

Report

(+)**PLUS**

FACHWISSEN UND VERSTAND SIND
WICHTIG – ABER NUR WER AUCH
SEINE SOZIALEN FÄHIGKEITEN
EINSETZT, IST ERFOLGREICH.

EQ

EMOTIONALE INTELLIGENZ



EU-WAHL
2014

18

5 Fragen an die
SpitzenkandidatInnen.

FIT FÜR DIE
ZUKUNFT

22

10 Themen, die Unternehmen
im Fokus haben sollten.

COOL
STUFF

40

Alles, was schön ist
und Spaß macht.



GEMEINSAM ERFOLGREICH SEIT 20 JAHREN: ARA UND NÖM AG



„Als innovativem und nachhaltigem Unternehmen ist uns Umweltfreundlichkeit bei unseren Produkten sehr wichtig. Das schließt natürlich auch das Recycling unserer Verpackungen mit ein – und hier vertrauen wir seit 20 Jahren auf die österreichische Nummer 1, die ARA!“

Mag. Alfred Berger
Vorstand Verkauf, Marketing und Finanzen NÖM AG

640.000t
CO₂
GESPART MIT DEM
ARA SYSTEM

Unsere mehr als 16.000 Lizenzpartner leisten einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz. Die getrennte Sammlung und Verwertung von Verpackungen erspart der Umwelt rund 640.000 t CO₂-Äquivalente pro Jahr.

SO MACHT RECYCLING SINN.
www.ara.at

ARA 
Altstoff Recycling Austria

EIN WORT VOM
EDITOR



ALFONS FLATSCHER
Herausgeber

LAUTER DIE ALARMGLOCKEN NIE SCHRILLTEN ...

> Voest Alpine amerikanisch, Erste tschechisch, Raiffeisen Oberösterreich deutsch und die Telekom Austria mexikanisch: Die laufende Absetzbewegung führender Konzerne aus Österreich nimmt Fahrt auf und die Alarmglocken schrillen laut. »Wir sind weg«, ist die Grußbotschaft aus den Vorstandsetagen. Zurück bleiben Mittelständler, die nicht global vernetzt sind, die nicht den weltweiten Standort- und Steuerwettbewerb nutzen können. Sie zahlen die Zeche und die wird größer, weil eine wachsende Last von einer immer kleiner werdenden Zahl von Schultern getragen werden muss. Diese Mittelständler kreieren die Jobs für jene Lohnsteuerpflichtigen, die dann wirklich keine Alternative mehr haben. Den Großteil des Geldes, für das sie arbeiten, bekommen sie nicht einmal zu sehen, weil's der Fiskus schon am Monatsanfang einkassiert. Der Wohlfahrtsstaat verkehrt sich ins Gegenteil und schafft statt Sicherheit moderne Sklaverei.

REPORT PLUS DAS UNABHÄNGIGE WIRTSCHAFTSMAGAZIN



4 KOPF DES MONATS. Walter Ruck wird Präsident der Wirtschaftskammer Wien.



10 REPORT(+)-PLUS-UMFRAGE. Was sind uns Kunst und Kultur wert?



12
EMOTIONALE INTELLIGENZ

Nur wer auch seine sozialen Fähigkeiten einsetzt, kann eine erfolgreiche Teamkultur schaffen.



44
12 GLÜCKSREISEN AN DIE ADRIA

Wohnen im Leuchtturm, Luxus in Venedig oder Zeitreise nach Triest: Die obere Adria bietet für jeden etwas.

- 09 E-Mail aus Übersee.** Wie US-Unis ihre Studenten aussuchen.
- 18 Europawahl 2014.** 5 Fragen an die SpitzenkandidatInnen.
- 22 Fit für die Zukunft.** 10 Themen, die Unternehmen im Fokus haben sollten.
- 26 »Ich denke in kosmischen Distanzen.«** Werner Gruber im Interview.
- 30 Für Unternehmen lebenswichtig.** Österreichs F&E-Landschaft.

- 33 Satire.** Erleuchtet: Wer Leistung bringen will, muss seine Mitte finden.
- 34 Eine Frage des Vertrauens.** Die EU will Cloud Computing sicher machen.
- 38 Innovatives Österreich.** Kreative Unternehmen und ihre Lösungen.
- 40 Cool Stuff.** Was schön ist und Spaß macht.
- 46 Risak.** Haben Sie eine spielverändernde Talente-Strategie?

<< 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:** Univ.-Prof. Dr. Johann Risak, Mag. Rainer Sigl, Valerie Uhlmann, Bakk. **Layout:** Report Media LLC **Produktion:** Report Media LLC, Mag. Rainer Sigl **Druck:** Styria **Medieninhaber:** Report Verlag GmbH & Co KG, Nattergasse 4, A-1170 Wien **Telefon:** (01)902 99 **Fax:** (01)902 99-37 **E-Mail:** office@report.at **Web:** www.report.at



KURZ ZITIERT

»Ihr nennt es

»Urban Transport« –
ich sag lieber »Öffis«

Vizebürgermeisterin Renate Brauner mag es bodenständig – mit kleinen Seitenhieben auf die globalisierte Siemens-Sprachwelt.

»Lohn- und Sozialdum-
ping darf nicht
Grundlage für
Vergaben sein.«

Rainer Wimmer, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft PRO-GE, spricht sich gemeinsam mit zwei weiteren Gewerkschaften und zwölf Bundesinnungen für faire Vergaben zur Absicherung von regionalen Arbeitsplätzen aus.

»Ich mag das Wort
Work-Life-Balance
nicht so gerne. Das
hört sich immer so an,
als wäre Arbeit etwas
Schlechtes und dane-
ben gibt es noch das
schöne Leben.

Es ist doch alles Teil
eines Lebens.«

Deloitte-Partnerin Gundi Wentner ist flexiblen Arbeitszeitmodellen nicht abgeneigt, dem damit verbundenen Begriff jedoch schon.

»Das Umdenken ist
deutlich spürbar,
weg vom Umsatz, hin
zu einem gesunden
Ergebnis.«

Josef Krensz, Geschäftsführer der Wopfinger Tiefbau- und Umweltbaustoffe GmbH TIWO, über die lange Zeit gängige Praxis in der Bauwirtschaft, Aufträge einzukaufen.



KÄMPFER FÜR DEN MITTELSTAND. Mit Walter Ruck will der ÖVP-Wirtschaftsbund die absolute Mehrheit in der Wirtschaftskammer Wien verteidigen.

Kopf des Monats

DER FIGHTER

Der Bauunternehmer Walter Ruck tritt im Juni die Nachfolge von Brigitte Jank an der Spitze der Wirtschaftskammer Wien an und will künftig »das Ohr am Puls der Mitglieder haben«.

VON ANGELA HEISSENBERGER

> Die Kür gelang im zweiten Anlauf. Bei der Abstimmung im Vorstand war Walter Ruck seinem Konkurrenten Robert Bodenstein, Obmann der Fachgruppe Unternehmensberatung und Informationstechnologie (UBIT), noch knapp unterlegen. Bei der Wahl in der Hauptversammlung entschied der Bauunternehmer das Duell schließlich für sich. Bodenstein galt inoffiziell als Signal an potenzielle Grün- und Neos-Wähler der Kreativbranchen. Ruck, wie Bodenstein Jahrgang 1963, punktete als Obmann der mächtigen Sparte Gewerbe und Handwerk mit der stärkeren Verankerung in der Kammer. Nach dem Studium an der TU Wien hatte er 1989 die Baumeisterprüfung absolviert, er ist gerichtlich beedeter Sachverständiger und Vizepräsident des Normungsinstituts.

Die Wahl des Wirtschaftsbund-Chefs ist eine wichtige Weichenstellung für die

Wirtschaftskammerwahl im kommenden Jahr, bei der die ÖVP ihre absolute Mehrheit verteidigen möchte. Die bisherige Präsidentin Brigitte Jank zieht sich als Bildungssprecherin ins Parlament zurück. Die WK Wien vertritt 22 % aller österreichischen Firmen, in etlichen Unternehmen im Naheverhältnis zur Stadt Wien ist sie in Aufsichtsräten vertreten. Bürgermeister Michael Häupl pflegt deshalb ein traditionell gutes Verhältnis zur Kammerspitze.

“ PARTNER MIT ECKEN
UND KANTEN ”

Walter Ruck will ihm »ein Partner mit Ecken und Kanten« sein und versteht sich als »Mittelstandsfighter«. Sein Fünf-Punkte-Plan sieht die Reduktion von Steuern, Abgaben und Gebühren sowie einen Bürokratieabbau vor.

KOMMUNIKATION

ALLES AUS EINER HAND

➤ »Business Network«, das neue, speziell auf kleine Unternehmen zugeschnittene Kommunikationspaket von A1, verspricht Vorteile durch Konvergenz der Mobil- und Festnetztelefonie. Ein eigens für dieses Paket eingerichtetes Betreuer-Team soll für reibungsloses Service sorgen. Neu ist mit diesem Paket die vollständige Konvergenz von Handy- und Festnetztelefonie. Die Kommunikationskanäle können individuell aufeinander abgestimmt werden. So behalten Mitarbeiter von kleinen Unternehmen den Überblick über eingehende Anrufe und die dafür verwendeten

Kommunikationskanäle. Das Basispaket enthält eine Festnetznummer mit zwei Durchwahlen und einem limitierten Minutenkontingent, unlimitiertes Datenvolumen, Domainservice, Webmail und Online-Speicherplatz. Je nach Bedarf lässt sich das Basispaket für bis zu 20 Mitarbeiter erweitern. Auf Wunsch steht dabei jeder Person eine eigene Mobilnummer zur Verfügung. Änderungen von Personaldaten können online durchgeführt werden. Das A1 Business Network richtet sich speziell an kleinere Unternehmen, die sich keine eigene IT-Abteilung leisten können oder wollen. A1 hat damit eine nicht gerade kleine Marktnische für sich entdeckt, schließlich haben 92 Prozent der österreichischen Betriebe weniger als zehn Mitarbeiter.

Erste-Group-Analyst Henning Eißkuchen rechnet trotz »nicht berauschender« Fundamentaldaten mit Aufschwung.

Erholung auf den CEE-Märkten

Die vorläufige Entspannung in der Türkei und auf der Krim sorgt auch bei Investoren für eine Atempause.

➤ Die europäischen Schwellenländer sind bei Investoren wieder gefragt. Beim BIP-Wachstum übertrafen zuletzt vor allem Rumänien (+ 5,7 %),

ten die Volkswirtschaften in CEE im gegenwärtigen Jahr um 2,4 Prozent zulegen. Eine weniger restriktive Fiskalpolitik sollte im Zusammenwirken mit dem Wachstumsanstieg der Exportpartner das Wachstum im CEE-Raum stützen.« Der Erste-Group-Analyst rät dennoch zur Vorsicht und bewertet die meisten Märkte als »neutral« – die Fundamentaldaten seien »nicht berauschend, wenn auch nicht alarmierend«.

Die positive Stimmung beruht auch auf Optimismus in Hinblick auf die Krise in der Ukraine. Sollte sich die politische Situation weiter entspannen, könnten auch die aus Russland und der Türkei abgezogenen Investorengelder wieder fließen.



2014 sind 2,4 Prozent Wachstum möglich.



Tschechien und Slowakei die Prognosen, auch Polen und Ungarn (jeweils +2,7 %) überraschten. Henning Eißkuchen, Leiter des CEE Equity Research bei der Erste Group, sieht gute Chancen für einen anhaltenden Aufschwung in der Region: »Nach einer Wachstumsrate von 1,2 Prozent im Jahr 2013 soll-



qualityaustria

Erfolg mit Qualität

Weltweit vertreten und vernetzt

150.000 Kunden weltweit vertrauen der Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH.



Quality Austria ist Ihr Partner für Erfolg mit Qualität.

www.qualityaustria.com

BUCHTIPP

IM BEZIEHUNGS-GEFLECHT

> **Es geht nichts über gute Beziehungen.**

Vetternwirtschaft ist heute zwar verpönt – abgesehen davon, dass es Großfamilien, in denen immer jemand weiterhelfen konnte, kaum noch gibt –, aber mit einem Netzwerk geht beruflich so manches leichter. Der Arbeitsmarkt ist wechselhafter und unsicherer denn je, im Zuge von Umstrukturierungen sind Jobs rasch wegrationalisiert.

Wie man wertvolle Kontakte aufbaut, das Netzwerk pflegt, um schließlich die Früchte ernten zu können, beschreibt der Arbeitsmarktexperte und Jobcoach Dieter L. Schmich in einem praxisorientierten Ratgeber. Soziabilität ist die Schlüsselqualifikation – wer sich im anknüpfenden Smalltalk noch schwer tut, erhält hier praktische Tipps. Schauspielerisches Talent braucht man trotzdem nicht: Echte Vertrautheit, auf die man später zählen kann, entsteht nur durch Authentizität. Online-Communities können diese persönlichen Kontakte nicht ersetzen, meint Schmich: »Mit Facebook & Co können Sie keine Verbündeten schaffen.« Um Kontaktdaten zu recherchieren und das eigene Netzwerk zu verwalten, geht aber kein Weg an Xing oder LinkedIn vorbei.

> **Dieter L. Schmich:**

Sicherheit und Karriere durch Networking
dielus edition 2014
ISBN 978-3-9815711-2-7



Kelag, Salzburg AG, illwerke vkw und Wien Energie vernetzen ihre Ladestationen und öffnen so die Infrastruktur für Elektroautos wie den BMW i3. Bild v.l.n.r.: Robert Grüneis (Wien Energie), Marcus Krieg (BMW), Dietmar Emich (ElectroDrive Salzburg), Christian Eugster (illwerke vkw), Hermann Egger (Kelag), Andreas Pfeiffer (Hubeject).

DURCHBRUCH DER ELEKTROMOBILITÄT

Damit die Elektromobilität eine Erfolgsgeschichte wird, braucht es eine flächendeckende Ladeinfrastruktur.

> Der deutsche IT-Dienstleister Hubeject will das Henne-Ei-Problem der Elektromobilität lösen. Gemeinsam mit der Wien Energie, Kelag, Salzburg AG und illwerke vkw macht das Joint-Venture-Unternehmen mit einer flächendeckend nutzbaren Ladeinfrastruktur Elektromobilität breitentauglich.

“ IN ÖSTERREICH SIND HEUTE ERST 0,047 % ALLER AUTOS E-FAHRZEUGE. ”

Insgesamt 2.195 Elektroautos rollen heute beinahe lautlos über Österreichs Straßen. Gerade einmal 0,047 % des Gesamtbestandes an Kraftfahrzeugen machen E-Autos aus. Damit das nicht so bleibt, haben sich Wien Energie, Kelag, Salzburg AG, illwerke vkw und der BMW zusammengeschlossen, um gemeinsam eine Anbindung zum europaweiten intercharge-Netzwerk zu schaffen.

Durch das anbieterübergreifende Ladeinfrastruktur-Service ChargeNow können Fahrer von Elektromobilautos in Wien, Klagenfurt, Salzburg oder Bregenz Strom tanken, egal bei welchem Anbieter. Die Ladepunkte der Energiedienstleister werden via Datenplattform Hubeject direkt im Navigationssystem, dem Smartphone oder über die Internetseite www.chargenow.com angezeigt. »Durch die Vernetzung der Energieversorger über intercharge ist die Ladeinfrastruktur in Österreich bereit für die neue Generation von Elektrofahrzeugen«, betont Christian Eugster, Projektleiter für E-Mobilität bei illwerke vkw.

Nur wenn die Nutzung der Ladeinfrastruktur einfach und komfortabel ist, wird Elektromobilität erfolgreich sein, davon sind die Kooperationspartner überzeugt. Aktuell gibt es insgesamt 150 Ladepunkte in Österreich, bis Ende 2014 soll sich die Zahl verdoppeln.

Weitere Infos: www.chargenow.com



FOKUS AUF FIRMENKUNDEN

Eine aktuelle Umfrage unter Österreichs Banken zeigt, dass das Werben um Firmenkunden zunimmt.

> Freiberufler und Kleinstunternehmen dürfen

sich künftig über verstärktes Liebeswerben der Banker freuen. Sie stehen ganz oben auf der Liste der zu gewinnenden Neukunden. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Umfrage der Bankberater emotion banking unter Entscheidungsträgern der heimischen Banken. Bereits in den letzten drei Jahren hat der Anteil an Firmenkunden in Relation zu den Privatkunden stark zugenommen. Geht es nach den Bankern, soll sich dieser Trend in abgeschwächter Form fortsetzen. Die Freude über diese Renaissance der Firmenkunden ist in den heimischen Bankzentrale groß. Denn in Zeiten signifikanter Ertragseinbrüche bei den Banken hat sich dieses Kundensegment als stabiler Einkommenszweig etabliert. 53 % der Banker erwarten hier sogar noch weiteren Zuwachs. Auch die Risikokosten konnten dabei im Zaun gehalten werden.

>> Mehr Beratung <<

Für die nächsten zwölf Monate ergibt sich aus der Umfrage ein klarer Schwerpunkt. Ganz oben auf der To-do-Liste stehen eine Steigerung des Anteils strukturierter Beratungsgespräche,

53% DER BANKER erwarten einen weiteren Zuwachs im Geschäft mit Firmenkunden.

eine lückenlose Umsetzung der Betreuungsphilosophie sowie die Erhöhung der fachlichen, persönlichen und emotionalen Kompetenz des Betreuers. Das ist auch durchaus erforderlich, denn in den heimischen Instituten sind Spezialisierungen hinsichtlich etwiger Branchen oder Themenschwerpunkte selten. »Die meisten Banken fahren noch einen One-size-fits-all-An-

18% DER BANKEN verfügen über qualifizierte und fokussierte Branchenberater.

satz und bündeln das Geschäft bei entsprechend qualifizierten Beratern, meist unterbleibt jedoch aufgrund von Strukturerefordernissen eine branchenspezifische Ausrichtung des Kundenportfolios der Berater. Das bleibt nicht ohne Konsequenz, denn der Tourismus tickt anders als die Baubranche«, skizziert emotion banking-Geschäftsführer Christian Rauscher das Aufgabenfeld der Banken. Nur 18,3 % der befragten Banken verfügen über qualifizierte und fokussierte Kundenberater für einzelne Branchen. Insbesondere die Sektoren Gastgewerbe und Tourismus (53,3 %), sowie Land- und Forstwirtschaft (50 %) und öffentliche Verwaltung (41,7 %) freuen sich über diese Fachleute, während der Handel bislang gänzlich ohne Spezialisten auskommen muss.

Der Servomotor AM8000 integriert das Feedbacksignal in das Standard-Motorkabel.



SMART Automation
Halle A, Stand A0420

www.beckhoff.at/AM8000

Mit der Beckhoff „One Cable Technology“ (OCT) lassen sich Material- und Inbetriebnahmekosten deutlich reduzieren: Die neuen Servomotoren AM8000 kombinieren Power- und Feedbacksignale in einem Standard-Motorkabel. Damit sind sie ideal zur Konstruktion kompakter und leichter Maschinen geeignet. Die AM8000-Serie verfügt über ein optimales Verhältnis von Dreh- zu Trägheitsmoment sowie hohe Energieeffizienz und niedrige Lifecycle-Kosten. Die Entwicklung und Produktion in Deutschland garantiert – neben hoher Verfügbarkeit und Flexibilität – eine konstant hohe Qualität:

- 6 Baugrößen mit einem Stillstandsrehmoment von 0,5 – 90 Nm
- Geringe Verlustleistung durch neues Wicklungskonzept und Statorvollguss
- Bis zu 5-fache Überlastfähigkeit
- Bis zu 50 % höhere Kugellagerbelastung
- 50 % längere Betriebsdauer (30.000 h)
- Pulverbeschichtetes Gehäuse
- Integrierter Temperatursensor
- Elektronisches Typenschild
- Energiesparende, spielfreie Permanentmagnet-Haltebremse



COMPAREX

NEUER VORSTANDS-VORSITZENDER

> Mit Anfang April hat Wilfried Pruschak als Vorstandsvorsitzender den Vorsitz der Raiffeisen Informatik-Tochter Comparex AG übernommen. Gemeinsam mit Hansjörg Egger und Thomas Reich wird er den Vorstand des Unternehmens bilden. Der Schritt begründet sich im anhaltenden Wachstumskurs von Comparex. Mit einem geschärften Software-Profil konnte das Unternehmen seine Stellung



WILFRIED PRUSCHAK: Neuer Vorstandsvorsitzender der Comparex AG.

bei seinen Kunden im letzten Jahr weiter stärken. Der Umsatz wuchs um 349 Millionen Euro auf 1,54 Milliarden Euro und vollzog damit eine Steigerung von 29 %. Gleichzeitig konnte der Gewinn mehr als verdreifacht werden. Für das neue Geschäftsjahr 2014/15 kündigt Comparex im Zuge der Internationalisierung der Unternehmensgruppe weitere Akquisitionen und Markteintritte an. »Wir haben viel vor im neuen Wirtschaftsjahr und werden mit verschiedenen strategischen Weichenstellungen die Fortführung der beeindruckenden Geschäftsentwicklung der gesamten Comparex-Gruppe sicherstellen«, so der neue Vorstandsvorsitzende.

Siemens fördert »Lehre mit Matura«

Die Lehrausbildung soll weiter aufgewertet werden: »Ausbildung ist Teil der Standortqualität.«

> In Zusammenarbeit mit der VHS Floridsdorf ermöglicht Siemens

Österreich jedem seiner Lehrlinge in Wien, parallel zur Berufsausbildung auch die Berufsmatura zu absolvieren. 2013 nahmen 17 Lehrlinge an dem Projekt teil, heuer sind es bereits 33. Die Kurse finden zur Hälfte während der Arbeitszeit statt. »Wir sind österreichweit das einzige Unternehmen, das ein derartiges Programm für einen ganzen Standort organisiert«, zeigt sich Siemens-Chef Wolfgang Hesoun stolz. Vor den geplanten Kürzungen im Bildungsbereich warnt Hesoun ausdrücklich: »Ausbildung ist ein Teil der Standortqualität.« Die gute Ausbildung der Mitarbeiter sei ein wesentlicher Grund, weshalb Industrieunternehmen trotz möglicher Kostenvorteile

in anderen Ländern weiterhin in Österreich tätig sind. Die Förderung von Talenten hat bei Siemens Tradition: Jede zehnte Führungskraft hat als Lehrling im Unternehmen begonnen. Besondere Aufmerksamkeit gilt Mädchen und Frauen, die verstärkt in technische Berufe geholt werden sollen. Vizebürgermeisterin Renate Brauner hat in dem Elektronikkonzern einen verlässlichen Partner: »Als ich 2002 den »Töchtertag« ins Leben rief, war Siemens das erste Wiener Unternehmen, das mitmachte.« Stefanie St., derzeit im dritten Lehrjahr zur Lackiertechnikerin, weiß jeden Abend, dass sie die richtige Wahl getroffen hat: »Es ist ein tolles Gefühl, mit der Bim nach Hause zu fahren und zu wissen: Wow, an dem Ding hab ich selbst mitgearbeitet.«

IMMO-BRANDS

ÖSTERREICHS WERTVOLLSTE MARKEN

> Seit 2010 analysiert das EUREB-Institute mit der »Real Estate Brand Value Study« die größte empirische Markenwertstudie der österreichischen Immobilienwirtschaft. 107 Marken aus neuen Teilbereichen der Immobilienwelt stehen dabei auf dem Prüfstand. Grund zum Jubeln gibt es vor allem für EHL Immobilien und Strauss & Partner. Sie haben die Kategorien Immobilienentwickler bzw. Immobilienmakler zum dritten Mal in Folge für sich entschieden. Zur Titelverteidigung reichte es für EHL Immobilien in der

Kategorie Asset Management ebenso wie für die CA Immo, Erste Group Immorent und TPA Horwath. Zudem geht aus der EUREB-Studie hervor, dass Österreichs Immobilienunternehmen das vorhandene Potenzial ihrer eigenen Marke noch kaum nutzen. »Dabei

sind für Kunden, Investoren und langfristige Unternehmenserfolge professionell entwickelte Marken und deren Führung von strategischer Bedeutung«, ist Harald Steiner, Managing Partner & CEO des EUREB-Institute, überzeugt.

DIE WERTVOLLSTEN MARKEN NACH TEILBRANCHEN

Branche	Unternehmen
Architekten	BEHF Corporate Architects
Asset Management	EHL Immobilien
Banken	Erste Group Immorent
Facility Management	IFM-RUSTLER
Fonds/Investoren	CA Immo
Immobilienberater	TPA Horwath
Immobilienmakler	EHL Immobilien
Projektentwickler	Strauss & Partner
Property Management	Porreal



Der neue Jahrgang ist da!

VON ALFONS FLATSCHER, NEW YORK

Wie amerikanische Universitäten ihre Studenten aussuchen und ihnen vom ersten Tag an vermitteln, dass Unis mehr sind als Karrierestationen – sie begleiten ein Leben lang.



Die Band spielt, Tänzer liefern ihre Einlagen. Es herrscht Volksfeststimmung auf dem Gelände der New York University. Die Klasse von 2018 ist da: Die frisch Aufgenommenen, die 2018 abschließen werden, sind angekommen und werden gefeiert. Sie haben das Schwierigste hinter sich: den Aufnahmeprozess.

Shawn Abott, Vize-Rektor der New York University, versteht es, seine Zuhörer auf Touren zu bringen. »Wir in New York sind lauter, emotionaler, begeisterter«, ruft er den frischgebackenen Studenten zu, als sie ihm nur mit einem lauwarmen »Good Morning« begegnen. Er fordert mehr Leidenschaft, er kriegt sie auch. Sein Publikum sind die Auserkorenen, die sich in der Basketballhalle versammelt haben. Aus 52.000 Bewerbern sind 6.000 ausgewählt, im Herbst 2014 an der »größten privaten Forschungsuniversität der USA«, wie Abott meint, anfangen zu dürfen. »Welcome Class of 2018« steht auf den Aufklebern, die jeder Student trägt, es steht auch über dem Eingang aller Institutsgebäude. Violett ist die Farbe der Uni und am Begrüßungstag ist alles eingefärbt, selbst die Haare vieler Studentinnen.

»Ihr könnt stolz auf euch sein«, ruft Abott. »Noch nie hatten wir so viele, so qualifizierte Bewerber wie in diesem Jahr.« Jeder Frischgebackene ist etwas Besonderes, sagt Abott, und an den Gesichtern der stolzen Studiosi lässt sich ablesen: Es war ihnen noch nie so klar wie heute. Alle haben ein hartes Schuljahr in ihren jeweiligen Abschlussklassen hinter sich. Alle haben die standardisierten Tests (SAT) hinter sich gebracht, einen fulminanten Notendurchschnitt erreicht, Bewerbungsaufsätze geschrieben und mehrere Empfehlungsschreiben von Professoren vorgelegt und dann noch Interviews über sich ergehen lassen. »Wir haben uns jeden einzelnen Bewerber angeschaut«, versichert Abott, »wir haben uns die Entscheidungen nicht leicht gemacht. Ihr seid handverlesen.«

Es ist ein Selektionsprozess, der von vielen Universitäten des Landes aufwendig betrieben wird. Der Abschluss der High School verschafft nicht automatisch Zugang zum Studium. Die renommierten Unis suchen sich aus, wen sie haben wollen, und dabei sind die Kriterien nicht immer klar. Gute Noten werden vorausgesetzt, genauso wie entsprechende SAT-Ergebnisse. Das allein aber ist es nicht. »Wir suchen das Besondere«, sagt Abott, »und wir müssen überzeugt sein, dass der Kandidat zu uns passt.« Soziales Engagement etwa wird immer wichtiger. Patti Lieberman, Studienberaterin der Princeton High School, erklärt: »Breite, universell interessierte, engagierte Studenten sind immer gefragter. Die Zeit der reinen Streber ist vorbei.« Das sei jetzt der Trend, aber: »Er ändert sich immer wieder und was heuer funktioniert hat, kann schon nächstes Jahr nicht mehr gefragt sein.«

Wie im wirklichen Leben – und die Studenten lernen früh, dass nichts in Stein gemeißelt ist, außer die Beziehung zu »seiner Uni«, wenn man erst einmal aufgenommen ist. »Einmal NYU, immer NYU«, sagt Abott. »Ihr seid Teil der Familie.« ■

“

Die renommierten amerikanischen Universitäten suchen sich aus, wen sie haben wollen, und dabei sind die Kriterien nicht immer klar.

”

“EINMAL NYU,
IMMER NYU.”



> DIE GROSSE
UMFRAGE

KULTUR & GELD

Der mögliche Ankauf der Sammlung Essl durch die Republik und die kreative Buchhaltung des Burgtheaters haben eine Diskussion über den Wert von Kunst und Kultur in Gang gesetzt, die auch Kulturbauten nicht kalt lässt. Kunstschaffende fühlen sich notorisch im Stich gelassen – feiern sie internationale Erfolge, sind Politiker jeder Couleur jedoch rasch zur Stelle und bekennen sich vollmundig zu verstärkter Kulturförderung. Zur Gratwanderung zwischen Kunst und Geschäft bat **Report(+)**PLUS drei renommierte ExpertInnen um ihre Einschätzung.

1 Wie viel Verantwortung sollte der Staat für Kultureinrichtungen tragen?

> **Agnes Husslein-Arco**
*Direktorin der Österreichischen
Galerie Belvedere*

Die Beschäftigung mit Kultur zählt zu den elementaren Bedürfnissen eines jeden Menschen. Kultur ist somit ein gesellschaftlich unerlässliches Gut, daher hat der Staat auch die Aufgabe, kulturelle Aktivitäten zu fördern und zu ermöglichen. Österreich hat ein enormes kulturelles Erbe, das es zu verwalten und weiterzuentwickeln gilt. Daher obliegt dem Staat hierzulande eine bedeutende Aufgabe der Bewahrung und Pflege. Trotzdem sollte man zusätzlich attraktive Angebote für private Kulturförderung entwickeln, um mehr privates Kulturengagement zuzulassen, beispielsweise die Möglichkeit, kulturelle Zuwendungen von der Steuer absetzen zu können.

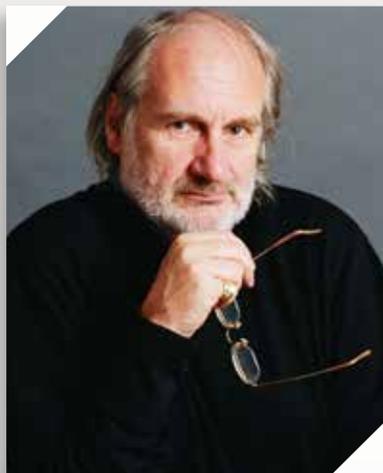
> **Michael Schottenberg**
Direktor des Volkstheaters in Wien

Kunst ist ein urmenschliches Grundbedürfnis. Nicht von ungefähr haben unsere frühesten Vorfahren Höhlen bemalt und Vorformen des Theaters und der Musik in kultische Riten einfließen lassen. In unserer Infotainment-Zeit sind die traditionellen Formen der Kunst umso gefährdeter. Der Staat sollte für Überleben und Erhalt von Kultureinrichtungen gerade so viel Verantwortung übernehmen wie für die Rettung einer Bank. PolitikerInnen haben kulturelle Vorbild- und ökonomische Kontrollfunktion: Leider verwechseln einige von ihnen Verantwortung mit »V«reunderlwirtschaft. Ein Bruno Kreisky hatte Künstler sehr geschätzt und die Kunst den entsprechenden Stellenwert.

> **Helga Rabl-Stadler**
Präsidentin der Salzburger Festspiele

Im Artikel 17a Staatsgrundgesetz heißt es: »Das künstlerische Schaffen, die Vermittlung von Kunst sowie deren Lehre sind frei.« Die Aufgabe eines Staates, der sich als Kulturnation definiert, besteht darin, für die freie Entfaltung von Kunst und Kultur zu sorgen und optimale finanzielle und rechtliche Rahmenbedingungen für das künstlerische Schaffen zur Verfügung zu stellen. Gute Kulturpolitik soll keine Inhalte vorgeben, die Kunst nicht regulieren, sondern den Rahmen schaffen, in dem sich Kunst entwickeln kann.

10



2 Kann ein Kulturbetrieb wirtschaftlich geführt werden, ohne künstlerische Abstriche zu machen?

> Agnes Husslein-Arco

Mit der entsprechenden finanziellen Grundausstattung ist das kein Widerspruch. Allerdings sind durch die Eigeneinnahmen niemals alle Ausgaben zu decken. Vereinfacht gesagt: Die künstlerischen und kulturellen Produktionskosten (Mitarbeiter in Museen und deren Vertragspartner, Künstler etc.) orientieren sich an den aktuellen Marktpreisen und können nicht 1:1 an den Besucher weiterverrechnet werden. Daher müssen die Ausgaben durch Drittmittel vom Staat oder Privatförderern kompensiert werden. Nur nach diesem Prinzip lassen sich Wirtschaftlichkeit, künstlerische Qualität und sozial undifferenzierte Zugänglichkeit vereinen.



> Michael Schottenberg,

Es kommt auf den Auftrag an. Blanke Unterhaltung wie Musicals – siehe Broadway – sind auf Wirtschaftlichkeit ausgerichtet. Kultureinrichtungen haben Bildungsarbeit zu leisten, das rechnet sich nicht. Ein Theater etwa hat den Auftrag der moralischen Anstalt noch immer, soll das kulturelle Erbe für die Gegenwart aufbereiten und die politische, soziale und kulturelle Gegenwart auf der Bühne spiegeln. Wirtschaftlichkeit bedeutet mehr als ein volles Haus bei einer Vorstellung. Jeder Handgriff kostet. Gewaltsam sparen hat künstlerische Konsequenzen. Eine kleine Theatertruppe kann immer noch im Park und Keller auftreten, ein großes Haus bedeutet Zusammenspiel aller Kräfte. Wenn hier der Scheinwerfer nicht mehr aufgedreht werden kann, weil man den Strom nicht mehr zahlen kann, bleibt die Kunst im Dunkeln.



> Helga Rabl-Stadler

Selbstverständlich muss auch ein Kulturbetrieb wirtschaftlich geführt werden. Nur so behält er die finanzielle Kraft, so viel Kunst als möglich zu verwirklichen. Der Intendant muss daher künstlerische Fantasie und wirtschaftliche Verantwortung zu einem optimalen Programm zusammenführen. Der Kulturpolitiker hat aber in einem Land wie Österreich, das seinen Ruf als Kulturnation aufrechterhalten will, mit finanzieller Unterstützung dafür zu sorgen, dass nicht nur das Gefällige Platz in unseren Spielplänen hat.

11

> Agnes Husslein-Arco

Selbstverständlich – Österreich ist DIE Kulturnation! Die Kultur war und ist eine wesentliche Größe in der Bestimmung und Darstellung des Selbstverständnisses dieses Landes. Österreichs internationales Ansehen beruht in erster Linie auf den traditionellen und zeitgenössischen kulturellen Schätzen dieses Landes. Damit die Kultur aber weiterhin diese bedeutende Rolle spielen kann, bedarf es staatlichen und privaten Engagements gleichermaßen.



Foto: Brandenstein, Pichler

3 Ist Österreich noch eine Kulturnation?

> Michael Schottenberg

Jein. Österreich lebt von dem Ruf, eine Kulturnation zu sein. Was haben wir anzubieten? Grüne Wiesen, auf denen man mit der Seele baumelt, viele Kulturdenkmäler, die Wiener City als Monarchiemuseum, das barocke Salzburg, eine Menge Schlösser und viele Kulturangebote: Musik, Theater, Festspiele. Den Namen des aktuellen Bundeskanzlers kennen viele Touristen nicht, aber sehr wohl die Staatsoper, das Mozarthaus, die Hofburg, die Wiener Philharmoniker, Michael Haneke und Thomas Bernhard. Das Klischee vom Österreicher als Prototyp des *homo ludens* existiert weltweit. Tatsächlich könnte sich bei entsprechender Förderung viel mehr Zeitgenössisches bewegen. Aber leider haben die PolitikerInnen nur begrenzt begriffen, über welchen (immateriellen) Schatz dieses Land verfügt.



> Helga Rabl-Stadler

Eine Kulturnation wird man nicht von einer Generation zur nächsten. Nach dem Zerfall des Habsburgerreiches gelang es, die verlorene politische Größe durch kulturelle Größe zu ersetzen. Gerade heute brauchen wir die Identitäts- und Sinnstiftung durch die Kunst und Kultur. Das Bild unseres Landes ist von Musik und Literatur, Film und bildender Kunst geprägt. Für Millionen Menschen aus aller Welt ist Österreich deshalb ein Sehnsuchtsort. Diesen Ruf sollte man nicht durch gedanken- und bedenkenloses Sparen aufs Spiel setzen.



Führen mit emotionaler Intelligenz

VON ANGELA HEISSENBERGER



Fachwissen und Verstand sind wichtig – aber nur wer auch seine emotionalen und sozialen Fähigkeiten einsetzt, kann eine erfolgreiche Teamkultur schaffen.

12



»Was nützt ein hoher IQ, wenn man ein emotionaler Trottel ist?« Mit dieser provokanten Aussage stellte der Psychologe und Wissenschaftsjournalist Daniel Goleman die Fähigkeit, eigene und fremde Gefühle zu erkennen und zu beeinflussen, 1995 auf eine populärwissenschaftliche Ebene. Sein Buch »Emotionale Intelligenz« wurde ebenso ein Bestseller wie die 2006 nachgereichte Fortsetzung »Soziale Intelligenz«, die zwischenmenschliches Verhalten in den Vordergrund rückt.

Die Diskrepanz Kopf vs. Bauchgefühl sorgte auch in Wissenschaftskreisen für Emotionen. Forscherkollegen warfen Goleman vor, in seinem Konzept erlernbare Fähigkeiten mit Persönlichkeitseigenschaften zu vermischen. Und überhaupt: Das alles sei ein alter Hut. Schon 1920 hatte der Psychologe Edward Lee Thorndike den Kerngedanken entworfen, dass ein fachlich versierter Mechaniker als Vorarbeiter scheitern würde,

« EIN BISSCHEN NETT ZU SEIN, REICHT NICHT. EHRliche UND TRAGFähIGE BEZIEHUNGEN HALTEN DAFÜR AUCH STÄRKE-REN BELASTUNGEN DURCH NEGATIVE KRITIK UND MISSE-ERFOLGE STAND. »

wenn es ihm an sozialer Intelligenz fehlte. Inzwischen haben sich die Wogen in der Wissenschaftsdebatte geglättet. Empirische Studien belegen hinlänglich, dass Menschen, die eigene und fremde Gefühle steuern können, privat und beruflich erfolgreicher sind, seltener unter psychischen Störungen leiden, gesünder und ausgeglichener leben und insgesamt zufriedener sind.

>> Kopf und Bauch <<

Auch in der Wirtschaft hat Golemans These Resonanz gefunden. Bei der Auswahl von Führungskräften zählen längst nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch soziale Kompetenzen wie Empathie, Intui-

tion und die Bereitschaft zu tätigem Mitgefühl. Schon aufgrund ihrer Position üben sie starken Einfluss auf die emotionale Haltung und Reaktion der Mitarbeiter und Kollegen und damit letztlich auch auf das Betriebsklima aus. Glaubwürdigkeit und Leidenschaft können Menschen mitreißen – ihr Fehlen lässt dagegen Vertrauen und Respekt für den Teamleader schwinden.

Die Frage, ob bei Entscheidungen Kopf oder Bauch die Oberhand gewinnt, stellt sich nicht. Um effektiv und erfolgreich handeln zu können, muss das Gehirn beide Ebenen zusammenführen. »Wir sind beides, Gefühls- und Verstandeswesen«, sagt der Göttinger Hirnforscher Gerald Hüther. Je-



de Erfahrung bestehe aus einem kognitiven Anteil («Was habe ich erlebt?») und einem emotionalen Anteil («Wie ist es mir dabei ergangen?»). Die Summe der gesammelten Erfahrungen formt sich schließlich zu dem, was wir als »Haltung« eines Menschen bezeichnen. Auch das Wertesystem des Kulturkreises, in dem wir aufwachsen, spielt dabei eine Rolle. Jemanden »das Gesicht wahren zu lassen«, hat etwa in Asien große Bedeutung.

Schon Kleinkinder erlernen unbewusst diese Verhaltensmuster. Von der Qualität dieser frühen Erfahrungen und Bindungen hängt maßgeblich die spätere emotionale Kompetenz ab. Nach Ansicht der Forscher ist vor allem die rechte Gehirnhälfte ein Sensor für den unbewussten Empfang und Ausdruck von Gefühlen. Da man aber sein Leben lang emotionale Erfahrungen sammelt, wächst auch die damit verbundene Fähigkeit, Beziehungen zu knüpfen und zu pflegen. Experten unterscheiden deshalb zwischen an-

geborenen Fähigkeiten (Intelligenz) und erworbenen Fähigkeiten, die durch Lernen und Üben stetig erweitert und verbessert werden können (Kompetenz).

>> Mitarbeiter als Spiegel <<

Das Beratungsunternehmen Hay Group entwickelte in Zusammenarbeit mit Daniel Goleman und Richard Boyatzis zur Messung herausragender Leistungen das Online-Tool »Emotional and Social Intelligence Competency Inventory« (ESCI). »Ein Top-Performer in einer komplexen Rolle kann mehr als eineinhalb Mal so erfolgreich sein wie ein durchschnittlicher Mitarbeiter. Untersuchungen in über 200 Unternehmen weltweit zeigen, dass ein Drittel dieses Unterschieds auf fachlichen und kognitiven Fähigkeiten ▶



DANIEL GOLEMAN Der Psychologe und Wissenschaftsjournalist entwarf anhand von 72 Fragen ein EQ-Schema.

GLOSSAR

DIE VIER DIMENSIONEN EMOTIONALER INTELLIGENZ

(NACH GOLEMAN)

PERSÖNLICHE KOMPETENZEN -
Wie gut managen wir uns selbst?

1. Selbstwahrnehmung:

- sich der eigenen Emotionen und ihrer Wirkung bewusst sein
- sich bei Entscheidungen auch von Intuitionen leiten lassen
- die eigenen Stärken und Grenzen kennen
- Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Werte

2. Selbstmanagement:

- negative Emotionen und Impulse unter Kontrolle halten
- Aufrichtigkeit, Integrität und Vertrauenswürdigkeit vermitteln
- flexibler Umgang mit Veränderungen
- die positiven Aspekte sehen
- aktiv handeln
- Bereitschaft, die eigene Leistung zu verbessern

SOZIALE KOMPETENZEN -

Wie gut managen wir Beziehungen?

3. Soziales Bewusstsein:

- **Empathie:** die Gefühle anderer wahrnehmen, aktives Interesse für ihre Anliegen zeigen
- **Organisationsbewusstsein:** Gruppen, Netzwerke und ungeschriebene Regeln erkennen
- **Service:** Bedürfnisse von Mitarbeitern, Kollegen oder Kunden erkennen und erfüllen

4. Beziehungsmanagement:

- **Inspiration:** mit einer überzeugenden Vision lenken und motivieren
- **Einfluss:** andere überzeugen
- **Förderung:** Potenziale erkennen und wecken
- **Katalysator:** Veränderungen initiieren und steuern
- **Konfliktmanagement:** Meinungsverschiedenheiten klären
- **Bindungen:** ein Beziehungsnetz aufbauen und pflegen
- **Kooperation:** Zusammenarbeit definieren, Teamentwicklung

► beruht und zwei Drittel auf emotionaler Intelligenz«, heißt es seitens der Hay Group.

Anhand von 72 Fragen filtert ESCI zwölf relevante Komponenten emotionaler und sozialer Intelligenz heraus. Die gute Nachricht: Auch wenn das Feedback schlecht ausfällt, muss man kein emotionaler Krüppel bleiben. Selbst Erwachsene können ihren EQ noch verbessern – Führungskräfte sollten es auf jeden Fall tun. Positive Ausstrahlung kann »ansteckend« wirken, negative Emotionen wie Stress oder Zorn werden von den Mitarbeitern aber ebenso widerspiegelt.

Nach Ansicht der Organisationsberater Gabriele und Toni Kofler, zwei der wenigen nach dem ESCI zertifizierten Berater in Österreich, stößt das Tool in der Praxis jedoch an Grenzen: »Ob der Wert bei der Fähigkeit »Emotionen ausdrücken« beispielsweise 4,7 oder 4,9 beträgt, ist nicht sehr aussagekräftig. Das Modell suggeriert eine Messbarkeit, die nicht in die Wirklichkeit übertragbar ist. Die individuelle Arbeit mit erfahrenen Coaches kann es keinesfalls ersetzen.« Die Psychotherapeutin Gabriele Kofler sieht zudem einen Widerspruch zwischen Methodik und Inhalt: »Manche Unternehmen brauchen diese rationale Ebene. Das Auswerten von Zahlen ist aber im Zusammenhang mit emotionalen Empfinden ein unnötiger Umweg. Man muss in den Moment hineinfühlen, wo sich jemand zum Team abwertend verhält. Diese Situationen gilt es zu bearbeiten, da hilft ein Test überhaupt nicht.«

Die gemeinsam mit Managementcoach Walter Bertolini entwickelte Seminarreihe »Essenz der Führung« setzt deshalb primär bei der körperlichen und sozialen Wahrnehmung an. »Eine der Aufgaben ist zum Beispiel, in der Firma die Beziehung zu Menschen zu vertiefen, die für die eigene Karriere total uninteressant sind. Ich suche mir drei Leute, die ich in den letzten Jahren kaum wahrgenommen habe, und überlege mir, wie ich mit ihnen in Kontakt komme. Das ist für viele Menschen sehr stressig«, erklärt Toni Kofler. »Wenn ich dann neben der Selbsterkenntnis auch noch das Feuer in mir entdecke, kann ich auch andere inspirieren.«

>> Der richtige Ton <<

Bis dahin ist es für manche ein weiter Weg – sofern sie ihre soziale Inkompetenz überhaupt erkennen. Galten früher Gefühle bei der Arbeit als verpönt, schlägt das Pendel nun mitunter in die Gegenrichtung aus. Unberechenbare Tyrannen, die ihrem Ärger freien Lauf lassen, unbeliebte Einzelgänger oder eitle Selbstdarsteller wanken zwischen emotionaler Taubheit und höchster Erregung, sind in diesem Gefühlscha-

GEFÜHLSWESEN. Vor allem die rechte Gehirnhälfte ist ein Sensor für den unbewussten Empfang und Ausdruck von Gefühlen.



WENN WERTSCHÄTZUNG IM UNTERNEHMEN WERTGESCHÄTZT WIRD

»Nix g'sagt (= im Sinn von »nicht gemeckert«) ist gelobt genug«, gibt die herrschende Kultur der meisten Firmen auch im Jahr 2014 noch gut wieder. Dabei ist der empirische Erkenntnisstand längst weiter.

EIN GASTKOMMENTAR VON SUSANNE SCHWANZER, PETER FELLNER, HERBERT STROBL

> Unser Hirn – die Stoffwechselläufe, die unser Denken beeinflussen, dämpfen oder ankurbeln – funktioniert besser, wenn wir im Flow arbeiten. Betrachtet man ein Unternehmen als Organismus, so muss auch die kleinste Zelle lebensfähig sein, sprich Handlungs(frei)räume haben und »genährt«, gegebenenfalls auch »gedüngt« werden. Im Arbeitsleben geschieht dies durch Anerkennung der erbrachten Leistungen. Das Maß, in welchem »Wertschätzung« in letzter Zeit inflationär in Medienartikeln und Seminaren vorkommt, bildet leider in keinsten Unternehmen ab.

Emotionale Intelligenz zeigt sich vor allem in dieser praktischen Fähigkeit: eine wertschätzende Beziehung zu KollegInnen, Vorgesetzten und Teammitgliedern herzustellen. Sie basiert darauf, die eigenen Bedürfnisse reflektiert zu haben, die Bedürfnisse der anderen empathisch zu erkennen und zu respektieren und bei Konflikten über die Durch-

setzung der jeweiligen Bedürfnisse zu verhandeln.

Das zentrale Gleichgewicht für die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen – zugleich der Hebel für ihr Engagement – ist die Balance aus Leistung und deren Wertschätzung. Auf dieser zentralen Erkenntnis basieren, wenn sie substantiell sind, auch alle Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements: Das Gleichgewicht muss stimmen zwischen dem, was verlangt wird, und dem, was dafür als Anerkennung – materiell und immateriell – geboten wird. Sei es regelmäßiges, explizites Feedback, seien es Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten verbunden mit langfristigen Aufstiegschancen oder zum Beispiel flexiblere Arbeitszeitmodelle, die mit der Lebensplanung konform gehen. Chronische Schiefagen zwischen Leistung und Anerkennung machen krank. Dies zu wissen und in der eigenen Führungspraxis anzuwenden, ist das Asset einer emotional intelligenten Führungskraft.

os aber kaum in der Lage, im Umgang mit den Mitarbeitern den richtigen Ton zu treffen. »Ein bisschen nett zu sein, reicht nicht. Langfristig tragende Beziehungen und Interaktionen in Teams werden so nicht geschaffen«, sagt die Kölner Leadership-Expertin Eva B. Müller. Umgekehrt halten Beziehungen mit gutem Fundament auch stärkeren Belastungen durch negative Kritik und Misserfolge stand.

Emotionale Intelligenz bedeutet nicht nur, die eigene Gefühlswelt und die der anderen zu verstehen, sondern auch, sich der Situation angemessen zu verhalten. Männer haben oft Hemmungen, sich diesbezüglich zu artikulieren. Vor allem die ältere Generation wurde noch dazu angehalten, Ängste, Zorn oder Enttäuschungen »wie Indianer« stoisch zu ertragen. Einfühlungsvermögen wird gerne Frauen zugeschrieben, schließlich sind sie von Kindheit an »trainiert«, Gefühle und Stimmungen anderer Menschen zu deuten und zu verstehen. Wissenschaftlich belegt ist diese geschlechtsspezifische Zuordnung jedoch nicht. Viel eher zeigt sie, dass soziale Kompetenzen durchaus erlernbar sind. ■



Peter Fellner,
Herbert Strobl
und Susanne
Schwanzer,
CorporateCul-
tureConsulting.

Die emotional intelligente Unternehmenskultur lässt solche Führungskräfte nach oben kommen und bildet sie aktiv heran: mit Seminaren und Lerngängen, die das Wissen und Rüstzeug vermitteln. Durch einen praktizierten, vorgelebten Führungsstil, der »coaching likes«-Führen ebenso beinhaltet wie das Setzen klarer Ziele, vor allem aber, indem die Rahmenbedingungen selbst schon die Wertschätzung für emotionale Intelligenz vermitteln. Ein großer deutscher Industriekonzern macht es vor: Elternkarenz und Pflege von Angehörigen, die nachweislich intensive Trainingseinheiten für Facetten emotionaler Intelligenz wie Empathie-, Reflexions- & Konfliktfähigkeit sind, werden dort neben Auslandserfahrung, Wechsel der Funktion oder Fachabteilung sowie Personalverantwortung als vierter, gleichwertiger Baustein im Führungskräfte-Profil gewertet.

► Die Autoren:

Susanne Schwanzer, Peter Fellner, und Herbert Strobl sind Gründer und Seniorpartner von CorporateCultureConsulting.

Sie beraten Unternehmen dabei, strategische und operative Ziele unter Beachtung oder durch Gestaltung einer bestehenden Unternehmenskultur überdurchschnittlich und nachhaltig zu erreichen.

www.corporatecultureconsulting.eu

Mehrwert für Business Printing

OKI, Hersteller von Druck- und Multifunktionssystemen, hat sich dem professionellen Einsatz im Unternehmensumfeld verschrieben. Innovationskraft und jahrzehntelange Erfahrung sind die Basis für zuverlässige Geräte, die das Daily Business unterstützen.

OKI



Mehrwert durch weniger Kosten

Unternehmen, die fürs Drucken nicht mehr ausgeben wollen als erforderlich, setzen auf fundierte Kostenkontrolle. OKI bietet dafür intelligente Software-Tools an, die das Kostenmanagement durch Nutzereinstellungen und zentrale Steuerung vereinfachen. Größere Drucker-Infrastrukturen profitieren von den OKI Smart Managed Document Solutions. Die integrierte Suite von Software und Technologien verbessert die Effizienz im Unternehmen und senkt die Gesamtkosten nachweislich.

Mehrwert durch offene Architekturen

Leistungsstarke Business-Serien wie die OKI MB/MC700 Serie sind mit der neuen OKI smart eXtendable Platform (sXP) ausgestattet. Die web-basierte Plattform ermöglicht die nahtlose Integration von 3rd-Party-Lösungen und Unternehmensanwendungen, z.B. mit Sharepoint, Active Directory Authentifizierung oder LDAP Verzeichnissen.

Mehrwert durch Logistik & Service

Unternehmen wollen überschaubare, zeitsparende Lösungen. OKI setzt mit der Plattform Strategie auf Geräteserien mit einheitlichem Verbrauchsmaterial. Große Tonerlager sind damit passé. Ebenso wie das Warten auf den Reparaturdienst: OKI inkludiert bei allen Geräten drei Jahre Vor-Ort Next-Day Service kostenlos. OKI Geräte sind dank LED-Technologie wartungsfrei, auf die LED-Belichtungszeile gewährt OKI zehn Jahre Garantie.

Mehrwert durch High-Performance

OKI bietet ein lückenloses Portfolio von Mono- und Farb-Druckern, Multifunktionsgeräten und Speziallösungen für kreative Inhouse-Anwendungen. Erhältlich sind OKI Geräte im Fachhandel. Weitere Informationen unter www.oki.at/where-to-buy.

»» DAS HELDENTUM HAT KAUM NOCH BEDEUTUNG««

GUTE FÜHRUNGSKRÄFTE SIND AUFRICHTIG UND AUTHENTISCH, ABER KEINESWEGS IMMER LIEB, SAGEN DIE ORGANISATIONSBERATER GABRIELE UND TONI KOFLER.

16



««
Die Führungsrolle ist prägender als das Geschlecht.
»»

««
Jede Krise ist ein guter Prüfstein für Beziehungen.
»»



geschult, ihr Tun auf der interaktiven Ebene zu reflektieren. Der Begriff »Selbstreflexion« ist ja allgegenwärtig – aber wie macht man das? Wirksam ist Verhalten, z.B. wertschätzend sprechen, ja nur, wenn es von der inneren Haltung genährt wird. Führungskräfte von der äußeren Performance zur tieferen, feineren Wahrnehmung der inneren Haltung zu bringen, ist deshalb das Wichtigste.

T. Kofler: Führungskräften haftet ja ein gewisser Heldenmythos an, sie sind erfolgreich, haben Charisma. Dieses Bild ist über Jahrzehnte gewachsen. Durch die Wirtschaftskrise hat sich aber viel verändert, das Heldentum hat kaum noch Bedeutung. Das neue Führungsmodell kann nur ein unterstützendes Modell sein, das auf Gemeinschaftsleistung abzielt. Wenn Führungskräfte keine soziale und emotionale Intelligenz haben, malen sie ein paar Folien und erklären den Mitarbeitern ihr Konzept. Das bringt gar nichts. Sie müssen sich selbst verwundbar zeigen und diese schwierige Situation als gemeinsamen Prozess inszenieren.

(+) PLUS: Wie entsteht eine emotional intelligente Unternehmenskultur?

(+) PLUS: Es heißt, emotionale Intelligenz werde stark durch Erfahrungen in der Kindheit geprägt. Kann man den EQ trotzdem später noch verbessern?

Gabriele Kofler: Zunächst muss ich ein Bewusstsein dafür entwickeln, wie mich andere sehen oder erleben, damit ich mein Selbstbild verändern kann. Und ich brauche neue Erfahrungen. Deshalb ist unser Programm »Essenz der Führung« sehr erfahrungsorientiert, mit Übungen, die primär auf der körperlichen und sozialen Wahrnehmungsebene ansetzen.

Toni Kofler: Die neuere Hirnforschung sagt, du kannst sehr wohl noch mit 55 einen mächtigen Schub machen. In unserem Programm haben wir permanente Grenzüberschreitungen eingebaut. Das ist die wichtigste Nahrung, wenn man als Führungskraft an sich arbeitet.

(+) PLUS: Sehen Sie gerade bei Führungskräften emotionale Defizite?

G. Kofler: Führungskräfte sind auf ihre Performance und ihre Ergebnisse fixiert und stehen sehr unter Druck. Sie sind aber wenig

ZU DEN PERSONEN

» Gabriele und Toni Kofler sind als Organisationsberater und Coach bzw. als Psychotherapeutin in eigener Praxis in Wien tätig. Der nächste Durchgang von »Essenz der Führung« startet am 25. September 2014.

www.essenzderfuehrung.at

Foto: Ulli Koscher

T. Kofler: Meine These lautet: Fünf Prozent reichen. Ich muss nicht alle in einer Kultur drehen. Wenn nur fünf von 100 mit Energie und Strahlkraft beginnen, folgen die anderen 95. Ich kenne große Organisationen mit einer sehr problematischen, intrigenhaften Kultur. Aber es gibt dort kleine Inseln, in denen reflexive und inspirierte Führungskräfte etwas bewegen. Das wird sehr genau registriert, wie diese Leute mit den Kollegen und Mitarbeitern umgehen und sie stärken. Das ist ja die eigentliche Führungsaufgabe: die Mitarbeiter zu stärken. Insofern haben Führungskräfte den stärksten Hebel für Kultur. Da findet ein Wandel durch gelebte neue Wirklichkeit statt.

(+) PLUS: Gefühle werden gerne Frauen zugeschrieben. Fällt es Männern besonders schwer, damit umzugehen und sich zu artikulieren?

G. Kofler: Gerade bei Frauen in Führungspositionen sehe ich wenig Unterschiede. Die Rolle ist da viel prägender als das Geschlecht. Im Coaching erlebe ich aber schon, dass Frauen viel schneller mit

»FÜHRUNGSKRÄFTE SIND AUF ERGEBNISSE FIXIERT, ABER WENIG GESCHULT, IHR TUN ZU REFLEKTIEREN.«

Empfindungen in Verbindung treten können. Sie sind von klein auf geschult in der Selbstwahrnehmung. Männer überlegen gleich, was zu tun ist. Aber wenn sie zuerst einmal ihr eigenes Wahrnehmungsfeld öffnen sollen, brauchen sie schon viel Bespielung.

T. Kofler: Die Führungsrolle verführt dazu, alle schwachen Aspekte zu eliminieren. Gefühle gelten ja oft als Zeichen von Schwäche. Ich erlebe Frauen in dieser erfolgsorientierten, männlich dominierten Kultur als sehr taff, die gehen fast männlich mit ihren Emotionen um und teilen wirklich heftig aus. Im Aufnehmen von Anregungen reagieren Frauen aber teilweise

sensibler. Da habe ich manchmal den Eindruck, Männer haben eine höhere Hürde im Nehmen.

(+) PLUS: Bedeutet emotionale Intelligenz, immer freundlich und lieb zu sein?

G. Kofler: Nein, gute Führungskräfte sind aufrichtig und authentisch, deshalb kommt von ihren Mitarbeitern auch viel zurück. Gesehen werden, verstanden werden, ein wertschätzender Umgang sind absolut notwendig – dann kann man auch kritisches Feedback gut annehmen. Bindung ist eine der höchsten Inspirationsebenen und die entsteht nur, wenn ich mich als Führungskraft auch verletzlich und transparent zeige.

(+) PLUS: Was bedeutet das in Krisenzeiten?

T. Kofler: Solange alle Zeichen für Wachstum, Erfolg und Gewinn nach oben gehen, ist es einfach, der Held zu sein. Das kann jeder. Aber in der Krise zeigt sich die Qualität von Bindung und tragfähigen Beziehungen am deutlichsten. Insofern ist jede Krise ein guter Prüfstein. ■

Hexa Business Services

Ein Unternehmen der Allgeier Gruppe

Eines unserer wichtigsten Zwischenziele ist erreicht. Seit März 2014 gehört Hexa Business Services zu einem der erfolgreichsten IT-Konzerne im deutschsprachigen Raum: Die Allgeier Gruppe arbeitet in Dimensionen, in denen etwas bewegt wird. Mit über 5.800 Mitarbeitern und Niederlassungen in 15 Ländern. Damit haben wir bei Hexa die Weichen für Wachstum gestellt.



Wir wollten immer als starker, eigenwilliger Player agieren, der seinen Kunden unkonventionell als Sparring Partner zur Seite steht. Mit Allgeier verbindet uns eine wertschätzende Haltung und eine gemeinsame Vision.

Damianos Soumelidis
Geschäftsführer

Unsere Stärken liegen in den Bereichen Software, Cloud und Sourcing. Wir haben herausragende Experten, in Österreich und im Konzern. So werden aus Technologien Lösungen, die das Business unterstützen.

Thomas Riedl
Geschäftsführer

Komplexe Innovations- und Turn-Key-Projekte waren immer die Kernkompetenz von Hexa. Mit den Strukturen der Allgeier SE gewinnen wir einen starken internationalen Background für Ausschreibungen und Projekte.

Paul Haberfellner
Geschäftsführer



HEXA
business services

AN ALLGEIER COMPANY

Report-Umfrage

Am 25. Mai sind rund 380 Millionen Bürgerinnen und Bürger Europas aufgerufen, ein neues Parlament zu wählen. 751 Sitze werden neu vergeben, 18 davon aus Österreich.

Report(+)PLUS hat die SpitzenkandidatInnen zum Parallelinterview über Prioritäten im EU-Parlament, den Zielkonflikt Klimaschutz und Re-Industrialisierung, ideologische Positionierungen und die wachsende EU-Skepsis gebeten.

Europawahl 2014

18

- 1** Welche Themen soll die EU/das europäische Parlament in Zukunft vorrangig behandeln?
- 2** Immer wieder ist von einer Re-Industrialisierung Europas die Rede. Gleichzeitig will die EU den CO₂-Ausstoß bis 2030 um 40 Prozent reduzieren. Wie lassen sich diese beiden Ziele vereinen bzw. wo sollte Ihrer Meinung nach der Fokus liegen?
- 3** Was kann das EU-Parlament für die österreichische Wirtschaft/österreichische Unternehmen tun?
- 4** Die großen Wahlkampfthemen in Europa heißen »Wettbewerbsfähigkeit« bzw. »Soziale Gerechtigkeit«. Wie positionieren Sie sich in diesem Streit der Ideologien?
- 5** Laut einer aktuellen Eurobarometer-Umfrage zeigen sich 54 Prozent der Österreicher unzufrieden mit der Entwicklung der Demokratie in der EU. 57 Prozent sehen die Interessen des Landes in der EU nicht gut berücksichtigt und schon mehr als 35 Prozent meinen, die EU bringe Österreich mehr Nachteile als Vorteile. Was antworten Sie EU-Skeptikern?



ÖVP Othmar Karas

1. Ganz entscheidend wird der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit sein. Das beste Instrument dagegen ist ein wettbewerbsfähiges Europa, das möglichst viele gute Arbeitsplätze schafft. Von zentraler Bedeutung ist es auch, unsere Abhängigkeit von amerikanischer IT-Infrastruktur, von russischem Gas und vom Öl der OPEC-Länder zu reduzieren. In diesen Bereichen brauchen wir europäische Forschungs-, Innovations- und Investitionsinitiativen. Zudem darf kein Steuergeld mehr zur Rettung von maroden Banken verwendet werden.

2. Ich setze mich für das Erreichen der EU-Klimaziele ein, fordere aber zusätzlich auch ein verbindliches »Industrieziel«. Klimapolitik, die auf dem Industrieauge blind ist, hilft keinem was. Wir sollten die Industrie ausbauen und stärker mit den Energie- und Klimazielen verknüpfen. Deshalb fordere ich als viertes Ziel eine verpflichtende Industriequote von 20 Prozent in der ganzen EU.

3. Je geringer die Hürden im EU-Binnenmarkt sind, desto besser für Österreich. Das EU-Parlament macht massiv Druck für die Verwirklichung des Binnenmarktes und des Abbaus von Bürokratie. Wir haben durch Binnenmarktgesetze den Verwaltungsaufwand für EU-Unternehmen seit 2007 um 25 Prozent reduziert. Wir unterstützen sie erfolgreich mit vereinfachten Kreditbedingungen, mit mehr als 2 Mrd. Euro zur Finanzierung von Investitionen, den besseren Zugang zu EU-Forschungsprogrammen, durch Schutz vor Zahlungsverzug und durch besseren Zugang zu internationalen Märkten.

4. Man sollte diese beiden Themen nicht gegeneinander ausspielen, denn soziale Gerechtigkeit kann nur in einem wettbewerbsfähigen Europa erreicht werden. Wettbewerbsfähige Unternehmen ermöglichen Wachstum, schaffen und sichern Arbeitsplätze und ermöglichen Investitionen in die Zukunft. Eine zentralistische europäische Sozialpolitik, die über Schulden finanziert wird, kann Europa nicht nach vorne bringen. Denn Schulden sind die wahren Jobkiller.

5. Zwei Drittel unseres österreichischen Wohlstands sind von Exporten abhängig – und 80 Prozent der österreichischen Exporte gehen nach Europa. Es gibt nichts Verantwortungsloseres als die Forderung nach einem Austritt aus EU und Euro. Es wäre ein Wahnsinn, wenn wir wieder Zölle zahlen müssten, das würde uns jährlich € 1,7 Mrd. Euro kosten. Unsere Stimme in Europa wäre bedeutungslos. Wer für Österreich ist, kann nicht für einen EU-Austritt sein.

SPÖ Eugen Freund

1. Wichtig ist, dass das EU-Parlament sich künftig um die wirklich wesentlichen Themen kümmert, anstatt sich in Ölkännchen- und Toilettenspülungsverordnungen zu verzetteln. Das heißt: Investitionsprogramme gegen die Arbeitslosigkeit, eine Jobgarantie für die Jungen, Kampf gegen Steuerbetrug und die Energiewende.



2. In den nächsten Jahren wird es vor allem darum gehen, ein weitreichendes Nachfolgeabkommen für das Kyoto-Protokoll zu erreichen. Der Kampf gegen die Umweltverschmutzung und für die Energiewende müssen weiterhin Hauptziele der EU sein. Das steht meines Erachtens nicht im Widerspruch zu Initiativen für mehr Beschäftigung. Ganz im Gegenteil: In der Energiewende und im Klimaschutz liegt viel Potenzial für neue, »grüne« Jobs.

3. Für Wachstum und Beschäftigung ist es entscheidend, dass die europäischen BürgerInnen die bestmögliche Ausbildung erhalten. Gleichzeitig sind gut ausgebildete ArbeitnehmerInnen die Voraussetzung für Europas künftigen Wohlstand. Dafür braucht es ausreichend Mittel. Österreichische Unternehmen profitieren zudem jetzt schon stark vom europäischen Binnenmarkt. Eine gezielte Stärkung strukturschwacher Regionen würde auch das heimische Wachstum weiter ankurbeln.

4. Unser Credo lautet: Wettbewerbsfähigkeit durch soziale Gerechtigkeit. Das ist kein Gegensatzpaar, sondern muss sich ergänzen. Um die hohe Produktivität in Österreich und in Europa langfristig zu erhalten, wollen und dürfen wir nicht in einen Wettbewerb um die niedrigsten Löhne und niedrigsten Sozial- und Umweltstandards eintreten. Vielmehr wollen wir auch in Zukunft mit Qualität, Sicherheit und Innovation punkten.

5. Österreich profitiert seit dem EU-Beitritt stark von seiner Mitgliedschaft: Seit dem EU-Beitritt wurden 14.000 neue Jobs jährlich in Österreich geschaffen. Jeder Haushalt hat seit dem EU-Beitritt im Schnitt 7.000 Euro mehr als davor zur Verfügung. Den KonsumentInnen hat die EU auch viel gebracht: So ist zum Beispiel das Telefonieren im EU-Ausland erheblich billiger geworden. Aber ich weiß, dass es sehr viele Menschen gibt, die Bedenken haben, was gewisse Entwicklungen betrifft. Das muss man ernst nehmen. Ich selbst habe auch das Gefühl, dass vieles von dem, was in Brüssel passiert ist, für die Leute zu schnell gegangen ist. Hier will ich versuchen, meine Erfahrung als »Erklärer« komplexer Probleme einbringen.



Harald Vilimsky



1. Jene Themen, in denen Kooperation der Mitgliedstaaten sinnvoll ist. Ich denke etwa an Wissenschaft und Forschung.

2. Die maßgebliche Beeinflussung des Klimas durch den Menschen ist keineswegs so sicher, wie es die Propheten des Klimawandels glauben machen. Dennoch muss Industrie mit Umweltschutz Hand in Hand gehen, wie dies Österreich auch vorbildhaft zeigt. Dass unsere Betriebe dafür bestraft werden und sinnlose CO2-Zertifikate kaufen müssen, ist ein Hohn. Hier liegt der Ball allerdings bei der österreichischen Regierung. Die FPÖ fordert den Ausstieg aus Kyoto, um die Wettbewerbsbedingungen für die heimische Industrie zu verbessern.

3. Sich stark machen gegen den Regulierungswahn, von dem zwar einzelne Unternehmen (vielleicht gezielt?) stark profitieren, unter dem die Wirtschaft als ganze aber leidet. Generell gilt: Wirtschaftspolitik ist Sache der Nationalstaaten. In Österreich müssten etwa endlich die exorbitanten Lohnnebenkosten gesenkt werden.

4. Mit dem Schlagwort »Wettbewerbsfähigkeit« ist in Wahrheit ein Freifahrtsschein für große multinationale Konzerne gemeint, wie sich aktuell auch an den Geheimverhandlungen zum Freihandelsabkommen TTIP zeigt. Die Menschen bleiben dabei auf der Strecke, verlieren ihre Jobs oder werden in immer unwürdigere Arbeitsverhältnisse gezwun-

gen. Der Fokus muss also ganz klar auf dem Wohl der Bürger, nicht der Banken und Konzerne liegen.

5. Dass Sie mit Ihren Bedenken völlig Recht haben! Wenn sich die EU weiter dem Zentralisierungswahn hingibt, Milliardenbeträge an Steuergeld zur angeblichen Euro-Rettung quer über den Kontinent verschiebt und in den Mitgliedstaaten sinnlose Gesetze durchdrückt, wird sich dieses Meinungsbild noch verstärken. Daher sagen wir: Die EU muss sich rückentwickeln zu einer Konföderation souveräner Staaten. Kompetenzen gehören wieder in die einzelnen Mitgliedsländer. Die Verträge von Maastricht und Lissabon waren Schritte in eine falsche, von den Bürgern nicht gewünschte Entwicklung, und müssen daher rückgängig gemacht werden.

20



Ulrike Lunacek



1. Klimaschutz, Energiepolitik, gesunde Ernährung, Maßnahmen zur Bewältigung der Jugendarbeitslosigkeit und Wirtschaftskrise, Sicherung der Grundrechte wie Datenschutz, Flüchtlings- und Migrationspolitik und die Erneuerung der europäischen Demokratie.

2. Es ist eine Mär, dass die europäische Klimapolitik die Industrie zur Abwanderung zwingt. Für die allermeisten Industrieunternehmen sind die Energiekostenanteile gering. Die anderen sind (und bleiben) durch großzügige Ausnahmeregelungen vor Abwanderung geschützt. Durch den Emissionshandel hat die Stahlindustrie in Europa sogar Milliardenprofite gemacht. Von De-Industrialisierung wegen Klimapolitik keine Spur!

3. Grundsätzlich ist das Europäische Parlament den Zielen der

und Beschäftigung am stärksten wachsenden Branchen zählt.

4. Wettbewerbsfähigkeit um jeden Preis lehnen wir ab, hat sie doch als Krisenpolitik zu Rekordarbeitslosigkeit, insbesondere von Jugendlichen, und rasant steigender Armut geführt. Wir kämpfen für eine europäische Sozialunion mit europaweit hohen Standards. Die großen sozialen Verwerfungen – insbesondere zwischen den Mitgliedstaaten – müssen im Sinne sozialer Gerechtigkeit durch Solidaritätsmechanismen ausgeglichen werden.

EU-Verträge unterworfen, die im Wirtschaftsbereich »eine gute und nachhaltige Entwicklung aller Mitgliedstaaten« vorsetzen. Konkret sehen wir im EP die Forcierung der Ökonomie und die Schaffung zusätzlicher grüner Arbeitsplätze als wesentlichen Bestandteil eines zukunftsorientierten und nachhaltigen Wirtschaftssystems. Dies stärkt auch die heimische Wirtschaft, wo die Ökonomie seit Jahren zu den nach Umsatz

5. Wir setzen uns dafür ein, dass Österreich bei der Weiterentwicklung der EU in Richtung sozial, ökologisch, demokratisch und wirtschaftlich nachhaltig eine Vorreiterrolle übernimmt. Ein EU-Austritt würde Österreich und seinen BürgerInnen schwer schaden. Die Möglichkeiten der heimischen Wirtschaft am europäischen Markt wären beschränkt. Folgen davon wären steigende Arbeitslosigkeit und Inflation.

BZÖ Angelika Werthmann

1. Wesentlich für das europäische Parlament – aber auch für die Repräsentanten, Vertreter und Institutionen der EU im Allgemeinen – wird die Beschäftigung mit den eigentlich zentralen Fragen der Gemeinschaftspolitik sein müssen, also etwa der Außen- über die Sicherheitspolitik, aber auch Themenbereiche wie Klima- und Umweltpolitik. Grundsätzlich wird es darum gehen müssen, die tatsächlich gemeinsamen »europäischen« Problem- und Interessenslagen der Mitgliedsstaaten zu definieren und auf EU-Ebene zu forcieren.

2. Der Fokus wird auf einer Forcierung von Bildung, Aus- und Weiterbildung sowie auf Forschung und Entwicklung liegen müssen, wenn die führenden Industriestaaten Europas nicht den Anschluss (insbesondere in den Spitzen- und Zukunftstechnologien) verlieren und auf den globalen Märkten konkurrenz- und wettbewerbsfähig bleiben wollen. In diesem Zusammenhang nur von einer Re-Industrialisierung zu sprechen, greift jedenfalls zu kurz.

3. Es kann (könnte) dazu beitragen, dafür zu arbeiten, damit jene Rahmenbedingungen geschaffen werden können, die Unternehmen und Wirtschaft brauchen, um konkurrenz- und wettbewerbsfähig zu bleiben. Dabei geht es nicht allein um innereuropäische Unterschiede, sondern vor allem um die Stellung Europas in der Weltwirtschaft.

4. Das BZÖ sieht diese Frage nicht als Streit der Ideologien, denn Wettbewerbsfähigkeit und soziale Gerechtigkeit sind nicht notwendigerweise ein sachlich gerechtfertigter Gegensatz. Wenn hier ein Gegensatz besteht, ist er zumeist nur das Resultat falsche Politik – insofern ist ein politisches Umdenken im Sinne einer pragmatischen, vernunftorientierten Sach- und Reformpolitik anzustreben.

5. Die Eurobarometer-Umfrage bestätigt die in vielerlei Hinsicht gerechtfertigte und berechtigte Kritik an der EU und die Skepsis gegenüber der EU. Die EU, ihre Repräsentanten, Vertreter und Institutionen sollten endlich erkennen, dass diese Kritik und Skepsis einen umfassenden und nachhaltigen Handlungsbedarf notwendig macht, der längst schon alternativlos ist. Geht die EU ihren bisherigen Weg unverändert weiter, droht sie alle erreichten Erfolge der europäischen Integration und Einigung massiv zu gefährden.



1. Europa muss an die nächsten Generationen denken und einen Bildungsschwerpunkt setzen. So kann das heimische Konzept der dualen Ausbildung nach Europa getragen werden. Weiters wollen wir einen Verfassungskonvent, der unter Beteiligung aller BürgerInnen einen Vorschlag erarbeitet. Und zuletzt darf Europa nicht wegsehen, wenn tausende Menschen im Mittelmeer ertrinken. Wir müssen für eine gemeinsame, solidarische und menschenfreundliche Asyl- und Migrationspolitik kämpfen.

2. Eine Energiewende muss zuerst in den Köpfen stattfinden und erfordert mehr als die Reparatur des Emissionshandels. Europa hat es in der Hand, zu zeigen, wie Gebäude zu einem Teil der Infrastruktur werden und wie sich erneuerbare Energien in einem innovativen Energiesystem entfalten können. Das erfordert einen Wandel der bisherigen Strukturen. In unserer Vision zeigt sich, dass die Vernetzung europäischer Regionen ein nachhaltiges »Wirtschaftswunder« bewirkt.

3. Aufgabe des europäischen Binnenmarktes ist es, Innovation zu fördern und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Das gelingt, wenn wirtschaftliche Rahmenbedingungen an neue Gegebenheiten angepasst werden, wenn bürokratische Hürden beseitigt und (Aus-)Bildung verbessert werden. Globalisierung muss geformt, nicht gefürchtet werden und Europa – und damit Österreich – zu einem Kontinent der GründerInnen werden. Hier setzen wir auf einen Jungunternehmerfonds.

4. Wettbewerbsfähigkeit und soziale Gerechtigkeit gehen Hand in Hand. Die Wirtschaft muss für den Menschen da sein und nicht umgekehrt. Eine ökologische und soziale Marktwirtschaft sorgt für nachhaltigen Wohlstand. Wohlstand definiert sich über ausreichend vorhandene Beschäftigung, menschenwürdige Lebensbedingungen und Chancengerechtigkeit.

5. NEOS lieben Europa – aber wir müssen an der Beziehung arbeiten. Ziel ist es, dass Europa in den Wohnzimmern der Menschen ankommt. Der Trend zur Re-Nationalisierung hätte verheerende Folgen: Rückkehr zu Wirtschaftsprotektionismus und Rücknahme der Niederlassungsfreiheit. Wir wollen ein zukunftsorientiertes, demokratisches Gesellschafts- und Wirtschaftssystem auf Basis eines geeinten Europas. Europa muss eine selbstbewusste Rolle in einer globalisierten Welt spielen.

Unternehmen brauchen wahrlich Superkräfte, um die künftigen Herausforderungen zu bewältigen. Wird das Unternehmen der Zukunft »weiblich«, »grün« und »global«? Woher kommen die Mitarbeiter und was müssen sie können? **Report(+)**PLUS bringt die zehn wichtigsten Themen, auf die sich Unternehmen heute schon fokussieren sollten.

VON ANGELA HEISSENBARGER

1 RECRUITING. »Der Wettbewerb der Zukunft wird auf den Personalmärkten entschieden«, sagt Antonella Mei-Pochtler, Senior-Partnerin und Geschäftsführerin der Boston Consulting Group in Wien und München. Die Arbeitnehmer sind so gut ausgebildet, flexibel und anspruchsvoll wie noch nie zuvor – und sie können sich aussuchen, wo sie ihre Kompetenzen entfalten möchten. Sich Bewerbern möglichst attraktiv zu präsentieren, ist deshalb Voraussetzung im »War of Talents«. Aber Vorsicht: Hehre Leitbilder und Werte taugen nichts, wenn sie nicht vom Chef bis zum Reinigungspersonal gelebt werden. Die beste Werbung für ein Unternehmen sind zufriedene, motivierte Mitarbeiter. Fühlen die sich aber schlecht behandelt oder wenig geschätzt, spricht sich das schneller herum, als es den Betrieben lieb ist.

2 DIVERSITÄT. Der Anteil der Absolventinnen höherer Schulen und Universitäten stieg in den vergangenen 30 Jahren in fast allen OECD-Ländern auf mehr als 50 %. Zukunftsforscher Matthias Horx spricht von einer »weiblichen Bildungsrevolution«, die von den Unternehmen nicht länger negiert werden könne: »Das wäre volkswirtschaftlicher Wahnsinn.« In Führungspositionen sind Frauen nach wie vor rar. Ein Umstand, der sich mit dem Eintreten der viel zitierten Generation Y ändern könnte: Jüngere Mitarbeiter setzen andere Prioritäten, fordern mehr Zeit für ihre Familie und werfen die traditionelle Vater-Mutter-Kind-Konstellation über den Haufen.

Nicht zuletzt der demografische Wandel wird quasi »durch die Hintertür« für mehr Vielfalt in den Unternehmen sorgen. Ältere Arbeitnehmer bleiben länger in den Betrieben, die Bereitschaft zur Integration von Migranten ist in einigen Branchen – Tourismus, IT, Elektronik – bereits ein Muss. »Die entscheidende Frage ist: Will ich jemanden einstellen, der nicht hundertprozentig ins Anforderungsprofil passt und ihn selbst weiterqualifizieren?«, erklärt Sven Laumer, Wirtschaftsinformatiker an der Universität Bamberg: »Ein Drittel der Unternehmen beantwortet diese Frage inzwischen mit Ja.«

3 FÜHRUNG. Die besten und richtigen Mitarbeiter zu gewinnen, ist nur eine Seite der Medaille. Sie zu motivieren und langfristig zu binden, erweist sich für viele Unternehmen als weitaus schwierigere Aufgabe. Meist liegt es an mangelhafter Führungsarbeit. Laut Deloitte-Studie »Global Human Capital Trends 2014« glauben nur 13 % der befragten Unternehmen, dass sie bezüglich ihrer Führungskräfteentwicklung gut aufgestellt sind. Zwei Drittel haben keine entsprechenden Leadership-Angebote für die Nachfolgeneration. »Zweifelloos ist eine zeitgemäße Human-Capital-Strategie heute ein zentraler Erfolgsfaktor«, sagt Deloitte-Partner Christian Havranek. Eine wertschätzende Unternehmenskultur, Weiterbildungs- und Karriere-möglichkeiten sowie Unterstützung bei der Balance zwischen Beruf und Familie reichen nicht mehr aus.

»Unternehmen müssen anders führen, permanente Innovation vorantreiben und ihr HR-Management von Grund auf verändern«, so Havranek.

4 SOCIAL MEDIA. Die Mitarbeiter werden immer jünger, das Kommunikationsverhalten rascher – nur die Unternehmen bleiben stehen? Nicht alle: »Mehr als die Hälfte der Unternehmen erwarten, dass etwa die Hälfte ihrer Vakanzen mit Kandidaten aus der Generation Y besetzt wird«, sagt Barbara Riedl-Wiesinger, Country Manager Monster Worldwide Austria. Das Recruiting sollte sich deshalb nicht nur auf die klassische Stellenausschreibung beschränken.

Eine gute Social-Media-Präsenz macht sich aber auch in anderen Bereichen bezahlt. Der Kontakt zu Kunden erfolgt direkter und unmittelbarer. Allzu empfindlich sollte man nicht sein: Anregungen und Beschwerden finden sich in den Foren gleichermaßen, nur etwas emotionaler aufgeladen. So mancher Shitstorm entzündete sich schon an scheinbar harmlosen Änderungen in der Produktpalette. Am Internet kommt dennoch kaum ein Unternehmen vorbei: Wer im Netz nicht existiert, denn gibt es nicht. Wie bereits

MATTHIAS HORX. Der Zukunftsforscher erwartet eine »weibliche Bildungsrevolution«, die nicht länger negiert werden könne.



Fit für die Zukunft

mehrere Studien nachweisen, steigert ein Online-Shop als zusätzliches Standbein den Umsatz. Ins Geschäft kommen die Leute trotzdem.

5 INNOVATIONEN. Österreich hat mit mehr als 200 Hidden Champions eine gute Ausgangsbasis, um auch weiterhin international bestehen zu können. »Heute sind wir noch wettbewerbsfähig, aber wenn wir es 2025 noch sein wollen, müssen wir strategisch denken und in manchen Technologien führend werden«, erklärte Karl Aiginger, Chef des Wirtschaftsforschungsinstitutes (Wifo), am Rande der Konferenz des Institute for New Economic Thinking im April in Toronto. Der Weg führe in erster Linie über verstärkte Investitionen in Grundlagenforschung. Österreich schlägt derzeit jedoch den entgegengesetzten Kurs ein. Gespart wird vor allem in den Bereichen Bildung und Forschung. Die Rechnung bekommt die Wirtschaft erst später präsentiert. Schon im vergangenen Jahrzehnt

rutschte Österreich im europäischen Innovationsranking vom fünften auf den zehnten Platz zurück.

6 TECHNOLOGIE. Am Anfang stand die Dampfmaschine, dann kam die Elektrizität, später der Computer. Nun erwarten Experten den nächsten Sprung in der Automatisierung von Produktionsprozessen. In der »Industrie 4.0« liegt der Fokus nicht mehr auf einheitlicher Massenfertigung, sondern auf den individuellen Wünschen der Endkunden. Gesteuert werden soll diese »smarte Fabrik« von mitdenkenden Produktionsrobotern. »Natürlich gibt es in den modernen Fabriken längst Computer«, sagt Jürgen Jaspersreite vom Fraunhofer Institut – die Entscheidungen trafe aber bisher noch immer der Mensch. Damit wird bald Schluss sein. Das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz erwartet die erste vollvernetzte Fabrik in rund 20 Jahren, erste Teilanlagen und Produktionsstraßen könnten aber

KARL AIGINGER, WIFO. »Österreich ist für die Zukunft nicht gut gerüstet, weil es zu wenig in Bildung und Grundlagenforschung investiert.«



schon in drei bis fünf Jahren in Betrieb gehen. An der Erforschung des neuen Wunderstoffs Graphen – eines Supraleiters, der zudem stabiler als Stahl, härter als Diamant, aber trotzdem extrem dehnbar, leicht, transparent, säureresistent und temperaturbeständig ist – wirken auch zwei österreichische Wissenschafterteams mit. Das zweidimensionale Material steckt bereits in Handy-Displays und könnte schon bald die Elektronik, Photovoltaik und Biotechnologie revolutionieren.

7 MOBILITÄT. Neue Technologien machen Arbeiten unab- ▶

► hängig von Zeit und Raum möglich. In den Unternehmen haben sich mobile Strukturen noch nicht wirklich durchgesetzt. Bisher arbeiten nur 3 bis 7 % der Arbeitnehmer ausschließlich mobil. »Diese Zahl wird in den kommenden Jahren rasant zunehmen: 2020 könnte der Anteil der Mobile Workers bereits bei 20 % liegen«, zeigt sich Alexander Kaszubiak, Senior Consultant bei Steria Mummert Consulting, überzeugt. »Aufgrund der wachsenden Vernetzung der Wirtschaft werden solche mobilen Arbeitsplätze für die Unternehmen immer wichtiger. Die Mitarbeiter sollen zur richtigen Zeit am richtigen Ort sein.«

Von der Mobilität und Flexibilität hängt es ab, ob ein Unternehmen konkurrenzfähig bleiben wird. Wir stehen mitten im Wandel von einer Industrie- zur Wissensgesellschaft. Doch werden Verkäufer, Lehrer, Fremdenführer, Immobilienmakler und überhaupt Berater jeder Art überflüssig, weil die Konsumenten via Smartphone und Internet schon jegliche Informationen eingeholt haben? Unternehmen müssen sich künftig überlegen, welchen Mehrwert sie als Produzenten und Dienstleister bieten können.

24

8 WEITERBILDUNG. Bildung ist der Schlüssel zur Zukunft. Weltweit steigt das Bildungs- und Qualifizierungsniveau, trotzdem haben auch in den Industriestaaten nicht alle Menschen einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung. Das lässt sich auch an den Arbeitsmarktdaten ablesen: Knapp die Hälfte der Arbeitslosen hat nur einen Pflichtschulabschluss. Auf der Strecke bleiben ältere Arbeitnehmer, Migranten, aber auch viele Junge ohne Berufsausbildung. Die Zahl der »early school leavers« müsse von derzeit knapp 8 % mindestens halbiert werden, sagt AMS-Vorstand Johannes Kopf: »Wir schaffen keine Chancengleichheit. Da muss noch mehr gemacht werden.«

Was Hänschen nicht lernt, kann Hans auch später noch nachholen. Lebenslanges Lernen ist künftig weniger eine Option, sondern angesichts der zunehmenden Innovationsgeschwindigkeit und Technologiewechsel schon eine Verpflichtung. Bildung wird individualisierter, dank digitaler Formen der Wissensvermittlung aber auch leichter zugänglich. Weiterbildung erfolgt noch größtenteils auf Eigeninitiative. Unternehmen sollten sich rechtzeitig ihrer Verantwortung bewusst werden – die Förderung von Talenten ist ein Benefit, das sich langfristig in mehrfacher Hinsicht bezahlt macht.

9 NACHHALTIGKEIT. In einer EU-Studie zur Verfügbarkeit von Roh-



JOHANNES KOPF, AMS. »Wir schaffen noch keine Chancengleichheit.«



BARBARA RIEDL-WIESINGER, MONSTER.AT. »Die Generation Y ist auf dem Vormarsch.«



ANTONELLA MEI-POCHTER, BCG. »Die Zukunft wird auf den Personalmärkten entschieden.«

stoffen wurden 14 von 41 Mineralien und Metallen als »kritisch« eingestuft. Bis zum Jahr 2030 wird sich die Nachfrage nach einigen dieser Rohstoffe mehr als verdreifachen, und zwar nicht nur durch das angeheizte Wachstum in den Schwellenländern und die damit verbundene Verknappung, sondern auch durch Spekulationsgeschäfte auf den Weltmärkten. Effizienter Umgang mit Ressourcen und Energie ist die wirksamste Strategie, um der Preisspirale zu entkommen. Wurden »Bio«-Freaks vor 20 Jahren noch belächelt, ist Ökologie heute Mainstream. An Recycling, erneuerbarer Energie und umweltschonender Entsorgung kommt kein Unternehmen mehr vorbei. Und zwar auf allen Ebenen – vom energieeffizienten Gebäude über umweltfreundliche Mobili-

tätskonzepte bis zu Produkten mit »grünem« Fußabdruck.

10 GLOBALISIERUNG. Gestern top, heute Flop: Die globalen Finanzströme fließen immer schneller und ändern mitunter recht plötzlich ihre Richtung. Galten China, Indien und Brasilien noch vor kurzem als sichere Bank für Investments, hat sich das Wachstum in diesen aufstrebenden Nationen merkbar abgeschwächt. Während sich viele Unternehmen erst langsam der Herausforderung Asien stellen, dreht sich das Karussell schon weiter. Längst stehen andere erfolgshungrige Länder wie Kolumbien, Nigeria oder Indonesien in den Startlöchern und locken mit noch niedrigeren Produktionskosten und noch größeren Marktchancen. So viel ist sicher: Die alte Ordnung von »Erster«, »Zweiter« und »Dritter Welt« ist Vergangenheit. Ehemalige Schwellenländer sind nun Wirtschaftsgiganten und fordern Sitz und Stimme in der Staatengemeinschaft. Länder verlieren zugunsten von Regionen an Bedeutung. Mega-Metropolen ziehen als Wachstumsmotor Menschen und Produktionsstätten an – die zunehmende Urbanisierung wird die nächste Herausforderung. ■

“ **DIE ALTE WELTORDNUNG IST VERGANGENHEIT. EHEMALIGE SCHWELLENLÄNDER SIND NUN WIRTSCHAFTSGIGANTEN UND FORDERN SITZ UND STIMME IN DER STAATENGEMEINSCHAFT.** ”

»» WIR LEBEN IN EINEM PARALLELUNIVERSUM ««

Führungsqualität ist das Schlüsselthema der Zukunft, meint Unternehmensberaterin Gundi Wentner, Partnerin bei Deloitte Österreich.



(+) PLUS: Sind die Unternehmen auf den Umbruch in der Arbeitswelt vorbereitet?

Gundi Wentner: Es gibt Unternehmen und Branchen, die besser vorbereitet sind, weil Veränderungen dort rascher angekommen. Ein Thema, das für alle Relevanz hat, ist Leadership. In zweifacher Sicht: Nur gute Führung kann letztlich die Anstöße geben, damit Veränderungen im Unternehmen tatsächlich stattfinden; und weil wir sehen, dass nachfolgende Mitarbeitergenerationen andere Erwartungen an Führung haben. Einer der häufigsten Gründe, warum Menschen Unternehmen verlassen, ist ihre Unzufriedenheit mit der Führung.

(+) PLUS: Warum muss man heute anders führen?

Wentner: Bis zum Jahr 2000 ging es ja in der Wirtschaft kontinuierlich bergauf. Ich vertrete die These, es war insbesondere in den Wachstumsbranchen – Telekommunikation, Finanzdienstleister, IT – relativ leicht zu führen. Spätestens seit der Finanzkrise sind wir immer wieder mit Einbrüchen konfrontiert. Die Märkte sind global und volatil, zugleich schreitet die technologische Entwicklung voran. Damit wurde das ganze Wirtschaftsleben komplexer, auch was die Anforderungen an Führungskräfte betrifft.

(+) PLUS: Spielt auch der Generationenwechsel eine Rolle? Der Generation Y wird ja nachgesagt, besonders anspruchsvoll zu sein.

Wentner: Hier kommt eine neue Generation in den Arbeitsmarkt, die anspruchsvoller ist, was das Arbeitsumfeld und ihre persönliche Entwicklungsmöglichkeiten betrifft. Was Unternehmen häufig nicht sehen: Es ist eine Generation, die mit Vernetzung, Handys und Tablets aufgewachsen ist. Durch diese technologischen Entwicklungen haben sich die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben völlig verschoben. Das ist schwierig für Führungskräfte, die ein sehr traditionelles Verständnis von Führung haben. Da hört man manchmal: Die jungen Leute sind ja nicht mehr so einsatzbereit wie früher. Das ist völliger Schwachsinn. Die Realitäten klaffen bereits in der Schule völlig auseinander:



GUNDI WENTNER, DELOITTE. »Bei der Frauenberufstätigkeit sind wir am Limit.«

Die Kinder sind mit Frontalunterricht an der Tafel konfrontiert, alle haben aber zu Hause einen Computer und ein Smartphone. Man hat das Gefühl, in einem Paralleluniversum zu leben. Auch in Unternehmen gibt es diese Parallelwelten zwischen Arbeitsweisen, Arbeitsplätzen, Erwartungen der Führungskräfte und der Art und Weise, wie sich Mitarbeiter normalerweise vernetzen, kommunizieren und mit Technologie umgehen.

(+) PLUS: Umworben werden vorwiegend junge, mobile, gebildete Menschen. Ältere Arbeitnehmer, Zuwanderer und auch Frauen bleiben auf der Strecke. Schmerzt der demografische Wandel noch zu wenig?

Wentner: Das muss man sehr differenziert sehen. Bei den älteren Arbeitskräften macht uns das Senioritätsprinzip zu schaffen. Ältere Arbeitnehmer sind teurer, deshalb gibt es in Österreich die Tendenz zu jüngeren, billigeren Mitarbeitern. Außerdem veraltet Wissen rasch. Menschen qualifiziert zu halten, ist eine Frage der Eigeninitiative, aber auch Aufgabe der Unternehmen.

(+) PLUS: Warum trägt die Förderung von Frauen kaum Früchte?

Wentner: Ich habe dazu eine sehr radikale Meinung. Die Frauenerwerbstätigkeit

in Österreich ist im EU-Schnitt recht hoch. Gleichzeitig haben wir aber eine hohe Teilzeitquote und viele selbstständige Einzelunternehmerinnen. Beides ist in Hinblick auf Karrieremöglichkeiten die totale Sackgasse. Das liegt aber an den Rahmenbedingungen: Wir haben ein Schulsystem, das davon ausgeht, dass ein Elternteil am Nachmittag verfügbar ist. Das ist halt meistens die Mutter.

(+) PLUS: Was können die Unternehmen beitragen?

Wentner: Die Wirtschaft müsste wesentlich massiver von der Politik einfordern, dass sich hier endlich etwas ändert. Flexible Arbeitszeitmodelle sind im Grunde eine Illusion. Nicht immer im Büro sein, das ist schön und gut, aber die Arbeit muss ja gemacht werden. Wenn ich 38,5 Stunden arbeite, ist Flexibilität fein, nur kann ich trotzdem nicht mit meinem Kind die Hausübung machen. Ich halte deshalb auch Home Office für keine Lösung. Sich auf die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern einzustellen und beispielsweise interne Meetings nicht zwischen 18 und 21 Uhr anzusetzen, ist ein Beitrag, den die Unternehmen leisten können. Ich glaube nur, beim Thema Frauenberufstätigkeit sind wir ziemlich am Limit. In Wirklichkeit haben die Unternehmen ja einen ganz guten Deal mit Teilzeit-Frauen, weil diese bekanntlich sehr strukturiert und effizient arbeiten. Aber sie kommen nie in verantwortungsvolle Positionen.

(+) PLUS: Wer wird im »War of Talents« die Nase vorne haben?

Wentner: An Führung zu arbeiten, ist ein Schlüsselthema. Gut hinzuhören, welche Erwartungen Mitarbeiter haben, was ihre Entwicklung und Karriere betrifft – und entsprechende Angebote zu machen. Die Herausforderung der Zukunft lautet: Werden wir genügend gut ausgebildete Leute haben? Und sind wir offen genug, diese Leute auch aus anderen Ländern zu uns zu holen? Wenn ich die Ausländerfeindlichkeit hier sehe, habe ich meine Zweifel. Schaffen wir es nicht, diese Menschen zu integrieren und ihnen Chancen zu geben, werden wir in ein paar Jahren ziemlich schlecht dastehen. ■

“ Der Bodyscanner
hat nicht einmal das
Schweizermesser erkannt.
Ich habe den Deutschen
ein paar Milliarden Euro
erspart – zumindest ein
Danke wäre nett gewesen!

”



Als »Science Buster« zeigt Physiker Werner Gruber der Nation, wie spannend und unterhaltsam Naturwissenschaft sein kann. Sein Talent zum »Edutainment« soll dem in die Jahre gekommenen Wiener Planetarium zu mehr Popularität verhelfen. Über gestrandete Spitzenforscher, seinen legendären Auftritt bei Markus Lanz und die ungelösten Rätsel der Wissenschaft erzählt er im **Report(+)**PLUS-Interview.

VON ANGELA HEISENBERGER

KOSMISCHE DISTANZEN

> (+) PLUS: Ich hatte in der Schule einen Physiklehrer, dem alle Experimente misslangen. Möglicherweise hat sich mir deshalb dieses Fach nicht erschlossen. Liegt es an schlechten Lehrern, dass Naturwissenschaften in Österreich einen schweren Stand haben?

Werner Gruber: Oft erzählen mir Leute, dass sie in der Schule einen wirklich tollen Physiklehrer hatten. Wenn ich dann nachfrage, sind das immer dieselben Namen. Wir bilden die Leute schon an der Universität falsch aus. Bei all den Konzepten zur Unterrichtsplanung und Pädagogik wird nämlich eines vergessen: der physikalische Inhalt. Man kann tatsächlich das Lehramt für Physik absolvieren, ohne mit Elementarteilchenphysik und Kernphysik in Berührung zu kommen. Das sind in unserem Fach Basiskomponenten – ähnlich wie Lesen, Schreiben und Rechnen. Ich merke das in meinen Vorlesungen: Die Lehramtsstudenten können oft ganz einfache Fragen, nicht einmal Maturastoff, kaum richtig beantworten. Wenn diese Absolventen dann an die Schulen kommen, müssen sie erst einmal zwei Jahre Physik nachlernen.

Was die Physik auch nicht unbedingt leichter macht: Naturgesetze kann man nicht erklären, die sind so, man muss sie akzeptieren. Das ist die einzige Chance, um die Welt zu verstehen. Das Gravitationsgesetz ist so, wie es ist, das lässt sich nicht mit Formeln erklären. Alle drei Wochen werden die Schüler mit neuen Problemen konfrontiert, die aber nicht verstanden werden können. Trotzdem versuchen es die Schülerinnen und Schüler und scheitern dran. Dann geben sie auf und Physik wird nur mehr auswendig gelernt.

(+) PLUS: Bis 1938 brachte Österreich viele Nobelpreisträger hervor. Hat man sich damit abgefunden, dass dieses Niveau nicht mehr erreicht wird?

Gruber: Die ehemaligen Arbeitsgruppen rund um Anton Zeilinger leisten im Bereich der Quantenoptik Hervorragendes. Wir sind halt leider nur auf diesem Gebiet Weltklasse. Das ist



28

ZUR PERSON

➤ **Werner Gruber**, geb. 1970, lehrt Experimentalphysik an der Universität Wien und ist Autor mehrerer Bestseller zu Fragen der Alltagsphysik. Zuletzt erschien im Ecowin Verlag das Buch »Unglaublich einfach. Einfach unglaublich«. Der breiten Öffentlichkeit wurde er durch die TV-Show »Science Busters« bekannt, gemeinsam mit Kabarettist Martin Puntigam und Kernphysiker Heinz Oberhummer bildet Gruber die »schärfste Science Boygroup der Milchstraße«. Seit März 2013 leitet der gebürtige Oberösterreicher das Wiener Planetarium sowie die Kuffner- und Urania-Sternwarte.

► eine Spur zu wenig. Wenn wir zwei oder drei Standbeine hätten, sähe die Sache schon anders aus. Die Arbeitssituation ist natürlich katastrophal: In der Quantenoptik teilen sich sechs Personen ein winziges Büro im Schichtdienst. Außerdem ist die Bezahlung mies und eine Familiengründung bei den üblichen Zweijahresverträgen hochriskant. Forschung ist ja kein Job von 9 bis 17 Uhr. Wenn man in einem Projekt tätig ist, hat man für die Familie vielleicht zehn Stunden pro Woche und das über Monate hinweg.

In Österreich wird immer bei der Forschung gespart, denn da fällt es am wenigsten auf, dafür aber langfristig. In fünf Jahren

gesteckt, könnten in Zukunft manche Menschen noch länger leben.

(+) PLUS: War die Eingliederung der Wissenschaft ins Wirtschaftsministerium ein Fehler?

Gruber: Bundeskanzler Faymann war schlecht beraten, das zu tun. Aber im Grunde ist es ein Sturm im Wasserglas. Eigentlich wäre eine Personalreform notwendig. Die Uni-Gesetzgebung geht auf Ministerin Gehler zurück, und was sie sich damals dabei gedacht hat, weiß ich nicht. Nach zwei Jahren als Assistent bekommt man für sechs Jahre einen Spezialvertrag und kann sich in dieser

werden wir einen Innovationsmangel haben, der sich in spätestens zehn Jahren auf das Wirtschaftswachstum auswirkt. Ohne Grundlagenforschung gibt es keine Innovation. Die Industrie sagt aber, wenn ich 100 Euro für Forschung ausbebe, rentieren sich vielleicht nur 5 Euro wirklich. Das ist das große Problem: Ich weiß vorher nicht, in was ich investiere. Wir geben Milliarden für die Hypo-Rettung aus. Aber hätten wir einen Bruchteil des Geldes in die Krebsforschung

“ OHNE FORSCHUNG KEINE INNOVATION. ”

Zeit habilitieren, danach wird man fix beschäftigt oder muss die Universität für immer verlassen. Bisher wurde kein Einziger angestellt. Ich kenne einige Spitzenforscher, die auf sehr hohem Niveau qualifiziert und international bestens vernetzt sind, aber im Schnitt mit 40 aus der Uni rausgeschmissen wurden. Einer der besten Relativitätstheoretiker Österreichs ist jetzt bei einer Bank beschäftigt.

(+) PLUS: Raten Sie also allen, die sich für das Physikstudium interessieren, davon ab?

Gruber: Nein. Als Planetariumsdirektor rechnet man ja in kosmischen Distanzen. Deshalb sage ich: Studiert's Physik, aber stellt euch darauf ein, dass ihr ins Ausland gehen müsst. Auf europäischer Ebene gibt es wirklich tolle Projekte, das weiß nur keiner. Das European Southern Observatory (ESO) baut gerade in Chile einen Spiegel mit 35 Metern Durchmesser auf, mit dem kann man ins Universum blicken. Wozu? Damit

ES HAT 40 JAHRE GEDAUERT, BIS DER LASER EINEN NUTZEN BRACHTE. **WIR ARBEITEN AN DER ZUKUNFT.** ABER ICH KANN NICHT SAGEN, AN WELCHER ZUKUNFT.



29

es der Menschheit in 50 bis 100 Jahren besser geht. Das klingt blöd, davon bin ich aber überzeugt. Es hat 40 Jahre gedauert, bis Albert Einsteins Theorie des Lasers aus dem Jahr 1905 einen Nutzen brachte. 1962 wurde der erste Laser gebaut, dafür gab es den Nobelpreis – aber man wusste eigentlich nicht, was man damit machen sollte. Heute ist Lasertechnologie Teil vieler Alltagsprodukte. Wir arbeiten an der Zukunft. Aber ich kann nicht sagen, an welcher Zukunft.

(+) PLUS: Ihr Auftritt bei Markus Lanz, als sie einen Bodyscanner austricksten, ist ein YouTube-Hit. Machen Ihnen solche Shows Spaß?

Gruber: Mir war die Tragweite dieses Beitrags nicht bewusst. Die Aufzeichnung fand am Nachmittag in Hamburg statt, ich bin dann ins Hotel gefahren und hab mir nicht einmal die Sendung angesehen. Als ich am nächsten Morgen in Wien aus dem Flieger stieg, hatte ich 20 SMS und Anrufe auf dem Handy. Ich habe dann den ganzen Tag mit Interviews für die *Süddeutsche*, die *Neue Zürcher Zeitung* und sogar amerikanische Medien zugebracht. Ich stand plötzlich im Zentrum der deutschen Innenpolitik, und das ist man als Physiker nicht unbedingt gewohnt. Es war ausgemacht, dass ich ein Handy und

ein Schweizermesser durchschmuggle. Das Messer wurde schon nicht gefunden, von den anderen Substanzen für den Sprengstoff ganz abgesehen. Das BKA Wiesbaden bat mich danach um Zusammenarbeit, ein Jahr später war das Ergebnis dasselbe und die Bodyscanner wurden storniert. Ich habe den Deutschen ein paar Milliarden Euro erspart – zumindest ein Danke wäre nett gewesen!

(+) PLUS: Als eine der ersten Maßnahmen als neuer Direktor des Planetariums schafften Sie den Glücksstein-Automaten im Foyer ab. War das nicht eine der einträglichsten Geldquellen der Einrichtung?

Gruber: Das waren pro Jahr ungefähr 200 Euro, also nicht der Rede wert. Die Erfolgsbilanz des Hauses im ersten Dreivierteljahr ist übrigens beachtlich: 18 % mehr Zuschauer, 34 % mehr Gewinn. Wir hatten früher 40 verschiedene Shows laufen, das war viel zu verwirrend. Jetzt haben wir das Schema vereinfacht. Wir zeigen nur noch vier Shows und

wechseln dafür jeden Monat das Programm. Unsere größte Sorge ist momentan, dass in ca. zwei Jahren der Laserprojektor seinen Geist aufgeben wird. Die Anlage kostet rund zwei Millionen Euro. Ich habe die Stadtväter extra schon jetzt darauf aufmerksam gemacht. Die Wiener lieben ihr Planetarium. Sie kommen zwar nicht oft her, im Durchschnitt nur zwei Mal in ihrem Leben – mit der Schule und mit dem Enkerl. Es wäre aber kein gutes Zeichen, wenn es zugesperrt wird.

(+) PLUS: Vor knapp zwei Jahren wurde das Higgs-Teilchen entdeckt. Kann man sich nun getrost zurücklehnen und sagen: Okay, alles erforscht?

Gruber: Die Wärmelehre war mit Boltzmann im 19. Jahrhundert praktisch abgeschlossen. In der Elementarteilchenphysik hat uns noch ein Teilchen gefehlt – das haben wir jetzt. Es sind aber noch viele Fragen offen: Wie wird das Universum enden? Wie entstehen Luftwirbel? Es wurde auch noch kein einziges »Schwarzes Loch« entdeckt. Man nimmt an, dass es sie gibt, aber der Nachweis ist noch nicht gelungen. Flieger müssen immer noch im Windkanal ausgetestet werden, weil wir die Luftströme nicht berechnen können. Es gibt also noch genug zu tun. ■

“ DIE WIENER LIEBEN IHR PLANETARIUM. ”

Forschung

ist für Unternehmen lebenswichtig

VON STEFAN MEY

Österreichs Unternehmen forschen eifrig, Patentanmeldungen erreichen Rekordwerte, Förderungen explodieren förmlich – dennoch schafft es das Land nicht, im europäischen Vergleich aufzusteigen. Ein Überblick über die heimische F&E-Landschaft.

30

> Forschung, Entwicklung und Innovation sind nicht unbedingt das, was man mit einem Unternehmen in Verbindung bringt, das vor 200 Jahren gegründet wurde – doch genau darauf liegt der Schwerpunkt der Österreichischen Staatsdruckerei (OeSD). »70 Prozent unserer heutigen Produkte hat es vor zehn Jahren noch gar nicht gegeben«, sagt Robert Schächter, Geschäftsführer der OeSD. Bekannt ist das Unternehmen für das Drucken von Reisepässen und anderen Ausweisen, Identitäten sind das Kerngeschäft – und die Verlagerung des Lebens in die digitale Welt fordert entsprechend neue Lösungen im Identitätsmanagement, damit Bürgerrechte auch online ausgeübt werden können. Fast 800.000 Euro wurden von der OeSD im Vorjahr in Forschung & Entwicklung investiert, zusätzlich zu den 200 Jahren Erfahrung. »Ein regelrechter Quantensprung ist aber in den vergangenen 15 Jahren passiert«, sagt Schächter. Grund ist unter anderem der explosionsartige Zuwachs bei Online-Nutzerzahlen, etwa im Bereich der Social Media.

Die OeSD ist durch ihre Geschichte ein außergewöhnliches Beispiel, aber bei weitem nicht das einzige österreichische Unternehmen mit starkem Engagement im F&E-Bereich. Auch andere Größen forschen stets an neuen Produkten und Geschäftsmodellen. So wurde im März etwa das Projekt EMPORA, Österreichs größtes F&E-Projekt

zu Elektromobilität, abgeschlossen. Geleitet wurde das Projekt vom Energiekonzern Verbund, vom 26 Millionen Euro schweren Gesamtprojektvolumen wurden zwölf Millionen Euro vom Klima- und Energiefonds der Bundesregierung gefördert. In einer Simulation wurde getestet, wie sich eine großflächige Implementierung von Elektromobilität auf die Stromnetze auswirkt und wie sie sich in den bestehenden Verkehrsmix eingliedern soll – neben der technischen wurde also auch die wirtschaftliche Machbarkeit geprüft.

>> Erfolgreiche Start-ups <<

Weltweit aktive Konzerne sind das eine, am anderen Ende des Größenspektrums stehen kleine Teams aus frisch gegründeten Start-ups, deren Firmengegenstand oft auf innovativen Konzepten beruht – und ent-

DIE INNOVATIVSTEN LÄNDER

> Erfindungsanmeldungen nach Bundesländern 2013

1. Oberösterreich (681)
2. Wien (449)
3. Steiermark (439)
4. Niederösterreich (411)
5. Vorarlberg (267)
6. Tirol (179)
7. Kärnten (141)
8. Salzburg (119)
9. Burgenland (37)

Quelle: Österreichisches Patentamt

sprechend riskant ist. Kommen Gründer dieser Art aus dem universitären Umfeld, so verschlägt es sie manchmal in den Inkubator INiTS in Wien, der Jungunternehmer

Foto: thinkstock, Christina Anzenberger



4 UNTERNEHMEN MIT FORSCHUNGS-AUSGABEN VON MEHR ALS 5 PROZENT ERREICHEN EXPORTQUOTEN VON MEHR ALS 80 PROZENT – IM GLOBALEN WETTBEWERB IST INNOVATION ALSO UNERLÄSSLICH. **7**

nier- und Auszugssystemen. Im Ranking der Bundesländer kommen die meisten Patente aus Oberösterreich (681 Anmeldungen), gefolgt von Wien (449), das im Vergleich zum Vorjahr aber um rund zehn Prozent weniger Patente anmeldete. In Relation zur Bevölkerungszahl ist Vorarlberg das Land mit dem größten Erfinderanteil. Allgemein lautet die gute Nachricht: Mit über 10.000 angemeldeten Innovationen beim Österreichischen Patentamt im Jahr 2013 liegt der Wert stabil auf dem Niveau der vergangenen Jahre, und immer mehr Österreicher melden ihr Erfindungen zum europäischen Patent an – im Jahr 2013 waren es bereits 2.000. »Das EU-

Unterschiede gibt. Schweden, Dänemark, Deutschland und Finnland führen das Ranking der innovativsten Nationen an; Portugal, Estland und Lettland haben ihre Position deutlich verbessern können – doch Österreich muss sich lediglich mit dem Ranking eines »Innovation Follower« zufrieden geben; man rangiert knapp hinter Irland und nur geringfügig über dem EU-Durchschnitt. Allerdings verweisen Henrietta Egerth und Klaus Pseiner, Geschäftsführer der FFG, auch auf die guten Platzierungen Österreichs im Ranking: Im Bereich der Ausgaben für Forschung und Entwicklung konnte der sechste Platz erreicht werden; bei den Patentan-



FRIEDRICH RÖDLER, PATENTAMTSPRÄSIDENT: »Europa importiert doppelt so viele Patente, wie der Kontinent selbst hat.«



ROBERT SCHÄCHTER, CEO STAATSDRUCKEREI: »70 % unserer Produkte hat es vor zehn Jahren gar nicht gegeben.«

mit akademischen Hintergrund unterstützt – etwa durch ein Büro und Weiterbildung in Sachen Unternehmensgründung und -führung. Ein ähnliches Angebot bietet der Softwarepark Hagenberg, dem das Unternehmen Runtastic entsprungen ist – die beliebte App für Sportbegeisterte feiert inzwischen globale Erfolge. Weitere Unterstützung für Jungunternehmer mit starkem Forschungsschwerpunkt kommt von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) und austria wirtschaftsservice (aws).

>> Innovatives Oberösterreich <<

Die meisten Patente im Jahr 2013 hat aber AVL List (Entwicklung von Antriebssystemen mit Verbrennungsmotoren, Mess- und Prüftechnik) aus der Steiermark erreicht, auf Platz zwei folgt mit deutlichem Abstand Julius Blum, Hersteller von Schar-

Patent – ab voraussichtlich 2015 – wird den Trend zur Internationalisierung des gewerblichen Rechtsschutzes weiter beschleunigen«, sagt dazu Patentamtpräsident Friedrich Rödler. Und das sei gut so: Denn derzeit importiert Europa etwa doppelt so viele Patente, vorwiegend aus den USA und Asien, als es selbst aufweisen kann.

>> Österreich: Nur noch folgend <<

Im internationalen Vergleich geht es Europa immer besser, dem »Innovation Union Scoreboard 2014« der EU zufolge macht der »alte Kontinent« die verlorenen Meter gegenüber den USA langsam wett – so weit zu den guten Nachrichten. Allerdings bemerkt der Report, dass es innerhalb Europas starke

meldungen und der Kooperation von Wirtschaft und Wissenschaft gelangt Österreich mit dem zweiten und dritten Platz sogar auf das Podest. Für diese Erfolge sieht sich die FFG mit verantwortlich – und weist in diesem Kontext darauf hin, dass die Gesamtkosten von FFG-Projekten seit 2004 um 50 Prozent gestiegen sind, das Budget kontinuierlich gesteigert werden müsse: »Es ist schade um jedes qualitativ hochwertige Projekt, das nicht umgesetzt werden kann,« sagen Egerth und Pseiner: »Die Ablehnungsquote ist leider hoch.«

»Österreich hat das Potenzial, zum »Innovation Leader« aufzusteigen, denn es mangelt hierzulande weder an klugen Köpfen noch an notwendigem Know-how«, sagt ▶

FACTS

INNOVATIONSANZEIGER DER EU

> **Innovation Leaders:** Schweden, Dänemark, Deutschland, Finnland

> **Innovation Followers:** Luxemburg, Niederlande, Belgien, Großbritannien, Irland, **Österreich**, Frankreich, Slowenien, Estland, Zypern

> **Moderate Innovators:** Italien, Tschechien, Spanien, Portugal, Griechenland, Ungarn, Slowakei, Malta, Kroatien, Litauen, Polen

> **Modest Innovators:** Rumänien, Lettland, Bulgarien



Fast 800.000 Euro hat die österreichische Staatsdruckerei 2013 in Forschung und Entwicklung investiert.

► auch Michael Rauhofer, CEO FTW Forschungszentrum Telekommunikation Wien. Um jedoch den Aufstieg zu schaffen, dürfen wesentliche Punkte nicht aus den Augen verloren werden: Zum einen muss laut Rauhofer konsequent daran gearbeitet werden, die tertiäre Bildung in den MINT-Fächern für den Nachwuchs attraktiver zu gestalten, und zum anderen sollte der Aufwand, der betrieben wird, um Forschungsgelder wirksam zu machen, relativ zum Nutzen stehen. Das Ausmaß an finanziellen Mitteln sei neben der Effizienz des Systems ein relevanter Baustein, um im europäischen Vergleich aufzusteigen. Aktuell hinkt Österreich noch immer hinter dem bereits für 2010 gesteckten Drei-Prozent-Ziel hinterher.

>> Innovation ist lebenswichtig <<

Die Wichtigkeit von F&E für Unternehmen belegt die FFG mit harten Zahlen: Un-



MICHAEL RAUHOFFER, CEO FTW. »Unter bestimmten Rahmenbedingungen hat Österreich das Potenzial, zum Innovation Leader aufzusteigen.«

ERFINDUNGS-RANKING

> Die meisten erteilten Patente und Gebrauchsmuster 2013 in Österreich

1. AVL List
2. Julius Blum
3. Siemens
4. Engel Austria
5. Zizale Lichtsysteme
6. Tridonic
7. TU Wien
8. GE Jenbacher
9. Trumpf Maschinen Austria
10. AT&S

Quelle: Österreichisches Patentamt

ternehmen mit Forschungsausgaben von mehr als fünf Prozent erreichen Exportquoten von mehr als 80 Prozent – im globalen Wettbewerb ist Innovation also unerlässlich. Schächter geht in der Betonung der Wichtigkeit von F&E-Investitionen noch einen Schritt weiter: »Wer langfristig bestehen will, der muss sich entwickeln«, sagt er: Es sei unternehmerische Verpflichtung, sich regelmäßig zu fragen, wovon man in zehn Jahren leben möchte.

»Unsere Erfahrung zeigt, dass Unternehmen sehr unterschiedliche Zugänge zu Innovation haben. Nicht immer sehen sie den Nutzen in eigens betriebener Forschung, sondern kaufen Entwicklungen von Dritten zu«, ergänzt Rauhofer: »Die Veränderung von Geschäftsmodellen ist zwangsläufig mit dem veränderten Marktumfeld verbunden. Ist die Folge vieler Einzelentscheidungen jedoch, dass kluge Köpfe abwandern, wird es umso schwieriger dem Ziel »Innovation Leader« näher zu kommen. ■

«<< Aktuell ist Österreich nur »Innovation Follower«.>>



EINE MEDITATIONSBEGLEITUNG VON RAINER SIGL.

Erleuchtet

Wer im Business Höchstleistung bringen soll, muss seine Mitte finden – die Philosophien des Fernen Ostens helfen uns dabei.

> Wir atmen ein. Wir atmen aus. Tiefe, innere Ruhe besänftigt unsere Gedanken. Wir atmen ein – ganz tief, bis in die letzte Zelle, ja – und wieder aus, und mit dem Ausatmen lassen wir los, nicht nur den Atemzug, sondern auch alles, was uns belastet: den Ärger mit dem Chef, den Stress mit der Deadline, das Kudelmuddel mit der Abrechnung, das die oben bis jetzt zum Glück noch nicht bemerkt haben, aber wenn der Pribil, dieser elende Schleimer, das jetzt wirklich fies grinsend überall rumposaunt, dann schwör ich, bei Gott, ich hau diesem blödsinnigen Nichtskönner eigenhändiggggg ... uuuuuund wieder einatmen. Puuuuuh.

“ ... AUUUUUUUUSATMEN. **”**

Wir lassen die negativen Gedanken, die in uns hochkommen, ruhig und sanft an uns vorüberziehen. Unser Geist ist ein klarer Bergsee,

in dessen ruhiger Oberfläche sich die Welt spiegelt. Stellen wir uns vor, dass wir am Ufer dieses Sees sitzen ... wir sind entspannt ... aber nicht so wie beim letzten Betriebsausflug, wo diese Peinlichkeit mit der Rothaarigen aus der PR passiert ist, mein Gott, das kann doch jedem mal, nicht wahr, unter Kollegen, und mit diesem kleinen Damenschwips vom Schnapsfrühstück im Bus, das ist noch lang kein Grund, dass einen der Chef im Aufzug jetzt immer so scheinheilig fragt, wie's der Frau geht, aber na warte, die Fotos von der letzten Weihnachtsfeier hab ich noch immer in der Hinterhand, wer im Glashaus sitzt und so weiter, wo war ich? auuuuuuusatmen.

Wir schließen die Augen und visualisieren den Kosmos ... das unendliche Weltall ... mit jedem Atemzug kommen wir näher zu uns zurück ... wir sehen unsere Milchstraße ... unser Sonnensystem ... unsere Mutter Erde ... wir schweben wie ein körperloser Geist hoch droben ...über unserem Kontinent ... unserem Land ... unserer Stadt ... unserem Gebäude... wir sehen alles ganz klar ... den Firmenparkplatz ... wo der Pribil, die miese Kröte, uns letztes Jahr den Parkplatz beim Eingang weggeschnappt hat ... wir atmen ein ... diese miese Kreatur ... wir sind ganz ruhig ... nur wegen diesem schleimerischen New-Age-Lurch müssen wir jetzt diesen blöde Meditationsmist durchziehen ... wir atmen aus ...

Ich mein, im Ernst, der Pribil, diese Null: Geht in Bildungskarenz, der liebe Herr, lässt sich zum »Ganzheitlichen Life-Coach« ausbilden, »Coach«, von wegen, und jetzt macht er sich wichtig und hält die Kollegen mit diesem Entspannungs-Topfen vom Arbeiten ab – Zigarettenpausen sind gestrichen, jawohl mein Herr, aber zum Blödrumsitzen ist Zeit genug! Buddha kann durch nichts ersetzt werden! »Zen für Führungskräfte«, ich glaub, mein Schwein pfeift!

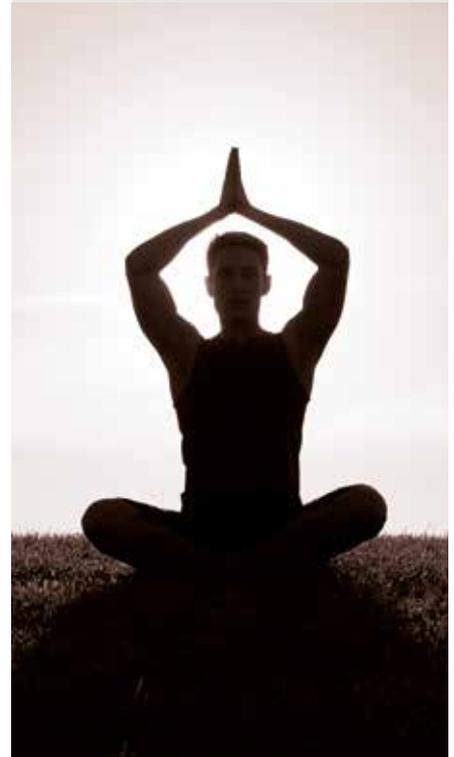
... ruuuuuuhig, ruuuuhig, einatmen, pfuuuuuuh, ausatmen, na toll, na super, ich spür's, mein Blutdruck ist schon wieder zu hoch, nur wegen diesem Esoterik-Tralala! Und überhaupt, Zen, Zen, Zen – wieso, bitte, muss ich mich hier, in Mitteleuropa, mit dieser Asiatenkerzerlschluckerei rumärgern? Für uns als g'lernte Österreicher gibt's nur ein Zen – Blun-Zen, weil's wurscht ist! ... und ausatmen.

Wie? Was? Die zehn Minuten schon um? Im Ernst? So was. Also, gut, ein bisserl entspannter fühl ich mich schon. Vielleicht bringt's ja doch was, wenn man mal ein paar Minuten den Kopf so ganz abschaltet ... aber komisch: Irgendwie hab ich jetzt Lust auf eine Zigarette. ■

“

Wir lassen die negativen Gedanken, die in uns hochkommen, ruhig und sanft an uns vorüberziehen.

”



CLOUD COMPUTING

Politik und Wirtschaft sind sich einig, dass Cloud Computing die Chance auf mehr Wachstum schafft.

34

EINE FRAGE DES VERTRAUENS

Cloud Computing, also das Speichern von Daten auf Servern, erhöht die Effizienz und spart Kosten; doch spätestens seit Aufblähen des NSA-Skandals sind Unternehmen unsicher. Mit neuen Regelungen versucht die EU nun, globaler Vorreiter bei der Cloud zu werden.

VON STEFAN MEY, BRÜSSEL

> Fotos auf Facebook veröffentlichten, Videos auf YouTube betrachten, Emails vom Smartphone verschicken: Als »Cloud Computing« wird es bezeichnet, wenn allerlei Daten auf fremden Servern – also »in der Wolke« - gespeichert sind, von wo sie immer und überall abgerufen werden können. Nicht nur Privatmenschen nutzen diese Technologie, sondern vermehrt auch Unternehmen: Durch das Speichern von Daten auf externen Servern werden Kommunikation und Zusammenarbeit vereinfacht; außerdem können Kosten reduziert werden, indem interne IT-Ressourcen nicht unnötig belastet werden. Gemeinhin wird Cloud Computing als große Chance zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit gesehen.

Doch der digitale Himmel verdunkelte sich spätestens dann, als der Whistleblow-

es gebe aber auch andere Bedrohungen aus unterschiedlichen Ländern; und Europas Ziel müsse es sein, die sicherste und zugleich offenste Umgebung für Cloud Computing zu schaffen.

Wie dies im Detail geschehen soll, darüber wird diskutiert. »Protection instead of Protectionism« (»Schutz statt Protektionismus«) ist etwa eine Phrase, die im Lauf der Konferenz mehrfach fiel: Man ist sich zwar einig, dass die Daten der Unternehmen und Privatmenschen geschützt werden müssen – doch das solle nicht zu einem kompletten Ausklammern nicht-europäischer Anbieter führen, heißt es vonseiten mancher EU-Beamter. Hier kommt auch das sogenannte »Safe Harbor«-Abkommen ins Spiel, das es europäischen Unternehmen ermöglicht, personenbezogene Daten legal in die USA zu übermitteln. Das Abkommen ge-

betont: »In Europa sollte es möglich sein, Daten überall zu speichern – sonst macht der gemeinsame europäische Markt keinen Sinn,« sagt er auf der Konferenz.

>> Regeln bestimmen <<

Laut Helmut Fallmann, CEO des österreichischen IT-Unternehmens Fabasoft, gibt es drei Fragen, die sich jeder in Bezug auf Cloud Computing stellen sollte: »Wo sind meine Daten, mit wem teile ich sie und was passiert mit den Daten?« Während sich andere Teilnehmer der Konferenz diplomatisch geben, nimmt der Unternehmer kein Blatt vor den Mund: »Keine dieser Fragen kann für Anbieter wie Dropbox positiv beantwortet werden.« Dropbox ist ein Cloud-Anbieter aus Silicon Valley und somit einer der großen Konkurrenten Fabasofts. Es gebe allerdings auch positive nicht-europäische Beispiele, wie etwa das Unternehmen salesforce.com, die Datenzentren in Europa betreiben und sich den hiesigen Bedingungen anpassen. »Wir als EU müssen aber die Regeln festlegen, die in der EU gelten – und die Unternehmen müssen sich danach richten«, sagt Fallmann zu *Report(+)*PLUS. Für europäische Anbieter, wie Fabasoft, ergeben sich somit Vorteile im Wettbewerb, da sie die hiesigen Bedingungen, Geschäftsprozesse und die Diversität Europas besser verstehen.

Das wiederum würde helfen, entsprechende Fachkräfte in Europa und bei ▶



Vor allem das Thema Sicherheit beschäftigte die Teilnehmer der 3rd Annual European Cloud Computing Conference in Brüssel.

er Edward Snowden das »PRISM«-Programm des US-Geheimdienstes NSA ans Licht brachte: Mit diesem soll es den US-Behörden möglich sein, Daten in der Cloud jederzeit auszuspionieren. Datenschützer schlugen Alarm, vor allem europäische Unternehmen sind nun verunsichert – weshalb das Thema Sicherheit die dritte Europäische Cloud Computing Konferenz, die Anfang April in Brüssel stattfand, dominierte.

>> Schutz statt Protektionismus <<

»Die Menschen werden nicht etwas verwenden, dem sie nicht vertrauen«, sagt Neelie Kroes, EU-Kommissarin für die Digitale Agenda: »Der Markt für Cloud Computing leidet heute unter Unsicherheit und Fragmentierung.« Von diesem Vertrauensverlust profitieren aber niemand – weshalb sich die Kommission für einen europäischen Cloud-Computing-Markt einsetze, der auf einheitlichen und sicheren gemeinsamen Standards basiere. Zwar sei nun ein Weckruf in Sachen Datensicherheit erklingen –

riet nach dem NSA-Skandal vermehrt unter Beschuss, im März stimmten die EU-Abgeordneten des Europaparlamentes für eine Aussetzung des Safe Harbor-Abkommens zur Übermittlung gewerblicher Daten in die Vereinigten Staaten. Außerdem verabschiedete das Parlament eine EU-Datenschutzverordnung, die Bürger besser vor Eingriffen in die Privatsphäre schützen soll; sie soll Vorschriften ersetzen, die aus dem Jahr 1995 stammen – einer Zeit, in der es viele der heutigen gängigen Technologien noch gar nicht gab.

Die entsprechende Vorlage liegt nun beim Rat, in dem die 28 EU-Staaten vertreten sind. Wann die Verordnung schließlich umgesetzt wird, darüber herrscht Ungewissheit – manche Politiker sprechen gar von einer bewussten Verschleppung des Vorhabens. Wichtig ist immerhin auch, dass Daten überall in Europa gespeichert werden können, wie Udo Helmbrecht, Geschäftsführer von ENISA (»European Union Agency for Network and Information Security«)

WOLKEN ÜBER BRÜSSEL

> Das »Safe Harbor«-Abkommen ermöglicht

es europäischen Unternehmen, personenbezogene Daten legal in die USA zu übermitteln. Seit dem NSA-Skandal rund um das Überwachungsprogramm »PRISM« geriet es unter Beschuss, im März stimmten die EU-Abgeordneten des Europaparlamentes für eine Aussetzung des Safe Harbor-Abkommens zur Übermittlung gewerblicher Daten in die Vereinigten Staaten. Zudem verabschiedete das Parlament eine EU-Datenschutzverordnung, die nun durch den Rat muss. Sie soll Vorschriften aus dem Jahr 1995 ersetzen. Mit der Initiative »Trusted Cloud Europe« werden Verbesserungsvorschläge ermittelt und der Europäischen Kommission präsentiert.

Rita Balogh, Paul Adamson, Ken Ducatel und Freddy Van den Wyngaert diskutieren über die Grenzen von Cloud Computing.

Stefano Bertolo von der Europäischen Kommission und Helmut Fallmann, CEO Fabasoft: »Wir als EU müssen die Regeln festlegen, die in der EU gelten«, sagt der Österreicher.



36

► europäischen Unternehmen zu halten, die sonst als »Programmiersklaven« arbeiten würden; und in Europa würden von starken hiesigen Unternehmen mehr Steuern bezahlt. Ist eine solche Einstellung protektionistisch? »Nein, sondern nachhaltig«, sagt Fallmann: »Das schützt die europäische Wirtschaft.« Neben dem Schutz vor US-Geheimdiensten müsse man aber auch garantieren, dass der Schutz der Daten auch vor dem Zugriff durch europäische Geheimdienste gewährleistet sei. So oder so: Wenn es einheitliche Standards für diverse Zertifizierungen und Vertragsinhalte gebe, dann habe man bereits ein europäisches Cloud Computing.

»» **Sich selber schützen** ««

Apropos Zertifizierungen und Vertragsinhalte: Unternehmen, die schon heute auf Cloud Computing setzen wollen, sollten bestimmte Punkte beachten. Etwa zeigen

gewisse Zertifizierungen die Qualität des Anbieters – Fallmann nennt hier den TÜV Rheinland als eine besonders aussagekräftige Zertifizierungsstelle. Ferner ist es wichtig, sich die »Service Level Agreements« (SLAs) der Anbieter genauer anzusehen; denn es gibt nicht nur unterschiedliche Herangehensweisen in puncto Sicherheit und Haftung, sondern auch etwa in Sachen Kostengestaltung und Service.

◀ Europas Ziel muss sein, die sicherste und offenste Umgebung für Cloud Computing zu schaffen. ▶

Schließlich geht es neben Geheimdienstskandalen und Hackerangriffen auch um andere Dinge. »Unsere Kunden fragen uns vor allem nach Verlässlichkeit, Geschwindigkeit und Skalierung«, sagt etwa Frank van den Belt, CEO von ASP4all. Vor allem in Bezug auf Skalierung kommen die eigentlichen Stärken von Cloud Computing zum Tragen: Gute Anbieter können flexibel auf die Anforderungen des Kunden reagieren, wenn dieser plötzlich mehr Speicherplatz oder mehr Rechenleistung braucht – würde er die IT-Leistung nicht an den Cloud-Anbieter auslagern, so müsste er selbst in einer Wachstumsphase in neue Server investieren, die er dann in wirtschaftlich härteren Zeiten vielleicht gar nicht mehr braucht. Bevor all diese Dinge überlegt werden, sollte sich ein Unternehmen aber überhaupt fragen: Welche Inhalte möchte ich eigentlich in die Cloud geben? Denn manche Daten sind weniger heikel und können daher bedenkenlos auf fremde Server wandern – andere wiederum sollten in den eigenen vier Wänden verbleiben.

Einig ist man sich in Politik und Wirtschaft jedenfalls, dass Cloud Computing eine Chance ist, um mehr Wachstum zu generieren – und dass wohl jene Institutionen und Unternehmen auf der Strecke bleiben, die diesen Wettbewerbsvorteil nicht für sich nutzen. Vieles werde durch die neuen Technologien ermöglicht, das heute noch undenkbar sei – und vielleicht werde man daher demnächst keine Cloud-Konferenz mehr veranstalten, sondern Konferenzen zu anderen technologischen Trends, die sich aus den heutigen Innovationen erst entwickelt haben. ■

Best of

Die Website des Report Verlags www.report.at erfreut sich auch als Blogging-Plattform immer größerer Beliebtheit. Mehr als 20 Experten aus verschiedenen Branchen nutzen regelmäßig die Möglichkeit, ihre Gedanken und Ideen zu aktuellen Themen aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft einem breiten Publikum zu präsentieren. Hier finden Sie einige ausgewählte Beiträge mit der direkten Verlinkung zum Blog.

GRILLEN IM FREIEN GEHÖRT VERBOTEN

Von **Tobias Höllwarth**, Geschäftsführer der Höllwarth Consulting in Wien, der ICTAN GmbH in Deutschland und Mitbegründer der EuroCloud Austria.

»Wir haben im deutschsprachigen Raum Europas eine ausgeprägte Affinität und lange Tradition, unsere persönlichen Daten und Identitäten zu schützen. Auch wenn dies teilweise ein Hemmnis darstellt oder, wie man an der ELGA-Diskussion sieht, von selbsternannten Datenscherniffs als befremdliches Blockadeargument verwendet wird, ist diese Tradition aus Sicht der EuroCloud Austria eine gute und jedenfalls schützenswerte.«

Weiterlesen unter



ES LEBE DAS MITTELMASS

Von **Hermann Holzer-Söllner**, geschäftsführender Gesellschafter des Beratungsunternehmens CSI Communication Skills International.

»Jetzt haben wir es wieder schwarz auf weiß. Unsere Kinder sind laut PISA Studie gerade wieder im Mittelmaß gelandet, wenn es um Problemlösungen geht. Problemlösungen, die einfach zu bewältigen wären. Mit ein wenig gesundem Menschenverstand könnte man an die Sache herangehen. Interessant war die Stellungnahme einer Lehrerin im deutschen Fernsehen, die die Fragestellungen als realitätsfremd bezeichnet hat. Ihr Vorschlag war, den Umgang mit Mobiltelefonen als Frage heranzuziehen.«

Weiterlesen unter



STANDORTDEBATTE ÖSTERREICH

Von **Axel Dick**, Prokurist bei Quality Austria

»WKÖ-Präsident Christoph Leitl hat sich klar positioniert. »Mit Durchschnitt darf sich Österreich nicht zufrieden geben«, so der WKÖ-Präsident. Die Chancen für unsere Wirtschaft sieht er in den Stärken. »Zusammengefasst heißt das: Qualität! Österreich kann im globalen Wettkampf keinen Quantitätswettbewerb gewinnen, in einem Qualitätswettbewerb können wir aber punkten.« Dieser Wettbewerb muss jeden Tag aufs Neue angenommen werden. An der Qualität muss täglich konsequent gearbeitet werden, an der Qualitätshäufigkeit noch mehr.«

Weiterlesen unter



DER VERFLIXTE »WAR FOR TALENTS« – LIEBER EINEN KAMPF GEGEN HALBWÄHRHEITEN

Von **Alexander Norman**, Geschäftsführer Norman & Partner, Wirtschaftsjurist und Human-Ressource-Manager.

»Wir verzeichnen derzeit über 300.000 Arbeitslose. Trotzdem wird nach Lehrlingen und Fachkräften geschrien und versucht, sie aus dem Ausland zu rekrutieren. Da darf man doch die Frage stellen, wie dieser Widerspruch aufzulösen ist. Ob da eine Willkommenskultur ausreicht?«

Weiterlesen unter



KLUGE SERVICES,

VON MARTIN SZELGRAD

SIE SIND INNOVATIV, ERMÖGLICHEN NEUE WEGE UND GEBEN GROSSARTIGE HILFESTELLUNGEN:

VIELE KLEINE IDEEN

> Mit Respekt.net haben engagierte Bürgerinnen und Bürger 2010 eine Onlineplattform ins Leben gerufen, die Projekte in den Bereichen Nachhaltigkeit, Demokratie, Bildung, Sozialstaat und Vielfalt in der Gesellschaft unterstützt. Dabei hängt der Erfolg der »Crowdfunding«-Idee von der »Crowd« der Spendenwilligen ab. Ab zehn Euro kann ein Projekt unterstützt werden. Auf Wunsch scheinen Name und Bild der privaten Investoren im Pool der Sponsoren auf. »Der Staat ist oft ein schwerfälliger Tanker, der viele Anstöße von privater Seite braucht, um Lösungen für die breite Masse umzusetzen«, meint Martin Winkler, ehrenamtlich tätiger Präsident des Vereins Respekt.net. Die öffentliche Hand steht unter Druck. Wichtige neue Themen könnten oftmals besser abseits der staatlichen Strukturen entwickelt werden. Mehr als 500 Projekte wurden bereits eingereicht, über 160 davon ausfinanziert und zum Großteil schon umgesetzt. Werden die Budgetziele der Ausschreibungen nicht erreicht, gibt es das eingesetzte Geld zurück. »Es braucht Ideen, Engagement und Ausdauer, um unsere Gesellschaft voranzubringen. Wenn es die eine weltumspannende Lösung nicht gibt, dann braucht es die vielen kleinen Initiativen, die neue Verbesserungsideen in Bewegung bringen«, ist Winkler überzeugt.

► www.respekt.net



Martin Winkler, Respekt.net, erklimmt die Projektleiter und lädt zum Mitklettern ein.

Planer von Algo: Attraktionen einer Region sind übersichtlich dargestellt und werden nach Interessensgebieten gegliedert präsentiert.



PERFEKTER URLAUBSPLANER

> Viele Herbergsbetriebe haben es mittlerweile verstanden, die Gäste auch übers Internet anzulocken und online mit Informationen über die Urlaubsregion zu versorgen. Für all jene, deren Programmierkünste sich aber auf das Erstellen der Mittagsmenüs beschränken, liefert die Pongauer Webagentur Algo einen Urlaubsplaner, der als Modul in den eigenen Internetauftritt eingebunden wird. Der Service ist so genial wie einfach zu nutzen: Der Planer verschafft den Usern einen Überblick über Ausflugsziele und Aktivitäten, automatisch abgestimmt auf die Region. Ersichtlich sind Entfernungen zu den Veranstaltungsorten, die Aktivitäten können nach Themen sortiert werden. Der persönliche Urlaubsplan darf auch ausgedruckt und auf die Reise mitgenommen werden. Die Gäste freut's und für die Hoteliers fallen keine weiteren Wartungsarbeiten an.

► werbeagentur.algo.at

NEUE WERKZEUGE

WELCHE INITIATIVEN, PROJEKTE UND SERVICES IN DEN KOMMENDEN MONATEN FÜR AUFSEHEN SORGEN WERDEN.

WIRRES GEPLAUDER

> Sie haben noch nie von »Pecha Kucha« gehört? Wir auch nicht, bis vor kurzem jedenfalls. Die Vorarlberger Agentur webulos hat uns die Augen respektive die Ohren geöffnet: Der Name, »Petscha Kutschka« ausgesprochen, bezeichnet eine effiziente Vortragstechnik und bedeutet auf Japanisch so viel wie »wirres Geplauder, Stimmengewirr«. Die Idee dazu wurde in Tokio entwickelt. 20 mal 20 lautet die Erfolgsformel: Maximal 20 Bilder dürfen bei einem Vortrag an die Wand geworfen werden, und dabei nur je 20 Sekunden lang. Damit bleiben dem Vortragenden knapp sieben Minuten, seine Anliegen vorzustellen. Für das Einhalten der Zeitvorgaben anlässlich einer von Designern und Entwicklern organisierten Pecha-Kucha-Night vor wenigen Wochen in Dornbirn hat webulos eine helfende Vortrags-App für die brandneue Smartwatch »Pepple« entwickelt. Auf dem Bildschirm des uhrenähnlichen Gadgets werden die Foliennummern und ein Countdown für die verbleibende Vortragszeit gezeigt. Folienwechsel werden durch Vibrieren angekündigt.

► www.webulos.com



Die Vorarlberger Agentur webulos setzt auf ein Hilfsmittel am Handgelenk für flotte Vorträge.

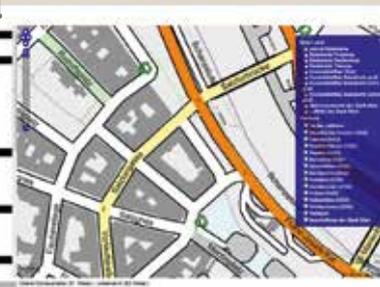
39

PROTOYP FÜR NEUE KARTEN

> Wo befindet sich die gesuchte Straße? Wie weit ist es noch bis zum Ziel? Das Studieren von Kartenmaterial ist mittlerweile auch am Smartphone und Tablet einfach möglich – vorausgesetzt Sie verfügen über die volle Sehkraft. Mit »AccessibleMap« testet derzeit die Hilfgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen ein innovatives Werkzeug, das lückenlos allen Benutzern ermöglicht, an die Informationen digitaler Karten zu gelangen. Wie es funktioniert? Ganz einfach: Das Kartenmaterial wird vorgelesen. Eine künstlich generierte Stimme weist automatisiert auf Hindernisse, Entfernungen, wichtige Punkte und Straßen- sowie Gehsteiglängen hin. Keinesfalls einfach ist der technische Untergrund dazu. Unterschiedlichste Objektebenen müssen berücksichtigt werden. Die Sprachausgabe soll für die Nutzer verständlich und logisch passieren. Projektpartner sind die Forscher und Entwickler des Schwacher Unternehmens CEIT Alanova sowie BMVIT, Compass Verlag, Positec und die Akademie der Wissenschaften. Geplant ist bereits die Ausweitung der zugänglichen Karten auf weitere Städte und auch Fremdsprachen – für Touristen und Immigranten.

► www.hilfsgemeinschaft.at

In den aufbereiteten digitalen Karten werden laufend Daten aus der Verwaltung eingebunden (Open Government Data).



INFO

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

OKI eaward

Cool's

WAS SCHÖN
IST UND WAS
SPASS MACHT

ENTSCHEUNIGUNG FÜRS HANDELENK

2



40

Ein völlig neues Zeitgefühl vermittelt die Uhr slow. Ohne das hektische Ticktack, mit dem der Sekundenzeiger daran erinnert, wie schnell die Zeit vergeht, ist diese Armbanduhr eine Beruhigung für ewig Gestresste und Gehetzte. Auf dem Ziffernblatt, das die 24 Stunden des Tages in 15-Minuten-Abständen abbildet, zeigt ein einziger – durch ein komplexes Schweizer-Uhrwerk gesteuerter – Zeiger die Zeit an. So gibt die Armbanduhr in Retro-Optik einen Überblick über den gesamten Tag, lässt dabei jedoch auf die Exaktheit von Sekunden und Minuten vergessen. Denn ganz ehrlich: Wen kümmert's, ob es zwei Minuten früher oder später ist?

> www.slow-watches.com



GRILLER-EI IN GRÜN

Der Lenz ist da und damit auch wieder die Zeit im Jahr, in der sich Familie und Freunde immer öfter zusammenfinden, um im Freien Speis und Trank zu genießen. Dabei kommt es meist zu recht fleischlastigen Grillorgien. Der Gesundheit oder einfach der Abwechslung wegen kann das Bigg Green Egg da eine willkommene und vor allem vielfältige Alternative sein. Das grüne Ei aus spezieller Hightech-Keramik vereint in sich Grill, Backofen, Herd und Smoker und setzt somit vom gegrillten Fleisch über gegarten Fisch und gedämpftes Gemüse bis hin zu gebackenem Brot und süßen Leckereien kulinarisch keine Grenzen. Das Big Green Egg ist in fünf verschiedenen Größe von XS bis XL zu haben und lässt sich – wenn die warme Jahreszeit vorüber ist – problemlos auch in der Küche verwenden.

> www.biggreeneegg.at

TIERISCH GUT ÜBERWACHT

Überwachung ist nun wirklich nichts Neues. Auf Handydaten, Telefonanrufe, Emailverkehr und Videos wird bzw. kann im Geheimen zugegriffen werden. Keinen Hehl aus der Überwachung machen da hingegen die Videokameras der Linie Animals von Parson. Während sich in ihrem Inneren topmoderne smarte Überwachungstechnologie verbirgt, kommen die Überwachungskameras als Chamäleon, Heuschrecke, Eule oder Eichhörnchen in putzigem Design daher und wirken so gar nicht abschreckend. So bekommt Überwachung einen tierischen Faktor.

> www.parson.it



3

4

BEWEGT SITZEN

80 % unseres Tages verbringen wir sitzend. Vor allem bei der Arbeit hocken wir meist auf einem Sessel vor dem Computer, und das oft in ungünstiger Haltung für Rücken und Nacken. Da zahlt sich ein guter Schreibtischsessel schon aus. Der neue Bürostuhl wh12 von Wiesner-Hager sieht zwar aus wie ein gewöhnlicher Bürosessel, sitzt sich allerdings wie ein Sitzball. Die spezielle Ergo-Balance-Technik ermöglicht volle 360 Grad Beweglichkeit und soll dadurch zur Förderung von Durchblutung und Sauerstoffversorgung sowie einer verbesserten Haltung beitragen.

> www.wiesner-hager.com



SOUNDLEUCHE

Licht, Musik und Farbe – diese drei Komponenten schaffen Stimmung und Atmosphäre. Zum Experimentieren mit Sinneseindrücken lädt Cromatica ein. Zugleich Lautsprecher und Lampe, lässt Cromatica vielseitige Farb- und Soundspiele zu. Via Bluetooth wird der Lautsprecher von verschiedenen Endgeräten aus beschallt. Zugleich wird die Lampe mit weißen sowie RGB-LEDs per App oder Sensor farblich passend und mit verschiedenen Effekten abgestimmt. Übers Smartphone lässt sich Cromatica auch als Wecker mit der liebsten Licht- und Musikkombi einstellen.

> www.digitalhabits.it

5

6

ZURÜCK ZUR WÄHLSCHEIBE

Für jene, die mit Touchscreens nicht zu recht kommen, den Handy-Trend nie mitmachen wollten oder nostalgisch sind, ist das Pick-up-Fon die richtige Wahl. Mit der Wählscheibe und dem geringelten Hörerkabel hat es das Design eines alten Tischtelefons, verbirgt jedoch im Inneren moderne Handytechnologie. So kann man (sofern man sich traut) mit dem Pick-up-Fon auch unterwegs telefonieren, und fällt, wenn die scheppernde Metallklingel läutet, hundertprozentig auf.

> www.pick-up-fon.de



12 Glücks- reisen AN DIE ADRIA

IM DESIGNERHOTEL IN VENEDIG, WOHNEN IM LEUCHTTURM, CHAMPAGNER SCHLÜRFEN WIE IN ST. TROPEZ ODER 5-STERNE-LUXUS AUF PUNTA SKALA – DIE OBERE ADRIA BIETET FÜR JEDEN ETWAS. REPORT(+)+PLUS ZEIGT 12 DESTINATIONEN, DIE EINE REISE WERT SIND.

VON WERNER RINGHOFER

42



2 JESOLO: LITTLE DUBAI

> Ewig langer Strand und Pulversand, so kennen wir Jesolo. Seit kurzem zeigt die Stadt ein neues Gesicht. Jesolo beauftragte einige der bekanntesten Architekten wie Zaha Hadid mit der Umsetzung von 28 zukunftsweisenden Objekten in Strandnähe: etwa ein Einkaufs- und Veranstaltungszentrum in Form einer Rose, futuristisch designte Plätze oder eine 150 Hektar große Ferienwohnanlage mit riesigen Grünflächen und Wasserlandschaften. Am augenscheinlichsten sind die Torri Drago, Türme in Form des Spaceshuttles, oder der verglaste Torre Aquileia.

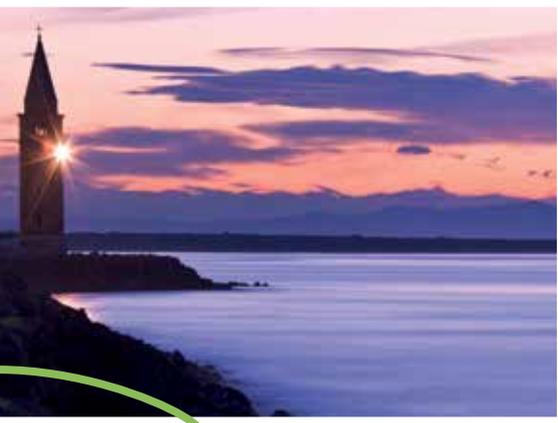
Restaurant-Tipp: Da Guido, www.ristorantedaguido.com
Info: www.jesolo2012thecitybeach.it

1 VENEDIG: EIN STARCKES STÜCK

> Wer sagt, Venedig besteht nur aus bröckelnden Mauern? Designfans steuern das Hotel Palazzina Grassi am Canal Grande an, Stylingikone Philippe Starck kreierte einen Traum aus Marmor, Mahagoniholz und Muranoglas-Leuchtern. Günstigere Alternative: die neue Designer-Jugendherberge der Hostelgruppe Generator – auf der Giudecca-Insel einen Steinwurf vom Markusplatz, das Bett gibt es ab 15,75 Euro. Promi-Watching betreibt man in der Central Restaurant Lounge, Mischung aus Palazzo und Designerbar. Während der Filmfestspiele trifft sich dort Hollywoods A-Klasse.

Palazzina Grassi: www.palazzinag.com,
Generator Venice: generatorhostels.com
Central Restaurant Lounge: www.caffecentralevenezia.com





3 CAORLE: POSTKARTE IN ECHT

> Dafür wurden Ferien erfunden, für diesen Spaziergang auf Caorles Schutzdamm von der Via della Serenissima bis zur Spiaggia di Levante im Osten. Der Ausblick auf das Meer ist wohl einzigartig und am Ende des Weges wird das romantische Kirchlein Madonna dell'Angelo bei Sonnenuntergang zur realen Postkartenlandschaft. Parallel zur Promenade errichtete man zum Schutz vor Wellenbrechern ein Felsenriff. Eine Galerie unter freiem Himmel, denn einzelne Steine wurden von Bildhauern zu Figuren verarbeitet.

Restaurant-Tipps: *Il Carro*: www.ristoranteilcarro.com

Pic Nic: www.ristorantepicnic.it



4 GRADO: WOHNEN IN DER FISCHERHÜTTE

> Die Altstadt bezauberte bereits Generationen von Urlaubern, die den Charme einer italienischen Kleinstadtidylle suchen. Aber Grado ist eben nicht nur Grado, auch die Inseln wecken große Gefühle. Etwa die hübsche Insel Barbana mit dem Kloster oder die Insel Anfora bei Porto Buso mit seinem Restaurant Ai Ciodi (www.portobusoaiciodi.it), ein familiär geführtes Haus mit dem frischen Fischfang auf dem Teller. Neu: Sieben Inselchen schlossen sich zusammen und vermieten kleine Häuser und eine alte, strohgedeckte Fischerhütte – natürlich mit allen Annehmlichkeiten.

Info: www.lagunadoro.it



5 DUINO: MYTHOS DAMA BIANCA

> Nicht oft vergibt man das Attribut, hier ist es aber gerechtfertigt: Die Dama bianca in Duino ist ein Mythos. Kein Wunder bei dieser malerischen Lage, dem Zauber der Terrasse direkt am Meer kann man sich nicht entziehen. Leider schwankt die Küche mit der Frequenz. An guten Tagen können Krabbensalat, marinierte Sardellen, Meeresfrüchtersotto und gegrillter Fisch mit wildem Spargel aber durchaus beglückend sein.

Info: www.alladamabianca.com

6 TRIEST: ZEITREISE

> Österreichischer Kaisercharme mit klassisch italienischem Esprit und einem Schuss Slowenien – in Triest präsentiert sich die Geschichte in einer gelungenen Melange. Zu erleben in den Altwiener Cafés und den Buffets, die feine Schweinereien auftischen. Tipps: Im Da Giovanni (Via San Lazzaro 14, So. zu) warten Schinken, eine Riesemortadella, Pasta, Gulasch, Kutteln. Buffet da Mario (Via Torrebianca 41, Sa., So. zu) lockt mit Jota (Krautsuppe), Siedefleisch und Würstchen, das Siora Rosa (Piazza Hortis 3, Sa. So. zu) erweitert das Fleischprogramm um Tintenfisch, Baccalà (Stockfischmousse) und Sarde in saor.





8 VR SAR: MITTELALTERLICHES STÄDTCHEN VON OBEN

> Vrsar zwischen Porec und Rovinj ist schon zu ebener Erde ein Gedicht, steigern lässt sich der Reiz noch mit einem Rundflug über dem mittelalterlichen Städtchen. Einzigartig diese Kombination aus roten Dächern, weißen Hausmauern, grünen Inselchen und blauem Meer. Mutige unternehmen Tandemsprünge aus einer Höhe zwischen 2.700 und 4.000 Metern und einer Geschwindigkeit von bis zu 200 km/h. Preise: Rundflüge: 10 Minuten: ca. € 16, 30 Minuten: ca. € 40.

Info: www.aeroadria.hr

10 PORER: ROBINSON AUF ZEIT

> Rundherum nur Meer, die Insel ist gerade einmal 80 Meter breit und die einzige Attraktion ist der Leuchtturm, der auch die Urlaubsbehausung ist. Für Menschen, die gerne fischen, die Natur lieben und richtig ausspannen wollen, ist die Insel Porer vor der Südspitze Istriens ideal. Wer es nicht ganz so einsam will, quartiert sich in Savudrija in Nordistriem ein. Im dortigen Leuchtturm mit zwei 4-Bett-Wohnungen residiert man an Land. Ab 69 € pro Tag und Leuchtturm.

Infos: www.lighthouses-croatia.com, www.istrien.info/unterkunft/leuchtturm



7 PIRAN & PORTOROŽ: VERTRÄUMT UND MONDÄN

> Reise in zwei Welten an der slowenischen Riviera: nach Piran, die Romantische mit verträumten Gassen und Venedig-Atmosphäre, oder ins ein paar Autominuten entfernte Portorož, die Mondäne mit Casino, Nachtclubs und dem Fünf-Sterne-Superior-Hotel Kempinski (www.kempinski.com/portoroz). Der prächtige Palast verbindet gekonnt Tradition und Moderne, die weitläufige Gartenanlage ist denkmalgeschützt. Eine Spezialität des Kempinski Rose Spas ist die Anwendungen mit Salzbestandteilen aus den nahen Salzfeldern.

Info: www.portoroz.si



11 OPATIJA: KAISERLICH UND KÖSTLICH

> Nicht von gestern. Das Miramar in Opatija mit Kaiserzeit-Fassade und prächtig mediterraner Parkanlage lässt die große Zeit des Kurorts wieder aufleben, der Inhalt hat aber an das Heute angedockt. Zum Standard gehören der beheizte Meerwasserpool und der seit 2012 erweiterte Wellnessbereich, Süßwasser-Indoor-Pool, Panoramasauna und Bibliothek mit Internetcorner. Der Osttiroler Küchenchef Arthur Berger kocht moderne mediterran-österreichische Kreationen, die liebliche Bucht dagegen beliebt man so, wie sie schon immer war.

Info: www.hotel-miramar.info



9 ROVINJ: IDYLLISCH WIE IN ST. TROPEZ

> Flirrendes Blau, weiße Segelschiffe am Horizont und fast schon kitschig schöne Sonnenuntergänge – in St. Tropez würde man diesen Inbegriff von Urlaubsglück wohl finden. Aber wozu so weit fahren? Die mondäne Felsenbar Valentino in Rovinj gilt als schönste Bar an der Adria, mit allem, was dazu gehört: Meererauschen, Kerzenlicht und Fackelschein genauso wie dicke, türkisfarbene Kissens auf den Felsbänken und Unterwasserlampen, die kleine Fische aus der Bucht anziehen. Idealer Platz für Heiratsanträge.

Info: www.valentino-rovinj.com

12 ZADAR: WELLNESS MIT MEERANSCHLUSS

> 6.000 m² Wellness, 700 m² Hamam, das Meer vor der Haustür und Service auf höchstem Niveau: Das Falkensteiner Hotel & Spa Iadera auf der Halbinsel Punta Skala bei Zadar kommt der landläufigen Vorstellung vom Paradies ziemlich nahe. Dass das Essen hervorragend ist, versteht sich dabei fast schon von selbst. Der herrliche Ausblick reicht von der Inselwelt der Kornaten bis zum imposanten Velebit-Gebirge, das als Drehort für zahlreiche Karl-May-Filme bei vielen schon während der Anreise ein seltsam vertrautes Gefühl erzeugen wird. Vom Sonnenuntergang in Dalmatien hat schon der legendäre Regisseur Alfred Hitchcock geschwärmt. »Noch schöner als in Key West, Florida.« Beim Abendessen auf der Hotelterrasse stellt man schnell fest, dass Sir Alfred nicht übertrieben hat.

Info: www.falkensteiner.com



ABSICHT – WIRKSAMKEIT – PRINZIPIEN

VON JOHANN RISAK



Douglas A. Ready, Linda A. Hill und Robert J. Thomas arbeiten in einem Beitrag (2014) der *Harvard Business Review* heraus, dass Unternehmen,

welche das Spiel verändern können, (a) von Absicht getrieben, (b) wirkungsorientiert und (c) von Prinzipien geleitet agieren, und (d) Talente Strategien haben, welche ihre Geschäftsstrategien leiten oder treiben können. Die Kolumne möchte erste Einblicke in deren Gedankenwelt, verbunden mit der Exzellenz, vermitteln.

Diese Einblicke sollen mithilfe von elf Feststellungen (FS) zur Frage »Haben Sie eine spielverändernde Talente-Strategie?« gegeben werden, welche die drei Autoren auf Seite 67 ihres Beitrages machen. In der Kolumne werden zuerst die Überschriften zu den einzelnen Feststellungen der drei Autoren gebracht und diese dann kurz ergänzt und interpretiert. Die ersten drei Feststellungen beziehen sich auf die Merkmale, welche ein Unternehmen zu einem solchen machen, welches ein Spiel verändern kann.

>> FS 1 << Mein Unternehmen stellt die »Absicht« in den Mittelpunkt (das Herz) des Geschäftsmodells. Die Wortwahl »Absicht« wird hier bewusst gewählt, weil dadurch zum Ausdruck gebracht werden kann, dass über den reinen Zweck hinaus der Entschluss zur Umsetzung dieser bereits gegeben ist. Die »Absicht« leitet und treibt zugleich die Umsetzung an. Sie muss überdies ausreichend attraktiv sein, um die nötigen Ressourcen anziehen und weiterentwickeln zu können.

>> FS2 << Mein Unternehmen hat eine Hochleistungskultur. Die Latte für die Erbringung von Leistungen liegt der Absicht entsprechend hoch, um eine hohe Werteschaffung für das Umfeld und das Unternehmen realisieren zu können.

>> FS 3 << Die Führungskräfte folgen gut verstandenen Leitprinzipien. Diese Prinzipien haben einen festen Platz in der Tagesarbeit. Deren Einhaltung ist ein Gebot, welches den Zu-

sammenhalt und das Zusammenwirken, ohne viel sagen zu müssen, sicherstellen soll. Die folgenden acht Feststellungen indizieren, inwieweit die Talente-Politik (der Begabungen und Fähigkeiten) des Unternehmens entwickelt ist, um abschätzen zu können, in welchem Ausmaß diese die Annäherung an die Inhalte der ersten drei Feststellungen unterstützen können.

>> FS4 << Unsere Personalpolitik unterstützt die Umsetzung unserer Geschäftsstrategien. Die Umsetzung der Geschäftsstrategien hängt in einem sehr hohen Ausmaß davon ab, wie das Personal angezogen, eingesetzt, weiterentwickelt (bewegt) und freigesetzt wird.

>> FS5 << Unsere Praktiken im Talente-Management sind hocheffektiv. Effektiv bedeutet hier, dass im Unternehmen auf einem hohen Niveau der Talente-Bedarf, entsprechend den Leistungsanforderungen, gedeckt werden kann.

>> FS6 << Unsere Führungskräfte fühlen sich verpflichtet, den Gedanken der Exzellenz im Talente-Management flächendeckend umzusetzen. Exzellenz im Talente-Management bedeutet das Anstreben und Umsetzen einer überlegenen Deckung des Bedarfs an Talenten für die sich heute und in der überschaubarer Zukunft stellenden Leistungsanforderungen.

>> FS7 << Unsere Führungskräfte sind tiefgreifend engagiert und verantwortlich für das Erkennen, Verfolgen und das Coaching, sowie für die Entwicklung der nächsten Generation von Führungskräften. Wer hier nicht vorsorgt, der fällt in den Zeiten des raschen und tiefgreifenden Wandels bald auf das Mittelmaß zurück

>> FS8 << Unsere Talente-Praktiken sind strategisch orientiert, betonen aber auch gleichzeitig die Notwendigkeit der operativen Effizienz. In dieser Feststellung kommt zum Ausdruck, dass eine gute strategische Orientierung sehr bedeutend ist, diese jedoch ohne ein Streben nach Exzellenz in der operativen Umsetzung wirkungslos wird.

>> FS9 << Unsere Talente-Praktiken bringen einen starken Sinn für die kollektive »Absicht« und Stolz; dennoch helfen diese sehr gut bei der Karriere als Individuum. Dies ist wegen des Praktizierens des Prinzips der schöpferischen Ergänzung möglich, weil dieses das Beste aus den im Unternehmen tätigen Personen, verbunden mit den Besten von außen, zu einem besten Gesamtganzen zusammenführt.

>> F10 << Unsere Talente-Praktiken finden die richtige Balance zwischen dem globalen Maßstab und der lokalen Reaktionsfähigkeit. Die globale Koordination lässt genügend Raum für eine überlegene Ausschöpfung der globalen und lokalen Möglichkeiten.

>> F11 << Mein Unternehmen hat eine schon lang andauernde Verpflichtung zur Personalentwicklung durchlaufen. Dennoch sind wir weitgehend offen für Veränderungen in unserer Politik, wenn es die Umstände erfordern. Stabilität und Flexibilität werden nicht als Widerspruch, sondern in schöpferischer Ergänzung gelebt.

Diese elf Feststellungen können zu einem Check der Agilität von Unternehmen verwendet werden, z.B. skaliert in der Bewertung von 1 bis 7, aus dessen Ergebnissen erkannt werden kann, wie ausgeprägt die Voraussetzungen für die Entwicklung zu einem das Spiel verändernden Unternehmen bereits vorhanden sind. In einem solchen Unternehmen stehen die »Absicht«, die Wirksamkeit und die Prinzipien bei der Umsetzung, begleitet von einer Talente-Strategie (Begabungen und Fähigkeiten), im Blickpunkt des Denkens und Handelns. ■

LITERATURHINWEIS

> Ready, D. A./Hill, L. A./Thomas R. J. (2014): Building a Game-Changing Talent Strategy, in: *Harvard Business Review*, February, S. 63-68.

PODIUMS

g e s p r ä c h e

Report  **Verlag**

Magazine | Bücher | Publishing | New Media

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

Die nächsten Termine:

»IT-SICHERHEIT: ZWISCHEN ABSCHOTTUNG UND LEISTBARKEIT«

Ein Report-Gespräch zu leistbarer Security, Transparenz und Datenspeicherung in Wirtschaft und Verwaltung.

Wann: Dienstag, 13. Mai 2014,
Beginn 16:30 Uhr

Wo: Bundesrechenzentrum, Wien

»ZUKUNFT DER ENERGIEWIRTSCHAFT – HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE NETZE«

Nukleare und fossile Strom- und Wärmeerzeugung rittern mit erneuerbaren Energien um Wirtschaftlichkeit, Versorgungssicherheit und Nachhaltigkeit in Europa.

Wann: Dienstag, 3. Juni 2014,
Beginn 16:30 Uhr

Wo: Festsaal Wiener Netze, Wien

Mehr unter <http://report.at/termine/publikumsgespraech>

Das beste IT-Service ist immer für Sie da.



A. Cobral, B. Bauer, E. Hoppert,
M. Zeman, R. Winkler
A1 Customer Service

24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche.

Als Unternehmer muss man schnell agieren. Darum bietet Ihnen A1 ein Service, das mit mehr als 1.000 IT-Service-Technikern und Experten absolut einzigartig ist. Und das österreichweit rund um die Uhr für Sie da ist.

Auch haben Sie mit A1 nur einen Ansprechpartner für alles. Von IT-Lösungen bis zur Glasfaser-Anbindung. Denn der verlässlichste Business-Partner ist einfach immer da.

Möchten Sie mehr erfahren? Rufen Sie uns an unter 0800 664 664 664

Ihr Marcus Graussam, A1 Vorstand Technik.

[A1.net/business](https://www.a1.net/business)

