von 28 EU-Staaten haben derzeit eine gesetzliche Regelung für einen umfassenden Nichtraucherschutz. Österreich gehört leider nicht dazu. Dies korreliert auch mit den entsprechenden Zahlen: Laut den aktuellsten OECD-Daten rauchen 24,3 % der österreichischen Bevölkerung täglich. Bei den Männern sind das 26,5 %, bei Frauen 22,1 %. Damit sind vor allem Frauen in Österreich europaweit die traurige Nummer eins. Bei den Jugendlichen liegen wir mit 14,5 % (14 % weiblich, 15 % männlich) weit über dem OECD-Durchschnitt (11,7 %).

3 Stellt sich Österreich mit dem Kippen des Rauchverbots in der Gastronomie international ins Abseits?

► Mario Pulker

In vielen europäischen Ländern gibt es zum Teil weiterreichende Ausnahmen vom generellen Rauchverbot. So dürfen etwa in unserem westlichen Nachbarland Schweiz in den meisten Kantonen Raucherräume mit Bedienung eingerichtet werden, in vielen Kantonen auch reine Raucherbetriebe. Auch in Deutschland gibt es in den meisten Bundesländern Ausnahmeregelungen. Inwiefern sich Österreich dadurch ins Abseits stellen soll, indem eine bereits geltende Regelung verlängert wird, kann ich beim besten Willen nicht erkennen.

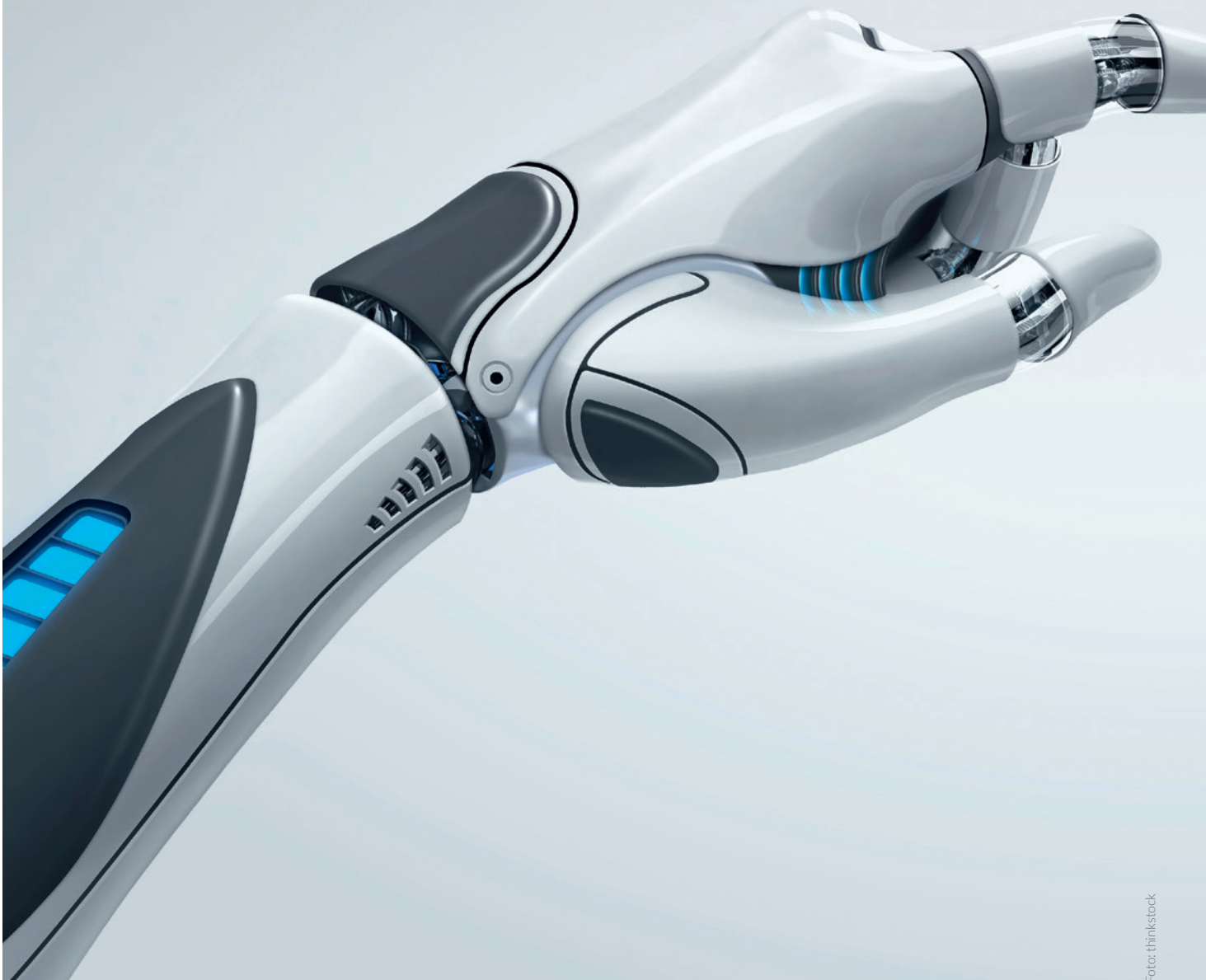
► Julia Andras

Grundsätzlich dominiert in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, zuletzt auch rückführbar auf eine im Jahr 2009 in Brüssel verabschiedete Resolution, ein Rauchverbot. Die Rauchverbote sind aber in der Gastronomie nicht als einheitlich zu bezeichnen. Vorherrschend sind Regelungen, die keine Ausnahmen, wie etwa Raucherräume, vorsehen. In 17 von 28 EU-Staaten gilt ein generelles Rauchverbot, sodass sich Österreich zwar in der Minderzahl befindet, allerdings (noch) nicht im Abseits steht.



Schon jetzt arbeiten 65 % der Menschen in Berufen, die es vor einem Vierteljahrhundert noch nicht gab. Welche Jobs in den nächsten zehn Jahren von Computern und Robotern ersetzt werden können – und welche neuen dafür entstehen.

Berufe mit



Zukunft

VON ANGELA HEISSENBERGER



Bis in die 1960er-Jahren kam in viele Privathaushalte, Geschäfte und Gastronomiebetriebe regelmäßig »der Eismann«. Auf Pferdefuhrwerken, später mit Lastwagen lieferte er ein- bis mehrmals wöchentlich Eisblöcke zur Kühlung von Lebensmitteln. Mit der Massenproduktion von Kühlschränken starb der Beruf aus.

Wie der Eismann könnte durch den technologischen Fortschritt schon bald eine ganze Reihe von Berufen überflüssig werden. Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz revolutionieren unseren Alltag und damit auch unser Berufsleben. Die Folgen gehen weit über die Szenarien rund um Industrie 4.0 und die Fabrik der Zukunft hinaus. Intelligente Maschinen erobern Kliniken, Kanzleien, Sekretariate, Labors, Callcenter und unsere Haushalte.

Karl-Heinz Land, Co-Autor des Bestsellers »Digitaler Darwinismus«, hält sogar eine sehr viel schnellere Entwicklung, als bisher angenommen, für wahrscheinlich: »In 15 bis 20 Jahren wird die Hälfte der Arbeit, so wie wir sie kennen, verschwunden sein.« In den letzten 300 Jahren habe es weniger Veränderungen gegeben, als die nächsten 30 Jahre mit sich bringen werden. Während zunächst nur einzelne Tätigkeiten wegfallen, weil Computer diese rascher, verlässlicher und billiger erledigen, wird es in nicht allzu ferner Zukunft ganze Berufsgruppen nicht mehr geben. In kaufmännischen Berufen, Einkauf und Verkauf, Buchhaltung und Steuerberatung eignen sich eine Vielzahl von standardisierten Vorgängen geradezu ideal für Vernet-

zung und Digitalisierung. In Banken und Postämtern haben längst Geld- und Self-Service-Automaten einen Teil der Angestellten ersetzt.

Gleiches gilt für die Transport- und Logistikbranche. Sobald die technischen und rechtlichen Fragen zum Thema automatisiertes Fahren geklärt sind, werden auch Lkw-, Taxi- und Busfahrer das Steuer an Maschinen abgeben müssen. Vollautomatische und fahrerlose Züge und U-Bahnen gibt es in vielen Städten schon seit langem. In Westaustralien betreibt die Rio

“*Zunächst fallen einzelne Tätigkeiten weg, später ganze Berufsgruppen.*”

Tinto Group ein 1.700 km langes Streckennetz für Erztransporte, das in Zukunft fahrerlos betrieben werden soll. Ein vollautomatischer Bus wird ab 2019 in der Seestadt Aspern als Shuttle zwischen Wohngebiet und U-Bahn-Station herumkurven. Der Testbetrieb mit dem elf Personen fassenden Elektrobuss, der mit maximal 20 km/h fährt, startete bereits. Als Aufpasser ist ein »Operator« an Bord. Ab 2024 wird außerdem die neue U-Bahn-Linie U5 fahrerlos durch Wien unterwegs sein.

>> Die Roboter kommen <<

Digitalexperte Land sagt für das Sterben der Berufe unterschiedliche Geschwindigkeiten voraus. Werden anfangs voraussichtlich nur 40 %



Fortschritt ohne Führung?

Digitale Transformation scheitert so gut wie nie an der Technik. Ohne kooperationsfähige und -willige Menschen geht gar nichts.

Ein Gastkommentar von Herbert Strobl

Der israelische Universitätsprofessor Yuval N. Harari hat zwei bemerkenswerte Werke geschrieben. In seinem Buch »Eine kurze Geschichte der Menschheit« spannt er einen Bogen über die drei universalhistorischen Entwicklungsschritte des Menschen: Von der kognitiven Revolution vor 70.000 Jahren, die abstraktes Denken und Handeln ermöglichte, über die landwirtschaftliche Revolution vor 12.000 Jahren, die Nomadentum gegen Sesshaftigkeit tauschte, bis zum Beginn der wissenschaftlichen Revolution vor 500 Jahren. Mit Letzterer setzten Politik und Wirtschaft zum ersten Mal in einem bis dato unbekanntem Ausmaß die Wissenschaft für ihre Zwecke ein. Nahezu atemberaubend aber sind die Aussichten in Hararis Buch »Homo Deus«: Der Mensch hat seit kurzer Zeit »gottgleiche Eigenschaften«. Zwar nicht im Sinne eines allmächtigen biblischen Gottes, aber vergleichbar mit übermenschlichen Fähigkeiten, wie sie die griechische oder indische Mythologie kannte. Der Mensch kann zeitgleich aus der Ferne kommunizieren, die Umwelt dauerhaft beeinflussen und selbst Lebewesen erschaffen. Noch nie hatte die Menschheit solche bisher nur den Göttern vorbehaltene Möglichkeiten an der Hand.

Eines dieser mächtigen, neuen Werkzeuge ist die Fähigkeit, Daten in immer größeren Mengen verarbeiten zu können. Damit werden »Quasi-Weissagungen« möglich, kleine Startups können den größten Monolithen aus der Bahn werfen und bisher völlig unbekannte »Goldminen« werden neu erschlossen – man denke etwa nur an E-Commerce oder neue Bezahlungssysteme. Der Versuch, sich gegen diese Entwicklung stemmen zu wollen, kann nur ähnlich erfolglos sein wie seinerseits der (subjektiv völlig berechtigte) Aufstand der Weber gegen die Einfüh-

rung des mechanischen Webstuhls. Um das eigene Überleben in dieser rasant steigenden digitalen Umweltkomplexität sicherstellen zu können, gehen Unternehmen mit gutem Grund vermehrt weg von klassischen, festgefühten Organisationsstrukturen und stellen sich »agil« auf. Agile kundenorientierte Organisationen sind geprägt von Netzwerkstrukturen statt von Hierarchien. Sie planen ihre Prozesse, Produkte und Leistungen iterativ statt nach dem Wasserfallmodell, um den Zeitaufwand für Planung und Konzeption zu verringern. Anstelle von feinseligen Stellenbeschreibungen wird eine Hands-on-Mentalität im selbstorganisierenden Team in den Mittelpunkt gerückt. Rollenbilder verschieben sich fundamental. Es wäre jedoch ein großes Missverständnis, dies mit Führungslosigkeit gleichzusetzen. Führungskräfte haben in einem solchen Umfeld viel mehr »coachende Enabler« als kontrollierende Vorgesetzte zu sein. Das ist für viele hierarchische Unternehmensstrukturen eine geradezu revolutionäre Entwicklung und kann nur funktionieren, wenn Diversität, Wertschätzung und Wissenstransfer entsprechend lebendig in der Unternehmenskultur verankert werden. Digitale Transformation scheitert so gut wie nie an der Technik. Auch im Zeitalter der digitalen Umbrüche ist der Schlüssel zum Erfolg immer noch der kooperationsfähige und -willige Mensch, wie er es schon in der steinzeitlichen Sippe war. Übrigens: Das Wort »Fortschritt« bedeutet nur, dass man »fortschreitet«. Aber es sagt nichts aus über die Richtung, in die man geht.

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.

der Tätigkeiten automatisiert, könnte es durch den vermehrten Einsatz künstlicher Intelligenz ein bis zwei Jahrzehnte später bereits bis zu 80 % des Jobprofils betreffen. »Handwerker bleiben überall dort länger, wo alte Systeme auf neue treffen«, meint Land. »In nicht-genormten Situationen ist der Mensch einfach noch immer unschlagbar.« Smarte Gebäude und vernetzte Infrastruktur werden aber immer häufiger über wartungsfreie Systeme verfügen, die herkömmliche Reparaturen überflüssig machen. Körperliche Arbeit gerät gegenüber Maschinen, die



Digitalexperte Karl-Heinz Land: »In 15 bis 20 Jahren wird die Hälfte der Arbeit, wie wir sie kennen, verschwunden sein.«

nie ermüden, unweigerlich ins Hintertreffen. Auch Routinetätigkeiten im Büro können dank spezialisierter Software vom Computer erledigt werden. Domonda, ein Wiener Fintech-Startup, entwickelte beispielsweise eine Lösung, die der papierlosen Kanzlei schon recht nahe kommt und die Tätigkeit der Steuerberater auf die Beraterfunktion reduziert. 80 % der Kosten für die Belegverarbeitung können durch die Automatisierung eingespart werden, indem komplette Buchhaltungsprozesse von der Cloud-Software extrahiert und übersichtlich aufbereitet werden. »Damit bleibt mehr Zeit für das Wesentliche«, sagt Domonda-CEO Michael Haller.

Sogar in Berufen, die aufgrund ihrer sozialen Komponente als unantastbar galten, sind intelligente, mitlernende Maschinen auf dem Vormarsch. Pflegeroboter übernehmen Aufgaben in der Altenbetreuung, in Schulen und Bildungseinrichtungen erfolgt die Vermittlung theoretischen Wissens über elektronische Trainingsprogramme und Videos. In medizinischen Fragen kann ein Computer rascher und sicherer eine Diagnose erstellen und die bestmögliche Therapie empfehlen, indem er auf weltweit vernetzte Datenbanken mit tausenden dokumentierten

Krankheitsbildern zugreift. Im Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in Wien kommt seit 2011 bei Operationen der Roboter Da Vinci zum Einsatz, weltweit sind es bereits rund 2.900 Geräte. Die Roboterhand ist beweglicher als die menschliche Hand, zittert nicht und führt die Schnitte präziser aus. Die hochauflösende 3D-Bildtechnik bietet den Chirurgen eine klare, deutlich vergrößerte Sicht ins Körperinnere, die bei einer konventionellen Operation nicht gegeben ist.

>> Big Brother <<

Der Mensch ist den Maschinen in jenen Bereichen überlegen, wo es auf Flexibilität, Beweglichkeit und Kreativität ankommt. Noch. Im Rahmen eines Experiments der beiden Hightech-Unternehmen Alibaba und Foxconn wurde die chinesische Millionenmetropole Hangzhou ein Jahr lang durch künstliche Intelligenz geleitet.

Das im Oktober 2016 gestartete Projekt »City Brain« sammelte Daten jedes einzelnen Einwohners – Aktivitäten in sozialen Netzwerken, Einkäufe, Arbeitswege, Bewegungsprofile – in einer Datenbank. Darauf basierend traf das KI-System Entscheidungen. Hunderte Kameras überwachten beispielsweise den Verkehrsfluss und passten die Ampelschaltungen entsprechend an. Bei Unfällen, Staus oder Falschparken konnten einzelne Autos identifiziert und gegebenenfalls die Rettung oder Polizei informiert werden. Auch Gerichtsverfahren fanden bei Zustimmung der Angeklagten zur Gänze virtuell statt: Klageerhebung, Verteidigung und Vorlage der Beweismittel erfolgten online,



Auch im Dienstleistungssektor könnten Roboter die Arbeit übernehmen. In China erfreuen sich Cafés ohne Personal großer Beliebtheit.

die mündliche Verhandlung per Videokonferenz.

Das Projekt wurde als »beachtenswerter Erfolg« gewertet. Alibaba-Manager Xian-Sheng Hua kommentierte auf der »World Summit AI«-Konferenz: »In China haben wir weniger Bedenken in Sachen Privatsphäre, deswegen kommen wir schneller voran.« Die gewonnenen Erkenntnisse fließen inzwischen in die Verwaltung weiterer »smarter« Städte im ganzen Land ein.

Im Westen Pekings entsteht ein eigener Stadtteil, der sich völlig der KI-Forschung und ihrer Umsetzung im Alltag widmet.

Rund um den Technologiepark sollen sich rund 400 Firmen ansiedeln, um die Forschung in den Bereichen Big Data, biometrische Identifikation, maschinelles Lernen und Cloud-Rechner voranzutreiben. Bis 2025 will China bei künstlicher Intelligenz an der absoluten Weltspitze stehen.

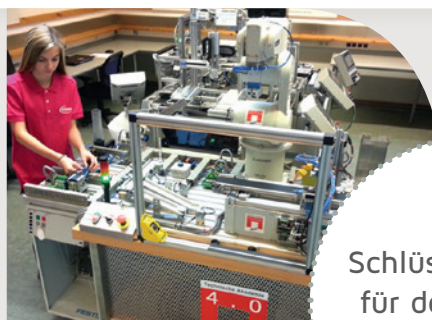
>> So wichtig wie Rechnen <<

Auch KI-Technologien fallen jedoch nicht vom Himmel. Dahinter stehen Menschen, die diese Systeme programmieren, Algorithmen erstellen und auf Basis der errechneten Optionen letztlich Entscheidungen ►

GLOSSAR

LERNFABRIK 4.0

Die Technische Akademie Sankt Andrä baut ihr Aus- und Weiterbildungsangebot sukzessive aus und macht fit für Industrie 4.0. Die Firma Festo stellt seit dem Vorjahr mit ihrer Lernfabrik das Basismodell einer intelligenten Fabrik zur Verfügung. Vernetzte Abläufe von der Bestellung über Logistik und Produktion bis zu Qualitätskontrolle und Versand werden mithilfe virtueller Assistenzsysteme – etwa einem Tablet oder einer Datenbrille – bedient. »Mit der Lernfabrik wird das Zusammenspiel klassischer industrieller Prozesse durch die der digitalen Welt ergänzt«, erklärt Manfred Stuppich, Geschäfts-



führer der Technischen Akademie. In Verbindung mit bestehenden Anlagen der Akademie wie einem 6-Achsen-Roboter oder MPS-Systemen können die derzeit rund 80 Lehrlinge unterschiedliche Szenarien wie in einer realen Produktionsumgebung durchspielen. »Will man das vernetzte Denken und Handeln von Industrie 4.0 verstehen und erlernen, ist echtes Begreifen, also Handanlegen gefragt«, sagt Kathari-

na Sigl, Leiterin von Didactic Festo Österreich.

Die Lehrlinge von Infineon Austria absolvieren die ersten ein- bis zwei Jahre ihrer vierjährigen Ausbildung ebenfalls in der Technischen Akademie. Thomas Reisinger, Vorstand für Operations bei Infineon Austria, sieht Aus- und Weiterbildung als »Schlüsselkriterium für die Bewältigung des digitalen Wandels«: »Für uns ist es enorm wichtig, das nötige systemorientierte Wissen in der »smarten« Fabrik in allen Ausbildungsformen zu forcieren.« Die Kosten für das Lernmodell belaufen sich auf rund 100.000 Euro, weitere Ausbaustufen sind in Planung.

«
Schlüsselkriterium
für den digitalen
Wandel
»

► treffen. Hier liegt die Chance für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, beruflich am Ball zu bleiben. Roboter konfigurieren, Apps programmieren, Maschinen vernetzen – also IT-Kompetenzen, die über bloße PC-Anwenderkenntnisse hinausgehen, sind in der digitalen Zukunft unumgänglich. »Nur wer die vernetzte Welt versteht, kann sie auch gestalten. IT-Kompetenzen sind so wichtig wie die Grundrechenarten«, ist Christoph Kübel, Geschäftsführer der Robert Bosch GmbH überzeugt. Jobs, in denen jemand vor dem Bildschirm sitzt und Informationen verarbeitet, wird es hingegen bald nicht mehr geben.

Wirtschaftsministerin Margarete Schramböck kündigte kürzlich die Einführung eines neuen Lehrberufs unter dem Namen Coding an. Bereits ab Sommer 2018 können Jugendliche zudem die Ausbildung



Die menschenleere Fabrik ist in Asien schon vielfach Realität – in den Produktionshallen werken nur noch Maschinen.

GLOSSAR

WO ROBOTER DAS STEUER ÜBERNEHMEN

16

1. Industrie. Die menschenleere Fabrik ist nicht das Ziel, wenn gleich in vielen Produktionshallen ganze Fertigungslinien automatisiert ablaufen. Die drei Länder mit der höchsten Roboterichte sind Südkorea, Japan und Deutschland. Menschen werden dennoch nicht überflüssig: Während Tätigkeiten mit niedriger Qualifikation wegfallen, sind neue, kreative Lösungen gefragter denn je.

2. Transport und Logistik. Die Technik selbstfahrender Autos mag noch nicht ganz ausgereift sein, Züge, Busse und U-Bahnen können bereits automatisiert fahren. Vielleicht schon bald auch Taxis und Lkw – in zehn Jahren könnte jeder dritte Lastwagen in Europa auf Autobahnen selbstgesteuert unterwegs sein, wie die Beratungsgesellschaft McKinsey erwartet. Das optimierte Beladen und Koordinieren der Routen ist längst Realität.

3. Büro. Schreibarbeiten, Auftragsabwicklung, Abrechnungen und viele andere administrative Tätigkeiten, die in in Büros und kaufmännischen Abteilungen anfallen, können schon jetzt in hohem Maß von Computerprogrammen erledigt werden. Das wird auch in naher Zukunft geschehen – allein in

Deutschland sind die Arbeitsplätze von 1,6 Millionen Menschen betroffen.

4. Verkauf und Kassa. Der Online-Handel läuft bereits großteils automatisiert ab. In stationären Geschäften sitzen noch Menschen an den Kassen, obwohl gerade der Bezahlvorgang maschinell abgewickelt werden könnte. In China erfreuen sich Supermärkte und Cafés ohne Personal, dafür mit optischen Sensoren und Scannern bereits großer Beliebtheit.

5. Landwirtschaft. Maschinen sind von Bauernhöfen ohnehin nicht mehr wegzudenken. Zunehmend könnten Roboter neben Stall ausmisten und Feldarbeit auch diffizilere Tätigkeiten wie Tiere füttern und melken übernehmen.

6. Kranken- und Altenpflege. Was hierzulande noch für Unbehagen sorgt, ist in Japan bereits selbstverständlich. Roboter verteilen in Krankenhäu-



sern und Altersheimen Essen, transportieren Wäsche und kommunizieren mit den Patienten. In manchen Dingen sind sie den Menschen sogar voraus: Sie

erinnern an die pünktliche Einnahme von Medikamenten, gleichen Symptome in Sekundenschnelle mit tausenden Krankheitsmustern ab und erweisen sich als präzise Helfer am OP-Tisch.



7. Reinigung. Noch sind Menschen bei der Hausarbeit schneller und geschickter als die fleißigen Maschinen. Aber der internationale Verband der Roboter-Industrie (IFR) rechnet, dass bis 2019 weltweit rund 31 Millionen Roboter in Haushalten zum Rasenmähen, Staubsaugen oder Fensterputzen eingesetzt werden. Assistenzroboter für Menschen mit Behinderung sind in dieser Schätzung nicht berücksichtigt. Der Hilfsbedarf steigt.

8. Bildung. E-Learning macht auch vor Schulen nicht halt. Bei Lerninhalten, die wie Computerspiele aufgebaut sind und faires, neutrales Feedback geben, kann das sogar Spaß machen. Maschinen erklären beliebig oft, ohne ungehalten zu werden. Wo nicht nur Wissen, sondern auch Sozialkompetenz und Empathie gefragt sind, müssen Roboter (noch) passen.

zum/zur E-Commerce-Kaufmann bzw. -Kauffrau beginnen, die umfassende Kenntnisse für den Online-Handel und Shopmanagement-Systeme vermittelt.

ExpertInnen fordern seit langem eine raschere Anpassung der Ausbildungspläne an die stetig wachsenden Anforderungen. In Deutschland gibt es bereits seit 2008 den Lehrberuf ProduktionstechnologIn. Im Kfz-Bereich steigt mit dem Anteil von Elektro- und Hybrid-Fahrzeugen auch der Bedarf an Fachkräften mit IT-Kenntnissen. Mechatronik als Kombination aus Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik verzeichnet starken Zulauf. Bei Infineon absolvieren inzwischen 49 Jugendliche und junge Erwachsene – einige stießen erst nach der Matura zu dem Halbleiterkonzern – eine Doppellehre in Elektrotechnik und Mechatronik.

Siemens Österreich stellt Digitalisierung bei allen angebotenen Lehrberufen in den Mittelpunkt. In den Lehrwerkstätten wird mit 3D-Druckern, intelligenten Industrierobotern und Modellen von Produktions-

legendes Wissen wird aus der HTL-Ausbildung nicht verschwinden. So wie der zukünftige Bautechnikingenieur einmal einen Schalstein angegriffen haben sollte, soll auch der zukünftige Robotik-Techniker wissen, was Bohren, Fräsen und Schleifen heißt«, erklärt Hrdlicka.

>> Kommunikation ist gefragt <<

Die größte Herausforderung ist nicht der technische Wandel an sich, sondern die Geschwindigkeit der Veränderung. Fehlen an den Schulen und Ausbildungsstätten die nötigen personellen und materiellen Ressourcen, verläuft der Aufbruch in die digitale Welt holprig. Berufe wie Data Scientist, Mobile Developer oder SEM-Manager waren vor einem Jahrzehnt noch weitgehend unbekannt. Ausbildungen sind noch rar. Viele ArbeitnehmerInnen aus verwandten Tätigkeitsfeldern eignen sich in Eigenregie die nötigen Kenntnisse an.

Die Entwicklung verläuft sprunghaft, zumal auch die Maschinen dazulernen. War es

“ Für Berufe wie Data Scientist, Mobile Developer oder SEM-Manager gibt es kaum Ausbildungsangebote. ”

straßen gearbeitet, um den Praxisbezug von Cloud Computing, Machine-to-Machine-Communication und Additive Manufacturing zu vertiefen. Auch die Bosch Gruppe setzt in der Ausbildung auf eigenverantwortliches, selbstgesteuertes Lernen über eine eigene eLearning-Plattform; dem Lehrpersonal bleibt dadurch mehr Zeit für individuelle Begleitung und Förderung.

An der FH Wiener Neustadt startet im Herbst 2018 in Kooperation mit der HTL Mödling das neue Bachelor-Studium »Robotik«. Der Labor- und Werkstätten-Unterricht findet an der HTL statt, die Theorie in Wr. Neustadt. »Das ist eine echte Win-win-Situation für unsere Schule und ein tolles Asset für potenzielle Partner und Betriebe aus der Region«, hofft HTL-Direktor Harald Hrdlicka auf Synergieeffekte.

An der HTL Mödling, mit rund 3.500 Schülerinnen und Schülern eine der größten Schulen Europas, sieht man die Automatisierungswelle als historische Chance zur Profilierung. Vermittelt werden nicht nur klassische Fertigkeiten, sondern auch wie man einen Roboter selbst baut, ihn programmiert und wartet. Die Fachrichtungen Elektrotechnik, Mechatronik und Elektronik werden immer mehr verschränkt. »Grund-

noch vor wenigen Jahren ein komplexes Unterfangen, eine mit Robotern bestückte Fertigungsstraße so zu programmieren, dass sich die Maschinenarme bei der Arbeit an einem Werkstück nicht in die Quere kommen, können die Zwischenschritte und Bewegungsfolgen inzwischen von einer speziellen Software berechnet und als 3D-Modell simuliert werden.

Wird die vielbeschworene Kreativität der Menschen zum einzigen Atout? Nur bedingt, denn selbst kreative Berufe, die bisher als sicher vor der Übernahme durch Maschinen galten, können sich nicht mehr in Sicherheit wiegen. Roboter schreiben journalistische Berichte, entwerfen anstelle von Architekten Häuser und Einrichtungen, können übersetzen, Gedichte schreiben und neuerdings sogar kochen.

Punkten können Menschen mit Erfindungsgabe und außergewöhnlichen Lösungen komplexer Probleme – Fähigkeiten, die ein Computer nicht reproduzieren kann.

Da Mitarbeiter künftig noch häufiger in interdisziplinären Teams zusammenarbeiten werden, gewinnt auch eine andere Gabe an Bedeutung, die sich Maschinen bekanntlich noch nicht wirklich erschließt: die Kommunikation. ■

BUCHTIPP

MENSCH UNTER MASCHINEN

> Jede Veränderung bringt Verunsicherung.

Während wir die Vorzüge der Digitalisierung im privaten Bereich großteils genießen, lösen die Umwälzungen in der Arbeitswelt jedoch oft Ängste aus. Appelle, die digitale Transformation als Chance anzunehmen, wirken eher demotivierend – in ihnen schwingt bereits die bittere Vorahnung, schon bald überflüssig zu sein. Wir stehen erst am Beginn dieser neuen Epoche und doch hat die rasante technologische Entwicklung der letzten 20 Jahre unser Leben bereits grundlegend verändert. Eine ganze Reihe renommierter ExpertInnen lotet in diesem Buch das Spektrum aktueller und künftiger Möglichkeiten aus.

Ein rein technologiegetriebener Ansatz greift hier zu kurz: Ganz ohne Menschen wird es auch in Zukunft nicht gehen. Berufsbilder und Branchengrenzen dürften sich jedoch verschieben und MitarbeiterInnen wie Führungskräften mehr Flexibilität abverlangen. Häufig wechselnde Teams, die in unterschiedlichen Projekten und vielleicht für mehrere Unternehmen arbeiten, sind nur ein mögliches Szenario der Sharing-Economy. Wohin die Reise führt, weiß niemand mit Sicherheit. Aber es liegt an uns, ob wir das digitale Zeitalter prägen – oder umgekehrt. »Auch wenn wir vieles schlechter können als die Programme und Algorithmen«, wie Thomas Vašek in seinem Beitrag schreibt.

> **Bettina Volkens, Kai Anderson:** *Digital human. Der Mensch im Mittelpunkt der Digitalisierung* Campus Verlag 2018 ISBN: 978-3-593-50835-1



»» JEDES KUNDENBINDUNGS AUF EINER BLOCKCHAIN AB

Die Digital-Expertin Anita Posch ist Autorin eines im März erschienenen Ratgebers für Neueinsteiger. Im Gespräch mit dem Report erläutert sie, warum Kryptowährungen und die Blockchain auch für Unternehmen und Kundenbindungsprogramme passen.

VON MARTIN SZELGRAD



(+) PLUS: Wo sehen Sie die Faszination an Kryptowährungen? Warum sind Bitcoin & Co. auch für Unternehmen interessant?

Anita Posch: Es gibt mehrere Aspekte, die Kryptowährungen so interessant und spannend machen. Es ist das erste Mal, dass die Charakteristika einer Bargeldzahlung direkt umgelegt werden können in die digitale Welt. Das heißt, wer mit Bitcoin bezahlt, tut das genauso sicher und »persönlich« wie bei einer Barzahlung, aber ohne Vermittler. Das war bisher nicht möglich. Um Zahlungen sicherzustellen, brauchte man bisher eine Bank und andere Zahlungsdienstleister, zum Beispiel PayPal oder Kreditkartenunternehmen. Mit Kryptowährungen ist man also nicht auf Bankdienstleistungen angewiesen, sondern kann ohne Zugangsbeschränkung »ein Konto eröffnen«. Das ist für einige Milliarden Menschen weltweit eine wichtige Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Möglichkeiten. Im Falle des Bitcoin ist die Geldmengenpolitik in die Software miteingebaut. Es können maximal 21 Millionen Bitcoin erzeugt werden. Kein Staat, kein Machthaber und somit keine Bank kann Geld, das nicht gedeckt ist, drucken. Dadurch sind Hyperinflationen, wie man sie aus Zimbabwe oder Argentinien kennt, nicht möglich.

Für Unternehmen interessant sind die Annahme von Kryptowährungen als Zahlungsmittel im Online-Shopping und die weitaus raschere Abwicklung von internationalen Zahlungen zu – bei großen Beträgen – viel geringeren Kosten als derzeit. Die Volatilität des Bitcoin kann durch den Einsatz von Zahlungsdienstleistern, die das Kursrisiko übernehmen, abgefangen werden. Oder man tauscht die erhaltenen Bitcoin gar nicht in Euro um, sondern ver-

Autorin Anita Posch:
»Es ist ein immer wiederkehrendes Missverständnis, dass Bitcoin anonym ist.«



Foto: Gabriela Koch

PROGRAMM KANN GEBILDET WERDEN«

wendet sie für weitere Zahlungen.

Ich gehe davon aus, dass in Zukunft viele verschiedene Währungen neben dem Euro existieren werden. Zum Beispiel regionale Währungen wie der Tel Aviv Schekel, die die lokale Wirtschaft beleben, oder Token, also Wertmarken, die man für bestimmte Tätigkeiten bekommt – zum Beispiel der Solar-Coin, der einen Anreiz zum Ausbau von Solarenergie bietet. Jedes Kundenbindungsprogramm kann auf einer Blockchain abgebildet werden. Statt Loyalty Points könnte es dann etwa einen Billa-Coin geben, mit dem man bei allen beteiligten Unternehmen einkaufen kann. Die Anwendungsmöglichkeiten von Blockchains und deren Coins sind also vielfältig.

(+) PLUS: Worauf sollte man bei einem Kauf von Kryptowährungen prinzipiell achten, um auch etwas Risiko zu minimieren?

Posch: Das Wichtigste ist, dass man sich mit der Thematik befasst und selbst den privaten Schlüssel für die Coins besitzt. Es gibt zahlreiche Online-Wechselbörsen, bei denen man Coins kauft, diese aber von der Börse verwaltet werden. Das kann zu Problemen führen, falls die Börsen gehackt werden oder aus irgendwelchen Gründen schließen. Der Kryptomarkt zieht leider sehr viele Menschen an, die schlechte Absichten haben und die Unwissenheit anderer ausnutzen. Es werden zum Beispiel Coins erfunden, die gar nicht existieren, oder es wird per Pump-and-Dump ein Hype erzeugt. Die Leute kaufen da aufgrund der steigenden Preise, die Initiatoren verkaufen rechtzeitig und sind mit

dem Geld über alle Berge.

Ein aktueller Fall, der die Gerichte beschäftigen wird, ist Optiomint. Außerdem gibt es viele Multi-Level-Marketing-Anbieter, die Coins verkaufen. Hier muss man zuerst eine Art »Marketing-Paket« kaufen, um einsteigen zu können, und in der Folge muss man seine Freunde und Verwandten dazu bringen, auch Coins zu kaufen. Finger weg von solchen Angeboten! Man kann Kryptowährungen selbst kaufen, und das ist auch eine der Intentionen von Bitcoin: privates Geld, ohne staatlichen Zugriff. Was nicht bedeutet, dass Gewinne auf Kryptowährungen nicht zu versteuern sind. Es ist ein immer wiederkehrendes Missverständnis, dass Bitcoin anonym ist. Vielmehr ist es pseudonym. Die Bitcoin-Blockchain ist öffentlich einzusehen und Zahlungen können nachverfolgt werden.

(+) PLUS: Warnungen von Finanzinstituten, das Verbot von ICOs in einigen Staaten – Kryptowährungen treffen auf starken Gegenwind. Steht nicht einfach noch eine Regulierung dieses Marktes aus?

↖ *Der Kryptomarkt zieht leider sehr viele Menschen an, die schlechte Absichten haben.* ↗

BUCHTIPP

BITCOIN & CO.

➤ Kryptowährungen sicher kaufen, verwalten und verwahren.

Die Inhalte des Ratgebers, der als Taschenbuch und E-Book auf Amazon erhältlich ist, umfassen theoretische Grundlagen und praktische Maßnahmen, um beim Kauf von Bitcoin & Co. technisch so sicher wie möglich zu handeln – inklusive Erläuterungen und konkrete Anleitungen.

INFO: <https://anitaposch.com/bitcoin-buch/>



Ganz ohne geregelten Marktmechanismen wird es auf Dauer nicht funktionieren, oder?

Posch: Ja, im Moment herrscht starker Gegenwind. Das zeigt sich auch im Kurs, der seit Ende Dezember 2017 stark gefallen ist. Es gibt zu viele Unsicherheiten. Einerseits sind dies Betrugereien und andererseits ist die Frage offen, wie sich Kryptowährungen durchsetzen werden. Deshalb ist es gut, wenn die Länder Regulierungen einführen. Diese sollen KonsumentInnen so weit wie möglich vor Betrug schützen und gleichzeitig nicht allzu eng sein, damit wirtschaftliche Innovation möglich bleibt. Das Verbot von Facebook, Google und Twitter in Bezug auf Werbung für Kryptoprodukte ist grundsätzlich eine gute Idee, aber leider völlig überzogen. Denn es werden nicht nur Anzeigen für Betrugsmodelle verbannt, sondern zum Beispiel auch mein Buch, das sich genau gegen Betrug richtet, oder andere Initiativen gegen Scams.

(+) PLUS: Wenn Sie in eine Währung – Krypto oder herkömmliche – groß investieren könnten, welche wäre das zurzeit?

Posch: Meine Empfehlung ist, sich zuerst mit der Bitcoin-Blockchain und ihrer Funktionsweise zu beschäftigen. Dann kann man die Seriosität und möglichen Chancen anderer Kryptocoins besser einschätzen. Persönlich würde ich Bitcoin wählen. Es hat die größte Verbreitung, wurde noch nie gehackt und hat bereits einige Krypto-Winter überlebt. ■

ÜBER DIE AUTORIN

➤ Seit über 20 Jahren ist Anita Posch im Bereich digitaler Innovationen erfolgreich tätig. Im Februar 2018 erhielt sie von Top-Speaker und Bestseller-Autor Hermann Scherer den gleichnamigen Academy Award beim internationalen Speaker-Slam in München. Als Unternehmerin gründete sie bereits 2006 eine Online-

Plattform für Coworking-Spaces sowie einen E-Commerce-Marktplatz für über 60 Design- und Handwerksbetriebe.

Als Bereichsleiterin bei der KTM Sportmotorcycle GmbH und als Beraterin der Woom GmbH war sie maßgeblich am Aufbau neuer Verkaufskanäle über das Internet beteiligt.

Ge

Der internationale Trend geht in Richtung kürzerer Arbeitszeiten – außer in Österreich. Der geplante Zwölf-Stunden-Arbeitstag ist nicht nur unter MedizinerInnen umstritten. Die ohnehin hohe psychische Belastung könnte weiter steigen.

VON ANGELA HEISSENBERGER



sunndes Arbeiten

> **2015 startete Göteborg**, zweitgrößte Stadt Schwedens, einen vielbeachteten Modellversuch. Im Svatedralens-Altenheim und im Sahlgrenska Universitätsklinikum wurden die Arbeitszeiten der MitarbeiterInnen auf sechs Stunden täglich reduziert, bei vollen Bezügen. Die Evaluierung der Ergebnisse fiel durchwegs positiv aus, wie Daniel Bernmar, stellvertretender Bürgermeister der Stadt, seinerzeit bei einer Tagung der Arbeiterkammer anlässlich »40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich« berichtete. Die MitarbeiterInnen seien »gesünder, weniger gestresst, glücklicher, die Patienten besser betreut«. Die hohen Krankenstandsdaten gingen merklich zurück, die Wartezeiten auf Operationen schrumpften.

Das Projekt wurde 2017 nach zweijährigem Testlauf dennoch nicht verlängert. Um die Stationen rund um die Uhr besetzen zu können, musste mehr Personal eingestellt werden. Die Mehrkosten wollte die Kommune nicht weiter tragen – mit umgerechnet etwa 1,26 Millionen Euro hatte sich das Experiment zu Buche geschlagen. Kritiker merken jedoch an, die Einsparungen der Krankenkassen durch seltenere und kürzere Krankenstände wären in dieser Rechnung nicht berücksichtigt worden.

Experimente mit Sechs-Stunden-Arbeitstagen sind in Schweden keine Seltenheit. Nicht nur im öffentlichen Sektor: Das Toyota-Werk in Göteborg führte ein ähnliches Arbeitszeitmodell bereits vor 15 Jahren ein. Statt von sieben Uhr morgens bis 16 Uhr arbeiten die MechanikerInnen seither in zwei Sechs-Stunden-Schichten mit weniger und kürzeren Pausen. Es sei nun leichter, Personal zu finden, auch die Produktivität sei merklich gestiegen, heißt es seitens der Un-

ternehmensleitung. Einige Unternehmen, vor allem Start-ups, zogen unter großem medialen Echo nach, um schließlich weitaus stiller wieder zu den üblichen acht – oftmals sogar weit mehr – Stunden Dienst zurückzukehren. Mit dem bestehenden Personal war die Arbeit in kürzerer Zeit nicht zu schaffen, für die Anstellung weiterer MitarbeiterInnen fehlten jedoch den kleinen Betrieben



Daniela Haluza, Zentrum für Public Health: »Das soziale Wohlbefinden steigt mit dem Grad der Selbstbestimmung.«

die Ressourcen. An Zulauf mangelte es nicht: Sie konnten sich vor Bewerbungen hochqualifizierter InteressentInnen kaum retten.

>> Mehr Flexibilität <<

Dass ab 40 Arbeitsstunden pro Woche vor allem die Qualität der Arbeit erheblich leidet, wusste 1914 schon Henry Ford – und der Pionier der Massenfertigung von Automobilen war nicht gerade als arbeitnehmerfreundlicher Unternehmer bekannt.

Die im Dezember von der ÖVP/FPÖ-Regierung angekündigte Anhebung der ▶

► maximalen Arbeitszeit auf zwölf Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich sorgte für große Aufregung, wenngleich sich an der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche nichts ändern soll. Fällt in Stoßzeiten mehr Arbeit an, soll es aber in Absprache mit den ArbeitnehmerInnen möglich sein, die Arbeitszeit zu verlängern.

Für die Unternehmen würde das mehr

↙ *Bei körperlich oder mental fordernden Tätigkeiten steigen Müdigkeit und Stress exponentiell an.* ↘

Flexibilität bedeuten. Rechtsanwalt Christoph Wolf, Partner der Kanzlei CMS Reich-Rohrwig Hainz, weist jedoch auf die beschränkten Überstundenkontingente hin: »Es wird daher künftig generell nur an wenigen einzelnen Tagen zulässig sein, bis zu zwölf Stunden zu arbeiten.« Die Auswirkungen wären also vermutlich geringer, als viele erwarten.

22

Laut Agenda Austria läge Österreich mit einer maximal zulässigen Tagesarbeitszeit von zwölf Stunden im EU-Schnitt und würde zu Ländern wie Griechenland oder den Niederlanden aufschließen. Am meisten gearbeitet (inkl. Überstunden) wird in Großbritannien, Irland, Schweden und Dänemark. In den beiden skandinavischen Ländern gibt es jedoch keine explizite Obergrenze, weshalb dort die EU-Vorschrift greift, die eine Arbeitsruhe von mindestens elf Stunden vorsieht.

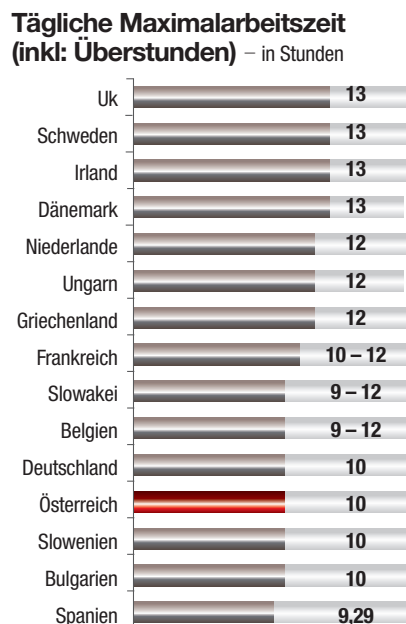
>> Stresskurve steigt <<

Arbeitsmediziner Gerhard Klicka, Geschäftsführer des IBG (Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement), sieht längere Arbeitszeiten kritisch: »In Österreich gibt es keine gute Pausenkultur. Im Stress zu sein heißt, wertgeschätzt zu werden, ich habe eine Aufgabe, ich bin wichtig im Betrieb.« Die Stresskurve sind schon in der siebenten und achten Arbeitsstunde sehr hoch und steigt exponentiell an. Unfallgefahr und Herz-Kreislauf-Erkrankungen nehmen ebenfalls bei längerer Arbeitszeit zu.

Arbeitgeber unterliegen der sogenannten Fürsorgepflicht, die auch die psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen einschließt. »International ist ein Trend zu Arbeitszeitverkürzung zu beobachten, mit positiven Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit



Selbstgewählte Pausen erfolgen erfahrungsgemäß zu spät. Deshalb sollten Unternehmen und Belegschaft fixe Reminder setzen und diese auch einhalten.



Quelle: Eurofound (2017), Developments in working time 2015 – 2016. Anmerkung: Als Berechnungsgrundlage für Spanien dienen die jährlich maximalen Überstunden

Mit dem 12-Stunden-Tag würde Österreich ins Mittelfeld der EU aufschließen.

und Zufriedenheit der Bediensteten«, bestätigt auch Daniela Haluza, Assistenzprofessorin am Zentrum für Public Health der Medizinischen Universität Wien. »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.« Werden die Arbeitszeiten hingegen den Lebensrealitäten der MitarbeiterInnen angepasst, steigt auch automatisch die Lebensqualität. Inwieweit die ArbeitnehmerInnen »freiwillig« länger arbeiten, ist fraglich, wenn keine echte Wahlmöglichkeit geboten wird.

Bei körperlich anstrengender Arbeit und mental oder emotional sehr fordernden Tätigkeiten muss mit einem progressiven Anstieg der Ermüdung gerechnet werden. Ab der achten Stunde wurde bei schwerer körperlicher Arbeit (z.B. am Bau) eine weitaus geringere Leistung pro Zeiteinheit beobachtet. Versuche in der deutschen Automobil-

industrie mit Neun-Stunden-Schichten am Fließband führten zu einem deutlichen Anstieg der Krankenstände, die Betriebe mit Acht-Stunden-Schichten nicht aufwiesen.

Der renommierte Neurologe Rudolf Karazman, Begründer des Führungsansatzes Human Quality Management, mit dem optimale Leistung durch beste Entwicklung der MitarbeiterInnen erzielt werden soll, begleitete mehrere Arbeitszeit-Flexibilisierungs-



Gerhard Klicka, IBG: »In Österreich gibt es keine gute Pausenkultur. Im Stress zu sein heißt, wichtig zu sein.«

projekte in österreichischen und deutschen Unternehmen, u.a. die Voestalpine in Linz, die Nettingsdorfer Papierfabrik, den Krankenanstaltenverbund Wien und die Münchner Verkehrsbetriebe. Diese und viele andere Unternehmen arbeiten nach optionalen Schichtplänen, die Karazmans Expertise zu Folge »wirkliche Flexibilisierung bringen«,

da sie eine Wahlmöglichkeit der Wochenarbeitszeit oder Dienstdauer vorsieht. »Ich prognostiziere, dass der wirtschaftliche Vorteil der ausgedehnten Arbeitszeiten durch die verringerte Produktivität der zehnten oder zwölften Arbeitsstunde zunichte gemacht werden wird – von den volkswirtschaftlichen Kosten einmal ganz abgesehen«, schreibt Karazman in einem offenen Brief an Bundeskanzler Sebastian Kurz und Vizekanzler Heinz-Christian Strache. Der beschlossene Zwölf-Stunden-Dienst sei keine Flexibilisierung, da echte Wahlmöglichkeiten und entsprechende Erholungszeiten fehlen, sondern bloß eine Arbeitszeitverlängerung.

>> Pausenkultur achten <<

Die Folgen von dauerhaftem Stress und Überforderung zeigen sich zunächst in der Häufung von Fehlern und Unfällen, geringerer Produktivität, hohen Krankheitsraten und Fluktuation und münden letztlich in vorzeitiger Beendigung der Erwerbstätigkeit.

Laut den Zahlen des Sozialministerium für das Beschäftigungs-, Rehabilitations- und Pensionsmonitorings 2016 sind psychische Erkrankungen bereits die häufigste Ursache für Invaliditätspensionen und medizinische Rehabilitation. Insgesamt hat sich die Anzahl der zuerkannten Frühpensionen aufgrund psychischer Erkrankungen seit den 1990er-Jahren fast verdreifacht.

Um Arbeitsbelastungen auszugleichen, sollten Pausen in den Arbeitsverlauf eingeplant werden. Nur so kann einem Leistungsabfall durch Ermüdung vorgebeugt werden.

↖ Pausen sind kein Zeitverlust, sondern bringen einen Gewinn: Arbeit wird danach schneller erledigt. ↗

Regelmäßige Kurzpausen führen zu einer Leistungssteigerung bei gleichzeitiger Belastungsverringering, so die ExpertInnen des IBG: »Demnach stellen Pausen keinen Zeitverlust dar, sondern bringen einen Gewinn: Arbeit wird aufgrund geringerer Ermüdung schneller erledigt.« Da von den Betroffenen selbstgewählte Pausen erfahrungsgemäß zu spät erfolgen, sollten Unternehmen und Belegschaft fixe Reminder setzen und sich auch daran halten. Hierbei gilt die Faustregel: Mehrere kurze Pausen sind effektiver als wenige lange Pausen, da diese das Zurückfinden in den Arbeitsprozess erschweren. Eine zehnmünütige Pause ist demnach sinnvoller als eine 15-münütige alle 90 Minuten.

Ob man durch die Pause »Energie tanken« oder »zur Ruhe kommen« will, bleibt jedem selbst überlassen. Abwechslung bei der Pausengestaltung tut gut. Viele Unternehmen bieten bereits verschiedene Möglichkeiten zur Bewegung. Auch Powernapping auf der Parkbank hat seine Berechtigung: In der Mittagspause sollte man den Arbeitsplatz jedenfalls verlassen. ■

23

TIPP

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

1. Anforderungen und Tätigkeiten:

- Körperliche Belastungen (z.B. Fehlhaltungen)
- Geistige Belastungen (z.B. hohe Informationsdichte)
- Emotionale Belastungen (z.B. Konflikte)
- Qualifikationsprobleme (z.B. Aufgaben überfordern)

2. Organisationsklima:

- Mangelhafte Zusammenarbeit – quantitativ (z.B. Alleinarbeit)
- Mangelhafte Zusammenarbeit – qualitativ (z.B. fehlende Unterstützung durch Führungskraft)



Vielfältige Belastungen am Arbeitsplatz können zu Krankheiten führen.

- Informationsmängel
- Fehlender Handlungsspielraum (z.B. fehlende Gestaltungsmöglichkeit bei Arbeitsorganisation)

3. Arbeitsumgebung:

- Klimatische Belastungen

- (z.B. zu hohe Temperatur)
- Akustische Belastungen (z.B. Lärm)
- Visuelle Belastungen (z.B. zu wenig Licht)
- Platz und/oder Fläche unzureichend
- Ausstattung und/oder Arbeitsmittel unzureichend
- Gefahr (z.B. gefährliche Arbeitsstoffe)

4. Arbeitsabläufe und -organisation:

- Ungenügend gestalterische Arbeitsprozesse (z.B. Doppel- und Mehrfacharbeit)
- Orientierungsmängel (z.B. unklare Aufgaben)
- Störungen und Unterbrechungen (z.B. häufig wechselnde Prioritäten)
- Belastende Arbeitszeitgestaltung (z.B. häufig lange Arbeitszeiten)
- Belastende Arbeitsmenge (z.B. Aufgaben in vorgegebener Zeit nicht erfüllbar)

In der Schule graute ihm vor den Pausen, und er spürte bald, dass er anders »tickt«. Bis zur Diagnose Autismus war es dennoch ein langer Weg. Mit Smalltalk kann Johannes Klietmann bis heute nichts anfangen. Trotzdem hält der promovierte Paläobiologe mitreißende Vorträge und regt Führungskräfte in Innovations-Workshops zum »Querdenken« an. Über seinen »Konstruktionsfehler«, das Faible für Dinosaurier und warum er zu einem Bewerbungsgespräch nicht unbedingt einen Anzug anziehen würde, erzählt er im Report(+)
PLUS-Interview.

24

»ALLES SOZIALE IST EINE FREMDSPRACHE«

VON ANGELA HEISENBERGER



> (+) PLUS: Ich nehme an, Sie waren ein sehr guter Schüler. Gingen Sie auch gerne in die Schule?

Johannes Klietmann: Die schlechteste Zeugnisnote, die ich hatte, war ein Zweier – in Turnen oder Zeichnen. Das Fach, in dem ich mich am wenigsten anstrengen musste, war Physik. Gerne bin ich aber nie in die Schule gegangen. Ich erinnere mich noch sehr genau an meinen ersten Tag im Kindergarten. Überspitzt gesagt, war das ein Schock, der ungefähr bis in die 7. Klasse Gymnasium angehalten hat. Ich konnte mit Kindern nie besonders gut. Es war laut und durcheinander, vollkommen undurchschaubar für mich. In der Schule wurde das besser. Viele KlassenkollegInnen fragten mich, wenn sie den Stoff nicht verstanden hatten. Mit Pausenaktivitäten konnte ich aber nie etwas anfangen. Der Druck, sich richtig zu verhalten und anzupassen, machte mich sehr nervös.

(+) PLUS: Haben Sie damals schon bemerkt, dass Sie die Welt anders sehen als Ihre Mitschülerinnen und Mitschüler?

Klietmann: Es war für mich, als würden alle ein Spiel spielen und ich kenne als einziger die Regeln nicht. Ich habe mich oft gefragt, warum die anderen das tun, was sie tun. Wenn ich mitmachen wollte, hat es sich irgendwie gespießt – ich wusste aber nicht, woran. Im Rückblick weiß ich nun, dass ich oft

etwas falsch interpretiert habe. Manchmal wurde ich von den anderen ausgefragt, was ich als Invasion und enorm einschüchternd empfand. Dabei war es wohl nur Neugier, weil ich eben anders war.

(+) PLUS: Später studierten Sie Paläobiologie und promovierten über Kleinsäuger. Warum trafen Sie diese sehr spezielle Studienwahl?

Klietmann: Biologie hat mich immer am meisten interessiert, ich las schon von Kindheit an viele Fachbücher. Ich war natürlich auch eines der Kinder, die die längsten Dinosauriernamen hersagen konnten. Von den größten Tieren kam ich schließlich zu den kleinsten Wirbeltieren, nämlich zu den Insektenfressern unter den Kleinsäugetieren. Das ist tatsächlich ein sehr spezielles Thema; es gibt nicht viele Leute, die sich damit auskennen.

“ **AUTISTEN SIND NIE SEHR GUT DARIN, ETWAS ANZUPREISEN UND ZU VERKAUFEN – BESONDERS SICH SELBST NICHT. WERBUNG IN EIGENER SACHE FÄLLT MIR SCHWER.** ”



ZUR PERSON



Johannes Klietmann, 34, studierte an der Universität Wien Paläobiologie. Vor zwei Jahren wurde bei ihm das Asperger-Syndrom, eine Variante des Autismus, diagnostiziert. Er hält Vorträge und berät in Innovations-Workshops Unternehmen, die Prozesse optimieren möchten und Diversität anstreben.

Specialisterne («die Spezialisten») wurde 2004 von Thorkil Sonne in Dänemark gegründet und ist seit 2012 auch in Österreich vertreten. Ziel ist es, Menschen mit autistischer Wahrnehmung auf dem regulären Arbeitsmarkt unterzubringen. In Kooperation mit dem AMS finden unter dem Titel »Talenteschmiede« regelmäßig Berufsorientierungskurse für Menschen mit Autismus statt. Bei der Jobvermittlung und beim Arbeitsantritt stehen ExpertInnen von Specialisterne beratend und unterstützend zur Seite. Gemeinsam mit dem IT-Dienstleister Nagarro bietet Specialisterne eine Ausbildung zum Software-Tester an. Weitere Kooperationen gibt es u.a. mit Rewe International, T-Mobile Austria und dem Pharmakonzern Shire.

Johannes Klietmann begeistert mit klugen, kurzweiligen Vorträgen. Im Gegensatz zu Telefonaten macht ihm diese Form der Kommunikation Spaß.

(+) PLUS: War eine Karriere in der Forschung keine Option?

Klietmann: Das hätte ich am liebsten gemacht. Die klassische Karriere an der Uni – Studium, Assistent, Professor – gibt es aber nicht mehr. Die Jobs werden ausgeschrieben, man muss Projekte einreichen. Das hat sehr viel mit Werbung in eigener Sache zu tun: Dinge, die mir schwer fallen.

(+) PLUS: Bekamen Sie Ihre Diagnose erst so spät?

Klietmann: Ich sah eine TV-Dokumentation über Savants, in der auch das Asperger-Syndrom erwähnt wurde. Darin habe ich mich sehr stark wiedererkannt. Nach mehreren Tests und Gesprächen mit einer Psychologin war es dann klar. Bei Erwachsenen ist die Diagnose nicht ganz einfach zu stellen, weil man sich im Laufe der Zeit einige Strategien aneignen kann, um es zu überspielen.

(+) PLUS: Waren Sie erleichtert, als Sie endlich wussten, was mit Ihnen los ist?

Klietmann: Bei mir war das so. Andere sagen, sie hätten lieber etwas, das sich therapieren lässt. Die Diagnose Autismus bleibt ja das ganze Leben lang. Für mich war es eine große Erleichterung, weil ich mich selbst besser verstehen konnte. Bis dahin dachte ich immer, ich mache etwas falsch, obwohl ich mich so sehr bemüht hatte, alles richtig zu machen. Nun weiß ich, es ist nicht meine Schuld. Es ist ein »Konstruktionsfehler«.

(+) PLUS: Autismus assoziieren manche mit dem Film »Rain Man« oder der Serie »Big Bang Theory«. Werden Sie häufig mit diesen Hollywood-Klischees konfrontiert?

Klietmann: »Rain Man« erwähnen schon manche – ich sollte mir den Film wirklich einmal anschauen, obwohl er eigentlich ein Savant (Person mit einer Inselbegabung, ▶



26

In Workshops regt Johannes Klietmann Führungskräfte zum »Querdenken« an. Ein Weg ist Diversität: Specialisterne begleitet und vermittelt Menschen mit Autismus in Unternehmen, wo sie ihre Stärken – Blick für Details, Genauigkeit, Konzentration, logisches Verständnis – ausspielen können.

SEHR TYPISCH FÜR AUTISMUS IST EINE **EXTREME FOKUSSIERUNG AUF DETAILS**. DAS IST VON VORTEIL, WENN ES DARUM GEHT, FEHLER ZU FINDEN UND LANGE ZEIT SEHR GENAU ZU ARBEITEN.

Anm. d. Red.) ist. Autismus ist in seinen Ausprägungen sehr unterschiedlich. Von zwei oder drei Leuten werde ich »Monk« genannt – das kann ich gar nicht nachvollziehen, er wirkt auf mich eher zwanghaft ängstlich. Sheldon Cooper von »Big Bang Theory« weist tatsächlich starke autistische Züge auf. Die Autoren der Serie haben aber angeblich nicht darauf abgezielt. Bis zu einem gewissen Grad finde ich mich in dieser Figur wieder. Sheldon ist jedoch im Umgang oft sehr grob, das bin ich nicht.

(+) PLUS: Diese überzeichneten Bilder reichen vom hochbegabten Genie zum be-

dauernswerten »Behinderten«. Beide Zuschreibungen sind nicht gerade hilfreich, oder?

Klietmann: Selbstverständlich nicht; extreme Bilder stimmen fast nie – und Autismus äußert sich sehr individuell, da sind keine zwei Menschen gleich. Das Absurde bei Autismus ist ja, dass auch der hochbegabte »Behinderte« möglich ist. Manche Savants können beispielsweise zu jedem beliebigem Datum den richtigen Wochentag nennen, sind aber nicht in der Lage, sich um ihre Kleidung zu kümmern oder eine Straße zu überqueren. Bei Autismus sind die Fähigkeiten und Unfähigkeiten sehr ungleich verteilt.

Man kann eine Sache phantastisch und andere gar nicht.

(+) PLUS: Specialisterne versucht die Jobchancen von Menschen mit Autismus zu verbessern. Warum sind schon Bewerbungsgespräche so eine große Hürde?

Klietmann: Tatsächlich zeigt sich die erste Hürde schon eine Stufe davor. Wenn im Anforderungsprofil »drei Jahre Berufserfahrung« steht, würde ich mich mit zweieinhalb Jahren Erfahrung nicht bewerben. Das ist für mich wie eine Latte beim Hochsprung – knapp darunter ist auch vorbei. Ich bin extrem schlecht im Verfassen von Bewerbungsschreiben. Ich versuche Punkt für Punkt zu erklären, warum ich die verlangten Anforderungen erfülle. Vermutlich war es immer zu lang und detailliert.

Grundsätzlich stellt sich jedoch die Frage: Wie begeistere ich jemanden für mich? Die emotionale Reaktion anderer Menschen, die ich auslöse, kann ich nicht nachvollziehen. Ich habe kein intuitives Gespür dafür. Ich gehe zu einem Bewerbungsgespräch, um Informationen auszutauschen. Natürlich habe ich in Büchern nachgelesen, wie man sich verhalten sollte. Mein Problem ist, dass ich zu aufrichtig bin. Man soll ja angeblich, wenn

Fotos: Walter Kvapil, beige.stell



In TV und Film wird das Thema Autismus meist überzeichnet dargestellt – zwischen Klischees des hochbegabten Genies wie Sheldon Cooper aus der Serie »Big Bang Theory« und des lebensunfähigen »Behinderten«, den Dustin Hoffman verkörperte.

man nach einer persönlichen Schwäche gefragt wird, eine Eigenschaft nennen, die eigentlich eine Stärke ist. Darauf würde ich nie kommen.

(+) PLUS: Welche besonderen Stärken haben Menschen mit Autismus?

Klietmann: Sehr typisch ist eine extreme Fokussierung auf Details. Das ist etwa bei Lektoratstätigkeiten, Qualitäts- oder Sichtkontrollen von Vorteil – immer wenn es darum geht, Unterschiede oder Fehler zu finden und sehr genau zu arbeiten. Eine weitere Stärke ist die Fähigkeit zu dauerhaft anhaltender Konzentration. Das kann ruhig eine repetitive Tätigkeit sein, zum Beispiel die Eingabe von Zahlen in eine Datenbank. Im logisch-analytischen Bereich fällt uns das Denken leicht, weil es weniger beziehungsorientiert ist.

(+) PLUS: Warum sind soziale Kontakte schwierig?

Klietmann: Nonverbale Signale sind für Menschen mit Autismus meist schwer zu verstehen. Sie wirken deshalb unnahbar. Manche haben auch Probleme mit dem Sprechen: Ihre Sprachmelodie klingt mechanisch oder monoton. Sie denken in Bildern und haben

Schwierigkeiten, das schnell in Sprache umzusetzen. Augenkontakt wird von vielen Betroffenen gemieden, weil sie es als zu intensiv empfinden.

Überhaupt ist alles Soziale eine Fremdsprache. Ich würde zum Beispiel nicht von selbst auf die Idee kommen, einen Anzug anzuziehen. Wenn die mich einladen, wollen sie doch mich kennenlernen und nicht jemanden, den ich ihnen vorspiele. Bei Bewerbungsgesprächen macht man dann halt nicht so einen tollen Eindruck. Autisten sind nie sehr gut darin, etwas anzupreisen oder zu verkaufen – besonders sich selbst nicht.

(+) PLUS: Seit dem Vorjahr bieten Sie Querdenker-Workshops an. Was können Führungskräfte dort lernen?

“ WENN MAN BEI EINEM BEWERBUNGSGESPRÄCH NACH EINER SCHWÄCHE GEFRAGT WIRD, SOLL MAN EINE EIGENSCHAFT NENNEN, DIE EINE STÄRKE IST. DARAUF WÜRD E ICH NIE KOMMEN. ”

Klietmann: Wir suchen einen anderen Ansatz für Innovationen. Ich bin ein guter Beobachter und sehe mir die Prozesse in den Unternehmen an, bringe ungewöhnliche Gedanken ein. Mir fallen Muster auf, z.B. wie sich die Mitarbeiter dort verhalten. Ich gebe die Kritik möglichst sachlich und ungefiltert weiter. Ich tue ihnen keinen Gefallen, wenn ich aus Höflichkeit etwas verschweige.

(+) PLUS: Warum sind Innovationen so wichtig?

Klietmann: Als Paläobiologe ziehe ich gerne Vergleiche von der Evolution zur Innovation – im Tierreich gab und gibt es immer Neuerungen. Ich biete Strategien an, diese Verbesserungen analog umzulegen. Damit eine Art überleben kann, ist es hilfreich, wenn es möglichst viele verschiedene Individuen gibt. Auch für Unternehmen ist Vielfalt von Vorteil: Je mehr unterschiedliche Blickwinkel es gibt, desto mehr Fragen kann man stellen und desto mehr Antworten bekommt man. Ungestellte Fragen werden nie beantwortet.

(+) PLUS: Wie können Unternehmen von den besonderen Talenten autistischer Menschen profitieren?

Klietmann: Das Tätigkeitsfeld muss sorgfältig ausgewählt werden. Ich erinnere mich an eine Logistikerin, die nicht telefonieren wollte. Die meisten Menschen mit Autismus telefonieren ungern, ich auch. Das lässt sich aber regeln: Sie macht jetzt die Planungen und Berechnungen, und eine ihrer Kolleginnen, die sehr gerne telefoniert, übernimmt diesen Bereich.

Es braucht klare Strukturen, klare Kommunikation. Autisten haben ein präzises und sehr wörtliches Sprachverständnis. »Schauen Sie sich das bei Gelegenheit an« ist für uns missverständlich. Wann ist »bei Gelegenheit«? Diese schwammigen Formulierungen werden entweder exakt umgesetzt – ich werfe einen Blick darauf und fertig – oder nicht verstanden, was Unsicherheit auslöst. Üblicherweise gibt es aber zur Unterstützung einen Mentor oder eine Mentorin, die als Ansprechpartner fungieren.

Wenn sich die anfängliche Aufregung gelegt hat, ist die Zufriedenheit aller Beteiligten immer sehr hoch. Ich weiß von einem Mitarbeiter, der mittlerweile auch in der Fußballmannschaft der Firma mitspielt. Ein anderer wurde als Softwaretester angestellt, programmiert jetzt aber und führt sogar Beratungsgespräche mit Kunden. Das kenne ich von mir auch: Sobald man sich in seinem kleinen Bereich sicher fühlt, traut man sich zu, andere Tätigkeiten zu übernehmen. ■



Erfolg fürs Business

Auf welche Weise wir arbeiten, an welchen Orten und in welchen Konstellationen – das alles ändert sich rasant. Technologie und praktische Tools sind der Hebel für Veränderungen, vorausgesetzt die Menschen machen mit – und haben Vertrauen.

VON MARTIN SZELGRAD

> **Um Begriffe wie »modernes Arbeiten« und »Arbeit 4.0«** wird auch im Jahr 2018 ein Riesenzirkus veranstaltet. Es ist, als ob Wertschöpfung früher anders funktioniert hätte, als

ob eine Revolution die Arbeitswelt auf den Kopf stellt. Daniel Holzinger ist Geschäftsführer von Colited, Spezialist für Collaboration-Lösungen und hat bereits jahrelange Erfahrung bei den Themen Digitalisierung

und Personal. Er verwende lieber den Begriff »Workshifting«, meint er. Der Terminus beschreibt zumindest eine Seitwärtsbewegung in der Arbeitswelt – schließlich verändere sich vor allem die Zusammenarbeit in Büros stark. »Die Arbeitswelt ist spannender, aber auch herausfordernder geworden«, kennt Holzinger die zentrale Frage in vielen Unternehmensorganisationen heute: Wie kann Technologie bestmöglich für einen Gewinn an Produktivität, aber auch an Lebensqualität in betrieblichen Umgebungen eingesetzt werden?

»Es geht um neue Modelle der Zusammenarbeit – für die Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen in der Wirtschaft«,

Foto: thinkstock

GLOSSAR

13 VERTRAUENSREGELN FÜR LEADERSHIP -
NACH STEPHEN M. R. COVEY

Technologie ist
gut, Vertrauen ist
besser.



betont er. Oft stehen daher auch technische Werkzeuge, IT-Geräte und Software bei Projekten im Vordergrund. Die wahren Veränderungen werden allerdings nicht ausschließlich durch neue Technologien, sondern von einem Generations- und Wertewandel herbeigeführt – und eingefordert. Herausforderungen und auch Maßnahmen und Veränderungen in Unternehmensorganisationen sollten deshalb gesamtheitlich betrachtet und gelöst werden – keine leichte Aufgabe für Mitarbeiter in den klassischen Silos HR, IT oder Vertrieb.

»Wir empfehlen Organisationen, einen pragmatischen Weg einzuschlagen und auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen. Nur weil Technologien oder neue Modelle der Zusammenarbeit umgesetzt werden können, heißt das noch lange nicht, dass dies für meine Organisation und Situation auch sinnvoll ist«, sagt Holzinger. ▶

1. Ehrlich sein. Sagen Sie die Wahrheit, drücken Sie sich klar aus und nennen Sie die Dinge beim Namen. Verzerrten Sie keine Fakten, vermeiden Sie Halbwahrheiten.

2. Respekt zeigen. Behandeln Sie alle mit Respekt, auch diejenigen, die nichts für Sie tun können. Denken Sie daran, dass gerade Kleinigkeiten einen großen Vertrauensbonus schaffen.

3. Transparenz schaffen. Handeln Sie nach der Devise »Sie bekommen das, was Sie sehen!« Verzichteten Sie auf versteckte Agenden und verheimlichen Sie keine wichtigen Informationen.

4. Fehler wiedergutmachen. Entschuldigen Sie sich umgehend, wenn Sie im Unrecht sind. Machen Sie Ihre Fehler wieder gut, wann immer es möglich ist.

5. Loyal sein. Reden Sie immer so über andere, als wären Sie anwesend. Treten Sie für diejenigen ein, die abwesend sind und sich nicht verteidigen können. Geben Sie nichts weiter, was Ihnen anvertraut wurde.

6. Ergebnisse liefern. Sorgen Sie dafür, dass Sie möglichst gute Ergebnisse vorweisen können. Halten Sie sich an den Zeitplan und das Budget. Und suchen Sie keine Ausreden, um angekündigte Ergebnisse doch nicht liefern zu müssen.

7. Sich verbessern. Verbessern Sie sich kontinuierlich. Lernen Sie unermüdlich und entwickeln Sie

Feedbacksysteme. Richten Sie Ihr Handeln nach dem Feedback, das Sie bekommen.

8. Sich der Realität stellen. Befassen Sie sich direkt mit schwierigen Dingen. Sprechen Sie alles an, was bisher nicht gesagt wurde und übernehmen Sie bei den Gesprächen mutig die Führung.

9. Erwartungen klären. Sprechen Sie immer offen über Erwartungen. Gehen Sie nicht einfach davon aus, dass allen die Erwartungen klar sind.

10. Verantwortung übernehmen. Tragen Sie selbst Verantwortung und nehmen Sie auch andere in die Pflicht. Schieben Sie niemals die Schuld anderen in die Schuhe, wenn unter Ihrer Verantwortung etwas schiefgeht.

11. Erst zuhören. Hören Sie immer erst zu, bevor Sie sprechen. Finden Sie heraus, was dem anderen besonders wichtig ist. Fragen Sie, was er/sie sich wünscht und worüber er/sie sich Sorgen macht.

12. Versprechen halten. Sagen Sie, was Sie tun wollen, und machen Sie es dann auch. Achten Sie darauf, dass Ihre Versprechen realistisch und sinnvoll sind!

13. Anderen Vertrauen schenken. Denken Sie daran, wie wichtig es ist, anderen zu vertrauen. Schenken Sie Ihr Vertrauen denjenigen, die es verdienen.

47% DER JÜNGEREN

Mitarbeiter (Unter-35-Jährige) benötigen eine digitale Unternehmenskultur um produktiv arbeiten zu können.

Typische Beispiele für Verbesserungsbedarf in Unternehmen: Regelmäßig abgehaltene Besprechungen erfüllen nicht die Erwartungen der Beteiligten. Oder: Mitarbeiter ziehen sich ins Home-Office zurück. Oder offene Stellen können kaum nachbesetzt werden, eine hohe Mitarbeiterfluktuation bremst die Unternehmensentwicklung ein. »Spätestens, wenn die Folgen nach außen spürbar werden – im Kundendienst dauern Reaktionszeiten länger oder Produkte werden häufiger reklamiert – wird versucht, an die Sache mit klassischer Managementlogik heranzugehen: stärkere Kontrolle, mehr Regeln«, beobachtet Holzinger. Er versucht, Motivationen und Reibungspunkte sowohl auf Managementebene als auch bei den Mitarbeitern auf allen Hierarchiestufen zu erfassen. Über Befragungen erstellt Colited entlang den Zielen eines Unternehmens eine Übersicht über Einflussfaktoren und Kon-



Flexibles Arbeiten bedeutet in Firmen auch, Vertrauen in die Vertriebs- und Marketing-Abteilung zu haben.

fliktpotenziale. »Sind die nötigen Handlungsfelder identifiziert und priorisiert, können dazu auch Ziele gesteckt werden«, bekräftigt Dominik Schwindt vom FranklinCovey Leadership Institut. Der Experte für Unternehmenskultur sieht vor allem das Thema Vertrauen als Erfolgsfaktor – oder eben auch Problemfeld – in Unternehmen. Vertrauen Mitarbeiter einander? Den Kolleginnen und Kollegen aus der benachbarten Abteilung? Vertrauen sie ihren Bereichsleitern? Der Geschäftsführung? »Auch wir empfehlen, eine 360-Grad-Sicht auf die Vertrauenskultur im Unternehmen zu erstellen.«

Fotos: LogMeIn, Thinkstock

30

TIPP

MODERNE WERKZEUGE



Mit GoToMeeting können NutzerInnen jederzeit und von überall in Kontakt bleiben – auf jedem Gerät.

1. Tool für die Zusammenarbeit. »GoToMeeting« ist eine einfache und intuitive Online-Meeting-Lösung für die standortübergreifende Zusammenarbeit in »Echtzeit«. Egal, ob für einen Geschäftsabschluss, für die Projektarbeit mit Kollegen und Partnern oder die Design-Arbeit an einer

Website – dank der sofortigen Bildschirmfreigabe, Audiofunktionen, der HD-Videoübertragung und der Chatfunktion können NutzerInnen professionell und effizient zusammenarbeiten. Die Zahlen sprechen für sich: 18 Millionen Menschen weltweit pro Monat – in 80 Millionen Online-Meetings jährlich – verwenden die Meeting-Lösung.

www.gotomeeting.com

2. Garant für Auszeit. Ob im Urlaub, bei Auswärtsterminen oder im wohlverdienten Feierabend – der »Mobilboxmanager« des findigen Wiener Unternehmens gosh!audio ermöglicht Abwesenheitsnachrichten schnell und einfach in Tonstudio-Qualität zu erstellen und zum gewünschten Zeitpunkt automatisch zu aktivieren. Anrufer werden darüber informiert, wann der Ansprechpartner wieder erreichbar sein wird beziehungsweise, wer seine Vertretung ist. Eine Zeitfunktion orientiert sich auch an kurzfristigen Abwesenheitszeiten.



Die »Out-of-Office«-Lösung für die Sprachbox nutzen bereits über 6.000 User, darunter auch in Unternehmen wie ÖBB, AI oder Renault.

Auch für spontan einberufene Meetings oder kurze Zeitfenster, beispielsweise die Mittagspause, können so schnell und unkompliziert Nachrichten eingerichtet werden. Einfach die Dauer der Abwesenheit eingeben und wahlweise die Vertretung auswählen – schon wird die Ansage generiert und auf die Mobilbox gespielt.

www.mobilboxmanager.info

len«, sagt Schwindt. »Es ist vielleicht nett, wenn Sie eine Arbeitsgruppe haben, wo alles passt. Wenn aber das Vertrauen von oben nach unten nicht funktioniert, haben Sie ein Problem.« Schwindt betont, dass Vertrauen gelernt werden kann. Es ist kein abstraktes Konzept, sondern kann proaktiv hergestellt werden. Prinzipiell gelte es, bei vor allem oft jüngeren Mitarbeitern, jahrelang eingeübte Kontrollmechanismen durch freiere Arbeitsgestaltung abzulösen. Das heißt: Nicht absolvierte Stunden vor dem Bildschirm, sondern das Erreichen von Zielen – und auch regelmäßige Diskussion des Fortschritts dazu – sollten ausschlaggebend sein. Trainings von FranklinCovey haben 13 Vertrauensregeln im Fokus (siehe Seite 29). Diese empfohlenen Verhaltensweisen fördern gegenseitiges Vertrauen im Unternehmen nachhaltig.

>> Erfolgsfaktoren für Digitalisierung <<

Zurück zur Technik: 47 Prozent der Unter-35-Jährigen benötigen eine digitale Unternehmenskultur um produktiv arbeiten zu können – dies hat eine aktuelle Befragung vom Microsoft von 20.000 MitarbeiterInnen in 21 EU-Ländern, 1.000 davon aus Österreich, ergeben. Die Schlüsselfrage für Unternehmen lautet: Wie kann Technologie meine Belegschaft wirkungsvoll und möglichst nachhaltig im Rahmen der täglichen Arbeit



Daniel Holzinger, Colited: »Auch neue Modelle der Zusammenarbeit müssen für eine sinnvolle Anwendbarkeit geprüft werden.«



Dominik Schwindt, FranklinCovey: »Wir empfehlen, eine 360-Grad-Sicht auf die Vertrauenskultur im Unternehmen zu erstellen.«

unterstützen und so zu mehr Produktivität, Kreativität, Zusammenarbeit und Innovation führen? »Digital Leadership« gilt hierfür als Geheimrezept für die erfolgreiche digitale Zukunft. Denn: Erfolgreiche digitale Transformation braucht mehr als die richtige Technik.

»Um Entscheidungen zu beschleunigen, Innovationen schneller auf den Markt zu bringen und immer differenziertere Kundenbedürfnisse erfüllen zu können, müssen wir starre Hierarchien auflösen und Verantwortung in Teams delegieren, die nahe am Markt und am Kunden agieren. Um entscheidungsfähiger zu werden, müssen Angestellte sowohl hervorragend qualifiziert sein, als auch jederzeit auf das gesamte Wissen der Organisation zugreifen können. Dafür müssen wir Silodenken und Herrschaftswissen radikal abschaffen und Transparenz und Vernetzung fördern. Führungskräfte müssen lernen, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr zu vertrauen, sie müssen mehr coachen und unterstützen und weniger kontrollieren«, sagt Dorothee Ritz, Geschäftsführerin Microsoft Österreich.

»Nur wer erkennt, dass digitale Transformation neben technologischem vor allem auch kulturellen Wandel bedeutet, wird seine Organisation erfolgreich in die digitale Zukunft führen«, betont Ritz. ■

Foto: Colited, Andreas Scheiblecker



Panasonic liefert die Kombination eines robusten Tablets mit Tiefenwahrnehmungstechnik dank integriertem »Intel RealSense Vision Prozessor«.

3. Tablet mit 3D-Features. Panasonic hat auf der Hannover Messe im April mit dem robust gebauten »Toughpad FZ-M1« ein mächtiges Werkzeug für die mobile Vermessung und Verarbeitung von 3D-Daten vorgestellt. Die Lösung eignet sich für verschiedene Branchen und Anwendungsszenarien wie Lagerraumoptimierung, Fabrik- und Anlagenwartung, Wundüberwachung im Gesundheitswesen, Beweisfoto-

aufnahmen an polizeilichen Tatorten sowie Dokumentation von Schäden für Versicherungen. Mit der 3D-Kamera und einer speziellen Applikation lassen sich beispielsweise schnell 3D-Wundaufnahmen und Messungen durchführen. Diese Vorgehensweise ist viel genauer als herkömmliche Methoden und kann auch von unterschiedlichsten Berufsgruppen einfach durchgeführt werden. Die sehr genaue Bild-Dokumentation des Wundverlaufs bietet einen Riesenvorteil für Fachleute und Patienten. Der Preis: ab 2.044 Euro.

www.panasonic.at

4. Leichtgewicht für unterwegs. Fujitsu hat seine Reihe ultramobiler 2-in-1-Geräte für Geschäftsanwender um das »Fujitsu Stylistic V727« erweitert. Dank seines lüfterlosen Designs ist das Business-Tablet besonders leise im Betrieb. Dies sorgt zudem für eine längere Akkulaufzeit. Mit einem Gewicht ab 780 Gramm ist es ideal für den

mobilen Einsatz geeignet. Das blendfreie 12,3-Zoll-Display schafft eine »WUXGA+«-Auflösung und passt die Hintergrundbeleuchtung automatisch an – auch bei direktem Sonnenlicht. Mit einer Akkulaufzeit von bis zu zehn Stunden sowie Konnektivität mit WLAN und 4G bietet es hohe Mobilität. Mit dem »Wacom AES«-Stift können Nutzer auf dem Tablet handschriftliche Notizen machen, Zeichnungen anfertigen und Dokumente digital signieren.

www.fujitsu.com/at



Der Listenpreis des ultraleichten Convertible beginnt bei 1.660 Euro zuzüglich MwSt.

»VIELES HAT MIT UNWISSENHEIT ZU TUN«

VON MARTIN SZELGRAD

DIE FLUCHT IN DIE STADT ODER DIE FLUCHT IN EIN ANDERES LAND – BEIDES BRINGT HERAUSFORDERUNGEN AUCH FÜR DEN ARBEITSMARKT UND WIRTSCHAFTSSTANDORT. MANUELA VOLLMANN, GESCHÄFTSFÜHRERIN ABZ* AUSTRIA, ÜBER DIE VEREINBARKEIT VON BERUF, FAMILIE UND PRIVATLEBEN SOWIE DIE BESCHÄFTIGUNG VON ASYLBERECHTIGTEN FRAUEN.

> (+) PLUS: Sie haben vor kurzem mit dem Verein abz*austria ein Vierteljahrhundert Bestehen feiern können. Was sind Ihre Schwerpunkte derzeit?

Manuela Vollmann: Ich denke, es ist ein großer Vorteil für uns, dass wir immer schon an der Schnittstelle zur Wirtschaft gearbeitet haben, auch schon mit unserem ersten Projekt vor 25 Jahren. Wir stehen derzeit vor einem enormen Entwicklungsschub, die Themen Gleichstellung und Diversity in der Wirtschaft voranzubringen, hier können wir unsere Erfahrungen aus den letzten 25 Jahren nun sehr gut nutzen. Es gibt Projekte wie den »V/Faktor« – V wie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben – in denen an Strategien im ländlichen Raum gearbeitet wird.

Fernab der Ballungszentren gibt es viele kleine und mittlere Unternehmen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen und halten wollen. Welche Strukturen brauchen nun diese Betriebe und was wird auch in einer Region dazu benötigt? Wie passt eine Unternehmenskultur – Stichwort Employer Branding – zu flexiblen Arbeitszeiten oder Arbeitsorten und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf? abz*austria führt dazu nun bis Mitte 2019 das Pilotprojekt, das vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz unterstützt wird, im Waldviertel, in der Oststeiermark und in der Obersteiermark West/Leoben durch. Wir entwickeln gemeinsam mit den Partnern BAB Unternehmensberatung und der ÖAR GmbH Lösungen zu Themen wie Mobilität oder Kinderbetreuung – Seite an Seite mit Unternehmen aus diesen Regionen und auch den Gemeinden. Ziel ist, dass die gesamte Re-



gion wieder ein attraktiver Standort für die Wirtschaft und für Jobs wird.

Mit dem Hintergrund der Landflucht versuchen wir auch, dass junge Menschen nach einem Studium in Wien oder Graz wieder zurück in diese Regionen gehen wollen. Die Regionen begrüßen das Projekt – wir hatten im Vorfeld des Projekts ein Auswahl- und Bewerbungsprozedere, welche Region in Österreich das Projekt überhaupt bekommt.

MANUELA VOLLMANN: »DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IST EIN VIELSCHICHTIGES THEMA.«

Die ausgewählten Regionen freuen sich, dass sie dabei sein können und arbeiten gut mit uns zusammen. Wir wollen aber auch einen

Foto: beigestellt

Mehrwert für andere Regionen in Österreich schaffen, indem wir Erfahrungen sammeln und festhalten, was funktioniert, und was eben auch nicht funktioniert.

(+) PLUS: Wie können Maßnahmen für eine regionale Stärkung des Arbeitsmarktes konkret aussehen?

Vollmann: Kleinere Betriebe stehen klassisch vor der Herausforderung, zwar mehr Mütter einstellen zu wollen – diese haben aber ein Betreuungsproblem in den Ferien, wenn Schule und Kindergarten geschlossen haben. Hier ist dann die Gemeinde gefragt, etwa das Schulgebäude im Sommer zu beleben oder kleinere Kindergruppen vor Ort zu organisieren. Eventuell haben ja mehrere Unternehmen das gleiche Problem der fehlenden Kinderbetreuung und können dann – mit finanzieller Beteiligung einer Gemeinde – eine gemeinsame Lösung finden. Wir wissen, dass Betreuungsplätze in Kindergruppen durch das zusätzliche Engagement der Eltern meist günstiger als Plätze in öffentlichen Kindergärten sind. In der Stadt funktioniert dieses Modell ja schon sehr gut.

Ein anderes Beispiel ist die Mobilitätsunterstützung von Lehrlingen. Diese sind relativ jung und haben meist noch keinen Führerschein. Auch sie stehen zu Ferienzeiten, abseits regulärer Busintervalle, vor dem Problem, wie sie zu einer Arbeitsstätte fahren können. Sie sehen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein vielschichtiges Thema. Es betrifft nicht nur junge Eltern.

(+) PLUS: abz*austria engagiert sich auch für Flüchtlinge am Arbeitsmarkt. Woher geht es hier?

Vollmann: In dem Projekt »inclusion@work« haben wir das Onboarding und die Begleitung von asylberechtigten und subsidiär schutzberechtigten Frauen als Thema. Unser Auftrag hier ist nicht die Vermittlung von weiblichen Flüchtlingen, sondern die Unterstützung der Frauen und der Betriebe gleichermaßen durch Inklusions-Assistentinnen. Wir wollen nachhaltige Arbeitsmöglichkeiten schaffen und auch die Investitionen der Unternehmen in diese neuen Arbeitskräfte bestmöglich begleiten. Hier können Tools entwickelt werden, um etwa Hürden bei Sprachbarrieren durch geeignete andere Mittel auszugleichen. Wir sind davon überzeugt, dass Mehrsprachigkeit und Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Gewinn für jedes Unternehmen sind. Mit unserer Beratung, die wir gemeinsam mit der Caritas Wien durchführen, können Unternehmen die Veränderungen am Arbeitsmarkt für sich nutzen, schlummernde

Potenziale wecken und auch Fachkräfte gewinnen. Dabei geht es auch um einen Austausch der Unternehmen untereinander und um die Weitergabe von Erfahrungen. Derzeit ist es unsere Aufgabe, 120 interessierte Unternehmen dafür zu begeistern. In Summe bekommen dann 80 Betriebe die kostenlose Möglichkeit der Begleitung von Onboarding-Prozessen. Dies wird derzeit nur in Wien und Niederösterreich angeboten, inkludiert aber auch die Beratung im Falle einer Lehrstelle. Auch dieses Projekt wird über den ESF und das BMASGK finanziert.

(+) PLUS: Wie offen sind Betriebe überhaupt für Beschäftigung von Flüchtlingen?

Vollmann: Leider ist die Lage eher schwierig. Wir finden nur selten offene Arme bei den Unternehmen. Dort, wo Betriebe gewisse »Pain Points« zum Beispiel durch eine hohe Fluktuation beim Personal haben, funktioniert es. Das können Reinigungsunternehmen sein, oder Firmen im Tourismus und in der Gastronomie, aber auch IT-Unternehmen. Sie stellen geflüchtete Frauen am ehesten an. Wir sehen aber ein viel größeres Potenzial.

abz*austria hat von August 2015 bis heute – mit Auslaufen eines Großteils des Volumens im Mai – über Kompetenzchecks mit dem AMS einen guten Überblick über das große Potential der weiblichen Flüchtlinge erhalten, die in Wien nach der Grundversorgung und dem Erhalt des Asylstatus einen A1-Deutschkurs absolvierten und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Wir sehen klar, dass ein Großteil dieser Frauen einfach so schnell wie möglich arbeiten möchte. Sie wollen keine Mindestsicherung erhalten, sondern ihr eigenes Geld verdienen. Es gibt also eine hohe Motivation und damit auch große Chancen für Betriebe. Häufig werden Frauen aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse auch unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation beschäftigt. Betriebe im Pflegebereich, wo stets Arbeitskräfte gesucht werden, stellen diese Frauen dann als Hilfskräfte an. Hier ist eine Aufgabe für unsere Inklusionsassistenten, auch Möglichkeiten der Weiterqualifizierung oder weitere Stufen einer Ausbildung auszuloten, damit die Frauen auch in qualifizierten Berufen Fuß fassen können.

(+) PLUS: Grund für die fehlende Offenheit der Betriebe ist wohl der höhere Investitionsbedarf in die Arbeitskräfte.

Vollmann: Man muss schon investieren, aber bekommt auch viel retour und durch unsere Begleitung können wir Unternehmen jetzt auch kostenlos unterstützen. Ich denke,

es hat aber auch viel mit Unwissenheit zu tun. Wenn ich täglich in der Zeitung eine Schlagzeile nach der anderen über das sogenannte Flüchtlingsproblem lese, fehlt mir vielleicht etwas der Mut, eine geflüchtete Frau in mein Unternehmen zu holen. Ich habe aber die Erfahrung gemacht: Wenn die Frauen die Chance bekommen, zu zeigen, mit welcher Motivation und fast schon Ungeduld sie arbeiten wollen, kann das auch festgefahrene Vorurteile aufbrechen. Wir bekommen sehr viel positives Feedback von Unternehmen, die diese Möglichkeiten nutzen. Klarerweise muss man die Frauen dort abholen, wo sie stehen – wir arbeiten mit sehr gut qualifizierten Frauen etwa aus Syrien und dem Iran, aber etwa auch mit Analphabetinnen aus Afghanistan. Viele Frauen aus dieser Gesellschaft haben ihr Leben lang nur innerhalb ihrer eigenen vier Wände gearbeitet. Wir hatten aber auch schon Beispiele, wo eine Frau seit Jahrzehnten stets die Hochzeitskleider für alle anderen im Dorf genäht hatte. Bis sich herausstellte, welche Kompetenzen sie mitbringt, dauerte es aber etwas. Sie war die perfekte Schneiderin.

Österreich hatte im Vorjahr ein gut dotiertes arbeitsmarktpolitisches Budget wie kaum ein anderes europäisches Land. Klarerweise muss man Kürzungen der Regierung auch in dieser Relation sehen. Gerade der Kompetenzcheck ist aber eine Erfolgsgeschichte für den Arbeitsmarkt und damit für die Unternehmen und die Wirtschaft. Unsere Arbeit orientiert sich an diesem Bedarf. ■

ÜBER DEN VEREIN



Die Arbeit der Non-Profit-Organisation abz*austria begann im Jahr 1992

lokal begrenzt unter dem Namen abz.meidling und wurde in den Folgejahren sukzessive auf ganz Österreich erweitert. ABZ steht Arbeit-Bildung-Zukunft und hat den Fokus auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und Bildung. Rund 170 MitarbeiterInnen arbeiten in unterschiedlichsten Projekten. Etwa 8.000 Frauen und Männer werden über Programme jährlich unterstützt. Manuela Vollmann teilt sich die gemeinsame Geschäftsführung in einem Top-Sharing-Modell mit Daniela Schallert.

www.abzaustria.at

Cools stuffs

WAS SCHÖN
IST UND WAS
SPASS MACHT

VON VALERIE HAGMANN



FEDERLEICHT

Das Acer Swift 5 wurde generalüberholt: Die überarbeitete Version des Ultrabooks ist mit nur 930 Gramm Gewicht das derzeit leichteste 14-Zoll-Notebook am Markt und hat trotzdem noch genug Platz für mehrere USB-Steckplätze und ein Touch-Display. Zusammen mit einem brandneuen Intel Core i5-Prozessor, 8 Gigabyte RAM, 256 Gigabyte Speicher und einer sehr angenehmen Tastatur-Haptik ist es ein toller Reisegefährte für alle, die viel unterwegs arbeiten.

acer.de



FÜR MOTIVIERTE KÜCHENNOVIZEN

Der Sous Vide Precision Cooker von Anova ermöglicht besonders schonendes Garen. Am Kochtopf angebracht, erhitzt es das Wasser und bringt es für eine gleichmäßige Wassertemperatur zum Zirkulieren. Über die Companion-App werden Wassertemperatur und Kochzeit festgelegt, und die Zubereitung kann am Smartphone kontrolliert werden. Wer noch nicht ganz so sattelfest ist, bekommt Hilfe aus der dazugehörigen Rezeptdatenbank mit über 1.000 Gerichten samt idealer Zubereitungstemperatur.

> eu.anovaculinary.com



SMARTE HAUSHALTSHILFE

Der Roomba 980 ist ein besonders smartes Haushaltsgerät: Er reinigt Wohnräume komplett selbstständig und nimmt den Schmutz dabei mit zwei rotierenden Gummiwalzen auf. Über die iRobot Home App lässt sich auch noch planen, wie oft und an welchen Tagen der Saugroboter zum Einsatz kommen sollen. Dank eines speziellen Filters ist er auch bestens für Allergiker geeignet.

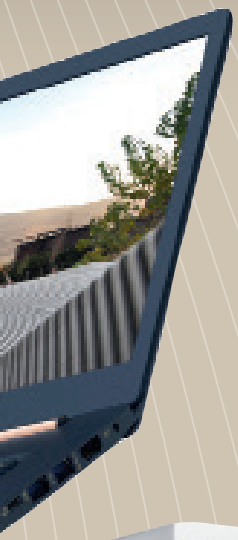
> www.irobot.at



FRISCHLUFT-CONNECTION

Wenn auch auf der Terrasse und in der Gartenlaube flottes WLAN nicht fehlen darf: Der Router EAP110 Outdoor von TP-Link erreicht eine sehr gute Geschwindigkeit von bis zu 300 Mbit/s und wurde für draußenzu konzipiert. Daher ist das Gehäuse staub- und wasserfest, blitzsicher und kann unkompliziert an Wänden oder Masten montiert werden. Die zwei sensiblen Antennen sorgen für optimale WLAN-Abdeckung.

> www.tp-link.com



5

BÜGELMUFFEL, AUFGEPASST!

Wer braucht schon einen gewöhnlichen Kleiderschrank, wenn man sich ein smartes Modell zulegen kann, das auch noch Arbeit abnimmt? Das hat sich LG wohl beim Styler gedacht: Dank integriertem Dampfreinigungs- und Pflegesystem werden Hemden, Hosen und Kleider falten- und knitterfrei. Auch um schlechte Gerüche, Bakterien und Allergene kümmert sich das Pflegesystem. Sensible Kleidung kann darin schonend und besonders schnell luftgetrocknet werden. Per Smart-ThinQ-App lassen sich bei Bedarf weitere Programme hochladen.

> www.lg.com



DAS BESTE AUS JEDER FLASCHE

Weinliebhaber wissen: Die ideale Trinktemperatur ist wichtig. Mit diesem smarten Weinmonitor erzielt man immer die perfekte Temperatur. Das smarte Messband wird direkt an der Flasche montiert, in der zugehörigen Smartphone-App gibt man die Weinsorte ein. Kelvin K2 misst und überwacht dann sehr präzise die Temperatur und meldet am Smartphone, wann die Flasche aus dem Kühlschrank muss. Über 200 Weinsorten und acht Weintypen kennt die Software.

> mykelvin.co.uk

6





CARROSSA HOTEL SPA VILLAS MALLORCAS NEUESTES 5-STERNE-LUXUSRESORT STEHT IN DEN STARTLÖCHERN

IM AUTHENTISCHEN NORDOSTEN MALLORCAS, UNWEIT DES ROMANTISCHEN STÄDTCHENS ARTÀ, AUF EINEM DER SANFTEN HÜGEL DER LEVANTEN LIEGT CARROSSA – DAS NEUE PROJEKT DER HAMACHER HOTELS & RESORTS AUS OSTTIROL.

> Der herrschaftliche Landsitz mit Traumblick in die umliegenden Buchten von Alcúdia bis Cala Millor ist Namensgeber für ein einzigartiges Urlaubsdomizil: Rund um das historische Herrenhaus eröffnet im Mai 2018 ein erstklassiges 5-Sterne-Hotel, das höchsten Ansprüchen an Servicequalität & Ausstattung gerecht wird.

Alle 75 Zimmer & Suiten überzeugen mit hochwertigen Materialien wie edlem Naturstein oder aufwendig verarbeiteten Hölzern und zeitgemäßer Ausstattung mit Klimaanlage,

“ FANGFRISCHER FISCH AUS DER BUCHT VON ALCÚDIA UND AUSGEWÄHLTE WEINE LASSEN DIE HERZEN ALL JENER HÖHER SCHLAGEN, DIE GENUSS SCHÄTZEN.

Nespresso-Maschine, begehrter Dusche und vielem mehr.

Ob ein Zimmer im sorgfältig restaurierten Herrenhaus oder eine großzü-

gige Einheit in den neu errichteten Suitengebäuden: Die Gäste erwartet ein stilvoller Mix aus Authentizität und Moderne, mit harmonischen Farbkonzepten und edlem Mobiliar.

>> Mediterraner Genuss<<

Das kulinarische Angebot unter der Leitung von Executive Chef Nicholas Gomez-Duran bietet viel Abwechslung: Im Restaurant Carrossa gibt es täglich wechselnde Kreationen der raffinierten, mediterranen Küche, das Bistro Badia mit herrlicher Panorama-Terrasse und Cocktail-Bar



“ Viel Abwechslung bieten versteckte Plätzchen im Resort und die Kreationen von Küchenchef Nicholas Gomez. ”



lockt mit leichten, erfrischenden Speisen wie fangfrischem Fisch aus der Bucht von Alcúdia und Klassikern aus der internationalen Küche. Dabei sollte man nicht auf ausgewählte Tropfen aus dem breiten Weinangebot verzichten – beim Dinner oder in der hauseigenen Bodega.

>> Eintauchen in die Wohlfühlwelt <<<

Weitläufige, gepflegte mediterrane Gartenanlagen mit zahlreichen verwünschten Rückzugsorten laden zum Entspannen ein, egal ob mit einem spannenden Buch oder einem raffinierten Drink. Im großen, beheizten Panorama-Pool (20 x 6 m) genießt man den inspirierenden Fernblick in Richtung Artà und die Bucht von Alcúdia.

Der »Carrossa SPA« auf über 1.500 m² zählt zu den luxuriösesten Wellness-Oasen der Insel: Das lichtdurchflutete Hallenbad

(17 x 5 m) lädt wetterunabhängig zum sportlichen Schwimmen ein. Die Saunalandschaft mit eleganter SPA-Lounge und herrlichem Ausblick in die Natur ist ein wahrer Ort der Regeneration. Dazu kommt ein breites Ange-



In der luxuriösen Wellness-Oase wird mit hochwertigen Pflegeprodukten und Spezialanwendungen verwöhnt.

bot an Massage-, Beauty- und Spezialanwendungen mit hochwertigen Pflegelinien. Auch ein modernes Fitness-Center darf natürlich nicht fehlen.

Golfer erreichen innerhalb von 15 Autominuten nicht weniger als vier attraktive 18-Loch-Golfplätze, u.a. Capdepera Golf und Canyamel Golf. Mit einem Golf-Wochenarrangement kommen Freunde des kleinen weißen Balles zudem in den Genuss der beiden Top-Plätze der Insel, Alcanada und Son Gual, die jedes Golferherz höher schlagen lassen.

Im Carrossa Resort kann man das »echte« Mallorca erleben – sinnlich, authentisch und erholsam, und jederzeit bestens betreut durch ein herzliches Service-Team.

WEITERE INFOS: www.carrossa.com



EINE ANKLAGE VON RAINER SIGL



Facehuch!

Ein börsennotierter US-Konzern, der alle unsere Daten hat, ist nicht unser Freund? Damit konnte keiner rechnen.

38

“

Facebook löschen? Und leben wie so ein Neandertaler?

”



Nein, ich weiß, was Sie jetzt sagen wollen: Klar sind wir umgeben von Datenkraken, natürlich sind wir längst gläserne Bürger und sowieso wissen die da oben längst, was wir da unten denken, reden und machen. Unser Doktor schickt unsere Leberwerte an die Sozialversicherung, unser Navi führt besser Fahrtenbuch als unsere Steuererklärung und dank meiner drölfzig Kundenkarten haben ungezählte Handelsketten digitale Zwillinge von mir, die eigentlich genauso gut statt mir einkaufen gehen könnten. Aber dass jetzt ausgerechnet Facebook unser Vertrauen so missbraucht, ist doch ein harter Schlag.

Wer, bitte, rechnet denn damit, dass eine Datenbank, die ich über die Jahre penibel mit den Namen aller meiner Verwandten, Freunde, Bekannten, Kindergarten-, Schul- und Unikollegen und deren Fotos gefüttert habe, mich jetzt so in eine Schublade steckt? Wer glaubt denn, dass aus einer Antwoortsammlung all der Dutzenden ulkigen Persönlichkeitstests, die ich aus Langeweile im Lauf der Jahre gemacht habe, irgendwelche voreiligen Schlüsse über mich gezogen werden? Wer kommt denn auf die Idee, dass sich irgendwelche kranken Konzerne, Parteien oder Milliardäre für die geschätzt 72.351 Dinge, Zeitungsmeldungen und Postings interessieren könnten, die ich so im letzten Jahr geliket habe?

“

ICH HAB NIX ZU VERBERGEN.

”

Ja, ganz toll, schönen Dank auch – dass Sie mir jetzt mit »Im Internet ist man nicht anonym« und »Wenn etwas nix kostet, bezahlt man mit seinen Daten« und »Ich hab's schon immer gesagt« kommen, ist wirklich maximal unhilfreich – was soll ich denn bitte machen? Facebook löschen? Wie so ein Neandertaler? Wieso reiße ich dann nicht gleich die Stromleitungen und Wasserrohre aus der Wand, verheiz den Parkettboden im Wohnzimmer und selch die Meerschweinder! Ich mein: Nur weil sich ein Werkzeug so fundamental gegen das Funktionieren unserer Gesellschaft, unserer Demokratie und unserer individuellen psychischen Gesundheit richtet, muss es ja noch lang nicht ganz schlecht sein, oder?!?

Bitte, es ist nun mal so: Wir leben in einer Informationsgesellschaft, und da gehört ein bisschen Offenheit schließlich dazu, ja? Und Vertrauen! Ich mein, gut, ich schenke meinetwegen einem gesichtslosen, von einem offensichtlich emotional gestörten Milliardärsmilchbubi geleiteten weltweiten Konzern einen tiefen Einblick in meine Seele, aber dafür erfahre ich auch immer, wenn wo wer Geburtstag hat oder Flüchtlinge das neue iPhone geschenkt bekommen! Und das vom Staat!

Aber klar, jetzt kommen sie daher, die überschlauen, ach so coolen Facebook-Verweigerer mit ihren Birkenstockschlapferln. Dann haut's halt ab! Im Ernst: Ihr seid's uns ja nur die vielen Freunde neidig. Weil, bei allen Nachteilen von Facebook: Freunde sind halt trotzdem das Wichtigste im Leben. So ab 500 Stück, mein ich.

Und außerdem: Ich hab nix zu verbergen. Also: Nicht mehr.

Machen Sie doch heuer 2 Mamas glücklich!

Alles Liebe zum Muttertag!

GUTSCHEIN für

- verbrannten Toast
- glibberiges weiches Ei
- dünnen Kaffee
- verwüstete Küche



hab in deinem Namen für Mütter in Not gespendet

Ein »Schlafplatz für Mutter und Kind« schenkt doppelt Freude.

Zum einen erhalten Mütter in Notsituationen Hilfe, zum anderen ist es ein außergewöhnliches Dankeschön an Ihre Mutter. Denn das Muttertagsbillet enthält auch eine Information, wie im Namen Ihrer Mama konkret geholfen wird.

Mehr Infos unter www.schenkenmitsinn.at

**Caritas
&Du
schenken
mit Sinn.**

PODIUMS- GESPRÄCHE

Der nächste Termine

Podiumsgespräch »Energieerzeugung in der Stadt«

Wann: 13. Juni, Beginn 17.30 Uhr

Wo: Wien, »to be announced«

**Fabasoft TechSalon: »Wie kann Österreich mehr
Informatikabsolventen ausbilden?«**

Wann: 20. Juni, Beginn 17.30 Uhr

Wo: Fabasoft, Laxenburger Straße 2, 1100 Wien