Salzburger Nachrichten

2023/2024

DIE BESTEN

DAS KARRIEREMAGAZIN

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Stephanie Meisl erklärt sie mithilfe von Kunst. Seite 6

SCHWUNGVOLLER NACHWUCHS

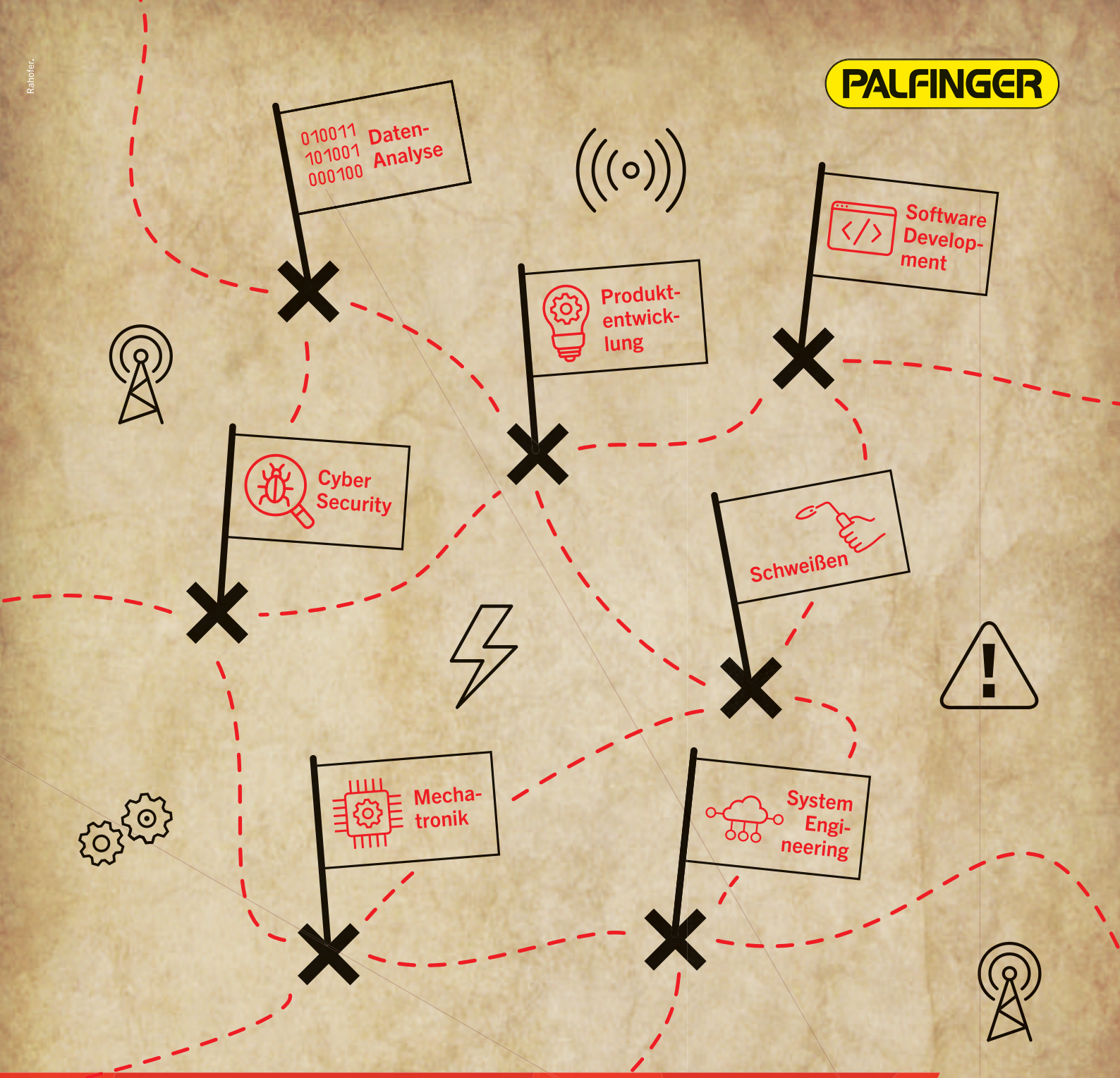
Die junge Generation und ihre Vorstellungen von Zukunft. Seite 14

BEFLÜGELNDE ARBEIT

Neue Ideen für ein freudvolles Tun. Seite 39

Rahofer.

PALFINGER



NEUE KARRIEREWEGE ENTDECKEN.

Wer einen zukunftsorientierten Beruf ergreifen und dabei konstant Neues entdecken will, ist bei PALFINGER genau richtig. Als internationaler Marktführer für innovative Kran- und Hebelösungen führen viele Karrierewege nachhaltig zum Erfolg. Dabei legen wir nicht nur größten Wert auf beste Ausbildungen, sondern auch kontinuierliche Weiterbildungen und sogar berufliche Neuorientierungen innerhalb des Konzerns. Alle aktuellen Jobangebote und Informationen zu Karrieremöglichkeiten jetzt auf **www.palfinger.com**

N
W O
S

#REACHANYTHING

PALFINGER.COM

Drehen Sie ruhig lauter!

BILD: SN/MARIJA KANIZAJ

Daniela Müller

Die Jazzband müsste eigentlich als Lehrbeispiel für perfektes Teamwork in die Managementlehre eingehen. Wenn Schlagzeug und Bass den Rahmen vorgeben und den Song im wahrsten Sinne taktvoll bis zum Ende tragen, der Pianist auf dem wohltemperierten Klavier die Stimmung hält und die Bläser alle möglichen Tonfärbungen aus ihren Instrumenten holen, erinnert das irgendwie an die Arbeitswelt, wo alles ineinandergreifen muss, um zu gelingen. Schlagzeug und Bass sind sozusagen die Führungskräfte, ihre Soli sind qua Position zu erdulden, der Mann am Piano, das könnte der zuverlässige Sachbearbeiter sein, der seit jeher auf alle Fragen Antworten hat, die Bläser sind die Rookies, die Jungen, die mit ihren neuen Ansichten die tradierte Arbeitswelt durcheinanderwirbeln. Gemeinsam trägt man sich durch das Lied. Eine Ohrenfreude für Musiker und Zuhörerschaft – oder wie man in der Wirtschaft sagen würde: eine großartige Win-win-Situation. Nachsatz: Zur ultimativen Best Practice würde die Jazzband freilich nur dann taugen, wenn auch die Frage der Gleichstellung geklärt wäre.

Hören wir den jungen Menschen zu!

Es gibt so viele Möglichkeiten, das Arbeitsleben zu gestalten, bunt, strukturiert, digital, multikulturell, vom Urlaubsort aus. Dass Arbeit freudvoll sein und Spaß machen sollte, wissen wir spätestens seit dem Eintritt der Generation Z in den Arbeitsmarkt. Für diese Ausgabe haben wir mit mehreren Vertretern über ihre Vorstellungen von Arbeit und Zukunft gesprochen. Das Fazit: Es kommen recht reflektierte junge Menschen nach, die mit einer Bestimmtheit neue Rahmenbedingungen einfordern. Diese Stimmen der jungen Menschen werden uns weiter begleiten. Wir sollten froh darüber sein und ihnen zuhören.

Doch zunächst wünschen wir Ihnen viel Freude beim Lesen!

IMPRESSUM
„Die Besten – das Karrieremagazin" ist ein Spezial der „Salzburger Nachrichten" vom 2. Juni 2023. Medieninhaber: Salzburger Nachrichten Verlagsges.m.b.H. & Co. KG, Tel. +43 662 / 8373-0, www.SN.at; Herausgeber: Dr. Maximilian Dasch Redaktion: Dr. Daniela Müller; Projektbetreuung: Karin Krauss, Gero Luberichs; Grafik: Mario Taferner; Produktmanagement: Simone Aigner; Lektorat: Hanna Ablinger, Martin Gmachl, Johannes Kugler, Alexander Macho; Titelbild: Sandra Hallinger; Alle: Karolingerstraße 40, A-5021 Salzburg; Druck: Walstead Leykam, Bickfordstraße 21, 7201 Neudörfl. OFFENLEGUNG GEMÄSS § 25 DES MEDIENGESETZES: „Die Besten – das Karrieremagazin" ist ein unabhängiges Magazin, das von der Salzburger Nachrichten Verlagsges.m.b.H. & Co. KG herausgegeben, produziert und verlegt wird. Copyright 2023 by „Salzburger Nachrichten". Alle Rechte, insbesondere des Nachdrucks, sowie Druckfehler und Irrtümer vorbehalten.

INHALT

Künstliche Intelligenz verständlich erklärt

Die Halleiner Medienkünstlerin s.myselle, im bürgerlichen Namen Stephanie Meisl, hat das Stilmittel der Kunst auserkoren, um Machine Learning verstehen und erklären zu können. Weil es auf diesem Feld endlich Regulierungen braucht, sagt sie.

Der jungen Generation zugehört

Ein Jungunternehmer, eine Unternehmensberaterin und Politikerin sowie ein Vermögensberater tauschen sich über ihre Vorstellungen von Zukunft aus. Über ihre persönlichen No-Gos am Arbeitsmarkt und wie sie in der Gesellschaft selbst wirksam sein wollen.

Die Freiheit, alles zu dürfen

Populistische Parteien leben davon, die Freiheit zum großen Thema zu machen. Geht sich das noch aus mit unserem hohen Ressourcenverbrauch und den Herausforderungen, die gegenwärtig zu stemmen sind? Ein paar Gedanken dazu.

Wenn der Vater mit den Töchtern

Beim Hygieneartikelhersteller Hagleitner sind seit einigen Jahren die beiden Töchter mit an Bord. Was Katharina und Stefanie Hagleitner von ihrem Vater lernen und der wiederum von ihnen: ein recht launiges Generationengespräch.

Das hätte nun wirklich niemand gedacht!

Als die ersten Influencer kamen, hatte kaum jemand eine Vorstellung, was daraus einmal werden wird. Ein paar wurden reich, viele haben Spaß daran. Einer davon ist Michael Buchinger, den seit der letzten „Dancing Stars“-Ausgabe auch die analoge Welt kennt.

Neue Ideen aus Salzburg

Berufe, die man sich vor zehn Jahren noch nicht hätte vorstellen können: In unserer Fotostrecke zeigt die Fotografin Sandra Hallinger sechs Personen, die in ihre Berufung sozusagen „gestolpert“ sind und die Vorbild sein könnten, doch einfach Neues auszuprobieren.

Red’ ma bittschön miteinander!

Zwei Unternehmensberaterinnen mit unterschiedlichen Hintergründen, aber dem Ansinnen, das Miteinander in Betrieben und in der Gesellschaft zu fördern. Fremde Kulturen, so finden sie, sind zu spannend, um mit ihnen nicht zu kommunizieren.

Auszeit im Süden

Als Workation wird bezeichnet, wenn Arbeit und Urlaub sozusagen einen „Flirt“ eingehen. Was früher als Work-Life-Balance strikt getrennt werden sollte, zeigt sich nun beim Remote-Arbeiten vom Ausland aus als Trend. Eine 62-Jährige hat mitgemacht.

Neue Jobs, alte Herausforderungen

Der Green Deal der EU schafft neue Jobs, die Nachfrage ist hoch. In der Arbeitswelt verhält es sich anders: Mitarbeitermangel erfordert für die Wirtschaftsbetriebe viel Kreativität. Beispiele, wie manche Branchen neu gedacht werden können.

Geld ist auch Damensache

Eine Finanzberaterin, die in erster Linie Frauen berät, erklärt, warum sie das macht. Weil zu wenig darüber geredet wird, sagt sie. Geht es um die finanzielle Vorsorge gerade im Alter, gibt es für Frauen noch einiges an Aufklärungsbedarf.

Die Kunst, die KI zu verstehen

Schon als Teenager hat Stephanie Meisl die Welt mit der Videokamera des Vaters eingefangen. Die Begeisterung für Technologie ist geblieben. Nun geht sie mithilfe von Kunst der künstlichen Intelligenz auf den Grund.

Als Stephanie Meisl geboren wurde, kam der erste IBM-Personal-Computer auf den Markt. Als sie anfing, sich mit Kommunikationstechnologie zu beschäftigen, wurde gerade einmal die DVD als digitaler Speicher präsentiert. Damals, mit 17 Jahren, machte sie ihre ersten „Kunstschritte" im Halleiner Jugendzentrum Zone 11 mit der MiniDV-Kamera ihres Vaters. Audiovisuelle Technologien waren von da an ihre berufliche Leidenschaft. Auf dem Weg in die Gegenwart begleitete Stephanie Meisl nicht nur ein gewaltiger technologischer Fortschritt, sondern auch eine überaus kritische Reflexion über das, was an Neuerungen so daherkam. Statt während der Pandemie in die kollektive Bestürzung einzusteigen, entdeckte sie ein Thema, das schon vor Covid-19 gekommen war, um zu bleiben: die künstliche Intelligenz, und zwar aus dem Blickwinkel der Kunst.

Wegweisend für sie war zuvor eine Diskussion im EU-Parlament von 2017, als über die Bedrohung gesprochen wurde, die künstliche Intelligenz für viele Berufe bedeuten könnte. Die einen meinten, es brauche keine Regulierung, die anderen waren überzeugt: Da kommt einiges auf uns zu, über das man wird reden müssen. Was die studierte Kommunikationswissenschafterin Stephanie Meisl stark irritierte: dass über diese Sitzung in den Medien kaum berichtet respektive kein Nachdenken über dieses Thema angestoßen wurde. „Ich dachte mir: Ignorieren wir das jetzt?" In einer Zeit, in der kaum jemand ▸

BILD: SN/HALLINGER

Stephanie Meisl lebt in Wien, kommt aber immer wieder gern in ihre Heimat Salzburg.

BILD: SN/HALLINGER

die Geschäftsmodelle der großen Digitalkonzerne hinterfragte. Meisl: „Berichterstattung über Amazon und andere Tech-Riesen erfolgt nach wie vor aus dem Blickwinkel der Betriebswirtschaft. Selten ist in einem Zeitungsbericht zu lesen: Ist das, was die tun, nun gut oder schlecht für unsere Gesellschaft?“

Der Manipulation Grenzen setzen

Stephanie Meisl war zu dieser Zeit schon tief im Thema, kannte die Wirkmechanismen von Microtargeting und erkannte das Manipulationspotenzial von Algorithmen. Zeitgleich kamen die mehr als bedenklichen Machenschaften von Cambridge Analytica auf. Das Unternehmen hat Informationen aus Millionen von Facebook-Profilen illegal ausgewertet, für eigene Zwecke und zur Wahlmanipulation, von der nicht zuletzt Donald Trump profitierte. „Für mich war klar: Nicht nur, dass diese Technologie Arbeitsplätze wegnimmt, wir laufen damit in eine Manipulationsmaschinerie, die wir irgendwann nicht mehr im Griff haben.“ Schon damals wurde viel über das „Gold der Datenwelt“ und „Data Harvesting“, das „Ernten“ von Daten, gesprochen, also über die Unmenge an Daten, die viele Nutzerinnen und Nutzer oft unwissend, aber äußerst bereitwillig hergeben. Nach wie vor weiß niemand, was mit diesem „Gold“ alles geschehen könnte.

Und es passierte die „AlphaGo-Episode“: Diesem aus maschinellem Lernen entstandenen Spielprogramm unterlag 2015 der damalige Europameister des Spiels Go, Fan Hui, mit 5:0. Für China – aus diesem Land stammte der Verlierer – war diese Episode ein Gesichtsverlust, man proklamierte, bis 2030 die Vorherrschaft beim Thema KI übernehmen zu wollen, erinnert sich Stephanie Meisl. „Da wird einem klar, dass wir in Europa bei dieser Big-Data-Battle nicht werden mitspielen können“, sagt sie. „Wir haben die Datenschutzgrundverordnung. Und eine irrsinnige Skepsis.“

Stephanie Meisl, s.myselle
KI-Künstlerin

„KI ist gerade im Kunstbereich recht spannend. Jeder hat doch eine Geschichte zu erzählen. Das geht mit KI gut.“

Es braucht eine Institution wie die IAEA

Das Thema brennt also, doch wie soll man sich damit auseinandersetzen? Kunst war für Meisl das optimale Stilmittel. Bei einem Artist-in-Residence-Aufenthalt in der Schmiede Hallein im Coronajahr 2020 machte sie sich an die Arbeit. Es gab kein Zurück mehr, s.myselle, so ihr Künstlername, hat ihre Berufung gefunden. Sie absolvierte zudem im März 2021 einen Onlinekurs an der University of Cambridge im Bereich Business Analytics, damit konnte sie noch tiefer in die Thematik KI und Machine Learning eintauchen. Sie vernetzte sich dort auch weiter mit Vor- und Neudenkern dieses neuen Genres.

Im Bewusstsein, dass es sich um ein ungeregeltes wie unbeackertes Feld handelt, zu dem ein kritischer Zugang unabdingbar ist, ist die Medienkünstlerin überzeugt, dass es eine Regulierungsstelle brauche. „Wir bräuchten eine unabhängige Institution, wie die IAEA, die Atombehörde“, sagt sie. KI kann durchaus in die falsche Richtung gehen und ebenso als Waffe eingesetzt werden. „Aber so ist es nun einmal: Wenn der Mensch etwas angreift und Neues schafft, treibt ihn zu Beginn die Begeisterung an. Erst im Nachhinein weiß man, dass alles auch Schattenseiten hat.“

Auch was den aktuellen Hype um ChatGPT betrifft, das Programm, das Texte erstellen oder Prüfungsfragen beantworten kann, sieht sie die bestehenden Bedenken als berechtigt an. Die Algorithmen des jeweiligen Programms greifen auf alle gespeicherten Informationen zurück, also auch auf fragwürdige Inhalte, die im Internet zuhauf zu finden sind. Es werde weiterhin der menschlichen Intelligenz bedürfen, um künstliche Texte wie Produkte auf Qualität und objektive Richtigkeit zu überprüfen.

Die ethische Seite betrachten

2020 gründete Stephanie Meisl gemeinsam mit Scharmien Zandi und Sarah Scherer das Künstlerkollektiv D#AVANTGARDE – new technology and art, um mit Kunst neue Technologien zugänglich, erklärbar und erlebbar zu machen. Sie veranstalten dabei philosophische Diskussionsrunden, auch in Zusammenarbeit mit dem Grazer Kunstverein Accomplices – Verein zur Erkundung multimedialer Ausdrucksformen. Gemeinsam wird über die ethischen Dimensionen von KI-Kunst gesprochen, beispielsweise beim „Bot After Life“ – und der Frage, ob man mittels KI die Oma weiterleben lassen dürfe. Technisch ist das möglich, man müsste nur zu Lebzeiten deren Stimme aufnehmen und ihre Geschichten aufzeichnen, nach dem Ableben könne die Stimme weiterhin „am Tisch vertreten sein“, ihre gespeicherten Erzählungen und Einstellungen könnten von der KI weitergedacht und sprachlich ausgeführt werden. „Doch die Frage ist: Wollen wir das? Oder ist das eine weitere Möglichkeit, um uns nicht mit dem ungeliebten Thema Tod auseinandersetzen zu müssen?“, fragt die Künstlerin. Dieses Beispiel zeigt jedenfalls, wie Kunst geeignet ist, die Grenzen von künstlicher Intelligenz aufzuzeigen.

Bei ihrem Projekt „Schiele's Ghost“ lässt sie mittels künstlicher Intelligenz die Werke des österreichischen Malers weitergestalten. Streng genommen ist es keine Intelligenz, sondern ein Datensatz, der „gelernt“ wird. Je nach gewünschtem Ziel werden spezifische Algorithmen verwendet, um Trainingsmodelle zu erstellen. Der Datensatz für dieses Projekt waren Bilder und Informationen über das Leben Egon Schieles. Auf Knopfdruck entstehen dann Bilder im Stile des Malers. Die internationale Kunstwelt wurde durch das Projekt schon neugierig.

Darf man das überhaupt?

Eine zentrale Frage, die aus diesem Schaffensprozess entstanden ist, lautet: Darf man das? Darf man Daten, die online zugänglich sind, einfach verwenden und weiterbearbeiten? Dieser Frage müssen sich nun die Software- und Programmanbieter stellen. Nicht alle Künstler oder Datenanbieter, die in diesen großen Trainingsmodellen landen, sind damit einverstanden, geschweige denn informiert, dass ihre Werke verwendet und durch KI „gelernt“ werden können.

Nach mittlerweile sechs Jahren intensiver Beschäftigung mit dem Thema zieht Stephanie Meisl den (vorläufigen) Schluss: Künstliche Intelligenz ist spannend, vor allem im Bereich der Kunst. Auch für jeden Einzelnen von uns, denn „jeder hat doch eine Geschichte zu erzählen, mit dem KI-Werkzeug als neuer Ausdrucksform gelingt das ganz gut“.

Gefährlich sieht sie die Technologie, wenn – wie aktuell – eine Gesellschaft wie paralysiert dasteht, weil sie nicht weiß, wie sie damit umgehen soll. „Im Moment bestimmen eher Fakten, Mythen und Annahmen die Diskursrichtung“, sagt die Künstlerin. „Da gehört viel mehr geredet. Wir brauchen vor allem eine Politik, die sich damit auseinandersetzt, und kompetente Leute, die Rahmenbedingungen festlegen. Wenn wir bei dem aktuellen Status bleiben, kann ich nur sagen: Gute Nacht, Österreich.“ ▸

Stephanie Meisl auf der Steinterrasse in Salzburg: ein erhellendes Gespräch über Themen, die noch stark im Dunkeln sind. BILD: SN/HALLINGER

IN DER HALLEINER ZONE 11, WO ALLES BEGANN

Zwischen ihren ersten Gehversuchen mit der MiniDV-Kamera und dem großen Thema KI und Kunst gab es im Leben der Halleinerin Stephanie Meisl einige Zwischenstationen: Angefangen hat alles in der Zone 11 in Hallein, einem Jugendzentrum, in dem sich die jungen Menschen kreativ an allerlei technischen Mitteln ausprobieren durften. Zu Hause stand ein Commodore 64, Stephanie konnte mit Floppy Disk umgehen, Computer zerlegen und wieder zusammenbauen. Es kam die elektronische DJ-Bewegung sowie die Idee, Licht auf künstlerische Weise einzusetzen. Stephanie Meisl war eine der Ersten, die solche Visuals produzieren konnten. 2003 fand sie bei der Schmiede, einem jährlich stattfindenden Medienkunstfestival in Hallein, endgültig ihr Zuhause. 2004 lernte sie ihre „Partnerin in Crime" Alexandra Braschel kennen, ihre Live-Visual-Performance-Auftritte brachten sie bis nach Berlin und Paris.

Trial and Error statt YouTube-Tutorial

Visuals für Veranstaltungen und Musikfestivals machten sie in ganz Österreich, für Frequency, Urban Art Forms oder Beatpatrol. Der technische Aufwand war enorm, es gab keine Handbücher, geschweige denn YouTube-Tutorials, was sich mit den ersten Laptops und Softwareprogrammen schlagartig änderte. Was Meisl stundenlang an Geräten auf- und abbauen und sich mittels Trial and Error mühsam selbst beibringen musste, passierte dann mit kleinen Apparaten auf Knopfdruck, „und es kam eine Generation nach, die das Ganze für ein paar Bier und Gratiskarten machte. Unser Job war weg." 2008, nach ihrem Studium der Kommunikationswissenschaft in Salzburg und Hawaii, begann eine lehrreiche Zeit in einer globalen Mediaagentur. Dort tauchte sie als Rookie tief in die Welt der Algorithmen und zielgruppenorientierten Einsatzbereiche von Werbung ein, unter anderem an der Seite der heutigen Google-Österreich-Chefin Christine Antlanger-Winter. In ihrem Unternehmen C'quence drehte sie mit Alexandra Braschel Werbe- und Imagefilme für namhafte Firmen. Sie blieben der Musikbranche treu, für die sie Musik- und Kunstvideos produzierten. Dennoch geriet für Meisl der Kunstaspekt allzu oft ins Hintertreffen, weil kommerzielle Aufträge abzuarbeiten waren.

Mit einem Auftrag für die Salzburger Pfingstfestspiele im Jahr 2019 – sie war mit zwei anderen Medienkünstlern mit den Visuals für die Oper „Polifemo" betraut – atmete Stephanie Meisl die Kunstwelt tief ein und beschloss, künftig mehr in diese Richtung gehen zu wollen. Künstliche Intelligenz setzte sie selbst erstmals im Herbst 2019 für die Theaterproduktion „Gegen das Vergessen" in Bozen ein. Für ihr Bühnenbild griff sie auf die Website thispersondoesnotexist.com mit Gesichtern aus dem „KI-Labor" zurück, um keine Probleme mit dem Datenschutz zu bekommen.

Anfang 2020 war es noch der Plan, dass die Geschäftspartnerin weiterhin das kommerzielle Geschäft betreuen und Meisl Kunst- und Kulturkunden aufbauen sollte. Dann kamen Corona, ein zwangsbedingtes Innehalten, ein Loslassen der Mitarbeitenden sowie der finale Richtungswechsel in Richtung Kunst und KI.

Der Papst im weißen Steppmantel

Der Berliner Fotograf Boris Eldagsen hat für sein von einem KI-Programm konstruiertes und auf alt getrimmtes Bild, das zwei Frauen in Sepia zeigt, einen renommierten Fotopreis gewonnen, ihn aber zurückgegeben. Die Jury hat er zuvor nicht über den Einsatz von KI informiert. Er wollte mit der Preisrückgabe ein Zeichen setzen, dass es eine strikte Trennung von Fotografie und der „Promptografie", wie er es nennt, geben müsse. Was ein KI-Programm an Bildern erstelle, dürfe nicht als Fotografie bezeichnet werden, ist Eldagsen überzeugt.

Spätestens seit ein von künstlicher Intelligenz generiertes Foto viral ging, das Papst Franziskus in einem ausladenden weißen Daunenmantel zeigt, fragen sich manche: Darf man das denn? Wie sehr darf ein Bilddokument täuschen, bei dem man grundsätzlich davon ausgehen kann, dass es die Realität abbildet?

Nach dem Fotoshooting haben wir die Fotografin dieser Coverstory, Sandra Hallinger, gebeten, mit der Künstlerin Stephanie Meisl dazu in einen Dialog zu treten.

***SN:** Was ging euch durch den Kopf, als ihr das Foto vom Papst im weißen Steppmantel gesehen habt, das sich als KI-generiert herausgestellt hat?*

Stephanie Meisl: Cool, sollte er öfter anziehen!

Sandra Hallinger: Ja, warum sollte er keinen weißen Daunenmantel anziehen? Ich finde das nicht so tragisch.

***SN:** Aber ein Foto bildet doch erfahrungsgemäß die Realität ab, oder zumindest will man es annehmen können. Dieses Bild ist ja dann gelogen.*

Meisl: Man sah doch, dass es sich um ein KI-Foto handelt, der Papst schaut sehr plastisch aus.

Hallinger: KI-Fotos erkennt man mit etwas Übung. Gerade die Gesichter sind meist ziemlich unecht, sehr kantig, vor allem in Close-Aufnahmen.

Meisl: Ich meine, beim Papst würde doch niemand Falten oder Unreinheiten wegretuschieren! Das Foto sieht wie ein nachbearbeitetes Foto aus der Datenbank aus. Ein gegenwärtiges Indiz, ob es sich um ein KI-Foto handelt, sind die Finger. Die bekommt das Programm noch nicht so gut hin.

***SN:** Trotzdem: Sollte man als Betrachter nicht die Info bekommen, ob ein Foto echt oder KI-manipuliert ist? Sollte es ein eigenes Genre geben?*

Hallinger: Ich verfolge die zeitgenössische Street-Fotografie. Hier bin ich auf jeden Fall der Meinung, dass es eine Kennzeichnung bräuchte. Ich meine: Gerade auf der Straße sucht man nach Authentizität. Ja, ein eigenes Genre zu schaffen für KI-Fotos wäre schon wichtig. In der Werbung und Kunst ist eine gewisse Manipulation okay, die gab es schon immer. Aber bei Darstellungen, die die Realität zeigen sollen, darf das nicht sein.

Unsere Einstiegsmöglichkeiten
- Direkteinstieg
- Lehre
- Praktika
- Traineeprogramm (nur in Bischofshofen möglich)
- Diplom-, Bachelor- und Masterarbeit

Liebherr-Werk Bischofshofen GmbH
Dr.-Hans-Liebherr-Straße 4
5500 Bischofshofen

Vanessa Kneissl
+43 50809 11740
Vanessa.Kneissl@liebherr.com

Liebherr Österreich Vertriebs- und Service GmbH
Urstein Nord 34
5412 Puch bei Hallein

Alexander Berner
+43 50809 71040
Alexander.Berner@liebherr.com

BILD: SN/S.MYSELLE

BILD: SN/S.MYSELLE

Sandra Hallinger (l.) und Stephanie Meisl als KI-Bild aus der Serie „Schiele's Ghost".

Meisl: Ich bin auch der Meinung, dass Street-Fotografie und Pressefotos den Aspekt Wahrheit weiter gewährleisten müssen.

***SN:** Aber wer müsste eine Kennzeichnung oder ein neues Genre einfordern? Es gibt ja auch für manipulierte Pressefotos die Verpflichtung, mit einem „M" auf die getätigte Fotomontage hinzuweisen. Macht nur keiner.*

Meisl: Von oben verordnet und vorgeschrieben wird es nicht viel bringen. Wir als Gesellschaft müssten das einfordern. Das kann ein Verein oder eine Institution sein, die sich damit beschäftigen, wie man mit dem Thema künftig umgehen soll.

***SN:** Gut, anderes Beispiel: Vor Kurzem schlich durch Social Media eine Wildkatze, die mittels KI offenbar mit einem Feuersalamander „gekreuzt" wurde. „Serpens cattus (Schlangenkatze), eine der seltensten Katzenarten der Erde" wurde das Bild betitelt. Es gibt doch sicher Menschen, die das glauben?*

Hallinger: Müssen wir uns nicht bei jedem Foto fragen, ob es stimmt, was man sieht? Aber ja, das Betrachten von Bildern müssen wir mit KI sicher neu überdenken.

Meisl: Wobei es Täuschung schon immer gegeben hat. In der frühen Fotografie gab es die Geister auf den Bildern, die durch Doppelbelichtung entstanden sind. In der Werbung wird seit jeher manipuliert, seit langer Zeit schon bearbeiten wir mit Photoshop, früher mit Retusche. Es war halt nur viel aufwendiger als heute, wo ich mit wenigen Klicks einen perfekten Teint habe.

***SN:** Das betrifft dann eigentlich auch die Diskussion über TikTok-Filter, mit denen man sich selbst ein gefälligeres Gesicht gestalten kann, wobei dann junge Frauen mit diesen Fotos zum Schönheitschirurgen gehen?*

Hallinger: Grundsätzlich ja, aber manipuliert wird doch immer. Wenn ich einen Menschen fotografiere mit Gelsenstich im Gesicht, retuschiere ich das auch weg.

Meisl: Mein Profilfoto auf Social Media ist ein KI-Foto. Ich habe die KI mit mehreren Selfies gefüttert und das ist herausgekommen. Wir sind mittendrin in dieser neuen Realität. Man darf nur nicht darauf reinfallen.

***SN:** Aber was bleibt, wenn man jemanden trifft, der „in echt" nicht aussieht wie auf dem Foto? Doch immer ein schaler Beigeschmack …*

Hallinger: Ich denke, diese Frage werden wir uns in Zukunft nicht mehr so stellen. Jeder und jede kann und sollte ein Foto von sich machen können, wie er oder sie möchte.

Meisl: Früher schminkte man stark, heute erledigt das der Fotofilter. Es liegt in der Natur der menschlichen Eitelkeit, dass man sich besser und schöner präsentieren möchte, als man ist. Wer gibt schon gerne seine Schattenseiten preis?

Hallinger: Ist nicht jedes Familienalbum ein Fake? Wo gibt es die Bilder, auf denen zu sehen ist, wie die Mama das Kind anschreit und das Kind mit Gegenständen um sich wirft …

Meisl: Und es werden auch Ex-Freunde herausgeschnitten.

Hallinger: Schlankmachen ist doch in der Werbung seit jeher gang und gäbe. Doch vielleicht geht die Entwicklung auch wieder zurück, weil die Jugend das nicht mehr will. Wer weiß?

ARBEIT anders LEBEN
Life-Balance leben. Statt davon reden.
Bereit für Veränderung?
Jetzt bewerben auf
dm-jobs.at
Willkommen im dm dialogicum!
WALS/SALZBURG
Bei dm sind Arbeit und Leben längst im Einklang.
Die neue dm Zentrale bietet jetzt noch mehr Freiraum
für flexible Arbeitszeitmodelle und spannende Jobperspektiven –
in einem vielfältigen Team, das sich gegenseitig inspiriert!
Mein dm-App
dm.at
dm
HIER BIN ICH MENSCH
HIER KAUF ICH EIN

„Wir wollen keine Stempeluhr“

Lukas Trimmel, Bernadette Riesner und Ivan Cindric stehen für die junge Generation, die in der Gesellschaft, Wirtschaft und Politik einiges anders machen möchte. Ein Gespräch mit drei jungen Menschen, die wirksam sein wollen.

Klug, reflektiert und widerständig: So könnte man viele Protagonisten

Vor einigen Jahren begannen Hersteller aus dem Bereich Sporttechnologie, den Menschen mittels Pulsuhr und Gesundheitsapp zu vermessen und zu überwachen, dieser wiederum nutzte die Gadgets und Geräte mit großer Begeisterung, um der Selbstoptimierung ein Stück näher zu kommen. Dann kam eine neue Generation, die all das ohne technische Unterstützung schafft. Die von den Vorgenerationen hart erarbeitete und durchgesetzte Work-Life-Balance ist ihr Lebensprinzip, Homeoffice und disloziertes Arbeiten, gegen das sich viele Unternehmen lange Zeit recht beharrlich gesträubt haben, wurden in weiterer Folge zur Selbstverständlichkeit, weil die Bewerberinnen und Bewerber das so wünschen. Wir baten drei Vertreter dieser Generation zu einem Gespräch in die Skybar des Cool Mama: die Unternehmensberaterin und Grünen-Politikerin Bernadette Riesner, den Finanzberater Lukas Trimmel und Ivan Cindric, der aus einer Erkrankung heraus das Health-Food-Unternehmen Flocke gegründet hat.

***SN:* Was unterscheidet euch von der Generation eurer Eltern?**

Bernadette Riesner: Einiges! Wir sind flexibel und bereit, mehr zu tun, wenn es erforderlich ist, wollen aber nicht Anwesenheit im Büro demonstrieren, wenn es gerade nicht nötig ist. Der Job muss sinnvoll sein, wir wünschen uns von den Arbeitgebern Vertrauen in uns und unsere Leistungen und darin, selbst entscheiden zu können, wann und wo wir die Aufgaben erledigen.

Ivan Cindric: Sinnhaftigkeit ist uns wichtiger als der Elterngeneration, dazu Work-Life-Balance mit eigenständiger Zeiteinteilung. Wir bringen unsere Leistung, ohne ein- oder ausstempeln zu müssen und zu wollen.

Lukas Trimmel: Unsere Generation hat aber auch erstmals die Möglichkeit, sich solche Fragen stellen zu können. Unsere Eltern und die Generationen davor haben alles aufgebaut, für die war die Sinnfrage nicht relevant, die mussten Geld verdienen. Wir genießen nun den Wohlstand und für uns sind Fragen wie die nach dem Sinn wichtig geworden. Für den Wohlstand sollte unsere Generation dankbar sein, die ältere Generation darf uns gern mit Verständnis begegnen, auch wenn wir neue, andere Wege gehen wollen. Wenn ich in meiner Arbeit Sinn sehe, ist auch die Work-Life-Balance nicht so wichtig, weil ich ohnehin in der richtigen Richtung unterwegs bin und diese Definition oder diesen Rahmen nicht brauche.

Riesner: Ich denke, uns gelingt auch Abgrenzung besser oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das wird auch immer mehr für die Männer ein wichtiges Thema.

***SN:* Was waren eure Erfahrungen in euren ersten Jobs?**

der jungen Generation beschreiben. Das trifft auch auf Lukas Trimmel, Bernadette Riesner und Ivan Cindric zu. BILD: SN/HALLINGER

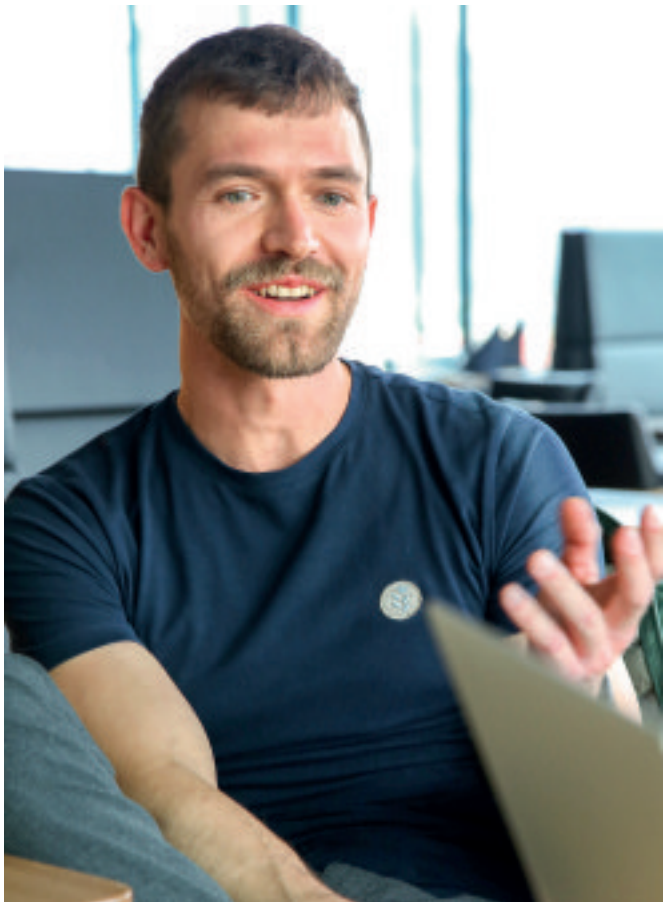
Cindric: Nach meinem Studium arbeitete ich als Wirtschaftsprüfer, mein Work-Life war alles andere als in Balance. Es war wie im Hamsterrad, nach einem Jahr stieg ich aus und sagte: Nie wieder.
Trimmel: Ich habe eine ähnliche Erfahrung gemacht. Doch die gehört halt dazu bei der Suche nach dem Sinn.
Riesner: Ich habe direkt nach dem Studium als Unternehmensberaterin begonnen, es war ein 50-Stunden-Job, und das war okay. Mittlerweile bin ich seit acht Jahren im Unternehmen und habe Stunden reduziert. Junge Menschen, die nachkommen, beginnen gleich gar nicht mit 50 Stunden. Ich hätte mich das damals nicht zu fordern getraut.

***SN:* Welche Form der Wirtschaft, welches Leben wünscht ihr für eure Zukunft und die eurer Kinder?**
Trimmel: Dass es Wachstum nicht um des Wachstums willen braucht, sondern dass alles in Bewegung bleibt. Der menschliche Organismus erneuert sich auch laufend, wir wachsen ja auch nicht unendlich. Wir müssen uns fragen, wie ein Wirtschaften aussieht, das für Mensch, Tier und Natur gut ist. Wir haben begrenzte Ressourcen, aber unbegrenzt Kreativität, deshalb müssen wir Lösungen finden mit den Ressourcen, die vorhanden sind.
Cindric: Ich sehe die bisherige Vorstellung von permanentem Wachstum kritisch, weil nicht nachhaltig. Wir bräuchten mehr Anpassungsfähigkeit und eine bessere Resilienz.
Riesner: Es stellt sich die Frage, wie sich die Wirtschaft mit sinkendem Energieverbrauch gut entwickeln kann. Und zwar eine Wirtschaft, die wirklich mit weniger Energieverbrauch auskommt und nicht einfach die energieintensive Produktion ins Ausland auslagert.
Trimmel: Ich würde mir ein Umdenken wünschen. Im Wirtschaftsstudium wird einem eingeimpft, dass stetes Wachstum das einzig Richtige ist. Man nimmt es als gegeben hin. Wir sollten ein neues Bild von Wirt- ▸

schaft implementieren und das selbst definieren. Dazu muss man halt alte Strukturen hinterfragen und durchbrechen. Das ist wohl die große Schwierigkeit und Kunst.
Riesner: Die Volkswirtschaft wird in BIP gemessen, es gibt jedoch keine Kennzahl für den persönlichen Erfolg. Wer weniger arbeitet, hat mehr Freizeit, dafür weniger Geld. Wie wäre Wachstum in diesem Zusammenhang überhaupt zu definieren?
Trimmel: Gängige Kennzahlen erfassen auch die ganze unbezahlte Arbeit nicht, die vor allem Frauen erledigen. In Bhutan gibt es das Bruttonationalglück mit Kennzahl, die die Zufriedenheit der Bevölkerung misst.
Riesner: Die weltweiten Glücksreports zeigen ja, dass die glücklichsten Länder vor allem skandinavische sind: Länder mit hoher sozialer Sicherheit und Verteilungsgerechtigkeit.
Cindric: Ich muss eingestehen, dass ich schon ein großer Fan des Kapitalismus beziehungsweise der freien Marktwirtschaft bin, es ist wahrscheinlich die beste Wirtschaftsform, die es bis dato gegeben hat. Sie hat sich meiner Meinung nach geschichtlich am besten bewährt und ist für die breite Masse der Gesellschaft am fairsten. Die größte Schwäche ist jedoch die Ausnutzung von Ressourcen, diese beginnt bei der Natur und zieht sich oft durch bis zum Personal. Daher sind gewisse Barrieren sinnvoll und genau da sollte der Staat eingreifen. Wie genau, muss man sich fallspezifisch anschauen. Es ist vermutlich schwierig, eine Balance zu finden, die für alle Parteien passt.

***SN:* Wie siehst du das als Unternehmer?**
Cindric: Ich bin der Meinung, dass es weniger Regulierungen, aber mehr Förderungen bräuchte, etwa was nachhaltiges Handeln betrifft. Ein Beispiel: Meine Produkte möchte ich so nachhaltig wie möglich verpacken, doch womit? Keine Verpackung ist so richtig nachhaltig, auch die Mehrwegflasche wird erst nach dem 20. Zyklus nachhaltig, schafft es aber nicht in mehr als acht, neun Zyklen. Am ökologischsten wäre recyceltes Plastik, da bin ich mir aber nicht sicher, ob sich nicht Plastikteile lösen. Am besten ist das Produkt im Verbundkarton aus mehreren verschiedenen Materialien geschützt, da gibt es aber europaweit nur vier Recyclinganlagen, die die Verbundstoffe trennen können.

Das neueste Produkt von Ivan Cindric: Bio-Eistee.


Ivan Cindric ist Gründer des Unternehmens Flocke.

***SN:* Was könnte hier Aufgabe des Staates sein? Für mehr Recyclinganlagen sorgen?**
Cindric: Wäre ein möglicher Ansatz! Indem man europaweit mehr in Recyclingmaschinen investiert und somit eine Erleichterung für Produktionsbetriebe, Endkonsumenten und die Umwelt schafft. Das wäre ein gutes Beispiel, wo die EU bzw. der Staat die freie Marktwirtschaft sinnvoll unterstützen könnte.
Riesner: Ich finde es schon legitim, wenn der Staat Vorschriften macht, durch Einführung eines Pfandsystems beispielsweise. Auf freiwilliger Basis macht's der eine Unternehmer, der andere nicht. Das ist nicht gerecht. Und auch auf die Verantwortung der Konsumenten kann man nicht alles auslagern.
Cindric: Das stimmt schon. Auch als Endverbraucher wird man achtsamer, wenn man sieht, dass Reststoffe etwas wert sind. Wobei ich mir bei den Konsumenten mehr Bewusstsein wünschen würde. Sie fordern beste Qualität oder Bio bei den Zutaten, wenn es dann aber einen bestimmten Preis überschreitet, wird es nicht gekauft. Wir hatten einmal einen gesunden Snack mit besten Zutaten im Programm, 70 Gramm um 3,49 Euro. Der wurde von der Masse nicht akzeptiert, weil er zu teuer war. Ein Snack darf aufgrund der Preissensitivität – das leitet sich von Studien und Marktdaten ab – nicht mehr als 1,50 Euro

kosten. Das hätte in meinem Fall nicht einmal die Herstellungskosten abgedeckt!

***SN:* Habt ihr eigentlich Verständnis für die Klimakleber?**
Riesner: Unsere Generation ist die erste, die unmittelbar vom Klimawandel betroffen sein wird. Wir haben noch eine lange Lebenserwartung. Ich glaube, dass die wenigsten aus unserer Generation Klimakleber sind, aber viele ihren Weg gefunden haben, um sich für Klimaschutz einzusetzen. Unsere Generation hat hier sehr wohl eine andere Mentalität: Wochenendtrips mit dem Flugzeug zum Beispiel sind heute nicht mehr cool. Ich sage nicht, dass unsere Generation nicht mehr fliegt, aber man versucht, zu reduzieren. Konsum ist in meinem Umfeld auch kein wichtiges Statussymbol. Auch wenn man es sich leisten könnte, Dinge neu zu kaufen: Gebrauchtes geht oft genauso.
Cindric: Ich sehe es auch so, dass Klimakleber die letzte Prozent-, wenn nicht Promillespitze sind. Persönlich finde ich das nicht weiter dramatisch, sondern maximal nervig. Sie produzieren halt Stau und denken, der Umwelt etwas Gutes zu tun. Das ist ein Widerspruch. In den 1970er- und 1980er-Jahren hat es radikalere Umweltschutzgruppen gegeben, Stichwort Atomkraft.
Riesner: Denken wir an Hainburg, die Leute von damals sind heute Helden in der Umweltbewegung.
Trimmel: Ich finde, die Klimakleberaktionen sind nicht wirklich förderlich. Menschen, die den Klimawandel nicht sehen wollen, fahren vielleicht erst recht mit dem Auto. Feuer mit Feuer bekämpfen ist nie eine gute Idee.
Riesner: Ich verstehe die Verzweiflung, wenn man zu radikalen Maßnahmen greift beziehungsweise gezwungen ist, weil man sieht, dass sich nichts tut.

Bernadette Riesner ist Unternehmensberaterin und Politikerin.

BILDER: SN/HALLINGER (4)
Lukas Trimmel ist als Finanzberater tätig.

***SN:* Ivan hat aus der Not seiner Lebensmittelunverträglichkeit heraus sein eigenes Unternehmen gegründet und stellt nun sozusagen seine Lebensmittel selbst her. Ist das so ein Thema in eurer Generation? Ihr habt ein Problem und wollt es auch selbst lösen?**
Cindric: Ich beobachte schon, dass es immer mehr Maker gibt, die sich etwas trauen und selbstständig werden wollen. In meinem Elternhaus hieß es hingegen: Such dir etwas Sicheres, etwas Gscheites, aber nicht unbedingt etwas Eigenes. Das sieht unsere Generation zum Glück anders.
Riesner: Heutige Technologien senken vielleicht die Schwelle für Unternehmensgründungen. Kreative Menschen und Macher hat es aber immer schon gegeben, denken wir an die Gründer der großen Soft- und Hardwareunternehmen.
Trimmel: Nur dass wir heute unseren Laptop aufklappen und uns alle Infos holen können, für die man früher wochenlang in Bibliotheken saß. Für die Gründung eines technologieunterstützten Unternehmens braucht es zwar Zeit, aber viel weniger Kapital als früher.
Cindric: Ich bin jedenfalls froh, in Österreich gegründet zu haben. Die Förderlandschaft ist hervorragend, das schafft Sicherheit. Es gibt beispielsweise ein Markteintrittsprogramm mit bis zu 25.000 Euro Förderung. Und das ist nur eine von vielen. Vor zehn, zwanzig Jahren hatten Gründerinnen und Gründer diese Möglichkeiten noch nicht.

***SN:* Wie sähe eine politische Landschaft aus, von der ihr euch gut vertreten fühlen würdet?**
Riesner: Für unsere Generation gibt es zwei Riesenthemen, um die sich die Politik kümmern muss, die Klimakrise und die Biodiversitätskrise. Von der überregionalen Politik ist zu klären, wie die Energiewende ▸

zu schaffen ist. In der Lokalpolitik wiederum geht es darum, den Flächenfraß zu stoppen, Österreich ist ja Weltmeister im Zubetonieren, und das haben die Bürgermeister in der Hand. Klar braucht es auch Wohnbau, vor allem aber benötigt es gute Konzepte für die Zukunft. Aber sich etwas wünschen klingt so passiv! Man kann es ja auch selbst beeinflussen, indem man in die Politik geht!

SN: Wie gehst du mit Gegenwind um, etwa beim Thema Klimaschutz?

Riesner: Ich höre immer wieder das Argument: Die Chinesen sind die großen Umweltverschmutzer, aber wir können von China nicht verlangen, die Energiewende für uns zu bewerkstelligen, wenn wir selbst zu wenig tun. Wir sind es, die mit Vorbild vorangehen müssen, gerade im technologischen Bereich. Die anderen werden nachziehen, wenn sie die Vorteile der Energiewende sehen: von sauberer Luft bis zu riesigen Investmentschüben für die Wirtschaft. Es geht nicht nur um den direkten Effekt, sondern auch um Signale, die man aussendet.

Cindric: Ich denke auch, dass Vorbildfunktion hier wichtig ist. Die Klimakrise ist ein globales Thema, aber wir können und sollen in unserem Mikrokosmos mal anfangen. Und ja, China, Indien und Pakistan sind Industrienationen und an der Umweltverschmutzung stark beteiligt, aber wenn wir mit der Wende beginnen, können wir Vorreiter sein, auch und gerade im Technologiesektor.

Trimmel: Man muss erst einmal beginnen, diese Erzählung vom Ausstoß zu hinterfragen: Industrieländer in Asien stoßen deshalb so viel aus, weil sie für unseren Konsum produzieren! Wir machen es uns schon sehr einfach, wenn wir sagen, diese Emissionen haben mit uns nichts zu tun. Die politische Landschaft, die ich mir wünschen würde, wäre ein Miteinander statt eines Gegeneinanders. Nicht im Sinne einer Koalition, sondern dass jeder mit gleicher Stimme beteiligt ist und hier seine Expertise einbringen kann: die Grünen bei der Nachhaltigkeit, die SPÖ in sozialen Belangen etc.

Mitbestimmen, soweit es geht, Bernadette sogar in der Politik. BILD: SN/HALLINGER

Cindric: Das ist ein guter Ansatz, mitunter hat man schon das Gefühl, dass bei der Auswahl der Minister gewürfelt wird. Wir hatten ja kurze Zeit eine Expertenregierung, so etwas würde ich mir wünschen, demokratisch und parteibasiert.

SN: Lukas, Ivan, könntet ihr euch vorstellen, in die Politik zu gehen?

Trimmel: Schwer, weil sich dort so viele Persönlichkeiten mit großen Eigeninteressen finden. Von zu vielen Egos habe ich sicher schnell die Schnauze voll. Vielleicht später, wenn ich weiß, wie ich mit solchen Leuten umgehen kann.

Riesner: Ich kann das mit den „Egos" nicht bestätigen. Bei mir wurde vielmehr positiv aufgenommen, dass sich da jemand mit Expertise für die Energiewende einbringen will.

Cindric: Im Grunde bin ich ja ein recht unpolitischer Mensch. Hin und wieder trifft man auf politische Persönlichkeiten, die faszinieren. Wenn mich so jemand „fangen" würde, könnte ich es mir vielleicht vorstellen. Ich habe beispielsweise letztens Tarik Mete kennenlernen dürfen, eine sehr inspirierende Persönlichkeit mit einem tollen Werdegang.

SN: Wenn es um die Gestaltung eurer Zukunft geht: Wo und wie möchtet ihr wirksam sein?

Trimmel: Für mich habe ich das recht gut herausgearbeitet: Wir müssen ein Wirtschaftssystem finden, das keine tote Gesellschaft hinterlässt, sondern eine für Mensch, Tier und Umwelt. Meine Aufgabe sehe ich darin, zu beraten, wie Geld und Vermögen hier am besten eingesetzt werden könnten. Menschen sollen definieren können, welche Teile der Wirtschaft sie mit ihrem Geld unterstützen wollen und welche nicht, ich glaube, da hat jeder Einzelne einen großen Hebel. Ich denke, ich bin gut darin, die Seite der Wirtschaft und die Umweltseite zu verstehen und dazwischen gut vermitteln und Lösungen aufzeigen zu können.

Riesner: Mein Thema ist natürlich die Energiewende. Es ist wichtig, gerade für Salzburg, eine Energiestrategie zu bekommen, die konkret, ambitioniert und bis 2040 umsetzbar ist. Natürlich auch über Salzburg hinaus. Ich möchte mich beim vorher erwähnten Flächenthema einsetzen und auch im Sozialen, wenn es etwa darum geht, die Chancengleichheit für Frauen zu verbessern und Care-Arbeit gerecht auf Männer und Frauen zu verteilen. Unternehmen sollen einmal bei Besetzung einer Führungsposition mit einem jungen Mann oder einer jungen Frau das gleiche „Risiko" von Kinderbetreuungspflichten einkalkulieren. Dazu braucht es auch mehr Mädchen in MINT-Fächern.

Cindric: Und vielleicht sollte man am Schulsystem rütteln, damit talentierte Jungunternehmer herauskommen. Ich war auf dem Gymnasium und habe maturiert, aber von Unternehmertum war dort nie die Rede, auch später im Studium nicht, obwohl meine Fächer Recht und Wirtschaft waren. Unser Schulsystem wurde im 19. Jahrhundert zementiert und seither „pickt's" offenbar.

SN: Für eure Generation ist die Digitalisierung weitgehend normal. Wie wollt ihr, dass euch das Thema in die Zukunft begleitet?

Trimmel: Es ist eher die Frage, wo es unser Leben nicht erleichtern kann. Ich denke, es unterstützt in vielen Bereichen, vorausgesetzt, man lässt es zu und hält die Augen offen.

Riesner: Ich denke, das ist weniger eine Generationenfrage, sondern eine Frage der Neugierde. Meine Chefs sind „Boomer", wenn man so will, wir leben aber alle davon, dass wir auch digital innovativ bleiben. Mein Steckenpferd ist ein Algorithmus mit Millionen Entscheidungsvariablen zur Optimierung von Energiesystemen, meine Kollegen nutzen künstliche Intelligenz zur Vorhersage hochvolatiler Lastenflüsse. Es wird künftig wichtiger werden, Kunden auf dieser Basis Services anzubieten.

Cindric: Die Gesellschaft geht in Richtung Viertagewoche und wenn wir keine 40 oder 50 Stunden mehr arbeiten wollen, wird die Digitalisierung wohl unser bester Freund werden müssen. Allein Prozessopti-

mierungen würden uns enorme Erleichterungen bringen. Ich sehe die Entwicklung positiv, „dagegen" zu sein wäre fatal.

***SN:** Und wie sieht es mit Programmen wie ChatGPT aus?*

Trimmel: Ich sehe auch das positiv. Wichtig wäre halt, schon Kindern beizubringen, wie man damit und mit der ganzen Technologie richtig umgeht. ChatGPT wird einmal zum Lernen und zum Leben gehören, es darf halt nicht zu einem Konkurrenzkampf zwischen Mensch und Maschine kommen. Menschen müssen sich auf menschliche Werte konzentrieren, da kann die Maschine derzeit nicht viel abnehmen. Aber solange wir in der Schule Jahreszahlen von Kriegen auswendig lernen müssen, werden wir verlieren.

Riesner: Es wäre wichtig, dass auch die Politik positiv an das Thema herangeht, auf den aktuellsten Stand kommt und Rahmenbedingungen setzt, nicht zuletzt, was Datenschutz betrifft. Die Entscheidungsträger müssen überhaupt erst verstehen können, was alles möglich ist, aber auch, dass und wo es negative Konsequenzen geben könnte.

Cindric: Wir sind hier erst am Anfang, in zehn Jahren schaut das alles ganz anders aus. Wir sollten die Technologie für uns nutzen, auch ChatGPT wird im Alltag und in der Arbeitswelt einiges erleichtern, wir müssen auch Grenzen setzen. Welche, das könnte ich jetzt nicht sagen, dafür sind die Entwicklungen noch zu wenig absehbar.

***SN:** Letzte Frage: Was ärgert euch an der älteren Generation und wie reagiert ihr?*

Trimmel: Sagen wir so: Ich würde mir mehr Akzeptanz wünschen, dass jede Generation anders ist, und zwar so, wie sie die Vorgängergeneration erzogen hat. Nicht die Kinder sind schuld, dass sie sind, wie sie sind. Gegenseitige Akzeptanz wäre wichtig. Ich mache schon die Erfahrung, dass sich viele ältere Menschen nichts sagen lassen, sie haben ihre Meinung und aus. Ich denke mir: Das ist nicht mein Kaffee, ich werde die Person nicht ändern können. Ist so jemand dir vorgesetzt, wird es freilich schwierig. Da wäre vielleicht so etwas wie eine Wechselkultur sinnvoll. Derzeit scheint es, dass noch viele Menschen auf ihren Posten sitzen, ohne Leidenschaft für den Job zu haben. Es wäre gerade in Unternehmen wichtig, stets für frischen Wind zu sorgen. Und es bräuchte eine gesellschaftliche Entwicklung, bei der Langgediente auch sagen können: Ich höre auf und mache Platz für die Jungen.

Riesner: Worauf ich allergisch reagiere, ist, wenn Dinge nicht hinterfragt werden dürfen. Für unsere Generation gilt: Argument schlägt Hierarchie.

Cindric: Das kann ich unterschreiben. Und ich wünsche mir eine offene Diskussionskultur.

Trimmel: Ich las kürzlich das Buch „Unfuck the Economy", dort fand ich interessante Ansätze für Politik und Gesellschaft, ohne Hierarchie, alles wird ausdiskutiert. Das fand ich gut.

Cindric: Ich finde das OKR-Modell super. Es steht für Objectives and Key Results, dort gibt es zwar eine Hierarchie, aber man diskutiert und verabschiedet Ziele gemeinsam und arbeitet darauf hin. Bei Flocke sind wir noch ein Fünferteam, ich gehe aber schon davon aus, dass wir einmal 20 oder 30 Personen sind. Da finde ich es extrem wichtig, dass die Einzelnen wissen, für welche Ziele sie arbeiten. Wie das Ziel erreicht wird, ist nebensächlich, also ob jemand fünf Stunden oder zwei Tage braucht. Eine Hierarchie braucht es, weil irgendjemand das Ganze ja leiten muss.

BILD: SN/STOCK.ADOBE/ORLANDO FLORIN ROSU

Ich bin so frei!

„Freiheit“ ist zum großen Postulat der Gegenwart geworden. Tun, was man möchte, jederzeit und überall. Geht sich das noch aus mit den aktuellen Herausforderungen?

Freiheit, mit diesem Schlagwort werden Wahlen gewonnen und in Zeiten wie diesen Gesprächsthemen neu besetzt: die populistische Partei, die Freiheit damit in Verbindung bringt, unbegrenzt schnell auf Autobahnen fahren zu dürfen; Herr und Frau Österreicher, die über die Freiheit verfügen möchten, auch weiterhin täglich ihr Schnitzerl essen zu können. Freiheit ist, für eine Nacht zum Konzert nach London zu fliegen oder zu feiern, so lang und laut man Spaß hat. Freiheit wurde in unserer Gesellschaft zum neoliberalen Postulat, sie scheint zum unverhandelbaren Anrecht auf individuellen Lebensstil geworden zu sein.

Doch wie frei sind wir wirklich? In Artikel 1 der Allgemeinen Menschenrechtskonvention ist festgehalten, dass alle Menschen von Geburt an frei sind. Jeder Mensch kann selbst entscheiden, wo er leben, welchen Beruf er ergreifen und mit wem er sein Leben verbringen möchte. Unterschieden wird dabei zwischen Handlungsfreiheit und Willensfreiheit, Letztere ist beispielsweise als Freiheit zu verstehen, denken zu können, was man möchte. Eingeschränkt werden wir unter anderem durch Zwänge und Normen, die sich jedoch in unserer individualistischen Gesellschaft mehr und mehr auflösen: Was früher durch Stereotype und Lebensanschauungen der vorigen Generationen vorgegeben war, fällt vielfach weg, Menschen sind heute mehr denn je gezwungen, selbst zu entscheiden, was richtig oder falsch ist. Wo äußere Zwänge beziehungsweise Denkmuster und Handlungsanleitungen fehlen, werden Entscheidungen schwierig.

Aufregen und weitermachen

Es geht uns gut. Trotz Inflation, Klimawandel, Ukraine-Krieg und Pandemiefolgen. Wir konsumieren und gestalten unser tägliches Leben. Wir regen uns auf über Tierskandale in der Hühnerfarm oder im Schlachthof, kaufen Fleisch trotzdem billig ein. Wir wissen, dass uns das vierte Kleid in der Farbe Senfgelb nicht glücklicher macht, dafür aber die Umwelt schädigt, müssen es dennoch haben. Wir regen uns über Staus in Innenstädten auf und sitzen wie die anderen allein im eigenen Pkw statt im Bus. Wir wissen, dass es Pariser Klimaziele gibt, sind aber trotzdem der Meinung, dass China und die großen Klimasünder „es richten sollen“. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob es mit dem Weiter wirklich so weitergehen wird können.

Felix Butzlaff vom Department of Public Policy der Central European University in Wien stellt klar: Die Annahme, Freiheit bedeute, dass es keine Einschränkungen geben dürfe, weil sie schützenswertes Gut sei, ist de facto nicht realistisch. So habe die Gurtpflicht in den 1970er-Jahren viele Todesopfer verhindern können und das Rauchverbot, auch wenn noch so viel drüber geschimpft wurde, wird mittlerweile auch in der Gastronomie als wohltuend empfunden. Doch in der Gesellschaft scheint sich in den vergangenen Jahren die Wahrnehmung verändert zu haben. „Freiheit“ ist zu einem politischen Schlachtbegriff geworden, kaum eine Partei traut sich mittlerweile, über Einschränkungen zu reden, auch wenn sie noch so nötig wären. Strom erst gar nicht zu verbrauchen beispielsweise wäre wesentlich effektiver, als ihn erst erzeugen zu müssen. Das kommt kaum noch einem Politiker über die Lippen. Dabei sei gerade jetzt ein guter Zeitpunkt, um den Freiheitsbegriff neu zu definieren, meint Butzlaff: „Wir könnten ihn auch anders beschreiben, indem wir sagen, die Freiheit in einer Gesellschaft muss so organisiert werden, dass auch die nachfolgenden Generationen gute Voraussetzungen für ihr Leben finden.“ Neue Regeln der Einschränkungen sozusagen, um den Kindern und Enkelkindern ein Leben in Freiheit zu sichern.

Muss jeder immer mitreden dürfen?

Und hier gibt es einiges zu regulieren. Mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen in puncto Klimawandel vor Augen ist es schwer zu erklären, warum der Flug nach Rom nach wie vor günstiger ist als die Zugfahrt dorthin, warum das umweltschädlich erzeugte T-Shirt, das Tausende Kilometer aus Asien nach Europa geschifft wurde, nach wie vor nur den Bruchteil eines Shirts aus fairer und nachhaltiger Produktion kostet. Dass derlei möglich ist, bestimmen die Rahmenbedingungen. Jede Wahl in einer Demokratie ist ein gesellschaftliches Ausverhandeln, ohne aber über einzelne Themen abstimmen zu dürfen. Doch es stellt sich die Frage: Soll überhaupt jeder und jede immer und überall mitbestimmen dürfen? Oder braucht es einfach mutige Politiker, die Rahmenbedingungen setzen, die relevant wären? Wie 1976, als man die Gurtpflicht einführte.

Damals schon gab es heftige Proteste und Zwischenrufe, man wolle sich von der Politik und ihren Entscheidungen nicht einschränken lassen respektive die Freiheit aufgeben. Manche befürchteten, am Gurt festgeschnallt nach Unfällen zu verbrennen oder im Wasser zu ertrinken. Damals gingen die Wogen hoch, heute weiß man: Während in Deutschland damals rund 21.000 Verkehrstote im Jahr gezählt wurden, waren es 2010 knapp 4000 – bei drei Mal so vielen Fahrzeugen und 20 Millionen mehr Einwohnern. Das zeigt: Im Vorhinein ist man selten klüger.

Bittschön recht bequem!

Menschen erwarten von der Politik, dass sie Rahmenbedingungen setzt, und das ist auch ihre Aufgabe. Nur in der vorherrschenden politischen Landschaft mit dem ständigen Kampf um Wählerstimmen hat ▸

BILD: SN/ORLANDO FLORIN ROSU - STOCK.ADOBE

sich einiges verändert: Was für Bürgerinnen und Bürger unbequem sein könnte, greift man lieber nicht oder nur allzu zaghaft an. Der Politologe Felix Butzlaff sagt: „So waren unsere Parteiensysteme nach dem Zweiten Weltkrieg aber nicht gedacht.“ Durch die Arbeit von Parteien bilde sich zunächst demokratischer Wille aus, aus der folgenden Debatte würden Vorschläge und Überzeugungen deutlich gemacht, warum etwas möglich ist oder eben nicht mehr. Butzlaff: „Das klar auszudrücken wagen viele Politiker nicht mehr, weil sie dann attackiert werden.“ Da kann der anfangs recht ambitionierte Green Deal recht bald zu bröckeln beginnen, wenn die Automobillobby beginnt, festgelegte Ziele zu torpedieren, und Herr und Frau Österreicher befürchten, ihnen werde die Freiheit des Autofahrens genommen. Weil mit 300 Kilometern Reichweite bei E-Autos ist damit freilich schnell einmal Schluss.

Die Wirtschaft blockiert

Doch nicht nur der Staat, auch die Wirtschaft wäre in der Pflicht zu handeln, ist der Politologe Reinhard Steurer von der Boku überzeugt. Doch gerade die blockiert. Auch wenn die Regierung vollmundig erklärt hat, bis 2040 klimaneutral sein zu wollen, müssten die Emissionen pro Jahr um fünf bis sechs Prozent sinken. „Aktuell schaffen wir nicht einmal die Hälfte, für 2024 hat das Wirtschaftsforschungsinstitut gar einen Anstieg in Aussicht gestellt. Das hat damit zu tun, dass sämtliche Gesetzesvorhaben seit Monaten und Jahren nicht weiterkommen, allen voran das Klimaschutzgesetz“, sagt Steurer.

BILD: SN/BUTZLAFF

Felix Butzlaff beobachtet, dass sich heute kaum ein Politiker traut, das Wort „Freiheit“ in den Mund zu nehmen – geschweige denn Überlegungen, diese einzuschränken. Was immer wieder notwendig ist und auch getan wird, Stichwort: Gurtpflicht.

Das Prinzip Kapitalismus hinterfragen

Die bisherige Wirtschaftslogik lässt sich so auf den Punkt bringen: Was keinen Preis hat, ist wirtschaftlich irrelevant, was ökologisch vernünftig ist, lässt sich schwer preislich kalkulieren. Wohlstand ist gleich Wachstum. Seit 1972, als der Club of Rome seine „Limits to Growth“ veröffentlichte, gilt das Verhältnis zwischen Wirtschaft und Umwelt als konfliktreich, eine Lösung für künftiges Handeln wurde bislang nicht gefunden. Auch aktuell ist keine Entkopplung von Wirtschaftswachstum und CO_2-Emissionen, Ressourcen- oder Flächenverbrauch zu erkennen. Dennoch tue man dem Kapitalismus auch unrecht, sagt der Soziologe Klaus Kraemer von der Universität Graz.

Die Frage, ob es weiterhin Wirtschaftswachstum brauche, werde zumeist mit Konsumrausch in Verbindung gebracht, mit einem Schneller, Höher, Weiter. Diese Definition wiederum löse den Ruf nach mehr Bescheidenheit und moralischem Handeln aus. Für Kraemer ist ein Blick in die Vergangenheit hilfreich, um das Prinzip Kapitalismus verstehen zu können: Ab dem 20. Jahrhundert galt es weltweit, die Folgen von Wirtschaftskrisen abzuschwächen, gerade für die Bevölkerung. Das permanente Wirtschaftswachstum war hier ausschlaggebend, dass Menschen nicht in Armut versanken, im Gegenteil: Erst durch den Kapitalismus und den größer gewordenen Kuchen konnte Geld innerhalb einer Gesellschaft umverteilt werden. Und zwar nicht nur zur Befriedung in Krisenzeiten, die Gelder landeten beispielsweise auch in Form von Bildungsinfrastruktur bei den unteren Schichten und ermöglichten dort soziale Aufstiege. Zumindest für die Vergangenheit müss-

te die Feststellung lauten: Bei dauerhaft negativem Wachstum hätte es die demokratische und soziale Teilhabe für breite Bevölkerungsgruppen erst gar nicht gegeben. Es geht weiter: Das Wirtschaftswachstum des Kapitalismus hat enormes innovatives und kreatives Potenzial entwickelt und die Politik hatte ein Ohr für gesellschaftliche Kritik, Stichwort Arbeiterbewegung oder 68er-Proteste. „Es wäre meine Hoffnung, dass dieser Kapitalismus nun die Innovation für die ökologischen Herausforderungen aufgreifen würde", sagt Klaus Kraemer. Auch wenn das destruktive Potenzial, das dem Kapitalismus freilich auch innewohne – Stichwort übermäßiger Ressourcenverbrauch –, Gedanken über die Abschaffung des Systems verständlich mache: „Nichts scheint mir unrealistischer zu sein als das", betont der Soziologe.

Die Fragen müssten anders gestellt werden

Der Wohlfahrtsstaat spielt auch bei der ökologischen Transformation eine wichtige Rolle. Kraemer ist überzeugt, dass autoritäre Ökomodelle hier keinen Platz hätten. Abgesehen davon sei der Wohlfahrtsstaat bislang stets in der Lage gewesen, den Kapitalismus zu zivilisieren und einzuhegen – nicht zuletzt durch ein weites Feld von neuen Rechten wie Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz, Umweltgesetze.

„Wir sollten uns vielmehr fragen: Ist die Politik in der Lage, den Kapitalismus auch bezüglich der ökologischen Frage zu zivilisieren, und verfügt sie zudem über die passenden Instrumente?" Die Frage könnte laut Kraemer aber auch lauten: Wie kann der profitgetriebene Kapitalismus durch Innovationen und neue Infrastrukturen auf das Gleis der Nachhaltigkeit gesetzt werden? Man könne für die moralisch aufgeladene Kritik am Kapitalismus durchaus Sympathien haben, sagt der Soziologe, dürfe aber nicht vergessen, dass eine Gesellschaft mehr Gesichter habe. Dass also große Themen wie die Klimawende auch vor gesellschaftlichem und kulturellem Hintergrund zu behandeln wä- ▸

Neue Stellen online!

Jetzt beim Arbeitgeber mit den vielen Möglichkeiten bewerben.

Viele Jobangebote unter: www.salzburg.gv.at/karriere

BEST RECRUITERS 22|23 aut · freundin TOP ARBEITGEBER 2022 · BGF · LAND SALZBURG

BILD: SN/ORLANDO FLORIN ROSU - STOCK.ADOBE

ren. Die Idee, Treibhausgasen einen Preis zu geben, sieht der Soziologe mit Skepsis, zumindest solange es in Form einer Verbrauchssteuer wie der Mehrwertsteuer eingehoben wird. Das wäre sozial ungerecht. „Alle Instrumente im Bereich der Nachhaltigkeit und Umwelt müssen in vertretbarer Weise mit der sozialen Frage verbunden werden", betont Kraemer.

Klimaschutz ist ein Elitenthema

Das Klimathema ist ein Elitenthema: Laut Oxfam verursachen die reichsten zehn Prozent der Menschen 52 Prozent der CO_2-Emissionen. Manches davon mutet paradox an: So landeten just zur Weltklimakonferenz in Schottland im November des Vorjahres auf den Flughäfen Glasgow und Edinburgh fast 500 Privatjets. Ein Vertreter der NGO Transport & Environment berechnete, dass größere Jets im Schnitt pro Stunde zwei Tonnen CO_2 produzieren. Im Vergleich dazu kommt ein Normalbürger pro Jahr auf acht Tonnen – inklusive Urlaub. Der Politologe Reinhard Steurer fordert eine vernünftige Klimapolitik, in der Europa eine noch prominentere Vorreiterrolle spielen sollte. „Wenn nicht einmal wir unsere viel zu hohen Emissionen angemessen reduzieren, dürfen wir nicht auf jene Länder zeigen, bei denen nicht einmal alle Haushalte eine Stromversorgung haben, Indien zum Beispiel, wo Fliegen für die Durchschnittsinderin noch lang kein Thema ist." Die Menschen dort verfügen sozusagen nicht einmal über finanzielle Mittel zum Schädigen der Umwelt.

BILD: SN/KRAEMER

Klaus Kraemer, Soziologe an der Universität Graz, sieht den Kapitalismus auch künftig als geeignetes Instrument, um die ökologischen Herausforderungen stemmen zu können. Das müsste aber erst einmal auf Schiene gebracht werden.

Das „Klima-Urteil" ist ein Anfang

Dass Gesetzgeber hier Macht hätten, zeigt ein Urteil des deutschen Bundesverfassungsgerichts, das im April 2021 gefällt wurde. Oberste Richter haben entschieden, dass das Klimaschutzgesetz aus dem Jahr 2019 nachgebessert werden müsse, weil ausreichende Vorgaben für die Minderung der Emissionen ab 2031 fehlten. So würden die Gefahren des Klimawandels auf die nachfolgenden Generationen verschoben. Die Bestrebungen, die Klimaerwärmung in Grenzen zu halten, seien nur mit dringenden und kurzfristigen Maßnahmen machbar.

Die Politik könnte Klimaschutz anders erzählen. Statt den Zeigefinger zu heben, ließe sich nachhaltiges Leben so beschreiben, dass Lust auf Nachahmen entsteht; statt Energiesparen einzumahnen, könnte man Einsparbeispiele nennen. Es wäre möglich, jene Menschen steuerlich zu belohnen, die statt mit dem Auto mit Öffis oder mit dem Rad zur Arbeit fahren, und dazu gute Radwegenetze schaffen.

Wir wollen auf den Vordenker der Aufklärung, Immanuel Kant, hinweisen, der einst postulierte: „Die Freiheit des Einzelnen endet dort, wo die Freiheit des Anderen beginnt."

BILD: SN/PAMELA RUSSMANN

Nunu Kaller
Konsumkritikerin

Nunu Kaller liebte es in der Vergangenheit, Fast Fashion zu kaufen. Dann geschah der Brand in der Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch und man begann wieder einmal, über die Schattenseiten von Massenmode zu diskutieren. Auch Nunu Kaller beschloss damals, ein Jahr lang kein neues Kleidungsstück mehr zu kaufen. In dieser Zeit schaute sie sich in der Textilbranche um, hinterfragte Produktionsprozesse und Konsumgewohnheiten, suchte nach Alternativen. Das alles veröffentlichte sie auf ihrem Blog und schrieb ihr erstes Sachbuch „Ich kauf nix". Heute, nach zehn Jahren, betritt sie nur mehr Läden, von denen sie weiß, dass für die dortige Ware die Umwelt nicht in einem Ausmaß geschädigt wurde, wie es bei Fast Fashion passiert.

Sie ist überzeugt, dass unser Konsumsystem einen Reset mit neuen Bewertungskriterien benötigt: Was ökologisch produziert werden kann, sollte günstiger werden; dafür teurer, wofür die Umwelt geschädigt wird. „Ich frage mich schon seit Jahren, warum Biolebensmittel teurer sind als konventionelle. Preist man Umweltaspekte, den Transport oder Menschenrechtsverletzungen, die nach wie vor bestehen, ein, sähe die Preisgestaltung in vielen Bereichen ganz anders aus", betont sie. Wenn wie aktuell in vielen Haushalten das Geld knapp wird, verzichten viele Menschen als Erstes auf die weitgehend teureren nachhaltigen Produkte.

Eine Neubewertung benötige es auch in der Gesamtwirtschaft, ist die Konsumkritikerin überzeugt. Würden die großen Digitalkonzerne dieselben rechtlichen Grundlagen wie kleinere heimische Anbieter vorfinden, wäre Letzteren sehr viel geholfen. Ordnungsgemäß Steuern zu zahlen ist schließlich auch eine Form von Nachhaltigkeit.

Der Karren steckt, wir müssen weiterziehen

Wenn sich Konsumgewohnheiten zum Zwecke des Klimaschutzes ändern sollen, stellt sich die Gretchenfrage: Wer soll das anstoßen? Der Gesetzgeber, die Wirtschaft oder die Konsumentinnen und Konsumenten, die es mit ihren Geldbörserln auch in der Hand haben? Kaller: „Das ist so eine neoliberale Erzählung, ich kann das schon nicht mehr hören! Wir überschätzen hier unseren Impact."

Für die Konsumkritikerin ist eine Welt wünschenswert, in der sie nicht darüber nachdenken muss, ob für das Produkt in ihrer Hand Umweltzerstörungen oder Menschenrechtsverletzungen stattgefunden haben. Auch wenn die EU-Kommission den Ernst der Lage erkannt hat und mit dem Green Deal doch einiges in Bewegung kommen wird, „bin ich inzwischen nicht mehr rasend optimistisch, dass wir den Karren noch aus dem Dreck bekommen. Aber es darf nicht bedeuten, dass wir aufhören sollen zu ziehen."

WIBERG

Mit starkem Innovationsanspruch und nachhaltigem Handeln kreieren wir Lebensmittel höchster Qualität. Als globales Unternehmen mit Sitz in Salzburg bieten wir vielfältige Tätigkeitsbereiche. Unsere Mitarbeiter:innen können auf zahlreiche Benefits, eine offene Firmenkultur sowie Zusammenhalt zählen.

Auf den Geschmack gekommen?

www.wiberg.eu/karriere
jobs@wiberg.eu
+43 662 6382 1204

Jetzt bewerben!

www.wiberg.eu

ANZEIGE

Rehrl + Partner: Schlüsselpositionen rechtzeitig nachbesetzen

Der Arbeitskräftemangel wird durch die Pensionierungen von zahlreichen Babyboomern zusätzlich verstärkt. Unternehmen sind gut beraten, vor allem bei leitenden Positionen früh genug für die Nachfolge zu sorgen.

Gutes Team: Christian Brandstätter, Sigrid Wölfl und Geschäftsführer Wolfgang Rehrl.

BILDER: SN/NIKO ZUPARIC (3)

Alle Menschen, die Ende der 1960er-Jahre geboren wurden, zählen zu den Babyboomern. Sehr viele von ihnen sind kürzlich in Pension gegangen oder ihr Ruhestand steht unmittelbar bevor. Die Auswirkungen auf den ohnehin ausgedünnten Arbeitsmarkt sind gravierend und jene Unternehmen, die eine strategische Personalstrategie leben, können sich jetzt entscheidende Vorteile verschaffen. „Wir verlieren Ihre Nachfolge nicht aus den Augen. Man sollte mit der Suche jedenfalls früh genug beginnen, um wichtige leitende Positionen mit entsprechend qualifizierten Personen nachbesetzen zu können. Mit unserer Erfahrung und möglichen Kontakten begleiten wir Unternehmen erfolgreich bei Neu- und Nachbesetzungen“, sagt Wolfgang Rehrl, Geschäftsführer und Inhaber der Personalberatung Rehrl + Partner.

Das Leben ist zu schön für den falschen Job

Die Chancen für Bewerberinnen, Bewerber und Jobsuchende, leitende Positionen zu übernehmen, waren selten so gut wie in diesen Zeiten. Unternehmen, die zukunftsorientiert agieren, stellen vor allem jetzt neue Führungskräfte ein. „Geschäftsführer sollten am besten in Zusammenarbeit mit ihrem Personalmanagement einen Übergabeplan machen und die Nachfolge früh genug organisieren. Denn es gilt auch Risikofaktoren mitzubedenken, etwa wenn eine Position nicht adäquat nachbesetzt werden kann und es einen zweiten Anlauf braucht“, so Wolfgang Rehrl.

Komplexe Berufe mit umfangreichen Aufgabengebieten, wie etwa die Leitung des Finanzwesens, die sich auch um das gesamte Controlling und die Personalverrechnung kümmert, sollten besonders zeitnah nachbesetzt werden.

„Bedacht werden muss auch eine mögliche längere Einarbeitungszeit“, erklärt Rehrl, der noch anmerkt, dass Konzerne sich mit solchen Nachbesetzungen meist leichter tun, da sie aus einem großen Mitarbeiterin-

ANZEIGE

„Wir verlieren Ihre Nachfolge nicht aus den Augen. Mit unserer Erfahrung und möglichen Kontakten begleiten wir Unternehmen erfolgreich bei Neu- und Nachbesetzungen.“

Wolfgang Rehrl, Geschäftsführer Rehrl und Partner Personalberatung GmbH

Viele Jahre Erfahrung: Wolfgang Rehrl (r.) und Christian Brandstätter.

nen- und Mitarbeiterpool schöpfen können und so besser imstande sind, langfristige Personalstrategien festzulegen.

Auf die Zukunft ausgerichtet

Kleinere und mittelständische Unternehmen müssen sich besonders um neue Führungskräfte bemühen und darauf achten, dass ihr Employer Branding wirklich nur das verspricht, was auch tatsächlich eingehalten werden kann.

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer suchen vor allem Unternehmen, die in zukunftsträchtigen Branchen tätig sind. Man sollte auch mögliche Problemstellungen und Herausforderungen gleich von Beginn an kommunizieren“, sagt Wolfgang Rehrl. Denn es gebe genügend Managerinnen und Manager, die Freude daran haben, Betriebe und Unternehmen zu verändern, zu modernisieren und auf neue Beine zu stellen. Restrukturierungsprozesse tun vielen Unternehmen neben der meist ohnehin schon erfolgten Umsetzung digitaler Lösungen in diesen Zeiten oft sehr gut.

Bei internationalen Konzernen sind Manager und Personen in leitenden Positionen laut Rehrl immer stärker gefordert, globale Karrierepfade festzulegen. Besonders wichtig auch hier: eine umfangreiche Kommunikation mit allen Beteiligten. Feedback und Karrieregespräche helfen dabei, die für den Konzern notwendigen Personalien rechtzeitig und weltweit zu installieren.

„Geschäftsführer sollten mit ihrem Personalmanager einen Übergabeplan machen und die Nachfolge früh genug organisieren.“

Wolfgang Rehrl,
Geschäftsführer Rehrl und Partner Personalberatung GmbH

Wolfgang Rehrl mit seinen Mitarbeiterinnen Sonja Gensluckner (l.) und Sabrina Dirnberger.

Rehrl + Partner
PERSONALBERATUNG GMBH

Kontakt & Information

Rehrl + Partner Personalberatung GmbH
Imbergstraße 20
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 / 820 574

E-Mail: OFFICE@REHRL.AT
WWW.REHRL.AT

Sauber!

Hans Georg Hagleitner hat in Zell am See sein Hygieneimperium aufgebaut, in dem seine beiden Töchter Katharina und Stefanie bereits mitmischen. Ein Generationengespräch.

Die Eltern von Hans Georg Hagleitner gründeten 1971 in Zell am See einen Handelsbetrieb, auf dem heutigen Firmengelände entstand 1976 die erste Lagerhalle. Den Sohn selbst zog es mit seiner Gattin zunächst nach Neudörfl im Burgenland, wo er 1981 einen chemisch-technischen Betrieb übernahm. Dessen vormaliger Eigentümer zeigte dem Pinzgauer, wie Bodenpflege- und Reinigungsmittel hergestellt werden, Hans Georg Hagleitner verrührte also nachts in einem Plastikfass mit einem Holzstiel die Substanzen, verkaufte das fertige Produkt tagsüber und konnte sich inmitten der großen, damals schon bestehenden Konkurrenz gut behaupten. „Nicht zuletzt, weil ich den Kunden gut zugehört habe“, sagt der Unternehmer. 1987 kam der Ruf des Vaters, bitte nach Zell am See zurückzukehren, nachdem dieser gesundheitliche Probleme bekommen hatte. Bis 1998 haben Vater und Sohn gemeinsam den Handelsbetrieb in Zell am See geführt, Hans Georg Hagleitner hielt an seinem Geschäftsmodell, Reinigungsprodukte auch herzustellen, fest. ▸

BILD: SN/HALLINGER

Der Vater und seine Töchter: ein eingespieltes Team.

Hans Georg Hagleitner ist erfreut, dass Katharina und Stefanie seinen

***SN:* Wie war die Zusammenarbeit mit Ihrem Vater?**
Hans Georg Hagleitner: Von meinem Vater konnte ich viel lernen, ich denke, wir haben uns gut ergänzt. Als Lehrling in seinem Betrieb durfte ich ihm helfen, als Jungunternehmer habe ich ihn auch beliefern dürfen, vorausgesetzt, Qualität und Preis passten (lacht). Nicht immer hatte er Verständnis für hohe Investitionen, die ich tätigen wollte. Auch wenn ich mir insgeheim dachte, ich könne doch mein eigenes Geld investieren, wie ich möchte, haben mir diese Diskussionen stets wertvolle Erkenntnisse gebracht. Letzten Endes haben sie dazu beigetragen, vieles besser zu machen. Dennoch hat mir mein Vater immer Freiraum gelassen. Als er 1998 verstarb, hat mir diese Stimme gefehlt. Die Erfahrungen, die ich mit meinem Vater sammeln durfte, machen es mir heute leichter, mit meinen Töchtern zu reden.

***SN:* Was hat sich aufgrund der gemachten Erfahrungen am Miteinander mit Ihren Töchtern geändert?**
Hans Georg Hagleitner: Was sicher wichtig ist und ich jedem Unternehmer mitgeben kann, ist, den Kindern nie zu sagen, dass sie im Unternehmen arbeiten müssen. Genau das Gegenteil habe nämlich ich erlebt, mein Vater hat es mehr oder weniger erwartet. Meinen Kindern habe ich deshalb stets vermittelt, selbst wissen zu müssen, wohin sie sich entwickeln wollen. Klar versucht man im Stillen, etwas Einfluss zu nehmen (schmunzelt), meine Frau und ich haben viel in die Ausbildung unserer Kinder investiert, ihnen viele Möglichkeiten gegeben. Umso erfreulicher ist es, wenn die Kinder sagen: Ich möchte im Unternehmen arbeiten. Das ist ein anderes Commitment, als es bei mir damals war.

Katharina Hagleitner hat einen Master of Law und absolvierte ein MBA-Programm in den USA. Bei Hagleitner führt sie heute die Geschäfte in Italien, darüber hinaus steuert sie auch international zahlreiche Vertriebsagenden. Stefanie Hagleitner, die jüngere Tochter, ist nach der Schule von daheim aus- und in sieben Jahren insgesamt 14 Mal umgezogen. In Niederösterreich studierte sie Exportorientiertes Management, sie absolvierte ein Auslandssemester, lebte in Frankreich und Spanien. In London startete sie mit dem Studium Internationales Marketing, das sie in den USA beendete. Berufserfahrung sammelte sie in der Hygienebranche, in der Automobil- und Getränkebranche. Bei Hagleitner lenkt sie das Produktmanagement, zudem verantwortet sie die Konsummarke hagi.

***SN:* Wann haben Sie sich entschieden, im elterlichen Betrieb arbeiten zu wollen?**
Katharina Hagleitner: Ich habe Wirtschaftsrecht studiert und mein Vater meinte: Du wirst schon sehen, nach drei Monaten hast du von Verträgen genug. Ich musste dann selbst feststellen, dass ich in einer Rechtsabteilung nicht glücklich würde. Als mich meine Eltern in den USA besuchten, drucksten Papa und ich herum, bis meine Mutter sagte: Jetzt redet doch mal über die Zukunft! Bis dahin hatte ich nur in großen Städten gewohnt, in Wien, München und in den USA. Und ich sagte: Was ich mir vorstellen könnte, ist, in der Stadt Salzburg zu leben. Mein Vater antwortete nur: Was, jeden Tag nach Zell pendeln?
Hans Georg Hagleitner: Ich musste das erst einmal verarbeiten und habe in der Nacht einen Plan überlegt, was ich anbieten könnte.

unternehmerischen Weg weitergehen.

BILDER: SN/HALLINGER (3)

Stefanie Hagleitner leitet unter anderem das Produktmanagement.

Katharina Hagleitner: Am nächsten Tag sagte er zu mir: Du magst doch Italien so gern, hast in der Schule Italienisch gelernt. Ich habe in Mailand gerade ein Unternehmen gekauft, das könntest du doch führen, ich mische mich auch nicht ein. Das gefiel mir. Ich dachte: Mailand, wie cool! Nur: Die Firma war nicht in Mailand, sondern in Bergamo! Das war eine Stunde von Mailand entfernt, wie Zell am See von Salzburg!
Hans Georg Hagleitner: Sie hat dann eingewilligt, wir sind hingefahren, vor rund hundert Angestellten habe ich meine Tochter als neue Chefin vorgestellt und gesagt: Ich komme nicht mehr. Wenn sie etwas wissen will, wird sie sich schon melden.
Katharina Hagleitner: Papa hat sein Versprechen gehalten, er ist wirklich nicht mehr gekommen. Für mich war das patriarchalisch geführte Unternehmen in Italien eine prägende Schule. Mein Vater sagte zu mir: Wenn du nur 80 Prozent richtig machst, hast du deinen Job gut gemacht. Ich dachte mir: Okay, 80 Prozent, das kriege ich hin! Sonst habe ich ja noch einen Telefonjoker. Das war vor acht Jahren, es war eine intensive Zeit, in der Früh habe ich Italienischvokabeln gelernt, ab und zu den Telefonjoker benutzt und bin dann ins Unternehmen gegangen. Wir haben in Monza, etwas näher zu Mailand, einen neuen Standort gebaut, dort habe ich heute eine Wohnung. Ich pendle zwischen Monza und Zell am See, liebe dort die Natur und die Berge. Manche sagen, ich spreche besser Italienisch als die Südtiroler. Das reicht mir (lacht).
Stefanie Hagleitner: Ich habe vor sechs Jahren im Unternehmen zu arbeiten begonnen, bis dahin lebte ich auch nur in großen Städten. Irgendwann zog es mich stärker nach Zell am See, zur Familie, zu den Freunden und in die Natur. In den vorangegangenen Jahren habe ich viel gelernt, es war an der Zeit, das auch im Unternehmen einzubringen. Hier wurde ich ins kalte Wasser geworfen, zugleich habe ich viel an der Seite unseres Vaters gearbeitet, Produktentstehungsprozesse von der Idee bis zum fertigen Produkt durchlaufen mit allem, was dazugehört. Am Anfang meiner Tätigkeit ist es erst einmal um eine eigene Konsumentenmarke gegangen, dafür galt es Ideen zu finden. Heute bietet die Marke hagi Hygieneprodukte für den Consumerbereich. Vor vier Jahren habe ich außerdem die Leitung des Produktmanagements übernommen, ich gestalte die Entstehung neuer Produkte maßgeblich mit. Es macht sehr viel Spaß, kein Tag ist wie der andere.

***SN:* Wie war das, als Sie Kinder waren, wurden Sie oft zum Händewaschen geschickt?**

Katharina Hagleitner: Nein. Aber im Urlaub wurden wir ins WC geschickt, um zu schauen, welcher Spender dort hängt, um ein Pickerl mit unserem Firmenkontakt draufzukleben.
Stefanie Hagleitner: Hygiene war bei uns kein größeres Thema als woanders, auch wir haben im Dreck gespielt.
Hans Georg Hagleitner: Meine Frau und ich haben mit unseren Kindern immer tolle Urlaube gemacht, haben sie selbst in der Welt herumgeschickt, auch um zu vermitteln, wie wichtig Sprachen sind. Da sind wir heute gut aufgestellt. Natürlich geht es auch darum, in den jeweiligen Ländern zu schauen, wie das mit der Hygiene gelebt wird.
Stefanie Hagleitner: Es ist heute noch lustig, wenn wir uns gegenseitig Fotos von unseren Hygienespendern schicken, die wir weltweit finden. Die Fotos bekommen wir auch von Freunden.

Katharina Hagleitner führt die Italien-Geschäfte. Sie lebt in Monza und in Zell am See. BILD: SN/HALLINGER

***SN:* Wie privilegiert sind Sie aufgewachsen?**
Stefanie Hagleitner: Wir haben immer gearbeitet. Im Sommer haben wir Spender zusammengebaut und Chemie abgefüllt. Wenn wir etwas bekommen wollten, hieß es stets: Wie lange musst du dafür arbeiten? So bekamen wir einen Bezug zu Geld und wussten, dass man seinen Beitrag leisten muss, will man etwas haben, von klein auf schon.
Katharina Hagleitner: Ich denke, das hat uns auch eine gewisse Bodenständigkeit gebracht. Nur Töchter zu sein war uns immer zu wenig. Beide arbeiten wir gern und viel.
Hans Georg Hagleitner: Man muss auch sagen, dass sich unser Unternehmen erst in den letzten 20 Jahren stark entwickelt hat, in den vergangenen zehn Jahren hat es sich verdoppelt. In eurer Jugend war es viel kleiner. Zwar wart ihr Unternehmerkinder, aber ihr seid in einem sehr normalen, einfachen bis bescheidenen Umfeld aufgewachsen, auf keinen Fall verwöhnt.

***SN:* Sehen Sie sich als Vertreterinnen einer neuen Generation, haben Sie andere Werte als Ihr Vater?**
Katharina Hagleitner: Die Frage ist: Wie definiert man „neue Generation"? Wir bestehen beispielsweise nicht auf die Viertagewoche, durch unsere Erziehung sind wir geprägt, dass man sich das Leben verdienen muss und einem von selbst nichts in den Schoß fällt. Klar gibt es Entscheidungen, wo Papa anders denkt. Er schöpft aus 50 Jahren Erfahrung. Zugleich passiert Veränderung heute so schnell wie nie, das betrifft auch die Mitarbeiterführung.
Stefanie Hagleitner: Ich arbeite ja meist im Headoffice, unser Vater weiß sehr viel aus seiner Routine, das ist auch den Menschen hier bewusst. Katharina und ich versuchen, uns – davon unabhängig – zu allen entscheidenden Themen einen eigenen Eindruck zu verschaffen, für das Unternehmen ist das wesentlich. Denn die Antwort auf ein Thema von heute muss aufs Thema von morgen nicht mehr die richtige sein. Oft setzen wir uns zu dritt an einen Tisch und diskutieren, wie wir die Dinge morgen noch besser machen können.
Hans Georg Hagleitner: Vor 42 Jahren habe ich klein begonnen, hatte jeden Rohstoff selbst in der Hand, habe gerührt, abgefüllt, verkauft, die Ware selbst zum Kunden gebracht, Faktura geschrieben, Buchhaltung gemacht. Es ist wohl eine meiner Stärken, breit Bescheid zu wissen, was ein Einzelner vollbringen muss. Umso mehr verpflichtet mich das, Leistung entsprechend wertzuschätzen.

***SN:* Was werden Sie im Unternehmen einmal anders machen als Ihr Vater?**
Katharina Hagleitner: Wir arbeiten viel mehr digital als früher, damit hat unser Vater schon vor der Pandemie begonnen. Wir setzen das fort.
Hans Georg Hagleitner: Viele Besprechungen kann man anders lösen. Das haben meine Töchter so mitgebracht, auch was die Frage des Austauschs generell betrifft. Damit kann die jüngere Generation besser umgehen.
Katharina Hagleitner: Homeoffice zum Beispiel hängt von der Tätigkeit ab. Wenn der Vertriebsarbeiter zum Kunden fahren oder der Zusteller die Lieferungen transportieren muss, ist Homeoffice schlicht nicht möglich. Man muss aber auch dazusagen, dass man als Distance Worker wenig bis nichts von der Unternehmenskultur mitbekommt. Es macht schon einen Unterschied, ob man nur weiß, an wen man sich mit welchen Fragen wendet, oder ob man vor Ort auch Dinge angreifen und dadurch besser verstehen kann. Wir haben es immerhin mit Produkten zu tun.
Hans Georg Hagleitner: Das macht auch ein Unternehmen aus, dass

die Kultur und Werte in alle Länder getragen werden. Ich muss sagen, dass ich mir anfangs mit dem Gedanken an Distance Working schon etwas schwergetan habe. Aber ich musste selbst feststellen, dass in bestimmten Branchen Anwesenheiten einfach nicht notwendig sind.

Corona brachte auch für Hagleitner eine Zäsur. Entgegen manchen Annahmen konnte man von der Pandemie nicht profitieren, im Gegenteil: Mit den Lockdowns brach ein Gutteil der Einnahmen weg, immerhin macht das Unternehmen rund die Hälfte des Umsatzes mit der Hotellerie. Die Hände- und Flächendesinfektion brachte wohl Geld herein, das – neben der Kurzarbeit – verwendet wurde, um die Mitarbeiter weiterbeschäftigen und die Rohstoffe zu enorm gestiegenen Preisen kaufen zu können. Dieses Geschäft deckte dennoch nur rund die Hälfte der Verluste ab, die man durch den Wegfall der Kundensegmente im Lockdown erlitten hatte. Die Pandemie sei wichtig für strategische Entscheidungen gewesen, betont Hans Georg Hagleitner: Keine Investition wurde dadurch zurückgestellt, keiner aus der Belegschaft sollte den Arbeitsplatz verlieren, „und das in zwölf Ländern. Das hat uns sehr belastet und angestrengt", sagt der Unternehmer. Rückblickend gesehen sei es aber der richtige Weg gewesen. Am Standort Zell sind ein neues Werk und eine Hygieneakademie entstanden, Kostenpunkt 37 Millionen Euro. „In dieser Zeit haben wir unser Familiensilber herangezogen, um das Fundament für die Zukunft zu stärken und uns im Wettbewerb einen Vorsprung zu verschaffen."

***SN:** Wie planen Sie die Zukunft? Inwieweit profitieren Sie dabei voneinander?*

Katharina Hagleitner: Unser Vater denkt immer visionär. Er ist seiner Zeit oft sehr voraus, kann extrem über Grenzen hinwegdenken. Das können wir von ihm lernen. Ich weiß nicht, wann er alles ausbrütet. Ich würde sagen: Wir sind im Morgen angekommen, jetzt müssen wir das Übermorgen planen.

Stefanie Hagleitner: Für uns ist auch ein gewisses Traditionsbewusstsein wichtig. Wir kannten unseren Opa noch, haben jeden Standort miteröffnet, als Kinder auf Weihnachtsfeiern Gedichte vorgelesen und Gitarre gespielt. Ich würde sagen, dass beides auf seine Art und Weise wichtig ist: nach vorne und nach hinten zu blicken. Im Gespräch zu dritt lernen wir so extrem viel voneinander.

Hans Georg Hagleitner: Ich habe mich immer damit beschäftigt, was wohl in fünf, in zehn Jahren sein wird. Wenn man sich in der Hygienebranche als Innovationsführer bezeichnen kann, bedarf es visionären Denkens, wie sich Dinge verändern müssen, wie sich ein Unternehmen verändern muss. Wie schaffen wir es, entsprechende Talente zu holen, den Mitarbeitenden Karrierepfade aufzuzeigen? Wenn Sie mich nach dem Jahr 2032 fragen, würde ich sagen: Wir sind nicht mehr nur 1300 Mitarbeiter wie aktuell, sondern 2500. Von meinen Töchtern profitiere ich, was strukturiertes Denken betrifft. Sie haben durch ihre Ausbildung und den beruflichen Werdegang gelernt, exakte Fahrpläne zu setzen, sie arbeiten konzeptioneller.

***SN:** Wie sehen Sie sich nach Übergabe des Unternehmens an Ihre Töchter? Werden Sie Montagfrüh hereinkommen und nach dem Rechten sehen?*

Hans Georg Hagleitner: Den Montag kann ich nicht versprechen (lacht)! Ich werde aber immer mit Rat und Tat zur Seite stehen, als Konsulent, wie man so schön sagt. Vielleicht arbeite ich dann halbtags, also nur mehr acht bis neun Stunden pro Tag. Es ist wichtig, dass jungen Menschen die Verantwortung im richtigen Alter übertragen wird.

ANZEIGE

Die neue conova Zeitrechnung

Bei conova machst du echt was mIT: Gerade in der IT-Branche wird eine hohe Flexibilität von Mitarbeiter:innen wie auch vom Unternehmen erwartet. Nur so kann höchste Verfügbarkeit und Sicherheit gewährleistet werden. Dafür geben wir als Ausgleich etwas zurück: die flexible Zeitrechnung und nun auch eine echte 4-Tage-Woche.

conova CEO Robert Pumsenberger bietet seinen Mitarbeiter:innen mit der echten 4-Tage-Woche mehr Erholung. BILD: SN/CONOVA

Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen echte Wahlfreiheit bei den Arbeitszeitmodellen und damit höchstmögliche Flexibilität. Ein großzügiger Gleitzeitrahmen, überschaubare Kernarbeitszeiten und individuelle Home-Office-Varianten stehen zur Auswahl. Ein weiteres Zuckerl gibt es ab sofort für Mitarbeiter:innen, die einige Berufserfahrung gesammelt haben oder länger bei conova m**IT**.arbeiten: die echte 4-Tage-Woche.

Dabei wird die Gesamtarbeitszeit nicht einfach nur auf vier Tage aufgeteilt, sondern auf 36 Stunden reduziert – bei gleichbleibendem Gehalt selbstverständlich! „Unser Ziel ist echte Work-Life-Balance und damit mehr Erholung durch einen zusätzlichen freien Tag", erklärt conova CEO Robert Pumsenberger. Ob alle zwei oder jede Woche einen beliebigen Tag frei, das kann jede:r individuell entscheiden, abhängig davon, wie viele Stunden an den verbleibenden Tagen gearbeitet wird. Wer weiter 38,5 Stunden arbeiten will, erhält fünf freie Tage pro Jahr.

„Wir achten stets darauf, ein breites Angebot für unsere Mitarbeiter:innen zu gestalten, in dem sich möglichst viele wiederfinden. So möchten wir möglichst jedem seinen besten Benefit bieten, so profitiert auch das ganze Unternehmen", resümiert Robert Pumsenberger abschließend.

CONOVA

Hier machst du echt was mIT.

conova communications GmbH
BEWERBUNG@CONOVA.COM
WWW.CONOVA.COM/KARRIERE

ANZEIGE

HILLEBRAND – Bildung. Wachstum. Zukunft. Alles bedacht.

Die Ausbildung und die Entwicklung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften werden bei HILLEBRAND großgeschrieben. Durch die Förderung von jungen Talenten wird das Fundament für eine nachhaltige Zukunft als attraktiver Arbeitgeber und leistungsstarkes Bau-, Holz- und Immobilienunternehmen gelegt.

Im Rahmen des internen Leadership & Future Excellence Programms erhalten 40 engagierte Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Führungskompetenzen sowie die relevanten Zukunftskompetenzen aufzubauen und zu stärken, sich bereichsübergreifend zu vernetzen und die Zukunft von HILLEBRAND aktiv mitzugestalten. Die vielfältigen Geschichten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterstreichen dabei die Entwicklungschancen und möglichen Karrierewege durch das Potenzialprogramm.

Von der HTL-Praktikantin zur HR-Expertin

Das klare Motto von Nadine Clement ist „‚Geht nicht' gibt's nicht!". Sie kam ursprünglich als HTL-Absolventin für ein Praktikum zu HILLEBRAND und entschied sich trotz ihres technischen Backgrounds gegen eine Karriere als Ingenieurin. Stattdessen folgte sie ihrer Begeisterung und ihrem Interesse an Menschen und Organisationen und ist seit mittlerweile mehr als einem Jahr als HR-Business-Partnerin tätig und koordiniert federführend die Ausbildung sowie die Betreuung von 16 Lehrlingen.

Bei Führungskräften ist sie geschätzte Ansprechpartnerin in personalrelevanten Fragestellungen, dabei trifft man sie nicht nur im Stammhaus in Wals an, sondern auch bei Bewerbungsgesprächen an den weiteren HILLEBRAND-Standorten in München oder Zell am See. „Hilfreich in diesem Zusammenhang war, sich der Bedeutung des aktiven Zuhörens bewusst zu werden, da konnte ich sehr viel aus dem HILLEBRAND-Potenzialprogramm mitnehmen."

Praktischer Vorsprung durch HILL-Erfahrung

In Zell am See begann die berufliche Reise von Laura Trauner als Sommerpraktikantin bei HILLEBRAND. Während ihres Studiums zur Bauingenieurin arbeitete die mittlerweile fertig ausgebildete Baumeisterin in den Ferien im Unternehmen. An diese Zeit erinnert sie sich positiv: „Ich wurde überall von Anfang an miteingebunden und habe dadurch viel über den Baustellenablauf erfahren. Das hat mir während des Studiums sehr geholfen." Bei ihrem nächsten Karriereschritt zur Projektleiterin ist ihr wichtig, dass sie auch weiterhin vor Ort auf der Baustelle sein kann, denn gerade das macht diesen Job so abwechslungsreich. „Sich selbst gut zu kennen und zu reflektieren hilft mir, dass ich mich entsprechend weiterentwickeln kann, da hat mir das HILLEBRAND-Ausbildungsprogramm sehr geholfen", schätzt Laura Trauner besonders.

Karriereschritt im Doppelpack

Niklas Sturm und Tobias Dottschadis sind nicht nur Arbeitskollegen, sondern auch seit Kindestagen gute Freunde. Die gebürtigen Salzburger wagten vor einem Jahr gemeinsam den Schritt zum Wechsel an den HILLEBRAND-Standort nach München. Dort sind sie beide als Bauleiter tätig und aktuell für ihre erste Großbaustelle verantwortlich.

Niklas Sturm erzählt: „Gerade in der Bauleitung gibt es immer wieder Situationen, die ein gewisses Konfliktpotenzial beinhalten. Durch das HILLEBRAND Future Excellence Programm kann ich diese Situationen besser und souveräner meistern und professionell in schwierigen Gesprächen agieren."

Bauleiterin Laura Trauner beim Kalkulieren.

Nadine Clement auf der Baustelle mit einem ihrer Lehrlinge.

ANZEIGE

BILDER: SN/HILLEBRAND (3)

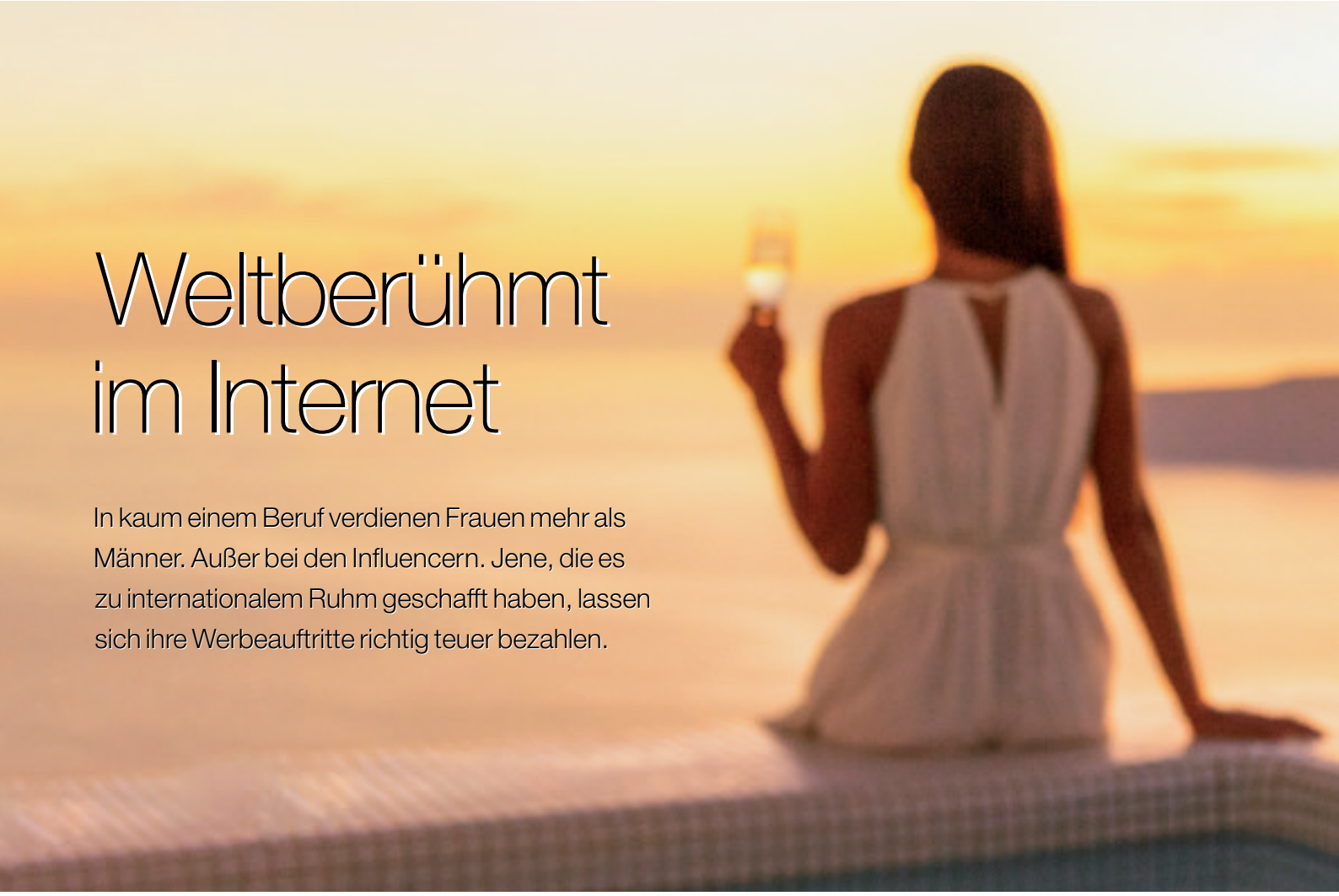
Bauleiterteam Tobias Dottschadis und Niklas Sturm bei der täglichen Baustellenbegehung.

Hillebrand
Bau | Holz | Immobilien

Kontakt & Information

Bau | Holz | Immobilien HILLEBRAND
Krimpling 1
5071 Wals
Tel.: +43 662 / 850 394

WWW.HILLEBRAND.AT



Weltberühmt im Internet

In kaum einem Beruf verdienen Frauen mehr als Männer. Außer bei den Influencern. Jene, die es zu internationalem Ruhm geschafft haben, lassen sich ihre Werbeauftritte richtig teuer bezahlen.

Man könnte sagen, die Millionärsgattin Margaret Ludlow Thaw war die erste Influencerin der Welt, vor 120 Jahren. „Peggy" hatte eine magnetische Anziehungskraft auf Medien, sie inszenierte sich und ihre Zugehörigkeit zur High Society permanent. Sie wurde fotografiert, am Pool, beim Einkaufen, beim Essen. Paparazzi oder „Muckraker", wie die auf Schlagzeilen und Skandale ausgerichteten Journalisten hießen, waren die Handlanger, wenn es darum ging, seinen Reichtum inszenieren zu können. Was hundert Jahre später Paris Hilton oder Kim Kardashian präsentierten, ist also nicht neu. Neu ist, dass die wiederum nächste Generation der Selbstdarsteller kein Geld braucht, um medienwirksam zu sein.

The Blonde Salad macht Millionen

Die Italienerin Chiara Ferragni gilt heute mit fast 30 Millionen Followern auf Instagram als erfolgreichste Influencerin. Sie war eine der ersten, die in der ersten Reihe der großen Modeshows saßen und dafür sorgten, dass diese neuen Styleexpertinnen in der Szene auch als solche akzeptiert wurden. Begonnen hat ihr Erfolg mit einer Homepage und ihrem Blog The Blonde Salad, der enorm einschlug.

Laut „Vogue Deutschland" erhielt sie zu Beginn ihrer Influencertätigkeit pro Tag 2000 Anfragen zu Werbekooperationen und Events, die sie weitgehend ablehnte, um ihre Marke exklusiv zu halten. Die wenigen, die sie annahm, machten Chiara Ferragni reich: 2014 erzielte sie über sechs Millionen Euro Umsatz. Ihre Kooperationspartner sind Chanel oder Cartier, ihr Businessplan wird von der Harvard-Universität als Lehrbeispiel in Seminaren verwendet. Von Ferragnis Karriere profitiert die ganze Familie: Die Mutter eröffnete einen Reiseblog und schrieb Romane, die jüngere Schwester ist das Werbegesicht einer Bikinikampagne und ihre Bulldogge Matilda hat einen eigenen Instagram-Account mit 300.000 Followern.

In Deutschland gab zu der Zeit Bibi Heinicke, wie sie damals noch hieß, mit ihrem BibisBeautyPalace den Ton an. Auf ihrem Instagram-Account präsentierte sie zunächst Flechtfrisuren. Acht Millionen Fans hat sie auf Instagram, vier Millionen auf ihrem YouTube-Kanal Julienco. Das „Manager Magazin" hat ihre monatlichen Einnahmen auf 110.000 Euro geschätzt – also YouTube-Einnahmen, Provisionen für die Produktpräsentation, Kooperationen mit Unternehmen und ihre eigene Beauty-Linie, die beim Drogeriemarkt dm erhältlich ist. Wer auf Instagram viele Follower hat, wird belohnt: Manche Kooperationspartner zahlen ab einer Million Follower über tausend Euro pro Post und Mark Zuckerberg reibt sich die Hände.

Instagram, ein Anfang mit enormen Schulden

Der hat 2012, als Chiara Ferragni und Bibi Heinicke gerade einmal anfingen, um eine Milliarde Dollar die Plattform Instagram gekauft, die beiden Gründer Kevin Systrom und Mike Krieger sowie elf weitere Personen wurden über Nacht zu Multimillionären. Zuckerberg kaufte damit ein Unternehmen, das null Dollar Umsatz machte. Die Welt griff sich

BILD: SN/MARIDAV - STOCK.ADOBE.COM

auf den Kopf, die „Süddeutsche Zeitung“ berichtete, bei Instagram sei nicht einmal bekannt, wie man damit Geld verdienen könne. Zuckerberg wettete angeblich, dass die Kamera dort einmal zur Tastatur werden würde. Er hatte das richtige Gespür, vorausgesetzt, das, was vorgezeigt wird, ist „instagrammable“: das Essen, das Outfit, das Make-up oder die lustige Katze im zu kleinen Karton.

Kim Kardashians nackter Hintern

Als Justin Bieber 2011 ein Foto mit Filter auf Instagram hochlud, stand die virtuelle Welt kopf. Pro Minute kamen 50 neue Follower dazu. Die Plattform war von da an der Kommunikationskanal für viele Prominente: Beyoncé berichtete dort ihrer Fangemeinde von ihrer Schwangerschaft, Kim Kardashian hielt ihren Hintern in die Kamera und verkündete: „Break the Internet“, mit ähnlichem Sujet zeigte sich der deutsche Comedian Jan Böhmermann kurze Zeit später auf dem Cover des „Zeit-Magazins“. Influencer Marketing wurde ein millionenschwerer Geschäftszweig.

Mittlerweile teilen mehr als zwei Milliarden Menschen auf Instagram ihre Fotos, folgen Prominenten, schauen Videos und kaufen jene Produkte, die Influencer empfehlen und für die diese pro Einkauf vom Händler Provisionen bekommen. Über Einkommen wird in dieser Branche kaum geredet. Als eine der wenigen Branchen sind es auf Instagram und Co. die Frauen, die das große Geld machen. Grob lässt sich sagen, dass Influencer bis 10.000 Follower oft nur die Produkte erhalten, die sie bewerben, nicht selten stößt man bei Verkaufsplattformen wie Willhaben auf diese Dinge, die so zu Geld gemacht werden. Ab rund 100.000 Followern wird bezahlt, ab einer Million zahlt es sich erst richtig aus. Auch für Alojz Abram, der mit seinem Enkel den Insta-Account jaadiee betreibt und sich mit seinen 1,5 Millionen Followern seine Rente aufbessert. Der über 70-Jährige wurde dabei von Boss entdeckt und hat mittlerweile seine eigene Modemarke Gramps. Einer der originellsten „Granfluencer“ ist der in Berlin lebende Günther Krabbenhöft, der als „Hipster-Opa“ über Nacht international Berühmtheit erlangte. Vor einigen Jahren stand der heute 77-Jährige elegant gekleidet in einer Berliner U-Bahn-Station, als ein Tourist ihn fotografierte und das Foto ins Netz stellte. Es wurde innerhalb kürzester Zeit millionenfach geteilt. Selbst hat er 169.000 Follower auf Instagram.

Der Content muss passen

Heute können es sich große Firmen, vor allem aus der Modebranche, nicht leisten, auf Social-Media-Präsenz zu verzichten. Werbebudgets fließen längst in diese Kanäle statt in die Fernsehspots. Agenturen suchen nach passenden Influencern als Werbeträgern. Wer hier ausgewählt wird, muss guten „Content“ liefern. Dabei ist nicht zwangsläufig die Zahl der Follower ausschlaggebend, manche Marken steigen schon bei 3000 Followern ein, wenn Inhalt und Person ansprechen. In Österreich ist übrigens aktuell Manuel Bechter erfolgreichster Influencer: Der Fotokünstler hat auf Instagram 1,5 Millionen Follower.

Am Anfang war die Langeweile

Seit der letzten Staffel von „Dancing Stars“ kennt ihn auch die „analoge“ Welt. Wie Österreichs witzigster YouTuber, der Burgenländer Michael Buchinger, wurde, was er heute ist.

BILD: SN/BUCHINGER

Michael Buchinger: immer spöttisch und selbstironisch.

Spätestens seit der letzten „Dancing Stars“-Staffel kennt ihn auch die analoge Welt: Michael Buchinger, der mit seinem Tanzpartner Herbert Stanonik als drittes Paar mit dem Quickstep die Sendung verlassen musste. Bis dahin war er vor allem auf Social Media berühmt, mit 105.000 Followern auf Instagram und 152.000 auf YouTube. Mit 16 lud er dort sein erstes Video hoch, heute ist er 30 und moderiert auf FM4, ist Buchautor und unterhält als Kabarettist sein Publikum. Stimmlich mimt er dabei den stets leicht überheblich-sprachbetonten Spötter, der die Welt und vor allem sich selbst mal lieber nicht zu ernst nehmen will.

Der erste Content, der wirklich gut ankam, waren seine „Hasslisten“, bei denen er das damals gängige Konzept der Influencer, alles toll zu finden, einfach umdrehte. Er beschwerte sich über langsame Fußgänger oder Spieleabende veranstaltende Freunde. Sein erstes als Influencer verdientes Geld machte er, als er in Berufe schlüpfte und von seinen Erfahrungen berichtete. Seine Zielgruppe sind seinen eigenen Angaben zufolge zu 80 Prozent Frauen zwischen 18 und 34.

„Irgendwas mit Computern“

Begonnen hat für den gebürtigen Burgenländer alles 2009 aus einer Langeweile heraus. Die einen machten Sport, er machte lustige Videos. „Gesehen“ wurde er auf Social Media erst nach Jahren, verdient hat er sechs Jahre so gut wie nichts, damit hätte er anfangs auch nicht gerechnet. Alles war noch neu und die Möglichkeiten waren nicht bekannt. Auch seine Mutter nahm ihn nicht ernst. Bei der Berufsberatung in der Schule beschwerte sie sich bei der Beraterin, dass der Bub ständig vor dem Computer hänge. Die Dame meinte wohlwollend in Richtung des Sohnes, dass man damit sehr wohl auch vernünftige Dinge machen könne. Michi Buchinger dachte sich: endlich eine Person, die mich versteht.

Er ging nach Wien, studierte dort ein Semester Theaterwissenschaften und Englisch, Letzteres mit Abschluss. Mit seinen Social-Media-Auftritten setzte er die richtigen Akzente für eine Generation, die nach seinen Angaben nicht mit allzu langen Aufmerksamkeitsspannen ausgestattet ist. Nur wenn das Bild passe, werde der zugehörige Text auch gelesen, sagt er. „Wenn jemand schöne Fotos postet, denke ich mir auch: Warum bitte sitze ich in meiner Wohnung herum? Obwohl ich meinen Job seit 15 Jahren mache, bin ich nicht immun dagegen.“ Seinen Lebenspartner, der immer wieder auf Fotos und Videos zu sehen war, lässt er mittlerweile eher außen vor.

Es dauerte drei Jahre, bis er sichtbar wurde

Heute bekommt er viele Anfragen von jungen Menschen, die YouTuber werden wollen. „Sie sehen halt nur, was nach außen dringt, Reisen, Selbstständigkeit, freie Zeiteinteilung und Geld. Was an Arbeit dahintersteckt, bekommt natürlich niemand mit.“ Sein Rat lautet hierzu in der Regel: sich das gut zu überlegen, erst einmal eine Ausbildung zu machen, vor allem keine anderen Dinge abzusagen in der Hoffnung, „dass das YouTube-Ding klappt“. Wer es unbedingt machen will, muss dranbleiben. Bei ihm habe es drei Jahre gedauert, bis Menschen begannen, sich für ihn zu interessieren.

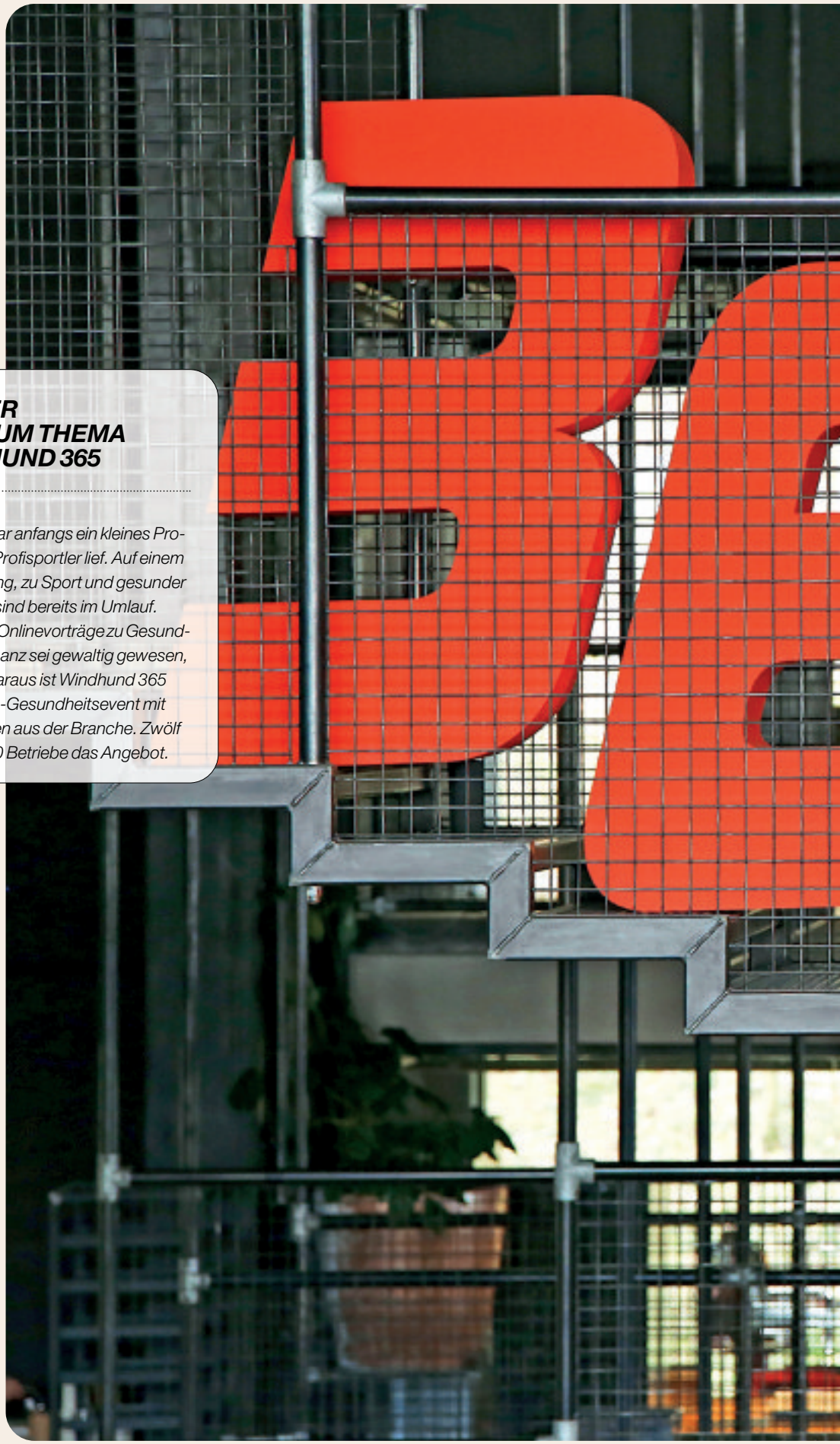
„Damit verdient man Geld?“

Social Media und Kommunikationstechnologien haben Berufe geschaffen, die man vor wenigen Jahren noch für unmöglich gehalten hätte. In manchen lebt es sich ganz gut.

Die bestbezahlte Influencerin der Welt, Chiara Ferragni, zahlte ihren ersten Flug zu einer Fashionshow in New York aus ihrer eigenen Tasche. Heute ist sie Millionärin und lässt sich mit ihrem Privatjet fliegen. Dass man mit dem Versprühen und Dokumentieren von Parfums berühmt werden kann, zeigt der deutsche Influencer Jeremy Fragrance. Freilich sind das Ausnahmegeschichten, das große Geld aus erfolgreichem „Influencing“ bleibt nur wenigen vorbehalten. Doch egal ob Influencer, Blogger oder Softwareentwickler: Meist steckt eine einfache Idee dahinter, die Spaß macht.

Duckface und das verschollene Rezept von Oma

In diesem riesigen Kosmos an Kommunikationstechnologien sind neue Lifestyles und Berufe entstanden. Wer hätte sich denken können, dass man mit Gaming Geld machen könnte? Wer machte sich im ersten Instagram-Hype nicht über Duckface-Fotos manch mittlerweile millionenschwerer Influencerin lustig? Wer hat sich nicht gefreut, als das verschollen geglaubte Kuchenrezept der verstorbenen Oma plötzlich im Internet zu finden war? Es ist eine riesige neue Welt entstanden, an der auch die Salzburgerinnen und Salzburger beteiligt sind. ▸



GÜNTHER MATZINGER ONLINEVORTRÄGE ZUM THEMA GESUNDHEIT: WINDHUND 365

Günther Matzingers „Windhund" war anfangs ein kleines Projekt, das neben seiner Karriere als Profisportler lief. Auf einem Kartenset ließ er Tipps zur Bewegung, zu Sport und gesunder Ernährung drucken, 50.000 Stück sind bereits im Umlauf. Während der Pandemie begann er, Onlinevorträge zu Gesundheitsthemen anzubieten, die Resonanz sei gewaltig gewesen, vor allem vonseiten der Betriebe. Daraus ist Windhund 365 entstanden, ein monatliches Online-Gesundheitsevent mit führenden Expertinnen und Experten aus der Branche. Zwölf Monate nach Start nutzen schon 40 Betriebe das Angebot.

BILD: SN/SANDRA HALLINGER

MAGDALENA GRAIN
LENAYOGA ONLINE
YOGASTUNDEN BIS NACH KROATIEN

Schon vor der Pandemie nahm die Yogalehrerin Magdalena Grain selbst an Onlineweiterbildungen teil und wusste die örtliche Flexibilität zu schätzen. Somit war es ein kleiner Schritt, selbst Onlinekurse zu geben, als ein physisches Miteinander nicht mehr möglich war. Ihre Zoom-Kurse und -Workshops sind geblieben, die Teilnehmerinnen kommen nun auch aus Wien, München, Erfurt oder sogar Kroatien. Der Einsatz digitaler Medien hat ihre betrieblichen Ausgaben erheblich verringert. Dennoch bietet sie in Hof bei Salzburg weiterhin Präsenzkurse an, weil ihr der zwischenmenschliche Kontakt wichtig ist, auch bei ihren Trainerausbildungen, die sie ebenfalls anbietet.

BILD: SN/SANDRA HALLINGER

CHRISTINA BAUER BACKEN MIT CHRISTINA VOM KNOPFSEMMERL ZUR BACKWELT

Christina Bauer ist tatsächlich Bäuerin und vermietet in Göriach im Lungau Ferienwohnungen, wo sie ihren Gästen selbst gebackene Knopfsemmerl servierte. Daraus entstand die Idee, Backen größer zu denken. Sie veranstaltete Kurse, schrieb einen Blog und Backbücher, eröffnete in Tamsweg ihre Backwelt. Nie dachte sie zu Beginn daran, davon einmal leben zu können. Es war auch nicht ihr Hintergedanke, hatte sie doch am Bramlhof ihr fixes Standbein. Das half ihr, ungezwungen und ohne Druck zu beginnen. „Alles, was danach passiert ist und entstehen durfte, ist nach wie vor ein Traum für mich."

BILD: SN/SANDRA HALLINGER

RENE BAUMGARTNER UND PHILIPP GÖTZ – REDOX INTERACTIVE DAS HOBBY ZUM BERUF GEMACHT

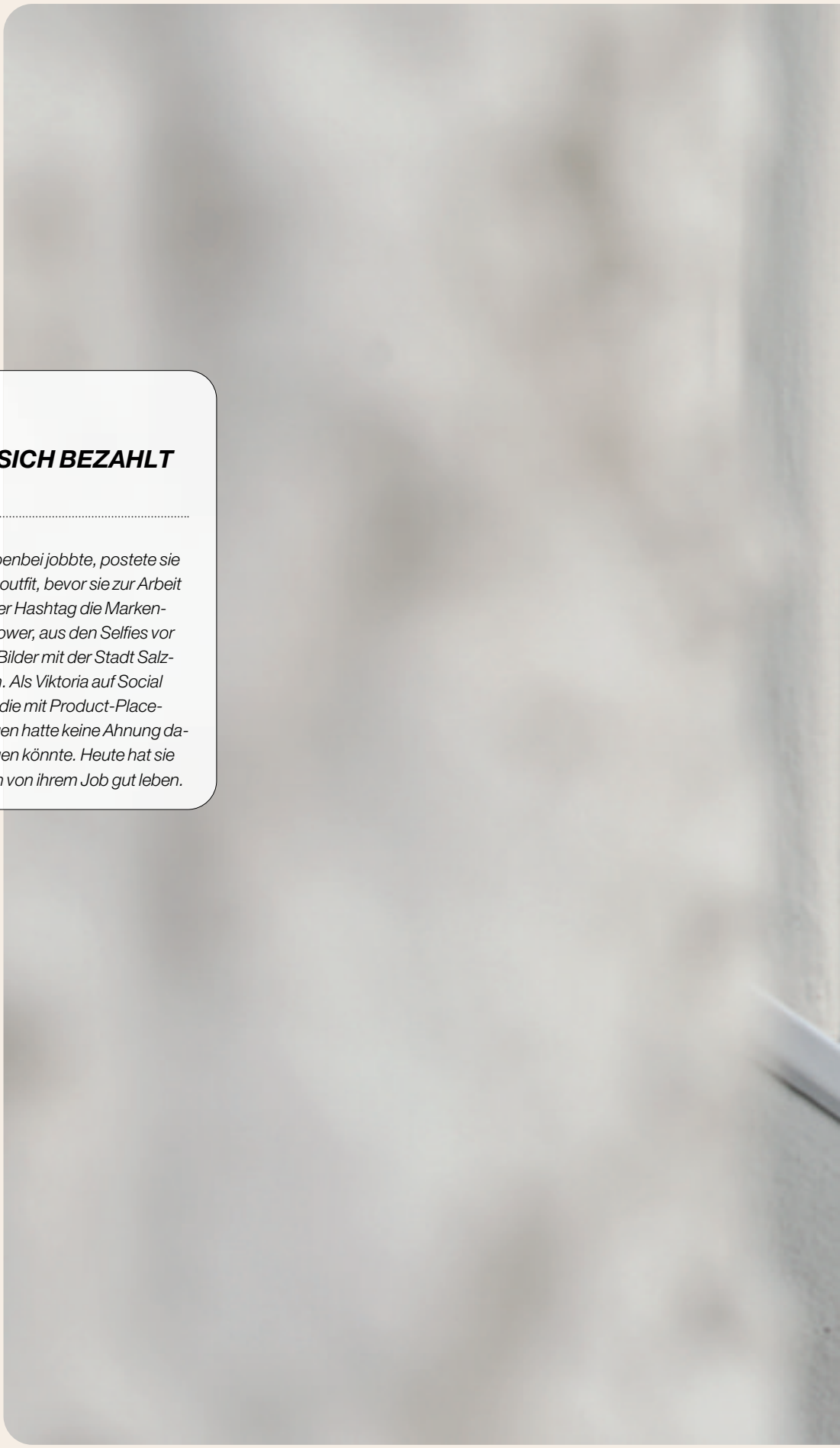
Schon von klein auf waren Rene Baumgartner und Philipp Götz begeisterte Gamer. Auf der FH Salzburg trafen sie Gleichgesinnte, gemeinsam entwickelten sie unter anderem ein Spiel, das für zahlreiche Preise nominiert war. Spätestens zu diesem Zeitpunkt war klar, dass man auf der richtigen Spur war. Mit einem Businessplan in der Tasche wurde das Unternehmen Redox Interactive gegründet, das aktuell 18 Personen beschäftigt. Von den Games können Baumgartner und Götz mittlerweile gut leben und sind noch immer zufrieden, das Hobby zum Beruf gemacht zu haben.

BILD: SN/SANDRA HALLINGER

EVA KRALLINGER-GRUBER UND GATTE MATTHIAS – FRÄULEIN FLORA WAS ENTSTEHEN KANN, WENN MAN EINFACH TUT

Fräulein Flora, das ist ein Unternehmen um Eva Krallinger-Gruber und Ehemann Matthias und ein Onlineratgeber zu Salzburg. Die Erfolgsgeschichte begann mit einem analogen Stadtplan, der zeigen sollte, dass Salzburg nicht das kleine Nest ist, für das es mitunter gehalten wird. Der aus der eigenen Tasche finanzierte Stadtplan wurde schon bald als Onlineversion angeboten: Kurz nach Druck schlossen bereits die ersten Lokale, online ließen sich Updates einfacher durchführen. Fräulein Flora wurde zum Blog, auch wenn Eva Krallinger-Gruber ihr Baby so nie bezeichnet hätte. Die Gründerin ist noch immer erstaunt, was entstehen kann, wenn man „einfach tut“.

BILD: SN/SANDRA HALLINGER



VIKTORIA HUTTER
INFLUENCERIN
DIE COOLE IDEE HAT SICH BEZAHLT GEMACHT

Als Viktoria Hutter studierte und nebenbei jobbte, postete sie jeden Tag ein Selfie mit ihrem Tagesoutfit, bevor sie zur Arbeit ging. Auf den Posts vermerkte sie per Hashtag die Markennamen. Schnell bekam sie viele Follower, aus den Selfies vor Arbeitsbeginn wurden ästhetische Bilder mit der Stadt Salzburg im Hintergrund. Das schlug ein. Als Viktoria auf Social Media begann, gab es nur Blogger, die mit Product-Placement ihr Geld verdienten, sie hingegen hatte keine Ahnung davon, was ihr Instagram-Auftritt bringen könnte. Heute hat sie dort fast 300.000 Follower und kann von ihrem Job gut leben.

BILD: SN/SANDRA HALLINGER

Durchs Reden kommen d' Leut zamm

In Salzburg leben und arbeiten Menschen aus 156 Nationen zusammen. Kulturelle Unterschiede machen das Leben manchmal nicht ganz so einfach. Ein Gespräch über Fremdsein, Ankommen und Vorurteile.

BILD: SN/SANDRA HALLINGER

Daniela Burns ist Unternehmensberaterin und mit einem US-Amerikaner verheiratet. Interkulturelle Kommunikation ist nicht nur privat ihr Steckenpferd, sie berät auch Betriebe und Konzerne, in denen mehrere Nationen wie Kulturen gut miteinander auskommen sollen. Katharina Fagerer ist Unternehmensberaterin aus dem Chiemgau. Ihr großes Schlagwort ist „Authentizität" und das zeigt sich auch mit ihrem Internetauftritt. „Weida:kemma" heißt ihre Homepage. Wir baten die beiden Unternehmerinnen, für uns ins Thema einzutauchen.

***SN:** Warum fühlt sich manch einer gestört, wenn er in Venedig Speisekarten mit chinesischen Schriftzeichen in die Hände bekommt, obwohl er selbst dort fremd ist? Warum verstört Hallstatt mit den vielen Touristen aus Übersee?*

Katharina Fagerer: Dieses Gefühl entsteht aus Gewohnheit. Gerade an Orten, die wir seit Jahren besuchen, kommt eine Art Abwehr gegen neue Touristengruppen, die dort plötzlich auftauchen. Die entsteht aus einer Angst, in seiner gewohnten Lebensweise bedroht zu werden, und oft am selben Ort Urlaub zu machen ist in gewisser Weise Gewohnheit. In meinen Seminaren stelle ich oft fest, dass neue Teammitglieder nicht selten – ausgesprochen oder unausgesprochen – Angst auslösen, weil das neue Mitglied die gewohnten Abläufe gefährden könnte. Wir gehen automatisch auf Abwehr, was aber nicht heißt, dass das neue Mitglied nicht integriert wird.

Daniela Burns: Es handelt sich sicher um eine subjektive Wahrnehmung, warum man sich an manchen Orten mehr etabliert fühlt als andere Touristengruppen. Und es kommt auf die Art des Reisens an, eine Touristengruppe erscheint oft dominanter und lauter als reisende Einzelpersonen, die durch die Reiseart mehr oder einfacher mit der Kultur des Gastlandes in Berührung kommen. Man könnte sagen: Der „angepasstere" Tourist fühlt sich in seinem Touristsein gestört. Doch wer nun wirklich „mehr einheimisch" ist – da muss man den Einheimischen fragen, ob hier in der Wahrnehmung differenziert wird.

***SN:** Wir reden hier über kulturelle Kommunikation. Welche Hoppalas haben Sie selbst erlebt und was waren Ihre Schlussfolgerungen?*

Burns: Bei mir waren das vor allem sprachliche. Einmal machten meine Eltern mit mir und meinem amerikanischen Mann in Florida Urlaub. Mein Vater fuhr mit dem Auto, mein Mann hatte die Straßenkarte in der Hand und sagte: „Eventually you have to take a right", um ihn darauf hinzuweisen, dass er rechts abbiegen müsse. Mein Vater verstand das als: Möglicherweise solltest du rechts abbiegen. Mein Vater fuhr also weiter, mein Mann wiederholte seine Anweisung. Wir sind erst einige Tage später draufgekommen, dass „eventually" nicht „eventuell" heißt. Meine Schlussfolgerung daraus war, lieber nachzufragen, wenn ich mir nicht sicher bin.

***SN:** Aber in der Situation und in dem Moment war sich Ihr Vater wohl sicher, da gab es vermutlich keinen Grund zum Hinterfragen?*

Burns: Deshalb hat es auch ein paar Tage gedauert, bis wir draufgekommen sind. Aber es ist dennoch ein Rückschluss, den ich gern weitergebe: Wenn verschiedene Kulturen aufeinandertreffen, sollte man nicht davon ausgehen, dass der eigene Kontext, in dem man groß geworden ist, der einzig mögliche ist. Also lieber keine voreiligen Annahmen treffen, sondern nachfragen.

Fagerer: Ich unternahm mit 18 Jahren mit einer Freundin eine Rucksacktour nach Neuseeland. Wir waren nach unserer Ankunft völlig aus-

Katharina Fagerer coacht aus Prinzip im Dialekt ... BILD: SN/HALLINGER (2)

... für Daniela Burns sind die USA zur zweiten Heimat geworden.

gehungert und müde, wir gingen in den Supermarkt, um uns etwas zu kaufen. Die Dame an der Kasse fragte uns: „How are you?“, und wir begannen zu erzählen von der langen Anreise und dass wir hungrig und müde seien. Wir hatten keine Ahnung, dass es sich dabei um eine gängige Grußformel handelt, die keine Antwort erwartet. So zeigte sich die Dame doch recht irritiert über unsere detailreichen Ausführungen. Dasselbe passierte uns beim Einchecken im Hostel. Erst dort fragten wir einen deutschen Gast, wie dieses „How are you“ gemeint ist. Meine Schlussfolgerung daraus ist, dass es – wie im Unternehmen – zwei Möglichkeiten gibt, mit so einer Situation umzugehen: Rückzug, das finde ich fatal, oder Offenheit, indem man fragt, wie etwas wo gehandhabt wird. Wir haben einen Deutschen gefragt, jemanden aus unserer Kultur, in der wir uns sicher fühlen. Denn eines unserer Grundgefühle ist nun einmal Scham und es braucht Mut, diese zu überwinden.

SN: Frau Burns, können wir hier von US-Amerikanern lernen, denen mehr Offenheit nachgesagt wird?

Burns: Grundsätzlich ja, etwa in Bezug auf Small Talk oder auch beim Versuch der Umsetzung neuer Geschäftsideen. Schaut man sich die Gründerzahlen der letzten Jahre in Salzburg an, ist hier auch bei uns ein Trend zu erkennen, wir werden mutiger und offener, etwas Neues auszuprobieren. Beim Akzeptieren des Scheiterns und der Fehlerkultur ist sicher noch Luft nach oben.

SN: Was sind so die Unsicherheiten im Leben und am Arbeitsplatz mit anderen Kulturen?

Burns: Dass andere in bestimmten Situationen nicht so reagieren, wie man sich das vorstellt oder wie wir es erwarten würden, Stichwort innere Landkarte. Meinen Kursteilnehmern gebe ich mit, beim Interpretieren des Handelns des Gegenübers stets von einer positiven Absicht auszugehen. Das ist schon mal eine gute Grundhaltung. Kommt ein Geschäftspartner zu jedem Meeting zu spät, könnte es auch Höflichkeit sein. In manchen Ländern ist man bewusst nicht pünktlich, weil man sein Gegenüber nicht stressen oder bedrängen will. Es würde reichen, hier nach dem Grund zu fragen.

Fagerer: Meiner Erfahrung nach hapert es oft, weil jeder Mensch seine eigenen Wahrnehmungsfilter hat. So entsteht selektive Wahrnehmung, die mitunter herausfordernd wird, wenn Menschen aus anderen Kulturen dazukommen, für die wiederum andere Filter bestehen. Das führt nicht selten zum Konflikt. Dazu kommen die psychologischen Grundbedürfnisse, die bei Menschen auf der ganzen Welt dieselben sind: Kontrolle, Beziehung, Lustempfinden, Wertschätzung. Wenn man im Miteinander gar nicht mehr weiterkommt, kann man diese Werte wie eine Schablone über die Situation legen und schauen, woran es mangelt: Wünscht sich ein Mitarbeiter mehr Wertschätzung, eine andere Beziehung im Team oder einfach nur Orientierung, wohin die Reise geht? Nicht selten zeigt sich, dass hinter Gruppenkonflikten solche Bedürfnisse stecken.

SN: Bei einer Zusammenarbeit verschiedener Kulturen muss es ja nicht heißen, dass der Wertekatalog der etablierten Gruppe der bessere ist und übernommen werden sollte. Wie nähert man sich so einem Wertekatalog an, der alle berücksichtigt?

Burns: Dazu muss man die Situation herunterbrechen und im Team auf der Beziehungsebene anfangen zu arbeiten, also die Werte und Richtlinien für den täglichen Umgang miteinander definieren. Diese Wertetabelle bietet neuen Gruppenmitgliedern, egal aus welchen Kulturen sie stammen, eine Orientierungshilfe. Je intensiver hier gearbeitet wird, desto besser funktionieren in der Regel (interkulturelle) Teams.

Fagerer: Im unternehmerischen Kontext müsste man das mit den Stichworten Mission und Vision ergänzen. Wie in einer Beziehung müssen die Werte bei beiden Partnern nicht immer identisch sein, was es zwar erleichtert, aber wichtig ist letzten Endes, gemeinsam ein gleiches Ziel zu verfolgen. Bei der Teamarbeit ist das auch so. Wenn der eine sagt: „Wir müssen den Umsatz verdoppeln“, und der andere stärker exportieren will, braucht es eine Mission und eine Vision, damit alle wissen, welches Ziel am Ende erreicht werden soll. Wie man dorthin kommt, ist eine andere Sache.

SN: Woher beziehen wir unsere Orientierung?

Burns: Kultur ist anerzogen, nicht angeboren. Sie bietet die Grundlage zur Orientierung. Wie und wo man aufwächst, was man lernt, was einem vorgelebt wird, ist die Basis für unsere Normen, Werte und unser Verhalten. Daraus wird auch stereotypes Verhalten abgeleitet, was durchaus als Orientierungshilfe im Ausland genutzt werden kann.

Fagerer: Orientierung und somit Kontrolle sind enorm wichtig im beruflichen Kontext. Da sind wir wieder bei den Zielen: Mitarbeiter brauchen Orientierung – woran werden sie am Ende des Jahres gemessen, was muss erreicht werden? Wie sie dorthin kommen und was auf diesem Weg passiert, ist eine bewusste individuelle Entscheidung. Das ist wie die Restaurantempfehlung auf Tripadvisor: Wenn ich dort ein tolles Restaurant entdecke, auf dem Weg dorthin aber in eines abbiege, das mir spontan gefällt, kann ich daheim vielleicht nicht von diesem gut bewerteten Lokal schwärmen, aber ich habe meine eigene Entscheidung getroffen. Orientierung lebt davon, dass man sich bewusst für oder gegen etwas entscheiden darf.

ANZEIGE

Work smarter!

Agenturduo setzt auf 36-Stunden-Woche.

BILD: SN/ELEMENTS

Alles für die Mitarbeiter:innen: Das Agenturduo elements und punkt & komma realisiert die 36-Stunden-Woche bei vollem Gehalt und verzichtet auf Kernzeiten und All-in-Verträge. Geschäftsführer Patrick Edelmayr erklärt: „Mit unserem Ansatz reißen wir bestehende Arbeitskonzepte ein, setzen auf mehr Flexibilität und Selbstbestimmtheit – basierend auf dem Vertrauen in unsere Mitarbeiter:innen.“ Überdies genießt das gesamte Team ein Loyalty-Programm mit speziellen Benefits wie Klimaticket, Fahrtkostenzuschuss, Bike-Leasing, Remote Work und mehr.

elements
a valantic company

Kontakt

elements New Media Solutions GmbH
Gusswerk Halle 6
Söllheimer Straße 16
5020 Salzburg
WWW.ELEMENTS.AT

***SN:** Aktuell wird viel über Diversität gesprochen. Nicht selten mit dem Ergebnis, dass sich Menschen vom Thema abwenden, weil es zu komplex ist. Wie sehen Sie das?*

Fagerer: Im Sinne einer pädagogischen Vielfalt sollte nicht Ziel sein, auf einer internen Diversitätsliste noch eine weitere Menschengruppe zu integrieren. Es sollten Mitarbeitende vielmehr unterstützt werden, ihre Selbstkompetenz so zu schärfen, dass sie toleranter werden. Und je genauer man sich selbst kennt mit all seinen Facetten, desto besser gelingt es, andere Menschen zu verstehen, egal aus welcher Gruppe sie kommen. Das ist es, was eine gute Führungskraft, eine gute Unternehmerpersönlichkeit ausmacht: Menschen dabei zu begleiten. Damit tun sich viele schwer, darum, so glaube ich, versucht man, alle möglichen Gruppen unter dem Label „Diversität" auf einem Blatt Papier zu fassen. Doch ein Label wäre es erst, wenn die Werte aus den Mitarbeiterreihen entstanden sind und jeder weiß, dass Diversität für sie Chancen bringt.

Burns: Das Diversitätsthema, wie es aktuell diskutiert wird, ist bestimmt wichtig, oft leider für Unternehmen nicht ganz greifbar, genau wie Interkulturalität. Es werden Themen und Inhalte vermischt und nicht klar kommuniziert. Unternehmen sehen zwar die Notwendigkeit des Handelns, die nachhaltige Umsetzung in der Praxis gestaltet sich aber oft schwierig.

***SN:** Es stellt sich ja auch die Frage, ob es im inter- und multikulturellen Umgang klar definierte Regeln geben muss und überhaupt geben kann.*

Burns: Das kann ich mit einem Beispiel aus meiner Praxis beantworten: Einmal betreute ich ein Unternehmen mit 40 Nationen, darunter waren einige Musliminnen. Die hatten keinen Gebetsraum und beteten in der Umkleidekabine vor dem Spind anderer Mitarbeiterinnen. Das Teamgefüge war gestört und erst im Seminar stellte sich heraus, dass dieses Blockieren der Spinde eine der Ursachen war. So kann ein kulturelles Thema groß werden, denn unternehmensseitig stellte sich die Frage, wie das künftig gehandhabt werden soll: Braucht es einen Gebetsraum, müssen die Mitarbeiterinnen dazu ausstempeln? Wenn wie hier rechtliche Aspekte dazukommen, muss man solche Dinge genau betrachten und vor allem zu Ende denken.

Fagerer: Es sind oft Kleinigkeiten, in denen sich ein Mensch gestört fühlt, da reicht es aus, wenn ein Kollege täglich um acht Uhr das Fenster zum Lüften aufreißt, egal bei welchem Wetter. Jeder hat seine gewohnte Art zu leben, die wird dabei gefährdet und man möchte sich wehren, über alle kulturellen Grenzen hinweg.

***SN:** Eine Führungskraft wird sich schwertun, jeden Mitarbeitenden nach seinen Befindlichkeiten zu fragen. Auch wenn es Konflikte verhindern könnte.*

Burns: Ein erster Schritt ist schon getan, wenn sich Unternehmen mit solchen Fragen beschäftigen und dazu auch Seminare anbieten. Doch nur selten ist das Thema in ein Projekt eingebettet, es wäre gut, wenn Betriebe in puncto Teamentwicklung längerfristige Ziele oder Vereinbarungen treffen würden. Denn ein Wertewandel kann in einem Unternehmen nur stattfinden, wenn es sich um ein längerfristiges Projekt handelt. Man kann ja unmöglich sagen: Ab morgen haben wir andere Werte. Das ist ein Prozess, den jeder mittragen muss.

Fagerer: Führungskräfte haben in einem solchen Prozess eine unfassbar wichtige Rolle. Es stimmt, man kann nicht zu jedem Einzelnen gehen und fragen, wie es ihm oder ihr geht. Eine gute Führungskraft sollte genau das Fingerspitzengefühl haben und den Punkt bemerken, an dem es einzuschreiten gilt, bevor es Außenstehende wahrnehmen.

Ob im Urlaub oder in Unternehmen: Der Austausch mit Menschen aus

Als Elternteil greift man auch nicht in jeden Konflikt ein, Kinder müssen sich ihre Konfliktlösungsstrategien selbst erarbeiten, so ist es in einem Arbeitsteam auch. In meinen Seminaren vermittle ich meinen Teilnehmern genau diese notwendigen Werkzeuge zur Erarbeitung solcher Strategien zur Konfliktlösung.

***SN:** Wie offen oder wie, sprichwörtlich gefragt, „eingenäht" sind wir Österreicher und Bayern Ihrer Meinung nach?*

Burns: Sagen wir so: Manch Österreicher und Deutscher könnte schon etwas netter und offener sein. Hierzulande ist es nicht einfach, mit jemandem in ein loses Gespräch zu kommen. Als mein Mann aus den USA nach Österreich kam, suchte er – wie er es in seiner Heimat gewohnt war– Gespräche, redete drauflos und blickte in erstaunte Gesichter.

Fagerer: Wir tragen in uns verschiedenste Glaubenssätze, unabhängig von Herkunft, Religion oder dem Familiensystem. Das Eingenähtsein ist ja nichts anderes als ein Glaubenssatz. Oft treffe ich auf Menschen, bei denen ich mir denke: Dieser Glaubenssatz passt ja gar nicht zu dir! Und wie man jede Naht auftrennen kann, lässt es sich aus vorgefertigten Mustern herausdenken, auch wenn es mit Anstrengungen verbunden ist und man im Vorhinein nicht weiß, was sich unter der Naht verbirgt. Davor haben viele Angst, statt mit Vorfreude darauf zu blicken, was kommen mag.

***SN:** Wie können gute Führungskräfte diese Neugierde, diese Vorfreude wecken?*

Fagerer: Wir Menschen tragen doch alle Neugierde in uns, sonst hätten wir das Feuer nicht entdeckt. Weil durch Regeln und Bestimmungen so vieles vorgegeben ist, haben wir das Neugierigsein verlernt. Gerade im interkulturellen Bereich gibt es so viel, das neugierig werden

BILD: SN/SANDRA HALLINGER

anderen Kulturen kann eine große Bereicherung sein.

lässt: Wie lebt die Gruppe, was sind deren Werte, Rituale, kulturelle Eigenschaften? Zu macht man, wenn man Angst hat. Aber solche Gespräche machen neugierig. Das könnte in Unternehmen besser genutzt werden.

Burns: Unbedingt! Zudem müssen Werte immer wieder nachgeschärft werden. Was vor zehn Jahren ein wichtiger Wert war, muss aktuell nicht zwangsläufig Gültigkeit haben. Sobald Menschen das Gefühl bekommen, jemand interessiert sich für sie und beschäftigt sich mit ihnen, geht viel mehr weiter. Das bedingt Führungskräfte, die sich offen und wertschätzend mit ihren Leuten auseinandersetzen und hinhören und daran Interesse haben, wie es ihnen wirklich geht.

***SN:* Wohin, glauben Sie, wird sich der Arbeitsmarkt entwickeln?**

Burns: Die nachkommende Generation wird den Arbeitsmarkt verändern, sie wollen mehr Sinn in dem sehen, was sie tun. Ich denke, das Thema Viertagewoche wird bleiben. Unternehmen müssen sich als attraktiver Arbeitgeber profilieren. Die Generation Z lebt halt anders, es wäre aber wichtig, nicht zu pauschalisieren mit den Vorurteilen wie: Die wollen nicht mehr arbeiten. Das stimmt nicht, diese Generation hat nur andere Werte.

Fagerer: Wie sich Beziehungen in den vergangenen 50 Jahren geändert haben, so hat sich auch der Arbeitsmarkt verändert und tut es weiter. Junge Menschen brauchen Lebendigkeit, Führungskräfte müssen sich vom Gedanken verabschieden, dass die junge Generation sich ewig ans Unternehmen binden will. Lieber fünf Jahre einen engagierten Mitarbeiter als einen weniger engagierten über dessen ganze Karrierelaufbahn.

COPA-DATA

COPA-DATA ist der einzige unabhängige Softwarehersteller, der fundierte Erfahrung in der Automatisierung mit den neuen Möglichkeiten digitaler Transformation verbindet – verlässlich, zukunftssicher und weltweit. Wir entwickeln Software für Industrie- und Energieautomatisierung, die das Leben unserer Kunden einfacher macht.

Alle reden über digitale Transformation. Wir machen sie für Unternehmen nutzbar.

Verstärke unser Team! Erfahre mehr über COPA-DATA und deine Karrieremöglichkeiten:

www.copadata.com/karriere

Auszeit in Palermo oder: Der Winter hat Pause

Weil die Winter hierzulande sehr lang sind, zog es die Organisationsentwicklerin Isabella Klien zwei Monate in den Süden. Sie war auf Workation, inmitten von Menschen im Alter ihrer Kinder.

Die Arbeitswelt ist im steten Wandel, für die Organisationsentwicklerin Isabella Klien ist das keine besonders neue Erkenntnis. Im Sinne des Gemeinwohls berät sie seit 30 Jahren Unternehmen, die nachhaltiger werden wollen. Was heute kapiert wird, stieß damals weitgehend auf Unverständnis, erinnert sie sich. Grenzen abklopfen und ausloten ist seit jeher ihre Devise, einen Schritt voraus zu sein macht sie oft zur Unkonventionellen. Als auf Social-Media-Kanälen ein Foto auftauchte mit der Unterschrift „Isabella Kliens Winterdomizil Beetcommunity in Palermo" fragte man sich: Was hat sie nun schon wieder getan?

Isabella Klien war auf Workation. So nennt man die neue Form des Arbeitens, Work und Vacation verschmelzen dabei zu einem harmonischen Miteinander. Was in der Vergangenheit als Work-Life-Balance streng definiert und auseinandergehalten werden wollte, darf hier nun einen – nennen wir es: Urlaubsflirt eingehen. Zudem wollte sich die Organisationsentwicklerin eine Auszeit vom Winter nehmen, der am Thalgauberg auf 900 Metern Seehöhe, wo sie wohnt, doch recht lang sein kann. Sie suchte im Internet nach Möglichkeiten, in wärmeren Gefilden Italiens zu leben und zu arbeiten, erhielt 17 Vorschläge, von Südtirol bis Sizilien. Überzeugt haben sie die Fotos von einer schönen und geschmackvoll eingerichteten Jugendstilwohnung in Palermo und der dortigen „Beetcommunity", die von Marco Traina, seiner Mutter und seiner Tante betrieben wird. Aus der Villa hätte eigentlich ein Bed and Breakfast werden sollen, in seinem Wirtschaftsstudium beschäftigte sich der 31-Jährige aber mit dem Thema Workation und verwarf den eigentlichen Plan. Statt nur Gäste zu bewirten, wollte er vielmehr eine neue Form der Gemeinschaft schaffen, „eine Familie auf Zeit". Die Beetcommunity in Palermo stellt arbeitenden Menschen einen Workplace, ein Zimmer und Gemeinschaftsräume zur Verfügung, auch aus der Stadt kommen Menschen dorthin, um zu arbeiten.

Ein Trend, der bleiben wird

Workation ist zum neuen Trend geworden. Laut einer Umfrage der Plattform www.workation.de gaben 62 Prozent aller Befragten an, dass die Möglichkeit, auch an Urlaubsorten arbeiten zu können, für sie wichtig ist. 51 Prozent der Befragten bevorzugen laut Umfrage einen Arbeitgeber, der ihnen im Arbeitsvertrag eine Workation anbietet, nur 38 Prozent gaben an, lieber ein höheres Gehalt beziehen zu wollen. Auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen würden 40 Prozent der Befragten eine 14-tägige Workation einer Gehaltserhöhung vorziehen. Plattformgründer Ingmar Eschli hat www.workation.de Ende 2020 gegründet. Homeoffice war gekommen, um zu bleiben, Eschli selbst hatte Expertise beim Thema Arbeiten im Ausland. Impulsgeber für die Plattform war ein Freund und ehemaliger Studienkollege, der sich in einem Großkonzern mit der Personalentwicklung beschäftigte. „Wir sind durchaus eine Wette auf die Entwicklung der Form der Arbeit in Zukunft eingegangen, da niemand, auch wir nicht, vorhersehen konnte, wie sich die Pandemielage weiterentwickelte", sagt Eschli. Zudem war nicht klar, ob der Trend bleiben würde, sobald die Pandemie vorbei ist.

Inspirationen und neue Erfahrungen

Im Nachhinein könnte man sagen: Logisch, dass sich mit der nachkommenden Generation, die remote arbeiten will, Workation durchgesetzt hat. Für Isabella Klien ist die Art und Weise, wie junge Menschen ihr Berufsleben denken und wünschen, nicht neu. Selbst arbeitete sie nach dem Studium nur wenige Jahre in einem Angestelltenverhältnis und feierte heuer ihre 30-jährige Selbstständigkeit. Die heute oft gehörte Aussage, junge Menschen sähen keinen Sinn, Zeit in einem Büro abzusitzen, tätigte sie in jungen Jahren schon, bei Trends wie Workation macht sie also gern mit. Sich auf Neues einlassen sei für sie noch nie ein Problem gewesen, betont die Organisationsentwicklerin. Mit der Frage „Was ist das Schlimmste, das passieren kann?" dekliniert sie seit jeher Situationen im Kopf durch und schafft Zweifel und Vorbehalte rasch aus dem Weg. Das Schlimmste in diesem Fall wäre gewesen, dass ihr das Quartier nicht zusagt. „Dann suche ich mir etwas anderes", sagt sie. „Ich habe generell ein gutes Grundvertrauen und eine sehr positive Lebenseinstellung."

BILD: SN/CHRIS HOFER

Isabella Klien
Organisationsentwicklerin

„Mit Liegestuhl am Strand und Aperol Spritz in der Hand habe ich niemanden arbeiten sehen."

Während ihres zweieinhalb Monate dauernden Aufenthalts in Palermo konnte sie nicht nur arbeiten, sie verbesserte auch ihr Italienisch und zog Energie aus den Gesprächen und Erlebnissen mit weitgehend jüngeren Menschen. Sie traf dort etwa ein französisches Paar, das seine Habseligkeiten in einer Garage deponiert hatte und als „Working Nomads" lebt. Er, Recruiter, führte die Bewerbungsgespräche online, sie, von Beruf Grafikerin, ist örtlich ohnehin ziemlich ungebunden. Alle paar Monate übersiedelt das Paar in einen ▸

Milde Temperaturen in Palermo statt Minusgrade am Thalgauberg.

BILD: SN/KLIEN

Isabella Klien in der Beetcommunity mit Gründer Marco Traina, der sich schon im Studium mit Workation beschäftigt hat. BILD: SN/KLIEN

anderen Coworking-Coliving-Space. Einen Lenz hätten die beiden und auch Isabella Klien nicht gehabt: Fixe Arbeitszeiten in den Büroräumen der Community strukturierten auch im sonnigen Süden den Tag. „Mit Liegestuhl am Strand und Aperol Spritz in der Hand habe ich niemanden arbeiten sehen", sagt Isabella Klien.

Das Zusammensein mit jungen Menschen wirkt für die 62-Jährige durchaus als Jungbrunnen, sie ist zudem erstaunt, wie reif die nachkommende Generation agiert. „Man sagt ja, dass die nächste Generation auf dem Bewusstsein der Vorgängergeneration aufbaut. Es ist erstaunlich, welche Reflektiertheit viele junge Menschen mitbringen." Ihre beiden Kinder, 28 und 34 Jahre jung, hätten ihr Palermo-Abenteuer toll gefunden und auch von ihren Coworkern habe sie oft die Rückmeldung erhalten: „Du bist so anders als unsere Eltern."

Offen sein für Neues, auch den Kindern zuliebe

Wenn es darum geht, jüngeren Menschen zu zeigen, dass man auch im dritten Lebensabschnitt durchaus unkonventionell leben darf, ist Isabella Klien gern Role Model. „Gerade junge Frauen brauchen mehr Vorbilder, dass man ab 60 auch lustvoll leben und wirksam sein kann", sagt sie. Wirksam zu sein und selbst etwas zum Wandel, den es braucht, beitragen zu können ist ihr wichtig, nicht nur in ihrem Job als Gemeinwohlberaterin.

Dazu muss man loslassen können. Das war der Organisationsberaterin auch beim Erziehen ihrer beiden Kinder wichtig. „Ich war bis Ende 20 Studentin, weil meine Kinder sechs Jahre auseinander sind, war ich bis Anfang 50 betreuende Mutter." Ihre Kinder sollten nie das Gefühl haben, sich später im Sinne von Care-Arbeit um ihre Mutter kümmern zu müssen. „Es empfiehlt sich im Leben, nicht davon auszugehen, dass andere immer für einen da sind, egal ob beruflich oder privat, sondern selbst die Verantwortung für sich zu übernehmen", sagt Klien.

Auch für ihren dritten Lebensabschnitt hat Isabella Klien einen Plan: In drei Jahren wird sie in das 50-plus-Gemeinschaftswohnprojekt Silberstreif nach Gneis ziehen. In Palermo konnte sie ihre eigene WG-Tauglichkeit überprüfen und das Zusammenleben mit anderen Menschen auf engerem Raum erfahren. Dort habe es erstaunlich gut geklappt, da man feststellte, dass alle Coworker eine ähnliche Auffassung von Ordnung hatten. Bei der Zusammenarbeit mit tendenziell lauter redenden Italienern suchte Klien für Zoom-Gespräche ihr Zimmer auf. In einer solchen Gemeinschaft gilt es besonders, Lösungsstrategien für sich zu haben und nicht von anderen zu verlangen, sich zu ändern. Dazu hat sie einen wertvollen Tipp: „Es ist ratsam, die Gemeinschaft mit Gleichgesinnten zu suchen, in der man sich gegenseitig inspiriert und in eine positive Entwicklungsspirale kommt."

Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?

Was Workation anbelangt, so ist der Plattformgründer Eschli überzeugt, dass dies der Beginn einer neuen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ist, mittlerweile ziehen sich ganze Firmenteams zurück in diese neue Form des Arbeitens. Aus Wettbewerbsgründen möchte er keine konkreten Zahlen nennen, aber aktuell habe man Zugriff auf über 500 workationgeeignete Unterkünfte, von denen sich gut hundert auf seiner Website präsentieren. Weil diese Form des Arbeitens auch von Unternehmen nachgefragt wird, biete man exklusivere Workation-Rückzugsorte für Firmenteams bis 60 Mitarbeitende. Nicht selten sind das Beherbergungsbetriebe, die ihre Häuser in weniger gut gebuchten Nebensaisonen füllen wollen. Bis Ende des Jahres will Eschli sein Angebot um 50 Prozent erweitern.

Mit dem Fraunhofer-Institut startet er demnächst eine Studie darüber, wie in Zukunft gearbeitet werden soll. Das Thema ist also angekommen, auch in der Wissenschaft.

EMMA WANDERER – ARBEITEN UND WOHNEN AUF ZEIT IM GESÄUSE

BILD: SN/ALEXANDER - STOCK.ADOBE.COM

In Naturreservaten und Nationalparks Campusse für digitale Nomaden zu schaffen: Diese Idee steckt hinter dem österreichischen Workation-Anbieter Emma Wanderer. Der erste Campus ist im steirischen Ort Hieflau im Nationalpark Gesäuse. Wo einst Bergbau und Industrie die wirtschaftliche Grundlage bildeten, sollen nun digitale Arbeiter die neue Arbeitswelt mitgestalten. Auf 18.000 Quadratmetern entstehen gegenwärtig 50 Tiny Houses, 30 Van-Stellplätze sowie ein großzügiges Clubhouse. „Campus Alps" ist der Name des „Arbeits- und Lebensresorts", mit Arbeits- und Wohnräumen mit Highspeed-Internet, Flexdesks, Meeting- und Eventräumlichkeiten oder eigenen Telefonboxen. Neun Millionen Euro hat die vorrangig mit Holz gebaute Infrastruktur gekostet, eröffnet werden soll im August.

Für den Gründer Andreas Jaritz war der erste Lockdown Ideengeber für Emma Wanderer. Der passionierte Surfer hatte schon lange vor der Pandemie festgestellt, dass es eine Angebotslücke gibt für Menschen, die temporär woanders arbeiten und leben wollen.

Mit dem Campus im Gesäuse will man diese Lücke schließen und setzt auf hochwertiges Design und Modularität, indem verschiedene Wohnformen angeboten werden. Die Doppelbelegung in einem Tiny House kommt auf 140 Euro, der Campingplatz kostet 20 Euro pro Nacht. Inkludiert ist die Nutzung eines Arbeitsplatzes, für anspruchsvollere Worker gibt es auch Angebote, die zusätzlich kosten. Insgesamt ist das Areal für 66 Coworker ausgelegt.

Das soll erst der Anfang sein: Das Team um Andreas Jaritz sucht europaweit nach ungenutzten Grundstücken, Bestand und Partnergemeinden, um diese Form von New Work auch in anderen Regionen zu ermöglichen.

SECHS TIPPS ZUR PLANUNG

- *Geht es um die Frage des Wohin, sollte man zunächst die klimatischen Bedingungen in den möglichen Destinationen beachten. Ist dort Haupt- oder Nebensaison? In welcher Zeitzone befindet sich die Unterkunft? (Zeitverschiebung für die Notwendigkeit von Telekonferenzen!) Sicherheitshalber nachfragen, ob das Wi-Fi wirklich so leistungsstark ist wie angegeben.*
- *Entscheidet man sich für einen Aufenthalt in Übersee, ist ein Remote-Work-Visum vonnöten. Darum sollte man sich rechtzeitig kümmern!*
- *Sicher ist sicher: Besser mit dem Arbeitgeber vertraglich festhalten, wie die Erreichbarkeit und die Arbeitszeiten gestaltet werden sollen.*
- *Weltweit stellen sich immer mehr Unterkünfte auf Langzeitaufenthalte (in der Regel länger als einen Monat) ein und bieten entsprechende Preisnachlässe ab einer bestimmten Zahl von Übernachtungen.*
- *Sozial oder lieber alleine? Schon im Vorhinein sollte man überlegen, wie man am Zielort leben und arbeiten möchte: Das erspart mitunter Stress, etwas tun zu müssen, wozu man nicht bereit ist, etwa mit auf Ausflüge zu fahren, obwohl man lieber auf Solopfaden unterwegs wäre.*
- *Nach dem Ankommen empfiehlt es sich, durchzuatmen und Routinen zu finden. Die sind auch bei Workation und gerade in einer neuen Situation wichtig.*

Respekt, das erwartet man im Zusammenleben mit anderen. Doch nicht immer ist das selbstverständlich. BILD: SN/PEOPLEIMAGES.COM - STOCK.ADOBE

Mehr Respekt, bitte!

Alle Menschen streben nach Geltung und Respekt, schreibt Iris Zeppezauer in ihrem neuen Buch. Es ist eine persönlich gehaltene Anleitung für ein besseres Miteinander.

Die Autorin und Unternehmensberaterin Iris Zeppezauer hat ein neues Buch geschrieben. Um Schlagfertigkeit ging es in ihrem letzten: „Contra! Angriffe erkennen". Darin gibt sie Empfehlungen, wie man auf Gesprächssituationen im Alltag reagiert, die eine rasche Reaktion erfordern, und wie man sich seinen eigenen Stil aneignet – von Natur aus haben ja die wenigsten in Windeseile die passende Meldung parat. Ihr neues Buch heißt „Bei allem Respekt". Es ist wiederum eine sehr persönlich gehaltene Anleitung für ein besseres Miteinander.

Geschichten, wie man sie kennt

Im Erzählstil gibt die Autorin durchaus Persönliches preis. Das ist erfrischend, denn Lösungen und Empfehlungen in Sachbüchern sind besser verdaulich, wenn man das Gefühl gewinnt, die schreibende Person habe das Problem und die Lösung selbst durchlebt. Es fühlt sich an wie eine Coachingeinheit, in der vom Coach keine Diagnosen oder Empfehlungen kommen, sondern Geschichten mit Wendungen, Wandlungen und Lösungen, die einen Bezug zur eigenen Geschichte herstellen. In ihrem Buch geht es nicht nur darum, Respekt zu gewinnen, sondern auch um das Verlieren von Respekt.

Iris Zeppezauer schreibt in ihrem Buch von vielen Begegnungen, etwa der mit einer Pädagogin eines Privatkindergartens, die sich über den Ton mancher Eltern beklagt. Als wäre man Dienstbotin, moniert sie. „Dieser Mangel an Respekt erzeugt einen gefährlichen Spalt, der immer tiefer wird. In diesem Spalt wächst Unkraut in Form von Selbstzweifeln, Zynismus, Wut und Resignation", schreibt Zeppezauer. „Die Saat daraus wird wiederum an Schwächere weitergegeben – und das könnte Ihr Kind sein." Sie schildert eine eigene schmerzliche Erfahrung aus einem Arbeitsverhältnis, als sie in einem System mit geltungshungrigen und ihre Macht ausnutzenden Menschen ihren Job und ihre Leidenschaft dafür verloren hatte, wie sie sich aus der Situation herausschälte und sich letztlich damit versöhnte. Sie beschreibt eine zuvor lockere Arbeitsatmosphäre in einer Rechtsanwaltskanzlei, die sich schlagartig änderte, als der neue Kanzleipartner eintrat, bei jeder Gelegenheit den Chef heraushängen ließ und sich dementsprechend benahm. Was also tun, fragen die Assistentinnen, um Respekt und Sympathie wieder in den Büroalltag zurückkehren zu lassen und das künstlich aufgebaute Machtgefälle zwischen dem neuen Kanzleipartner und den Angestellten wieder in Balance zu bringen?

In Lernbeispielen fordert die Autorin zum Lernen heraus, um sich selbst besser kennenzulernen und gleich ins Tun zu kommen: Sie bittet ihre Leser und Leserinnen, sich eine Person auszusuchen, der man schon länger etwas sagen wollte, es aber bislang nicht getan hat. Das kann eine positive Rückmeldung sein, aber auch ein Feedback, was an der Person stört. Mit diesem Vorhaben soll das Ungewohnte zur Gewohnheit werden.

ANZEIGE

Happy at Work = Happy in Life! Keine Benefit-Jäger oder Gehalts-Pokerer!

Die engagierten Headhunter von acctus finden für handverlesene, attraktive Unternehmen Mitarbeiter, die für ihren Job brennen und gerne arbeiten.

BILD: SN/ACCTUS

Frau Polster, Sie starten die „Happy at Work = Happy in Life!"-Initiative. Was genau ist das?

Polster: Wir suchen Menschen, die gerne arbeiten. Mit dieser Initiative wollen wir uns abseits vom Mainstream auf die wahren Werte von Arbeit konzentrieren. Der Mehrwert von Arbeit für Unternehmen und Arbeitnehmer liegt darin, im Job eine Aufgabe und Entwicklungsmöglichkeiten, also Sinn und Freude, zu finden. Das geht aber nur, wenn die Arbeit mehr ist als Einkommen. Die Arbeit ist kein notwendiges Übel, sondern ein wichtiger Bestandteil unseres Lebens. Zurzeit wird viel über Arbeitszeitmodelle und Gehälter diskutiert oder welche Benefits notwendig sind, um Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen. Kurz: Wie viel oder eigentlich wie wenig Arbeit als notwendiges Übel ist den Arbeitnehmern und Unternehmen zumutbar?

Arbeit kann doch aber auch Freude bereiten! Stolz machen, Zufriedenheit geben, Sinn stiften. Wir möchten wieder das Positive am Job in den Mittelpunkt stellen.

Unsere aktuelle Umfrage bei Arbeitnehmern hat ergeben, dass fast die Hälfte der Befragten die Herausforderung selbst als wichtigsten Grund für ihre Zufriedenheit im Job sieht – das stimmt mich positiv.

Keine Benefit-Jäger! Keine Gehalts-Pokerer! Das sind schon sehr provokante Ansagen.

Ja, dessen sind wir uns sehr wohl bewusst. Tatsache ist, dass der Benefits-Dschungel immer bunter wird und man den Eindruck bekommt, dass ein bodenständiges, solides Unternehmen mit klassischen Benefits keine Chancen am Arbeitnehmermarkt habe. Wir sind der Meinung, dass dort, wo Stärken der Mitarbeiter auf große Aufgaben treffen, Arbeit motiviert und Benefits in den Hintergrund treten.

Wie finden Unternehmen Mitarbeiter, die nicht nur wegen des Gehalts kommen?

Eine Möglichkeit ist, im Rahmen einer Direktansprache gezielt nach Mitarbeitern zu suchen, die eine Leidenschaft für das Produkt oder die Dienstleistung des Unternehmens haben. Wenn ein Unternehmen beispielsweise im Bereich der erneuerbaren Energien tätig ist, kann es sinnvoll sein, gezielt nach Mitarbeitern zu suchen, die motiviert sind, einen Beitrag zur Energiewende zu leisten.

Wie finden Kandidaten ihren „happy job"?

Zunächst sollten Mitarbeiter ihre Stärken und Interessen kennen. Wir bei acctus analysieren in persönlichen Gesprächen und mit dem Red Bull Wingfinder Test die Stärken und matchen diese mit den Herausforderungen unserer Kunden. So gelingt es uns, Mitarbeiter für eine neue Aufgabe zu begeistern, um dort erfolgreich zu sein.

acctus

Information & Kontakt

acctus Personalberatung GmbH
Gaisbergstraße 48, 5020 Salzburg
Tel.: 0662 / 626719
OFFICE@ACCTUS.COM
WWW.ACCTUS.COM

New Green Job!

ESG heißt das große Schlagwort am Arbeitsmarkt. Junge Menschen zeigen sich sehr interessiert an solchen Jobs, die Arbeitgeberseite zeigt sich mit Angeboten verhalten bis abwartend.

Green-Deal-Jobs sind im Kommen: Ob beim Steuerberater, in der Rechtsanwaltskanzlei, der Energiewirtschaft oder beim Diskonter. Es geht darum, sich für die Zukunft zu rüsten, die durch den Green Deal der EU vielfach eine andere sein wird. Mit der Taxonomieverordnung müssen Unternehmen ihre Bemühungen für eine nachhaltigere Zukunft nicht nur offenlegen und dokumentieren, es wird für viele Betriebe und Branchen auch darum gehen, ihr bisheriges Tun zu hinterfragen und für neue, angepasste Lösungen zu sorgen. Hier wird es stärker als bisher externe Berater brauchen. Oder um es mit Albert Einstein zu sagen: „Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind." Das Thema Nachhaltigkeit ist gekommen, um zu bleiben. Die EU-Taxonomieverordnung wird auch regulatorisch einiges nach sich ziehen, und hier stünde man erst am Anfang einer weitreichenden Entwicklung, ist der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer Raphael Iglhauser von LeitnerLeitner überzeugt. „Es gilt, die Sicht- und Denkweise zu ändern, um das Thema nicht als Gefahr, sondern als Chance für uns alle zu sehen."

Aus den neuen Anforderungen entsteht aktuell eine Reihe neuer Jobs, vom Lehrberuf bis zum Studiengang: Die ersten Müllentsorger bilden Entsorgungs- und Recyclingfachkräfte aus, die Abfall als neuen Wertstoff denken und behandeln sollen, Betriebe der Energiewirtschaft stehen vor der Herausforderung, überhaupt neue unternehmerische Konzepte zu finden. In dieser Branche benötigt es Know-how, um saubere Energie für die Zukunft aufzubauen. Handelsunternehmen suchen Personal, um den Zielen der Klimaneutralität gerecht zu werden und eine „grüne" Zukunft zu sichern. In manchen Handelsbetrieben würden bereits Profis gesucht, die Verpackungen optimieren oder regionale Partnerschaften aufbauen sollten, sagt Birgit Polster von Actus. Ursula Löffler von Hill-Wotron sieht eine große Nachfrage nach solchen Jobs, aber nicht allzu viele Möglichkeiten auf Angebotsseite. Dort herrscht vielfach noch „Hold"-Stimmung, bis Details zu den neuen ESG-Regeln vorliegen. Die Recruitingexpertin rät: „Jobmöglichkeiten selbstständig recherchieren und direkt mit möglichen Unternehmen in Kontakt treten."

BILD: SN/BAHADIRBERMEKPHOTO - STOCK.ADOBE

Sebastian Pawlowski

Umweltberater

BILD: SN/EFG

Sebastian Pawlowski ist in Seeham selbstständiger Umweltberater. Das Unternehmen EFG Umwelt- und Klimamanagement hat er heuer von seiner Tante übernommen, der ersten EMAS-Umweltgutachterin Österreichs. Sein Weg in Richtung Nachhaltigkeit stand schon nach der Schulzeit fest, er studierte an der Universität für Bodenkultur (Boku) Bioressourcenmanagement und machte einige berufsspezifische Zusatzausbildungen. Er berät Unternehmen aller Größen, vom Rauchfangkehrer-EPU bis zum Konzern, und unterstützt sie dabei, ihr Unternehmen von Grund auf nachhaltiger aufzustellen, indem betriebliche Abläufe definiert bzw. optimiert werden. Die Nachfrage nach seinen Dienstleistungen steigt, immer mehr Unternehmen sind bestrebt, ihr eigenes Umweltmanagementsystem aufzubauen und dadurch die Umweltleistung zu verbessern. Das sei sinnvoll, auch für künftige Entwicklungen, betont Pawlowski: Mit den Erkenntnissen und Datensätzen, die bei diesen Prozessen und Optimierungen erhoben werden, ist für die ESG-Richtlinien der EU eine gute Basis gelegt.

Lukas Trimmel

Finanzberater

BILD: SN/HALLINGER

Geld ist nicht gut und nicht schlecht, findet Lukas Trimmel, es kommt nur darauf an, wie man es einsetzt. Für sich hat er seinen Job als Vermögens- und Finanzberater klar definiert. Er ist überzeugt, dass Geld bei der Klimawende viel bewegen könnte. Auch wenn 100 Euro Wertpapierinvestment pro Monat nicht die Welt verändern, setze man ein Signal. „Sobald dieses Denken wächst und sich auch die Unternehmen danach richten, wird das zum neuen Normal. Damit hätten wir viel erreicht“, sagt Trimmel. Der Umgang mit Geld hat ihn früh fasziniert, schon mit 15 Jahren investierte er in eine Firmenbeteiligung. Brav hat er sein Geld zur Bank getragen, auch wenn das kaum Zinsen abgeworfen hat. Nach und nach studierte er die Strukturen und Mechanismen der Geldwirtschaft. Geld, das noch immer mit dem Attribut Macht assoziiert wird, soll bei ihm in einen anderen Zusammenhang gebracht werden. Er möchte die Wirtschaftswelt und die Umwelt miteinander auch monetär verbinden. Lukas Trimmel hat kein fixes Büro, er schätzt seine örtliche und zeitliche Flexibilität. Auf Instagram betreibt er die Seite „Mindful Money“.

Raphael Iglhauser

Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

BILD: SN/KOENIGSHOFER MICHAEL

Die grüne Transformation erfordert von Unternehmen, ihre Denkweise anzupassen, die Aufgabe von Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern wird sein, ihnen mit angepassten Dienstleistungen Orientierung zu bieten sowie innovative Problemlösungen zu schaffen. Hier vermerken wir bei LeitnerLeitner einen starken Anstieg bei den Kundenanfragen. Die regulatorischen Vorschriften im Nachhaltigkeitsumfeld sind zum Teil erst in der Form von Entwürfen vorhanden und können sich noch ändern. Diese Ungewissheit führt zu beträchtlichen Herausforderungen in der Vorbereitung. Dazu gibt es zeitlichen Druck: Bis 2030 sollen die ersten Klimaziele auf EU-Ebene erreicht werden. Die Unternehmen, die dann über ihre nachhaltigen Bemühungen Bericht erstatten müssen, sollen zu Veränderungen, Verbesserungen oder der Entwicklung von nachhaltigen Geschäftsmodellen angespornt werden. Die Bilanzierung auf Basis von Nachhaltigkeitsfaktoren wird Einfluss auf Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Unternehmens haben. Wirtschaftsprüfer und Steuerberater werden dabei eine wichtige Rolle spielen.

ANZEIGE

Arbeitgeber Miele

Wie wird man als Familienunternehmen Weltmarktführer im Premiumsegment für Hausgeräte?

Indem man den Anspruch hat, es immer besser zu machen und immer besser zu werden. Diese Haltung macht das Arbeiten bei Miele und den Erfolg unserer Produkte aus. Unsere etwa 23.000 Mitarbeitenden können sich darauf verlassen: Wer unser Qualitätsstreben lebt, der wächst persönlich und fachlich daran mit.
Vom Lehrling bis zur Führungskraft – Karriere im eigenen Haus ist nicht nur möglich, sondern wird entsprechend unterstützt. Nachwuchsführungskräfte aus allen Bereichen werden gefördert, um zukünftige Positionen auch intern besetzen zu können. Zudem eröffnet ein weltumspannender Konzern die Chance, Auslandserfahrung zu sammeln.
Eine alterserweiterte Kindergruppe, eigenes Fitnesscenter sowie Kantine, flexible Arbeitsweisen und vieles mehr unterstützen eine ausgewogene Work-Life-Balance. Lass auch du dich begeistern und werde ein Teil des Teams – informiere dich auf WWW.MIELE.AT/KARRIERE

Miele

Die Suche nach mehr Treffsicherheit

Bürokram reduzieren, damit für die eigentliche Arbeit mehr Zeit bleibt? Die Pflege neu denken? Es braucht Kreativität, um Personal zu finden.

Der Automatisierungsbetrieb B&R im oberösterreichischen Eggelsberg ließ im Vorjahr aufhorchen: Weil man für die Arbeitsschichten am Wochenende kaum Personal fand, bot man Bewerberinnen und Bewerbern einen 20-Stunden-Job am Wochenende zum Gehalt einer Vollzeitstelle an konventionellen Wochentagen an. 600 Personen meldeten sich daraufhin. Problem gelöst. Was sich ein Industriebetrieb leisten kann, trifft nicht unbedingt auf das Wirtshaus zu, das ebenfalls händeringend nach Personal für die Wochenenddienste sucht. Das Problem der fehlenden Mitarbeitenden ist angekommen, je nach Branche mit mehr oder weniger schwerwiegenden Folgen. Laut einer Studie von Ernst & Young haben aktuell 83 Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden, 2021 waren es noch 76 Prozent. Nur zwei von hundert Unternehmen geben an, keine Schwierigkeiten bei der Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte zu haben. Der Fachkräftemangel ist für fast 40 Prozent der befragten Unternehmen mit Umsatzrückgängen verbunden, jedes zehnte leidet sogar unter erheblichen Umsatzeinbußen von mehr als fünf Prozent. Besonders die Baubranche, Industrie und Gesundheitsbranche sind betroffen.

Fluktuation kostet viel Geld

Bei Deloitte hat man sich des Themas Fluktuation angenommen. Eine Untersuchung zeigt, dass Jobs am häufigsten im Vertrieb gewechselt werden. Als Gründe werden die Führungskraft genannt, das Gehalt und an dritter Stelle fehlende Weiterbildungsmaßnahmen. Knapp 15.000 Euro Kosten verursacht laut Deloitte ein Jobwechsel im Schnitt. Mit Weiterbildungsmaßnahmen, einer verstärkten Einbindung der Mitarbeitenden in Prozesse und Abläufe, Entwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte und mehr Bemühungen ums Teambuilding ergreifen viele Unternehmen bereits Maßnahmen dagegen.

Laut Eurostat war Österreich gemeinsam mit Belgien im April das Land mit den meisten unbesetzten Stellen. Hierzulande sorgt vor allem der Tourismussektor für das schlechte Abschneiden in der Statistik. Die Ursachen sind bekannt: Die Fluktuation ist hoch, die Arbeitsbedingungen sind nicht immer optimal, das war zwar schon immer so, ist vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber erst während der Pandemie so richtig bewusst geworden, die daraufhin die Branche wechselten. Zwar versucht man, durch Zuwanderung Abhilfe zu schaffen, aber Kräfte – etwa aus Kroatien – bleiben oft lieber in ihren Ländern und Tourismusregionen. Die Bestrebungen, mehr Frauen überhaupt beziehungsweise in Vollzeit in der Wirtschaft einzubinden, scheitern oft an deren Betreuungspflichten, an fehlenden Kinderbetreuungsplätzen oder tradierten Rollenbildern, die den Mann zum überwiegenden Geldverdiener machen. Wie aber könnte man gewisse Branchen und Berufsgruppen attraktiver machen? Vor diesem Thema steht ja nicht nur die Freizeitwirtschaft.

Digitalisierung für die Gastronomie

In Österreich fehlen im Schnitt 200.000 Arbeitskräfte, jeder fünfte Mitarbeitende aus der Gastronomie hat während der Pandemie der Branche den Rücken gekehrt. Aus Personalnot kürzt mancher Gastronom radikal die Speisekarte, führt zwangsbedingt Ruhetage ein oder öffnet sein Lokal überhaupt erst für Gäste in den umsatzstärkeren Abendstunden. Manche Rahmenbedingungen lassen sich nicht ändern, Arbeitszeiten abends oder an Wochenenden beispielsweise. Und Wunschgehälter kann unter den aktuellen Umständen wohl kaum jemand zahlen.

In Zürich gibt es die „Wirtschaft im Franz“, ein Lokal in einem Hinterhof. Dort haben vor einigen Jahren junge Pächter über Crowdfunding ein Restaurant etabliert. Die Idee war, Gutes zu tun: Essen saisonal und

BILD: SN/EAKRIN - STOCKADOBE.COM

bio anzubieten und faire Löhne zu zahlen. Die Ziele konnten nicht immer erreicht werden, zu viel Aufwand, zu hoch die Kosten. Die Gastronomen haben also begonnen, unter dem Firmennamen Aleno eine Software zu entwickeln, mit der Prozesse und Abläufe optimiert werden können, um Geld und Zeit zu sparen. Aus ihrem Erfahrungsschatz haben sich die Unternehmer Gedanken gemacht, wie man die Branche besser aufstellen könnte. Kritisch sehen sie dabei das Reduzieren der Angebote – weniger aufwendige Küche, weniger Tische, kürzere Öffnungszeiten, mehr Ruhetage –, denn Fixkosten sind trotzdem gegeben, die der geringere Umsatz schlechter decken kann. Eine Möglichkeit wäre, Tische doppelt zu besetzen und die Gäste freundlich auf die Aufenthaltsdauer hinzuweisen.

Offen sein bei Personalfragen

Dazu stellt sich die Frage, ob es für alle Stellen ausgebildete Facharbeiterinnen und Facharbeiter braucht. Gerade Lokale, in denen sich junge Menschen aufhalten, leben vom Flair der Studierenden, die dort jobben und ihren Lifestyle einbringen. Vielleicht wären der gestrenge Herr Oberkellner und die lässige Soziologiestudentin ein recht produktives Gespann? Die Zeiten ändern sich, in Unternehmen werden die Teams bunter und heterogener. Warum nicht auch in der Gastronomie? Geht es um die Personalsuche, so rät man bei Aleno, eine Homepage zu erstellen, in der auch Stellengesuche aufscheinen. Oder für junges Personal Flyer in Hochschulen zu deponieren. Social Media eignet sich immer gut für Botschaften, nicht nur um Personal zu suchen, sondern auch um das Lokal zu präsentieren.

Junge Mitarbeitende wollen mehr: neben attraktiven Löhnen und Arbeitszeiten auch die Möglichkeit, sich weiterzubilden, Perspektiven ▸

Es braucht heute Punktlandungen, um das Personal zu finden, das benötigt wird.

BILD: SN/ZENZETA - STOCK.ADOBE.COM

zu haben und mitbestimmen zu können. Darüber sollten sich auch Gastronomiebetriebe Gedanken machen, raten die Gastrospezialisten. Über Kooperationen, etwa Mitarbeiterpools, ließen sich aktuelle Personalnöte beseitigen oder je nach Tageszeit – Mittagessen, Kaffee, Abendessen – und je Auslastung Mitarbeitende flexibel einsetzen. Nicht zuletzt sollte dort, wo es möglich ist, auf Digitalisierung und Prozessoptimierung gesetzt werden. Die Mitarbeitenden werden entlastet von den Aufgaben, die am wenigsten erfüllen, dem Bürokram.

Niederlande könnten in der Pflege Vorbild sein

In den Niederlanden hat die Organisation Buurtzorg mit ihrem Modell die Hauskrankenpflege revolutioniert. Übersetzt heißt es „Betreuung und Pflege in der Nachbarschaft" und wurde 2006 von Gemeindeschwestern und -krankenpflegern aus der Taufe gehoben. Menschen sollen dabei ganzheitlich und wohnortnah gepflegt werden. Ein Team mit höchstens zwölf „Community Nurses" kümmert sich um die Pflege der Menschen vor Ort, unterstützt durch umfangreiche IT-Services, die Planung, Dokumentation, Qualitätsentwicklung sowie die Kosten so einfach und niedrig wie möglich halten sollen. Eine zentrale Administration organisiert Coachings für neue Teams oder zur Konfliktmediation. Alles Weitere obliegt den Teams selbst, etwa die Gestaltung von Einsatzplänen, Fortbildungsaktivitäten und Aufgabenverteilung.

Buurtzorg wurde bereits von vielen Ländern und Regionen übernommen. Erfolgreich dabei sind die ganzheitliche Orientierung in der Pflege und die Spielräume für die Beschäftigten, die sich ihre Arbeiten freier einteilen können. Die Ziele werden von den Klienten und Klientinnen vorgegeben, die Einstellung neuer „Nurses" erfolgt durch die Teams. „Taylorisierte Arbeitsteilung wird durch ganzheitliche Aufgabenerfüllung ersetzt", attestiert man diesem Modell im A&W-Blog. Eine Implementierung für Österreich sei 1:1 jedoch nicht möglich, ist dort zu lesen: Zu unterschiedlich sind die gesetzlichen Ausgangslagen und Berufsbilder sowie die Versorgungsstrukturen und Finanzierungsformen.

Ein weiteres Fazit auf dem Blog: Österreich könne von Buurtzorg lernen, dass gut ausgebildetes Personal mit starken Kompetenzen in der Geriatrie und Betreuung nachweislich qualitativ bessere Leistungen erbringt. Absprachen erfolgen auf kurzem Weg, der Informationsfluss ist transparent gehalten. Maßnahmen zur Attraktivierung der Pflege werden auch künftig essenziell sein: Obwohl viele Kräfte sich von der Branche abwenden, zeigt sich in Umfragen nach wie vor, dass die Beschäftigten ihre Jobs als sinnstiftend ansehen.

Imagepolitur für die Lehre

Die wenigsten Menschen wissen über das breite Angebot an Lehrberufen in Österreich Bescheid, aber eines eint die Elternschaft: Zumindest die Matura sollte es für ihre Kinder sein. Dabei bemühen sich Ausbildungsbetriebe stark um junge Menschen, auch gemeinnützige Bildungseinrichtungen sorgen für eine Attraktivierung der Lehre. Bei Jugend am Werk Steiermark hat man dazu ein Programm entwickelt, das die Lehre auf eine breitere Basis stellt: Nicht nur die Lehrlinge sollen lernen, auch die Ausbildner. Denn gerade für Lehrlinge, die sich auf der Schwelle zum Erwachsenwerden befinden, sind ihre Chefinnen und Chefs oft so etwas wie Ersatzeltern. Ein weiterer Punkt ist das Schnuppern in anderen Betrieben, um die gesamte Bandbreite eines Berufsbildes erfahren zu können. Nicht jede dort festgehaltene Tätigkeit wird in jedem Unternehmen erbracht. In einer App können die Lehrlinge ihr gesammeltes Wissen dokumentieren, um die Bildungsinhalte für später verfügbar zu haben.

Marlies Brunner

Pendl & Piswanger Partner

BILD: SN/BRUNNER

Nicht jeder Betrieb kann es sich leisten, einen Wochenendjob mit Löhnen eines normalen Kollektivjobs anzubieten. Im Tourismus etwa müssen Menschen arbeiten, wenn andere freihaben. Es ist wichtig, Angebote reizvoller und flexibler zu gestalten. Ich denke, dass ein kreativer und flexibler Lokalbesitzer etwas bewegen kann, um den Mitarbeitermangel zu reduzieren. Mehr Personal bedeutet für das Lokal auch bessere Gästebetreuung und somit hoffentlich mehr Umsatz. Von der politischen Seite wäre es hilfreich, die Lohnnebenkosten zu senken. Damit ließen sich verschiedene Arbeitszeitmodelle einfacher umsetzen oder leistbar machen. Für viele Frauen wäre das ein weiteres Entgegenkommen, für den angespannten Arbeitsmarkt wäre es eine Bereicherung. Im Bereich der Pflege bräuchte es mehr Bewegung. Community Nursing oder das Buurtzorg-Modell finden in Österreich noch zu wenig Beachtung. Das Pflegepersonal erhielte mehr Anerkennung, mehr Selbstbestimmung, die Patienten fühlten sich gut aufgehoben. Organisationen, die das anbieten, verzeichnen Zulauf von Pflegepersonal aus dem Krankenhaus.

Philipp Schmölzer

Iro & Partners

BILD: SN/IRO&PARTNERS

Berufsgruppen wie Pflegepersonal oder Servicekräfte müssen in der Gesellschaft wieder einen höheren Stellenwert bekommen. Hier meine ich nicht, dass der Ausbildungsgrad dieser Berufsgruppen erhöht werden muss, sondern das Image bzw. die Akzeptanz. Zweitens: Natürlich muss man bei Mangelberufen sehr stark in Employer-Branding- und Personalmarketing-Maßnahmen investieren, um sich als authentischer und attraktiver Arbeitgeber positionieren zu können. Die Wirkung nach innen und nach außen ist aber nur dann erfolgreich, wenn die Maßnahmen von der Unternehmensleitung und den Mitarbeitern gelebt werden. Zudem entwickeln sich Employer-Branding-Maßnahmen ständig; dieser permanente Weiterentwicklungsprozess ist wichtig für eine nachhaltige Stärkung der Arbeitgebermarke. Auch wenn es nötig wäre, lässt sich die Reputation von Berufen bzw. Branchen nicht von heute auf morgen verbessern. Umso wichtiger ist es, die Anstrengungen dafür anhaltend, mit Nachdruck und vor allem langfristig zu unternehmen. Gefragt ist der Langstreckenlauf und nicht der Sprint.

ANZEIGE

Chance auf qualifizierte Mitarbeiter:innen

Nach der Ausweitung des Bildungsmodells auf ganz Österreich im Vorjahr kann die Duale Akademie nun auch mit einem größeren Angebot aufwarten. Salzburg profitiert von fünf neuen Berufen.

BILD: SN/WKS

Die Duale Akademie wurde 2019 aus der Taufe gehoben. Sie ist das Angebot an Maturantinnen und Maturanten, insbesondere von AHS, eine Ausbildung in praxisnahen und gefragten Lehrberufen zu machen. Dafür locken interessante Details, wie etwa eine verkürzte Ausbildungszeit oder ein über das AMS gestütztes attraktives Einstiegsgehalt. WKS-Präsident KommR Peter Buchmüller spricht auch die Vorteile für die ausbildenden Betriebe an: „Für unsere Unternehmen bietet sich damit die Chance, an interessante Fachkräfte heranzukommen. Die Maturantinnen und Maturanten sind in der Regel reifer als jüngere Lehrlinge und damit rasch eine wertvolle Hilfe im täglichen Geschäft."

In den neuen Berufen Betriebslogistikkaufmann/-frau, Metalltechnik, IT-Systemtechnik, Kunststofftechnik und Tischlereitechnik werden aktuell Ausbildungsbetriebe gesucht. Alle Details für interessierte Firmen auf WWW.DUALEAKADEMIE.AT/SALZBURG

Infos und Kontakt: Duale Akademie Salzburg, Frau Sandra Posch, Tel.: 0662 / 8888-277, Mail: DUALEAKADEMIE@WKS.AT

Duale Akademie Ausbildungsangebote

- Bankkaufmann/-frau
- Applikationsentwicklung – Coding
- NEU: IT-Systemtechnik
- NEU: Betriebslogistikkaufmann/-frau
- Speditionskaufmann/-frau
- Großhandel
- Elektrotechnik
- Kfz-Technik
- NEU: Kunststofftechnik
- Mechatronik
- NEU: Metalltechnik
- NEU: Tischlereitechnik

WWW.DUALEAKADEMIE.AT/SALZBURG

Ursula Löffler

Hill Woltron

BILD: SN/HILL-WOLTRON

Will man Jobs in „schwierigen" Branchen attraktiver gestalten, heißt es, auf die individuellen Wünsche der einzelnen Bewerber einzugehen. Es ist sicherlich für viele attraktiv, eine Vier-Tage-Woche zu ermöglichen, aber auch nicht alle wollen dies. Personalverantwortliche oder Führungskräfte müssen in den (sicher zeitintensiven) Austausch und Dialog mit neuen Mitarbeitenden treten, um deren Bedürfnisse zu erfahren und darauf gezielt einzugehen oder klar aufzuzeigen, was umsetzbar ist und was nicht. Die Motivatoren sind vielfältig und sehr unterschiedlich: von Homeoffice über Vier-Tage-Woche, Workation, Dienstauto, Parkplatz, Dienstwohnung, Betriebsklima, Verhalten des Vorgesetzten, Lob, Kritik, Führungsverantwortung auch für ganz junge Mitarbeiter, Hunde erlaubt etc. Der wertschätzende Umgang mit Bewerbern ist das Um und Auf, und das nicht nur als Schlagwort. Wertschätzung heißt in diesem Zusammenhang für mich die Würdigung des Menschen, so wie er eben ist, in seiner individuellen Eigenart. Wir brauchen nicht nur Menschen, die uns ähnlich sind, sondern die Vielfalt zählt.

Birgit Polster

Acctus

BILD: SN/GRAF

Ich rate hier ganz klar zu Imagekampagnen, die Print und Social Media beinhalten. Im Vordergrund sollen die Menschen stehen, die in ihrem Job happy sind und gerne arbeiten. Kurzvideo mit sympathischen Rolleninhabern, die authentisch erzählen, was Spaß macht und warum sie den Job empfehlen können. Bei jungen Absolventen hat der Bereich Tourismus aktuell meist eine positive Konnotation und wird für viele als Wunschbereich angegeben. Was dann mit den vielen Motivierten passiert, dass sie dem Bereich wenige Jahre später den Rücken kehren, ist vielfach den Unternehmern oder deren Führungskräften geschuldet. Notwendig ist auf alle Fälle eine Anpassung und Flexibilisierung für die vielen berufstätigen Eltern speziell im Tourismus mit speziellen Arbeitszeiten. Man soll nicht mehr auf eine Kraft in der Saison setzen, die dann durchgehend verfügbar ist und am Ende ausgelaugt und erschöpft. Job Sharing gehört in einem zukunftsorientierten Umfeld unbedingt eingeführt. Es gehört zur Mitarbeiterführung, zu erkennen, was zumutbar ist und wann es einfach nicht mehr geht. Auch hier gilt: Geld ist nicht alles.

Eva Reithofer

ER-Personalberatung

BILD: SN/REITHOER

Es ist an der Zeit, das Blatt zu wenden und die Vorteile von Branchen wie Tourismus und Sozialbereich hervorzuheben. Zu lange wurde immer nur darüber gesprochen, wie schlecht die Arbeitsbedingungen sind, niedriges Gehalt, dann die Arbeitszeiten. Viele dieser Themen können Betriebe auch selbst gestalten. Was wünschen sich Menschen in diesen Branchen? Faire Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance, Karrieremöglichkeiten und Möglichkeiten, um Beruf und Familie gut zu verbinden? Als Arbeitgeber wird es essenziell werden, sich mit den jeweiligen Bedürfnissen auseinanderzusetzen, um nachhaltig erfolgreich sein zu können. Man müsste Benefits neu überdenken, die nachhaltig sind und für Familien/Alleinerzieherinnen einen Mehrwert darstellen (beispielsweise Nanny-System auch für Abendstunden). Im Sozialbereich sollte man Gehälter individuell verhandeln oder sich diese mit Weiterbildung aufbessern können. Im Tourismus könnte man auf die Vielfältigkeit und die Chance des Berufs mehr Augenmerk legen. Eine Branche, in der einem nahezu die ganze Welt zum Arbeiten offensteht.

Wolfgang Rehrl

Rehrl + Partner

BILD: SN/NIKO ZUPARIC

In Zeiten wie diesen kommen auch kleinere und mittelständische Unternehmen an Employer Branding nicht vorbei. Das sollte so ausgerichtet sein, dass es stets hält, was dabei versprochen wird. Also auch klar kommunizieren, wo man nicht bereit ist mitzugehen. Auch wenn sich manche Unternehmen bemühen, weitgehend auf die Forderungen vor allem der jüngeren Bewerberinnen und Bewerber einzugehen: Nicht immer ist das möglich. Man merkt bei vielen Kandidaten, dass Nachhaltigkeit für sie ein großes Thema ist, das sie gern auch in ihrem Job einbringen wollen, und man merkt in gehobeneren Positionen mitunter eine große Bereitschaft, anpacken und verändern zu wollen. In einer Zeit, wo viele Unternehmen vor großen Umstrukturierungsprozessen stehen, ist das eine gute Botschaft. Durch die stattfindenden Veränderungsprozesse werden wiederum neue Karrierepfade gelegt. Es tut sich also einiges.
Grundsätzlich lässt sich die Empfehlung geben, Schlüsselpositionen rechtzeitig nachzubesetzen. Jeder Job, der frühzeitig nachbesetzt wird, verschafft einen Vorsprung im Wettbewerb.

Lukas, Dipl. Krankenpfleger und Camper

Sophie, KFZ-Mechatronikerin und Hobbykonditorin

Marie, Ärztin und bergverliebt

Lisa, Einzelhändlerin und sportbegeistert

Johanna, Spediteurin und naturbegeistert

Philipp, Grafiker und Bergfex

Pascal, Pädagoge und musikverliebt

Tobias, Marketing Specialist und Breakdancer

Verena, Marketing Specialist und Gipfelstürmerin

ARBEITEN UND LEBEN, *DAHOAM.*

Jobs in der Region. Gefunden mit den Services der „Salzburger Nachrichten“.

karriere.SN.at
Salzburger Nachrichten

Danke, ich habe meine eigenen Juwelen

„Damensache“ heißt das Finanzberatungsunternehmen von Marietta Babos, sie berät Frauen in Geldsachen. Weil viel zu wenig darüber geredet wird, findet sie.

Die Studie ist schon mehrere Jahre alt, aber noch immer aktuell. Leider, könnte man sagen. Im Jahr 2017 haben Studierende der Wirtschaftsuniversität Wien die Vermögensunterschiede nach Geschlechtern untersucht. In österreichischen Paarhaushalten ermittelten sie einen Gender Wealth Gap von im Schnitt 58.417 Euro. Das bedeutet, dass Frauen im Schnitt um 28 Prozent weniger Vermögen besaßen als Männer. In der Pension muss eine Frau in Österreich mit durchschnittlich 1150 Euro auskommen, 1858 Euro hat ein Mann zur Verfügung. Warum das so ist? Unter anderem deshalb, weil Frauen 64 Prozent ihrer Arbeitszeit gratis arbeiten, über 50 Prozent Teilzeit mit deutlich geringerem Einkommen. Jede zweite Ehe in Österreich wird geschieden.

***SN:** Frau Babos, Sie haben über die finanziellen Belange von Frauen ein Buch geschrieben. Was sagen Sie als Finanzexpertin zu diesen Zahlen?*

Marietta Babos (hält ein Lesezeichen in die Kamera): Das hier sind die typischen Stolpersteine, was die Finanzen der Frauen betrifft. Am Anfang hat man keinen Kredit, keine Kinder, ich nenne das die Goldenen Jahre. Man fängt an zu sparen, mit etwas Glück bekam man das in der Familie vorgelebt. Wie gesagt, mit Glück: In vielen Familien lernen Kinder nicht mehr hauszuhalten, es gibt immer Geldnachschub, Kinder bekommen nicht mehr mit, wenn am Ende des Monats das Geld aus ist. Um auf die Frauen zurückzukommen: In diesen Goldenen Jahren wäre es super, würde man beginnen zu sparen und zu investieren. Spätestens mit dem ersten Kind kommt es bei den meisten Frauen zur Zäsur und zum Einbruch (deutet auf die Grafik).

***SN:** Wo liegen in dieser Phase die größten Probleme?*

Babos: Das Kind ist da, meist bleibt die Frau daheim, wie die Finanzen geregelt werden, wird aber selten im Vorfeld besprochen. Das wäre aber sehr wichtig.

***SN:** Was raten Sie?*

Babos: Dass schon vorher besprochen wird, wie das vorhandene Geld fair aufzuteilen ist, es gibt dazu unterschiedliche Modelle, wie man das handhabt. Das von mir präferierte wäre eine Lösung mit drei Konten: Jeder hat sein eigenes, auf ein drittes Konto kommen alle Einnahmen. Davon werden alle Ausgaben bestritten und was am Ende übrig bleibt, wird durch zwei geteilt und auf die Konten der Partner überwiesen. Investitionen gehören besprochen, aber – vor allem – die Frau muss sich mit dieser Lösung nicht rechtfertigen, wenn sie sich einen Pulli kaufen möchte.

***SN:** Wie wird es in der Regel gehandhabt?*

Babos: Ich erlebe immer noch finanzielle Abhängigkeiten, dass sich derjenige, der weniger verdient, für Einkäufe rechtfertigen muss. Vielfach teilen sich Partner die Lebenskosten je zur Hälfte, was nicht gerecht ist, wenn einer mehr verdient.

***SN:** Sprechen Frauen dieses Thema zu wenig an oder wollen Männer von ihrem Geld nichts abgeben?*

Babos: Ich glaube, Männer bedenken dieses Thema nicht so, vor allem nicht in böser Absicht. Sie bedenken die finanziellen Konsequen-

BILD: SN/STOCK.ADOBE/JANVIER

zen nicht, die eine unfaire Aufteilung für die Partnerin mit sich bringen könnte. Meine Erfahrung ist, dass Männer nach einer Beratung mehr Bewusstsein dafür haben. Von Haus aus haben das vor allem Männer, die finanzielle Engpässe selbst erlebt haben, die etwa bei alleinerziehenden Müttern aufgewachsen sind. Ich wünsche jedem eine erfüllte Partnerschaft bis zum Lebensende. Aber es ist gut für beide Seiten, an alle Eventualitäten zu denken, bevor ein Kind zur Welt kommt, um später nicht ohne Geld dazustehen. Und wir müssen das ansprechen, weil wir gesellschaftliche Dogmen aufbrechen müssen.

***SN:** Jetzt sind auf der einen Seite gerade in Österreich die Rollenklischees sehr tradiert, auf der anderen Seite gibt es seit 2005 das Pensionskonto, auf dem ich die Pensionsleistung nachsehen kann. Das müsste eigentlich den privaten Vorsorgegedanken beflügelt haben, hat es aber nicht wirklich?*

Babos: Ich persönlich schätze, dass nicht mehr als zehn Prozent der Frauen auf ihr Pensionskonto geschaut haben. Dort steht ja der aktuelle Wert – Hochrechnungen; was man aber tatsächlich bekommt, ist ja nicht bekannt. Und beim Pensionssplitting geht leider auch nicht viel weiter.

***SN:** Wollen Sie das bitte kurz erklären, worum es da geht?*

Babos: Beim Pensionssplitting können bis zu 50 Prozent der Pensionsgutschrift des berufstätigen Elternteils nach der Geburt des Kindes auf den Partner, der sich der Kindererziehung widmet – typischerweise ist das die Frau –, übertragen werden. Sie bekommt eine entsprechende Gutschrift auf ihr Pensionskonto, bis das Kind das siebte Lebensjahr vollendet hat. Wenn mehrere Kinder geboren wurden, sind Übertragungen für maximal 14 Kalenderjahre möglich.

***SN:** Eine Politikerin erzählte kürzlich, man habe dazu einmal eine Beratung angeboten. Unter den nur zehn interessierten Menschen waren zwei Männer, die sich in der Rolle der Geringverdiener befanden und ihre finanzielle Situation absichern wollten. Das Thema scheint also an vielen Frauen vorbeizugehen.*

Babos: Kunden von uns waren vor einiger Zeit wegen des Pensionssplittings bei der Pensionsversicherung, der dortige Sachbearbeiter hat dem Mann ins Gewissen geredet, er könne die einmal getroffene Entscheidung dafür nicht zurückziehen. Ein Kind kann man ja auch nicht zurückziehen! Hier würde ich mir mehr Bewusstsein für die finanzielle Situation von Frauen wünschen, momentan bestehen für viele zwei Abhängigkeiten, die vom Partner und die vom Staat. Es wäre wichtig, wenn wir hier nicht mit Angst vorgingen, etwa mit erhobenem Zeigefinger vor Altersarmut zu warnen, sondern ein positives Gefühl hervorholten: Frauen sollen sich an ihr erstes eigenes Gehalt erinnern und an das schöne, damit verbundene Gefühl, sich etwas leisten zu können. Das sollten wir zurückgewinnen, eine positive Motivation zum Sparen.

***SN:** In der Praxis machen Sie vermutlich andere Erfahrungen, oder?*

Babos: Viele Frauen kommen nach der Geburt ihres Kindes und sagen mir, man müsse die Vorsorgezahlungen stoppen, jetzt sei kein Geld da. Ich antworte darauf immer: Wieso jetzt? Jetzt brauchen Sie es mehr als zuvor! Irgendjemand muss sich um das Kind kümmern, aber die finanziellen Konsequenzen müssen gerecht aufgeteilt werden. Es ist in dieser Phase wichtig, den Partner dazuzuholen. Meiner Erfahrung nach sagt dazu kein Mann Nein. Viele Frauen fallen hier in die Opferrolle, vielfach, weil sie es daheim vorgelebt bekommen haben. Es ist gerade in dieser Phase wichtig, nicht auf etwas zu verzichten, was man später braucht. Frauen müssen lernen, nicht auf sich zu vergessen.

***SN:** Wirtschaftsminister Kocher ließ vor einigen Monaten mit seiner Aussage, Menschen, die freiwillig weniger arbeiteten, sollten weniger Sozialleistungen erhalten, die Wogen hochgehen. Viele Teilzeit arbeitende Frauen fühlten sich vor den Kopf gestoßen. Was ist Ihre Meinung zu diesem Thema?*

Babos: Ich würde niemandem sagen wollen, wie er oder sie arbeiten soll. Für mich wäre Teilzeit keine Option, dafür arbeite ich zu gern. Was ich mitunter als Problem sehe, ist, dass Frauen, die nach fünf Jahren Kinderpause mit nur wenigen Stunden in ihren Job zurückkehren, nicht immer einen Job für ihre intellektuellen Fähigkeiten bekommen. Der eigene Wert sollte stets erhalten bleiben! Statt einen schlechter qualifizierten Job für weniger Geld zu machen, wäre es besser, sich neu zu orientieren und einen anderen beruflichen Weg zu suchen, den Mut zu haben, sich damit auseinanderzusetzen, welche Jobs zu mir und meinen Fähigkeiten passen. Ich treffe immer wieder auf Frauen mit ausgezeichneter Ausbildung, die neben den Kindern ein bisschen Geld mit dem Sticken von Perlenohrringen verdienen. Schön und kreativ, aber bitte als Hobby! Ich bin oft konfrontiert mit Trennungen, bei denen beide Partner einen Kredit für eine Immobilie aufgenommen haben, wo aber nur der Mann im Grundbuch steht. Oder dass Frauen für den Mann Bürgschaften unterzeichnen. Man kann sehr wohl Verträge gemeinsam unterschreiben. Aber es muss mit den Eigentumsverhältnissen in Einklang sein!

***SN:** Was können Frauen von Männern lernen?*

Babos: Sie könnten, wie Männer es tun, stärker ihren Jobmarktwert einfordern, also schauen, was ihre Arbeit wert ist, sie könnten von Männern lernen, wie man Gehälter verhandelt. Wir haben dafür eine Bundesförderung erhalten und dazu einige Videos erstellt. Was ist das Schlimmste, das bei einer zu hohen Gehaltsforderung passieren kann? Dass man ein Nein zur Antwort bekommt! Fragen kostet nichts und steigt das Gehalt laufend auch nur minimal, ist der Unterschied nach 15 Jahren gewaltig.

***SN:** Man hat den Eindruck, Frauenkarrieren gelingen in anderen Ländern einfacher als bei uns, in den USA, in Frankreich, Skandinavien. Finden Sie nicht auch?*

Babos: Aus ungarischer Perspektive – daher komme ich – sehe ich einen der wenigen Vorteile im Sozialismus, dass jeder arbeiten musste bzw. durfte. Ich war mit einem Jahr in der Krippe, meine Kinder waren das auch und scheinen glücklich zu sein. Es war jedenfalls nicht verachtet, nach kurzer Zeit wieder zur Arbeit zurückzukehren. Es bräuchte in Österreich mehr Wertschätzung gegenüber Frauen, die sich dazu entscheiden, beides haben zu wollen. Kinder früh in die Betreuung zu geben hat sehr wohl auch Vorteile: Definiert man „Future Skills“, so zeigt sich, dass die Fähigkeiten, in Teams arbeiten und in Netzwerken denken zu können, die wichtigsten werden. Klar muss es dazu genügend Betreuungsplätze geben.

***SN:** Wir sprechen ja von der „Teilzeitfalle“, die neben finanziellen Einbußen auch eine andere Dimension hat: wenn Sie – wie schon erwähnt – Teilzeit in einem Job arbeiten, der unter Ihren Qualifikationen*

BILD: SN/TOMERTU - STOCK.ADOBE.COM

BILD: SN/GRILL

Marietta Babos
Finanzdienstleisterin „Damensache“

Viele Frauen wollen nach der Geburt ihres Kindes die Vorsorgezahlungen stoppen. Ich antworte darauf in der Regel: Warum jetzt? Jetzt brauchen Sie es mehr als zuvor!

liegt, aber noch, sagen wir, 30 Jahre bis zur Pension arbeiten müssen. Welche Rahmenbedingungen würden Sie sich wünschen, damit das Mindset ein anderes wird und Frauen sich bewusster wie freudvoller mit ihren Berufskarrieren auseinandersetzen?

Babos: Zunächst würde ich mir eine Gesellschaft wünschen, in der nur vier Tage gearbeitet wird – das haben wir bei Damensache auch eingeführt –, sodass sich im Privatleben vieles anders und vor allem gerechter einteilen lässt. Vollzeit bedeutet für mich, dass man sein Pensum auch in vier Tagen bewältigen kann. Vor allem Frauen würde ich raten, sich zu überlegen, was sie mit ihren Fähigkeiten noch tun könnten. In meinem Buch habe ich dazu ein Beispiel: Eine Frau, die Sprachwissenschaften studiert hat, jobbte mal hier, mal da, stets unter ihren Qualifikationen. Bei einem Unternehmen musste sie ein IT-Projekt betreuen und kam drauf, dass Programmieren ja auch eine Art Sprache ist und ihre Fähigkeiten, Strukturen zu erkennen und in Muster zu gießen, ihr dabei entgegenkamen. Sie absolvierte ein IT-Studium und verdient nun gutes Geld.

SN: Sollten Frauen offensiver über ihre Berufe und Wünsche reden?

Babos: Das rate ich auf jeden Fall! Man kann sich Hilfe von Freunden holen und diese um ihre Meinung bitten: Was, glaubt ihr, kann ich gut, wie seht ihr mich und meine Stärken? Das ist eine schöne Übung, gerade für Frauen, um ein neues Bild von sich zu bekommen. Bildungskarenzen können auch gut genutzt werden, um in sich und die eigene Bildung zu investieren.

SN: Was ist zuletzt nun Ihr Rat für die optimale Investitionsform?

Babos: Zunächst sollte man die drei- bis sechsfache Höhe der monatlichen Kosten auf der Seite haben. Mit jedem Euro, den man für die Pensionsvorsorge zur Seite legt, mindert man die Lücke, die zwangsläufig auf uns zukommt: Die meisten Frauen erhalten in der Pension nur noch 52 Prozent ihres letzten Nettoeinkommens. Für den richtigen Sparplan gilt es, Ziele zu definieren: Will man eine Wohnung kaufen, in eine Ausbildung investieren? Was will ich, was kostet es? Es ist wichtig, Meilensteine zu definieren. Dann braucht es ein Gerüst, wie ich zu diesem Geld komme. Jede Veranlagungsform hat ihre Existenzberechtigung, weniger vielleicht der Bausparvertrag. Meine Empfehlung ist, einen Teil des Portfolios auf der Bank, einen Teil in Bargeld zu Hause zu haben und einen Teil in physisches Gold zu investieren, das ist steuerfrei und wird nicht weniger wert. Ideal wäre eine eigene Immobilie, gerade für die Pension. Hier rate ich, schon früh eine kleine Wohnung zu kaufen, weil damit gleich Vermögen aufgebaut wird und die Mietzahlung wegfällt, was einem in der Pension zugutekommt. Frauen sollten vor allem eines vermeiden: auf den Prinzen zu warten, der Geld hat.

FRAUEN MÜSSEN ANDERS SPAREN

- *Um ein Sparziel vor Augen zu haben, sollten Frauen sich über ihre Pensionslücken informieren. 20 Prozent des Nettoeinkommens sollten in die Pensionsvorsorge fließen, begonnen werden sollte damit so früh wie nur möglich.*
- *Das Vermögen sollte dabei auf unterschiedliche Formen aufgeteilt werden, die auch zeitlich unterschiedlich zur Verfügung stehen: mit einem Mix aus Bargeld, Gold, wenn möglich Immobilien und Wertpapieren.*
- *Achtung bei den Steuersätzen: 27,5 Prozent beträgt die Kapitalertragsteuer bei der Veranlagung in einer Bank, 3 Prozent Steuer fallen bei fondsgebundener Lebensversicherung an. Das Geld ist dort aber langfristig gebunden.*

Buchtipp: „Geld ist Damensache – Der Weg zur finanziellen Unabhängigkeit von Frauen“ von Marietta Babos.

Wann passiert mal endlich was?

Sobald sich lautere Themen wie Krieg oder Inflation in den Jahreskalender schieben, muss die Frauenpolitik in die hintere Reihe. So war es auch im Vorjahr, wie eine Studie zeigt.

BILD: SN/ADAM GREGOR - STOCK.ADOBE.COM

Frauenpolitische Themen waren im Vorjahr weitgehend aus dem öffentlichen und politischen Diskurs verschwunden. Und das, obwohl Frauen von manchen der aktuell brennenden Themen stark betroffen sind. Die Inflation beispielsweise trifft vor allem jene, die am wenigsten im Börserl haben, und das sind oft die Frauen. Worüber medial und öffentlich gesprochen wurde, waren die Femizide – in Österreich also jede zweite Woche. Oder Abtreibungen, die in den USA ein großes Thema waren. Das sind Auszüge aus der Studie „Frauen – Politik – Medien" von Mediaaffairs, die sich seit zehn Jahren mit der Sichtbarkeit von Frauen beschäftigt.

Und da besteht nach wie vor ein Ungleichverhältnis zu Männern. Egal ob Politik, Wirtschaft oder Journalismus: Frauen sind deutlich unterrepräsentiert. Wertet man die Bilder aus, die in der Öffentlichkeit landen und den Diskurs auch mitbestimmen, bildeten diese etwa in der IT nur 4 Prozent Frauen und 96 Prozent Männer ab. Anders sieht es im Gesundheitsbereich, im Bildungs- und Sozialbereich aus, wo Frauen sehr wohl zu sehen sind und für ihre Leistungen auch Applaus erhalten, sowie in Kategorien, die mit Schönheit, Mode, Szene und Elternschaft zu tun haben. Oder wenn Frauen als „optischer Aufputz" Medienseiten zieren, beschreibt Studienautorin Maria Pernegger.

Großer Nachholbedarf: Finanzen

Auch was die Finanzlage vieler Frauen betrifft, herrscht ein großes Ungleichgewicht, denn deren Vermögens-, Einkommens- und Finanzsituation wird zu wenig oder einseitig abgebildet. Obwohl vieles im Argen liegt, Stichwort Pensionslücke oder Altersarmut, handelt es sich im öffentlichen Diskurs eher um ein „Nischenprogramm". Wenn darüber gesprochen oder debattiert wird, dann ist der Anlass Frauentag oder Equal Pay Day, ergänzt die Studienautorin Pernegger. Über „Dauerbrennerthemen" wie Lohngerechtigkeit, Gehaltstransparenz oder Fragen der Vereinbarkeit oder Care-Arbeit wird nur geredet, wenn es sozusagen einen aktuellen Anlass gibt – um gleich im Anschluss wieder in der „Unerledigt"-Schublade zu landen.

Dabei könnte über das Thema finanzielle Vorsorge von Frauen nicht genug geredet werden: Frauen erhalten im Schnitt um knapp 40 Prozent weniger Pension als Männer. Müssen davon noch Miete und Lebenskosten bezahlt werden, kann es in den verbleibenden Jahrzehnten finanziell eng werden. Auch wenn es für Renten unterhalb einer bestimmten Einkommensmindestgrenze Ausgleichszahlungen gibt – vorausgesetzt, der Hauptwohnsitz und Lebensmittelpunkt ist in Österreich –, werden diese von manchen Frauen aus Scham oftmals gar nicht beantragt. Frauenberatungsstellen können ein Lied singen über einsame ältere Frauen, die sich lieber aus der Gesellschaft zurückziehen, als dieser zur Last fallen zu wollen oder sich Zuwendungen von den Kindern geben zu lassen.

Finanzwissen gehört in der Schule vermittelt

Dass de facto die Einkommenssituation für Frauen schlechter als die für Männer ist, ist seit Jahren bekannt. Niedrigere Einkommen, schlechter bezahlte „frauentypische" Branchen, Lücken ohne Erwerbsarbeit und lange Phasen der unbezahlten Care-Arbeit beispielsweise wirken sich auf die Vermögens- und Einkommenssituation teils fatal aus. Gleichzeitig setzen sich viel zu wenige Frauen mit ihrer finanziellen Lage auseinander. Weitgehend unbeachtet bleibt auch, wie nachhaltig sich einzelne solcher Einschnitte auswirken, ist in der Studie zu lesen.

Die Basis für Finanzwissen wurde in der Vergangenheit und wird auch heute in den Schulen kaum gelegt und hängt demnach sehr stark vom ▸

ANZEIGE

Oberbank ist Top-Arbeitgeberin

Mit einer Weiterempfehlungsrate von 94 Prozent vergeben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Regionalbank Bestnoten.

BILD: SN/SABINE KNEIDINGER

Seit über 150 Jahren punktet die Oberbank mit der Nähe zu ihren Kundinnen und Kunden. Die Nähe zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde ihr jetzt einmal mehr bestätigt. Im internationalen Vergleich, im DACH-Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz), positionierte sich die Oberbank kürzlich beim Best Workplace Award auf Platz 1 unter den Banken. Vergeben wurde dieser durch die unabhängige Plattform zur Arbeitgeberbewertung kununu und den IBA (Industrieverband Büro und Arbeitswelt).

Neben den ausgezeichneten Arbeitsbedingungen überzeugen auch die Sozialleistungen, bei denen die Bank in Österreich Vorreiter ist. Unter anderem beteiligt sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt am Erfolg.

Die Einstiegsmöglichkeiten bei der Oberbank sind vielfältig. Ob Absolventin/Absolvent, Berufserfahrene, Führungskräfte oder Praktikantin/Praktikant – motivierte Köpfe haben gute Chancen, ihren persönlichen Weg auf der Erfolgsleiter zu starten.

Jetzt bewerben!
WWW.OBERBANK.AT/KARRIERE

Oberbank

BILD: SN/ZINKEVYCH - STOCK.ADOBE.COM

individuellen Interesse, dem sozialen Umfeld und der persönlichen Auseinandersetzung mit der Thematik ab. Massenmedien spielen hier im Bereich der Bewusstseinsbildung und als Informationsquelle eine wichtige Rolle.

„Mein Mann kennt sich da besser aus“

Umfragen zeigen zudem, dass die Hemmung in der Auseinandersetzung mit dem Thema Geld vor allem bei älteren Frauen oft auf sehr stereotypen Rollenbildern und tradierten Vorstellungen beruht. So sind Vorurteile wie „Männer kennen sich hier besser aus“, „Die Thematik ist zu kompliziert“, „Fehlende Vorstellung, wie auch mit kleinerem Einkommen vorgesorgt werden kann“ oder Haltungen wie „Mein Mann kümmert sich ums Geld“ immer noch tief in der Gesellschaft verankert. Solche tradierten Geschlechterbilder und Rollenstereotype werden auch medial geprägt. Deshalb spiele auch das Wie in der Berichterstattung eine entscheidende Rolle, konstatiert die Studienautorin. Zwar gebe es seit zwei Jahren mehr sichtbare Frauen, doch die anhaltende Wirkung solcher Stereotype ist weiterhin deutlich nachweisbar.

Was sich in der Mediaaffairs-Untersuchung gezeigt hat: Es besteht offenbar ein Mangel auf der Angebotsseite. Viele Frauen wünschen sich ein stärker auf sie zugeschnittenes und speziell adressiertes Angebot in Finanzfragen. Denn hier lautet die Regel: Der richtige Spar- und Investplan sieht bei jeder Frau anders aus. Die Studie moniert hier fehlende Vorbilder und sichtbare Expertinnen, die die immer noch stark tabuisierten Themen Geld, Vorsorge und Anlage offensiv ansprechen und niederschwellig erklären müssten. Drei Viertel der Beiträge in den Medien kämen, so die Untersuchung, über „hohe“ Theorie und gesellschaftspolitische Beobachtungen nicht hinaus.

Was viele Frauen aber bräuchten, ist eine klare Übersicht über ihre Situation und entsprechende Empfehlungen. In der Praxis zeigt nur ein Viertel der Berichterstattung im Kontext „Frauen und Geld“ aktuell konkrete Lösungen, proaktive Wege, Beratungsangebote und Tipps, wie Frauen aus der Finanzmisere entkommen können.

Social Media könnten hilfreich sein

Zum Glück, so könnte man sagen, haben einige Influencerinnen und Finanzexpertinnen das Thema für sich entdeckt und präsentieren Empfehlungen und Lösungen beispielsweise auf Social Media. In Deutschland ist hier „Madame Moneypenny“ Vorreiterin. Sie hilft Frauen, langfristig Vermögen aufzubauen.

Generell aber halte sich trotz solcher Entwicklungen in den Medien noch immer ein stark männlich geprägtes Bild, konstatiert Studienautorin Maria Pernegger. Die Experten, die in den Medien und im öffentlichen Diskurs aufscheinen, sind zu 84 Prozent Männer und zu 16 Prozent Frauen. Wie sollen Frauen auf den Geschmack kommen, sich mit finanziellen Belangen zu beschäftigen, solange suggeriert wird, dass Geld Männersache sei?

Kurze Auftritte haben Finanzexpertinnen während des Weltfrauentags und des Equal Pay Day: Laut Mediaaffairs-Bericht kommen während dieses Zeitfensters fast ausschließlich Finanzexpertinnen vor (zu 96 (!) Prozent). „Das ist eine bemerkenswerte Verzerrung“, sagt Maria Pernegger. Offensichtlich gibt es sie, die weiblichen Experten, aber in den Medien braucht es häufig erst das „Mascherl Frau“, damit auch Expertinnen verstärkt mitgedacht und öffentlich vor den Vorhang geholt werden.

Die Studienautorin fasst abschließend zusammen: „Solange Frauen nicht über gleich viel Geld verfügen, sie keinen annähernd gleich großen Anteil am Vermögen besitzen und ihre Arbeit nicht gleich entlohnt wird, bleibt die Realisierung der Gleichberechtigung der Geschlechter utopisch.“

Finanzielle Vorsorge speziell für Frauen

Petra Fuchs, Oberbank

Frauen hinken beim Thema Vorsorge hinterher

BILD: SN/WILDBILD

Die Teuerung und die in Summe unsicher gewordene Lage sorgen dafür, dass finanzielle Vorsorge in den Mittelpunkt rückt. Frauen hinken bei diesem Thema oft hinterher. Der Grund dafür liegt im Umstand, dass Frauen in der Regel weniger verdienen, weniger Pension erhalten und demnach über weniger Vermögen verfügen. Fehlendes Selbstbewusstsein und fehlendes Wissen halten sie oft davon ab, aktiv zu werden. Wir motivieren beispielsweise unsere Kolleginnen mit individuellen Wiedereinstiegsmodellen, flexiblen Arbeitszeitmodellen und einer Krabbelstube im Haus zur frühzeitigen Rückkehr in den Job. Ein wirtschaftlich selbstbestimmtes Leben schafft Unabhängigkeit und ist ein aktiver Risikoschutz vor Altersarmut.

Doch auch die Gesellschaft muss sich ändern. Kinderbetreuung ist kein reines Frauenthema, sondern ein Familienthema. Vor allem wenn Frauen Kinder bekommen, werden diese Kinderbetreuungszeiten kaum für die Pension angerechnet. Hier lässt sich gegensteuern. Für Eltern besteht die Möglichkeit, zum pensionsrechtlichen Ausgleich für die überwiegende Kindererziehung ein Pensionssplitting zu vereinbaren. Jener Elternteil, welcher das Kind nicht überwiegend betreut, kann bis maximal 50 Prozent seiner jährlichen Teilgutschrift am Pensionskonto auf das Pensionskonto des anderen Elternteils übertragen lassen. Noch viel zu wenige Frauen machen von dieser Chance Gebrauch!

Erfreulicherweise erkennen wir in letzter Zeit einen Wandel. Immer mehr unserer Kundinnen setzen sich mit ihren persönlichen Vorsorgemöglichkeiten auseinander und das ist auch gut so. Wir raten Frauen, sich mit den eigenen Finanzen zu beschäftigen und mehr Selbstbewusstsein im Umgang mit Geld zu entwickeln. Denn: Finanzielle Eigenständigkeit macht Frauen stark und unabhängig. Je früher mit der Vorsorge begonnen wird, desto besser.

ANZEIGE

Hello Bello bei Wüstenrot

Große und kleine Hunde, die sich im Team wohlfühlen, sind bei Wüstenrot in allen Büros willkommen. Warum das so ist, fragen wir Wüstenrot Generaldirektorin Dr. Susanne Riess-Hahn.

BILD: SN/WÜSTENROT

„Weil wir auf die individuellen Wünsche und Erwartungen unserer 1400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich eingehen. Neben Homeoffice und einer hohen Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit, vielseitigen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht oft auch der Wunsch, den geliebten Vierbeiner ins Office mitzubringen. Das ermöglichen wir schon lange und haben damit nur die allerbesten Erfahrungen gemacht“, sagt Generaldirektorin Dr. Susanne Riess-Hahn.

Wüstenrot setzt auf New Work

Unser New-Work-Konzept und eine Vielzahl von Soft Facts – wie zum Beispiel das Klimaticket für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder unser Angebot im Bereich der Gesundheitsförderung mit den jährlichen Gesundheitstagen – sind die Grundlage für ein hohes Maß an Mitarbeiterzufriedenheit. So gelingen spannende Projekte und Herausforderungen, wie die Gründung der digitalen Wüstenrot Bank und die Positionierung als Österreichs einziger lebenslanger Finanzbegleiter mit Bank, Bausparkasse und Versicherung unter einem Dach.

Überzeugen Sie sich selbst und bewerben Sie sich bei Wüstenrot unter 057070 100-459 oder auf WUESTENROT.AT/KARRIERE

wüstenrot

Information & Kontakt

Wüstenrot Gruppe
Alpenstraße 70
5020 Salzburg

Jetzt bewerben:
WUESTENROT.AT/KARRIERE

Claudia Vouk, Raiffeisenverband

hat für Frauen 7 Botschaften, die sie beherzigen sollten

BILD: SN/RVS

• Die durchschnittliche Pension von Frauen liegt 37,8 Prozent unter jener der Männer. Wie das? Es gibt eine lebenslange Durchrechnung des Erwerbseinkommens. Weil Männer meist eine Erwerbslaufbahn ohne Unterbrechungen haben, führt das zu recht stattlichen Männerpensionen. Bei kinderlosen Frauen schaut es auch oft gut aus. „Den Scherben auf" haben jene Frauen, die Kinder haben, in Karenz gehen, zu Hause sich der Kindererziehung gewidmet haben und danach längere Zeit Teilzeit arbeiten. Das ist für spätere Pensionsansprüche im wahrsten Sinne des Wortes Gift.

• 26 Jahre in der Pension – was für erfreuliche Aussichten! Laut Statistik werden Frauen 86 Jahre alt und sind 26 Jahre in Pension. Und das bei durchschnittlich 37,8 Prozent weniger Pension! Da benötigt es einiges an Reserven. Ein Sparbuch mit 10.000 Euro bringt also 35 Euro pro Monat. Rechtzeitig also Geld zur Seite legen!

• Ein Ehemann ersetzt keine private Pensionsvorsorge! Frauen sollten sich nicht ausschließlich auf ihre Ehemänner verlassen, erfahrungsgemäß kommt der eine oder andere im Laufe der Jahre abhanden. Vier von zehn Ehen werden in Österreich geschieden. Eine Ehe ersetzt nicht die Notwendigkeit einer eigenen Pensionsvorsorge, finanzielle Unabhängigkeit ist hier das Lösungswort.

• Ehe oder Lebensgemeinschaft – das macht am Ende des Lebens einen Unterschied. Personen in Lebensgemeinschaften haben keinen Anspruch auf Witwen- oder Witwerpension. Wenn man sich als Frau für eine solche Form des Zusammenlebens entscheidet, heißt das, dass eine private Vorsorge für die Pension einen noch größeren Stellenwert erhält.

• Ein Mal pro Jahr das Pensionskonto checken!

• Vollzeit ist besser als Teilzeit, Teilzeit ist besser als geringfügige Beschäftigung oder Schwarzarbeit. Das Pensionskonto wächst mit der entsprechenden Erwerbstätigkeit an. Jedes Jahr mit einem guten Einkommen bringt in Hinblick auf die Pension Fortschritte. Von daher ist Vollzeit besser als Teilzeit. Achtung, Falle: Geringfügige Beschäftigung oder Schwarzarbeit bringen KEINE Gutschriften am Pensionskonto. Diese Formen eines Zuverdiensts sind in Hinblick auf die Pension wertlos.

• Bei Kindern den Partner ins Boot holen! Die wenigsten kennen die Möglichkeit des Pensionssplittings, das bei der PVA zu beantragen ist. Es braucht nur die Unterschriften der Elternteile und Pensionsansprüche können nach gewissen Regeln verschoben werden – unwiderruflich, was dann wichtig ist, wenn der Partner geht.

BILD: SN/STOCK.ADOBE/NEW AFRICA

Daniela Barco, UniCredit

Es ist wichtig, rasch den ersten Schritt zu tun

BILD: SN/LUKAS BEZILA

Teilzeitarbeit führt dazu, dass der Vorsorgebedarf vor allem für Frauen sehr hoch ist – in einer Gesellschaft, in der Chancengleichheit und gleiche Bezahlung noch nicht vollständig erreicht sind. Deshalb ist es sehr wichtig, sich rechtzeitig mit dem Thema Altersvorsorge zu beschäftigen. Wichtig ist vor allem, den ersten Schritt zu tun. Bei der UniCredit Bank Austria errechnen wir die voraussichtliche Größe der Lücke zwischen dem letzten Einkommen und der Pension und finden gemeinsam die passende Lösung, um diese zu verringern oder zu schließen. Wir haben mit unserem Versicherungspartner ERGO verschiedene Vorsorgemöglichkeiten erarbeitet, mit denen Frauen ihr Einkommen in der Pension verbessern können. Auch kleine Beträge können später bereits große Unterschiede machen – mit der richtigen Planung und Altersvorsorge. Darüber hinaus bieten wir ein breites Anlageuniversum an: So können Frauen mit unseren Investmentfonds aus der Ethik-Fonds-Familie vorsorgen und gleichzeitig zu einem klimafreundlichen Wandel beitragen – und damit gleich zwei Zukunftsthemen verbinden. Alle genannten Investmentfonds sind mit dem Österreichischen Umweltzeichen zertifiziert und auch mit unserem WertpapierSparen verfügbar. Dabei suchen sich die Kundinnen einen Investmentfonds aus, der zu ihnen passt, und sparen dann, ganz ohne Ersteinzahlung, ab 30 Euro pro Monat an. Das ist auch in Form einer Versicherungslösung möglich. Wer klassisches Sparen und chancenreiche Fondsveranlagung verbinden möchte, dem bieten wir unser attraktives AnlagePaket an: Dabei wird die eine Hälfte der Anlagesumme auf einem fix verzinsten Sparkonto mit 2 Prozent p. a. bei 6 Monaten Bindung veranlagt, während die andere Hälfte längerfristig in einen Fonds investiert wird.

Eva-Maria Weidl, Bankhaus Spängler

In einer Beziehung ist es wichtig, offen über das Thema Geld zu reden

BILD: SN/BANKHAUS SPÄNGLER

War das Thema Finanzen früher oft „Männersache", so beschäftigen sich zunehmend mehr Frauen mit ihrer Altersvorsorge und übernehmen die Verantwortung für ihre Finanzen. Regelmäßiges Ansparen sollte für jede Frau selbstverständlich sein – ob mit oder ohne Kinderwunsch. Jede Frau sollte über ein eigenes Konto verfügen und sich Gedanken machen, wohin ihr Einkommen fließt. Ab Beginn der Berufstätigkeit sollte regelmäßig angespart werden. Empfehlenswert sind in etwa zehn Prozent des monatlichen Nettogehalts, aber auch kleinere Beträge sind sinnvoll. Vorsorge und Sparen werden somit zur Gewohnheit.

In einer Beziehung ist es wichtig, offen über das Thema Geld zu sprechen und zu klären: Wer verdient wie viel? Wer kann in welchem Umfang zum Einkommen und den Ausgaben der Beziehung/Familie beitragen? Wie kann jede Person für sich selbst ansparen? Auch berücksichtigt werden sollten mögliche Hürden, wie eine Trennung oder das Ableben einer Person, weil dadurch alle Kosten allein bestritten werden müssen.

Im Falle einer Familiengründung sollte die Anspartätigkeit der Frau während der Karenz und einer etwaigen Teilzeitbeschäftigung unbedingt weitergehen, um Verluste in der Pensionsvorsorge zu vermeiden. Sollte eine Frau in der Karenz nicht in der Lage sein, ihre Vorsorge fortzuführen, sollte ihr Partner solidarisch einspringen und den Ansparplan – so die finanziellen Rahmenbedingungen gegeben sind – weiterzahlen.

Eine gute Möglichkeit stellt auch das Pensionssplitting dar: Jener Elternteil, der (mehr) arbeitet, gibt Teile seiner Gutschrift am Pensionskonto an den Elternteil, der sich um die Kinder kümmert. Der durch die Kindererziehung entstehende finanzielle Verlust kann dadurch zumindest teilweise reduziert werden.

Wie allgemein gilt insbesondere auch für Frauen: Je früher mit dem Ansparen begonnen wird, desto länger ist der Anlagehorizont (meistens um die 25 bis 30 Jahre) und desto besser profitiert man von positiven Effekten, wie dem Zinseszinseffekt, und kann die Inflation abfedern. Je länger der Anlagehorizont, desto größer sollte der Aktienanteil der Wertpapieranlage sein. Es empfiehlt sich, in breit gestreuten Aktienfonds bzw. ETFs anzusparen. Auch Onlineangebote von Banken mit gemanagten ETF-Portfolios kommen infrage. Wichtig ist dabei, auf die Kosten zu achten, denn zu viele Transaktionen und zu hohe Produktkosten schmälern auf lange Sicht nicht unerheblich die Ergebnisse der Investitionen.

ANZEIGE

Karriere-Turbo mit Traineeprogramm

Mit ihrem Traineeprogramm für Firmenkundenberaterinnen und Firmenkundenberater bietet die Volksbank Salzburg aufstrebenden Talenten den direkten Weg zur erfolgreichen Karriere.

„Neugier, Motivation und Interesse an finanzwirtschaftlichen Themen soll ein Trainee mitbringen", weiß Alexander Wilhelm.
BILD: SN/VOLKSBANK/MICHAEL SCHARTNER PHOTOGRAPHY

Die Bank hat ein Traineeprogramm für junge Akademiker entwickelt, das eine erstklassige Ausbildung, die Begleitung durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren und die Arbeit an spannenden Projekten vereint. Es dauert rund 28 Monate, in den ersten zehn davon lernen die Trainees das Bankgeschäft von Grund auf kennen, in den nächsten 18 Monaten folgt die Spezialisierung im Firmenkundengeschäft. Durch Jobrotation werden Theorie und Praxis verknüpft. Die Trainees lernen die wesentlichen Abteilungen der Volksbank Salzburg kennen und bauen sich so ein gutes Netzwerk auf. Neben Fachwissen werden auch Kompetenzen in Bereichen wie Kundenberatung und Risikobewertung gestärkt.

Attraktives Traineeprogramm

Firmenkundenberater Alexander Wilhelm ist überzeugt: „Uns zeichnet ein großartiger Teamgeist aus und die Unterstützung, die man quer durch alle Abteilungen erfährt, ist bemerkenswert." Die Faszination an seiner Arbeit bringt er so auf den Punkt: „Jeder Kunde, jeder Fall ist individuell, Lösungswege sehen nie gleich aus, das macht es so spannend."

VOLKSBANK SALZBURG

Kontakt

Für alle Fragen zum Traineeprogramm für Firmenkundenberaterinnen und -berater steht unser HR-Team zur Verfügung.
BEWERBUNG@VOLKSBANKSALZBURG.AT
Telefon: +43 662 / 8696 2351

Weitere Informationen und Bewerbung hier:

Manuela Gorbach

Volksbank Salzburg

BILD: SN/VOLKSBANK

Grundsätzlich gilt gleichsam für Frauen und Männer: Eine zusätzliche private Pensionsvorsorge ist unverzichtbar, um den anvisierten Lebensstandard in der Pension zu erreichen. Frauen, die sich für die Kindererziehung aus dem Berufsleben zurückziehen und danach vielleicht nur mehr Teilzeitarbeitsverhältnisse eingehen, ist ein Spar- und Vorsorgeplan besonders dringend anzuraten. Das ist auch ein Thema, das in der Partnerschaft zu besprechen ist. Pensionssplitting kann einen kleinen Beitrag leisten, ist aber genau zu durchleuchten, denn es kann sich auch nachteilig auswirken.
Die wichtigste Maßnahme ist, so frühzeitig wie möglich mit regelmäßigem Ansparen zu beginnen! Das kann in Form eines flexiblen Fondssparplans oder, um auch steuerliche Aspekte zu berücksichtigen, mit einem Versicherungsprodukt umgesetzt werden. Entscheidend ist aber, es tatsächlich zu tun – auch kleine Beträge zahlen sich aufgrund des Zinseszinseffekts langfristig aus. Wir ermutigen Frauen jedenfalls, sich mit dem Thema zu beschäftigen und sich gut beraten zu lassen. Jede Lebenssituation ist anders, kompetente Beratung berücksichtigt die individuellen Rahmenbedingungen.

Heinrich Schaller

RLB OÖ/Hypobank Sbg.

BILD: SN/RLB OÖ

Knapp 40 Prozent weniger Pension erhält eine Frau in Österreich, deshalb ist es entscheidend, rechtzeitig vorzusorgen. Interessant dafür sind Fondspläne, die schon ab 50 Euro im Monat möglich sind, die finanzielle Einstiegshürde ist also gering. Wichtig ist bei der Vielzahl an Fonds eine Beratung über Ertragsaussichten, Investitionsschwerpunkte oder Risikotoleranz. Auch der Versicherungsbereich kann eine starke Säule im Finanz- und Vorsorgeplan einer Frau darstellen, wenn es darum geht, die Pensionslücke, also die Differenz zwischen aktivem Einkommen und der späteren Pension, auszugleichen. Diese Vorsorge ist für Frauen mit Kindern umso wichtiger, da es durch die Kinderbetreuung kleinere oder größere Brüche in ihrem Erwerbseinkommen geben wird. Bereits bei der Planung des Familienzuwachses sollte mit dem Partner besprochen werden, wie diesbezüglich vorgesorgt werden kann. Private Pensionsvorsorgen können etwa für Frauen abgeschlossen und von Männern in jenen Jahren, in denen die Frau nicht oder Teilzeit arbeitet, bezahlt werden. Das ließe sich auch durch einen Ehevertrag vereinbaren und absichern. Wichtig ist, die private Pensionsvorsorge auch bei finanziellen Engpässen nicht prämienfrei zu stellen oder aufzulösen, denn die Auszahlungen aus dieser privaten Pensionsvorsorge helfen, den gewohnten Lebensstandard im Alter aufrechtzuerhalten. Das Pensionssplitting bietet zudem die Möglichkeit, den finanziellen Nachteil, den Frauen durch Teilzeitarbeit erleiden, etwas kompensieren zu können.

Markus Sattel, Salzburger Sparkasse

Die richtige Vorsorge sieht für jede Frau anders aus

BILD: SN/WILDBILD

Der erste wichtige Schritt ist es, sich mit dem Thema Finanzen auseinanderzusetzen und sich bewusst zu werden, wie sich die Familienplanung auf die eigene und auch die familiäre finanzielle Gesundheit auswirken kann. Dazu zählen auch Fragen über die Auswirkungen von Karenz- oder Teilzeitarbeit auf die Pensionslücke. Aufbauend auf diesem Bewusstsein gilt es, die eigene individuelle Vorsorge zu planen, die bei jeder Frau anders gelagert ist. Die Vorsorgeplanung für eine Berufsanfängerin sieht dabei anders aus als für eine Frau, die gerade mitten in der Familienplanung steckt. Mit individueller Beratung unterstützen wir Frauen, die bestmögliche Lösung für ihre finanzielle Vorsorge zu finden und für die jeweilige Frau passende Spar- und Investitionsformen auszuschöpfen.
So etwas wie einen „klassischen Sparplan“ gibt es nicht. Vielmehr setzen wir darauf, die Kundin oder auch den Kunden individuell zu ihrer oder seiner Lebenssituation zu beraten und dementsprechend einen Vorsorgeplan aufzusetzen. Es gibt nämlich viele verschiedene Faktoren, die den individuellen Sparplan beeinflussen, wie etwa die eigene Risikobereitschaft, die Familienplanung oder auch der angestrebte Lebensstil, den man gerne in der Pension aufrechterhalten möchte.
Zusätzlich zu einer individuellen Beratung sehen wir uns als Bank auch in der Verantwortung, Frauen mit Finanzbildung zu unterstützen, weshalb wir gemeinsam mit Erste Bank und Sparkassen die Initiative „she invests“ ins Leben gerufen haben. Mit dieser Initiative möchten wir eine verlässliche Informationsquelle, frei zugänglich für alle Frauen, zur Verfügung stellen und einen Beitrag zur Finanzbildung leisten. Für Frauen relevante Themen – wie beispielsweise finanzielle Unabhängigkeit, Pensionslücke oder Geld in der Partnerschaft – werden von verschiedenen Finanzexpertinnen besprochen und sind auf unserer Homepage kostenlos abrufbar.

ANZEIGE

Raiffeisenverband Salzburg: Ein moderner Arbeitgeber

Wir macht's möglich – Als die führende Bankengruppe in Salzburg bietet Raiffeisen Salzburg spannende Herausforderungen und ein umfangreiches Umfeld in den Sparten Bank und Lagerhaus. Finden Sie heraus, was uns zu einem der beliebtesten Arbeitgeber in Salzburg macht.

Die kompetenten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Raiffeisen arbeiten gemeinsam und eigenverantwortlich am Erfolg des Unternehmens.

BILD: SN/RAIFFEISENVERBAND

Zahlreiche Benefits, moderne Büroräumlichkeiten und ein spannendes Aufgabengebiet in einem Team, in dem sehr viel Wert auf Wertschätzung und persönliche Entwicklung gelegt wird, sind gute Gründe.

Unsere kompetenten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten gemeinsam und eigenverantwortlich am Erfolg unseres Hauses mit. Hohe Flexibilität und moderne Arbeitskonzepte, verbunden mit einer agilen und leistungsorientierten Herangehensweise, sind dabei wichtige Bausteine. Hochwertige und umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützen ihre berufliche und persönliche Entwicklung im Unternehmen.

Bank

Wir gehen mit der Zeit – beispielsweise mit Apps und virtuellen Kompetenzcentern. Gleichzeitig bleiben wir unseren Werten treu. Sicherheit, Regionalität, Vielfältigkeit und ein wertschätzender und vertrauensvoller Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden sowie mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind für uns selbstverständlich.

Lagerhaus

Vom Vertrieb bis zur Verwaltung: In unseren Lagerhäusern, Werkstätten und im Zentrallager ist Vielfalt nicht nur ein Schlagwort, sondern eine Qualität, die in allen Belangen umgesetzt und gelebt wird. Das gilt auch für Ihre Karriere – eine große Bandbreite an verschiedenen Fachbereichen ebnet Ihnen viele unterschiedliche berufliche Wege.

Raiffeisen Salzburg
Meine Karriere

Kontakt

Raiffeisenverband Salzburg
+43 662 / 8886-10401
PERSONAL@RVS.AT
WWW.MEINE-RAIFFEISEN-KARRIERE.AT

JOBS MIT AUSSICHTEN

„Wo wir gerne arbeiten.
Das ist doch naheliegend.“

Jetzt bewerben:
www.spar.at/karriere

JOBS MIT ÖSTERREICH DRIN.

SPAR ist ein 100% österreichisches Unternehmen, das sich auch in Italien, Ungarn, Slowenien und Kroatien erfolgreich etabliert hat. Alle Entscheidungen für den Konzern werden in der Hauptzentrale in Salzburg getroffen. Das eröffnet engagierten und weltoffenen Menschen interessante Karrierechancen z.B. im Einkauf, in der Logistik, im Sortimentsmanagement und in der Produktentwicklung sowie im Marketing, Controlling oder in der IT.

86%
der SPARianer empfehlen SPAR als Arbeitgeber weiter

SPAR