



NB GUIDE

BILDUNG & KARRIERE

2026

Ihr persönlicher Leitfaden für
den beruflichen Erfolg.

www.newbusiness.at

Rückenwind von 800 Expert*innen

Die Halbwertszeit von Wissen sinkt, der Bedarf an fundierter Expertise steigt. Wer in Praxiswissen von Expert*innen investiert, sichert sich einen Vorsprung, der nicht so schnell veraltet. Die ARS Akademie unterstützt Unternehmen dabei, dieses Wissen gezielt aufzubauen.

» **KI Manager**

Start: 02.10.2026, online

» **Profiling**

Start: 23.10.2026, Wien

» **Security, Datenschutz & KI**

04.12.2026, Wien oder online

» **Compliance Officer**

Start: 14.01.2027, Wien

» **Leadership Mix: Starter Package for New Leaders**

Start: 20.10.2026, Wien

» **Geldwäsche-Compliance-Experte**

Start: 05.10.2026, Wien

» **Vergaberechtsexperte**

Start: 06.10.2026, Wien oder online

» **Experte für örtliche Bauaufsicht**

Start: 08.10.2026, Wien oder online

» **Fit im Grundbuch**

Start: 14.10.2026, Wien oder online

» **Objektsicherheitsprüfer**

Start: 02.11.2026, Wien

Alle Informationen unter: **ars.at**



ZU TODE GEFÜRCHTET...

...ist auch gestorben. Dabei gibt es eigentlich gar keinen Grund, ängstlich zu sein. Künstliche Intelligenz ist auch nicht viel anders als das Rad, die Dampfmaschine oder der Computer.

Lassen Sie sich vom Thema KI keine Angst machen. Sie ist schlicht das nächste Tool in einer langen Reihe von Werkzeugen des Menschen. Wird es für Veränderungen sorgen? Unbestreitbar! Wissen wir bereits, wie groß dieser Umbruch genau sein wird? Immer erst hinterher. Wird Sie auch künftig der Wecker am Morgen aus dem Schlaf holen, damit Sie Ihr Tagwerk beginnen können? Auf jeden Fall! Und mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit wird sich an dem, was Ihren Beruf im Kern wirklich ausmacht, auch nicht großartig viel verändern. Denn neue technologische Errungenschaften haben immer schon die Welt verändert – und doch ist sie im Großen und Ganzen so geblieben, wie sie war und ist. Am Morgen geht die Sonne auf, am Abend geht sie unter, und dazwischen sorgt man dafür, dass das Essen auf den Tisch kommt und man ein Dach über dem Kopf hat.

Keine Frage, einigen Berufsgruppen stehen im Alltag größere Umwälzungen ins Haus. Automobile haben Pferdefuhrwerke abgelöst, und Kutscher mussten sich umorientieren. Aber was machen Fahrzeuglenker? Sie lenken Fahrzeuge. Das digitale Desktop-Publishing hat den Satz von Zeitschriften und anderen Druckwerken radikal reformiert. Was machen Zeitungsdrucker

heute? Sie drucken Zeitungen. Die E-Mail und Messaging-Apps haben dem Brief, dem Telegramm und sogar dem Fax in kürzester Zeit den Rang abgelaufen. Und was machen Briefträger heute? Sie tragen ... na gut, sie tragen hauptsächlich Pakete und viel zu häufig auch unerfreuliche Rechnungen – aber Sie verstehen schon, worauf ich hinauswill.

Der Mensch hat eine stark ausgeprägte Anpassungsfähigkeit, die ihm in den vergangenen Jahrtausenden gute Dienste geleistet hat. Übertroffen wird sie nur von seinem bis zum letzten Augenblick gehegten und gepflegten Unwillen zur Veränderung. Deswegen mein Appell: Fürchten Sie sich nicht, aber ignorieren Sie auch nicht, was um Sie herum passiert. Sich neugierig mit Neuem zu beschäftigen und bei der eigenen Weiterbildung am Ball zu bleiben, war noch nie ein schlechter Rat und ist es heute noch viel weniger. Sie müssen nicht über Nacht vom KI-Skeptiker zum Superfan werden. Aber begeben Sie sich auf Entdeckungsreise – und haben Sie im besten Fall auch noch Spaß dabei. ■

Beginnen Sie diese Reise doch gleich auf den folgenden Seiten! Viel Freude dabei wünscht Ihnen Ihr

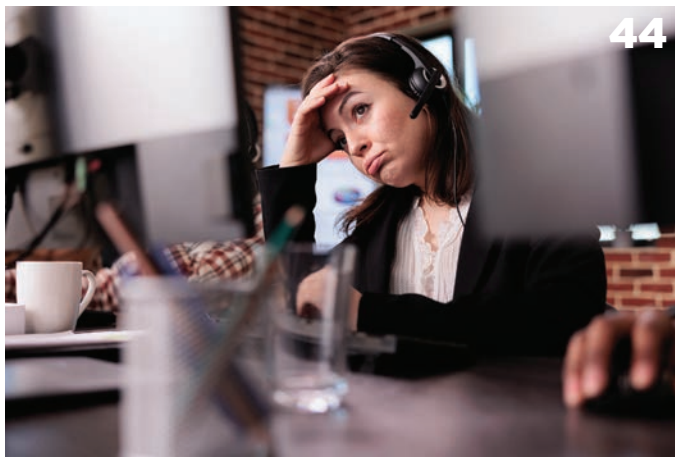
Rudolf N. Felser,
Chefredakteur NEW BUSINESS Guides



Foto: NEW BUSINESS



Editorial. Von Rudolf Felser.....	03
Neuigkeiten & Wissenswertes. Kurzmeldungen über Bildung und Karriere	06
Das Gesicht des Arbeitsmarkts. Auswirkungen von KI auf die Jobwelt.....	12
Mehr Fairness. Verzerrungen bei Peer-Bewertungen vermeiden	23
Gleichstellung. Neue Perspektiven beim WOMENinICT-Frühstücksalon	24
Sicherheit trainieren. AIT Cyber Range wird weltweit eingesetzt	28
Mehr als ein guter Job. Forschung zu Meaningful Work	30
Leadership lernen. Internationales Trainingsprogramm NELS	34
Vom Schloss zur App. Fachkommentar von Christian Adamovic, WK Wien	36
Sprint in die Zukunft. Erster Kärntner Innovationssprint im Lavanttal	40
Neun von acht Stunden. Interview mit Jana Richter, Nfon	44
Vorsprung mit Tempo. Fachkommentar von Christoph Becker, ETC	50
Bewerben mit KI. Mehr Jobsuchende lassen sich unterstützen.....	53
Social Entrepreneurs. Fachkommentar von Lisa-Maria Sommer-Fein, MEGA	56
Alles ist Chemie. Chemiebranche von jungen Menschen positiv wahrgenommen	59
Wollen, nicht können. Arbeitsmarktstudie „Employer Brand Research 2026“	62
Digitales Handwerk. Interview mit Sandra Moldoveanu, Red Hat	66
Chili-Chain. Projekt von Schüler:innen der HTL Dornbirn	73
Der vergessene Faktor. Einfluss von Offboarding aufs Recruiting	74
Belastung wächst. Studie „Arbeiten im Wandel der Lebensphasen“	76
Karriere im Ausland. IFWK-Expertengespräch in Wien.....	78
Motivation ist Trumpf. Recruiting und Talentmanagement neu denken.....	80



Fotos: Adobe Stock/pvl0707/KI-generiert (12), Sabine Filzmair/ABZ-AUSTRIA (24), AASU/FH OÖ (34), Magnific/DC Studio (44), Magnific/pressfoto (56 + 74), Red Hat (66), Magnific/drobotdean (80)

IMPRESSUM

Medieneigentümer-, Herausgeber- und Chefredaktionsanschrift: NEW BUSINESS Verlag GmbH, Kutschergasse 42, 1180 Wien, Tel.: +43 1 2351366-0, 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/Jade Maas/peopleimages.com **Verlagspostamt:** 1180 Wien **Herstellung:** MABGEDRUCKT®. 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).



NEUES ÜBER WEITERBILDUNG & CO.

Man lernt nie aus – das gilt ganz besonders in der heutigen, von raschen Veränderungen geprägten Zeit. Zur Einstimmung auf den aktuellen Guide finden Sie auf den folgenden Seiten einige Neuigkeiten aus der vielfältigen Welt der Aus- und Weiterbildung.



1

KARRIERETAG AM BFI WIEN

Das BFI Wien lädt am 17. September zum Karrieretag in Wien. Besucher:innen erwarten individuelle Bildungsberatung, ein professionelles Bewerbungsfoto inklusive Touch-up, ein Unterlagencheck durch Recruiting-Expert:innen, ein exklusiver Messerabatt sowie ein Gewinnspiel mit der Chance auf eine BFI-Wien-Ausbildung im Wert von bis zu 5.000 Euro. Ein Highlight sind die vier Powersessions: „Bewerben wie ein Profi – mit KI an Ihrer Seite“, „Wenn's kracht: Konflikte professionell lösen“, „Netzwerken mit Persönlichkeit. Kontakte knüpfen, Chancen nutzen“ und „Führen ohne Stolperfallen. Klar kommunizieren und professionell handeln“. Die Teilnahme an den Powersessions ist kostenlos, eine Anmeldung unter www.bfi.wien/karrieretag ist jedoch erforderlich.

LEHRKOOPERATION IN AUTOMATISIERUNGSTECHNIK

Die Montanuniversität Leoben und die Siemens AG Österreich vertiefen ihre Zusammenarbeit. Das Ziel der Kooperation ist es, Studierenden in den Studienrichtungen Maschinenbau, Industrial Data Science und Industrielogistik praxisrelevante Automatisierungskompetenzen auf dem aktuellen Stand der Technik zu vermitteln. Im Mittelpunkt steht die Lehrveranstaltung „Automatisierungstechnik“ mit den dazugehörigen Laborübungen an dem Lehrstuhl für Automation und Messtechnik. Siemens Österreich unterstützt diese Ausbildung durch die Bereitstellung von Speicherprogrammierbaren Steuerungen der Baureihe SIMATIC S7-1500 mit den zugehörigen Softwarepaketen im TIA-Portal. Die Ausstattung kommt direkt als integraler Bestandteil der Automatisierungstechnik-Lehrveranstaltungen zum Einsatz.

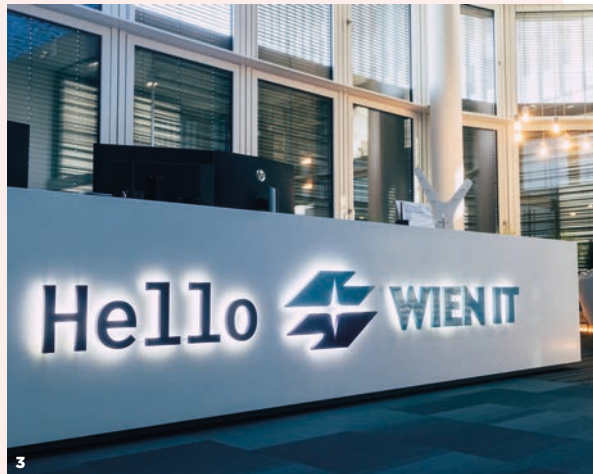


2

LEHRLINGE MIT SAP-SCHWERPUNKT

SAP zählt im DACH-Raum zu den führenden ERP-Lösungen. Entsprechend groß ist der Bedarf an Arbeitskräften mit SAP-Erfahrung. Allein im Karrierenetzwerk LinkedIn waren im Juli mehr als 2.000 Jobs im Zusammenhang mit SAP ausgeschrieben. Die WienIT, ein Unternehmen der Wiener Stadtwerke-Gruppe, sucht ebenfalls regelmäßig nach Mitarbeiter:innen mit SAP-Hintergrund, bildet sie aber nun auch selbst aus. Denn die IT-Lehre im Wiener Stadtwerke-Konzern hat sich in den letzten Jahren als starkes Modell etabliert, und deshalb engagiert sich die WienIT im Rahmen der IT-Lehre der Wiener Stadtwerke-Gruppe auch in der Ausbildung von Nachwuchskräften im SAP-Umfeld. Während der Lehre zum IT-Fachmann durchlaufen

Lehrlinge verschiedene Stationen im Konzern und sammeln so Praxiserfahrung. Im Rahmen dieses Rotationsprinzips startet ab September der erste Lehrling bei der WienIT im Bereich SAP Services. Weitere Lehrlinge, die den Großteil ihrer Ausbildung bei der WienIT absolvieren und auch abschließen sollen, folgen ab Jahresbeginn 2027. Ziel des Ausbildungsprogramms ist es, die Lehrlinge im Anschluss als Juniors zu übernehmen und langfristig im Unternehmen zu halten. ■



ERFOLGSFAKTOR VIELFALT

Das Bundesrechenzentrum setzt auf Diversität, Chancengleichheit und verstärkt auf das Potenzial altersgemischter Teams: u. a. durch gezielte Impulse zur Erhöhung des Frauenanteils, die Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Nutzung des Potenzials älterer Arbeitnehmer:innen, gepaart mit neuen Skills junger Arbeitnehmer:innen. Erprobt wird auch ein Reverse-Mentoring-

Programm. Jüngere Mitarbeiter:innen fungieren dabei als Mentor:innen für erfahrene Kolleg:innen – etwa bei digitalen Trends oder modernen Arbeitsweisen. „Das Modell Reverse Mentoring ergänzt bestehende Programme im Unternehmen, die auf Wissenstransfer, kontinuierliche Weiterbildung und Führungskräfteentwicklung abzielen. Es schafft eine Lernkultur, die Erfahrungswissen ebenso wertschätzt wie neue Impulse“, so BRZ-Geschäftsführerin Christine Sumper-Billinger (*im Bild in der Mitte*). Seit Juli unterstützt das BRZ außerdem die „Charta der Vielfalt“. ■

Fotos: BFI Wien (1), MUL/Tauderer (2), Nicolas Opricovic (3), BRZ/Pineda (4)



POLIZEILICHE OFFIZIERSAUSBILDUNG

Seit 20 Jahren bildet die FH Wiener Neustadt Polizist:innen zu akademisch qualifizierten Führungskräften aus. Anlass zum Feiern gab es diesen Sommer daher doppelt: die heurigen Abschlüsse der Studiengänge „Polizeiliche Führung“ und „Strategisches Sicherheitsmanagement“ sowie das Jubiläum der Kooperation mit dem Bundesministerium für Inneres. Der Bachelorstudiengang „Polizeiliche Führung“ hob damals die polizeiliche Offiziersausbildung erstmals auf akademisches Niveau. Den Stellenwert der Ausbildung unterstrichen hochrangige Ehrengäste, wie Bundeskanzler Stocker und Innenminister Karner (*Bild*) sowie Stadtrat Philipp Gruber, Aufsichtsratsvorsitzender der FH Wiener Neustadt, und Magistratsdirektor Markus Biffl, Vorsitzender der Generalversammlung der FH Wiener Neustadt. ■

INTERNATIONALE BESTÄTIGUNG

Die Vetmeduni prüft nicht nur ihre Studierenden, sie wird auch selbst geprüft. Dieses Qualitätssicherungsverfahren erfolgt alle sieben Jahre durch die European Association of Establishments for Veterinary Education und wurde kürzlich erfolgreich abgeschlossen (*im Bild Vetmeduni-Vizektorin Barbara Bockstahler*). Durch diese Akkreditierung ist garantiert, dass die Lehre an Österreichs einziger veterinärmedizinischen Universität internationalen Standards entspricht und alle Absolvent:innen bestmöglich auf das weite Berufsfeld der Veterinärmedizin vorbereitet sind. Im aktuellen „Shanghai-Ranking“, das über 2.000 Universitäten weltweit in 57 akademischen Fächern vergleicht, liegt die Vetmeduni im Bereich „Veterinary Sciences“ auf Platz sechs der Weltrangliste. ■



25-JAHR-JUBILÄUM

Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich in den vergangenen Jahren drastisch verändert: Neben strategischem Fachwissen stehen heute Transformationskompetenz, Digitalisierung und die psychische wie physische Gesundheit im Fokus moderner Unternehmensführung. Seit 25 Jahren reagiert der Universitätslehrgang „Business Manager:in“, getragen von dem akademischen Weiterbildungszentrum der Universität Klagenfurt und dem WIFI-Verbund, auf diese Entwicklungen. Dieses Jubiläum wird im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Essentials on Leadership 2026“ am 20./21. November in Klagenfurt gefeiert. Unter dem Leitthema „Leadership & Health“ geben Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Management Einblicke in zeitgemäße Führung, Gesundheit und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Zu den Vortragenden zählen u. a. Natascha Kantauer-Gansch (A1), Matthias Strolz, Albert Schmidbauer (Biogena) sowie Sandra Seitner und Viktoria Fasching von der Ernährungsberatung. In einem Karriere-Talk teilen Absolventinnen und Absolventen der letzten 25 Jahre ihre Karriere-Insights. Der nächste Lehrgang startet im Herbst. ■



3



4

250 ERFOLGSGESCHICHTEN

15 Jahre ÖHV-Trainee: 2011 von der ÖHV und den Tourismusschulen Semmering gegründet, um auch Maturant:innen aus Schulen ohne Tourismusschwerpunkt für die Branche zu begeistern, wird diese duale Form der Ausbildung mittlerweile auch von Fachhochschulen in Wien und Kärnten übernommen. ÖHV-Trainees zeigten deshalb diesen Sommer, was sie können, und machten die

Diplomfeier des Jubiläumsjahrgangs zu einem tollen Fest. „Der ÖHV-Trainee ist nicht eine große Erfolgsstory, sondern 250 großartige Erfolgsgeschichten aus 15 Jahren“, betonte Walter Veit, der Präsident der Österreichischen Hotelvereinigung. Rund 200 Gäste, stolze Eltern und Vertreter:innen der ÖHV-Trainee-Ausbildungsbetriebe erlebten im geschichtsträchtigen Grand Hotel Panhans eine stimmungsvolle Gala, Höhepunkt des Abends war die Diplomverleihung an die 27 Absolvent:innen des 14. Jahrgangs. ■

Fotos: BMI Makowecz (1), EAEVE VP Prof. Bartha (2), aau/Sagmeister (3), Tourismusschulen Semmering (4)



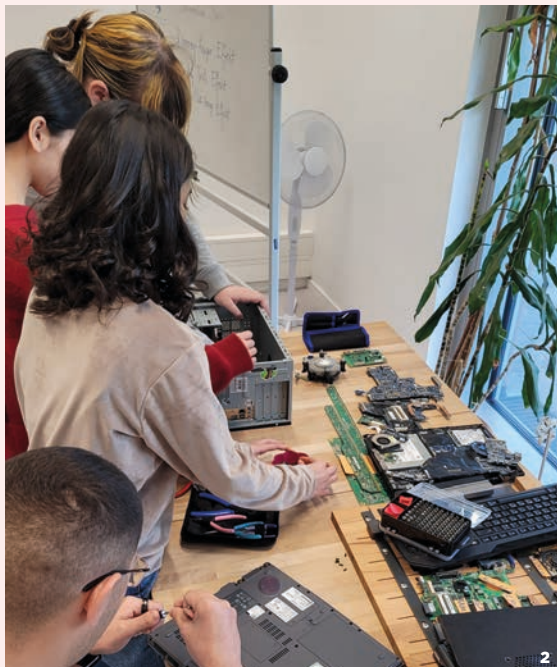
1

KURZ, STARK UND BELEBEND

Wie gelingt es, Lehrende in einen regelmäßigen Austausch über gute Hochschullehre zu bringen – auch, wenn sie nur wenige Stunden pro Woche an der Hochschule tätig sind? Mit dem Projekt E'SPRESSO – Virtuelle Communities of Practice in der Hochschullehre hat die Hochschule Campus Wien eine Antwort gefunden: Kurze, digitale Austauschformate, eine moderne Vernetzungsplattform und eine gemeinsame Videobibliothek schaffen neue Möglichkeiten, hochschuldidaktisches Wissen gemeinsam weiterzuentwickeln. Das von der Stadt Wien (MA 23) geförderte Projekt lief von September 2022 bis Juli 2026 und verfolgte ein klares Ziel: den hochschulweiten Lehrdiskurs nachhaltig zu stärken und insbesondere nebenberuflich Lehrende besser in die akademische Community einzubinden. ■

FIT FÜR DAS BERUFSLEBEN

Die NGO ÖJAB bereitet Jugendliche mit sozialpädagogischem und schulischem Unterstützungsbedarf mit der Initiative „AusbildungsFit“ auf Ausbildungen z.B. in Elementarpädagogik oder Pflege vor. Sie unterstützt Jugendliche ab 15 Jahren, die vor vielfältigen Herausforderungen stehen: Lücken in Bildungsbiografien, Lernschwächen, Schulphobien, schwierigen sozialen und familiären Rahmenbedingungen und psychischen Belastungen. In „AusbildungsFit“ holen die Jugendlichen Schulwissen nach und lernen in „Fachbereichen“ Berufe und die Arbeitswelt kennen – theoretisch und praktisch in Betrieben und Firmen. Außerdem erhalten die Jugendlichen persönliches Coaching, erarbeiten Zukunftsperspektiven und stärken mit Sport ihre Gesundheit. ■



2

MEHR MÄDCHENFREUNDLICHKEIT

Mit einem österreichweiten Schulterschluss setzen die MINTality Stiftung, die Industriellenvereinigung und 25 HTLs ein starkes Zeichen für mehr Mädchen in technischen Ausbildungen. Im Rahmen der Initiative M:ndset HTL verpflichten sich die Schulen dazu, konkrete Maßnahmen umzusetzen, um ihre Standorte mädchenfreundlicher und attraktiver für weibliche Talente zu gestalten. Der Handlungsbedarf ist groß: Mädchen sind an vielen HTLs weiterhin deutlich unterrepräsentiert, der Mädchenanteil liegt vielerorts unter 20 Prozent. Genau hier setzt M:ndset HTL an. Gemeinsam mit Schülerinnen wurden Maßnahmen entwickelt, die weibliche Vorbilder sichtbar machen, geschlechtersensible Kommunikation stärken und Mädchen aktiv in Schulmarketing und Öffentlichkeitsarbeit einbinden. Gleichzeitig sollen Schulkultur und Lernumfeld so weiterentwickelt werden, dass sich Schülerinnen willkommen fühlen und ihre Potenziale entfalten können. Besonders sichtbar wurde dieses gemeinsame Bekenntnis bei einer „HTL-Take-over-Aktion“ in Wien, Oberösterreich, Salzburg, Niederösterreich, Tirol und der Steiermark.



4

veröffentlichter Lernergebnisse in den 30 Einzelkompetenzen in sechs Kompetenzbereichen eine Auswahl zusammenstellen und herunterladen. Die Lernergebnisse werden mit Expert:innen und Praktiker:innen laufend erweitert. „Ein Kompetenzmodell beweist seinen Wert nicht als Publikation in PDF- oder Word-Format, sondern in seiner Anwendung. Deshalb haben wir DigComp 3.0 AT so aufbereitet, dass Bildungseinrichtungen und Unternehmen ab dem ersten Klick damit arbeiten können, ohne Umweg, ohne Übersetzungsaufwand“, so Markus Schaffhauser, Präsident von fit4internet.

WEBSITE ZU DIGCOMP 3.0 AT

Digitale Kompetenzen sind wesentlich für erfolgreiche gesellschaftliche Teilhabe, berufliche Entwicklung und wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit. Mit der Website digcomp.at macht fit4internet das österreichische „Digitale Standardkompetenzmodell DigComp 3.0 AT“ arbeitsfähig: Wer Lehrpläne entwickelt, Stellenprofile schreibt oder Qualifizierungen konzipiert, kann sich auf Basis bisher

Fotos: magnific (1), ÖJAB (2), MINTality Stiftung (3), fit4internet (4)

DAS **GESICHT** DES ARBEITSMARKTS

Künstliche Intelligenz hat die Automatisierung endgültig aus den Fabrikhallen in die Büros gebracht. Das verändert die Art und Weise, wie wir in Zukunft arbeiten, hat Einfluss auf die Skills, die wir dafür brauchen, und verändert das Gesicht des Arbeitsmarkts grundlegend.



Foto: KI-generiert mit Google Gemini



Die Anpassung an Veränderungen ist eine zentrale Fähigkeit des Homo sapiens. Der rasante Aufstieg von künstlicher Intelligenz, insbesondere generativer KI, ist eine solche Veränderung, die nicht zuletzt den Arbeitsmarkt mit hoher Geschwindigkeit transformiert. Während KI-Anwendungen immer komplexere Aufgaben übernehmen, verschieben sich die Anforderungen an Arbeitskräfte grundlegend. Aktuell sind vor allem bereits von KI geprägte Berufe betroffen – naheliegend. Die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC hat im Rahmen ihrer Studie „AI Jobs Barometer“ anhand der Analyse von einer Milliarde Stellenanzeigen aus aller Welt versucht, die Auswirkungen von KI auf Jobprofile zu untersuchen und daraus Entwicklungen für den globalen Arbeitsmarkt abzuleiten.

PRODUKTIVITÄT SCHAFFT BESCHÄFTIGUNG

Entgegen der häufig geäußerten Sorge, künstliche Intelligenz werde vor allem Arbeitsplätze ersetzen, zeichnet die Analyse ein differenzierteres Bild. Unternehmen in KI-intensiven Bereichen steigern ihre Produktivität stärker und bauen zugleich ihre Belegschaft schneller aus. Zwischen 2018 und 2025 stieg die Produktivität von Unternehmen mit hohem KI-Einsatz um 34 Prozent (geringer KI-Einsatz: 24 %). Parallel dazu wuchs die Zahl ihrer Beschäftigten um 52 Prozent, während Unternehmen mit geringer KI-



Nutzung ihre Belegschaft um 36 Prozent ausbauen. „Wir beobachten hier ein klassisches Muster der Wirtschaftsgeschichte. Auch die Industrialisierung hat kurzfristig Jobs verdrängt, langfristig aber deutlich mehr neue geschaffen, weil Produktivitätsgewinne Wachstum ermöglichen. Dieses Wachstum schafft wiederum neue Aufgaben und erhöht den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften“, ordnet Rudolf Krickl, CEO von PwC Österreich, die Ergebnisse ein.

ZWEIFGETEILTER ARBEITSMARKT

Gleichzeitig entwickelt sich weltweit laut PwC ein zunehmend zweigeteilter Arbeitsmarkt. Besonders dynamisch wachsen demzufolge sogenannte „Professionalised Roles“ – Berufe, in denen KI Routineaufgaben übernimmt, wodurch

menschliches Urteilsvermögen, Fachwissen und Entscheidungsfähigkeit zusätzlich an Bedeutung gewinnen. Diese Berufsgruppen nehmen weltweit mehr als doppelt so schnell zu wie „Democratised Roles“, in denen KI gewisse Tätigkeiten stärker standardisiert und dadurch auch für Nichtfachleute zugänglicher macht.

Um mögliche Auswirkungen für die Zukunft abzuleiten, nennen die Studienautor:innen die Einführung von Tabellenkalkulationen in den 1980er-Jahren als Beispiel: Während Excel & Co. viele Aufgaben in der Buchhaltung automatisierten und die Zahl entsprechender Stellen langfristig zurückging, eröffneten sie Finanzanalyst:innen neue Möglichkeiten für komplexere Analysen – mit steigender Nachfrage und höheren Gehältern.

Foto: Adobe Stock/scalliger/KI-generiert



1

KI-KOMPETENZEN ALS GEHALTSFAKTOR

Indes steigt der Wert von KI-Kompetenzen. Stellen, die spezifisches KI-Know-how erfordern, sind weltweit mit einem durchschnittlichen Gehaltsaufschlag von 62 Prozent verbunden (2025: 57%). Gleichzeitig wächst die Nachfrage nach entsprechenden Fähigkeiten rasant: Binnen eines Jahres stieg die Zahl der ausgeschriebenen Stellen, die Kompetenzen wie Prompt-Engineering oder Machine-Learning verlangen, um 69 Prozent.

„KI-Kompetenzen sind gefragter denn je, Menschen, die sie souverän einsetzen können, bleiben jedoch rar. Nicht die Technologie allein macht

Unternehmen erfolgreicher, sondern die Menschen, die sie sinnvoll einsetzen. KI-Tools kann heute jedes Unternehmen kaufen – kritisches Denken, Urteilsvermögen und Teamfähigkeit nicht. Wer jetzt in diese Fähigkeiten investiert, verschafft sich einen Vorsprung, der in den kommenden Jahren weiter an Wert gewinnen wird“, so Krickl.

Vor allem für Einstiegspositionen erwarten Arbeitgeber zunehmend solche starken Soft Skills. PwC-CEO Krickl dazu: „Wer heute in den Arbeitsmarkt einsteigt, wird von Anfang an gefordert. Das ist für junge Menschen eine große

Chance, aber auch eine Herausforderung. Für unser Bildungssystem und für Unternehmen bedeutet das zugleich, dass sie Berufseinsteiger:innen künftig anders fördern und begleiten müssen als bisher.“



3

„Nicht die Technologie allein macht Unternehmen erfolgreicher, sondern die Menschen, die sie sinnvoll einsetzen.“

Rudolf Krickl, CEO PwC Österreich



2

EIN BLICK IN DIE ZUKUNFT

Während die Analyse von PwC vor allem den Ist-Zustand auf Basis von Stellenanzeigen abbildet, blickt der internationale Kreditversicherer Coface in seiner Studie „The Next Automation Frontier: A Scenario Map of AI Labour Exposure“ in die Zukunft. Wenn nämlich neue KI-Systeme nicht nur unterstützen, sondern ganze Arbeitsabläufe selbstständig übernehmen, geraten auch komplexe kognitive Tätigkeiten zunehmend in den Fokus. Analysiert wurde die Automatisierbarkeit von 923 Berufen in fast 30 Ländern, inklusive der Unterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsmärkten.

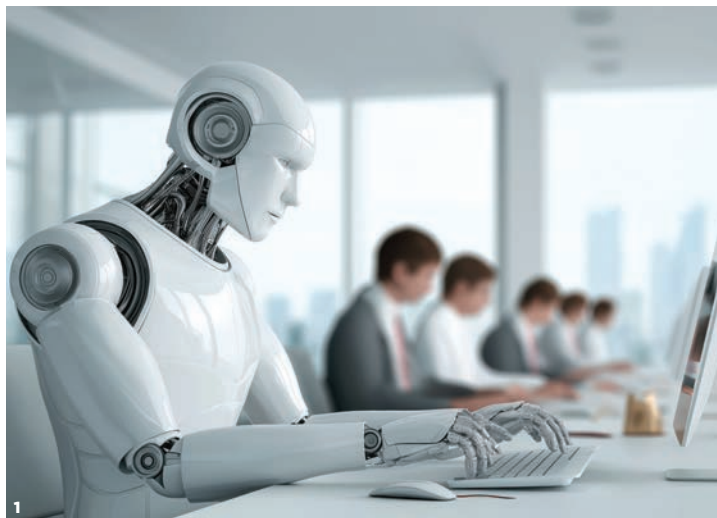
„KI verschiebt den Arbeitsmarkt von Quantität zu Qualität. Unternehmen sichern mit einem klugen Einsatz von KI ihre Wettbewerbsfähigkeit, entlasten ihre Talente und werten ihre Kompetenzen auf“, ist Dagmar Koch, Country Managerin von Coface Österreich, in weiten Teilen derselben Meinung wie Rudolf Krickl

und ergänzt weiter: „KI ist die Antwort auf unseren Fachkräftemangel. Sie stärkt die Produktivität der Mitarbeiter und macht Wachstum besser planbar.“

Für die Untersuchung, die Coface zusammen mit dem Observatoire des Emplois Menacés et Émergents (OEM) durchgeführt hat, wurde eine neue Methodik herangezogen: Die einzelnen Berufe wurden auf ihre elementaren Aufgaben heruntergebrochen. Jede Aufgabe wurde dann in einzelne Schritte zerlegt und nach klar definierten, reproduzierbaren Kriterien bewertet.

Dieser granulare Ansatz ermöglicht eine präzisere Einschätzung der technologischen Automatisierbarkeit einzelner Tätigkeiten. „Dabei geht es um die technische Machbarkeit von Automatisierung und nicht darum, wie viele Arbeitsplätze am Ende tatsächlich wegfallen oder neu entstehen“, sagt Aurélien Duthoit, Volkswirt bei Coface und Co-Autor der Studie.

Fotos: Magnific/muqdas65 (1), Magnific/scaliger99 (2), PwC Österreich (3)



1



2

DIE WELLE TRIFFT KÖPFE, NICHT HÄNDE

Die Ergebnisse zeigen einen deutlichen Wandel in der Art der Automatisierung. Während frühere Technologiewellen vor allem körperliche Tätigkeiten und später repetitive Routinearbeiten im Büro betrafen, richtet sich der Fokus agentenbasierter KI zunehmend auf datenbasierte, analytische und informationsintensive Arbeitsinhalte. Diese Systeme können nicht mehr nur einzelne Arbeitsschritte unterstützen, sondern ganze Abläufe eigenständig ausführen. Daher werden Berufsfelder wie das Ingenieurwesen, IT, Recht, Finanzen, Verwaltung sowie kreative und analytische Tätigkeiten verändert.

„In dieser zweiten Phase der KI-Entwicklung weist rund jeder achte Beruf einen Automatisierungsanteil von über 30 Prozent auf. Das ist ein Hinweis darauf, dass diese Bereiche vor einer tiefgreifenden Transformation stehen“, sagt

Duthoit. Deutlich robuster bleiben dagegen Tätigkeiten, die stark an physische Präsenz, manuelle Fähigkeiten oder echte zwischenmenschliche Interaktion gebunden sind: Handwerk, Pflege, Gastronomie oder persönliche Dienstleistungen gelten heute als vergleichsweise widerstandsfähig gegenüber KI-gestützter Automatisierung.

ÖSTERREICH IM MITTELFELD

Zwischen den Ländern variiert der Einfluss von KI-gestützter Automatisierung deutlich: Der Anteil potenziell automatisierbarer Arbeitsinhalte reicht von rund zwölf Prozent in der Türkei bis fast 20 Prozent im Vereinigten Königreich. Diese Unterschiede hängen mit der Wirtschaftsstruktur der jeweiligen Länder zusammen – sie bestimmt, welche Arten von Tätigkeiten besonders häufig vorkommen, und damit auch, wie groß der

Anteil der grundsätzlich automatisierbaren Aufgaben ist.

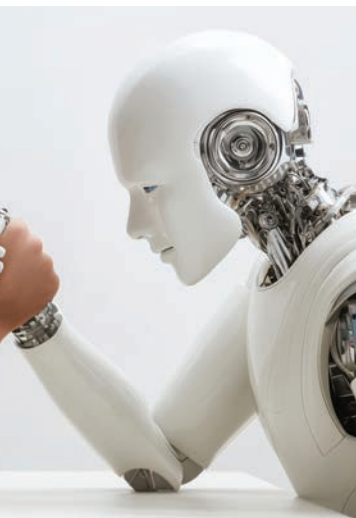
Österreich liegt mit 16 Prozent über dem Durchschnitt und bildet gemeinsam mit Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Deutschland ein industriell geprägtes Cluster.



4

„Unternehmen sichern mit einem klugen Einsatz von KI ihre Wettbewerbsfähigkeit, entlasten ihre Talente und werten ihre Kompetenzen auf.“

**Dagmar Koch, Country Managerin
Coface Österreich**



Der Anteil an Tätigkeiten im Ingenieurwesen, in der industriellen Fertigung, bei technischen Dienstleistungen, in Forschung, öffentlicher Verwaltung und im Bildungssektor ist bedingt durch einen Arbeitsmarkt mit vielen informationsintensiven und koordinierenden Aufgaben – genau jenen Tätigkeiten, die besonders für die KI-Unterstützung oder -Automatisierung geeignet sind. Zugleich ist der Anteil stark dienstleistungsorientierter, managementlastiger oder IT-intensiver Funktionen geringer als in Ländern wie den Niederlanden oder dem Vereinigten Königreich. Österreich zählt daher nicht zu den Arbeitsmärkten Europas, die am stärksten von KI-getriebenen Veränderungen betroffen sind.

FOLGEN FÜR WERTSCHÖPFUNG & BILDUNG

Die Autoren der Coface-Studie betonen, dass die Auswirkungen weit über die Arbeitswelt hinausreichen. Da agentenbasierte KI vor allem gut bezahlte, hoch qualifizierte Tätigkeiten betrifft, werden grundlegende wirtschaftliche und soziale Gleichgewichte beeinflusst. Immer mehr Wertschöpfung könnte nicht mehr durch menschliche Arbeitsleistung, sondern durch KI-basierte Prozesse und die dahinterstehenden Investitionen erzeugt werden. Staaten mit stark arbeitsbezo-

genen Steuersystemen stünden damit vor einer doppelten Herausforderung: sinkende Einnahmen und zugleich steigende Ausgaben für soziale Sicherung, Qualifizierung und berufliche Anschlussperspektiven.

Zudem gibt es Auswirkungen auf das Bildungssystem. „Wenn klassische akademische Laufbahnen nicht mehr automatisch berufliche Sicherheit bieten, gewinnen Kompetenzen wie kritisches Urteilsvermögen, Anpassungsfähigkeit und der Umgang mit komplexen KI-Systemen an Bedeutung. Hochschulen und berufliche Bildungseinrichtungen werden ihre Programme stärker auf Fähigkeiten ausrichten müssen, die KI sinnvoll ergänzen, statt mit ihr zu konkurrieren“, erklärt Aurélien Duthoit abschließend und stützt damit auch die Schlussfolgerungen von PwC.

Auch wenn sich also das Gesicht des Arbeitsmarkts durch künstliche Intelligenz drastisch verändert, bleibt es dennoch menschlich. Denn Soft Skills, wie beispielsweise kritisches Denken, Teamfähigkeit und Empathie, rücken dadurch umso stärker in den Fokus. „Die KI“ verdrängt den Menschen nicht – aber sie fordert ihn dazu heraus, sich anzupassen. Und genau diese Anpassungsfähigkeit liegt seit jeher in der Natur des Homo sapiens.

Fotos: Adobe Stock/Jay Koppelman/KI-generiert (1+2), Adobe Stock/RareStock/KI-generiert (3), RNF (4)

KI DURCH SCHEITERN LERNEN

In der KI-Werkstatt von ETC testen Fachkräfte echte Aufgabenstellungen aus ihrem Büro, scheitern gemeinsam und lernen dadurch schneller als in jedem Vortrag.

Der Trainer hält an. „Merkt ihr es?“ Auf dem Bildschirm läuft eine Vertragsprüfung, den Fall hat eine Teilnehmerin selbst mitgebracht. Die KI hat eine Haftungsklausel gelesen und ausgelegt. Zwanzig Leute starren auf denselben Absatz und suchen die Stelle, an der die Maschine danebenliegt. Eine Juristin findet sie nach zwei Minuten: Das System hat eine Einschränkung überlesen und den Sinn verdreht. Alle sehen sofort, wo die KI falsch liegt. Genauso funktioniert das Lernen in der Praxis.

So arbeitet die KI-Werkstatt, die ETC im Herbst startet: ein Jahresprogramm für Fach- und Führungskräfte aus bewusst unterschiedlichen Abteilungen, wie: Marketing, Vertrieb, Recht, Finanzen oder Verwaltung und für Menschen, die nicht programmieren und keine Lust auf Technikjargon haben. Sie treffen sich monatlich, online oder vor Ort, und lernen an Praxisbeispielen, KI kompetent einzusetzen: z. B. einen Social-Media-Beitrag von der ersten Idee bis zur Freigabe, samt Sackgassen. Wer zusieht, wie andere sich verrennen, lernt schneller, als wenn man fertige Ergebnisse bewundert.

WER FEHLER FINDET, BEGREIFT SCHNELLER

In den meisten KI-Kursen sieht man beeindruckende Best Cases. Doch nicht alle trauen sich zu, selbst ähnlich gute Ergebnisse zu erzielen, was einschüchternd wirken kann. Wer nur makellose Ergebnisse sieht, hält den eigenen Fehlversuch für ein persönliches Versagen und traut sich danach nichts mehr zu. ETC dreht das um: Die Gruppe arbeitet an echten Fällen aus dem eigenen Büro, inklusive der Versuche, die nichts bringen.

Dahinter steckt eine These, die dem Verkauf von Lizenzen widerspricht. KI-Kompetenz heißt nicht, den richtigen Prompt zu kennen. „Es geht darum, ein Ergebnis zu prüfen, das plausibel klingt und trotzdem falsch sein kann. Kontextwissen in Kombination mit KI-Anwendungswissen“, sagt Valerie Michaelis, Leiterin der Talent Services von ETC.

KI-Kompetenz heißt auch, Arbeitsabläufe neu zu entwickeln, statt alte zu beschleunigen. Künstliche Intelligenz verstärkt, was da ist: Gute Abläufe laufen schneller, schlechte auch. Wer das kann, verhandelt anders. ETC beziffert den Aufschlag für nachgewiesene

KI-Kompetenz in Österreich auf 23 Prozent, international weist der PwC Global AI Jobs Barometer sogar 62 Prozent aus.

Wichtiger als das Gehalt wirkt aber, was im Team



„Es geht darum, ein Ergebnis zu prüfen, das plausibel klingt und trotzdem falsch sein kann. Kontextwissen in Kombination mit KI-Anwendungswissen.“

Valerie Michaelis, Leiterin Talent Services ETC



2

Die KI-Werkstatt von ETC ist ein Jahresprogramm für Fach- und Führungskräfte unterschiedlicher Abteilungen.

passiert: Wenn eine Kollegin ein Dokument in fünf Minuten fertig hat und der Kollege 50 Minuten braucht, wächst der Abstand mit jedem Monat.

EIN TICKET, VIELE KÖPFE

ETC verkauft keine Einzeltickets, sondern Kontingente. Firmen kaufen fünf, zehn oder zwanzig Plätze, die zwischen Mitarbeitenden wandern. Geht es um den EU AI Act oder andere rechtliche Themen, schickt der Betrieb die Juristinnen. Liegt der Fokus auf Datenanalyse, kommt das Controlling. Die Stoßrichtung ist eindeutig: HR-Verantwortliche sollen kein Budget für Einzelseminare blockieren müssen, deren Nutzen nach zwei Wochen verpufft.

Was besprochen wird, entscheidet die Gruppe mit. Nach jedem Termin werden

INFO-BOX

DIE ETC KI-WERKSTATT

- *Form: Flexibles Jahresprogramm (übertragbare Firmen-Seats)*
- *Zielgruppe: Fach- & Führungskräfte ohne Programmierkenntnisse*
- *Methode: Live-Anwendungen, Fehleranalysen, Community-Voting*
- *Highlights: Hackathon & Lokale KI-Schiene*
- *Kick-off: Herbst*

BEFÄHIGEN SIE IHR TEAM ZU ECHTER KI-KOMPETENZ.

Jetzt Plätze für den Start im Oktober anfragen & Beratung vereinbaren:

www.etc.at
talents@etc.at



In der KI-Werkstatt von ETC wird KI-Kompetenz mittels echter Fälle aus dem eigenen Büro vermittelt.

Probleme aus dem Berufsalltag der Teilnehmenden gesammelt und im Online-Voting bewertet. Wer im Vertrieb sitzt und wissen will, wie künstliche Intelligenz ein Angebot vorformuliert, bekommt eher Antworten als einen Vortrag, der alle meint. Das Programm umfasst auch die Möglichkeit, bei einem Hackathon Fragestellungen weiterzuentwickeln, die im eigenen Job helfen. Wer einmal miterlebt hat, wie eine Maschine überzeugend danebenliegt, glaubt ihr beim nächsten Mal nicht mehr blind. Das lässt sich in keinem Tutorial nachholen. ■

INFO-BOX

Über ETC

*ETC steht für Enterprise Training Center. Die Mission seit 1999: IT-Kompetenzen für die berufliche Aus- und Weiterbildung professionell, kompakt und unterhaltsam zu vermitteln. Top-qualifizierte Trainer*innen präsentieren neben wichtigen theoretischen Grundlagen auch wertvolle Praxis-Tipps und viele exklusive Informationen aus erster Hand. Buchen Sie IT-Kurse entweder als ETC-Training an einem der Standorte oder als firmeninterne Schulung direkt in Ihrem Unternehmen.*



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

MEHR FAIRNESS

Ingroup-Verzerrungen bei der Beurteilungen von Mitarbeitenden durch Kolleg:innen beeinflussen wichtige Entscheidungen wie Beförderungen, Boni oder Gehaltsanpassungen. Dieser Effekt lässt sich verringern.

Peer-Bewertungen – also Beurteilungen von Mitarbeitenden durch ihre Kolleg:innen – sind in Unternehmen oftmals die Grundlage für Boni oder Beförderungen. Eine WU-Studie zeigt nun: Wenn Teams ihren Erfolg vor der Peer-Beurteilung von außen bestätigt bekommen, beurteilen sie sich fairer. Der Zeitpunkt von Beurteilungen ist damit ein entscheidender Hebel für mehr Fairness.

WIE VERZERRUNGEN ENTSTEHEN

In Teamarbeit bewerten Mitarbeitende häufig die Leistungen ihrer Kolleg:innen. Dabei kommt es systematisch zu sogenannten Ingroup-Verzerrungen: Personen bewerten Kolleg:innen aus der eigenen Gruppe besser als andere. In diversen Teams fallen Unterschiede – etwa in Herkunft, Geschlecht oder Erfahrung – noch stärker auf. „In diversen Teams kann es dazu kommen, dass bestimmte Gruppen systematisch schlechter bewertet werden“, erklärt WU-Professor Gerhard Speckbacher. Diese Verzerrungen beeinflussen aber wichtige Entscheidungen wie Boni, Beförderungen oder Gehaltsanpassungen.

GUTES TIMING MACHT EVALUIERUNGEN FAIRER

In zwei Experimenten mit insgesamt 247 Studierenden, die sich dafür freiwillig meldeten, untersuchten Gerhard Speckbacher und Martin Wiernsperger, wie sich der Zeitpunkt von Peer-Bewertungen auswirkt. Die Teilnehmenden



arbeiteten in Teams und erhielten Feedback über ihren Erfolg entweder vor oder nach der gegenseitigen Bewertung. Das Ergebnis: Fand die Bewertung erst nach bestätigtem Erfolg statt, war sie deutlich weniger verzerrt. „Wird ein positives Ergebnis von außen bestätigt, identifizieren sich Teammitglieder stärker mit dem gesamten Team. Das schwächt Gruppendenken und reduziert die Bevorzugung der eigenen Gruppe“, so Gerhard Speckbacher. „Der Zeitpunkt ist ein einfacher, aber wirkungsvoller Hebel, den Unternehmen gezielt einsetzen können, um Bewertungen fairer zu machen.“ ■

INFO-BOX

Detaillierte Studienergebnisse:

Gerhard Speckbacher; Martin Wiernsperger (2025). Peer evaluations in diverse teams: How external validation of team performance influences ingroup favoritism. In: Accounting, Organizations and Society: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2025.101595>

GLEICHSTELLUNG

Beim WOMENinICT-Frühstücksalon wurde darüber diskutiert, wie Bildung Frauen neue berufliche Perspektiven eröffnet und wie Unternehmen zu mehr Chancengerechtigkeit beitragen können.

WWie können mehr Frauen für IT, Technik und digitale Zukunftsbranchen gewonnen werden? Und welche Rolle spielen Unternehmen, Bildung und soziale Innovationen dabei? Diese Fragen standen im Mittelpunkt des WOMENinICT-Frühstücksalons, der im Juni von ABZ*AUSTRIA in Kooperation mit MP2 IT-Solutions in Wien gehostet wurde. Die Teilnehmerinnen wurden von Marion Koidl von ABZ*Austria und der WOMENinICT-Vorsitzenden Christine Wahlmüller-Schiller begrüßt. „Gleichstellung und Frauenförderung sind fundamentale Eckpfeiler unserer Arbeit bei WOMENinICT – gerade im ICT-Sektor ist der Frauenanteil mit rund 20 Prozent einfach viel zu niedrig. Unser Ziel ist es, mehr Mädchen und Frauen für die ICT-Branche zu begeistern. Wichtig ist es uns dabei auch, für Chancengleichheit zu sorgen und Frauen gezielt auf ihrem Karriereweg zu unterstützen. Wir sorgen für Vernetzung und Support“, unterstrich Wahlmüller-Schiller.

BILDUNG ALS SCHLÜSSEL

Im Zentrum des Events stand der Austausch darüber, wie Bildung Frauen neue berufliche Perspektiven eröffnet und wie Unternehmen aktiv zu mehr Chancengerechtigkeit beitragen können. Unter dem Titel „Empowerment durch Bildung – Soziale Innovationen an der Schnittstelle von Unternehmen und Gesellschaft“ sprachen Gerlinde Macho, Unternehmensführung MP2 IT-Solutions, und Manuela Vollmann, Geschäftsführerin ABZ*AUSTRIA, über die Bedeutung von Kooperationen zwischen Wirtschaft, Bildungsinitiativen und arbeitsmarktpolitischen Angeboten. „Wir brauchen mehr Frauen in IT und Technik – nicht nur, weil der Fachkräftebedarf groß ist, sondern weil digitale Lösungen besser werden, wenn unterschiedliche Perspektiven einfließen. Es gilt, Mädchen und Frauen für technische Berufe zu begeistern, Zugänge sichtbar zu machen und

„Unser Ziel ist es, mehr Mädchen und Frauen für die ICT-Branche zu begeistern. Wichtig ist es uns dabei auch, für Chancengleichheit zu sorgen und Frauen gezielt auf ihrem Karriereweg zu unterstützen.“

Christine Wahlmüller-Schiller, Vorsitzende WOMENinICT

die Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen und Unternehmen weiter auszubauen“, bekräftigte die IT-Unternehmerin Macho. Vollmann betonte: „Frauen bringen enormes Potenzial für Technik, Digitalisierung und Innovation mit. Entscheidend ist, dass sie nicht nur angesprochen, sondern entlang des gesamten Weges



Michael Bendl (MP2), Gerlinde Macho (MP2), Manuela Vollmann (ABZ), Christine Wahlmüller-Schiller (WOMENinICT), Marion Koidl, Magdalena Himmelbauer-Kals, Corina Exenberger (alle ABZ) (v.l.n.r.)

unterstützt werden – beim Einstieg, bei Qualifizierung, bei beruflicher Weiterentwicklung und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“ Ein weiterer Schwerpunkt widmete sich konkreten Potenzialen für Unternehmen. Michael Bendl, Betriebsleiter von MP2 IT-Solutions, und Corina Exenberger, Projektleiterin von ABZ*AUSTRIA, gaben Einblicke in die Programme FIT – Frauen in die Technik und Umweltstiftung. Beide Ansätze zeigen, wie Qualifizierung, Unternehmensbedarf und Zukunftsbranchen zusammengeführt werden können. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in technischen und digitalen Berufen wird deutlich: Mehr Frauen für IT und Technik zu gewinnen, ist nicht nur eine Gleichstellungsfrage, sondern auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Unternehmen, die gezielt auf Frauen setzen, erweitern ihren Talentepool, stärken Innovationskraft und schaffen nachhaltigere Personalstrategien.

GLEICHSTELLUNG WEITERDENKEN

Mit dem Programmpunkt „AI Companion für Vereinbarkeit – Gleichstellungsorientierung weiter gedacht“ richtete der Frühstücksalon den Blick auf aktuelle Entwicklungen im B2B- und HR-Bereich. „Flexible Arbeitsmodelle sind längst kein Nice-to-have mehr, sondern ein wesentlicher Hebel für Gleichstellung und Fachkräftesicherung. Wenn wir die Möglichkeiten von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz gezielt nutzen, können wir Arbeitswelten schaffen, die Vielfalt fördern, Vereinbarkeit erleichtern und allen Talenten faire Chancen auf Entwicklung und Führung bieten“, sagte Marion Koidl, Leiterin der ABZ*Organisationsberatung. Im Fokus steht, wie KI-Anwendungen rund um Karenzmanagement, Vereinbarkeit und Personalprozesse so entwickelt werden können, dass sie Gleichstellung unterstützen und strukturelle Benachteiligungen nicht fortschreiben. ■

www.womeninict.at

DIE RENAISSANCE DES INDIVIDUUMS

Wer KI als Werkzeug beherrschen will, statt sich ihr auszuliefern, braucht gezieltes Upskilling, technisch wie menschlich. Die ARS Akademie deckt beide Seiten ab: KI & Recht sowie Persönlichkeit & Kommunikation.

Nach Jahren des technologischen Goldrauschs erlebt die Wirtschaft im Jahr 2026 eine überraschende Kehrtwende. Während laut KI-Readiness-Check 2026 von EY rund zwei Drittel der österreichischen Unternehmen KI zumindest in Pilotprojekten nutzen, zeigt sich ein deutlicher Stimmungswandel auf der Konsumentenseite. Die anfängliche Faszination für KI-generierte Inhalte weicht einer zunehmenden Ernüchterung. Der Mensch tritt nicht trotz, sondern gerade wegen des technologischen Fortschritts wieder in den Vordergrund.

„AI SLOP“ ALS WARNSIGNAL

Eine Marketagent-Studie aus dem Juni 2026 zeichnet ein klares Bild: 71 Prozent der Konsument*innen nehmen eine Flut an belanglosen, austauschbaren KI-Inhalten

wahr, die mittlerweile als „AI Slop“ bezeichnet werden. Diese Flut an generischem Content führt zu einer Vertrauenskrise. Mehr als die Hälfte der Nutzer*innen konsumiert KI-Inhalte eher ungern, viele empfinden sie als „billig“, „nervig“ oder „minderwertig“.

In dieser Welt der digitalen Massenware wird die „menschliche Handschrift“ zum neuen Luxusgut. Premium-Anbieter setzen bereits verstärkt auf Labels wie „Human-made“ oder „Von echten Menschen“, um sich abzugrenzen. Ob im Verlagswesen, wo Labels wie „Ohne KI“ als Qualitätsversprechen dienen, oder im Kundenservice, wo Unternehmen nach schlechten Erfahrungen mit reinen Chatbots wieder massiv in menschliche Service-Agenten investieren, Authentizität und echte Expertise gewinnen massiv an wirtschaftlichem Wert.



Um KI als effizientes Werkzeug optimal nutzen zu können, braucht es gezieltes Upskilling.

TECHNOLOGIE DORT NÜTZEN, WO ES SINNVOLL IST

Obwohl die KI-Tools also im Übermaß genutzt werden, steigt die Produktivität in vielen Unternehmen nicht so stark wie erhofft. Der „State of AI Upskilling 2026“ von Mytalents.ai zeigt, dass die durchschnittliche Zeitersparnis durch KI zuletzt sogar um 35 Prozent gesunken ist. Ein Hauptgrund: der Fokus auf Regulationen. Durch den EU AI Act flossen enorme Ressourcen in Compliance-Kurse zu Datenschutz (+159 %) und Urheberrecht (+249 %). Diese Kurse sind zwar für den rechtssicheren Betrieb uner-

lässlich, sie machen die Arbeit aber nicht schneller.

Die eigentliche Produktivitätssteigerung von bis zu 25 Prozent wird erst durch abteilungsspezifische Spezialkurse erreicht, die zeigen, wie KI konkret im Arbeitsalltag, etwa im Marketing, Projektmanagement oder Sales, eingesetzt wird. Hier zeigt sich: Die Technologie allein ist nur ein leeres Werkzeug, und erst der kompetente Mensch, der sie gezielt und kreativ steuert, erzeugt den messbaren Mehrwert.

DER MENSCH ALS KONTROLLINSTANZ UND EMPATHIETRÄGER

Ein weiteres Risiko der ungeschulten KI-Nutzung ist der Verlust der Qualitätssicherung. Nur in 23 Prozent der im KI-Readiness-Check befragten Unternehmen werden KI-Ergebnisse systematisch überprüft. Dabei sind das kritische Hinterfragen und die Einordnung von Ergebnissen eine Kernkompetenz, die nur der Mensch leisten kann. Konsumenten fordern heute zu 85 Prozent eine klare Kennzeichnung von KI-Inhalten und suchen wie erwähnt wieder verstärkt nach Inhalten mit „echter Erfahrung“ und „persönlicher Handschrift“.

Der Vormarsch der KI führt uns also paradoxerweise zurück zu unseren Wurzeln. In einer Welt, die mit synthetischen Inhalten überschwemmt wird, steigen die Anforderungen an menschliche Kreativität, Urteilskraft und Empathie. Unternehmen, die langfristig relevant bleiben wollen, müssen daher massiv in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren.



Mittels KI erzeugte digitale Massenware wird mittlerweile als „AI Slop“ bezeichnet. Authentizität und echte Expertise gewinnen deswegen massiv an wirtschaftlichem Wert.

WEITERBILDUNG ALS SCHLÜSSEL ZUR MENSCHLICHKEIT

Es geht dabei um mehr als nur technisches Wissen. Nur wer lernt, KI sicher als Assistenten zu nutzen, gewinnt die Zeit zurück, um wieder mehr Mensch zu sein und Fähigkeiten wie Kreativität, Empathie und auch ethisches Handeln zu trainieren und damit in den Vordergrund zu stellen.

Genau hier liegt die zentrale Konsequenz für 2026: Bildung wird zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Wer KI als Werkzeug beherrschen will, statt sich ihr auszuliefern, braucht gezieltes Upskilling, technisch wie menschlich. Die ARS Akademie deckt beide Seiten ab: KI & Recht sowie Persönlichkeit & Kommunikation. ■

Das gesamte Portfolio finden Sie unter:
www.ars.at/seminare

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

SICHERHEIT TRAINIEREN

Die AIT Cyber Range dient dem Training der Abwehr von Cyberattacken auf kritische Infrastrukturen. Das System wurde mehrfach ausgezeichnet und wird weltweit eingesetzt.

Mit der wachsenden Abhängigkeit von digitalen Systemen steigt das Risiko von Cyberangriffen auf kritische Infrastrukturen wie Energieversorgung, Gesundheitswesen, Transportnetzwerke oder Ministerien. Diese Angriffe können nicht nur wirtschaftliche Schäden verursachen, sondern auch die öffentliche Sicherheit und das Vertrauen in staatliche Institutionen gefährden. Es besteht daher dringender Bedarf an praxisnahen, innovativen Trainingsmethoden, die IT-Sicherheitsexpert:innen und Betreiber kritischer Infrastrukturen auf aktuelle und zukünftige Bedrohungsszenarien vorbereiten. Die AIT Cyber Range ist eine Simulationsumgebung zur realitätsnahen Nachbildung von IT-Netzwerken in sicherheitskritischen Umgebungen. Das mehrfach ausgezeichnete System wird weltweit herangezogen, um das Abwehren von Cyberattacken auf kritische Infrastrukturen zu trainieren.

REALITÄTSNAHE NACHBILDUNG VON SICHERHEITSKRITISCHEN NETZWERKEN

Das AIT ist in diesem Kontext auch seit einigen Jahren das weltweit einzige „IAEA Collaborating Centre“ der Internationalen Atomenergieagentur IAEA und für IT-Sicherheitstrainings in den Mitgliedsstaaten zuständig. „Die Expertise und die hochmodernen

Einrichtungen des AIT ermöglichen hochwertige Schulungen und Vorführungen zum Thema Computersicherheit, die einen wesentlichen Beitrag zum Kapazitätsaufbau sowie zu Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten leisten können“, betonte Lydie Evrard, IAEA Deputy Director General and Head of the Department of Nuclear Safety and Security, bei der Unterzeichnung des Kooperationsabkommens. Weiters werden Trainings gemeinsam mit dem World Institute for Nuclear Security (WINS), dem Vienna Center for Disarmament and Non Proliferation (VCDNP), dem United Nations Office of Counter-Terrorism (UNOCT) sowie der European Union Advisory Mission (EUAM) Ukraine organisiert. In Österreich zählen etwa Wien-IT



IT-Security-Expert:innen müssen sich auf aktuelle und zukünftige Bedrohungen vorbereiten.



Das mehrfach ausgezeichnete System AIT Cyber Range kommt national wie international für Schulungen und Vorführungen zum Thema Computersicherheit zum Einsatz.

und Energienetzbetreiber wie Verbund, EVN und Salzburg AG zu den Kunden des AIT. International werden Trainingsmaßnahmen in vielen europäischen Ländern (etwa Großbritannien, Slowenien oder Rumänien), im Nahen Osten (Oman, Vereinigte Arabische Emirate), in Asien (Korea, Thailand, Philippinen, Vietnam) und Südamerika durchgeführt.

VERMEIDEN VON MILLIONENSCHÄDEN

Zusätzlich etablierte sich das AIT erfolgreich als Kompetenzzentrum für die Umsetzung der nationalen Cybersecurity-Simulationsübungen des Innenministeriums (BMI) mit dem KSÖ (Kompetenzzentrum Sicheres Österreich), um die Cybersecurity-Fähigkeiten bei österreichischen Betreibern kritischer Infrastrukturen zu steigern. Dadurch wird ein wichtiger Beitrag zur Vermeidung hoher wirtschaftlicher oder auch gesellschaftlicher Schäden im mehrstelligen Millionenbereich geleistet.

Das AIT hat sich damit für Betreiber kritischer Infrastrukturen als EU-weites Cybersecurity-Competence-Center für berufliche Weiterbildung etabliert. Das Serviceangebot wird laufend für weitere Betreiber kritischer Infrastrukturen sowie Unternehmen weltweit weiterentwickelt. ■

www.cyberrange.at

INFO-BOX

Über das AIT

Das AIT Austrian Institute of Technology ist Österreichs größte Forschungs- und Technologieorganisation, die mit mehr als 1.600 Mitarbeiter:innen an den zentralen Infrastrukturthemen der Zukunft arbeitet. Dabei arbeitet das AIT eng mit der Industrie und Auftraggebern aus öffentlichen Einrichtungen zusammen.

www.ait.ac.at

MEHR ALS EIN GUTER JOB

Was macht Arbeit wirklich bedeutsam, und wie lässt sich Sinn im Beruf aktiv gestalten? Die Fachhochschule Wiener Neustadt gibt Einblicke in die Forschung zu Meaningful Work und zeigt, warum dieses Thema für die Arbeitswelt der Zukunft immer relevanter wird.

Die Frage nach dem Sinn in der Arbeit ist längst keine philosophische Randnotiz mehr. Sie ist in den Mittelpunkt moderner Karrieregestaltung gerückt. „Wir sprechen oft darüber, wie sich Arbeit verändert. Mindestens genauso wichtig ist die Frage, wie Menschen sich in einer sich wandelnden Arbeitswelt orientieren können“, sagt Lisa Zach, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für persönliche Kompetenzentwicklung der FH Wiener Neustadt. „Meaningful Work bedeutet nicht, den einen perfekten Beruf zu finden, sondern die Fähigkeit zu entwickeln, Arbeit aktiv an den eigenen Werten, Stärken und Lebenszielen auszurichten.“

WAS SINNSTIFTENDE ARBEIT AUSMACHT

Forschungsergebnisse zeigen, dass dabei drei Faktoren besonders entscheidend sind: die Möglichkeit, eigene Stärken einzusetzen, Autonomie in der Tätigkeit zu erleben sowie die Wahrnehmung, einen positiven Einfluss auf andere Menschen oder die Gesellschaft zu haben. Persönliche Werte und Stärken sind laut Zach ein wichtiger Kompass für berufliche Entscheidungen: Sie helfen dabei zu erkennen, welche Aufgaben, Umfeldler und Organisationen zur eigenen Persönlichkeit passen. Selbstreflexion gilt dabei als Schlüssel-

kompetenz. Sie ermöglicht, eigene Bedürfnisse und Entwicklungspotenziale besser zu verstehen. Ein konkreter Ansatz zur aktiven Gestaltung ist das sogenannte Job-Crafting: die bewusste Anpassung von Aufgaben oder der eigenen Perspektive auf die Arbeit.

SINNSUCHE ALS GENERATIONENFRAGE

Die heutige Generation von Studierenden und Berufseinsteigerinnen und -einsteigern wächst in einer Arbeitswelt auf, die von raschen technologischen Veränderungen, globalen Krisen und vielfältigen beruflichen Möglichkeiten geprägt ist. Die Suche nach Meaningful Work wird daher zu einer wichtigen Orientierungsfrage für die Gestaltung moderner Karrieren. Im Rah-



Studierende aus Österreich, Deutschland, Finnland beschäftigten sich mit Meaningful Work.



2

Meaningful Work heißt, Arbeit aktiv an den eigenen Werten, Stärken und Lebenszielen auszurichten.

men eines Erasmus+ Blended Intensive Programme – eines Hochschulformats, das digitale Lernphasen mit einer gemeinsamen Präsenzwoche verbindet – kamen Studierende aus Österreich, Deutschland und Finnland zusammen, um sich unter der Leitung von Zach und Mario Kwas, Leiter des Masterstudiengangs Entrepreneurship & Applied Management, intensiv mit dem Thema Meaningful Work auseinanderzusetzen.

MESSBARE WIRKUNG

Begleitend zum Programm setzten Zach und Kwas einen standardisierten Fragebogen ein – einmal zu Beginn, einmal am Ende der Woche. Gemessen wurden Veränderungen in Bereichen wie Meaningfulness, Selbstreflexion, Motivation, Karrieregestaltung und persönliche Resilienz – Themenfelder, die nicht nur für die individuelle Entwicklung relevant sind, sondern zunehmend auch für Unternehmen, etwa im

Hinblick auf Mitarbeiterbindung und Engagement.

Dabei wurde deutlich: Viele Studierende veränderten ihr Bild von Arbeit grundlegend. Meaningful Work bedeutete für sie am Ende nicht länger nur beruflichen Erfolg oder das Erreichen persönlicher Ziele, sondern das Erleben von Sinn in Beziehungen, gemeinsamer Verantwortung und dem Beitrag für andere. „Die Ergebnisse zeigen, dass junge Menschen Leistung und Sinn nicht als Gegensätze betrachten. Sie wollen Verantwortung übernehmen, sich weiterentwickeln und gleichzeitig einen Beitrag leisten. Genau darin liegt eine wichtige Chance für Organisationen und Führungskräfte der Zukunft“, berichtet Kwas abschließend. Wer sich also intensiv mit Meaningful Work auseinandersetzt, stößt nachhaltige Lern- und Entwicklungsprozesse an – bei Studierenden ebenso wie bei Menschen in allen Phasen ihres Berufslebens. ■

Fotos: FHWN (1), Pletterbauer (2)

„GEFRAGT BLEIBT, WER SICH VERÄNDERN KANN“

Elisabeth Hofstätter-Kollarich, Head of Training bei Quality Austria Academy, im Gespräch über aktuelle Entwicklungen in Sachen Weiterbildung und die Symbiose von klassischen sowie neuen Lernformaten.

Arbeitnehmende und Unternehmen müssen zunehmend mit fachlicher und strategischer Veränderung umgehen können. Elisabeth Hofstätter-Kollarich, Head of Training bei Quality Austria Academy, erklärt, warum Weiterbildung die beste Absicherung für Mitarbeitende und Unternehmen gleichermaßen ist und welche Rolle neue Lernformate dabei spielen.

WENN SIE AUF 2027 BLICKEN, WELCHE WEITERBILDUNGSTRENDS ZEICHNEN SICH AB?

Elisabeth Hofstätter-Kollarich: Drei Entwicklungen sehe ich besonders deutlich: Erstens wird Weiterbildung noch stärker in

den Arbeitsalltag integriert, statt als separates Ereignis zu fungieren – die unmittelbare Umsetzung des Gelernten und Benötigten steht im Zentrum. Zweitens gewinnen Kompetenzen jenseits des eigenen Fachbereichs an Bedeutung – Qualitätsmanagement, Nachhaltigkeit, Sicherheit oder viele mehr werden künftig State-of-the-Art-Kompetenzen jeder Funktion sein. Und drittens rückt ein Thema stärker in den Fokus, das bisher unterschätzt wurde: Dass Bildung immer noch der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit ist und Unternehmen genau das auch für sich nutzen können.

WAS MEINEN SIE DAMIT KONKRET?

Hofstätter-Kollarich: In wirtschaftlich angespannten Zeiten wird schnell über Personalabbau gesprochen. Dabei übersehen viele eine naheliegende Alternative, denn stattdessen können Unternehmen Mitarbeitende innerhalb der Organisation neu einsetzen. Personen, die in der Produktion arbeiten, können z.B. mit gezielter Weiterbildung in Bereichen wie Qualitätssicherung, Prozessmanagement oder Nachhaltigkeit eine neue Rolle einnehmen mit dem Effekt, dass Erfahrung aus dem alten Arbeitsbereich in diese neue Funktion einfließen und zur Verbesserung beitragen kann. Wer bereit ist, über den eigenen Fachbereich hinauszudenken, profitiert von neuen Chancen, ist multipel einsatzfähig und damit ein Gewinn für jedes Unternehmen. Das sorgt außerdem dafür, dass



Elisabeth Hofstätter-Kollarich, Head of Training, Quality Austria Academy: „Weiterbildung wird zur Personalstrategie, nicht zur Kostenstelle.“

wertvolles Wissen im Unternehmen bleibt und vernetztes Denken über die Abläufe entsteht, was die gesamte Organisation stärkt. Es fördert zudem die Bindung von Mitarbeitenden – denn wenn sich der Markt erholt, werden qualifizierte Fachkräfte wieder händeringend gesucht. Deshalb setzt Quality Austria Academy im Kursprogramm 2027 auf entsprechende neue Formate dafür.

IN IHRER LEHRGANGSREIHE „ESG & NACHHALTIGKEITSMANAGER*IN“ KOMMT EDUCATIONAL STACKING ZUM EINSATZ. WAS IST DARAN NEU?

Hofstätter-Kollarich: Wir haben das Format konsequent modular gedacht. Statt eines klassischen Lehrgangs bauen Teilnehmende ihre Qualifikation individuell selbst zusammen – von rechtlichen Grundlagen über ESG-Berichtspflichten bis zur praktischen Umsetzung. Teilnehmende können einzelne Trainings zu einem Thema besuchen oder den vollständigen Weg zum ESG-Zertifikat gehen. Das macht den Lehrgang für unterschiedliche Zielgruppen interessant: für Nachhaltigkeitsbeauftragte genauso wie für Personalverantwortliche oder Jurist*innen.

WELCHE FORMATE SIND IHRER MEINUNG NACH IN ZUKUNFT NOCH WICHTIG?

Hofstätter-Kollarich: Quality Austria Academy hat das Angebot auf den aktuellen Bedarf ausgerichtet und weiter ausgebaut: kompakter, spezifischer, sofort einsetzbar. Wir sehen, dass klassische Lehrgänge zunehmend durch kürzere Kompaktkurse abgelöst werden. Gleichzeitig gewinnen E-Learnings

oder Blended Learning an Bedeutung, weil sie sich zeit- und ortsunabhängig in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Dabei darf man allerdings nicht vergessen, dass Präsenzformate wichtig bleiben, weil der Lerneffekt durch Austausch und persönliche Erfahrungswerte – besonders, wenn es um die praktische Umsetzung im Üben geht – unersetzbar für ein umfassendes Verständnis und die langfristige Entwicklung von Skills ist.

WELCHE LEARNINGS ERGEBEN SICH DARAUS FÜR UNTERNEHMEN?

Hofstätter-Kollarich: Dass Weiterbildung zur Personalstrategie wird, nicht zur Kostenstelle. Unternehmen, die Mitarbeitenden Zusatzkompetenzen bieten, schaffen die Grundlage für morgen. Sie können auf Schwankungen reagieren, ohne Know-how zu verlieren, und sind bei neuen regulatorischen oder technologischen Anforderungen schneller handlungsfähig. Genau darin liegt der wahre Wert der Weiterbildung: nicht Wissen zu vermitteln, sondern Menschen und Organisationen kompetent und resilient zu machen. ■

INFO-BOX

Weitere Informationen

Das Kursprogramm der Quality Austria Academy ist Ihr Leitfaden zur Verwirklichung Ihrer beruflichen Ziele.



qualityaustria
Academy

Quality Austria Academy

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

LEADERSHIP LERNEN

Studentische Vertreter:innen brauchen Leadership-Kompetenzen, um die Interessen ihrer Mitstudierenden wirksam zu vertreten. Das Trainingsprogramm NELS will diese Fähigkeiten vermitteln.

Studierendenvertretungen – wie etwa die Österreichische Hochschülerschaft (ÖH) – sind wichtiger Bestandteil demokratischer Mitbestimmung an Hochschulen. Ob Verhandlungen mit der Hochschulleitung, der Aufbau internationaler Netzwerke oder die Umsetzung sozialer Projekte, die das Leben auf dem und rund um den Campus verbessern – studentische Vertreter:innen übernehmen weltweit Verantwortung. Trotz unterschiedlicher Rahmenbedingungen verbindet sie eine zentrale Anforderung: Sie brauchen Leadership-Kompetenzen, um Veränderungen anzustoßen und die Interessen ihrer Mitstudierenden wirksam zu vertreten. FH-Professorin Silke Preymann vom Campus Steyr der FH Oberösterreich leitet ein Projekt mit europäischen und afrikanischen Partnern, um die benötigten Fähigkeiten samt interkultureller Kompetenz zu trainieren. „Next Level Skills for Student Leaders“ (NELS) ist ein dynamisches, virtuelles Trainingsprogramm und gliedert sich in drei umfassende Module. „Future Challenges“ behandelt drängende Themen wie Megatrends, die digitale Transformation im Bildungswesen und Nachhaltigkeit. „Next Level Skills“ konzentriert sich auf die Weiterentwicklung von Führungskompetenzen und die Förderung inklusiver Kommunikation, auch im virtuellen Raum. „New Ways of Student Organising“ beleuchtet demokratisches Engagement, Werte im Hochschulwesen sowie die Kunst der effektiven Vernetzung.

WELTWEITE STUDIERENDENVERBÄNDE MIT AN BORD

Teilnahmeberechtigt am von ERASMUS+ geförderten Onlinetraining sind Studierende in europäischen Partnerländern und Subsahara-Afrika. Globale, europäische und nationale Studierendenverbände sind mit an Bord. „Die internationale Ausrichtung dieses Projekts passt hervorragend zu unserer Strategie als Business-School. Am Campus Steyr ist internationale Zusammenarbeit gelebter Hochschulalltag“, unterstreicht FH-Professor Andreas Auinger, Dekan der Fakultät für Wirtschaft und Management. Maßgebliche Partner seitens der Studierendenvertretungen sind die European Student Union mit Sitz in Brüssel sowie die Österreichische Hochschülerschaft (ÖH), dazu die weltweite Dachorganisation Global Student Forum. Letztere Institution hatte auch die Idee für dieses Format.

Teilnehmer:innen dieses Programms trainieren wesentliche Fähigkeiten wie kritisches Denken, Medienkompetenz, Führungskompetenz und effektive Kommunikation. Wesentlich ist aber auch, das dahinterstehende Wertegerüst zu verinnerlichen: ein



FH-Prof. Dr. Silke Preymann von der FH Oberösterreich (mittig, gepunkteter Rock) mit Partner:innen und Teilnehmer:innen des Trainingsprogramms „Next Level Skills for Student Leaders“ (NELS)

engagierter Bürgersinn, der auf den Grundwerten Freiheit, Toleranz und Nichtdiskriminierung basiert. In jedem Semester nehmen die Teilnehmenden aus beiden Kontinenten an zehn intensiven virtuellen Sitzungen in kleinen, moderierten Gruppen teil. Zudem bietet das Programm die Möglichkeit, Micro-Credentials (ECTS-Punkte) zu erwerben, wodurch ihr Engagement offiziell und greifbar anerkannt wird.

„Was mich am NELS-Projekt besonders begeistert, ist die Möglichkeit, Studierende aus Europa und Subsahara-Afrika miteinander zu vernetzen und voneinander lernen zu lassen. Die großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit lassen sich nur gemeinsam bewältigen – durch Dialog, gegenseitiges Verständnis und internationale Zusammenarbeit“, schildert Silke Preymann, Leiterin des Master-Studiengangs Human Resource Management (HRM) der FH Oberösterreich am Campus Steyr, ihre Motivation. „Wenn wir Studierende dabei unterstützen, Verantwortung zu übernehmen, ihre Führungskompetenzen weiterzuentwickeln und neue Per-

spektiven kennenzulernen“, so Preymann weiter, „dann investieren wir nicht nur in ihre persönliche Entwicklung, sondern auch in die Zukunft unserer Hochschulen und unserer Gesellschaft.“

KOOPERATION MIT HARVARD-SOZIOLOGIN

In der auch an der Universität Harvard tätigen Soziologin Manja Klemenčič von der Universität Ljubljana hat Preymann eine starke verbündete. Klemenčič zählt zu den international renommiertesten Wissenschaftlerinnen im Bereich Student-Agency und studentische Mitbestimmung. „Der Universität Ljubljana und mir ist es wichtig, Teil des NELS-Projekts zu sein, da es Studierende in Afrika und Europa dazu befähigt, positive Veränderungen an ihren Hochschulen und in ihren Gemeinschaften zu bewirken. Das von der FH Oberösterreich geleitete NELS-Projektkonsortium vereint eine Gruppe engagierter und kompetenter Partner aus Hochschulen und Studierendenorganisationen“.

Foto: AASU/FH OÖ

VOM SCHLOSS ZUR APP

Christian Adamovic, Landesinnungsmeister Metalltechnik der Wirtschaftskammer Wien, erklärt die zukünftige Bedeutung des Lehrberufs Sicherheitstechniker:in auf Basis aktueller Umfrageergebnisse.

Während Sicherheit für Personen, Objekte und Immobilien früher fast ausschließlich durch rein mechanische Schlösser gewährleistet wurde, stehen heute diverse Vorrichtungen zur Verfügung, die elektronische und digitale Komponenten beinhalten und so für noch mehr Schutz sorgen. Das reicht vom Funkschlüssel für das Auto über die Alarmanlage bis hin zum biometrischen Schloss, das einzigartige körperliche Merkmale wie Fingerabdruck, Gesicht oder Iris erkennt. Eine kürzlich durchgeführte Umfrage der Landesinnung Metalltechnik der Wirtschaftskammer Wien und des Marktforschungsinstituts TQS zeigt das aktuelle Vertrauen der österreichischen Bevölkerung in digitale Schlosssysteme.

VERTRAUEN ENTSTEHT DURCH ERFAHRUNG

Das klassische, rein mechanische Schloss genießt weiterhin das meiste Vertrauen der Bevölkerung. 69,6 Prozent könnten sich ein solches ohne Sicherheitsbedenken an der eigenen Haustür vorstellen. Doch die Akzeptanz für digitale Optionen steigt. Das biometrische Schloss schneidet hier am besten ab (38,0 %), was keineswegs ein Zufall ist.

„Wo Schlosser:innen früher Kenntnisse der Mechanik genügten, brauchen Sicherheitstechniker:innen heute zusätzlich Wissen über Elektronik und digitale Systeme.“

**KR Mst. Christian Adamovic, Landesinnungsmeister
Metalltechnik WK Wien**

Denn das Vertrauen in Funktionen wie Gesichtserkennung oder Fingerabdrucksensoren ist angelernt. Die meisten Handys nutzen diese Art von Sicherung mittlerweile seit über zehn Jahren. Und die Inhalte dahinter sind für viele fast so privat wie die eigene Wohnung. Über ein Viertel der Befragten könnte sich auch die Nutzung eines digitalen Zahlencodes (28,9 %) oder

NFC- beziehungsweise RFID-Chips (26,6 %) anstelle eines klassischen Schlüssels vorstellen. Die Schlüssel-App findet hingegen am wenigsten Anklang (18,1 %).

JUNGE TREIBEN DIGITALISIERUNG AN

Vor allem bei jungen Menschen ist das Vertrauen in digitale Schlossvarianten hoch. Beinahe die Hälfte der unter 30-Jährigen würde über ein biometrisches Schloss nachdenken, jeweils etwa ein Drittel über ein Chip-Schloss beziehungsweise einen Zahlencode. Diese Ergebnisse indizieren ein Wachstum der Bedeutung digitaler Schlösser in den



Die Lehre im Bereich der Metalltechnik wurde neu aufgebaut und enthält nun das Hauptmodul Sicherheitstechnik, das sich mit modernen Sicherheitssystemen beschäftigt.

kommenden Jahren. Denn die heutigen Jungen werden dieses Vertrauen nicht nur beibehalten, sondern es auch ihren Nachkommen weitergeben. Der demografische Wandel wird die Akzeptanz, ja sogar den Wunsch nach modernen Sicherheitssystemen mit der Zeit in die Höhe treiben.

SICHERHEITSTECHNIK-LEHRE VERMITTELT NÖTIGES KNOW-HOW

Wenn digitale Sicherheitssysteme immer relevanter werden, heißt das auf der anderen Seite, dass entsprechendes Fachpersonal wichtiger wird, das derartige Vorrichtungen entwickeln, installieren, warten und reparieren kann. Grundsätzlich sind moderne Schlösser deutlich sicherer als das klassische, rein mechanische Schloss. Aber eben nur dann, wenn sie professionell eingerichtet werden. Damit die steigende Nachfrage bedient werden kann, braucht es also genügend gut ausgebildete Fachkräfte.

Genau deswegen wurde vor wenigen Jahren die Lehre im Bereich der Metalltechnik neu aufgebaut. Das neue Hauptmodul Sicherheitstechnik beschäftigt sich mit genau diesen modernen Sicherheitssystemen. Neben den erwähnten

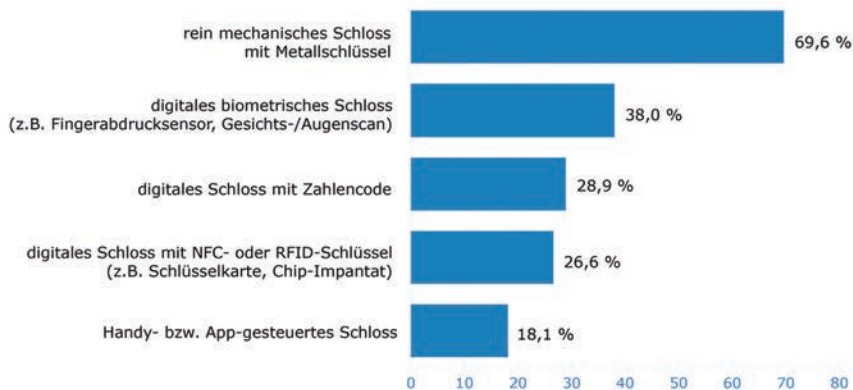
INFO-BOX

Über die Studie

Die Ergebnisse stammen aus einer Mehrthemenumfrage (Omnibusumfrage), die von TQS Research & Consulting im Auftrag der Landesinnung Metalltechnik der Wirtschaftskammer Wien durchgeführt wurde. Die Erhebung erfolgte im Zeitraum vom 2. bis zum 6. Juni 2026 mithilfe der Methode CAWI (Computer Assisted Web Interviews). Befragt wurden 1.000 Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren, repräsentativ für Österreich nach Geschlecht, Alter, Bundesland und Bildungsstand. Mehrfachantworten waren möglich.

Foto: magnific/kues1

WELCHE ART VON SCHLOSS KÖNNTEN SIE SICH FÜR IHRE HAUSTÜRE OHNE SICHERHEITSBEDENKEN VORSTELLEN?



Landesinnung Wien Metalltechnik (WKÖ) & TQS | n = 1.000 Österreicher*innen repräsentativ nach Geschlecht, Alter, Bundesland und Bildung

Das klassische, rein mechanische Schloss genießt weiterhin das meiste Vertrauen der Bevölkerung.

Schlossarten vermittelt die Ausbildung auch tiefgreifendes Wissen über andere Vorrichtungen wie beispielsweise Alarmanlagen, Safes oder Fluchtwegtüren.

Die Ausbildungsreform legt aber nur den Grundstein. Wichtig ist jetzt, dass Betriebe die Notwendigkeit und das Potenzial erstklassig ausgebildeter Sicherheitstechniker:innen erkennen, junge Menschen für den Beruf begeistern und sie zu Expert:innen ausbilden.

KERNKOMPETENZEN VON SICHERHEITSTECHNIKER:INNEN

Wo Schlosser:innen früher Kenntnisse der Mechanik genügten, brauchen Sicherheits-

techniker:innen heute zusätzlich Wissen über Elektronik und digitale Systeme. Eine weitere Anforderung ist in diesem Job auch ein klares Verständnis von Normen und Vorschriften. Denn wenn beispielsweise Brandschutztüren oder Fluchtwege willkürlich installiert werden, kann das verheerende Folgen haben.

Im Vergleich zu anderen Handwerksberufen ist der körperliche Anspruch an Sicherheitstechniker:innen eher gering, der geistige aber umso höher. Denn die Tätigkeit ist vor allem von Fehlersuche und Problemlösung geprägt und erfordert auch die Fähigkeit, den Nutzer:innen die jeweiligen Systeme verständlich erklären zu können.



Volle Kraft voraus, Zukunft gestalten

qualityaustria Kursprogramm 2027

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



Jetzt Training 2027
buchen und Wissen
sichern:



SPRINT IN DIE ZUKUNFT

Der erste Kärntner Innovationssprint hat gezeigt: Innovation beginnt nicht mit einer Präsentation, sondern mit den richtigen Fragen. Die passenden Antworten darauf lieferten renommierte Fachleute.

Was passiert, wenn Geschäftsführer, Innovationsverantwortliche und Produktionsleiter nicht stundenlang Vorträge anhören müssen, sondern führende Technologieexperten direkt mit ihren Fragen konfrontieren können? Die Antwort darauf lieferte der erste Kärntner Innovationssprint, ein neues Veranstaltungsformat, das im vergangenen Juni in der Innovationswerkstatt Lavanttal stattfand. Organisiert wurde der Innovationssprint von der Carinthia University of Applied Sciences (CUAS) mit Erich Hartlieb, der Trigon Entwicklungsberatung mit Günther Karner sowie dem PMS Technikum Lavanttal mit Wolfgang Sattler. Maßgeblich unterstützt wurde die Initiative von der Privatstiftung der Kärntner Sparkasse, deren Vorstandsmitglied Hans Schönegger persönlich an der Veranstaltung teilnahm.

PRAKTISCHER DIALOG STATT FRONTALVORTRÄGEN

Der Gedanke hinter dem Innovationssprint: In einer Zeit, in der produzierende Unternehmen weltweit unter einem enormen Innovations- und Wettbewerbsdruck stehen, wird jene Organisation erfolgreich sein, die relevante Zukunftstechnologien schneller versteht und gezielter einsetzen kann als andere. Genau deshalb wurden die Spielregeln umgedreht.

Anstatt Expertenvorträge zu konsumieren, trafen die Teilnehmer auf renommierte Fachleute der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, der Carinthia University of Applied Sciences, des MCL Leoben, der TU Graz sowie der Silicon Austria Labs. Die Experten standen nicht auf einer Bühne, sondern ausschließlich für Fragen, Diskussionen und Praxisdialoge zur Verfügung. Die Unternehmensvertreter konnten dadurch gezielt jene Themen vertiefen, die für ihre eigene Zukunftsstrategie von Bedeutung sind. „Innovation ist untrennbar mit Kooperation verbunden! Durch die gemeinsame Betreuung durch Technologieexpert:innen aus den Universitäten und Forschungseinrichtungen der AREA Süd konnten wir vielversprechende Technologie- und



Erich Hartlieb, Hans Schönegger, Günther Karner und Wolfgang Sattler (v.l.n.r.)



Führungskräfte und Innovationsverantwortliche der Unternehmen Asco Anlagenbau, Mahle, PMS Group, Tribotecnica, Tubex, Wild Gruppe sowie Vertreter der HTL Wolfsberg beim Innovationsprint

Innovationspotenziale für die Unternehmen herausarbeiten“, so FH-Professor Erich Hartlieb.

ZWÖLF SCHLÜSSELTECHNOLOGIEN

Im Mittelpunkt standen zwölf der aktuell wichtigsten technologischen Zukunftsfelder – von künstlicher Intelligenz, Robotik und Automatisierung bis hin zu digitalen Produktionssystemen, neuen Werkstoffen und weiteren Schlüsseltechnologien. Teilgenommen haben Führungskräfte und Innovationsverantwortliche der namhaften Kärntner Unternehmen Asco Anlagenbau, Mahle, PMS Group, Tribotecnica, Tubex, Wild Gruppe sowie Vertreter der HTL Wolfsberg.

Das Ziel des Tages war dabei weniger Information als Orientierung. Welche Technologien werden mein Geschäftsmodell verändern? Wo entstehen neue Chancen? Welche Entwicklungen sollte mein Unternehmen jetzt genauer prüfen?

Der Erfolg des Formats zeigte sich am Ende des Tages besonders deutlich: Jedes teilnehmende Unternehmen identifizierte ein bis drei Schlüsseltechnologien, die in den kommenden Monaten näher untersucht oder sogar konkret eingesetzt werden sollen. Damit wurde aus einem Innovationsevent unmittelbar ein Ausgangspunkt für reale Veränderungs- und Entwicklungsprojekte in Kärntens Industrie.

STARTSCHUSS GESETZT

Die Veranstalter sehen den Event als Auftakt für eine längerfristige Initiative. Bereits jetzt laufen Gespräche über weitere Innovationssprints und vertiefende Formate, die in enger Abstimmung mit der Privatstiftung der Kärntner Sparkasse umgesetzt werden sollen. „Wer die Technologien von morgen verstehen will, muss mit den Menschen sprechen, die sie entwickeln. Genau dafür wurde der Innovationssprint geschaffen“, so die Organisatoren unisono. ■

Fotos: Rene Strasser

KI IM SALES: WARUM ÜBUNG WICHTIGER IST ALS WISSEN

Wie KI-gestützte Roleplays die Lücke zwischen Training und echtem Kundengespräch schließen.

Sales-Trainings gibt es viele. Trotzdem greifen Sales-Teams im entscheidenden Kundengespräch häufig auf vertraute Routinen zurück. Zwischen Wissen und tatsächlichem Verhalten klafft oft eine Lücke. Genau hier eröffnet generative KI neue Möglichkeiten: als Trainingspartner, der realistische Übung jederzeit ermöglicht. Ein international tätiges Unternehmen aus der Spezialchemie wollte genau diese Transferlücke schließen. Gemeinsam mit MDI entwickelte das Unternehmen ein Trainingskonzept, das klassische Sales-Trainings durch KI-gestützte Roleplays ergänzt. Ziel war nicht, mehr Wissen zu vermitteln, sondern bestehendes Wissen konsequent in Verhalten zu übersetzen.

Das Unternehmen hatte bereits eine gemeinsame Sales-Sprache etabliert. Beratender Verkauf und Discovery-Fragen waren bekannt – im realen Kundengespräch zeigte sich jedoch ein bekanntes Muster: unter Zeitdruck wurden wieder häufiger Lösungen präsentiert, bevor die eigentlichen Herausforderungen der Kund:innen verstanden wurden. Der Unterschied liegt oft in kleinen Details: Aus der Frage „Haben Sie Bedarf an Produkt

X?“ wird beispielsweise „Welche Auswirkungen hätte es auf Ihre Produktion, wenn diese Lieferkette ins Stocken gerät?“ Genau dieser Wechsel vom Produktverkauf zur Beratung entsteht nicht allein durch Wissen, sondern durch wiederholtes Üben.

VON DER THEORIE IN DIE PRAXIS

Claude MacDonald, Sales Culture Architect bei MDI, beschreibt dieses Verhältnis als „Practice-to-Play Ratio“. Im Spitzensport gehören zahlreiche Trainingseinheiten zu jedem Wettkampf. Im Sales ist die Situation häufig umgekehrt: Die entscheidenden Kundengespräche finden unter hohem Druck statt, während realistische Übungsmöglichkeiten begrenzt sind. Genau hier setzen KI-gestützte Roleplays an. Sales-Teams können Gesprächssituationen jederzeit simulieren, wiederholen und unterschiedliche Szenarien ausprobieren, ohne auf einen Trainingspartner oder zusätzlichen Termin angewiesen zu sein. Die KI-Personas reagieren dabei dynamisch: Wer zu früh in die Lösungspräsentation einsteigt, erhält kritische Rückfragen oder Widerstand. Wer gezielt nachfragt, erlebt, wie sich das Gespräch öffnet. So entsteht ein geschützter Übungsraum, in dem Gesprächsstrategien trainiert und weiterentwickelt werden können.

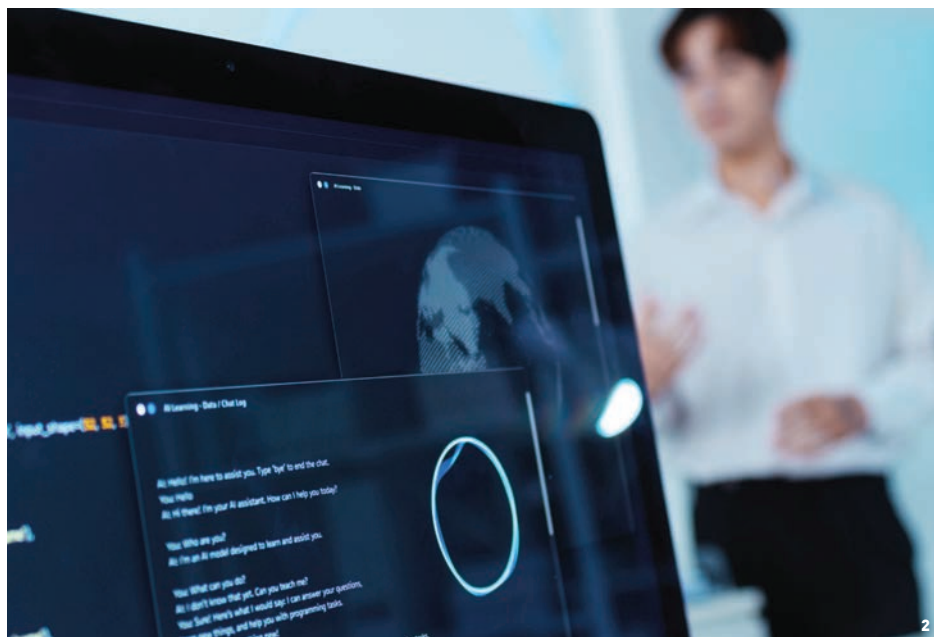


„KI schafft den Übungsraum. Lerntransfer entsteht erst, wenn das Erlebte reflektiert und in die Realität übertragen wird.“

Claude MacDonald,
MDI Sales Culture Architect

KI ALS TRAININGSPARTNER – NICHT ALS ERSATZ

Erste Forschungsergebnisse zeigen, dass KI-gestützte Roleplays



Mittels KI-gestützter Roleplays können Sales-Teams Gesprächssituationen jederzeit simulieren, wiederholen und unterschiedliche Szenarien ausprobieren. KI ersetzt jedoch keine menschliche Begleitung.

besonders dann wirksam sind, wenn sie mit Feedback und Reflexion verbunden werden. Entscheidend ist nicht allein die Technologie, sondern die Einbettung in einen ganzheitlichen Lernprozess. Auch die Evaluation des MDI-Projekts bestätigt diesen Eindruck. Die Teilnehmenden bewerteten die Relevanz des Trainings für ihren Arbeitsalltag mit 4,7 von 5 Punkten und ihr Vertrauen, das Gelernte anzuwenden, mit 4,8 von 5 Punkten. Gleichzeitig bleibt klar: KI ersetzt keine menschliche Begleitung. Gerade beim Aufbau von Vertrauen, beim Lesen von Gesprächs-

dynamiken oder beim Umgang mit komplexen Situationen bleibt die Zusammenarbeit mit erfahrenen Trainerteams entscheidend. Für Verantwortliche in der Personal- und Sales-Entwicklung lautet die wichtigste Frage deshalb nicht, welche Technologie eingesetzt werden kann, sondern: Welches Verhalten soll sich verändern – und wie viel Übung braucht es dafür? Denn man kann keine Ergebnisse von Übung erwarten, die nie stattgefunden hat. ■

Weitere Informationen zu KI-gestützter Führungskräfte- & Sales-Entwicklung: www.mdi-training.com



MDI Management Development GmbH
 Mariahilfer Straße 51/1/6
 1060 Wien
 Tel.: +43 664 973 79 07
office@mdi-training.com
www.mdi-training.com

NEUN VON ACHT STUNDEN

Wer heute neun von acht Arbeitsstunden damit beschäftigt ist, sein tägliches Arbeitspensum „runterzurattern“, hat keine Zeit für Innovation. KI kann den nötigen Freiraum schaffen und Teams von monotoner Last befreien, sagt Jana Richter von Nfon im Interview.

Die rasanten Fortschritte bei künstlicher Intelligenz schüren bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Sorge um den Arbeitsplatz. Jana Richter sieht in der Technologie hingegen vor allem eine Chance, Beschäftigte von monotonen Aufgaben zu entlasten und bei gleichen Ressourcen bessere Prozesse und Produkte zu ermöglichen. Im Interview erklärt die Executive Vice President AI & Innovation der Nfon AG, wie Transparenz und praktische Experimente Berührungsängste abbauen. Am Beispiel von Contact-Centern zeigt Richter, warum KI den Menschen stärkt, statt ihn zu ersetzen – vorausgesetzt, Technologie und kritisches Denken greifen ineinander. Dafür wiederum braucht es auch eine entsprechende Ausbildung und den Willen zum kontinuierlichen Lernen.

FRAU RICHTER, WENN ES UM KÜNSTLICHE INTELLIGENZ GEHT, SCHWINGT OFT DIE ANGST UM DEN EIGENEN ARBEITSPLATZ MIT. IST DIESE SORGE BERECHTIGT?

KI bedeutet Veränderung, und dabei schwingt eine gewisse Unsicherheit mit. Meistens ist Veränderung an sich aber nicht negativ. Sie wird nur als unangenehm empfunden, wenn man gar nicht weiß, was sie konkret bedeutet, wo man selbst bleibt und worauf man sich einstellen muss. Da herrscht viel Verunsicherung durch mangelnde Information. Je greifbarer man das Thema macht, desto besser wird es. Wenn Mitarbeitende mit auf die Reise genommen werden und selbst ausprobieren, was so eine KI kann und wo

sie im Arbeitsalltag unterstützt, wird klar: Die Technologie bietet enorm viel. So lässt sich Angst abbauen, Transparenz schaffen und der positive Effekt in den Vordergrund stellen.

In den allermeisten Unternehmen ist die Arbeitsrealität doch so, dass der Stapel an Aufgaben immer höher wird. Das Volumen steigt ständig. Genau darin liegt die riesige Chance:

„KI bedeutet Veränderung, und dabei schwingt eine gewisse Unsicherheit mit. Meistens ist Veränderung an sich aber nicht negativ.“

**Jana Richter, Executive Vice President
Engineering, AI & Innovation Nfon AG**



Jana Richter (Mitte) mit Nfon-CEO Andreas Wesselmann (re.) bei der Übergabe des TOP-100-Preises 2026 durch den früheren deutschen Bundespräsidenten Christian Wulff (li.)

KI lässt sich für das Automatisieren von Standardaufgaben nutzen, die hundertmal am Tag gleichförmig passieren und bisher nur Last bedeuten. Zudem hilft KI, zügiger an Informationen zu gelangen – etwa, um bessere Entscheidungen zu treffen oder Kunden fundierter zu beraten. Da steckt ein enormes Potenzial drin.

DAS CONTACT-CENTER IST EIN BELIEBTES BEISPIEL FÜR DEN KI-EINSATZ ZUR PRODUKTIVITÄTSSTEIGERUNG. WENN KI-BOTS TELEFONGESPRÄCHE KÜNFTIG FEHLERFREI FÜHREN KÖNNEN. WARUM BRAUCHT MAN MORGEN ÜBERHAUPT NOCH MENSCHLICHE CALLCENTER-AGENTS?

KI verändert die Rolle der Mitarbeitenden. Ganz klar ist: Die Tools lassen sich nutzen, um Dinge anders zu machen und sich stärker auf komplexere Aufgabenstellungen zu fokussieren, wenn ein Teil des Grundrauschens entfällt. Aber das muss man aktiv gestalten: Wie sieht die zukünftige Rolle aus? Wie entwickeln wir Mitarbeitende genau in diese Richtung, und wie nutzen wir die Tools zielgerichtet?

Ich persönlich glaube nicht an vollautonome Unternehmen. Für mich ganz persönlich ist die Vorstellung, dass ein Unternehmen ganz ohne Menschen autonom läuft, eine absolute Dystopie. Um zu spüren, was Kunden wirklich brauchen, wie man Services verbessert und Dinge

weiterentwickelt, braucht es Menschen. Und diese Menschen benötigen die Zeit dazu, anstatt in der Arbeitslast zu ersticken. KI ist für mich eine Riesenchance, genau diesen Wandel zu gestalten.



„Eine Fähigkeit, die seit Jahrzehnten betont wird, aber nun noch relevanter wird, ist das lebenslange Lernen und die kontinuierliche Weiterbildung.“

**Jana Richter, Executive Vice President
Engineering, AI & Innovation Nfon AG**

WELCHE MÖGLICHKEITEN GIBT ES AUS IHRER PRAXIS, UM TEAMS IM UNTERNEHMEN DIE ANGST VOR DIESEM TECHNOLOGISCHEN WANDEL ZU NEHMEN?

Das Wichtigste ist, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirklich mitzunehmen. Bei vielen Transformations- und Digitalisierungsprojekten liegt der Fehler darin, dass man sie zu einem reinen IT-Projekt erklärt, das der arme IT-Leiter alleine stemmen muss. Das ist bei KI-Projekten noch stärker der Fall. Man muss ein multifunktionales Team bilden – mit Vertretern aus Fachabteilungen wie dem Service oder Vertrieb, aber auch mit dem Datenschutz und dem Betriebsrat. Wichtig ist eine frühzeitige und offene Kommunikation darüber, was genau erreicht werden soll. Innovationsprozesse sind iterative Lernprozesse. Man muss die Mitarbeitenden nicht nur mit auf die Reise nehmen, sondern auch ihr Feedback nutzen, um Lösungen zielgerichtet anzupassen. Im Elfenbeinturm gelingt das selten.

Nach dem Motto „Drink your own Champagne“ oder „Eat your own dog food“ sollte man zuerst intern experimentieren. Wir haben das bei uns genau so gehandhabt und haben unseren Nfon Intelligent Assistant NIA zuerst intern ausgerollt – an alle Mitarbeitenden und speziell für die Support-Teams. Dieser Chatbot

greift auf unsere gesamte interne Wissensbasis zu. Erst nachdem wir die Technologie intern erprobt und verfeinert haben, haben wir sie auf unsere Website sowie in unsere Produkte für Kunden und Partner gebracht. Alles, was man intern erprobt hat, führt am Ende zu einem weit besseren Ergebnis, als wenn der Kunde das Versuchskaninchen ist.

Wir veranstalten außerdem beispielsweise Hackathons – auch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die keine Entwickler sind – mit dem Ziel, einen Tag lang konkret Lösungen zu

testen. Wie sieht KI in der Telefonie bei der Anrufranskription aus? Wie lassen sich Inbound-Voice-Bots konfigurieren? Wie hilft ein Co-Pilot im Contact-Center bei Interaktionshistorien?

Wenn man das praktisch ausprobiert, wird erstens klar, was die Technologie leistet und wie sie unterstützt. Zweitens erkennt man für die spätere Implementierung genau, welche Daten noch eingebunden werden müssen, damit das System wirklich gut funktioniert. So lassen sich KI-Projekte Schritt für Schritt erfolgreicher gestalten, und die Akzeptanz steigt typischerweise deutlich.

SIE HABEN ERWÄHNT, DASS KI ROUTINEAUFGABEN ÜBERNEHMEN UND DAS PERSONAL ENTLASTEN KANN. VERÄNDERT DAS AUCH DIE JOBPROFILE IM CONTACT-CENTER? WELCHE FÄHIGKEITEN MÜSSEN MITARBEITENDE HEUTE LERNEN, UM IN ZWEI JAHREN NOCH EFFEKTIV ARBEITEN ZU KÖNNEN?

Eine Fähigkeit, die seit Jahrzehnten betont wird, aber nun noch relevanter wird, ist das lebenslange Lernen und die kontinuierliche Weiterbildung: Was ist möglich – und was nicht? Man sieht häufig beides: auf der einen Seite steht die komplette Ablehnung von KI aus Angst, auf der anderen die Annahme, eine KI mache schon

alles von alleine richtig. Beides sind falsche Einstellungen. Deswegen muss man kontinuierlich lernen, wie man diese Werkzeuge am besten einsetzt – und dabei das kritische Denken sowie das eigene Urteilsvermögen beibehalten. Standardisierte Routineaufgaben können automatisiert werden. Dadurch entsteht Zeit für komplexere, auch strategische Fragestellungen. Aber genau dafür muss man sein Urteilsvermögen einsetzen. Kommunikation und Kollaboration sind dafür enorm wichtig. Solche Projekte sind zum Scheitern verurteilt, wenn man nicht zusammenarbeitet und die gewonnene Zeit nutzt, um zum Beispiel Erkenntnisse aus den Kundeninteraktionen im Contact-Center direkt in das Produktportfolio und die eigenen Prozesse einfließen zu lassen und so besser zu werden. Dafür braucht es auch Kreativität, damit etwas Neues entsteht, das einen vom Markt differenziert.

BEI GROSSEN CALLCENTERN HERRSCHT OFT DAS KLISCHEE VOR, ES HANDLE SICH UM STUDENTENJOBS MIT VIEL FLUKTUATION. KÖNNTE KI DAZU FÜHREN, DASS ES ZWAR INSGESAMT WENIGER ARBEITSPLÄTZE GIBT, DIE VERBLEIBENDEN MITARBEITENDEN JEDOCH HÖHER QUALIFIZIERT, BESSER BEZAHLT UND ALS ECHTE FACHKRÄFTE EINGESETZT WERDEN?

Ja. Wenn man in einem Contact-Center anruft und jemanden erreicht, der den Firmennamen kaum vernünftig ausspricht und bei keiner Frage weiterhelfen kann außer mit der Notiz „Es meldet sich jemand“ – woraufhin nichts passiert –, dann ist das für Kunden die frustrierendste Erfahrung überhaupt. Genau da muss man ansetzen: Standardanfragen, bei denen es sich im Grunde um Frequently Asked Questions handelt, lassen sich automatisieren. Das macht Kunden glücklich, weil sie sofort die richtige Antwort erhalten. Für die verbleibenden, komplexeren Anfragen muss man den Mitarbeitenden die richtigen Werkzeuge und

Daten an die Hand geben. So können sie tiefere Probleme zügig lösen, individuell auf den Kunden reagieren und transparent über den Fortschritt informieren. Wie bei früheren Digitalisierungs- oder Industrialisierungswellen liegt der Schlüssel im optimalen Zusammenspiel von Mensch und Maschine. Das hebt das gesamte Service-Level auf ein neues Niveau. Es geht nicht darum, dasselbe wie vorher nur 30 Prozent günstiger zu machen, sondern darum, mit den vorhandenen Kapazitäten einen deutlich besseren Service und bessere Produkte zu liefern, die zuvor nicht möglich waren, weil man durch die Ressourcen begrenzt war.

KANN KI EIN HEBEL SEIN, UM DIESE ARBEITSPLÄTZE ATTRAKTIVER ZU MACHEN?

Für mich ist das genau die Riesenchance. Meistens hat man in diesem Bereich eine Kombination aus Burn-out und Bore-out: Es herrscht enormer Druck, während die Tätigkeiten als wenig wertstiftend empfunden werden. Wenn Routineaufgaben, die 30 bis 40 Prozent des „Grundrauschens“ ausmachen, aber einen Großteil des Stresses verursachen, mit entspre-

INFO-BOX

Zur Person

Jana Richter ist seit Oktober 2024 Executive Vice President Engineering, AI & Innovation der Nfon AG. Zuvor war die Diplom-Wirtschaftsinformatikerin (DHBW Mannheim) 23 Jahre lang bei SAP beschäftigt und dort unter anderem verantwortlich für die Führung internationaler Teams für KI-Anwendungen und Cloud-Lösungen – zuletzt als Vice President SAP Business AI Experiences. Hier lag ihr Fokus auf der Entwicklung von KI-Anwendungen, die eine hervorragende Nutzererfahrung ermöglichen. Richter absolvierte zudem einen Executive MBA der Mannheim Business School und engagiert sich im Hochschulrat der DHBW Mannheim.

Foto: Nfon



Das Arbeitsvolumen steigt ständig. Besonders im Kontakt zum Kunden kann KI die Last senken und Mitarbeitende unterstützen – mit einem besseren Ergebnis für alle Beteiligten.

chenden Contact-Center-Lösungen automatisiert werden, fällt diese Belastung weg. Menschen entscheiden sich meist für den Kundenservice, weil sie mit Menschen arbeiten, beraten und helfen wollen – nicht um jeden Tag hunderte Standard-Tickets „runterzurattern“. Wenn dieser Teil automatisiert abläuft und Mitarbeitende die passenden Informationen direkt zur Verfügung gestellt bekommen, können sie komplexere Fälle sofort lösen. Zudem bleibt endlich Zeit, um Muster zu erkennen – etwa wenn mehrere Kunden dasselbe Problem melden – und sich mit der Produktentwicklung auszutauschen. So wird der Kundenservice wieder zu einem wertstiftenden Job.

DARIN STECKT VIEL POTENZIAL. WEGEN DER ÜBERLASTUNG VERSANDEN WERTVOLLE KUNDEN-INPUTS HEUTE OFT IRGENDWO IM UNTERNEHMEN.

Genau, und meistens nicht, weil kein Wille dazu da ist, sondern weil die Zeit fehlt. Wer von acht Arbeitsstunden am Tag neun damit beschäftigt ist, einfach nur den Stapel auf dem Level des Morgens zu halten, hat schlicht keine Kapazitäten dafür frei, irgendwelche zusätzlichen Informationen intern weiterzugeben.

SIE SIND AUCH IM HOCHSCHULRAT DER DUALEN HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG (DHBW) AKTIV. DADURCH HABEN SIE

AUCH EINEN EINBLICK IN DEN BILDUNGS- BEREICH. WIE MUSS UND KANN SICH DIE AUSBILDUNG AUF DIESE RASANTEN KI-ENT- WICKLUNGSZYKLEN EINSTELLEN?

Das ist eine Frage, die sich derzeit jedes Unternehmen und die gesamte Bildungslandschaft stellt: Wie qualifizieren wir Menschen für KI und stellen das Enablement sicher, wo müssen wir aber auch Vorsicht walten lassen?

Eine spannende Frage ist, wie man administrative Prozesse an den Hochschulen digital und KI-gestützt gestaltet, um Effizienz für den eigentlichen Lehrauftrag freizusetzen. Die Betreuung der Studierenden ist heute vielschichtiger geworden – etwa durch eine sehr internationale Basis sowie gestiegene Anforderungen an Diversity und Accessibility. Bei begrenztem Personal ist der Einsatz von KI in der Verwaltung ein enorm wichtiger Hebel.

Auf der anderen Seite steht die inhaltliche Ebene für die Studierenden selbst: Wie vermittelt man die Nutzung von KI-Tools und Data-Science, während man gleichzeitig sicherstellt, dass sie tatsächlich noch lernen zu lernen und nicht bloß ChatGPT die Prüfungsfragen beantworten lassen? Das ist ein extrem spannendes Spannungsfeld. Gerade im dualen Studium ist der Druck hoch, an den Hochschulen stets die neuesten Tools, aber auch ein kritisches Bewusstsein für Phänomene wie KI-Halluzinationen zu vermitteln. Es gilt, bei den Arbeitnehmern von morgen die Affinität zur produktiven KI-Nutzung mit kritischem Denken zu vereinen.

WAGEN WIR ZUM ABSCHLUSS DEN BLICK IN DIE KRISTALLKUGEL: WIE WIRD KI DIE ARBEITSWELT IM KUNDENDIENST IN FÜNF JAHREN VERÄNDERT HABEN?

Was aus meiner Sicht hundertprozentig klar ist: Sie wird die Arbeitswelt massiv beeinflussen. Das Potenzial zu nutzen – also zu schauen, wo sich Abläufe automatisieren lassen und wie man

Daten an den Kontaktpunkten gewinnbringend einsetzt –, wird zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Es wird eine starke Spreizung geben zwischen Unternehmen, die hervorragenden Service liefern und glückliche Kunden haben, und solchen, die in existenzielle Nöte geraten, weil sie genau dieses Versprechen nicht liefern können.

Wir werden weiterhin durch Hype-Cycles und kontinuierliche Weiterentwicklungen gehen. Die Frage wird sein: Was lässt sich autonom erledigen, wo liegen die Limits, und wie gestaltet man den Übergang zum „Human in the Loop“? Das Spannende an Innovationen ist, dass nichts in Stein gemeißelt ist. Fest steht nur die enorme Dynamik. Unternehmen müssen sowohl Automatisierungspotenziale als auch neue Geschäftspotenziale heben. Was kann man automatisieren, was kann man neu, besser, anders machen? Wer sich nicht jetzt schon damit beschäftigt, wird in fünf Jahren womöglich gar nicht mehr am Horizont auftauchen. ■

INFO-BOX

Über Nfon

Die Nfon AG ist ein europäischer Anbieter für integrierte Businesskommunikation mit Fokus auf KI-gestützte Anwendungen. Das integrierte Portfolio vereint Lösungen im Bereich Businesstelefonie, Intelligent Assistant und Kundenengagement. Gegründet im Jahr 2007 und mit Hauptsitz in München hat Nfon eigenen Tochtergesellschaften in mehreren europäischen Märkten – darunter Deutschland, Österreich, das Vereinigte Königreich, Italien, Spanien, Frankreich, Polen, Portugal und Kosovo.

www.nfon.com

VORSPRUNG MIT TEMPO

Wie schnell jemand belastbare Schlüsse aus maschinell generierten Daten zieht, ist die neue harte Währung am Arbeitsmarkt. Wer das nicht trainiert, verliert nicht seinen Job an eine Maschine, sondern an Kollegen, die mit ihr umgehen können.

Arbeit verschwindet selten, sie verschiebt sich nur. Was sich gerade ändert, ist der Grund, aus dem man bezahlt wird. Eine Projektleiterin hatte sich ihr Standing im Unternehmen bisher damit erarbeitet, indem sie lieferte: das Protokoll nach der Sitzung, den Statusbericht am Freitag, die Zusammenfassung aus drei Abteilungsmails. Zuverlässigkeit war ihre Währung. Heute schreibt ein Sprachmodell das Protokoll in Echtzeit und den Wochenbericht in wenigen Minuten. Weniger Arbeit hat sie deshalb nicht. Sie hat andere Arbeit. Denn der Routineteil ihres Jobs wird gerade automatisiert. Wer jahrelang Daten unfallfrei stapeln konnte, hat jetzt Angst. Übrig bleibt der schwere Teil: das Denken, die abgeleiteten Schlüsse aus Geschäftsvorgängen und Strategien, die funktionieren. Eine Entscheidung zu treffen, die man verantworten kann. Etwas, das sich nicht an einem Wochenende lernen lässt.

62 PROZENT LOHNPRÄMIE

Dass das keine Zukunftsmusik ist, zeigen die Zahlen der Beratungsfirma PwC, die dafür knapp eine Milliarde Stellenanzeigen aus rund zwei Dutzend Ländern ausgewertet hat. 2023 lag die Gehaltsprämie für nachgewiesene KI-Kompetenz bei 25 Prozent. 2024 waren es 56 Prozent, bei gleichem Jobtitel, gleicher Position, nur mit einem anderen Menschen auf dem Stuhl. Im aktuellen, im Juni veröffentlichten Barometer ist der Aufschlag bereits auf 62 Prozent gestiegen. In manchen Branchen liegt er sogar deutlich höher.

Geld ist hier nur das Symptom. Die eigentliche Diagnose lautet: Der Markt zahlt nicht mehr für das, was Sie wissen. Er zahlt einen historischen Aufschlag für Ihre Fähigkeit, sich permanent anzupassen und dazuzulernen. Auch das Tempo, mit dem sich Anforderungen ändern, beschleunigt sich: In Berufen mit hoher KI-Berührung wandeln sich die

gefragten Fähigkeiten laut PwC um 66 Prozent schneller als in wenig betroffenen Berufen. Wer heute für ein bestimmtes Wissen gebucht wird, konkurriert in ein-

„Wenn Großkonzerne tausende Mitarbeitende weiterbilden wollen durch ein dreistündiges Online-Häppchen, ein paar Klicks, ein Multiple-Choice-Quiz und dann Zertifikat ins Postfach, dann dürfen sie sich nicht wundern, dass danach kaum wer KI-Tools nutzt, von denen sie fürchten, ersetzt zu werden.“

Christoph Becker, CEO ETC



KI-Kompetenz wird mit steigenden Prämien belohnt. Beahlt wird nicht für Wissen, sondern für die Fähigkeit, sich permanent anzupassen und dazuzulernen.

einhalb Jahren mit jedem, der dasselbe googeln kann.

ES LIEGT NICHT AN DER TECHNIK

Jetzt erwarten Sie vielleicht, dass ich sage: Also kauft mehr Technologie. Im Gegenteil. Wenn Großkonzerne tausende Mitarbeitende weiterbilden wollen durch ein dreistündiges Online-Häppchen, ein paar Klicks, ein Multiple-Choice-Quiz und dann Zertifikat ins Postfach, dann dürfen sie sich nicht wundern, dass danach kaum wer KI-Tools nutzt, von denen sie fürchten, ersetzt zu werden.

Oder ein anderer Worst Case: Ein Industriebetrieb führte eine hochpräzise, KI-gestützte Qualitätskontrolle ein. Nach wenigen Monaten ist das System Schrott, weil ein Schichtleiter nicht mit der Warnmeldung umgehen konnte. Kein Wunder, wenn ihm niemand beigebracht

hat, wie man mit einem System arbeitet, das nur meistens recht hat. Am Ende steigt die Fehlerquote wieder, mit der gleichen Technik, die gebaut wurde, um sie zu senken.

Dabei kann man die KI-Transformation auch anders angehen. Es gibt KMUs, wo die Geschäftsführung zehn respektierte Leute aus Produktion und Vertrieb für ein halbes Jahr komplett freistellt. Zum Lernen. Zum Experimentieren. Und zum Scheitern. Diese zehn kommen als Brückenbauer in ihre Teams zurück. Als Kollegen, die selbst zuerst skeptisch waren, bevor sie sich näher mit KI beschäftigt haben. Dort gibt es andere Nutzungsraten nach den zehn Monaten. Gleiche Technologie. Gleiches Jahr. Der Unterschied ist nicht das Werkzeug. Sondern, ob Lernen Teil der Arbeit wurde. Und genau hier verschiebt sich die Bedeutung von Weiterbildung. Früher war sie



1

Wenn Wissen schneller verfällt, als es sich aufbauen lässt, braucht man die Fähigkeit, rasch Neues aufzunehmen. Ständiges Lernen war schon immer wichtig und wird noch wichtiger.

ein wiederkehrendes Ereignis. Heute ist sie eine Betriebstemperatur.

DER NEUE VORSPRUNG

Für Arbeitnehmende heißt das: Die sicherste Kompetenz ist nicht mehr Fachwissen, das man einmal erworben hat, sondern die Bereitschaft, es regelmäßig zu überprüfen und zu ersetzen. Wer heute lernt, mit KI-Werkzeugen zu arbeiten, verhandelt morgen aus einer anderen Position, das belegen die PwC-Zahlen sehr konkret in Euro und Prozent. Für Führungskräfte heißt es: Weiterbildung lässt sich nicht outsourcen und nicht in ein einzelnes Kurszertifikat pres-

sen. Wer die Frage vermeidet, welche Prozesse und Abteilungen in drei Jahren überflüssig werden, verschiebt sie nicht, er beantwortet sie später, unter schlechteren Bedingungen und mit weniger eigenem Gestaltungsspielraum.

Jahrzehntelang galt: Wer mehr wusste, gewinnt. Das kippt gerade. Wissen verfällt inzwischen schneller, als es sich aufbauen lässt. Der neue Vorsprung liegt nicht darin, am meisten zu wissen, sondern darin, am schnellsten Neues aufzunehmen, als Mensch und als Organisation. Die Modelle werden sich ändern, die Plattformen auch. Was bleibt, ist die Fähigkeit: nicht aufzuhören, dazuzulernen. ■



Christoph Becker

ist CEO des österreichischen Bildungsanbieters ETC.
Nähere Informationen finden Sie unter www.etc.at.

2

BEWERBEN MIT KI

Laut einer aktuellen Umfrage hat die Nutzung von künstlicher Intelligenz zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen.

Immer mehr Jobsuchende verwenden generative künstliche Intelligenz bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen. Wie eine kürzlich veröffentlichte Umfrage unter 1.005 User:innen der Online-Plattform *karriere.at* ergeben hat, ließ sich bereits jede:r Zweite bei dieser Aufgabe von einem KI-Chatbot unterstützen. Der Anteil der KI-Nutzer ist in diesem Zusammenhang in den letzten zwei Jahren um 23 Prozentpunkte gestiegen, von davor 27 auf mittlerweile insgesamt 50 Prozent.

Am häufigsten wird der KI-Assistent für Bewerbungsschreiben eingesetzt, gefolgt vom Lebenslauf. Vergleichsweise selten wird KI für die Erstellung von Bewerbungsfotos eingesetzt – aber mit einem Anstieg von fünf auf elf Prozent auch in diesem Bereich immer öfter.



„Neben der Authentizität ist die Qualität der Unterlagen letztlich ausschlaggebend für Erfolg oder Misserfolg der Bewerbung.“

Georg Konjovic, CEO *karriere.at*

NUTZUNG BREITER VERTEILT

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2024 zeigt sich außerdem, dass sich die Nutzung breiter verteilt. Das Bewerbungsschreiben bleibt der wichtigste Einsatzbereich: In Summe haben 87 Prozent hier schon einmal KI verwendet. Das ist zwar ein Rückgang um sieben

Prozentpunkte, dafür gewinnt aber der Lebenslauf deutlich an Bedeutung. 56 Prozent haben KI laut der aktuellen Umfrage bereits dafür eingesetzt, 2024 waren es noch 23 Prozent.

AUTHENTISCHER ERSTER EINDRUCK ZÄHLT

„Personaler:innen erkennen Unterlagen, die von der KI erstellt wurden, an bestimmten Mustern. Wer hier ChatGPT und Co. einsetzt, sollte darauf achten, dass das Ergebnis zu einem passt und die eigene Persönlichkeit, die Erfahrungen und Werte widerspiegelt. Denn gerade beim Bewerbungsschreiben geht es um einen authentischen ersten Eindruck, als Ergänzung zum Lebenslauf und zu dessen Einordnung“, erklärt Georg Konjovic, CEO bei *karriere.at*.

Grundsätzlich sei jedoch an der Zuhilfenahme von künstlicher Intelligenz bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen nichts auszusetzen: „Wenn ein Bewerbungsschreiben heute generisch klingt und ein Lebenslauf Rechtschreibfehler enthält, deutet das darauf hin, dass Bewerber:innen die Technologie nicht oder nicht erfolgreich einsetzen. Beides ist in manchen Jobs ein Knock-out-Kriterium, wenn dort der Einsatz von KI-Anwendungen mittlerweile zum Standard gehört. Neben der Authentizität ist die Qualität der Unterlagen letztlich ausschlaggebend für Erfolg oder Misserfolg der Bewerbung“, so Konjovic. ■

MCI: MENTORING THE MOTIVATED

Karrieren verlaufen heute selten geradlinig. Neue Technologien, künstliche Intelligenz und neue Geschäftsmodelle verändern Berufsbilder laufend. Umso wichtiger wird die Fähigkeit, Wissen weiterzuentwickeln, neue Kompetenzen aufzubauen und Chancen aktiv zu nutzen.

Bildung ist für MCI | Die Unternehmerische Hochschule® deshalb keine abgeschlossene Phase, sondern ein lebensbegleitender Prozess. Mit Bachelor- und Masterstudiengängen, berufsbegleitenden Formaten, Executive Education, Zertifikatsprogrammen, Seminaren und Micro Credentials eröffnet das MCI vielfältige Möglichkeiten für Menschen in unterschiedlichen Lebens- und Karrierephasen.

STUDIEREN MIT PRAXISBEZUG

Im Mittelpunkt steht die Verbindung von wissenschaftlich fundiertem Wissen mit konkreter Anwendbarkeit. Studierende und Teilnehmende arbeiten an aktuellen Fragestellungen aus Wirtschaft, Management, Technologie und Gesellschaft und profitieren vom Austausch mit erfahrenen Lehrenden, Forschenden sowie Expert:innen aus der Praxis.

Diese Nähe zu Unternehmen und Organisationen prägt das Bildungsverständnis des MCI.



Lernen mit Perspektive: fundiertes Wissen, Praxisnähe und persönliche Entwicklung

Wissen soll nicht nur vermittelt, sondern angewendet, hinterfragt und weiterentwickelt werden. So entstehen Kompetenzen, die im Berufsalltag unmittelbar Wirkung entfalten und neue Perspektiven eröffnen.

FLEXIBEL WEITERBILDEN

Gerade für Berufstätige ist Weiterbildung auch eine Frage der Vereinbarkeit. Unterschiedliche Studien- und Lernmodelle ermöglichen es, akademische Weiterbildung mit Beruf und Privatleben zu verbinden. Präsenzphasen, digitale Elemente und Blended-Learning-Konzepte schaffen dafür flexible Rahmenbedingungen.

Die Executive Education richtet sich insbesondere an Fach- und Führungskräfte, die ihr Wissen vertiefen, sich spezialisieren oder den nächsten Karriereschritt vorbereiten möchten. Executive Master-Programme (MBA | MSc (CE) | LL.M.) sowie kompaktere Weiterbildungsformate verbinden aktuelle Inhalte mit unmittelbarer Praxisrelevanz und wertvollen Kontakten.

INTERNATIONAL DENKEN, VERNETZT HANDELN

Studierende aus aller Welt, internationale Lehrende und mehr als 300 Partneruniversitäten schaffen am MCI ein Umfeld, in dem unterschiedliche Erfahrungen, Ideen und Sichtweisen zusammenkommen. Ein starkes Alumni-Netzwerk trägt diese Verbindungen weit über das Studium hinaus.



Weiterbildung, die wirkt: neue Kompetenzen aufbauen und berufliche Perspektiven erweitern

Davon profitieren auch Unternehmen: Mitarbeitende bringen neues Wissen ein, erkennen Entwicklungen frühzeitig und können Veränderung aktiv mitgestalten.

WEITERLERNEN. WEITERDENKEN. WEITERKOMMEN.

Ob am Beginn einer akademischen Laufbahn, mitten im Berufsleben oder auf dem Weg zu neuer Verantwortung: Das MCI begleitet Menschen, die sich weiterentwickeln und ihre Zukunft bewusst gestalten möchten. Denn Bildung schafft nicht nur

Wissen. Sie eröffnet Möglichkeiten, stärkt Handlungskompetenz und gibt den Impuls, den nächsten Schritt zu gehen. ■

INFO-BOX

Jetzt informieren:

- **Studienangebot:**
mci.edu/de/studium/study-finder
- **Executive Education:**
mci.edu/de/executive-education
- **Beratung & Kontakt:** *info@mci.edu*



MCI Internationale Hochschule GmbH

Universitätsstraße 15
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 20 70-0
office@mci.edu
www.mci.edu

SOCIAL ENTREPRENEURS

Lisa-Maria Sommer-Fein, Generalsekretärin der MEGA Bildungsstiftung, zeigt auf, warum soziales Unternehmertum im Bildungsbereich ein wichtiger Motor für mehr Chancengerechtigkeit ist.

Die Schule ist weit mehr als ein Ort der Wissensvermittlung. Sie ist ein Spiegel unserer Gesellschaft. Im Klassenzimmer sind Zukunftsthemen oft früher sichtbar als in politischen Debatten. Einerseits was technologische und psychografische Trends angeht, beispielsweise künstliche Intelligenz oder den steigenden Stellenwert von mentaler Gesundheit. Andererseits aber auch bezüglich gesellschaftlicher Herausforderungen, wie sozialer Ungerechtigkeit oder Integration. Bildungsfragen und Bildungsentscheidungen betreffen also nicht nur das Bildungswesen selbst, sondern wirken sich langfristig auf die gesellschaftliche Entwicklung aus. Bildungsinnovationen haben in den letzten zehn Jahren in Österreich einen wachsenden Stellenwert eingenommen. Durch viele gute Ideen stellt sich jetzt nicht mehr die Frage, wie neue Projekte entstehen, sondern wie möglichst viele Kinder und Jugendliche von diesen bewährten Lösungen profitieren können. Während die letzte Dekade also von Innovation geprägt war, braucht es jetzt Skalierung und flächendeckende Verankerung.

DYNAMIK GEFRAGT

Oft macht es den Anschein, dass dies allein den legitimen Entscheider:innen und Umsetzer:innen unseres Bildungssystems obliegt. Also Ministerien, Bildungsdirektionen oder Schulleitungen. Was dabei aber vergessen wird: Das öffentliche System ist träge. Immerhin ist es für über 6.000 Schulen, mehr als 120.000 Lehrkräfte und über 1,1 Millionen Schüler:innen verantwortlich. Dementsprechend hat es nicht die Möglichkeit, in derselben Form zu experimentieren, wie externe Akteure das können.

Genau hier kommt Social Entrepreneurship ins Spiel. In ganz Österreich sind Bildungsinitiativen, Vereine, NGOs, Social Businesses und Ed-Tech-Unternehmen entstanden, die mutig neue Wege gehen, innovative Lösungen entwickeln und so aktiv zu einem besseren Morgen beitragen. Die Initiative ergreifen hier oftmals Menschen, die die ent-

sprechenden Herausforderungen aus erster Hand kennen und ihre Erfahrung zur Lösung der Probleme nutzen. Gerade heute sind soziale Unternehmen im Bildungsbereich entscheidend. Denn der Veränderungsdruck auf das System, zum Beispiel durch die Demokratisierung von künstlicher Intelligenz, wird immer stärker. Auch die öffentliche Hand hat die

„Die größte Wirkung entsteht dort, wo Staat, Zivilgesellschaft und private Partner:innen Bildungsinnovationen gemeinsam entwickeln, erproben und in die Breite tragen.“

**Lisa-Maria Sommer-Fein, Generalsekretärin
MEGA Bildungsstiftung**



Bildungsinitiativen, Vereine, NGOs, Social Businesses und Ed-Tech-Unternehmen entwickeln innovative Lösungen und tragen mit ihrem Social Entrepreneurship aktiv zu einem besseren Morgen bei.

Relevanz von Bildungsinnovation erkannt und in Folge etwa die Innovationsstiftung für Bildung und ihre Partner:innen ins Leben gerufen.

VON DER IDEE ZUR WIRKUNG

Erste Schritte in Richtung mehr Chancengerechtigkeit im österreichischen Bildungssystem sind getan. Der nächste Schritt, also die flächendeckende Umsetzung, ist ein deutlich schwierigerer und vor allem langsamerer Prozess. Ein Projekt, das an einigen Schulen erfolgreich umgesetzt wird, verändert das Bildungssystem noch nicht. Erst wenn ein neuer, vielversprechender Ansatz gemeinsam mit Bund, Ländern, Gemeinden, Schulen, Hochschulen und außerschulischen Partner:innen (weiter-)entwickelt und breit umgesetzt wird, kann gesellschaftliche Wirkung entstehen.

Ja, das ist eine große Herausforderung. Aber erste Beispiele der vergangenen Jahre zeigen, wie es gehen kann: So bringt STARTKLAR seine

Expertise über Aus- und Fortbildungen an Hochschulen wie der PH Wien, der KPH Wien/NÖ oder der FH Wiener Neustadt ein, wodurch innovative Ansätze zum Umgang mit Mehrsprachigkeit angehende Pädagog:innen bereits während ihrer Ausbildung erreichen. YOUNUS baut Brücken zwischen Hochschulen und der Zivilgesellschaft, indem das Engagement von Studierenden als YOUNUS-Mentor:innen mit ECTS-Punkten anerkannt wird. Und Teach For Austria macht seit mittlerweile 15 Jahren den Quereinstieg in den Lehrberuf sichtbar und attraktiv. Solche Beispiele zeigen, dass Social Entrepreneurs das Bildungssystem nicht ersetzen. Das wollen sie auch nicht. Stattdessen inspirieren sie, ergänzen und entwickeln es weiter. Und wenn ihre Idee im Regelsystem angekommen ist, haben sie ihr Ziel erreicht.

Bildung ist und bleibt eine gemeinsame Zukunftsaufgabe, an der öffentliche und private



Es gibt viele Beispiele die zeigen, dass Social Entrepreneurs das Bildungssystem nicht ersetzen wollen, sondern als Innovationsmotor partnerschaftlich ergänzen und weiterentwickeln.

Einrichtungen zusammenarbeiten müssen. Social Entrepreneurship ist dabei keineswegs nur Beiwerk, sondern ein Innovationsmotor, durch den neue Wege entstehen und Veränderungen angestoßen werden können. Damit aus einem erfolgreichen Pilotprojekt aber eine Lösung wird, die allen Kindern und Jugendlichen zugutekommt, braucht es einen Schulterschluss mit dem öffentlichen System, idealerweise bereits bei der Entwicklung neuer Lösungen. Die größte Wirkung entsteht dort, wo Staat, Zivilgesellschaft und private Partner:innen Bildungsinnovationen gemeinsam entwickeln, erproben und in die Breite tragen. ■

INFO-BOX

Über die MEGA Bildungsstiftung

MEGA unterstützt innovative Bildungsinitiativen in den beiden Bereichen Chancen-Fairness und Wirtschaftskompetenz beim Wachsen. Mit Geld, Know-how und Bekanntheit. Die MEGA Bildungsmillion holt Bildungsinnovationen in die Öffentlichkeit und begleitet in der MEGA Academy, einer Kooperation mit dem WU Social Entrepreneurship Center, deren Weiterentwicklung. Ins Leben gerufen wurde die MEGA Bildungsstiftung von der B&C Privatstiftung und Berndorf Privatstiftung – mit einem Startbudget von 5,5 Mio Euro.



Lisa-Maria Sommer-Fein
ist Generalsekretärin der MEGA Bildungsstiftung.
Nähere Informationen finden Sie unter www.megabildung.at.

ALLES IST CHEMIE

Einer Studie im Auftrag des Fachverbands der Chemischen Industrie Österreich zufolge wird die Chemiebranche von jungen Menschen überwiegend positiv wahrgenommen.

Sichere Jobs, gute Bezahlung und interessante Aufgaben sind für Jugendliche die wichtigsten Kriterien bei der Berufswahl. Eine Foresight-Studie im Auftrag des Fachverbands der Chemischen Industrie Österreich (FCIO) zeigt gleichzeitig: Die Chemiebranche wird von jungen Menschen überwiegend positiv wahrgenommen.

INTERESSE AN CHEMIE IST VORHANDEN

Der größte Hebel, um mehr junge Leute für Chemieberufe zu begeistern, sind konkrete Einblicke in die Berufswelt. 59 Prozent der Jugendlichen informieren sich über Internet und Social Media über Berufe, 51 Prozent über Familie und Freunde und 42 Prozent durch Schnuppern in Betrieben. Gleichzeitig geben nur 34 Prozent an, durch den Chemieunterricht eine konkrete Vorstellung von Chemieberufen erhalten zu haben. „Die Studie zeigt, dass das Interesse an Chemie grundsätzlich vorhanden ist. Entscheidend für die Berufswahl sind aber konkrete Erfahrungen. Wer Betriebe kennenlernt und Einblicke in den Arbeitsalltag erhält, kann sich deutlich eher einen Beruf in der chemischen Industrie vorstellen“, sagt Christoph Hofinger, Sozialforscher bei Foresight Research Hofinger GmbH.

Auch das Branchenbild fällt positiv aus: 68 Prozent verbinden Chemieberufe mit kreativem Problemlösen und Erfinden, 59 Prozent sehen darin die Möglichkeit, die Welt zu verbessern, und 55 Prozent verbinden die Branche mit Klima- und Umweltschutz. „Die chemische Indus-

trie entwickelt Lösungen für Gesundheit, Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft. Genau diese Vielfalt müssen wir jungen Menschen stärker vermitteln. Wer unsere Betriebe besucht, erkennt schnell, wie modern, innovativ und sinnstiftend die Arbeit in unserer Branche ist“, betont Ulrich Wieltisch, Obmann des FCIO.

Die chemische Industrie bietet nicht nur Zukunftsthemen, sondern auch attraktive Karrierechancen. Bereits im ersten Lehrjahr liegt die Lehrlingsentschädigung bei rund 1.250 Euro, im vierten Lehrjahr bei über 2.180 Euro. Viele Unternehmen bilden gezielt für den eigenen Bedarf aus und übernehmen ihre Lehrlinge nach dem Abschluss.

„Wir müssen Jugendlichen zeigen, welche Möglichkeiten ihnen die chemische Industrie eröffnet – von der Lehre bis zur Führungsposition. Wer sich für Chemie entscheidet, entscheidet sich für einen sicheren Arbeitsplatz, hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten und einen Beruf mit gesellschaftlichem Nutzen“, so Wieltisch.

FRAUENANTEIL NIMMT ZU

Darüber hinaus wird die Branche zunehmend weiblicher: Im Fachverband Chemische Industrie beträgt der Frauenanteil mittlerweile 32,8 Prozent. Rund 30 Prozent der Lehrlinge sind Frauen, in der Labortechnik sogar rund zwei Drittel. Die Studie zeigt damit: Die chemische Industrie bietet attraktive Karrierechancen für junge Frauen und Männer gleichermaßen. ■

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

WOLLEN, NICHT KÖNNEN

Während bei älteren Arbeitnehmer:innen eine Pensionierungswelle naht, suchen die Jungen vermehrt nach Neuorientierung im Beruf. Aber: Die Jobwechsel sind insgesamt zurückgegangen. Das sind die Trends aus der Arbeitsmarktstudie „Employer Brand Research 2026“.

Für die repräsentative Arbeitsmarktstudie „Employer Brand Research 2026“, die jährlich in 34 Märkten weltweit durchgeführt wird, hat Randstad 4.356 österreichische Arbeitnehmer:innen zwischen 18 und 65 Jahren befragt. Themen sind etwa die Einschätzung des aktuellen Arbeitgebers im Vergleich zum Idealbild oder Gründe für einen Jobwechsel. Dabei zeigt sich, dass die Wechselwilligkeit trotz der angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt im letzten Jahr zugenommen hat: So plant etwa jeder Fünfte (19 %) mittlerweile eine Neuorientierung im nächsten Halbjahr – ein Plus von zwei Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr. In der Generation Z (1997–2012), die es aktuell wohl am schwersten hat, überhaupt einen Job zu finden, suchen sogar drei von zehn Personen (29 %) nach einer neuen Herausforderung, während bei den Babyboomern (Jahrgänge bis 1964) dies nur sieben Prozent angaben. Gleichzeitig haben in den vergangenen sechs Monaten insgesamt nur elf Prozent der Befragten wirklich den Job gewechselt – ein Rückgang um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr.

„Die Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln, ist in Österreich nach wie vor deutlich höher als das tatsächliche Wechselverhalten. Diese Schere ist im vergangenen Jahr noch weiter auseinandergegangen. Das deutet darauf hin, dass der wahrgenommene Mobilitätsdruck stärker ist als die tatsächliche Mobilität“, erklärt Bjørn Toonen, Managing Director von Randstad Österreich.

GEHALT ALS HAUPTGRUND FÜR KÜNDIGUNG

Auch heuer wieder hat Randstad die aktuellen Gründe für Jobwechsel eruiert: Eine zu geringe Vergütung (47 %) ist nach wie vor der mit Abstand wichtigste Grund, warum Arbeitnehmer:innen das Unternehmen verlassen würden, gefolgt von einem negativen Arbeitsumfeld (37 %), mangelndem Interesse an der Tätigkeit (32 %) und Bedenken

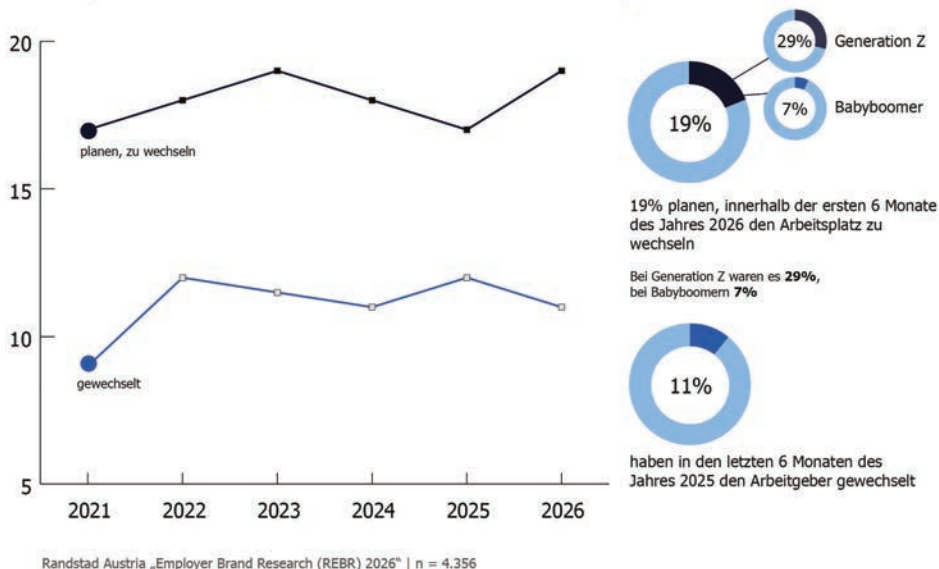
hinsichtlich der Work-Life-Balance (30 %). Letztere spielt vor allem für jüngere Talente eine große Rolle. Ein Drittel von ihnen würde den Arbeits-

„Die Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln, ist in Österreich nach wie vor deutlich höher als das tatsächliche Wechselverhalten. Diese Schere ist im vergangenen Jahr noch weiter auseinandergegangen.“

Bjørn Toonen, Managing Director Randstad Österreich



Haben Sie in den letzten 6 Monaten den Arbeitsplatz gewechselt? Planen Sie, innerhalb der nächsten 6 Monate den Arbeitsplatz zu wechseln?



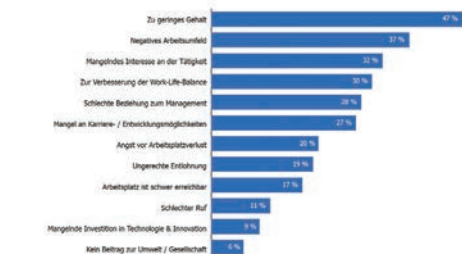
platz verlassen, um eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen, verglichen mit etwa einem Viertel der älteren Arbeitnehmer:innen.

„Mit dem demografischen Wandel verändern sich auch die Erwartungen, Werte und Wünsche von Arbeitskräften. Die Bedeutung eines zu geringen Gehalts als Hauptgrund für einen Jobwechsel steigt mit dem Alter, von rund 44 Prozent bei der jüngeren auf rund 52 Prozent bei der älteren Generation. Insgesamt zeigt sich: Mitarbeiter:innenbindung basiert auf einem Zusammenspiel aus attraktiver Vergütung und einer positiven Alltagserfahrung. Wer die täglichen Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vernachlässigt, riskiert trotz fairer Bezahlung den Verlust von Talenten“, sagt Toonen.

ARBEITSKLIMA WICHTIGER ALS GEHALT

Zwar spielt Geld bei der Entscheidung gegen den aktuellen Arbeitgeber die mit Abstand

Aus welchen Gründen haben Sie sich entschieden oder würden Sie sich entscheiden, Ihren Arbeitgeber zu verlassen?



wichtigste Rolle, bei den Kriterien für einen neuen Job ist das Gehalt jedoch erstmals nicht auf Platz eins. Wichtiger ist den Österreicher:innen mittlerweile das angenehme Arbeitsklima (68%), knapp vor der Vergütung und der Jobsicherheit (jeweils 66%). „Eine angenehme Arbeitsatmosphäre ist mit 68 Prozent der am häufigsten erwartete Faktor im Profil des idealen Arbeitgebers, doch die aktuellen Arbeitgeber schneiden hier mit 57 Prozent

Top 10-Arbeitgeber in Österreich

2026

1. Kepler Universitätsklinikum
2. Siemens Energy
3. AVL List
4. Siemens
5. Fronius
6. Takeda
7. BMW Österreich
8. Flughafen Wien
9. VAMED
10. Infineon

2025

1. AVL List
2. Siemens
3. Kepler Universitätsklinikum
4. VERBUND
5. Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft (KAGes)
6. Siemens Energy
7. Energie AG OÖ
8. Ordensklinikum Linz
9. BMW Österreich
10. VAMED

Randstad Austria „Employer Brand Research (REBR) 2026“ | n = 4.356

wesentlich schlechter ab, was eine signifikante Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit aufzeigt“, so Toonen. Zu den Top-fünf-Kriterien für einen idealen Arbeitgeber gehören mit etwas Abstand auch die „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ (56 %) sowie „interessante Aufgaben“ (52 %).

LINZER KEPLER UNIVERSITÄTSKLINIKUM ERSTMALS AUF PLATZ EINS

Darüber hinaus ermittelt der „Employer Brand Research“ von Randstad jedes Jahr auch, welche Unternehmen als attraktivste Arbeitgeber des Landes wahrgenommen werden. Nachdem AVL List das Ranking über die letzten drei Jahre angeführt hatte, tauscht der Grazer Automobilzulieferer dieses Jahr die Plätze mit dem Linzer Kepler Universitätsklinikum, das nach dem dritten Platz im Vorjahr heuer erstmals gewinnt. Mit Siemens Energy auf Platz zwei und Siemens auf Platz vier landet der Technologiekonzern gleich zweimal im Spitzenfeld. Auf Platz fünf folgt Fronius, das erstmals in der Liste der Top-

Arbeitgeber aufscheint. BMW Österreich (7. Platz) und VAMED (9. Platz) konnten sich im Vergleich zum letzten Jahr leicht verbessern. Takeda (6. Platz), der Flughafen Wien (8. Platz) und Infineon (10. Platz) schaffen dieses Jahr das Comeback in die Top Ten. ■

INFO-BOX

Was ist Employer Branding?

Employer Branding bezeichnet den strategischen Aufbau und die kontinuierliche Pflege eines Unternehmens als Arbeitgebermarke – mit dem Ziel, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und damit einen wesentlichen Beitrag zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden zu leisten. Es vereint Maßnahmen aus den Bereichen Personalrecruiting, Unternehmensimage, Arbeitgeberattraktivität und Personalmanagement. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die Attraktivität als Arbeitgeber verstanden, gezielt weiterentwickelt und nach innen wie außen glaubwürdig vermittelt werden kann.

BIKULTURALITÄT & MEHRSPRACHIGKEIT ALS ERFOLGSFAKTOREN

Wachsende globale Mobilität, Zuwanderung & interkulturelle Partnerschaften erhöhen die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft. Bikulturalität & Mehrsprachigkeit gehören für immer mehr Menschen in Österreich zum Lebensalltag.



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

Bikulturelle Personen sind in zwei Kulturen sozialisiert und sprechen häufig zwei oder mehr Sprachen. Sie haben diese Kulturen verinnerlicht und verfügen über ein fundiertes implizites Wissen über Verhaltensweisen, Einstellungen und Wertehaltungen ihrer Kulturen. Sie sind fähig, zwischen den Kulturen und Sprachen hin und her zu switchen und ständig die Perspektive zu wechseln. Sie können sehr unterschiedliche, ja konträre Standpunkte in den jeweiligen Kulturen verstehen und einnehmen und passen sich besonders leicht an kulturell unterschiedliche Kontexte an. Bikulturalität ist das Ergebnis eines Entwicklungsprozesses, bei dem im Laufe des Lebens beide Kulturen miteinander in Einklang gebracht werden und eine bikulturelle Identität ausgebildet wird. Beide Kulturen werden als Bestandteil der eigenen Identität

erlebt und sind untrennbar miteinander verwoben. Viele Betroffene sprechen auch von einer Synergie beider Kulturen. Aus dieser Synergie heraus verfügen bikulturelle Personen über eine besondere kulturelle Sensibilität und ein interkulturelles Verständnis, die gerade im Arbeitsalltag von großem Nutzen sein können.

Diese bedeutenden Kompetenzen, die bikulturelle Menschen in Kommunikations- und Interaktionssituationen einbringen, werden bislang kaum gewürdigt und anerkannt. Dabei stellen sie eine bedeutende Ressource sowohl im Arbeitsleben als auch im Privaten dar. Mit ihrem verinnerlichten Wissen aus verschiedenen Kulturen und Kenntnissen von meist zwei oder mehr Sprachen können bikulturelle Menschen in besonderem Ausmaß Brückenbauer*innen zwischen Kulturen sein. Im gesellschaftlichen und beruflichen Miteinander stellen diese Fähigkeiten ein wichtiges, ja unverzichtbares Potenzial dar. ■



Lesetipp:

Karin Schreiner: Bikulturalität: Lost in Cultures? Eine unerkannte Ressource in unserer globalisierten Gesellschaft. Neofelis Verlag, Berlin 2026, ISBN 978-3-95808-518-3

**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

DIGITALES HANDWERK

Sandra Moldoveanu von Red Hat im Interview darüber, wie praxisnahe Open-Source-Qualifikationen den IT-Nachwuchs fit für den Arbeitsmarkt machen – und warum das „digitale Handwerk“ selbst in Zeiten von KI und Vibe Coding unverzichtbar bleibt.

Der IT-Bereich wandelt sich so schnell, dass in Bildungseinrichtungen vermitteltes Wissen manchmal schon überholt sein kann, wenn Schüler:innen und Student:innen ihre Kurse absolviert haben. So entsteht eine Lücke zwischen dem, was gelernt wurde, und dem, was Unternehmen brauchen. Dieser „Skills Gap“ wird auch von den Softwareherstellern adressiert. Open-Source-Pionier Red Hat hat dafür die Red Hat Academy (RHA) ins Leben gerufen. Ihr Ziel ist es, Praxis in die Ausbildung zu bringen und Studierende mit aktuellen, gefragten Fähigkeiten in die Jobwelt zu entlassen.

Sandra Moldoveanu ist Program-Managerin der Red Hat Academy in der EMEA-Region und hat in den vergangenen neun Jahren den Auf- und Ausbau der Open-Source-Bildungsinitiativen maßgeblich vorangetrieben. Im Interview mit NEW BUSINESS spricht sie unter anderem über die Verknüpfung von Theorie und Praxis in der Ausbildung sowie die Zukunftssicherheit des „digitalen Handwerks“ in Zeiten von KI und Vibe Coding.

FRAU MOLDOVEANU, IST ES ÜBERHAUPT NOCH SINNVOLL, AN SCHULEN UND UNIVERSITÄTEN KONKRETES IT-WISSEN ZU VERMITTELN, DAS VIELLEICHT MORGEN SCHON VERALTET IST?

In der heutigen Arbeitswelt ist es entscheidend, Studierenden nicht nur theoretisches Wissen mitzugeben, sondern ihnen genau die praktischen Fähigkeiten zu vermitteln, die

im Berufsalltag wirklich gebraucht werden. Macht konkretes IT-Wissen an Schulen und Hochschulen also noch Sinn? Ja, absolut. Reine Theorie ohne praktische Anwendung bleibt abstrakt. Konkrete IT-Werkzeuge und Open-Source-Plattformen – wie Linux oder Container – verschwinden nicht

„Studierende brauchen Hands-on-Erfahrung an echten Industriestandards – also Werkzeugen, die Unternehmen täglich nutzen.“

**Sandra Moldoveanu, Program Manager
EMEA Red Hat Academy**





Theoretisches Wissen allein reicht nicht. Im Berufsalltag braucht man auch praktische Fähigkeiten und Erfahrung mit aktuellen Werkzeugen sowie Technologien.

einfach morgen wieder. Sie zeigen direkt, wie grundlegende Prinzipien in der Praxis funktionieren. Wer lernt, wie diese Systeme im Kern aufgebaut sind, versteht das Fundament der modernen IT und bringt genau das Wissen mit, das auf dem Arbeitsmarkt zählt.

Ich habe Red Hat bzw. die Red Hat Academy auf der European Convention of Engineering Deans (ECED 2026) in Gliwicz (Polen) vertreten. Das diesjährige Thema „Die Zukunft der Ingenieursausbildung im direkten Dialog mit der Industrie gestalten“ passt perfekt zu dem, was wir jeden Tag durch das RHA-Programm aufbauen. Die Konferenz hat deutlich gemacht, dass sich die Bildungslandschaft zunehmend in

Richtung praktischer und pragmatischer Fähigkeiten verschiebt, um Studierende direkt nach dem Abschluss fit für den Arbeitsmarkt in Unternehmen zu machen.

WELCHE STRATEGIEN UND MÖGLICHKEITEN HABEN BILDUNGSEINRICHTUNGEN, UM IHRE „SCHÜTZLINGE“ MIT RELEVANTEN UND AKTUELLEN KENNTNISSEN INS „ECHTE LEBEN“ ZU ENTLASSEN?

Bildungseinrichtungen müssen die Lücke zwischen Theorie und Praxis schließen. Studierende brauchen Hands-on-Erfahrung an echten Industriestandards – also Werkzeugen, die Unternehmen täglich nutzen. Wenn wir das mit

Fotos: Sandra Moldoveanu (1), Magnific (2)

„Wer nicht weiß, wie Betriebssysteme, Netzwerke oder Cloud-Infrastrukturen im Kern funktionieren, kann KI-erzeugte Lösungen weder bewerten, absichern noch im Fehlerfall reparieren.“

**Sandra Moldoveanu, Program Manager
EMEA Red Hat Academy**

anerkannten Zertifizierungen und der Open-Source-Kultur verknüpfen, sind sie ab Tag einsatzbereit. Schulen und Hochschulen müssen starre Lehrpläne aufbrechen und auf flexible, von Partnern wie der Red Hat Academy aktuell gehaltene Inhalte setzen. Außerdem sollten wir weg von Ankreuztests hin zu praktischen Prüfungen direkt am System. Lehrende werden dabei vom reinen Wissensvermittler zum Mentor, der das eigenständige Problemlösen fördert.

WAS KÖNNEN SCHÜLER:INNEN UND STUDIERENDE SELBST DAZU BEITRAGEN, UM IHRE AUSBILDUNG SO ZU GESTALTEN, DASS SIE MÖGLICHT GROSSE CHANCEN AM ARBEITSMARKT HABEN?

Schüler:innen und Studierende sollten ihre Ausbildung aktiv gestalten: Entscheidend ist es, aktuelle und marktrelevante Kurse zu belegen und das Wissen direkt in der Praxis anzuwenden. In praktischen Labs lernen sie, genau die Aufgaben eigenständig zu lösen, die im Unternehmensalltag gefordert werden. Durch weltweit anerkannte Red-Hat-Zertifizierungen zum Beispiel lassen sich diese Qualifikationen offiziell validieren – ein klarer Wettbewerbsvorteil, der die Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig maximiert.

RED HAT ADRESSIERT DIESE DINGE MIT SEINER RED HAT ACADEMY. WAS KANN MAN SICH DARUNTER VORSTELLEN?

Die Red Hat Academy ist ein kostenfreies, gemeinnütziges Programm für Bildungseinrich-

tungen – von Schulen und Universitäten bis hin zum österreichischen System mit HTLs und FHs. Nach Schließen der Partnerschaft läuft alles 100 Prozent online über ein zentrales Learning Management System. Lehrkräfte und Studierende erhalten freien Zugriff auf aktuelle Kurse und cloudbasierte Hands-on-Labs. Das Spektrum deckt mit Enterprise Linux, Ansible, OpenShift, Cloud-Native Applications und Artificial Intelligence alle zentralen Zukunftsfelder ab. So lernen Studierende direkt am System gefragte Praxis-Skills und können diese mit weltweit anerkannten Red-Hat-Zertifikaten nachweisen.

Ein entscheidender Vorteil dabei: Die Red Hat Academy nutzt dieselben Inhalte, die auch für Profis in der Industrie entwickelt werden. Diese Lehrinhalte basieren auf dem direkten Feedback aus den Entwicklungs-, Support- und Beratungsteams von Red Hat und werden laufend aktualisiert, um mit der rasanten Entwicklung der IT-Welt Schritt zu halten. Statt rein theoretischer Modelle arbeiten Studierende mit realen Anwendungsfällen aus tausenden Unternehmensimplementierungen auf Basis von Red Hat Enterprise Linux.

WIE WIRD DIESES ANGEBOT IN ÖSTERREICH ANGENOMMEN?

Auch in Österreich profitieren bereits Studierende und Schüler an verschiedenen Bildungseinrichtungen von den kostenlosen Red-Hat-Academy-Kursen, und wir freuen uns, noch mehr Studierenden diese Möglichkeit zu bieten. Global gesehen haben im vergangenen Jahr etwa 100.000 Studierende an über 1.000 Red Hat Academies von diesem Angebot profitiert und ihre Karrierechancen entscheidend verbessert. Österreich bietet hierfür großes Potenzial. Unser Ziel ist es, noch mehr heimischen Bildungseinrichtungen den kostenfreien Zugang zu ermöglichen, um den Nachwuchs optimal auf die realen Anforderungen des IT-Markts vorzubereiten.

**VIELE GROSSE IT-UNTERNEHMEN BIETEN
ÄHNLICHE ANGEBOTE FÜR SCHÜLER:INNEN
UND STUDIERENDE – NICHT ZULETZT AUCH,
UM SIE IN GEWISSE WEISE AN IHR ÖKOSSY-
STEM ZU BINDEN. WIE GROSS IST DIE ROLLE,
DIE SOLCHE ÜBERLEGUNGEN SPIELEN?**

Die Red Hat Academy ist kein Gewinnprojekt, sondern eine strategische, langfristige Initiative zur Förderung von Chancengleichheit in der IT-Bildung. Über 90 Prozent der Fortune-500-Unternehmen nutzen Red-Hat-Lösungen, stehen jedoch vor der Herausforderung, qualifizierte Open-Source-Talente zu finden.

Als Marktführer sieht Red Hat es als seine Verantwortung, diese Qualifikationslücke zu schließen. Ziel ist es, das Akademieprogramm möglichst vielen Bildungseinrichtungen kostenlos zugänglich zu machen, das Ökosystem aus Kunden und Partnern mit gefragten Nachwuchskräften zu versorgen und die Zukunft der Open-Source-Technologien nachhaltig zu sichern.

**ERGIBT ES IN ZEITEN VON KI UND VIBE
CODING ÜBERHAUPT NOCH SINN ZU LER-
NEN, WIE MAN SOFTWARE „VON HAND“
ENTWICKELT ODER KOMPLIZIERTE SYSTEM-
UMGEBUNGEN BEDIENT UND WARTET?**

Ja, das Lernen von Grundlagen bleibt unverzichtbar. KI und Vibe Coding können zwar Code extrem schnell generieren, aber sie ersetzen kein tiefes Systemverständnis. Wer nicht weiß, wie Betriebssysteme, Netzwerke oder Cloud-Infrastrukturen im Kern funktionieren, kann KI-erzeugte Lösungen weder bewerten, absichern noch im Fehlerfall reparieren. Die Rolle der IT-Experten verschiebt sich vom reinen Codeschreiben hin zu Architektur, Troubleshooting und der Steuerung von KI-Systemen. Genau deshalb vermittelt die Red Hat Academy zeitlose Grundprinzipien und bindet gleichzeitig moderne KI-Technologien in die praxisnahe Ausbildung ein.

**WÜRDEN SIE EINEM JUNGEN MENSCHEN
AKTUELL NOCH ZU EINER KARRIERE IN DER
IT RATEN? ODER VIELLEICHT DOCH LIEBER
DAZU, TISCHLER, ELEKTRIKER ODER INSTAL-
LATEUR ZU WERDEN?**

Ja, absolut. Eine Karriere in der IT ist nach wie vor äußerst zukunftssicher – denn die IT ist gewissermaßen das Handwerk der digitalen Welt. Unternehmen suchen händeringend nach Fachkräften, die Systeme nicht nur theoretisch begreifen, sondern praktisch beherrschen, konfigurieren und absichern können. Wer heute eine IT-Ausbildung wählt, die auf starke Grundlagen, praktische Hands-on-Erfahrung und anerkannte Industriestandards setzt, legt das Fundament für eine krisenfeste und hochgefragte Laufbahn. ■

INFO-BOX

Zur Person

Sandra Moldoveanu ist Program-Managerin in der EMEA-Region bei Red Hat und verfügt über 13 Jahre Erfahrung in der IT-Branche in den Bereichen Business-Development, Vertrieb und Programmmanagement. In den vergangenen neun Jahren bei Red Hat hat sie den Ausbau der Open-Source-Bildungsinitiativen in der EMEA-Region maßgeblich vorangetrieben. Ursprünglich angetreten, um die Red Hat Academy – die zentrale Bildungsinitiative von Red Hat – für die EMEA-Region aufzubauen, hat Sandra Moldoveanu ein stetiges regionales Wachstum erzielt und tausenden Studierenden praxisrelevante Open-Source-Skillsets vermittelt. Mit einem Bachelor- und einem MBA-akkreditierten Masterabschluss sowie einem internationalen akademischen Hintergrund aus England, Deutschland und Frankreich, spricht sie fünf Sprachen und bringt eine globale Perspektive in ihre Arbeit ein. Ihre Leidenschaft gilt der Förderung der nächsten Generation von IT-Talenten und der Mission von Red Hat.

WISSEN, DAS WIRKT LERNARCHITEKTUR FÜR DEN WANDEL

*Wie TU Graz Life Long Learning Fach- und Führungskräfte
für die Ära der Twin Transition rüstet.*

Ein Vermächtnis als Treibstoff für die Zukunft: Wenn wir heute, im Jahr 2026, auf den Erfolgsweg von Life Long Learning (LLL) der TU Graz blicken, führt uns die Spur direkt zu einem Leitgedanken, der bereits im Jahr 1811 die Gründung der Technischen Universität Graz prägte. Erzherzog Johann forderte damals: „Wissenschaft soll nicht im Buche schlafen, sie soll unter die Leute gehen.“

Der steirische Landesvater war damals schon sehr fortschrittlich, so ist dieser Satz kein verstaubtes Zitat, sondern Leitgedanke des täglichen „Warum“ unseres Handelns. Wir glauben fest daran, dass Wissen kein statischer Besitz sein darf. In einer Ära, die durch „doppelte Disruption“ – den rasanten technologischen Wandel und die dringende Notwendigkeit zur Dekarbonisierung – geprägt ist, muss Wissen fließen, inspirieren und vor allem Wirkung zeigen. Unser Antrieb ist es, Führungspersönlichkeiten nicht nur auszubilden, sondern ihnen Flügel zu verleihen, damit sie den Wandel unserer Gesellschaft und Wirtschaft proaktiv als Architekten gestalten können.

ERFOLG DURCH MODULARE INTELLIGENZ UND STAPELBARKEIT

Wie gelingt es uns, diesen Anspruch in messbaren Erfolg für unsere Studierenden und deren Unternehmen zu verwandeln? Das Geheimnis liegt in einer konsequenten Modularisierung und Digitalisierung, die wir in den letzten Jahren perfektioniert haben. Anstatt starrer, unflexibler Lehrgänge haben wir eine hochmoderne Programmarchitektur geschaffen, die auf dem Prinzip der „Stackability“ (Stapelbarkeit) basiert. Dieser Ansatz ermöglicht individuelle Lernpfade, die sich perfekt an die Karrierephasen unserer Studierenden anpassen: Ein einzelnes Microcredential (5 ECTS) liefert punktgenaues Wissen „on demand“. Mehrere dieser Bausteine lassen sich zu einem Certificate oder Diploma of Advanced Studies (CAS/DAS) bündeln und können schließlich in einen international anerkannten Mastergrad münden.

Dieser Prozess wird durch unser einzigartiges dreistufiges Lehr- und Lernarrangement gestützt. Alles beginnt im digitalen Headquarter, dem TU Graz LLL TeachCenter, wo Studierende zeitunabhängig theoreti-



„Wir befinden uns nicht mehr im Zeitalter des bloßen Ausbaus, sondern im konsequenten Umbau der akademischen Weiterbildung. Unsere Vision 2030+ ist die Schaffung vollständig integrierter Bildungsangebote, die das Beste aus der universitären Spitzenforschung direkt an den Arbeitsplatz bringen.“

Dr. Ernst Kreuzer, Leiter TU Graz Life Long Learning



Teilnehmende des Universitätskurses Dekarbonisierung und Nachhaltigkeitsmanagement erhielten in der südsteirischen Gemeinde Gabersdorf spannende Einblicke in aktuelle Power-to-Gas-Technologien.

sche Grundlagen erwerben. In der anschließenden Präsenzphase wird dieses Wissen durch interaktive Methoden wie den Inverted Classroom im Dialog mit Expert*innen und Peers vertieft. Den krönenden Abschluss bildet die Transferphase: Hier wird das Gelernte in einem realen Transferprojekt direkt im eigenen Unternehmen angewandt, wodurch akademische Theorie unmittelbar zu unternehmerischem Mehrwert wird. So schaffen wir Wissen, das nicht nur im Kopf bleibt, sondern die Realität verändert.

KONKRETE CHANCEN FÜR ENTSCHEIDER*INNEN

Ab März 2027 öffnen sich die Türen für eine neue Generation von Führungskräften, die bereit sind, die drängendsten Fragen unserer Zeit zu beantworten. Unsere Programme positionieren sich an der vordersten Front der technologischen und ökologischen Entwicklung.

1. Executive MBA Green & Digital Transition

(Twin Transition): Dieses Leuchtturm-Programm ist im EU-Raum einzigartig, da es Digitalisierung und Nachhaltigkeit nicht als getrennte Silos, sondern als untrennbare Einheit – die Twin Transition – betrachtet. Das Programm folgt dem Prinzip „Digital First, Green Second“: Zuerst meistern Sie die technologischen Enabler wie KI und Data Literacy, um diese dann gezielt für Dekarbonisierungsstrategien, Zero Carbon Management und die industrielle Skalierung von Technologien wie Grünem Wasserstoff einzusetzen. Es ist die Ausbildung für „Responsible Leaders“, die Nachhaltigkeit als den entscheidenden Wettbewerbsvorteil der Zukunft begreifen.

2. Executive MBA Digital Leadership:

Speziell für Führungskräfte konzipiert, die bereits strategische Verantwortung tragen, zielt dieses Programm auf die Entwicklung eines digitalen und agilen Mindsets ab. Es



Die TU Graz vernetzt die Steiermark mit den Technologiezentren Europas.

geht um mehr als Technikverständnis; es geht um die Transformation von Organisationen und die Führung von Menschen in einer hybriden Arbeitswelt. Durch Spezialisierungen wie Digitisation & Energy Management oder Future Mobility & Management lässt sich das Studium exakt auf die Bedürfnisse der Branche zuschneiden.

Ein idealer Einstieg ist das integrierte Diploma of Advanced Studies (DAS) in Digital Transformation (30 ECTS), das bereits im März 2027 startet und Sie zum* zur zertifizierten Digital Transformation Manager*in qualifiziert.

DIE NEUE ÄRA: MICROCREDENTIAL MASTERCLASSES

Ein besonderes Highlight in unserem Portfolio 2027 sind die Microcredential Masterclasses. Diese kurzen, intensiven Formate nutzen die exzellente Lehre aus dem Regelstudium der TU Graz und bereiten sie didaktisch für Berufstätige auf. Sie sind die Antwort auf den steigenden Bedarf nach schneller, qualitätsgesicherter Weiterbil-

dung. Ob es um KI-Anwendungen, Kreislaufwirtschaft oder neue Werkstoffe geht – diese Masterclasses bieten den schnellsten Zugang zu aktuellem Forschungswissen und sind voll auf unsere Masterprogramme anrechenbar.

EIN BLICK AUF DIE ERFOLGSBILANZ

Die Erfolge der letzten Jahre sprechen für sich: Wir haben nicht nur unser Portfolio schrittweise erweitert, sondern auch internationale Maßstäbe gesetzt. Durch Kooperationen im europäischen Unite!-Netzwerk und innovative Modelle wie das Double-Site Teaching vernetzen wir die Steiermark mit den Technologiezentren Europas. ■

www.LifeLongLearning.tugraz.at



Mit dem QR-Code
direkt zu TU Graz
Life Long Learning

CHILI-CHAIN

Chilis, Bienen und Unternehmergeist wachsen gemeinsam auf dem Dach eines Logistik- und IT-Centers in Wolfurt.

Wo normalerweise Logistik und Prozesse im Fokus stehen, wachsen heute Chilis, Kürbisse, und Wassermelonen: Auf der Dachterrasse des Logistik- und IT-Centers Vorarlberg von Gebrüder Weiss in Wolfurt haben Schüler:innen der HTL Dornbirn ein außergewöhnliches Projekt verwirklicht – die „Chili-Chain“. Gemeinsam mit dem Logistikunternehmen sowie dem Bio-Landwirtschaftsbetrieb Vetterhof aus Lustenau entstand ein praxisnaher Lernort, der Nachhaltigkeit, Produktentwicklung und unternehmerisches Denken miteinander verbindet.

An dem mehrjährigen Projekt beteiligen sich derzeit 57 Schülerinnen und Schüler, die an der HTL Dornbirn die Ausbildung „Futuretec Management“ machen, sowie vier Lehrpersonen. Die Jugendlichen beschäftigen sich seit dem vergangenen Schuljahr mit der Planung und Umsetzung des Vorhabens. Im Frühjahr wurden rund 50 Hochbeete errichtet und bepflanzt. Die Schüler:innen installierten zudem eine automatische Bewässerungsanlage und übernehmen Verantwortung für die laufende Betreuung der Pflanzen.

Die Idee zur Zusammenarbeit entstand aus den langjährigen Beziehungen zwischen Gebrüder Weiss und der HTL Dornbirn. Mit dem neuen Logistik- und IT-Center bot sich die Möglichkeit, ein derartiges Projekt direkt auf dem Firmengelände umzusetzen. Der Vetterhof brachte zusätzlich sein Know-how im Bereich nachhaltiger Landwirtschaft ein und bereitete die Jugendlichen mit Workshops auf ihre Aufgaben vor.



Die Schüler:innen wenden ihr Wissen direkt an und übernehmen Verantwortung.

ZUSAMMENHÄNGE VERSTEHEN, ERFAHRUNG SAMMELN & BIODIVERSITÄT FÖRDERN

Das Projekt ermöglicht jungen Menschen, wirtschaftliche Zusammenhänge und Wertschöpfungsprozesse unmittelbar zu erleben – von der ersten Idee bis zur späteren Weiterverarbeitung der Ernte. Gleichzeitig sammeln die Jugendlichen praktische Erfahrungen in Projektmanagement, Teamarbeit und nachhaltigem Handeln. Neben den Hochbeeten hat die Dachterrasse kürzlich weiteren Zuwachs erhalten: Ende Juli sind dort drei Bienenvölker eingezogen. Betreut werden sie von HTL-Lehrerin und Imkerin Jeanette Vögel. Die bienenfreundliche Bepflanzung auf der Dachterrasse schafft dafür ideale Voraussetzungen und leistet gleichzeitig einen Beitrag zur Förderung der Biodiversität. ■

DER VERGESSENE FAKTOR

Eine Analyse der Arbeitgeber-Vergleichsplattform Kununu hat sich damit beschäftigt, wie der Exit von Mitarbeiter:innen die Erfolgsaussichten beim Recruiting beeinflusst.

Dario Wilding, Head of External Communications von Kununu, ist überzeugt: „Ehemalige Mitarbeitende sind zentrale Stimmen der Arbeitgebermarke – ihre Exit-Erfahrung entscheidet, ob sie zu Fürsprecherinnen oder Kritikern werden.“ Eine Analyse der Bewertungen, die Arbeitnehmer:innen anonym auf der Arbeitgeber-Vergleichsplattform abgeben, belegt, dass sich das Offboarding-Prozedere massiv auf die Weiterempfehlungsrate und die generelle Attraktivität von Arbeitgebern auswirkt. Unternehmen, die auf schnelle Abfertigung und unpersönlichen Abschied setzen, riskieren folglich neben Imageschäden auch größere Herausforderungen bei der Ansprache neuer Fachkräfte. Insgesamt wurden 196.102 Bewertungen untersucht, die im Zeitraum vom 1. Jänner 2023 bis zum 31. Dezember 2025 in Österreich abgegeben wurden. In 1.857 dieser Bewertungen gab es Äußerungen zu Offboarding-Erfahrungen.

NENNUNG VON „OFFBOARDING“ IST EIN SCHLECHTES ZEICHEN

Obwohl nur knapp ein Prozent (konkret 0,95 Prozent) der untersuchten Bewertungen entsprechende Nennungen enthielten, zeichnen diese Daten ein klares Bild: In der Regel fällt eine Bewertung deutlich schlechter aus, sobald Offboarding in ihr Erwähnung findet. So sinkt beispielsweise die durchschnittliche Weiterempfehlungsrate von 71,4 Prozent auf nur noch 20,1 Prozent. Auch die Auswirkungen auf den „Kununu Score“ sind massiv – das heißt auf die Gesamtbewertung eines Arbeitgebers, die sich aus Kategorien wie beispielsweise Gehalt, Work-Life-Balance und Arbeitsbedingungen zusammensetzt. Solche Gesamt-Reviews mit Offboarding-Bezug erreichen im Schnitt nur 2,47 von fünf Sternen – gegenüber 3,78 Sternen ohne Offboarding-Nennung. „Die Zahlen legen nahe, dass man Offboarding nicht rein als administrativen Abschluss und lästige Pflicht sehen sollte, sondern als strategischen Bestandteil des Employer-Brandings. Der letzte Eindruck, den

ein Unternehmen hinterlässt, wirkt oft nachhaltiger als der erste – und zahlt auf die Strahlkraft eines Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt ein“, so Dario Wilding.

Arbeitnehmer:innen, die eine schlechte Exit-Erfahrung machen, bewerten ihren Arbeitgeber vor allem in den



„Unternehmen, die nach dem Prinzip ‚Aus den Augen, aus dem Sinn‘ agieren, laufen hier Gefahr, ins Hintertreffen zu geraten.“

Dario Wilding, Head of External Communications Kununu



2

Arbeitnehmer:innen, die schlechte Exit-Erfahrungen machen, werden selten zu Fürsprecher:innen eines Unternehmens. Das kann Auswirkungen auf die Personalsuche haben.

Kategorien Arbeitsatmosphäre, Kommunikation und Vorgesetztenverhalten negativ, die allesamt in den Bereich der Unternehmenskultur fallen. Gerade dieser Bereich gewinnt jedoch für junge Fachkräfte, um die heftig auf dem Arbeitsmarkt gebuhlt wird, zunehmend an Bedeutung, denn ehemalige Mitarbeiter:innen bleiben wichtige Markenbotschafter:innen oder potenzielle Rückkehrer:innen. Ihr Austritt prägt nachhaltig, wie über das Unternehmen gesprochen wird.

„Wird Kritik am Offboarding geäußert, geht es in den meisten Fällen nicht um formale Prozesse, sondern um die Erfahrung rund um die Kündigung. Angekreidet werden in dieser Hinsicht meist mangelnde Kommunikation, fehlende Transparenz und geringe Wertschätzung beim Abschied – allesamt Red Flags für junge Fachkräfte, denen bei der Jobwahl aktuell viele Möglichkeiten offenstehen“, so Wilding. Entsprechend abschreckend wirken Erfahrungsberichte wie diese (sinngemäß zusammengekurzt aus

österreichischen Reviews auf Kununu):

- „Die Kündigung kam völlig überraschend und wurde sehr unpersönlich abgewickelt.“
- „Beim Austritt herrschte Chaos – keine klare Übergabe, keine Information, einfach nur schnell weg.“
- „Nach der Kündigung wurde man komplett ignoriert, keinerlei Wertschätzung oder Feedback.“

Generell werde über Offboarding zu wenig gesprochen und in Folge auch nicht genügend Ressourcen dafür aufgebracht, so Wilding. „Unternehmen, die nach dem Prinzip ‚Aus den Augen, aus dem Sinn‘ agieren, laufen hier Gefahr, ins Hintertreffen zu geraten. Viele Job-suchende informieren sich heutzutage sehr genau über potenzielle künftige Arbeitgeber und ihren Umgang mit der Belegschaft. Die Plattform Kununu versteht sich diesbezüglich als Bindeglied zwischen Arbeitgebern und Mitarbeiter:innen.“

Fotos: kununu (1), magnific/pressfoto (2)

BELASTUNG WÄCHST

Eine Umfrage von PwC zeigt: Arbeitsfähigkeit, Motivation und langfristige Bindung entstehen dort, wo Arbeit zur Lebensphase passt. Klassische Faktoren wie das Gehalt spielen nicht die wichtigste Rolle.

Die Anforderungen im Erwerbsleben verändern sich im Laufe der Zeit deutlich und mit ihnen auch die Bedürfnisse, Belastungen und Erwartungen von Mitarbeitenden an ihre Arbeitgeber. Die aktuelle PwC-Studie „Arbeiten im Wandel der Lebensphasen“, für die 1.092 erwerbstätige Personen in Österreich befragt wurden, zeigt: Beschäftigte wollen keine Standardlösung. 75 Prozent der Arbeitnehmer:innen bevorzugen lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle. Ob Menschen länger im Erwerbsleben bleiben, hängt daher wesentlich davon ab, ob Arbeit auch in späteren Lebensphasen attraktiv, machbar und unterstützend gestaltet ist.

PSYCHISCHE BELASTUNG NIMMT ÜBER LEBENSPHASEN HINWEG ZU

Psychische Belastung ist beileibe kein Randphänomen. 63 Prozent der Befragten geben an, dass ihre psychische Belastung im Vergleich zu vor zwei Jahren spürbar zugenommen hat. Besonders stark betroffen sind Personen mit Pflegeverantwortung: Mit 83 Prozent liegt diese Gruppe deutlich über dem Durchschnitt und weist die stärkste Belastungszunahme auf.

Die zusätzliche Verantwortung trübt auch den Blick in die Zukunft: Während der Zukunftsoptimismus bei Personen im Karriereaufbau bei 70 Prozent und in der späten Berufsphase bei 59 Prozent liegt, fällt er bei Menschen mit Pflegeverantwortung mit 48 Prozent deutlich niedriger aus. Auch die finanzielle Zuversicht mit Blick auf die Pension variiert spürbar. Besonders deutlich werden dabei geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen haben seltener finanzielle Klarheit in Bezug auf die Pension als Männer – 48 Prozent gegenüber 62 Prozent.

„Besonders deutlich werden die blinden Flecken bei Frauen, in späteren Erwerbsphasen und bei Pflegeverantwortung: Hier verdichten sich Belastung, geringere Förderung,

schwächerer Zukunftsoptimismus und finanzielle Unsicherheit. Umso wichtiger ist es, Arbeit so zu gestalten, dass sie auch in herausfordernden Lebensphasen tragfähig bleibt“, erklärt Sophie Landsteiner, Workforce Transformation Lead bei PwC Österreich.

„Entscheidend ist, ob Maßnahmen die relevanten Zielgruppen tatsächlich erreichen, sichtbar sind und zur jeweiligen Lebens- und Erwerbsrealität passen.“

**Sophie Landsteiner, Workforce Transformation
Lead PwC Österreich**





Zusammenarbeit im Team und Flexibilität am Arbeitsplatz sind die wichtigsten Hebel für Arbeitsfähigkeit und nachhaltige Leistungsfähigkeit.

ZUSAMMENARBEIT ZÄHLT MEHR ALS GEHALT

Die wichtigsten Treiber für Arbeitsfähigkeit und nachhaltige Leistungsfähigkeit liegen längst nicht mehr ausschließlich in klassischen Faktoren wie Gehalt oder strukturellen Rahmenbedingungen. Als wichtigste Hebel nennen die Befragten Zusammenarbeit im Team und Flexibilität am Arbeitsplatz mit jeweils 32 Prozent sowie Wertschätzung und Anerkennung durch Arbeitgeber mit 26 Prozent – noch vor finanziellen Anreizen (24 %) oder Telearbeit (23 %). Allerdings gibt fast jede:r Vierte (23 %) an, dass die eigene Arbeitsfähigkeit in den vergangenen zwei Jahren nicht gefördert wurde. Besonders deutlich zeigt sich diese Förderlücke bei Frauen: 27 Prozent berichten von fehlender Förderung, bei Männern sind es 20 Prozent. „Arbeitsfähigkeit darf nicht nur über allgemeine Angebote adressiert werden. Entscheidend ist, ob Maßnahmen die relevanten Zielgruppen

tatsächlich erreichen, sichtbar sind und zur jeweiligen Lebens- und Erwerbsrealität passen. Unternehmen, die diese Bedürfnisse gezielt adressieren, stärken Bindung, Leistungsfähigkeit und ihre Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt“, so Landsteiner. ■

INFO-BOX

Über die Studie

Die Studie basiert auf einer im Mai 2026 durchgeführten Befragung von 1.092 erwerbstätigen Personen in Österreich. Beide Geschlechter sind nahezu gleich stark vertreten, der Altersschwerpunkt liegt klar im aktiven Erwerbsalter. Die Lebensphasen Ausbildung, Berufseinstieg, Karriereaufbau, Familienphase, Neuorientierung, Pflegeverantwortung und späte Berufsphase sind breit abgedeckt.

<https://direkt.pwc.at/lebensphasen>

KARRIERE IM AUSLAND

Das IFWK untersuchte die Erfolgsfaktoren für internationale Karrieren. Der eigene Auslandsaufenthalt ist dafür nicht unbedingt Voraussetzung, Fingerspitzengefühl aber sehr wohl.

Internationale Karrieren haben große Bedeutung in einem stark auf den Außenhandel fokussierten Land wie Österreich. Ob man dafür ins Ausland geht oder aus Österreich Verantwortung für Organisationen in anderen Ländern übernimmt: Viele Anforderungen sind allen grenzüberschreitenden Berufskarrieren gemeinsam. Welche das sind, wurde in einem Expertengespräch zum Thema „Internationale Karrieren und Einfluss“, zu dem der Gründer des Internationalen Forums für Wirtschaftskommunikation (IFWK), Rudolf J. Melzer, im Mai nach Wien einlud, erörtert.

Offenheit und Neugier sind wesentliche Voraussetzungen für eine internationale Laufbahn. Darüber hinaus brauche es aber auch noch Konfliktfähigkeit – und die Fähigkeit, Kompromisse einzugehen, sagt Roman Oberauer. Er ist seit Juni Managing Director der Cancom Converged Services GmbH und war davor Executive Partner Manager bei Huawei Austria sowie Österreich-Geschäftsführer des japanischen Konzerns NTT. Aus seiner Sicht unentbehrlich sei „auch Mut zur Lücke, denn man weiß nicht immer alles“. Eine weitere wichtige Eigenschaft ist für Marlene Hoelsken die Fähigkeit, auch unter Beschäftigten an mehreren Standorten ein Gefühl der Zugehörigkeit zu erzeugen. „Das muss man als Teamleiter sehr aktiv betreiben, etwa durch Coffee-Chats oder persönliche Gespräche“, die etwa mit Videoschaltungen auch über große Distanzen hinweg geführt werden könnten, so die Head of R&D CEE Country Amplification & PSRA bei Henkel Consumer Brands.

FLEXIBILITÄT UND HUMOR

Anita Gradwohl von der auf Luxusinterieur spezialisierten und weltweit tätigen Firma F/ List unterstrich die große Bedeutung von Flexibilität für internationale Führungspositionen. Das gilt nicht nur für die Person selbst, auch das private Umfeld müsse mitspielen. „Familienfeiern richten sich nach Dienstreisen“, sagte Gradwohl. Sie betreut seit 20 Jahren Kunden in aller Welt, vor allem in Nord- und Südamerika, Asien und dem Nahen Osten. Nicht zu vergessen sei die Rolle des Humors, ergänzte Christoph Strnadl, technischer Leiter (CTO) der europäischen Dateninfrastrukturinitiative Gaia-X, der davor für einen großen deutschen Softwarekonzern tätig war. Das umfasse im besten Fall eine gewisse Fehlertoleranz – auch sich selbst gegenüber, sagte Strnadl, „also die Bereitschaft über sich selbst zu lachen“. Humor könne ein Mittel sein, Spannungen abzubauen und einen gemeinsamen Teamgeist herzustellen. Dazu brauche es aber auch viel Feingefühl, denn nicht alle Kulturen hätten denselben Humor.



IFWK-Gründer Rudolf J. Melzer mit Anita Gradwohl (F/List), Julia Högendörfer (Sport 2000), Christoph Strnadl (Gaia-X), Marlene Hoelsken (Henkel CEE) sowie Roman Oberauer (Cancom) (v.l.n.r.)

GUTE KONTAKTE ALS SPRUNGBRETT

Eine internationale Tätigkeit allein ist freilich noch kein Garant für internationale Karrieren. Um sie zum Sprungbrett werden zu lassen, sei vor allem ein gut gepflegtes berufliches Netzwerk nötig, unterstrich Julia Högendörfer. Sie blickt auf neun Jahre Marketing für IBM und Mercer in Dubai zurück. Heute verantwortet sie die Bereiche Digitale Transformation und E-Commerce bei Sport 2000. Eine besondere Herausforderung sei das Aufrechterhalten solcher Kontakte über Ländergrenzen hinweg, ergänzte Henkel-Managerin Hoelsken. Die Beteiligung an internationalen Projekten sei eine Methode, um im Konzern sichtbar zu bleiben. Welche Rolle kommt Österreich bei internationalen Karrieren zu – als Herkunftsland oder auch als Zielland für ausländische Führungskräfte, wollte Moderator Michael Kötttritsch wissen. Die Teilnehmer am Talk ordneten die Herkunft aus Österreich mehrheitlich als Vorteil ein, das Land

werde international als strukturiert und organisiert wahrgenommen. Als kleineres Land sei man zudem nicht so exponiert wie etwa Frankreich oder Deutschland. Die Rolle als Zielland wurde differenziert gesehen. Außerhalb von Wien könne es schon schwierig werden, geeignetes internationales Top-Personal zu finden. Mitunter auch in Wien selbst, auch wenn die Hauptstadt in internationalen Rankings regelmäßig zu einer der lebenswertesten Städte weltweit gekürt wird.

ACHTUNG VOR WERTEKOLONIALISMUS

Für eine erfolgreiche internationale Karriere sei letztlich eine Vielzahl unternehmerischer wie auch menschlicher Fähigkeiten erforderlich, war man sich einig. Mitarbeitende auch in anderen Ländern müssten das Gefühl haben, dass sie wahrgenommen und wertgeschätzt würden. Zudem erfordere der Umgang mit unterschiedlichen Kulturen viel Fingerspitzengefühl, damit es nicht zu „Wertekolonialismus“ komme. ■

Foto: IFWK/Kühner

MOTIVATION IST TRUMPF

HR-Abteilungen stehen aktuell vor der großen Herausforderung, dass sich Jobprofile schneller ändern als die Personalstrategien. Motivation schlägt Fachwissen. Wer sein Unternehmen zukunftsfit aufstellen möchte, sollte Recruiting und Talentmanagement neu denken.

Nach Jahren des Bewerbermangels bekommen Unternehmen aktuell wieder zahlreiche Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle. Trotzdem fällt es Personalabteilungen schwer, die passenden Kandidat:innen zu finden. Der Grund: Das „Perfect Match“ im Bewerbungsprozess existiert oft nur noch für den Moment – gesucht werden Mitarbeitende für Aufgaben, die sich bereits in wenigen Jahren durch Technologien, neue Arbeitsweisen und wirtschaftliche Entwicklungen wieder verändert haben werden.

Trotzdem beginnen Recruitingprozesse meist nach einem veralteten Muster: Für das gesuchte Jobprofil werden zunächst Kriterien wie Ausbildung, Berufserfahrung und fachliche Qualifikationen definiert. „Personalabteilungen haben jahrzehntelang genau nach diesem Prinzip gearbeitet – durchaus erfolgreich. Aber diese Logik gerät jetzt ins Wanken: Durch technologische Innovationen wie künstliche Intelligenz, Automatisierung oder Digitalisierung verändern sich Jobprofile in immer schnellerem Tempo“, weiß Julie Gruber, CEO von Wolkenrot, einem österreichischen Netzwerk für HR-Interim-Management.

RECRUITING NEU DENKEN

Eine gute Ausbildung und Fachkompetenzen sind zwar weiterhin wichtig, aber die Bedeutung von Eigenschaften wie die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, Anpassungsfähigkeit oder Neugierde nehmen stärker zu. Unternehmen profitieren davon in vielerlei Hinsicht: Wer Menschen mit hoher Lernagilität im Team hat, kann davon ausgehen, dass diese nicht nur gegenüber neuen Tools oder Technologien offen sind, sondern auch besser mit wechselnden Anforderungen zurechtkommen. Genau diese Mitarbeitenden sind es dann, die Routinen hinterfragen und Innovationen sowie Verbesserungen vorantreiben.

Das Recruiting braucht daher einen neuen Ansatz: Statt Fachwissen und Kompetenzen zu bewerten, sollten Personalisten vor allem das Potenzial der Kandidat:innen im Blick haben. Das bestätigt auch Personalmanagement-

„Zukunftsorientiertes Recruiting setzt auf ‚Hiring for Attitude‘; das bedeutet, Unternehmen sollten bei Bewerber:innen verstärkt auf Motivation, Teamfähigkeit und die Übereinstimmung von Werten schauen.“

Julie Gruber, CEO Wolkenrot



1



2

Mitarbeitende müssen gefördert werden, damit sie ihr Potenzial entfalten können. So lassen sich nicht nur junge Talente gewinnen, sondern auch bestehende Mitarbeitende ans Unternehmen binden.

Expertin Gruber: „Zukunftsorientiertes Recruiting setzt auf ‚Hiring for Attitude‘, das bedeutet, Unternehmen sollten bei Bewerber:innen verstärkt auf Motivation, Teamfähigkeit und die Übereinstimmung von Werten schauen.“ Gerade Letzteres ist nicht zu unterschätzen, denn Mitarbeitende, die sich mit der Unternehmenskultur identifizieren können, sind langfristig loyaler und eher bereit, Veränderungen aktiv mitzutragen.

Doch vielen Personalabteilungen fehlt es an Kapazitäten, um neben den täglichen To-dos ganz neue Bewerbungsprozesse zu entwickeln. Die Lösung: Hilfe auf Zeit von externen Profis. „HR-Interim-Management bietet die Möglichkeit, sich externe Expertise ins Unternehmen zu holen: Die erfahrenen Personalmanager:innen unterstützen dabei, einen modernen Recrui-

tingprozess zu entwickeln und begleiten die Implementierung – ohne Einfluss auf das Tagesgeschäft.“

TALENTE HALTEN UND FÖRDERN

Nur die Bewerbungsprozesse zu verändern, reicht aber nicht aus: „Damit potenzialorientiertes Recruiting wirklich Sinn macht, müssen Unternehmen zeitgleich ein strategisches Talentmanagement etablieren. Entscheidend ist, von Anfang an mitzudenken, wie Mitarbeitende gefördert werden, damit sie ihr Potenzial auch langfristig entfalten können“, erklärt Gruber. Vor allem in Zeiten des Fachkräftemangels und mit Blick auf die bevorstehende Pensionierungswelle der Babyboomer wird strategisches Talentmanagement zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt: Mit attraktiven

Fotos: Armin Bonelli (1), magnificent/drobotdean (2)



Talentmanagement und die strategischen Zielen des Unternehmens gehören zusammen. Verändern sich die Anforderungen, müssen auch Recruiting und Personalentwicklung den Wandel begleiten.

Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten lassen sich nicht nur junge Talente gewinnen, sondern auch bestehende Mitarbeitende langfristig ans Unternehmen binden. Die Möglichkeit, sich bei veränderten Anforderungen weiterzubilden oder innerhalb des Unternehmens neue Aufgaben zu übernehmen, eröffnet ihnen neue Perspektiven für die Zukunft.

sen Wandel begleiten. So gewinnen Unternehmen Mitarbeitende, die nicht nur die Aufgaben von heute meistern, sondern auch bereit sind für die Herausforderungen von morgen. ■

HR ALS STRATEGISCHER PARTNER

„Hiring for Attitude‘ ist kein kurzlebiger Recruiting-Trend, sondern die Antwort auf eine Arbeitswelt, in der Anpassungsfähigkeit zur wichtigsten Zukunftskompetenz wird“, so Gruber. Damit dieser Ansatz erfolgreich ist, müssen Personalabteilungen und Management eng zusammenarbeiten und das Talentmanagement konsequent an den strategischen Zielen des Unternehmens ausrichten. Verändern sich Geschäftsmodelle oder Anforderungen, müssen auch Recruiting und Personalentwicklung die-

INFO-BOX

Über Wolkenrot

Wolkenrot begleitet Unternehmen dabei, ihre HR zukunftsfit zu machen. Als Netzwerk ausgewiesener HR-Expert:innen bietet Wolkenrot rasch und unkompliziert Unterstützung auf Zeit – sei es durch Interim-Management, Recruiting oder innovative HR-Projekte. Im Fokus stehen maßgeschneiderte Lösungen, die operative Entlastung schaffen und strategisch wirken. Wolkenrot wurde 2016 gegründet.

www.wolkenrot.at



KI-gestützte Entwicklung für Führungskräfte

Von KI-gestützten Rollenspielen bis
zu immersiven Lernformaten:

KI Basics für Leader

Chancen, Risiken
& Anwendung



KI im Führungsalltag

Integration
& Change



KI-Transformation in L&D

Jetzt AI Lab kostenlos
ausprobieren



KI-Roleplays

Gesprächssituationen
trainieren



KI Learning Experiences

Immersive Entwicklung
mit VR



Wir schaffen neue
Wege, Führungskräfte
praxisnah auf
die Zukunft
vorzubereiten.

www.mdi-training.com



FRÜH BUCHEN LOHNT SICH

EARLY BIRD

LIMITIERTE
PLÄTZE



Heute Training planen.
Morgen profitieren.