

Report (+)

MEHRWERT FÜR MANAGER

Personalchefin KI

Wer den Job bekommt, entscheidet auch die Künstliche Intelligenz

Jobs der Zukunft

Neue Berufe entstehen, andere verschwinden. Was bald gefragt sein wird

Die Chefs von morgen

Neue Anforderungen: Teamarbeit und Empathie



Junge Talente

Huawei unterstützt Studierende in Österreich



Als globales Technologieunternehmen setzt sich Huawei seit Jahren weltweit dafür ein, Chancenungleichheiten bereits in der Ausbildung entgegenzuwirken.

Steigende Lebenskosten, hohe Anforderungen und rasend schnelle Entwicklungen: mit all diesen Herausforderungen sind Studierende in Österreich und weltweit in ihrem Alltag konfrontiert. Das macht es für viele schwer, sich vollends auf ihre Ausbildung zu konzentrieren. Huawei hat sich zur Aufgabe gemacht, diesen Entwicklungen entgegenzuwirken. Mit Stipendien und Förderprogrammen unterstützt das internationale Technologieunternehmen weltweit junge Talente auf ihrem Weg zum Traumberuf. Gleichzeitig baut das Unternehmen so bereits während der Ausbildung ein Netzwerk von Talenten auf und begegnet dem Fachkräftemangel in der IT, der auch in Österreich eine Herausforderung darstellt.

Jahrelange Partnerschaft

Seit 13 Jahren kooperiert Huawei in Österreich mit der ÖJAB (Österreichische JungArbeiterBewegung), um junge Studierende zu unterstützen, die für das Studium ihren Wohnort verlas-

sen müssen. Bei dem Wohnstipendium spielen die Studienrichtung und Nationalität keine Rolle. Bewerben können sich alle, die Unterstützungsbedarf nachweisen können und an einer österreichischen Hochschule studieren. Vor allem in den letzten beiden Jahren stieg das Interesse an dem Angebot stark an, denn junge Menschen sind mit immer größeren finanziellen Herausforderungen konfrontiert. Die Unterstützung der Studierenden. Auch dieses Jahr werden wieder drei Plätze vergeben.

Talente säen, Erfolge ernten

Bei der weltweiten Initiative »Seeds for the Future« unterstützt Huawei junge Talente aus den Bereichen IT und Technologie. Vergangenes Jahr ging das Wissenstransfer- und Netzwerkprogramm »Seeds for the Future« für technisch interessierte Studierende in Österreich bereits in die neunte Runde. 2023 hatten zehn Studierende österreichischer Universitäten die Möglichkeit, an dem Programm teilzunehmen. Im Fokus des

Programms steht die Förderung von 5G-, KI- und Leadership-Kompetenzen. Zusätzlich haben die Studierenden auch jedes Jahr die Möglichkeit ihr Können bei der Entwicklung eines sozialen oder nachhaltigen Projekts zu beweisen. Die Gewinnerteams treten in China gegeneinander an.

Im Rahmen des »Seeds for the Future Scholarships« fördert Huawei außerdem Studierende technischer Fächer an der TU Wien, der Universität Klagenfurt und der TU Graz. Vergangenes Jahr machte die Fördersumme ganze 240.000 Euro aus. Mit diesem Stipendium will Huawei einmal mehr junge Talente fördern und so einen wichtigen Beitrag für die Zukunft der Branche und des Landes leisten.



Huawei Technologies
Austria GmbH
IZD Tower 9. Stock,
Wagramer Straße 19
A-1220 Wien

<https://e.huawei.com/at>



Kritisch & kreativ

Weiterbildung wird zur Existenzfrage.

Mit KI-Technologien bleibt kein Stein auf dem anderen. Ganze Berufsstände, die sich bisher unangreifbar fühlten, geraten plötzlich in eine Krise. Legionen von Programmierern arbeiten gerade an dem Code, der sie in wenigen Jahren völlig überflüssig machen wird. Eine neue Form der Selbstaufgabe entfaltet sich und mündet unweigerlich in der Frage: Algorithmus erstellt, Sprachmodell entwickelt. Was nun?

Wer nicht überflüssig werden will, muss ein Leben lang lernen. Das ist seit ewig wahr, aber jetzt wird es zur Existenzfrage. Wer nicht am Abstellgleis landen will, muss sich neu erfinden.

Flexibilität ist das Schlüsselwort. Traditionelle Bildung ist nicht mehr, online sind die Unis der Zukunft und mit KI zu lernen, öffnet neue Wege. Man weiß nämlich nie, wann man abbiegen muss, weil es die Richtung, die man eingeschlagen wollte, gar nicht mehr gibt.

Technische Kompetenz ja, aber noch mehr brauchen wir Kreativität und kritisches Denken. Das lässt sich nämlich so gut wie nicht automatisieren.

Aber Hand aufs Herz: Haben Kreativität und Kritik wirklich einen Stellenwert in unserem System?

Alfons Flatscher
Chefredakteur



06 Zukunftsberufe

Welche Qualifikationen und Fähigkeiten bald gefragt sind und welche nicht.



20 Gehypte Technologie

Wie Generative AI unseren Alltag erobert.



40 Parken, erzeugen, tanken

Photovoltaik für Überdachungen – alle Förderungen im Überblick.

10 Personalchefin KI

Werden Recruiter schon bald überflüssig?

14 Aufstieg in die Chefetage

Teamarbeit und Empathie sind gefragt – aber auch Entschlossenheit.

24 Im Spannungsfeld der KI

Nachlese zum 29. qualityaustria Forum in Salzburg.

30 Der Neue im Büro

Wie Copilot für Microsoft 365 den Arbeitsfluss im Office verbessert.

36 Gadgets fürs Teamwork

Nützliche Tools, vorgestellt beim »Mobile World Congress« in Barcelona.

46 Kinder haben keine Lobby

Was sich im Bildungssystem ändern muss.

54 Innovatives Österreich

Aktuelle Projekte und Tools rund um Digitalisierung und Technologie.

58 Letzte Worte

Schwiegermutteralbtraum. Eine Empörung von Rainer Sigl.

Report Verlag Herausgeber/Chefredakteur: Dr. Alfons Flatscher [flatscher@report.at]
 Verlagsleitung: Dr. Alfons Flatscher [flatscher@report.at] **Chef vom Dienst:**
 Mag. Bernd Affenzeller [affenzeller@report.at] **Redaktion:** Mag. Angela Heissenberger [heissenberger@report.at], Martin Szelgrad [szelgrad@report.at] **Autor*innen:** Sarah Bloos B.A., Mag. Rainer Sigl
Layout: Anita Troger **Produktion:** Report Media LLC **Lektorat:** Johannes Fiebich, MA **Druck:** Styria
Medieninhaber: Report Verlag GmbH & Co KG, Lienfeldergasse 58/3, A-1160 Wien **Telefon:** (01) 902 99 99 **E-Mail:** office@report.at **Web:** www.report.at

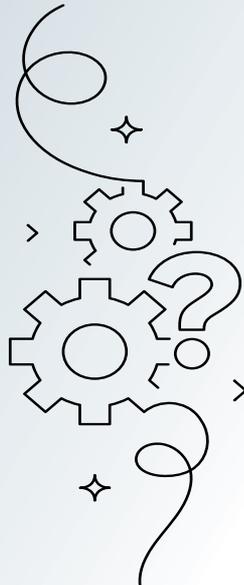


10,3 Mio. Euro Wertschöpfung

Die Tourismusregion Schladming-Dachstein zieht eine erfreuliche Bilanz: Allein das Ski-Opening mit Robbie Williams am 7. und 8. Dezember 2023 brachte 36.600 Nächtigungen und einen Werbewert von vier Millionen Euro.

Patentanmeldungen aus Österreich stagnieren

INNOVATION Heimische Unternehmen haben im Vorjahr 2.355 Patente beim Europäischen Patentamt (EPA) angemeldet – ein leichtes Minus von 1,1 % gegenüber 2022. Österreich rangiert im aktuellen EPA-Index damit nur auf Rang sieben. Es sei zwar gelungen, das Innovationsklima stabil zu halten, »allerdings blieb das Wachstum der aus Österreich angemeldeten Erfindungen in den letzten zehn Jahren geringfügig unter dem Durchschnitt der eingereichten Patente«, erklärt Ilja Rudyk vom EPA. Österreich fokussiere sich auf den traditionellen Maschinenbau – ein Bereich, der seit längerem eine rückläufige Tendenz zeige. Nachholbedarf gibt es auch hinsichtlich des Frauenanteils: In nur 17 % der Anmeldungen werden Frauen als Erfinderinnen genannt. Österreich ist damit Schlusslicht unter den zwölf Ländern mit den meisten Patentanmeldungen.



Patentanmeldungen pro 1 Million Einwohner*innen



Quelle: Europäisches Patentamt



Female Wake-up Call

INITIATIVE Die neue Plattform »Erfolgreich durchstarten« unterstützt Unternehmen dabei, Potenziale von Frauen und Müttern zu fördern. Gleichzeitig stärkt das Trainingsprogramm Frauen, die sich für Kind und Karriere entschieden haben. »Allen Unternehmen und den Frauen selbst sollte klar sein, dass Mütter tolle Führungskräfte sind«, sagt Initiatorin Maren Wölfl. Der Blended-Learning-Ansatz kombiniert digitales Lernen mit individueller Förderung.

Temporäres Jobmodell übertrifft Erwartungen

NEW WORK Im März 2023 führte der Automatisierungsspezialist B&R, eine Division des ABB-Konzerns, am Stammsitz in Eggelsberg eine 20-Stunden-Wochenendschicht in Produktion und Logistik ein, um Auftragsrückstände infolge von Lieferengpässen rasch abzarbeiten. Nach einjähriger Laufzeit endete das Projekt planmäßig und mit einem sehenswerten Ergebnis: Die Produktionsziele wurden bereits in den ersten Wochen erreicht.

Auf großes Interesse bei den rund 300 Mitarbeiter*innen stieß die Arbeitszeitregelung: 20Stunden Arbeit am Wochenende, dafür Freizeit von Montag bis Freitag und das Gehalt einer Vollzeitstelle. »Mehr als ein Drittel der Beschäftigten bleibt Teil des Teams«, freut sich B&R Geschäftsführer Jörg Theis. »Zudem spricht das neue Beschäftigungsmodell einen anderen Personenkreis an, was die Suche nach Mitarbeiter*innen deutlich erleichtert.«



Fotos: Harald Steiner, KatharinaSchiff, B&R Österreich

XPlanar®: Schwebend, kontaktlos, intelligent!

Freie 2D-Produktbewegung mit bis zu 6 Freiheitsgraden



	Schwebende Planarmover		Kippen um bis zu 5°
	Skalierbare Nutzlast		Heben um bis zu 5 mm
	360° Rotation		Dynamisch mit bis zu 2 m/s

XPlanar eröffnet neue Freiheitsgrade im Produkthandling: Frei schwebende Planarmover bewegen sich über individuell angeordneten Planarkacheln auf beliebig programmierbaren Fahrwegen.

- Individueller 2D-Transport mit bis zu 2 m/s
- Bearbeitung mit bis zu 6 Freiheitsgraden
- Transport und Bearbeitung in einem System
- Verschleißfrei, hygienisch und leicht zu reinigen
- Beliebiger Systemaufbau durch freie Anordnung der Planarkacheln
- Multi-Mover-Control für paralleles und individuelles Produkthandling
- Voll integriert in das leistungsfähige PC-basierte Beckhoff-Steuerungssystem (TwinCAT, PLC IEC 61131, Motion, Measurement, Machine Learning, Vision, Communication, HMI)
- Branchenübergreifend einsetzbar: Montage, Lebensmittel, Pharma, Labor, Entertainment, ...



↑ Franz-Robert Klingan, Bain & Company Österreich, erwartet für 2024 aufgrund des hohen Bestands stark steigende Exit-Zahlen.

Private-Equity-Branche schöpft wieder Hoffnung

INVESTMENT Die Anzeichen mehren sich, dass Unternehmensbeteiligungen nach dem Einbruch im Jahr 2023 wieder Fahrt aufnehmen. Dazu trägt die Aussicht auf sinkende Leitzinsen im weiteren Jahresverlauf ebenso bei wie der bestehende Anlagedruck, das analysiert die internationale Unternehmensberatung Bain & Company im »Global Private Equity Report 2024«. »Für die PE-Branche hat das Jahr 2024 vergleichsweise gut begonnen. Dieser Aufwärtstrend könnte sich nun verfestigen«, erklärt Bain-Partner Alexander Schmitz, der die Praxisgruppe in der DACH-Region leitet. »PE-Fonds werden das günstigere Finanzierungsumfeld voraussichtlich nutzen, um ihren hohen Bestand an nicht-investiertem Kapital abzubauen.«

Die Anzahl und Geschwindigkeit der Leitzinserhöhungen im vergangenen Jahr hatten in Verbindung mit der hohen politischen und konjunkturellen Unsicherheit die Branche geschockt. Binnen eines Jahres sank das Buyout-Dealvolumen um 37 Prozent und blieb 2023 mit insgesamt 438 Milliarden US-Dollar 60 Prozent unter dem Rekordniveau des Jahres 2021. In Europa halbierte sich das Buyout-Dealvolumen sogar nahezu. Anders als in den meisten anderen Regionen sank in Deutschland, Österreich und der Schweiz aber die Anzahl der Transaktionen kaum. Die PE-Fonds konzentrierten sich auf kleinere Deals im Mittelstand.

Auch auf der Exit-Seite musste die Branche einen Rückschlag verkraften. Das weltweite Exit-Volumen von Buyout-Fonds ging 2023 um 44 Prozent zurück. Sie verfügen mittlerweile über 28.000 potenzielle Verkaufskandidaten mit einem Wert von insgesamt rund 3,2 Billionen US-Dollar. Mehr als 40 Prozent davon befinden sich bereits seit mehr als vier Jahren in den Portfolios. »PE-Anbieter müssen alles daransetzen, den Exit-Stau aufzulösen«, betont Franz-Robert Klingan, Leiter der österreichischen Bain-Niederlassung. »Der hohe Bestand bindet enorm viel Kapital, gefährdet damit die Liquidität der Branche und ihrer Kapitalgeber.«



Scannen und XPlanar direkt im Einsatz erleben



Halle 9,
Stand F06



Die Jobs der Zukunft

Die Arbeitswelt verändert sich – und mit ihr Geschäftsfelder und Jobprofile. Neue Berufe entstehen, andere verschwinden. Was bald gefragt ist und was nicht, wissen Personal-expert*innen.

TEXT | Angela Heissenberger

Zwei Drittel der heutigen Volksschüler*innen werden im Laufe ihres Lebens in Jobs arbeiten, die es heute in dieser Form noch nicht gibt. Aber auch traditionelle Berufe befinden sich im Wandel. Zusätzliche Qualifikationen werden vielfach schon jetzt benötigt. Digitale Technologien wie Data Analytics, Robotics, Machine Learning und ChatGPT nehmen Einfluss auf Arbeitsprozesse und erfordern neue Fähigkeiten. Diese oft als »Future Skills« bezeichneten Kompetenzen beziehen sich nicht nur auf den Umgang mit modernen Technologien. Auch Soft Skills verlieren nicht an Bedeutung: Die Anpassungsfähigkeit und die sozialen Kompetenzen des Menschen werden umso wichtiger, wenn Berufe und Tätigkeiten durch Automatisierung wegbrechen.

Das ist zugleich die gute Nachricht: Die Arbeit wird uns nicht ausgehen, die Beschäftigungszahlen steigen sogar kontinuierlich an. Es deuten sich aber schon jetzt große Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt an. Während einige Berufe kaum zu ersetzen und stark nachgefragt sind, wird es andere bald nicht mehr geben. »Die Erfolgsfaktoren der Berufe der Zukunft sind Empathie, Interaktion und Spezialisierung«, sagt Alexander Börsch, Chefökonom und Director Research Deloitte Deutschland. Er untersuchte die

Effekte der Digitalisierung und erstellte basierend auf dieser Analyse ein Modell der Berufswelt im Jahr 2035.

Drei Faktoren flossen in die Analyse ein: Die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen verändert sich, nicht zuletzt durch die demografische Entwicklung. Weiters sind Berufe nicht in ihrer Gänze von technologischen Entwicklungen betroffen, da sie sich meist aus verschiedensten Tätigkeiten zusammensetzen. Und schließlich sind digitale Technologien sehr vielfältig und können einzelne Berufsbilder auch erweitern oder unterstützen.



Nicole Prieller,
Workforce
Transformation
Lead bei PwC
Österreich:
»Führungskräfte
müssen Talente
erkennen und
im Unternehmen
weiterbilden.«



Fotos: iStock, PwC Österreich, Nadine Studeny

Personal



Was nicht ersetzbar ist

Wer von Zukunftsberufen spricht, denkt in erster Linie an Digitalisierung und damit verbundene IT-Fertigkeiten. »Der unmittelbar naheliegende Schritt wäre, dass wir mehr Menschen mit technischen Skills benötigen – mehr Informatiker*innen, mehr Data Scientists und mehr Leute, die sich mit Robotik und künstlicher Intelligenz beschäftigen. Eine gewisse technische Grundkompetenz wird zunehmend in allen Berufen relevant«, bestätigt Trendforscher Franz Kühmayer. Eine vielversprechende Zukunftsperspektive bieten darüber hinaus jedoch jene Berufe, die sich durch hohen Innovationsgehalt und Kreativität auszeichnen. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch die Deloitte-Studie: 65 Prozent der Arbeitszeit in den analysierten Berufen können nicht durch Technologie ersetzt werden – vor allem betrifft das jene Tätigkeiten, die durch einen hohen Grad an menschlicher Interaktion und Empathie charakterisiert sind. Dem entsprechend wird der Personalbedarf in Gesundheitsberufen bis 2035 um 26 Prozent zunehmen und der Bildungsbereich um 20 Prozent wachsen.

Robotics und Data Analytics sind die Schlüsseltechnologien mit dem größten Impact. Sie können 25 bis 35 Prozent der Arbeitszeit ersetzen, wie Börsch erläutert: »Automatisierung betrifft vor allem Routinetätigkeiten, die nach denselben Mustern verlaufen. Die Jobs der Zukunft sind dagegen wissensintensiv und erfordern Spezialisierung, Kreativität und analytische Fähigkeiten.«

Wo KI unterstützt

Neue Technologien haben schon immer Arbeitsweisen verändert. Die Erfindung der Dampfmaschine brachte ebenso eine Zäsur am Arbeitsmarkt wie Computer und das Internet. In den 2010er-Jahren war unter dem Schlagwort »Industrie 4.0« von einer Revolution der Arbeitswelt die Rede: Roboter würden bald nicht nur in Fabrikhallen, sondern auch in Büros Einzug halten. Tatsächlich sind Fließbandarbeiter*innen in der Produktion kaum noch zu



KI-Revolution für Unternehmen:



Copilot für Microsoft 365

Die Integration von Künstlicher Intelligenz (KI) in Geschäftsprozesse wird für Unternehmen zunehmend unerlässlich. Laut der aktuellen IDC-Studie* planen bereits 25 Prozent der österreichischen Unternehmen, innerhalb der nächsten 24 Monate KI in ihre Abläufe zu integrieren.

Hierbei erweist sich Copilot für Microsoft 365 als wegweisende Lösung. Diese Anwendung ermöglicht eine Implementierung von KI in die Microsoft 365-Umgebung, ohne aufwendige Anpassungen. Durch direkte Integrationen in Office 365 Apps werden die Vorteile von KI zugänglicher gemacht, ohne dass komplexe Entwicklungsprozesse erforderlich sind. Die Flexibilität wird durch eine benutzerfreundliche Lizenzierung weiter unterstützt.

Copilot gewährleistet zudem die Sicherheit sensibler Daten und die Einhaltung strenger Compliance-Richtlinien gemäß dem EU AI Act.

»Unternehmen, die KI optimal nutzen möchten, haben mit Copilot für Microsoft 365 die besten Voraussetzungen, um ihre Prozesse zu optimieren«, betont Bernd Zimmermann, Bereichsleiter Modern Work bei Microsoft Österreich.

* Studie »Vom Hype zu echter Größe: Mit AI zum Erfolg in Europa. Country Spotlight: Österreich« (Dezember 2023)



Personal

finden. Die prognostizierte große Kündigungswelle blieb jedoch – trotz fortschreitender Automatisierung – aus. »Dass Berufe aufgrund des technologischen Fortschritts oder veränderter ökonomischer und politischer Zielsetzungen verschwinden und andere entstehen, ist nichts Ungewöhnliches«, betont Sabine Putz, Expertin für Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation beim AMS Österreich. »Handwerksberufe hingegen blieben meist erhalten und gingen nur in der Quantität stark zurück oder änderten ihr Tätigkeitsprofil – das gilt auch heute noch.«

Auch KI-Anwendungen werden nicht zu einer geringeren Beschäftigungsrate führen, wengleich viele Prozesse, etwa in der Buchhaltung, inzwischen mittels RPA (Robotics Process Automation) automatisiert ablaufen. Die Anwendungsgebiete verlagerten sich zunehmend von der Industrie ins Finanzwesen und die öffentliche Verwaltung, zuletzt wurden viele Use Cases für den juristischen und medizinischen Bereich entwickelt.

Laut einer PwC-Umfrage erwarten 52 Prozent der Arbeitnehmer*innen weltweit, dass sich KI in den nächsten fünf Jahren positiv auf ihre Karriere auswirken wird. Fast ein Drittel ist der Meinung, dass sich ihre Produktivität und Effizienz bei der Arbeit steigern wird. Viele sehen moderne Technologien auch als Chance, neue Fähigkeiten zu erlernen. Hier sieht Nicole Prieller, Workforce Transformation Lead bei PwC Österreich, vor allem das Management gefordert: »CEOs wissen, dass sie ihr Unternehmen immer wieder neu erfinden müssen, um die nächste Herausforderung zu bestehen. Denn ohne Transformation werden die Arbeitgeber die aktuellen Herausforderungen nicht bewältigen. Dabei dürfen Führungskräfte nicht immer der gleichen Gruppe von Fachkräften hinterherlaufen, sondern müssen bestehende Talente erkennen und im Unternehmen weiterbilden.«

Mittels KI-basierter HR-Software können Unternehmen beispielsweise die Leistungs- und Entwicklungsdaten ihrer Mitarbeiter*innen mit den benötigten Berufsprofilen abgleichen, um niedriger qualifizierten Beschäftigten die Möglichkeit zum Erwerb



↑ Bei den heutigen Volksschulkindern stehen nach wie vor traditionelle Berufe hoch im Kurs.

der erforderlichen Kompetenzen zu geben. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sei es ratsamer, Mitarbeiter*innen weiterzubilden, statt sie zu entlassen, meint Steffi Bärnmann, Lektorin an der FH Wien der WKW: »KI kann zeigen, welche Kompetenzen Beschäftigte erwerben sollten.«

Tradition zählt

Bei den heutigen Volksschulkindern stehen – wie vor Jahrzehnten – die traditionellen Berufe hoch im Kurs. Lehrerin und Ärztin führen bei Mädchen die Liste der Wunschberufe an, bei Buben sind es Mechaniker und Polizist. Wie die jüngste Vergangenheit zeigt, können jedoch innerhalb kurzer Zeit völlig neue Jobs entstehen: Auch E-Commerce-Spezialist*innen, Data Scientists und 3D-Druck-Manager gab es vor zehn Jahren noch nicht.

Viele »Schreibtischberufe«, sogenannte »White Collar Jobs«, dürften hingegen mittelfristig durch KI oder andere Technologien ersetzt werden. Die großen Gewinner dieser Entwicklung sind Berufsfelder, die körperliche Arbeit in Kombination mit sozialer Zuwendung, besonderer Geschicklichkeit oder Kreativität erfordern. Dazu zählen der Gesundheitsbereich und das Handwerk. Vor allem Tätigkeiten, die sich nicht wiederholen und eine nicht vorhersehbare Interaktion benötigen, scheinen aus heutiger Sicht recht zukunftssicher. Berufe wie Drohnenverkehrsmanager, Blockchain-Datenschutzbeauftragte, Syn-Biologin, Prompt Designer oder Personal Data Broker gibt es noch nicht – aber möglicherweise schon sehr bald. ■

Die Top 10 Skills für 2025

-  Analytisches Denken und Innovation
-  Aktives Lernen und Lernstrategien
-  Komplexe Problemlösung
-  Kritisches Denken
-  Kreativität
-  Leadership und soziale Kompetenz
-  Technologische Fähigkeiten, Monitoring und Kontrolle
-  Technologische Entwicklung und Programmierung
-  Resilienz, Stresstoleranz und Flexibilität
-  Argumentation und Ideenfindung

Art der Kompetenz

-  Problemlösung
-  Eigenständigkeit
-  Zusammenarbeit
-  Technisches Verständnis

Future Skills

ANALYSE

Neben technologischen Fortschritten können– wie die vergangenen Jahre gezeigt haben– auch Wirtschaftskrisen, Pandemien und der Klimawandel erhebliche Veränderungen der Arbeitswelt bewirken. Das Beratungsunternehmen McKinsey hat jene Fähigkeiten identifiziert, die notwendig sind, um kompetent auf heutige und zukünftige Herausforderungen einzugehen und agile Lösungen zu schaffen– unabhängig vom Unternehmen und der Branche: Technische Grundkompetenzen, aber auch nicht-digitale Skills, vor allem Kreativität und Kommunikation, gewinnen an Bedeutung.



Welche Fähigkeiten wir in Zukunft brauchen

1

AGILITÄT

Nichts ist so beständig wie der Wandel– das wusste schon Heraklit. Flexibilität ist in der Wirtschaft wichtiger denn je. Eingefahrene Strukturen und Denkmuster bremsen nur. Unternehmen, die auf flache Hierarchien und Selbstverantwortung setzen, können schneller auf Veränderungen reagieren. Wichtige Voraussetzung: Lernfähigkeit. Nur wer zum lebenslangen Lernen bereit ist, bleibt erfolgreich.

2

KREATIVITÄT

Neue Lösungen zu entwickeln, Zusammenhänge zu erkennen und den Blick über den Tellerrand zu wagen– diese Fähigkeiten erhalten die Innovationskraft des Unternehmens. Dafür braucht es aber auch entsprechenden Freiraum und Ausstattung mit Ressourcen sowie eine offene Fehlerkultur, die auch mögliche Flops toleriert.

3

EMOTIONALE INTELLIGENZ

Wer nicht in Teams arbeiten oder diese führen kann, wird es in der Arbeitswelt künftig schwer haben. Empathie und Einfühlungsvermögen sind entscheidende Soft Skills, um Beziehungen zu fördern und Konflikte zu entschärfen. Sie prägen die Unternehmenskultur und tragen wesentlich zur Produktivität und damit zum Erfolg bei.

4

KRITISCHES DENKEN

Was bei allen Trends nicht verloren gehen sollte, ist der gesunde Menschenverstand. Bestehende Prozesse und Strukturen, aber auch die eigene Arbeit, regelmäßig zu hinterfragen und zu optimieren, ist eine notwendige Voraussetzung, um bessere Ergebnisse zu erzielen. Wer die Stärken und Schwächen möglicher Lösungsansätze rasch identifizieren kann, ist klar im Vorteil.



Personalchefin

KI

TEXT | Angela Heissenberger

Wer einen Job bekommt oder nicht – diese Wahl trifft immer öfter auch eine künstliche Intelligenz. Doch entscheidet sie tatsächlich fair und unvoreingenommen? Und werden Recruiter bald überflüssig?

Künstliche Intelligenz bietet im HR-Bereich viele Möglichkeiten, um bestimmte Abläufe zu automatisieren und effizienter zu gestalten. Bei der Erstellung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen, der Verwaltung von Bewerbungen, beim Screening von Lebensläufen und der Kommunikation mit Kandidat*innen leistet smarte Software bereits gute Dienste. Auch die Beantwortung der Fragen von Interessent*innen durch einen Chatbot kann zu einer positiven »Candidate Experience« beitragen. Dass Jobanwärter*innen wochenlang über den Stand ihrer Bewerbung im Unklaren bleiben oder gar überhaupt keine Antwort erhalten, kann beim Einsatz eines professionellen HR-Managementsystems nicht passieren. Die Übernahme dieser Aufgaben durch KI setzt Kapazitäten frei, die im Personalbereich häufig fehlen, um strategische Ziele, etwa in der Förderung von Talenten, zu verfolgen. Dennoch hagelt es auch Kritik an automatisierten Recruiting-Prozessen. Da Algorithmen die im Anforderungsprofil angeführten Punkte konsequent nach Übereinstimmungen screenen, haben Bewerber*innen mit nicht-linearen Erwerbsbiografien weniger Chancen. Auch Lücken im Lebenslauf wirken sich nicht gerade vorteilhaft aus. Amazon stellte 2018 zudem fest, dass die eingesetzte Recruiting-Software Bewerbungen von Frauen schlechter bewertete als jene von Männern. Die zugrundeliegenden Algorithmen waren anhand der bisherigen Einstellungsbilanz trainiert worden, und da Männer in Tech-Berufen überrepräsentiert sind, ging die KI davon aus, dass männliche Bewerber vorzuziehen seien.

Laut einer Untersuchung der Harvard Business School setzen 99 Prozent der Fortune-500-Unternehmen ein »Applicant Tracking System« (ATS) bei der Personalsuche ein, in Deutschland und UK sind es schon 63 Prozent. Gleichzeitig blüht ein Markt für Tools auf, mit denen ATS-Screenings angeblich umgangen werden können. Die Tipps und Tricks reichen von unsichtbar hinterlegten Textpassagen (»White Fonting«), die nur die KI erkennt, bis hin zu Möglichkeiten, Lücken im Lebenslauf sinnvoll zu schließen.

Bewerben beim Chatbot

Recruiting Robots urteilen tatsächlich nicht so unvoreingenommen, wie man gerne glauben möchte. Die Technologie steckt noch in der Entwicklung und macht zwangsläufig Fehler. Trotzdem überwiegen für Peter Kolb, CEO des Recruiting-Pioniers LogOn, schon jetzt die Vorteile: Sie spare Zeit und bringe mehr Diversität in Teams. Mit der Bewerbungs-App justappl.ai blickt der Softwareentwickler weit in Richtung Zukunft. Ein typischer Bewerbungsprozess läuft damit so ab: Klickt man in einer Stellenanzeige auf den »Bewerben«-Button, kann man entweder klassisch einen Lebenslauf und ein Motivationsschreiben hochladen oder sich per Voice- oder Text-Chat bewerben. Die bei-



justappl.ai

Die Bewerbungs-App vermittelt eine authentische Gesprächssituation.

Recruiting

Die KI überzeugen

Wer folgende Punkte beachtet, kann mit der Bewerbung auch bei der Vorselektion durch HR-Software punkten:



1

UNTERLAGEN STRUKTURIEREN

Die Bewerbung sollte vollständig, chronologisch gelistet und übersichtlich sein, damit die KI die Informationen leichter einordnen kann. Abkürzungen werden nicht immer verstanden, daher sollten Bezeichnungen besser ausgeschrieben werden.

2

PRÄZISE FORMULIERUNGEN

KI-Tools fragen nüchtern und sachlich den Inhalt ab. Ein ausschweifender Schreibstil ist nicht erforderlich, Grammatik und Rechtschreibung sollten aber auf jeden Fall korrekt sein.

3

KEYWORDS NÜTZEN

Algorithmen reihen die Bewerbungen nach der Anzahl der Übereinstimmungen mit der Stellenanzeige. Wer die relevanten Schlüsselwörter im Lebenslauf oder Anschreiben verwendet, kann im Ranking entscheidend nach vorne rücken.

4

SOFT SKILLS ANFÜHREN

Ferialjobs und ehrenamtliche Tätigkeiten werden von guten Recruiting-Programmen durchaus berücksichtigt. Allerdings sollte man überlegen, welche Fähigkeiten oder Hobbys wirklich Gewicht haben. Nicht jede KI schafft diese Priorisierung.

”

Bewerber*innen mit nicht-linearen Erwerbsbiografien haben in KI-gesteuerten Auswahlverfahren geringere Chancen.

den letztgenannten Varianten funktionieren mit KI-Unterstützung und sind wie ein kurzes Jobinterview aufgebaut. Die künstliche Intelligenz passt ihre Fragen an die für den jeweiligen Job erforderlichen Informationen an. Das Gespräch fühlt sich dadurch natürlicher an als ein Dialog mit einem klassischen Chatbot, der stur seinen vorgegebenen Fragenkatalog abarbeitet. Zudem weist das System vor dem Absenden der Bewerbung auf unvollständige oder unkonkrete Angaben hin. »In den Optimierungsratschlägen heißt es dann zum Beispiel: Sie haben in der Kategorie Berufserfahrung bei Ihrem letzten Job keine Branche angegeben. Wollen Sie das noch ergänzen?«, erläutert Kolb. Die Bewerber*innen erhöhen damit ihre Chancen auf ein persönliches Gespräch.

Fehler könnten zwar nie ausgeschlossen werden, so Kolb, der menschliche Recruiter sei jedoch auch nicht unfehlbar. Wie durch Studien mehrfach belegt ist, werden beispielsweise Bewerber*innen mit den Vornamen Kevin, Chantal oder Ali sowie Menschen mit nicht-weißer Hautfarbe in herkömmlichen Auswahlverfahren deutlich benachteiligt. Für die KI sollten Name, Geschlecht oder

Herkunft hingegen keine Rolle spielen – außer diese Merkmale sind eigens als Kriterien für die Vorselektion festgelegt, was allerdings nicht den ethischen Standards entspricht. Gemäß dem AI-Act der EU ist die ausschließlich automatisierte Entscheidungsfindung durch künstliche Intelligenz ohnehin nicht erlaubt.

Besondere Talente

Die Stärke der künstlichen Intelligenz ist gleichzeitig ihr Pferdefuß: KI-Tools sind darauf trainiert, Muster zu erkennen. Man müsse ihr also beibringen, in der Masse nicht Gleiches zu finden, sondern »den statistischen Ausreißer, die Exzellenz«, meint Philipp Wissgott, CEO des Wiener Unternehmen danube.ai. Gemeinsam mit devjobs, einem Karriereportal für IT-Talente, entwickelte das Start-up treffsichere KI-Algorithmen. Statt zu versuchen, die Stellenangebote oder die Bewerber*innen zu kategorisieren, wird für jeden einzelnen Jobsuchenden eine eigene Kategorie berechnet, die KI schlägt dann gezielt geeignete Stellen vor.

Die größten Talente oder die am besten ins Team passenden Personen sind bekanntlich oft nicht gerade jene Bewerber*innen, die einen makellosen Lebenslauf vorzuweisen haben. Die Grenzen der KI zeigen sich auch immer dann, wenn sie Gefühle anhand von Gesichtsausdrücken deuten und einordnen soll. Nicht zuletzt aufgrund eklatanter Fehlentscheidungen verbietet der AI-Act auch die KI-Erkennung menschlicher Emotionen, z. B. bei einem Video-Interview. ■



Unit 1

In rund 40 Prozent aller Verkehrsunfälle 2022 war in Österreich ein Fahrrad involviert. Umso wichtiger ist der Fahrradhelm. Nur ist der offenbar nicht so beliebt, zumindest nicht bei Jugendlichen, wie der deutsche ADAC analysierte. Vielleicht ändert sich das mit einem Helm von Unit 1: Hier hat man neben Schutzpolstern auch ein individualisierbares Beleuchtungssystem auf dem Hinterkopf – inklusive Brems- und Blinklichtern. Damit vereint der Helm, was auf der Straße wirklich zählt: Stil, Spaß und Sicherheit.



Mobil für Morgen

Moonwalkers

Geht Ihnen das Gehen auch oft zu langsam? Dann schnallen Sie sich einfach die Moonwalkers unter die Füße. Mit den AI-Rollschuhen gehen Sie garantiert doppelt so schnell. Wichtig: Gehen, nicht rollen, das ist dem amerikanischen Hersteller Shift Robotics wichtig. Innerhalb von zehn Schritten habe man sich bereits an die neuen Schuhe gewöhnt. »Um schneller zu gehen, geht man einfach schneller. Um zu bremsen, geht man langsamer. Um zu stoppen, tja, bleibt man stehen.«

Zero Labs

Oldtimer-Liebhaber*innen haben an den aktuellen Diesel- und Benzinpreisen wenig Freude. Die amerikanische Werkstatt Zero Labs baut Klassiker wie den Ford Mustang darum in Elektromodelle um. Je nach Wunsch wird entweder nur der Motor ausgetauscht oder gleich der gesamte Unterbau des Autos. Dabei wird die Karosserie einfach auf eine eigens von den »Zlabs« entwickelte Plattform gesetzt – jeweils passend für Geländewagen, Muscle Cars oder schnittige Sportwagen.



Infinite Machine

Der Cybertruck passt nicht in die Garage? Vielleicht tut es auch P1: Das Elektrische Motorrad des Start-ups Infinite Machine liegt optisch recht nah am spacy-brutalistischen Stil von Elon Musks neuestem Marsgefährt und ist wesentlich besser fürs Stadtfahren geeignet. Mit einer Ladung kommt der kleine Flitzer (Maximalgeschwindigkeit: 90 km/h) rund 100 km weit, und parken kann er auch überall. Bleibt nur zu hoffen, dass der Alu-Stahl-Roller nicht auch so leicht Flugrost ansetzt.



Porsche

Die Straße ist nicht genug: Jetzt will Porsche auch die See erobern. Gemeinsam mit der österreichischen Bootswerft Frauscher, die eigentlich für ihre luxuriösen Holzschiffe bekannt ist, bringt der Hersteller Mitte 2024 eine Elektro-Yacht auf den Markt. Ausgerüstet mit der Antriebstechnologie des künftigen vollelektrischen Porsche Macan, flitzen vorerst auf 25 Stück limitierte 850-Fantom-Airs übers Wasser. Fraglich ist nur, ob die E-Landinfrastruktur weite Touren auf See zulässt.



Fotos: Shift Robotics, Zero Labs, Unit 1, Porsche, Infiniti



Lesen Sie

den Kommentar zum Einsatz von KI-Lösungen für Unternehmen auf report.at in voller Länge.

Recht gegen Diskriminierung

Was beim Einsatz von KI-Lösungen im HR-Bereich und in der Kommunikation mit Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen zu beachten ist. Ein Kommentar von Rechtsanwalt Walter Pöschl, Taylor Wessing.

BASIS

Das Europäische Parlament hat am 13. März den »AI-Act« (»KI-Gesetz«) beschlossen. Darin gelten KI-Lösungen im HR-Bereich als Hochrisiko-KI-Systeme. Das betrifft deren Einsatz für die Einstellung oder Auswahl von Bewerberinnen und Bewerben, wenn diese Systeme also »autonom« gezielte Stellenanzeigen schalten, Bewerbungen sichten, filtern oder diese gar bewerten. Dasselbe gilt, wenn KI über Arbeitsbedingungen, Beförderungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen entscheiden soll.



1 Testen und überprüfen

RISIKO

Die Qualifikation als Hochrisiko-KI-System bedeutet, dass für dessen Einsatz spezielle Vorgaben zu erfüllen sind. Insbesondere muss ein nachweisbares Risikomanagement betrieben werden, indem das System vor der Einführung getestet und während des Betriebs regelmäßig überprüft wird. Dadurch wird sichergestellt, dass die KI-Systeme sicher, transparent, nachvollziehbar, nicht diskriminierend und »umweltfreundlich« sind, und am Ende Personen von Menschen und nicht automatisiert überwacht werden. Schon jetzt gilt, dass KI-Systeme im Rahmen des geltenden Rechts zu bewerten sind. So darf deren Einsatz nicht zu einer Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Elternschaft, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung führen. Dies ist besonders heikel, da hier neben Schadenersatzansprüchen für das Unternehmen auch ein großer Imageschaden entstehen kann. Ein Gerichtsfall in Italien etwa behandelte einen KI-Einsatz, der Zustellerinnen in einer Routenplanung eines Logistik-Unternehmens systematisch benachteiligte.

2 Auskunft und Zustimmung

TRANSPARENZ

Sobald personenbezogene Daten von Bewerbern oder Mitarbeitern verarbeitet werden, bestehen datenschutzrechtliche Informations- und Auskunftsrechte. Es handelt sich bei KI letztlich um ein Datenverarbeitungssystem. Es kann auch erforderlich sein, dass der Betriebsrat involviert werden muss. Das ist dann der Fall, wenn KI eine Kontrollmaßnahme darstellt, welche die Menschenwürde berührt, also etwa wenn biometrische Daten verarbeitet oder Bewegungsmuster von Lagermitarbeitern zwecks Effizienzsteigerung ausgewertet werden. Die Zustimmung des Betriebsrats kann ebenfalls erforderlich sein, wenn KI für die Beurteilung von Mitarbeitern eingesetzt wird. Wird zum Beispiel im Bewerbungsprozess ein KI-System eingesetzt, das anhand von für Menschen normalerweise nicht wahrnehmbaren physiologischen Gegebenheiten (etwa Körpertemperatur oder Pupillenbewegungen) feststellen kann, ob eine Bewerberin lügen oder vielleicht schwanger sein könnte, muss vorab jedenfalls die Zustimmung eingeholt werden. Die Daten dürfen außerdem keinesfalls aufbewahrt werden.

3 Datenschutz und Urheberrecht

MENSCHEN

Wichtig ist, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter auf den richtigen Umgang mit KI-Systemen sensibilisieren und ihnen verdeutlichen, dass man sich nicht im rechtsfreien Raum bewegt. Keinesfalls darf es zu Datenschutzverstößen kommen, etwa weil Mitarbeiter Daten von Kunden oder Kollegen unkontrolliert in KI-Systeme eingeben. Dies betrifft etwa den Einsatz von Systemen wie ChatGPT. Zu beachten ist auch das Urheberrecht: Es gilt zu vermeiden, dass Mitarbeiter, die KI für die Erstellung geistiger Arbeitsergebnisse einsetzen, gegen Schutzrechte Dritter verstoßen. Verstöße können am Ende auf die Arbeitgeberin zurückfallen.



Mag. Walter Pöschl ist Rechtsanwalt, Partner und Arbeitsrechtsexperte in der internationalen Sozietät Taylor Wessing.



AUFSTIEG in die Chefetage

TEXT | Angela Heissenberger



Mit der Arbeitswelt verändern sich auch die Anforderungen an Führungskräfte. Teamarbeit und Empathie sind gefragt, trotzdem sollten sie eine klare Richtung vorgeben. In einem Aspekt gibt es jedoch wenig Bewegung: Frauen bleiben von Vorstandsp Positionen noch immer weitgehend ausgeschlossen.

Niemand wird als Führungskraft geboren. Der Aufstieg ins Management ist mitunter lang und von vielen Erfahrungen geprägt, die im täglichen Business nützlich sind. Der Mut, Entscheidungen zu treffen, muss einem jedoch in die Wiege gelegt sein. Am Beginn ihrer Karriere wissen das viele der angehenden Führungskräfte nicht – und nicht alle können später damit umgehen. »Die Verantwortung, die man an der Spitze eines Unternehmens innehat, ist enorm, und zwar sowohl juristisch als auch finanziell und persönlich. Nimmt man seine Führungsrolle ernst, kann dies zu einigen schlaflosen Nächten führen«, gibt Peter Lenz, Managing Director T-Systems Austria, offen zu. »Insbesondere bei Kündigungen greift man stark in den persönlichen Lebensraum von Mitarbeiter*innen und ihren Familien ein. Zudem erfordert Führung einen gesunden Umgang mit

Druck – man kann in herausfordernden Zeiten sehr einsam sein.«

Der einsame Wolf in der Chefetage – dieses Sinnbild vom Manager als Einzelkämpfer hat sich in den letzten Jahren deutlich gewandelt. Führung bedeutet heute Leadership, geht also über bloße Anweisungen und Zielvorgaben hinaus und gibt anderen den nötigen Raum, die eigenen Fähigkeiten entfalten zu können. Das macht Unternehmen flexibler und anpassungsfähiger. Auch

 Peter Lenz, Managing Director von T-Systems Austria



Fotos: iStock, T-Systems, F. Jana Madzigon, Erste Group

Manager*innen benötigen weit mehr als fachliche Expertise, wie die multiplen Krisen deutlicher denn je zeigen: Leadership-Kompetenzen, allen voran Empathie und Resilienz, machen den Unterschied zwischen guten und exzellenten Führungskräften aus.

Diese Führungsansätze sollten regelmäßig an aktuelle Erfordernisse angepasst werden, bestätigt Sabine Bothe, Global Head of People & Culture der Erste Group: »Ja, auch wir haben gerade unsere Führungsprinzipien neu gedacht. In Zeiten komplexer Fragestellungen müssen Führungskräfte selbst wachsen und lernen. Das kann man besser, wenn man sich aus der eigenen Komfortzone rausbewegt.« Führungskräfte sollten Vorbilder sein und ein offenes Mindset haben, besonders in unsicheren Zeiten Klarheit geben, aber auch gut zu- bzw. hinhören können. »Ein nicht immer einfacher Spagat«, wie Bothe eingesteht.

Neues Führungsverständnis

Mit der Führungsrolle haben sich auch die Führungskompetenzen geändert. Moderne Unternehmen brauchen Führungskräfte, die die Teams zusammenhalten, sie durch den Wandel führen und gemeinsam die Unternehmensziele weiterentwickeln. Scheitern sie daran, Talente im Betrieb zu halten und ihnen eine Perspektive zu bieten, wird dies zu Recht den Führungskräften angelastet. Schlechte Führung löst nicht nur eine erhöhte Mitarbeiterfluktuation aus, eine geringere Produktivität aufgrund von Unzufriedenheit kann einer McKinsey-Studie zufolge bis zu sieben Prozent des Jahresumsatzes kosten. Bekanntlich verlassen Mitarbeiter*innen ein Unternehmen nicht wegen des Jobs, sondern wegen ihrer Vorgesetzten. »Modernes Leadership wird zunehmend als kollaborativer, teamorientierter Ansatz wahrgenommen. Im Gegensatz zu einem autoritären ›I know it all, I know it better«



Sabine Bothe,
Global Head of
People & Culture
der Erste Group

wird Wert auf Zusammenarbeit und Unterstützung gelegt«, sagt T-Systems-Chef Peter Lenz. Als Manager nehme er dabei manchmal fast mehr die Rolle eines Motivators oder Moderators ein. Leadership sei aber auch ein Prozess des »Learning by Doing« und entwickle sich im praktischen Einsatz. »Nicht alle Führungsansätze funktionieren in jeder Phase des Geschäfts gleichermaßen gut«, gibt Lenz zu bedenken. »Insbesondere Krisenzeiten erfordern eine erfahrene Steuerfrau oder einen Steuermann, der oder die eine klare Richtung vorgibt und gegebenenfalls auch unpopuläre Entscheidungen trifft, um das Schiff sicher durch die Unwägbarkeiten zu steuern.«

Um bei diesem Bild zu bleiben: Führungskompetenz zeigt sich darin, dass es gelingt, alle Mitarbeiter*innen für die gemeinsamen Ziele »an Bord« zu holen. Die faktische Entscheidungskraft sollte keinesfalls mit einem autoritären oder autokratischen Führungsstil verwechselt werden: Gerade in einem immer komplexeren Umfeld kann es zu eklatanten Fehleinschätzungen kommen, wenn die Geschäftsleitung nicht über die ausreichende Expertise verfügt, aber begründete Einwände der Mitarbeitenden zurückweist. Unternehmen mit einem kooperativen Führungsstil setzen hingegen bewusst auf Empowerment ihrer Mitarbeiter*innen, die Verantwortung und Entscheidungsbefugnis übernehmen.

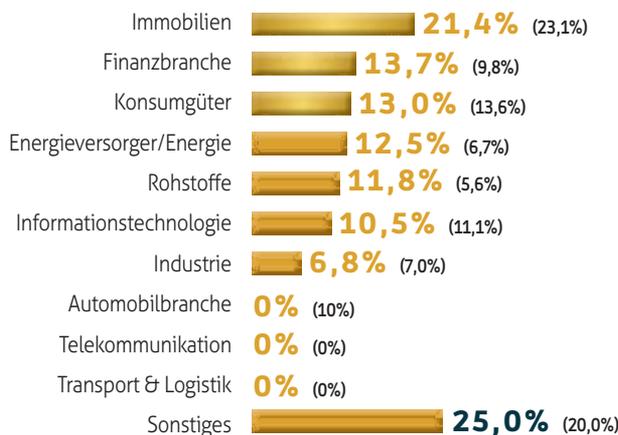
Nur 24 Frauen

Frauen haben es trotzdem in vielen Unternehmen schwer, in Toppositionen aufzusteigen. Der Frauenanteil in den Vorständen der im Wiener Börse Index (WBI) gelisteten Unternehmen erreichte heuer mit zwölf Prozent – also auf sehr niedrigem Niveau – einen neuen Höchststand. Von 202 Vorstandsmitgliedern sind aktuell 24 weiblich, nur zwei davon sind CEOs. Fast zwei Drittel der Unternehmen haben weiterhin keine einzige Frau im Vorstand.

Dass es an qualifizierten Managerinnen grundsätzlich nicht mangelt, zeigt der Frauenanteil in Aufsichtsräten, der mit 31 Prozent deutlich höher liegt und die vorgeschriebene Quote von 30 Prozent im Gremium knapp erreichte. Zu Jahresbeginn 2024 zog mit Claudia Trampitsch als CFO erstmals eine Frau in den Vorstand der AMAG Austria Metall ein. Auch Maria Koller als Personalvorständin der Palfinger AG und Susanna Zapreva-

Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder nach Branchen

jeweils zum 1. Jänner 2024 (in Klammern: 1. August 2023)



Quelle: EY-Studie



Die Immobilienbranche geht mit gutem Beispiel voran, andere glauben nach wie vor, auf Frauen im Vorstand verzichten zu können.



So steigen Sie auf

Laut »Frauen.Management.Report« der AK liegt Österreich beim Frauenanteil in den Geschäftsführungen deutlich unter dem EU-Schnitt. In den 200 umsatzstärksten Unternehmen sind 89,5 % der Leitungspositionen männlich besetzt. Folgende Maßnahmen könnten das ändern:

1

Mentoring

FÖRDERN Frauen verfügen meist nicht über Seilschaften oder Netzwerke, umso wichtiger sind entsprechende Programme. Einer Studie von Gartner Research zufolge werden Personen in einer Mentoring-Rolle sechsmal häufiger befördert und ihre Mentees fünfmal häufiger als andere Mitarbeitende.

2

Coaching

ERMUTIGEN Wer aufsteigen will oder den Karrieresprung gerade geschafft hat, benötigt oftmals Unterstützung. Das ist kein Zeichen von Schwäche, im Gegenteil: Mehr als 30 Prozent der Führungskräfte holen sich vorübergehend oder regelmäßig ein Update bei qualifizierten Coaches.

3

Qualifizierung

WEITERBILDEN Neue Technologien erfordern neue Kompetenzen. Nach Prognosen des World Economic Forum wird KI jeden zweiten Job verändern. Auch Führungskräfte sind gefordert, ihre digitalen Skills auszubauen – für Frauen könnten diese ein wichtiges zusätzliches Asset sein, um nicht übergangen zu werden.

Hennerbichler als Vorstandsmitglied der Verbund AG traten heuer in eine Managementposition ein. Alle drei Frauen verfügen über langjährige Expertise in ihren Fachbereichen und sind als exzellente Managerinnen bekannt. »In Österreichs Topunternehmen zeichnet sich eine steigende Diversifikation der Rollen ab, die Frauen in Vorständen einnehmen«, sagt Linda Pewal, Senior Project Managerin der Managementberatung Horváth. Die meisten Frauen sind als Chief Financial Officer (CFO) oder als Chief Operating Officer (COO) tätig. Nach Branchen führt die Immobilienbranche mit einem Frauenanteil von 21 Prozent; in den Unternehmen der Branchen Automobil, Telekommunikation sowie Transport und Logistik gibt es hingegen keine einzige Vorständin.

Alle Expert*innen sind sich einig, dass die Entwicklung – vollmundigen Bekenntnissen zur Diversität zum Trotz – viel zu langsam geht. Die Digitalisierung könnte die Benachteiligung von Frauen zusätzlich verstärken. Der Anteil von Routinetätigkeiten, die etwa durch künstliche Intelligenz ersetzt werden können, ist in frauenstarken Bereichen, z. B. Buchhaltung, Einkauf oder Steuerberatung, besonders hoch. Zudem sind Frauen generell in technischen Berufen drastisch unterrepräsentiert.

Daran haben auch Maßnahmen, die Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) fördern sollen, wenig geändert, wie eine Analyse des Instituts für Höhere Studien (IHS) ergab. Noch immer wählen Mädchen deutlich seltener als Buben diese Bildungspfade. Von den wenigen Absolventinnen entscheiden sich viele beim Übergang ins Erwerbsleben für andere Richtungen: Während 57 Prozent der Männer mit



Trotz vollmundiger Bekenntnisse zu Diversität sind Frauen in Führungspositionen stark unterrepräsentiert.

MINT-Ausbildung danach in diesen Bereichen arbeiten, tun dies nur 28 Prozent der Frauen.

IHS-Expertin Andrea Leitner spricht in diesem Zusammenhang von einem »Drehtüreffekt«: Mädchen und Frauen müssten sich im männlich dominierten Arbeitsklima immer wieder gegen Abwertungen und Stereotype durchsetzen, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigen sich gerade diese Branchen als wenig entgegenkommend. Auch die »gläserne Decke« erweist sich dort als besonders dick. Elisa Aichinger, Partnerin bei Deloitte Österreich, vermisst verbesserte Rahmenbedingungen und nimmt die Unternehmen in die Pflicht: »Es reicht nicht, Frauen in technische Berufe zu bringen, wenn sie dann dort keine Karriere machen können.«

Erste-Personalchefin Sabine Bothe hat diesbezüglich für Frauen einen besonderen Karrieretipp auf Lager: »Den richtigen Arbeitgeber und das richtige Umfeld aussuchen. Die besten weiblichen Talente werden nur jene Arbeitgeber gewinnen und halten können, die Diversity jenseits von bunten Bildern ernst nehmen, die Gender Pay Gaps analysieren und schließen und die bei der Nachfolgeplanung weibliche Talente fördern.«



Was Beschäftigte wollen

Jobsuchende müssen die richtigen Skills und Talente mitbringen, um eingestellt zu werden. Aber auch Unternehmen haben Erwartungen zu erfüllen. Ein Blick auf den aktuellen Arbeitsmarkt und darauf, was einen attraktiven Arbeitgeber heutzutage ausmacht.

KOMMENTAR | GEORG KONJOVIC, CEO karriere.at

Die Zahl der offenen Stellen liegt seit 2022 auf einem niemals dagewesenen Niveau von rund 200.000. Die geburtenstarke Generation der Babyboomer (Jahrgänge 1955–1969) geht in Pension, die jüngeren Generationen können das nicht aufwiegen. Durch den Arbeits- und Fachkräftemangel hat sich der österreichische Arbeitsmarkt von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmer*innen-Markt gewandelt. Jobsuchende sind zum Teil wählerischer und müssen weniger Kompromisse eingehen. Eine repräsentative Umfrage von Marketagent im Auftrag von karriere.at ergab, dass neben den elf Prozent, die aktiv auf Jobsuche sind, weitere 38 Prozent der Arbeitnehmer*innen zwar nicht aktiv nach etwas Neuem suchen, sich aber regelmäßig über die Situation am Arbeitsmarkt informieren (Arbeitsmarktreport 2024 unter www.karriere.at/hr/tipps). Unternehmen können diese potenziell wech-

selwilligen Menschen mittels attraktiver Positionierung gezielt ansprechen.

Nachfrage vs. Angebot

Ein höheres Gehalt ist das stärkste Jobwechselmotiv. Daneben spielen auch Prämien eine Rolle, sie sind der beliebteste Benefit unter Arbeitnehmenden. Allerdings finden sich die Prämien aktuell nicht unter den Top Ten der Arbeitgeber. Diese bieten als häufigsten Benefit »Flexible Arbeitszeiten«. Tatsächlich sehen es 78 Prozent der Erwerbsfähigen als Pluspunkt, sich ihre Zeit flexibel einteilen zu können. Der Trend zeigt auch in Richtung Arbeitszeitreduktion. Obwohl im Jahr 2023 Vollzeitstellen nach wie vor den größten Anteil an Inseraten auf karriere.at (76 %) ausmachten, entfiel ein zunehmend größerer Prozentsatz auf Teilzeitstellen: Er stieg seit 2021 von zehn auf 15 Prozent. Außerdem erhöhte sich der Anteil an Inseraten mit dem Hinweis »Vollzeit oder Teilzeit möglich«



↑ Georg Konjovic, CEO des Jobportals karriere.at

auf elf Prozent der auf karriere.at ausgeschriebenen Stellen. Arbeitgeber sind zunehmend gewillt, ihre Stellen flexibel zu denken. Womöglich sticht die Arbeitszeitreduktion den Wunsch nach mehr Gehalt aus: 30 Prozent der Arbeitnehmer*innen – vor allem Jüngere – würden Abstriche beim Gehalt akzeptieren, wenn sie dafür ihre Arbeitszeit verkürzen könnten. Homeoffice ist im Ranking der Arbeitnehmenden übrigens nicht vertreten – für die meisten ist dieses Angebot bereits selbstverständlich.

Der »War for Talents«

Gefragt sind also Jobs mit gutem Gehalt und finanziellen Benefits. Sie sind flexibel, idealerweise nicht Vollzeit und öffentlich gut angebunden. Für manche Arbeitgeber mag das unrealistisch klingen, andere sehen vielleicht keinen Sinn.

Doch immer mehr Unternehmen erfüllen diese Erwartungen und positionieren sich damit als attraktivere Arbeitgeber. Sie sind damit einen Schritt voraus und werden den Kampf um die besten Talente gewinnen.

Die 10 beliebtesten Benefits von Arbeitnehmer*innen

1	Prämien
2	Fahrtkostenzuschuss
3	Betriebliche Altersvorsorge
4	Zusätzliche Urlaubstage
5	Gute öffentliche Anbindung
6	Ermäßigung beim Essenskauf
7	Flexible Arbeitszeiten (z. B. Gleitzeit)
8	Aus- und Weiterbildung
9	Parkmöglichkeit
10	Kostenlose Snacks/Obst/Getränke

Die 10 am öftesten gebotenen Benefits von Arbeitgeber*innen

1	Flexible Arbeitszeiten
2	Aus- und Weiterbildung
3	Gute Anbindung
4	Parkplatz
5	Team-Events
6	Homeoffice
7	Getränke
8	Kantine
9	Essenszulagen
10	Obst

↑ Die erwarteten und gebotenen Benefits decken sich nicht ganz. Jene Unternehmen, die den Wünschen der Arbeitnehmer*innen eher entsprechen, sind im Vorteil.

Revolution in den Netzen

In einer Ära, in der die Digitalisierung unser Leben grundlegend verändert, hat künstliche Intelligenz ihren Weg in die Mobilfunknetze gefunden.

Was einst als reine Infrastruktur galt, hat sich zu einem dynamischen Ökosystem entwickelt, das durch Machine Learning und smarte Lösungen optimiert wird. Von der automatisierten Netzwerkverwaltung bis hin zur Optimierung der Netzwerkauslastung haben Mobilfunkanbieter Machine-Learning-Technik implementiert, um Engpässe zu identifizieren, die Netzleistung zu maximieren und sogar potenzielle Sicherheitsbedrohungen frühzeitig zu erkennen. Und basierend auf dem Verhalten und den Vorlieben der Nutzer*innen kann KI individualisierte Dienste und Angebote bereitstellen, die über herkömmliche Massenangebote hinausgehen. Von maßgeschneiderten Tarifplänen bis hin zu speziellen Empfehlungen für Apps und Inhalte – die Integration von KI ermöglicht, den Kund*innen einen Mehrwert zu bieten.

Auf der Branchenleitmesse Mobile World Congress in Barcelona stellte der Hersteller Huawei Ende Februar eine umfangreiche Palette neuer Produkte und Lösungen für die nächste Mobilfunkgeneration 5.5 vor. Mehr als 300 kommerzielle Netze, die insgesamt mehr als 1,6 Milliarden Nutzer*innen weltweit verbinden, haben bis Ende 2023 die Entwicklung von 5G maßgeblich vorangetrieben. Derzeit nutzen 20 Prozent der weltweiten Mobil-

funkteilnehmer*innen bereits 5G. Die kommerzielle Einführung von 5.5G wird für 2024 erwartet. Der »halbe« Schritt zur nächsten Technologiegeneration hat es in sich: 5.5G-Komponenten bieten mit einem Datendurchsatz von 5 bis 10 Gbit/s die zehnfache Leistungsfähigkeit, verschiedene Frequenzbänder werden von singulären, smarten Antennen abgedeckt – die natürlich auch weniger Energiebedarf haben, als ihre Vorgänger. Auch die Abdeckung von Sendebereichen in Innenräumen wird technisch einfacher. All das sind Features, die für neue leistungsfähige Services mit KI-Unterstützung gebraucht werden.

»Jede Transformation in der Geschichte der Menschheit hat enorme Möglichkeiten mit sich gebracht. Der Eintritt in eine intelligente Welt funktioniert am besten, indem man sie gestaltet«, betont Li Peng, President of ICT Sales & Service bei Huawei, anlässlich des Messeauftritts. Als größter Aussteller in Barcelona demonstrierte Huawei Lösungen für Vernetzung in der smarten Stadt, dem smarten Klassenzimmer und der smarten Fabrik.

Welchen Schub nun KI für die Kundenservices der Mobilfunker bringen kann, zeigt bereits China Mobile. Der mit fast einer Milliarde Kund*innen weltweit größte Mobilfunker setzt auf KI-Unterstützung bei Zusatzservices in der Telefonie. So kann ein

?

Router der Zukunft

Aus Sicht der Deutschen Telekom wird der Router der Zukunft definitiv mehr sein als lediglich ein unscheinbares Gerät in der Zimmerecke. In mehreren Designstudien wurde in Barcelona gezeigt, was Router künftig auch sein können: Avatar-Assistenten als Hologramm im Dialog mit den Nutzer*innen, in Gestalt von Robotern oder modulare Sets mit einer flexiblen Funktionsbreite.

Videocall mit dem Gesprächspartner visuell an einen Avatar ausgelagert werden. Dieser transportiert den Anruflippensynchron auf den Bildschirm des Empfängers. Für Kundenservices in der Wirtschaft sind auch Unternehmensavatare im Einsatz – bis hin zu simultanen Übersetzungen in Sprache und Bewegtbild. Für China Mobile bedeuten KI-gestützte Services wie dieser die kommerziel-

le Erweiterung ihrer Netze, denn die Rechenleistung beispielsweise für die Übersetzung wird direkt im »Core« oder im eigenen Rechenzentrum des Providers erbracht. Fazit: KI sei Dank, es tut sich wieder ein Fenster für die Mobilfunkbranche auf, Wertschöpfung nativ mit der eigenen Infrastruktur – abseits der dominierenden IT-Konzerne und ihren Anwendungen – zu erzielen.

Unterstützung für alle Seiten

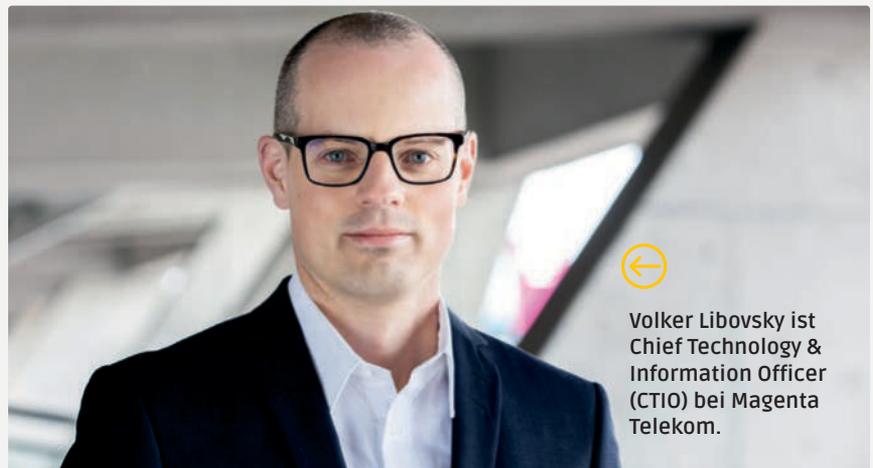
Wie KI in den Kundenservice der Mobilfunkler einzieht, beschreibt Volker Libovsky, Chief Technology & Information Officer bei Magenta Telekom.

➔ *Wo kommen KI-Lösungen bei Magenta Telekom im Kundenservice zum Einsatz?*

Volker Libovsky: Es gibt unterschiedliche Anwendungsfälle, die für die Kund*innen in den nächsten Monaten sichtbar werden. Bei der Interaktion im Shop oder im Callcenter etwa werden wir den Kundenservice mit einem KI-basierten »Assisted Agent Support« unterstützen. Unsere Mitarbeiter*innen im Service werden bei der Erkennung des Kundenbedarfs und beim zielgerichteten Finden von Antworten unterstützt. Es hilft allen Beteiligten. Für die Endkunden bedeutet das auch kürzere Wege zur Problemlösung am Telefon.

➔ *Wie weit ist die KI-Integration auch im Chat?*

Libovsky: Das geschieht Schritt für Schritt. Viele der aktuellen Chatbots agieren auf Basis von festen Regeln und Algorithmen. Die Deutsche Telekom entwickelt gerade eine neue Version eines KI-basierten Chatbots, den wir in diesem Jahr auch nach Österreich bringen wollen. Klassische Chatbots liefern korrekte Aussagen, die aber teilweise zu kompliziert formuliert sind. Mit dem richtigen Large Language Model erkennt man, was der Mensch eigentlich will. Es wird eine präzisere Antwort möglich, beispielsweise zu Roaminggebühren in



Volker Libovsky ist Chief Technology & Information Officer (CTIO) bei Magenta Telekom.

einem bestimmten Urlaubsland unter Berücksichtigung des Tarifs des Kunden. Ein statischer Chatbot würde dagegen eine Liste liefern, die man händisch durchforsten muss.

➔ *In welchen weiteren Bereichen gibt es von KI unterstützte Prozesse?*

Libovsky: Magenta Telekom hat in mehr als zehn Gemeinden den Rollout mit echter Glasfaser bis zum Gebäude gestartet. Alle paar Wochen kommen weitere Gemeinden hinzu. Mit KI und einem »Digital Twin« der Gemeinde können die Bautätigkeiten in der Region auf ein Minimum reduziert werden, indem der ideale Ausbau mit den wenigsten Streckenkreuzungen oder Verkehrsunterbrechungen ermittelt wird. Gleiches nutzen wir seit rund zwei Jahren im Mobilfunk, um in Kleinstädten die Positionierung von

Mobilfunkmasten zu optimieren. Diesen Einsatz von KI haben wir in der Telekommunikation schon länger.

➔ *Wie schaut es mit einer Nutzung von KI auf den Endgeräten aus?*

Libovsky: Viele haben bereits 100 und mehr Apps auf ihren Geräten installiert. Die Deutsche Telekom hat auf dem Mobile World Congress ein Smartphone-Konzept vorgestellt, das für die Übersicht am Handy über eine KI-Ebene unterstützt. Wir sind der einzige Telco in Europa, der gerade ein eigenes LLM-Modell entwickelt. Man wird in Zukunft nicht mehr in den Apps suchen müssen, sondern sich mit der KI unterhalten. Ich werde mein Smartphone einfach fragen können, wie ich am besten zum Treffpunkt bei meinem nächsten Kalendereintrag komme.

Von der gehypten Technologie zum Alltagshelfer

»Generative AI« oder kurz GenAI steht unmittelbar davor, unsere Arbeitsplätze zu verändern – und die Art und Weise, wie gearbeitet wird. Auch in Österreich.

Wie so oft hat es mit großen Versprechungen begonnen: Waren KI-Technologien vor wenigen Jahren von einem Riesenhype überzogener Erwartungen geprägt, findet künstliche Intelligenz zunehmend den Weg in den Arbeitsalltag in Unternehmen. Dabei steht »GenAI« für Systeme mit künstlicher Intelligenz, mit denen Texte, Bilder oder sogar Musik selbstständig generiert werden können. Dies hat enorme Auswirkungen auf unterschiedliche Branchen, von der Medienproduktion über die Werbung bis hin zur Softwareentwicklung.

Tools wie ChatGPT, die auf Generative AI basieren, spielen eine immer größere Rolle im Arbeitsalltag. Sie ermöglichen es Teams, schnell qualitativ hochwertige Inhalte zu generieren, sei es für Kundenkommunikation, Content-Marketing oder interne Schulungsmaterialien. Dennoch lauern auch Stolpersteine auf dem Weg zur erfolgreichen Integration von GenAI in den Unternehmensalltag. Da-

tenschutzbedenken, ethische Fragen und die Notwendigkeit, die generierten Inhalte sorgfältig zu überprüfen, sind nur einige der Herausforderungen, denen sich Organisationen gegenübersehen. Wenn es darum geht, welche KI-Plattformen und Unternehmen in diesem Bereich führend sind, gibt es Namen, die besonders hervorstechen. Unternehmen wie OpenAI, das hinter ChatGPT steht, oder DeepMind von Google mit der Plattform Gemini haben sich als Branchenführer etabliert und treiben die Entwicklung von Generative AI maßgeblich voran. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Start-ups und Forschungsinstituten, die innovative Ansätze in diesem Bereich verfolgen.

Auch Business-Software-Größen wie SAP und Salesforce bieten nun KI-Services in ihrem Applikationswelten an. Salesforce hat Anfang März die Verfügbarkeit von »Einstein 1 Studio« bekanntgegeben – eine Werkzeugkiste von »Low Code«-Anwendungen, mit denen Administrator*innen und Entwickler*in-



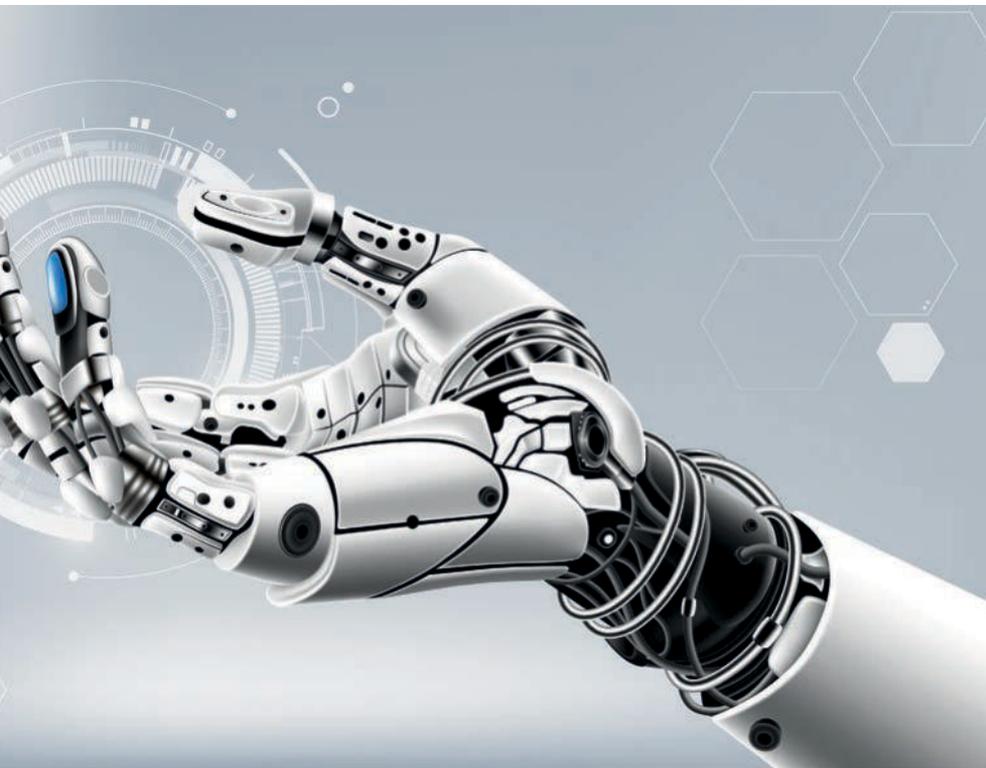
STANDARD FÜR KI UND ETHIK

»Vom Digitalen Humanismus zum wertebasierten KI-System: Der international etablierte Standard Value-based Engineering ISO 24748, federführend entwickelt an der Wirtschaftsuniversität Wien, bietet eine Methodik, um Ziele einer KI-Strategie in konkrete Anforderungen für unternehmensinterne GPT-Systeme zu übersetzen. Dieser Ansatz ermöglicht es Unternehmen, ethische Werte und Geschäftsziele in der KI-Entwicklung zu verankern und so verantwortungsvolle und nachhaltige KI-Lösungen zu gestalten. Schulungen und Workshops zu Value-based Engineering unterstützen IT-Entscheider und Führungskräfte dabei, diese Methodik erfolgreich im eigenen Unternehmen anzuwenden und vom Potenzial wertebasierter KI optimal zu profitieren.«

Sabine Singer,
Founder & CEO Sophisticated Simplicity

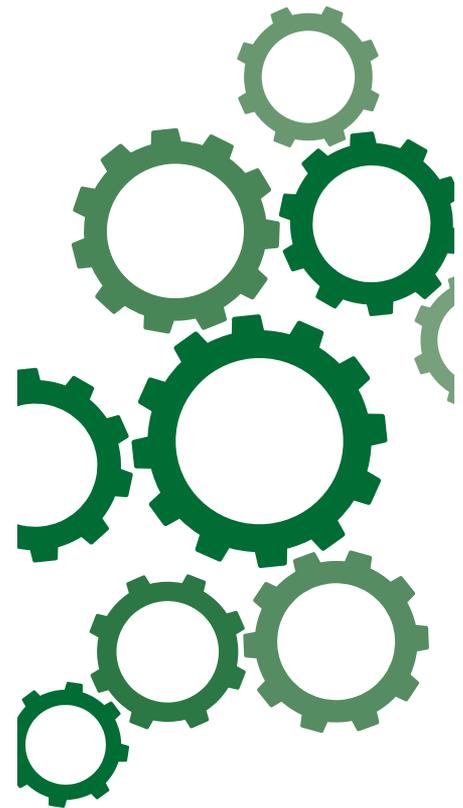
”

Die Mehrheit der Führungskräfte ist überzeugt, dass die positiven Aspekte von KI überwiegen – bei der Steigerung der Wertschöpfung oder der Bewältigung des Fachkräftemangels.



HYBRID CLOUD VON NEXT LAYER.

Connectivity
Colocation
Betriebsführung
Cloud Connect
Cloud Services
Kubernetes



nen den natürlichsprachlichen KI-Assistenten Einstein Copilot nutzen und KI in Apps verschiedenster Einsatzbereiche einbetten können. Zum gleichen Zeitpunkt wurde er angekündigt, jetzt ist der SAP-eigene KI-Assistent Joule in der »SAP Analytics Cloud« verfügbar. Er soll fachmännisch das Erstellen von Berichten, Dashboards oder Plänen automatisieren. Der deutsche Softwareprimus kombiniert ebenfalls die Leistungsfähigkeit großer Sprachmodelle mit den Daten von Unternehmen – und gewährleistet, dass in den Ergebnissen generativer KI stets der Geschäftskontext für die Kunden erhalten bleibt.

Blick auf Österreich

Doch kommt Generative AI tatsächlich bereits in der Praxis an? Diese Frage hat der IT-Dienstleister adesso 100 Führungskräften in Österreich gestellt. Das Ergebnis ist eindeutig: Unternehmen bereiten sich jetzt auf eine Welt vor, in der die Nutzung künstlicher Intelligenz künftig so alltäglich sein wird wie heute E-Mails, Instant Messaging oder Collaboration-Tools. Es könnte der iPhone-Moment für KI werden: ChatGPT-Entwickler OpenAI hat ei-



Reto Pazderka, Geschäftsführer adesso Austria: »Jetzt werden die Grundlagen für die Integration von KI in die Geschäftsprozesse geschaffen.«

nen Store eröffnet, in dem Nutzer*innen selbstgemachte Apps teilen und verkaufen können. Die sogenannten GPTs, die auf der OpenAI-Technologie basieren, decken die unterschiedlichsten Bereiche ab. Das reicht von KI-basierten Miniprogrammen wie Sprach-Lern-Apps oder Reiseplanern bis hin zu Applikationen für Geschäftskunden. Fakt ist: Trotz Problemen mit fragwürdigen Inhalten, frei erfundenen Fakten (»Halluzinieren«) sowie Verstößen gegen die DSGVO experimentieren immer mehr Unternehmen mit den Möglichkeiten der KI und sind sogar bereit, Betriebsgeheimnisse preiszugeben.

Laut der adesso-Umfrage ist die Mehrheit der Führungskräfte überzeugt, dass die positiven Aspekte von KI überwiegen – sei es bei der Steigerung der eigenen Wertschöpfung oder der Bewältigung des Fachkräftemangels. So sehen 61 % in GenAI-Anwendungen



next
layer

We move your
business to the
next layer.

www.nextlayer.at



Tipps

Weitere Informationen und Ideen zu GenAI, Anwendungsfälle und Podcasts gibt es auf www.adesso.at

eine große Chance für ihr Geschäftsmodell. 50 % erhoffen sich von KI eine Lösung für fehlende personelle Ressourcen. Bereits heute schätzen 80 % der Umfrageteilnehmer, dass sie mindestens eine Stunde pro Woche an Zeit durch den Einsatz von GenAI einsparen. Die neue Technologie löst ihr Versprechen der Effizienzsteigerung also bereits im frühen Stadium der Ausrollung ein. Kein Wunder also, dass 41 % der Befragten bestätigen, das oberste Management ihrer Firma treibe die Implementierung entsprechender Lösungen verstärkt voran. Die Studie zeigt auch, dass die Unternehmen nun Schritt für Schritt mit GenAI-Anwendungen durch-

starten. Eine überwältigende Mehrheit von 79 % will noch in diesem Jahr entsprechende Lösungen implementieren. »Unternehmen sehen in GenAI-Anwendungen eine große Chance für ihr Geschäftsmodell, aber sie sind sich auch bewusst, dass GenAI-Lösungen ihre Stärken nur ausspielen können, wenn sie nahtlos in die bestehende IT-Infrastruktur und die Unternehmensprozesse integriert werden. Nur so profitiert man von den Vorteilen der Technologie und kann die Potenziale heben. Dafür wird jetzt die Grundlage geschaffen«, bestätigt Reto Pazderka, Geschäftsführer adesso Austria.

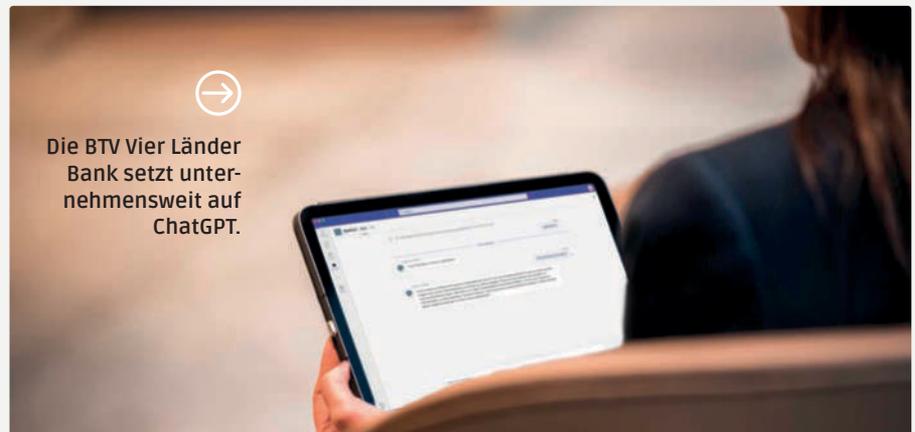
Quer durch die Bank

Im Marketing unterstützt ChatGPT bei der Erstellung von Werbetexten und Kundenpost, während sie im Kundenservice als Hilfsmittel für die Formulierung von Korrespondenz und Übersetzungen dient. Zusätzlich ist die Nutzung der KI in der Bilanzanalyse geplant, um komplexe Finanzdaten effizienter auszuwerten, erklären Markus Perschl, Vorstand für Digitalisierung in der Vier Länder Bank, und Jürgen Kalchgruber-Siegl, Head of Enterprise Sales for Finance bei Microsoft.

➔ *Wurden vom BTV-Team auch andere GenAI-Tools evaluiert? Mit welchen Gründen ist die Entscheidung für ChatGPT gefallen?*

Markus Perschl, BTV: Während unseres Bewertungsprozesses haben wir verschiedene GenAI-Tools in Betracht gezogen, einschließlich einiger Open-Source-Optionen. Letztendlich haben wir uns für die ChatGPT-Lösung entschieden, die in Microsoft Azure läuft, und zwar aus zwei wesentlichen Gründen: Zum einen war die Integration in unsere bestehende Azure-Tenant-Infrastruktur technisch einfach und schnell, was es uns ermöglichte, unsere Dienste zügig bereitzustellen. Zum anderen erfüllte die ChatGPT-Lösung unsere strengen regulatorischen Anforderungen, insbesondere in den Bereichen IKT-Sicherheit und Datenschutz, am besten. Außerdem überzeugte uns die Reife des ChatGPT-Modells und wir haben Vertrauen in die kontinuierliche Weiterentwicklung durch OpenAI.

➔ *Vor welchen Herausforderungen steht man bei der Entwicklung eigener Services auf Basis von ChatGPT?*



Perschl: Bei der Entwicklung unseres KI-Assistenten war es uns wichtig, eng mit verschiedenen Fachbereichen, Datenschutzexpert*innen und unseren IT-Teams zusammenzuarbeiten. Diese interdisziplinäre Herangehensweise war entscheidend, um spezifische Use Cases zu definieren und erfolgreich umzusetzen. Während der Implementierungsphase standen uns im Rahmen unseres Enterprise Service Agreements mit Microsoft Expert*innen zur Seite und beantworteten Fragen schnell und kompetent. Dadurch wurde ein reibungsloser Entwicklungsprozess ermöglicht.

Jürgen Kalchgruber-Siegl, Microsoft: Es ist uns ein Anliegen, dass Unternehmen jeglicher Größe die Vorteile der künstlichen Intelligenz nutzen können. Unser Ziel ist es, das Bewusstsein für die Möglichkeiten digitaler Innovationen zu stärken und dafür zu sorgen, dass nicht nur große Unternehmen wie die BTV, sondern auch KMU Zugang zu diesen Technologien haben. In enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden versuchen wir sicherzustellen, dass sie die erforderliche technische Expertise erhalten, um KI nahtlos in ihre Prozesse zu integrieren.

Explosion von KI

Die Open-Source-Plattform für KI, Hugging Face, führt auf ihrer Website aktuell

558.888 GenAI-Modelle weltweit an – eine Zahl, die rasant wächst.



Welche KI-Assistenten Unternehmen für die Business Automation erwägen sollten, wer die vielversprechenden Konkurrenten von OpenAIs ChatGPT sind und wo beispielhafte Alternativen besonders stark performen.

1

Google Cloud Natural Language

Mit dem Service können Texte analysiert, klassifiziert, übersetzt und generiert werden. Er ist stark in der Verarbeitung von natürlicher Sprache, darunter auch bei der Erkennung von emotionalen Äußerungen und der Integration mit anderen Google-Diensten.

2

IBM Watsonx Assistant

Ein Service, der Chatbots und virtuelle Assistenten für verschiedene Branchen und Anwendungsfälle erstellen kann. Er ist stark in der Anpassung, dem Dialogmanagement und der Einbindung von Fachwissen. Er unterstützt große Sprachmodelle (LLMs) und punktet mit einer intuitiven Benutzerschnittstelle.

3

Amazon Lex

Der Service aus dem AWS-Ökosystem ermöglicht Konversationen in Sprache und Text für Web- und Mobile-Anwendungen. Er ist stark in der Spracherkennung, der Absichtserkennung und der Verbindung mit anderen Diensten von Amazon Web Services (AWS). Ein Anwendungsbeispiel ist eine teilweise Automatisierung in Kontaktcentern mit einer Steigerung der »Self Service Rate« und dadurch einer Reduktion des Gesprächsvolumens von Kundendienstmitarbeiter*innen.



Im Spannungsfeld der KI

TEXT | Angela Heissenberger

Die digitale Transformation interner Prozesse stellt derzeit viele Betriebe vor große Herausforderungen. Vor allem der Einsatz künstlicher Intelligenz wirft dabei viele Fragen auf und wird dennoch bereits als Universallösung gefeiert. Wie Unternehmen von neuen Technologien profitieren können und welchen Stellenwert Qualität künftig einnehmen wird, diskutierten hochkarätige Expert*innen beim 29. qualityaustria Forum.

Mehr als 500 Wirtschaftstreibende und Entscheidungsträger*innen waren am 13. März 2024 der Einladung des Zertifizierungsdienstleisters Quality Austria in den Salzburg Congress gefolgt, weitere 500 Teilnehmer*innen schalteten sich online zu. Unter dem Titel »Tausendsassa Qualität – Erwartungen an die eierlegende Wollmilchsau in Zeiten von KI und ESG« war der Themenbogen des diesjährigen Branchenevents weit gespannt und stieß sichtlich auf großes Interesse. »Qualität beginnt damit, Herausforderungen aufzuzeigen und hinzuschauen«, nahm Werner Paar,



Die beiden Geschäftsführer von Quality Austria, Werner Paar (li.) und Christoph Mondl, mit Isabell Welpel, TU München. →

Fotos: iStock, Anna Rauchenberger



Co-Geschäftsführer der Quality Austria, in seinem Einleitungsstatement auf die derzeit bewegendste Innovation Bezug: »Künstliche Intelligenz ist kein Trend, sondern eine logische Konsequenz – und wird auch nicht mehr verschwinden.«

Um Chancen und Möglichkeiten dieser und anderer Entwicklungen einschätzen zu können, schafft das qualityaustria Forum alljährlich eine Bühne für den Austausch mit renommierten Expert*innen unterschiedlicher Fachgebiete. »Verschiedene Sichtweisen sind wichtig und erzeugen das notwendige Gesamtbild, um eine nachhaltige Transformation auf allen Ebenen zu ermöglichen«, unterstrich Christoph Mondl, Co-Geschäftsführer der Quality Austria. Auch in der Deloitte-Umfrage für das »Unternehmensbarometer 2024« sahen sich die Befragten für aktuelle Herausforderungen grundsätzlich gut gerüstet, bei näherer Betrachtung zeigte sich aber praktisch in allen Managementfeldern Aufhol- und Verbesserungsbedarf. Rund ein Drittel der Betriebe schätzte die eigene Vorbereitung in den Bereichen Digitalisierung, Cybercrime, KI oder Automatisierung von Geschäftsprozessen lediglich mit der Schulnote »Befriedigend« ein.



↑ Clemens Wasner, Gründer und CEO des Start-ups Enlite AI.

Der Mensch zählt

»Wir werden unsere Arbeitsplätze nicht an KI verlieren, sondern an Menschen, die KI nutzen«, sagte Isabell Welppe, Professorin für Führung, Strategie und Organisation an der TU München, in ihrer Keynote. Künstliche Intelligenz könne Sprachbarrieren verringern, die Produktivität steigern und möglicherweise eine Antwort auf den Fachkräftemangel sein – wenn beispielsweise künftig die



Das Miteinander – die Kooperation zwischen Mensch und KI – ist der Schlüssel für Erfolg und der Garant für Qualität.

KI das Programmieren übernimmt und der Mensch nur noch Anweisungen gibt. Welppe gab aber gleichzeitig zu bedenken, dass die Leistung von KI-Tools noch stark schwanke und teilweise unvorhersehbar sei. Aktuell könne die Technologie ihr Potenzial deshalb nur im Zusammenspiel mit Menschen voll ausschöpfen. Was KI sobald nicht ersetzen könne, seien soziale Verantwortung, zwischenmenschliche Begegnungen und Vertrauen, so Welppe: »Künstliche Intelligenz stellt auch die Art und Weise, wie wir Führung verstehen, auf den Prüfstand. Ich sehe KI als Werkzeug, das uns ermöglicht, effizientere Entscheidungen zu treffen, Arbeitsabläufe zu optimieren und datenbasierte Einblicke



↑ Markus Hengstschläger, Leiter des Zentrums für Pathobiochemie und Genetik.

ins Geschäft zu geben. Dadurch können sich Führungskräfte auf strategische und soziale Aufgaben konzentrieren.«

Das Menschenbild und die menschliche Haltung sind auch für den Podcaster Frank Eilers das Fundament für eine nachhaltige Zukunft. »Das Miteinander, also die Kooperation zwischen Mensch und KI, ist der Schlüssel für den Unternehmenserfolg und gleichzeitig Garant für Qualität«, führte der Transformati-

onsexperte in seinem Vortrag aus: »Nachhaltige Transformation ist viel komplexer als Digitalisierung und muss in den Organisationen als ganzheitlicher Prozess verstanden werden.« Eine wertebasierte Unternehmenskultur, die konsequent auf allen Ebenen umgesetzt wird, führe zwangsläufig zu besserer Qualität. In die Zukunft könne zwar niemand blicken, so Eilers, »aber wir können aus der Vergangenheit und der Gegenwart Denkanstöße ableiten. Wenn wir uns ansehen, wie digitale Elemente Märkte und Unternehmen verändern, dann war KI der nächste logische Schritt.«

Dass die Erfolgswelle von KI nicht ganz überraschend gekommen ist, zeigen

auch die Zahlen. In Österreich gibt es bereits über 300 Anbieter, die KI-Lösungen für fast alle Branchen und Unternehmensfunktionen entwickeln. »Auch für KMU gibt es mittlerweile viele Möglichkeiten, die oftmals keine speziellen Kenntnisse erfordern«, verwies Clemens Wasner, Gründer des AI-Start-ups Enlite AI, auf leicht verfügbare Open-Source-Programme, die den Bedarf der meisten Unternehmen abdecken. Hochspezialisierte Fachleute brauche es für deren Anwendung nicht mehr, aber dennoch grundlegende IT-Qualifikationen: »Coding ist ein Mangelberuf, trotzdem beschäftigen sich bisher nur wenige damit. Das ist eine Baustelle, die sich Unternehmen unbedingt anschauen sollten.« Das für Mitte 2024 erwartete neue Microsoft-Betriebssystem Windows 12, in das KI-Funktionen bereits tief integriert sein sollen, zeige, wohin die Reise geht: »KI wird in Zukunft direkt am Gerät ausgeführt werden.«

Qualität als Fundament

Einfache Lösungen funktionieren in einer komplexen Welt nicht mehr. Um qualitativ hochwertige Produkte herzustellen oder Dienstleistungen anzubieten, müssen Unternehmen heute sämtliche Einflussfaktoren berücksichtigen. KI und Digitalisierung sind dabei zwar drängende, aber nicht die einzigen Themen. »Qualität schaffen wir heute nur, wenn



↑ Frank Eilers, Podcaster und Transformationsexperte.



↑ Strahlende Gewinner*innen (v.li.): Werner Paar (CEO Quality Austria), Alexander Woidich (Leiter der Jury), Aida Zulic (Qualitäts-Talent), Stefan Hackl (Qualitäts-Champion), Bettina Oestreich-Grau (ÖVQ-Vizepräsidentin), Christoph Mondl (CEO Quality Austria).

Qualitätsprofis ausgezeichnet

Im feierlichen Rahmen des qualityaustria Forums werden jedes Jahr zwei Persönlichkeiten für herausragende Leistungen im Bereich Qualitätsmanagement geehrt. Diesmal kürten die Österreichische Vereinigung für Qualitätssicherung (ÖVQ) und Quality Austria Stefan Hackl, Rail Cargo Group, zum Qualitäts-Champion 2024. Über den Nachwuchspreis Qualitäts-Talent freut sich Aida Zulic, NTS AG.

EHRUNG Der 39-jährige Wiener Stefan Hackl implementierte für die Rail Cargo Group einen innovativen Trainingsansatz beim Onboarding und bei der Wissensvermittlung. Das von ihm initiierte und umgesetzte »Serious Game« macht in effizienter Weise die komplexen Zusammenhänge bei der Steuerung von Schienentransporten sicht- und erlebbar und vermittelt Mitarbeitenden ein Gesamtverständnis des Geschäftsmodells der Rail Cargo Group. Im Vergleich zu klassischen Trainings konnte mit diesem Tool bei gleichen Ergebnissen der Zeitaufwand messbar reduziert werden. Der Ansatz erwies sich im Unternehmen als so erfolgreich, dass an weiteren Anwendungen gearbeitet wird.

»Nur ein Team, das begeistert an gemeinsamen Qualitätsstandards arbeitet, ist langfristig erfolgreich. Stefan Hackl hat uns vor allem damit überzeugt, komplexe Zusammenhänge auf spielerische Art und Weise zu vermitteln, damit Begeisterung zu schaffen und wesentlich zum Qualitätsmanagement des Unternehmens beizutragen«, sagt Jury-Leiter Alexander Woidich. Die Jury aus Fachexpert*innen stand wieder vor der

Herausforderung, aus vielen spannenden Einreichungen und Projekten die beiden herausragendsten auszuwählen. ÖVQ und Quality Austria wollen mit der Auszeichnung die vielen Hidden Talents im Qualitäts- und Projektmanagement vor den Vorhang holen und die hohe Qualität der heimischen Unternehmen unterstreichen.

Neben dem Qualitäts-Champion wird auch jährlich ein Nachwuchspreis vergeben. Dabei muss es sich keineswegs um bereits implementierte Projekte handeln, auch Ideen oder innovative Ansätze in Bereichen wie Qualität, Nachhaltigkeit oder Digitalisierung können gewinnen. Das Qualitätstalent 2024 ist die 27-jährige Grazerin Aida Zulic. Mit der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001 im IT-Unternehmen NTS AG konnte sie die Jury überzeugen. Der jungen Qualitätsmanagerin ist es gelungen, mithilfe eines konsequenten Prozessmanagements die NTS AG zur ISO 9001 Zertifizierung zu führen. Neben der Integration des Prozessmanagements in das parallel eingeführte ERP-System waren die Motivation und Einbindung von Schlüsselpersonen wichtige Erfolgsfaktoren des Projekts.

”

Integrierte Managementsysteme bieten eine solide Grundlage für die neuen Richtlinien und Reportings.

wir vielschichtig denken, die internen und externen Zusammenhänge und Abhängigkeiten betrachten und sowohl neue als auch bewährte Technologien in Hinblick auf ihre Effizienz nutzen«, sagte Innovationsexperte und qualityaustria-Netzwerkpartner Markus Reimer. Integrierte Managementsysteme (IMS) bündeln alle Unternehmensbereiche und schaffen die nötigen Voraussetzungen für Entwicklungen, z. B. Innovationsprojekte – auch wenn zu Beginn meist noch nicht absehbar ist, ob sie erfolgreich sein werden.

Egal ob KI oder Nachhaltigkeit: Wer nicht frühzeitig dabei ist, wird möglicherweise später das Nachsehen haben. Einen Reisekompass durch die Welt der ISO-Normen und ESG-Kriterien und deren Wechselwirkungen gaben Axel

Engel Austria. Der Standort St. Valentin des oberösterreichischen Spezialisten für Spritzgießmaschinen wurde 2023 als »Fabrik des Jahres« ausgezeichnet. Rund 700 Maschinen pro Jahr werden hier für breit gefächerte Einsatzbereiche in der Kunststoffindustrie gefertigt. Mehr als 14 Millionen Euro investierte das Unternehmen in das neue Technikum im Großmaschinenwerk, das 2022 eröffnet wurde. Die Basis des Erfolgs liegt für Martin Weger in der konsequenten strategischen Ausrichtung, die regelmäßig anhand von Reifegradmodellen schnittstellenübergreifend weiterentwickelt wird: »Wir nutzen Zertifizierungen als Trägerrakete für neue Geschäftsmodelle.« Am Beispiel der Erweiterung einer Spritzgussanlage lassen sich die Vorteile messen: Die Leistung



↑ Mehr als 500 Wirtschaftstreibende und Fachleute nahmen vor Ort an dem Branchenevent im Salzburg Congress teil.

Dick und Anneli Fischer, beide Quality Austria. Mit den neuen Richtlinien und Berichtspflichten warten auf die Unternehmen umfangreiche Aufgaben. Jene Organisationen, die ein IMS implementiert haben, verfügen jedoch bereits über eine solide Grundlage für den Nachweis der Nachhaltigkeitskriterien und die Reportings.

Einblicke in die praktische Umsetzung gaben Dieter Hammerer, Managing Director Fruits der Rauch Fruchtsäfte GmbH, und Martin Weger, Bereichsleiter Produktion Großmaschinen bei

stieg um 15 Prozent und die Effizienz um zehn Prozent, während die Durchlaufzeit um 65 Prozent deutlich verringert werden konnte.

Der Fruchtsafthersteller Rauch blickt auf eine mehr als 100 Jahre zurückreichende Geschichte zurück, in deren Verlauf der Familienbetrieb seine Geschäftsfelder immer wieder adaptieren musste. Seit einiger Zeit verfolgt das Unternehmen eine neue HR-Strategie, die Mitarbeiter*innen auf ihrem Karrierepfad begleitet und dabei mit einem spielerischen Ansatz punktet.



↑ Dietmar Hammerer (li.), Rauch Fruchtsäfte GmbH, und Martin Weger, Engel Austria.

Kollektiver Lösungsprozess

Wie sich Unternehmen bestmöglich auf die Zukunft vorbereiten und in einem herausfordernden Umfeld die Qualität hochhalten können, beleuchtete abschließend Markus Hengstschläger, Leiter des Zentrums für Pathobiochemie und Genetik an der Medizinischen Universität Wien, in einem mitreißenden Vortrag. »Noch nie war die Zukunft so vorhersehbar wie jetzt und noch nie war der Mensch so gläsern wie jetzt«, konstatierte der Bestsellerautor. »Und trotzdem haben wir vieles nicht vorhergesehen – die Finanzkrise, Fukushima, Trump, den Ukraine-Krieg und auch die Pandemie nicht.« Mit erfrischenden Vergleichen über Kinder, die im Turnsaal Bälle fangen sollen, ohne zu wissen, aus welcher Richtung sie kommen, regte Hengstschläger zum Überdenken starrer Unternehmensstrategien an.

Als mögliches Konzept, um die individuelle Lösungsbegabung zu fördern, gab er dem Publikum die »Formel 3/24« mit auf den Weg: Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter bekommt 24 Stunden Zeit, um drei Lösungsvorschläge zu erarbeiten. »Nicht jede Idee muss gleich funktionieren«, plädierte der Genetiker für eine tolerante Fehlerkultur. In der Regel aktiviere diese Methode die Eigeninitiative aller Beteiligten und setze einen kollektiven Lösungsfindungsprozess in Gang. ■

KI im Fokus der Unternehmen

Wie künstliche Intelligenz den Umgang mit Informationen verändert, erklärt Daniel Fallmann, Gründer und Geschäftsführer von Mindbreeze, im Report-Interview.



☞ *Herr Fallmann, Sie sind mit Ihrem Unternehmen seit fast 20 Jahren im Bereich KI tätig. Wie sehen Sie die Entwicklung der letzten zwei Jahre in diesem Bereich, insbesondere den Erfolg von ChatGPT?*

Fallmann: Die Entwicklung im Bereich der Künstlichen Intelligenz war in den vergangenen zwei Jahren sehr dynamisch. Die nun für alle sichtbaren Anwendungsfälle sind hoch interessant. Eine globale Verfügbarkeit von Tools wie ChatGPT hat dazu geführt, dass der Nutzen von KI inzwischen sehr konkrete Formen annimmt und eine immer breitere Anwendung findet. Dadurch ist das Bewusstsein für KI sprunghaft angestiegen und jeder einzelne User überlegt, wie und wofür er diese Werkzeuge nun bestmöglich nutzen kann. Es freut mich, dass das Thema von der rein technischen zu einer recht nutzenorientierten Diskussion geworden ist. Die breiten Einsatzgebiete im Bereich der Bildung, Wirtschaft, Medizin und vielen weiteren sind sehr spannend.

☞ *War dieser technologische Fortschritt im KI-Bereich überraschend?*

Fallmann: Die rasante Entwicklung mag zwar für die breite Masse überraschend erscheinen, aber in Wirklichkeit begleiten uns Technologien wie GPT bereits seit vielen Jahren. Insbesondere die Fähigkeit, strukturierte und unstrukturierte Daten zu verarbeiten und Fakten zu extrahieren, gibt es schon sehr lange, hat sich kontinuierlich weiterentwickelt und wurde so in einem größeren Umfeld nutzbar. Bei einem großen Finanzdienstleister ist etwa

☞ ÜBER MINDBREEZE

Mit künstlicher Intelligenz unterstützt Mindbreeze Unternehmen beim Analysieren, Verstehen und effizienten Vernetzen von Informationen. Dies ermöglicht eine konsolidierte Sicht auf das Unternehmenswissen – unabhängig davon, wo und wie Daten gespeichert sind.

unsere KI-basierte Posteingangsklassifizierung und automatisierte Weiterleitung an die zuständigen Personen seit mehr als einem Jahrzehnt professionell im Einsatz.

☞ *Worauf sollte man beim professionellen Einsatz von KI achten?*

Fallmann: Sogenannte Large Language Models (LLMs) wie GPT sollten dort eingesetzt werden, wo sie auch wirklich effektiv sind. LLMs generieren etwa Texte, geben zusätzliche Ideen beim Brainstorming, sie übersetzen und erstellen Zusammenfassungen. Diese Werkzeuge sorgen für einen gewissen Mehrkomfort und erleichtern richtig eingesetzt manche Tätigkeiten bereits heute sehr gut.

Unternehmen sollten dennoch bei der Eingabe von sensiblen und persönlichen Daten besonders vorsichtig sein, da es oft undurchsichtig ist, was mit den Daten wirklich geschieht und wo sie gespeichert bzw. verwendet werden. Hierbei muss man sich einfach über die etwaigen datenschutzrechtlichen Risiken bewusst

Das Potenzial für den Einsatz von 360-Grad-Sichten ist nahezu unbegrenzt. →

sein und diese auch proaktiv managen, anstatt sie passiv in Kauf zu nehmen. Dabei müssen Unternehmen zusätzlich beachten, dass öffentlich zugängliche KI-Tools wie ChatGPT ihre Antworten aus nur jenen Trainingsdaten generieren, mit denen sie ursprünglich trainiert wurden und diese keinerlei Detailkontext zum eigenen Unternehmen und Unternehmensgegenstand haben.

Zudem kommt es recht häufig zu »Datenhalluzinationen«. Halluzinationen sind Falschaussagen, die aber aufgrund guter Formulierungen der Texte durchaus plausibel erscheinen, wenn man es nicht besser weiß bzw. nochmals explizit die Information faktenbasiert hinterfragt. Angestellte haben durch fehlende Quellenangaben bei den Antworten kaum Möglichkeiten, diese zu überprüfen.

Stark im Kommen ist daher eine Kombination aus faktenbasierten Fachinformationen, dem spezifischen und oft hochsensiblen Know-how des Unternehmens und dem allgemeinen Sprachverständnis eines LLMs. Technologisch geht es hier um eine Kom-



Die Insight Engine verbindet, versteht und vernetzt Unternehmensinformationen aus allen relevanten Datenquellen.

bination von LLM und Insight Engine, die unter dem Fachbegriff Retrieval Augmented Generation (RAG) bekannt ist.

Eine Insight Engine verbindet, versteht und vernetzt dabei existierende Unternehmensinformationen aus allen relevanten Datenquellen des Unternehmens selbst.

Unternehmen setzen eine solche Kombination etwa im Kundensupport ein, um automatisierte Antworten auf Basis vorangegangener Support-Tickets zu generieren. Diese Automatisierung ermöglicht eine effiziente und schnelle Kommunikation, 24/7, und erspart dem Support-Team viel Arbeit.

Noch interessanter für Unternehmen finde ich jedoch eine andere Funktion von Insight Engines: die Generierung von interaktiven 360-Grad-Sichten auf Informationen. Dabei handelt es sich um eine Rundumsicht auf jedes beliebige Objekt im Unternehmen, etwa auf Kunden, Produkte, Personen oder ein Bauteil. Eine Insight Engine zeigt dabei alle wichtigen Informationen des Objekts an.

→ Für welche Unternehmen sind KI-generierte 360-Grad-Sichten interessant?

Fallmann: Das Potenzial für den Einsatz von 360-Grad-Sichten ist nahezu unbegrenzt und hängt von den spezifischen Anforderungen und Arbeitsabläufen eines Unternehmens ab. Sie bieten, wie zuvor erwähnt, einen umfassenden Blick auf relevante Fakten.



→ MINDBREEZE BDI

Das Business Ökosystem Mindbreeze BDI (Business Decision Insights) ist die perfekte Basis für die Umsetzung von Geschäftsmodellen und Insight Solutions, basierend auf der intelligenten Wissensmanagement-Software Mindbreeze InSpire.

Die Sichten sind immer auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten, je nach Abteilung, Tätigkeitsbereich und Rolle im Unternehmen. Zum Beispiel unterstützen 360-Grad-Sichten im Engineering dabei, alle relevanten Informationen zu einem bestimmten Flugzeugteil oder einer anderen Anlage zu sammeln, einschließlich Handbücher, Firmware-Updates und Produktlebenszyklus-Informationen. Für eine Kundenansicht enthalten diese Informationen neben den allgemeinen Kundendaten auch die Bestellhistorie, Supporttickets und Ansprechpartner. Im Bereich Einkauf und Beschaffung liefern 360-Grad-Sichten Informationen zum Lagerbestand, zu Lieferanten und zu zertifizierten Ersatzteilen.

Da das Thema so umfassend und wichtig ist, haben wir vor zwei Jahren das Ökosystem Mindbreeze BDI (Business Decision Insights) gestartet, das es Dritten erlaubt, sehr rasch Lösungen in diesem Ökosystem umzusetzen. Ein Beispiel hierfür ist unsere Tochter, Mindbreeze InTend für KI-gestütztes Ausschreibungsmanagement.

→ Welchen Vorteil haben Unternehmen, die KI im Bereich Ausschreibungsmanagement einsetzen?

Fallmann: Ein gelungenes Bid-Management ist entscheidend für den Geschäftserfolg. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, die richtigen Ausschreibungen zu wählen und fachlich korrekte Antworten auf Ausschreibungsfragen in minimaler Zeit zu generieren. Die KI lernt mit der Zeit, welche Ausschreibungen gewählt worden sind, und personalisiert so die Antworten. Möglich macht das die Berücksichtigung von sämtlichen vorhandenen Informationen im Unternehmen.

Dass sich für unsere Kunden das natürlich im Business Case sofort rechnet, liegt auf der Hand, da jede zusätzlich gewonnene Ausschreibung einen entscheidenden Beitrag zum Wachstum und damit der Zukunft des Unternehmens liefert. ■



Der Neue im Büro

TEXT | Martin Szelgrad

Copilot für Microsoft 365 kombiniert die Leistungsfähigkeit von KI mit den Daten von Unternehmen – im täglichen Arbeitsfluss der Office-Welt.

In einer Zeit, in der unsere Arbeit von digitalen Tools geprägt ist, verspricht Microsoft Copilot ein echter Game-Changer zu werden. Als automatischer Assistent bietet das Werkzeug eine Fülle von Funktionen, die den Arbeitsalltag erleichtern und die Produktivität steigern sollen. Der Ausdruck Copilot hat sich regelrecht zu einem Gattungsbegriff des digitalen Assistenten entwickelt. »SAP CoPilot«, der »Einstein Copilot« von Salesforce, Microsoft mit »GitHub Copilot« für die Softwareentwicklung und »Copilot für Microsoft 365« – auch für Marina Scherz stehen die Copiloten symbolhaft für die unterstützende Arbeit durch Technik. »Der Mensch bleibt weiterhin der Pilot in seiner Arbeit. Die KI

unterstützt wie eine Praktikantin oder ein Assistent, und sie ist auch Sparringpartner«, erwartet Scherz, die Themen wie



Change Management & Workplace Advisory bei Avanade leitet.

Warum Unternehmen auf Copilot für Microsoft 365, auf dieses neue Tool für die Microsoft-Office-Welt setzen? Es ist eine Mischung aus Neugier auf technologische Innovation, die Möglichkeiten einer Steigerung der Produktivität aber auch Qualität am Arbeitsplatz und dem Druck des Markts – die Sorge, der Konkurrenz hinterherzuhinken –, zählt Scherz auf. »Wir hören von unseren Kunden, dass die-



Marina Scherz, Workplace Advisory bei Avanade: »So viel Interesse an einem Tool für den Arbeitsplatz hat es noch nie gegeben.«

Fotos: iStock, Avanade



se noch nie so schnell ein Projekt genehmigt bekommen haben, wie es aktuell der Fall ist«, beschreibt sie einen »Business Demand«, der derzeit überall zu spüren ist. Mit Postings auf Social Media zum Thema positionieren sich die Unternehmen als attraktive Arbeitgeber. Seit Jahrzehnten hat kein IT-Tool für so viel Interesse in der Arbeitswelt gesorgt. Die Beraterin bei dem IT-Dienstleister empfiehlt, sich früh genug mit den Möglichkeiten und Chancen auseinanderzusetzen – und »Prompting« zu üben, das Formulieren von Aufgaben an die KI.

Einer Studie von Microsoft zufolge verbringen Büroarbeitskräfte 57 % ihrer Arbeitszeit mit Kommunikationsaufgaben, und

43 % ihrer Zeit mit dem Erstellen von Content. Microsoft möchte mit dem KI-Assistenten zunächst bei sich wiederholenden Arbeitsschritten wie Zusammenfassungen, Dokumentation, dem Strukturieren von Inhalten und Aufsetzen von Dokumenten wie etwa Präsentationen in Word, Excel, PowerPoint und OneNote ansetzen. Der Hersteller liefert ein Nutzenversprechen: 28 Euro Lizenzkosten pro User und Monat sollen sich für Unternehmen auch in einem »Return on Investment« auszahlen. Aus diesem Grund ist eine Begleitung in der Einführung des Werkzeugs in Unternehmen wichtig, mit Schulungen etwa zum Prompting in den unterschiedlichen Arbeitssituationen

Beispiele für den Nutzen

KI versetzt jede und jeden in die Rolle einer Managerin oder eines Managers – mit Copilot als Superassistenten.

1

TEXTAUFGABEN IN WORD »Schreib mir einen Entwurf zu diesem Thema«, »Kürze diese Arbeit auf vier Absätze«, »Reichere diesen Text mit Daten oder Informationen zu xy an«. In der Microsoft-Word-Umgebung zeigt sich der Copilot aktuell von seiner besten Seite. Textstile können automatisiert verändert werden, beispielsweise um diese formeller oder humorvoller, oder in einer anderen Sprache zu gestalten.

2

UNTERSTÜTZUNG IN POWERPOINT »Erstelle eine Präsentation mit 15 Folien im Steam-punk-Stil«, »Fasse die Inhalte dieses Dokuments in einem Slide zusammen«. »Mach mit aus diesem Word-Dokument eine Präsentation«. Der Microsoft Copilot nimmt nicht nur das Kreieren von Slides mit Illustrationen oder Graphen ab, sondern hilft auch bei der schnellen Übersicht bei ausufernden Dokumentengrößen – indem die Quintessenz einer Präsentation knackig zusammengefasst wird.

3

DOKUMENTATION IN TEAMS »Welche Aufgaben sind für mich aus diesem Meeting entstanden?«, »Welche Themen sind für das nächste Gespräch mit meiner Projektleitung wichtig?« Der Copilot eignet sich für die Transkription von Microsoft Teams-Besprechungen, für die Erstellung von Protokollen und das Erfassen von Aktionen, die weiterverfolgt werden müssen.

4

BLICK AUF DIE KOMMUNIKATION »Welche Themen kommen heute im meiner Mailbox vor?«, »Welche Nachrichten betreffen mich persönlich – und was wird konkret von mir erwartet?« Mit den richtigen Fragestellungen wird eine Übersicht und die Priorisierung des Nachrichtenverlaufs erleichtert. In der Ergebnisliste wird auf die Quellen, beispielsweise ein konkretes Mail, referenziert – auch um »Halluzinationen« auszuschließen.

5

ERSTELLEN VON ANGEBOTEN UND KONZEPTEN »Ich brauche ein Angebot mit folgenden Bedingungen und Inhalten für den Kunden x.« »Schreibe ein Konzept und strukturiere mir einen Workshop zum Thema y, das sich an diese Zielgruppe richtet.« Wiederholende ebenso wie neue Inhalte lassen sich einfach und schnell mit Copilot am Office-Arbeitsplatz erstellen.

Copilot

und dem Eingehen auf die persönliche Situation der Beschäftigten mit ihren Erwartungen und mitunter auch Ängsten. Wichtig dabei ist auch die Erstellung von »Use Cases« für praktische Anwendungsbereiche in Organisationen. Für Firmen essenziell sei zudem eine auf den Copilot zugeschnittene Cloud-Ablage von Dateien und Dokumenten. Das macht eine datenschutzkonforme Nutzung nach europäischem Recht möglich, sowie eine rollenbasierte Nutzung mit der Abgrenzung zu Dokumenten, auf die der Assistent nicht zugreifen soll. Es ist ein für den Einsatz in Unternehmen taugliches Gegenstück zu öffentlich zugängigen LLM-Services (»Large Language Model«), bei denen oft nicht klar ist, wie Ergebnisse zustande kommen und mitunter urheberrechtliche Diskussionen entflammen.

Feedback-Kultur nötig

Mit dem Ausprobieren und der Erfahrung werden die Formulierungen von Aufgabenstellungen an die KI mit der Zeit besser, die Ergebnisse präziser. Wichtig dabei, so die Expertin, ist das Feedback, das dem Microsoft Copilot gegeben wird. Mit »Damen nach oben« oder »nach unten« wird das Modell laufend trainiert. Die KI lässt sich nicht entmutigen – eine Aufforderung, 50 Marketing-Slogans zu erstellen oder das Umschreiben eines



Der Mensch bleibt weiterhin der Pilot in seiner Arbeit. Die KI unterstützt und sie ist auch Sparringpartner.

Absatzes in zehn verschiedenen Stilen wird ohne Murren erledigt. »Die User können nach Volumen fragen, anstatt auf eine einzige perfekte Antwort zu zielen«, erklärt Marina Scherz. Mittlerweile ist das Microsoft-Tool in deutscher Sprache ebenso firm, lediglich bei Dialekten steht es noch am Beginn der Lernkurve. Teilweise noch unerschlossenes Potenzial sieht diese Expertin in einer tiefgehenden Integration der Anwendungen untereinander.

Die Workplace-Beraterin nutzt den Copilot selbst im Edge-Browser, die Daten holt sich das Werkzeug aus der Microsoft-365-Wolke eines Unternehmens oder – sofern es ausdrücklich gewünscht wird – aus dem privaten Fundus der Userin. In den Office-Programmen, wie dem neuen Outlook, ist Copilot via Menübutton integriert und taucht beim Formulieren einer neuen Nachricht direkt im E-Mail-Fenster auf. Auch einfache Fragen nach den richtigen Formeln bei korrekter Beschreibung einer Aufgabe in Excel und das Erstellen von Grafiken beherrscht der Assistent. »Sie müssen so mit dem Copilot kommunizieren, wie sie mit einem Kollegen sprechen würden«, rät Scherz tatsächlich auch zur Freundlichkeit gegenüber der Maschine. Die Expertin platziert regelmäßig »bitte« und »danke« in ihren Prompts. Es ist ein Ausdruck ihrer positive Einstellung gegenüber einem neuen Superassistenten, der noch viel zu lernen hat. ■



Gerhard Göschl nutzt Microsoft Copilot auch zur Beantwortung von Anfragen.

Aus der Praxis gesprochen

Der IT-Dienstleister Bechtle hat den Einsatz von Copilot für Microsoft 365 für 5.000 Mitarbeiternde in 14 Ländern gestartet. Wir haben mit Gerhard Göschl, IT-Business Architect Bechtle Austria, über seine persönliche Erfahrung mit dem Einsatz des KI-Assistenten gesprochen.

☛ *Welchen Nutzen liefert Microsoft Copilot im Arbeitsalltag konkret?*

Gerhard Göschl: Copilot für Microsoft 365 ist direkt in Anwendungen wie Word, Excel, PowerPoint, Outlook und Teams integriert, was ihn auch so einzigartig macht. Durch die Eingaben von natürlicher Sprache unterstützt Copilot bei der Bearbeitung von Routinetätigkeiten bis hin zu Vorschlägen für komplexe Aufgaben wie zum Beispiel das Erstellen eines Strategiepapiers. Der Assistent kann Textvorschläge erarbeiten, Tabellen erstellen und auswerten, ansprechende Präsentationen gestalten oder auch E-Mail-Antworten vorschlagen. Die Software referenziert auch auf bereits erstellte Dokumente. Sie kann auf Wunsch Informationen aus E-Mails, Besprechungsaufzeichnungen, Chats und aus dem Internet liefern – bei Erfüllung aller Datenschutz- und IT-Sicherheits-Anforderungen in Unternehmen.

☛ *Wo nutzen Sie Microsoft Copilot auch selbst?*

Göschl: Konkret etwa für die Bearbeitung von Anfragen – ich überprüfe die Antworten, passe sie an und ergänze sie. Texte sind damit schneller und einfacher fertiggestellt. Eine weitere Nutzung ist im Rahmen meiner regelmäßigen Teams-Besprechungen. Am Ende der Besprechung werden automatisch Notizen zum Meeting erstellt und Folgeaufgaben formuliert – eine extrem wertvolle Hilfe. Knapp eine Viertelstunde nach einer Besprechung kann ich das Besprechungsprotokoll mit den jeweiligen To-Dos ausschicken. Gleichzeitig bin ich in Meetings voll präsent, ohne mittippen zu müssen. Und kommt man einmal später zu einer Besprechung, bietet der Copilot die Zusammenfassung der schon besprochenen Themen an.



Microsoft Copilot ist eine Assistentenfunktion mit künstlicher Intelligenz für Microsoft-365-Anwendungen und -Dienste, Windows 11 und die Suchmaschine Bing. Die Nutzung von Copilot für Microsoft 365 ist ab Mitte 2023 für eine eingeschränkte Zahl an Unternehmen auch in Österreich offen gestanden (»Early Access Program«) – zunächst mit einer Mindestbestellmenge von 300 Arbeitsplatzlizenzen. Heute steht die Nutzung allen Unternehmen und Privatnutzer*innen standardmäßig für 28 Euro pro Monat und User offen, mit Großunternehmen handelt Microsoft in der Regel individuelle Preismodelle aus. Copilot nutzt das Sprachmodell GPT-4 von OpenAI in Kombination mit Microsoft Graph, der technischen Schnittstelle für die Verknüpfung von Anwendungen und Daten in Microsoft-Umgebungen. Im Browser Microsoft Edge wird Copilot in der Seitenleiste platziert.

Tipps für den Umgang mit Microsoft Copilot in Unternehmen

1 Abgrenzen

Das Werkzeug funktionieren so gut, wie die Datenbasis und Struktur von Dokumenten dahinter aussieht. Auf welche Inhalte in meinem Unternehmen soll der Copilot Zugriff haben? Was muss aus Datenschutz- oder Sicherheitsgründen ausgeschlossen werden? Auf Unternehmen zugeschnittene KI-Modelle wie Microsoft Copilot lassen eine Feinabstimmung zu, die auch verschiedene Nutzerrollen und Zugriffsrechte berücksichtigt.

2 Lernkurve

»Prompting« ist wie Gehen lernen – das will fleißig geübt werden. Die Formulierungen von Aufgabenstellungen an die KI werden mit der Zeit besser, die Ergebnisse präziser – vorausgesetzt, Copilot und Anwender*in trainieren gemeinsam und lernen voneinander. Eine Prompt-Kultur kann von Anwendung zu Anwendung verschieden sein. Passt ein Ergebnis nicht, sollte der User den Grund dafür erklären. Nur so kann sich die KI verbessern. Dazu sind auch Räume fürs Experimentieren wichtig.

3 Beispiele

Sobald in Organisationen gut funktionierende Beispiele für Prompts und Anwendungsfälle entdeckt werden, lohnt sich das Anlegen von »Use Cases« und der Aufbau einer »Prompting Library« für alle. Beispiele dazu: »Dieser Prompt hat für die Zusammenfassung von Mails in Outlook immer funktioniert« oder »Das hat mir die besten Präsentationen erstellt.«

best of ...

Microsoft fürs Business

Flexible Plattformen für Lager, ein Umbau in der Wolke, Unterstützung durch smarte Bots und ein Assistent im Cockpit – Unternehmen steigern mit Digitalisierungslösungen Effizienzen, sparen Ressourcen und erhöhen die Servicequalität.

Foto: iStock

1 AUTOSCAN Beschleuniger für den Großhandel

Ein Start-up aus Niederösterreich zeigt, wie auch kleine Unternehmen eine professionelle Infrastruktur aufbauen und gleichzeitig die Automatisierung unterschiedlicher Bereiche maximieren können. Autoscan konnte sich innerhalb von zwei Jahren seit seiner Gründung mit einer Lösung für die Logistik und seinem innovativem Scanner-Tool für die Lagerverwaltung einen Namen in der Branche machen. Dabei richten die Spezialisten die Scanner-Software auf den Geräten ein und liefern diese einsatzbereit an die Kunden. Alles, was benötigt wird, ist eine WLAN-Verbindung, die Branchenlösung erledigt den Rest im Hintergrund. Die Unterstützung der Verarbeitung von Wareneingängen, von Inventurprozessen, und einer vereinfachten Bearbeitung von Aufträgen kommt von der Cloud-Plattform »Azure« von Microsoft. Den Sprung zu Azure war für das Start-up der Meilenstein, der alle Arbeitsabläufe von Grund auf vereinfacht hat. Dem Unternehmen hat sich damit die Möglichkeit eröffnet, in »Echtzeit« zu agieren und mit voller Effizienz zu arbeiten. Aktuell werden täglich bis zu 30.000 Prozesse und Funktionen von den Kunden von Autoscan genutzt – und hunderttausende Scans durchgeführt.

2 ENERGIE BURGENLAND Nachhaltig in die Cloud

Die Burgenland Energie AG befindet sich mitten in einer Transformation vom klassischen Energieversorger zu einem Green-Tech-Unternehmen – auch mit Hilfe von digitalen Werkzeugen. In Zusammenarbeit mit der Konzerntochter BE Technology arbeitet ein Team aus Cloud-Architekt*innen, Data-Analysiker*innen und Data-Engineers an der Umsetzung einer unternehmensweiten Business-Intelligence-Lösung. Ziel ist ein BI-Tool, mit dem Fachabteilungen selbstständig und ohne aktive Unterstützung von IT-Spezialist*innen oder Datenanalyst*innen Zugriff auf die Daten ihrer Geschäftsprozesse erhalten und diese in Berichten und Dashboards anzeigen und daraus Handlungsempfehlungen ableiten können. Gemeinsam mit dem Dienstleister paigo wurde eine unternehmensweite cloudbasierte Architektur auf der Azure-Plattform aufgesetzt. Durch den Einsatz der Microsoft Cloud konnte das Projektteam die Data-Analytics-Umgebung binnen weniger Monate bereitstellen. Neben dieser Möglichkeit, Ressourcen agil und zeitnah einsatzbereit zu haben, spielt auch die Offenheit und Skalierbarkeit der Plattform eine wichtige Rolle, etwa in der Integration der Daten aus dem SAP-System. Die Datenvisualisierung wird mit »Microsoft Power BI« umgesetzt.

3 GREINER Kommunikation mit Chatbot

Der Kunst- und Schaumstoffhersteller Greiner arbeitete in der internen Kommunikation bereits mit einer Vielzahl an Bots. Es war jedoch zum Teil nicht klar, welcher Bot zu welchem Anliegen passt. Um die Kommunikation zwischen den Mitarbeiter*innen und verschiedenen Abteilungen zu vereinfachen und zu beschleunigen, hat das produzierende Unternehmen mit Unterstützung des IT-Dienstleisters Tietoevry vor kurzem die Zusammenarbeit mittels »Microsoft Power Virtual Agents« und durch die Einbindung des »Azure Bot Framework« verbessert. Ein zentraler Azure Master Bot in Microsoft Teams erleichtert nun den Zugang zu den virtuellen Agenten und orchestriert diese. Er hilft dem Greiner-Team dabei, den jeweils richtigen Kommunikationskanal zu finden, da nun verschiedene Power Virtual Agents in einem zentralen Bot integriert sind. Dieser leitet die jeweilige Anfrage je nach Thema an den entsprechenden virtuellen Agenten weiter. Mehrere hundert Mitarbeiter*innen können nun effizienter kommunizieren und Informationen austauschen.

4 BECHTLE Mega-Rollout von Copilot

Die Bechtle AG hat Anfang März den Einsatz von Copilot für Microsoft 365 an Standorten in 14 Ländern gestartet. Mit dem Rollout für insgesamt 5.000 Mitarbeitende setzt der IT-Dienstleister auf den strukturierten Ausbau von Kompetenzen rund um KI-Assistenten für Office-Anwendungen. Bechtle will durch die eigene Nutzung auch die Vertriebskompetenz für den auf generativer Künstlicher Intelligenz basierenden Service ausbauen. Als zusätzlich lizenzierter Dienst steht Copilot für Microsoft 365 direkt integriert in Anwendungen wie Word, Excel, PowerPoint, Outlook und Teams zur Verfügung. Durch die Eingaben von natürlicher Sprache – sogenannten Prompts – unterstützt Copilot bei der Bearbeitung von Routinetätigkeiten sowie bei Vorschlägen für Aufgaben wie zum Beispiel dem Erstellen eines Strategiepapiers. Die Software greift dazu unter anderem auf E-Mails, Besprechungen, Chats, Dokumente sowie Daten aus dem Internet zu.



Faltbar

Die Premiummarke nubia des chinesischen Telekommunikationskonzerns ZTE knüpft mit einem faltbaren Smartphone an Handy-Fantasien der 90er-Jahre an. Das 6,9-Zoll-Hauptdisplay mit AMOLED-Technologie und FHD+-Auflösung bietet eine beeindruckende Bildqualität. Das Smartphone lässt sich leicht zusammenklappen und passt bequem in die Handfläche, was es zu einem idealen Begleiter für unterwegs macht. Das 1,43-Zoll-Subdisplay (3,63cm) mit einer Auflösung von 466× 466Pixeln ermöglicht es, im zusammengeklappten Zustand wichtige Benachrichtigungen zu empfangen und Basis-Funktionen wie Kamera, Rekorder, Timer, Wellness, Wetter oder Musik zu steuern. Das »nubia Flip« ist mit einer dualen 50-Megapixel-Hauptkamera, einer 2-Megapixel-Tiefenkamera und einer 16-Megapixel-Frontkamera für Selfies ausgestattet und ab Mai in Europa erhältlich.

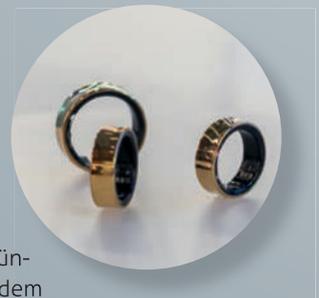
Transparent

Das futuristische Notebookdesign »ThinkBook Transparent Display Laptop Concept« von Lenovo zeigt branchenweit erstmals einen transparenten 17,3-Zoll-LED-Display. Mit einem randlosen Bildschirm, dem transparenten Tastaturbereich und dem vermeintlich schwebenden Fußpad werden scheinbar virtuelle Komponenten mit realen Bauteilen vermischt. Durch die Leistung eines speziellen »Artificial Intelligence Generated Content« eröffnet der transparente Bildschirm neue Wege der Zusammenarbeit und Effizienz, indem er die Interaktion mit physischen Objekten ermöglicht und digitale Informationen überlagert, um neue Inhalte zu erstellen. Benutzer*innen können mit einem Stift zwischen Tastatur und Zeichenbrett wechseln. Die hohe Farbsättigung in Kombination mit Kontrast und Helligkeit des Bildschirms ermöglicht eine gute Sichtbarkeit sowohl im Innen- als auch im Außenbereich.



Klein

Viel ist über den Galaxy Ring, der in Barcelona zum ersten Mal öffentlich vorgestellt worden ist, noch nicht bekannt. Samsung hat einen Marktstart für möglicherweise bereits Ende des Jahres angekündigt. Der Hersteller aus Südkorea hat auf dem MWC eine Palette smarter Produkte gezeigt, die personalisierte und leistungsfähige Services und Apps auch mit KI-Unterstützung transportieren. Als Teil dieses Portfolios wird der Galaxy Ring als neuer Fitnesstracker präsentiert, der das alltägliche Wohlbefinden verbessern kann und einen bewussteren Lebensstil über eine vernetzte digitale Wellness-Plattform – Samsung Health – unterstützt. Ob damit auch Faktoren wie Schlaf, Bewegung, Herzfrequenz und Herzfrequenzvariabilität überwacht werden können, steht aktuell nicht fest. Fix ist: Gadgets werden immer kleiner und in Zukunft wohl auch in der Nacht am Körper getragen.



Gadgets für Teamwork

Flexible Smartphones, Unterstützung für Videokonferenzen, neuartige Bildschirme und smarter Schmuck – praktische Tools und Konzeptstudien, vorgestellt auf der Branchenmesse »Mobile World Congress« in Barcelona.



Biegsam

Motorola hat ein Konzept eines Smartphones vorgestellt, das sich an seine Nutzer*innen anpasst. Der »FHD+ pOLED«-Bildschirm lässt sich biegen und in verschiedene Formen bringen. Das adaptive Gerät kann von einem Standardtelefon in einer flachen Position bis hin zu einem Accessoire am Handgelenk eingestellt werden. In der flachen Position läuft auf dem 6,9-Zoll-Display (17,53 cm) eine herkömmliche Android-Oberfläche. Gebogen am Arm oder aufrecht stehend ist der aktive Screen auf 4,6 Zoll reduziert. Integriert sind in dem Produkt KI-Funktionen für die kreative Generierung und Nachbesserung von Fotos. Die Motorola-Gerätemarke Lenovo entwickelt zudem einen persönlichen KI-Assistenten sowohl für PCs als auch für Smartphones, der natürliche Sprach- oder Textinteraktionen ermöglicht. Und ein smarter Scanner an Bord minimiert Falten und Schatten in fotografierten Zeichnungen oder Kassenbelegen.

Räumlich

Das niederländische Unternehmen Holoconnects hat in Barcelona eine immersive Hologramm-Technologie vorgestellt. Die Lösung wurde entwickelt, um 3D-Visualisierungen von Menschen, Produkten oder Logos in Video- und Konferenzschaltungen zu ermöglichen. Die übertragenen Bewegtbilder werden tatsächlich einfach vor einer weißen Leinwand, mit Studioliicht und einer herkömmlichen Videokamera aufgenommen und trickreich räumlich mit Schattenbildung dargestellt. Mit einer Autocue-Funktion können Sprecher*innen ihre gewünschte Botschaft auch aufzeichnen. Produkte können zusammen mit Texten, QR-Codes und anderen grafischen Zusätzen übertragen und angezeigt werden. Die Holobox und die Holobox Mini sind überraschend benutzerfreundlich – beide Produkte benötigen nur Strom und einen herkömmlichen Internetanschluss. Die modulare Holobox kann

an jeden Raum angepasst werden, um beispielsweise größere Hologramme von Autos oder Tieren zu erstellen.



Die Basis aller Dinge

Wirtschaft und Gesellschaft bauen auf ein Fundament aus Sicherheit. Dazu bot der »Bacher Security Day« am 12. März einen intensiven Austausch von Expert*innen aus verschiedensten Branchen. Rund 150 Cybersecurity-Verantwortliche aus ganz Österreich folgten der Einladung von Bacher Systems in die METASTadt in Wien.

Mitverantwortung

Nicolai Czink ist Geschäftsführer und Gesellschafter von Bacher Systems



GEMEINSAM Für Nicolai Czink, Geschäftsführer von Bacher Systems, bedeutet der Bacher Security Day vor allem »echten Austausch zum Thema Sicherheit.« Die Mitverantwortung, die das Unternehmen seit vielen Jahren im Slogan trägt und prägt, solle man auch bei dieser Konferenz spüren. Man sei mit mehr als 200 Zertifizierungen für Technologien unterschiedlichster Hersteller ein starker Partner für Unternehmen und investiere entsprechend in die Weiterbildung. Die »Mitverantwortlichen«, wie bei Bacher die Mitarbeiter*innen genannt werden, können nach Beratung, Konzeption und Implementierung einer Lösung im laufenden Betrieb (Managed Service) unterstützen. »Wir möchten, dass die IT und auch die Cybersicherheitsinfrastruktur einen Mehrwert fürs Business erzeugen«, betont Czink. Und: »Wir suchen stets gemeinsam nach Lösungen, um IT noch sicherer zu machen.«

Austausch

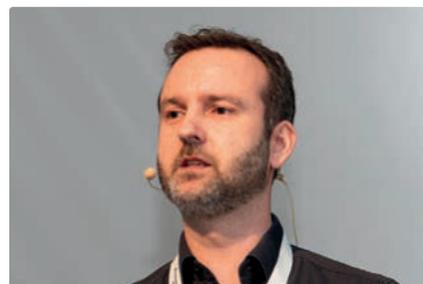
Wolfgang Rosenkranz ist Leiter des Computer Emergency Response Teams CERT



HILFE Wie aber steht es tatsächlich um die Sicherheit der heimischen Wirtschaft? Wolfgang Rosenkranz, Leiter des CERT, gab in seiner Keynote einen Überblick – er nennt aktuell fünf große Bedrohungen: Risiken in den Lieferketten, Datendiebstahl und Ransomware, Phishing sowie staatlich unterstützte Angriffe. Mit zunehmenden mit KI gefälschten Inhalten im Netz erwartet Rosenkranz auch entsprechende Aktivitäten in Sozialen Medien und bei Betrugsversuchen gegenüber Unternehmen. »Wir brauchen eine viel engere Zusammenarbeit der Unternehmen mit ihren Dienstleistern und Lieferanten«, unterstreicht er. »Risiken einfach an einen Partner auszulagern, wird künftig nicht mehr funktionieren«, sieht Rosenkranz die gesamte Security-Community in der Pflicht. »Wenn es in einem Unternehmen brennt, sollten wir uns gegenseitig und andere auf künftige Vorfälle vorbereiten.«

Stellwerk

Lucas Goldgruber leitet den Bereich Cybersecurity & Defense bei der ÖBB



SCHÜTZEN Einen Praxisbericht zum Aufbau und zur Weiterentwicklung eines »Security Operation Center« (SOC) lieferten Lucas Goldgruber, der den Bereich Cybersecurity & Defense bei der ÖBB leitet, und Data-Analytics-Experte Zoran Cukic von Bacher Systems. Die beiden haben hunderte Einsatzfälle für die praktische Erkennung und die Abwehr von Schadsoftware und Attacken agil konzipiert und für die IT-Systeme der ÖBB ebenso wie für die OT, die »Operational Technology«, entwickelt. Es ist eine Mischung an Maßnahmen und Technologien für die Absicherung: der klassische Perimeterschutz mit Firewalls und Netzwerksicherheit, Security-Engineering für die Unterstützung von Projekten, Risikoanalysen und Beratung. In einem Perspektivenwechsel, der in der ÖBB aktiv gefördert wird, tauschen sich Fachabteilungen regelmäßig aus und lernen voneinander. Das unterstützt den Wissenstransfer auch von Sicherheitsthemen.



Vernetzung

Gilbert Wondracek ist CISO bei der A1 Gruppe



KEIN KLOTZ Wie Security die Geschäftsziele einer digitalen Transformation unterstützt, diskutierte Gilbert Wondracek, CISO bei der A1 Gruppe. Er beschreibt die zunehmende Geschwindigkeit von Produktentwicklungen in der IT und Telekommunikation. Sicherheit müsse stets bei großen ebenso wie kleinen Produkten berücksichtigt werden. Ist Security nicht trotzdem aus Vertriebsicht ein Klotz am Bein? »Ich darf nur 130 km/h fahren, wenn mein Fahrzeug auch wieder sicher stehen bleiben kann«, ist für Wondracek der Nutzen klar. Security unterstütze das Vertrauen der Kund*innen in die Produkte und Services von A1. »Menschen werde künftig keine Produkte kaufen, die nicht sicher sind«, ist er überzeugt. Die Bandbreite dazu reicht von einer Security-Basishygiene in IT-Systemen bis zum Produktdesign und transparenten Prozessen in einer vernetzten Welt der Dinge.

Spannungsfeld

Alexander Modl hat den Teamlead Network & Security bei KTM inne



EIN STRANG Alexander Modl, Teamlead Network & Security beim Fahrzeughersteller KTM, sieht Cybersicherheit heute für die Stabilität von Lösungen und damit dem Geschäftserfolg von Unternehmen essenziell. »Gleichzeitig ist die Erwartung, dass Lösungen auch einfach in der Anwendung und im Betrieb sind«, ist Modl mit einem Spannungsfeld von Absicherung und Offenheit konfrontiert. Für die IT-Abteilung bei KTM stellen auch Firmenübernahmen oder eine Zusammenarbeit mit Start-ups vor Herausforderungen, denn meist ist eine Harmonisierung von Systemen und Prozessen über Unternehmensgrenzen hinweg gefordert. Dies sei zu schaffen, so Modl, falls Business, IT und auch die Unternehmensführung an einem Strang ziehen – und die IT-Abteilung proaktiv das verändernde Geschäft in den Fachabteilungen mit den optimalen Maßnahmen adressiert.

Versorgungssicherheit

Christoph Märk ist Geschäftsführer von VTG und IT-Leiter bei illwerke vkw



WENDE Physische Sicherheit ist seit jeher ein wesentlicher Faktor in der Energieversorgung, der nun mit Cybersicherheit ergänzt wird. Christoph Märk, Geschäftsführer des Dienstleisters VTG und IT-Leiter bei illwerke vkw, befindet sich mit der Energiebranche inmitten einer Transformation eines ganzen Wirtschaftssystems. Für die Energiewende und den Trend zu einer kleinteiligeren Stromerzeugung, neuen Modellen wie Energiegemeinschaften und Ladelösungen für die Elektromobilität sind Vernetzung und Digitalisierung notwendig, bestätigt Märk. »Security ist ein fundamentaler Bestandteil dieses neuen Markts«, unterstreicht der Vorarlberger IT-Experte. Von der Versorgungssicherheit in der Energiewirtschaft zur Resilienz auch in der IT: Die illwerke vkw erzeugen bereits zu hundert Prozent grünem Strom – und bieten ihre Expertise und Services rund um Cybersicherheit auch am Drittmarkt an.

Parken, erzeugen, tanken

Wenn schon Bodenversiegelung, dann wenigstens mit Mehrfachnutzen und einem ökologischen Nebeneffekt: PV-Überdachungen von Parkplätzen bieten Energieversorgung vor Ort mit erneuerbarem Strom. Der Report liefert eine Übersicht zu den Landesförderungen für Konstruktionen, bauliche Maßnahmen und Beratung rund um die smarten Carports.

Vorarlberg

WAS WIRD GEFÖRDERT Photovoltaikanlagen mit mindestens 20 kWp Modulspitzenleistung auf versiegelten oder teilversiegelten Flächen, die dadurch einer Doppelnutzung zugeführt werden, sofern diese Versiegelung bereits zwölf Monate vor Antragstellung vorgelegen hat. Das sind insbesondere PV-Überdachungen von Parkplätzen und befestigten Betriebsflächen sowie Wände und Mauern mit Lärmschutz und Stützfunktion. Gefördert werden auch betret- und befahrbare PV-Anlagen.

UMSETZUNG Das Energieinstitut Vorarlberg bietet eine geförderte PV-Beratung für Unternehmen und energieinstitut.at/pvberatung.

FÖRDERBARE KOSTEN Alle Planungs, Installations und Materialkosten (inkl. Konstruktion und Fundamente). Inklusive Dachbegrünungs- und Entsiegelungsmaßnahmen. Nicht förderfähig sind Anlagen auf oder an bestehenden Dach- oder Gebäudeteilen sowie Freiflächen- oder Agri-PV-Anlagen.

WER BEKOMMT DIE FÖRDERUNG Alle natürlichen und juristischen Personen.

DATUM Der Antrag muss vor der rechtsverbindlichen Beauftragung der Anlage bzw. von Teilen, die deren Installation unumkehrbar machen, erfolgen. Ausgenommen davon sind Planungsleistungen. Als Zeitpunkt der Antragstellung gilt das Einlangen des Antrags beim Amt der Vorarlberger Landesregierung oder bei der OeMAG.

DECKELUNG Die Förderung beträgt 500 Euro/kWp, plus 250 Euro/kWp, wenn gleichzeitig Begrünungs- oder Entsiegelungsmaßnahmen im Ausmaß von mindestens 20 % der Kollektorfläche erfolgen – und weitere 250 Euro/kWp, wenn die Unterkonstruktion überwiegend in Holzbauweise ausgeführt wird. Die Förderung ist mit 100.000 Euro je Anlage gedeckelt und maximal 65 % der förderfähigen Kosten (netto) für kleine Unternehmen, 55 % für mittlere Unternehmen und 45 % für große Unternehmen.

Kärnten

WAS WURDE GEFÖRDERT In Kärnten wurden die PV-Parkplatzüberdachungen im Rahmen einer Pilotförderung des Landes Kärnten bis Ende Dezember 2023 verstärkt gefördert. Hierfür wurden 1,5 Mio. Euro in einem Fördercall bereitgestellt. Der Fördercall ist bereits ausgeschöpft. Aktuell wird an einem neuen Fördercall gearbeitet.

DATUM Aktuell werden die eingereichten Projekte zur Genehmigung begutachtet und an der Umsetzung eines zweiten Fördercalls gearbeitet.

FÖRDERBARE KOSTEN Eine Förderung wurde bis Ende 2023 für folgende Bereiche gewährt: Investition in eine PV-Überdachung (PV-Anlage und Unterkonstruktion). Erstellung des Konzepts für die PV-Parkplatzüberdachungen.

DECKELUNG Die Förderung war im ersten Fördercall mit bis zu 1.000 Euro je Kilowatt im österreichweiten Spitzenfeld. Maximal 100.000 Euro konnten für ein Projekt abgerufen werden. Zudem wurden auch Projektkonzeptionen und -planungen mit bis zu 10.000 Euro gefördert.

WER BEKAM DIE FÖRDERUNG Das vergangene Programm richtete sich an Unternehmen, rechtsfähige Personengesellschaften sowie juristische Personen des privaten Rechts wie Vereine, Kirchen, Kommunen, Gemeindeverbände, Zweckverbände, sonstige Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, Hochschulen und außeruniversitäre Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen.

Oberösterreich

WAS WIRD GEFÖRDERT PV-Parkplatzüberdachung über einem bestehenden oder neuen Parkplatz mit zumindest zehn Stellplätzen. Die PV-Anlage muss netzangebunden. Der Parkplatz muss zu Geschäftszeiten öffentlich zugänglich sein.

WER BEKOMMT DIE FÖRDERUNG Unternehmen und sonstige unternehmerisch tätigen Organisationen, Vereine und konfessionellen Einrichtungen, Gemeinden

DATUM seit März 2023

DECKELUNG pro Projekt Förderung bis zu 100.000 Euro, gedeckelt bei maximal 1.000 kW Modulleistung. Zuschlag von maximal 200 Euro/kWp additiv zur EAG-Investitionszuschussförderung.

UMSETZUNG Förderung von maximal zwei Anlagen pro Bezirk oder Magistrat

Wien

WAS WIRD GEFÖRDERT Errichtung von Flugdächern mit PV-Anlagen, die als Verschattungseinrichtung für Parkplätze und sonstige versiegelte Bebauungsflächen genutzt werden. Mindestgröße 100 m² oder 15 kWp.

FÖRDERBARE KOSTEN Planungs- und Beratungsleistungen, Gutachten, Baukosten (Material und Arbeitsleistungen), Flugdachkonstruktion, Fundamente,- Anlagen zur Versickerung der Oberflächenwässer, Wiederherstellung der Oberflächen bis zum 1,1-fachen der überdachten Fläche, PV-Anlage, Module, elektrische Leitungen, Verrohrung, Armaturen, Steuer- und Regeleinrichtungen, Messeinrichtungen.

WER BEKOMMT DIE FÖRDERUNG juristische Personen

DATUM bis 31. Dezember 2025

DECKELUNG Maximale Fördersumme pro Anlage sind 250.000 Euro und maximal 30 % der Gesamtkosten abzüglich der Erlöse unter Betrachtung des Zeitraumes der ersten fünf Jahre der Maßnahme. Bis 100 kWp Leistung werden 500 Euro/kWp gefördert, ab 100 kWp gibt es 400 Euro/kWp, darüber 300 Euro/kWp.

UMSETZUNG 24 Monate ab Förderzusage.

Burgenland

WAS WIRD GEFÖRDERT Derzeit gibt es im Burgenland keine Instrumentarien zu dieser Förderung für gewerbliche Betriebe. Durch den Burgenländischen Ökoenergiefonds werden allerdings private Anlagen gefördert.

FÖRDERBARE KOSTEN PV-Anlagen die im Netzparallelbetrieb betrieben werden, also an das öffentliche Stromnetz angeschlossen sind, bis max. 20 kWp und Stromspeicheranlagen bis max. 20 kW/h. Eine vorwiegend private Gebäudenutzung (größer 50 %) muss gegeben sein.

WER BEKOMMT DIE FÖRDERUNG Privatpersonen, die bei der Antragstellung beim Bund (OeMAG Abwicklungsstelle für Ökostrom AG, KPC) unter Ausnützung der möglichen Fördercalls endgültig abgelehnt wurden. Für eine endgültige Ablehnung ist ein vorangehender, ordnungsgemäßer und korrekter Antrag bei den Bundesförderstellen Voraussetzung.

UMSETZUNG Eine Förderung kann nur gewährt werden, wenn keine UST-Befreiung gemäß § 28 Abs. 62 UStG 1994 vorliegt und eine Bundesförderung (insbesondere EAG-Investitionszuschuss oder Klima- und Energiefonds) abgelehnt wurde oder nicht besteht. Besteht eine Bundesförderung ist diese zielstrebig vorrangig zu nutzen. Wird es unterlassen zur Verfügung stehende Bundesförderungen zu beantragen und derartige Förderanträge zielstrebig zu verfolgen, kann keine Landesförderung nach dieser Förderrichtlinie gewährt werden.

Förderung

Salzburg

WAS WIRD GEFÖRDERT 2023 gab es im Zeitraum vom 3. April bis zum 30. Juni eine Ausschreibung für Förderung von PV-Anlagen auf Betriebs- und Parkflächen. Für 2024 ist bis dato keine derartige Förderung von PV-Anlagen laut Abt. 4 des Landes Salzburg geplant. Jedoch kann das Land zusätzliche Förderungen für »spezielle« Projekte verteilen.

FÖRDERBARE KOSTEN Die aktuell geförderte Beratung »E-Mobility-Check« erarbeitet konkrete Lösungsvorschläge für geeignete E-Autos und Ladeinfrastruktur, sowie für ein passendes PV-Modul, das die E-Ladestationen für den Fuhrpark mit selbst produzierten Sonnenstrom versorgt. Nach der Analyse der Ist-Situation erarbeiten die Berater*innen unabhängig und produktneutral konkrete Vorschläge für klimaschonende Antriebs- und Beförderungsmöglichkeiten, die Dimensionierung der E-Ladeinfrastruktur sowie die dafür notwendige PV-Anlage. Ergänzend dazu wird während des E-Mobility-Checks das Potenzial solcher Maßnahmen für Umwelteffekte errechnet und ein Überblick zu möglichen Investitionsförderungen gegeben.

WER BEKAM DIE FÖRDERUNG

Kleine und mittlere Unternehmen.

DATUM laufend

DECKELUNG Maximale Förderung: bis zu zwölf geförderte Stunden (Nettobetrag 100 Euro/Stunde, Fördersatz 50 %, max. 600 Euro: 50 Euro/Stunde) Die Beratungsförderung wird nach geprüftem Abschluss vom Beraterhonorar abgezogen.

UMSETZUNG Weitere Informationen und Anmeldung zum E-Mobility-Check unter umweltservicesalzburg.at.

Tirol

WAS WURDE GEFÖRDERT Gefördert wurde in vergangenen Fördercalls die Errichtung von Unterkonstruktionen für die Installation von PV-Anlagen auf befestigten Flächen – insbesondere Flächen eines Grundstückes, deren Oberfläche mit Asphalt, Beton, Pflastersteinen, Rasenpflastersteinen, Kies etc. versehen sind, sofern diese Befestigung bereits zwölf Monate vor Antragstellung vorgelegen hat. Gefördert wurden bis Ende Jänner 2024 Unterkonstruktionen, die unmittelbar als Teil der PV-Anlage zu werten sind. Die Unterkonstruktionen müssen von fachlich befugten Unternehmen errichtet werden.

FÖRDERBARE KOSTEN Die Neuerrichtung der Unterkonstruktionen für die PV-Anlage inklusive statisch relevanter Konstruktionsbestandteile und Fundamente, Anlagen zur Versickerung der Oberflächenwässer aus der überbauten Fläche im erforderlichen Ausmaß, die Wiederherstellung der Bodenoberflächen, Begrünungs- und Entsiegelungsmaßnahmen, Planungskosten bis maximal zehn Prozent der anrechenbaren Gesamtkosten. Die Kosten für die Photovoltaikanlage waren nicht Gegenstand der Förderung. Die Leistung bzw. Modulspitzenleistung der auf der geförderten Unterkonstruktion errichteten Photovoltaikanlage musste mindestens 50 kWp betragen.

WER BEKAM DIE FÖRDERUNG Antragsberechtigt im Sinne der gegenständlichen Förderrichtlinie waren Unternehmen, Vereine, Genossenschaften und Körperschaften öffentlichen Rechts mit Standort in Tirol.

DATUM Ein (zweiter) Fördercall mit einem Volumen von vier Millionen Euro ist am 16.10.2023 gestartet und endete mit 30.1.2024. Die Errichtung und Fertigstellung der Unterkonstruktion samt Photovoltaikanlage muss innerhalb von zwölf Monaten nach Abschluss des Fördervertrages erfolgen.

DECKELUNG Die Förderung wurde als nicht rückzahlbarer Einmalzuschuss gewährt – mit maximal 1.000 Euro pro kWp. Die Förderung war mit maximal 250.000 Euro pro Fördernehmer*in begrenzt.

UMSETZUNG Unternehmen, die an einer Fortsetzung der Förderung interessiert sind, bittet die Abteilung Wirtschaftsförderung und Fördertransparenz des Landes Tirol um eine Nachricht an wirtschaftsfoerderung@tirol.gv.at.

Niederösterreich



WAS WIRD GEFÖRDERT Errichtung von netzangebundenen Photovoltaikanlagen als Überdachung von bestehenden, befestigten und frei zugänglichen Parkplätzen.

FÖRDERBARE KOSTEN Aufständering und Dachkonstruktion, Fundamentierungsarbeiten und Wiederherstellung der betroffenen Parkplatzfläche, Entwässerung, Blitzschutz, PV-Anlage und zugehörige Komponenten, sowie Steuerungs- und Regelungseinrichtungen, Planungskosten und Gutachten im Ausmaß von maximal 10 % der Projektkosten, E-Ladestellen.

WER BEKOMMT DIE FÖRDERUNG Öffentliche Gebietskörperschaften, Unternehmen, Vereine und konfessionelle Einrichtungen.

DATUM 1. Call 2024 bis 31. Mai, 2. Call bis 30. November

DECKELUNG Pro Call Fördermittel in der Höhe von 2 Mio. Euro, pro Jahr gesamt 4 Mio. Euro.

UMSETZUNG 16 Monate ab Förderungszusage.

Steiermark

WAS WIRD GEFÖRDERT PV-Anlagen auf befestigten Betriebsflächen respektive PV-Überdachungen (größere Carports, Parkraumüberdachungen).

FÖRDERBARE KOSTEN PV-Module, Aufständering bzw. Unterkonstruktion der PV-Anlage, Montage von Wechselrichtern und Elektroinstallation, Blitzschutz-Planungskosten bis max. 10 % der Anlagenkosten, Abnahme und Prüfbefunde, Netzanschluss.

WER BEKOMMT DIE FÖRDERUNG Privatpersonen, Unternehmen, landwirtschaftliche Betriebe, Vereine, Genossenschaften, Bildungseinrichtungen, Gemeinden, Verbände, Betriebe von Gebietskörperschaften.

DATUM Seit November 2023.

DECKELUNG Förderungsbudget ist mit maximal 2 Mio. Euro begrenzt, Zuschuss bis max. 30 % der Investitionskosten, max. 250.000 Euro pro Antrag und Anlage

UMSETZUNG 18 Monate ab Datum des Förderungsvertrages, Förderungen nur für Leistungen, die ab dem Datum des Förderungsvertrages erbracht wurden.

Das Carport als Dach der Energiewende



Florian Gietl, CEO der Cleen Energy AG, bietet die Errichtung von PV-Anlagen und Energiesystemen, darunter Aufdachanlagen, Ladeinfrastruktur und Stromspeicher.

»Photovoltaik auf Carports ist aktuell das wohl am besten geförderte Produkt am Markt – abhängig vom Bundesland und dem Netzbereich für den Anschluss der Anlage.

Im Geschäftskundenbereich adressieren wir mit der PV-Überdachung von Parkplätzen zum Beispiel Supermärkte und generell Unternehmen mit größeren Parkflächen vor der Tür. Die Energiegewinnung wird damit auf bereits versiegelten Flächen vorangetrieben. Wir unterstützen mit Informationen zu Förderungen, der technischen Machbarkeit und auch einer kombinierten Lademöglichkeit am Standort. Die Technologie ist bereits so weit, das Tanken von lokal produziertem Sonnenstrom zu regeln und zu optimieren. Und es gibt bis zu 40 Prozent Förderung – das ist auch für Wohnanlagen für bereits asphaltierte Parkplätze interessant. Carports sind in der Gestaltung kaum Grenzen gesetzt: ob in Metall, in Beton, Holz oder in jeder Kombination. Wir rechnen normalerweise mit einer Amortisationszeit von acht bis zehn Jahren für Unternehmen, zusätzlich erfahren die Standorte einen Image- und Komfortgewinn für die Mitarbeiter*innen und Kund*innen.«



Strom zum besten Preis

Sie wollen wissen, wer für Ihr Unternehmen der günstigste Energielieferant ist? Wir haben für KMU mit bis zu 100.000 Kilowattstunden Jahresverbrauch Strom Musterbetriebe in verschiedenen Regionen recherchiert und die jeweils besten Angebote zusammengefasst.

Unternehmen:	Jahresverbrauch Strom	Lastprofil	Ort	Netzbetreiber
Lebensmitteleinzelhandel, 300 m ²	Rund 210 kWh/m ² /Jahr, gesamt 63.000 kWh	Gewerbe allgemein (G0)	9020 Klagenfurt	Energie Klagenfurt

Aktuelle Spitzenreiter (Produkt mit Preisgarantie, Laufzeit 1 Jahr)			
Lieferant	Produkt	Kosten für 12 Monate (inkl. Netzegebühren, Steuern und Abgaben)	Preisdetails (exkl. Ust.)
Maxenergy	MAX Heimat Strom	15.437,59 Euro	Arbeitspreis 11,3 Cent/kWh, Jahrespauschale 60 Euro, Preisgarantie für 12 Monate
go green energy	strom (Online)	15.930,84 Euro	Arbeitspreis 12 Cent/kWh, Jahrespauschale 40 Euro, Preisgarantie bis zum 31.12.2025
Lidl Energie*	Lidl Strom	15.952,39 Euro	Arbeitspreis 12 Cent/kWh, Jahrespauschale 48 Euro, Preisgarantie bis zum 31.12.2025

*Lidl Energy ist eine Marke der go green energy GmbH & Co KG, die sich im Eigentum der Energie Steiermark befindet.

Unternehmen:	Jahresverbrauch Strom	Lastprofil	Ort	Netzbetreiber
Tischlerei, zehn Mitarbeitende	Rund 4000 kWh/Mitarbeiter*in/Jahr, gesamt 40.000 kWh	Gewerbe werktags 8 – 18 h	2130 Mistelbach	Netz Niederösterreich

Aktuelle Spitzenreiter (Produkt mit automatischer Preisanpassung, Laufzeit 1 Jahr)			
Lieferant	Produkt	Kosten für 12 Monate (inkl. Netzegebühren, Steuern und Abgaben)	Preisdetails (exkl. Ust.)
Energie Steiermark	smartTIMES	7.024,50 Euro	Preiszonen (inkl. Ust.) Off-Peak 7,72 Cent/kWh, Shoulder 8,87 Cent, Peak 10,8 Cent, Jahrespauschale 29,9 Euro (exkl. Ust.), monatliche Preisänderung (EEX PHELIx AT Base Month Future)
go green energy	strom flex (Online)	7.304,88 Euro	Arbeitspreis 8,36 Cent/kWh (exkl. Ust.), Jahrespauschale 30 Euro (exkl. Ust.), monatliche Preisänderung (EEX Austrian Power Monthly Future Baseload)
Energie Steiermark	Strom Business Flex	7.367,23 Euro	Arbeitspreis 8,39 Cent/kWh (exkl. Ust.), Jahrespauschale 60 Euro (exkl. Ust.), monatliche Preisänderung (EEX PHELIx AT Base Month Future, PHELIx AT Peak Month Future)

Quelle: Tarifrechner der E-Control für Gewerbe am 15.3.2024, alle Angebote mit Smart Meter, ohne Wechselrabatte, Futures-Preise im März 2024.

Gas zum besten Preis

Für diesen Vergleich haben wir Musterbetriebe mit bis zu 400.000 Kilowattstunden Erdgasverbrauch im Jahr in verschiedenen Regionen recherchiert. Einen Überblick über die besten Angebote finden Sie hier.

Unternehmen:	Jahresverbrauch Gas	Ort	Netzbetreiber
Gastronomie	140.000 kWh	4600 Wels	eww

Aktuelle Spitzenreiter (Laufzeit 1 Jahr)			
Lieferant	Produkt	Kosten für 12 Monate (inkl. Netzegebühren, Steuern und Abgaben)	Preisdetails (exkl. Ust.)
MAXENERGY	MAX Heimat Gas	10.873,66 Euro	Arbeitspreis 4,25 Cent/kWh, jährliche Grundpauschale 60 Euro, Preisgarantie für 12 Monate
Grünwelt Energie	grüngas classic	11.293,66 Euro	Arbeitspreis 4,5 Cent/kWh, jährliche Grundpauschale 60 Euro, Preisgarantie für 12 Monate
disk.energy	disk gas	11.413,66 Euro	Arbeitspreis 4,6 Cent/kWh, jährliche Grundpauschale 20 Euro, Preisgarantie für 12 Monate

Unternehmen:	Jahresverbrauch Gas	Ort	Netzbetreiber
Hotel, mittelgroß	350.000 kWh	Innsbruck	TIGAS-Wärme Tirol

Aktuelle Spitzenreiter (Laufzeit 1 Jahr)			
Lieferant	Produkt	Kosten für 12 Monate (inkl. Netzegebühren, Steuern und Abgaben)	Preisdetails (exkl. Ust.)
TIGAS-Wärme Tirol	flex business	27.046,5 Euro	Arbeitspreis 3,6459 Cent/kWh, jährliche Grundpauschale 59,99 Euro, monatliche Preisänderung (Basis »THE Natural Gas Month Future«, EEX)
MAXENERGY	MAX Heimat Gas	29.655,7 Euro	Arbeitspreis 4,25 Cent/kWh, jährliche Grundpauschale 60 Euro, Preisgarantie für 12 Monate
Grünwelt Energie	grüngas classic	30.705,72 Euro	Arbeitspreis 4,5 Cent/kWh, jährliche Grundpauschale 60 Euro, Preisgarantie für 12 Monate

Quelle: Tarifrechner der E-Control für Gewerbe am 15.3.2024, alle Angebote ohne Wechselrabatte, Futures-Preise März 2024

KINDER haben keine Lobby

Seit Jahrzehnten hinkt das österreichische Bildungssystem der Forschung hinterher.

Die Folgen zeigen sich bereits jetzt, unter anderem im Lehrlings- und Fachkräftemangel. Für die Wirtschaft aber braucht es auch in Zukunft gut ausgebildete und motivierte junge Menschen.

Was muss sich tun?

TEXT | Sarah Bloos

Im Jänner veröffentlichte die Beratungsagentur EY erschreckende Zahlen: 82 Prozent der befragten österreichischen Unternehmen finden kein qualifiziertes Personal – und das branchenübergreifend. Aber woran liegt das? Von einem Fachkräftemangel spricht man, wenn die Nachfrage nach Menschen mit einer bestimmten Ausbildung nicht bedient werden kann. Das Problem: Diese Fachkräfte werden immer älter und der demografische Wandel macht es schwerer, die Nachfrage zu bedienen. Besonders in technischen und handwerklichen Berufen, in denen längere Erwerbstätigkeit aufgrund der hohen körperlichen Anstrengung oft nicht möglich ist.

Für die junge Generation sind technische Berufe aber offenbar nicht attraktiv. Kompliziert, anstrengend und viel Mathe, so das nach wie vor vorherrschende Narrativ – »dabei braucht es gerade in diesen Feldern auch viel Kreativität und Fähigkeiten zur Problemlösung«, findet Kurt Schmid vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). »Außerdem erlebt man eine hohe Selbstwirksamkeit, wenn Ideen praktisch umgesetzt werden.« Tatsächlich sind die Lehrlingszahlen in der Industrie zuletzt sogar gestiegen – aufgrund regionaler Mismatches allerdings nicht dort, wo sie so dringend gebraucht werden. »Dass das Interesse an



technischen Ausbildungen – gerade auch bei jungen Frauen – weiterhin zu gering ist und sich auf wenige prominente Angebote, z. B. Kfz-Mechaniker*in, beschränkt, hat auch mit der gerade an den AHS-Unterstufen mangelhaften Bildungs- und Berufsorientierung zu tun«, vermutet Gudrun Feucht, Bereichsleiterin für Bildung und Gesellschaft bei der österreichischen Industriellenvereinigung (IV).

Berufsorientierung findet hauptsächlich in Mittelschulen und Polytechnischen Schulen (PTS) statt. In der AHS Unterstufe und Sekundarstufe II kommt das Thema oft zu kurz. Welche Ausbildungsmöglichkeiten es gibt, welche Aufstiegs- und welche Weiterbildungschancen – auch in der Lehre – wird nicht vermittelt. Darunter leidet das Image. Noch heute raten manche Eltern ihren Kindern gar von einer Lehre ab. Dabei sei das österreichische Berufsbildungssystem grundsätzlich sehr gut, meint Schmid. Die Probleme lägen vielmehr im vorgelagerten Bereich, nämlich in der Grundbildung. Er warnt: »Mehr als ein Viertel der Auszubildenden können nicht richtig lesen, schreiben und rechnen.« Dieses Feedback erreicht auch die IV, berichtet Gudrun Feucht: »Demnach sind die Grundkompetenzen angehender Lehrlinge insbesondere in Deutsch und Mathematik oftmals sehr mangelhaft.«

Problemschulen

Sind also die Schulen schuld am Fachkräftemangel? Tatsächlich ist das österreichische Schulsystem für viele ein Sorgenkind: Bildungsexpert*innen fordern seit Jahrzehnten Reformen, Lehrer*innen klagen über zu wenig Zeit, und eigentlich alle ärgern sich über die höchstens mittelmäßige PISA-Ergebnisse. Und das obwohl Österreich eines der teuersten Bildungssysteme der Welt unterhält: 2021 flossen rund 22,3 Milliarden öffentlicher Gelder in Schulen und Universitäten.



Bildung hilft Jugendlichen dabei, ein Demokratieverständnis und den Willen zur Partizipation zu entwickeln.

Sogar »Mr. PISA« selbst, Bildungsforscher Andreas Schleicher vom OECD, stellt Österreich nur ein »zufriedenstellend« aus: Er fordert anspruchsvollere Lernziele, mehr Anstrengungsbereitschaft seitens der Kinder, aber auch die stärkere Einbindung von Eltern – und mehr Zeit für die individuelle Betreuung in der Schule. »Jeder Schüler muss seinen Bedürfnissen nach gefördert werden«, empfahl Schleicher auf einer Bildungsveranstaltung der IV Anfang März. Der digitale Unterricht während Corona habe gezeigt, dass Schüler*innen mit engerem persönlichem Kontakt zu ihren Lehrer*innen auch selbstbewusster und sicherer allein lernen konnten.

Problematisch sei auch die bestehende starke Chancenungleichheit in Österreich, die den Bildungsweg vieler Kinder maßgeblich beeinflusse. Johannes Kopf, Vorstandsvorsitzender des AMS, sieht das ähnlich: »Was die Eltern nicht leisten können, muss der Staat ausgleichen«, so Kopf. »Man muss dafür sorgen, dass kein Kind aus der Schule fällt.« Dafür aber fehle es dem Schulsystem an Flexibilität, argumentiert Bildungsexperte Kurt Schmid. »Leistungsversagen wird individualisiert.« Anstatt dafür zu sorgen, dass ein Kind auch alles verstanden habe, werde lieber den Noten nach »ausselektiert«. Schmid fordert darum dringend mehr schulische Nachhilfeangebote.

Außerdem brauche es eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Lehrer*innen am

Schulstandort – auch im Sinne eines gemeinsam erarbeiten, schulstandortspezifischen pädagogischen Konzepts.

Von klein auf

Gute Bildung aber beginnt nicht erst in der Schule. Ob ein Kind gerne lernt und sich Herausforderungen zutraut, wird schon im Kindergartenalter geprägt. »Je früher Kinder Partizipation lernen, desto eher entwickeln sie auch ein Gefühl von Selbstwirksamkeit und ein Selbstbewusstsein«, erklärt Clara Gomes-Koban.

Die Bildungspsychologin arbeitet für den Verein FREI.Spiel, eine Freiwilligenorganisation, die in Schulen und Kindergärten unterstützen, indem sie unter der Anleitung des Personals mit Kindern lernen, spielen oder ihnen Aufmerksamkeit schenken. Etwas, das das Elternhaus – und die Pädagog*innen selbst – aufgrund von Zeitmangel oft nicht in dem Maße leisten können, wie es die Kinder brauchen. »Viele Kinder wissen, dass Lernen wichtig ist. Lernrückschläge oder punktuelle Schwächen können jedoch – wenn sie nicht reflektiert werden – dazu führen, dass Kinder ein ungünstiges Selbstbild entwickeln«, führt Gomes-Koban aus. So werden Fehler auf die eigene Persönlichkeit zurückgeführt, und ein Kind traue sich selbst weniger zu.

Bleibe konstruktives Feedback aus, werde das Thema unbewusst bagatellisiert – und damit schwindet auch die Lernmotivation. »Wir können und wollen keine Pädagoginnen ersetzen. Aber wir versuchen, gemeinsam mit Schulen und Kindergärten dort auszuhelfen, wo Kinder gerade jetzt Unterstützung brauchen«, erklärt FREI.Spiel Geschäftsführerin und Gründerin, Doris Salvarani-Drill.

»Wo Eltern nicht da sein können, müssen Schulen mehr Verantwortung übernehmen, zum Beispiel durch



Gudrun Feucht, IV: »Die Grundkompetenzen angehender Lehrlinge sind oftmals sehr mangelhaft – vor allem bei Lehrstellen in der Industrie mit hohen Anforderungen.«





»Die Strukturen haben sich seit 60 Jahren nicht verändert«, kritisierte Doris Pflingstner (2. v.r.), Schulleiterin der Mittelschule Aspern, beim IV-Podium.

Ganztagsschulen. Aber wir plädieren auch dafür, die Zivilgesellschaft stärker einzubinden.« Neben freiwilligen Helfer*innen könnten diese Funktion auch multiprofessionelle Teams aus Sozial- und Freizeitpädagog*innen übernehmen.

Schulen richtig führen

Allein aus wirtschaftlicher Sicht ist Bildung ein wichtiger Standortfaktor. So sehen Ökonomen wie Ludger Wößmann einen klaren Zusammenhang: »Hohe Bildungsleistungen der Bevölkerung sind wohl der wichtigste Faktor für das langfristige Produktivitätswachstum von Volkswirtschaften«, schreibt er in einem Bericht fürs deutsche ifo-Institut. Warum also nicht auch Schulen mehr wie Unternehmen führen? Dafür plädierten auch die Expert*innen beim Bildungspodium der IV in Wien. Zum Beispiel Nikolas Griller, Firmenerbe der GG Group und im Vorstand der Stiftung für Wirtschaftsbildung: »Schulen brauchen klare, messbare Bildungsziele und einen stärkeren Fokus auf Personalentwicklung und Führungskompetenzen.«

Auch die Industriellenvereinigung fordert mehr Transparenz, regelmäßige Evaluierungen und eine umfassende Schulautonomie: »Eine klare Abkehr von der aktuellen Weisungskultur, hin zu einem deutlichen Handlungsrahmen für autonom agierende Schulen, ist unserer Ansicht nach der Schlüssel«, erläutert Gudrun Feucht.

Gemeinsam mit Expert*innen hat die IV ein ganzes Paket an Handlungsempfehlungen für die Elementarpädagogik bis hin zur Hochschule entwickelt. Inhaltlich geht es um eine Reform des Schulsystems selbst: eine gemeinsame Schule bis zur 8. Schulstufe, ein stärkerer Fokus auf Kompetenzbildung und individuelle Talente, ein ganztägiges Betreuungsangebot



In der Schulausbildung werden die Weichen für die Aus- und Weiterbildung gestellt, die für den größeren Lebensabschnitt bestimmend sind.

sowie eine »Bildungspflicht« bis zum Ende der Sekundarstufe I. So soll sichergestellt werden, dass Schüler*innen die Basics in allen Fächern und IKT sicher beherrschen. Gleichzeitig sollen »Soft Skills« wie Lernfähigkeit, Eigeninitiative und Innovationsbereitschaft intensiver gefördert werden.

Dafür müssen aber auch die Lehrenden selbst eine qualitativ höhere Ausbildung erhalten. Es brauche im Kollegium eine starke Teamarbeit und einen Konsens über Ziele und Bewertungsrichtlinien – sowie stärker evidenzorientierten Unterricht, mit, Zitat Feucht: »mehr Daten gegen ideologische Schulkonzepte«. Schulen sollten transparenter mit ihren Erfahrungen und ehrlicher mit Verbesserungspotenzialen umgehen, und sich intern stärker austauschen. Pädagogischen Führungskräften kommt dabei eine besondere Rolle zu: Sie müssen die Lehrerschaft motivieren, Ideen vorantreiben und die Schule effizient managen. Auch hier brauche es mehr Weiterbildungsangebote.

Umgesetzt werden könnte das Programm über einen parteiübergreifenden Bildungsdialo, in dem mittelfristige Ziele fixiert und außer Streit gestellt werden. Die auf dem Arbeitsmarkt befragten Kom-

petenzen könnte eine sogenannten »Skills Agency« identifizieren.

Auf die Arbeit vorbereiten

»Wenn wir es schaffen, diese Grundkompetenzen zu verbessern – und zwar vom Kindergarten an –, dann erledigen sich viele Probleme von selbst«, kommentiert Viktor Fleischer, Experte für Berufsbildung bei der IV.

»Es gibt viele engagierte Arbeitgeber, die ihre Lehrlinge gerne stärker fördern möchten«, so Fleischer. Viele heimische Betriebe erwarten auch darum von der Regierung mehr Hilfen, wie auch die anfangs zitierte Studie von EY feststellt. Demnach wünscht sich mehr als jedes zweite Unternehmen eine Bildungsförderung für qualifizierte Fachkräfte bzw. die verstärkte Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen. Rund ein Viertel wünscht sich mehr MINT-Förderung in Schulen.

»Der Erwerb von Basiskompetenzen ist ein unverzichtbarer Grundstein für jede weitere Lernphase«, schreibt Julia Bock-Schappelwein, Ökonomin bei der WIFO. Gerade im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen – wie es der technologische Fortschritt erfordert – ist eine gute Schulbildung von enormer Bedeutung. Wer in der Schule gerne gelernt hat, dem fällt es tendenziell auch später leichter. Eine Gesellschaft, die das Interesse am Dazulernen und Neuentdecken verliert, kann weder ökonomisch noch demokratisch gewollt sein.

INFOS <https://beste-bildung.at/>

Emissionsfrage

Auch regenerative Biomasse produziert bei ihrer Verbrennung klimaschädliches CO₂.



Energie



Eisen ist das vierthäufigste Element im Erdmantel – und möglicherweise ein heißer Kandidat zur CO₂-freien Energiegewinnung.

Zugegeben: Beim Nachdenken über mögliche Brennstoffe zur Energiegewinnung in kalorischen Kraftwerken fallen einem zuerst andere Kandidaten ein. Ganz klassisch – und klimaschädlich – sorgen etwa Gas, Holz, Kohle und Öl für die Hitze, die zur Stromgewinnung genutzt wird. Bei hohen Temperaturen brennen aber auch alle möglichen anderen Elemente, unter anderem eben: Eisen.

Bei etwa 1.800 Grad Celsius verbrennt fast alles, auch das zu Pulver gemahlene Metall. Das ist etwa die Temperatur, die auch in Kohlekraftwerken erreicht wird. Die Energieausbeute, die sich durch Verfeuern von Eisen gewinnen lässt, ist dabei beachtlich: 11,3 kWh lassen sich aus einem Kilogramm Eisen gewinnen, zum Vergleich: Benzin bringt es nur auf 9,7 kWh/kg. Das Killerargument für Eisen als Brennstoff in Kraftwerken ist aber nochmal ein ganz anderes: Im Unterschied zu Kohle, Öl, Gas, aber auch zu

Holz und anderen »biologischen« Brennstoffen entsteht beim Verbrennen von Eisen absolut kein CO₂. Was stattdessen nach dem Brennvorgang übrigbleibt, ist Fe₂O₃, Eisenoxid, den Nichtchemikern unter uns besser bekannt als – Rost.

Ein Kraftwerk ganz ohne CO₂-Ausstoß – zu schön um wahr zu sein? Es gibt allerdings sogar noch einen Bonus obendrauf: Der Verbrennungsrest Eisenoxid lässt sich durch Beigabe von Wasserstoff im chemischen Vorgang der Reduktion ein weiteres Mal aufbereiten, und zwar wieder zu Eisen, das erneut verbrannt werden kann. Einziges Abfallprodukt: Wasser.

Weltraumtechnik und Bier

Seit 2015 forscht die Wissenschaft intensiv an der Technologie, die Eisen möglicherweise zum dringend benötigten CO₂-freien und recyclingfähigen Brennstoff machen könnte. Damals haben kanadische Forscher gemeinsam mit der europäischen Raumfahrtagentur ESA die ide-

ale Partikelgröße für Verbrennungsvorgänge des Metalls herausgefunden.

Ein sehr praktisches und plakatives Anwendungsgebiet haben Forscher der niederländischen Technischen Universität Eindhoven untersucht: In der Swinkels-Brauerei in Lieshout haben sie ein 100-kW-Eisenkraftwerk als Prototypen zum Einsatz gebracht und 2020 publikumswirksam das »erste CO₂-frei gebrauchte Bier der Welt« hergestellt.

Eisenkraftwerke könnten die Rolle von Gaskraftwerken als Ausgleichsenergielieferanten einnehmen, die dann einspringen, wenn grüne Energiequellen, etwa nachts oder bei wenig Wind, auslassen. Die Energie, die in Eisenkraftwerken zur Regeneration des Eisenoxids und zur Reduktion benötigt wird, könnte wiederum in Zeiten der Überproduktion von Solar- oder Windenergie bereitgestellt werden. Bis 2030 soll nach Plänen der Forscher ein erstes bestehendes Kohle- in ein Eisenkraftwerk umgerüstet werden. ■

Lebenslang lernen

Wer am Ball bleiben will, muss sich weiterbilden. Berufsbegleitendes Lernen gewinnt zunehmend an Bedeutung, auch der Ausbildungsmarkt wächst stetig. Ein Überblick über ausgewählte Förderungen und Angebote.

1

UBIT-Bildungsbonus

Die Fachgruppe UBIT (Unternehmensberatung, Buchhaltung und IT) der Wirtschaftskammer Wien hat 2024 den Bildungsbonus für Mitglieder von 500 auf 800 Euro erhöht. Die Förderung kann für bis zu drei berufsbezogene Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen eingereicht werden. Die Förderquote beträgt 80 Prozent der Kosten. Es gilt das »First come, first served«-Prinzip: Das Angebot endet, sobald das Budget ausgeschöpft ist. Im Vorjahr haben mehr als 300 Unternehmen von der Aktion profitiert.

INFOS

<https://bit.ly/UBIT-Bildungsbonus2024>

2

AK-Bildungsgutschein

Startkapital in Höhe von je 150 Euro gibt es in Wien in Form des Bildungsgutscheins und des Digi-Bonus der Arbeiterkammer. Eltern in Karenz erhalten als Unterstützung für den Wiedereinstieg sogar 200 Euro. Die Gutscheine können für Kurse diverser Bildungseinrichtungen eingelöst werden, die im Programm mit dem AK-Wien-Logo gekennzeichnet sind. Ähnliche Aktionen zu unterschiedlichen Konditionen gibt es auch in anderen Bundesländern, z.B. AK-Zukunftsscheck in Tirol oder AK-Bildungsscheck in Salzburg.

3

wise up

WKO-Präsident Harald Mahrer nennt diese Lernplattform das »Netflix der Bildung«. Unternehmen jeder Größe können auf mehr als 20.000 Online-Kurse namhafter Bildungseinrichtungen zugreifen. Das Angebot reicht von Marketing und Soft Skills über Digitalisierung bis zu technischen Themen. Mit nur einem Klick können den Mitarbeiter*innen ausgewählte Lerninhalte zugewiesen werden, diese bekommen eine Einladung an eine E-Mail-Adresse. Oder man legt Bildungsziele fest und lässt sich individuelle Lernpfade vorschlagen. Ein Abo mit bis zu 19 Lizenzen kostet 149 Euro pro Jahr.

INFOS www.wise-up.at

4

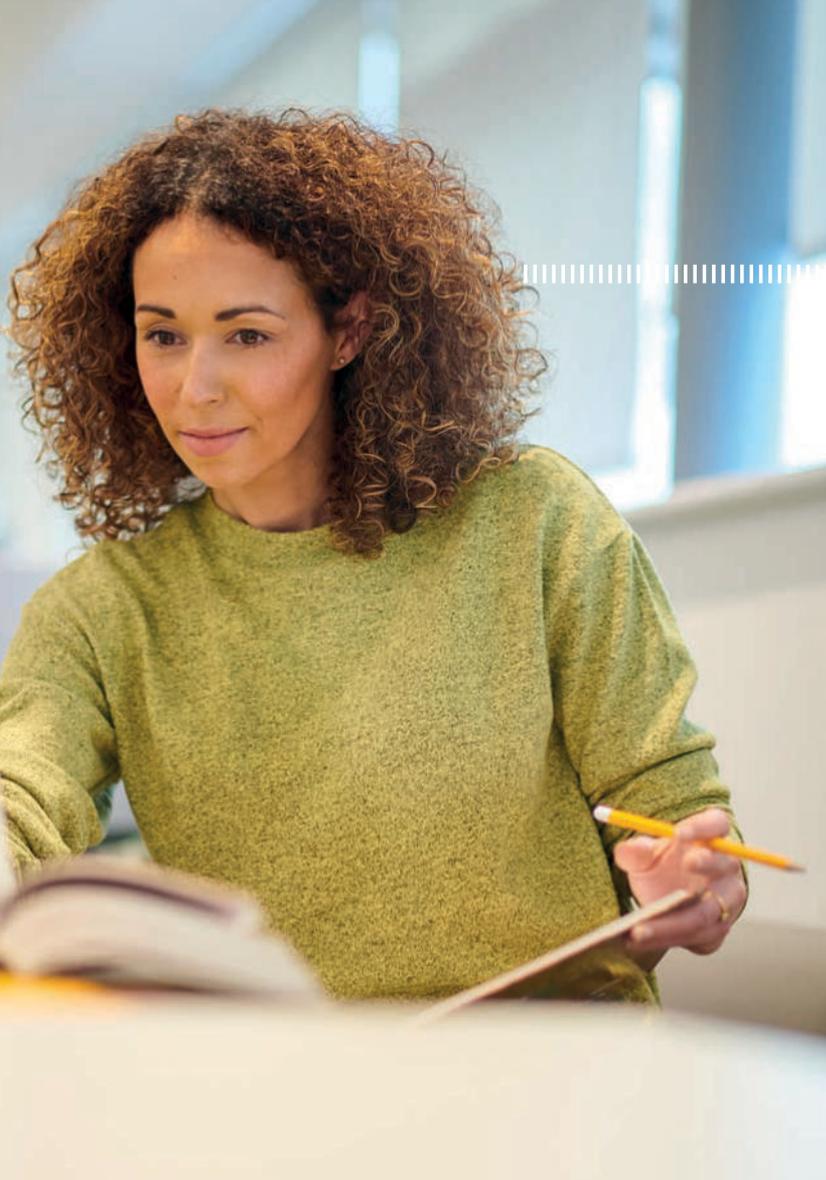
Gut geschützt

Rund um die Themen Datenschutz und Informationssicherheit bietet TÜV Austria entsprechend der neuen gesetzlichen Anforderungen diverse Ausbildungen, z.B. Zum bzw. zur zertifizierten Datenschutzbeauftragten, DSMS-Manager*in bzw. DSMS-Auditor*in sowie ISMS-Manager*in bzw. ISMS-Auditor*in.

INFOS

www.tuv-akademie.at/kursprogramm/informations-cybersicherheit

Foto: iStock



5

Masterclass Nachhaltigkeit

Das Controller Institut startet im April und September die nächsten Lehrgänge zum Certified ESG& Sustainability Professional. Im Mittelpunkt der Ausbildung stehen die regulatorischen Anforderungen und deren Umsetzung in professionellen Nachhaltigkeitsreportings. Die Transformation in Richtung ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit betrifft jedoch nicht nur die CFO-Organisation– vielmehr erfordert sie eine systematische Integration, von der kein Unternehmensbereich unberührt bleibt.

INFOS

www.controller-institut.at/programme

6

Kritische Infrastruktur

Seit November 2023 bietet die auf Informationssicherheit spezialisierte Zertifizierungsinstanz CIS – Certification & Information Security Services GmbH als erstes österreichisches Prüfunternehmen das Zertifikat für die EN50600 in akkreditierter Form an. Diese europäische Norm bezieht sich auf versorgende und schützende Einrichtungen und Infrastrukturen von Rechenzentren. Sie wird für Unternehmen immer wichtiger, da die Abhängigkeit von digitalen Technologien und Daten rasant zunimmt und diese daher auf eine zuverlässige Energieversorgung, geregelte Umgebungsbedingungen und physischen Schutz achten müssen.

INFOS www.cis-cert.com

Weiterbildung



7

Kompetenzen auffrischen

Die Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungsgesellschaft Quality Austria berät Unternehmen hinsichtlich der Auswahl von Bildungseinrichtungen sowie Förderungsmöglichkeiten. Darüber hinaus bietet Quality Austria facheinschlägige Personenzertifikate (z.B. Qualitätsmanager*in, Risikomanager*in), die regelmäßig einer Auffrischung bedürfen. Neben dieser Aktualisierung des Wissens erfahren die Teilnehmenden auch aktuelle Neuerungen aus dem Normenbereich und durch Best Practices.

INFOS www.qualityaustria.com/service/kursprogramm

8

Gelebte Vielfalt

Die ARS Akademie bietet 2024 erstmals eine Ausbildung zum bzw. zur zertifizierten Diversity& Inclusion Manager*in an. Diese Themen rücken verstärkt in den Vordergrund– ab Juni 2025 sind Unternehmen durch Inkrafttreten des European Accessibility Act (EAA) verpflichtet, alle Online-Dienstleistungen barrierefrei anzubieten. Durch den Fachkräftemangel rücken gleichzeitig Personengruppen in den Fokus, die bisher am Arbeitsmarkt benachteiligt waren. Viele Betriebe setzen aktiv auf die Integration dieser Mitarbeiter*innen– ein gesamtheitliches Diversity Management trägt dazu bei, Potenziale zu erkennen und zu nutzen.

INFOS www.ars.at/seminar/332324

9

Berufsbegleitend studieren

Seit 1. Oktober 2023 ist eine Novelle des Universitätsgesetzes in Kraft, die auch Berufspraktiker*innen neue Weiterbildungschancen eröffnet: Sie können mit und ohne Matura an einer Hochschule berufsbegleitend ein Bachelorstudium absolvieren. Viele Universitäten haben ihre Studienprogramme in kürzere und kombinierbare Module aufgeteilt. So wird etwa an der FHS Salzburg ein Lehrgang für Holzbau-Praktiker*innen angeboten. Für das neue Ausbildungskonzept hat sich die Fachhochschule mit dem Holztechnikum Kuchl, der HTL Hallein und der Salzburger Landesinnung Holzbau zusammengeschlossen.



Österreichs Wirtschaft – besser als ihr Ruf?

Die österreichische Exportwirtschaft konnte im Vorjahr kräftig zulegen – von Jänner bis September 2023 stiegen die Marktanteile im Ausland gegenüber 2022 um 11,3 Prozent. In der Eurozone hatten die heimischen Betriebe die Nase vorne. Vor allem Ausfuhren zu Österreichs wichtigstem Handelspartner, Deutschland, aber auch in die USA stiegen stark. Als besonders robust erwiesen sich die Sparten Maschinen, Fahrzeuge sowie chemische Erzeugnisse. Erfolgte der Abgang auf den Standort Österreich verfrüht? Report(+) hat drei Expert*innen um ihre Einschätzung gebeten.

1 Warum konnte sich die österreichische Exportwirtschaft im Vorjahr vergleichsweise gut behaupten?



Birgit Niessner

Direktorin der Hauptabteilung für volkswirtschaftliche Analysen in der Oesterreichischen Nationalbank

Die österreichischen Exporte brachen 2020 während der Pandemie ein und erreichten 2022 durch den Aufholeffekt mit einer Exportquote von 62,2% des BIP einen Höhepunkt. Im Jahr 2023 ging die Exportquote auf 59,8% zurück, lag aber immer noch weit über den vor der Pandemie gemessenen Werten. Im Euroraum-Vergleich schnitten die österreichischen Exporte 2023 sehr gut ab, was auf die dynamischen Güterexporte zurückzuführen ist. Hier waren die österreichischen Exporteure u.a. deswegen er-



Harald Oberhofer

Professor am Institut für Internationale Wirtschaft der WU Wien, Projektleiter »Forschungsschwerpunkt Internationale Wirtschaft« (FIW) am WIFO

Die Wachstumsraten der österreichischen Exporte fielen 2023 zwar niedriger als im Jahr 2022 aus. Allerdings konnte sich die österreichische Exportwirtschaft im Vergleich zur europäischen Konkurrenz gut behaupten und Marktanteile dazugewinnen. Wesentliche Faktoren hierfür waren das relativ gute erste Halbjahr 2023 sowie eine positive Entwicklung der Exporte in die USA. Im zweiten Halbjahr hat sich die Exportdynamik auch wegen der Industrierezession in Deutschland abgekühlt.



Michael Otter

Leiter der Außenwirtschaft Austria in der Wirtschaftskammer Österreich

Trotz extrem schwieriger Rahmenbedingungen konnten Österreichs Exportbetriebe bei den Warenausfuhren ein gutes Ergebnis erzielen. Das spricht für die hohe Qualität, Innovationskraft und Zuverlässigkeit, für die »Made in Austria« weltweit geschätzt wird. Begünstigt wird das Ergebnis durch weitere Effekte: 2023 konnten noch Aufträge vom konjunkturell starken ersten Halbjahr 2022 abgearbeitet werden. Zudem haben die Tourismusexporte nach den Covid-Jahren wieder stärker zugelegt.

2 Ist die Stimmung in den Unternehmen schlechter, als es ihrer tatsächlichen wirtschaftlichen Lage entspricht?



→ Harald Oberhofer

Die gängigen Statistiken zur Wirtschaftsentwicklung blicken mit wenigen Ausnahmen im Regelfall in die Vergangenheit. Unternehmer*innen kennen ihre Auftragsbücher, sehen die Absatzzahlen und halten den Kontakt zu Geschäftspartnern. Hierdurch entwickeln sie ein ausgeprägtes Gespür für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung. Diese schätzen sie aktuell eher pessimistisch ein. Dazu kommt, dass sich der Rückgang der Wirtschaftsaktivität im zweiten Halbjahr 2023 negativ auf die Stimmung ausgewirkt hat.

→ Birgit Niessner

Die Stimmung leidet derzeit unter hohen Produktionskosten, vor allem bei Energie und Lohnkosten. Das schlägt sich in den energieintensiven Bereichen in Produktionsrückgängen nieder. Allgemein gehen die österreichischen Exporteure bis 2026 von einem Verlust an preislicher Wettbewerbsfähigkeit aus. Gut ist aber, dass die Unternehmen durch Investitionen in Forschung und Entwicklung gegensteuern – mit einer F&E-Quote von 3,2% zählt Österreich 2023 zu den besten Ländern in der EU.

→ Michael Otter

Die Betriebe sehen sich mit einem Mix an Herausforderungen konfrontiert: Hohe Energie- und Gehaltskosten auf nationaler Ebene und gleichzeitig geringe Wachstumsaussichten in Topmärkten wie Deutschland. In der exportstarken Industrie befinden wir uns in einer Rezession. Im Export haben wir relativ stabile Wertschöpfungsketten bzw. starke Kundenbeziehungen. Allerdings: Wenn Lieferanten gewechselt werden, weil die Preise nicht mehr weitergegeben werden können, dann wird es für österreichische Unternehmen ausgesprochen schwierig, wieder ins Geschäft zu kommen.

3 Wird es für den Standort Österreich in den kommenden Jahren schwieriger?

→ Birgit Niessner

Die staatlichen Rahmenbedingungen für die Exportwirtschaft müssen vor allem bei (grüner) Energiesicherheit und Arbeitskräftemangel ansetzen. Darüber hinaus braucht es eine höhere Produktivität, damit die österreichischen Exporte wettbewerbsfähig bleiben. Die digitale und ökologische Umstellung der Wirtschaft wird für Österreich zu einer großen Herausforderung werden, wenn die EU bei der Vertiefung des Binnenmarktes und den gemeinsamen Investitionen keine Fortschritte macht.

→ Harald Oberhofer

Leichter wohl kaum. Eine kleine offene Volkswirtschaft muss im internationalen Wettbewerb bestehen und profitiert vom Zugang zu den Weltmärkten. Der vermehrt beobachtbare wirtschaftspolitische Protektionismus erschwert letzteres. Im europäischen Vergleich höhere Kostensteigerungen, die Alterung der Bevölkerung, aber auch europäische Versäumnisse in der Forschung und Entwicklung von Zukunftstechnologien mit hohem Nachfragepotenzial bringen den Wirtschaftsstandort unter Druck.

→ Michael Otter

Je stärker die Produktionskosten im internationalen Vergleich ansteigen, desto schwieriger wird es, mit unseren Konkurrenten Schritt zu halten. Angesichts des fordernden Umfeldes wird es viel Substanz kosten, das hohe Niveau der vergangenen Jahre halten zu können. Qualität aus Österreich wird nach wie vor weltweit geschätzt, aber die Zahl der konkurrierenden Standorte nimmt zu.



Jetzt einreichen!

bei dem großen Wirtschaftspreis für Digitalisierungsprojekte und -services! Informationen unter www.report.at



Innovative WIRTSCHAFT

Dinge, die mit einer guten Idee und einer Prise IT Wirklichkeit werden:
Ein geniales Werkzeug für neue Services, ein Hebel für digitalisierte
Pflegethemen, eine Körpervermessung mit KI und die plötzlich bequeme
Steuerung von Hallenkränen.



Antwort auf den Pflegenotstand

HERZIG Das Grazer Unternehmen HerzensApp unterstützt mit seiner gleichnamigen App Familien auf der Suche nach Pfleger*innen und Betreuer*innen. Doch vor allem hilft die Lösung Familienangehörigen, eine orts- und zeitunabhängige Einsicht in die Pflegebetreuung und deren vollständige fachliche Dokumentation zu erhalten. »Oft gibt es Sprachbarrieren zwischen den Betreuer*innen und Familien. Über unsere Software kann auf Deutsch eine Arbeitsanweisung erteilt werden, die automatisch in die Muttersprache der Pflegekraft übersetzt wird und diese kann wiederum in ihrer Sprache antworten. So werden Informationen präziser und vollständiger ausgetauscht und Koordinationsaufgaben schneller erledigt«, erklärt Konstantin Pollanz, CEO von HerzensApp. Mit der App können Familienmitglieder den Gesundheitszustand der pflegebedürftigen Person verfolgen, miteinander chatten und Fotos datenschutzkonform teilen. Auch die Pflegekräfte profitieren. Sie erledigen die gesamte Dokumentation in der App – durch die Speech-to-Text-Funktion viel schneller als über herkömmliche Methoden. Die Pflegekräfte sprechen ein, was sie getan haben, die App verschriftlicht in 16 verschiedenen Sprachen und ist auf medizinische Terminologie trainiert.

↑ Die Gesundheits- und IT-Expert*innen von HerzensApp bilden Services und Prozesse rund um Pflege in einer App ab.

T Systems

VOSI

BearingPoint BRZ

ogv

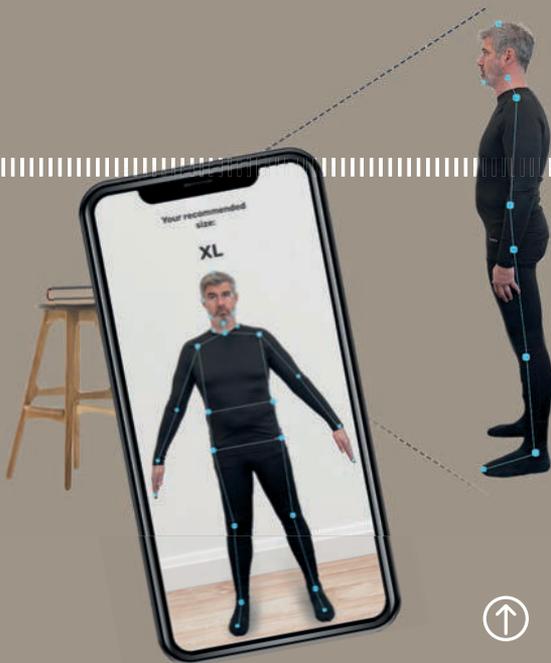
powered by

SPARX
SERVICES CENTRAL
EUROPE

mp2
IT-SOLUTIONS

NTT

DIO
Data Intelligence Offensive



Körpervermessung mit KI

MASSTAB

Der Textildienstleister Mewa wächst weiter und hat sich die Mehrheitsanteile an dem Start-up Esenca Digital Workwear aus Rumänien gesichert. Das Unternehmen ist auf die Entwicklung von KI-gestützten Scanning-Verfahren zur App-gesteuerten Ermittlung von Bekleidungsgrößen spezialisiert. Diese Technologie ermöglicht es, ein App-gesteuertes Körpermessverfahren für eine optimale Größenempfehlung bei der Auswahl von Arbeits-, Berufs- und Sicherheitskleidung zu nutzen. Manuelle Maßabnahmen vor Ort könnten damit in naher Zukunft flexibler und effizienter gestaltet werden. Das digitale Verfahren kann mit dem Smartphone oder einem Gerät offline durchgeführt werden. Notwendig sind Angaben zu Körpergröße und Geschlecht sowie zwei Ganzkörperaufnahmen per Handykamera – jeweils von vorn und der Seite. Anhand der Bilder werden mit der Unterstützung von künstlicher Intelligenz die präzisen Körpermaße berechnet und in die Größenraster der Mewa-Kollektionen übertragen. Die standardisierte Vermessung mit mehr als 100 Messpunkten ist auf 0,5 Zentimeter genau. Innerhalb von 30 Sekunden erhalten die User eine für die jeweilige Kollektion passgenaue Größenempfehlung.

Der richtige Sitz ist bei Arbeits- und Schutzkleidung ein wichtiger Faktor, die dafür notwendige Körpervermessung bald eine Sache von wenigen Sekunden.

Kransteuerung mit Fun-Faktor



Bei Industrie-Logistik-Linz und dem AIT wird an der Automatisierung der Lagerlogistik gearbeitet – und an ergonomischen Arbeitsplätzen.

ÜBERSICHT

Bislang war die Arbeit von Hallenkranfahrer*innen beschwerlich und gesundheitlich bedenklich. Kranfahrer*innen, die in den hochgelegenen, engen Krankabinen sitzen, arbeiten längere Zeit in vorgeneigter Haltung und klagen oft über Kreuzschmerzen. Mit der Arbeit an einer »Remote-Hallenkransteuerung« will Industrie-Logistik-Linz nun ein Beitrag zur Prozessoptimierung bei der Verladung von Stahlbändern auf Zug, LKW und Schiff leisten und eine gesunde Körperhaltung am Arbeitsplatz ermöglichen. Das AIT hat im Projekt »CRANEium« mit der Entwicklung und Evaluierung des ersten funktionalen Prototyps einen großen Schritt in Richtung Remote-Operation von Brückenkränen gemacht. Das entwickelte Interaktionskonzept, das Interface-System und die Konfiguration der Hardware sollen helfen, die Bedienbarkeit zu verbessern, das Risiko von Bedienfehlern zu minimieren und damit die Arbeitssicherheit insgesamt zu erhöhen. Die Bedienung der Hallenkransteuerung erfolgt dabei über einen handelsüblichen Xbox-Controller. Die Nutzer*innen profitieren auch von einer umfassenden Hallenansicht auf einem großen Bildschirm. Zwei kleinere Bildschirme links und rechts zeigen Zusatzinformationen, etwa den schematischen Hallenplan, einen Überblick zum Arbeitsauftrag sowie Kameransichten der Halle von oben und seitlich.

Fotos: Mewa, AIT/ILL, Kula

Ausgezeichnete App, um Apps zu bauen

WERKBANK

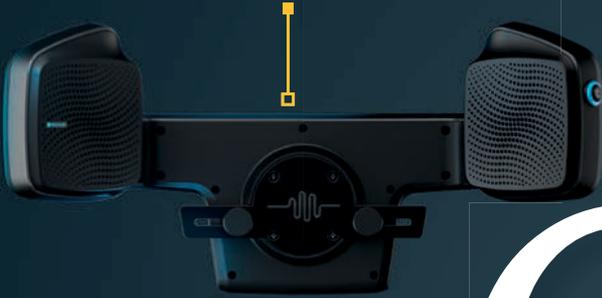
Eine eigene App für die Angebote und Services meines Unternehmens – zu teuer, zu schwierig umzusetzen? Julian Netzer und Philip Niederscheider ermöglichen mit dem App-Baukasten von Kula die niederschwellige Planung und Erstellung von Apps, ohne dabei eine einzige Codezeile schreiben zu müssen. Unternehmen und Organisationen mit kleinen Budgets soll so ermöglicht werden, mobile Anwendungen zu bauen. »Unsere Vision ist es, nicht zu verändern, wie mobile Apps entwickelt werden, sondern auch von wem«, betont Julian Netzer. So funktioniert es: Der AI-Assistent von Kula wandelt eine kurze Beschreibung der Anforderungen an die App in kürzester Zeit in eine native Umsetzung direkt auf dem Smartphone um. Die Nutzer*innen werden buchstäblich an der Hand genommen und durch die Entwicklungsschritte von der Idee bis zum fertigen Produkt im App Store geführt. Die beiden Vorarlberger studierten an der TU Wien und wurden vom Innovation Incubation Center i²c der Universität unterstützt. Zuletzt wurde das »No Code«-Tool mit dem Publikumspreis und dem Jurypreis am VÖSI Software Day des Verband Österreichische Software Innovationen ausgezeichnet.



Das Team von Kula bietet die einfache Erstellung von Apps etwa für Personaltrainer*innen, Frisör*innen, Bäcker*innen und Hausärzt*innen.

Recalm

Das Hamburger Unternehmen recalm hat ein Geräusch-Unterdrückungssystem für Fahrerkabinen entwickelt und bekämpft Lärm mit gegenphasigen Schallwellen. Der Schall hebt sich dabei selbst auf und in der »Ruhezone« um den Kopf des Fahrenden wird es deutlich leiser. Das Gute daran ist, dass man keine Kopfhörer mehr tragen muss, eine einfache Nachrüstung möglich ist und natürlich Musik damit gehört und sogar telefoniert werden kann.



Sennheiser

Kopfhörer-Spezialist Sennheiser hat im Jänner seine neuesten Modelle vorgestellt. Besonders spannend sind die MOMENTUM Sport: kabellose Earbuds, die nicht nur Musik übertragen, sondern bei Wunsch beispielsweise auch Herzfrequenz und Körpertemperatur. Schweiß wird abgewiesen, und auch alle anderen potenziellen Störungen beim Training werden ausgeblendet. So muss man weder den eigenen »Fahrt«-Wind noch seinen gequälten Atem beim Joggen ertragen.

Was auf die Ohren



KEF

Kleine Lautsprecher mit noch mehr Sound – das verspricht der britische Hersteller KEF mit seiner aktuellen Neuauflage der LSX II. Die Stereoanlage LSX II LT besteht aus zwei relativ kleinen Lautsprechern (24 × 17 × 15 cm), überträgt aber dank Algorithmen gleichmäßigen und kristallklaren Sound in den gesamten Raum. Mit Ethernet-Anschluss und PCM kann (digitale) Musik verlustfrei mit bis zu 24 Bit/384 KHz wiedergegeben werden, über die HDMI-, optischen und USB-C-Anschlüsse ist eine Auflösung von bis zu 24 Bit/96 KHz möglich. Was allerdings fehlt, ist ein AUX-Anschluss – Pech für alle Plattenliebhaber. Dafür ist der LSX II LT 30 Prozent günstiger als sein großer Bruder.

Epos

Sich im Großraumbüro den ganzen Tag zu konzentrieren, verlangt dem Gehirn einiges ab. Das Impact 1000 Headset sorgt mit aktiver Geräuschunterdrückung dafür, dass das Geplapper der Kollegen in den Hintergrund tritt und man ungestört telefonieren kann. Durch die sogenannte BrainAdapt-Technologie – die adaptive Geräuschdämpfung – werde man außerdem weniger schnell müde, müsse sich beim Zuhören weniger anstrengen und könne so effizienter kommunizieren, erklärt Hersteller EPOS.



Bowers-Wilkins

Die Traditionsmarke Bowers-Wilkins stellt seit beinahe 60 Jahren Präzisionslautsprecher und hochwertige Audiogeräte her. Dazu gehört auch der Nautilus, ein außergewöhnlicher Lautsprecher, der nach über 30 Jahren noch immer handgefertigt wird. Die grundlegende Idee war, einen Lautsprecher zu entwickeln, der sich nicht wie ein Lautsprecher anhört. Und das ist Bowers Wilkins mit dem Nautilus so gut geglückt, dass das Unternehmen für diese Erfindung sogar einen »Queen's Award for Innovation« erhielt. Egal, ob er nun gut klingt oder nicht – der Nautilus hat Legendenstatus. Die Wartezeit für den Nicht-Lautsprecher beträgt aktuell zwei Jahre.



Das Jobkarussell dreht sich

In den Vorständen und Aufsichtsräten ist einiges in Bewegung.
Wer dockt wann bei welchem Unternehmen an?

Neu im Aufsichtsrat

REGINA PREHOFER, ELISABETH STADLER

In der Hauptversammlung der Andritz AG am 21. März wurden zwei neue Aufsichtsrätinnen zur Wahl vorgeschlagen: Elisabeth Stadler (re.), bis Juni 2023 Generaldirektorin der VIG Vienna Insurance Group, und Regina Prehofer, ehemalige Bawag-Vorständin und Vizerektorin der WU Wien, sollen Alexander Leeb und Monika Kircher ablösen, deren Mandate auslaufen. Prehofer und Stadler gelten als überaus profilierte Finanzmanagerinnen, die Funktionsperiode läuft bis 2028.



Abrupter Wechsel

DORIJAN RAJKOVIC

In der Baumit-Gruppe übernahm Dorijan Rajkovic mit sofortiger Wirkung die Geschäftsführung. Gerald Prinzhorn, der seit 2020 als CEO des Baustoffherstellers fungierte, wechselte in die Familienholding Prinzhorn. Rajkovic leitete seit 2017 Baumit Kroatien und verfügt über mehr als 15 Jahre Erfahrung in Führungspositionen, u.a. in der Schmid Industrieholding und als Geschäftsführer von ITV-Murexin in Kroatien. Unter seiner Leitung etablierte sich Baumit auf dem kroatischen Markt.



Vertriebsprofi

ROBERT KREILLECHNER

Mit 11. März 2024 wurde Robert Kreillechner als Managing Partner von Fujitsu Österreich berufen. Diese Position übernahm der 52-jährige von Wilhelm Petersmann, der nach knapp zwölf Jahren an der Spitze des Unternehmens in den Ruhestand trat. Auf der Agenda des neuen Geschäftsführers steht neben dem Ausbau des Platform Business das Thema Nachhaltigkeit. Kreillechner startete 2018 bei der Fujitsu Technology Solutions GmbH, zuletzt verantwortete er die strategische Leitung des Vertriebs.



Frauenpower

JULIA WEBERBERGER, SANDRA BRANDSTETTER, KARIN DIETACHMAYR

Die Energie AG hob den Frauenanteil im Management erheblich an. Sieben Frauen führen jetzt Schlüsselbereiche: Sandra Brandstetter verstärkt die Geschäftsführung der Personalmanagement GmbH, Julia Weberberger leitet die Holding-Einheit Konzernstrategie, Karin Dietachmayr ist für Konzerninnovationen verantwortlich, Margit Reiter leitet das Vorstandsbüro, Waltraud Müllegger führt die Customer Services GmbH, Melanie Schönböck die Trading GmbH und Karin Strobl steht der Abteilung Kommunikation und Marketing vor.



Schwiegermutter- albtraum

Wer attraktiv, jung, erfolgreich und männlich ist, hat's schwer in Österreich. Schade, dass sich niemand für diese benachteiligte Minderheit einsetzt.

Eine Empörung von Rainer Sigl.



”

Den Überblick über ein europaweites Milliardenimperium verloren? Das kann schon mal passieren.

Ich sag's, wie es ist: Manche Menschen haben's leichter als andere, sind auf der Butterseite des Lebens gelandet, mit dem silbernen Löffel im Mund geboren und haben in der Geburtslotterie das große Los gezogen. Andere hingegen müssen sich quälen, werden mit Argusaugen beobachtet, von vorn bis hinten drangsaliert, sabotiert und kleingehalten, dass einem als unbeeiltem Beobachter das Wasser in die Augen steigt.

Dabei: Was können diese Verdammten der Erde dafür, dass sie halt ihr Binkerkel zu tragen haben? Dass sie eben nicht dem schicken Tugendterror-Kriterienkatalog aus Wokistan entsprechen? Dass sie halt keine multipel traumatisierten atheistisch-sufistisch-hinduistischen LGBTQI-A+++-Non-Binary-Persons-of-Color mit Handicap, Migrationsbiografie und abgebrochenem Studium in radikalfeministischer Marxismussoziologie und Flüchtlingszeugnis von der Caritas sind – sondern halt einfach junge, weiße, erfolgreiche, g'standene heterosexuelle Mannsbil-

der von hier? Dann ist man nämlich der Feind! Jawohl!

Aus purer Missgunst

Aber das darf man ja heute gar nicht mehr sagen, sonst wird man gecancelt, dass es nur so twittert, mein Lieber! Ehrlich, es ist zum Verzweifeln, als grundnormaler Mensch, mit absolut normalem Gerechtigkeitsempfinden und einer aber so was von normalen tiefgehenden, natürlichen und gottgewollten Bewunderung für junge, fesche, erfolgreiche Männer mit originellen Gelfrisuren und kecken Musketierbärtchen! Was kann, zum Beispiel, ein cleverer Immobilienfuchs aus einfachen Verhältnissen dafür, dass er irgendwann halt den Überblick über ein europaweites Milliardenimperium an komplexen und komplizierten Firmenkonstruktionen zwischen Oberlech und Hamburg kurz aus den Augen verliert? Oder, anderes Beispiel, warum kann es sein, dass einem als einfachem Waldviertler-Meidlinger Maturanten, der unversehens von der Begeisterungswelle einer konservativ-

religiösen Erweckungsbewegung in höchste Ämter des Staates gespült wird, aus purer Missgunst ein juristischer Strick aus ein paar verblödelten WhatsApp-Emojis gedreht wird? Dass einer, der objektiv betrachtet halt wirklich zu schön, zu intelligent und zu erfolgreich ist, nicht und nicht in Ruhe gelassen wird, bis ihm die Existenz partout in Millionen Kristallscherben zerbröselst?

Jaha, solange so einer was ist, sind sie da, die missgünstigen Seitenblicke-Aasgeier-Neidgesellschaftslöwen, oder sollt ich besser sagen: Hyänen! Aber kaum kommt ein bissl was ins Rutschen, kaum schaut es eine Millisekunde nicht so super aus – zack! Justiz-Keule! Zack! Medienhetze! Zack! Politische Verfolgung! Durch den Gutmenschenpießbrutenlauf gescheucht wie ein waidwundes Rehkitz!

Ich sag's Ihnen: Irgendwann werden sich diese Benachteiligten zusammentun und das beschämende Stigma abstreifen, jung, fesch, männlich und erfolgreich zu sein. Weil: Sie haben nix zu verlieren. Außer ihre Ketten.

Report

Publikumsgespräche



Radikale Transparenz - Ökobilanzierung am Bau

Wann: 17. April 2024, Einlass 15:30 Uhr,
Beginn des Gesprächs 16:00 Uhr, Dauer ca. 1,5 h

Wo: Cape 10, Alfred-Adler-Straße 1, 1100 Wien

Mit EPD- und CO₂-Rechnern machen Baustoffhersteller ihre Produkte transparent. Welchen Beitrag leistet die Ökobilanzierung von Baustoffen für mehr Nachhaltigkeit beim Bauen? Wie können Planer, Architekten und Bauunternehmen von diesen Daten profitieren?



Enquete »KI – Künstliche Intelligenz«

Wann: 23. April 2024 , Einlass 16:30 Uhr,
Beginn 17:00 Uhr, Dauer ca. 2 h

Wo: Bundesrechenzentrum, Hintere Zollamtsstraße 4, 1030 Wien

Der Einsatz von KI bedeutet enorme Herausforderungen für Jobs und unsere Gesellschaft. Wo stehen wir heute bei rechtlichen Fragen dazu und wie dringend ist eine Regulierung von KI in Hinblick auch auf ihre rasche technologische Weiterentwicklung? Der Dialog zwischen Politiker*innen, Technologieunternehmen und Forschung.



Aktuelle Informationen unter
www.event.report.at

Report EVENT

Miteinander reden,
voneinander lernen

KI

Künstliche Intelligenz

Wann: 23. April 2024, Einlass 16:30 Uhr,
Beginn: 17:00 Uhr

Wo: Bundesrechenzentrum,
Hintere Zollamtsstraße 4, 1030 Wien

Künstliche Intelligenz wird unser Leben einfacher, schneller und bequemer machen. Doch der Einsatz von KI bedeutet enorme Herausforderungen für Jobs und die Gesellschaft insgesamt. Wo stehen wir heute bei rechtlichen Fragen dazu und wie dringend ist eine Regulierung von KI in Hinblick auf ihre rasche technologische Weiterentwicklung? Der Dialog zwischen Politiker*innen, Technologieunternehmen und der Gesellschaft ist essenziell, um eine zukunftsfähige und verantwortungsbewusste Nutzung von KI am Standort Europa sicherzustellen – ohne dabei in einen Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Regionen zu geraten.

Ein Event, zwei Gesprächsrunden:

»**Chancen und Herausforderungen**«: Welchen Nutzen haben KI-Lösungen für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt? Welche Veränderungen bringt Machine Learning für Jobs?

»**Regulierung und Politik**«: Wie sollte eine Marktregulierung für KI ausgestaltet sein? Welche Rolle nehmen Behörden ein und welche Gesetze kommen in diesem Bereich auf Unternehmen zu?

Moderation: Martin Szelgrad, Report Verlag