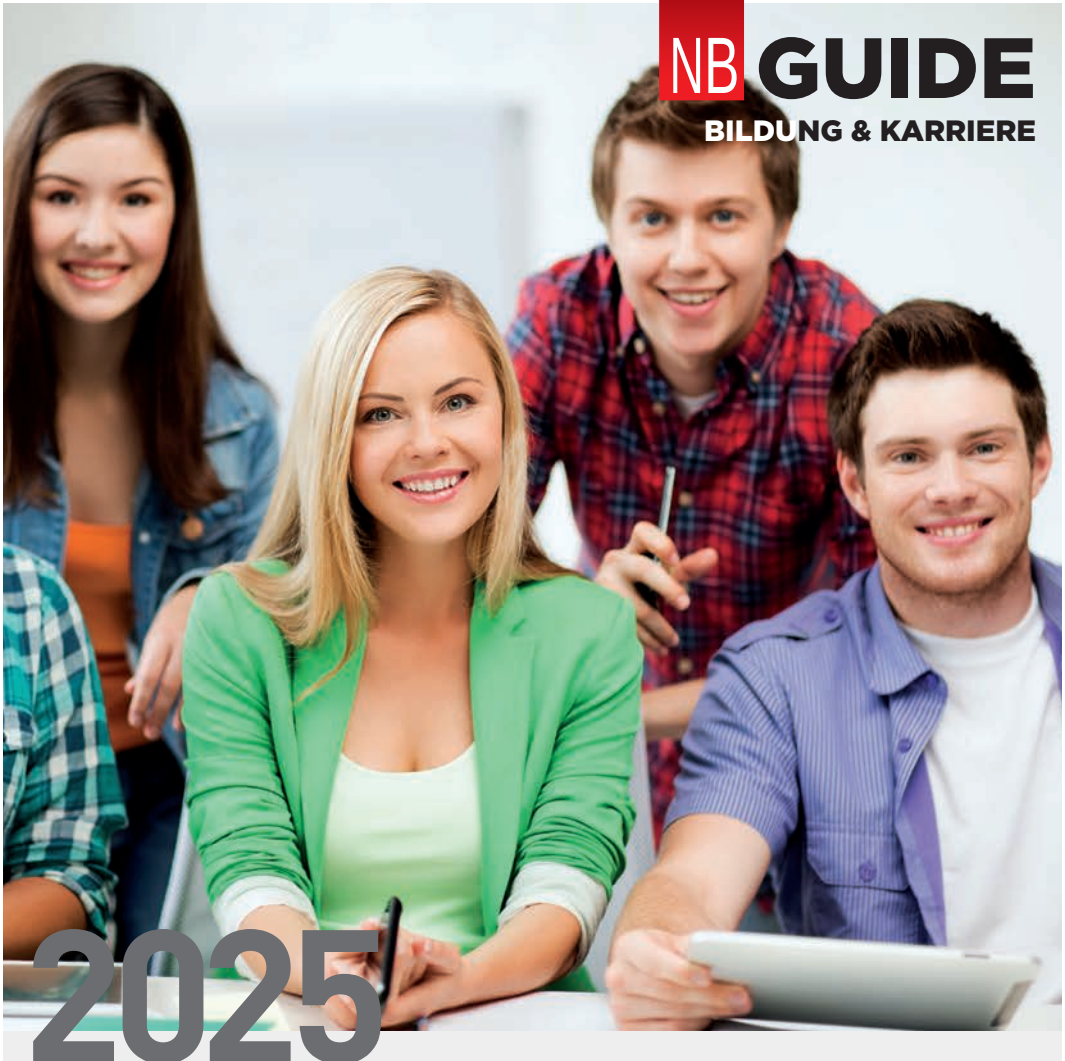




NB GUIDE

BILDUNG & KARRIERE

2025

Ihr persönlicher Leitfaden für
den beruflichen Erfolg.

www.newbusiness.at

Mit Rückenwind in den Herbst starten

10% Rabatt auf diverse Ausbildungen und Lehrgänge

39 Ausbildungen zu Themen wie:

- » KI, Daten & Digitalisierung
- » Finanzwesen & Steuern
- » Bau- & Immobilienwirtschaft
- » Management & Leadership
- » Personalverrechnung & HR
- » Recht & Compliance

Buchen Sie bis 19.09.25

Alle Informationen unter:

ars.at/bildungsherbst



DER KI-TEUFEL STECKT IM DETAIL

Künstliche Intelligenz lässt sich vielfältig einsetzen, beruflich wie privat. Aber man muss wissen, wofür und nicht zuletzt auch wie. Das will gelernt sein.

KI ist nicht das Wundermittel, als das sie manchmal angepriesen wird. Sie ist jedoch ein mächtiges Werkzeug im Alltag und Berufsleben. Auch wenn gerne versprochen wird, dass mit ihr alles schneller, leichter, einfacher geht und die Bedienung der Tools intuitiv funktioniert, heißt das nicht, dass der Umgang damit nicht gelernt sein will.

KLEBSTOFF-PIZZA UND BROMID-SUPPE

Ja, man kann einem KI-Assistenten unkompliziert in natürlicher Sprache mitteilen, was man haben möchte. Und möglicherweise sichert er einem sogar zu, die Aufgabe nach Kräften zu erfüllen. Aber das heißt noch nicht, dass er den Task verstanden hat und das Ergebnis am Ende so ausfällt, wie man es sich vorgestellt hat. Selbst dann nicht, wenn es vielleicht so aussieht. Denn der KI-Teufel steckt im Detail.

Im Fall, dass die KI ein Rezept für Pizza mit Klebstoff ausspuckt, riechen hoffentlich die meisten Menschen sofort den Braten und lassen es nicht auf den Versuch ankommen. Wer im Tausch der Euphorie und des überbordenden Vertrauens in moderne Technologien allerdings auf der Suche nach Alternativen für Kochsalz – Natriumchlorid – auf den intelligent wirkenden

Chatbot hört und sich Natriumbromid in die Suppe bröseln, darf sich über unerfreuliche „Nebenwirkungen“ nicht wundern.

VERDAUTE INFORMATION WIRD WISSEN

Auch Information will „verdaut“ werden. Dazu braucht es Wissen und ein Verständnis der Möglichkeiten und Grenzen von KI – nicht nur in der Kulinarik und Medizin. Wenn etwa ein brasilianischer Geschäftsmann verzweifelt am Bahnhof Gänserndorf auf seinen Anschlusszug nach Brunn wartet, der niemals kommt – ebenfalls eine wahre Geschichte. Gut, in diesem Fall lag die KI nicht ganz daneben: Den Zug gibt es, er fährt sogar durch den Bahnhof. Er hält nur nicht an. Eine kleine Ungenauigkeit, die man verzeihen kann? Was, wenn so eine Ungenauigkeit in Ihrer nächsten Kundenrechnung oder Steuererklärung auftaucht?

Hier kommt Bildung ins Spiel. KI ist ein Paradebeispiel für die rasante Weiterentwicklung von Technologie. Es heißt, am Ball zu bleiben und zu lernen, die neuen Werkzeuge so einzusetzen, dass man den größtmöglichen Nutzen daraus ziehen kann. Ohne Nebenwirkungen. ■

Das denkt zumindest Ihr

Rudolf N. Felser,

Chefredakteur NEW BUSINESS Guides



Foto: NEW BUSINESS



30



12



38

Editorial. Von Rudolf Felser.....	03
Neuigkeiten & Wissenswertes. Kurzmeldungen über Bildung und Karriere	06
Fit für KI. KI-Kompetenz in der Arbeitswelt	12
Frische Ideen. Schüler:innen und Studierende bei der Business Case Challenge	25
Mehr als Pflicht. Forschungsprojekt zum Thema Job Crafting	26
Motivation und Stolz. Bewusstsein für Do-it-Jobs fehlt in der Gesellschaft.....	30
Wenig Individualität. Schlampige Bewerbungen kommen nicht gut an.....	38
Medaillen gesichert. Viermal Bronze für Österreich bei Chemieolympiade	40
Österreichs Exit-Unis. Erfolgreiche Gründer:innen	44
Nachhaltig führen. Interview mit Gunther Fürstberger, MDI.....	48
Vom Hype zur Wertschöpfung. Kommentar von Christoph Becker, ETC	52
Bessere Kommunikation. Aktueller kununu-Arbeitsmarktreport ortet Wünsche.....	54
Im KI-Wunderland. Kommentar von Margarita Misheva.....	56
Berufung trifft Profession. Interview mit Patrizia Tonin, ÖVS	58
Digital macht Schule. Digitale Medien und KI im Unterricht	60
Zwischen Chef & Coach. Kommentar v. E. Hofstätter-Kollarich, Quality Austria.....	64
Spielerisch entdecken. Digi.Lab der WienIT macht Berufsbilder greifbar	68
Zahlen kontrollieren. Kommentar v. G. Margetich, Sparkassen-Prüfungsverband....	72
KI-Kompetenz wichtiger. Online Consultancy Experts Day des FV UBIT	74
Lieber selbstständig. Unternehmer:innen-Studie des Volksbanken-Verbands.....	76
Story sells! Kommentar von Ronny Leber	80



48



54



68



72



76

Fotos: Freepik (12 + 30 + 38 + 54 + 72 + 76), MDI Management Development GmbH (48), WienIT (68)

IMPRESSUM

Medieneigentümer-, Herausgeber- und Chefredaktionsanschrift: NEW BUSINESS Verlag GmbH, Kutschergasse 42, 1180 Wien, Tel.: +43 1 235 13 66-0, info@newbusiness.at **Geschäftsführung:** Lorin Polak **Chefredaktion:** Rudolf Felser **Art-Direktion:** Genius Graphics Gabriele Sonnberger **Anzeigenleitung:** Lorin Polak **Lektorat:** Julia Teresa Friehs **Coverfoto:** Adobe Stock/Syda Productions **Verlagspostamt:** 1180 Wien **Herstellung:** MAßGEDRUCKT®. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten. Unsere Verlagsprodukte entsprechen den Anforderungen der EU-Verordnung über die allgemeine Produktsicherheit (GPSR).



NEUIGKEITEN & WISSENSWERTES

Das Bildungskarussell dreht sich ohne Unterlass. Auf den hier folgenden Seiten warten zum Appetitanregen ein paar offenfrische Neuigkeiten aus der Welt der Wissensvermittlung auf Sie. Schnappen Sie sich einen Happen und bleiben Sie dran!



DATA-ANALYTICS ALS ZENTRALES THEMA

Mit dem berufsbegleitenden Masterstudiengang „Projektmanagement und Data Analytics“ und der Stadt-Wien-Stiftungsprofessur „Data Analytics“ setzt die FH des BFI Wien einen Schwerpunkt auf digitale und datenbasierte Kompetenzen in Studium und Forschung. Der im Wintersemester 2025/26 startende berufsbegleitende Masterstudiengang kombiniert Projektmanagement mit Datenanalysefähigkeiten und richtet sich an Fach- und Führungskräfte, die zwischen betriebswirtschaftlichen und technischen Fachbereichen inhaltlich vermitteln. Die Stadt-Wien-Stiftungsprofessur „Data Analytics“ setzt inhaltliche Schwerpunkte auf die praxisorientierte Vermittlung von vertiefenden Datenanalysekenntnissen zur Bewältigung unternehmerischer Anforderungen. ■

SALZBURG STÄRKT CYBERSECURITY

Der Informatiker und Mathematiker Dimitris Simos (*Bild*) hat im Juli die Professur für Cybersicherheit an der Universität Salzburg und der FH Salzburg angetreten. Die übergreifende Stiftungsprofessur, die an beiden Hochschuleinrichtungen verankert ist, soll einen zukunftsorientierten Fokus in Forschung und Lehre bieten. Simos hatte bereits bisher herausragende Positionen in der Forschung inne, etwa als Gastwissenschaftler am NIST in den USA, als leitender Forscher des COMET Center SBA Research in Wien und als österreichischer Wissenschafts- und Technologierepräsentant bei den Vereinten Nationen für Katastrophen- und Risikomanagement. Simos bietet an beiden Institutionen Lehrveranstaltungen auf Englisch an und führt Forschungsprojekte zur Cybersicherheit in seiner übergreifenden Arbeitsgruppe. ■



MODERNISIERTER LEHRBERUF

Mit dem Start des neuen Lehrjahrs im September 2025 bietet die Österreichische Post einen neuen Lehrberuf an: Aus dem bisherigen Lehrberuf „Nah- und Distributionslogistik“ wird der modernisierte Lehrberuf „Brief- und Paketlogistik“. Mit den Spezialisierungen Distribution und Logistikzentren rückt die gesamte Prozesskette der Sendungszustellung – insbesondere die sogenannte letzte Meile – stärker in den Fokus. Die Ausbildung vereint technisches Know-how mit organisatorischen Kompetenzen und eröffnet vielfältige Karrierewege innerhalb des Konzerns. Die Spezialisierung Distribution umfasst unter anderem Zustellung, Tourenplanung, Beschwerdemanagement und administrative Aufgaben. Beim Schwerpunkt Logistikzentren stehen Sortierprozesse, Sendungsannahme, Fördertechnik und Weiterverarbeitung im Mittelpunkt. Beide Schwerpunkte beinhalten verstärkt organisatorische Tätigkeiten wie Personaleinsatzplanung, Qualitätsmanagement und Projektarbeit. Das eröffnet vielfältige Karrierewege – etwa in der Teamkoordination oder als stellvertretende Standortleitung. Rund 250 Lehrlinge absolvieren aktuell ihre Ausbildung in einem von acht spannenden Lehrberufen. ■



GEBÜNDELTE KRÄFTE

Zwei starke Player aus der Steiermark bündeln ihre Kräfte: Die AT&S AG, Hersteller von IC-Substraten und Leiterplatten, und die Montanuniversität Leoben vertiefen ihre Zusammenarbeit. Ziel ist es, gemeinsam Lösungen für die Mikroelektronik der Zukunft zu entwickeln – mit Fokus auf Nachhaltigkeit, Ressourceneffizienz und Hightech-Materialien. Bereits in der Vergangenheit

wurde kooperiert. Angesichts globaler Herausforderungen, wie des digitalen Wandels, des Klimaschutzes oder der Sicherung technologischer Souveränität, wird diese Partnerschaft nun auf ein neues Level gehoben. Im Zentrum stehen Forschungsfelder wie neue Werkstoffe für die Mikroelektronik, nachhaltige Produktionsprozesse und der effiziente Einsatz von Ressourcen in der Leiterplattenfertigung. Beide Seiten profitieren: Die Universität bringt wissenschaftliche Exzellenz und kreative Lösungsansätze ein, AT&S industrielle Umsetzungskompetenz und globale Markterfahrung. ■

Fotos: Freepik (1), FH Salzburg (2), Österreichische Post AG (3), AT&S/Faber Photography (4)



HEIMO SANDTNER WIEDERBESTELLT

Am 2. Juli wurde Heimo Sandtner (*Bild*) als Rektor der FH Campus Wien wiederbestellt. Er wird damit weiterhin die akademische Weiterentwicklung der Fachhochschule mit ihren rund 8.500 Studierenden verantworten. Mit einer zweiten Amtszeit Sandtners ab 1. Februar 2026 setzt die FH Campus Wien auf Kontinuität, Innovationskraft und Interdisziplinarität in Lehre und Forschung. Sandtner ist promovierter Werkstoffwissenschaftler und verstärkt seit 2011 das Rektorat der FH Campus Wien. Zunächst als Vize-Rektor für Forschung und Entwicklung übernahm er 2022 erstmals das Rektorat. In seiner bisherigen Amtszeit hat er maßgeblich zur Positionierung der FH Campus Wien als innovative und zukunftsorientierte Hochschule beigetragen. ■

NEUER GESCHÄFTSFÜHRER

Mit 1. Oktober wird Martin Waiguny (*Bild*) in die Geschäftsführung der FH Kärnten eintreten. Er übernimmt mit Jänner 2026 die alleinige strategische und operative Verantwortung für die Hochschule. Waiguny folgt auf Siegfried Spanz, der die FH Kärnten 19 Jahre lang maßgeblich geprägt hat und auf eigenen Wunsch nicht mehr für eine weitere Periode zur Verfügung steht. Die Nachbesetzung erfolgte im Rahmen eines Auswahlverfahrens: Aus über 80 Bewerber:innen konnte sich Martin Waiguny in einem mehrstufigen Prozess vor einer breit aufgestellten Kommission durchsetzen. Der gebürtige Kärntner ist Experte für Marketing und Hochschulmanagement mit umfassender internationaler Erfahrung in Lehre, Forschung und Qualitätsmanagement. ■



NEUER E-SPORTS-MASTER

Ab dem Herbst bietet die FH Joanneum am Standort Bad Gleichenberg erstmals E-Sports Business und Management, eine Studienrichtung des Masterstudiengangs Gesundheits-, Tourismus- und Sportmanagement, an. Das berufsbegleitende Studium ist kostenfrei und richtet sich an alle, die Gaming nicht nur als Hobby sehen, sondern ihre Leidenschaft in eine professionelle Karriere verwandeln möchten – etwa als E-Sports-Eventmanager:in, Turnierorganisator:in, Content-Creator oder E-Sports-Marketingprofi. So werden in dem Master unter anderem fundierte Kenntnisse in Gaming und E-Sports, Grundlagen der Spieltheorie, Geschichte und Entwicklung von Computerspielen oder die Organisation und Finanzierung von E-Sport-Events und E-Sport-Teams vermittelt. Die viersemestrige Ausbildung wurde in enger Zusammenarbeit mit führenden Vertreter:innen der E-Sports-Szene entwickelt. Die Studierenden erwerben umfassende Kenntnisse in den Bereichen Event- und Projektmanagement, Finanzierung, Leadership sowie Community- und Team-Management – stets mit direktem Bezug zur E-Sports-Branche. ■



3



4

Die Bewerber:innen stammen aus Europa und Asien genauso wie aus Afrika und vielen weiteren Ländern. Unter den bereits getätigten Zusagen aus 325 Bewerbungen zeigt sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Damit verfolgt die IT:U konsequent ihr Ziel der Geschlechtergleichstellung und Förderung von Frauen in MINT-Fächern. Der Studienstart erfolgt für die ersten 40 Studierenden im Herbst 2025 an der IT:U in Linz. Auch für den Studienbeginn im Sommersemester 2026 wurden bereits viele Zusagen getätigt. ■

GROSSES INTERESSE

Im Oktober 2025 startet an der Interdisciplinary Transformation University (IT:U) in Linz das erste Masterprogramm „Interdisciplinary Computing“. Mit dem ersten Masterprogramm, das Bachelorabsolvent:innen aller Fachrichtungen anspricht, stößt die IT:U auf großes internationales Interesse: Insgesamt gingen 325 Bewerbungen aus aller Welt im Bewerbungszeitraum von Februar bis

Fotos: FH Campus Wien/Schedl (1), FH Kärnten (2), Freepik (3), Andreas Röbl (4)



SPASS IM JOB WEIT VORN

Eine Umfrage im Auftrag von karriere.at zeigt, dass Karriereziele stark mit persönlichem Wohlbefinden, Interessen und Werten zusammenhängen. Der Spaß im Job liegt auf dem ersten Platz – 89 Prozent gaben diesen als Karriereziel an. Dahinter folgen Gehaltserhöhung (83 %) und Work-Life-Balance (79 %). Mehr Verantwortung in Form einer Beförderung streben nur 47 Prozent an. Sieben Prozent haben gar keine Ziele. Kleine Unterschiede bei der Gewichtung gibt es zwischen den Altersgruppen: Bei den 50- bis 60-jährigen stehen Spaß an der Arbeit sowie Sinnstiftung als Karriereziele im Vordergrund (95 % und 88 %). Bei Arbeitnehmer:innen zwischen 18 und 29 Jahren hat die fachliche und persönliche Weiterentwicklung einen höheren Stellenwert. Später gewinnt die Work-Life-Balance an Bedeutung. ■

JUBILÄUMSFEIER DER SFU

Im Juni feierten auf dem Campus Prater Mitarbeitende, Wegbegleiter:innen und geladene Gäste aus Politik und Wissenschaft das 20-jährige Bestehen der Sigmund Freud Privatuniversität (SFU). Anwesend waren u.a. Stadtrat Peter Hacker und Alexander Nikolai, Bezirksvorsteher der Leopoldstadt. Im Rahmen des Festakts wurde nicht nur die Gründung der Universität vor 20 Jahren gewürdigt, sondern auch das Rektorat von Gründungsrektor Alfred Pritz an seinen Nachfolger Johannes Pollak (*Bild*) übergeben. Auf die Abschiedsreden von Pritz sowie der Mitbegründer Jutta Fiegl und Heinz Laubreuter, die sich ebenfalls aus dem Tagesgeschäft der Universität zurückziehen, folgte die Überreichung der Rektorenkette als zeremonieller Höhepunkt. ■



GIRLS! TECH UP-ROLE MODEL-AWARD

Zum fünften Mal vergibt der OVE Österreichischer Verband für Elektrotechnik 2025 den Girls! TECH UP-Role Model-Award. Bewerben können sich HTL-Schülerinnen, weibliche Lehrlinge, Studentinnen und Expertinnen auf dem Gebiet der Elektro- und Informationstechnik. Der Award rückt technikbegeisterte Frauen ins Rampenlicht. Ins Rennen gehen sie mit einem Kurzvideo, in dem sie ihre Begeisterung für Technik sowie die Freude an der Ausbildung bzw. am Beruf vermitteln. Die bisherigen Role-Models zeigen die Vielfalt der Möglichkeiten: Eine technische Ausbilderin der Siemens AG, ein weiblicher Lehrling für Elektrotechnik bei der KNG Kärnten Netz GmbH sowie eine junge Project Engineer bei Toyota Material Handling Austria holten sich bisher den Award. Beeindruckt hat im Vorjahr Shahnaz Rahmati: Geboren in Afghanistan und als junges Mädchen zwangsverheiratet, erfüllte sie sich nach ihrer Flucht nach Österreich den Traum von der Technikkarriere: Sie ist heute Konstrukteurin bei Elin GmbH. Die Einreichfrist läuft bis 26. September. Details und Teilnahmebedingungen finden sich unter www.girlstechup.at.



ERKRANKUNG SCHRÄNKT EIN

Die Autoimmunerkrankung Vitiligo äußert sich in Form weißer Flecken auf der Haut, daher auch der Name „Weißfleckenkrankheit“. Allein in Österreich sind rund 100.000 Menschen von ihr betroffen. Sie ist nicht ansteckend oder schmerzhaft, belastet die Betroffenen aber psychisch und schränkt sie sozial ein. Wie die Patient:innen-Organisation VIPOC (Vitiligo International Patient Organisations Committee) zuletzt veröffentlicht hat, beeinflusst Vitiligo bei einem Viertel der weltweit Betroffenen die Berufswahl. Die Hälfte der Befragten sieht ihr berufliches Fortkommen durch das Stigma rund um die Weißfleckenkrankheit eingeschränkt. „Indem man die Vitiligo frühzeitig behandelt, kann man die Entwicklungen verhindern und den Patient:innen ermöglichen, ihre Lebensziele in den Bereichen Familie, Karriere und Hobbys zu erfüllen“, erklärt OA PD Dr. Damian Meyersburg vom Uniklinikum Salzburg, der die Belastung der Patient:innen kennt.

Fotos: Freepik (1), Jana Madzigon/SFU (2), OVE (3), Armin Rimoldi (4)

FIT FÜR KI

Die KI-Welt entwickelt sich mit rasender Geschwindigkeit weiter. Gerade auf die Arbeitswelt hat künstliche Intelligenz enorme Auswirkungen. Umso wichtiger ist es, am Ball zu bleiben und die eigene KI-Fitness im Blick zu behalten.





Foto: Freepik/amyetseii



Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) in Unternehmen nimmt rasant zu. Ebenso rasant steigt der damit verbundene Einfluss auf Arbeitsmarkt und Arbeit an sich. Das „PwC AI Jobs Barometer 2025“ stellt beispielsweise fest, dass sich das Produktivitätswachstum seit der Verbreitung von generativer künstlicher Intelligenz (generative AI; GenAI) im Jahr 2022 in den Branchen, die am stärksten von KI betroffen sind (wie Finanzdienstleistungen, Software-Publishing), fast vervierfacht hat und von sieben Prozent im Zeitraum von 2018 bis 2022 auf 27 Prozent im Zeitraum von 2018 bis 2024 gestiegen ist. Im Gegensatz dazu ist die Produktivitätswachstumsrate in den Branchen, die vermeintlich am wenigsten von KI betroffen sind (wie Bergbau oder Gastgewerbe), global im selben Zeitraum von zehn auf

neun Prozent zurückgegangen. Die Daten von 2024 zeigen PwC zufolge, dass die am stärksten von KI betroffenen Branchen ein dreimal höheres Wachstum des Umsatzes pro Mitarbeiter:in verzeichnen als die am wenigsten betroffenen. Der KI-Einsatz scheint sich für die Firmen also zu lohnen.

„Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sie jetzt strategisch in KI investieren müssen, wenn sie ihre Arbeitswelt neu denken und ihre Teams fit für die Zukunft machen wollen.“

Rudolf Krickl, CEO PwC Österreich



HÖHERE LÖHNE WEGEN KI

Aber auch die Mitarbeitenden haben etwas davon. Bei Gehältern zeigt sich in der PwC-Analyse von einer Milliarde Stellenanzeigen aus 24 Ländern (davon 13 in Europa) nämlich der folgende Effekt: In stark von künstlicher Intelligenz geprägten Jobs steigen die Löhne doppelt so schnell wie in anderen Bereichen. Wer über KI-Kompetenzen – wie etwa Machine-Learning oder Prompt-Engineering – verfügt, verdient im Schnitt 56 Prozent mehr.

Zugleich ändern sich aber auch die Anforderungen in Tätigkeitsfeldern mit starkem KI-Einsatz inzwischen um 66 Prozent schneller – im Vorjahr lag dieser Wert noch bei 25 Prozent. Es zeigt sich, dass Frauen stärker von dem Wandel betroffen sind als Männer. Für sie ist der Veränderungs-

druck besonders hoch, da sie überdurchschnittlich oft in Branchen arbeiten, die von KI geprägt sind.

Akademische Abschlüsse verlieren in diesem Zusammenhang an Bedeutung: Bei Jobs, in denen KI zum Einsatz kommt, sank der Anteil an Stellen mit Abschlusssanforderung von 66 Prozent auf 59 Prozent, bei automatisierbaren Tätigkeiten sogar auf 44 Prozent.

„KI nimmt den Menschen nicht die Arbeit weg – im Gegenteil: Sie macht sie wertvoller, effizienter und besser bezahlt. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sie jetzt strategisch in KI investieren müssen, wenn sie ihre Arbeitswelt neu denken und ihre Teams fit für die Zukunft machen wollen“, ordnet Rudolf Krickl, CEO von PwC Österreich, die Studienergebnisse ein.

Foto: Freepik/muqddas65



WIE KI-FIT IST ÖSTERREICH?

Aber wie steht es denn jetzt eigentlich um die „KI-Fitness“ von Herrn und Frau Österreicher? Wie ordnen sie sich selbst ein? Dazu gibt es Zahlen von Statistik Austria, die im Rahmen der „Digitalen Kompetenzoffensive“ der Bundesregierung analysiert wurden und erstmals Einblicke in Wissen und Einstellung zu künstlicher Intelligenz sowie in das Nutzungsverhalten der 16- bis 74-Jährigen in Österreich bieten. Veröffentlicht wurde der Bericht diesen Mai, allerdings basiert er auf einer Umfrage, die von April bis Juli 2024 durchgeführt wurde – geradezu eine Ewigkeit her in der sich schnell drehenden KI-Welt.

Jedenfalls schätzen laut den vorliegenden Ergebnissen 73 Prozent der österreichischen Bevölkerung ihr eigenes Wissen über KI als gering oder nicht vorhanden ein. Nur rund ein Drittel der Bevölkerung (35 %) steht der zunehmenden gesellschaftlichen Nutzung von KI positiv gegenüber. Auch die berufliche Relevanz wird eher verhalten bewertet: Während 43 Prozent der Erwerbstätigen Potenzial für ihren Arbeitsalltag sehen, spielt die Sorge, durch KI im eigenen Job ersetzt zu werden, mit 13 Prozent eine unterge-

ordnete Rolle. Das Interesse, mehr über KI zu lernen, hält sich ebenfalls in Grenzen: Etwas weniger als jede dritte Person (32 %) zeigt sich diesbezüglich interessiert.

GENERATIVE KI-TOOLS WERDEN NOCH WENIG GENUTZT

Generative KI-Tools wie ChatGPT wurden zwar von knapp einem Drittel (31 %) der österreichischen Bevölkerung schon einmal verwendet, die Nutzungsintensität ist aber gering. Vier Prozent nutzten generative KI-Tools in den letzten drei Monaten vor der Befragung täglich oder fast täglich, neun Prozent zumindest einmal pro Woche und 15 Prozent weniger als einmal pro Woche. Als Grund für die Nichtnutzung wurde am häufigsten fehlender Bedarf genannt.

Die Analyse zeigt allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Bevölkerungsgruppen. Jüngere, Hochgebildete und Männer zeigen tendenziell eine positivere Einstellung gegenüber KI-Technologien und setzen generative KI-Tools eher ein. So nutzten beispielsweise 57 Prozent der 16- bis 24-Jährigen generative KI-Tools in den letzten drei Monaten vor der Befragung, bei



Schüler:innen und Studierenden waren es sogar 76 Prozent. Personen mit Hochschulabschluss zählten mit einer Nutzungsrate von 52 Prozent ebenfalls zu den Vorreiter:innen. Zudem war ein Unterschied zwischen den Geschlechtern zu beobachten: So beurteilten beispielsweise 39 Prozent der Männer die zunehmende Nutzung von KI als positiv. Unter den Frauen waren es mit 31 Prozent merklich weniger.

Die Daten verdeutlichen, dass Gruppen, die allgemein als technikaffiner gelten, auch gegenüber KI-Technologien deutlich aufgeschlossener eingestellt sind. Gleichzeitig verbleibt Statistik Austria zufolge die Mehrheit der Bevölkerung in einer zurückhaltenden bis skeptischen Haltung, die sich in geringen Nutzungsraten und einer kritischen Wahrnehmung der Technologie äußert.

„Das Mega-Thema künstliche Intelligenz ist bei einem Großteil der Bevölkerung in Österreich bislang kaum angekommen. Die Nutzung von KI wird eher skeptisch gesehen, und generative KI-Tools werden wenig oder gar nicht eingesetzt. Jüngere und Menschen mit Hochschulabschluss sind in Sachen KI jedoch deutlich aufgeschlossener. Mehr als die Hälfte der 16- bis 24-Jährigen

empfinden die zunehmende Nutzung von KI als positiv und nutzen generative KI-Tools wie ChatGPT, ähnlich hohe Anteile sehen wir auch bei Hochschulabsolvent:innen“, resümiert Statistik-Austria-Generaldirektor Tobias Thomas.

VERPFLICHTENDE KI-KOMPETENZ

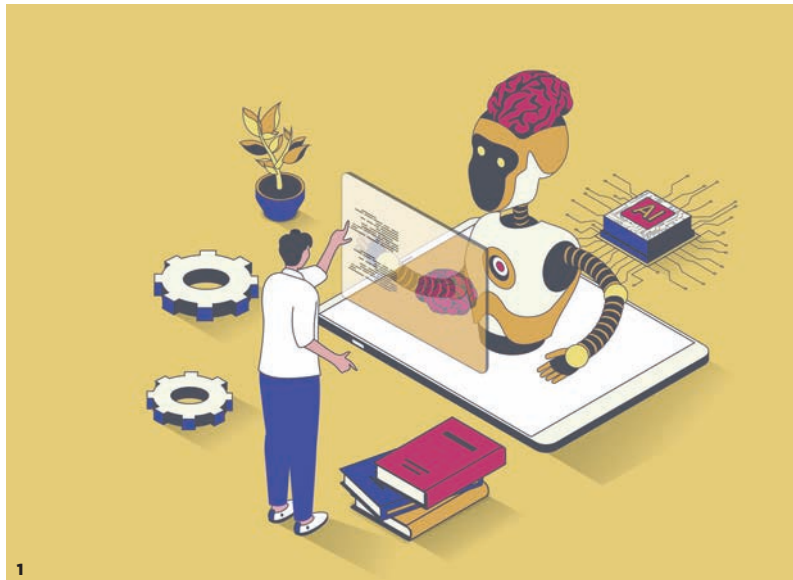
Brisant sind diese Ergebnisse nicht zuletzt deshalb, weil der EU AI-Act Unternehmen seit 1. Februar 2025 dazu verpflichtet, Mitarbeiter:innen, die KI einsetzen, auch entsprechend zu schulen. Im Wortlaut heißt es in Artikel 4 dazu: „Die Anbieter und Betreiber von KI-Systemen ergreifen Maßnahmen, um nach besten Kräften sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen, wobei ihre technischen Kenntnisse, ihre Erfahrung, ihre Ausbildung und Schulung und der Kontext, in dem die KI-Systeme einge-

„Das Mega-Thema künstliche Intelligenz ist bei einem Großteil der Bevölkerung in Österreich bislang kaum angekommen.“

Tobias Thomas, Generaldirektor Statistik Austria

setzt werden sollen, sowie die Personen oder Personengruppen, bei denen die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen sind.“ Das trifft grundsätzlich auf alle Unternehmen zu, in denen KI-Tools eingesetzt werden, sei es der Copilot von Microsoft, ChatGPT von OpenAI, Gemini von Google, Perplexity von Perplexity AI oder jedes andere KI-Tool.

In der Begriffsbestimmung des AI-Act steht auch die genaue Definition von „KI-Kompetenz“: Es handelt sich dabei um die „Fähigkeiten, die Kenntnisse und das Verständnis, die es Anbietern,



1



Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Verordnung ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden“. Darüber, wie diese „KI-Kompetenz“ herzustellen ist, schweigt sich der AI-Act aus. Infrage kommen beispielsweise externe Schulungen durch spezialisierte Anbieter oder interne Workshops. Es kann aber auf jeden Fall nicht schaden, die getroffenen Maßnahmen zu dokumentieren, um gegebenenfalls einen Nachweis erbringen zu können.

NEUE KOMPETENZEN SIND NOTWENDIG

Da verwundert es nicht, dass laut dem aktuellen

Hernstein Management Report, einer Studie unter 1.600 Führungskräften in Österreich und Deutschland, 90 Prozent der Führungskräfte der Meinung sind, dass neue Kompetenzen im Umgang mit KI notwendig sind, um die Grenzen von KI richtig einschätzen zu können. Aus der Sicht von drei Viertel der befragten Führungskräfte wird KI die Arbeitswelt völlig verändern. Nur noch elf Prozent sind hingegen weiterhin davon überzeugt, dass das Thema überbewertet wird und kaum einen nachhaltigen Einfluss auf unser Arbeitsleben haben wird. „Für Unternehmen ist es notwendig, die Grenzen von KI richtig einschätzen zu können“, erklärt Gabriele Fantl, Leitung Beratung, Projektmanagement und Vertrieb des Bildungsinstituts Hernstein der FHWien der Wirtschaftskammer Wien. „Ein

verantwortungsvoller Umgang mit künstlicher Intelligenz erfordert neben ausreichendem Wissen und den notwendigen Fähigkeiten der Anwendenden auch klare interne Richtlinien. Zum Zeitpunkt der Befragung lagen solche Regelwerke jedoch nur in acht Prozent der Unternehmen vor“, so Fantl.

„Es braucht klare Rahmenbedingungen, Bewusstsein und ein neues Denken. Denn wer KI nur technisch denkt, hat sie nicht verstanden.“

Nahed Hatahet, Digital- und AI-Experte



2

KI OHNE VERSTÄNDIS

Daran, sich als Unternehmen mit dem Thema KI auseinanderzusetzen und auch entsprechende Richtlinien aufzusetzen, führt also kein Weg vorbei. Denn umgekehrt können sich die Firmen auch nicht mehr sicher sein, welche Arbeitsergebnisse von einer KI oder tatsächlich von ihren Mitarbeiter:innen stammen. 274 Büroangestellte haben an einer KI-Studie der IMC KREMS teilgenommen. Dabei hat sich gezeigt, dass 65 Prozent der Teilnehmer:innen KI ohne Wissen ihres Arbeitgebers verwenden. Das klingt zunächst nicht dramatisch. Die weiteren Ergebnisse der Studie von Michael Bartz und Maximilian Sterkl weisen jedoch auf erhebliche Risiken für Unternehmen hin. Denn 50 Prozent der Teilnehmer:innen gaben an, Ergebnisse der KI inhaltlich nicht oder nicht immer zu prüfen. Also geraten im Unternehmen Arbeitsergebnisse in Umlauf, die zuvor nicht auf Richtigkeit validiert wurden. Nicht so hoch ist der Anteil der Arbeitnehmer:innen, die vertrauliche Daten auf eine öffentliche KI-Plattform hochladen. Hier lag die Dunkelziffer „nur“ bei 34 Prozent. Unternehmensrichtlinien helfen dabei nur bedingt. Rund 50 Prozent

der Teilnehmer:innen gaben an, diese einfach zu ignorieren. Der Ansatz, durch Schulungen Verständnis für die Risiken aufzubauen und Awareness für das Thema zu schaffen, könnte erfolgversprechender sein.

Der Digital- und AI-Experte Nahed Hatahet, Teil des Expertenrats der IMC KREMS, bringt es auf den Punkt: „KI ist kein Werkzeug – sie ist die neue Infrastruktur unserer Arbeitswelt. Wie Strom. Ohne sie wird kein Unternehmen mehr auskommen. Die Studien zeigen: Mitarbeitende nutzen KI längst – oft ohne Kontrolle, oft ohne Verständnis. Unternehmer:innen und Führungskräfte müssen jetzt Verantwortung übernehmen und begreifen: Es braucht klare Rahmenbedingungen, Bewusstsein und ein neues Denken. Denn wer KI nur technisch denkt, hat sie nicht verstanden.“

INFO-BOX

KI-Verständnis prüfen und erweitern

Sie wollen selbst überprüfen, wo Sie in Sachen KI-Verständnis stehen? Im KI-Check und KI-Quiz der Plattform fit4internet können Sie die Probe aufs Exempel machen. Erfasst werden dabei alle sechs Kompetenzbereiche des Digitalen Kompetenzmodells für Österreich (DigComp AT) auf den Kompetenzstufen 1 (Elementar GRUNDLEGENDE) bis 5 (Umfassend FORTGESCHRITTEN). Die Auswertung zeigt, wo Ihre digitalen Stärken liegen, und wo Sie sich noch verbessern können.

www.fit4internet.at/page/assessment/ki

Einen guten Überblick über Organisationen, Bildungsanbieter, Hochschulen und Universitäten – öffentlich wie privat – die Aus- und Weiterbildungen im Bereich KI-Kompetenz anbieten, bietet die AI Literacy Landscape des unabhängigen Thinktanks AI Austria, der aus engagierten KI-Expert:innen besteht.

<https://ai-literacy-landscape.at/>

WIE MAN HEUTE IT-FACHKRÄFTE GEWINNT

Vorreiter wie die TU Wien und die Wiener Stadtwerke setzen bei der Rekrutierung auf das INCLUSIVE-IT-Programm des Bildungsanbieters ETC. Das Ergebnis: Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden erhält eine feste Anstellung – aus einem Talentpool, den viele bislang konsequent übersehen.

Stefan Eder erinnert sich gut an den Moment, als er beschloss, neue Rekrutierungswege zu gehen. Der Senior Advisor im Personalbereich der TU Wien brauchte dringend einen Data Engineer. Doch statt die üblichen Wege zu gehen – erfolglose Anzeigen, teure Headhunter, endlose Bewerbungsrunden und Gehaltspoker –, greift er zum Telefon und ruft bei ETC an. Kurz darauf erhält er eine Auswahl passender Lebensläufe. „Der Kandidat hat mich im Bewerbungsgespräch sofort überzeugt“, sagt Eder heute und lehnt sich in seinem Bürostuhl zurück. „In den letzten zehn Monaten hat er nicht nur die Programmiersprache Typo3 und das Datenvisualisierungstool Power BI gelernt. Gemeinsam haben wir auch eine neue Intranet-Landingpage für den Personalbereich gelauncht, die unseren Kolleg:innen hilft, Informationen leichter zu finden.“ Der Kandidat ist einer von mittlerweile dutzenden IT-Fachkräften, die über das INCLUSIVE-IT-Programm ihren Weg in österreichische Unternehmen gefunden

haben. Das Besondere: Sie alle haben eine Behinderung – und genau deshalb hatte sie vorher niemand auf dem Schirm.

DIE MATHEMATIK DER VERPASSTEN CHANCEN

„Wir haben in Österreich 24.000 offene IT-Stellen und gleichzeitig über 14.000 arbeitslose Menschen mit Behinderungen“, rechnet Christoph Becker vor, CEO von ETC. „Selbst wenn nur ein Bruchteil davon für IT geeignet ist, reden wir von tausenden potenziellen Fachkräften, die niemand auf dem Schirm hat.“ Doch diese einfache Rechnung wird selten gemacht.

Als Clemens Schatzl-Minibberger, CRIS-Manager im Fachbereich Forschungsinformationssysteme der TU Wien, ein Kollege von Stefan Eder, von dem Erfolg hörte, wurde er hellhörig. „Wir waren alle im Team sofort dafür“, erzählt CRIS-Manager Schatzl-Minibberger. „Aber wir haben uns schon gefragt: Ist das jetzt zu schnell für uns, sollen wir es erst nächstes oder übernächstes Jahr machen?“

Einen Monat später sitzt ein junger Mann im Autismus-Spektrum an seinem Schreibtisch in Schatzl-Minibergers Fachabteilung. Seine Finger tippen auf der Tastatur, während er konzentriert Codezeilen



„Mit dem INCLUSIVE-IT-Programm bekommt man innerhalb von zwei Monaten motivierte Praktikant:innen ins Haus, die nach zehn Monaten als voll ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen.“

Christoph Becker, CEO ETC



24.000 offene IT-Stellen in Österreich stehen mehr als 14.000 arbeitslosen Menschen mit Behinderungen gegenüber – das sind tausende potenzielle Fachkräfte, die niemand auf dem Schirm hat.

überprüft. „Er ist nun seit neun Monaten bei uns und nutzt seine Fähigkeiten, um den wissenschaftlichen Output der Universität zu dokumentieren“, erklärt Clemens Schatzl-Miniberger. Die gesuchten Informationen aus den Systemen herauszubekommen, ist komplex – man muss genau wissen, wie man sie abfragt. „Er hat sofort Engagement gezeigt und sich mit eigenen Ideen eingebracht. Das war super.“

DAS HERZSTÜCK: DUALE AUSBILDUNG

Das INCLUSIVE-IT-Programm folgt einem durchdachten Ablauf: zwei Monate intensives Screening der individuellen IT-Kompetenzen und spezifische Testung auf die vorhandenen Kenntnisse der jeweiligen Jobrolle, dann zehn Monate duale

Ausbildung. ETC setzt dabei auf bewährte Methoden wie das Zertifikat für digitales Allgemeinwissen im Beruf nach europäischem Standard (Dig-CERT) und spezifische IT-Screenings, um die digitalen Kompetenzen objektiv zu erfassen. Die Kandidat:innen werden gezielt auf vordefinierte Jobrollen wie Data Engineer oder Help-Desk-Spezialist:in getestet. „Die Dualität ist ganz wichtig“, betont Stefan Eder. „Dass die Kandidat:innen theoretisch auf den letzten Stand gebracht werden und das Wissen gleich anwenden können – für die Praktikant:innen

„Dass die Kandidat:innen theoretisch auf den letzten Stand gebracht werden und das Wissen gleich anwenden können – für die Praktikant:innen ist das etwas Tolles.“

**Stefan Eder, Senior Advisor
Personalbereich TU Wien**



Anzeige • Fotos: APA/Schedl (1), Philipp Grausam (2+3)

ist das etwas Tolles. Unser Kandidat kann Systeme bedienen und hat auch Freude daran, das Gelernte real umzusetzen.“

Während die Teilnehmer:innen im Unternehmen produktiv mitarbeiten und erste Projekte übernehmen, erhalten sie parallel eine fundierte IT-Ausbildung bei ETC. Die Inhalte werden individuell auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten. Coaches begleiten über das Coached Learning den gesamten Prozess und sorgen dafür, dass Lerninhalte barrierefrei gestaltet werden. „Mit dem INCLUSIVE-IT-Programm bekommt man innerhalb von zwei Monaten motivierte Praktikant:innen ins Haus, die nach zehn Monaten als voll ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen“, sagt Christoph Becker.



„Einer der großen Vorteile ist, dass man schon monatelang zusammenarbeitet, bevor man eine Kandidatin, einen Kandidaten übernimmt. Da ergibt sich rasch ein klares Bild.“

**Clemens Schatzl-Miniberger,
CRIS-Manager TU Wien**

DIE WAHRHEIT ÜBER LOYALITÄT

Der Grund für die hohe Loyalität liegt auf der Hand: Wer jahrelang gegen Barrieren kämpfen musste, nur um überhaupt eine Chance zu bekommen, wechselt nicht beim erstbesten Headhunter-Anruf. Diese Loyalität ist unbezahlbar in einer Branche, wo das Onboarding neuer Mitarbeiter:innen Monate dauert und fünfstelligen Summen verschlingt. „INCLUSIVE-IT hat uns als Projekt gerade deswegen so angesprochen, weil es einen sehr niederschweligen Zugang für Unternehmen bietet, um sich mit Inklusion auseinanderzusetzen“, erklärt Martin Fahrnberger, Geschäftsführer beim IT-Dienstleister ORBIS.

„Einer der großen Vorteile ist, dass man schon monatelang zusammenarbeitet, bevor man eine Kandidatin, einen Kandidaten übernimmt. Da ergibt sich rasch ein klares Bild“, ergänzt Clemens Schatzl-Miniberger.

VIelfalt ALS INNOVATIONSTREIBER

Für Wolfgang Sack, stellvertretender CIO der Wiener Stadtwerke Gruppe, geht es um mehr als nur Stellenbesetzung: „Wir wollen uns mehr an unseren Kund:innen orientieren, denn auch unsere Kund:innen sind divers. Da müssen wir uns intern auch so aufstellen, dass wir die Gesellschaft abbilden können.“

Diese Haltung teilen immer mehr österreichische Unternehmen. Von sieben Partnerunternehmen 2023/24 ist die Zahl für den dritten Durchgang, der im Herbst 2025 startet, bereits auf zwölf angestiegen. Menschen mit Behinderungen bringen oft andere Perspektiven und Lösungsansätze mit, die gerade in der IT-Branche zu innovativen Durchbrüchen führen können. Sie sind es gewohnt, kreative

Wege zu finden und Herausforderungen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten – Fähigkeiten, die in der digitalen Transformation Gold wert sind. „Die Teilnehmer:innen sind unglaublich dankbar für die Chance und bringen eine Energie mit, die ansteckend ist“, beobachtet Stefan Eder. Diese intrinsische Motivation wirkt sich nicht nur auf die individuelle Leistung aus, sondern strahlt auf ganze Teams ab. „Unser Kandidat etwa hat rasch gesagt, dass er sich gleichwertig behandelt und gut im Team aufgenommen fühlt – was in unserem Team generell sehr wichtig ist“, sagt Clemens Schatzl-Miniberger.



In Zusammenarbeit mit dem Sozialministeriumservice Wien bildet ETC Menschen mit Einschränkungen zu qualifizierten IT-Fachkräften aus, z. B. zu Data Engineers oder Microsoft-Desktop-Support-Spezialist:innen.

90 PROZENT FÖRDERUNG KILLEN DIE AUSREDEN

Ein weitverbreitetes Vorurteil, dass die Einstellung von Menschen mit Behinderungen kostspielig sei, wird durch das Programm eindrucksvoll entkräftet. Durch Förderungen von AMS-Wien und dem Sozialministeriumservice Wien können bis zu 90 Prozent der anfallenden Ausbildungs- und Lohnkosten abgedeckt werden. Für die Betriebe tendiert das finanzielle Risiko damit „gegen null“, während sie vom ersten Tag an Unterstützung für ihre IT-Projekte erhalten. „Natürlich funktioniert nicht jedes Match“, sagt Christoph Becker. „Wir haben auch Abbrüche. Manchmal passt es einfach

nicht – wie bei jedem anderen Recruiting-Prozess auch.“ Doch die Quote spricht für sich: mehr als 50 Prozent Direktübernahme nach der Ausbildung.

VON DER AUSNAHME ZUR REGEL

Zwölf Unternehmen sind beim dritten Durchgang dabei – darunter keine Sozialromantiker, sondern neben den Wiener Stadtwerken auch die Helvetia Versicherungen, Würth, OeKB, WienIT, Zürich Versicherung,

„Wir wollen uns mehr an unseren Kund:innen orientieren, denn auch unsere Kund:innen sind divers. Da müssen wir uns intern auch so aufstellen, dass wir die Gesellschaft abbilden können.“

**Wolfgang Sack, stv. CIO
Wiener Stadtwerke Gruppe**



Anzeige • Fotos: Philipp Grausam



Die besten Talente aus dem INCLUSIVE-IT-Programm sind schnell vergeben. Wer zu spät kommt, den bestraft nicht das Leben, sondern der Talentemangel.

VERBUND, Borealis, Porsche Informatik, ARAC-Europacar, Wien Energie und B&F Wien. Sie alle haben verstanden: In Zeiten, in denen qualifizierte IT-Fachkräfte mit digitalen Skills immer schwerer zu finden sind und diese Kompetenzen in der eigenen Belegschaft fehlen, ist es ökonomischer Wahnsinn, potenzielle Talente zu ignorieren, nur, weil sie nicht der Norm entsprechen. „Unternehmen, die heute noch glauben, Inklusion sei Charity, werden morgen ein Problem haben“, warnt Christoph Becker. „Nicht nur, weil ihnen die digitalen Skills fehlen – sondern weil ihre Teams eindimensional bleiben, während die Konkurrenz längst diverser und damit innovativer aufgestellt ist.“

DAS ENDE DER AUSREDEN

INCLUSIVE-IT räumt systematisch mit den letzten Vorbehalten auf. Zu teuer? 90 Pro-

zent Förderung. Zu kompliziert? ETC übernimmt die komplette Kandidat:innenauswahl mit Fokus auf Kompetenz-Screening und Qualifizierungen. Zu riskant? Über 50 Prozent Erfolgsquote. Zu aufwendig? Die Unternehmen müssen nur ihre Anforderungen definieren und einen Praktikumsplatz bereitstellen. Was bleibt, ist eine einfache Frage, die sich jedes Unternehmen stellen muss: Können wir es uns leisten, weiter auf Talente zu verzichten, nur weil sie nicht ins klassische Schema passen? Die zwölf Unternehmen, die beim nächsten Durchgang dabei sind, haben ihre Antwort gefunden. Die restliche österreichische IT-Wirtschaft sollte sich beeilen – die besten Talente aus dem INCLUSIVE-IT-Programm sind schnell vergeben. Und wer zu spät kommt, den bestraft nicht das Leben, sondern der Talentemangel. ■

Weitere Infos: www.etc.at/inclusive-it

ETC – Enterprise Training Center
 Modecenterstraße 22/Office 4/5. Stock
 1030 Wien
 Tel.: +43 1 533 17 77-0
info@etc.at
www.etc.at



FRISCHE IDEEN

Schüler:innen und Studierende erarbeiteten bei der von eXplore! und WU Wien initiierten Business Case Challenge konkrete Lösungen für OMV, Austrian Airlines und Raiffeisen Niederösterreich-Wien.

Mit einem neuen Rekord an Einreichungen und einer feierlichen Preisverleihung ist die Business Case Challenge 2025 (BCC) Mitte Juni erfolgreich zu Ende gegangen. 98 Projektteams – rund 50 Prozent mehr als im Vorjahr – nahmen an dem von der WU Wien und der eXplore!-Initiative getragenen Non-Profit-Ideenwettbewerb teil. Die diesjährige Challenge zeichnete sich nicht nur durch starke internationale Beteiligung aus, sondern auch durch eine große institutionelle Breite – mit Teilnehmenden von 24 Universitäten und acht Schulen aus dem In- und Ausland. Mit einem Frauenanteil von 49 Prozent war die Geschlechterverteilung so ausgewogen wie nie zuvor.

JUNGE TALENTE UND UNTERNEHMEN

Das Programm der Award Ceremony spiegelte die zentrale Zielsetzung der Business Case Challenge wider: junge Talente mit Unternehmen in der Suche nach zukunftsweisenden Geschäftsmodellen zusammenzubringen. Den Auftakt bildeten die VALPOP-Round-Tables, bei denen Schüler:innen und Studierende in moderierten Gruppen ihre Lösungsvorschläge zu den Business-Cases von Austrian Airlines, OMV und Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien mit Vertreter:innen der Unternehmen diskutierten.

Wie aus einer Fallstudie ein reales Unternehmen werden kann, veranschaulichte der ehemalige BCC-Teilnehmer Elias Aruna, heute erfolgreicher Mitgründer des Berliner Start-ups Scale



In Round Tables wurden Lösungsvorschläge mit Vertreter:innen der Unternehmen diskutiert.

Energy. In seiner Keynote „From BCC to Berlin“ gab er den Schüler:innen und Studierenden Einblicke in Herausforderungen und Chancen auf dem Weg zum eigenen Unternehmen.

Im Mittelpunkt des Abends standen die Prämierungen der Gewinnerteams. Bei den Studierenden wurden die drei besten Teams – jeweils eines pro Fallstudie von Austrian Airlines, OMV und Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien – mit einem Preisgeld von je 1.500 Euro ausgezeichnet. Bei den Schüler:innen wurden die besten zwei Teams geehrt. Sie erhielten jeweils 1.000 Euro. Die prämierten Beiträge reichten von innovativen Konzepten zur Förderung sozialer Nachhaltigkeit im Luftfahrtsektor über Lösungen zur Reduktion industrieller Emissionen bis hin zu Ansätzen für mehr finanzielle Inklusion. ■

MEHR ALS PFLICHT

Beim Job Crafting passen Beschäftigte Aufgaben, Beziehungen und Sinnaspekte ihrer Arbeit selbstverantwortlich an. Dieser Ansatz steht im Zentrum eines Forschungsprojekts der FH Wiener Neustadt.

Arbeit, die sich an Menschen orientiert und nicht umgekehrt: Job Crafting ermöglicht es Beschäftigten, ihre Arbeit aktiv mitzugestalten. Wer Aufgaben übernimmt, die besser zu den eigenen Stärken passen, die Zusammenarbeit im Team bewusst verändert oder gezielt nach mehr Sinn in der eigenen Tätigkeit sucht, nutzt bereits die Prinzipien von Job Crafting. Wie dieser Ansatz im betrieblichen Alltag funktioniert und welchen Beitrag er zur modernen Arbeitswelt leisten kann, hat die FH Wiener Neustadt (FHWN) im Forschungsprojekt JOBCRAFT untersucht. „Wir erleben einen tiefgreifenden Wandel der Arbeitswelt – von neuen Technologien bis hin zu veränderten Erwartungen an Sinn und Selbstbestimmung“, sagt Lisa Zach, Projektmitarbeiterin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FHWN. „Mit diesem Projekt wollten wir herausfinden, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem strukturierten Rahmen ihre Arbeitsrealität aktiv mitgestalten können und welche Unterstützung es braucht, damit aus täglicher Arbeit eine Aufgabe wird, die wirklich erfüllt.“

PRAXIS ZEIGT KLARE UNTERSCHIEDE

Im Rahmen des Projekts fanden Job-Crafting-Tagesworkshops in zwei niederösterreichischen Partnerbetrieben statt. Das Projektteam evaluierte die Wirkung mittels Fragebögen in einer Vorher-nachher-Messung und ergänzte die Erkenntnisse durch eine repräsentative Querschnittstudie zur Verbreitung und Wirksamkeit von Job Crafting im Raum Niederösterreich. Die Ergebnisse zeigen Unterschiede in der Umsetzung: Während in einigen Bereichen bereits viele Elemente des Job Crafting gelebt wurden, stieß das Konzept andernorts teils auf Hindernisse und Zurückhaltung – insbesondere dort, wo die Unterstützung durch Führungskräfte fehlte.

FÜHRUNG ENTSCHIEDET ÜBER ERFOLG ODER SCHEITERN

Ob Job Crafting gelingt, hängt maßgeblich vom Führungsverhalten ab. In Abteilungen mit aktiver Unterstützung durch Führungskräfte wurde der Ansatz offen angenommen und konstruktiv umgesetzt. Wo der Rückhalt fehlte, zeigten sich Frustration und Unsicherheit. Zwar war die Bereitschaft zur Mitgestaltung bei vielen Mitarbeitenden grundsätzlich gegeben – doch ohne passende Rahmenbedingungen blieb sie wirkungslos. „Eine wesentliche Voraussetzung für das Etablieren und Gelingen von Job Crafting stellen das Commitment und der Einsatz der Führungskräfte dar“, hält der Projektmitarbeiter und



Das Projektteam JOBCRAFT (v.l.n.r.): Mario Kwas, Ruth Leitner, Lisa Zach, Marion Mansberger, Stefan Dressler-Stross, Sonja-Victoria Walter, Michael Busch und Ralph Sichler

wissenschaftliche Mitarbeiter Stefan Dressler-Stross fest. „Gibt es keinen Raum für diese Initiativen und fehlt die Unterstützung für deren Realisierung, dann bleibt das große Potenzial ungenutzt. Diese Erkenntnisse decken sich auch mit unseren Erfahrungen aus den abgehaltenen Workshops“.

Zu Beginn des Projekts zeigte sich in Gesprächen mit Unternehmen eine gewisse Zurückhaltung gegenüber dem Konzept – eventuell aus Sorge, dass Job Crafting der Mitarbeitenden bestehende Strukturen stören könnte. Doch die Ergebnisse sowie internationale Studien beweisen, dass es, richtig angewendet, spürbare Wirkung entfaltet. Es steigert Engagement, fördert das Sinnempfinden und stärkt die Bindung an die Organisation. Gleichzeitig wirkt es vorbeugend gegen „Quiet Quitting“, innere Kündigung, stille Resignation und erhöhte Krankenstände. Als Kulturansatz ermöglicht es Beschäftigten, ihre Arbeit so zu gestalten, dass sie besser

zu ihren Fähigkeiten und Interessen passt. Das stärkt nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern auch die Produktivität und Unternehmenskultur.

VOM WORKSHOP ZUR ANWENDUNG

Das Projekt wurde von einem interdisziplinären Team rund um Ralph Sichler (Projektleitung), Marion Mansberger, Michael Busch, Lisa Zach, Mario Kwas, Ruth Leitner, Sonja-Victoria Walter und Stefan Dressler-Stross, in Kooperation mit der Arbeiterkammer NÖ, umgesetzt. Geplant sind Folgeprojekte zu digitalen Tools und Team Crafting, weitere Workshop-Angebote für Unternehmen, Masterarbeiten sowie Lehrformate. Ein internationaler Themenschwerpunkt im Rahmen eines Blended Intensive Programme ist für 2026 an der FH Wiener Neustadt vorgesehen sowie eine Spezialausgabe zum Thema Job Crafting in einem wissenschaftlichen Fachjournal. ■

WISSEN, DAS BEFLÜGELT: IMPULSE FÜR WEITERBILDUNG IN BEWEGTEN ZEITEN

Bildungsformate, bei denen Fachwissen nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit realen Anwendungsfeldern vermittelt wird, entwickeln Kompetenzen gezielt und effektiv weiter. Die ARS Akademie stellt drei Bereiche vor.

Es gibt kaum eine Branche, in der das Know-how von vor fünf Jahren noch genügt. Neue Gesetzgebungen, technologische Umbrüche, veränderte Kundenerwartungen: Die Dynamik im Berufsleben fordert nicht nur Reaktion, sondern Reflexion – und gezielte Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen. Dabei rückt eine Frage zunehmend in den Mittelpunkt: Welche Weiterbildung bringt mich wirklich weiter? Die Antwort: Formate, bei denen Fachwissen nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit realen Anwendungsfeldern vermittelt wird. Ein Ansatz, den die ARS Akademie konsequent in ihren Seminarformaten umsetzt. Die ARS Akademie stellt Ihnen drei Bereiche und deren wichtigste Kompetenzen vor.

THEMA ARBEITSRECHT: WAS GILT UND FÜR WEN?

Das österreichische Arbeitsrecht ist stark in Bewegung. Zuletzt sorgten etwa Änderun-

gen bei Arbeitszeitregelungen, Homeoffice-Vereinbarungen, Kündigungsfristen und der Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln für neue Herausforderungen. Gleichzeitig gewinnen Themen wie Gleichbehandlung, Datenschutz im Bewerbungsprozess oder Altersteilzeit zunehmend an Bedeutung. Wer in HR, Führung oder Lohnverrechnung tätig ist, muss nicht nur die Grundlagen beherrschen, sondern auch aktuelle Entwicklungen laufend mitdenken – und rechtsicher umsetzen können.

Der Lehrgang „Arbeitsrecht intensiv“ kombiniert in sechs Tagen die Inhalte der beiden Kompaktkurse „Einführung in das Arbeitsrecht“ und „Arbeitsrecht für Fortgeschrittene – inkl. Updates zu aktuellen Änderungen“. Vermittelt wird das gesamte arbeitsrechtliche Repertoire, wahlweise mit Austrian-Standards-Zertifikat. Ideal für HR-Fachkräfte, Führungskräfte und Personalverantwortliche – vor Ort oder online.



Wer in HR, Führung oder Lohnverrechnung tätig ist, muss aktuelle Entwicklungen laufend mitdenken.

COMPLIANCE IM FINANZBEREICH: ZWISCHEN REGULATORIK UND VERANTWORTUNG

Kaum ein Bereich ist in den letzten Jahren so stark reguliert worden wie die Finanz- und Kapitalmärkte. Mit Vorgaben wie MiFID II, der EU-Geldwäscherichtlinie, DORA oder MAR werden Marktteilnehmer*innen nicht nur zur Einhaltung technischer Standards verpflichtet, sondern auch zur lückenlosen Dokumentation, Kontrolle und Prävention.



Die Ausbildung zum Finance Compliance Officer bietet einen Überblick über alle relevanten Bereiche.



Wer Bauprojekte plant oder umsetzt, sollte zentrale Begriffe und deren Bedeutungen kennen.

Wer in einer Bank, einem Wertpapierunternehmen oder einem anderen Finanzinstitut Verantwortung trägt, muss heute nicht nur wirtschaftlich denken, sondern auch regulatorisch handeln können.

Die Ausbildung zum zertifizierten Finance Compliance Officer bietet einen kompakten Überblick über alle relevanten Bereiche. Von regulatorischen Grundlagen bis hin zu Best Practices für Kommunikation, Kontrollprozesse und Risikomanagement. Praxisnah und strukturiert aufbereitet, eignet sie sich ideal für Fach- und Führungskräfte in Finanzinstituten, die ihre Compliance-Kompetenz fundiert ausbauen möchten.

RECHTLICHE GRUNDLAGEN AM BAU: EIN UNTERSCHÄTZTER ERFOLGSFAKTOR

Technische Entscheidungen im Bauwesen haben fast immer auch rechtliche Auswirkungen – sei es bei Leistungsabweichungen, Nachträgen oder der Abwicklung von Gewährleistungsfristen. Wer Bauprojekte plant oder umsetzt, sollte daher zentrale

Begriffe und deren Bedeutungen kennen. Auch Themen wie Vertragsstrafen oder Skonti spielen im Alltag eine größere Rolle, als vermutet. Im Spannungsfeld zwischen Baupraxis und Vertragsrecht ist es entscheidend, Risiken frühzeitig zu erkennen und richtig einzuordnen. Ein solides Grundverständnis der relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen stärkt dabei nicht nur die Handlungssicherheit, sondern kann im Ernstfall bares Geld sparen.

Genau hier setzt der kompakte Lehrgang „Claims&Co für Baupraktiker“ an: Er vermittelt praxisnahes juristisches Basiswissen, speziell abgestimmt auf die Anforderungen technischer Fachkräfte im Bauwesen – verständlich, anwendungsorientiert und ohne juristische Vorkenntnisse vorauszusetzen.

Diese und weitere Seminare sind nicht nur Teil der aktuellen Herbstaktion der ARS Akademie, die – 10% auf ausgewählte Ausbildungen und Lehrgänge bietet, sie sind auch förderbar durch diverse österreichische Förderstellen. ■



ARS Akademie
Schallautzerstraße 4
1010 Wien
Tel.: +43 1 713 80 24-0
office@ars.at
www.ars.at

MOTIVATION UND STOLZ

Beschäftigte in sogenannten Do-it-Jobs sind nicht grundsätzlich unzufrieden. Die Mehrheit ist motiviert, zufrieden und stolz auf ihre Arbeit. Aber zum Teil fehlt in der Gesellschaft das Bewusstsein dafür.

Während mancherorts über Homeoffice, mentale Gesundheit und „New Work“ diskutiert wird, stehen gleichzeitig Millionen Menschen morgens um fünf im Kühlhaus, fahren nachts durch die Republik, betreuen Pflegebedürftige oder halten die Städte sauber – rund um die Uhr wird gebaut, repariert, beliefert und versorgt. Es sind Jobs, die nicht ins klassische Nine-to-five-Bild passen, aber ohne die unser Alltag nicht funktioniert. Eine Studie der Job- und Kandidatenplattform hokify in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsinstitut Civey hat diese Berufe ins Rampenlicht gerückt: Sie beleuchtet die Situation der Beschäftigten in sogenannten Do-it-Jobs. Und räumt mit dem Vorurteil

auf, sie seien unzufrieden oder unmotiviert. Im Gegenteil: Für fast die Hälfte (48 %) ist Freude an der Arbeit der Hauptgrund für ihre Berufswahl. Die überwiegende Mehrheit ist motiviert, zufrieden und stolz auf ihre Arbeit. Gleichzeitig offenbaren die Daten Handlungsbedarf bei Arbeitgebern, um diese relevanten Fachkräfte langfristig zu binden.



„Mehr als 80 Prozent der Menschen in Österreich arbeiten in genau diesen Jobs. Ihnen gebührt entsprechende Aufmerksamkeit und Wertschätzung.“

Jutta Perfahl-Strilka, CEO hokify

„Beschäftigte in Do-it-Jobs sind das Rückgrat unserer Gesellschaft: im Verkauf, in der Pflege, im Handwerk, in der Logistik, Reinigung, Gastronomie oder Produktion“, erläutert Jutta Perfahl-Strilka, CEO von hokify. „Oft sind es körperlich anstrengende Tätigkeiten, nicht selten im Schichtdienst. Diese Berufe werden viel zu wenig gewürdigt, zu oft kleingeredet und unterschätzt. Dabei sichern sie unser tägliches Leben – leise, zuverlässig, aber leider eben unter dem Radar. Mehr als 80 Prozent der Menschen in Österreich arbeiten in genau diesen Jobs. Ihnen gebührt entsprechende Aufmerksamkeit und Wertschätzung.“



2

Es besteht Handlungsbedarf: Nur wenn Arbeitgebende verstehen, was ihre Mitarbeitenden wirklich motiviert, gewinnen und binden sie die richtigen Talente.

GEHALT ZÄHLT – ABER SPASS UND SINN ZÄHLEN MEHR

Zwar liegt das Gehalt mit 32,8 Prozent auf Platz zwei der wichtigsten Gründe für die Berufswahl, doch der Blick in die Branchen zeigt große Unterschiede: Unter technischen Fachkräften und Menschen in IT-nahen Berufen geben sogar 68,8 Prozent der Befragten an, vorrangig wegen des Geldes zu arbeiten. In pädagogischen Berufen zählt mit 62,1 Prozent wiederum der Spaß am meisten. Die Daten zeigen: 60,5 Prozent derjenigen, für die der Spaß an der Arbeit entscheidend ist, sehen ihren Job als Berufung. Nur 13,8 Prozent von ihnen arbeiten primär des Geldes wegen.

VOM BLEIBEN UND VOM GEHEN

Rund 55,5 Prozent der Befragten möchten ihren Job zudem bis zur Rente ausüben – ein erneutes Zeichen starker Identifikation. Der wichtigste Haltefaktor ist dabei der Spaß an der Arbeit (28,4 %), gefolgt vom Gehalt (27,4 %) und der guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatem (20,2 %).

Doch es gibt auch einige Gründe, die Arbeitnehmende zum Wechsel bewegen: Körperliche Belastung ist mit 38,4 Prozent der häufigste Grund, noch vor dem Gehalt (30,4 %). Zeit wird dabei zur neuen Währung: 65,6 Prozent der Wechselgründe beziehen sich auf flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit oder eine Vier-Tage-

Fotos: Martin Jordan (1), Freepik (2)



Fast zwei Drittel der Befragten sehen ihre Tätigkeit als sinnvolle Aufgabe oder sogar echte Berufung. Besonders stark ist diese Identifikation bei jungen Menschen.

Woche – Letztere allein würde 36,2 Prozent zum Wechsel motivieren. „Der Fachkräftemangel trifft diese Jobs besonders hart. Arbeitsmarktzahlen der Statistik Austria zeigen, dass

„Wer Menschen in diesen Berufen in Schubladen steckt, hat ihre Leistung nicht verstanden – geschweige denn ihre enorme Relevanz für den Arbeitsmarkt. Zeit, das zu ändern.“

Jutta Perfahl-Strilka, CEO hokify

mehr als 80 Prozent der offenen Stellen im vergangenen Jahr genau zum Jobprofil ‚Do-it-Job‘ passen“, warnt Jutta Perfahl-Strilka. „Viele Unternehmen unterschätzen die hohe Wechselbereitschaft – besonders bei jungen Menschen. Arbeitgebende müssen endlich verstehen, was ihre Mitarbeitenden wirklich motiviert und bewegt. Nur so gewinnen und binden sie die richtigen Talente. Der Schlüssel liegt in echter Wertschätzung, guter Teamkultur und Arbeitsbedingungen, die zu den Lebensphasen und Realitäten ihrer Zielgruppen passen.“



Job aus. Ein Wermutstropfen bleibt: 19 Prozent der Beschäftigten haben schon einmal den Satz gehört: „Das kann doch jeder.“. Besonders häufig betroffen sind Frauen. 22,1 Prozent von ihnen sind diesem Vorurteil bereits begegnet, bei Männern sind es 15,6 Prozent. Dafür erhalten Männer häufiger das vermeintliche Kompliment: „Du bist ja überall so geschickt!“ – eine Aussage, die ebenfalls stereotyp wirkt. Und dann gibt es noch den Klassiker: 6,8 Prozent der Befragten mussten sich anhören, ihr Job sei nur eine Folge davon, dass es „fürs Studium nicht gereicht“ habe. Doch es gibt auch einen kleinen Lichtblick: Rund 23,2 Prozent der Menschen in Do-it-Jobs haben bereits die Bestätigung bekommen, dass ihre „Arbeit total unterschätzt wird“, sogar fast ein Drittel (30,2 %) kennt die Aussage „Ich könnte das nicht!“.

„Diese Zahlen zeigen eindrucksvoll: Menschen in Do-it-Jobs sind stolz auf das, was sie tun. Sie wissen, wie wichtig ihre Arbeit ist und dass sie einen echten Unterschied macht“, resümiert Perfahl-Strilka. „Leider zeigen die Zahlen auch, dass dieses Bewusstsein noch nicht überall in unserer Gesellschaft angekommen ist. Wer Menschen in diesen Berufen in Schubladen steckt, hat ihre Leistung nicht verstanden – geschweige denn ihre enorme Relevanz für den Arbeitsmarkt. Zeit, das zu ändern.“ ■

STOLZ UND VORURTEIL(E)

Fast zwei Drittel der Befragten (65,2 %) sehen ihre Tätigkeit als sinnvolle Aufgabe oder sogar echte Berufung. Besonders stark ist diese Identifikation bei jungen Menschen: 19,6 Prozent der Befragten zwischen 18 und 29 Jahren empfinden ihre Arbeit als Berufung – diese Tendenz nimmt mit dem Alter ab. Auch die persönliche Bindung macht einen Unterschied: 92,6 Prozent derjenigen, die ihre Arbeit als Berufung sehen, würden ihren Beruf weiterempfehlen. Insgesamt sprechen sich 78 Prozent der Befragten klar für ihren

INFO-BOX

Methodik der Studie

Das Meinungsforschungsunternehmen Civey hat im Auftrag von hokify vom 9. bis 24. April 2025 online 500 Personen ab 18 Jahren in Österreich befragt, die in Blue-, Grey- oder Pink-Collar-Berufen tätig sind oder in diesen Bereichen auf Jobsuche sind. Die Ergebnisse sind aufgrund von Quotierungen und Gewichtung repräsentativ unter Berücksichtigung des statistischen Fehlers von 4,4 Prozent.

100 % ONLINE: VON BACHELOR BIS DOKTORAT

Online-Fernstudien sind fixer Bestandteil der modernen Bildungslandschaft. An der KMU Akademie & Management AG hat der virtuelle Hörsaal bereits eine lange Tradition und eröffnet kontinuierlich neue Möglichkeiten der akademischen Aus- und Fortbildung nach individuellen Bedürfnissen.

Flexibel, zeit- und ortsunabhängig studieren. Vor allem aufgrund der Entwicklungen in den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass das Angebot der Fernstudien für die Menschen ein wesentlicher Erfolgsfaktor geworden ist.

ZEIT- UND ORTSUNABHÄNGIGES STUDIUM NACH NEUESTEM STAND DER TECHNIK

An der KMU Akademie & Management AG ist der virtuelle Hörsaal seit Jahren gelebte Realität. Im modernen Online Campus ist es Studierenden nach dem neuesten Stand der Technik möglich, zeit- und ortsunabhängig zu studieren und somit Familie, Beruf und eine akademische Ausbildung zu vereinbaren. Seit über einem Jahrzehnt wird das Angebot immer weiter ausgebaut, die modernste und benutzerfreundlichste Technik implementiert – somit sind eine hohe Expertise und umfangreiches Know-how Garantien für ein erfolgreiches, den höchsten Qualitätsstandards entsprechendes Studium.

Um Studierenden ein uneingeschränktes Studium zu ermöglichen, können sämtliche Prüfungen online, von zu Hause aus, absol-

viert werden. Die Prüfungsformate umfassen schriftliche Hausarbeiten, die innerhalb von mehreren Wochen einzureichen sind, und Online-Open-Book-Prüfungen, die innerhalb weniger Stunden ausgearbeitet werden müssen. Damit können alle Prüfungen im Rahmen der Bachelor- und Master-Studiengänge völlig ortsunabhängig absolviert werden.

15 JAHRE BEWÄHRTE KOOPERATION MIT DER MIDDLESEX UNIVERSITY

Die britische Middlesex University rangiert seit Jahren unter den Top-500-Universitäten der Welt. In Zeiten der modernen Hochschulbildung und einer stets wachsenden Konkurrenz kann sich die Middlesex University damit nicht nur behaupten, sondern auch ständig verbessern. Die Studierenden sind an der Middlesex University immatrikuliert, erhalten ihren Abschluss von dieser staatlichen, international anerkannten Universität, werden von der KMU Akademie & Management AG in der organisatorischen Abwicklung betreut und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Studienbetreuung begleitet.



„Die Partnerschaft zwischen der Middlesex University und der KMU Akademie ist eine Erfolgsgeschichte. 2011 wurde das erste von der Middlesex University und der KMU Akademie in Kollaboration angebotene MBA-Studienprogramm validiert. Seitdem hat sich die Zusammenarbeit zwischen der Middlesex University und der KMU Akademie & Management AG enorm weiterentwickelt und intensiviert.“

Edgar Schröder, Link Tutor Middlesex University



Berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung auf höchstem Niveau: Die KMU Akademie & Management AG unterstützt vor und während des Studiums bis zum erfolgreichen Abschluss.

STÄNDIGE WEITERENTWICKLUNG DANK ENGEM AUSTAUSCH MIT STUDIERENDEN

Nicht nur Dozentinnen und Dozenten sind in einen regelmäßigen Austausch im Rahmen der Weiterentwicklung eingebunden, sondern auch die Studierenden. Programme Voice Groups beispielsweise, die online stattfinden, sind eine Plattform für die Studentinnen und Studenten, um mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der KMU Akademie & Management AG sowie jenen der Middlesex University zu kommunizieren.

Lob, Kritik und Anregungen werden in die Weiterentwicklung eingebunden.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM STUDIUM

Die Entwicklungen rund um die künstliche Intelligenz (KI) sind auch an der KMU Akademie mittlerweile ein zentrales Thema. So wurden spezielle Richtlinien erstellt, wie Studierende die KI in den Prüfungsformaten praktisch einsetzen können, unter Einhaltung und Sicherstellung der akademischen

„Es ist für die KMU Akademie & Management AG eine Ehre, begleitet von einer tollen Erfolgsgeschichte, die uns mit unserem Kooperationspartner, der Middlesex University, verbindet. Diese Entwicklung werden wir weiter fortsetzen, die Digitalisierung weiter ausbauen und ständig versuchen, auf dem neuesten Stand der Technik zu sein. Wir werden wie bisher auf den Markt eingehen und dementsprechend weitere inhaltliche Schwerpunkte setzen und ausbauen.“

Michael Grabner, MBA, Vorstand der KMU Akademie & Management AG



Integrität. Die KMU Akademie erkennt das Potenzial der KI an, erlaubt kontrollierten und verantwortungsvollen Einsatz in Prüfungen und möchte so mit der technologischen Entwicklung Schritt halten, ohne akademische Standards zu gefährden.

NEUE MASTER-SPEZIFIKATIONEN AB HERBST 2025

Auf Basis aktueller Anforderungen am internationalen Arbeitsmarkt und unter Einbindung von Studierenden-Feedback hat die KMU Akademie neue Spezifikationen für das MBA-Programm entwickelt. Diese folgenden

neuen Spezifikationen wurden erfolgreich durch die Middlesex University validiert, Anmeldungen sind ab Herbst 2025 möglich:

- MBA – Künstliche Intelligenz & Digitale Transformation
- MBA – Environmental, Social and Corporate Governance (ESG)
- MBA – Energie- & Umweltmanagement

QUALITÄTSSICHERUNG DURCH AKKREDITIERUNGEN

Die KMU Akademie hat im Rahmen des Konsumentenschutzes von Anfang an auf die im Bolognaprozess übliche Qualitätssicherung

INFO-BOX

Die akademischen Grade im Überblick

Das Programm der KMU Akademie & Management AG wird ständig aktualisiert und erweitert. Folgende akademische Grade können erreicht werden:

■ Bachelor of Science

Mit dem Abschluss dieses Fernstudiums erlangen Sie den akademischen Grad „Bachelor of Science (Honours) in Business & Management (B.Sc.)“. Das Studium umfasst 6 Semester (maximal 7 Jahre) und ist für Berufstätige mit Berufsschulabschluss gleichermaßen geeignet wie für Maturant:innen und Abiturient:innen.

■ Master of Science

Im nebenberuflichen Studium Master of Science (M.Sc.) stehen wirtschaftliche Aspekte genauso im Fokus wie der Mensch selbst. Je nach Spezialisierung sind die Studierenden nach erfolgreichem Studienabschluss befähigt, verantwortungsvolle Führungsaufgaben in Unternehmen, politischen Organisationen oder im öffentlichen Verwaltungsdienst wahrzunehmen.

■ Master of Business Administration

Die Studierenden erlangen eine fundierte Ausbildung in Betriebswirtschaft und Management. Dabei steht nicht die theoretische Wissensvermittlung im Vordergrund, sondern vor allem der Bezug zur Unternehmenspraxis.

■ Doctor of Business Administration

Der Doctor of Business Administration (DBA/Dr.) ist der höchste akademische Grad in der angelsächsischen universitären Managementausbildung. Ursprünglich wurde er an der US-amerikanischen Harvard University entwickelt und ist heute über die Grenzen der USA und Großbritanniens hinaus anerkannt. Er gilt als praxisorientiertes Pendant zum Doctor of Philosophy (Ph.D.).

■ Doctor of Philosophy in Management and Leadership

Der Doctor of Philosophy in Management and Leadership (Ph.D./Dr.) ist ein berufsbegleitendes Forschungsdoktorat im Bereich Management & Leadership. Die Umsetzung eines eigenen Forschungsprojekts ermöglicht wissenschaftliche Beiträge mit praktischem Nutzen.

Weitere Informationen zu den Studiengängen unter www.kmuakademie.ac.at.



Studierende haben bei der KMU Akademie immer die Gewissheit, dass der Bildungsanbieter nach qualitativen, akademischen Standards arbeitet und sich stets weiterentwickelt.

von Studiengängen gesetzt. Alle angebotenen Studiengänge werden regelmäßig von der Middlesex University validiert und von anerkannten Akkreditierungsstellen akkreditiert. Die Studiengänge (B.Sc., M.Sc., MBA, DBA) sind von der renommierten Akkreditierungsagentur AQAS aus Deutschland und von der international renommierten ACBSP aus den USA akkreditiert. Studieninteressierte haben somit immer die Möglichkeit, einen Anbieter auch an diesen Qualitätsmerkmalen zu vergleichen, und Studierende haben die Gewissheit, dass der Bildungsanbieter nach qualitativen, akademischen Standards arbeitet und sich stets weiterentwickelt.

Herr Dipl.-Päd. Detlev Kran, MBA (USA), ist an der KMU Akademie im Bereich des Bildungsmanagements für die Qualitätskriterien der Studiengänge zuständig: „Akkreditierungen sind für uns von großer Bedeutung. Zum einen haben wir mit der externen Überprüfung die Möglichkeit, uns ständig weiterzuentwickeln, und zum anderen erhalten wir damit die Bestätigung, dass die Studiengänge auf hohem akademischem Niveau durchgeführt werden. Das kann man mit einer Autowerkstatt vergleichen, wo der Mechaniker sagt, das Auto ist okay, der TÜV sagt, es ist perfekt. Wenn wir das auf unsere Studiengänge umlegen, so haben wir mehrere TÜV-Siegel.“



KMU Akademie & Management AG

Hauptstraße 54
4040 Linz
Tel.: +43 732 89 08 88-77
studienberatung@kmuakademie.ac.at
www.kmuakademie.ac.at

WENIG INDIVIDUALITÄT

Jede zweite Bewerbung wird mithilfe von KI erstellt. Wenn Jobsuchende scheitern, liegt es oft daran, dass sie sich auf Verdacht bewerben und ihre Unterlagen zu wenig mit den Anforderungen abgleichen.

Im Rahmen der „Application Quality Studie“ von Stepstone wurden im März 160 Recruiter:innen befragt, die in ihren Unternehmen für die Einstellung neuer Mitarbeitender verantwortlich sind. Ergänzend dazu wurden 700 Kandidat:innen befragt. Das Ergebnis: Bewerbungen scheitern, weil sich Jobsuchende oft auf Verdacht bewerben und ihre Unterlagen zu wenig mit den Anforderungen der Arbeitgeber abgleichen.

„In Rekordzeit können Bewerber:innen heute maßgeschneiderte Bewerbungsunterlagen von hoher Qualität erstellen, wenn sie KI entsprechend nutzen. Auch als Sparringspartner bei der Karriereplanung, der Informationsbeschaffung über Arbeitgeber oder der realistischen Einschätzung der eigenen Fähigkeiten kann KI unterstützen“, erklärt Nikolai Dürhammer, Geschäftsführer von Stepstone Österreich und Schweiz. „Die bloße Nutzung von KI garantiert aber noch lange keinen Erfolg. Wer die Technologie nicht gezielt und durchdacht einsetzt, riskiert, vielversprechende Karrierechancen zu verpassen. Eine Flut von oberflächlich optimierten Bewerbungen führt lediglich zu einer Flut von Ablehnungen“, warnt der Experte.

BEWERBUNGEN OFT ERFOLGLOS WEGEN FEHLENDER KOMPETENZEN

Vier von fünf Recruiter:innen (80 %) bewerten die eingehenden Bewerbungen als von mittlerer oder geringer Qualität. Am häufigsten werden Bewerbungen im ersten Schritt aussortiert, weil für die Stelle relevante Fähigkeiten fehlen (71 %) oder es an spezifischer Berufserfahrung mangelt (55 %). Kandidat:innen bewerben sich also häufig ins Blaue: Vier von zehn Bewerber:innen (41 %) gehen davon aus, dass die Anforderungen in Stellenanzeigen flexibel zu interpretieren seien, und 43 Prozent geben an, sich einfach schon einmal „auf gut Glück“ beworben zu haben. „Am aktuellen Arbeitsmarkt ist der größte Pain-Point der Personalverantwortlichen nicht, dass sie zu wenige, sondern dass sie viele unpassende Bewerbungen in teils niedriger



80 Prozent der Recruiter:innen bewerten eingehende Bewerbungen als höchstens mittelmäßig.



Mehr als jeder Zweite – 58 Prozent – nutzt künstliche Intelligenz bei Jobsuche und Bewerbung. Das vorhandene Potenzial wird aber zumeist nicht vollständig ausgeschöpft.

Qualität erhalten“, erklärt Geschäftsführer Dürhammer. „Es lohnt sich also, Bewerbungen gezielt und überzeugend zu gestalten, wenn ich mich für eine Stelle wirklich interessiere, anstatt wahllos viele Bewerbungen zu versenden. Entscheidend ist, herauszustreichen, wie die eigenen Kompetenzen mit den spezifischen Anforderungen der Stelle matchen.“

POTENZIAL VON KI BEI BEWERBUNGEN NOCH NICHT OPTIMAL AUSGESCHÖPFT

Stimmen gesuchte Fähigkeiten und Berufserfahrung mit dem Anforderungsprofil des Unternehmens überein, steht einer Bewerbung nichts im Wege. Künstliche Intelligenz hilft hier, Bewerbungen zu verbessern und auf Schlüsselbegriffe und geforderte Kompetenzen in der Stellenanzeige einzugehen. Ein Großteil der Bewerbenden nutzt das bereits: Rund die Hälfte der Befragten setzt KI ein, um Dokumente wie das Anschreiben für die jeweilige Ausschreibung

zu erstellen oder zu optimieren (58%). Drei von vier Recruiter:innen (72%) loben das professionellere Erscheinungsbild der Unterlagen durch den Einsatz von KI. Gleichzeitig geben 63 Prozent an, dass Bewerbungsunterlagen in Zeiten von KI weniger individuell auf die ausgeschriebenen Stellen angepasst sind. Zwei von drei empfinden Bewerbungen als weniger authentisch (68%) – zu oft wirken Qualifikationen übertrieben dargestellt (73%).

Dürhammer resümiert: „KI kann helfen, Bewerbungsunterlagen zu optimieren, und diese Möglichkeiten, sollten Bewerbende auch nutzen. Bei der Jobsuche geht es aber um mehr als tadellos gestaltete Dokumente. In einer Zeit, in der KI zunehmend Einzug in den Bewerbungsprozess hält, gewinnen Faktoren wie Authentizität, relevante Praxiserfahrung und eine klar erkennbare Motivation sogar noch an Bedeutung. Diese menschlichen Aspekte bleiben entscheidend für den Erfolg einer Bewerbung.“

Fotos: Freepik

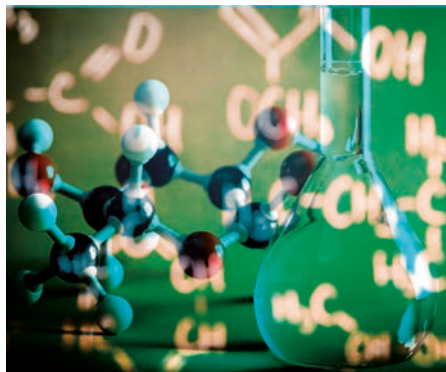
MEDAILLEN GESICHERT

Bei der Internationalen Chemieolympiade gingen in diesem Jahr insgesamt vier Bronzemedailien an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem österreichischen Team.

Bei der diesjährigen Internationalen Chemieolympiade, die Mitte Juli in Dubai zu Ende ging, konnte das österreichische Team beeindruckende Erfolge erzielen. Finn Köll, Kei Kazazic, Nico Gartner und Anna Hois errangen je eine Bronzemedaille. Damit knüpft das österreichische Team an seine starke Tradition an – keine:r kommt ohne Medaille nach Hause. Der Wettbewerb gilt international als eine der anspruchsvollsten Schülerolympiaden im MINT-Bereich. Die vier österreichischen Teilnehmer haben sich im vergangenen Schuljahr über die Landesolympiaden und schließlich die österreichische Chemieolympiade qualifiziert, die heuer bereits zum 51. Mal ausgetragen wurde.

BEEINDRUCKENDE LEISTUNG

Ulrich Wielsch, Obmann des Fachverbands der Chemischen Industrie Österreichs, der das österreichische Team seit vielen Jahren ideell und finanziell unterstützt, gratuliert den Olympionik:innen: „Die Leistungen dieser jungen Menschen beeindruckten mich zutiefst. Sie zeigen, wie viel Begeisterung, Ausdauer und fachliche Exzellenz in der nächsten Generation stecken. Solche Talente brauchen wir dringend – denn Chemie ist eine Schlüsselwissenschaft, wenn es um Lösungen für die großen Herausforderungen unserer Zeit geht, sei es in den Bereichen Nachhaltigkeit, Energie oder Gesundheit.“ Wielsch unterstreicht auch die Bedeutung langfristiger Förderung: „Talente wie diese entstehen nicht zufällig – sie sind das



Die Chemieolympiade ist eine der anspruchsvollsten Schülerolympiaden im MINT-Bereich.

Ergebnis harter Arbeit, leidenschaftlicher Lehrer:innen und eines Umfelds, das Spitzenleistungen möglich macht. Als Industrie sehen wir es als unsere Verantwortung, genau solche Rahmenbedingungen mitzugestalten.“

WARUM NICHT AUCH IN ÖSTERREICH?

Kei Kazazic, einer der Preisträger, zeigt sich dankbar: „Es war ein tolles Erlebnis, mit Schüler:innen aus anderen Ländern, die ebenso an Chemie interessiert sind, in Austausch zu treten.“ Sein Kollege Finn Köll setzt hinzu: „Es wäre großartig, auch einmal eine Internationale Chemieolympiade in Österreich auszutragen – da wären viele ebenso begeistert wie vom Song Contest.“ Für nächstes Jahr steht jedoch schon Usbekistan als Austragungsland fest. ■



Zertifiziert vom Original.

Ihr Know-how ist Ihr Kapital – machen Sie es sichtbar.

Ob für Sie persönlich oder Ihre Teams & Abteilungen: eine Personenzertifizierung von Austrian Standards ist der international anerkannte und unabhängige Nachweis von Kompetenz und Qualität – geprüft nach ISO/IEC 17024.

Personenzertifizierungen – auch als Inhouse-Zertifizierung buchbar

Nachweis Ihrer Fachkenntnisse in Compliance, KI, Nachhaltigkeit und mehr – flexibel, praxisnah und wirkungsvoll.

- ✓ Offizieller Kompetenznachweis – international anerkannt und unabhängig
- ✓ Wettbewerbsvorteile im Beruf und am Markt
- ✓ Regelmäßige Rezertifizierungen sichern Aktualität und Verlässlichkeit



Eine Zertifizierung, die
Qualität sichert und
Vertrauen schafft.

Mehr erfahren →



WER KOMPETENZ ZEIGT, GEWINNT HEUTE

In einer komplexen Wirtschaft zählt nachweisbare Kompetenz mehr denn je. Personenzertifizierungen geben Unternehmen und Fachkräften den entscheidenden Vorsprung.

Der Markt für berufliche Qualifikationen ist unübersichtlich. Zahlreiche Anbieter stellen Zeugnisse oder Teilnahmebescheinigungen aus – doch deren Aussagekraft ist oft schwer zu beurteilen. Austrian Standards als unabhängige Zertifizierungsstelle mit jahrelanger Expertise schafft hier Klarheit.

KOMPETENZ SICHTBAR MACHEN

Durch standardisierte und transparente Prüfverfahren nach ISO/IEC 17024 wird objektiv festgestellt, ob Fachkräfte tatsächlich die geforderten Kenntnisse besitzen. Nur wer seine Kompetenzen durch die Zertifizierungsstelle nachweisen lässt, erhält ein international anerkanntes Personenzertifikat. Dieses ist befristet gültig und wird regelmäßig überprüft, damit das Wissen aktuell bleibt.

„Wir beobachten einen klaren Trend: Immer mehr Unternehmen möchten das Wissen und die Fähigkeiten ihrer Teams auf höchstem Niveau nachweisen und sichern“, sagt Dr. Peter Jonas, Direktor der Zertifizierungsstelle bei Austrian Standards. „Nur wer sein Know-how objektiv und unabhän-

gig nachweist, schafft die Grundlage für nachhaltigen Erfolg.“

Der Nutzen geht weit über das Zertifikat hinaus: Zertifizierte Fachkräfte können sich gezielt spezialisieren, ihre Karrierechancen verbessern und sich Türen zu attraktiven Positionen öffnen. Zugleich signalisieren Unternehmen mit zertifizierten Mitarbeitenden: Wir arbeiten nach höchsten Standards.

UNTERNEHMEN PROFITIEREN DOPPELT

Ein besonderes Potenzial steckt in Inhouse-Personenzertifizierungen. Unternehmen können ihre eigenen Schulungsprogramme so gestalten, dass sie mit einer offiziellen Personenzertifizierung abschließen. Das sorgt für einheitliche Wissens- und Qualitätsstandards und stärkt die Position bei Ausschreibungen, in denen entsprechende Nachweise oft gefordert werden.

„Inhouse-Personenzertifizierungen sind ein mächtiges Instrument, um Unternehmenswissen zu sichern und zu standardisieren“, so Dr. Peter Jonas. „Sie helfen, relevante Standards und Kompetenzanforderungen unternehmensweit zu verankern.“

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist das entscheidend: Wer Kompetenzen aus den eigenen Reihen aufbaut und sie mit einem offiziell anerkannten Zertifikat untermauert, macht sich weniger abhängig vom Arbeitsmarkt und bindet Talente langfristig.



„Kompetenz ist wertvolles Kapital von Unternehmen. Mit unseren Zertifizierungen machen wir diese sichtbar und sorgen für einheitliche Standards und internationale Vergleichbarkeit.“

**Dr. Peter Jonas, Direktor Zertifizierungsstelle
Austrian Standards**

Zertifiziert vom Original.

2

Zertifikate von Austrian Standards sind in der Wirtschaft des In- und Auslands als zuverlässiger Nachweis für Qualität und Kompetenz anerkannt.

Austrian Standards unterstützt Unternehmen mit individuell zugeschnittenen Zertifizierungsprogrammen – von Personenzertifizierungen in den Bereichen Zoll, Compliance, KI und Nachhaltigkeit bis hin zu branchenspezifischen, maßgeschneiderten Inhouse-Personenzertifizierungen. **„Kompetenz ist wertvolles Kapital von Unternehmen. Mit unseren Zertifizierungen machen wir diese sichtbar und sorgen für einheitliche Standards und internationale Vergleichbarkeit“,** so Dr. Peter Jonas, Direktor der Zertifizierungsstelle bei Austrian Standards. ■

INFO-BOX

Über Austrian Standards

Austrian Standards ist die österreichische Organisation für Standardisierung und Innovation. Sie bietet die Plattform zur Entwicklung von Standards, bringt über ihr Netzwerk Fachwissen aus aller Welt nach Österreich und stärkt Organisationen in der effektiven Anwendung von Standards. Seit über 100 Jahren stellt sie so sicher, dass eines zum anderen passt.

Mehr zu den Zertifizierungen erfahren:

Scannen Sie den QR-Code!



Austrian Standards

Heinestraße 38
1020 Wien
Tel.: +43 1 213 00-0
service@austrian-standards.at
www.austrian-standards.at



ÖSTERREICHS EXIT-UNIS

Der Webhosting-Dienstleister Hostinger untersuchte die Start-up-Exits des vergangenen Jahres und welche Universitäten die meisten Exit-Gründer:innen hervorbringen.

Sie haben es geschafft und sind am Ziel der meisten Start-up-Gründer:innen angelangt: Im vergangenen Jahr vollzogen insgesamt 39 Österreicher:innen erfolgreiche Exits im deutschsprachigen Raum. Doch welche Universitäten haben sie besucht? Welche Studienrichtungen sind besonders stark vertreten, und welche Abschlüsse haben sie erworben? Eine Analyse des 2004 in Litauen gegründeten Webhosting-Dienstleisters Hostinger zeigt, dass auch österreichische Universitäten und Hochschulen eine bedeutende Rolle in der deutschen Start-up-Szene spielen und regelmäßig Gründer:innen mit internationalem Erfolg hervorbringen.

DIESE UNIVERSITÄTEN SIND BESONDERS ERFOLGREICH

Ein Blick auf die Exits des Jahres 2024 zeigt, dass die Technische Universität Wien mit 13 erfolgreichen Exit-Gründer:innen eine zentrale Rolle spielt. Sie liegt damit gleichauf mit der Technischen Universität München und direkt hinter der Ludwig-Maximilians-Universität München, die mit 15 Absolvent:innen die Liste anführt. Unter den Exit-Gründer:innen finden sich prominente Namen wie die Gründer:innen von PowerBot, Baubot, Eversports, Bonrepublic und hokify.

Insgesamt vereinen diese drei Universitäten – Technische Universität Wien, Ludwig-Maximilians-Universität München und Technischen Universität München – mehr als zehn Prozent aller Exits im Jahr 2024. Neben den Wiener Hochschulen sind auch andere österreichische Universitäten wie die Wirtschaftsuniversität Wien und die Johannes Kepler Universität Linz mit Absolvent:innen vertreten, die erfolgreiche Start-ups gegründet haben. Insgesamt wurden 39 Gründer:innen durch österreichische Universitäten bzw. Hochschulen hervorgebracht.

INFORMATIK AN DER SPITZE

Das Studienfach Informatik ist der eindeutige Favorit unter den Exit-Gründer:innen 2024. Mit 17 Absolvent:innen führt dieses Fach das Fächerranking an. Diese Absolvent:innen gründeten unter anderem ProDato oder Getsurance. Auf dem zweiten Platz folgt Wirtschaftsinformatik mit zwölf Absolvent:innen. Platz drei geht an den Studiengang Wirtschaft, der neun Absolvent:innen hervorgebracht hat. Insgesamt umfasst das Fächerranking 198 verschiedene Studienfächer, was die Vielfalt der akademischen Hintergründe der Gründer:innen zeigt.



13 erfolgreiche Exit-Gründer:innen kamen von der TU Wien. Sie liegt damit auf Platz zwei hinter der LMU München mit 15 erfolgreichen Gründer:innen.

DIE HÄUFIGSTEN ABSCHLÜSSE

Der Masterabschluss ist die Nummer eins unter den Abschlussarten der Exit-Gründer:innen 2024. Mit 130 Absolvent:innen, was 32,83 Prozent der gesamten Gründer:innen ausmacht, stellt der Masterabschluss mehr als ein Drittel der erfolgreichen Gründer:innen. Darunter befinden sich z. B. auch Ingo Seebach und René Seeber, die mit dem Drohnenabwehrunternehmen Dedrone und dessen Übernahme durch den US-Konzern Axon einen der größten Exits im vergangenen Jahr verzeichneten. Auf dem zweiten Platz folgt der Bachelorabschluss mit 55 Absolvent:innen, während der Diplomabschluss mit 47 Absolvent:innen den dritten Rang einnimmt. Auch Doktorabschlüsse sind mit 43 Absolvent:innen vertreten. Deutlich weniger verbreitet ist das Staatsexamen auf Platz fünf. Mit sieben Absolvent:innen ist die Differenz zwischen Doktorabschlüssen und Staatsexamen signifikant. Und auch ohne Abschluss

ist eine Übernahme möglich: Tarek Müller, Mitgründer von About You, dessen Übernahme durch Zalando im Juli abgeschlossen wurde, gehört zu den erfolgreichen Unternehmern ohne akademischen Abschluss. ■

INFO-BOX

Über die Untersuchung

Ein Firmenexit bezeichnet den vollständigen oder teilweisen Verkauf eines Unternehmens oder von Anteilen daran, meist mit dem Ziel, Gewinne zu realisieren. Für die Untersuchung wurden alle in den Medien erfassten Exits des Jahres 2024 berücksichtigt. Weitere Details zu Gründer:innen wurden durch Recherche auf Social-Media-Seiten und Unternehmenswebsites ermittelt. Es gab jedoch Gründer:innen, denen aufgrund des Fehlens entsprechender Onlinedaten weder eine Universität noch ein Fachbereich oder ein Abschluss zugeordnet werden konnte.

Foto: Freepik

WEITERBILDUNG MIT SYSTEM: WARUM GUTE FÜHRUNG GELERNT SEIN MUSS

Um mit aktuellen Entwicklungen Schritt zu halten, braucht es kontinuierliches Lernen. Quality Austria Academy bietet mehr als 100 öffentliche Weiterbildungen sowie ein neues Führungsseminar an. Elisabeth Hofstätter-Kollarich, Head of Training bei Quality Austria Academy, im Gespräch.

Die moderne Arbeitswelt ist geprägt von Unvorhersehbarkeit, rasantem technologischem Wandel und Dynamik. Umso wichtiger ist es – sowohl für Unternehmen als auch für deren Mitarbeitende und Führungskräfte –, am Puls der Zeit zu bleiben. Kontinuierliches Lernen gilt als eine der Maßnahmen, die es braucht, um dieses Ziel zu erreichen. Genau hier setzt das neue Kursprogramm 2026 der Quality Austria Academy mit mehr als 100 öffentlichen Lehrgängen, Seminaren und Webinaren an: Darunter effiziente Kompakt-Angebote, international anerkannte Premium-Ausbildungen sowie der neue Schwerpunkt „Führung und Organisationsentwicklung“.



Elisabeth Hofstätter-Kollarich, Head of Training, Quality Austria Academy, spricht über die Mechanismen von Führung in unsicheren Zeiten.

WELCHE SCHWERPUNKTE SETZT QUALITY AUSTRIA ACADEMY 2026 IN DER ERWACHSENENBILDUNG?

Elisabeth Hofstätter-Kollarich: Kompetenzformen, Zukunft gestalten – dafür steht Quality Austria Academy. Unser Credo dabei: praxisnah, wirksam und zukunftsorientiert. Als Spezialist in Bereichen wie Integriertes Managementsystem, Qualitätsmanagement, Nachhaltigkeit oder Risiko und Compliance stellen wir stets die Anwendung der Fachexpertise und der zukunftsgerichteten Kompetenzen in den Mittelpunkt.

Dieses Know-how geben unsere erfahrenen Trainer*innen aus erster Hand weiter: Seit der Firmengründung 2004 haben wir schon mehr als 12.000 Kurse mit rund 100.000 Teilnehmenden verzeichnet. So können unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Kompetenzen gezielt dort weiterentwickeln, wo es zählt: nämlich in der Praxis.

QUALITY AUSTRIA ACADEMY BIETET IM HERBST 2025 NEU UND ERSTMALIG DEN SCHWERPUNKT „FÜHRUNG UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG“ AN. WIE HAT SICH FÜHRUNG VERÄNDERT – UND WAS HEISST DAS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE VON HEUTE?

Hofstätter-Kollarich: Früher haben Führungskräfte Ziele gesetzt, implementiert und kontrolliert. Heute erleben wir ein Umfeld, in dem technologische Entwicklungen, hybride Arbeitsmodelle und der demo-

grafische Wandel Führung komplexer machen. Wer heute führen will, muss sich mit Change-Management, Teamentwicklung und neuen Technologien auseinandersetzen. Führungskräfte müssen trotz Veränderungen fokussiert bleiben und gleichzeitig die Balance zwischen unternehmerischer Verantwortung und Mitarbeiter*innenorientierung halten. Das ist kein einfacher Spagat, aber notwendig, wenn man Teams langfristig halten und Fluktuation vermeiden möchte.

Deshalb haben wir ein Format entwickelt, das nicht auf reine Wissensvermittlung setzt, sondern den Praxistransfer in den Mittelpunkt stellt. Es geht darum, konkrete Situationen aus dem Führungsalltag zu reflektieren und mit neuen, sofort anwendbaren Impulsen zu verknüpfen. Für Unternehmen haben gut geschulte Führungskräfte eine enorme Bedeutung, weil sie Produktivität, Bindung und Innovation fördern.

WAS ERWARTET DIE TEILNEHMENDEN IM NEUEN FÜHRUNGSSEMINAR KONKRET?

Hofstätter-Kollarich: Das Format besteht aus einem interaktiven Präsenztage und vier weiteren Online-Coaching-Einheiten. In dieser Kombination kann man sich vertieft mit der eigenen Führung auseinandersetzen, aber auch neue Methoden und Tools ausprobieren. Inhaltlich geht es unter anderem darum, wie man mit Veränderungen umgeht, wann Kontrolle Sinn ergibt und wie die eigene Handlungsfähigkeit gesteigert wird. Das Seminar ist gehaltvoll, aber kompakt gestaltet,

damit auch viel beschäftigte Führungskräfte daran teilnehmen können. Wir empfehlen unser Seminar allen, die Teams führen und mit Veränderung umgehen – von der klassischen Führungskraft bis zur Projektleitung, aber auch Selbstständigen.

WAS GEBEN SIE FÜHRUNGSKRÄFTEN UND MITARBEITENDEN VON HEUTE MIT AUF DEN WEG?

Hofstätter-Kollarich: Zuerst: Es gibt nicht „die eine Lösung“. Berufstätige haben unterschiedliche Anforderungen in Hinblick auf Vorwissen und berufliche Ziele. Führung von heute ist ein ständiges Aushandeln – zwischen Struktur und Flexibilität, Klarheit und Veränderung, Empathie und Zielen. Es gilt, sich selbst besser kennenzulernen, um in kritischen Momenten bewusst zu agieren. Gute Führung zeigt sich nicht, wenn alles planmäßig läuft, sondern wenn es schwierig wird. Wer lernt, mit Ruhe und einem klaren Blick für das Wesentliche zu agieren, stiftet Sinn und Orientierung – und genau das brauchen Teams heute. ■

INFO-BOX

Weitere Informationen

Hier erfahren Sie mehr über das Seminar „Dynamik meistern – Souverän führen in unsicheren Zeiten“.



qualityaustria
Academy

Quality Austria Academy

Zelinkagasse 10/3
1010 Wien
Tel.: +43 1 274 87 47
office@qualityaustria.com
www.qualityaustria.com

NACHHALTIG FÜHREN

Leadership ist eine herausfordernde Aufgabe. Aber Führungskräfte sind nicht auf sich selbst gestellt. Die MDI Management Development GmbH macht sie fit für die Challenges von heute und morgen.

Die MDI Management Development GmbH wurde 1964 gegründet und begleitet seit über 60 Jahren Führungskräfte auf ihrem Weg. In dieser Zeit hat sich vieles verändert – Führung ist heute digitaler, vernetzter, globaler, agiler und gleichzeitig herausfordernder. Genauso international wie seine Kunden ist auch MDI aufgestellt, mit einem weitläufigen Netzwerk an Trainer:innen, Berater:innen und Coaches rund um den Globus. Gunther Fürstberger ist der CEO von MDI. Im Interview mit NEW BUSINESS spricht er unter anderem über das Angebot des Unternehmens, das Thema „Sustainable Leadership“ sowie die Herausforderungen, denen sich seine Kund:innen gegenübersehen – wozu auch künstliche Intelligenz zählt.

HERR FÜRSTBERGER, WIE SEHEN IHRE KERNZIELGRUPPEN AUS?

Wir arbeiten mit Führungskräften großer, internationaler Unternehmen – dort, wo Leadership täglich den Unterschied macht. Dabei arbeiten wir sowohl mit HR und Learning & Development als auch direkt mit Führungskräften auf allen Ebenen. Besonders spannend sind für uns Unternehmen, die Führung als Angelpunkt einer Kulturveränderung betrachten.



Gunther Fürstberger ist Chief Executive Officer der MDI Management Development GmbH.

WELCHE DIENSTLEISTUNGEN KÖNNEN SIE IHREN KUNDEN ANBIETEN? WO LIEGEN IHRE STÄRKEN?

Wir entwickeln Lernarchitekturen, die Führung weiterbringen – individuell, skalierbar und anschlussfähig an die Realität unserer Kunden. Das Spektrum reicht von Leadership-Programmen und Coachings über digitale Lernreisen mit E-Learnings, VR bis hin zu KI als Trainingspartner. Entscheidend ist nicht das einzelne Format, sondern die Kombination.

Viele unserer Kund:innen nutzen mittlerweile hybride oder vollständig digitale Angebote – oft mit internationalem Roll-out, was dank unseres globalen Netzwerks gut funktioniert. Unsere



Das Angebot der MDI Management Development GmbH richtet sich an Führungskräfte internationaler Unternehmen und umfasst unter anderem Leadership-Programme und Coachings.

Stärke liegt nicht nur im Inhalt, sondern in der Umsetzung: Lernarchitekturen, auf der Basis bahnbrechender Lerntechnologie, die kulturell anschlussfähig sind und sich an den realen Anforderungen der Führungspraxis orientieren.

WAS VERSTEHEN SIE UNTER „SUSTAINABLE LEADERSHIP“, UND WAS MUSS EIN UNTERNEHMER DAFÜR TUN?

„Sustainable Leadership“ bedeutet für uns: langfristig wirtschaftlich erfolgreich führen – und gleichzeitig Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft und nächste Generationen übernehmen. Mit Ressourcen achtsam umgehen, Mitarbeiter:innen entwickeln und Innovationen mit Weitblick fördern. Unternehmerisch gesehen ist das oft ein Spagat – zwischen kurzfristigem Druck und langfristiger Wirkung. Aber genau hier trennt sich nachhaltige Führung von bloßem Management.

WIE GARANTIEREN SIE IHREN KUNDEN WELTWEITE PARTNERSCHAFTEN BZW. BETREUUNG?

Unsere Kunden agieren international – also tun wir das auch. Wir arbeiten mit einem globalen Netzwerk aus über 250 Trainer:innen, Berater:innen und Coaches in allen großen Sprachen und Regionen der Welt. Deshalb setzen wir auf ein 70/30-Prinzip: 70 Prozent globale Standards zur Unterstützung der Unternehmenskultur, 30 Prozent lokale Anpassung für kulturelle Passung. Unsere Partner werden sorgfältig ausgewählt, geschult und begleitet – durch „Train the Trainer“-Formate, regelmäßige Supervision und Qualitätsmanagement. Technologisch unterstützt uns heute auch KI, etwa bei Übersetzungen oder in der Programmkonzeption – das schafft zusätzliche Geschwindigkeit und Flexibilität.

WELCHE UNTERNEHMEN SETZEN BEREITS AUF IHRE EXPERTISE?

Wir arbeiten branchenübergreifend – von Industrie über Handel bis zu Pharma und Dienstleistungen. Meist sind es größere Organisationen mit mehreren Tausend Mitarbeitenden und dem Anspruch, Talente zu gewinnen, zu halten und Führung modern auszurichten.

VOR WELCHEN HERAUSFORDERUNGEN STEHEN UNTERNEHMEN AKTUELL UND IN NAHER ZUKUNFT, UND WIE KÖNNEN SIE DABEI UNTERSTÜTZEND MITWIRKEN?

Die größte Herausforderung ist derzeit die Planungsunsicherheit. Klassisches Forecasting stößt an Grenzen – Unternehmen müssen lernen, in Szenarien und Alternativen zu denken. Das bedeutet: Risikokompetenz stärken, Optionen offenhalten und trotzdem handlungsfähig bleiben.

„Ich wünsche mir mutigere Rahmenbedingungen für Unternehmertum – nicht mehr Förderung, sondern mehr Freiheit.“

Gunther Fürstberger,
CEO MDI Management Development GmbH

Hinzu kommt eine zunehmende Marktkonzentration – speziell im Tech-Sektor. Um nicht den Anschluss zu verlieren, braucht es unternehmerisches Denken in allen Bereichen, Mut zur Nische und die Fähigkeit, Innovationen schnell umzusetzen.

Und dann ist da natürlich das Thema KI. Wir sehen in Europa Zögern, während andere Regionen viel weiter in der Umsetzung sind. Unser Beitrag ist es, Führungskräfte zu befähigen, die KI-Transformation nicht nur technisch zu verstehen, sondern mit Verantwortung und Haltung zu gestalten – als tägliche Führungsaufgabe.

„LEADERSHIP HORIZON“ IST EINE JÄHRLICHE VERANSTALTUNGSREIHE VON MDI, DIE AUCH HEUER SEHR ERFOLGREICH WAR. WIE KAM ES ZU DIESER IDEE, UND WARUM IST GERADE JETZT EINE TEILNAHME EMPFEHLENSWERT?

„Leadership Horizon“ ist aus dem Wunsch entstanden, einen Raum für Austausch auf Augenhöhe zu schaffen – über Führungsrealitäten, Herausforderungen und Zukunftsfragen. Wir bringen internationale Speaker:innen, Praxisbeispiele und neue Impulse zusammen, die inspirieren, aber auch umsetzbar sind. Gerade jetzt ist eine Teilnahme wertvoll, weil Führung sich im Umbruch befindet: KI, New Work, Unsicherheit, geopolitische Verschiebungen – all das erfordert Orientierung. Wir bieten keine Patentrezepte, aber Perspektiven, Vernetzung und neue Denkansätze.

WAS WÜRDEN SIE SICH FÜR DEN WIRTSCHAFTSSTANDORT ÖSTERREICH FÜR DIE KOMMENDEN JAHRE WÜNSCHEN?

Ich wünsche mir mutigere Rahmenbedingungen für Unternehmertum – nicht mehr Förderung, sondern mehr Freiheit. Viele Förderprogramme sind administrativ schwerfällig und dienen mehr der Politik als den Unternehmen. Einen Großteil der Förderungen zu streichen, würde neue Ressourcen freisetzen. Stattdessen: Unternehmensbesteuerung anpassen. Nicht mehr nur den Ertrag in Steueroasen mit fast null Prozent besteuern, sondern auch den lokalen Umsatz, um große Konzerne wie Amazon fairen Spielregeln zu unterwerfen. Sonst haben kleinere Wettbewerber keine Chance.

Außerdem eine beherrzte KI-Strategie, damit wir in ein paar Jahren im internationalen Markt noch mitmischen können. Es gibt immer wieder Chancen in Nischen und KI-Anwendungen. Um der Konzentration auf einige wenige Oligopolisten entgegenzuwirken, sollten wir eine Start-up- und Scale-up-Kultur unterstützen. ■

<https://mdi-training.com>

Kompetenz formen, Zukunft gestalten

qualityaustria **Kursprogramm 2026**

Für alle, die beruflich weiterkommen wollen: Die Kurse der Quality Austria Academy vermitteln praxisnah und exklusiv Know-how zu Qualitätsmanagement, Managementsysteme, Compliance, ESG, Führung & Organisationsentwicklung und mehr.



JETZT
Wissensvorsprung
und anerkannte
Zertifikate sichern:



VOM HYPE ZUR WERTSCHÖPFUNG

Während die KI-Investitionen explodieren, scheitern bis zu 85 Prozent aller KI-Projekte – ein systemisches Versagen, das nicht durch die Technologie, sondern durch fehlende strategische Weitsicht bedingt ist. Doch daran kann man arbeiten.

In den Vorstandsetagen herrscht Goldgräberstimmung. Die Nutzung von künstlicher Intelligenz explodiert in vielen Organisationen. Doch während Unternehmen ihre Hardware-Ausgaben für KI-Implementierungen immer weiter steigern, können viele Führungskräfte noch immer keinen messbaren Return auf das KI-Investment vorweisen: Zwischen 70 und 85 Prozent aller KI-Projekte scheitern, bevor sie die Produktionsreife erreichen. Gartner-Studien zeigen, dass nur 48 Prozent der KI-Projekte überhaupt die Produktionsreife erreichen – und selbst dann dauert der Übergang vom Prototyp zur Bereitstellung durchschnittlich acht Monate. Angetrieben von überzogenen Erwartungen stürzen sich viele Organisationen in die KI-Einführung und verbleiben dann in der Schockstarre der Ernüchterung.

DIE DATENFALLE

Der Kern des Problems liegt nicht in der Technologie selbst, sondern in den Fundamenten: 45 Prozent der heimischen Führungskräfte beklagen im „EY KI Readiness Check“ Probleme mit Datengenauigkeit oder -verzerrung. Weitere 42 Prozent verfügen nicht über ausreichende proprietäre Daten zur Modellanpassung. KI-Modelle sind nur so gut wie die Daten, mit denen sie trainiert werden, bestätigt die Forschung – doch traditionelle Datenmanagement-Frameworks reichen für KI-Anforderungen nicht aus. Die kritische Lücke zwischen traditionellem und „KI-bereitem“ Datenmanagement entpuppt sich als Hauptursache für das weitverbreitete Scheitern. KI-bereite Daten müssen spezifische Eigenschaften erfüllen: zweckdienlich, repräsentativ, dynamisch und fähig, neue Governance-Standards zu handhaben. Die meisten Unternehmen kämpfen mit einer „Datenmanagement-Schuld“ aus traditionellen Systemen, die nun durch KI-Anforderungen schonungslos offengelegt wird.

„Investitionen müssen weit über Hard- und Software hinausgehen: Talententwicklung, Weiterbildung und organisatorisches Change-Management sind kritisch.“

Christoph Becker, Geschäftsführer ETC

WENN ANGST INNOVATION BLOCKIERT

Während Technologie-Enthusiasten von Produktivitätssteigerungen träumen, sind viele Mitarbeiter von Change-Projekten eher besorgt als begeistert von KI, da sie fürchten, von KI ersetzt zu werden. Dieser Widerstand kann zu

aktivem Boykott von KI-Tools führen und die erhofften Produktivitätsgewinne zunichtemachen. Gleichzeitig verschärft sich der Fachkräftemangel dramatisch: Deutschland droht, bis 2027 etwa 70 Prozent der KI-Arbeitsplätze unbesetzt zu sehen, während in den USA 700.000 Arbeitskräfte umgeschult werden müssen. Viele Führungskräfte nennen mangelndes internes KI-Fachwissen als Haupthindernis. KI-bezogene Stellenausschreibungen stiegen in Österreich seit 2019 jährlich um 21 Prozent, die Vergütung um elf Prozent – doch qualifizierte Kandidat:innen bleiben Mangelware.



STRATEGIE SCHLÄGT TECHNOLOGIE

Die Lösung liegt nicht in besserer Technologie, sondern in der Strategie. Erfolgreiche KI-Implementierung beginnt mit klaren, messbaren Geschäftszielen, bevor auch nur eine Zeile Code geschrieben wird. Innovative Ansätze, wie die KI Schmiede von ETC, setzen genau hier an – mit einem strukturierten Konzept auf drei Ebenen. Sicherheit für Mitarbeitende bildet das Fundament, gefolgt von Produkt- und Prozessinnovation und schließlich gesteigerter Produktivität. Diese Pyramide adressiert sowohl die technischen als auch die menschlichen Aspekte der KI-Integration. Herzstück sind dabei klar definierte Jobrollen: vom Management über HR-Manager bis hin zu KI-Architekten, KI-Administratoren und KI-Entwicklern. Jede Position erhält spezifische Kompetenzziele, unterstützt durch maßgeschneiderte Trainings und optionale Zertifizierungen. So entsteht ein kohärentes Ökosystem, in dem Technologie und menschliche Expertise symbiotisch zusammenwirken.

DEN UNTERSCHIED MACHT NICHT DER ALGORITHMUS

Die Beweislage ist eindeutig: Organisationen müssen über die „Experimentierphase“ hinausgehen und KI mit definierten KPIs in Kernprozesse integrieren. Dies erfordert einen Mentalitätswandel – von KI als „Zaubermittel“ hin zum strategischen Werkzeug, das menschliche Fähigkeiten erweitert. Investitionen müssen weit über Hard- und Software hinausgehen: Talententwicklung, Weiterbildung und organisatorisches Change-Management sind kritisch. In einer Ära, in der HR-Führungskräfte KI als dominanten Transformationstreiber identifizieren, entscheidet strategische Weitsicht über Erfolg oder Scheitern. Die Unternehmen, die heute in Strategie, Menschen und Prozesse investieren, werden morgen zu den 15 Prozent gehören, die KI erfolgreich nutzen – statt zu den 85 Prozent, die an technologischem Größenwahn scheitern. Der Unterschied liegt nicht im Algorithmus, sondern in der Strategie dahinter. ■

Christoph Becker
ist KI-Experte und Geschäftsführer des österreichischen Bildungsanbieters ETC.
Nähere Informationen finden Sie unter www.etc.at.



Fotos: Freepik/johnstocker (1), Caio Kaufmann (2)

BESSERE KOMMUNIKATION

Wie der aktuelle kununu-Arbeitsmarktreport festgestellt hat, wünschen sich Beschäftigte bessere Kommunikation und mehr Transparenz von Führungskräften. „Klassische“ Benefits stehen gar nicht so hoch im Kurs.

Unternehmenskultur ist – neben einem guten Gehalt und der Arbeitsplatzsicherheit – für Österreichs Beschäftigte entscheidend. Während die Unternehmenskultur von Arbeitnehmer:innen grundsätzlich positiv bewertet wird, wünscht sich jeder zweite Beschäftigte bessere Kommunikation, jeder dritte mehr Transparenz seitens der Führungskräfte. Zwischenmenschliche Werte zählen stärker auf die Unternehmenskultur ein als klassische Benefits. Das sind einige Ergebnisse eines repräsentativen Arbeitsmarktreports, für den das Marktforschungsinstitut Marketagent im Auftrag der Arbeitgeber-Vergleichsplattform kununu 3.119 Beschäftigte in Österreich zu deren Arbeitsleben befragt hat.

KEIN ELFENBEINTURM MEHR

In Österreich sind fast 60 Prozent der Beschäftigten mit der Unternehmenskultur im eigenen Unternehmen zufrieden (57,8%). Geht es um die Offenheit von Vorgesetzten, sieht es anders aus: Nur 47,5 Prozent sind mit der Kommunikation und Transparenz der Unternehmensführung glücklich. Knapp ein Viertel ist sogar eher bis sehr unzufrieden (23%). Eine bessere Kommunikation und mehr Transparenz sind die Top-zwei-Wünsche von Beschäftigten in Österreich, wenn es um die Verbesserung ihres Arbeitsumfelds geht. „Das ist gut nachvollziehbar. Denn die Zeiten, in denen eine Führungsetage einem Elfenbeinturm glich, sind vorbei. Beschäftigte wünschen sich heute Zusammenarbeit auf Augenhöhe, nachvollziehbare Entscheidungen und eine offene Haltung, auch bei schwierigen Themen, seitens ihrer Vorgesetzten. Führung muss menschlicher sein. Ein offeneres Unternehmensklima wird von Beschäftigten nicht nur langfristig geschätzt, sondern auch eingefordert, wie unsere Daten zeigen“, sagt Nina Zimmermann, CEO von kununu.

QUALITÄT HÄNGT VON ZWISCHENMENSCHLICHKEIT AB

„Ein offeneres Unternehmensklima wird von Beschäftigten nicht nur langfristig geschätzt, sondern auch eingefordert, wie unsere Daten zeigen.“

Nina Zimmermann, CEO kununu

Gleich nach dem angemessenen Gehalt und der Arbeitsplatzsicherheit nennen die Österreicherinnen und Österreicher die Unternehmenskultur als drittwichtigsten Faktor für ein zufriedenes Arbeitsleben. Was macht eine gute Unternehmenskultur für Beschäftigte aus? Das Ranking ist überraschend, denn zwischenmenschliche





Die Unternehmenskultur ist der drittwichtigste Faktor für ein zufriedenes Arbeitsleben und rangiert gleich nach einem angemessenen Gehalt sowie Arbeitsplatzsicherheit.

Aspekte rangieren vor klassischen Benefits. Wertschätzung und Anerkennung (83,9 %), Zusammenarbeit im Team (81,2 %), offene und transparente Kommunikation (80,9 %), freundschaftlicher Umgang (78,5 %) sowie funktionierende Work-Life-Balance (78,3 %) werden als die Top-fünf-Faktoren für eine gute Unternehmenskultur genannt.

Erst danach kommen Gleichberechtigung und Chancengleichheit (78 %), transparente und faire Entscheidungsprozesse (76,7 %), Flexibilität bei Arbeitszeit und Ort (68,8 %), Weiterbildungsmöglichkeiten (68,6 %), die Möglichkeit zur Partizipation bei Entscheidungen (57,2 %) oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten (33,4 %). Frauen ist eine gute Unternehmenskultur (84 %) tendenziell wichtiger als Männern (77 %). Bei den oben genannten Faktoren geben Frauen signifikant öfter an, dass ihnen diese wichtiger seien als Männern. Hinsichtlich Partizipationsmöglichkeiten bei Entscheidun-

gen und Kinderbetreuung seitens des Unternehmens gibt es hingegen keine Unterschiede.

TIROLER SIND ZUFRIEDENER

Nur etwa jeder zweite Beschäftigte ist laut dem kununu-Arbeitsmarktreport mit der aktuellen Führungskraft zufrieden (54,2 %). Was macht gutes Führungsverhalten überhaupt aus? Gute Kommunikation steht auch hier auf Platz eins (86,6 %), gefolgt von Fairness (85,1 %) sowie Anerkennung und Wertschätzung (83,4 %). Am glücklichsten mit ihren direkten Vorgesetzten sind übrigens Beschäftigte in Tirol. In diesem Bundesland geben die meisten – 60,4 Prozent der Befragten – an, sehr bis eher zufrieden mit ihrer aktuellen Führungskraft zu sein. Knapp dahinter folgt Oberösterreich, wo immerhin noch 57,2 Prozent sehr bis eher zufrieden sind. In Kärnten gibt es die meisten Mitarbeitenden, die mit ihren Chefs eher bis sehr unzufrieden sind (25,9 %).

Fotos: kununu (1), Freepik (2)

IM KI-WUNDERLAND

Was bleibt vom Menschen, wenn KI immer mehr kann? Der technologische Wandel verlangt nicht nur Know-how, sondern Haltung. Ein Impuls zu den Kompetenzen, die künftig zählen – zwischen Automatisierung, Deutungshoheit und Selbstverantwortung.

Stellen Sie sich eine Welt vor, in der Maschinen höflich antworten, Prozesse sich scheinbar selbst organisieren – und dennoch bleibt unklar, warum es funktioniert. Wir erleben einen tiefgreifenden Wandel: Wissen ist jederzeit verfügbar, Entscheidungen werden automatisiert.

Was früher als unerklärlich galt, wird heute von Datenmodellen gesteuert – und bleibt dennoch rätselhaft. Damals übernahmen elitäre Strukturen die Deutung, das Unfassbare wurde oft ins Reich der schwarzen Magie verbannt. Heute sind es Algorithmen – oder vereinzelt Stimmen im Netz –, die unsere Realität mitgestalten. Informationen strömen aus vielen Richtungen und folgen längst keiner hierarchischen Ordnung mehr.

Der „XING Future Work Report 2040“ beschreibt diese Entwicklung anhand klarer Trends:

- KI als Co-Worker: Maschinen ergänzen Teams, statt sie zu ersetzen.
- Human Skills als Superkraft: Soft Skills rücken ins Zentrum.

Auch das World Economic Forum prognostiziert: Rund 40 Prozent der heutigen Kompetenzen werden bis 2030 ersetzt oder grundlegend verändert. Besonders gefragt sind dann Fähigkeiten wie Kreativität, Empathie, Kommunika-

tionsstärke und Neugier – echte Superkräfte im KI-Wunderland.

Durch diese Entwicklungen wirkt die Arbeitswelt mitunter wie Lewis Carrolls „Alice im Wunderland“: abstrakte Logik, vertraute Figuren in verzerrter Realität – weiße und schwarze Magie nebeneinander. Technologien ersetzen nicht den Menschen – sie verschieben die Grenze. Zukunftsfähigkeit bedeutet, diese Grenze zu erkennen und aktiv mitzugestalten.

Future Skills reichen weit über technisches Know-how hinaus. Gefragt sind Soft Skills, Urteilsvermögen und die Fähigkeit, mit Unsicherheit produktiv umzugehen. Diese Kompetenzen entscheiden mit darüber, ob wir gestalten – oder lediglich reagieren. Technologisches Grundverständnis wird zur neuen Allgemeinbildung. Es geht nicht darum, alle zu Entwickler:innen zu machen, sondern darum, Zusammenhänge zu erkennen, Fragen zu stellen und Verantwortung zu übernehmen.

Wie Alice im Wunderland müssen wir lernen, uns in neuen Realitäten zurechtzufinden – nicht alles zu verstehen, aber bereit zu sein, zu lernen und Vertrauen aufzubauen. Nicht jede Antwort zu kennen, sondern mutig Fragen zu stellen, um Wirklichkeit neu zu begreifen. ■





Lernen vom Original.

Normen sind die unsichtbare Kraft hinter Innovation und Erfolg.

Sie sichern Qualität, ermöglichen technologische Fortschritte und verantwortungsvolles Wirtschaften. Über 5.700 Expert:innen aus unserem starken Netzwerk entwickeln diese Normen aktiv mit – national und international. Ihr geballtes Wissen fließt direkt in unsere Weiterbildungen ein.

Praxisnah. Aktuell. Zukunftsorientiert.

- ✓ Top-Themen: Compliance, Künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeit u.v.m.
- ✓ Lehrgänge mit Personenzertifikat, Seminare, Webinare & E-Learnings
- ✓ Flexible Formate – online oder vor Ort

Austrian Standards Academy. Wissen, das wirkt.

Mehr erfahren →



BERUFUNG TRIFFT PROFESSION

Patrizia Tonin, Vorstandsvorsitzende der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching, spricht im Interview darüber, wie man in Österreich Supervisor:in oder Coach werden kann.

Die ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching) wurde 1994 gegründet, um die Qualität von Supervision und Coaching in Österreich zu sichern und anerkannte Qualitätskriterien einzuführen. Patrizia Tonin ist Vorstandsvorsitzende der ÖVS, der mehr als 1.300 qualifizierte Supervisor:innen angehören. Im Interview gibt sie Tipps und einen Überblick über die Ausbildungsangebote.

WIE KANN ICH HERAUSFINDEN, OB DIESE AUSBILDUNG ETWAS FÜR MICH IST?

Die Supervisionsausbildung richtet sich an Menschen, die beratend, diskursfördernd, unterstützend oder entwicklungsfördernd mit Einzelpersonen, Teams oder Organisationen arbeiten möchten. Auf Informationsveranstaltungen der Ausbildungseinrichtungen lassen sich gut Informationen über die Ausbildungen und das Berufsbild sammeln, um entscheiden zu können, ob einem die Ausbildung liegt. Zudem helfen auch Fragen wie „Arbeite ich gerne mit Menschen und Organisationen?“, „Will ich mich mit den komplexen Herausforderungen der Berufswelt auseinandersetzen?“ oder „Interessieren mich Prozesse der Organisationsentwicklung und Reflexion beruflicher Rollen?“.

WELCHE INHALTE WERDEN GELEHRT?

Die Ausbildungsangebote für Supervision und Coaching in Österreich umfassen ein breites Spektrum an Inhalten, die eine fundierte, professionelle Qualifikation sicherstellen. Zu Beginn werden die theoretischen und methodischen Grundlagen von Supervision und Coaching vermittelt. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Verständnis psychodynamischer Prozesse sowie auf der Analyse von Gruppen- und Teamdynamiken und den Dynamiken innerhalb von Organisationen. Der konstruktive Umgang mit Konflikten stellt einen weiteren zentralen Bestandteil der Ausbildung dar. Wichtige Aspekte wie die Dokumentation von Prozessen, ethische Fragestellungen und die Entwicklung einer professionellen Haltung werden ebenso behandelt wie grundlegende Forschungsmethoden, die zur wissenschaftlichen Fundierung der Praxis beitragen. Die Ausbildung schließt mit einer praxisorientierten Abschlussarbeit sowie umfassender Praxiserfahrung ab.



Patrizia Tonin,
Vorstandsvorsitzende ÖVS



Ein Schwerpunkt der Supervisionsausbildung liegt auf dem Verständnis und der Analyse von psychodynamischen Prozessen in Organisationen.

WORAN ERKENNE ICH EIN GUTES AUSBILDUNGSANGEBOT?

Ein qualitativ hochwertiges Ausbildungsangebot für Supervision und Coaching in Österreich lässt sich an mehreren zentralen Kriterien erkennen. Ein wesentliches Merkmal ist die Anerkennung durch die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS), die als Qualitätssicherung dient.

Darüber hinaus zeichnen sich gute Ausbildungsprogramme durch praxisnahe Curricula aus, die eine enge Verbindung zwischen Theorie und Anwendung sicherstellen. Die fachliche und methodische Qualifikation des Lehrpersonals spielt eine ebenso wichtige Rolle wie transparente Auswahlverfahren, die eine fundierte Entscheidung über die Eignung der Teilnehmer:innen ermöglichen. Ergänzend dazu sind strukturierte Einheiten zur Selbsterfahrung und zur Persönlichkeitsentwicklung entscheidend, um die Reflexionsfähigkeit und professionelle Haltung der angehenden Supervisor:innen und Coaches zu fördern. ■

INFO-BOX

Voraussetzungen für die Zulassung zur Supervisionsausbildung in von der ÖVS anerkannten Ausbildungsstätten:

- Mindestalter: 27 Jahre
- Abgeschlossenes Studium (mind. Bachelorabschluss) oder vergleichbare Qualifikation wie Matura/Berufsreifeprüfung/Studienberechtigung oder abgeschlossene Berufsausbildung im tertiären Bildungssektor oder Meisterprüfung oder Fachschulabschluss (sekundärer Bildungssektor)
- Berufserfahrung: 5 Jahre (mind. 50 % einer Vollbeschäftigung)
- Supervisionsrelevante Aus-, Fort- und Weiterbildungen oder Berufserfahrung (120 Std. – max. 60 Std. davon können von Ausbildung oder Berufserfahrung angerechnet werden)
- Selbsterfahrungsstunden im Einzel- und Gruppensetting (60 Std.)

Einrichtungen, die ÖVS-zertifizierte Supervisionsausbildung anbieten:

www.oevs.or.at/die-oevs/ausbildungen

DIGITAL MACHT SCHULE

In einer österreichweiten Lehrkräftebefragung des öbv in Kooperation mit der School of Education der JKU gaben 949 Lehrkräfte Auskunft zu digitalen Medien und KI im Unterricht.

Ergebnisse einer österreichweiten Lehrkräftebefragung geben Einblick in die Nutzung digitaler Medien und künstlicher Intelligenz (KI) im Unterricht. Der Österreichische Bundesverlag (öbv), seit 2007 Teil der Stuttgarter Klett Gruppe, befragte in Kooperation mit der School of Education der Johannes Kepler Universität Linz (JKU) im November und Dezember des vergangenen Jahres 949 Lehrkräfte aller Schulformen.

DIGITALE MEDIENNUTZUNG IST STANDARD

Die Studie zeigt, dass digitale Mediennutzung an Schulen bereits Standard ist. 87 Prozent der Lehrkräfte setzen digitale Geräte und Angebote ein. Der Anteil digital gestützten Unterrichts bleibt jedoch gering. Die Hälfte der Lehrkräfte (49 %) verwendet in weniger als 20 Prozent der Unterrichtszeit digitale Medien; nur ein Viertel (24 %) setzt sie in mehr als 40 Prozent der Zeit ein. Die Ergebnisse variieren jedoch stark nach Schulform: Während in Volksschulen (VS) mehr als 60 Prozent der Lehrkräfte digitale Medien nur selten einsetzen, werden diese in Mittelschulen (MS), allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) und insbesondere berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS) sowie Berufsschulen (BS) deutlich häufiger verwendet. Mit 66 Prozent Nutzung sind dabei Lern-Apps besonders beliebt, insbesondere in VS, MS und Sonderschule (über 80 %). Digitale Schulbücher sind vor allem in weiterführenden Schulen verfügbar und werden entsprechend hauptsächlich dort verwendet; die Nutzung variiert hier zwischen 37 und 47 Prozent.

Der öbv-Geschäftsführer Philipp Nussböck kommentiert: „Es ist sehr erfreulich, dass digitale Mediennutzung in Schulen inzwischen Standard ist und auch digitale Schulbücher häufig verwendet werden. Dass der Anteil von digital gestütztem Unterricht eher gering ist, sehe ich nicht negativ. Meiner Meinung nach gilt bei Digitalisierung in Schulen nicht je mehr desto besser.“



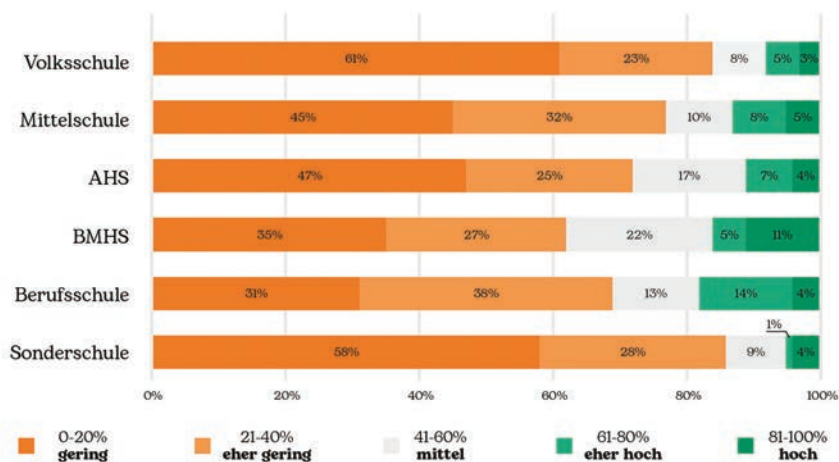
„Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Lehrkräfte vermehrt digital gestützt unterrichten und KI einsetzen, wenn sie erkennen, welchen pädagogischen Nutzen die Technologien haben können.“

Philipp Nussböck, Geschäftsführer öbv

KI BEREITS WEITVERBREITET

Mehr als die Hälfte der Lehrkräfte (56 %) nutzt KI im Schulalltag, und zwar vor allem in der Unterrichtsvorbereitung. Auch hier ist die Nutzung an BMHS

Zu welchem Anteil unterrichten Sie digital-gestützt?



Quelle: Befragung von Österreichischem Bundesverlag (öbv) und Johannes Kepler Universität. 949 Lehrkräfte befragt, November/Dezember 2024

2

87 Prozent der Lehrkräfte setzen digitale Geräte und Angebote ein. Der Anteil digital gestützten Unterrichts bleibt jedoch gering. Die Ergebnisse variieren stark nach Schulform.

und BS besonders hoch. Ein Drittel der Lehrkräfte an weiterführenden Schulen ermutigt die Schüler:innen aktiv, KI zu nutzen. Christoph Helm, Leiter der Abteilung für Bildungsforschung an der Linz School of Education (JKU), erklärt: „KI ist inzwischen an Schulen weitverbreitet, die aktive Ablehnung unter Lehrkräften ist recht gering. Dass trotzdem viele Lehrkräfte keine KI-Tools verwenden, liegt wohl einerseits daran, dass häufig auf etablierte Lernmaterialien und Arbeitsweisen zurückgegriffen wird. Andererseits ist das didaktische Potenzial von KI-Tools noch nicht umfassend bekannt. Auch der Zugang zu KI-Tools sowie didaktische Konzepte für den Einsatz von KI im Unterricht müssen noch ausgebaut werden.“

EINSATZ DIGITALER MEDIEN IST KEIN SELBSTZWECK

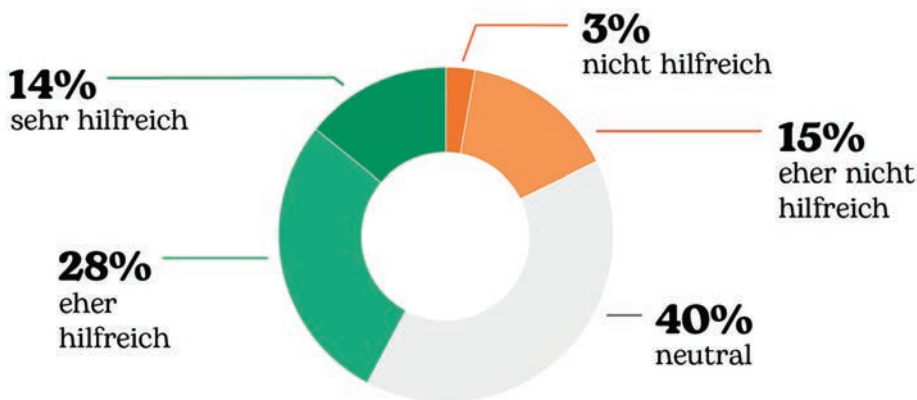
Ob digitale Medien hilfreich für das Lernen sind, hängt offenbar stark von der Anwendung ab. 40 Prozent der Lehrkräfte schätzen den

pädagogischen Nutzen digitaler Medien neutral ein. 32 Prozent halten sie für eher oder sehr hilfreich, 18 Prozent für (eher) nicht hilfreich. Überraschend dabei ist: In der AHS gibt es mit 20 Prozent die meisten Digital-Skeptiker:innen. In der Sonderschule sehen mit 75 Prozent die meisten Lehrkräfte digitale Medien als hilfreich an, wohl wegen deren Potenzial zur Differenzierung und individuellen Förderung. Wenn Lehrkräfte den pädagogischen Nutzen digitaler Medien hoch einschätzen, unterrichten sie besonders häufig digital gestützt und verwenden KI. Auch Lehrkräfte, die sich als digital affin bezeichnen, unter 30 Jahre alt sind und an BMHS/BS unterrichten, verwenden signifikant häufiger digitale Medien und KI.

Helm erklärt: „Der Einsatz digitaler Medien ist kein Selbstzweck. Ob diese lernförderlich sind, hängt davon ab, wie sie didaktisch eingesetzt werden. Forschung zeigt, dass der Einsatz digitaler Medien im Unterricht dann sinnvoll ist, wenn er direkt mit Lernzielen verknüpft ist, mit

Fotos: Wirlphoto (1), öbv (2)

Wie hilfreich ist das Lernen mit digitalen Medien für Schüler*innen?



Quelle: Befragung von Österreichischem Bundesverlag (öbv) und Johannes Kepler Universität. 949 Lehrkräfte befragt, November/Dezember 2024

1

In der AHS gibt es mit 20 Prozent die meisten Digital-Skeptiker:innen. In der Sonderschule sehen mit 75 Prozent die meisten Lehrkräfte digitale Medien als hilfreich an.

qualitätsgeprüften und interaktiven Lernmaterialien erfolgt und zu kognitiv aktivierendem sowie abwechslungsreichem Lernen beiträgt.“

„Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Lehrkräfte vermehrt digital gestützt unterrichten und KI einsetzen, wenn sie erkennen, welchen pädagogischen Nutzen die Technologien haben können. Mehr entsprechende Schulung wäre hier ein wichtiger Ansatzpunkt“, so Nussböck.

MANGELHAFTHE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIGITAL GESTÜTZTEN UNTERRICHT

Die meisten Lehrkräfte (84 %) fühlen sich kom-

petent, digital gestützt zu unterrichten. Laptops sind dabei generell verbreiteter als Tablets. Allerdings vermissen 87 Prozent der Lehrkräfte Ausstattung bzw. Unterstützung, um gut digital gestützt unterrichten zu können. Es fehlt vor allem stabiles Internet (39 %) und digitale Lehr-/Lernmaterialien (39 %). Auch mangelhafte digitale Kompetenzen der Lernenden (30 %), fehlende Endgeräte für Schüler:innen (28 %) und Lehrkräfte (24 %) sowie ein fehlender Arbeitsplatz für die Vorbereitung (26 %) werden genannt. Ein Großteil der Lehrkräfte nutzt den privaten Laptop für die Arbeit, bereitgestellte

Geräte sind meist nicht ausreichend vorhanden. In Sonderschulen (52 %) und AHS (45 %) fehlt offenbar besonders häufig eine stabile Internetverbindung. ■

„Der Einsatz digitaler Medien ist kein Selbstzweck. Ob diese lernförderlich sind, hängt davon ab, wie sie didaktisch eingesetzt werden.“

Christoph Helm,
Leiter Bildungsforschung JKU



2

MASTER

Biotechnology	E	VZ
Business Psychology & Management	E	
Digital Business & Software Engineering	DE	VZ
Entrepreneurship & Tourismus	DE E	VZ
European Health Economics & Management	E	VZ
International Business & Law	E	VZ
International Business & Management	E BB	VZ
International Health & Social Management	E	VZ
Lebensmitteltechnologie & Ernährung	DE	BB VZ
Management, Communication & IT	E	VZ
Mechatronics – Smart Technologies	E	VZ
Mechatronik – Automation, Robotics & AI	DE	BB
Medical & Sports Technologies	E	VZ
Soziale Arbeit, Sozialpolitik & -management	DE	VZ
Umwelt-, Verfahrens- & Energietechnik	DE E BB	VZ
Wirtschaftsingenieurwesen	DE	BB

EXECUTIVE EDUCATION

PhD Program for Executives	E BB	
MSc I DBA Double Degree Program	E BB	
MBA General Management	E BB	
MBA Health Management*	DE E BB	
MBA International Management	DE E BB	
MSc Management & Leadership	DE	BB
LL.M. Digital Business & Tech Law	DE	BB
LL.M. Compliance & Corporate Governance	DE	BB
BA General Management	DE E BB	
Zertifikats-Lehrgänge	DE E BB	
Micro-Credentials	DE E BB	
Management-Seminare	DE	BB
Technische Weiterbildung	DE E BB	
Maßgeschneiderte Programme	DE E BB	



ZWISCHEN CHEF & COACH

Autorität war gestern – heute soll die Führungskraft coachen, befähigen und begleiten. Doch was bedeutet das für erfahrene Führungspersönlichkeiten, deren Selbstverständnis oft über Jahre gewachsen ist?

Führung bedeutete für viele Jahre vor allem eines: Entscheidungen treffen, Klarheit schaffen, Kontrolle ausüben. Doch diese klaren Machtstrukturen weichen zunehmend einer kollaborativen Kultur. Heute sollen Führungskräfte Teams befähigen, sich selbst zu organisieren, Talente entwickeln und psychologische Sicherheit fördern.

Als erfahrene Führungskraft bringe ich oft eine starke Identifikation mit meiner Rolle mit – nicht selten ist diese auch eng mit persönlichem Erfolg und Anerkennung verknüpft. Der Wechsel zum Coach stellt daher nicht nur ein neues Skillset, sondern eine emotionale Herausforderung dar.

Einer der größten inneren Widerstände liegt im Thema Kontrollverlust. Wenn ich Mitarbeitenden mehr Verantwortung übergebe, begeben sie mich in Unsicherheit. Kommen sie allein zurecht? Wird das Ergebnis meinen Vorstellungen entsprechen? Diese Fragen lösen Zweifel aus – nicht an den Mitarbeitenden, sondern an mir selbst.

Auch das eigene Selbstbild wird auf die Probe gestellt. Früher war ich der Fels in der Brandung, heute soll ich mehr zuhören, moderieren, begleiten. Das bedeutet nicht, dass ich schwächer werde, im Gegenteil: Coaching-Führung erfordert emotionale Intelligenz, Geduld und Klarheit – und damit Herausforderung auf einer neuen Ebene.

DIGITALISIERUNG ALS TREIBER – UND STÖRFaktor

Die Digitalisierung wirkt wie ein Katalysator für diesen Wandel. Sie beschleunigt Prozesse, verändert Kommunikationswege und bringt durch künstliche Intelligenz (KI) eine ganz neue Dynamik in die Arbeitswelt. Durch die Automatisierung verändern sich Rollenprofile oder fallen weg. Als Führungskraft stehe ich damit vor der Aufgabe, Verlustängste im Team zu moderieren, Perspektiven aufzuzeigen und gleichzeitig auch meine eigene Unsicherheit im Umgang mit diesen Technologien zu bewältigen. Ich muss verstehen, wie KI funktioniert, was sie leisten kann – und was nicht. Und ich muss lernen, wie ich Menschen dort abhole, wo sie stehen – mit ihrer Angst, ihrer Wut, ihrer Verunsicherung.

Besonders herausfordernd ist der Umgang mit Mitarbeitenden, deren Aufgaben durch KI teilweise wegfallen. Hier ist die emotionale Komponente entscheidend. Was macht es mit einem Menschen, wenn sein Erfahrungswissen plötzlich nicht mehr gebraucht wird? Meine Aufgabe als Coach-Führungskraft ist es, Zukunftsperspektiven aufzuzeigen, individuelle Potenziale zu erkennen und neue Rollen im Unternehmen zu gestalten. Das



Der Rollenwechsel von der erfahrenen Führungskraft zum Coach ist eine Herausforderung und benötigt ein neues Skillset. Auch das Selbstbild wird auf die Probe gestellt.

bedeutet, aktiv zuzuhören, mit den Betroffenen gemeinsam Lösungen zu erarbeiten und ihnen das Gefühl zu geben: Du bist weiterhin wertvoll – nicht trotz, sondern gerade wegen deiner Erfahrung.

NEUE FÜHRUNG ALS WETTBEWERBSFAKTOR

In dieser Umbruchszeit wird Führung zur strategischen Ressource. Unternehmen, die eine moderne, menschenzentrierte Führungskultur etablieren, sind resilienter. Sie ziehen Talente an und halten sie. Sie fördern Eigenverantwortung, Kreativität und unternehmerisches Denken – die entscheidenden Hebel für die Wettbewerbsfähigkeit in einer dynamischen, digitalen Welt. Wer heute noch in hierarchischen Silos denkt und Führung mit Kontrolle gleichsetzt, verliert

nicht nur den Anschluss an den Markt, sondern auch an die eigenen Leute. Der Wandel hin zu einer neuen Führungskultur ist also betriebswirtschaftlich notwendig.

FAZIT: NICHT WENIGER FÜHREN, SONDERN ANDERS

Der Wechsel vom klassischen Führungsverständnis zur Coaching-Mentalität ist kein Verlust, sondern ein Wandel. Ich führe nicht weniger – ich führe anders. Ich gebe nicht meine Autorität ab, sondern verwandle sie in Vertrauen und Wirksamkeit. Dieser Prozess ist nicht bequem, aber notwendig. Denn nur so kann ich in einer digitalen, komplexen und dynamischen Welt langfristig Wirkung entfalten – mit meinem Team, nicht über meinem Team. ■

Elisabeth Hofstätter-Kollarich

ist Head of Training der Quality Austria Academy, die ab Herbst 2025 das Seminar „Dynamik meistern – Souverän führen in unsicheren Zeiten“ anbietet. Nähere Informationen finden Sie unter www.qualityaustria.com.



Fotos: Freepik (1), Quality Austria (2)

BUSINESS TRIFFT NATUR

Veranstaltungen im Naturresort VILA VITA Pannonia – ein Ort mit einer besonderen Energie, der Tagungen, Feste und Auszeiten in Erlebnisse verwandelt. Arbeit und Erholung gehen dort Hand in Hand.

Ein sanfter Wind trägt den Duft von Wiesen und Wäldern durch die Luft. Die Weite der pannonischen Landschaft öffnet den Blick und macht den Kopf frei. Wer hier ankommt, spürt sofort:



Beinahe unbegrenzte Möglichkeiten für Veranstaltungen aller Art im VILA VITA Naturresort.

Dieser Ort hat eine besondere Energie. Im burgenländischen Seewinkel, mitten in der pannonischen Tiefebene, liegt VILA VITA Pannonia – ein Naturresort, das Tagungen, Feste und Auszeiten in Erlebnisse verwandelt.

EIN RAHMEN, DER INSPIRIERT

Auf über 200 Hektar entfaltet sich eine Welt, in der Arbeit und Erholung Hand in Hand gehen. Acht individuell gestaltete Seminarräume und die imposante Seewinkelhalle mit 770 Quadratmetern bieten Raum für alles – vom konzentrierten Workshop bis zum internationalen Kongress mit bis zu 700 Gästen. Modernste Technik ist selbstverständlich, ebenso wie die Möglichkeit, jedes Detail auf individuelle Bedürfnisse abzustimmen.

Das Besondere: Die Natur selbst wird zur Bühne. Der hauseigene Badesee, Sportplätze, ein Obstgarten mit über 1.000 Bäumen, Weinstöcke und die sanften Pannonia Hills sind perfekte Kulissen für Outdoor-Events, Team-Challenges oder einfach kleine Pausen, in denen man tief durchatmet.

Innerhalb der Anlage bleiben die Autos stehen – stattdessen steigen die Gäste auf kostenlose Fahrräder. Nach einem langen Meeting durch die Abendsonne zu radeln, zwischen Bäumen und Feldern, ist hier mehr als nur Fortbewegung – es verleiht dem Aufenthalt eine ganz eigene Note.

GENUSS, DER BLEIBT

Ob kreative Pausenverpflegung, festliche Bankette oder ein entspanntes Abendessen –



VILA VITA Pannonia im burgenländischen Seewinkel ist weit mehr als nur ein Ort für Veranstaltungen – es ist ein Platz, an den man gerne zurückkehrt.

die Gastronomie des Resorts legt Wert auf Qualität und regionale Einflüsse. Ergänzt wird das Angebot durch komfortable Unterkünfte, vielfältige Sportmöglichkeiten und ein großzügiges Wellness- und Saunadorf. Nach einem Saunagang sorgt ein Sprung in den kühlen Naturbadeteich für einen erfrischenden Abschluss.

EIN ORT FÜR ALLE JAHRESZEITEN

VILA VITA Pannonia ist Rückzugsort und Treffpunkt zugleich. Familien genießen den

Urlaub in eigenen Häuschen, Freundesgruppen gönnen sich ein Spa-Wochenende, und manche Gäste bleiben für Wochen oder Monate, um hier zu arbeiten und zu leben. Die voll ausgestatteten Residenzen am See mit Kamin und Sauna machen selbst den Winter zu einer warmen, erholsamen Zeit. Wer einmal erlebt hat, wie hier Natur und Gastfreundschaft ineinandergreifen, weiß: VILA VITA Pannonia ist weit mehr als nur ein Ort für Veranstaltungen – es ist ein Platz, an den man gerne zurückkehrt. ■


 VILA VITA
PANNONIA
 *****S

VILA VITA Pannonia ***S**

Storchengasse 1
 7152 Pamhagen
 Tel.: +43 2175 21 80
 info@vilavitapannonia.at
 www.vilavitapannonia.at

SPIELERISCH ENTDECKEN

Für junge Talente, die sich für einen Ausbildungsbereich entscheiden müssen, sind einige Berufsbilder oft schwer greifbar. Daher macht das Digi.Lab der WienIT verschiedene Berufe der Wiener Stadtwerke durch Videospiele erlebbar.

In Österreich spielen 5,8 Millionen Menschen – also etwa 69 Prozent der Bevölkerung – Videospiele. Gaming ist folglich schon lange als Unterhaltungsmedium im Mainstream angekommen und längst keine Nischenbranche mehr. Dabei geht es jedoch keineswegs immer nur um Spaß oder Zeitvertreib, sondern vermehrt auch um das Lernen. So erschien bereits 2016 die erste Education Edition des Sandbox-Spiels „Minecraft“, das in einer schwedischen Schule sogar schon drei Jahre zuvor als Pflichtfach eingeführt wurde.

NEUE EDUTAINMENT-PLATTFORM FÜR RECRUITING

Auch bei der Wiener Stadtwerke-Gruppe setzt man auf Videospiele zur Wissensvermittlung – nämlich im Recruiting. Denn das diverse und technisch geprägte Jobportfolio des Konzerns ist für Außenstehende oft eher abstrakt. Aus diesem Grund hat das Digi.Lab der WienIT, des IT- und Businesspartners der Wiener Stadtwerke-Gruppe, kürzlich eine neue Edutainment-Plattform entwickelt. Sie holt junge Menschen in einem gewohnten Gaming-Setting ab und bringt ihnen unterschiedliche Berufsbilder in den zahlreichen Betrieben der Wiener Stadtwerke näher – vom Leitungsausbau bei den Wiener Netzen über Cybersecurity bei der WienIT bis hin zum Fahren einer Straßenbahn der Wiener Linien.

„Das Besondere an Gaming als Informationskanal liegt in der Aktivierung. Beim Spielen ist die Aufmerksamkeit nun einmal deutlich höher als beim Schauen eines Recruiting-Spots oder beim Lesen eines Print-Inserats. Durch das interaktive Erlebnis ist allerdings auch die Qualität der Information eine andere, und man kann sich selbst ein Bild vom Beruf machen“, weiß Harald Schneider, Leiter des Digi.Lab der WienIT.

INFOS UND UNTERHALTUNG KOMBINIERT

Mit einer durchschnittlichen Spielzeit von drei bis fünf Minuten eignet sich diese Mischung aus Information und Unterhaltung perfekt für Veranstaltungen wie die Vienna Comic Con



Die Edutainment-Plattform von WienIT im Einsatz bei den TU Days



Das Digi.Lab-Team der WienIT, des IT- und Businesspartners der Wiener Stadtwerke-Gruppe: Harald Schneider (Leiter), Andreas Steidl, Martin Hengsberger und Alexander Schlager (v.l.n.r.)

oder die TU Days, auf denen die Plattform bereits eingesetzt wurde. Und das Konzept weckt Interesse bei den Besucher:innen: Mithilfe des Controllers in die Welt der Wiener Stadtwerke einzutauchen, ist nicht nur eine erfrischende Abwechslung an einem anstrengenden Messtag, sondern bleibt auch im Gedächtnis und wird begeistert weitererzählt. Aus Recruiting-Sicht ergibt sich durch den Einsatz auf Events ein weiterer interessanter Punkt: Das Spielverhalten vor Ort gibt unter Umständen schon einen Einblick in Soft Skills, Problemlösungskompetenz oder Teamfähigkeit der Interessent:innen.

„Je nach Berufsbild kann es sehr schwierig sein, einen Job so zu beschreiben, dass sich ein Teenager wirklich etwas darunter vorstellen kann. Unsere Entwickler haben daher großen Wert auf ein stimmiges Storyboard gelegt, damit unsere Schwestergesellschaften und deren Tätigkeiten sehr gut repräsentiert werden. Auch

wenn die Aufgaben virtuell anders funktionieren, wird beim Spielen klar, worauf es im jeweiligen Beruf ankommt. Besonders wichtig war uns auch, dass der hohe Stellenwert des Teamfaktors innerhalb der Wiener Stadtwerke-Gruppe durch das Spieldesign zum Ausdruck kommt“, erklärt Harald Schneider.

AUFGABEN IM TEAM LÖSEN

Die Edutainment-Plattform basiert auf der Unreal Engine 5, einer modernen Software zur Spieleentwicklung, die unter anderem auch für „Fortnite“ verwendet wird. Die Entwicklung erfolgte mittels visueller Programmieretechnik (Blueprints) sowie C++. Das System läuft aktuell auf Windows, kann jedoch problemlos auf Linux oder Mac portiert werden. Bis zu vier Spieler:innen spielen gleichzeitig mit Controllern in der Third-Person-Perspektive – sie sehen das Geschehen also von schräg oberhalb ihrer Charaktere. Die drei- bis fünfminütigen Spiele



Die Edutainment-Plattform von WienIT basiert auf der Unreal Engine 5, einer modernen Software zur Spieleentwicklung, die unter anderem auch für „Fortnite“ verwendet wird.

setzen auf einfache Bedienbarkeit, weshalb die Steuerung intuitiv und auch für Gaming-Unerfahrene leicht verständlich ist. Der Spielablauf zielt auf Teamfokus ab, wobei Highscores zur Motivation genutzt werden. Das optische Design im Cartoon-Look sorgt für ein freundliches Erscheinungsbild und bietet entwicklerseitig viel gestalterische Freiheit.

DIE STADT GEMEINSAM AM LAUFEN HALTEN

Jedes der Spiele basiert auf einem Unternehmen des Konzerns und dessen typischen Aufgaben. So müssen etwa bei den Wiener Netzen Leitungen verlegt und Gasleitungen durch Fernwärme ersetzt werden. Zuvor braucht es natürlich Bagger und Spitzhacke, um Platz zu schaffen. Bei der Wien Energie geht es hingegen darum, das Stromnetz stabil zu halten und die Versorgung durch das Balancieren der Energiequellen zu sichern. Beim Cyberabwehr-Spiel, das für die WienIT steht, muss hingegen die digitale Infra-

struktur gegen Hackerangriffe und Viren geschützt werden. Weitere Games für die anderen Betriebe der Wiener Stadtwerke sind bereits in Planung.

www.wienit.at/edutainment

INFO-BOX

Über WienIT

WienIT ist der zentrale IT- und Businesspartner der Wiener Stadtwerke-Gruppe. Rund 650 Mitarbeiter:innen beraten, entwickeln und betreiben konzernweit die IT-Infrastruktur im Hintergrund für die Wiener Linien, Wiener Lokalbahnen, Wiener Netze, Wien Energie, Bestattung & Friedhöfe, immOH!, GSWG, WiPark und Upstream Mobility. Die Leistungen von WienIT reichen von IT-Services über technische Personalprozesse bis hin zu Mediaplanung und Printjobs.

www.wienit.at

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Die Antwort auf die Herausforderungen von Internationalisierung: Interkulturelle Kompetenz ist wichtig, um den Anforderungen im Berufsleben zu entsprechen, das immer mehr international ausgerichtet ist.



**Karin Schreiner,
Dr. phil., M.A.**

Interkulturelle Kompetenz bedeutet ein Bündel an Fähigkeiten, um Kommunikation und Interaktion in kulturell vielfältigen Kontexten kultursensibel zu gestalten. Im beruflichen Kontext geht es um das kontextübergreifende Handlungs- und Kommunikationsvermögen in interkulturellen Begegnungen mit dem Ziel einer erfolgreichen Aufgabenerfüllung. Interkulturell kompetente Personen sind fähig, über ihre eigene Kultur zu reflektieren und kulturelle Unterschiede aus der Distanz zu betrachten. In einem internationalen und interkulturellen Kontext sind interkulturelle Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Respekt, Offenheit, Verständnis sowie die Fähigkeit des Perspektivenwechsels sehr gefragt. Wir leben in einer globalen Welt, in der Diversität omnipräsent ist. Der konstruktive Umgang mit kultureller

Diversität und deren positive Bewertung ist jedoch nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen gleichermaßen gegeben. Daher wäre es nötig, in Unternehmen sowie Bildungs- und Gesundheitsinstitutionen sowohl auf Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite verstärkt zu schulen und mit Follow-up-Programmen das Erlernte zu festigen. Häufig ist die Belegschaft in Unternehmen sehr multikulturell. Um den Umgang mit kultureller Diversität zu erleichtern, erweisen sich interkulturelle und Diversitäts-Trainings als sehr hilfreich. Interkulturelle Kompetenzen sind zentrale Fähigkeiten in der heutigen Gesellschaft. Das Arbeiten über nationale Grenzen hinaus erfordert es, sich entsprechend kultursensibel in und mit anderen Kulturen verhalten zu können. Heute richtet sich der Blick auch auf das Inland und unsere Gesellschaft, die multikulturell ist. Interkulturelle Kompetenzen sind daher auch nötig, um in der eigenen Gesellschaft mit der kulturellen Diversität umzugehen und sie positiv zu nutzen. ■



Lesetipp:

Karin Schreiner: Kulturelle Vielfalt richtig managen. Die neuen Herausforderungen der globalisierten Arbeitswelt. Verlag fischer & gann 2017, ISBN 978-3-903072-48-0

**INTERCULTURAL
KNOW HOW**
TRAINING & CONSULTING

Dr. Karin Schreiner, M.A., Intercultural Know How
Schwedenplatz 2/26
1010 Wien
Tel.: +43 664 914 30 44
karin.schreiner@iknet.at
www.iknet.at

ZAHLN KONTROLLIEREN REICHT NICHT

Die Anforderungen an Banken wachsen stetig – und damit auch jene an Bankprüfer. Denn wer heute kontrolliert, muss auch verstehen, was morgen zählt.

Bankprüfung hat sich verändert. Früher standen finanzielle Ergebnisse allein im Mittelpunkt – heute geht es auch um CO₂-Bilanzen, soziale Verantwortung und Unternehmensführung. ESG (Environmental, Social, Governance) ist gekommen, um zu bleiben. Und das ist gut so. Denn Banken tragen Verantwortung – nicht nur für ihr eigenes Handeln, sondern auch für die Projekte, die sie finanzieren. Bankprüfung ist damit längst nicht mehr Rückspiegel, sondern Scheinwerfer. Sie zeigt auf, wohin es gehen kann – und ob der eingeschlagene Kurs auch trägt. Wer heute über Nachhaltigkeit spricht, darf nicht nur in Jahresabschlüssen denken. Ich muss als Prüfer hinterfragen: Wie solide ist das Geschäftsmodell und wie robust die Zukunftsplanung? Wie beeinflusst der Klimawandel das Kreditportfolio? Welche Risiken verbergen sich in der Lieferkette? Wie strukturiert geht eine Bank mit ihren Nachhaltigkeitszielen um? ESG-Berichte sind mehr als Pflicht – sie erzählen, wofür ein Institut steht.

KOMPLEXITÄT STEIGT

ESG ist also nicht einfach eine Pflichtübung, sondern eine Chance – für Banken, für Kund:innen, für uns alle. Genau hier kommen wir Prüfer ins Spiel. Unsere Aufgabe ist nicht nur, Zahlen zu prüfen – wir analysieren Strategien, prüfen Risiken und stellen dabei oft unbequeme Fragen. Nachhaltigkeit muss Hand und Fuß haben – wirtschaftlich und inhaltlich. Ein Beispiel: Wenn eine Bank ein Haus finanziert, das in zehn Jahren von Überschwemmungen bedroht ist, betrifft das nicht nur den Kreditnehmer, sondern auch das Risiko der Bank. Solche Entwicklungen müssen wir erkennen – bevor sie zum Problem werden.

Dafür braucht es Know-how. Eine jährliche Weiterbildungsverpflichtung ist für Bankprüfer daher obligatorisch. Genau deshalb ist ESG auch fixer Bestandteil einer modernen Prüferausbildung. Standards dafür haben aber bis vor einigen Jahren noch gefehlt. Mit der 2022 initiierten Ausbildung zum Certified Bank Audit Manager (CBAM) hat der Sparkassen-Prüfungsverband gemeinsam mit dem Österreichischen Genossenschaftsverband und den Raiffeisen Revisionsverbänden ein klares Zeichen gesetzt: Bankprüfung muss auf der Höhe der Zeit sein. ESG gehört ebenso zum Ausbildungsplan wie Social Skills und Praxisnähe. Denn gute Prüfung heißt: kritisches Denken, keine Scheuklappen, Dialog auf Augenhöhe. Unsere Absolvent:innen sollen nicht nur prüfen, sondern verstehen – und gestalten. Was mich freut: Die Ausbildung trifft den Nerv der Zeit.



35 Expert:innen haben sie bereits abgeschlossen, bis 2030 rechnen wir mit 100. Das zeigt auch: Der Beruf des Bankprüfers wird anspruchsvoller, vielseitiger – und gleichzeitig spannender.

DIGITALISIERUNG ALS CHANCE

Auch Digitalisierung und künstliche Intelligenz verändern unsere Arbeit grundlegend. Allein im vergangenen Jahr wurden im Bankensektor über 270 neue regulatorische EU-Akte veröffentlicht. Sich hier zurechtzufinden, ist eine Herausforderung – und zugleich eine Chance. Der zunehmende Einsatz digitaler Tools ermöglicht uns, tiefer, vernetzter und rascher zu prüfen, als das manuell je möglich wäre. Deshalb investieren Bankprüfungsverbände gezielt in eigene Digital Units. Ziel ist es, Prüfprozesse effizienter, genauer und gleichzeitig umfassender zu gestalten. Klar ist aber auch: Technik ersetzt kein Urteilsvermögen. Bankprüfung bleibt ein Vertrauensberuf. Wer prüft, handelt unabhängig und verantwortungsbewusst, beobachtet genau und

erkennt Zusammenhänge. All das lässt sich nicht durch Algorithmen ersetzen – aber durch qualifizierte Köpfe stärken.

Doch Herausforderungen bleiben: Noch hat Österreich die CSRD-Richtlinie der EU nicht umgesetzt. Die europäische ESG-Regulierung wird laufend adaptiert, was für Banken in der Praxis zu Mehraufwand und Verunsicherung führen kann. Dabei wäre vieles vorbereitet. Was es jetzt braucht, ist Klarheit. Das Nachhaltigkeitsberichterstattungsgesetz muss endlich kommen. Die Praxis wartet auf einen verlässlichen Rechtsrahmen.

Gleichzeitig spüren auch wir den Fachkräftemangel. Die steigenden Anforderungen führen zu einem wachsenden Bedarf an qualifizierten Revisor:innen. Wer heute in Qualität, Weiterbildung und Transparenz investiert, wird morgen besser aufgestellt sein. Denn Vertrauen entsteht nicht durch Formalitäten, sondern durch Haltung. Und Haltung ist das Fundament jeder guten Prüfung. ■

Mag. Gerhard Margetich

ist Vorstandsvorsitzender des Sparkassen-Prüfungsverbands.
Nähere Informationen finden Sie unter <https://s-pv.at/>.



Fotos: Freepik (1), Steinbach (2)

KI-KOMPETENZ WICHTIGER

KI-Kompetenz wird immer wichtiger. Chancen und Herausforderungen durch künstliche Intelligenz standen daher auch im Fokus des Online Consultancy Experts Day. Der Fachverband UBIT setzt dabei auf digitale Beratungsformate.

Am ersten Dienstag im Juni ist traditionell jedes Jahr der Internationale Tag der Unternehmensberatung. Der Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und IT (UBIT) in der Wirtschaftskammer Österreich hat dies zum Anlass genommen, um den Blick speziell auf die Zukunft zu richten: auf die zentrale Rolle, die Unternehmensberater:innen in Bezug auf Innovation, Transformation und nachhaltiges Wachstum in der Wirtschaft spielen. Besonders im Mittelpunkt standen dabei die Chancen und Herausforderungen durch künstliche Intelligenz (KI) – sowohl für Beratende als auch für Unternehmen.

NEUE FORMEN DER BERATUNG IM DIGITALEN RAUM

„Die Unternehmensberatung befindet sich im Wandel. KI-gestützte Tools eröffnen neue Dimensionen der Analyse, Strategieentwicklung und Entscheidungsfindung. Unsere Expertinnen und Experten begleiten Unternehmen dabei, KI sinnvoll und verantwortungsvoll einzusetzen“, kommentierte Alfred Harl, zu diesem Zeitpunkt noch Obmann des Fachverbands UBIT. Harl, der 18 Jahre lang im Amt war, wurde Ende Juni von Wilfried Drexler abgelöst.

Im Rahmen des heurigen Aktionstags, der diesmal auf den 5. Juni fiel, fand auch der Online Consultancy Experts Day gemeinsam mit der UBIT-Bildungsakademie statt. Ziel war es, den Zugang zu hochwertiger Beratung – insbesondere für KMUs und Start-ups – niederschwellig und ortsunabhängig zu gestalten. Programmpunkt war unter anderem ein Vortrag von Gernot Mödritscher zum Thema „Wie die KI-Transformation im Unternehmen gelingen kann“.

POTENZIAL UND HOHER BERATUNGSBEDARF



„Der Bedarf an professioneller Unterstützung im Bereich KI wächst rasant. Als Fachverband setzen wir daher auf gezielte Weiterbildung und Zertifizierung, damit unsere Beraterinnen und Berater weiterhin Vorreiter in der digitalen Transformation bleiben.“

Alfred Harl, vormaliger Obmann Fachverband UBIT

Dass der Fachverband die Bedürfnisse seiner Mitglieder und die Herausforderungen der Wirtschaft versteht, unterstreicht eine KI-Umfrage der



2

Der Bedarf an professioneller Unterstützung im Bereich KI wächst rasant. Der Fachverband UBIT setzt auf gezielte Weiterbildung und Zertifizierung von Berater:innen.

Statistik Austria, die im Rahmen der „Digitalen Kompetenzoffensive“ der Bundesregierung durchgeführt wurde: 43 Prozent der Betriebe sehen neben einem hohen Beratungsbedarf in Bezug auf KI Potenzial für den eigenen Arbeitsalltag. Ein Drittel der Unternehmen gibt an, unterstützende Beratung beim KI-Einsatz zu benötigen.

Zu ähnlichen Ergebnissen kam auch der Konjunkturbericht 2024 der KMU.Forschung für die Bundessparte Information und Consulting der WKÖ. Die größten Hürden liegen in fehlender Expertise, rechtlichen Unsicherheiten und unklaren Anwendungsfällen. Der daraus abgeleitete UBIT-Radar zeigte: 20 Prozent der Mitglieder nutzen KI, weitere 29 Prozent planen den Einsatz von KI. Jedes dritte UBIT-Unternehmen wünscht sich für den KI-Einsatz aber mehr Expertise und mehr Beschäftigung mit dem Thema. Denn jedes zweite UBIT-Unternehmen plant gleichzeitig den KI-Einsatz.

ÖSTERREICHS BERATUNGSBRANCHE INTERNATIONAL STARK VERTRETEN

„Diese Ergebnisse bestätigen, was unsere Mitglieder tagtäglich erleben: Der Bedarf an professioneller Unterstützung im Bereich KI wächst rasant. Als Fachverband setzen wir daher auf gezielte Weiterbildung und Zertifizierung, damit unsere Beraterinnen und Berater weiterhin Vorreiter in der digitalen Transformation bleiben“, so Harl im Juni weiter.

International ist Österreich stark im Dachverband FEACO (European Federation of Management Consultancies Associations) vertreten, wo Alfred Harl weiterhin als Präsident tätig ist. FEACO setzt sich als kollektive Stimme zur Förderung und Entwicklung der Unternehmensberatung in Europa ein. Und auch das International Council of Management Consulting Institutes (ICMCI) vertraut als Welt-Dachverband der nationalen Unternehmensberaterverbände laufend auf Inputs aus Österreich. ■

Fotos: Caro Strassnik (1), Freepik (2)

LIEBER SELBSTSTÄNDIG

Trotz der anhaltenden wirtschaftlichen Herausforderungen können sich mehr als drei Viertel der österreichischen Unternehmer:innen nicht vorstellen, wieder in ein Angestelltenverhältnis zurückzuwechseln.

Bereits zum achten Mal wurde 2025 die jährliche Unternehmer:innen-Studie des Volksbanken-Verbands durchgeführt – in Zusammenarbeit mit dem Gallup-Institut. Im Rahmen der repräsentativen Studie wurden österreichweit 1.000 Unternehmerinnen und Unternehmer zu ihren Einstellungen, ihren Werten und ihrer Motivation befragt. Die Stimmung der österreichischen Unternehmer:innen ist den Ergebnissen zufolge zwar weiterhin etwas eingetrübt, aber noch immer deutlich besser als am Ende der Pandemie. 44 Prozent der Unternehmer:innen sind mit ihrem Unternehmertum sehr zufrieden, nach dem Ende der Pandemie 2022 waren es lediglich 40 Prozent. Weitere 43 Prozent sind laut der aktuellen Studie mit dem Unternehmertum eher zufrieden. Insgesamt betrachtet ist die Anzahl der sehr bzw. eher Zufriedenen im Vergleich zum Vorjahr nur leicht zurückgegangen – von 89 Prozent 2024 auf heuer insgesamt 87 Prozent.

Überraschend hoch ist weiterhin der Anteil jener, die angeben, dass sie auch heute noch lieber Unternehmer:innen als Angestellter sind. 76 Prozent erklärten dies, im Vorjahr waren es 78 Prozent. „Diese Werte zeigen, dass sich Österreichs Unternehmerinnen und Unternehmer nicht so leicht unterkriegen lassen. Wer einmal den Schritt ins Unternehmertum gesetzt hat, steht zu dieser Entscheidung, auch wenn der Wind in der Wirtschaft etwas rauer bläst“, kommentiert Gerald Fleischmann, Generaldirektor der Volksbank Wien AG und Sprecher des Volksbanken-Verbands.



„Wer einmal den Schritt ins Unternehmertum gesetzt hat, steht zu dieser Entscheidung, auch wenn der Wind in der Wirtschaft etwas rauer bläst.“

**Gerald Fleischmann, Generaldirektor
Volksbank Wien AG**

AUFBAU UND WACHSTUM BEI JUNGEN VORRANGIG

Was die Zukunft des eigenen Unternehmens betrifft, zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Generationen. Bei den jüngeren Unternehmer:innen (bis 40 Jahre)



2

Die Stimmung der österreichischen Unternehmer:innen ist zwar etwas eingetrübt, trotzdem sind heuer insgesamt 87 Prozent mit ihrem Unternehmertum eher bis sehr zufrieden.

haben wie im vergangenen Jahr Aufbau, Expansion, Wachstum und Investieren oberste Priorität. Nahezu jeder zweite Befragte (49 %) sieht im Ausbau des eigenen Unternehmens und in Investitionen die Zukunft.

Hingegen sehen die Unternehmer:innen im Alter zwischen 41 und 55 Jahren zu 57 Prozent in der Absicherung des Erreichten die erste Priorität. An zweiter Stelle rangieren in dieser Altersgruppe Wachstum und Expansion (36 %). Die Generation der 56- bis 65-Jährigen wiederum denkt zu 55 Prozent an die Übergabe, Pension, den Rückzug bzw. den Verkauf. Bei den Unternehmerinnen und Unternehmern über 65 tun dies 53 Prozent.

PRIORITÄTEN HABEN SICH VERSCHOBEN

Speziell was die Zukunft betrifft, blieb der raue Wind, mit dem die Unternehmer:innen seit mehr als zwei Jahren zu kämpfen haben, allerdings nicht ganz ohne Folgen. Das zeigt sich bei einer Gegenüberstellung der Zukunftspläne 2025 versus 2024. Über alle Altersgruppen hinweg bleibt die Absicherung des Erreichten bzw. eine Stabilisierung mit 52 Prozent weiterhin das wichtigste Ziel (2024: 62 %). Bei den restlichen Zielen gab es allerdings deutliche Änderungen. 2024 gaben noch 42 Prozent aller befragten Unternehmer:innen an, dass Modernisierung und Innovation ein wichtiges Bestreben für die kommenden fünf Jahre sei, 2025 waren es nur

Fotos: Robert Polster (1), Freepik (2)



Denken an die Zukunft: Die Absicherung des Erreichten bzw. eine Stabilisierung ist das wichtigste Ziel der Unternehmerinnen und Unternehmer.

mehr 26 Prozent. Auch was das Thema „besser werden“ betrifft, hat sich das Bild verändert. Gaben 2024 noch 38 Prozent der Unternehmer:innen an, dass dies eine Vision sei, waren es heuer nur mehr 20 Prozent. Die Studienautoren kommentieren das Ergebnis im Bereich der

„Wir als regionale Hausbanken stehen jedenfalls bereit, um dem KMU-Motor, der die Wirtschaft unseres Landes antreibt, den nötigen Treibstoff zur Verfügung zu stellen.“

**Gerald Fleischmann, Generaldirektor
Volksbank Wien AG**

Zukunftspläne folgendermaßen: „Zum Teil kommt es zu sehr deutlichen Einbrüchen bei den Zukunftsvisionen, insbesondere bei sozialen Aspekten und Umweltschutz.“ Die entsprechenden Werte fielen auf 16 Prozent („Umweltschutz nachhaltig fördern“, 2024: 29%) bzw. 14 Prozent („Soziale Aspekte nachhaltig fördern“, 2024: 29%). Was die Förderung der sozialen Aspekte betrifft, liegt die Zahl jener, die dies in den kommenden fünf Jahren als Schwerpunkt sehen, bei den jüngeren Unternehmer:innen (unter 40 Jahren) mit 18 Prozent um vier Prozentpunkte über dem Gesamtergebnis. Dass die heurigen Ergebnisse in puncto



Zukunftsvisionen nichts mit der persönlichen Einstellung der befragten Unternehmer:innen zu tun haben, zeigen die Ergebnisse aus dem Vorjahr, wo auch die persönliche Wichtigkeit von Themen abgefragt wurde. Bei der Frage nach der persönlichen Wichtigkeit von Themen hatte die soziale Verantwortung die oberste Priorität (Score 1,62) vor dem Thema Nachhaltigkeit (1,67).

DER VERUNSICHERUNG ENTGEGENSTEUERN

Gerald Fleischmann über die Ergebnisse: „Auch wenn unsere Studie natürlich nur eine Momentaufnahme darstellt, zeigt sich – nach zwei Jahren

Rezession – doch eine gewisse Verunsicherung bei den Unternehmerinnen und Unternehmern, vor allem, was die Zukunft betrifft. Dem gilt es entgegenzusteuern, um der österreichischen Wirtschaft wieder Aufwind zu geben. Wir als regionale Hausbanken stehen jedenfalls bereit, um dem KMU-Motor, der die Wirtschaft unseres Landes antreibt, den nötigen Treibstoff zur Verfügung zu stellen. Wir stehen unseren Unternehmerinnen und Unternehmern auch dann zur Seite, wenn der Wind einmal rauer bläst.“ ■

INFO-BOX

Über den Volksbanken-Verbund

Der Volksbanken-Verbund ist eine österreichweit tätige Bankengruppe, zu der die acht regionalen Volksbanken, die Österreichische Ärzte- und Apothekerbank sowie die Marke SPARDA-BANK zählen. Die Zentralorganisation des Verbunds ist seit Juli 2015 die Volksbank Wien AG. Der Volksbanken-Verbund betreut mit 3.158 Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalente) in 231 Vertriebsstellen rund eine Million Kundinnen und Kunden in ganz Österreich (Stand: 31.12.2024).

www.volksbank.at

Über die Volksbank Wien AG

Die Volksbank Wien AG ist mit 1.306 Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalente Konzern) und 54 Vertriebsstellen in den Regionen Wien, Burgenland, Weinviertel, Waldviertel und Industrieviertel sowie der österreichweiten Marke SPARDA-BANK die größte der österreichischen Volksbanken. Neben dem eigenen Retailgeschäft erfüllt die Volksbank Wien AG seit Juli 2015 als Zentralorganisation auch übergeordnete Aufgaben für den Volksbanken-Verbund (Stand: 31.12.2024).

www.volksbankwien.at

STORY SELLS!

Wie man mit der richtigen Geschichte im Bewerbungsgespräch punktet! Keynote-Speaker und Moderator Ronny Leber gibt Tipps für gelungene Bewerbungsgespräche.

Mit guten Noten und einem schicken Lebenslauf allein gewinnt man heute keinen Blumentopf mehr. Und Jobs schon gar nicht. Wer im Bewerbungsgespräch überzeugen will, muss nicht nur über Kompetenzen sprechen, sondern sie erlebbar machen. Mit der richtigen Story schafft man es, Begeisterung zu wecken, hängen zu bleiben und Türen zu öffnen.

WARUM GESCHICHTEN TÜREN ÖFFNEN

Ich sehe das tagtäglich auf meinem Instagram-Kanal: Wenn ich eine Story gut erzähle, erreicht sie hunderttausende Views. Teile ich nur Fakten, interessiert das kaum jemanden. Das Prinzip ist im Bewerbungsgespräch genau dasselbe. Großartige Storys erzeugen Emotionen – und Emotionen bleiben hängen. Fakten können beeindrucken, aber sie allein bewegen nicht. Wer nur erzählt, welche Stationen er im Lebenslauf hat, bleibt austauschbar. Wer es aber schafft, aus diesen Stationen eine Story zu formen, der bleibt im Gedächtnis.

WARUM STORYTELLING IM BEWERBUNGSGESPRÄCH WIRKT

Unser Gehirn liebt Geschichten. Neurowissenschaftliche Studien zeigen, dass wir Informationen, die in Geschichten verpackt sind, bis zu 22-mal besser abspeichern. Geschichten aktivieren Emotionen, und diese entscheiden über Vertrauen und Überzeugung. Im Bewerbungsgespräch heißt das: Der Personaler will nicht nur wissen, was Sie können, sondern auch, wer Sie sind. Mit einer guten Story schaffen Sie es, Ihre Persönlichkeit sichtbar zu machen und dabei Werte wie Leidenschaft, Durchhaltevermögen oder Teamgeist ganz nebenbei zu transportieren.

„Im Bewerbungsgespräch geht es darum, zu begeistern, und Geschichten sind das wirksamste Werkzeug dafür.“

**Ronny Leber, Keynote-Speaker
und Moderator**

DIE FÜNF ESSENZIELLEN STORYS FÜR IHR BEWERBUNGSGESPRÄCH

Über die Jahre habe ich fünf Story-Kategorien identifiziert, die jeder Bewerber parat haben sollte:

■ Die Team-Story

Zeigt: Zusammenarbeit & Kommunikationsfähigkeit. Erzählen Sie, wie Sie gemeinsam mit



Mit einer guten Story schaffen Sie es, Ihre Persönlichkeit im Bewerbungsgespräch sichtbar zu machen und dabei Werte wie Leidenschaft, Durchhaltevermögen oder Teamgeist zu transportieren.

anderen etwas erreicht haben, wie Sie Konflikte gelöst oder durch gute Kommunikation ein Projekt vorangebracht haben.

Beispiel: „In einem Projekt mit mehreren Abteilungen gab es anfangs Missverständnisse. Durch kurze, regelmäßige Abstimmungen konnten wir die Zusammenarbeit deutlich verbessern und am Ende gemeinsam ein starkes Ergebnis abliefern. Für mich war das ein wichtiges Erlebnis, weil ich gesehen habe, wie viel gute Kommunikation bewirken kann.“

■ **Die Problemlöse-Story**

Zeigt: Kreativität und Eigeninitiative. Hier geht es darum, wie Sie ein unerwartetes Problem selbstständig erkannt und gelöst haben.

Beispiel: „Vor einer wichtigen Kundenpräsentation fiel unser zentrales Tool aus. Statt die Präsentation abzusagen, haben wir als Team eine improvisierte Lösung aufgesetzt. Ich habe dazu einen alternativen Ansatz vorbereitet, den wir dann gemeinsam umgesetzt haben, und der

Kunde war am Ende beeindruckt von unserer Flexibilität.“

■ **Die Fehler- oder Lernstory**

Zeigt: Reflexion und persönliche Entwicklung. Niemand ist perfekt, aber wer offen mit Fehlern umgeht und daraus lernt, zeigt Reife.

Beispiel: „In einem Projekt habe ich mich bei der Zeitplanung verschätzt. Das führte dazu, dass unser Team unter Druck geriet. Daraus habe ich gelernt, realistischere Zeitpuffer einzuplanen, was unsere Zusammenarbeit entspannter und verlässlicher gemacht hat.“

■ **Die Führungsstory**

Zeigt: Verantwortung übernehmen, auch ohne Chefrolle. Erzählen Sie, wie Sie in einer Situation die Initiative ergriffen und andere angeleitet haben.

Beispiel: „Als unsere Teamleiterin krankheitsbedingt ausfiel, habe ich spontan die Koordination übernommen. Gemeinsam im Team konnten wir das Projekt ohne Verzögerung abschließen.“

Foto: Freepik



1

Wer im Bewerbungsgespräch überzeugen will, muss Kompetenzen erlebbar machen.

Dabei habe ich gelernt, wie wichtig klare Kommunikation und gegenseitiges Vertrauen sind, wenn man plötzlich Verantwortung trägt.“

■ Die Veränderungsstory

Zeigt: Anpassungsfähigkeit & Lernbereitschaft. Erzählen Sie, wie Sie sich erfolgreich auf neue Situationen oder Veränderungen eingestellt haben.

Beispiel: „Als unser Unternehmen plötzlich auf Remote-Work umstellte, haben wir gemeinsam nach neuen Lösungen gesucht. Ich habe digitale Tools eingeführt und Kollegen dabei unterstützt, sich damit vertraut zu machen. Das hat nicht nur unsere Zusammenarbeit verbessert, sondern mir auch gezeigt, wie sehr Offenheit für Neues den Arbeitsalltag erleichtern kann.“ Wichtig ist: Jede dieser Geschichten sollte eine klare Message haben. Denn ohne Botschaft bleibt eine Anekdote nur ein nettes Erlebnis – eine Story hingegen zeigt Haltung, Charakter und Kompetenz.

SO BEREITEN SIE IHRE STORYS VOR

Drei Schritte helfen dabei:

- Wählen Sie bewusst aus. Überlegen Sie, welche Story welche Kompetenz unterstreicht.
- Definieren Sie die Botschaft. Was soll nach der Geschichte beim Gegenüber hängen bleiben?
- Strukturieren Sie den Ablauf. Halten Sie sich an eine einfache Dramaturgie: Ausgangssituation – Herausforderung – Lösung – Ergebnis. Wenn Sie diese Formel nutzen, bleiben Ihre Storys kompakt, relevant und einprägsam.

BEGEISTERUNG SCHAFFT HÖCHSTLEISTUNG – DAMIT DER FUNKE ÜBERSPRINGT

Im Bewerbungsgespräch geht es darum, zu begeistern, und Geschichten sind das wirksamste Werkzeug dafür. Ich erlebe das seit vielen Jahren als internationaler Moderator auf großen Bühnen und in Stadien: Wenn es gelingt, Menschen mit einer Geschichte auf eine Reise mitzunehmen, entsteht eine Energie, die unvergesslich bleibt.

Wenn wir mit der österreichischen Fußballnationalmannschaft arbeiten, stellen wir uns seit Jahren die Frage: Was passiert eigentlich in der Zeit, bevor das Spiel beginnt? Da sind 50.000 Menschen im Stadion, die voller Erwartung warten. Diese Zeit nutzen wir, um Emotionen aufzubauen, die Energie zu steigern, damit der Funke überspringt.

Genauso verhält es sich mit dem Bewerbungsgespräch: Es ist die Phase vor dem eigentlichen Spiel, also bevor die Arbeit selbst beginnt. Wer in diesem Moment mit einer guten Story überzeugt, schafft es, dass der Funke überspringt – und hat die besten Chancen, überhaupt aufgestellt zu werden.



2

AI is not replacing leaders – it is enhancing how we lead, learn, and collaborate.



OUR SERVICES ↙

- AI Transformation in L&D
- MDI AI Leadership Lab
- Short AI Training Formats
- Full Day AI Training
- VR + AI Skill Training

www.mdi-training.com



WHY AI FOR LEADERSHIP? ↙

- **Smarter Decision-Making** with AI insights
- **Stronger Teams** – enhanced leadership impact
- **Agile Learning & Development** – anytime, anywhere
- **Cost & Time Optimization** with AI efficiency

BOOK A CONSULTATION ↙

contact@mdi-training.com



MANAGEMENT | SECURITY | DATA
SCIENCE | MICROSOFT | ARTIFICIAL
INTELLIGENCE | AUTOMATISIERUNG | R
NETZWERKTECHNIK | DEVELOPMENT
AUTOCAD | CLOUD COMPUTING
FIK | SOFT SKILLS | VIDEO
| NACHHALTIGKEIT | IT-MANAGEMENT
SECURITY | DATA SCIENCE |
| AI ARTIFICIAL INTELLIGENCE
TISIERUNG | RED HAT | NETZ
NIK | DEVELOPMENT | AUTOMATISIERUNG
COMPUTING | GRAFIK | SOFTWARE
IT-MANAGEMENT | SECURITY
SCIENCE | MICROSOFT | VIDEO
TION | NACHHALTIGKEIT IT-MANAGEMENT

START NOW

ÖSTERREICH'S NUMMER 1 FÜR DIGITALE KOMPETENZ

- IT-Trainings und Zertifizierungen
- Suche und Entwicklung von IT-Talenten für Ihr Unternehmen

Starten Sie jetzt auf etc.at



 ETC