

Report (+) PLUS

ENDE OHNE SCHRECKEN

Trennungsgespräche sollten respektvoll und professionell geführt werden – nicht zuletzt um verbleibende Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.

24

TECHNOLOGIE

Wege zu Innovationen und neuen Geschäftsfeldern

28

AUSBILDUNG

IT-Fachkräfte gesucht! Die Nachlese zum Techsalon

36

COOL STUFF

Alles, was schön ist und Spaß macht





FAIRER HANDEL:
ES LIEGT
IN DEINER
HAND

FAIRER VITAMINSPENDER

In den späten 1990er Jahren kam der erste Orangensaft mit FAIRTRADE-Siegel in die österreichischen Regale. Der Beginn einer fairen Fruchtsaftrevolution – denn heute beinhaltet das Sortiment eine Vielzahl exotischer Durstlöcher.

WWW.FAIRTRADE.AT/JUBILAEUM



EIN WORT VOM

EDITOR



ALFONS FLATSCHER
Herausgeber

IM ZWEIFELSFALL VERURTEILT

> Bürgerrechtler ist, wer den Einzelnen vor Übergriffen der Obrigkeit schützen will und der aufschreit, wenn Behörden die geballte Macht des Staates verwenden, um Bürger zu vernichten.

Viele meiner Journalistenkollegen unterschreiben diesen Satz und trotzdem findet sich kaum einer, der bei Verfahren gegen ehemalige Politiker nicht auf der Seite der Staatsanwaltschaft stünde. Eine seltsame Umkehr der Verhältnisse.

Überlange Verfahren, eigenwillig ausgewählte Sachverständige, zu geringer Ersatz der Verteidigungskosten, das sind die häufigsten Kritikpunkte an Strafprozessen, und die Reform des Jahres 2014 hat wenig getan, um hier eine Verbesserung der Situation herbeizuführen. Der Staat verfügt über unbegrenzte Ressourcen – Geld und vor allen Dingen Zeit – und wer nicht in einer Diktatur der Justiz aufwachen will, muss dem Einsatz dieser Mittel ganz enge Grenzen setzen. Sonst feiern die Jakobiner unserer Zeit einen Siegeszug und führen Beschuldigte zur Guillotine, noch ehe ein Tag im Gerichtssaal zugebracht wurde.

REPORT PLUS DAS UNABHÄNGIGE WIRTSCHAFTSMAGAZIN



4 KOPF DES MONATS. Herbert Eibensteiner führt die voestalpine in die Zukunft.

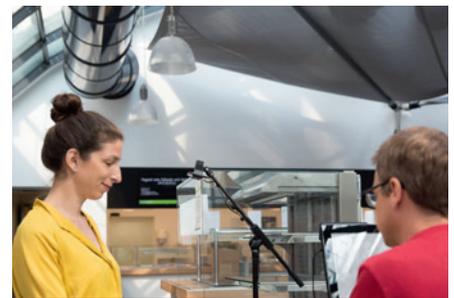


10 REPORT(+PLUS-UMFRAGE. Wie kann Österreich den EU-Ratsvorsitz nutzen?



12 ENDE OHNE SCHRECKEN

Trennungsgespräche sollten respektvoll und professionell geführt werden – auch um andere Mitarbeiter zu halten.



29 DIGITALISIERUNG DER WIRTSCHAFT

Andere Wege zu Innovation und neuen Geschäftsmodellen sind gefragt. Aber wie ist Veränderung umsetzbar?

08 E-Mail aus Übersee. Kommen und Gehen – ein Jahr ist eine Ewigkeit.

18 Personalarbeit mit Weitblick. HR-Tools für strategische Planung.

20 »Man muss sich ganz darauf einlassen.« Christine Wallner im Interview.

24 IT-Ausbildung in Österreich. Nachlese zum Fabasoft-Techsalon.

32 Innovatives Österreich. Intelligente IT-Lösungen für Schule und Büro.

34 »Algorithmen für jedes einzelne Tier.« Wolfgang Auer im Interview.

36 Cool Stuff. Was schön ist und Spaß macht.

38 Satire. Ora et labora. Eine Work-Life-Imbalance 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

»Wer Chaos automatisiert, erhält automatisiertes Chaos.«

Viele Unternehmen verabsäumen, eine systematische Grundlage für die Datenverarbeitung zu schaffen, weiß Andreas Blumauer, Geschäftsführer und Gründer der Semantic Web Company.

»Das Image des Bachelors ist wirklich ein großes Problem. In manchen Branchen wird er gar nicht als vollwertiger Abschluss akzeptiert.«

Martina Gaisch, Bildungssoziologin an der FH Hagenberg, bestätigt die fehlende Anerkennung des vor 20 Jahren eingeführten Bologna-Modells in der Wirtschaft.

»Wären bei einigen Großkonzernen in den letzten Jahren Frauen in den Aufsichtsräten gewesen, wäre ihnen wahrscheinlich so mancher Skandal erspart geblieben.«

Frauen haben mehr Hausverstand, weiß Josef Fritz, Managing Partner von Board Search.

»Heute hat die moderne Landwirtschaft ein Maß an Komplexität erreicht, dass Bauchgefühl alleine oft nicht mehr ausreicht.«

Thomas Neubauer, TU Wien, entwickelt mit Kollegen der BOKU ein Tool für »Smart Farming«.



Kopf des Monats

DER STAHLMANN

Im Juli 2019 übergibt Langzeit-CEO Wolfgang Eder die Führung der voestalpine an Herbert Eibensteiner. Er war schon bisher an der Erfolgsgeschichte des Konzerns maßgeblich beteiligt.

VON ANGELA HEISENBERGER

> Der Neue sollte mit dem Unternehmen vertraut sein und aus der Technik kommen. Beide Kriterien erfüllt Herbert Eibensteiner perfekt. Der 54-Jährige ist seit fast 30 Jahren im Unternehmen tätig. Nach dem Studium an der TU Wien (Maschinenbau und Betriebswissenschaft) durchlief er Führungspositionen in mehreren Unternehmensbereichen. Mit Eibensteiner rückt ein Manager mit internationaler Erfahrung an die Konzernspitze, der »an der jüngeren Erfolgsgeschichte maßgeblich beteiligt war«, wie Aufsichtsratschef Joachim Lemppenau erklärte.

14 Jahre lang leitete der gebürtige Linzer den Standort Krems und rückte 2012 in den Konzernvorstand auf, wo er – verantwortlich für die Metal Forming Division – bereits die Internationalisierung der Automotive-Sparte vorantrieb. 2014 übertrug ihm Eder die Steel Division. Mit

der Eröffnung der Direktreduktionsanlage in Texas setzte Eibensteiner 2016 einen Meilenstein in der strategischen Ausrichtung des Konzerns.

Das unter dem Druck der Branchenkrise verordnete Sparprogramm zog der vierfache Vater und Witwer ohne Murren durch. Für Investitionen am Hauptsitz in Linz blieb dennoch Spielraum: Mit einer neuen Stranggussanlage sowie dem Bau einer Wasserstoffpilotanlage ist die technologische Basis für weitere erfolgreiche Jahre gelegt. 2021 soll das volldigitalisierte Edelstahlwerk in Kapfenberg in Betrieb gehen.

Die Aussicht trüben könnten jedoch die US-Importzölle und ein mögliches Abflachen der Konjunktur. Im abgelaufenen Geschäftsjahr verzeichnete der Konzern das beste Ergebnis der Unternehmensgeschichte und zählt zu den profitabelsten Stahlkonzernen der Welt.



Hygienefaktor Payment

Die »Smart Customer« geben als Trendsetter beim Einkaufen und Bezahlen die Marschrichtung vor.

➤ Im Online-Handel ist der Bezahlvorgang die größte Hürde. Experten sprechen vom »Hygienefaktor Payment« – bei fehlenden oder falschen Bezahlverfahren brechen überdurchschnittlich viele

Die »Smart Customer« geben als Trendsetter die Marschrichtung vor: Sie sind technikaffin, gebildet und konsumfreudig, das Smartphone ist ihr ständiger Begleiter in allen Lebenssituationen. Diese wichtige Konsumentengruppe erwartet, dass Bezahlverfahren auf jedem Endgerät funktionieren. »Checkout-Lösungen, die diesen reibungslosen, smoothen Wechsel zwischen den verschiedenen Zahlarten aus einer Hand ermöglichen, ohne sich zusätzlich einzeln neu anmelden zu müssen, sind in Zukunft klar im Vorteil«, erklärt Robert Bueninck, Geschäftsführer der Klarna Group DACH. In Zukunft wird die Art und Weise des Bezahls bei jedem Einkauf individuell entschieden – je nach persönlicher Situation. Die Frage wird demnach künftig nicht sein »Mit welchem Verfahren möchte ich zahlen?«, sondern »Wie möchte ich heute bezahlen?«.

« Sieben populäre Bezahlmöglichkeiten »

Kunden den Einkauf im letzten Moment ab oder bleiben schließlich ganz fern. Als beste Absicherung gegen den Kaufabbruch wird ein ausgewogener Payment-Mix angesehen, der aktuell sieben populäre Bezahlverfahren umfasst: Paypal, Rechnung, Vorkasse, Kreditkarte, Lastschrift, Sofortüberweisung und Nachnahme. Die Sicherheit und Seriosität des Verfahrens sowie Gebührenfreiheit sind für die Kunden dabei die wichtigsten Kriterien.

Fotos: thinkstock

ZERTIFIZIERUNG

HÖCHSTNOTE FÜR FABASOFT CLOUD

Als weltweit einziger Cloud-Service hat die Fabasoft Cloud die strenge Prüfung der EuroCloud Europe abermals mit 5-Sterne-Auszeichnung bestanden. Dies bestätigt das hohe Sicherheitsniveau rund um die Aufbewahrung der Kundendaten.

»Fabasoft demonstriert bereits seit Jahren, wie ein qualitativ hochwertiger Cloud-Service betrieben werden kann«, zeigt sich Tobias Höllwarth, Präsident des paneuropäischen Verbandes EuroCloud Europe, erfreut. »Durch die transparente und vollständige Veröffentlichung der Ergebnisse einer Cloud-Zertifizierung wird Vertrauen aufgebaut. Dass dieses euro-

päische Musterbeispiel gerade aus Österreich kommt, ist mehr als erfreulich.«

Bei der qualitativen Überprüfung eines Cloud-Ökosystems nimmt EuroCloud die gesamte Lieferkette ins Visier. Faktoren wie der Standort der Datenhaltung, Compliance-Konformität von Geschäfts- und Servicebedingungen, Sicherheitsmanagement und Datenschutzanforderungen sowie die gesamten Betriebsprozesse werden geprüft.

»Die Auszeichnung ist eine neuerliche Bestätigung unserer Investitionen in kompromisslose Sicherheit und den Schutz der Daten unserer Kunden«, sagt Andreas Dangel, Business Unit Executive Cloud Services bei Fabasoft. »Wir nehmen das Vertrauen unserer Kunden besonders ernst – bisher und garantiert auch weiterhin.«

5



Die präsentesten Firmenchefs

Über welche CEOs wird wie oft in den Medien berichtet? Wer spielt die Hauptrolle in einem Beitrag, wer ist nur eine Randnotiz? APA-DeFacto analysiert Medien und zieht strategische Schlüsse daraus – auch für Sie und Ihr Unternehmen.

Kontakt: salesdesk@apa.at

www.apa-defacto.at



BUCHTIPP

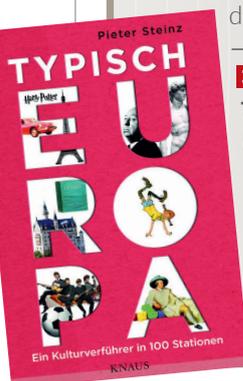
MEDIZIN
GEGEN BREXIT

> **An Tagen wie diesen,** wo sich Europa so uneinig und zerstritten zeigt, lohnt es sich, immer wieder einen Blick in dieses Buch zu werfen, um Zuversicht zu gewinnen: So unterschiedlich »wir Europäer« auch sind, es gibt doch eine ganze Menge an Lichtblicken, die uns verbinden. Asterix, Zwölfertonmusik, Rubens, James Bond und Mr. Bean, das Billy-Regal von Ikea, die Sixtinische Kapelle und die Champions League – Gegensätze ohne Ende und doch so etwas wie der kleinste gemeinsame Nenner zwischen Island und Zypern.

»Kulturverführer« hört sich – zugegeben – etwas abschreckend an. Aber der Niederländer Pieter Steinz wagt das Unmögliche und nimmt seine Leserinnen und Leser auf einen kulturellen Streifzug durch den Kontinent mit: Was hat uns geprägt, was verbindet uns über Landesgrenzen hinaus? Die kurzen Abschnitte sind mit einem Augenzwinkern gewählt und doch höchst lehrreich und interessant. Eine Liebeserklärung an Europa, ein Elixier gegen Nationalismus und Hass – vielleicht braucht es das heute mehr denn je.

> **Pieter Steinz:**
Typisch Europa.
Ein Kulturverführer in 100 Stationen.

Verlag Knaus
2016
ISBN: 978-3-8135-0728-7



Fabian Keller (v.li) und André Bujara, beide Facto AG, und Rechtsanwalt Alexander Klausner kämpfen für Verbraucherrechte.

RÜCKTRITT
MIT ABLAUFDATUM

Der Rechtsdienstleister Facto unterstützt KonsumentInnen bei der Rückabwicklung von Lebensversicherungen. Die gesetzliche Basis könnte bald kippen.

> **Nach mehrmaligen Anläufen plant die Bundesregierung** nun erneut, mit einer Gesetzesnovelle das ewige Rücktrittsrecht von Lebensversicherungen abzuschaffen. Der deutsche Prozessfinanzierer Facto unterstützt ab sofort KonsumentInnen dabei, ihre Ansprüche gegenüber Versicherungsgesellschaften durchzusetzen. Das Unternehmen verweist auf Expertise aus Deutschland, wo mehrere tausend Verfahren abgewickelt wurden. Mit Alexander Klausner ist nun auch ein österreichischer Rechtsexperte an Bord.

Bis vor etwa zehn Jahren wurden Lebensversicherungen als zuverlässige und profitable Geldanlage angepriesen. Die Realität sah meist anders aus: Ein Großteil der Verträge blieb aufgrund der niedrigen Zinsen unter den Erwartungen und der Rückkaufswert lag auch nach längerer Laufzeit oft unter der einbezahlten Prämiensumme. Auf Basis des geltenden EU-Rechts können Konsumenten von Verträgen zurücktreten, wenn sie falsch oder mangelhaft beraten wurden. Das geschah insbesondere zwischen 1994 und 2015, betroffen sind etwa zehn Millionen Polizzen. »Kommt das Gesetz in der vorliegenden Form ohne vernünftige Übergangsfristen, stellt sich die Politik schützend vor die Versicherungskonzerne und räumt ihnen mehr Rechte ein als den Verbrauchern«, kritisiert Fabian Keller, Vorstandsvorsitzender der Facto Financial Services AG. Der geschätzte Schaden beträgt 13,5 Milliarden Euro. Verbraucherschutzorganisationen wie der VKI haben bereits Vergleiche mit Versicherungen abgeschlossen und dürfen keine weiteren Fälle annehmen. Facto übernimmt die Rückabwicklung und trägt alle anfallenden Kosten, im Erfolgsfall erhält der Versicherungsnehmer 70 % des Nettoerlöses.

KRIMINALITÄT

BETRUGSFÄLLE
RÜCKLÄUFIG

Die österreichischen Unternehmen machen deutliche Fortschritte im Kampf gegen Betrug und Korruption. Jedes zehnte Unternehmen registrierte innerhalb der vergangenen zwei Jahre einen größeren Betrugs- oder Korruptionsfall, 2016 war es noch jedes vierte Unternehmen. Damit liegt Österreich weltweit im Mittelfeld, wie aus dem EY Fraud Survey 2018 hervorgeht.

»Das Bewusstsein ist infolge mehrerer größerer Fälle stark gestiegen, viele Unternehmen haben Überwachungssysteme eingeführt, die funktionieren und greifen«, bestätigt Andreas Frohner, Leiter Fraud Investigation & Dispute Services bei EY. »Natürlich gibt es auch hierzulande eine Dunkelziffer, weil kein Compliance-System der Welt lückenlos funktioniert.« Einen Grund, sich zurückzulehnen, gebe es dennoch



Andreas Frohner, Fraud-Experte bei EY: »Bei Compliance-Themen gut aufgestellt.«

nicht, so Benjamin Weissmann, Leiter der Cyber-Forensik bei EY Österreich: »Der Kampf gegen Betrug und Korruption ist keine Einmalaktion: Er muss fortlaufend geführt und Teil der Firmenkultur werden, zumal die Methoden durch neue technologische Möglichkeiten immer ausgeklügelter und besser geplant werden.«

Einladung zum Sommerevent »Shape the Digital – now!«

T-Systems veranstaltet gleich zweimal eine Ausstellung mit einer spannenden Keynote rund um die digitale Revolution.



Peter Lenz, T-Systems Austria, lädt zur Leistungsschau und Diskussion über die Chancen der digitalen Transformation.

> Die Digitalisierung von Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt wird auch die schnellste Revolution aller Zeiten genannt. Was jetzt zählt, ist Geschwindigkeit: für neue Ideen, für neue Wege, für Innovation. Ob die digitale Transformation als Chance oder Bedrohung gesehen wird, entscheidet jedenfalls der Mehrwert, den wir als Gesellschaft daraus ziehen. Zentral ist und bleiben der Mensch und seine Talente bzw. der Kunde und sein Nutzen.

Rund um eine Ausstellung zu den Themenfeldern Business, Transformation, Connectivity, Security und Health setzt T-Systems seine Sommerevent-Reihe auch heuer fort.

Markus Hengstschläger, Genetiker und Buchautor, wird mit seiner packenden Keynote über »Die Talente der Menschen als Rüstzeug für die digitale Revolution« inspirieren. Talente zu erkennen, richtig zu fördern und zu Höchstleistungen zu motivieren, ist ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg. Um in der Innovation die Nase vorne zu haben, gilt es, nicht in die Durchschnittsfalle zu tappen.

»Digitalisierung passiert nicht in Industrien, sondern in Use Cases – die spannendsten davon möchten wir mit unseren Gästen teilen«, lädt Peter Lenz, Managing Director T-Systems Austria, ein. Moderiert wird die Veranstaltung von Verena Scheitz – Kabarettistin, Schauspieler, Autorin und Dancing Star.

Sommerzeit ist Urlaubszeit, deshalb stehen für den Sommerevent zwei Termine optional zur Verfügung: Mittwoch, 25. Juli 2018 sowie Dienstag, 7. August 2018
Ort: T-Center, Rennweg 97-99, 1030 Wien

Anmeldung und weitere Informationen: Teilnahme nur mit persönlicher Einladung. Bei Interesse kontaktieren Sie kommunikation@t-systems.com



Jürgen Leitner, Prokurist bei adesso Austria: »Beim digitalen Schadensmanagement kommen vermehrt Chatbots zum Einsatz.«

DIE VERSICHERUNGSBRANCHE WIRD DIGITAL

adesso integriert digitale Standards für effiziente und schlankere Versicherungsprozesse.

Die Menge an Papier, die für Anträge, Formulare, Polizen, Briefe zwischen Versicherungsmaklern, Versicherungsunternehmen und Kunden anfällt, gehören bald endgültig der Vergangenheit an.

Versicherungsunternehmen versprechen sich von der Einführung von digitalisierten Prozessen verbesserte und effizientere Serviceleistungen. Denn auch in dieser Branche hat die Digitalisierung das Ziel, Prozesse schlanker zu halten und dadurch Kosten zu senken, aber gleichzeitig die Produktivität zu steigern. Die Kundenkommunikation profitiert ebenfalls davon, sie kann rascher und professioneller abgewickelt werden.

Einige Herausforderungen, welche die IT-Experten von adesso mit Sicherheit meistern, bringt die Digitalisierung schon mit sich: Es gibt eine Vielzahl heterogener Daten und Kanäle, die es zu strukturieren gilt. Papierformulare, Web-Portale, mobile Kanäle, E-Mails, Briefe und auch Telefonate müssen in eine verarbeitbare Form gebracht werden.

»Mit einer intelligenten Dokumentenerfassung durch die Software unseres Partners Ephesoft werden Dokumente aus unterschiedlichsten Quellen und Formaten eingelesen, automatisch klassifiziert und darin enthaltene Informationen extrahiert. Anschließend können die Daten in weiterführende Systeme wie ECM, ERP, BPM oder DMS exportiert werden«, berichtet Jürgen Leitner, Prokurist bei adesso Austria.

Jürgen Leitner weiter: »Beim digitalen Schadensmanagement kommen vermehrt Chatbots zum Einsatz. Damit können Produktinformationen eingeholt, Prämien berechnet, Schäden gemeldet und der Status einer Schadensabwicklung abgefragt werden. Auch eine optische Erkennung und automatisierte Analyse eines Schadenbildes sind heute bereits möglich.«

www.adesso.at



Die Geschäftsführerinnen der Wien Holding Doris Rechberg-Missbichler (li) und Sigrid Oblak freuen sich mit Wirtschaftsstadtrat Peter Hanke über das Rekordergebnis.

Auf Wachstumskurs

Die Wien Holding legt für 2017 die beste Bilanz der Unternehmensgeschichte vor. Stärkster Umsatzbringer ist der Immobilienbereich.



Mehr Umsatz, mehr Gewinn, mehr Eigenkapital und hohe

Investitionen – mit einer konsolidierten Bilanzsumme von fast einer Milliarde Euro und rund 27 Millionen Euro Gewinn verzeichnete die Wien Holding 2017 das erfolgreichste Ergebnis seit ihrer Gründung 1974. »Die starke Bilanz der Wien Holding macht deutlich, dass auch ein öffentliches Unternehmen unter Berücksichtigung

des Gemeinwohls höchst effizient wirtschaften kann«, sagt Wirtschaftsstadtrat Peter Hanke, der bis zu seinem Wechsel in die Wiener Stadtregierung vor einem Monat an der Spitze des Unternehmens stand.

Von den rund 75 Unternehmen sind 45 Tochtergesellschaften im Rahmen der Vollkonsolidierung sowie elf weitere Unternehmen im Wege der Equity-Konsolidierung in den Konzernabschluss

einbezogen. Der Konzern befindet sich im Eigentum der Stadt Wien und beschäftigt 2.881 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle betriebswirtschaftlichen Indikatoren stehen auf Wachstumskurs. Der Umsatz konnte in nahezu allen Bereichen gesteigert werden. Die größten Cashcows sind die Gesiba (Immobilien), Flughafen Wien und Hafen Wien (Logistik) sowie die Vereinigten Bühnen Wien (Kultur).

Das stärkste Geschäftsfeld im Konzern ist der Immobilienbereich. »Mit unseren Immobilienprojekten tragen wir maßgeblich zur Stadtentwicklung bei«, erklärt Wien

BEST PRACTICE

UNTERNEHMENS-KULTUR ALS VORBILD

Schon einmal von »Mystery-Lunch« oder »Unternehmen in a Box« gehört? Sie sind zwei von vielen inspirierenden Maßnahmen, die »Österreichs Beste Arbeitgeber« – ausgezeichnet von Great Place to Work – erfolgreich zur Gewinnung, Einbindung und Förderung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwenden.

Employer Branding ist keine Frage der Unternehmensgröße. Die im »HR Best Practices Report« dokumentierten Angebote zeigen Wertschätzung und Respekt gegenüber dem Einsatz der Belegschaft und ihrer täglichen Leistungen. Für alle, die ihre Unternehmenskultur einzigartig machen wollen, ein Muss. Der Report ist im Online-Shop von »Great Place to Work« erhältlich.

Bestellungen:

www.gptw-events.at/shop

Digitalisierung im Westen

Mit der Eröffnung des neuen Büros in Innsbruck baut der Technologiedienstleister BEKO seine Aktivitäten in Westösterreich aus.



BEKO ist mit nun sieben Konstrukteuren und einem

Account Manager in der Tiroler Landeshauptstadt vertreten. Angeboten wird ein Lösungsportfolio in den Bereichen Engineering und Digitalisierung mit entsprechendem regionalem Marktschwerpunkt im Maschinen- und Anlagenbau. »Wir digitalisieren die Industrie jetzt auch im Westen und unterstützen unsere Kunden bei der digitalen Transforma-

tion. Der Zeitpunkt dafür ist ideal, schließlich herrscht in der anziehenden Konjunktur rege Nachfrage nach innovativem Know-how, um neue Produkte, Verfahren und Lösungen rasch und effizient auf den Markt zu bringen«, betont Geschäftsführer Johannes Baumgartner-Foisner.

Geleitet wird das Innsbrucker Office von Michael Schwaiger, der zwei wesentliche Vorteile für die Kunden betont: »Sie profitieren

zum einen vom vernetzten Wissen eines breit aufgestellten Technologiedienstleisters mit Kompetenzen in praktisch allen Feldern des Engineerings und der IT. Zum anderen können wir mit bester Betreuung vor Ort punkten. Ein weiteres Asset ist die Flexibilität in der Zusammenarbeit: Unsere Leistungen erbringen wir als Gesamtlösungen in unserem Büro, projektunterstützend vor Ort oder in einem Mix aus beidem.«

Untergebracht ist die neue Geschäftsstelle von BEKO im SOHO-Komplex in verkehrsgünstiger Lage im Innsbrucker Gewerbegebiet Ost. Worauf man bei dem Dienstleister Wert legt: Die Räume zeichnen sich durch modern ausgestattete Arbeitsplätze aus. »Das gemeinsame Arbeiten wird forciert und es gibt viel Platz für sozialen Austausch. Wir bieten hier unseren Mitarbeitern Hightech-Arbeitsplätze mit inspirierendem Ambiente, denn schließlich ist Arbeitszeit auch viel Lebenszeit«, weiß Baumgartner-Foisner aus eigener Erfahrung.



Kommen und Gehen

Ein Jahr ist eine Ewigkeit – zumindest für Amerikaner. Sie mieten monatsweise und zahlen für die Flexibilität einen heftigen Aufpreis.

VON ALFONS FLATSCHER, NEW YORK

“

Junge Amerikaner sind sich nicht sicher, ob ihnen die Wohnung, der Job, die Stadt auf Dauer gefallen werden.

”

➤ Ende vergangenen Jahres wurde der neue Wohnblock der Avalon Gruppe in Princeton, New Jersey, eröffnet.

Die 280 Apartments liegen rund einen Kilometer vom Stadtzentrum entfernt, mit der Universität und Schulen in Gehweite. Aber die Belegung des frisch errichteten Objekts funktioniert nicht wie bei uns in Österreich, wo Mieter einziehen mit der festen Absicht länger, vielleicht sogar ein Leben lang zu bleiben. Wer bei Avalon den längstmöglichen Mietvertrag unterschreibt, bleibt zwölf Monate. Für eine Dreizimmerwohnung zahlt man 4.234 US-Dollar monatlich. Wer sich nicht so lange binden mag, zahlt einen Aufpreis. Zwei-Monats-Verträge gibt es um 8.249 Dollar. Wer eine halbe Ewigkeit, also ein halbes Jahr, bleibt, legt 7.534 Dollar ab.

»Ich bin hochzufrieden mit der Akzeptanz«, meint Ron Ladell, der Vize-Präsident des Bauträgers. Das Modell – wer kürzer bleibt, zahlt mehr – funktioniert und zeigt: Es ist eine andere Welt und die Information, dass in Wien befristete Mietverträge mit Abschlägen bedacht werden, erntet ungläubiges Kopfschütteln.

➤➤ Wer weiß schon, was kommt? <<

Die reinen Miethöhen sind dabei gar nicht ungewöhnlich. Das Durchschnittseinkommen im 30.000 Einwohner zählenden Princeton liegt bei 200.000 Dollar. Damit verschlingt die Miete selbst zu Avalon-Preisen rund 25 Prozent des Haushaltsbudgets, liegt also im Schnitt europäischer Metropolen. Der Zeithorizont zeigt, die USA sind ein anderer Planet. Über ein Jahr hinaus planen wollen viele nicht. Wer weiß schon, wie sich die Jobsituation entwickelt, und wo man dann sein wird? Die Princetonians sind jung, 32 Jahre im Schnitt, sie sind gut ausgebildet und sie verdienen weit über dem Landeschnitt. Die Stadt wächst, dabei ähneln die Mobilitätsmuster jenen des nahegelegenen

New York City. Aus der Achteinhalb-Millionen-Metropole sind in den vergangenen fünf Jahren 400.000 Menschen weggezogen, trotzdem ist die Bevölkerung um 365.000 gewachsen. In der Stadt herrscht ein permanentes Kommen und Gehen, und solange mehr kommen als gehen, ist die Dynamik ungebrochen.

Wirtschaftlich machen die kurzen Mietverträge keinen Sinn, wie die vom Furman Center for Real Estate and Urban Policy of New York University zusammengetragenen Daten beweisen. »Es ist schwer zu verstehen, welchen Vorteil Mieter aus dem oftmaligen Übersiedeln ziehen«, meint Max Weselcouch vom Furman Center. Oftmalige Wohnungswechsel sind teuer, trotzdem steigt die Zahl der Stadtnomaden rapide. Junge Amerikaner wollen sich nicht mehr binden, nicht

◀ Oftmalige Wohnungswechsel sind teuer. Trotzdem steigt die Zahl der Stadtnomaden rapide. ▶

einmal an die eigene Wohnung. »Kurzzeitverträge sind so populär, weil sich die Leute nicht sicher sind, ob ihnen die Wohnung, der Job, die Stadt auf Dauer gefallen werden. Ihre Lebenssituation könnte sich ändern«, meint die Immobilienexpertin Sofia Song. Die Tatsache, dass es eine vorzeitige Beendigung von Mietverträgen praktisch nicht gibt – wer zwölf Monate mietet, zahlt zwölf Monate, auch wenn er früher auszieht –, reduziert das Thema auf die Frage, wie weit in die Zukunft junge Amerikaner zu planen bereit sind. Ein Jahr ist für sie eine Ewigkeit – und wer will sich so lange binden? ■

> DIE GROSSE UMFRAGE

EU-RATS-PRÄSIDENTSCHAFT

Am 1. Juli übernimmt Österreich zum dritten Mal – nach 1998 und 2006 – den EU-Ratsvorsitz. Das Programm ist dicht getaktet, zwei heikle Themen harren einer Lösung: das EU-Budget nach dem Brexit und die Flüchtlingsfrage. Die schwarz-blaue Regierung will hingegen Sicherheit zum Schwerpunkt machen. Seit der Einsetzung eines ständigen Präsidenten des Europäischen Rates – aktuell Donald Tusk – hat die Bedeutung des Ratsvorsitzes etwas an Gewicht und Glanz verloren. Report(+)PLUS hat bei ExpertInnen nachgefragt, welche Möglichkeiten diese Aufgabe bietet.

1 Wie groß ist der Spielraum zur Profilierung im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft?

> **Stefan Brocza**

Experte für Europarecht und internationale Beziehungen, bei den bisherigen österr. Präsidentschaften (1998 und 2006) aktiv involviert

Entgegen der innerösterreichischen Meinung gibt es kaum die Möglichkeit zur Profilierung. Dafür lässt der seit 1.12.2009 geltende EU-Vertrag keinen Platz mehr. Die Rolle und Funktion einer amtierenden Ratspräsidentschaft liegt im Moderieren, Vermitteln und Finden von Kompromissen. Erfolgreiche Ratspräsidentschaften zeichnen sich gerade durch ihre Unauffälligkeit aus. Versuche, sich zu profilieren, sind bisher immer noch gescheitert.



> **Gerda Falkner**

Leiterin des Instituts für europäische Integrationsforschung, Universität Wien

Wenn tatsächlich ein Durchbruch in einem großen Dossier wie den Budgetverhandlungen oder der Flüchtlingsverteilung gelingen würde, wäre dies aufsehenerregend und der Kleinstaat Österreich könnte mit seiner Präsidentschaft in aller Munde sein. Allerdings: Das ist relativ unwahrscheinlich, denn bei Ersterem gibt es zeitlich noch reichlich Spielraum, das vermindert den Druck. Bei Zweiterem sind die Positionen verhärtet. Zentral ist jedenfalls, Konsenslösungen im Hintergrund zu schmieden. Die größte Gefahr ist, der Versuchung zu erliegen, medial »für das Heimatpublikum« Show zu machen, damit die EU-Partner zu brüskieren und noch mehr Gegeneinander statt Miteinander zu bewirken.

2 Welche Position sollte Österreich in der Debatte um eine Anhebung der Beiträge für das EU-Budget einnehmen?

> **Stefan Brocza**

Man muss die nationale, österreichische Position strikt von der Rolle der amtierenden Ratspräsidentschaft trennen. Der Vorsitz hat neutral zu agieren. Österreichs Haltung in der Budgetfrage kann vor und nach der Präsidentschaft – auch mit Vehemenz – vertreten werden. Während der kommenden sechs Monate wäre es jedenfalls der absolut falsche Zeitpunkt und ein Irrglaube, man könne hier seine Sicht der Dinge den Partnern aufzwingen oder gar durchsetzen.



> **Gerda Falkner**

Im langfristigen Interesse Österreichs ist nicht, wie hoch die Beiträge sind, sondern wie sinnvoll sie ausgegeben werden. Investitionen können sich vielfach rentieren, deshalb darf der Haushalt eines Staates nicht wie jener der sprichwörtlichen »schwäbischen Hausfrau« betrachtet werden. Österreich sollte sich daher nicht in einer Neinsager-Position einzementieren sondern versuchen, ein intelligentes Gesamtpaket zu verhandeln. Wenn das Land mit seiner kleinen, offenen Wirtschaft insgesamt und langfristig profitiert, zahlen sich auch höhere Beiträge aus.

3

Wie können die Wettbewerbsfähigkeit und der Zusammenhalt in der EU wieder gestärkt werden?

> **Stefan Brocza**



Es ist nicht nötig, neue Instrumentarien zu erfinden, um die Wettbewerbsfähigkeit der EU zu steigern. Bestehende und vereinbarte Strategien müssen konsequent umgesetzt und angewendet werden. Mitgliedstaaten sind zunehmend schwerer davon zu überzeugen, dass sich unangenehme wirtschafts- und finanzpolitische Entscheidungen

langfristig positiv auswirken. Den besten Zusammenhalt schafft noch immer ein gemeinsamer »Feind«. So gesehen sollte es keine Probleme geben ...

”

> **Gerda Falkner**



Wettbewerbsfähigkeit im langfristigen und umfassenden Sinne hängt nicht zuletzt auch davon ab, dass die eigenen Handelspartner weiterhin einkaufen können, dass die Wirtschaft stabile Rahmenbedingungen hat und dass es sozialen Frieden gibt, im Lande wie in Europa. Dumping-Prozesse sind da kontraproduktiv.

Es wäre beispielsweise gegen den europäischen Geist, wenn Österreich als eines der reichsten Länder im Arbeitsrecht, Sozial- oder Konsumentenschutz auf die Mindeststandards zurückgehen würde, die für die ärmsten Länder im Binnenmarkt gedacht waren. Dies könnte den Zusammenhalt in der EU akut bedrohen und eine Abwärtsspirale einleiten, die letztlich auch Österreich und seinen Unternehmen schaden würde.

11

Die neue Preis-/Leistungsklasse für PLC & Motion Control.

Embedded-PC-Serie CX5100:
Kompakt-Steuerungen mit Intel®-Atom™-Mehrkern-Prozessoren.



www.beckhoff.at/CX51xx

Mit der Embedded-PC-Serie CX5100 etabliert Beckhoff eine neue kostengünstige Steuerungskategorie für den universellen Einsatz in der Automatisierung. Die drei lüfterlosen, hutschienenmontierbaren CPU-Versionen bieten dem Anwender die hohe Rechen- und Grafikleistung der Intel®-Atom™-Mehrkern-Generation bei niedrigem Leistungsverbrauch. Die Grundausstattung enthält eine I/O-Schnittstelle für Busklemmen oder EtherCAT-Klemmen, zwei 1.000-MBit/s-Ethernet-Schnittstellen, eine DVI-I-Schnittstelle, vier USB-2.0-Ports sowie eine Multioptionsschnittstelle, die mit verschiedensten Feldbussen bestückbar ist.



CX5120:
Intel®-Atom™-CPU,
1,46 GHz, single-core



CX5130:
Intel®-Atom™-CPU,
1,75 GHz, dual-core



CX5140:
Intel®-Atom™-CPU,
1,91 GHz, quad-core



Ende ohne Schrecken

Trennungsgespräche gehören zu den unangenehmsten Aufgaben im Personalmanagement. Aus menschlichen wie aus wirtschaftlichen Gründen sollten sie respektvoll und professionell geführt werden – nicht zuletzt um verbleibende MitarbeiterInnen im Unternehmen zu halten.

VON ANGELA HEISSENBERGER



»Auf betriebsbedingte Kündigungen soll verzichtet werden« – so lautet die offizielle Verlautbarung des deutschen Automobil- und Zulieferers Schaeffler, der mitten im größten Konzernumbau der Unternehmensgeschichte steht. Der Konzern will und muss sich für die Veränderungen rüsten, die E-Mobilität und Industrie 4.0 noch mit sich bringen. Vorerst investiert man in die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; ob das reicht, wird sich zeigen.

Nach einer Prognose des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), basierend auf Daten der Autohersteller BMW, Daimler und Volkswagen sowie deren Zulieferern Bosch, ZF Friedrichshafen, Mahle und Schaeffler, könnten in der Branche bis 2030 rund 75.000 Stellen

Personalabbau als Prüfstein für Unternehmen.

der Teile eines Benzin- oder Dieselantriebs. Ein Elektroauto wird in zwei Dritteln der Arbeitszeit hergestellt. Und eine Batteriefabrik benötigt verglichen mit einem Motorenwerk nur ein Fünftel der Arbeitskräfte, abgesehen davon sind die großen Batteriehersteller in Asien angesiedelt. Vorausschauend hat VW bereits einen Pakt zu sozialverträglichem Personalabbau und Umschulung ausgehandelt.

>> Teure Folgen <<

In anderen Branchen, z.B. Banken, hinterlässt die Digitalisierung erste Spuren. Studien zu möglichen Zukunftsszenarien kommen zu höchst unterschiedlichen Ergebnissen: Während die einen massiven Personalabbau prophezeien, sehen andere den Technologiewandel als große Chance für eine Qualifizierungsoffensive. Ganz ohne Verluste wird es nicht gehen. Sämtliche niedrig qualifizierte Arbeitnehmer für anspruchsvollere Tätigkeiten auszubilden, scheint illusorisch und die Zahl dieser Jobs wohl auch begrenzt.

Die derzeit herrschende Konjunkturbelebung und der grassierende Fachkräftemangel mögen noch darüber hinwegtäuschen, aber auf die Personalverantwortlichen in den Unternehmen kommen harte Zeiten zu. Als die Wirtschaftskrise 2010 voll einsetzte und Personalisten statt Einstellungsgespräche zu führen, plötzlich reihenweise Mitarbeiter entlassen mussten, bekam das Berufsbild Personalmanagement erstmals eine negative Schlagseite. Bald könnte es wieder kippen. »Über Jahrzehnte haben viele, vor allem große Unternehmen auch Personen, die nicht die erwartete Leistung erbringen, mitgezogen. Der Wettbewerb wird aber immer schärfer, die Betriebe können sich das nicht mehr leisten«, beobachtet

wegfallen und 25.000 Arbeitsplätze neu entstehen. Diese Berechnungen gehen noch von einem Elektroauto-Anteil von 25 % aus. Um die CO₂-Vorgaben der EU einzuhalten, wollen die Hersteller diese Zielmarke jedoch bereits fünf Jahre früher erreichen.

Bei schnellerem Umstieg auf E-Mobilität könnten also bis zu 109.000 – die Hälfte der Beschäftigten – ihre Jobs verlieren. Ein Elektroantrieb besteht nur aus einem Sechstel



Inga Reintjes, Rundstedt: »Großer Leuchtturmeffekt auf die verbleibende Belegschaft.«

Führungskräfte-Coach Harald Schmid, der viele Jahre als Personalmanager tätig war.

Kündigungen gehören zu den unangenehmsten Aufgaben im Personalmanagement. Für Unternehmen wird der Personalabbau insbesondere in Krisenzeiten zum Prüfstein. Der Blick auf rasche Kostenreduktion ist dabei allzu kurzfristig: Voreilige, unprofessionell durchgeführte Kündigungen können langwierige arbeitsrechtliche Konflikte nach sich ziehen – ausgelöst durch unbedachte Äußerungen oder unklare Formulierungen. Der Personalchef eröffnet das Gespräch etwa mit dem Satz »Wir müssen über Ihre berufliche Weiterentwicklung sprechen« und der Mitarbeiter glaubt, ihm steht eine Beförderung bevor.

Anna Mertinz, Arbeitsrechtsexpertin bei Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte, rät dazu, etwaige Risiken – besonderer Kündigungsschutz, offene Ansprüche, mögliche Anfechtungsgründe – vorab zu prüfen: »Ist die Kündigung oder Entlassung einmal ausgesprochen, kann sie nicht mehr ohne Weiteres ungeschehen gemacht werden und es dauert oft nicht lange, ▶

DO'S & DON'TS Sätze, die Sie in Kündigungsgesprächen (nicht) sagen sollten



- »Na, wie läuft's denn so bei Ihnen?«
- »Wir müssen über Ihre weitere Entwicklung sprechen.«
- »Ich weiß, wie es Ihnen jetzt geht.«
- »Nehmen Sie es nicht so schwer.«
- »Sie sind ja noch jung.«
- »Anderen geht es noch viel schlechter.«
- »Mit Ihnen kann man jetzt nicht reden.«
- »Sie finden ganz sicher bald einen neuen Job.«



- + »Danke für Ihr Kommen. Ich habe heute ein ernstes Anliegen.«
- + »Ich habe keine gute Nachricht. Ich muss Ihnen leider die Kündigung aussprechen.«
- + »Da es in der neuen Struktur keine Funktion mehr für Sie gibt, habe ich entschieden, mich von Ihnen zu trennen.«
- + »Ich bedaure, dass es so weit gekommen ist.«
- + »Ich verstehe, dass das aus Ihrer Sicht so wirkt.«
- + »Wir besprechen die weiteren Details am TT/MM.«



Ein sauberer Schnitt

Kaum ein Thema im Unternehmen ist so heikel wie die Kündigung. Aus welchen Gründen auch immer die Entscheidung gefallen ist, sie ist der endgültige Schnitt und mit einer unerbittlichen Botschaft besetzt: »Hier ist jetzt kein Platz mehr für dich.« In dieser emotionalen Ausnahmesituation geht es ans Eingemachte.

Ein Gastkommentar von Herbert Strobl

Kündigungen auszusprechen

gehört zu den zentralen Aufgaben einer Führungskraft. Dennoch überfordert dies aufgrund der emotionalen Aufladung viele Chefs. Die unliebsame Überbringung der Trennungsbotschaft wird deshalb gerne an Dritte delegiert – ein absolutes No-go – oder mit Placebo-Botschaften »gemildert«, die letztlich aber nur zur weiteren Verunsicherung der Gekündigten beitragen.

Neben Todesfällen von nahen Angehörigen und Scheidungen zählt der unfreiwillige Verlust des Arbeitsplatzes zu den einschneidenden Erlebnissen im Leben eines Menschen. Scheidung und Kündigung sind tiefe Kränkungen des Selbstwertgefühls und haben zusätzlich noch die Gemeinsamkeit, dass beide ursprünglich mit Begeisterung und hohen Erwartungen begannen. Das Wort »Ehe« wird deshalb auch manchmal etwas zynisch als Abkürzung für »Errare humanum est«, (lat. für »Irren ist menschlich«) interpretiert. Ob es auch ein ähnliches Bonmot für den Job gibt?

Die Art und Weise, wie sich die Führungskraft gerade in einer solchen Extremsituation verhält, erlaubt tiefe Einblicke in die Haltung des Einzelnen – aber auch in die (Trennungs-)Kultur im Unternehmen selbst: Was wird als zulässig angesehen? Was ist die geübte Praxis? Das hinterlässt nicht nur bei der Person, die gekündigt wird, tiefe Eindrücke, sondern überträgt sich im sogenannten »Survivor-Syndrom« auch auf die verbleibende Mannschaft. Das Spektrum reicht dabei von Wut auf das Management und Unzufriedenheit, über Vertrauensverlust, Demotivation und abnehmende Risikobereitschaft bis hin zur Angst, der Nächste zu sein, sowie einem Gefühl von »Überlebensschuld«. Dieser Cocktail ist selbstredend Gift für eine innovative, agile Hochleistungskul-

tur, wie sie gerade in einer VUCA-Welt notwendig ist.

Damit der schmerzvolle Akt in gebotener Klarheit und Würde für den Einzelnen und sichtbarer Wertschätzung für die Bleibenden erfolgen kann, bedarf es einiger unabdingbarer Do's & Dont's im Prozess. Kündigungen brauchen in jedem Fall eine professionelle Vorbereitung der arbeits- und sozialrechtlichen Aspekte sowie eine präzise Gesprächs-Choreografie. Spontane Entscheidungen sind hier absolut fehl am Platz. Fünf Basisfragen sind vor jedem Trennungsgespräch zu klären: Wer führt, wann, wie lange, wo, mit welchen Inhalten das Kündigungsgespräch? Leadership heißt auch, dass die Führungskraft trotz der unangenehmen Situation in einigen gut vorbereiteten Sätzen höchstpersönlich dem Mitarbeiter die Tatsache samt knapper Begründung und möglichst wertschätzend zur Kenntnis bringt. Wegen der begrenzten Aufnahmefähigkeit des Betroffenen (Trennungsschock) sollte das Gespräch nur einige Minuten dauern und mit kurzem Abstand ein Folgegespräch mit der Personalabteilung zur konkreten Klärung der Trennungsmodalitäten geführt werden.

Kulturverbesserung beim Trennungsmanagement ist relativ leicht erzielbar, handelt es sich doch um ein eher seltenes, aber klar definierbares Gebiet. Bei aller persönlichen Tragik verdienen sich die Gehenden zumindest wertschätzende Klarheit. Davon profitieren dann auch jene, die bleiben.

> **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.



► bis eine Klage ins Haus flattert.« Noch fataler sind jedoch die Irritationen, die Entlassungen bei der verbleibenden Belegschaft auslösen. Die Mitarbeiter beobachten sehr genau, wie sich das Management gegenüber den Gekündigten verhält. Diese sind nicht nur Kollegen, sondern oft langjährige Vertraute oder sogar Freunde.

Neue Arbeitsstrukturen stoßen zunächst auf Widerwillen, das Betriebsklima leidet, die Produktivität ebenso. Im schlimmsten Fall setzt eine Austrittswelle ein: Dem Unternehmen kommen mehr Mitarbeiter abhanden als geplant. »Die Art und Weise, wie Sie einen oder mehrere Mitarbeiter entlassen, hat einen großen Leuchtturmeffekt auf die



Bernd Fricke, Kienbaum: »Emotionen werden in der täglichen Führungsarbeit ausgeblendet.«

Foto: Kienbaum



des Management-Alltags sind, wird dieses Thema in der Aus- und Weiterbildung kaum angesprochen. »Bietet man Trennungsmanagement-Seminare unter diesem Titel an, meldet sich fast niemand. Es braucht ein anderes Mäntelchen«, sagt Mediator und Coach Harald Schmid. »Wenn ich zu Konfliktmoderationen gerufen werde, ist es meist nicht fünf vor zwölf, sondern viertel eins. Man hat jahrelang zugesehen und geht dann von einem Extrem ins andere. Die Chancen dazwischen lässt man liegen.«

In Unternehmen mit flachen Hierarchien tritt in diesen Momenten das versteckte Machtgefüge zutage: Das Management sitzt am längeren Ast und entscheidet letztlich, wer geht.

»Emotionen werden in der täglichen Führungsarbeit oftmals ausgeblendet und in einer Trennungssituation stehen sie – völlig unerwartet – im Vordergrund, weit über das eigentliche Trennungsgespräch hinaus«, erklärt Bernd Fricke, Principal Executive New-Placement bei Kienbaum Consultants. »Aus der Perspektive des betroffenen Mitarbeiters

“ Die Kollegen beobachten sehr genau, wie sich das Management gegenüber den Gekündigten verhält. ”

verbleibende Belegschaft. Durch die Unterstützung des scheidenden Mitarbeiters bei seiner Neuorientierung beweisen Unternehmen, dass sie ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden und niemanden einfach auf die Straße setzen«, bestätigt Inga Reintjes, Managing Consultant Operations bei der Personalberatung Rundstedt.

>> Exodus vermeiden <<

Ein solcher Exodus lässt sich durch faire und respektvolle Trennungsgespräche fast immer vermeiden. Doch während es für andere Aspekte der Leadership unzählige Coachings gibt, fühlen sich Personalverantwortliche in Trennungsprozessen ziemlich allein gelassen. Insbesondere wenn keine beruflichen Verfehlungen des Mitarbeiters vorliegen, sondern die Kündigung aus betriebswirtschaftlichen Gründen erfolgt oder eine große Zahl an langjährigen, verdienten Mitarbeitern trifft, ist die psychische Belastung erheblich. Viele Führungskräfte berichten von Schlaflosigkeit, Übelkeit oder Herzbeschwerden vor und manchmal noch lange Zeit nach Kündigungsgesprächen.

Obwohl Kündigungen keine singulären Ereignisse, sondern kontinuierlicher Teil

ist eine Kündigung eine Extremsituation. Damit die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags für ihn nicht einem Sprung ins kalte Wasser gleich kommt, gilt es elementare Fragen zu klären.«

Trennungsmanagement umfasst deshalb nicht nur das Trennungsgespräch, sondern eine angemessene Abfindung, eine New-Placement-Beratung und eine zeitnahe Einigung über das Ausscheiden. Arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Fragen, die Rückgabe des Firmenhandys oder Laptops sowie eine transparente Darlegung ausstehender Zahlungen stehen zunächst im Vordergrund, schließlich wird eine Kündigung zu Recht als existenzbedrohende Situation empfunden. Lösungsansätze für die weitere berufliche Zukunft, mögliche Perspektiven und ein Evaluieren der persönlichen Stärken rücken meist erst in den Fokus, wenn der erste Schock überwunden ist.

>> Hart, aber fair <<

Eine wertschätzende Vorgangsweise ist auch hinsichtlich des Employer Brandings zu empfehlen.

GLOSSAR

6 SCHRITTE

1. Entscheiden:

- Ausgangssituation analysieren
- Alternativen prüfen
- Entscheidung fixieren

2. Vorbereiten:

- Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen klären
- Umsetzungs- und Kommunikationsstrategie festlegen
- Betriebsrat informieren und Sozialplan vereinbaren

3. Gespräch führen:

- Kündigung aussprechen
- Lösung anbieten
- Nächste Schritte vereinbaren

4. Informieren:

- Info an Team/Unternehmen
- Neue Aufgabenverteilung klären
- Nachfolgeplanung thematisieren

5. Konkretisieren:

- Know-how-Transfer sichern
- Resturlaub klären
- Info über Entgeltansprüche

6. Stabilisieren:

- Neue Mitarbeiter eingliedern
- Neue Strukturen umsetzen

Quelle: HR-Web



«
Kommen und
Gehen – aber mit
Anstand.
»

Trennungs- und Rekrutierungsstrategie

64 %



47 %



21 %



20 %



AUF DIE FRAGE »Gibt es in Ihrem Unternehmen eine klar definierte Trennungs- und Rekrutierungsstrategie?« antworteten 64 % mit »Nein« – und das quer durch alle Branchen und Unternehmensgrößen. Konzerne und Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern präsentieren sich deutlich stärker positiv als die anderen.

Quelle: Studie »Trennungsmanagement 4.0«, Kienbaum 2016

- Es gibt keine klar definierte Trennungsstrategie
- Es gibt eine klar definierte Rekrutierungsstrategie
- Es gibt keine klar definierte Rekrutierungsstrategie
- Trennung und Rekrutierung werden als gleich wichtig angesehen.

“ *Ex-Mitarbeiter sind potenzielle Kunden, vielleicht Geschäftspartner, ganz sicher Meinungsbildner.* ”

► Ehemalige Mitarbeiter sind weiterhin potenzielle Kunden, vielleicht später Entscheidungsträger bei Geschäftspartnern, ganz sicher aber Meinungsbildner in der Öffentlichkeit. Berichte über unsensible oder unfaire Praktiken können ebenso wie negative Bewertungen auf diversen Plattformen das Image des Unternehmens gehörig trüben.

Laurenz Andrzejewski, Autor des bereits in der vierten Auflage vorliegenden Bestsel-



Rechtsanwältin Anna Mertinz: »Einmal ausgesprochen, kann die Kündigung nicht ohne Weiteres rückgängig gemacht werden.«

lers »Trennungs-Kultur und Mitarbeiterbindung«, resümiert: »In 25 Jahren Beratung bin ich zu der Überzeugung gelangt: Nur wenn Trennungen human und fair ablaufen, sind sie im betriebswirtschaftlichen Sinn ökonomisch. Unternehmer sollten sehr darauf bedacht sein, dass sie sich nicht durch Un-

bedachtheit gegenüber den Gehenden die Bleibenden und Leistungsträger vergraulen. Denn mit diesen müssen sie die Erfolge der Zukunft generieren.«

In der Kienbaum-Studie »Trennungsmanagement 4.0«, für die 450 Führungskräfte, Personalleiter und Geschäftsführer in Deutschland befragt wurden, stimmten acht von zehn Unternehmen der Aussage zu, dass professionelles Trennungsmanagement positiven Einfluss auf das Engagement und die Motivation der verbleibenden Mitarbeiter hat. Umso mehr überrascht es, dass 70 % der Studienteilnehmer angaben, ihr Unternehmen verfüge über keine Trennungskultur. Während eine Rekrutierungsstrategie in fast der Hälfte der Unternehmen klar definiert ist, kennen bezüglich Kündigungen nur 21 % der Befragten einheitliche Vorgaben und ein gemeinsames Werteverständnis.

Sogenannte »Soft Facts« wie Wertschätzung, klare Kommunikation, Ehrlichkeit und Offenheit stehen in der Liste der wichtigsten Faktoren ganz oben, auch »ein gut geführtes Trennungsgespräch« wurde häufig genannt.

Interessantes Detail: Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und faire vertragliche Regelungen, die in der Praxis meist im Mittelpunkt stehen, landeten in der Befragung durchwegs außerhalb der Top 10. Ein klares Indiz, dass es bei Kündigungen um weit mehr als um Fristen oder Geld geht.

Eine Trennung ist ein schmerzhafter Schnitt, der aber rascher verheilt, wenn er ohne Umschweife und konsequent erfolgt. Beide Seiten sollten sich danach noch in die Augen sehen können. ■



(+) PLUS: Wird Personalabbau das zentrale Thema der nächsten Jahre?

Harald Schmid: Personalisten sind im Moment froh, dass sie nach der Wirtschaftskrise einmal durchatmen können. Aber die Digitalisierung wird mit Sicherheit Auswirkungen auf die Personalstrukturen in den Unternehmen haben. Was ich jetzt schon zunehmend erlebe: Die Umstellungen sind für die Mitarbeiter 50+ eine echte Herausforderung. Ich habe die Befürchtung, dass sich die Unternehmen vermehrt von dieser Gruppe trennen werden.

(+) PLUS: Damit trifft es besonders loyale Mitarbeiter. Macht das Trennungen umso schwerer?

Schmid: Je näher die Beziehung zum Mitarbeiter ist, desto schwieriger ist die Trennung. Bei langjährigen Mitarbeitern ist das für die Führungskraft sehr belastend. Oftmals gibt es aber schon im Vorfeld Versäumnisse: Probleme werden nie offen angesprochen, es gibt kein konstruktives Feedback. Ich war als Berater schon mit Kündigungen konfrontiert, wo der betreffende Mitarbeiter noch drei Monate zuvor einen Bonus bekommen hat. Da kann etwas nicht stimmen.

(+) PLUS: Mangelt es an klaren Zielvorgaben?

Schmid: Bei quantifizierbaren Größen, etwa Umsatz oder Stückzahlen, kann man die Leistung leicht messen. Qualitative Kriterien wie Engagement, Innovationsfähigkeit oder Verantwortung obliegen aber unterschiedlichen Wahrneh-



»Die Königsdisziplin der Personalarbeit«

Mit der Digitalisierung kommen erhebliche personelle Umstrukturierungen auf die Unternehmen zu, ist Führungskräfte-Coach Harald Schmid überzeugt. Auf Konflikte und Kündigungen sind nur wenige Führungskräfte vorbereitet.

ZUR PERSON

> Harald Schmid hat langjährige Erfahrung als Personalmanager und bietet Beratung und Begleitung in schwierigen Führungssituationen und im Outplacement.

www.klaglos.at

mungen. Das macht es auch so schwierig. Was häufig passiert: Eine Führungskraft, die jahrelang auf Missstände nicht reagiert hat, verlässt das Unternehmen; die neue Führungskraft erkennt meist sehr schnell, was hier nicht funktioniert. Wechsel im Management sind oft der Anlass für Freisetzungen.

(+) PLUS: Ist Kündigen Chefsache?

Schmid: Auf jeden Fall. Eine Trennung ist völlig legitim und passiert ja tagtäglich. Es kommt aber darauf an, wie man auseinander geht. Wenn es davor keine offenen Gespräche gab, bleibt nach der Trennung meist ein Scherbenhaufen zurück.

(+) PLUS: Wie geht man mit Emotionen um – den eigenen und jenen des Mitarbeiters?

Schmid: Im Kündigungsgespräch sollte man die eigenen Emotionen vollkommen im Griff haben. Das wirkt vielleicht auf manche kalt und hartherzig. Aber ein Notfallsanitäter, der zu einem Unfall kommt, muss auch professionell die nötigen Maßnahmen setzen. Die Botschaft muss kurz und klar kommen, es ist entschieden. Manchmal versu-

chen Mitarbeiter zu verhandeln. Weist die Führungskraft das nicht eindeutig zurück, geht der Mitarbeiter mit einer Resthoffnung hinaus, die es nicht gibt. Auch Tränen muss man aushalten können – in diesem Moment wird kein Trost möglich sein.

(+) PLUS: Ist Delegieren eine Lösung, wenn man sich der Situation nicht gewachsen fühlt?

Schmid: Kündigungen sind die Königsdisziplin der Personalarbeit. Sie zu delegieren, würde ich nicht empfehlen. In Trennungssituationen geht es um zwei Personengruppen – die Gekündigten und die Mitarbeiter, die im Unternehmen bleiben.

(+) PLUS: Kommt die Trennungskultur in Unternehmen zu kurz?

Schmid: Die Firmen investieren viel Geld ins Recruiting, Marketing und Employer Branding, um ihre Attraktivität zu heben. Dabei übersehen sie, dass ihre Konflikt- und Trennungskultur viel mehr bewirkt, wie das Unternehmen von außen wahrgenommen wird. Früher hat man negative Erlebnisse nur im Freundeskreis erzählt. In Zeiten von Social Media setzt ein Posting gleich eine Welle in Gang.

(+) PLUS: Wie können die verbleibenden Mitarbeiter gehalten werden?

Schmid: Der Umbruch im Team endet

»Wenn es davor keine offenen Gespräche gab, bleibt nach der Trennung meist ein Scherbenhaufen zurück.«

Die Verbleibenden schauen sehr genau hin. Wenn die Führungskraft das Gespräch nicht selbst führt, beschädigt sie sich massiv in ihrer Rolle. Sie kann sich Unterstützung holen und das Gespräch zu zweit führen, aber der Mitarbeiter sollte die Botschaft grundsätzlich von seinem Vorgesetzten bekommen.

Umgelegt auf eine private Beziehung wäre das so, als würde man das Trennungsgespräch mit dem Partner an den besten Freund delegieren.

nicht mit der Kündigung. Mit der übrigen Mannschaft geht der Change-Prozess dann erst los. Die Abteilung muss neu strukturiert werden, neue Leute kommen dazu – wenn Führungskräfte in dieser Phase nicht präsent sind und offen kommunizieren, kann es passieren, dass auch andere Mitarbeiter gehen. Wir gehen einer Zeit vieler Umbrüche entgegen, Strukturen und Arbeitsprozesse verändern sich. Das wird zwangsläufig zu Konflikten führen, denen sich Führungskräfte stellen müssen. ■

PERSONALARBEIT MIT WEITBLICK

Modernes HR-Management geht weit über Personaladministration hinaus und könnte eine Schlüsselrolle in der strategischen Planung der Unternehmen einnehmen.



18

> Neue Mitarbeiter auswählen, Talente entdecken und ausbilden, den Zusammenhalt fördern – Human Resources Management ist mehr als die monatliche Gehaltsabrechnung. Dennoch haben Personalisten in ihrer täglichen Arbeit weniger direkt mit Menschen zu tun als mit Zahlen. Im Schnitt entfallen 39 % der Ressourcen der Personalabteilung auf administrative Tätigkeiten. Digitale Lösungen

können diesen Anteil auf 15 bis 25 % reduzieren. Die gewonnene Zeit kann für strategische Aufgaben, etwa Talent Management, genutzt werden. Lohn- und Gehaltsverrechnung, Arbeitszeiterfassung, Reisekostenabrechnung und Personalverwaltung zählen bereits zum Pflichtprogramm eines digitalen HR-Systems. Die Kür erfolgt durch Module, die langfristige strategische Planung ermöglichen. Idealerweise umfasst ein Software-

Paket alle Unternehmensbereiche und optimiert sämtliche Personalverwaltungs- und Recruitingprozesse.

>> Wandel mitgestalten <<

Mitarbeiter gelten seit langem als wichtigstes »Kapital« eines Unternehmens. Oftmals als Lippenbekenntnis gebraucht, könnte HR-Management künftig tatsächlich eine Schlüsselrolle für den nachhaltigen

Foto: thinkstock

Erfolg eines Unternehmens zukommen. Diversität in der Belegschaft und Partizipation der Mitarbeiter werden zunehmend als Motor für Innovation betrachtet. Die Förderung von Kreativität, Interaktion und Gesundheit gewinnt an Bedeutsamkeit. Zeitgemäße Personalarbeit stellt Menschen und Organisation in den Mittelpunkt und schafft den Rahmen für die notwendige Kulturveränderung: Möglichkeiten zur Beteiligung von Mitarbeitern, konstruktives Feedback, transparente Entscheidungsprozesse und hierarchiebefreite Kommunikation.

Um diesen Wandel mitzugestalten, muss sich HR-Management jedoch von reiner Verwaltungstätigkeit zur strategischen Beratungs- und Planungsinstanz für den Vorstand mausern. Nur Unternehmen, die vorausschauend das Potenzial ihrer Mitarbeiter erkennen, fördern und ausschöpfen, werden im Wettbewerb erfolgreich agieren können.

>> **Persönlichkeitengesucht** <<

In der Unternehmensleitung werden künftig Führungspersönlichkeiten gebraucht, die in der Lage sind, komplexe Szenarien zu bewerten und weitreichende Ent-

“

Den Rahmen für die Kulturveränderung schaffen.

”

scheidungen zu treffen. Statt möglichst breite Erfahrungen zu sammeln, reifen Nachwuchskräfte immer häufiger in eng definierten Bereichen heran – zum Beispiel im Finanzbereich vom Buchhalter zum CFO. Diese spezialisierten Experten sind in ihrem Fachgebiet zwar höchst kompetent, für den Chefsessel fehlt ihnen aber der Überblick und die Erfahrung aus anderen Unternehmensbereichen.

Zudem fällt die Nachfolgeplanung meist sehr kurzfristig aus: Geplant wird nur der nächste Schritt, wenn eine vakante Position im Unternehmen besetzt werden muss – ohne Talente systematisch zu screenen und vorzubereiten. Durchs Talente-Netz schlüpfen auch die »stillen« Guten: besonders loyale Mitarbeiter, die ohne lautes Getöse und weitgehend unbeachtet ihre Aufgaben exzellent erledigen, über ihren Bereich hinaus mitdenken und Verantwortung tragen. Wenn sie entscheiden, den nächsten Schritt in einem anderen Unternehmen zu machen, gehen wertvolle Leistungsträger verloren. ■

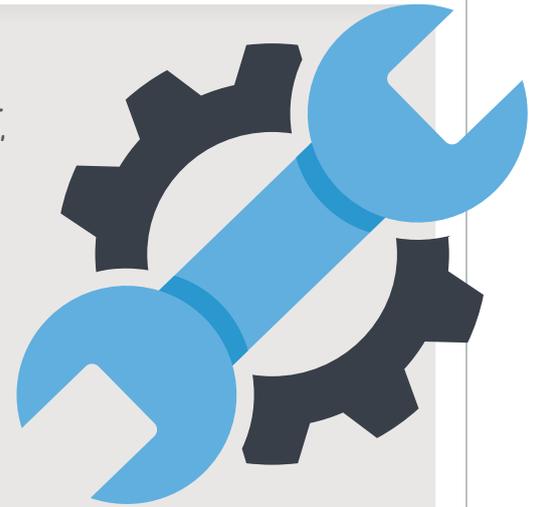
GLOSSAR

FÜNF SOFTWARE-TOOLS, DIE JEDES MODERNE UNTERNEHMEN HABEN SOLLTE

1. Recruiting: Professionelles Bewerbermanagement sollte in allen Unternehmen, unabhängig von der Größe, längst Standard sein. Dennoch berichten noch immer viele Jobsuchende, keine Antwort auf ihre Bewerbungsschreiben zu erhalten. E-Recruiting-Software deckt den gesamten Ablauf von der Erstellung und Publikation einer Stellenausschreibung über die Bearbeitung der Bewerbungen bis zum Onboarding ab. Meist ist auch ein Talent-Relationship-Management-Tool (TRM) enthalten. Einige Softwares verfügen über ein Active-Sourcing-Tool, das alle auf Xing oder LinkedIn registrierten Profile oder den firmeneigenen Talentepool scannt und mit den Stellenanforderungen abgleicht.

2. Feedback: Zielvorgaben, die mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und erfolgsorientierter Vergütung gekoppelt sind, werden auf lange Sicht nicht mehr funktionieren. Für die jüngere Generation ist Geld kein ausreichender Anreiz, schon gar nicht als langfristige Motivation. Gefordert sind deshalb individuelle Zielvereinbarungen, bei denen Mitarbeiter ihre persönlichen Pläne und Ideen einbringen können. Tools mit 360°-Feedback sind bereits in viele Talent-Management-Systeme integriert und sollten auch genützt werden, um Nachwuchskräfte und Leistungsträger an Bord zu halten.

3. E-Learning: Lebenslanges Lernen ist im digitalen Zeitalter Pflicht. Arbeitgeber sollten in Hinblick darauf, kontinuierlich Wissen in kleinen Dosen zur Verfügung stellen. Über E-Learning-Tools kann entweder für jeden Mitarbeiter ein individuelles Lernpaket geschnürt werden oder sie wählen im System aus einer breiten Palette von Weiterbildungsangeboten. Wirkungsvoller als klassische Seminare sind oft videobasierte Lösungen. Kollaborative Tools wie Wikis, Chats oder Foren hal-



ten den Wissensaustausch unter den Kollegen im Fluss. Über die Analysefunktion lässt sich auch der Lernfortschritt der Mitarbeiter überprüfen.

4. Skill Management: Nur wenn Talente zur richtigen Zeit in der richtigen Funktion eingesetzt werden, kann das Unternehmen profitieren. Spezielle Tools zeigen Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeiter sowie passende Positionen und Entwicklungsmöglichkeiten auf. Bei Vakanzen können zunächst intern bestimmte Schlüsselqualifikationen gesucht werden. Im Sinne einer nachhaltigen Nachfolgeplanung bietet sich eine gezielte Förderung vielversprechender Persönlichkeiten für Fach- oder Führungspositionen an.

5. Personalplanung: Schlüsselstellen sollten in Unternehmen niemals unbesetzt bleiben. Leerläufe oder Vakanzen schlagen sich in der Performance nieder. Die Personalabteilung muss diese kritischen Positionen, vor allem hinsichtlich bevorstehender Pensionierungen, im Auge behalten. Entsprechende Tools ermöglichen Personalverantwortlichen sogar einen Blick in die Zukunft, indem sie voraussichtliche Veränderungen an einer Position innerhalb einer festgelegten Zeitspanne antizipieren. Erscheint die Wechselwahrscheinlichkeit hoch, kann in einem Feedback-Gespräch geklärt werden, ob unterschiedliche Erwartungshaltungen oder andere Differenzen bestehen. So können drohende Lücken in der Personaldecke gestopft werden, bevor sie entstehen.

»
MAN
MUSS SICH
GANZ
DARAUF
EINLASSEN«

VON ANGELA HEISSENBERGER

Foto:
Africa
Amni/Alama

Mit 40 brach Christine Wallner aus ihrer Ehe aus und begann ein Medizinstudium. Mit 60 verkaufte sie Hab und Gut und gründete in Tansania das Hilfsprojekt »Africa Amini Alama«. Über den Mut zum Neubeginn, ihr Leben als Eremit und was Europa von Afrika lernen kann, erzählt sie im Report(+)-PLUS-Interview.



(+) PLUS: In Ihrem »früheren« Leben waren Sie Ehefrau, Mutter und Society-Lady. Mit welchen Gefühlen blicken Sie auf diese Zeit zurück?

Christine Wallner: Das ist alles ein Teil von mir. Damals waren die Kinder mein Lichtblick. Meine Mutter hatte meinen Ex-Mann als einzigen möglichen Schwiegersohn zugelassen und ich wollte von daheim weg, also bin ich diese Ehe eingegangen. Er war ein guter Mensch und Liebe war für mich ohnehin eher nebensächlich. Ich war immer sehr krank. Dann bekam er diesen Managementjob und verdiente plötzlich viel Geld, aber das Geld hat mein Leben nur äußerlich verändert. Innerlich hat es nicht mein Herz erfreut.

(+) PLUS: Sie sind Juristin und haben dann mit 38 Jahren noch das Medizinstudium begonnen. Warum dieser späte Entschluss?

Wallner: Ich hatte das Studium heimlich begonnen, weil ich nicht sicher war, ob ich es durchstehe. Dreimal pro Woche arbeitete ich in der Rechtsberatung, sonst war ich nur bei den Kindern zu Hause. Jus hatte ich meinem Vater zuliebe studiert, aber eigentlich war die Medizin schon immer meins. Ich habe das auch durchgezogen und hatte dann eine eigene Praxis, bis es mir ein bisschen zu langweilig wurde. Mir waren schnell Dinge zu eng.

(+) PLUS: Mit 60 wagten Sie den Aufbruch in ein völlig neues Leben. Woher kommt Ihre besondere Affinität zu Afrika?

Wallner: Ich wollte schon mit neun Jahren nach Afrika, das war immer mein Traum. Ich war dann auf Urlaub dort, aber irgendwie vergisst man später, was tief in einem drinnen steckt. Ich hatte erreicht, was ich wollte, und als Ärztin und Therapeutin konnte ich auch vielen helfen: Was sich im Unbewussten abspielt

und Menschen zum nächsten Schritt führen, um ihnen dadurch Veränderung und Selbsteilung zu ermöglichen, das hat mich immer interessiert. Keiner kann jemanden von außen heilen. Man muss die Seele berühren.

(+) PLUS: Ist Ihnen das durch Ihre eigene Autoimmunerkrankung bewusst geworden?

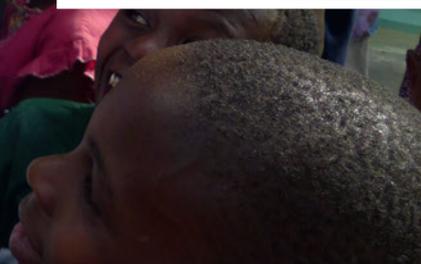
Wallner: Ich kenne die Patienten- und die Arztseite und weiß, wo die Schulmedizin an ihre Grenzen stößt. Hautkrankheiten kommen ja immer von der Seele. Indem man anderen hilft, kann man sich selbst aus der Misere ziehen. Ich war seit meinem 27. Lebensjahr in Sozialprojekten aktiv. Das eigene Leid vergisst man, wenn man sich auf andere Menschen einlässt.

(+) PLUS: Diese Möglichkeit und den Mut, alles hinter sich zu lassen, haben viele Menschen nicht. Sehen Sie sich als privilegiert?

Wallner: Ich hatte die Geldmittel, deshalb fiel mir die Entscheidung leicht. An einem Wochenende verkaufte ich die Villa, zahlte meinen Kindern ihr vorzeitiges Erbe aus und war frei. Ich komme aus einer bescheidenen Familie. Mir ging als Kind nichts ab, aber zum Beispiel ein Kleid in einem Geschäft zu kaufen, das war damals undenkbar. Geld war mir vorher wie nachher nicht wichtig. Für mich ist das innere Wachstum wesentlich. Mit 19 habe ich Viktor Frankl und seine Thesen zum Sinn des Lebens geradezu inhaliert. Ich habe auch die Logotherapie- und viele weitere Ausbildungen absolviert. Aus diesem Topf nehme ich heute, was mir passend erscheint.

(+) PLUS: Wollten Sie dort in erster Linie als Ärztin arbeiten?

Wallner: Helfen wollte ich. Es gab in der Region seit 80 Jahren keine Krankenstation mehr, also habe ich eine gebaut. Daraus wurde im Laufe der Zeit ein »Development«. Ich bin jetzt zehn Jahre dort und ►



► in dieser Zeit hat sich viel verändert. Ich mag es, Leute zu unterstützen, bis sie selbst richtig fest im Leben stehen. Nichts anderes mache ich dort.

Gesundheit und Bildung sind die Basis. Das Schulwesen in Tansania ist noch sehr desolat, die Kinder werden oft geschlagen. Das habe ich sofort abgeschafft. Außerdem gibt es jetzt einen Kindergarten, wo Kinder eine angenehme Atmosphäre erleben und den sozialen Stress, der in vielen Familien herrscht, ein bisschen hinter sich lassen können. Im Waisenhaus geben wir Kindern mit ganz schrecklichen Schicksalen Zuwendung und ein Zuhause. Meine Tochter hat ein Healing Center aufgebaut. Wir beschäftigen sieben Ärzte, die das Krankenhaus tragen. Ich selbst behandle inzwischen nicht mehr.

(+) PLUS: Sind diese Projekte noch völlig auf Unterstützung angewiesen?

Wallner: Die ersten drei Jahre habe ich alle Kosten selbst getragen. Bald habe ich aber gesehen: Das wird ein Desaster. Ohne Sponsoren wäre es nicht möglich. So ein Spital benötigt ja enorme Ressourcen. Neben den Einrichtungen für Bedürftige vermieten wir

“

Unbedingt noch schnell das oder jenes zu machen: Solche Gedanken sind in Afrika völlig schräg. Für Europäer ist das eine besondere Erfahrung. »Morgen« ist ein unbestimmter Begriff, das kann auch erst in drei oder vier Tagen sein.

”

jetzt authentische Lodges an Gäste, die Einnahmen fließen direkt in die Projekte. Die Massai fühlen sich als stolze Gastgeber und haben gleichzeitig eine neue Aufgabe.

(+) PLUS: Ist Afrika für Sie Heimat geworden?

Wallner: Ich liebe es auch, für ein paar Wochen in Österreich zu sein. Aber man kann nicht halb schwanger sein: Man muss sich ganz darauf einlassen. Meine Tochter und ich wollen den Menschen aber möglichst viel Verantwortung geben. Es tut ihnen gut,

wenn ich nicht immer da bin und sie selbstständig arbeiten müssen. Sie sehen dann, es liegt in ihrer Hand. Mein afrikanischer Mann, in den ich mich nach 20 Jahren als Single plötzlich verliebt hatte, half mir, in die Kultur einzutauchen. Vielleicht habe ich ihm aber zu wenig gezeigt, was ich an ihm schätze. Jedenfalls hat sich dieser einfache Mann zu einem dummen Wichtigmacher verändert. Das wollte ich nicht mehr.

(+) PLUS: Die Gesellschaft ist in den meisten afrikanischen Ländern von Män-



ZUR PERSON

> Christine Wallner, 73, studierte Jus, zog zwei Kinder groß und begann nach der Trennung von ihrem Mann, Casinos Austria-General Leo Wallner, mit 38 Jahren das Medizinstudium. Sie betrieb mehrere Jahre eine eigene Praxis und investierte 2009 ihr gesamtes Vermögen in die Gründung der Hilfsorganisation »Africa Amini Alama« (»Afrika, ich glaube an dich«). Beginnend mit einer kleinen Krankenstation in Momella, einem kleinen Dorf am Rande des Arusha Nationalparks in Tansania, entstanden im Laufe der Jahre viele weitere Projekte, die Christine Wallner gemeinsam mit ihrer Tochter Cornelia Wallner-Frisee, ebenfalls Ärztin, leitet und begleitet. Das Africa Amini Health Center umfasst inzwischen einen Operationsaal, eine Zahnarztpraxis, eine Augenklinik, eine Geburtstation und ein Labor. In drei englischsprachigen Grundschulen, einer Secondary School, einer Berufsschule und einem Waisenhaus bekommen Kinder und Jugendliche die Chance auf Bildung und eine bessere Zukunft. Eine Kleider- und Schmuckwerkstätte und das nachhaltige Tourismusprojekt Africa Amini Life bieten der Bevölkerung eine Lebensgrundlage. Ihre Biografie »Mama Alama – Die weiße Heilerin« erschien 2014 im Orell Füssli Verlag.

INFO: www.africaaminialama.com

23

nern dominiert. Gelingt es Ihnen – in Ihrer Sonderstellung als weiße Ärztin – die Situation der Frauen zu verbessern?

Wallner: Als afrikanische Frau geboren zu werden, ist eine schlimme Strafe. Ich werde dort nicht als weibliches Wesen wahrgenommen. Ich lerne nicht Kisuaheli und pflege auch keine Freundschaften. Eigentlich lebe ich wie ein Eremit. Wir fördern Mädchen und Buben gleichermaßen – genau halbe-halbe. Nur alte Männer unterstütze ich nicht, die sind in ihrer Borniertheit so festgefahren. Da kann man bei den Jüngeren viel mehr erreichen. Zum Beispiel gibt es ein Schmuckprojekt, von dem zwei ganze Dörfer leben. Plötzlich bringen die Frauen das Geld heim und werden viel mehr geachtet. Der Massai-Mann bewacht in der Regel die Kühe. Das ist kein Fulltime-Job und nicht sehr zukunftsträchtig, denn es gibt kaum noch Löwen. Die ganze übrige Arbeit machen die Frauen: Kinder kriegen, Wasser tragen, Holz holen, Essen kochen. Wenn die Männer es wollen, bieten wir auch ihnen eine Perspektive.

(+) PLUS: Ist Genitalverstümmelung in Tansania ein Thema?

Wallner: Das ist zwar verboten, aber im Landesinneren schon noch verbreitet. Wir sehen in der Krankenstation die Folgen, etwa bei sehr schweren Geburten, weil die Frauen stark vernarbt sind. Dann gehen wir in diese Dörfer und klären darüber auf, dass Genitalverstümmelung zum Tod führen kann. Wir bieten auch Schulplätze nur für unbeschnittene Mädchen an – in Wirklichkeit schauen wir nie nach, aber die Botschaft kommt schon an.

(+) PLUS: Die Probleme Afrika sind seit Jahrzehnten nahezu unverändert. Haben Sie manchmal das Gefühl, gegen Windmühlen anzukämpfen?

Wallner: Ich denke schon, dass sich etwas ändert. Mit viel Geld ein Projekt hinstellen und nach fünf Jahren verlangen, dass die Menschen es selbst führen – das geht so nicht. Afrikaner sind viel herzensoffener, wir dagegen laufen mehr auf der Verstandesebene. Das sind völlig unterschiedliche Herangehensweisen. Sie denken nicht ständig ans Arbeiten und Geldverdienen und das hat schon was. Natürlich zerplatzen wir auch hie und da vor Ärger, wenn irgendet-

was nicht funktioniert. Die Afrikaner stehen dann da und schauen uns verwundert an, ahnen aber, dass sie jetzt vielleicht doch etwas tun sollten. Das ist mir nach so vielen Jahren noch immer unbegreiflich: Ich komme zu einem Autounfall, der Verletzte liegt im Graben, 20 Leute stehen herum, aber niemand leistet Erste Hilfe.

(+) PLUS: Was kann Europa von Afrika lernen?

Wallner: Diese endlose Geduld. Ich sehe das Projekt als »Come together«, jeder sollte etwas mitnehmen. Unsere Gäste können helfen oder Wissen einbringen und tauchen dabei sehr in das afrikanische Leben ein.

Meine Lieblingsbeschäftigung ist jetzt manchmal, einfach dazusitzen und die Natur und den Wind zu spüren. Unbedingt schnell noch das oder jenes zu machen: Solche Gedankengänge sind dort völlig schräg. Für uns ist das eine besondere Erfahrung. Afrikaner leben im Jetzt. »Morgen« ist ein unbestimmter Begriff, das kann erst in drei oder vier Tagen sein – wenn es für ihn vom Gefühl her passt. Wenn man in diesen Modus kommt, profitiert man auch. ■

»Wie kann Österreich mehr Informatikabsolventen ausbilden?«

Fabasoft
TECHSALON
WIEN

24

Der IT-Wirtschaft fehlen tausende Fachkräfte. Wie kann Österreich mehr InformatikabsolventInnen ausbilden und auch verstärkt auf die Begabten unseres Landes eingehen? Wie kann die Informatik-Ausbildung verbessert – und wie können mehr Mädchen angesprochen werden?

> Die Informationstechnologie krepelt derzeit Unternehmen, Geschäftsmodelle und die ganze Branche um. Trotzdem fehlen offiziellen Stellen zufolge mehr als 5.000 Fachkräfte für die wichtigen IT-Jobs. Österreich steht damit nicht alleine da. Bis 2020 wird laut EU-Kommission europaweit mit einer Lücke von bis zu einer Million IT-Arbeitskräften gerechnet. Hierzulande sind dem AMS zufolge die offenen Stellen in der IT in den vergangenen drei Jahren um das Doppelte gestiegen. Die Dunkelziffer dürfte noch höher liegen. Einer Schätzung der Wirtschaftskammer zufolge fehlen der Gesamtwirtschaft derzeit sogar über 10.000 qualifizierte IT-Fachkräfte, Tendenz steigend. Vom IT-Fachkräftemangel sind längst nicht nur die IT-Dienstleister und Softwarehäuser betroffen, sondern Unternehmen jeder Art. ▶

Am Podium:

01 Claudia Resch ist Geschäftsführerin des Österreichischen Zentrums für Begabtenförderung und Begabungsforschung (ÖZBF).

02 Wolfgang Pree ist Informatiker und Professor an der Universität Salzburg, Lehrstuhl für Software Engineering und Initiator des Projekts Go4IT.





25



03 Fabasoft-Gründer und -Vorstand, Gastgeber Leopold Bauernfeind begrüßte die Gäste.

04 Moderator Martin Szelgrad, Report Verlag, stellte Ergebnisse aus Studien zum Arbeits- und Bildungsmarkt in der Informatik vor.

05 Das Bildungsthema bot wie erwartet Raum für verschiedene Positionen und Meinungen auch im Fachpublikum.

06 Masterminds und Techsalon-Team Dietmar Trummer, Isabel Stingl und Agnes Reinthaler.

FACTS

> **Ergebnisbericht zur Studienpopulation an vier österreichischen Universitäten im Bereich Informatik – 2006 bis 2016**

Mag. Dr. Harald Lothaller, Feb. 2018

Studierende (TU Wien, TU Graz, Uni Wien und Uni Linz) sind vorwiegend

- männlich (zu 80 % im 1. Semester, zu 85 % bei einem Abschluss)
- österreichische Staatsbürger
- haben davor mehrheitlich eine technisch ausgerichtete BHS oder eine AHS besucht
- studieren in ihrem Heimatbundesland

Die Homogenität nimmt fortlaufend über alle Semester zu. Wer nicht in dieses Schema passt, bricht das Studium statistisch gesehen eher ab.

> **IKT-Statusreport Informatikstudien in Österreich**

Kärntner Institut für Höhere Studien (KIHS), Jän. 2018, ao. Univ.-Prof. Dr. Norbert Wohlgemuth, Tina Ebner, MSc

- Seit nur noch gesicherte und finanzierte Studienplätze zur Verfügung gestellt werden können, ist die Zahl der StudienanfängerInnen um 19,6 % auf 1.791 gefallen.
- Dropout-Quoten in der Informatik in Universitäten: 53,6 % bei Bachelor- und 53,3 % bei Masterstudien 2015/16. Seit dem Studienjahr 2013/14 sind die Abbrecherquoten beim Bachelor- um 10,1 %, beim Masterstudium um 7,7 % gestiegen
- Ausbildungskosten von Masterstudierenden vs. Kosten des Wertschöpfungsverlustes, die aus einem leerstehenden Arbeitsplatz entstehen: 13.812 vs. 160.000 Euro jährlich

► Untersuchungen zum Bildungssektor in der Informatik bei Fachhochschulen und Universitäten kommen zu dem Schluss, dass es im Alpenland gegenwärtig genügend Studienplätze für Informatik gäbe. Aller-



dings schrecken Zugangsbeschränkungen ab, zudem sind die Studien auf die großen Standorte Wien, Graz und Linz konzentriert. Ein weiteres, drängendes Problem: Viele StudentInnen brechen ihr Studium vorzeitig ab. Andere wieder gelangen durch frühe Zusagen und Verbindungen zu Unternehmen de facto nie in den freien Arbeitsmarkt.

Während HTL-Absolventen statistisch gesehen etwas bessere Voraussetzungen für den Abschluss eines technischen Studiums mitbringen, sehen viele Handlungsbedarf bei den AHS. Unterm Strich herrscht in Österreich aber generell zu wenig Interesse am Informatik-Studium, um genügend vollausgebildete Informatiker für die Wirtschaft zu bekommen.

Mit welchen Maßnahmen kann nun das Interesse für Informatik bereits in den Schulen geweckt werden? Diese und weitere Fragen waren die Diskussionsthemen eines Fabasoft TechSalons am 20. Juni in Wien.

Leo Bauerfeind, Gründer und Vorstand Fabasoft, begrüßte das Fachpublikum, das angeregt mit Claudia Resch, Geschäftsführerin des Österreichischen Zentrums für Begabtenförderung und Begabungsforschung (ÖZBF), Prof. Wolfgang Pree, Universität Salzburg, und Martin Szelgrad, Report Verlag, diskutierte.

(+) PLUS: Wie kann Österreich mehr Informatikstudenten ausbilden?

Wolfgang Pree, Universität Salzburg: Wir beobachten eine Schiefelage zwischen Wien und den Bundesländern. Viele gehen in die

Hauptstadt, um dort zu studieren – umgekehrt passiert das kaum. In Salzburg können wir uns nicht beschweren, wir hatten in den vergangenen Jahren zwar Steigerungen bei den Anfängerzahlen, der Fachbereich Informatik ist bei uns mit sieben Lehrstühlen und rund 100 StudienanfängerInnen pro Jahr im Vergleich relativ klein. Die hohen Dropout-Raten von bis zu 60 % kann ich bestätigen – die Leute sind allerdings bereits nach zwei Semestern weg. Wir haben hier natürlich auch nachgefragt: Viele hören mit dem Studium auf, weil sie sich eigentlich etwas ganz anderes erwartet hatten. Die guten Jobaussichten und auch ein gutes Betreuungsverhältnis alleine motivieren auf Dauer nicht. Auch das war für uns ein Faktor, bereits früher in der Schule anzusetzen.

Die Universität Salzburg hat im Studienjahr 2017/2018 ein Pilotprojekt mit den fünften Klassen des Akademischen Gymnasiums Salzburg begonnen. Bei »Go4IT« werden Uni-Lehrveranstaltungen wie etwa Einführung in die Programmierung und Orientierung Informatik angeboten, die später für ein Studium angerechnet werden können.

(+) PLUS: Was ist das Besondere an diesem Programm? Und wie wird es von den SchülerInnen angenommen?

Wolfgang Pree: Prinzipiell konnten Schüler auch bisher schon Lehrveranstaltungen an den Hochschulen und Universitäten besuchen. Wir bieten die Lehrveranstaltungen aber so an, dass sie sich zeitlich nicht mit dem



02

01 PodiumsdiskutantIn Claudia Resch empfiehlt Mentoring-Programme für Mädchen, um die Rollenbilder in der Berufswahl zu durchbrechen.

02 Im Publikum waren VertreterInnen von Kapsch, IBM, Ferdinand Porsche FernFH, Jobsywe und viele andere.

Schulunterricht überschneiden. Dabei strecken wir eine Uni-Lehrveranstaltung von einem Semester auf ein Jahr und halten diese dann geblockt an zwölf bis dreizehn Samstagen ab. Natürlich bedeutet das für Schüler einen Extraaufwand, das große Interesse hat uns aber überrascht. Rund ein Viertel der Schüler der fünften Klassen hat teilgenommen – insgesamt 18, davon acht Mädchen. Jetzt, am Ende des Jahres, sind nicht 60 % wieder weg, sondern nur drei Personen. Sie haben erkannt, dass sie den Karriereweg Informatik doch nicht einschlagen wollen. So etwas bereits in der Schule zu erkennen, ist, denke ich, sehr wertvoll. Man erspart sich wenigstens ein Jahr, das umsonst im Studium verbracht werden würde. Nächstes Studienjahr rollen wir das Go4IT-Projekt auf weitere Schulen in Salzburg aus und hoffen auch auf eine bundesweite Resonanz in Zukunft. Das Interesse ist auch in anderen Schule groß.

(+) PLUS: Wo und wie sollte man prinzipiell bei einer zusätzlichen Unterstützung von Schülerinnen und Schülern ansetzen? Wie ist hier der Ansatz in der Begabtenförderung, Frau Resch?

Claudia Resch, ÖZBF: Wir beginnen mit unserer Arbeit noch früher. Wichtig bei der

Förderung von Begabungen sind alle Bildungsinstitutionen: Elternhaus, Kindergarten, bis hin zu den Universitäten. Dort sollte es – wie wir finden – ebenfalls eine Exzellenzförderung von Studierenden geben.

Jungen Menschen ein förderndes Umfeld zu bieten, sollte sich durch die ganze Gesellschaft ziehen. Auch die Arbeitswelt sollte ihre besten Arbeitskräfte ein Leben lang unterstützen.

Um eine Begabung zu entwickeln, braucht es nicht nur Intelligenz, sondern Motivation, Anstrengungsbereitschaft und Selbstvertrauen. Man muss mit Prüfungssituationen umgehen können und man braucht vor allem ein förderliches Lernumfeld. Angesichts der vielen Faktoren, bei denen man ansetzen kann, spricht man deshalb nicht wie früher von nur zwei bis drei Prozent, sondern von 15 bis 20 %, die das Potenzial zu sehr hohen Leistungen haben. Es geht also nicht um ein paar Sheldon Coopers aus »The Big Bang Theory«, sondern um 200.000 SchülerInnen in Österreich.

Während es im Sport und in der Musik schon viele Programme sowohl für Breiten- als auch Spitzenförderung in Österreich gibt, sehen wir noch zu wenig Aktivitäten in anderen Bereichen. Bei den MINT-Fächern (Anm. Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) tut sich schon etwas, aber es ist immer noch zu wenig, wie man sieht. Uns ist wichtig, dass Begabungen und Begabtenförderung generell mehr Wertschätzung erfahren. Wir betonen dabei, dass man fördern, aber nicht überfordern darf. Es gilt, Interesse zu wecken und zu unterstützen.

(+) PLUS: Wäre das Modell der Gesamtschule hilfreich, um auch eine zu frühe Auslese und Laufbahntscheidung zu verhindern? 12- bis 13-Jährige haben oft keine Vorstellung ihrer beruflichen Möglichkeiten.

Claudia Resch: Einige Aspekte: Das Thema Gesamtschule ist eine hochideologische Debatte, in der scheinbar jeder genau die Studien zitiert, die ihm für seine Argumentation am besten passen.

Es stimmt, die soziale Herkunft bestimmt die Bildungslaufbahn stark. Das beginnt aber viel früher als in der Schule, nämlich schon im Elternhaus. D.h. man muss im Kindergarten und bei den Bildungsaspirationen der Eltern ansetzen. Der Kindergarten muss ein Teil des Bildungssystems werden. Solange dieser Bereich davon abhängig ist,

dass Gemeinden nicht mehr Geld für besser ausgebildete Kindergarten-Pädagoginnen ausgeben wollen, wird sich leider nicht viel ändern. Es geht nicht mehr um Basteltanten, die nur lieb zu den Kindern sein müssen. Pädagoginnen sollten heute sehr viel mehr können. Es ist bereits erwiesen, dass jeder Euro, der hier investiert ist, später ein Vielfaches wert ist.

Aufgrund der Tatsache, dass die soziale Determiniertheit eben viel früher beginnt, ändert auch eine Schulstrukturänderung nur marginal etwas. Eine Studie in Berlin zum Thema Gemeinschaftsschule kam zu dem Schluss, dass auch etliche Jahre nach Umbenennung der Schulen die Eltern noch sehr gut den Ruf und die Schulform einer Einrichtung kannten. Das heißt, gewisse Schulen haben immer einen besseren Ruf und deshalb auch bessere Schüler. Wenn man wirklich etwas ändern will, dann bräuchte es eine grundlegende Strukturreform, etwa in Form einer achtjährigen Volksschule. Das würde aber auch die PädagogInnen-Bildung und vieles andere völlig ändern – das sehe ich aus heutiger Sicht als nur schwer durchsetzbar.

Was die Berufs- und Bildungsorientierung betrifft, so kann ich die sogenannten Talente-Checks empfehlen, die die Wirtschaftskammer für 13-, 14-jährige SchülerInnen anbietet. Die Jugendlichen bekommen hier Informationen zu weiterführenden Schulen, zur Lehre und ihren Begabungen. Das ÖZBF hat ein ähnliches Projekt, genannt »Stärkenkompass«, das allerdings bereits in der 4. Klasse Volksschule ansetzt. Im Rahmen des Stärkenkompasses wird ein umfassender Check der Interessen und Stärken der Kinder gemacht – sprachlich, naturwissenschaftlich, musikalisch, sportlich – und danach gibt es eine Beratung der Eltern und der SchülerInnen, welcher Schulschwerpunkt für das Kind in der weiterführenden Schule am besten passen würde. Denn die vielen unterschiedlichen Schwerpunkte, die Schulen heute bieten, sind für Eltern kaum überschaubar.

(+) PLUS: Ist die Unterstützung, der Betreuungsschlüssel in den Universitäten ein Grund, warum es so viele Studienabbrecher gibt? Ist die Situation in Salzburg in Folge besser als in Wien oder Graz?

Wolfgang Pree: Das Verhältnis der Anzahl Studierender zu wissenschaftlichem Personal könnte an manchen Standorten ▶

27

SCHON
GEHÖRT?

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

event
maker

FACTS

GO4IT - MEHR ALS NUR SCHNUPPERN

> **In dem Pilotprojekt »Go4IT« werden** Informatik-Lehrveranstaltungen eines Universitäts-Bachelor-Studiums so angeboten, dass AHS-Schülerinnen und Schüler diese parallel zur Oberstufe besuchen können. Die Stunden können auch für ein späteres Studium angerechnet werden. Das Projekt wurde im Wintersemester 2017/18 in der Universität Salzburg mit den drei fünften Klassen am Akademischen Gymnasium Salzburg gestartet. Um Schülerinnen und Schülern den Besuch der Lehrveranstaltungen – Programmierung und Orientierung Informatik – zu ermöglichen, werden diese geblockt alle drei Wochen an einem Samstag in der Universität angeboten. Go4IT kommt gut an: 18 Schülerinnen und Schüler, davon 8 Schülerinnen, haben aktiv teilgenommen.

Go4IT wird in den nächsten Jahren schrittweise in ausgewählte AHS im Stadtgebiet Salzburg erweitert und könnte in weiterer Folge im ganzen Bundesgebiet angeboten werden. Dadurch wäre ein Standard in der Informatik-Ausbildung auf hohem Niveau geschaffen. Diese hilft, bei der Studienwahl Fehlentscheidungen zu vermeiden. Denn oft wird Informatik als Studium mit falschen Erwartungen gewählt, oder Informatik wird überhaupt nicht als Option wahrgenommen.



Auch Leopold Bauernfeind spricht von einem Fachkräftemangel in der IT-Branche.



vermutlich verbessert werden, man muss das aber etwas zurechtrücken: In Salzburg brechen trotz eines guten Betreuungsverhältnisses nicht weniger ihr Informatik-Studium ab. Das Betreuungsverhältnis hat also kaum einen Einfluss darauf. Die meisten hören auch bei uns mit dem Bachelor auf: Der Jobmarkt gleicht einem ausgetrockneten Schwamm und saugt die Studierenden frühzeitig auf. Die hohen Dropouts im ersten Studienjahr sind wiederum wohl dem Umstand geschuldet, dass Schüler gerade in der AHS zu wenig über Informatik erfahren. Jede Schule ist natürlich anders und es kommt immer auf die Lehrer an – doch viele gestalten ihre zwei Wochenstunden Informatikunterricht mit Anwendungssoftware wie Word und Excel. Wenn man davon ableitet, was einem in einem Informatik-Studium erwartet, ist man natürlich enttäuscht oder überrascht.

Sicherlich gibt es auch Sonderfälle, 15-Jährige, die super programmieren können. Die Norm ist es nicht und ich bin selbst oft überrascht, welche geringe IT-Fähigkeiten Schüler zum Beispiel als Praktikanten mitbringen. Es ist höchste Zeit in Österreich, dass wir hier aufholen – sonst fallen wir auch als Wirtschaftsstandort zurück.

(+) PLUS: Sollte Informatik folglich Bestandteil aller Studienrichtungen und Schulstufen werden?

Wolfgang Pree: Ja, das sollte von der Volksschule weg auch in allen Fächern passieren. In den USA – meine Kinder sind dort in die Schule gegangen – wird von der Elementary School an mit Computern gearbeitet. Angeboten wird auf freiwilliger Basis aber der dritten Volksschul-Stufe auch Scratch-Programmieren, eine kindergerechte, erziehungsorientierte Programmiersprache.

(+) PLUS: Eine wesentliche Ursache für den Fachkräftemangel in der IT ist auch die Männerdominanz in dieser Branche. Wie lässt sich das durchbrechen?

Claudia Resch: Die Stereotypen von »männlichen« und »weiblichen« Berufen, oder wie beispielsweise Naturwissenschaftlerinnen vermeintlich »aussehen«, sehe ich als Riesenproblem. Schauen Sie sich nur an, wie Berufsbilder in Medien dargestellt werden.

Ein zweites Problem sind Erklärungsmuster, mit denen man sich gute oder schlechte schulische Leistungen erklärt. Man weiß, dass sich Mädchen gute Leistungen in naturwissenschaftlichen Fächern eher mit Glück oder mit Fleiß erklären, Buben hingegen führen diese eher auf Begabung und Fähigkeiten zurück. Das wird dann auch in die Wahl eines Studiums und des Berufes weitergetragen.

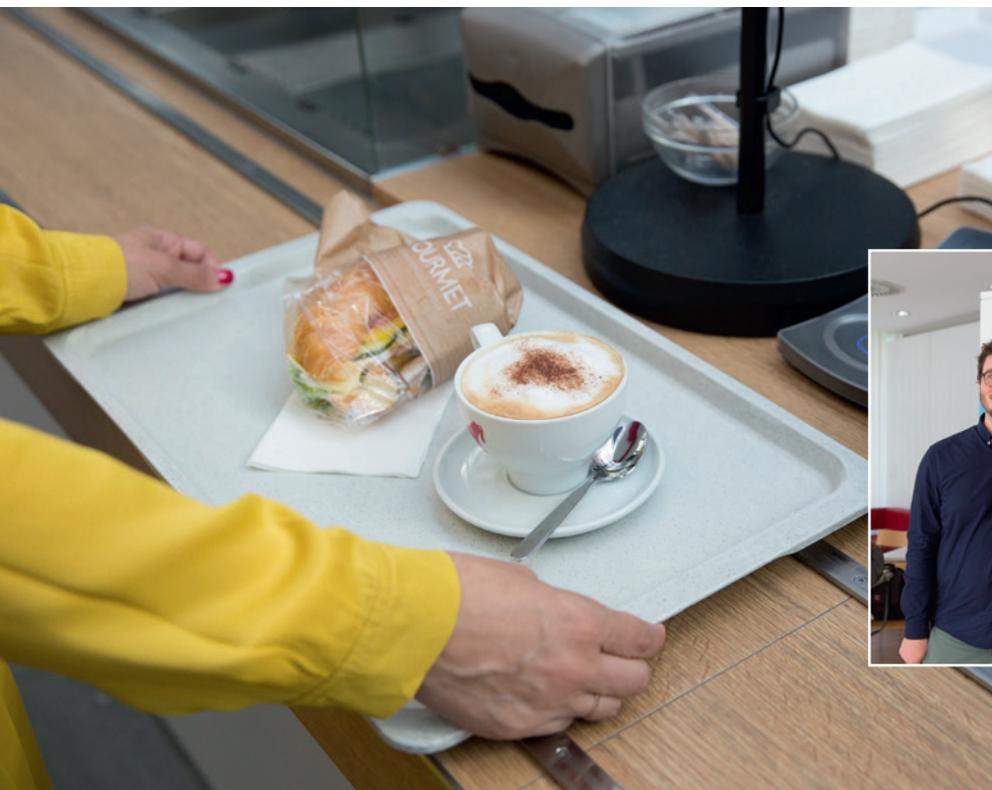
Was mit Sicherheit nicht stimmt, ist, dass Mädchen von Natur aus weniger begabt für Technik wären. Zwar spielt meine Tochter auch einfach gerne mit Puppen. Sie wäre aber auch daran interessiert, wie ein Radiogerät von innen aussieht. Warum also nicht so etwas im Kindergarten anbieten?

(+) PLUS: Wenn Sie exemplarisch eine Maßnahme nennen würden, wie Mädchen für die Technik begeistert werden können?

Claudia Resch: In Deutschland gibt es seit Jahren das Online-Programm »CyberMentor«, in dem Mädchen im jugendlichen Alter von Mentorinnen aus der Wissenschaft in MINT-Fächern begleitet werden. Die Zahlen sprechen für sich: Drei Viertel der Teilnehmenden wählen infolge auch ein MINT-Studium – und zwar nicht nur Biologie, sondern auch Physik und Ingenieurwissenschaften. Wenn persönlich gezeigt wird, wie normal Frauen im Berufsleben in der Technik stehen, bekommt man schon den dringend gesuchten Nachwuchs, auch für die IT. ■

Die Digitalisierung der Welt

Österreich gehört aktuell zu den besten Wirtschaftsstandorten in Europa. Damit der Vorsprung nicht schmilzt, empfehlen Experten vor allem eines: in IT zu investieren.



mit einer konsequenten Umsetzung der im Regierungsprogramm formulierten Ansätze zur digitalen Transformation Österreichs gelingen.« Vor allem ländliche Gegenden seien von schnellem Internetzugang abgeschnitten. »Das trifft gerade einige Hidden Champions, die ihre Zentrale oft auf dem Land ha-



Florian Bauer, Founder & CEO MoonVision, mit Vertriebspartner Bernhard Famler, Portfolio Manager AI Digital, und MoonVision-Managing Director Kamil Kula.

MoonVision erfasst mit dem Kameraauge automatisch Gerichte blitzschnell und treffsicher und schafft so einen Mehrwert für alle Beteiligten – vom Kantinenbetreiber bis zum Gast.

> Österreich liegt in vier von fünf Wachstumskategorien – Basis-Infrastruktur, Forschung und Innovation, Bildung sowie Gesundheit

– EU-weit unter den besten fünf Standorten. Zu diesem Schluss kommt die aktuelle Studie »Investing in Europe's Future« des Wirtschaftsprüfers und Beraters EY, der Kennzahlen für alle EU-Staaten inklusive UK und der Schweiz ausgewertet hat.

»Österreich belegt im Europa-Ranking der Standorte mit den besten Wachstumsaussichten den hervorragenden fünften Platz, gleichauf mit Finnland. Das gute Ergebnis darf aber kein Ruhekitzen sein«,

warnet Gunther Reimoser, Country Managing Partner von EY Österreich. Um Wohlstand und wirtschaftlichen Erfolg in Zukunft zu sichern, empfiehlt er, sich an den besten Standorten zu orientieren. Die Schweiz und Schweden gehören ebenso wie die Niederlande und Dänemark über alle Kategorien hinweg zu den Top-4 Europas. Besonderen Nachholbedarf sieht Reimoser für Österreich in der zukunftssträchtigen Wachstumskategorie Digitalisierung: Mit Rang 13 liegt man hier nur im Mittelfeld. »Es braucht hierzulande dringend Investitionen in die digitale Infrastruktur, um im Standort-Ranking nicht an Boden zu verlieren. Das kann nur

ben. Für sie könnte das zu einem großen Problem werden, wenn immer mehr Maschinen und Produkte miteinander vernetzt werden und über schnelle Internetleitungen miteinander kommunizieren müssen«, weiß der Wirtschaftsexperte.

»Österreich hat es trotz vergleichsweise hoher Investitionsraten über die letzte Dekade versäumt, in Spitzentechnologie zu Hause zu investieren«, stellt er weiter fest. »Das gilt sowohl für die öffentlichen Investitionen als auch für die privaten. In der Folge hat die heimische Infrastruktur gelitten – und das betrifft nicht nur digitale Infrastruktur wie Glasfaserkabel, sondern letztlich alle Bereiche, die für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum relevant sind. Für eine zukunftsfähige Infrastruktur im euro- ▶



Gerhard Zatl, Schiller Bau, und Mike Bucher, Wienerberger Ziegelindustrie, erleichtern mit Hilfe von Virtual Reality die Planung und Umsetzung von Kundenwünschen im Hausbau.



päischen Spitzenfeld müssten in den kommenden Jahren deutliche Mehrinvestitionen von privaten und öffentlichen Investoren erfolgen.«

30

>> Innovation in allen Bereichen <<

Wie sieht aber die Innovationskraft und das Vermögen der Betriebe aus, auf den IT-Infrastrukturen auch bislang unbekannte Wege zu beschreiten? Aktuelle Beispiele für neue Geschäftsmodelle sind in den unterschiedlichsten Bereichen zu finden.

Im Zuge der Digitalisierungswelle werden immer mehr Abläufe automatisiert – damit sparen Unternehmen Zeit, arbeiten effizienter und kostengünstiger. »Object Tracking« wird das computergesteuerte Erkennen von Objekten und daraus resultierender Handlungen genannt. Die »Computer Vision« arbeitet wie das menschliche Auge, nur präziser und vollkommen automatisiert.

Das Wiener Jungunternehmen MoonVision hat im Mai das weltweit erste Objekterkennungs-System für Firmenanwender vorgestellt, das auch ohne spezielle Programmierkenntnisse bedient und konfiguriert werden kann. Die neuartige Vision erkennt und interpretiert Kamerabilder in Echtzeit und löst vordefinierte Aktionen aus, wie etwa das Bonieren von Speisen beim Verlassen der Küche in einer Kantine. »Den Anwendungen sind keine Grenzen gesetzt. Bislang waren Unternehmen insofern limitiert, als die Systeme erst aufwendig aufgesetzt und wochenlang trainiert werden mussten. Man benötigte auch kostspielige Kameras. Das hat MoonVision nun revolutioniert«, ist Gründer und CEO Florian Bauer überzeugt. »Im Gegensatz zu herkömmlichen Lösungen ge-

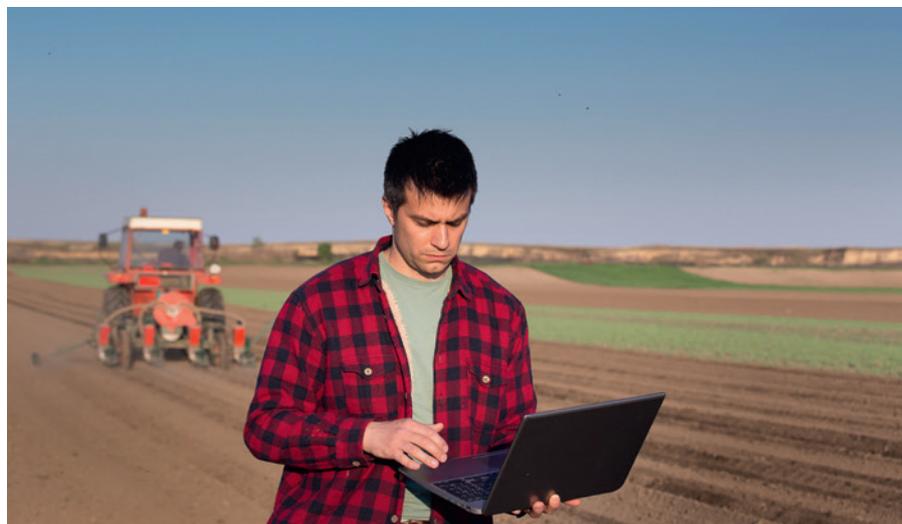
neriert die Software von MoonVision tausende von Bildern vollautomatisch. Sie erkennt nicht einfach nur Bewegungen, sondern erfasst die Daten mit nahezu hundertprozentiger Genauigkeit und unterstützt dadurch auch komplexe Prozesse, wie bereits im Werk von Audi sowie in der Kantine von Al«, ergänzt er.

Ähnlich dem menschlichen Auge erkennt die Lösung Objekte anhand ihrer visuellen Merkmale und lernt dabei ständig dazu. Die erfassten Daten steuern dann etwa Maschinen, Kassen und Prozesse oder liefern

Informationen. Dabei konzentriert sich die Applikation auf die jeweiligen Produkte und lässt bewusst keine Gesichtserkennung zu. Selbst Handykameras sind dazu bereits ausreichend und können einfach über WLAN mit der Software verbunden werden. Der Fokus der Wiener liegt auf der Qualitäts- und Effizienzsteigerung von Anwendungen in der Produktion, Verarbeitung, Logistik und Gastronomie.

>> Blick auf Zukünftiges <<

Schauplatzwechsel in den Hausbau. Wie-



Der Computer wird wohl in der Landwirtschaft genauso selbstverständlich werden wie es heute ABS oder Einparkhilfen im Auto sind.

Foto: Wienerberger, thinkstock

nerberger bietet seit Kurzem Häuslbauern, die auf die Ziegelbauweise setzen, die Möglichkeit mittels »Virtual Reality« durch ihr geplantes Traumhaus zu spazieren. Mit einer App und der dazugehörigen VR-Brille, die der Baustoff-Konzern in Zusammenarbeit mit dem Linzer Start-up moxVR gestaltet hat, erfahren künftige Hausbesitzer im Trockenmodus, wie die Realisierung ihres Bauplans aussehen könnte. »Digitalisierung steht bei Wienerberger auf der Agenda ganz oben. Oft kann man sich anhand von Bauplänen nicht so richtig vorstellen, wie das fertige Traumhaus aussehen oder wie man sich in den einzelnen Räumen fühlen wird. Mit unserer neuen App machen wir genau das möglich und hautnah erlebbar«, ist Mike Bucher, Geschäftsführer Wienerberger Ziegelindustrie begeistert.

Bau- und Einrichtungspläne werden virtuell dargestellt und für Häuslbauer erlebbar gemacht. Auch die Einrichtung darf dabei nicht fehlen: Kunden können zwischen den Möblierungen rustikal, skandinavisch oder modern wählen.

Gerhard Zatl, Geschäftsführer Schiller Bau in Grafenschlag, hat die VR-App bereits getestet: »Unsere Kunden können damit die Dimensionen bei der Zimmerplanung oder Einrichtung richtig erfassen. Das erleichtert unsere Arbeit enorm, da Kunden Änderungsvorschläge oder Ideen viel leichter definieren und wir daher gezielter darauf reagieren können.«

>> **Landwirtschaft mit Computer** <<

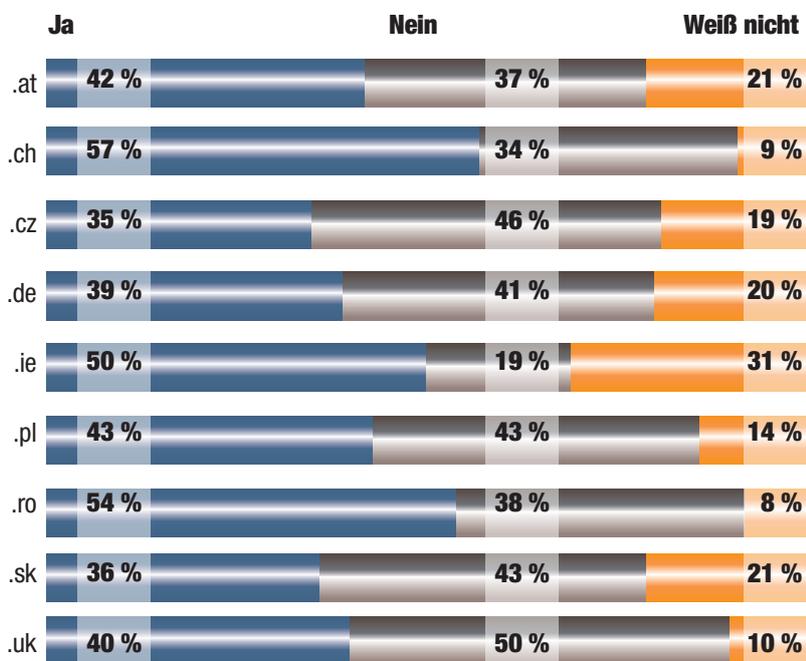
Von der Bodendatenbank bis zum Wetterbericht – immer mehr Daten stehen auch der Landwirtschaft zur Verfügung. Aber werden sie auch genutzt? Zwei Bildungseinrichtungen wollen in einem Forschungsprojekt die IT-Revolution auf Österreichs Feldern anstoßen. Denn die Anforderungen an die moderne Landwirtschaft sind hoch: Eine zuverlässige, billige Bereitstellung gesunder Nahrungsmittel wird gewünscht, gleichzeitig soll nachhaltig produziert werden. Um das zu erreichen, muss man unterschiedlichste Daten im Blick behalten – von der Beschaffenheit des Bodens bis zu den Eigenheiten der ausgesäten Pflanzensorten, von Satelliten-Beobachtungsdaten bis zum aktuellen Wetterbericht.

Im Projekt »Farm/IT« haben sich die TU Wien und die BOKU zusammengeschlossen, um diese Daten zu sammeln, zu verknüpfen und auf einfache Weise verfügbar zu machen. »Wer seit vielen Jahren Landwirtschaft betreibt, hat natürlich selbst einen reichen Erfahrungsschatz und trifft viele Entscheidungen intuitiv richtig. Aber heute hat die

moderne Landwirtschaft ein Maß an Komplexität erreicht, dass Bauchgefühl alleine oft nicht mehr ausreicht«, sagt Thomas Neubauer vom Institut für Information Systems Engineering der TU Wien. Er leitet den IT-Aspekt des Projekts, sein Kollege Ahmad Manschadi von der Universität für Bodenkultur leitet den agrarwissenschaftlichen Teil. Das Ziel ist, Daten aus unterschiedlichsten Quellen zu integrieren, um möglichst genaue Simulationen zu ermöglichen. Damit lässt sich Landwirtschaft künftig viel besser planen – von der Auswahl der passenden Pflanzen bis zum Erntezeitpunkt.

Das Projekt läuft noch bis 2021, doch ist es bereits gelungen, durch den Computer wertvolle Prognosen zur Verfügung zu stellen: Mit Hilfe von Wachstumsmodellen und Satellitendaten lässt sich die aktuelle Entwicklung von Kulturpflanzen erfassen, sodass man den Ertrag und den optimalen Erntezeitpunkt vorherberechnen kann. Spektrolsensoren geben Auskunft, wann mit Stickstoff gedüngt werden sollte. Der Computer kann verschiedene Fruchtfolge-Szenarien vergleichen und die optimalen Pflanzen für ein bestimmtes Feld vorschlagen. Er wird zum fachkundigen Berater. ■

Frage: »Gefährdet Automatisierung (künstliche Intelligenz) Ihren Arbeitsplatz?«



Quelle: www.jobswype.at

Die Jobsuchmaschine Jobswype hat im Mai und Juni stichprobenartig User zum Thema Arbeitsplatz und Automatisierung befragt.

> **Digitalisierung weiter gedacht:** Laut jüngsten Studien von PriceWaterhouseCoopers (PwC) und der OECD ist auch die Automatisierung ein nicht mehr aufzuhaltender Trend der globalen Arbeitswelt. Allerdings gehen die Einschätzungen dazu auseinander. PwC sieht die Entwicklung positiv und erläutert die Gewinne, auf die sich die Wirtschaft in den nächsten Jahren freuen darf. Die OECD andererseits warnt, dass durch die Automatisierung 14 Prozent der Arbeitsplätze in 32 Ländern höchst gefährdet, während 32 Prozent durchschnittlich gefährdet sind. Eine Umfrage des Onlineportals Jobswype ergibt, dass sich nur eine knappe Mehrheit europäischer Arbeitnehmer von diesem Trend noch nicht bedroht fühlt. Jobswype-Geschäftsführer Christian Erhart: »Automatisierung lässt sich nicht mehr aufhalten, KI wird in immer mehr Bereichen großflächig eingesetzt, da sie den Unternehmen zahlreiche, nicht ausschließlich finanzielle Vorteile bietet. Um auf die Folgen der Automatisierung vorbereitet zu sein, sollte die Politik vor allem auf die Förderung einer guten Ausbildung setzen, damit Arbeitnehmer auch zukünftig flexibel auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes reagieren können.«

1



GERHARD FÜHRER erhöht mit dem »Konflikt-Navigator« die Zufriedenheit in Unternehmen und senkt Fluktuationsraten und Kosten, die durch Konflikte entstehen können.

ARKADI JEGHIAZARYAN unterstützt mit Bewegtbildern SchülerInnen beim Verstehen und Verarbeiten vorher gelesener Inhalte.



3

INTERAKTIVES PAPIER

> Die Verbindung aus Schulbuch und Reisen in digitale Welten, mit dem Startfeld auf dem Papier – diesen scheinbar unmöglichen Spagat schafft das Unternehmen Amlogy. Seit Herbst 2017 werden mit der App Areeka abgestimmte Themenhefte mit Augmented-Reality-Inhalten ergänzt. Dazu werden Kamera und Screen eines Smartphones einfach über eine Seite gehalten – und schon springen Animationen aus dem Buch. Amlogy-Gründer Arkadi Jeghiazaryan ist ein Wiener mit armenischen Wurzeln. Er kam 2007 als Flüchtling nach Österreich und nahm sich – anfangs selbst mit sprachlichen Hürden konfrontiert – vor, Fächer wie Mathematik, Geschichte und Englisch anderen auf spielerische Weise näher zu bringen. »Wir sind auf dem besten Weg, die Schulbücher zu revolutionieren – ohne, dass man sie abschaffen muss«, sagt der findige Jungunternehmer. Gemeinsam mit dem Österreichischen Bundesverlag und dem Bildungsverlag Lemberger soll nun auch bestehende Literatur mit den kreativen Animationen belebt werden.

www.areeka.net

MEHR ZEIT, WENIGER KOSTEN

> Ein FinTech-Unternehmen aus Wien macht aus einer notwendigen Verpflichtung eine Tugend – mit ganz einfachen Mitteln. Das Startup Domonda hat eine Software entwickelt, die Steuerberatern und Unternehmen die komplette Buchhaltung im Handumdrehen digitalisiert. Dabei werden routinemäßige Buchhaltungsprozesse wie die Belegerfassung, die Zuweisung von Sachkonten und Steuercodes sowie das Auslesen der Debitoren und Kreditoren automatisiert. Das spart beiden Seiten – Unternehmen und Steuerberatungskanzleien – bis zu 80 % Bearbeitungszeit mit Belegen und schafft finanzielle Übersicht im Tagesgeschäft. »Wir machen Steuerberater fit für die Zukunft. Ihre Kanzlei wird zum digitalen Service-Hub für KMU«, sind die Buchhaltungs-Profis überzeugt. Die innovative Software soll heuer bereits gut 1.000 klein- und mittelständische Kunden von Steuerberatungskanzleien unterstützen und bis zu 400.000 Belege verarbeiten. Dafür sicherte sich das Team rund um Michael Haller, Stefan Spiegel und Erik Unger kürzlich 385.000 Euro über das Investoren-Netzwerk primeCrowd.

www.domonda.com



DAS SPORTLICHE DOMONDA-TEAM liefert Steuerberatern ein Werkzeug, damit diese ihre Klientel mit tagesaktuellen Finanzinformationen versorgen können.

NAVIGATOR BEI KONFLIKTEN

> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wertvolle Ressourcen, die so lange wie möglich im Betrieb gehalten werden sollten. Ein intaktes Konfliktmanagement, das aufkommende Spannungen frühzeitig erkennt, ist dazu unerlässlich. Ein hilfreiches Frühwarnsystem dazu ist der »Konflikt-Navigator«, eine Erfindung aus Oberösterreich. Entwickelt wurde das Softwaretool von der Medius GmbH aus St. Marien gemeinsam mit der Forschungseinrichtung FAW aus Hagenberg. Dabei erfassen anonym und selbstbestimmt MitarbeiterInnen, aber auch Führungskräfte belastende Situationen und erhalten Handlungsempfehlungen zur frühzeitigen Klärung. »Mit unserer Software lässt sich das Konfliktmanagement im Unternehmen professionalisieren und unternehmensweit standardisieren. Ein wichtiger Schritt für eine positive betriebliche Weiterentwicklung«, erklärt Medius-Geschäftsführer Gerhard Führer. Unterstützung für die Navigatorentwicklung gab es durch die Innovationsberater TIM und der FFG.

www.konflikt-navigator.com

INNOVATIVES ÖSTERREICH

SCHULBÜCHER MIT AUGMENTED REALITY, WERKZEUGE FÜR DIE AUTOMATISIERUNG VON BUCHHALTUNG, KONFLIKTFREIE BÜROZONEN UND DER BLICK IN DEN ALLTAG VON MITMENSCHEN.



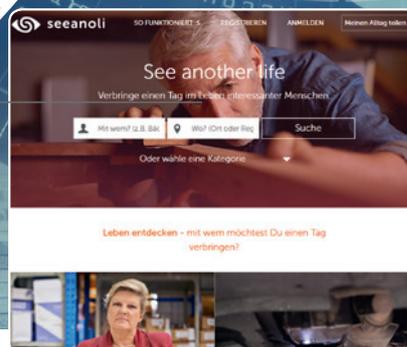
SEANOLI-GRÜNDER DIRK SCHWENDT bietet neugierigen, offen eingestellten Menschen den Blick über den Teller- rand in den Alltag anderer.

MIT ANDEREN AUGEN

4

Die Plattform Seeanoli steht für »see another life« und ermöglicht, den Arbeitsalltag und Hobbys anderer für einen Tag, live und vor Ort kennenzulernen. »Es gibt so viele Berufe und Leben außerhalb des eigenen Universums«, erklärt Gründer Dirk Schwendt. »Das alltägliche Leben anderer Menschen kann mindestens genauso spannend sein wie ein Fallschirmsprung oder andere spektakuläre Erlebnisse«, ist er überzeugt. Die Online-Plattform macht es Gastgeber und Gästen einfach: Für den Gastgeber entstehen zu keinem Zeitpunkt Kosten oder Gebühren. Er legt ein kurzes Profil an, in dem er seinen Alltag beschreibt und ein paar Rahmenbedingungen für einen Besuch bei ihm festlegt. Anschließend lädt er einige Bilder hoch, legt den Preis für den Besuch fest und kann sein Angebot dann unmittelbar selbst online schalten. Der Gast wählt auf der Seeanoli-Plattform einen für ihn interessanten Gastgeber aus und kauft einen Gutschein für sein Alltagserlebnis.

www.seeanoli.com



INFO **eAWARD**

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

Das Internet der

Kuh-Ortung in Echtzeit: Über eine innovative IoT-Anwendung des österreichischen Unternehmens Smartbow, basierend auf Lösungen von Red Hat, spricht Smartbow-CEO Wolfgang Auer in dem Gespräch mit dem Report.

Von Martin Szelgrad

Wolfgang Auer, Smartbow, hat bereits 100.000 Ohrmarken für die Nutztierhaltung weltweit im Einsatz.



(+) PLUS: Sie liefern eine spezielle IoT-Lösung für Landwirte?

Wolfgang Auer: Der Grundgedanke hinter Smartbow ist, zu wissen, wie es jedem einzelnen Tier geht, ohne ständig im Stall zu stehen. Landwirte sollen effizient wirtschaften und sich auf das Wesentliche konzentrieren können. Zusätzlich im Fokus steht die Steigerung des Tierwohls. Es gilt, den Landwirt, Tierarzt, Futtermittelberater und andere bei der optimalen Bestandsbetreuung zu unterstützen, die Kosten und die Arbeitsaufwände zu senken und gleichzeitig die Milchleistung zu steigern. Nur gesunde Tiere liefern gesunde Nahrungsmittel.

(+) PLUS: Wie läuft das im Detail ab?

Auer: Smartbow liefert Informationen, die ein Landwirt in seiner täglichen Arbeit zur optimalen Betreuung seiner Tiere braucht. Er wird über Abweichungen von Aktivitäts- und Wiederkäuzustand oder Brunst der Tiere frühzeitig alarmiert und kann somit zeit-

Dinge in der Landwirtschaft

nah Behandlungen einleiten und Besamungen durchführen. Darüber hinaus weiß er durch die Ortungsfunktion genau Bescheid, wo sich jedes seiner Tiere aufhält. Die Daten werden direkt am Computer auf dem Hof gespeichert, wodurch diese immer aktuell sind und im Besitz des Landwirtes bleiben.

Das Verhalten der Tiere und ihre Position werden über moderne Sensoren in der Ohrmarke erfasst. Über Empfänger im Stall oder auf der Weide werden die Daten an einen lokalen Computer weitergeleitet und mittels intelligenter Algorithmen erfasst und analysiert. Bei einer Veränderung des Verhaltens, etwa beim Wiederkäuen oder bei der Brunst, erhält der Landwirt einen Alarm auf PC, Smartphone – SMS und E-Mail – oder Tablet. Auf einem digitalen Plan, ähnlich wie Google Maps, wird die aktuelle Position des Tieres im Stall oder auf der Weide im Sekundentakt angezeigt.

Im Gegensatz zu anderen Produkten fokussiert sich Smartbow auf die frühzeitige Erkennung von Krankheiten. Jedes Tier zeigt ein anderes Bewegungsmuster. Durch APRIL (Animal Pattern Recognition Intelligence) – die künstliche Intelligenz von Smartbow – passen sich die Algorithmen individuell an jedes einzelne Tier an. Ähnlich wie beim Menschen, der sich vor Krankheitsbeginn ein paar Tage zuvor schon niedergeschlagen fühlt, weniger leistungsfähig ist und weniger Appetit hat, erkennt der Algorithmus vor Ausbruch der Krankheit eine Veränderung am Tier.

Smartbow kommt aufgrund seiner Alleinstellungsmerkmale weltweit zum Einsatz – von kleinen Betrieben mit 18 Milchvieh-Einheiten in Österreich bis zu Großbetrieben in ganz Europa, Australien, Russland oder den USA mit Herden von bis zu 5000 Kü-

“

Das Verhalten der Tiere und ihre Position werden über moderne Sensoren in der Ohrmarke erfasst. Über Empfänger im Stall oder auf der Weide werden die Daten an einen lokalen Computer weitergeleitet und mittels intelligenter Algorithmen erfasst und analysiert.

”

hen. Smartbow ist somit nicht nur für Klein- und Mittel-, sondern auch für Großbetriebe gleichermaßen einsetzbar, unabhängig vom Längen- oder Breitengrad. Bei der Produktion der Smartbow-Lösung wird großer Wert auf höchste Qualität gelegt, sie erfolgt ausschließlich in Weibern/Oberösterreich. Darüber hinaus hat Smartbow ein Büro in Wien und Linz.

(+) PLUS: Welche Vorteile für den Landwirt erwachsen aus dieser Vernetzung?

Auer: Aufgrund der künstlichen Intelligenz von Smartbow passen sich die Algorithmen individuell an jedes einzelne Tier an. Jedes Tier wird individuell überwacht, daher kann Smartbow eine auf das Tier abgestimmte Lösung aufzeigen und somit die Behandlung optimieren. Dies wiederum trägt zur Reduktion von Antibiotika und weiteren Medikamenten bei sowie in weiterer Folge auch zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes, da durch eine korrekte Fütterung eine Fehlgärung im Rindermagen verhindert wird.

Darüber hinaus ist es Smartbow möglich, Betriebe untereinander zu vernetzen, wodurch die künstliche Intelligenz wieder weiterlernen kann.

Smartbow ist auf dem Weg, die größte künstliche Intelligenz im Bereich Animal Health aufzubauen. Es sind bereits 100.000 Ohrmarken weltweit im Einsatz.

(+) PLUS: Auf Basis welcher technischen Infrastruktur werden die Daten verarbeitet?

Auer: Smartbow hat sich bei der Entwicklung und dem Betrieb der IoT-Lösung für Red Hat OpenShift Container Platform entschieden, die Entwickler und IT-Prozesse in einer einheitlichen Umgebung zusammenbringt, um Applikationen in Cloud-Infrastrukturen aufbauen, bereitstellen und verwalten zu können.

(+) PLUS: Wie aufgeschlossen ist denn generell diese Zielgruppe dem Thema Digitalisierung gegenüber?

Auer: Landwirte sind neuen Technologien gegenüber sehr aufgeschlossen. Neue Möglichkeiten der Datenerfassung und -auswertung eröffnen vollkommen neue Einblicke und ermöglichen eine noch höhere Präzision in der Bewirtschaftung. Gleichzeitig besteht aber unter den Landwirten noch Unsicherheit, welche Veränderungen auf sie zukommen und welche Investitionen in digitale Technologien sich lohnen. ■

Cools stuffs

WAS SCHÖN
IST UND WAS
SPASS MACHT

VON VALERIE HANMANN

1



SMARTER STADTLITZER

Der Citee Connect von Archos ist laut Hersteller der weltweit erste E-Scooter mit Google Android. Im Lenker ist ein 5-Zoll-Touchdisplay verbaut, welches mit der neuesten Android-Version 8.0 Oreo läuft und als Dashboard dienen soll. Über das Display kann also navigiert und der Roller auch gesperrt werden. Das bis zu 25 km/h schnelle Gefährt ist außerdem mit GPS, WiFi und 3G ausgestattet und fährt mit einer Akkuladung maximal 25 Kilometer weit.

Erhältlich ab Sommer 2018, € 549 (UVP).

www.archos.com

2



MEHR ALS NUR FRISCHLUFT

Smart Home ist mehr als sprachgesteuerte Lampen: Dysons neuer Luftreiniger Pure Cool sorgt für beste Luftqualität in den eigenen vier Wänden. Das turmförmige Gerät filtert bis zu 99,95 % aller Pollen, Gerüche, gasförmiger Schadstoffe und Feinstaub aus der Raumluft. Ein leichter Luftzug kühlt zudem bei Bedarf. Gesteuert wird der Pure Cool über die dazugehörige Smartphone-App, auch eine Sprachsteuerung mit Amazons Alexa ist möglich.

www.dyson.at

3



MACBOOK-KONKURRENZ

Business-User aufgepasst, denn das Matebook X Pro hat seinen Namen nicht von ungefähr: In Größe, Design und Spezifikationen möchte es eine Alternative zum Apple MacBook Pro sein. Es punktet durch hochwertige Verarbeitung, kompakte Bauweise, großes Touchpad und geringes Gewicht von nur 1,3 kg. Das 13,9-Zoll-Display im ungewöhnlichen Format 3:2 ist nahezu randlos, sehr hell und gut ausgeleuchtet. Verschiedene Ausführungen mit neuesten i5 und i7-Chips von Intel sorgen für reibungslose Performance.

> www.huawei.com/de



4

THE LIGHTSHOW MUST GO ON

Die bereits dritte Generation des kabellosen Pulse-Lautsprechers von JBL erinnert wie seine Vorgänger etwas an eine Lavalampe, nimmt doch den größten Part des Korpus die via Smartphone-App steuerbare LED-Beleuchtung ein. Mehrere Beleuchtungsmodi lassen die Lightshow farblich an die Umgebung anpassen oder im Rhythmus der abgespielten Musik leuchten. Dank wasserfester Bauweise ist ein kurzer Ausflug in den Pool kein Problem. Die runde Bauweise sorgt für großflächige Beschallung, vor allem in Verbindung mit anderen JBL-Lautsprechern. Mit Connect+ können bis zu 100 Stück gekoppelt werden.

> www.jbl.at

5

UPGRADE FÜR DIE UHR

Für ein smartes Tool am Handgelenk muss man sich nicht unbedingt von der geliebten Armbanduhr lösen, zumindest nicht mit diesem cleveren Armband von Montblanc. Das Twin Smart Strap ist ein kleines Display samt Uhrband aus feinstem Leder, welches gegen das herkömmliche Uhrband getauscht werden kann. Es ermöglicht neben kontaktlosem Bezahlen via Montblanc Pay auch die Verbindung mit einem Smartphone und zeigt dann Benachrichtigungen, eingehende Anrufe und Erinnerungen. Erhältlich ab August.

> www.montblanc.com



37

KEIN LAUTSPRECHER? KEIN PROBLEM...

...denn dieser High-End-TV von Sony nutzt das Display selbst zur Schallerzeugung. Der neue Bravia AF8 mit hochauflösendem OLED-Display erzeugt den Klang dank spezieller Lautsprechertreiber auf der Bildschirmrückseite. Design-technisch ein Lehrstück in schickem Understatement, kann sich das Innenleben umso mehr sehen lassen: lebensechte HDR-Anzeige, Dolby Vision, ein Ultra-HD-4K-Display mit 3.840 x 2.160 Pixeln, reichlich Anschlüsse und zahlreiche Apps für Streaming-Dienste. Für die kleinere Ausführung mit 55 Zoll Display muss man mit rund 2.000 Euro rechnen.

> www.sony.at

6





EINE WORK-LIFE-IMBALANCE VON RAINER SIGL



Ordo et labora

**Zwölf Stunden am Tag, 60 Stunden die Woche – Kinderkram!
Nur Arbeit macht das Leben süß.**

“

Arbeit ist das halbe Leben – und wie viele Stunden hat ein Tag? Eben!

”

38



Ich hab ja eigentlich keine Zeit, wegen der Arbeit, aber ich muss schon sagen: Die künstliche Aufregung mit dem 12-Stunden-Arbeitstag, also bitte, sowas Lächerliches. Gut, mag schon sein, dass dem ein oder anderen Minderleister auf, was weiß ich, einer Baustelle am Dach oder so nach läppischen sechs, sieben Stunden Malochen ein bissi schwummrig wird, aber mal ehrlich: Warum lässt der liebe Gott wohl im Sommer die Sonne erst um neun abends untergehen und hat uns als Frühstücksmotivation das Wunder des dreifachen Espressos geschenkt? »Arbeit ist das halbe Leben«, geht so nicht ein Sprichwort? Und wie viel Stunden hat der Tag? Na eben! Und da ist die liederlich tachinöse Arbeitszeitverschwendung am Wochenende noch gar nicht miteingerechnet, bitte!

Ja, ok, gut, wenn man Familie hat, dann schluckt man vielleicht ein bisschen, wenn zu den seit kurzem endlich zumutbaren zweieinhalb Stunden Arbeitsweg täglich dann die zwölf Stunden Arbeit auf einen zukommen, weil, ja, dann sieht man die lieben Kleinen halt nicht mehr so oft. Aber mal ehrlich: Selber schuld! Ja, ich hab's gesagt! Das muss man sich dann halt vorher überlegen, ob man sich wirklich unbedingt fortpflanzen muss! Weil immer nur die Vorteile der Familiengründung abschöpfen – die glänzenden Kinderaugen zu Weihnachten, die selbstgetöpfernten Aschenbecher am Vatertag, was weiß ich noch alles – und dann über die Nachteile jammern, die man gegenüber besser ans moderne Wirtschaftsleben angepassten Arbeitnehmern ohne lästige Betreuungspflichten nun einmal hat, ich mein, das kann's ja auch nicht sein! SSKM, sag ich!

“SELBST SCHULD, KEIN MITLEID!”

Und überhaupt: Sollen's froh sein, dass sie überhaupt eine Arbeit haben, statt da so blöd herumzusudern, dass es zu viel ist! Immer wieder liest man was von all den Arbeitsplätzen, die durch künstliche Intelligenz und Roboter und so weiter verschwinden werden, und dann maulen die üblichen Verdächtigen erst recht rum, wenn sie nicht nur eine Arbeit haben – noch, sag ich, noch! –, sondern sogar länger dort bleiben dürfen! Ja, Himmelherrgott, ist doch super, wenn man gebraucht wird!

Schauen Sie, ich weiß, ich bin kein Maßstab, aber ICH hackel über 80 Stunden die Woche, nehm mir die Arbeit mit nach Hause, fahre prinzipiell nur mit dem Laptop auf Urlaub, bilde mich an den Wochenenden weiter und freue mich besonders auf die ganzen Feiertage, weil es dann im Büro endlich mal so richtig still ist! Hören S' mich jammern? Work-Life-Balance ist nur was für faule Säcke!

Okay, ja, gut, ich geb's zu, natürlich ist es da ein bisserl ein Vorteil, wenn man so wie ich keine Freunde hat. Wenn einen die Frau verlassen hat. Wenn man auch sonst keinen Sinn im Leben sieht. Wissen Sie, es ist alles so leer, was soll das alles, ich mein, man kommt auf die Welt, und dann geht's bergab, ein ständiger Verfall, alles stirbt ab, die Haare fallen aus, man kriegt Hornhaut und Schrunden und Hämorrhoiden, ist das gerecht? Impotenz, Neurodermitis, Krebs, Tod, Wahnsinn, Einsamkeit, Verzweiflung, es ist einfach alles so sinnlos, wenn ich arbeite, vergess ich das kurz, aber ja, es ist so sinnlos, so ... hoppala, schon so spät? Ich muss los, weil: Die Arbeit macht sich nicht von selbst, oder? Hach: Arbeit! Weil: Ist eh schon wurscht.

Foto: Thinkstock

Mach, was der Pinguin nicht kann.



Jetzt
SMS mit
„Antarktis“
an 54554*

**Hilf mit, die Antarktis
zu schützen!**

GREENPEACE

*Mit deiner SMS erklärst du dich einverstanden, dass Greenpeace deine Telefonnummer zur Kontaktaufnahme für diese Kampagne erheben, speichern & verarbeiten darf. Diese Einwilligung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft per Nachricht an service@greenpeace.at oder Greenpeace, Fernkorngasse 10, 1100 Wien widerrufen werden. SMS-Preis laut Tarif, keine Zusatzkosten. Greenpeace dankt für die kostenlose Schaltung dieses Inserats.



GewinnerInnen gesucht

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

Nehmen Sie an dieser Plattform
und Publicity-Möglichkeit teil!

Der eAward ist einer der größten IT-Wirtschaftspreise in
Österreich. Im Fokus stehen Themen und Projekte, die den
technologischen Wandel der Gesellschaft, Wirtschaft und
der Verwaltung besonders gut zeigen.

Mehr unter: award.report.at

powered by

DIGITALES  ÖSTERREICH

 Systems

nagarro
ENTERPRISE AGILE

 Verband
österreichischer
software
Industrie

 OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

SPARX
SYSTEMS
www.sparxsystems.at