

Report

(+)**PLUS****ANDERS
FÜHREN**

Herkömmliche Führungsansätze greifen zu kurz, um die Herausforderungen der Zukunft bewältigen zu können.

UNTER
22 DRUCK

Familienunternehmen sind für Veränderungen schlecht gerüstet.

10 JAHRE
34 E-AWARD

Ausgezeichnete IT-Projekte – einst und heute.



COOL
42 STUFF

Alles, was schön ist und Spaß macht.

DIE WAHRHEIT SCHWARZ AUF WEISS: NUR EIN SYSTEM TRENNT ROT-WEISS-ROT!



Rot-weiß-rot zu Ihrem Vorteil: Durch Sammlung und Recycling von mehr als 830.000 t Verpackungen sichern wir heimischen Unternehmen wertvolle Rohstoffe. Das entlastet die Umwelt von 650.000 t CO₂ und hält die Wertschöpfung in Österreich.

Die ARA – ein Non-Profit-Unternehmen im Eigentum der österreichischen Wirtschaft.

ARA.recycling www.ara.at

SO MACHT RECYCLING SINN.



EIN UNTERNEHMEN DER ARA GRUPPE



EIN WORT VOM

EDITOR



ALFONS FLATSCHER
Herausgeber

GRIECHISCHE TRAGIKOMÖDIE

> Die Griechen haben Sinn für Inszenierungen und gefallen sich neuerdings in der Rolle des wilden Mannes. Die EU gibt sich brüskiert. »Die Griechen fahren gegen die Wand«, sagt da etwa unser Wirtschaftsminister, »und sie wollen uns ins Auto setzen.« Dem Mann dürfte entgangen sein: Wir sitzen längst drinnen! Freizügig hat die Republik Haftungen unterschrieben, und mit dem Geld sind tatsächlich griechische Schulden getilgt worden, vornehmlich jene bei französischen und deutschen Großbanken.

Jetzt sind die heimischen Steuerzahler die Gläubiger eines fußmaroden Staates, dank all jener, die uns unter falschen Versprechungen zur Höllenfahrt eingeladen haben. Ja, das Auto nimmt Fahrt auf, die Wand kommt rasend schnell näher, wir sind Passagiere und nicht einmal angeschnallt. Es bleibt nicht mehr viel Zeit.

Aber Moment – wie sagte doch der griechische Finanzminister Yanis Varoufakis unlängst: »Egal, was sie sagen, am Ende werden sie zahlen.«

Einiges spricht dafür, dass die jetzigen politischen Eliten wieder einen Scheck ausstellen, der dann von einer künftigen Generation beglichen werden muss. Da sind die Herren Minister dann längst in Pension und tragen keine Verantwortung mehr, für gar nichts. Aber das kommt uns ja irgendwie schon bekannt vor.

REPORT PLUS DAS UNABHÄNGIGE WIRTSCHAFTSMAGAZIN



4 KOPF DES MONATS. Edeltraud Hanappi-Egger wird Rektorin der WU Wien.



20 REPORT(+)-PLUS-UMFRAGE. Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus?



12 ANDERS FÜHREN

Herkömmliche Führungsstrategien greifen zu kurz, um künftige Herausforderungen bewältigen zu können.



44 IN NEUEM GLANZ

Tradition ist gut, aber angestaubt geht gar nicht. Einige bekannte Hotels sind deshalb in neue Kleider geschlüpft.

- 10 E-Mail aus Übersee.** Juno und die seltsame Wettershow.
- 18 »Das ist eine andere Generation.«** Mladen Kasagic im Interview.
- 22 Unter Druck.** Familienbetriebe sind für Veränderungen schlecht gerüstet.
- 26 Wende mit Gas?** Erdgas wird eine positive Zukunft vorausgesagt.
- 28 »Signifikantes Wachstum.«** Margarete Schramböck im Interview.

- 29 Humankapital digital.** Eine Cloud erleichtert HR-Managern den Alltag.
- 30 Qualität aus dem Osten.** Unternehmen, die die Wende überlebt haben.
- 34 10 Jahre eAward.** Ausgezeichnete IT-Projekte – einst und heute.
- 42 Cool Stuff.** Was schön ist und Spaß macht.
- 46 Satire.** Der Kampf um Arbeitsplätze wird immer härter geführt.

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], Mag. Tünde Heger [heger@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

»Es ist schön zu kommunizieren. Aber wenn ich ständig kommuniziere, wann komme ich zum Arbeiten?«

Für Mladen Kasagic, Managing Partner der Personalberatung The Xecutives, hat die multimediale Vernetzung auch ihre Tücken.

»Momentan gibt's überhaupt keine Suppe, sondern vielleicht ein Lackel Wasser.«

ÖGB-Präsident Erich Foglar sieht bei den Verhandlungen zur Steuerreform noch keine nennenswerten Ergebnisse.

»Österreich wird immer abhängiger von Stromlieferungen aus dem Ausland«

warnt Barbara Schmidt, Generalsekretärin Oesterreichs Energie. Im Schnitt wurde 2014 jede achte Kilowattstunde Strom, die bei uns verbraucht wurde, außerhalb Österreichs erzeugt.

»Ich habe nichts gegen Amazon und starke Konkurrenten, doch bitte unter gleichen Bedingungen für alle. Das Mindeste wäre, dass uns die Politik einen fairen Wettbewerb ermöglicht«

kommentiert Thomas Schöffmann, Sprecher der Plattform für ein modernes Urheberrecht und Geschäftsführer von Conrad Electronic Austria, die laufende Diskussion zu einer drohenden Festplattenabgabe für heimische Anbieter.



»GAR NET SCHIACH« UND GESCHEIT.
Edeltraud Hanappi-Egger war die Erste ihrer Familie, die studiert hat. Die »soziale Mischung« an den Unis ist ihr ein großes Anliegen.

Kopf des Monats

EINE FRAU, DIE SICH TRAUT

Edeltraud Hanappi-Egger, designierte Rektorin der Wirtschaftsuniversität Wien, bringt ab Oktober frischen Wind in die einstige Männerbastion und wünscht sich mehr Frauen, die sich etwas zutrauen.

VON ANGELA HEISSENBERGER

> 117 Jahre wurde die WU Wien von Männern geleitet. Mit Edeltraud Hanappi-Egger kommt nun eine Expertin für Genderforschung und feministische Ökonomie ans Steuer, die über Machtstrukturen in männlich geprägten Organisationen nur allzu gut Bescheid weiß. Schon als Informatik-Studentin an der Technischen Universität Wien stieß sie bei ihren Kollegen auf Unverständnis: »Warum studierst du eigentlich Technik? Du bist doch gar net schiach.« Nach einem Forschungsprojekt in Stockholm promovierte sie 1990, nach weiteren Auslandsaufenthalten in Toronto und Oslo folgte die Habilitation.

2002 wechselte Hanappi-Egger – inzwischen mit TU-Professor Hardy Hanappi, Sohn der Fußballlegende Gerhard Hanappi, verheiratet – als Professorin für »Gender and Diversity in Organizations« an die WU. Neben Forschung und Lehre enga-

gierte sich die Mutter eines 17-jährigen Sohnes stark in der Uni-Politik, bekleidete Funktionen in mehreren Gremien und leitete das Masterprogramm.

Für Hanappi-Egger ist die Frauenpower an der WU – drei der vier VizerektorInnen sind weiblich – »ein gewisser logischer

“ LEIDENSCHAFT FÜR UNI-POLITIK ”

Schritt«. Immerhin werden bereits die Hälfte der Studienabschlüsse von Frauen gemacht, auch der Professorinnenanteil steigt kontinuierlich. Sorgen bereitet der gebürtigen Eisenstädterin die hohe Dropout-Quote, 80 % der Studierenden sind nebenbei berufstätig. Die bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie steht auf ihrer Agenda ganz oben, ebenso die »soziale Mischung« an den Universitäten.

Fotos: Deutsche Messepicture alliance/dpa/Netfeld, Daniel Auer, Gloria Warmuth

IMPACT HUB VIENNA

MEHR PLATZ FÜR SOZIAL DENKENDE
UNTERNEHMER/INNEN

➤ In der Lindengasse in Wien-Neubau arbeitet bereits seit 2010 eine stetig wachsende Zahl von Start-ups und sozialen Innovatoren. Ende April erweitert der Impact Hub Vienna seine Räumlichkeiten um weitere 800 m². Auf insgesamt 1.200 m² Fläche finden dann 100 Beschäftigte Raum für Co-Creation, Konzentration und Begegnung. Der Impact Hub Vienna stellt dabei nicht nur Räume mit der nötigen Infrastruktur zur Verfügung, sondern unterstützt Unternehmer mit einem weltweiten Netzwerk, Expertise und Förderprogrammen auf ihrem Weg, Ideen zu verwirklichen. »Soziales Handeln



und Gewinnorientierung sind kein Widerspruch«, erklärt Geschäftsführer Matthias Reisinger. »Ob im Bereich Bildung, Integration, Klimawandel oder anderer Themen – wir alle sehen die großen Herausforderungen unserer Zeit. Um diese zu adressieren, benötigen wir Menschen, die den Mut haben, innovative Lösungen umzusetzen. Das ist das große Movement des 21. Jahrhunderts.«

OLIVER FRESE, DEUTSCHE MESSE AG, UND GONG XIAOFENG, CCPITECC, unterzeichneten in Gegenwart von Angela Merkel und dem chinesischen Premierminister Li Ke-qiang (hinten) den Partnerschaftsvertrag für die IT-Leitmesse CeBIT.

Erfolgreiche
Digitalisierung

Unter dem Motto d!conomy können sich Besucher der IT-Fachmesse CeBIT im März einen Überblick zu Entwicklungen und Geschäftsmodellen verschaffen.

➤ **Mit dem Erfolgslauf des oberösterreichischen Startups** runtastic erobert derzeit ein heimisches IT-Unternehmen den Weltmarkt. Dank ihrer Fitness-App sind die Gründer aus Pasching

Hannover stattfindet. »Das Digitale ist nicht mehr nur Soft- oder Hardware. Das Digitale ist strategische Entscheidung und kulturelle Veränderung, die jedes Unternehmen in jeder Branche betrifft«, sagt Oliver Freese, Vorstand der Deutschen Messe AG. Mit dem Kunstwort d!conomy wollen die CeBIT-Veranstalter auf die zunehmend vernetzte Produktion unterschiedlicher

Industriebereiche, wie zum Beispiel der IT- und Automobilindustrie aufmerksam machen. Wie wichtig und aktuell die IT-Wirtschaft auch für die Politik ist, zeigt die Präsenz prominenter Vortragender: Neben Starökonom Jack Ma werden auch die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel und der Vizepräsident Chinas, Ma Kai, Eröffnungsreden halten.

«
Eine strategische Entscheidung und kulturelle Veränderung, die alle betrifft. »»

heute Millionäre. Ein noch besseres Beispiel für die erfolgreiche Verbindung von IT und Business kam im Vorjahr aus China: Der Rekordbörsengang der B2B-Plattform Alibaba hat deren Gründer Jack Ma überhaupt zum vermögendsten Mann Chinas gemacht. Das Reich der Mitte ist auch das Partnerland 2015 der Branchenmesse CeBIT, die von 16. bis 20. März in

Q **qualityaustria**
Erfolg mit Qualität

21. qualityaustria Forum

Chancen nutzen und Probleme einfach lösen



www.qualityaustria.com/forum2015

BUCHTIPP

DIE GESCHICHTE MIT DEM ABLAUFDATUM

> **Die elektrische Zahnbürste gibt den Geist auf**

– und das genau eine Woche nachdem die Gewährleistung abgelaufen ist. Die Waschmaschine macht schlapp, die Hauptplatine muss ausgewechselt werden – justament knapp nach Ende der Garantiezeit. Zufall oder Pech? In »Murks? Nein Danke! Was wir tun können, damit die Dinge besser werden« schildert Stefan Schridde pointiert Beispiele von Geräten, die vorzeitig kaputt werden und oft gar nicht mehr repariert werden können. Schridde hat eine gemeinnützige Organisation für nachhaltige Produktqualität und gegen geplante Obsoleszenz gegründet. In seinem Buch ist der Experte eingebauten Defekten auf der Spur und zeigt Handlungsmöglichkeiten auf. Der Autor liefert einen wertvollen Einblick in die offenkundigen Methoden mancher Hersteller, bietet eine »Murks-Virenkunde« und bietet auch Therapien zum Problem. Das Buch ist Konsumenten ebenso wie Wirtschaftstreibenden ans Herz gelegt, die noch in größeren Zeiträumen denken und agieren können.

> **Stefan Schridde**

Murks? Nein danke!

256 Seiten, oekom verlag München, 2014

ISBN-13: 9783865816719
Hardcover, 19,95 Euro



6



Jan Trionow und Florian Schnurer, VAT: »Eine Milliarde Euro reichen nicht aus, um jeden Haushalt mit Glasfaser anzuschließen. Das ist aber auch nicht nötig.«

FAIRE FÖRDERUNG GEFORDERT

Der Verband Alternativer Telekom-Netzbetreiber (VAT) wünscht eine faire Vergabe der Breitbandmilliarde über die Grenzen von Bundesländern und Technologien hinweg.

> »Wir finden es gut, dass die Mittel, die der Branche entzogen wurden, teilweise wieder zurückfließen.« Jan Trionow, neugewählter Präsident des VAT, formuliert dies trocken und bedacht. Die Versteigerung der LTE-Frequenzen im Herbst 2013 hatte die Mobilfunker A1, T-Mobile und Hutchison rund zwei Milliarden Euro gekostet. Einen Teil des Betrags stellt der Bund nun bis 2020 als »Breitbandmilliarde« für den Ausbau der Netze bereit. Zunächst 200 Mio. Euro werden in einer ersten Runde vergeben.

Der VAT wünscht sich eine zentrale Koordinierungsstelle auf Bundesebene, die den Fördertopf technologieneutral verwaltet. Bei der Breitbandförderung 2010–2013 hatte der Incumbent A1 Telekom Austria noch rund 71 % der ausgeschütteten Gelder lukriert. Die Mobilfunker erhielten damals magere 1,5 %. Der VAT warnt vor einer »Remonopolisierung« des Festnetzes und fordert zudem eine unabhängige Bestandserhebung der Leitungsinfrastruktur. Anhand eines großen Plans sollen jene Gemeinden oder auch Gewerbestandorte festgelegt werden, die mit Glasfaser angeschlossen werden. Die »letzte Meile« zu den Kunden würde schließlich mit unterschiedlichen Technologien überbrückt. Damit soll ein gleichberechtigter Zugang für alle Mitbewerber zur geförderten Infrastruktur gewährleistet sein. »Es soll verhindert werden, dass Monopolinseln entstehen und öffentliches Geld ineffizient eingesetzt wird«, erläutert Trionow. »Ob ein bestehendes Kabel mitgenutzt werden kann oder ein neues eingegraben werden muss, bedeutet einen Faktor zehn bei den Kosten.«

BUSINESS-ETIKETTE

MULTITASKING, NEIN DANKE!

> In der aktuellen Arbeitsstudie des Personaldienstleisters Robert Half gaben zwei Drittel der befragten HR-Manager an, dass Kollegen in Besprechungen häufig oder sehr häufig E-Mails lesen und beantworten. Aber nur 11 % finden dieses Verhalten akzeptabel.

»Smartphones ermöglichen es dem Nutzer, immer online und erreichbar zu sein. Jeder Kollege sollte sich aber Gedanken darüber machen, welchen Eindruck die Bearbeitung von E-Mails während Meetings bei Vorgesetzten und Kollegen hinterlässt«, sagt Robert Szvetecz, Country Manager bei Robert Half. »Wer sich bei Besprechungen zu sehr in seine E-Mails vertieft, könnte in den Verdacht geraten, seine Aufgaben oder



Robert Szvetecz, Country Manager bei Robert Half, empfiehlt Guidelines für die Nutzung mobiler Geräte.

sein Gegenüber nicht ernst zu nehmen.« Um Konflikte zu vermeiden, sollten Unternehmen Guidelines verfassen, die den Umgang mit mobilen Geräten während der Besprechungen regeln. Dauert ein Meeting länger, können Pausen für das Überprüfen von E-Mails genützt werden. Sehr wichtige Anrufe sollte man zu Beginn ankündigen und zur Beantwortung kurz den Raum verlassen, um die anderen Teilnehmer nicht zu stören.

WACHSTUM IN ÖSTERREICH

Das deutsche IT-Systemhaus Medialine hat einen Standort in Hagenberg bei Linz eröffnet. Stefan und Martin Hörhammer wollen ihr Unternehmen nun in Österreich wachsen sehen.



Die beiden Medialine-Gründer Martin und Stefan Hörhammer wagen den Schritt nach Österreich.

> Seit 15 Jahren betreut Medialine Kunden in Deutschland. Im Jänner 2015 startete das Systemhaus mit drei Mitarbeitern in Oberösterreich. Mit ihrem Portfolio zu Storage, Virtualisierung, Backup, Netzwerk und Collaboration wollen die Unternehmer individuell passende Lösungen anbieten. Als Schnittstelle zwischen Dienstleistern schaffen sie kurze Wege zwischen Teams und decken zugleich die gesamte Prozesskette ab. »Wir verkaufen den Kunden keine Tablets, sondern fragen zuerst nach dem Businessnutzen für den Außendienst und decken dann den gesamten Range ab, bis zur Integration in die Applikationen«, erklärt CEO Martin Hörhammer. Die notwendige Expertise gelingt durch die Zusammenarbeit mit Partnern wie Dell, EMC oder Microsoft. »Unser Fokus liegt auf ausgewählten Herstellern und Themen, nur so können wir Experten sein. Von den 109 Mitarbeitern sind 80 % spezialisierte Techniker, die wir jeweils in passenden Teams für unsere Kunden zusammensetzen«, ergänzt COO Stefan Hörhammer. Die »Company Cloud« wurde eigens für ihre Zielgruppe, mittelständische Unternehmen, ins Leben gerufen. Bei diesem Produkt können Kunden zwischen »On Premise«, Cloud- oder Hybrid-Lösungen wählen. Alle Daten bleiben verlässlich in den eigenen Datacenter in Frankfurt oder Hamburg und unterliegen dem strengen deutschen Datenschutz, zertifiziert nach ISO27001. »Vertrauen und Sicherheit sind bei einer Cloud Entscheidung die wesentlichen Faktoren: Unsere Kunden können persönlich vor Ort ihre Hand auf den Server legen – das überzeugt«, betont Stefan Hörhammer.

Ein Kabel genügt: Panel-Anbindung im Feld mit CP-Link 4.



DVI, USB 2.0, Stromversorgung:
im Standard-Cat.6A-Kabel.

100 Meter

www.beckhoff.at/CP-Link4

Die neue Beckhoff-Panel-Generation mit industrietauglichem Multitouch-Display bietet eine große Variantenvielfalt hinsichtlich Displaygrößen und Anlusstechniken. Mit CP-Link 4 wird das Portfolio um eine einfache, auf Standards basierende Anlusstechnik erweitert, die auch als Schleppkettenvariante erhältlich ist: Das Videosignal, USB 2.0 und die Stromversorgung werden über ein handelsübliches Cat.6A-Kabel übertragen. Kabel- und Montagekosten werden reduziert. Es sind keine Panel-PCs, spezielle Software oder Treiber notwendig.

IPC	POWER-DAYS 	
I/O		
Motion		
Automation		
Halle 10, Stand 0702		Design Center Linz Zone A, Stand 235



»Trust in Cloud«: Eric-Jan Kaak schickt für Blizzard Cloud-Computing-Anwendungen ins Rennen.

FREERIDE IN DER WOLKE

Mit einer modernen IT-Strategie will Blizzard nun schneller und flexibler auf Marktentwicklungen reagieren.

> Cloud Computing, Social Media, die Nutzung mobiler Endgeräte und andere Technologien der heutigen Zeit erfinden Produkte, Dienstleistungen und Märkte neu und verändern somit auch die Art und Weise, wie Geschäfte getätigt werden. Einer der Vorreiter, der die neuen IT-Lösungen bereits erfolgreich einsetzt, ist Blizzard Sport. »Die Cloud-Strategie unseres Unternehmens ist darauf ausgerichtet, Business und IT miteinander zu verschmelzen«, erklärt Eric-Jan Kaak. Er ist als Chief Information Officer (CIO) für das gesamte Management von Geschäftsprozessen bei Blizzard sowie für die gesamte IT der Muttergesellschaft Tecnica Group verantwortlich. Für Kaak ist jedes Budget ein IT-Budget und jede Strategie ist eine IT-Strategie. Es gehe zum Beispiel da-

rum, »sämtliche Authentifizierungen zentral zu managen und zu vereinheitlichen, die Standard-Applikationen zusammenzuführen, um eine einheitliche Applikationslandschaft zu haben, sowie Storage-Infrastruktur für die globalen Marketing- und Entwicklungsteam bereitzustellen«. In den einzelnen Fachabteilungen von Blizzard Sport geht man mit dem Thema Cloud Computing grundsätzlich offen, aber sehr bewusst um: »Weg von ›Du darfst das nicht‹ hin zu ›Wenn du das und das machen willst, können wir dir dabei behilflich sein«, erklärt der Experte.

Für Kaak, der auch Mitglied der Brancheninitiative »Trust in Cloud« ist, steht »die IT in Bezug auf Cloud erst am Anfang«, generiert aber »jetzt schon mit dem Business zusammen einen Mehrwert für den Kunden«.

TAGUNG

QUALITY AUSTRIA-FORUM: PROBLEME EINFACH LÖSEN

> Am 11. März findet im Salzburg Congress das 21. qualityaustria Forum statt. Die Tagung steht diesmal unter dem Titel »Chancen nutzen und Probleme einfach lösen«. Kognitive und emoti-

onale Fähigkeiten spielen im Kontext von Audits als Instrument der Verbesserung eine wichtige Rolle. Hans-Georg Häusel, Vorstand der Nymphenburg Consult, geht in seiner Key Note der Frage nach, was (Qualitäts-)Management von der Gehirnforschung lernen kann. Wolfgang Bachler, Ex-Kommandant der Antiterrorereinheit Cobra, wird erläutern, warum es die schlechteste Entscheidung ist, keine

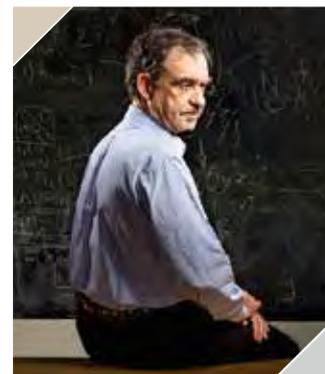
Entscheidung zu treffen. Als besonderes Highlight wird die Extrembergsteigerin Gerlinde Kaltenbrunner erwartet, die Einblicke in das Wechselspiel von Risiko, Rückschlägen und Erfolg gibt – Szenarien, die auch Unternehmen nicht unbekannt sind.

INFO: Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldungen sind noch bis 2. März unter www.qualityaustria.com/forum2015 möglich.

MIT-EUROPE CONFERENCE 2015

MENSCHEN UND MASCHINEN

> Von 25. bis 26. März ist die Forschungselite des Massachusetts Institute of Technology (MIT) zu Gast in der Wirtschaftskammer Österreich. Im Rahmen der zweitägigen Europe Conference tauschen sich hochkarätige Forscher, Unternehmer und Technologieexperten zum Thema »Minds, Machines & Management« aus. Unter den diesjährigen Teilnehmern ist unter anderen der Informatiker Tomaso Poggio, ein Pionier im Bereich der



»Maschinen werden irgendwann genauso gut lernen wie wir – oder sogar noch besser«, so Informatiker Tomaso Poggio.

künstlichen Intelligenz, der über Möglichkeiten und Grenzen lernfähiger Computer referiert.

Wojciech Matusik, Entwickler von 3D-Druckern für Endverbraucher, wird über das Optimierungspotenzial der grafischen Datenverarbeitung sprechen. Neben weiteren namhaften Experten gibt Robotik-Guru Nick Roy einen Einblick in die Herausforderungen bei Google X, jenem Forscherteam, das Drohnen für den Paketversand entwickelt.

INFO: Anmeldung bis 15.3. unter <http://ilp.mit.edu/conference>

ALTERNATIVE IM DIESELLAND

Lediglich 10.000 Erdgasfahrzeuge wurden in den vergangenen 17 Jahren in Österreich neu zugelassen. Branchenvertreter sind trotzdem optimistisch.

➤ Während Elektrofahrzeugen eine goldene Ära vorausgesagt wird, ist es recht ruhig um eine weitere Alternative für den motorisierten Straßenverkehr geworden. Dabei gilt das Erdgasauto als wesentlich effizientere Technologie: Die Fahrzeuge sind länger am Markt, die Technik ausgereift, die Abgase umweltschonender und die Fahrzeuge könnten künftig eine gewichtige Rolle in der Energiewende spielen – als Verbraucher von synthetischem Brenngas, das mittels Elektrolyse über Photovoltaik oder Windkraft erzeugt wird. Heute werden die Fahrzeuge mit herkömmlichem Erdgas betrieben. »Der

positive Trend bei Neuzulassungen von Erdgasautos setzt sich in Österreich fort – wengleich langsamer als in anderen Ländern. Hier ist auch eine Kraftanstrengung des Autohandels gefordert«, wünscht sich Robert Grüneis, Obmann des Fachverbands der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen (FGW) und Vorstand Wiener Stadtwerke, zudem »Anreize seitens der Politik«. Mit knapp 180 Erdgastankstellen gehöre Österreich mit Deutschland und Italien zu den Ländern mit der besten Infrastruktur

in Europa. Auch FGW-Geschäftsführer Michael Mock ortet bei den Händlern Potenzial, die Alternative entsprechend zu vermarkten. Berechnungen des Verbandes zufolge rechnen sich Erdgas-Hybridfahrzeuge trotz der höheren Anschaffungspreise für die Käufer. Die günstigeren Tankkosten würden sogar die bis vor kurzem historisch niedrigen Diesel- und Benzinpreise schlagen. Fazit: In der Gesamtkostenbilanz sind Erdgasfahrzeuge deutlich günstiger.



Werben für Erdgas-Tag, 13. März: Volkswagen-Motorenentwickler Wolfgang Demmelbauer-Ebner, FGW-Obmann Robert Grüneis, Wiener Stadtwerke, und FGW-Geschäftsführer Michael Mock.

VERANSTALTUNGSTIPP

WISSENSCHAFT TRIFFT PRAXIS: IFU-DIALOG IM SOMMERSEMESTER 2015

➤ Das Institut für Unternehmensführung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltet auch in diesem Semester wieder den IfU-Dialog. Seit 2003 versucht der Dialog unter der Leitung von Professor Johann Risak den Brückenschlag zwischen Praxis und Wissenschaft. Dabei wird bei jeder Veranstaltung ein Thema aus beiden Blickwinkeln beleuchtet. Die daraus gewonnenen Lehren werden dokumentiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Damit soll ein Beitrag zur Verbesserung der Führungslandschaft in Unternehmen geleistet und Initiativen für eine anwendungsorientierte Forschung gesetzt werden. Dieses Semester im Fokus: Unternehmertum mit operativer Exzellenz verbinden.

Dialogabende im Überblick

Alle Veranstaltungen finden ab 18.30 Uhr am neuen Campus der WU Wien, 1020 Wien, Welthandelsplatz 1, Administrationsgebäude, Sitzungssaal 1 (Raum AD 0.114) statt. Anmeldungen unter ifudialog@wu.ac.at oder +43/1/31336-4204. Die Teilnahme ist kostenlos.

12. März 2015

Balance zwischen Stabilität und Veränderungsfähigkeit finden

■ o. Univ. Prof. Dr. Gerhard Speckbacher, Vorstand des Instituts für Unternehmensführung an der Wirtschaftsuniversität Wien

»Business Model Innovation: Balance zwischen Stabilität und Veränderungsfähigkeit finden«

■ Univ. Prof. Dr. Herbert Hofstätter, Lehrstuhl für Petrole-

um and Geothermal Energy Recovery an der Montanuniversität Leoben

»Bio Enhanced Energy Recovery – BEER«

16. April 2015

Ifu-Dialogabend der besonderen (musikalischen) Art

■ Wolfgang A. Erharder, Unternehmensberater, Buchautor & Musiker

»KREATIVITÄT GIBT ES NICHT. Was es wirklich braucht, um geniale Ideen zu entwickeln«

21. Mai 2015

Bahnbrechende Innovationen anstoßen und umsetzen

■ Univ. Prof. Dr. Kurt Matzler, Institut für Strategisches Management, Marketing und Tourismus an der Universität Innsbruck

»Bahnbrechende Innovationen anstoßen und umsetzen«

■ Dipl.-Ing. Stefan Rohringer, MSC., Standortleiter des Design Centers Graz und stellvertretender CTO der Infineon Technologies Austria

»Nachhaltig erfolgreiches Innovationsmanagement bei Infineon – von der Idee zur Leistung«

18. Juni 2015

Exzellenz wirkungsvoll umsetzen

■ o. Univ. Prof. Dr. Johann Risak, Institut für Unternehmensführung an der Wirtschaftsuniversität Wien

»Exzellenz durch der Situation und den Zielen entsprechende Leadership realisieren«

■ Dr. Erfried Taurer, Vorstand und COO der Constantia Industries AG

»Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur wirkungsvoll verbinden«

Email



VON ALFONS FLATSCHER, NEW YORK

Die Amis sind ein seltsames Volk, alles machen sie zur Show – selbst das Wetter. Mit unerwarteten Folgen...

Juno oder die seltsame Wettershow



“

Zwischen Berichterstattung und tatsächlichem Ereignis bestand kein Zusammenhang und jeder konnte es sehen.

”

>

New Yorks Bürgermeister Bill de Blasio stellte die Stadt kurzerhand unter Quarantäne, als Juno, der Wintersturm, mit gewaltigem Mediengetöse auf die Stadt zuraste. In der Acht-Millionen-Weltmetropole kam das Leben zum Stillstand und jeder, der nicht unbedingt außer Haus musste, blieb daheim, was den Anbietern von Pornovideos im Übrigen Rekordzugriffe brachte. Die Schmutzdelindustrie gehörte zu den Juno-Profiteuren, die Medien hingegen erlebten eine Blamage, die zwar nicht einmalig, dafür aber so offensichtlich wie selten war. Die Nachrichtenstationen des ganzen Landes hatten sich auf das angekündigte Jahrhundert-Event eingerichtet und inszenierten es à la CNN in einer Endlosschleife wie beim spurlosen Verschwinden der malaiischen MH70. Der ehemalige Top-Nachrichtensender hatte ein eigenes »Juno-Mobil« eingerichtet, einen überdimensionierten Geländewagen, aus dem die Reporter live moderierten. An jeder Ecke waren Kamerateams positioniert, die das Spektakel einfangen sollten. Auch die Kollegen von den gedruckten Nachrichten taten ihr Bestes, um die ausbrechende Hysterie zu befeuern: Die New York Post titelte in fetten Lettern: »Closed!« Die Megametropolis war geschlossen wie ein Krämerladen. Das Jersey Journal währte ein »Whiteout« – ein meteorologisches Phänomen, das sonst in Polargebieten und im Hochgebirge auftritt. Der Globe schrieb schlicht vom nationalen Notstand. Auch die Fernsehsender NBC, ABC, CBS und natürlich CNN kannten nur mehr ein Thema.

“

DAS LEBEN IST KEINE SHOW – AUCH WENN DIE FERNSEHSTATIONEN DARAUSS EINE MACHEN WOLLEN.

”

Aber anders als bei den politischen News-Shows, bei denen immerhin noch eine entfernte Möglichkeit besteht, dass das, worüber gerade überdimensional berichtet wird, auch mit der Wahrheit zu tun hat, machte Juno CNN & Co einen Strich durch die Rechnung. Zwischen Berichterstattung und tatsächlichem Ereignis bestand kein Zusammenhang und jeder konnte es sehen.

Die angekündigten Schneemassen fielen nicht, das Chaos brach nicht aus und jeder, der einen Schritt vor die Haustür setzte, konnte dies nachvollziehen. Mehrere Meter Schnee waren angekündigt, gefallen sind ein paar Zentimeter. Die News-Freaks konnten das nicht glauben, so sehr hatten sie auf die Prognosen gesetzt. Irgendwie mussten sie den Aufwand ja rechtfertigen und taten dann so, als sei ein Schneegefusel ein gewaltiger Sturm, was sie nachträglich zur Zielscheibe einer anderen Gruppe des Showgeschäfts machte: Die Komödianten lebten tagelang von den Peinlichkeiten, die sich die Kollegen der seriösen Zunft leisteten.

Das Leben ist keine Show – auch wenn die Fernsehstationen daraus eine machen wollen. Insofern ist Juno, der Leider-nicht-Jahrhundertsturm, ein gefundenes Fressen für alle Medienkritiker. Er hat gezeigt, dass Wirklichkeit und Möglichkeit zwei verschiedene Paar Schuhe sind. Danke, Juno!





25. – 26. März 2015 | Austria Trend Hotel Savoyen, Wien
www.kurs2015.at



KONFERENZEN
SEMINARE
Wissen, das bewegt

Seit 10 Jahren der Branchentreff für Banken & Finanzdienstleister



Bankenkongress | 4 Konferenzen | 200 Teilnehmer

Fachkonferenz Zahlungsverkehr

SEPA hält noch einiges für uns bereit! ...Und wie einheitlich ist der europäische Zahlungsverkehr nun tatsächlich? Neben den nächsten Schritten bei **den e-services und SEPA 2.0** stehen **spannende Zukunftsthemen** am Programm. Holen Sie sich zudem ein Update zur **PSD II** und weiteren regulatorischen Rahmenbedingungen auf europäischer Ebene.

Fachkonferenz Compliance & Geldwäsche

Freuen Sie sich wieder auf 2 Schwerpunkttage mit Experten, Praktikern und der Behörde ua. zu folgenden Themen: Die **4. Geldwäscherichtlinie**, Umsetzung von **MiFID II, MAD, Common Reporting Standard** und **aktuelle Betrugsfälle** aus der Geldwäscherpraxis!

Fachkonferenz IT in Banken

Regulierung – Sourcing & Cloudifizierung – Security: Die IKT ist heute Dreh- und Angelpunkt in jedem KI und mitentscheidend für Erfolg und Misserfolg. Als Prozessgestalter und Überwacher zentral für die Umsetzung aufsichtsrechtlicher Vorgaben, für den zielgerichteten Datenfluss im Unternehmen und nicht zuletzt für die **Gewährleistung der Sicherheit bei steigender System-Komplexität.**

Fachkonferenz Marktfolge & Backoffice

Im Fokus stehen heuer: **Auswirkungen** sich **verändernder Geschäftsmodelle und Strategieausrichtungen** auf Marktfolge & Backoffice, Festlegung der **Risikorelevanzgrenze** – Welche Folgen hat dies und wie ist noch **Effizienzsteigerung** bei der **Risikobewertung** möglich? „**Forbearance**“ – Welche Änderungen bringt die **neue Richtlinie für Kreditvergaben? Outsourcing** – Wo stehen Österreichs Banken?

Es präsentieren sich:



Für weitere Informationen kontaktieren
Sie bitte unser Customer Service:

Magdalena Ludl
IIR GmbH
Tel. +43 (0)1 891 59 – 212
E-Mail: anmeldung@iir.at





ANDERS FÜR ANDERS FÜR

Foto: thinkstock



Die Personalstruktur wird immer vielfältiger, das Arbeitsumfeld komplexer und dynamischer. Herkömmliche Führungsansätze greifen zu kurz, um diese Herausforderungen bewältigen zu können. Auch Führungskräfte trainings setzen deshalb auf neue Methoden.

VON ANGELA HEISSENBERGER



Österreichs Chefs sind die Besten. Diesen Eindruck vermittelt jedenfalls die aktuelle Jobwechsler-Studie von Monster Worldwide Austria. Neun von zehn Befragten sind mit ihren Vorgesetzten zumindest einigermaßen zufrieden, beinahe jeder zweite Arbeitnehmer vergibt die Bestnote für seine Führungskraft. »Dieses Ergebnis ist auch für uns sehr überraschend«, bestätigt Barbara Riedl-Wiesinger, Monster-Country Managerin augenzwinkernd: »Österreicher raunen ja gerne.«

Die Raunzer sind diesmal deutlich in der Minderzahl: Knapp neun Prozent äußern Unmut, lediglich ein Prozent der Befragten sind überhaupt nicht zufrieden. Das deckt sich mit jenen, die mit ihrer beruflichen Situation insgesamt unzufrieden sind. »Arbeitszufriedenheit und die Zufriedenheit mit dem Chef sind kommunizierende Gefäße«, sagt Studienleiter Paul Eiselsberg, Research Director bei IMAS International. So ist auch bei Arbeitnehmern, die einen Jobwechsel überlegen, das Bild ihres aktuellen Vorgesetzten überdurchschnittlich stark von negativen Aspekten geprägt. Diese negativen Zuschreibungen rangieren im Ranking aller Befragten sämtlich ganz unten.

>> Superheldengesucht <<

Zwei Zuschreibungen schätzen Arbeitnehmer an Führungskräften besonders: Gerechtigkeitssinn (74 %) und der Einsatz für die Mitarbeiter (73 %). Das allein reicht jedoch nicht. Ein guter Chef muss über eine ganze Reihe von Eigenschaften und Fähigkeiten verfügen. Elf der 20 in der Studie abgefragten Aspekte wurden von mehr als der Hälfte der Befragten als ideale Voraussetzungen von Führungskräften genannt. Und: Bei Personen, die höchste Zufriedenheit mit ihrem aktuellen Vorgesetzten angeben, ist auch die Erwartungshaltung überdurchschnittlich hoch.

Künftig kommen aber noch größere Herausforderungen auf die Chefetage zu. Branchen und Märkte werden komplexer und verändern sich rascher als jemals zuvor. Auch der Arbeitsalltag ist zunehmend von Mobilität geprägt. Gleichzeitig wird die Personalstruktur immer diverser – die Globalisierung tut ein Übriges und würfelt unterschiedliche Kulturen, Generationen und Ethnien in Teams zusammen. Als wären das nicht schon genügend Baustellen, befinden sich auch die Werte von Arbeit und Gesellschaft in einem grundlegenden Wandel. Führung wird zu einem Projekt für wahre Superhelden.

Zahlen, Daten und Fakten bilden zwar weiterhin die Basis, der allwissende, allein entscheidende Leitwolf hat aber ausgedient. Waren am Höhepunkt der Krise starke Machertypen gefragt, die kompromisslos durchgriffen und die Kosten kappten, fanden in den letzten Jahren Soft Skills stärkere Beachtung. Die Beziehungsebene zu den Mitarbeitern galt als Schlüssel zum Erfolg – das allein wird aber langfristig nicht mehr ausreichen.

Die Unternehmensberatung AchieveGlobal identifizierte in ihrer im November 2014 präsentierten Studie »Die Führungskraft im 21. Jahrhundert« sechs Kernkompetenzfelder, die das Anforderungsprofil erfolg- ►

BUCHTIPP

DER MYTHOS SHACKLETON



> **Der britische Polarforscher Ernest Shackleton brach im Dezember 1914 auf, um die Antarktis zu durchqueren.** Doch die legendäre Endurance-Expedition scheiterte. Das Schiff wurde von Packeis eingeschlossen und musste aufgegeben werden. Trotz widrigster Umstände konnte Shackleton seine Männer

motivieren, gemeinsam von einer hunderte Seemeilen entfernten Insel Hilfe zu holen. Nach mehreren Versuchen, die unberechenbaren Eismassen zu überwinden, erreichten sie schließlich nach 497 Tagen im April 1916 auf den drei verbliebenen Rettungsbooten die unbewohnte Elephant Island. Selbstlos überließ Shackleton dabei seine Handschuhe dem Fotografen Frank Hurley und trug schwere Erfrierungen davon. Mit fünf Männern stach er von der Insel erneut mit einem der kleinen Boote in See und steuerte die Walfangstationen in Südgeorgien an. Wegen starken Sturmes mussten sie an der menschenleeren Südküste an Land gehen und überquerten das Gebirge auf einer zuvor noch nie begangenen Route. Endlich am Ziel, sandte Shackleton sofort ein Schiff zur Elephant Island. Aufgrund der schwierigen Eisverhältnisse konnten die verbliebenen Expeditionsteilnehmer erst im August 1916 an Bord geholt werden. Die abenteuerliche Rettungsaktion bewahrte die gesamte Mannschaft vor dem sicheren Tod und machte Shackleton letztlich bekannter, als es seine wissenschaftlichen Beiträge vermochten.

Die beiden Autoren Baumgartner und Hornbostel analysieren anhand dieses Beispiels die außergewöhnliche Führungspersönlichkeit Shackleton, der sich in jeder Phase der Expedition für seine Leute verantwortlich fühlte. Vorausschauendes Handeln, Neuorientierung nach Rückschlägen und die Bereitschaft, Risiken einzugehen, sind jene Faktoren, die auch in Unternehmen über Erfolg und Misserfolg entscheiden.

> **Peter Baumgartner, Rainer Hornbostel: Manager müssen Mut machen. Mythos Shackleton**
Verlag Börsenmedien 2013.
ISBN: 978-3-86470-167-2



► **reicher Manager in Zukunft bilden: Reflexion, Werteorientierung, Umgang mit Vielfalt, Kreativität, Mensch und Business.** In die Untersuchung flossen die Einschätzungen von fast 1.000 Führungskräften in Europa, Asien und Nordamerika ein. Interessanter Nebenaspekt: Unabhängig von ihrem Standort beschreiben die Befragten eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit – die als wichtig erachteten Führungsfertigkeiten seien in der Praxis häufig nicht erkennbar. »Führung hängt wie eine Dienstleistung davon ab, dass Kundenerwartungen erfüllt werden. Eine Führungskraft der mittleren Ebene dient mindestens zwei inter-

nen Kundengruppen: direkt unterstellten Mitarbeitern und den eigenen Vorgesetzten. Wenn diese Gruppen eine höhere Kompetenz verlangen, als die Führungskraft bieten kann, leiden die Glaubwürdigkeit, die Beziehungen, die Ergebnisse und letztlich die Führungskraft selbst«, erläutern die Studienautoren.

>> Partizipatives Modell <<

Ohne Mitarbeiter geht es auch weiterhin nicht, so viel ist klar. Darüber hinaus ist jedoch eine andere Qualität der Leadership erforderlich. Führungskräfte werden künftig daran gemessen, wie gut sie Selbstorganisation initiieren bzw. zu-

TOP 7-Eigenschaften, in denen die Wünsche der Mitarbeiter an den Chef am stärksten von der Realität abweichen



Quelle: Monster Worldwide Austria



DAS PFERD ALS COACH.

Pferde verfügen über ein feines Sensorium und merken sofort, ob ein Mensch standfest ist, ihnen aber auch mit Achtsamkeit gegenüber tritt.

lassen und ein attraktives Umfeld gestalten, in dem Mitarbeiter über sich hinauswachsen können. Junge, engagierte Talente wollen gefunden und gefördert werden. Dafür braucht es eine offene, transparente Kommunikationskultur, die nicht sofort für alle Probleme eine Antwort parat hat, sondern einen Dia-

74%

**DER ARBEIT-
NEHMER**

schätzen an Vorgesetzten besonders den Gerechtigkeitssinn. Ein guter Chef sollte aber noch rund zehn weitere Fähigkeiten mitbringen.

log anregt, in den sich alle frei von Hierarchien einbringen können.

Ein Chef, der Anweisungen gibt und die Mitarbeiter später danach bewertet, wie viele seiner Vorgaben erfüllt wurden, wird sich insbesondere bei der jüngeren Generation keine Freunde machen. Der frühere Leiter der privaten Jacobs University Bremen Heinz-Otto Peitgen sieht den Wandel deshalb vor allem durch den Generationenwechsel begründet: »Wenn sie guten Nachwuchs haben wollen, werden Unternehmen ein Modell anbieten müssen, das partizipativer und selbstor-

Führen spüren!

Achtung! Bevor Sie weiterlesen – dieser Kommentar enthält eine eindeutige Produktplatzierung! Falls Sie trotzdem weiterlesen wollen: Was ist eigentlich »Leadership«, wozu braucht man sie und wie wird sie geschaffen?

EIN GASTKOMMENTAR VON HERBERT STROBL



> Seit der NS-Zeit ist der Begriff »Führer« im Deutschen auf ewig verbrannt und tabu. Wir greifen lieber auf Anglizismen wie »Leader« und »Manager« zurück. Das ist hier praktisch, weil der Ausdruck »to manage things and to lead people« die Dinge ziemlich auf den Punkt bringt. Es sind die beiden Seiten derselben Medaille, nämlich von »Führung«. Beide, Management und Leadership, sind für den Erfolg wichtig, aber es geht in jeweils unterschiedliche Richtungen.

»Management« kann man in diversen Kursen leidlich gut lernen, geht es doch primär um Planen, Organisieren, Entscheiden, Kontrollieren. Abstrakt formuliert könnte man es als das Optimieren eines bestehenden Systems bezeichnen. Man fragt: Wie? Wer? Wann? Wo? Genauso klischeehaft gesprochen geht es eher um »rationale Großhirn-Kommunikation«, hinterlegt mit einem durchaus mechanistischen Ursache-Wirkung-Denken. Manager bewegen oft durch Druck, den sie – mehr oder weniger kaschiert – erzeugen bzw. weitergeben.

»Leadership« ist für das Gegenüber schon etwas schwieriger zu (er)fassen. Sie ist nicht so leicht beschreibbar, aber es ist spürbar, ob sie da ist oder nicht. Leadership ist primär Ausdruck einer inneren menschenzentrierten Haltung, verbunden mit einer eigenen Werteklarheit. Leader sind aber keine »Gutmenschen«. Sie verstehen es vielmehr, eine Sogwirkung durch ein erstrebenswertes Zielbild zu erzeugen: eine Vision von »Hin zu« und kein bloßes »Weg von«. Wozu?, warum?, was? sind dabei die Kernfragen und der Status quo kann auch durchaus hinterfragt werden. Im Spannungsfeld aller Erwartungen in einer Organisation differenzieren Leader bewusst zwischen den Polen einer aktiven Rollengestaltung (»role making«) und der notwendigen Übernahme

vorhandener Rollen (»role taking«).

Sie sprechen unter anderem auch bewusst das limbische System im Gehirn, den Hauptsitz der Emotionen an. Bekanntlich sind Gefühle ja immer »im Fahrersitz«, während der Verstand nur zur nachträglichen, rationalen Legitimation der emotional bereits getroffenen Entscheidung herangezogen wird. Es geht hier aber keineswegs um das Manipulieren von MitarbeiterInnen. Der emotionale Anschluss ergibt sich vielmehr aus an sich banalen Dingen wie z. B. gezeigter Anerkennung und Wertschätzung, aus gelebter Vorbildwirkung, aus dem Fördern und Einfordern von Selbstorganisationsfähigkeit, auch daraus, einen »fragenden, weniger einen sagenden Zugang« in den Vordergrund zu stellen. Das zeigt Wirkung nach außen und beeindruckt.

Für Leadership gibt es keine kompakten »Schnellsiedekurse«. Sie basiert vor allem auf permanentem Reflektieren über sich selbst und die Auswirkung der eigenen Haltung und Handlungen auf andere. Dazu ist kein anderes Instrument besser geeignet als professionales Coaching. In diesem Sparringprozess auf Augenhöhe können völlig neue Sichtweisen entstehen. Der Coach hat dabei kein Eigeninteresse in der Sache selbst. Optionen und ihre Folgen können präzise durchgespielt werden. Klarheit entsteht im Kopf und wandert schließlich in den Bauch. MitarbeiterInnen spüren, ob man von etwas überzeugt ist. Voilà, so viel zum erwähnten Product-Placement, wenn es um Leadership geht.

> **Der Autor:** Herbert Strobl ist Managementberater und Entwicklungsbegleiter mit Schwerpunkt auf Führung, Veränderung und Unternehmenskultur. Er verfügt über 20 Jahre eigene Führungserfahrung in internationalen Konzernen und arbeitet seit vielen Jahren als systemischer Unternehmensberater, Executive-Coach und Wirtschaftsmediator.

www.herbertstrobl.cc

► ganisierter ist. Da kommt eine Generation mit völlig anderen Wertvorstellungen, die auch anders geführt werden will.«

Bekommt ein Mitarbeiter das Gefühl, dass sein Chef ihn nur als Arbeitsressource, nicht als Mensch, betrachtet, sinkt die Motivation rapide. Die Folge: Dienst nach Vorschrift oder Jobwechsel. Umgekehrt können ehrliches Interesse und Verbundenheit wahre Wunder bewirken. »Wir wissen aus unseren internationalen Studien, dass die Wertschätzung als ganze Person das Engagement vervielfachen kann«, erklärt Robert Korp, Geschäftsführer und Mastertrainer von Dale Carnegie Austria.

Gemessen am regen Zulauf zu Führungskräfte-Coachings und Entwicklungsprogrammen dürften den Unternehmen, aber auch den betroffenen Managern selbst die anstehenden Herausforderungen durchaus bewusst sein. Julia Halwax von 5p Consulting ortet verstärkte Nachfrage nach Un-



nalberatung auch auf unkonventionelle Methoden wie Pferdetraining und asiatische Kampfkunst.

Diese – lange Zeit etwas belächelten – Outdoor- und Selbsterfahrungsworkshops feiern derzeit ein Comeback. Strategien, neue Strukturen oder Werte lassen sich in Seminaren zwar auf theoretischer Ebene diskutieren. Was auf Flipcharts mit markigen Stichworten so anschaulich umrissen war, erweist



»Wertschätzung kann das Engagement vervielfachen.«

Robert Korp, DaleCarnegie Austria



sich zurück im Betrieb oft als zäher Prozess. Viele Entwicklungen wie auch Teambuilding kommen abseits des Arbeitsalltags rascher und dauerhafter in Gang.

Ob Pferdedressur, Kampfsport oder Kajakfahrt, das Ziel ist meist dasselbe: in ungewohnten Situationen an die eigenen Grenzen zu gehen und aus dieser Erfahrung heraus Entscheidungskraft und Zusammenhalt zu stärken. »Was verbirgt sich hinter der nächsten Kurve? Wie geht's weiter? Klar haben wir Karten, GPS und können auf fast alle Informationen zugreifen, um uns ein Bild von dem zu machen, was vor uns liegt, nämlich dann, wenn wir im Umfeld der Natur auf dem Fluss, am Berg oder auf dem Meer unterwegs sind. Und doch, jedes Mal wenn wir in eine neue Kletterroute einsteigen, wenn wir uns mit dem Kajak oder Kanu auf einem unbekanntem Flussabschnitt wagen, wenn

ben.« Besonderes Augenmerk gilt in diesem Zusammenhang dem Teambuilding: Mitarbeiter mit unterschiedlichem Background müssen zu einer Gemeinschaft geformt werden. Interdisziplinarität und Internationalität schreiben sich aber in der Unternehmensvision recht leicht, in der gelebten Praxis treten Vorurteile umso deutlicher zutage.

>> An die Grenzen <<

»Gute Führungsarbeit bedeutet für uns, Mitarbeiter zu fordern, zu fördern und zu entwickeln. Dazu benötigen Führungskräfte vor allem die Fähigkeit, gute Gespräche zu führen«, umreißt die ISG Personalmanagement ihren Beratungsansatz. Zur Schärfung der Führungskompetenzen setzt die Perso-

45% DER JOB-WECHSLER

entscheiden sich für diesen Schritt wegen des schlechten Betriebsklimas. Damit ist das Hauptmotiv erstmals nicht ein zu geringes Gehalt.

16

stärkung in Change-Prozessen: »Führungskräfte sind nicht automatisch veränderungsbegeistert. Das macht es für sie häufig besonders schwer, die Lokomotive zu sein, die das Team zieht, statt sich mit dem Team gemeinsam dem Widerstand anzuschlie-

FÜHRUNGSKOMPETENZEN IM WANDEL

Kompetenzfeld	In der Vergangenheit haben Führungskräfte	Führungskräfte von heute
Reflexion	Fehler begangen, die auf ein übersteigertes Vertrauen in die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zurückzuführen waren.	kennen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten und arbeiten daran, deren Grenzen zu erweitern.
Werteorientierung	kaum Interesse für die wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Situation gezeigt.	fördern ihren eigenen Erfolg, indem sie bei ihrem Handeln auch an das übergeordnete Wohl denken.
Umgang mit Vielfalt	die Tatsache, dass die Belegschaft vielfältig zusammengesetzt und die Wirtschaft globalisiert ist, lediglich zur Kenntnis genommen.	respektieren grundlegende Unterschiede, beispielsweise in Bezug auf das Geschlecht, das Alter, die ethnische Herkunft, die Nationalität und persönliche Ansichten und nutzen diese Unterschiede positiv aus.
Kreativität	ihre Kreativität hauptsächlich auf die Erhaltung des Status quo konzentriert.	unterziehen ihre Grundannahmen permanent einer kritischen Überprüfung, um auf neue Gefahren und Möglichkeiten reagieren zu können.
Mensch	ihre Mitarbeiter primär durch Anreize und rationale Argumente motiviert.	motivieren ihre Mitarbeiter durch enge Beziehungen, die auf beiderseitigem Vertrauen basieren.
Business	dem kurzzeitigen Erfolg fast alles untergeordnet.	erarbeiten Pläne und treffen harte Entscheidungen, um den langfristigen Erfolg zu sichern.

Quelle: AchieveGlobal

wir die Segel zu einem neuen Schlag auf das offene Meer hinaus setzen, bleibt ein Stück von Ungewissheit, Unsicherheit und Kribbeln vor dem Unerwarteten in uns bestehen«, beschreibt die Beratergruppe »3U Leaders« aus Abtenau den besonderen Reiz ihrer Outdoor-Specials.

23% DER BESCHÄFTIGTEN

finden, dass sich im letzten Jahrzehnt im Umgang der Vorgesetzten mit den Mitarbeitern viel geändert hat. 45 % sehen keine großen Unterschiede.

Für Führungskräfte sei jedoch – ähnlich wie bei Spitzensportlern – auch geistige Fitness wichtig, um in Verhandlungen oder an stressigen Tagen klaren Kopf bewahren und sich schnell regenerieren zu können. Während mentale Übungen bei Spitzensportlern fixer Bestandteil des Trainingsplans sind, sehen es viele Topmanager noch als Zeichen von Schwäche, zwischendurch Meditationsseinheiten einzulegen. Asiatische Kampf-



»Mitarbeiter zu Botschaftern machen.« Barbara Riedl-Wiesinger, Monster Worldwide Austria



techniken verbunden mit einem Kick fernöstlicher Philosophie erscheinen da schon progressiver, auch wenn hier der »Sieg ohne Kampf« durch möglichst wirkungsvolle und kräfteschonende Lösungen das Ziel ist.

Mussten sich Führungskräfte früher noch mit einem Lauf über glühende Kohlen

ihrer Stärken bewusst werden, dreht sich inzwischen alles um Respekt und Vertrauen. Pferde eignen sich dafür besonders gut. Sie zeigen sich von Titeln und Status ihrer »Laientrainer« gänzlich unbeeindruckt, sind aber grundsätzlich bereit zu folgen, wenn deren Haltung und Ausdruck Klarheit vermitteln. Die Tiere verfügen über ein feines Sensorium und merken sofort, ob der Mensch vor ihnen standfest ist – und gleichzeitig dem Pferd mit Achtsamkeit gegenüber tritt. Diese Verhaltens- und Reaktionsmuster weisen verblüffende Parallelen zum Arbeitsalltag auf. So manchem Teilnehmer wird plötzlich bewusst, warum seine Mitarbeiter auf Anweisungen mitunter wie störrische Esel reagieren. Der Gedanke dahinter, so HorsePower-Geschäftsführer Thomas M. Egger: »Wer ein 1.000 kg-Pferd führen kann, ist auch in der Lage, 1.000 Mitarbeiter zu führen.«

17

Schwerpunkt: **Mobilität**



Nutzen Sie dieses redaktionelle Umfeld für Ihre nachhaltige Werbepräsenz.

Kontakt: Bernhard Schojer, schojer@report.at, Tel.: 0676/898 299 202

Der **Report Verlag** widmet sich 2015 in verschiedenen Publikationen dem Thema Mobilität.



Alles Hybrid

Report(+)PLUS verbindet Theorie und Praxis: Erst werden aktuelle Hybridmodelle auf die Teststrecke geschickt, danach sprechen Experten im Rahmen einer Podiumsdiskussion über die technologischen und wirtschaftlichen Hintergründe.

Fuhrpark & Flotten

Report(+)PLUS zeigt, welche Vorteile es mit sich bringt, das Fuhrpark- und Flottenmanagement Profis zu überlassen.

Elektromobilität

Das Fachmagazin Energie Report stellt das Thema mit Marktübersichten, Umfragen, Studien, Interviews, Diskussionen, Referenzgeschichten und den neuesten Modellen umfassend dar.

Gute Führungskräfte sind immer gefragt. Wie auch mittelständische Unternehmen im Wettbewerb um die besten Kandidaten punkten können, erklärt Mladen Kasagic, Managing Partner der Personalberatung The Xecutives. **VON ANGELA HEISSENBERGER**

DAS IST EINE ANDERE GENERATION



(+) PLUS: Welche Methoden und Tools wenden Sie bei der Personalauswahl an?

Mladen Kasagic: Für die Auswahl von Top-Führungskräften stellt nach wie vor das strukturierte Interview die beste Methode dar. In einigen Fällen ergänzen wir das Profil durch Persönlichkeitstests. Assessment Center sind bei der Rekrutierung für die erste und zweite Ebene meist nicht geeignet. Die Prozesse sind vertraulich – auf der Kundenseite, weil die Positionen ja meist noch besetzt sind, aber auch für jene Kandidaten, die sich noch in einem bestehenden Arbeitsverhältnis befinden. Ein Assessment Center birgt immer ein gewisses Risiko, dass Informationen nach außen dringen.

Vertraulichkeit ist extrem wichtig. Oft kontaktieren wir Kandidaten, die eigentlich keinen Job suchen. Wir schildern ihnen Möglichkeiten und Herausforderungen, die für sie interessant sein könnten, und versuchen gleichzeitig herauszufinden, ob sie für diese Position geeignet wären. Wir machen dafür eine tiefgehende systematische Marktrecherche und tasten uns so an die richtigen Personen heran. Natürlich haben wir auch eine Datenbank, aber besonders wichtig ist das persönliche Netzwerk unserer Berater. Bei Nachwuchsführungskräften liegt weniger Erfahrung vor, da geht es mehr um die Beurteilung von Potenzialen. Wir sehen uns auch immer gezielt Leute der zweiten Ebene an. Meist gibt es einen Grund, warum jemand nicht befördert wird.

(+) PLUS: Haben sich die Anforderungen an Führungskräfte wirklich grundlegend geändert?

Kasagic: Es gibt Grundkompetenzen, die

sich nicht ändern: Führungsfähigkeit, Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft. Was sich geändert hat, ist die Geschwindigkeit, mit der man auf unvorhersehbare Ereignisse reagieren muss. Man muss sehr schnell die jeweiligen Entwicklungen der Branche antizipieren können. Auch die Komplexität ist größer. In jeder Sparte tauchen Mitbewerber auf, die bis gestern keine waren. Für ein Logistikunternehmen ist morgen wahrscheinlich Amazon einer der wichtigsten Mitbewerber; Google hat sich eine Mobilfunklizenz geholt und will künftig mit Geräten und Services am Mobilfunkmarkt mitmischen. Das sind neue Herausforderungen, die heute in jeder Branche entstehen und auf die ich als Führungskraft reagieren muss. Dazu kommt die Globalisierung: Die meisten Unternehmen arbeiten inzwischen in virtuellen Teams über Grenzen, Zeitzonen und Kulturen hinweg.

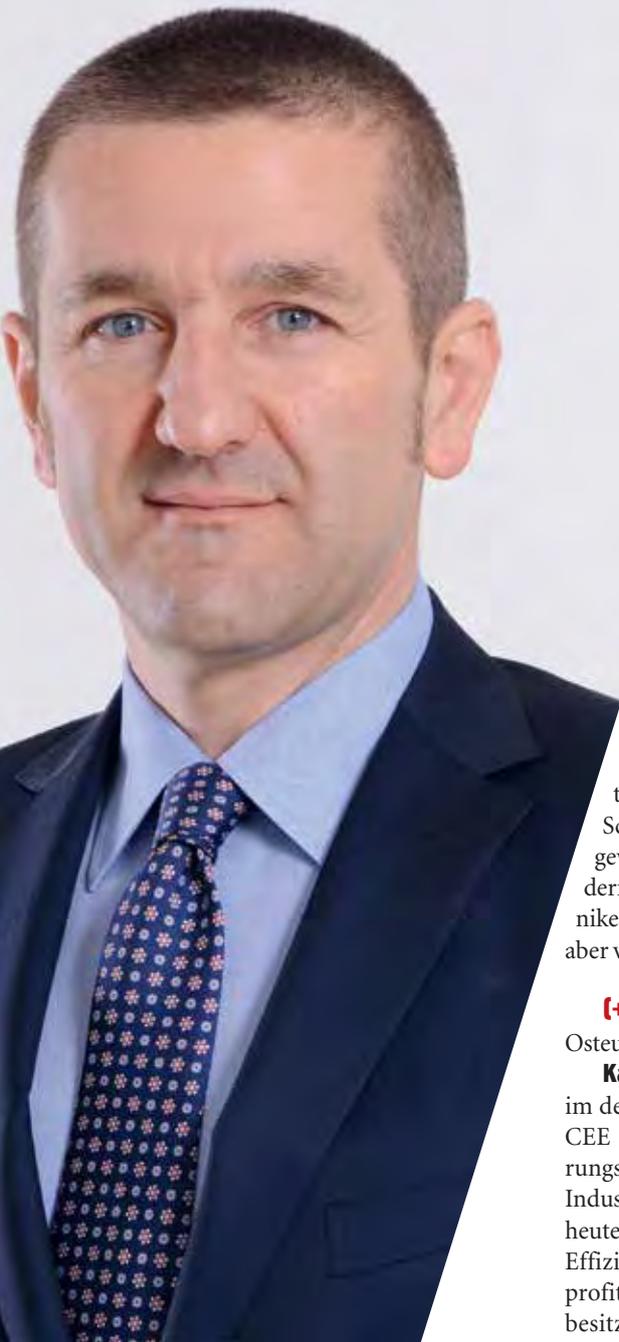
(+) PLUS: Wird durch den Hype um »High Potentials« auf die Förderung eigener Mitarbeiter vergessen?

Kasagic: Wir empfehlen unseren Kunden immer, auch Kandidaten aus dem eigenen Unternehmen einzubeziehen. Es kann nicht sein, dass es dort keine geeigneten Talente gibt. Man muss sie nur identifizieren und einen entsprechenden Nachwuchsplan entwickeln. Am besten ist eine Mischung aus Mitarbeitern, die die Kultur des Unternehmens bereits kennen, und Menschen, die neu dazukommen und mit anderer Sichtweise frischen Wind ins Unternehmen bringen. Daraus entsteht die kreativste Kombination.

(+) PLUS: Welche Assets können mittelständische Unternehmen im Wettbewerb um die besten Talente bieten?

Kasagic: Mittelständische Unternehmen sind normalerweise eigentümergeführt und verfolgen eine langfristige, nicht auf Quartalsabweichungen forcierte Politik. Sie können daher auch verbindlichere Commitments abgeben. Das ist ein riesiger Vorteil für Nachwuchskräfte. In Konzernen, die von Analysten und Börsenkursen abhängig sind, werden Nachwuchsprogramme plötzlich eingestellt oder fünf Prozent der Mitarbeiter entlassen, wenn die Ergebnisse nicht stimmen. Das passiert in kleineren Unternehmen selten, sie können schlechte Zeiten besser durchtauchen. Der Nachteil: Sie haben meist keine globale Präsenz und bieten nicht die Möglichkeit, morgen in Taiwan und übermorgen in Südafrika zu arbeiten. Aber das ist ja auch nicht unbedingt das Lebensziel aller Menschen.

(+) PLUS: Die Arbeitslosigkeit steigt, trotzdem klagen viele Unternehmen, keine



MLADEN KASAGIC, THE XECUTIVES. »Ab einer gewissen Stufe wird das Führen von Menschen die eigentliche Qualifikation.«

die Ausbildung ist, ist allerdings von Land zu Land unterschiedlich. Kaum ein Uniabsolvent bringt Fähigkeiten mit, die er in der Praxis gleich umsetzen kann. Die meisten Unternehmen haben deshalb Programme für Nachwuchsführungskräfte, die zwei, drei Jahre dauern und jene Fähigkeiten vermitteln, die den Betrieben wichtig sind. Bei Soft Skills ist das etwas schwieriger. Ich kann Stärken weiterentwickeln und versuchen, an den Schwächen zu arbeiten. Aber ich kann gewisse persönliche Merkmale nicht ändern. Natürlich kann man Führungstechniken lernen, eine Grunddisposition muss aber vorhanden sein.

(+) PLUS: Wie sind die Perspektiven in Osteuropa?

Kasagic: Nach wie vor sehr gut. Wir sind im deutschsprachigen Raum, aber auch in CEE stark vertreten und vermitteln Führungskräfte sozusagen in beide Richtungen. Industrieunternehmen in Osteuropa stehen heute vor riesigen Herausforderungen in der Effizienzsteigerung. Die Betriebe müssen profitabler werden. Wer dieses Know-how besitzt, kann es auch in anderen Ländern anwenden. Vor allem in Südosteuropa und Russland ist noch sehr viel Potenzial vorhanden. Obwohl die politische Stimmung nicht gerade positiv war, hatten wir im letzten Jahr keine Probleme, Kandidaten zu überzeugen, dorthin zu gehen. Wirtschaftstreibende wissen sehr wohl zwischen Politik und wirtschaftlichen Tatsachen zu unterscheiden.

(+) PLUS: Wie können Bewerber ihre Chancen erhöhen?

Kasagic: Der CEO eines großen deutschen Unternehmens in Russland erzählte

« **WAS SICH GEÄNDERT HAT, IST DIE GESCHWINDIGKEIT, MIT DER MAN AUF EREIGNISSE REAGIEREN MUSS. IN JEDER SPARTE TAUCHEN MITBEWERBER AUF, DIE BIS GESTERN KEINE WAREN.** »

mir kürzlich, er bekomme nun deutlich weniger Anrufe von Headhuntern. Das wundert mich nicht: Niemand wird in Moskau suchen, wenn es um ein Projekt in Deutschland geht. Man muss präsent sein. Es spricht nichts dagegen, wenn mehrere renommierte Headhunter seinen Background kennen – auch wenn er momentan gar nicht auf Jobsuche ist. Es reicht nicht, den Lebenslauf auf LinkedIn zu stellen. Genauso wie man wissen muss, was bei den Mitbewerbern und in der Branche los ist, muss man auch über den Jobmarkt informiert sein und sich persönlich als Marke professionell präsentieren. Dann ist man besser auf den Moment vorbereitet, wenn man wechseln will oder muss.

(+) PLUS: Achten Firmen zu stark auf fachliche Qualifikationen statt darauf, ob die Bewerber von ihrer Persönlichkeit her ins Unternehmen passen?

Kasagic: Ich habe darauf keine eindeutige Antwort. Wir haben schon Fälle gesehen, wo die fachliche Qualifikation gefehlt hat. Das wurde durch eine sehr kommunikative und einnehmende Persönlichkeit kompensiert. Aber ist das gut? Diese Leute haben sich im Job später nicht bewährt. Ab einer gewissen Stufe wird das Führen von Menschen die eigentliche Qualifikation. Dann ist es egal, ob ich ein perfekter Buchhalter oder Vertriebsexperte bin.

Andererseits sehe ich den Persönlichkeitsaspekt weniger kritisch. Es gibt in Unternehmen ganz unterschiedliche Kulturen, also können ganz unterschiedliche Persönlichkeiten eine Verbindung knüpfen. Wenn ich von einer Branche in eine andere wechsele, kann ich niemals so viel darüber wissen wie meine Mitarbeiter. Ich muss durch strategische Perspektiven, meinen Führungsstil, richtige Entscheidungen oder Freiheiten, die ich den Mitarbeitern gebe, überzeugen.

(+) PLUS: Warum ist das Onboarding so wichtig?

Kasagic: Stellen Sie sich vor, Sie kommen in ein Unternehmen, in dem Sie keinen kennen und mit niemandem Probleme offen besprechen können. Es ist noch kein Vertrauen da. Je besser ein Onboarding-Programm aufgestellt ist, desto schneller und effizienter kann die neue Führungskraft aktiv tätig werden und das Risiko einer Fehlentscheidung wird minimiert. Natürlich kann man auch sagen: Hier ist dein Tisch, du hast 25 Jahre Erfahrung, also mach. Aber das würde ich nicht empfehlen. Sicher gibt es viele, die ohne jegliche Unterstützung überleben, aber die Reibungsverluste werden oft nicht mitgerechnet. ■

geeigneten Leute zu finden. Sind die Erwartungen zu hoch geschraubt?

Kasagic: Ich glaube nicht. Natürlich hat sich viel geändert. Früher war es durchaus üblich, 15 Stunden täglich und am Wochenende zu arbeiten. Meine jungen Mitarbeiter kommen um 9 Uhr, gehen um 12.30 Uhr Mittagessen, um 17 Uhr fahren sie nach Hause. Aber arbeiten sie deswegen weniger effizient? Sie sind über ihre Gadgets für mich erreichbar und erfüllen ihre Aufgaben irgendwo da draußen. Ich muss damit umgehen lernen und ein Modell finden, wie ich sie integriere – ändern kann ich es nicht. Das ist eine andere Generation. Ich kann sie nicht zwingen, 15 Stunden am Tag zu arbeiten. Das werden sie nicht tun.

(+) PLUS: Liegt es auch an Defiziten in der Qualifikation?

Kasagic: Auf der fachlichen Seite sehen wir keine großen Mängel. Wie praxisnah

> DIE GROSSE
UMFRAGE

EMPLOYER BRANDING

Gut ausgebildete Fachkräfte stehen vor allem

bei internationalen Konzernen hoch im Kurs. Doch auch KMU sind im Werben um die besten Talente und Mitarbeiter nicht chancenlos – vor allem seit Wertschätzung, Eigenverantwortung und familienfreundliche Arbeitsbedingungen von Mitarbeitern selbstbewusst eingefordert werden. Report(+)**PLUS** hat sich umgehört, wie kleine und mittelständische Unternehmen ihr Arbeitgeberprofil schärfen können.

20

1

Was macht aus Ihrer Sicht einen attraktiven Arbeitgeber aus?

> **Rudolf Raymann,**

Geschäftsführer raymann – kraft der sonne, Photovoltaikanlagen GmbH

Eigenverantwortliches Arbeiten, Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten als Individuum. Respektvoller und persönlicher Umgang zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Gute Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes. Zukunftsfähigkeit der Branche. Weiterbildungsmöglichkeit als Mensch und Spezialist.

Attraktive Arbeitgeber sind entschlossen, ihren Erfolg nicht als selbstverständlich hinzunehmen, sondern die Verantwortung, die dem Erfolg innewohnt, anzunehmen und zu teilen. Zahlreiche kleine Projekte im CSR-Bereich zeigen, dass diese Verantwortung ernst genommen wird. Attraktive Arbeitgeber fordern dazu auf, dass viele ihrer Wegbegleiter (Kunden, Mitarbeiter und Unternehmen gemeinsam) ihrerseits auch kreative Hilfe leisten, denn wir alle bewegen im Kleinen und Stillen mehr als die uns oft Übertönenden.

> **Wolfgang Lusak,**

Lobby-Coach und Initiator von www.lobbydermitte.at

Wenn er einerseits den Mitarbeitern das Gefühl gibt, dass er »bei ihnen ist«, dass er sich für sie interessiert, sie persönlich wertschätzt. Andererseits muss er aber auch jedem in seinem Team klar machen, welche Ziele es gibt und welche Aufgaben er zu erfüllen hat, um diese Ziele erreichen zu können. Nichts ist schlimmer als Mitarbeiter, die nicht wissen, »wie sie dran sind« und wohin die Reise geht. Attraktive Arbeitgeber arbeiten transparent und im Verhalten vorbildlich, dadurch werden sie selbst anziehend, die Menschen sind also auch gerne »mit ihnen«.



> **Wolfgang Immerschitt,**

geschäftsführender Gesellschafter der Kommunikationsagentur Plenos und Autor des Fachbuchs »Employer Branding für KMU«

Eine gute Arbeitgebermarke entsteht, wenn das Arbeitgeberversprechen nachhaltig in der Führungskultur umgesetzt wird. Dazu gehört auch, dass die Bedürfnisse der Mitarbeiter wahr- und ernstgenommen werden. Und nicht zuletzt braucht eine gute Arbeitgebermarke ausführliche und dialogorientierte Kommunikation nach außen und innen. Mitarbeiter wollen – das haben wir in einer Umfrage bei KMU erhoben – in einem erfolgreichen Unternehmen arbeiten können. Wichtig ist ein gutes Team und flexibles Arbeiten an Projekten, die interessant und gesellschaftlich relevant sind.



2 Worauf sollte in der Unternehmenskultur besonderer Wert gelegt werden?

> Rudolf Raymann

Respekt: Im Unternehmen entstehen durch permanenten Dialog, Diskussion und Reflexion flachere Hierarchien und die Produktivität wird erhöht. Respekt fordern wir aber auch von unseren Kunden. Es zählt der Wert einer Arbeit, nicht nur der Preis.

Kritik: Leider hat der Begriff in der deutschen Sprache eine eher negative Bedeutung. Aus Kritik entstehen aber Chancen, die zum eigenen Wohl, zum Wohl des Unternehmens und der Mitmenschen genutzt werden.

Nachhaltigkeit: Nachhaltige Ziele sind für uns keine Marketingspiele, sondern täglich umzusetzende Standards. Wir legen großen Wert auf regionale Lösungen, weil nur so ökonomisch sinnvoll, sozial verträglich und ökologisch nachhaltig gearbeitet werden kann.

Bildung und Ausbildung: Wir setzen auf kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Mit diesem Hintergrund lassen sich kundenorientierte Lösungen finden und verwirklichen.

Qualität: Im Fokus steht das Bedürfnis der Kunden. Umfangreiches Know-how ermöglicht es, individuelle Lösungskompetenz aufzubauen und nach außen zu tragen. Daraus ergibt sich ein unternehmerischer Anspruch auf Qualität, was im Umkehrschluss wieder unseren Kunden zugute kommt.

> Wolfgang Lusak

- Humor, denn im Lachen liegt die Befreiung von erdrückenden Zwängen, es schafft Distanz zum eigenen Tun und damit Überblick.
- Unternehmerisches, kundenorientiertes Denken: Solange wir gemeinsam daran denken, was unseren Kunden nützt und uns ein faires Entgelt bringt, läuft das Ding.
- Offenheit über Visionen, Schwerpunkte, Ergebnisse: Wer das Warum versteht, erträgt jedes Wie (nach Schopenhauer).
- Aktives Loben und respektvolles Fehler-Aufzeigen.

> Wolfgang Immerschitt

Arbeitgebermarken wachsen von innen nach außen. Sie basieren auf der Einstellung und Verhaltensweise der Führungskräfte. Diese müssen auch die Unternehmenswerte selbst vorleben. Mitarbeiter suchen Orientierung und wollen wissen, wo die Reise hingehet und wie ihre Leistung gesehen wird. Lob kostet kein Geld und nur wenig Zeit. Der gemeinsame Erfolg ist schön, er muss auch geteilt werden. Natürlich auch in finanzieller Form, durch persönliche Weiterentwicklung oder durch Eingehen auf Bedürfnisse der Work-Life-Balance.



21



> Rudolf Raymann

Wir präsentieren uns bei Vortragsveranstaltungen in Schulen und Universitäten sowie auf Messen. Als wichtig und effektiv erweisen sich auch die Beschäftigung von Praktikanten und Empfehlungen von Kunden. Wir legen viel Wert auf die Ausbildung und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter (Lehrlinge, kontinuierliches Bildungsangebot für die Mitarbeiter) – das spricht sich herum. Eine Personalberatung unterstützt uns bei der Auswahl.

3 Welche Maßnahmen sind im Recruiting nötig, um geeignete Mitarbeiter zu finden?

> Wolfgang Lusak

Ich glaube, Recruiting wird dann immer leichter, wenn man permanent in seiner relevanten Öffentlichkeit als sympathisches, erfolgreiches, interessantes Unternehmen dasteht: z.B. mit Einladung/Besuch von Schulklassen, Fachschülern, Studenten aus der Region oder Branche. Z.B. mit der glaubwürdigen Integration der Arbeitsplatzchancen in die Markenkommunikation online und offline. Z.B. mit dem Aufbau einer eigenen »Community« von Opinion Leadern und Führungskräften, die einen weiterempfehlen, nicht nur bezüglich Mitarbeitern.

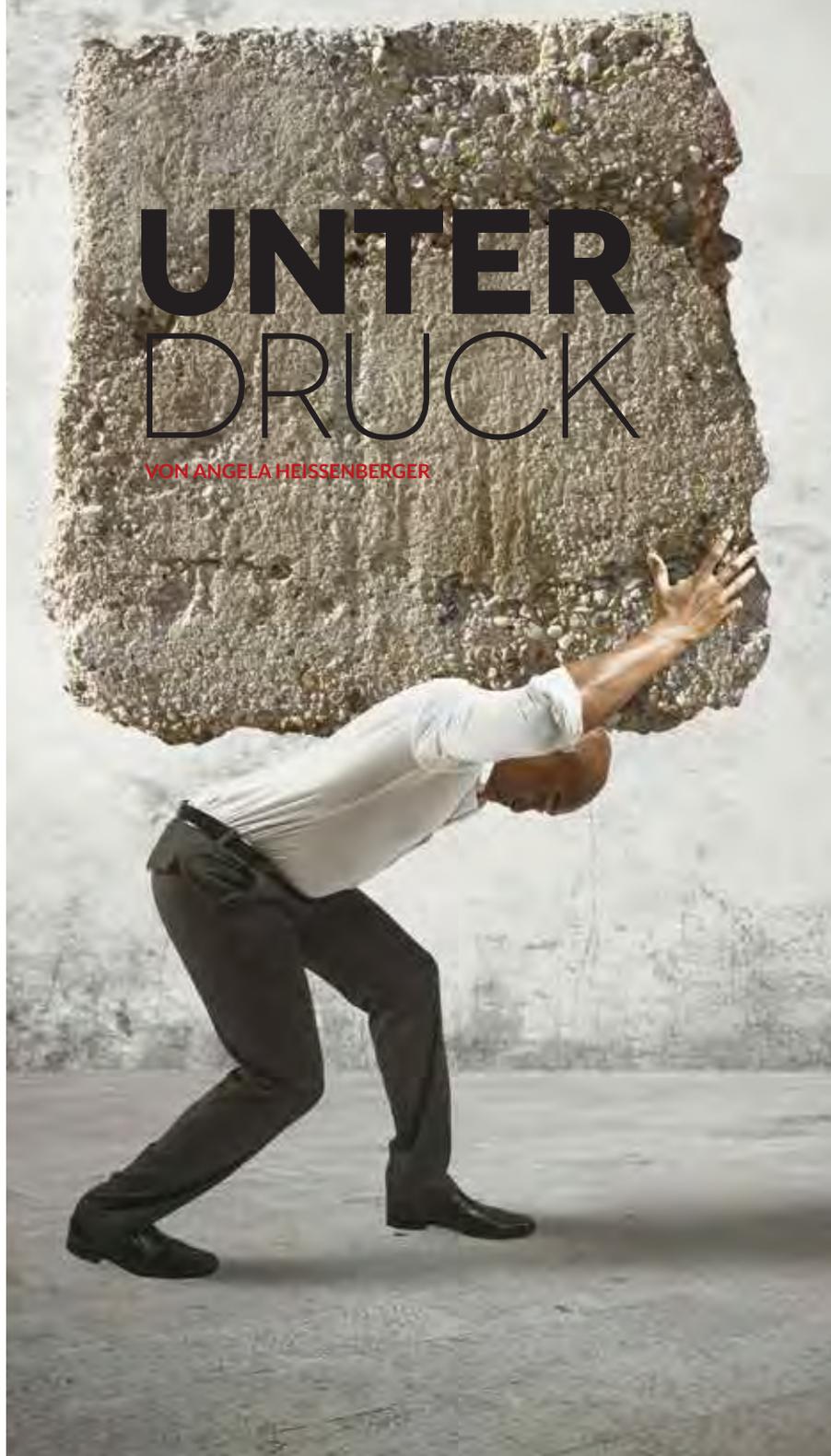
> Wolfgang Immerschitt

Ein scharfzüngiger Beobachter von Stellenanzeigen hat einmal formuliert, dass sich Stellenanzeigen von Partnern nur dadurch unterscheiden, dass hier ein Logo und dort ein Kreuz steht. Grundsätzlich muss sich ein auf die Arbeitgebermarke Wert legendes Unternehmen ganz anders präsentieren als eines, das nur Vakanzen besetzen will. Das beginnt mit einer aussagekräftigen Karriere-Website, wo alles zu finden ist, was mögliche Kandidaten interessiert. Die Bewerber müssen an allen Kontaktpunkten der Arbeitgebermarke »abgeholt« werden.

FAMILIENUNTERNEHMEN WACHSEN NUR LANGSAM, ERWIESEN SICH ABER IN DER KRISE ALS RECHT RESISTENT. FÜR VERÄNDERUNGEN SIND DENNOCH NUR WENIGE GERÜSTET - FEHLENDES KAPITAL, PREISDRUCK UND EIN RASCH WECHSELNDES MARKTUMFELD ERSCHWEREN ZUNEHMEND DEN LANGFRISTIGEN FORTBESTAND DER BETRIEBE.

UNTER DRUCK

VON ANGELA HEISSENBERGER



Ende Jänner war für den Leibnitzer Fliesenlegerbetrieb Pollak Schluss. Der Familienbetrieb musste am Handelsgericht Graz Insolvenz beantragen. Der steigende Preisdruck bei der öffentlichen Aufträgen ließ kaum noch Rentabilität zu, auch Restrukturierungsmaßnahmen brachten nicht den erhofften Aufschwung. Die Überschuldung beträgt 1,2 Millionen Euro. Geschäftsführer Michael Pollak zieht eine Fortführung des Betriebes nicht in Erwägung, 18 Mitarbeiter verlieren ihren Arbeitsplatz.

Gleichzeitig stellte die insolvente Müller-Holz Handelsgesellschaft einen Sanierungsantrag ohne Eigenverwaltung. Bei Jahresumsätzen von rund drei Millionen Euro konnte das oststeirische Unternehmen nur geringe Gewinne erwirtschaften. Zu kämpfen hatte Geschäftsführer Karl Müllner vor



Yann-Georg Hansa, KPMG: »Passende Partner zu finden, gestaltet sich in der Praxis schwierig.«

allem mit dem rapiden Preisverfall für Holz: »Unwetter haben in den vergangenen Jahren europaweit zu großen Windwürfen und damit zu einem Überangebot an Holz auf dem Markt geführt. Dadurch haben sich die Preise insbesondere im Energieholzsektor negativ entwickelt. Dieser Bereich war zuletzt massiv defizitär.« Der Liquiditätseingpass konnte trotz intensiver Bemühungen nicht mehr behoben werden. Künftig will man sich mit deutlich reduziertem Personalstand – zuvor 16 Mitarbeiter – auf die Geschäftsfelder Industrieholz und Brennholz konzentrieren.

Die beiden steirischen Betriebe sind nur zwei Beispiele für etablierte Familienunternehmen, denen die Konjunkturflaute und schwierige Marktbedingungen schließlich den Hals abschnürten. Die geringe Kapitalausstattung lässt vielen KMU kaum Luft zum Atmen. Kommen dann wie im Fall Müller-Holz noch unbeeinflussbare Faktoren wie ungünstige Witterungsverhältnisse dazu, wird der Spielraum schon sehr gering.

>> In der Hängematte <<

Doch nicht immer sind die Probleme auf »höhere Gewalt« zurückzuführen. Die im November 2014 veröffentlichte »Family Business Survey« der Beratungsgesellschaft PwC Österreich geht mit den heimischen Familienbetrieben hart ins Gericht. Eine konservative Unternehmensstrategie und mangelnde Flexibilität würden Wachstum und langfristigen Fortbestand zunehmend behindern. »Der Wettbewerb für familiengeführte Unternehmen wird härter«, weiß Rudolf Krickl, Partner bei PwC Österreich. »Familienunternehmen dürfen sich nicht auf ihrem unternehmerischen Können ausruhen. Sie müssen aufgeschlossen sein gegenüber neuen Trends, Märkten und Kulturen und innovativ und professionell agieren.«

Besonders auffällig ist die Zurückhaltung im Bereich neuer Technologien. Während deutsche Familienunternehmen den technischen Fortschritt als bedeutendsten Trend betrachten, sehen nur 42 % der heimischen Pendants Bedarf, ihre Organisation digital zu adaptieren. Dabei schreitet die Globalisierung unaufhaltsam vorwärts: Österreichs Familienbetriebe erzielen bereits mehr als die Hälfte ihrer Umsätze im Ausland. In den nächsten fünf Jahren soll dieser Anteil auf knapp 60 % steigen. In Deutschland umfasst das Exportgeschäft nur ein Drittel der Umsätze.

Kontinuierliches Wachstum steht zwar auch im Fokus, im internationalen Vergleich will man es aber hierzulande deutlich gemächlicher angehen. Lediglich 2 % der befragten Unternehmen streben rasches, aggressives Wachstum an. Preisdruck, die wirtschaftliche Lage und das Rekrutieren von qualifiziertem Personal werden in Österreich als wichtigste Herausforderungen gesehen. Ein weiterer interessanter Gegensatz zu unserem Nachbarn: Deutsche Unternehmen sehen die Priorität eher im Halten von qualifizierten Mitarbeitern. Auch der erschwerte Zugang zum Kapitalmarkt macht vielen zu schaffen. Die meisten Unternehmen sind eigenkapitalorientiert. Fremdfinanzierung erfolgt fast immer über die Hausbank. Beteiligungen sind für viele Eigentümer nur dann eine Option, wenn sie die Kontrolle und strategische Unabhängigkeit behalten. »Passende Partner zu finden, die keine Ansprüche auf Kontrolle und übermäßigen Einfluss fordern, gestaltet sich in der Praxis jedoch schwierig«, erläutert Yann-Georg Hansa, Partner Audit bei KPMG Austria.

>> Nachfolgelösung <<

Als Nagelprobe erweist sich oftmals die Betriebsübergabe, auch wenn sie innerhalb

ÖSTERREICHS FAMILIENUNTERNEHMEN IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH

Anteil der Familienbetriebe an den gesamten Unternehmen

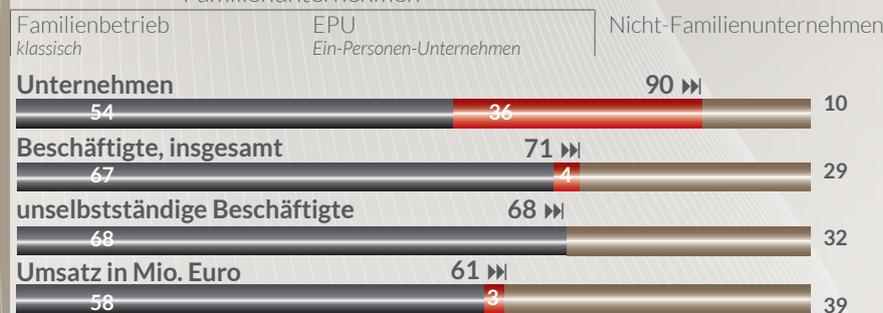
Angabe in %

	Unternehmen	Beschäftigte	Umsatz
Deutschland	95	61	41
Italien	90	75	80
Österreich	90	68	61
Spanien	95	70	70
Belgien	77	45	33

STELLUNG DER FAMILIENUNTERNEHMEN IN DER ÖSTERREICHISCHEN WIRTSCHAFT

Familienunternehmen*

Angabe in %, 2013



ANTEIL DER FAMILIENUNTERNEHMEN NACH BRANCHEN

Anteil in % des jeweiligen Sektors, 2013

	Familienbetriebe	Nicht-Familienbetriebe	Summe
Tourismus	74	19	93
Handel	56	36	92
Bauwesen	63	28	91
Dienstleistungen	32	58	91
Sonstiges	52	37	89
Produktion	59	26	85

Quelle: KMU Forschung Austria *lt. EU-Definition

“ Nur 22 % der Eigentümerfamilien haben bereits einen soliden Übergabepplan entwickelt. ”

der Familie erfolgt. Ein bekannter Name allein ist zu wenig – das bekommen nachfolgende Familienmitglieder rasch zu spüren. Der gute Ruf eines Unternehmens kann schnell verspielt sein, wenn Qualität und Leistung nicht gehalten werden. Selbst auf langjährige Kunden ist kein Verlass, wenn diese meinen, mit dem Firmengründer sei auch ihre Bezugsperson abhanden gekommen. Umso wichtiger ist eine frühzeitige Vorbereitung

der Betriebsnachfolge, die Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden in die Veränderungen einbindet.

Mehr als die Hälfte der österreichischen Eigentümerfamilien plant innerhalb der kommenden fünf Jahre eine Übergabe an die nächste Generation, doch nur 22 % haben bereits einen soliden Nachfolgeplan dafür entwickelt. Bedenkt man, dass Experten für die klare Definition und Übertragung der ▶

BUCHTIPP

WENN FRAUEN FÜHREN

> **Frauen sind oft nur die zweite Wahl**, wenn es um die Unternehmensnachfolge geht. Noch immer denken Firmenpatriarchen zuerst an ihre Söhne – dabei machen Töchter die Sache gar nicht schlecht, oftmals sogar besser. Gerade weil ihre Rolle nicht selbstverständlich ist, füllen Unternehmerinnen ihre Tätigkeit mit großer Leidenschaft und Überzeugung aus. 28 Porträts geben Einblick, in die unterschiedliche Nachfolge- und Führungsstrategien erfolgreicher Familienbetriebe unter weiblicher Führung.

Mit dem Generationenwechsel gehen meist auch Veränderungen in der Unternehmenskultur einher, ein neuer, kooperativer Führungsstil hält Einzug. Bei vielen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum zentralen Thema und Knackpunkt. Hier kann eine Tandemkonstellation, bei der die Führungsaufgaben zumindest in der Anfangsphase geteilt werden, Entlastung bringen. Expertentipps und Anregungen bezüglich möglicher Stolperfallen runden das überraschend unterhaltsame Buch fachlich ab. Besonders hilfreich dürfte das Kapitel »Liebe Väter...« für Firmengründer sein, denen das Loslassen schwer fällt.

> **Daniela Jäkel-Wurzer, Kerstin**

Ott: Töchter in Familienunternehmen. Wie weibliche Nachfolge gelingt und Familienunternehmen erfolgreich verändert.

Verlag Springer
Gabler 2014
ISBN: 978-3-662-44333-0



Der gute Ruf eines Unternehmens kann schnell verspielt sein, wenn Qualität und Leistung nicht gehalten werden. Selbst auf langjährige Kunden ist kein Verlass, wenn diese meinen, mit dem Firmengründer sei auch ihre Bezugsperson abhanden gekommen.

unterschiedlichen Rollen und Aufgaben fünf bis sieben Jahre empfehlen, wird die Zeit schon reichlich knapp. Den »Baby-Boomern« falle der Schritt in die Pension besonders schwer, meint Krickl: »Seit die derzeitige Unternehmergeneration die Verantwortung übernommen hat, hat sich die Welt völlig verändert. Die ältere Generation neigt dazu, die eigenen Kinder zu unterschätzen. Offiziell gibt sie das Management zwar ab, in der Praxis trifft sie aber weiter alle wichtigen Entscheidungen.«

>> Rentabilität unter Druck <<

Trotz aller Schwierigkeiten blicken knapp zwei Drittel der österreichischen Familienbetriebe optimistisch in die Zukunft. Acht von zehn Befragten planen Investitionen, mehr als ein Drittel davon im eigenen Land. Der rückläufige Gewinn bereitet dennoch große Sorgen, wie das halbjährlich für 18 europäische Länder veröffentlichte »European Family Business Barometer« aufzeigt. »Die Themen Gewinnruck, Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte sowie die Komplexität bei der Einstellung von Arbeitskräften werden auch 2015 ganz oben auf der Agenda der österreichischen Familienunternehmen stehen«, meint KPMG-Partner Hansa.

Laut KMU Forschung Austria sind in Österreich 90 % der Unternehmen, Ein-Personen-Betriebe (EPU) eingerechnet, Familienunternehmen. Zieht man die 104.400 EPU ab, bleiben 156.400 Betriebe, die zumindest einen Mitarbeiter haben. Diese im engeren Sinn »klassischen« Familienunternehmen stellen immerhin 54 % der heimischen Betriebe – und sind ein entscheidender Wirtschaftsfaktor: Sie beschäftigen 67 % aller Erwerbstätigen, insgesamt rund 1,7

Millionen Menschen. Vor allem in ländlichen Gebieten sind Familienunternehmen oft die einzigen Arbeitgeber und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung der Infrastruktur und des Wirtschaftsstandortes.

Die Erwartungen hinsichtlich der lange diskutierten Steuerreform sind besonders unter



Rudolf Krickl, PwC: »Familienunternehmen dürfen sich nicht auf ihrem unternehmerischen Können ausruhen.«

den KMU sehr hoch. Das heiße Eisen Vermögenssteuer wurde zuletzt von Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl ideologisch zur »Mittelstandssteuer« verbrämt: »Erbsteuern und die Übergabe von Familienbetrieben vertragen sich wie Katz und Maus«, so Leitl. Die überdurchschnittlich hohe Steuer- und Abgabenquote belastet schon jetzt die heimischen Betriebe, die geplanten Eigentums- und Vermögenssteuern würden sie in ihrer Substanz treffen. ■

NACHFOLGE

KINDER AN DIE MACHT

➤ **Streit kommt in den besten Familien vor.** Wenn es das Familienunternehmen betrifft, geht es aber an die Substanz. Nicht selten wird der Kampf ums Erbe vor Gericht ausgefochten – und das Familienvermögen samt Firma vernichtet. Ist die Übergabe an die nächste Generation jedoch gut vorbereitet, lassen sich Konflikte weitgehend vermeiden. Dennoch halbiert sich mit jeder Generation die Zahl der Unternehmen, die überleben.



Martin Darbo ist Vorstandsvorsitzender, seine drei Brüder sind ebenfalls im Unternehmen tätig.

➤ **Adolf Darbo AG.** Das Unternehmen wurde 1879 von Rudolf Darbo als Obst-Dampfwerk gegründet. Sohn Adolf Darbo sen., ein gelernter Konditor, begann am neuen Firmensitz in Stans mit der Marmeladenproduktion und Honigabfüllung. Unter Klaus Darbo stieg die Marke ab den 1970er-Jahren zum Marktführer auf. Schon fünf Jahre vor seinem frühen Tod (2014) hatte er die Geschäftsleitung an seinen Sohn Martin übergeben, war aber weiterhin täglich im Haus präsent. Martin Darbo fungiert als Vorstandsvorsitzender, seine drei Brüder sind ebenfalls in leitenden Funktionen im Betrieb tätig. Onkel Adolf Darbo ist Technik-Vorstand. Seit 2009 ist das Unternehmen wieder zu 98 % in Familienbesitz.

➤ **Elk Fertighaus GmbH.** Ganz friktionsfrei verlief die Übergabe beim Schremser Familienbetrieb nicht. Am Tiefpunkt der Wirtschaftskrise brachen angesichts dramatischer Umsatzeinbrüche interne Konflikte über die künftige Exportstrategie auf. Im November 2009 fanden Vater und



Elk-Chef Erich Weichselbaum einigte sich mit seinem Vater erst nach langem Streit.

Sohn doch noch zu einer Einigung: Firmengründer Johann Weichselbaum, der knapp 88 % der damaligen AG besaß, schied aus dem Unternehmen aus. Juniorchef Erich Weichselbaum übernahm mit den früheren Vorständen Gerhard Schuller und Walter Fischl in Form eines Management-Buy-outs den Betrieb. Nach etlichen Umstrukturierungen firmiert das Unternehmen am Standort Schrems nun als GmbH und ist Teil der Elk Holding AG. Johann Weichselbaum versuchte einen Neustart mit einem eigenen Werk im ostdeutschen Ziesar, veräußerte dieses aber 2011 an die Hanlo-Gruppe.



Bei Käseproduzent Woerle steht schon die nächste Generation in den Startlöchern.

➤ **Gebrüder Woerle GmbH.** 1889 gegründet, entwickelte sich die Flachgauer Emmentaler-Käserei zu einem der größten Käsehersteller Österreichs. Seit 1976 wird das Unternehmen in vierter Generation von Gerhard Woerle geführt. Er begann als Molkerei-Lehrling im elterlichen Betrieb. Auch wenn er noch nicht an die Pension denkt, dürfte die Nachfolge geregelt sein: Seine Tochter und zwei Söhne sind bereits in unterschiedlichen Bereichen im Unternehmen tätig.

➤ **Doppelmayr Holding AG.** Das Wolfurter Seilbahnunternehmen wurde 1892 von Konrad Doppelmayr gegründet. Dessen Enkel Artur Doppelmayr stieg 1955 in den Betrieb ein und forcierte die Entwicklung seilgezogener Systeme sowie das Marketing. 1992 übergab er die Geschäftsführung an seinen ältesten Sohn Michael, wechselte 1994 in den Aufsichtsrat und begann ein Studium an der TU Graz, wo er mit 75 Jahren promovierte. Wegen der Fusion mit dem Schweizer Unternehmen Garaventa kam es zum Zerwürfnis. Im August 2001 wurde Artur Doppelmayr »mit Billigung meines Sohnes aus dem Aufsichtsrat und damit aus dem Unternehmen entfernt«, wie er in einer Aussendung verlautete. Die Abberufung wurde vom Obersten Gerichtshof bestätigt. 2007 gab er im Alter von 84 Jahren die Adoption seiner jungen Lebensgefährtin als »Wahlkind« bekannt.

➤ **Miba AG.** Der Autozulieferkonzern geht auf eine Reparaturwerkstatt zurück, die Franz Mitterbauer 1927 von seinem Lehrherren übernahm und sukzessive ausbaute. Sein Sohn Peter Mitterbauer brachte das Unternehmen 1986 an die Börse und startete die Expansion nach Übersee und Asien. 2011 stieg dessen Sohn F. Peter Mitterbauer in den Vorstand ein und übernahm zwei Jahre später den Vorsitz. Er sammelte nach dem Maschinenbaustudium Erfahrung bei einem deutschen Zulieferbetrieb, danach bei Stölzle Oberglas. 2006 baute er in China ein Miba-Werk auf. Schwester Therese Mitterbauer leitet die Miba-Tochter High Tech Coatings und ist Bundesvorsitzende der Jungen Industrie. Die Entscheidung für Miba fiel freiwillig: »Wir wurden zu nichts gezwungen. Mein Vater hat immer gesagt: Wenn es euch Spaß macht, dann kommt.«



Miba-Chef F. Peter Mitterbauer wurde vom Vater gefördert, aber zu nichts gezwungen.



26

ENERGIE - WENDE MIT GAS?

Auf der »European Gas Conference« in Wien diskutierten Energieexperten zur Lage der Branche. Erdgas wird eine positive Zukunft vorausgesagt.

EIN KOMMENTAR VON OTTO MUSILEK

> Seit vielen Jahren werden wir beim Thema Energie

mit Schlagworten wie Versorgungssicherheit, Effizienz, Energiewende, Abhängigkeit, Erneuerbare, Diversifikation, Wettbewerb, Liberalisierung, CO₂-Reduktion, Klimaschutz, Umwelt und anderen mehr beeinflusst, verunsichert und manipuliert. Es existieren viele Ideen, aber keine nachhaltigen Konzepte und keine klaren Bekenntnisse, die in Europa oder gar weltweit durchgesetzt werden können. Während in Europa der Energieverbrauch aufgrund der wirtschaftlichen und damit finanziellen Situation sinkt, zumindest aber nicht steigt, nimmt der Bedarf an En-

Foto: thinkstock

ergie weltweit zu. Das gilt auch für Erdgas. Ende Jänner 2015 fand in Wien wieder die traditionelle »European Gas Conference« statt, wo hochrangige Vertreter aus dem Energiebereich einen umfassenden und optimistischen Überblick über die Lage der europäischen Erdgaswirtschaft darstellten und diskutierten.

Dem Erdgas wird eine positive Zukunft vorausgesagt. Kein Wunder, es wurde ja im Rahmen einer Gas-Konferenz gesagt. Viele realistische Prognosen gehen davon aus, dass Gas weiterhin eine wichtige Rolle im Energiemix der EU, zumindest bis 2050, spielen und die weltweit am schnellsten wachsende Primärenergie sein wird. Das Problem dabei ist: Die EU ist mit der derzeitigen Lage nicht zufrieden und möchte die Abhängigkeit Eu-

onen in Pipelines aus anderen gasproduzierenden Staaten.

>> Unterschiedliche Korridore <<

Russland stoppte den weiteren Ausbau der Ostseeleitung (»North Stream«) und den Bau der »South Stream«-Pipeline durch das Schwarze Meer in die EU. Gazprom leitet das South-Stream-Projekt nunmehr über die Türkei, um weitere Diskussionen und Verhandlungen betreffend die strengen Regeln der EU über die Nutzung der Pipelines zu vermeiden. Aktuell sind aber noch viele Fragen im Zusammenhang mit diesem Projekt zu klären, vor allem, wie der Weitertransport in die EU erfolgen soll.

Bis 2018 soll der sogenannte »Südkorridor«, bestehend aus der TANAP (Trans-

ein sehr langfristiger Prozess und zwischenzeitlich zunehmend politischer Einflussnahme ausgesetzt. Es muss uns aber bewusst sein, dass ohne Erdgas als umweltfreundlichste fossile Energie eine nachhaltige Änderung im Energiemix nicht möglich und auch finanziell sowie wirtschaftlich nicht leistbar ist. Wird die Stromproduktion in Gaskraftwerken mit anderen Technologien verglichen, so zeigt sich: Die Erzeugung einer Megawattstunde (MWh) elektrischen Stroms aus Windkraftwerken kostet etwa das Dreifache, aus Geothermie rund das Fünffache und aus Solaranlagen rund das Sechsfache. Das bedeutet, dass auf den gesamten produzierten Strom rund 31 Euro pro MWh als Förderkosten aufgeschlagen werden – für nur etwa 19 Prozent alternativ erzeugten elektrischen Stroms.

>> Brüssel gefragt <<

Die EU-Bürokratie ist gefordert, nach jahrelangen opportunistischen und politischen Statements endlich Konzepte für eine nachhaltige, wirtschaftliche und umweltschonende Energiepolitik auszuarbeiten und vorzulegen. Dabei sind die Absicherung und Werthaltigkeit von langfristigen Investitionen zu berücksichtigen. Es müssen auch Vorkehrungen getroffen werden, dass nichteuropäische Energie- respektive Gasproduzenten die komplexen Vorschriften und Regeln verstehen, nachvollziehen und akzeptieren können.

Eine klare, transparente Energiepolitik ist eine der Grundvoraussetzungen um den Wirtschaftsstandort Europa zu sichern. Die Erdgasindustrie hat viele innovative Projekte und Vorhaben vorgestellt. Sie benötigt aber jetzt eine gute Portion Unterstützung, um die gesteckten Ziele einschließlich Klimaschutz und Umwelt zu erreichen. ■

“ Ohne Erdgas ist eine nachhaltige Änderung im Energiemix nicht möglich und auch nicht leistbar. ”

ropas von den russischen Gasimporten, auch vor dem Hintergrund der Ukraine Krise und den Sanktionen gegen Russland, drastisch reduzieren. Namhafte EU-Vertreter waren in Wien nicht präsent, um die Sache zu kommentieren und mögliche Alternativen aufzuzeigen.

>> Starkes Russland <<

Alexander Medwedew, stellvertretender Generaldirektor von Gazprom, führte aus, dass Russland beabsichtigt, die Gasexporte nach Europa um 5 bis 8 Prozent auf 160 Milliarden Kubikmeter in den nächsten drei Jahren zu erhöhen, größter Gasversorger zu bleiben und den Anteil von 30 Prozent an den europäischen Gasimporten zu halten. Dies ist plausibel, weil die Gasproduktion in der EU kontinuierlich zurückgeht und die Nachfrage nach Gas von den anderen, bereits etablierten Produzenten wie Norwegen, Niederlande und Algerien aus technischen und wirtschaftlichen Gründen nicht gedeckt werden kann.

Es bleibt also nur die Möglichkeit, andere Quellen zu suchen und zu entwickeln. Für Europa sind aus heutiger Sicht im wesentlichen zwei Alternativen interessant – LNG (Liquefied Natural Gas) und die Region um das Kaspische Meer. Es sind aber enorme Investitionen notwendig, um das Gas von den LNG-Terminals zu den Verbrauchermärkten zu bringen, die bisher kein LNG beziehen, aber auch Investiti-

Anatolian Pipeline) und der TAP (Trans Adria Pipeline) von Griechenland nach Italien, fertiggestellt sein. Durch den Korridor könnte neben Gas aus dem Nahen und Mittleren Osten auch russisches Gas transportiert werden. Dafür werden insgesamt 45 Milliarden Dollar veranschlagt. Die Gasreserven in der kaspischen Region sind allerdings enorm und könnten Europas Versorgung für Jahrzehnte sichern.

LNG wäre eine zusätzliche Option. Woher und zu welchem Preis das LNG nach Europa kommen könnte, wurde auch in dieser Konferenz nicht klar beantwortet. Zurzeit ist das Preisniveau für LNG zwei bis drei Mal höher als das für Pipeline-Gas, abhängig von der Quelle und der Enddestination. Andererseits schließen die USA Zugeständnisse an den Iran, wo sich die zweitgrößten Erdgaslagerstätten weltweit befinden, in Bezug auf Erdgaslieferungen nach Europa aus, weil sie selbst Pläne für Gasexporte (LNG) wälzen und zwischenzeitlich den europäischen Primärenergie markt mit billiger Kohle überschwemmen. Damit wird die Erreichung der CO2-Ziele in Europa ad absurdum geführt.

>> Unsachlichkeit <<

Es ist auch bedauerlich, dass die Möglichkeit einer Produktion von »unkonventionellem« Gas – dem Schiefergas – in Europa nicht sachlich, sondern ausschließlich emotional diskutiert wird. Die angestrebte Sicherstellung der Energieversorgung ist

ZUM AUTOR

► **Kommerzialrat Ing. Otto Musilek**, geboren 1948 in Wien, ist seit 2008 Geschäftsführer des Beratungsunternehmens MEC Management Energy Consultant. Davor war er Geschäftsführer der OMV Gas GmbH, Vorsitzender des Nabucco Steering Committees und Vorsitzender des Adria LNG Shareholder Committees. Musilek verfügt über umfangreiche Kenntnisse der österreichischen und internationalen Gaswirtschaft in den Bereichen Speicher, Transport, E&P und Handel.

»Sind eines der wenigen IT-Unternehmen, das signifikant wächst«

Margarete Schramböck, Geschäftsführerin Dimension Data, spricht über IT-Strategien in der Wirtschaft und über einen Wandel in ihrem eigenen Unternehmen.

> (+) PLUS: Was hat sich für Sie als IKT-Dienstleisterin mit dem neuen Eigentümer Dimension Data in Österreich geändert?

Margarete Schramböck: Wir haben nicht nur unseren Namen gewechselt, sondern auch inhaltlich dazugewonnen. Zu NextiraOne-Zeiten hatten wir einen Finanzinvestor im Hintergrund, nun mit der NTT Group einen strategischen Investor mit dem Fokus auf IT. Dimension Data ist in 58 Ländern tätig. Das bedeutet für uns, nicht mehr auf die Region Europa beschränkt zu sein, sondern mit eigenen Standorten und eigenen Ressourcen weltweit tätig sein zu können – auch in Asien, Afrika und Amerika. Und wir haben noch viel vor. So sind wir wahrscheinlich eines der wenigen IT-Unternehmen, das derzeit signifikant wächst. Konzernweit ist das Ziel, den Umsatz innerhalb von fünf Jahren von sechs auf zwölf Milliarden Dollar zu verdoppeln.

Dimension Data hat weltweit 22.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 300 in Österreich, bei hierzulande 75 Millionen Euro Umsatz. Wir haben im vergangenen Quartal acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Sales-Trainee-Programm neu aufgenommen und suchen derzeit mehr als 14 Expertinnen und Experten

“TELEFONIEREN IST IMMER NOCH EIN GRUNDBEDÜRFNIS”

für die Bereiche Datacenter, Security, aber auch IP-Telefonie. In neue Skills und neue Ressourcen investieren zu können, das macht einfach Spaß.

Unsere bisherigen Kernbereiche – die Integration von Netzwerkinfrastruktur, Security und Kommunikationslösungen – werden natürlich weitergeführt. Mit dem neuen Eigentümer treten aber stärker Rechenzentrumsthemen in unseren Fokus. Dieser Bereich wird in ganz Europa ausgebaut, wir suchen derzeit 40 Data-Center-Experten in Europa. Dimension Data berät Unternehmen, wie Data-Center-Strukturen optimal genutzt oder auch errich-



Margarete Schramböck, Dimension Data: »Bieten unter dem neuen Namen stärker Rechenzentrumsdienstleistungen an.«

tet werden können. Weiters bieten wir IT-Dienste aus unseren eigenen Rechenzentren an. Dies sind momentan 27 Data Center weltweit, davon befinden sich drei in Europa: in London, in Amsterdam und eines wird gerade in Frankfurt errichtet. In diesem Zusammenhang werden wir auch eine Strategie für unsere Kunden in Österreich entwickeln.

Zu Frankfurt kann gesagt werden: Das Datenschutzrecht in Deutschland ist so gut, dass Services von dort aus ebenfalls gut in die IT-Infrastrukturen österreichischer Unternehmen integrierbar sind.

(+) PLUS: Eignen sich Kommunikations- und Collaboration-Lösungen genauso für die Cloud?

Schramböck: Beide Welten haben bei Dimension Data nebeneinander Platz – sowohl das klassische Integrationsgeschäft als auch die Leistungen als IT-as-a-Service aus der Cloud. Telefonieren ist immer noch ein Grundbedürfnis der Menschen. Die Frage dabei ist nur, welche Technik man dazu wählt. Wir sehen den Trend zu softwarebasierten Telefonielösungen, die vielleicht auch in einer unternehmensweiten sozialen Plattform integriert sind. Auf dieser Ebene können die User ihren bevorzugten Kommunikationskanal selbst wählen: Videokonferenzen, klassische Sprachtelefonie – auch als Konferenzschaltung –, Dokumentensharing oder Chats.

Die viel zitierte neue Welt des Arbeitens bedeutet ja nicht nur, dass wir auch von zu Hause aus arbeiten können. Die Frage ist vielmehr, wie ich mich innerhalb meiner Unternehmensorganisation bewege, wie Besprechungen aufgesetzt werden und wie auch die Kommunikation zu den Kunden verbessert wird. Es geht darum, benötigte Informationen schnell zu finden.

(+) PLUS: Worauf sollten Unternehmen achten, wenn sie eine IT-Lösung wie etwa eine Kollaborationsplattform erfolgreich einsetzen wollen?

Schramböck: Zwei Dinge sind für den Erfolg nötig: eine Mission und eine Strategie. Will sich ein Unternehmen in seiner Organisation modern aufstellen und Wettbewerbsvorteile am Markt erzielen, lässt sich die IT dazu hervorragend als Mittel zum Zweck einsetzen.

Mit einer entsprechenden Strategie für die Umsetzung müssen wiederum zwei unterschiedliche Usergruppen angesprochen werden: das Topmanagement und die Mitarbeiter. So gibt es viele Führungskräfte, die – mit dem Thema alleine gelassen – mit der Umsetzung neuer Prozesse überfordert sind. Während es Startups aufgrund der geringeren Größe eher leicht haben, sieht dies bei Großen ganz anders aus. Die Maßnahmen, die Unternehmen in die neue Welt des Arbeitens führen sollen, müssen daher zuerst in der Führungsspitze verankert werden.



Apps sollen Bewerbungsprozesse und die Organisation der Mitarbeiterentwicklung effektiver gestalten.

HUMANKAPITAL IM DIGITALEN ZEITALTER

Unter dem Motto »cloud, social, mobile« lud Softwarehersteller Oracle in die europäische Kulturhauptstadt Krakau in Polen. Eine Cloud-Plattform für den HR-Bereich soll bei Bewerbungsprozessen und der Talentförderung den Alltag von Personalmanagern erleichtern.

TÜNDE HEGER AUS KRAKAU

> Was seinen Anfang bei der technologieaffinen Generation Y genommen hat, hält längst auch am Arbeitsplatz Einzug. Zunehmend versuchen Unternehmen, die neuen Mediennutzungsgewohnheiten in die Arbeitsstrukturen zu integrieren und für das eigene Geschäft zu nutzen. Der Softwarehersteller Oracle setzt dies für das Management von Humankapital in einer Cloud-Lösung um: Die »HCM Cloud« bietet neben Funktionen für das Talentmanagement auch Apps für Freizeitaktivitäten der Mitarbeiter. Die in IT-Prozesse gegossene Übersicht von Arbeit und Hobbys wird konsequent auch mit eigenem Terminus bedacht: »Work Life Solutions«. Möchte sich beispielsweise ein Mitarbeiter sozial engagieren, kann er dazu eine Plattform gründen und Kollegen für sein soziales Projekt rekrutieren. Denkbar sind auch Sport- und Wellnessgruppen – vielleicht etwa das Organisieren eines Marathons, um interessierte Kollegen über ein gemeinsames Trainingsprogramm miteinander zu vernetzen. Einzelkämpfer können die Möglich-

keiten aus der Wolke auch im Alleingang entdecken, ohne den Status mit anderen zu teilen. All das erinnert an Social-Media-Plattformen wie Facebook. Speziell für Personaldienstleister bietet die HCM-Cloud zwei weitere Sparten, die »Human Resource Optimization« und »Human Resource Analytics«. HR-Manager können mit den beiden Funktionen eine klare Übersicht über die Schar der bestehenden Mitarbeiter und auch Bewerber erstellen. Inkludiert sind zudem Leistungsanalysen, optimierte Vorschläge im Talentmanagement sowie auch Ideen zur

Mitarbeiterbindung, die in Chatrooms diskutiert werden können. Durch Analyse und Dokumentation über den Werdegang einzelner Mitarbeiter wird die unternehmensinterne Weiterentwicklung bestmöglich gefördert, vorzeitige Abgänge zum Mitbewerb sollen damit vermieden werden.

>> Vermischung der Welten <<

Die unterschiedlichen Säulen von Oracles HR-Lösung sind nicht nur ein aktuelles Beispiel für das Verschwimmen von Berufs- und Privatleben, sie zeigen auch, wie die Digitalisierung zunehmend Arbeitsbereiche einnimmt. »Die Dominanz der modernen Technologien spürt man bereits vor dem ersten Dienstantritt der Mitarbeiter«, erklärt Cesare Capobianco, Vice President for Application Sales bei Oracle. »Sie holen sich Meinungen von Familie und Freundeskreis zum künftigen Arbeitgeber auch aus ihrem sozialen Netzwerk ein. Dieselbe mobile Flexibilität und Kommunikationskultur erwarten



Für Cesare Capobianco, Vice President for Application Sales bei Oracle, sind die passenden Tools für Arbeitnehmer der Generation Y und Personaldienstleister unverzichtbar.

sie dann auch mit Diensteintritt vom neuen Arbeitgeber.« Die Kunst liegt laut Capobianco darin, die digitalen Mediennutzungsgewohnheiten der Mitarbeiter zu erkennen und zum Unternehmensvorteil zu nutzen. Ein wesentlicher Vorteil der HCM-Cloud ist, dass Applikationen und Funktionalitäten in bestehende HR-Lösungen integriert werden können, ohne die gewachsenen Anwendungsumgebungen ablösen zu müssen. ■

ORACLE HCM-CLOUD

Produkt	Oracle HCM-Application
Lösungen	HR-Management, Talentmanagement, Social Cloud
Anwendung	International anwendbare Applikationen helfen bei der Organisation von Teamstrukturen, Bewerbungsprozessen, Talentförderung, weltweites Netzwerken der Mitarbeiter zu Unternehmensentwicklungen
Technologie	100 % Cloudservice, empfohlen für kleine und mittlere Unternehmen

Nach dem Fall des Eisernen Vorhangs blieb in Osteuropa und der ehemaligen DDR kaum ein Stein auf dem anderen. Dennoch gibt es Unternehmen und Marken, die die Wende überlebt haben – und bis heute auch im Westen populär sind.



30

> Ende 1991 war die Stimmung der »Zeissianer« am Tiefpunkt. Auf einen Schlag verloren 16.000 Mitarbeiter der Carl Zeiss GmbH am Standort Jena ihren Arbeitsplatz. Viele langjährige Angestellte sahen mit Tränen in den Augen zu, wie Werksgebäude abgerissen und zu einem Einkaufszentrum umgebaut wurden. Zu DDR-Zeiten galt Zeiss als volkseigener Vorzeigebetrieb mit 30.000 Beschäftigten. Hochpräzise Optiken für Kameras, Mikroskope und Teleskope sowie Planetariumsprojektoren wurden hier entwickelt und gefertigt. Als die Sowjetunion ab den 1970er-Jahren zunehmend Aufträge für die Produktion optischer Militärgeräte übertrug, gewann das Kombinat auch Bedeutung als Rüstungsbetrieb.

Nach der Wende sicherte sich der Standort in Oberkochen, der sich nach dem Krieg als westdeutsches Unternehmen ebenfalls unter dem Namen Zeiss etabliert hatte, Werk und Rechte an den Produkten des Ostbetriebs – auch um mögliche Konkurrenz zweier Unternehmen gleichen Namens auszuschalten. In Jena machte sich die Angst breit, nur noch eine »verlängerte Werkbank« von Oberkochen zu sein. Nicht alle Befürchtungen haben sich bestätigt. Von den 10.800 Zeiss-Beschäftigten in Deutschland ist noch fast jeder Fünfte am Gründungsstandort in Jena tätig. Der Konzern umfasst heute vier Tochtergesellschaften und hat sich inzwischen in der Medizintechnik und in der Halbleiterfertigung einen Namen gemacht. Auch

in den angestammten Bereichen zählt Carl Zeiss Jena weiterhin zur Weltspitze: Erst im Vorjahr gingen Aufträge für sechs Großplanetenarien ein.

>> Ost-West-Lücke <<

Zeiss ist eines der seltenen Beispiele, wo die Wende in die Marktwirtschaft geglückt ist. In der Regel waren die großteils veralteten und ineffizienten VEB-Fabriken nicht überlebensfähig – unzählige, dem Verfall preisgegebene Industriebauten im Osten Deutschlands zeugen noch jetzt davon. Mit der Schließung dieser Betriebe wurden auch tausende Beschäftigte nicht mehr benötigt. Die modernisierten oder neu errichteten Unternehmen benötigten viel weniger Arbeitskräfte, zudem verfügten diese kaum über die entsprechende Ausbildung. Viele sahen auch deshalb im Westen bessere Perspektiven: 1990 bis 2013 verließen per saldo 1,9 Millionen Menschen Ostdeutschland, wo die Arbeitslosigkeit Mitte der 2000er-Jahre die 20 %-Marke erreichte. Auch der Aufholprozess bei Wirtschaftskraft und Produktivität flachte zu diesem Zeitpunkt deutlich ab. »In den 2000er-Jahren hat sich die Ost-West-Lücke bei diesen beiden Größen kaum mehr verändert«, analysierte das Institut für Wirtschaftsforschung in Halle anlässlich des Mauerfall-Jubiläums.

Trotz aller Fortschritte setzen ostdeutsche Industriebetriebe ihre Erzeugnisse noch immer überwiegend auf regionalen Märkten ab. Auch Betriebe, deren Produkte schon in

DDR-Zeiten und davor über die Grenzen hinaus bekannt waren, hatten es nicht unbedingt leichter. Sie kämpften meist gegen die Übermacht westlicher Unternehmen und mussten sich gegen ungewollte Umklammerung wehren.

Die »Staatliche Porzellan-Manufaktur Meissen« steht zwar im Eigentum des Freistaates Sachsen. Ein Rechtsstreit zwischen dem Unternehmen und der Stadt um die Marke »Meissen«, die auch Konkurrenzbetriebe in unterschiedlicher Schreibweise für Werbemaßnahmen nutzen möchten, beschäftigt seit Monaten die Gerichte. Trotz Weltrufs der kunstvollen Keramik mit dem typisch blau-



3 MEISSNER-PORZELLAN MIT DEM BERÜHMTEM BLAUEN ZWIEBELMUSTER WAR EINST STÄRKSTER DEWISENBINGER DER DDR. SEIT DER WENDE SCHREIBT DAS UNTERNEHMEN ROTE ZAHLEN.



1



2

1

ZU IHREN GLANZZEITEN HATTE DIE CARL ZEISS GMBH 30.000 BESCHÄFTIGTE. 1991 VERLOREN ALLEIN AM STANDORT JENA AUF EINEN SCHLAG 16.000 MITARBEITER IHREN JOB.

2

INGEMAR STENMARK VERTRAUTE MEHR ALS 20 JAHRE AUF ELAN-SKI AUS SLOWENIEN UND ERRANG DAMIT 86 WELTCUPSIEGE. HEUTE IST DER SKISPRINGER PETER PREVC DAS AUSHÄNGESCHILD.

weißen Zwiebelmuster, die einst stärkster Devisenbringer der DDR war, schreibt das Unternehmen seit der Wende rote Zahlen. Nur noch ein Drittel der ursprünglich 1.800 Mitarbeiter konnte den Arbeitsplatz behalten.

>> Ski mit Weltruf <<

Ebenfalls in Schwierigkeiten steckt der slowenische Ski-Hersteller Elan. Seit der Trennung aus dem Staatsverband Jugoslawiens mehrheitlich in Staatsbesitz stehend, sucht die Elan-Gruppe seit drei Jahren einen Käufer. Angebote diverser Investmentfonds scheiterten letztlich. Im März 2013 meldete die österreichische Elan-Tochter, eine Snowboardfabrik in Kärnten, Konkurs an.

Dabei hatte Elan in der Ski-Entwicklung stets neue Maßstäbe gesetzt. 1945 vom Tischler und Skispringer Rudi Finzgar gegründet, vertrauten zunächst vorwiegend Sportler aus den sozialistischen Staaten aus Loyalität auf das innovative Material. Erst in den 1970er-Jahren kam mit Ingemar Stenmark der große internationale Durchbruch: Der schwedische Slalom-Star vertraute mehr als 20 Jahre auf Elan und errang damit 86 Weltcup Siege. Heute sind der italienische Skirennläufer Massimiliano Blardone und der slowenische Skispringer Peter Prevc, Drittplatzierter der heurigen Vierschanzentournee, die bekanntesten Testimonials.

>> Liebstes Kind <<

Im Automobilssektor sind zwei aus Oststaaten stammende Marken – ganz ohne Re-



4

DER DACIA WAR DER STOLZ VIELER RUMÄNISCHER FAMILIEN. ALS TEIL DES RENAULT-KONZERNS IST DIE MARKE BIS HEUTE EINE DER BELIEBTESTEN IN MITTEL- UND OSTEUROPA.

tro-Charme – heute populärer denn je. Mit dem Dacia verbindet die meisten Rumänen eine große Leidenschaft, bis zum Fall des Eisernen Vorhangs sah man auf rumänischen Straßen kaum eine andere Automarke. Der Weg zum ersehnten eigenen Wagen gestaltete sich äußerst schwierig: Der Preis war in etwa so hoch wie für eine Zwei-Zimmer-Wohnung, man musste das Geld schon vorab bei der staatlichen Sparkasse CEC deponieren und dennoch mehrere Jahre warten.

1966 wurde das Automobilwerk in Mioveni errichtet, schon zwei Jahre später schloss die rumänische Regierung einen Lizenzvertrag mit Renault ab. Das war der Startschuss

für den Dacia 1100 – genau genommen ein Renault 8, der lediglich in Rumänien zusammengebaut wurde. 1969 kam der Dacia 1300, ein Lizenzmodell des Renault 12, der über drei Jahrzehnte zum erklärten Liebling der Rumänen avancierte. Urlaubsfotos aus dieser Zeit sind ohne das begehrte Fahrzeug undenkbar. Andere Modelle konnten diesen Erfolg nicht annähernd erreichen. 1998 übernahm Renault 51 % von Dacia und erhöhte 2003 die Beteiligung auf fast 100 %. Der französische Hersteller läutete eine neue Ära ein. 2005 war der Dacia das meistverkaufte Auto in Mittel- und Osteuropa, inzwischen etablierte sich die Marke auch auf den wichtigen westeuropäischen Märkten wie Deutschland und Frankreich.

Der tschechische Autohersteller Skoda kann auf eine noch längere Geschichte zurückblicken. Bereits 1895 wurde das Unternehmen gegründet, 1945 verstaatlicht. Seit 1991 ist das Unternehmen Teil der Volkswagen AG. Skoda ist heute in über 100 Ländern vertreten, stärkster Absatzmarkt ist China. Durchaus schnittige Modelle wie der Cabrio Felicia oder die Sport-Coupés Garde und Rapid waren jedoch schon während des Kommunismus wichtige Exportartikel. Eine großzügige Limousine mit Automatik und ABS erschien der sozialistischen Führung jedoch als zu »westlich«. Die Adaptierung der Produktionsanlagen erwies sich als unwirtschaftlich, es blieb bei einigen Prototypen. Der Bevölkerung wurde indessen vermittelt, die Sowjetunion habe die Serienfertigung verhindert. ■

VON
**MARTIN
SZELGRAD**

PROJEKTE FÜR DIE VERNETZTE GESELLSCHAFT UND NACHHALTIGE WIRTSCHAFT. PLATTFORMEN, TECHNOLOGIEN UND LÖSUNGEN, DIE BRANCHEN VERÄNDERN UND UNSER LEBEN VERBESSERN. EINE VERLAGSSERIE DES EAWARD.



NET4YOU-EXPERTE SIGI LEITNER UND HELMUTH MICHELER, Geschäftsführer Tourismusregion Klopeiner See-Südkärnten, kreieren wetterföhigen Info-service.

32

PERFEKTER BERATER

> Südkärnten bietet weitaus mehr als malerische Badeseen im Sommer. Leichter Regen? Starker Wind? Kein Problem – ein neuartiger Freizeitberater und Wetterguide schlägt Aktivitäten oder Ausflugsziele für unterschiedliche Witterung vor. Gemeinsam mit dem Villacher IT-Experten net4you hat die Tourismusregion Klopeiner See-Südkärnten den klugen Guide umgesetzt. Ausflugstipps und Angebote wurden verortet und nach Wettertauglichkeit – Regen, Sonne, Wind, Temperatur – gewichtet. Mit Daten der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik im Viertelstundentakt aktualisiert, liefern Website und App nun optimale Ausflugsziele. Sogar ein Blick in die Zukunft ist möglich: ein Tool für alle jene, die schon in der Urlaubsplanung wissen möchten, was sie bei wechselhaftem Wetter unternehmen können.



LOKALES MOBILITÄTS-KONZEPT: Ruth Juric, IMS, überstellt einen BMWi3 mit Carsharing-Hardware in den Wohnpark Gösting.

INNOVATIVES

VERSTÄNDNIS VON MOBILITÄT

> Mit der Plattform carsharing 24/7 vernetzen Robert Reithofer und Ruth Juric von Ibiola Mobility Solutions (IMS) bereits hunderte flexible Fahrzeugbesitzer und -nutzer in Österreich. Ihr Motto: Das höchste Gut in der Mobilität ist nicht der Besitz eines Autos, sondern seine Verfügbarkeit – mitunter auch leihweise. »Wir wollen unsere Produkte auch verstärkt im Ausland anbieten, carsharing 24/7 wird demnächst auch in den Nachbarländern starten«, kann Reithofer »jetzt schon auf eine solide Geschäftsentwicklung zurückblicken«. Und das neue Sharing-Konzepte ruft weitere Geschäftsmodelle auf den Plan: Über die Investorenplattform 1000x1000.at holt das heimische Startup laufend Finanziers an Bord. Geschäftskunden und Kommunen bieten die Grazer eine schlüsselfertige

Komplettlösung für lokales Carsharing inklusive Zugangslösungen und Abrechnungssoftware. Mit dem Wohnpark Gösting hat das Ibiola-Team einen jüngsten Umsetzungspartner gefunden. Bewohnern werden dort Elektroautos zu Verfügung gestellt.

»E-Carsharing in einer Wohnanlage ist simpel umzusetzen, es ist einfach vernünftig und gleichzeitig eine zukunftsweisende Mobilitätsform, die zu unserem nachhaltigen Wohnprojekt passt«, ist Karin Gutschi vom Immobilienentwickler Gröbl Gruppe überzeugt.

ÖSTERREICH

ARNO SCHARL LIEFERT MIT SEINER WEBLYZARD-PLATTFORM eine Recherchehilfe für Klimaschutzthemen in den USA.



TECHNOLOGIE FÜR TRANSPARENZ

➤ Über die Auswirkungen des Klimawandels wird besonders in den USA heftig diskutiert. Es ist ein Bereich, in dem die Analyse von Daten und die Aufbereitung von Information extrem wichtig – wenn nicht sogar überlebenswichtig – ist. Ein kleines österreichisches Startup greift jetzt dabei der US-Regierung unter die Arme: Das »Climate Resilience Toolkit«, eine zentrale Komponente des Klima-Aktionsplans von US-Präsident Barack Obama, nutzt die Web-Intelligence-Technologien von webLizard. Arno Scharl ist Managing Director des Wiener IT-Unternehmens. Die Stärken seiner Technologieplattform liegen in der Fähigkeit, Marktforschungsdaten in Echtzeit zur Verfügung zu stellen – um Trends frühzeitig zu erkennen, Informationsflüsse zu visualisieren, oder Kommunikationserfolg präzise zu messen. Im November 2014 stellte Vizepräsident Joe Biden das praktische Toolkit der Öffentlichkeit vor. Über ein zentrales Webportal werden qualifizierte Informationen rund um den Klimawandel dargestellt. Für dieses Wissensarchiv integriert webLizard Onlinedokumente von den Websites beteiligter Regierungsorganisationen mit den Publikationen regionaler Klimazentren.



VOR-BILDICHE UMSETZUNG VON MODERNEN BÜRGER-SERVICES: Das erfolgreiche Projektteam rund um die Implementierung einer ZMR-Lösung für die Föderation Bosnien und Herzegowina.

ERFOLGREICHER EXPORT

➤ Die Österreichische Staatsdruckerei (OeSD) unterstützt Regierungen bei Verwaltungsaufgaben – und das nicht nur in Österreich, sondern auch international. Ein zentraler Service der breiten Produktpalette ist eine flexible und skalierbare Plattform für die Identitätsverwaltung von Staatsbürgern. »Aufgrund der weltweiten Tätigkeit auf diesem Feld wissen wir, wie wichtig die Berücksichtigung nationaler Gegebenheiten,

historisch gewachsener Strukturen und länderspezifischer Notwendigkeiten ist«, erklärt OeSD-Manager Alexander Ristic. Jüngstes Beispiel des erfolgreichen Exports heimischen Know-hows ist die Einführung eines zentralen Personenstandsregisters in der Föderation Bosnien und Herzegowina. In nur fünf Monaten wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Innenministerium der Föderation das Melderegister implementiert. 79 Gemeinden und zehn Kantone sind nun damit verbunden. Die

Bürgerinnen und Bürger des Landes sparen so viel Zeit und Geld: Sie bekommen auf Wunsch in jeder beliebigen Gemeinde persönliche Dokumente wie Geburtschein oder Staatsbürgerschaftsnachweis ausgestellt. Damit ist die in Bosnien und Herzegowina eingeführte Plattform die perfekte Basis für zeitgemäße E-Government-Services in Europa.

INFO eAWARD

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

OKI



10 Jahre eAWARD

10 Jahre IT-



01 Christian Rupp, Plattform Digitales Österreich des Bundeskanzleramts, mit Preisträgern des »eBIZ award 2005«.

02 LH-Mann Hans Niessl lud nach Eisenstadt: Verleger Alfons Flatscher mit Report-Team Michael Gasser und Barbara Maurer.

03 Der spätere Sozialminister Erwin Buchinger (li.), im Jahr 2006 Landesrat in Salzburg, im Gespräch mit Nominees.

04 Verleihung des »ebiz e-government award 2006« in Vorarlberg: Landesrätin Greti Schmid mit Moderator Martin Szelgrad.

05 Staatssekretär Franz Morak mit Preisträgern 2006: T-Systems-Vorstand Rudolf Kemler und Projektteam »NÖGUS«.

06 Landeshauptmann Jörg Haider überreichte den Award im ersten Jahr an die ausgezeichneten Projekte in Kärnten.

07 Die Salzburger Landeshauptfrau Gabi Burgstaller (li.) war mehrmals Gastgeberin des Awards – 2008 mit Staatssekr. Silhavy.

08 In Oberösterreich gratulierte Landeshauptmann Josef Pühringer den Siegerinnen und Siegern persönlich.

09 Landesrat Reinhard Rohr (re.) verkündete 2007 die Preisträger in Kärnten, darunter KABEG, NCM und Bad Kleinkirchheimer Tourismus.

10 Staatssekretärin Heidrun Silhavy zeichnete mit dem Sonderpreis »Barrierefreiheit in der IT« Markus und Martin Ladstätter von Bizeps aus.

11 Karl-Heinz Täubel (re.), Geschäftsführer von unit-IT, war mehrmals Gastgeber des Awards in Linz.

12 2010: Award-Gastgeberin Monika Kircher, Vorstandsvorsitzende Infineon, lud nach Villach und gab ein Interview fürs Lokalfernsehen.

13 Stephan Sticher und Manfred Brandner von bit feierten gemeinsam mit dem Report in Graz die besten Projekte mit IT-Bezug aus Österreich.

14 Barbara Novak ist IT-Sprecherin und Abgeordnete zum Wiener Landtag und ebenfalls treue Unterstützerin der jährlichen Preisverleihung.

15 Der langjährige Unterstützer Martin Katzer, Sprecher der Geschäftsführung bei T-Systems, stiftete den »T-Systems Innovation Award«.

16 Karl Hawlik (re.), Managing Director OKI, ist ebenfalls seit Jahren Fan und Partner des Wirtschaftspreises.



Es begann im Jahr 2005 und entwickelte sich schnell zu einem der größten Wirtschaftspreise für IT-Projekte in Österreich. Mit dem »eAward«, anfänglich als »eBIZ award« geführt, nahmen nominierte Unternehmen und Organisationen aus Österreich erstmals eine Auszeichnung für besonders kundenfreundliche, nachhaltige und erfolgreiche Projekte und Produkte entgegen. Das Schlagwort damals war E-Business und die noch junge Welt des Internets eröffnete neue Märkte und eine innovative Ansprache von Zielgruppen. Öffentlichen Institutionen ermöglichten digitale Geschäftsprozesse effizientere Organisation und besseren Bürgerservice. »Das sind die Killerapplikationen, die wir suchen«, zollte Staatssekretär Franz Morak bei der ersten Bundespreisverleihung im November 2005 den nominierten Unternehmen Respekt. Report-Herausgeber Alfons Flatscher betrachtete damals die Award-Plattform als »wirksame Gegenmaßnahme zum verbreiteten Austromasochismus«.

In den Folgejahren – der Award titulierte mit der großen Partnerin Plattform Digitales Österreich des Bundeskanzleramts zwischenzeitlich als »ebiz e-government award« – wurden Schwerpunkte wie Chancengleichheit, Barrierefreiheit, Green IT und mit dem »T-Systems Innovation Award« auch besonders innovative Leistungen ins Rampenlicht geholt.

Die Buzzwords haben sich geändert, doch der Trend zu nutzerfreundlichen Anwendungen hat eine vormals rein technisch orientierte Branche zu einer Wirtschaftssparte geformt, die heute aus keinem Lebens- und Arbeitsbereich mehr wegzudenken ist. Mit dem eAward wurden in nun bereits zehn Jahren über 1.100 Projekte nominiert und über 300 Sieger bei 55 Preisverleihungen in allen Bundesländern gekürt. ■



200 Gäste waren ins T-Center in Wien gekommen und feierten die stolzen Gewinnerinnen und Gewinner des IT-Wirtschaftspreises.



Kategorie »Arbeit und Organisation«



LAbg. Barbara Novak und Martin Szelgrad, Report (re) gratulieren Christian Derwein, Bizzify.io, und Wolfgang Beer, Software Competence Center Hagenberg.

EVNTOGRAM LABS,
SOFTWARE COMPETENCE CENTER HAGENBERG
PROJEKT: BIZZIFY – DIE MOBILE KOMMUNIKATIONSLÖSUNG FÜR UNTERNEHMEN

> Diese App erleichtert die Organisation von Events: Evntogram Labs und das Software Competence Center Hagenberg als Forschungspartner entwickelten das Bizzify-Business-App-Framework, welches die Unternehmenskommunikation sowohl intern als auch extern vereinfacht. Kommunikationsmanager können Informationen über mobile Endgeräte zielgerichtet bereitstellen. Neu sind ein interaktives, zentrales Kontaktbuch und interaktive Chats. Die voestalpine AG, Greiner Holding AG und Willhaben.at nutzen die App bereits. Bizzify.io ist der einfachste und produktivste Weg, Informationen ad hoc durch eine mobile App bereit zu stellen – etwa während Veranstaltungen für die Teilnehmer.

Die Jury:

- »ausgeklügeltes System für Kommunikation von Veranstaltern mit Gästen«
- »lässiges Tool für Konferenzen und Tagungen«
- »darin steckt großes Potenzial«

10 Jahre
eAWARD

BESTE PROJEKTE AUSGEZEICHNET

Die Sieger des Wirtschaftspreises eAward 2015 sind gekürt. Ausgezeichnet wurden zwölf Projekte mit IT-Bezug in sechs Kategorien.

> Am 28. Jänner wurden im Rahmen einer großen Preisverleihung im T-Center in Wien besonders wirtschaftliche, kundenfreundliche und innovative IT-Projekte aus Österreich ausgezeichnet. Gastgeber Claus Haiden, T-Systems, begrüßte 200 Gäste. »Der eAward ist auch für uns als T-Systems immer wieder eine spannende Leistungsschau der IT-Wirtschaft und Verwaltung«, so Haiden, Head of Delivery bei dem IT-Dienstleister. Barbara Novak, IT-Sprecherin und Abgeordnete zum Wiener Landtag, überreichte gemeinsam mit Juryvorsitzendem Christian Rupp, Sprecher der Plattform Digitales Österreich des Bundeskanzleramts, die Urkunden an die Preisträgerinnen und Preisträger. Ebenso gratulierte den Siegern OKI-Geschäftsführer Karl Hawlik. Der langjährige Partner des eAward brachte ein Multifunktionsgerät mit, das unter den anwesenden Gästen verlost wurde.

Insgesamt 37 Projekte waren in den Kategorien Arbeit und Organisation, Mensch und Gesundheit, Industrie und Gewerbe, Verwaltung und E-Government, Tourismus und Services sowie Web und E-Commerce in der engeren Auswahl. Hier alle Preisträger des eAward 2015, ihre Projekte und alle Jurybewertungen.

37



Matthias Kubicki und Vladlena Taraskina von Key To Office vernetzen erfolgreich Suchende und Anbieter von Rauminfrastruktur.

KEY TO OFFICE

PROJEKT: KEY TO OFFICE

> Vladlena Taraskina und Matthias Kubicki, Gründer des Startups Key to Office, vernetzen Menschen mit Anbietern von Rauminfrastruktur. Die gleichnamige Plattform ist ein Onlinemarktplatz für Meeting- und Arbeitsräume, die per Knopfdruck auch kurzfristig gebucht werden können, Zahlungsabwicklung inbegriffen. Suchende können nach verschiedenen Raumtypen, Ausstattung und Preis filtern. Auf Anbieterseite sprechen die Jungunternehmer sowohl professionelle Büroanbieter als auch Unternehmen mit verfügbaren Räumlichkeiten an. »Unsere Geschäftsidee optimiert die Nutzung von Raum und schafft zusätzlichen Wert für alle Beteiligten«, sagen die beiden. In einem nächsten Schritt wollen sie nun ein europaweites Netzwerk von Räumen vorantreiben, die auf Key to Office gebucht werden können.

Die Jury:

- »kann Unternehmen helfen, ihre Fixkosten zu reduzieren«
- »neuartige Idee und schöne Website«
- »Trend zum Crowd-Office – Zusammenführen von Angebot und Nachfrage«

GEWINNER GEKÜRT

OKI-Geschäftsführer Karl Hawlik überreichte bei der eAward-Preisverleihung einen Business-Drucker an Georg Thallinger. Der glückliche Gewinner aus Graz war ausgelost worden. OKI stiftete das Farbmultifunktionsgerät »MC342dnw«. Das Tischgerät druckt mit LED-Technologie, ist über WLAN erreichbar und kann auch scannen, kopieren und faxen.

Info: www.oki.at





Claus Haiden, Head of Delivery bei T-Systems, eröffnete den Abend und betonte die Bedeutung von Innovation und Entwicklung in der IKT für den Wirtschaftsstandort Österreich.

Kategorie »Mensch und Gesundheit«

PROGRESSIO

PROJEKT: PLAYBENNO

Ein Drittel aller Kinder leiden Studien zufolge an Stress – aufgrund von Mobbing, fehlender Sozialkompetenz, Überforderung und Leistungsdruck. playBenno ist ein 3D-Computerlernspiel zur Stärkung von psychosozialen Ressourcen. Ein Projekt an 30 Schulen in der Steiermark hat bereits gezeigt: Mit dem Spiel und begleitenden Lernmaterialien können Handlungskompetenzen und Konfliktbewältigungsstrategien der Kinder verbessert werden. Das Klima in der Schulklasse wird positiv beeinflusst. Der Einsatz wird auch für Unternehmen empfohlen.

Die Jury:

- »Nutzung moderner Technologien für Kindesentwicklung«
- »tolle Idee, spielerisch sozial gewünschtes Verhalten vorzuleben«
- »guter Ansatz für Bewältigung von Kundenproblemen«

JOANNEUM RESEARCH, MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT GRAZ
 PROJEKT: REDEFORM – BILDREGISTRIERUNG DEFORMIERBARER KÖRPER

Jährlich erkranken rund 1.000 Österreicher an HNO-Tumoren. Die Software ReDeform ermöglicht die routinemäßige, automatische Auswertung der anatomischen Veränderungen von Gewebe. Eingezeichnete Konturen in den CT-Daten der ersten Untersuchung werden für die Bestrahlungsplanung auf neue Datensätze transferiert. Dadurch wird eine auf den aktuellen körperlichen Zustand des Patienten angepasste Bestrahlungstherapie möglich. Diese Durchführung kann mit einem geringen Zeit- und Kostenaufwand durchgeführt werden und sie schützt gesundes Gewebe.

Die Jury:

- »Erhöhung der Behandlungseffizienz«
- »individuell und kosteneffektiv in sehr schwierigem Umfeld«
- »komplexes Verfahren, Schonung für Patienten«



Gerald Lodron, Joanneum Research, ist mit einer Bildauswertungssoftware bei Gewebeveränderungen erfolgreich.



Tanja Rattenegger und Gerhard Rattenegger, progressio, werden für ihre interdisziplinäre Gaming-Lösung playBENNO ausgezeichnet.

Kategorie »Industrie und Gewerbe«

Claudia Windisch, Siemens, gewinnt den eAward für eine Lösung thermografischer Bilderfassung mittels Drohnen.



SIEMENS

PROJEKT: ATEL – AUTOMATISCHE THERMOGRAFISCHE ERFASSUNG AUS DER LUFT

Das thermografische Erfassen von Bauobjekten mittels bildgebender Sensorik gewinnt zunehmend an Bedeutung. Bei ATEL werden Thermal- und RGB-Bilder mittels Drohne synchron und auf vordefinierten Pfaden aufgenommen und aufeinander registriert. Durch Detektion von Merkmalen in allen Bildern der Sequenz werden räumlich aufeinander folgende Bilder gefunden, 3D-Punkte und Kamerapositionen rekonstruiert. Nach sequentieller Abarbeitung aller Bilder und der Rekonstruktion des Gebäudes wird die Thermalinformation als Textur angebracht. Die Entwicklungen dienen als Basis für neuartige Mess-, Auswerte, und Analyseverfahren.

Die Jury:

- »innovative Herangehensweise an ein brennendes Thema«
- »Einsatz neuer Technologien zur Steigerung der Energieeffizienz«
- »geniale Lösung, beeindruckende Ergebnisse«



Andreas Pensold und Markus Schriebl, TAGnology, »tracken« verlässlich Ladegüter auch im Lufttransport.

TAGNOLOGY

PROJEKT: ZOMOFI CARGO TRACKER

► Moderne Logistiker wissen dank RFID immer, wo sich ihre Güter gerade befinden – außer sie gehen »in die Luft«: Flugzeugfremde Funksysteme müssen während des Fluges abgeschaltet werden, eine mitfliegende Ladung kann dadurch ihre Position nicht angeben. Steirische Spezialisten haben nun ein denkendes Funksystem entwickelt, das sich beim Verladen ins Flugzeug automatisch ab- und nach der Landung von selbst wieder einschaltet. Der ZOMOFI Cargo Tracker ermöglicht so eine weltweite Kontrolle des Transports und die Überwachung von Waren und Dienstleistungen – etwa von wertvollen Prototypen, Spenderorganen oder Unikaten.

Die Jury:

- »großes Potenzial dieser Technologie für unsere »Just-in-time«-Generation«
- »innovative Lösung«
- »breites Anwendungsfeld, vor allem international«



Juryvorsitzender Christian Rupp, Sprecher der Plattform Digitales Österreich im Bundeskanzleramt, und Martin Szelgrad, Report, überreichten die Urkunden.



Magistrat Graz neuerlich ausgezeichnet: Günter Lorber, Bernhard Rieder, Gerald Maurer und Erwin Wieser kreierten die »Fließpfadkarte Graz«.

MAGISTRAT GRAZ

PROJEKT: FLIESSPFADKARTE GRAZ

► Mit der Ausbreitung des Siedlungsraumes werden zunehmend Hanglagen verbaut. Oft aber werden Wasserwege übersehen, die kurzfristig bei Starkregen entstehen und Schäden an Neubauten verursachen können. Mit der Fließpfadkarte ist es möglich, potenzielle Fließwege in den Grazer Hanglagen zu erkennen und abzuschätzen. Die Karte kann sowohl über das Intranet als auch über das Internet abgerufen werden und stellt eine wertvolle Grundlage für die Bauplatzbeurteilung dar.

Die Jury:

- »präventive Vermeidung von Katastrophen und Schäden«
- »hilfreiches Tool für schwierige Bauplatzbeurteilungen«
- »viele weitere Anwendungsmöglichkeiten vorstellbar«

KDZ – ZENTRUM FÜR VERWALTUNGSFORSCHUNG, INTERACTIVES OG

PROJEKT: OFFENERHAUSHALT.AT

► Mehr Transparenz in Politik und Verwaltung: Offenerhaushalt.at ist eine Webplattform für Finanzdaten aus dem öffentlichen Sektor. Derzeit sind die Finanzdaten aller Gemeinden am Portal hinterlegt. Knapp 700 Kommunen haben bereits von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Daten nicht nur selbst zu nutzen, sondern auch öffentlich freizuschalten. Neben der Darstellung des Rechnungsabschlusses und Voranschlags werden Budgetkennzahlen präsentiert. Die zentrale Frage der Plattform: »Wohin fließen unsere Steuern?«

Die Jury:

- »wichtige Arbeit für mehr Transparenz im öffentlichen Bereich«
- »Mehrwert für alle – vom Bürger bis zur Verwaltung«
- »Benchmarking bei der finanziellen Situation der öffentlichen Haushalte hilfreich«

Kategorie »Verwaltung und E-Government«



Bernhard Krabina und Thomas Prorok, KDZ, schufen mit Rudolf Titl, Interactives, die Transparenzplattform Offenerhaushalt.at.

SCHON
GEHÖRT?

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



➤ Kategorie »Tourismus und Services«



Richard Hopf und Barbara Operschall holen mit »Speech Code« den eAward in der Kategorie Tourismus und Service.

SPEECH CODE

PROJEKT: SPEECH CODE – INFORMATION FÜR ALLE

➤ Barrierefreiheit, Netz- und Energieunabhängigkeit, Datensicherheit und Kostenfreiheit – mit diesen Vorgaben wurde eine neuartige Informationslösung entwickelt. Der druckbare, farbige Datencode kann offline mit dem Smartphone gescannt werden, und über eine App werden die Inhalte angezeigt und vorgelesen. Verbale und tonale Anweisungen der App führen auch sehbehinderte Menschen zum Code und scannen diesen automatisch. Die Datencodes sind auch im Freien für Parks oder historische Stadtkerne als Audioguide einsetzbar.

Die Jury:

- »kann in vielen Bereichen eingesetzt werden«
- »digital touristische Inhalte auch offline verfügbar zu machen, ist genial«
- »hat Potenzial, um sich als Standard zu etablieren«

40

➤ Kategorie »Web und E-Commerce«

SOFASESSION

PROJEKT: SOFASESSION

➤ Rund 20 % der Bevölkerung sind musikalisch aktiv. Und alle haben das gleiche Problem: Das gemeinsame Musizieren ist komplex, zeit- und kostenintensiv. Die Software »sofasession« hat die Lösung: In einem virtuellen Proberaum können sich Musiker aus aller Welt online treffen, um sich über Musikprojekte auszutauschen oder gleich auch online zu jammen. Die Software ermöglicht es, durch ultraschnelle Audioverbindungen in Echtzeit zu musizieren. Vision ist es, Musiker über Grenzen hinweg zu vernetzen und Kreativität und Unterhaltung zwischen Musikern durch Technologie zu vereinfachen.

Die Jury:

- »innovative Idee und Konzept«
- »music goes social«
- »internationales Potenzial, einfach genial«



Bester Infoservice: Dieter Koca, Telereal; Laudatorin LAbg. Barbara Novak, Günther Steinbauer u. Roland Krpata, Wiener Linien; Gerhard Urban, Telereal.

WIENER LINIEN, TELEREAL

PROJEKT: MUSIP – MULTISENSUELLER INFOPOINT

➤ Die Wiener Linien haben einen Informationsdienst der besonderen Art in Betrieb genommen: Mit dem multisensuellen Infopoint werden Inhalte Fahrgastgruppen mit eingeschränktem Wahrnehmungsvermögen zugänglich gemacht. Der Info- und Ticketschalter informiert über das Verkehrsgeschehen auch außerhalb der Öffnungszeiten visuell, akustisch, taktil und in Gebärdensprache. Abgefragte Infos können per QR-Code mit dem Handy mitgenommen werden. Die Entwicklung soll nun generell das Informationsdesign von Haltestellen künftig prägen.

Die Jury:

- »weitere Unterstützung von Barrierefreiheit im Alltag«
- »extrem gutes Beispiel, wie Technologie den Alltag verbessern kann«
- »sinnvoll, wunderbar, es funktioniert!«



Helmut Herglotz vernetzt mit Sofasession weltweit Musiker für gemeinsames Jammen online.



Elena Rosa, Christoph Richter, Bernhard Holzer und Carina Wubbel punkten mit der Immobilienplattform Zoomsquare.

ZOOMSQUARE

PROJEKT: ZOOMSQUARE – DAS GOOGLE FÜR IMMOBILIEN

Das IT-Startup zoomsquare.com erleichtert die mobile Wohnungssuche. zoomsquare durchsucht auf Basis von Suchprofilen das Web nach neuen Anzeigen. Neue Objekte werden dann in einem Matching-Verfahren, wie bei Datingseiten, mit den konkreten Suchwünschen der User abgeglichen. Die höchste Übereinstimmung landet bei den Ergebnissen oben. Laufend fließen weitere Wünsche der Suchenden mit ein. Das spart Zeit und liefert personalisierte Ergebnisse. Das Ziel des österreichischen Startups: ein Google für Immobilien zu schaffen.

Die Jury:

- »tolle Usability in der Immobiliensuche«
- »sehr bedienerfreundlich, geht auf Wünsche der Nutzer ein«
- »massive Zeitersparnis«

WAS SICH
BEWEGT UND SCHNELL IST

mobil

VON ALFONS FLATSCHER

Kleine Details ganz groß

Im Test: Mazda 3 CD150
Revolution Top Limousine

> Grell leuchtet der kleine orange Pfeil im Rückspiegel. »Achtung, Fahrzeug im toten Winkel«, sagt er und der Fahrer weiß: Es sind die kleinen Dinge im Leben, die den Unterschied machen. Als Motorradfahrer hat man im Überlebenstraining bis zum Erbrechen geübt, dass ein Spurwechsel nie ohne Rückversicherung passieren darf. Im Mazda 3 erübrigt sich der Blick über die Schulter, das grelle Warnsystem springt ins Auge. Der eingefleischte Autofetischist mag jetzt gelangweilt sein, weil er lieber über Motorisierung, Sportlichkeit und Verzögerung lesen würde. Aber Hand aufs Herz: Wem ist noch nie der Schreck in die Glieder gefahren, weil da plötzlich ein Fahrzeug war, das laut Blick in den Rückspiegel gar nicht hätte da sein dürfen? Wenn man dann das Lenkrad herumreißt und in letzter Sekunde einen Unfall verhindert, denkt man: Ach ja, der blinde Fleck! Es gibt ihn, und der gute Fahrlehrer hat das entsprechend getrommelt. Die Wahrnehmung ist ein Hund und sie täuscht uns immer dann, wenn wir uns am meisten auf sie verlassen.

Der grelle orange Pfeil hilft enorm und dass es ihn gibt, sagt viel über die Detailverliebtheit der Mazda-Designer aus. Genauso wie das Head-up-Display, die auf Augenhöhe eingeblendete Geschwindigkeitsanzeige. Beides mag nicht nach viel klingen, aber: Das Autofahrerleben ist so viel einfacher, wenn

der Blick dort bleiben kann, wo er hingehört: auf der Straße!

>> Hohe Ansprüche <<

Der Mazda 3 glänzt mit vielen Details, die sonst nur aus der Oberklasse bekannt sind. Das schraubt die Ansprüche in die Höhe und bringt einen an den Rand des Nörglertums, wenn man die Beleuchtung des Navigationssystems kritisiert. Das Display ist gut sichtbar in der Mittelkonsole positioniert, so gut, dass es in der Nacht fast schon blendet. Natürlich gibt es irgendwo in einem Untermenü eine Nachteinstellung für das Navi-Display, aber wer stoppt schon seine Fahrt, um danach zu suchen? Die Displayumschaltung sollte lichtsensibel und automatisch erfolgen. Warum nicht? Es ist ja sonst alles so gut durchdacht bei dem Japaner.

Die Presse hat sich mit Lob über die neue Designsprache »Kodo« der Mazda-Reihe förmlich überschlagen. Tatsächlich ist das neue Modell eleganter, die Übergänge fließender, die Präsentation in sich stimmiger – wenn man sie mit früheren Baujahren ver-

“ DER GRELLE ORANGE PFEIL HILFT ENORM UND DASS ES IHN GIBT, SAGT VIEL ÜBER DIE DETAILVERLIEBTHEIT DER MAZDA-DESIGNER AUS. ”

gleicht. Aber kommt Kodo an die Formsprache der Alfa Romeos heran? Aussehen ist bekanntlich Geschmackssache. Ob sich die Designer in die Herzen der potentiellen Käufer gezeichnet haben, werden die Verkaufszahlen zeigen.

>> Kommunikation ist alles <<

Wirklich praktisch ist die Kommunikationskonsole, die die Verbindung zum Smartphone und seinem Bluetooth einfach macht. Jedes Mobiltelefon wird damit zur Freisprechanlage und die auf dem Handy gespeicherten Musikdateien klingen im eingebauten Bose-Sound.

Der Mazda hat sein Multimediacentrum, das alle Stückerln spielt und das Fahrzeug zu einem Erlebnis macht, selbst wenn es sich nicht bewegt. Echtzeit-Verkehrsinformationen, inklusive aktueller Tankstellenpreise, bringt das Navigationssystem aufs Display.

Und nun für unsere Motorenfreunde: Das Triebwerk der Japaner fasziniert durch seine gleichmäßige, responsive Kraftentfaltung, die für ein sportliches Fahrvergnügen sorgt. Die Mazda-Ingenieure erklären das mit ihrer neuen Skyactiv-Technologie: Die extrem niedrige Verdichtung bringt höhere Effizienz durch einen früheren Verbrennungzeitpunkt bei einer besseren Durchmischung des Luft-Kraftstoff-Gemischs. Mit anderen Worten: Er fährt sich wirklich angenehm, der Mazda 3. ■

Cool Gadgets

WAS SCHÖN
IST UND WAS
SPASS MACHT

1



2

3



4

TISCH UND LAMPE MIT MEHRWERT

Wenn Gadgets immer smarter werden, müssen auch schnöde Einrichtungsgegenstände wie Tische und Lampen mit einem gewissen Mehr an Funktionalität punkten: Der »everything table« von oniprojects ist nicht einfach nur ein eleganter Couchtisch, er verbirgt auch einen Innenraum, mit dem allerhand anzufangen bzw. einzufüllen ist: So taugt er befüllt mit Pflänzchen als grüne Indoor-Insel, bei genügend Eisvorrat im Haus lassen sich darin auch Sekt- und Bierflaschen kühlen oder man bewahrt darin ganz einfach die aktuellen Lieblingsbücher, Zeitungen und Magazine auf. Auch in der »Favourite Things«-Lampe von Designer Chen Karlsson haben die allerliebsten Kleinigkeiten ihren ganz besonderen Platz und stehen dabei noch dazu im Scheinwerferlicht.

> www.oniprojects.com & www.design-3000.de



ALMLUFT FÜR ZUHAUSE

Gerade in der kalten Jahreszeit ist die Luft in den eigenen vier Wänden durch das andauernde Heizen sehr trocken. Die Fenster bleiben auch schön zu, damit ja kein kühles Lüftchen hereindringt. Da kann es im trauten Heim schon mal zu miefen anfangen. Ein angenehm duftendes und auch gesünderes Raumklima beschert der Zirbenlüfter. Durch die Kombination aus frischem Wasser, Verwirbelung der Luft und den Wirkstoffen des Zirbenholzes fungiert er als natürlicher Luftreiniger. So soll er die Keimzahl von Bakterien und Pilzsporen deutlich reduzieren und unangenehme Gerüche wie Schweiß oder Moder beseitigen.

> www.zirbenluefter.at

FLEXIBEL SITZEN

Ob in der Arbeit, in Auto oder Bus, im Café oder zu Hause – die längste Zeit des Tages sitzen wir. Der Thron für unser Hinterteil soll dabei nicht nur bequem und flexibel, sondern gerade zu Hause auch möglichst schön anzuschauen sein. Der Rival Chair von Artek und dem Designer Konstantin Gricic bietet hier eine geeignete Schnittmenge: Auf den ersten Blick ein einfach unkomplizierter Holzstuhl, kann er in Funktionalität und Komfort mit einem Schreibtischstuhl mithalten. Denn an der Stelle, an der die aus Birkenholz gefertigten Beine, Rücken- und Armlehnen zusammenlaufen, verbirgt sich unter dem gepolsterten Sitz ein intelligenter Mechanismus, der dem Stuhl eine Drehfunktion verleiht. So ist der Rival – egal ob Wohnung, Büro oder öffentlichem Raum – universell einsetzbar.

> www.artek.fi

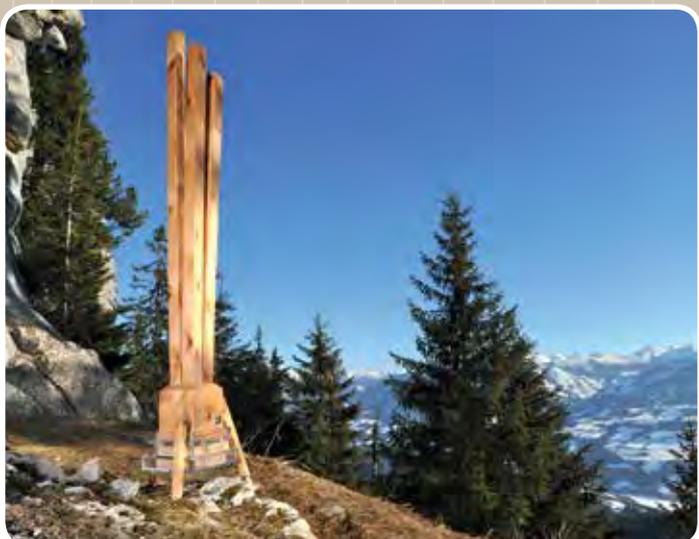


MAGISCHE MAUS

Rechter und linker Mausklick waren gestern. Heute navigiert man wie von Geisterhand. Die Bedienung des kabellosen Eingabegeräts senic flow funktioniert via Gesten und Kürzel mit den Händen und lässt sich dabei auch nach individuellen Vorlieben anpassen. So winkt man mit der Hand über den flow, um zum nächsten Song zu wechseln, senkt und hebt die Hand, um die Lautstärke zu verändern, verändert Position oder Größe von Bildern durch Drehen des flow und vieles mehr. Verbinden lässt sich die smarte Scheibe mit allen Bluetooth-Low-Energy-kompatiblen Smartphones, Notebooks und Tablets.

> www.senic.com

Foto: Hersteller, artek



SMARTER KÜHLSCHRANKMAGNET



»Nachhaus telefonieren« mal anders. Invoxia Triby ist ein smartes Heimtelefon extra design für den zentralsten Patz einer Familie – die Küche. Denn hier passiert das Leben, hier treffen Eltern, Kinder und Freunde aufeinander. Durch die magnetische Rückseite beispielsweise am Kühlschrank platziert, ist das Triby ein smartes Kommunikationsmittel für Groß und Klein. So lassen sich einfach per Knopfdruck die Eltern am Handy anrufen, wenn die Kinder mal etwas brauchen. Vom Smartphone aus lassen sich kurze Nachrichten, wie »Bin gleich da!« auf das Triby-Display schicken, falls man sich für den geplanten Kochabend mal verspätet. Auch lassen sich per Knopfdruck Anrufe am Handy übers Triby per Lautsprecher führen. Und falls es mal etwas Musik für das gemütliche Beisammensein in der Küche sein soll, lässt sich Triby von Handy aus bestreamen.

> www.invoxia.com

5

TRADITIONS- HÄUSER

TRADITION IST GUT, ABER ANGESTAUBT GEHT GAR NICHT. DESHALB HABEN ZAHLREICHE BEKANNTE HOTELIERS DIE GESCHICHTSTRÄCHTIGEN MAUERN IHRER HÄUSER IN EIN MODERNES KLEID GEHÜLLT. **REPORT(+)**PLUS STELLT EINIGE RENOVIERTE HÄUSER VOR, DIE EINEN BESUCH LOHNEN.

44



ALPENHOTEL IN DER SOMMERFRISCHE

Nach sorgfältiger Renovierung hat sich der Knappenhof inmitten der Bergwelt der Rax-Alpe in eine echte Entspannungsoase verwandelt. Eingebettet in den Wiener Alpenbogen bietet das traditionsreiche Hotel nach seiner Renovierung nicht nur Weitblick und reine Bergluft, sondern auch ein breites Entspannungsangebot. Gäste kommen im neuen Wellnessbereich mit Sauna und Dampfbad zur Ruhe, im Sommer erfrischt ein Bad im romantischen Teich. Und im mehrfach ausgezeichneten Restaurant und frisch renovierten »Knappenstüberl« verwöhnt Haubenkoch Dieter Breitenecker mit bodenständigen Spezialitäten etwa vom Alpenlachs oder Hochlandrind.

www.knappenhof.at



ART DÉCO IN WIEN

Im Hotel Bristol am Ring in Wien ergänzt die Handschrift des renommierten Hotel-Designers Pierre Yves Rochon nach einer Revitalisierung den charakteristischen Art-Déco-Stil.

In den letzten drei Jahren erfuhr das Hotel Bristol am Ring eine schrittweise Revitalisierung. Der neue sogenannte »Gardenfloor« reflektiert das Wiener Flair der Jahrhundertwende. Die raumhohe Wandgestaltung in den Salons zeigt Sehenswürdigkeiten wie die Gloriette oder den Schönbrunner Schlosspark. Außerdem erwarten Gäste zehn neue Zimmer und Suiten im Mezzanin, die dem Designer Pierre Yves Rochon ihre stilvolle Einrichtung verdanken. Der Umbau in Restaurant und Lobby macht die Neuerungen bereits beim Eintreten sichtbar.

www.bristolvienna.com

IN NEUEM GLANZ



NOSTALGIE UND MODERNE

Mit der Übernahme durch neue Eigentümer schlug das Palais-Hotel Erzherzog Johann in Graz 2013 ein neues Kapitel auf. Das Haus, das schon im 16. Jahrhundert prominente Gäste aus Politik und Kultur beherbergte, bietet neben historischem Flair jetzt auch modernen Komfort. Das Hotel wurde in den letzten zwei Jahren mit Klimaanlage und WLAN ausgestattet. Frisch renoviert zeigt sich auch das Traditions-Café Erzherzog Johann im denkmalgeschützten Wintergarten des Hauses. Und ab März laden Seminarräume und zwei neue Besprechungszimmer ein, im stilvollen Ambiente zu tagen.

www.erschherzog-johann.com



KREATIVES DESIGN IN ALTEN MAUERN

Die Grundfesten des Hotel Erlebnis Post am Hauptplatz von Spittal an der Drau in Kärnten bestehen seit dem 15. Jahrhundert. Seit über 100 Jahren gehen in dem Haus Hotelgäste ein und aus. Sie können sich neuerdings an originell ausgestatteten Zimmern erfreuen, wobei ihr Name Programm ist. Da gibt es zum Beispiel Unterkünfte, die sich »Hausarrest« oder »Polsterschlacht« nennen. Wo sich einst Etagenbäder und Dienstbotenzimmer um einen Luftschacht scharten, steht heute ein alter Hochofen. In seinem Inneren breitet sich eine Wellnessanlage über drei Etagen aus. Von der Bar im letzten Stock öffnet sich der Blick aufs Goldeck und andere umliegende Berge.

www.erlebnis-post.at



45

URLAUB UNTERM GEWÖLBE

Die denkmalgeschützten Mauern des Gasthauses Kirchenwirt blicken auf eine über 680 Jahre lange Geschichte zurück. Seit der ersten urkundlichen Erwähnung 1326 gingen selbst Kaiser und Könige beim Kirchenwirt ein und aus. Das Haus zeigt sich heute, nach einer minutiösen Restaurierung, in diskreter Eleganz und mit komfortabler Ausstattung. Gewölbe und festungsdicke Mauern unterstreichen das charmante, ursprüngliche Flair, während das zeitgemäße Interieur die hohen Ansprüche der Besucher erfüllt. Und in den 17 großzügigen Themenzimmer und Suiten schaffen liebevolle Dekoration und wertvolle Antiquitäten ein außergewöhnliches Wohnerlebnis.

www.K1326.com

EIN REKRUTIERUNGSGESPRÄCH VON RAINER SIGL.



Persönlich

Der Kampf um Arbeitsplätze wird immer härter geführt. Gut, dass sich heute Vollprofis ums Personal kümmern.

“

Ich muss mich schon wundern, wie Sie nach Studienabschluss überhaupt diese zwölf Praktika bekommen haben.

”

46



Grüß Sie, nur hereinspaziert! Mei, das wär aber nicht nötig gewesen. Das ist sehr lieb, und noch dazu ein so ein edler Tropfen! Stellen S' ihn bitte dort drüben ab, gleich zu den anderen? Dankeschön. So! Am besten wir fangen gleich an mit Ihrem Lebenslauf, also, ganz ehrlich, ich muss Ihnen sagen: Hm! Hm! Naja! Nun gut! Auweia! Also da seh ich schon einige Probleme, nicht! Zum Beispiel hier, da ist eine zweimonatige Lücke zwischen der Matura und Studienbeginn ... oder hier, da klafft ein gähnendes Loch von drei Wochen zwischen den beiden Praktika und der Fortbildung ... und hier unten springt mir förmlich dieses eine Wochenende im März 2012 ins Auge, wo ich Sie nirgends zuordnen kann ... wie bitte? Da waren Sie krank? Schauen Sie, im Vertrauen, das ist jetzt für Sie strategisch gar nicht gut, dass Sie mir das sagen, schließlich wollen wir uns ja hier am liebsten kerngesunde Aktivmenschen ins Boot holen, haha!

Und auch bei der Ausbildung sehe ich offen gestanden ein paar Baustellen, mein Lieber! Jaja, summa cum laude sub auspiciis pipapo – aber mir fehlt da ein bisschen die Leidenschaft, das gewisse Ich-weiß-nicht-was! Ich mein, wenn Sie jetzt während des Studiums nebenbei, was weiß ich, Vollzeit in berufsrelevanten Gebieten gearbeitet hätten und ...

wie bitte? Na, gerade *weil* Sie das unter Mindeststudiendauer geschafft haben, wär das doch kein so großes Ding gewesen, die paar Semester hält das ein junger Mensch mit Ambition schon aus! Ich muss mich schon wundern, wie Sie dann nach Promotion überhaupt diese zwölf Praktika bekommen haben, aber naja: Damals, vor drei Jahren, waren die Standards noch im Keller! Und die Auslandserfahrung, also DAS fällt Ihnen halt jetzt auf den Kopf, dass Sie nur in London, Moskau und Tokio waren. Ich sag's immer wieder, wenn man da aus purer Bequemlichkeit die Zügel schleifen lässt ... eieiei!

Weil mit der Berufserfahrung, also, mein Lieber, da hapert's leider dann doch auch gewaltig. Ja, ich sag Ihnen das jetzt so direkt, weil zu uns immer wieder Leute wie Sie kommen, mit 24 knapp an der Vermittelbarkeitsgrenze, ein paar Diplome in der Hand, ein schwaches Dutzend Praktikumszeugnisse – das ist schon forsch! Glauben Sie, wir haben hier endlos Zeit, Ihnen und anderen Ahnungslosen da von der Pike auf alles ... jetzt weinen S' doch nicht ... Herrschaftszeiten, und empfindlich auch noch!

Ist doch nicht so schlimm! Es gibt ja auch noch andere Sachen im Leben! Was weiß ich, die Kunst, die Natur, die Liebe ... ich zum Beispiel hab mit der Irmi die liebste Frau und mit ihrem Papa zugleich den besten Chef der Welt bekommen! Man sieht: Dem Tüchtigen gehorcht das Glück! Also: Machen Sie sich nix draus, wenn Sie, wie's offen gesagt aussieht, keinen Job bekommen.

Kopf hoch: Dann ärgern Sie sich wenigstens nicht, dass Sie einmal keine Pension kriegen. Der Nächste!

“JETZT WEINEN S' DOCH NICHT!”



7 Nächte*
inkl. HP
+ Skipass
ab **779,-**
pro Person



Verbringen Sie eine abwechslungsreiche Jubiläumswoche im Defereggental, gespickt mit zahlreichen Programm-Highlights und Inklusivleistungen:

- 6-Tages-Skipass oder alternativ ein Wellness-Gutschein von 150,- € pro Person
- an einem Abend das beliebte Dessertbuffet
- Weinverkostung mit Hotelmanager und Sommelier Ingo Gasser
- großes Degustationsmenü am Abschlussabend mit Weinbegleitung, anschließend Jubiläums-Party mit Livemusik
- Rahmenprogramm mit Eisstockschießen, Rodelpartie, Fackelwanderung u.v.m.
- Verwöhn-Halbpension mit Frühstücksbuffet für den perfekten Start in den Tag sowie Jausenbuffet am Nachmittag und Gourmet-Wahlmenü am Abend
- Benutzung des modernen Wellness- und Spa-Bereiches mit großzügigem Hallenbad, finnischer Sauna, Dampfbad und Fitnessraum
- Täglich 1 Flasche erfrischendes Mineralwasser im Zimmer
- Internetzugang

* Bei Buchung unter dem Stichwort „Report Plus Januar“ Einladung zu einer Flasche Champagner!

Termine:

14.3. bis 21.3. und 21.3. bis 28.3.2015

Luxusdoppelzimmer p. P. 949,-

Doppelzimmer Gästehaus p. P. 779,-



DEFEREGGENTAL
HOTEL & RESORT
★★★★ SUPERIOR

Telefon: 04879 6644

www.hotel-defereggental.com

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



TEAMS WORK.

Weil Erfolg nur im Miteinander entstehen kann. Die STRABAG Gruppe ist mit einer Leistung von rund € 14 Mrd. und jährlich mehr als 15.000 Projekten einer der führenden europäischen Technologiekonzerne für Bau-dienstleistungen. Unser Angebot deckt die gesamte Bauwertschöpfungskette ab – möglich gemacht durch das Know-how und das Engagement unserer 73.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als ein großes Team auch komplexe Bauvorhaben durch perfekte Abläufe termin- und qualitätsgerecht sowie zum besten Preis realisieren. Wir glauben an die Kraft des Teams. Und daran, dass genau das den Unterschied für unsere Auftraggeberschaft ausmacht, um Außergewöhnliches entstehen zu lassen.

www.strabag.com



STRABAG
TEAMS WORK.