

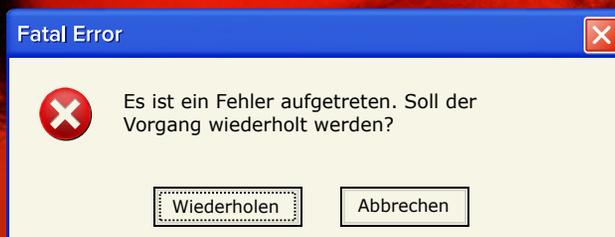
KARRIERE KIT

Magazin für karriereinteressierte
Studierende und Young Professionals

Aufbruch

Wag dich raus.
Jobs bei Sonnentor
im Waldviertel.

12



Durchbruch

Denk weiter.
Die Zukunft des
STANDARD ist online.

26

Umbruch

Nutze deine Chance.
Zwei Studierende mit
Fluchthintergrund.

40

Hier entsteht Innovation!

Durch Trial & Error zu neuen Ideen.

Driven by
Passion

Future
Mobility

CARakterkopf

Got The Drive? Internationales Trainee Programm

Wir suchen engagierte Querdenker, die als Trainee ihre internationale Karriere in den Bereichen Vertrieb, Finanz oder IT & Digitalisierung starten wollen.

Jetzt bewerben: trainee.porsche-holding.com



GROSSHANDEL

EINZELHANDEL

FINANZDIENSTLEISTUNGEN

INFORMATIK

Mit der Technik mitzuhalten, ist eine spannende Herausforderung.

Milos Crnjanski (31)
hat einen Master in „Tele-
kommunikation“ der TU Wien
und ist seit Herbst 2018 bei
Frequentis im Bereich „System
Engineering“ tätig.



Foto Phillip Lichtenegger

„Ich arbeite seit Oktober 2018 als ‚Systemingenieur‘ im Wiener High-tech-Unternehmen Frequentis AG.

Wir bieten Lösungen für sicherheitskritische Informations- und Kommunikationssysteme, etwa im Bereich der zivilen Luftfahrt oder der öffentlichen Sicherheit, an. Noch während meines Studiums arbeitete ich bereits als freier ‚Netzwerkarchitekt‘ und im IT-Support. Bei Frequentis bin ich im Kundenservice dafür zuständig, die von KundInnen gemeldeten Probleme, insbesondere im Bereich ‚IP-Netzwerk‘ und ‚Sprachkommunikation‘ zu lösen. An meinem Job begeistern mich die Herausforderungen der Technik: Sie entwickelt sich ständig weiter und man muss sich immer auf den neuesten Stand bringen, um mitzuhalten. Besonders hilfreich ist dabei die entspannte Atmosphäre im Team. Das liegt vielleicht auch daran, dass wir uns alle beim Vornamen ansprechen und generell sehr kollegial miteinander umgehen. Mein Tutor hat mich zu Beginn außerdem sehr ausführlich in alle Aufgabenfelder eingeführt und mich auf die Verantwortung dieses Jobs vorbereitet. Inzwischen arbeite ich schon an den ersten Projekten, die herausfordernd, aber auch sehr spannend sind.“ ●



AUF SEITE 50 LERNST DU DEN ARBEITSALLTAG
EINER FÜHRUNGSKRAFT BEI FREQUENTIS KENNEN.





Karriere Kit

Die wichtigste Botschaft dieser Ausgabe: Verzweifle nicht an deinen Fehlern – mach was draus!

Das gilt für deinen Uni-Alltag, deinen neuen oder zukünftigen Job, dein erstes Start-up, genauso wie für dein Privatleben. Wo liegen deine Stärken? Was lernst du aus deinen Schwächen? Und wie reagiert der Arbeitsmarkt auf dich? Nutze deine Studienzeit als Testphase, sei flexibel, wage Neues und entdecke innovative Wege, selbst wenn sie nicht immer zum erwünschten Ziel führen.

Wenn du mehr Insights, Orientierung und wertvolle Tipps zum Berufseinstieg suchst, folge unserem digitalen Karrieremagazin KarriereKit.at.



Miriam Kummer
Chefredakteurin



AUF BRUCH

6

Mein erstes Arbeitsjahr

Systemingenieur bei Frequentis.

3

Finde deinen Weg

Facts und Fun zum Studium.

7

Willst du mein Master sein?

Außergewöhnliche Masterprogramme.

8

Semesterfahrplan

Spannende Karriereevents.

10

Recruiting in Unternehmen

Wie bekomme ich den Job bei SONNENTOR?



12



DURCH BRUCH

16

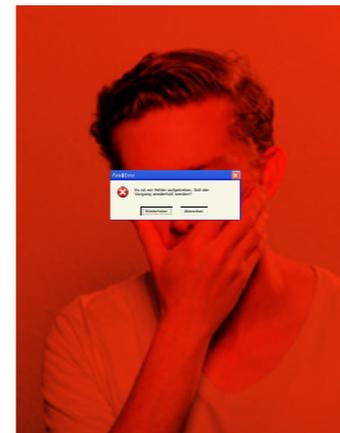
Das Ziel vor Augen

Facts und Fun zum Jobeinstieg.

17

Trial und Error

Wie aus Fehlern Innovationen entstehen.



18

Rising Star

SolMate – die Photovoltaikanlage für den eigenen Balkon.

24

Generationswechsel

Alexander Mitterräcker führt Oscar Bronners STANDARD in die Zukunft.

26

Businesstrends von gestern, heute und morgen

Wie telefonieren wir morgen?

32



UM BRUCH

34

Probier dich aus

Auf Umwegen zum Traumjob.

35

Über dem Tellerrand

Spannende Arbeitgeber im Villacher Dreiländereck.



36

Flucht ist kein Hindernis

Zwei Studenten erzählen ihre außergewöhnliche Geschichte.

42

Impressum und Ausmalseite

20 Minuten Sabbatical.

48

Ein Tag mit ...

Director Air Traffic Management Networks bei Frequentis.

50

AUF BRUCH

Finde
deinen
Weg

Was G'scheites studieren



Andre Luiz Moreira / Shutterstock.com

Arnold Schwarzenegger
Internationale
Wirtschaftslehre

Um Bodybuilding-Weltmeister und Action-Hero in Hollywood zu werden, reichen dicke Muskeln und ein cooler Gesichtsausdruck. Doch spätestens als Gouverneur von Kalifornien solltest du dein Hirn einschalten. Das hat bei Arnold Schwarzenegger erstaunlich gut funktioniert. Ein Grund dafür ist wohl auch sein Bachelor-Abschluss von der „University of Wisconsin-Superior“. Als 26-jähriger Kraftlackel besuchte er dort ab 1973 einige Kurse in BWL. Weil sein Visum ein regelmäßiges Studium nicht erlaubte, konnte er erst 1979 seinen Abschluss machen.

Studium in Zahlen

14.174€

gibt der österreichische Staat jährlich im Durchschnitt für jede/n Studierende/n eines technischen und naturwissenschaftlichen Fachs aus.



Master, ja oder nein?

Alena Ehrenberger (23) wird nach ihrem Bachelorabschluss in „Media- und Kommunikationsberatung“ an der FH St. Pölten keinen Master machen.

Events im In- und Ausland zu organisieren war schon immer mein Traum. In meinem Bachelorstudium „Media- und Kommunikationsberatung“ an der FH St. Pölten konnte ich mich genau in diesem Bereich spezialisieren. Die meisten EventmanagerInnen sind auch ohne Studium erfolgreich und so habe ich mich bewusst gegen einen Master entschieden. Ich denke, ich habe mit meinem sehr praxisbezogenen Bachelorabschluss schon sehr gute Chancen. Nach meinem Abschluss möchte ich in der Veranstaltungsbranche Fuß fassen und mir ein Netzwerk aufbauen. Möglicherweise bleibe ich bei der Agentur, bei der ich gerade mein Praktikum absolviere.

Nein.

Unibuch fürs Leben



„In besserer Gesellschaft. Der selbstgerechte Blick auf die Anderen.“
Dr. Laura Wiesböck

Ein Buch für alle, die schmerzliche Einsichten mögen. Laura Wiesböck erklärt, wie wir die eigene Gruppe immer für überlegen halten. Die gegenseitige Abwertung beobachtet die Soziologin auch unter BildungsbürgerInnen: denn rechtspopulistische Wähler für dumm zu halten, entspreche demselben Prinzip, wie Migranten als Sozialschmarotzer abzustempeln. Trifft einen empfindlichen Nerv der Zeit.

App zum Studienerfolg



Butleroy
Gratis im Appstore

Die App hilft dir dank Künstlicher Intelligenz bei der optimalen Terminfindung – egal ob Feierabendbier, Date oder Jobinterview.

Willst du mein Master sein?

Am Arbeitsmarkt werden immer mehr SpezialistInnen gesucht – werde genau in dem Bereich zum Experten/zur Expertin, der dich schon immer fasziniert hat.

MANAGEMENT CENTER
INNSBRUCK (MCI)

Mechatronik & Smart Technologies

Interdisziplinär ist die Mechatronik ja schon im Prinzip: Maschinenbau wird um die Möglichkeiten der Elektronik und Informatik erweitert. Unter dem Stichwort Industrie 4.0 kommen nun weitere Möglichkeiten hinzu, von autonomer Robotik bis hin zu visuellem Tracking und Drohentechnologie. Bei diesem weiten Spektrum stehen den Studierenden zwei Schwerpunkte zur Auswahl: Elektrotechnik und Maschinenbau.

Kosten: 723,72 EUR pro Studienjahr
Sprache: Englisch im Vollzeitstudium, Deutsch berufsbegleitend
Dauer: 4 Semester
Voraussetzungen: Abgeschlossenes facheinschlägiges Bachelor- oder Diplomstudium im Bereich Maschinenbau/Ingenieurwesen, einschlägige Berufserfahrung von Vorteil
Sprachkenntnisse: B2 nach dem europäischen Referenzrahmen

RANKING-DIAGRAMM:



UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA
ITALIANA, LUGANO, SCHWEIZ

Digital Finance, Quantitative Finance oder Banking and Finance

Studierende wählen im Master in Finance ihren eigenen Schwerpunkt. Zudem bietet die Schweiz als bedeutender Finanzplatz ein hervorragendes Umfeld. Gastreferenten aus der Wirtschaft und Field Projects erlauben zudem engen Kontakt mit der Berufswelt.

Kosten: 4.000 CHF pro Semester
Sprache: Englisch
Dauer: 3 (90 ECTS) bzw. 4 (120 ECTS) Semester, Vollzeit
Voraussetzungen: Bachelor-Abschluss im Bereich der Wirtschaftswissenschaften oder der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre sowie eine solide Basis bei quantitativen Themen.
Sprachkenntnisse: Niveau B2 (TOEFL, IELTS, FCE oder TOEIC)

RANKING-DIAGRAMM:



KING'S COLLEGE LONDON

Digital Humanities

Datenbanken, Visualisierung von Inhalten, mediale Kommunikation: Die Digitalisierung hat auch die Geisteswissenschaften längst durchdrungen. Deswegen bieten inzwischen mehrere Unis einen Master in Digital Humanities an, darunter das King's College in London. Schlüsselthemen sind digitale Publikation, content creation oder Programmierung in Kulturkontexten.

Kosten: 9.990 GBP pro Studienjahr
Sprache: Englisch
Dauer: 2 Semester Vollzeit, 4 Semester Teilzeit
Voraussetzung: Bachelor-Abschluss in einem geisteswissenschaftlichen Fach, Mindestnote 2.0, keine Programmier-Vorkenntnisse notwendig.
Sprachkenntnisse: IELTS 7, TOEFL 100

RANKING-DIAGRAMM:



Building a better working world

Wollen Sie die Perspektive wechseln? Dann verstärken Sie unsere Assurance Services. Ob Student, Absolvent oder Berufserfahrener: Behalten Sie trotz Rotation Ihre Zukunft fest im Blick. Interessante Kunden und vielfältige Karrieremöglichkeiten erwarten Sie. www.ey.com/at/shiftyourperspective #ShiftYourPerspective

Wir wechseln.
Perspektiven.
Keine Ansichten.

Nicht verpassen!

25. –26. April

Start-Up Convention
SPACES Wien Orbi Tower,
Thomas-Klestil-Platz 13, 1030 Wien

Du hast bisher nur eine Idee? Kein Problem! Hole dir die Meinung der ExpertInnen vor Ort, um direkt durchstarten zu können. Es erwarten dich Präsentationen und Workshops zu den unterschiedlichsten Themen, die Einfluss auf den Erfolg deines Unternehmens haben. 20 Euro für Studierende.

10. Mai

**Business Riot #5:
Karriere**

Sophienspital Wien,
Apollogasse 19, 1070 Wien

Die sechsteilige Business Riot Series 2019 bringt Frauen aus allen Branchen zusammen, um sich gemeinsam den Herausforderungen am Arbeitsmarkt zu stellen. Im Mai auf dem Programm: spannende Workshops rund um die Karrierethemen: Bewerbung & CV, Rhetorik, Leadership, Weiterbildung & Berufswechsel, Karriereplanung, Wiedereinstieg & Vereinbarkeit. 35 Euro early bird für Studentinnen mit Teilnahme an allen Workshops.
businessriotseries.at

22. Mai

Tech Jobs Fair 2019
Impact Hub Vienna,
Lindengasse 56, 1070 Wien

Diese internationale Karrieremesse versteht sich auch als Tech-Festival: Junge Talente treffen auf Topunternehmen aus der Hightech-Branche und können sich untereinander vernetzen. Außerdem wird es um HR-Trends, Bots, AI und Mobile Workers gehen.
techjobsfair.com

12. Juni

House of Jobs
Oskar-Morgenstern-Platz, Währingerstraße, Campus, Juridicum der Uni Wien

Bleib, wo du bist! Denn 40 Unternehmen kommen zu dir. An vier Standorten kannst du die Unternehmen bei einem unverbindlichen Reinhören, interessierten Nachfragen oder ersten Interview näher kennenlernen.
houseofjobs.at

April

Mai

Mai

Juni

3. Mai

TECONOMY Graz
Alte Technik, Rechbauerstraße 12,
8010 Graz

Die größte Karrieremesse für technische und naturwissenschaftliche Studierende wird von der internationalen Studierenden-Organisation IAESTE organisiert. Die BesucherInnen erwartet in Graz neben zahlreichen Unternehmen ein buntes Rahmenprogramm mit Start-up-Corner, Speed-Meetings, CV-Check und Bewerbungsfoto-Sessions, Vorträgen und vielem mehr.
iaeste.at

16. Mai

TUday
Freihaus und Bibliothek TU Wien

Die TUday bietet mit rund 100 Ausstellern eine ideale Plattform, um wichtige Kontakte für die berufliche Zukunft zu knüpfen. Bereits zum 13. Mal treffen im Freihaus der TU Wien Studierende auf potenzielle ArbeitgeberInnen aus dem In- und Ausland aus dem technischen und industriellen Bereich.
tuesday.tucareer.com

6. –7. Juni

**Fifteen Seconds
Festival 2019**
Stadthalle Graz,
Messeplatz 1, 8010 Graz

Fifteen Seconds ist Europas führendes Festival für Wirtschaft, Innovation und Kreativität und vereint 6000 DenkerInnen und MacherInnen aus den Bereichen Business, Science, Mobility und Technology zu einer globalen Community. Wenn du unter 24 bist, kannst du dir einen „Talent Pass“ um 58,80 Euro checken.
fifteenseconds.co

14. Juni

IT Day
Konferenzzentrum München,
Lazarettstraße 33, 80636 München

Keine normale Jobmesse: Hier gibt es spannende Fachvorträge für InformatikerInnen, außerdem kannst du in den Pausen dein Können im Wuzzeln unter Beweis stellen. Dazwischen gibt es ausreichend Gelegenheit zum Netzwerken mit MitarbeiterInnen von renommierten Unternehmen. Auch interessant für österreichische StudentInnen: Reisekosten werden anteilig erstattet.
e-fellows.net

Alle relevanten Karriere- und Start-up-Events im Überblick findest du online auf KarriereKit.at/events!

Your cup of tea

Nachhaltige Jobs bei SONNENTOR

Wer die Welt schon immer etwas besser machen wollte, dabei aber trotzdem kreativ entwickeln und wirtschaftlich denken kann, hat gute Chancen im Waldviertel Karriere zu machen. Und keine Panik vor Einsamkeit: Krems ist nur eine gute halbe Stunde entfernt.

VON
Teseo La Marca

SONNENTOR

1988 startete Johannes Gutmann als Ein-Mann-Unternehmen mit dem nachhaltigen Anbau von Kräutern. Inzwischen arbeiten in Sprögnitz im Waldviertel fast 300 MitarbeiterInnen. Das Sortiment des Bio-Unternehmens besteht aus über 900 Produkten und reicht von Tees und Kaffee über Kräuter und Gewürze, Bio-Süßigkeiten, Hildegard-Produkte bis hin zu nachhaltigen Geschenkideen, Kinderprodukten und Fachliteratur. 30 Geschäfte werden in Österreich, Deutschland und Tschechien von Franchise-UnternehmerInnen betrieben, die Produkte in über 50 Länder verkauft.

MitarbeiterInnen

rd. 280
in Sprögnitz

rd. 330
in Österreich

rd. 500
weltweit

Geschlechterverhältnisse

♀ 72,2 % ♂ 27,8 %

Standort



3910 Sprögnitz

Umsatz im Geschäftsjahr 2017/18

\$ 44.500.000 Euro



Als Johannes Gutmann mit 23 Jahren mit seinen Bio-Kräutern von Bauernmarkt zu Bauernmarkt tingelte, hielten ihn die Leute noch für einen Spinner. Bio war in den 80er-Jahren für die meisten Menschen ein Fremdwort. Inzwischen steht SONNENTOR nicht nur für Tradition, sondern ist als Marke modern, zeitgemäß und – weltbekannt. Eine spannende Mischung für KundInnen, aber auch MitarbeiterInnen haben vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten.

Weil SONNENTOR ein wachsendes Unternehmen ist und jedes Jahr rund zwanzig Produktinnovationen in den Bereichen Tee und Gewürze auf den Markt bringt, gibt es großen Bedarf an kreativen Köpfen, vor allem im Marketing und der Produktentwicklung. Aber auch in den Bereichen Personal, Buchhaltung, Einkauf, Vertrieb, Qualitätsprüfung, Franchise und IT werden engagierte MitarbeiterInnen mit Uniabschluss gebraucht. Jährlich stellt SONNENTOR 40 bis 50 neue MitarbeiterInnen ein. Und wenn unter den aktuell ausgeschriebenen Stellen nicht dein Traumjob ist, keine Sorge: AbsolventInnen aller Studiengänge dürfen sich gerne auch initiativ bewerben.

Recruiter Klaus Doppler wird bei SONNENTOR „Talente-Förderer“ genannt. Da wird schnell klar, dass es hier weniger darauf ankommt, was du studiert hast, sondern wer du bist. Natürlich musst du das jeweilige Fachwissen mitbringen, darüber hinaus sind aber Persönlichkeit und Mindset gefragt. AbsolventInnen aller Studiengänge dürfen sich – je nach Stellenausschreibung – gerne bewerben, ohne einem echten Interesse an nachhaltigen Themen hast du allerdings keine Chance.

BEWERBEN

Einstiegsmöglichkeiten für Studierende

Studierende haben die Möglichkeit, während eines Praktikums reinzuschmecken. DirekteinsteigerInnen werden in einem Onboarding-Programm mit ihrer neuen Umgebung vertraut gemacht. Jedem/jeder neuen MitarbeiterIn wird ein/e MentorIn – meistens der/die AbteilungsleiterIn – zur Seite gestellt, der/die ihn/sie zwölf Wochen lang begleitet. In dieser Zeit durchlaufen die EinsteigerInnen alle Abteilungen, um einen umfassenden Einblick ins Unternehmen zu erlangen.

Aufstiegsmöglichkeiten

Aufgrund der flachen Hierarchie im Unternehmen und des konstanten Wachstums, können junge MitarbeiterInnen sehr früh in verantwortungsvolle Führungspositionen aufsteigen. So übernahm Maria Bianca Papst (27) 2018 nach einem Jahr als Produktentwicklerin bereits die Abteilungsleitung. Thomas Steinbauer (28) wurde 2018 nach zwei Jahren bei SONNENTOR Leiter der Talente-Förderer.

Welche MitarbeiterInnen-Benefits bietet das Unternehmen?

Nun versucht Steinbauer, gemeinsam mit seinem Team, viele weitere junge Talente mit Benefits ins tiefste Waldviertel zu locken. So bietet SONNENTOR neben dem kostenlosen Bio-Mittagessen und Obst zur freien Verfügung, auch eine betriebseigene Kinderbetreuung an. Die 20 Prozent Rabatt auf alle eigenen Produkte verstehen sich fast von selbst.

Klaus Doppler, Talente-Förderer bei SONNENTOR

gibt Tipps zur Bewerbung

Wie viele BewerberInnen kommen durchschnittlich auf eine ausgeschriebene Stelle?

Pro Stellenausschreibung kommen rund 60 Bewerbungen.

Welche Studiengänge werden von Ihnen bevorzugt?

Wir suchen Mitarbeitende vor allem im Bereich Marketing. Was den Studiengang und Abschluss betrifft, sind wir aber sehr offen. Wir freuen uns über alle Interessierten. Persönlichkeit zählt.

Welche Spezialisierungen sind von Vorteil?

Auch wenn es kein Muss ist, macht es natürlich Sinn, für den jeweiligen Fachbereich, für den man sich bewirbt, eine Spezialisierung mitzubringen. Vor allem im Marketing sind Fachkenntnisse in den Bereichen Werbung, Content Marketing, Social Media oder E-Commerce sehr gefragt. Oder in der Produktentwicklung: Hier sind Fachkenntnisse in Ernährungswissenschaft, Produktentwicklung, Ressourcenmanagement oder auch im nachhaltigen Produktdesign von Vorteil.

Gibt es Hobbys/Nebenjobs, die besonders gut ankommen?

Jede Vorerfahrung in einem Verein oder in einer sozialen oder kulturellen Organisation, ist von Vorteil. Meist haben diese Personen bereits erste Erfahrungen im Bereich Teamkultur und konnten sich organisatorische Kompetenzen aneignen.

Ab welchem Notenschnitt lohnt sich eine Bewerbung?

Wir sind der Überzeugung, dass der Notenschnitt allein über die Qualität eines potenziellen Mitarbeiters/einer potenziellen Mitarbeiterin nicht aussagekräftig genug ist.



„Spezialisierungen sind kein Muss, Werte aber unbedingt.“



Selbst, wenn ein Studium abgebrochen wurde, zählt die Ehrlichkeit.

Wie viel Mindset muss ein/e BewerberIn mitbringen?

Es liegt uns am Herzen, dass unsere Mitarbeitenden den sich in der Unternehmensphilosophie auch selbst wiederfinden. Jemand, der sich bei uns bewirbt, soll sich für die Themen Bio, Gemeinwohl und ressourcenschonendes Wirtschaften begeistern. Es ist uns ein Anliegen, dass die Mitarbeitenden hinter diesen Werten stehen und sich auch selbst einbringen.

Ist es von Vorteil, TeetrinkerIn zu sein?

Die Aufgaben machen sicherlich viel mehr Spaß, wenn man sich mit dem Produkt identifizieren kann. Und falls jemand keine Leidenschaft für Tee hat, dann vielleicht ja für Kräuter und Gewürze. ●

Mehr Infos zur Bewerbung bei SONNENTOR findest du unter sonnentor.com/jobs

Got The Drive?

Internationales Trainee Programm

**Klaus Fetka,**

Personalleiter Porsche Holding Österreich, im Interview

Wer ist die Porsche Holding?

Die Porsche Holding ist mit rund 30.900 MitarbeiterInnen in 28 Ländern das größte und erfolgreichste Automobilhandelsunternehmen in Europa. Wir vertreten die Marken des Volkswagen Konzerns sowohl im Großhandel als auch im Einzelhandel und im After Sales Geschäft. Zusätzlich bieten wir Ersatzteile sowie Finanzdienstleistungen an und entwickeln unsere eigenen IT-Systeme.

Was ist das Internationale Trainee Programm der Porsche Holding?

Das Internationale Trainee Programm der Porsche Holding ermöglicht engagierten BerufseinsteigerInnen nach dem Studium eine optimale Vorbereitung auf eine Führungsposition in den Bereichen Vertrieb, Finanz oder IT & Digitalisierung. Das Programm startet jährlich am 1. September. Unsere Trainees absolvieren innerhalb 18 Monaten drei Stationen in unterschiedlichen Geschäftsbereichen. Im Vertriebs- und im Finanzschwerpunkt verbringen unsere Trainees

mindestens sechs Monate des Trainee Programms in einem unserer internationalen Märkte außerhalb von Österreich. Und auch im IT-Schwerpunkt gestalten unsere Trainees im Laufe des Trainee Programms internationale Digitalisierungsprojekte mit.

Inwiefern kann man sich während des Internationalen Trainee Programms weiterbilden?

In unserem exklusiv für Trainees zusammengestellten Personalentwicklungsprogramm haben unsere Trainees in mehreren Modulen Gelegenheit, sich mit Trainee-KollegInnen zu vernetzen und persönlich weiterzuentwickeln.

Wie erfolgreich sind AbsolventInnen des Internationalen Trainee Programms in der Porsche Holding?

Viele AbsolventInnen des Internationalen Trainee Programms haben bei uns Karriere gemacht. So haben beispielsweise unsere drei Vorstände als Trainees begonnen. Außerdem sind einige unserer ehemaligen Trainees heute LandesgeschäftsführerInnen oder FinanzleiterInnen in einem unserer 28 Märkte. Viele sind aber auch in

PORSCHE
HOLDING

Österreich beschäftigt und übernehmen verantwortungsvolle Aufgaben in den Bereichen Digitalisierung, Innovation und Internationalisierung.

Wie läuft der Bewerbungsprozess ab?

Man bewirbt sich online auf unserer Trainee Website trainee.porsche-holding.com. Zusätzlich zu den üblichen Bewerbungsunterlagen bitten wir die BewerberInnen um ein kurzes Video. Anschließend führen wir ein Job Interview durch, um die BewerberInnen näher kennenzulernen. Erfüllt ein Bewerber/eine Bewerberin unsere Auswahlkriterien, laden wir ihn/sie zum Assessment Day ein.

Wen suchen Sie für das Internationale Trainee Programm?

Wir suchen CARakterköpfe mit einer starken Persönlichkeit! Selbstverständlich sollten unsere Trainees die notwendige fachliche Kompetenz mitbringen. Viel wichtiger als der perfekte Lebenslauf sind uns aber Leidenschaft und Umsetzungsstärke. Besonders erfolgreich sind bei uns QuerdenkerInnen mit geradliniger Art und internationalem Mindset, die die Zukunft der Mobilität mitgestalten möchten. ●

DURCH BRUCH

Das
Ziel vor
Augen

Welcome to the Millionaires Club



Alexander Marktl (CEO, links),
Andreas Dolinsek
(CTO, rechts), Gunther Marktl
und Richard Marktl

Vier junge Grazer brechen 2009 ihr Studium ab, entwickeln eine Übersetzungs-App, die sechs Jahre später zum persönlichen Favoriten von Apple COO Jeff Williams wird. 2018 verkauften sie „iTranslate“ an „IAC Applications“, dem unter anderem auch Tinder und Vimeo gehört. Von der vermutlich neunstelligen Summe bleiben den Gründern jeweils 24, Alexander Marktl sogar 28 Prozent. Investoren waren nie notwendig.

Börsentipps von gestern

Hättest du zur Jahrtausend-
wende Nike-Aktien im Wert
von einem Paar Sneakers
gekauft ...

... dann könntest du mit dem
heutigen Gewinn in ganze
11 Paar Sneakers
schlüpfen.



Österreichische Weltmarkt- führer, die keiner kennt

Österreichische Staatsdruckerei

Was klingt, als würde Gutenberg hier noch eigenhändig die Lettern austauschen, ist heutzutage ein hochmodernes Unternehmen, das Identitäts-Dokumente und Sicherheitsprodukte für Kunden auf fünf Kontinenten produziert. So gehen maßgeschneiderte Kundenlösungen zum Beispiel an die EU, in die Karibik, nach Äthiopien, Mauritius oder Papua-Neuguinea – und natürlich werden hier auch unsere Pässe und Briefmarken gedruckt. Die Holding entwickelt ständig neue digitale Architekturen, verschlüsselte Sicherheitschips und neue Arten von Identifikationsverfahren wie ein hochsicheres Video-Ident-Verfahren. Die 1804 als „Hof- und Staatsdruckerei“ gegründete Institution hat übrigens eine bewegte Geschichte. Allen Unterdrückungsmaßnahmen zum Trotz agierte hier während der NS-Zeit eine Widerstandsbewegung, die noch bis zum 4. April 1945 Flugblätter druckte. Im Jahr 2000 wurde die Österreichische Staatsdruckerei privatisiert und in eine Holding umgewandelt.

Sitz: Wien
Gründung: 1804 als „k.k. Hof- und
Staatsdruckerei“
Jahresumsatz: 46 Mio. Euro



Kenne deinen Wert!

Welche Faktoren
beeinflussen dein Gehalt?

Neben der Position, der Verantwortung und der Branche spielen auch die Größe und der Erfolg des Unternehmens selbst eine wichtige Rolle. Tendenziell zahlen große, erfolgreiche Unternehmen besser. Die Vorteile eines kleineren Unternehmens können jedoch mehr Eigenverantwortung, flachere Hierarchien und umfangreichere Aufgabengebiete sein.

Phrasenschwein

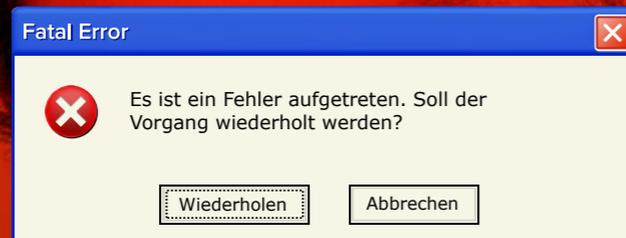


**„Immer versucht.
Immer gescheitert. Einerlei.
Wieder versuchen.
Wieder scheitern.
Besser scheitern.“**

Samuel Beckett

Trial & Error

Wie aus Fehlern Innovationen entstehen



Wie steht es um die Fehlerkultur österreichischer Unternehmen? Warum es Mut braucht, Dinge auszuprobieren und ein offener Umgang mit Fehlern Innovationen fördert, berichten unter anderem Wirtschaftsphilosoph und „Cognitive Science“-Experte Markus F. Peschl und Dejan Stojanovic, Gründer der Fuckup Nights Vienna.

VON
Miriam Kummer

LESEZEIT
11 Minuten



Immer mehr Menschen drängen in den Festsaal des Palais Eschenbach, nach und nach füllen sich die Reihen, eine Gruppe HAK-SchülerInnen erwischt die letzten Plätze. Die Gäste blicken gespannt zur Bühne. Das Ambiente wirkt feierlich – als würden hier gleich große Erfolge verkündet, GewinnerInnen ausgezeichnet oder ein Jubiläum gefeiert. Doch als Gastgeber Dejan Stojanovic die Bühne betritt, wird schnell klar: Hier geht es heute um Misserfolge.

Über „Fuckups“ sprechen

Vor vier Jahren hat Stojanovic die „Fuckup Nights“ nach Wien geholt. Maximal vier SpeakerInnen erzählen in zehn Minuten die Geschichte ihres beruflichen Scheiterns. Keine Power-Point-Folien, keine Grafiken – nur der Mensch, zehn Bilder und seine ganz persönliche Story. Dabei soll Scheitern nicht glorifiziert werden. Stojanovic erklärt, warum ihm das Thema trotzdem so sehr am Herzen liegt: „Scheitern ist scheiße, Scheitern tut weh. Niemand freut sich darüber, gescheitert zu sein. Es geht darum, Scheitern als einen Teil des Weges zum Erfolg zu sehen. Aus jedem Scheitern können wir Informationen entnehmen, die für einen zweiten Versuch nützlich sind und einen Erfolg wahrscheinlicher machen.“

Geschichten gäbe es auch in Österreich genug. Laut einer Studie der „KMU Forschung Austria“ im Auftrag des Gründerservice Österreich werden hierzulande jährlich zwischen 500 und 1.000 Start-ups gegründet. Auch wenn InvestorInnen in Österreich vergleichsweise vorsichtig sind, so fließt doch jährlich mehr Risikokapital in Jungunternehmen. 2016 waren es laut „Startup Report Austria“ 81 Millionen Euro, 2017 bereits rund 133 Millionen. Mehr Risikokapital bedeutet, mehr Ideen können umgesetzt werden – zugleich aber auch: Mehr Start-ups werden scheitern. Risikokapitalgeber rechnen damit, dass von zehn Start-ups zwei keine Gewinne abwerfen und vier insolvent werden. Und es kann selbst jene treffen, die viel Aufmerksamkeit und gute Prognosen hatten. So mussten 2018 unter anderem das kohlenhydratarme „Nixe Bier“, die Immobilienplattform „Zoomsquare“, die Rubbellos-App „Rublys“, das Mobile-Payment-Start-up „kWallet“ oder die Künstliche Intelligenz-App „Toby“ Insolvenz anmelden. Allesamt keine Unbekannten in der Szene.

Während viele GründerInnen vor und während ihrer erfolgreichen Zeit keine Bühne auslassen, um ihre Ideen zu präsentieren, wird es danach meistens sehr ruhig um sie. Über Misserfolge spricht niemand gerne, schon gar nicht in Europa. Dabei ist ein gesunder Umgang mit Fehlern bei Start-ups, aber auch gerade in etablierten Unternehmen wichtig, um neue Produkte zu entwickeln und interne Innovationen voranzutreiben.

„Risikokapitalgeber rechnen damit, dass von zehn Start-ups zwei keine Gewinne abwerfen und vier insolvent werden.“

Das Trial-and-Error-Prinzip im „Design Thinking“

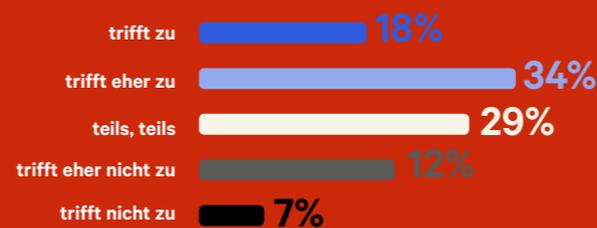
Markus F. Peschl, Professor für Wissenschaftsphilosophie und „Cognitive Science“ an der Universität Wien, forscht seit Jahren zu der Entstehung von Innovation und unterstützt Unternehmen mit seiner Agentur „theLiving Core“ auf dem Weg in eine erfolgreiche, wettbewerbsfähige Zukunft. Wichtige Bausteine für die Entstehung von Innovation seien Offenheit, Kreativität, aber eben auch der Mut, Fehler zu machen und aus ihnen zu lernen. „Man darf nicht davor zurückschrecken, dass man etwas falsch machen könnte. Es gehört die Bereitschaft dazu, etwas verändern zu wollen. Und im Fall, dass der Fehler bereits passiert ist, die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen“, erklärt Peschl.

Im „Design Thinking“ ist das Trial-and-Error-Prinzip ein wichtiges Tool, um Probleme zu lösen und neue Ideen zu entwickeln. Der innovative Ansatz, der sowohl in Universitäten als auch in Unternehmen immer häufiger zum Einsatz kommt, arbeitet sehr eng am Anwender. Im „Design Thinking“ ist es wichtig, einen ersten einfachen Prototyp zu entwickeln, der so schnell wie möglich am Markt getestet werden kann. Kommt der Prototyp beim Kunden/ bei der Kundin nicht an, kann er in eine andere Richtung weiterentwickelt oder aber vollständig verworfen werden. Was zählt, ist der Lerneffekt, den man aus der Interaktion mit dem/der Anwender/in zieht. Funktioniert ein Testprodukt nicht, wird dies nicht als Fehler, sondern als Versuch und damit als Teil des Prozesses gewertet.

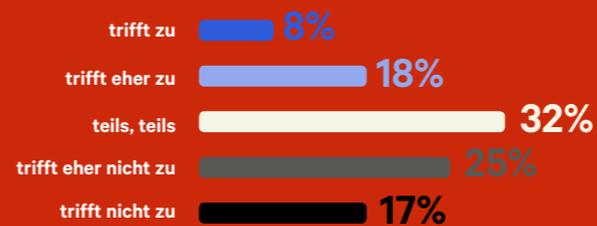
Prof. Peschl betont dabei, es ginge nie darum, Fehler zu machen, sondern Verantwortung zu übernehmen: „Ich versuche nicht, den Fehler zu vertuschen, sondern ich ver-

Fehler offen zu besprechen wird in unserem Unternehmen belohnt

Oberes Management



Mittleres Management



* Hernstein Management Report 2017
„Fehlerkultur und Selbstorganisation in Unternehmen“

suche, ihn nicht wieder zu begehen. Zugleich versuche ich, das, was mir der Fehler über die Realität aussagt, aufzunehmen und dementsprechend zu handeln.“ So ginge es einerseits um eine Analyse dessen, was schiefgelaufen ist. Andererseits darum, zu schauen, welche Forderungen von der Realität an mich gerichtet seien. Mit seiner Agentur „theLivingCore“ arbeitet Peschl primär mit internationalen Unternehmen zusammen. Österreichische Unternehmen seien – natürlich mit Ausnahmen – in Bezug auf Innovation, und der damit unweigerlich verknüpften Fehlerkultur, eher konservativ.

Kapsch Group: Aus der Beinahe-Insolvenz zum führenden IT-Konzern

Ein besonders dramatisches Beispiel für zu konservatives Management war die Kapsch Group kurz vor der Jahrtausendwende. Einst baute das österreichische Traditionsunternehmen den ersten Radioempfänger mit Röhren, das erste Selbstwahl-Telefon oder das erste C-Netz-Mobiltelefon, 2001 stand es kurz vor der Insolvenz. Heute ist die Kapsch Group eines der größten IT-Unternehmen Europas, ihr Fokus liegt auf der Entwicklung von Mautsystemen. 2017/18 erwirtschaftete sie einen Umsatz von 1,145 Milliarden Euro.

„Das Management und die EigentümerInnen haben die Warnsignale damals vollkommen ignoriert, die bereits acht Jahre vorher erkennbar waren. Es fehlte der Wille zur Portfoliodiversifikation und Internationalisierung. Wir hatten eine zu hohe Fertigungstiefe und wenig internes Know-how auf den eigenen Produkten. Das Geschäftsmodell war nicht skalierbar, die EigentümerInnen zerstritten und es fehlte an echter Führung. Das Motto lautete: ‚Bewahren statt verändern.‘ – man arbeitete maximal risikoaavers“, Georg Kapsch, der die Fehler seiner VorgängerInnen sehr deutlich aufzeigte, machte im Jahr 2001 einen radikalen Cut.

Kapsch änderte das Produktportfolio, wechselte die Branche und internationalisierte das Unternehmen. Inzwischen setzt die Kapsch Group größtenteils flexible Tools ein und ist agiler in der Entwicklung. „Wesentlich war, dass zwar ein hartes Kostensenkungsprogramm mit vielen Bereichsschließungen gefahren wurde, aber gleichzeitig massiv in die Zukunft investiert wurde. Das hat die Menschen motiviert. Alles natürlich mit einem völlig neuen Leadership-Team“, erzählt Kapsch, „Fehler können auch heute noch passieren, aber durch die Vielfältigkeit unseres Führungsteams fallen Fehler sehr schnell auf.“

Allerdings hätte die Fehlerkultur im Unternehmen leider noch nicht den gewünschten Reifegrad erreicht. „Ich selbst gebe meine Fehlentscheidungen immer wieder offen zu. Umso erstaunlicher ist es, dass sich noch keine positive Fehlerkultur durchgesetzt hat. Aber wir arbeiten

„ Da Innovationskultur mit einer gesunden Kultur des Scheiterns einhergeht, wurde auch das Thema Fehlerkultur in den letzten Jahren immer wichtiger.

daran“, berichtet Kapsch überraschend ehrlich. Ein Blick auf den Hernstein Management Report zeigt, dass die meisten Top-Führungskräfte die Fehlerkultur im eigenen Unternehmen wesentlich positiver einschätzen als MitarbeiterInnen aus dem unteren Management.

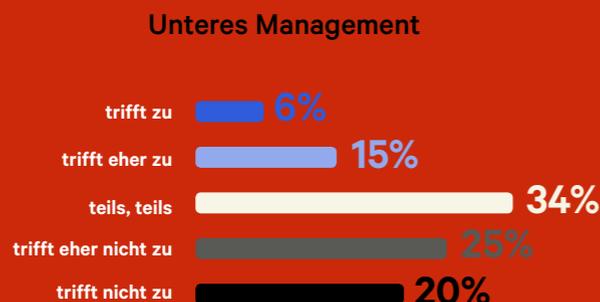
Fehlerkultur in Österreichs Unternehmen verbesserungswürdig

Im Zuge des Reports aus dem Jahr 2017 wurden 1.585 deutschsprachige Führungskräfte, davon 685 aus Österreich, zum Umgang mit Fehlern im eigenen Unternehmen befragt. Unter anderem waren 61 Prozent der Befragten der Meinung, dass es in ihrem Unternehmen einen offenen und transparenten Umgang mit Fehlern gäbe. Top-Führungskräfte sahen das allerdings deutlich positiver (75 Prozent) als Führungskräfte des unteren Managements (54 Prozent). Zudem glauben 52 Prozent der Top-ManagerInnen, dass das offene Besprechen von Fehlern belohnt würde, aber nur 21 Prozent der unteren Führungsebene konnte dies bestätigen. Insgesamt meinten 41 Prozent der Befragten, dass Mitarbeitende Fehler freimütig zugeben, ohne nach Ausreden zu suchen, hingegen 24 Prozent, dass bei auftretenden Fehlern vor allem die Schuldfrage diskutiert wird. Dies hat zur Folge, dass Fehler vertuscht werden und so dem Unternehmen viel Geld kosten – zugleich hemmt eine negative Fehlerkultur Innovationen, da sich niemand traut, Dinge auszuprobieren und neue, unbekannte Wege einzuschlagen.

RBI: Dank offener Fehlerkultur Innovationen fördern

Die Raiffeisen Bank International legt seit einigen Jahren einen starken Fokus auf Innovation, setzt sich mit Ideen auseinander, die von MitarbeiterInnen initiiert und in einem Start-up-ähnlichen Prozess weiterentwickelt werden, arbeitet zugleich aber auch mit innovativen externen Start-ups zusammen. „Da Innovationskultur mit einer gesunden Kultur des Scheiterns einhergeht, wurde auch das Thema Fehlerkultur in den letzten Jahren immer wichtiger. Die Fähigkeit aus Fehlern zu lernen und sie als Teil des Erfolgs zu akzeptieren, ist enorm wichtig für Organisationen

„ Insgesamt meinten 41 Prozent der Befragten, dass Mitarbeitende Fehler freimütig zugeben, ohne nach Ausreden zu suchen, hingegen 24 Prozent, dass bei auftretenden Fehlern vor allem die Schuldfrage diskutiert wird.



* Hernstein Management Report 2017 „Fehlerkultur und Selbstorganisation in Unternehmen“

wie die RBI“, weiß Nicole Stroj, Head of Innovation bei der Raiffeisen Bank International. Ihre „Intrapreneure“ hätten verstanden, wie wichtig es sei, Fehler als Teil des Weges zu akzeptieren. „Sie tragen diesen Spirit weiter unter die Leute.“ Stroj ist klar, dass so ein kultureller Wandel innerhalb einer großen Organisation nicht über Nacht möglich ist. „Speziell im Bankensektor hat sich eine Kultur entwickelt, in der Fehler als nicht annehmbar gelten. Daher wird oft darüber geschwiegen. Fehler sind jedoch menschlich und besonders bei Projekten, die mit viel Ungewissheit verbunden sind, unvermeidlich.“ Mit Hilfe von Events versuchen sie und ihr Team nun nach und nach, eine gesunde Fehlerkultur zu etablieren, so dass Missgeschicke nicht unter den Teppich gekehrt werden, sondern in einem sicheren Umfeld angesprochen werden können.

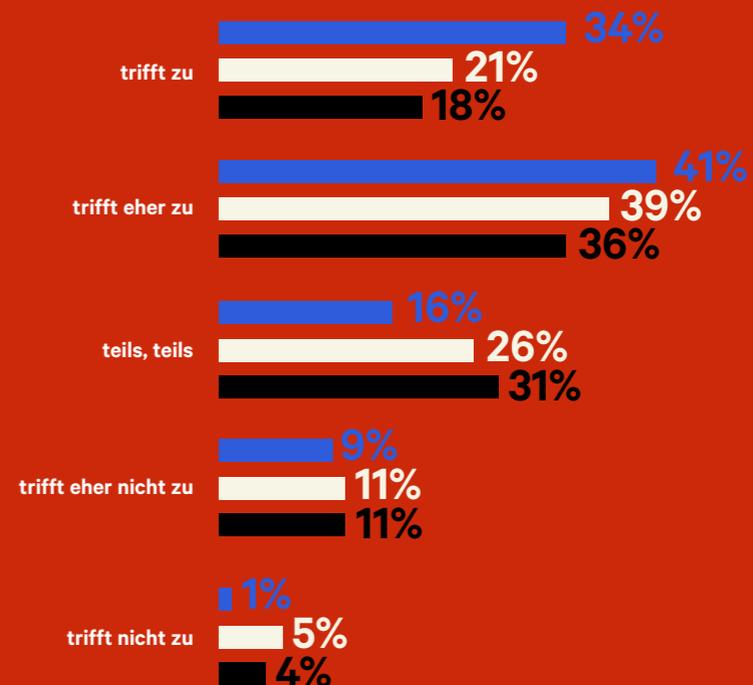
Auf dem Weg dahin ergreift die RBI durchaus ungewöhnliche Maßnahmen. Im Oktober 2018 fand ihre erste „Night of Failure“ statt, auf der drei Entrepreneur und ein Vorstandsmitglied der RBI erzählten, was während ihrer Karriere schiefgelaufen ist und wie das den Grundstein für lebenslanges Lernen gelegt hat. Unterstützt wurden sie dabei vom „Fuckup-Experten“ Dejan Stojanovic. In der nächsten „Night of Failure“ sollen dann MitarbeiterInnen den Mut haben, eine persönliche Fehlergeschichte zu teilen. Die Intention der Innovationsmanagerin ist klar: „Fuckup Nights können hervorragende Best Practices liefern. Es braucht lediglich noch etwas mehr kulturelle Akzeptanz, um Misserfolge als Teil des Erfolges zu sehen.“

Schon in der Schule Innovation fördern

Die SchülerInnen im Publikum der „Fuckup Night“ im Palais Eschenbach sind fasziniert von den Geschichten der Vortragenden: „Es macht Mut zu sehen, dass es keine Schande ist zu verlieren, dass es keine Schande ist, einmal hinzufallen“, sagt Armin anschließend im Interview. Und Theresa ergänzt: „Ich habe heute gelernt, dass man niemals aufgeben sollte: Selbst wenn man scheitert, kann man trotzdem noch einmal erfolgreich werden.“ Dejan Stojanovic scheint sehr zufrieden, auch wenn er heute Abend nur zehn SchülerInnen überzeugen konnte, so ist dies doch ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Stojanovic ist der Überzeugung, dass ein dringend notwendiger Kulturwandel nur möglich ist, wenn man so früh wie möglich

Bei uns herrscht ein transparenter Umgang mit Fehlern: Sie werden offen im Team besprochen.

Oberes Management
Mittleres Management
Unteres Management



* Hernstein Management Report 2017 „Fehlerkultur und Selbstorganisation in Unternehmen“

ansetzt. Am besten in der Schule. Denn „der Umgang mit Fehlern und Misserfolgen, ist auch eine Frage der Generationen. Sobald eine Generation die andere ablöst, kann das schon ganz anders sein.“

Auch Prof. Peschl betont, man müsse das Thema viel mehr in den Fokus rücken, in jedem Studium zum Beispiel eine Grundausbildung zu der Handlungsfrage vermitteln. Stojanovic setzt noch früher an und hält regelmäßig Vorträge in Schulen. Denn die USA seien nicht besser als Europa, sie hätten nur weniger Angst vor Experimenten. Leute, die eine gute Idee haben und einfach mal etwas ausprobieren möchten, würden unterstützt. „Wir haben womöglich sogar bessere Talente, smartere Köpfe und eine bessere Schulbildung. Nur unser Mindset muss sich ändern.“ ●

Mit dem Strom schwimmen

Mit dem „SolMate“ haben die Grazer Florian, Stephan und Christoph im Jahr 2017 eine kompakte und leicht bedienbare Photovoltaikanlage für die breite Masse erfunden. Zwei Jahre später ist ihr Start-up „EET Energy“ um 12 MitarbeiterInnen gewachsen und hat wichtige Investoren an Bord.

VON
Annabell Lutz

DIE GRÜNDER



Stephan Weinberger



Christoph Grimmer



Florian Gebetsroither

Die Erfindung

Der „SolMate“ ist eine kompakte Photovoltaikanlage mit Speicher für den Balkon. Die Bedienung ist einfach: Anstatt einer komplexen Installation kann man die kleine Anlage an der Steckdose anstecken. Der Strom wird direkt in den Kreislauf eingespeist – und zwar dann, wenn er benötigt wird. Ein Zwei-Personen-Haushalt kann so 25 Prozent des benötigten Stroms erzeugen. Den Akku der Anlage kann man auch mobil nutzen – etwa beim Campen. Je nach Modell kostet der SolMate 2.400 oder 2.800 Euro.

Die Gründer & ihre Idee

Energie brauchen wir alle. Wie aber kann jede/r zur umweltfreundlichen Stromgewinnung beitragen? Mit dieser Frage beschäftigten sich Florian, Stephan und Christoph schon während sie an der Technischen Uni Graz Erneuerbare Energien studierten. Den Haken an Photovoltaikanlagen bemerkten sie schnell. Denn Solarpanels konnten sich nur EigenheimbesitzerInnen mit einigem Aufwand zulegen. „Wir wollten eine Lösung für alle“, erklären die Gründer, „eine Solaranlage, die man am Wohnungsbalkon anbringen kann und einfach an die Steckdose anschließt, ohne dafür eine Genehmigung zu brauchen.“ Diese Vision setzten die drei Grazer während und nach ihrem Studium zunächst technisch um. „Besonders schwierig war es, eine Messtechnologie zu entwickeln, die den gewonnenen Strom nur bei Bedarf in den Haushalt einspeist“, erzählen die Gründer. Außerdem sei es eine Herausforderung gewesen, die Stromeinspeisung von anderen Haushalten im selben Gebäude abzugrenzen. Insgesamt 24 Monate brauchten Florian, Stephan und Christoph, um ihre Solaranlage verkaufsfertig zu machen. Im Frühjahr 2017 präsentierten sie schließlich den SolMate und gründeten das Start-up „EET Energy“.

Der Erfolg

Immer wieder machten Florian, Stephan und Christoph bei Start-up-Wettbewerben mit. Schon bald zogen sie die Aufmerksamkeit von Investoren, unter anderen Klaus Fronius, auf sich. Nach und nach konnten die Gründer MitarbeiterInnen anstellen: für die technische Entwicklung, das Produktdesign, die Grafik, das Marketing. Derzeit zählt das Unternehmen 15 MitarbeiterInnen. „Mit der Photovoltaik- und Stromspeicherlösung durch den SolMate ist das Unternehmen am Puls der Zeit“, sagt Jan, der heute fürs Marketing zuständig ist, über das Erfolgsrezept der Gründer. „Auch Menschen in der Stadt wollen umweltfreundliche Energie nutzen. Der SolMate ist für den modernen Stadtbewohner/die moderne Stadtbewohnerin konzipiert: Man kann das Energiespeichergerät unkompliziert am Balkon fixieren und im Falle eines Umzugs einfach mitnehmen. Das gab es in dieser Form bis jetzt noch nicht.“

Der Ausblick

Das Ziel von Florian, Stephan und Christoph ist es, „jedem ein Werkzeug zur Energiewende in die Hand zu geben“. Derzeit ist der Vertrieb des SolMate auf den deutschsprachigen Raum beschränkt.



Das soll sich in den nächsten Jahren ändern, denn das Start-up will den Verkauf in ganz Europa ermöglichen. Bis es soweit ist, wollen die Gründer ihr Team vergrößern, die Messtechnologie des Systems weiter optimieren und die Produktpalette erweitern. EET Energy will etwa auch traditionelle Photovoltaiksysteme produzieren, um Miniatur- und Normalvariante – je nach Kundenwunsch – anbieten zu können. ●

3 Tipps, wie du mit deinem Start-up Investoren gewinnst

1.

Nimm an Start-up-Wettbewerben teil, um dich bekannt zu machen und versuche, in Förderprogramme zu kommen. Die bestehen oft nicht nur aus finanziellen Zuschüssen. Du und dein Team könntet so zum Beispiel Büroräume, Mentoring und Marketinghilfe zur Verfügung gestellt bekommen und zudem ein Netzwerk aufbauen.

2.

Zeige, dass deine Idee den Nerv der Zeit trifft. Wenn potenzielle Investoren davon überzeugt sind, dass du mit deinem Start-up schnell auf ein neues Bedürfnis antworten kannst, hast du gute Karten.

3.

Präsentiere deine Expertise und die Qualifikationen deines Teams. Ihr solltet euch auf eurem Feld sehr gut auskennen, ein klares Ziel vor Augen haben und selbstbewusst auftreten.

Weitere
Start-up-Stories
gibt's online auf
KarriereKit.at



LESEZEIT
8 Minuten

Als ich eingestiegen bin, habe ich nicht gedacht, dass es zum jetzigen Zeitpunkt noch eine gedruckte Ausgabe geben wird.



Seit einiger Zeit darf DER STANDARD Gründer Oscar Bronner (76) endlich wieder das tun, was er am liebsten macht: Kunst. Wie sein Sohn Alexander Mitteräcker (45) aus der linksliberalen Tageszeitung eines der reichweitenstärksten Online-Portale Österreichs gemacht hat, bei welchen Fragen der Vater noch helfen kann und ob es die Print-Ausgabe noch in zehn Jahren geben wird, erzählen die beiden im Gespräch.

TEXT
Miriam Kummer

FOTOS
Niko Havranek

A

Is Alexander Mitterracker 1998 von seiner Weltreise zurückkehrte, brauchte er dringend Geld. Beim STANDARD fehlte jemand in der Online-Abteilung und sein Vater meinte, er könne sich das ja mal ansehen. Das war praktisch und naheliegend. Mitterracker wollte Geld verdienen, um so schnell wie möglich die nächste Weltreise anzutreten. Das ist jetzt 21 Jahre her; Alexander Mitterracker trifft als Alleinvorstand der STANDARD Medien AG alle relevanten Entscheidungen, derstandard.at ist mit über 2,5 Millionen Unique Usern pro Monat auf Platz drei der reichweitenstärksten Websites Österreichs und eine zweite Weltreise ist noch immer nicht in Sicht. „Ich bin schwer gescheitert“, fasst Mitterracker zusammen.

Ursprünglich wollte er Architekt werden und inskribierte sich nach der Matura an der TU, bis ihm klar wurde, dass österreichische Architektur-Studierende durchschnittlich 21 Semester lang studierten. „Außerdem bin ich draufgekommen, dass kein Architekt zum Bauen kommt, bevor er 50 ist und dass die meisten Bauwerke nicht nach dem Architekten benannt sind, sondern nach dem Bauherrn.“ Mitterracker war überzeugt, als Kaufmann eher zum Bauen zu kommen und wechselte das Studienfach. Offenbar steckte in dem großen, ruhigen Sohn schon früh der Schaffensdrang seines Vaters. Dabei wirkt keiner der beiden getrieben. Nicht ohne Grund spricht Oscar Bronner noch immer die Werbespots des STANDARD. Wer ihn reden hört, verliebt sich sofort in seine weiche, dunkle Stimme und möchte zugleich heimlich auf die Uhr sehen. Langsam und bedacht wählt er Wort für Wort. Dafür verzichtet er auf Phrasendrescherei und leere Worthülsen. „Ich glaube, dass ich mir von meinem Vater



eine gewisse Ruhe abgeschaut habe, die ich früher bewundert habe und mittlerweile auch bei mir selbst erkenne. Man läuft oft Gefahr, durch eine übertriebene Aufregung sich das Leben schwer zu machen“, bestätigt Mitterracker das Offensichtliche.

Bronner kann mit Mitte 70 auf so viele spannende Projekte zurückblicken, es würde für drei Karrieren reichen. Nicht umsonst hat ihn André Heller einst den „Verwirklichter im Land der Zauderer“ genannt. Nach ein paar Semestern Soziologie, Psychologie und Philosophie an der Universität Wien, Jobs im Theater seines Vaters, ersten journalistischen Erfahrungen und der kurzzeitigen Gründung einer Werbeagentur mit Marius Jan Demner, gründete er mit nur 27 Jahren die beiden Wirtschafts- und Politikmagazine „Trend“ und „Profil“. 1974 verkaufte er beide Magazine an den Kurier und zog als Maler und Bildhauer nach New York. In den 80ern kehrte er nach Wien zurück und gründete 1988 den STANDARD, der sich an US-ame-

rikanischen Medien wie der „Financial Times“ oder der „New York Times“ orientierte.

Anfangs war die liberale Tageszeitung auf rosarotem Papier mit einem kompetenten Nischenangebot in Wirtschaft, Politik und Kultur als Zweitzeitung gedacht. Erst, wenn die Auflage stabil über 30.000 Exemplaren liege, wollte man sie – in geschätzten fünf Jahren – zur Vollzeitung ausbauen. Doch die Sehnsucht der ÖsterreicherInnen nach medialen Alternativen war offenbar groß, bereits vom Start weg wurden nie weniger als 35.000 Stück verkauft.

Was Oscar Bronner – ebenso wie sein Sohn – zu dieser Zeit nicht vorhersehen konnte, war das Internet. Der Vater – alles andere als ein „Digital Native“ – glaubte einer Mitarbeiterin, die das Potential früh erkannte, und launchte 1995 den ersten Webaufritt einer deutschsprachigen Zeitung im Internet. Sein Sohn verbrachte schon damals mehr Zeit im Internet als im Hörsaal: „Die WU hat uns sehr schnell die Möglichkeit gegeben, online zu gehen. Das war katastrophal für meinen Studienerfolg und auch schrecklich für meine Telefonrechnung – man hat ja damals tatsächlich pro Minute gezahlt. Lauter fürchterliche Konsequenzen,



aber es hat mich fasziniert und immer weiter weggebracht vom Wunsch zu bauen.“ Mitterracker stellte fest, dass sich durch die Kombination von Medien und Internet ganz neue, spannende Perspektiven ergeben könnten.

„Ich brauchte einen Experten und mein Sohn war ein Experte“, fasst Bronner die Zeit zusammen, in der Mitterracker beim STANDARD

anfang. Ende der 90er ging dann alles recht schnell: Die Subabteilung des Archivs wurde selbstständig, die Website mehrfach gerelauncht. Bereits zu dieser Zeit übernahm Mitterracker mit seiner Kombination aus Basic-Programmier-Skills, Verständnis für Online-Produkte und seinem Wirtschaftsbackground eine Führungsrolle im Team. 2000 wurde er dann mit 26 Jahren einer von drei Vorständen der neu gegründeten Online AG – ein Schritt, der weit weniger bombastisch war, als er aussehen mag: „Es waren ein paar Hawara, die den Online-Bereich aufgebaut haben. Die AG bestand damals aus rund 30 Mitarbeitern – es ist nicht so, dass ich meinen 26-jährigen Buben in einer 500-Mann-Firma zum Vorstand ernannt habe“, erzählt Bronner.

So hat Mitterracker von Anfang an sein eigenes Ding gemacht – und ging dabei dann doch irgendwie seiner eigentlichen Leidenschaft nach: dem Bauen. Nur baute er nach und nach ein Nachrichten-Portal, ein Forum und einen neuen Unternehmenszweig, statt Wolkenkratzer und Opernhäuser. Bronner hat großen Respekt vor der Leistung seines Sohnes, der nicht in seine Fußstapfen getreten ist, sondern etwas ganz Neues aufgebaut hat. Dabei konnte er auf keinerlei Erfahrungswerte zurückgreifen: „Es war nicht leicht, den STANDARD zu gründen, aber ich



hatte einen riesen Vorteil: Ich habe etwas gegründet, was es auf der ganzen Welt gab. Meine Aufgabe war es, eine Möglichkeit zu schaffen, so etwas für Österreich zu machen. Es gab genug Role Models, bei denen ich abschauen konnte. Und ich habe auch abgeschaut, wo immer ich konnte. Als Alexander in das Geschäft eingestiegen ist, ist ein ganz neues Medium entstanden. Dieses Medium haben einige Menschen auf der Welt zu dem entwickelt, was es heute ist, und er ist einer von denen. Insofern musste er vielfältiger sein als ich. Und in Wirklichkeit immer noch – es gibt noch immer kein gültiges Geschäftsmodell für das, was wir machen.“

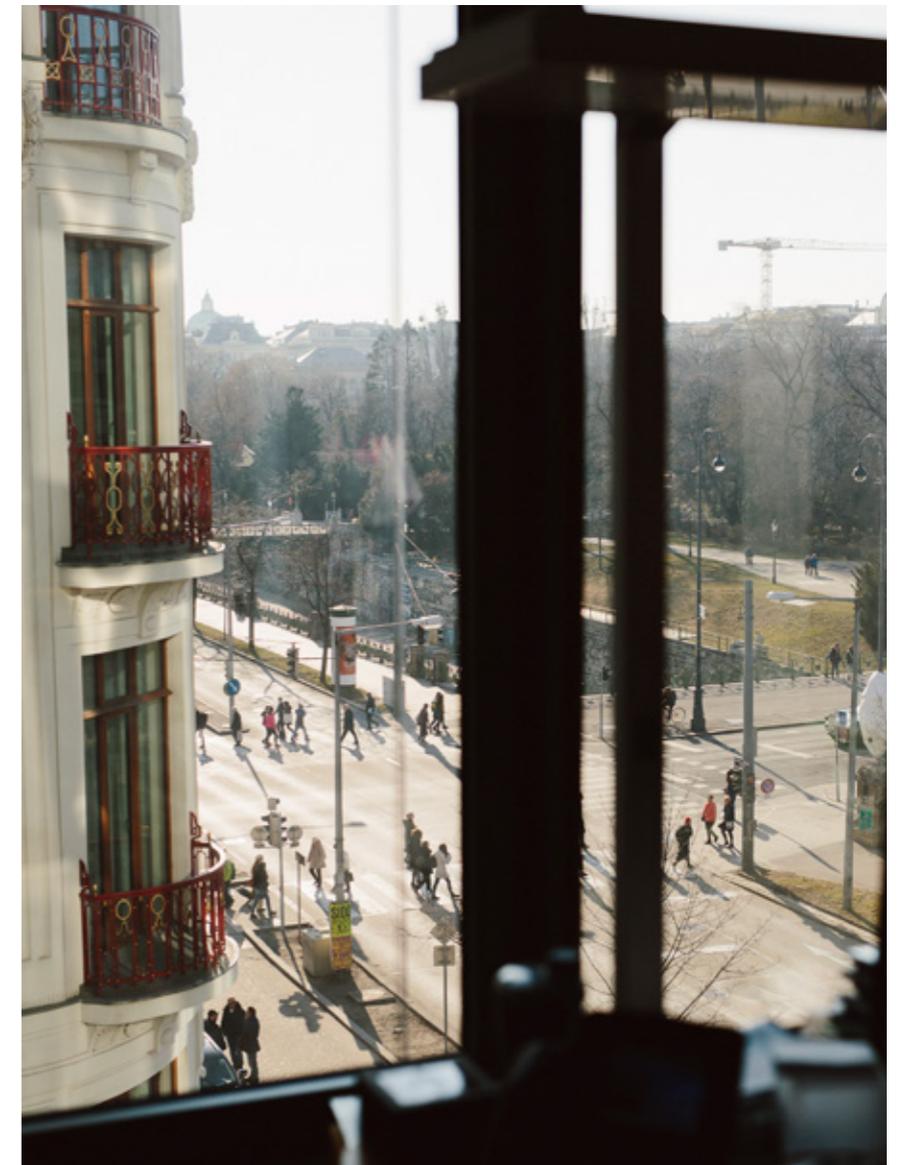
Anfangs war Bronner noch Geschäftsführer der neuen AG und musste alle Entscheidungen formell treffen. „Das Problem war, dass ich von der Materie keine Ahnung hatte. Und so kamen die einmal die Woche zu mir und sagten:

„Folgende Entscheidungen stehen an und ich hab' es registriert und abgesegnet. Nach einiger Zeit wurde mir das einfach zu blöd und ich habe gesagt: ‚Macht das selber‘“, und Bronner wanderte in den Aufsichtsrat.“

Der Online-Bereich wuchs rasant. Der Rückkanal mit dem STANDARD Forum nahm immer mehr Bedeutung an. Heute verzeichnet derstandard.at mit 40.000 User-Kommentaren täglich die meiste Interaktion österreichischer Plattformen. Die Medienbranche hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten stark gewandelt, doch Mitterracker sieht gerade in dieser Herausforderung den Spaß an der Sache: „Es gilt eine neue Mediengattung zu definieren und auch zu definieren, welchen Stellenwert Medien in Zukunft haben. Zwischenzeitlich dachte man, Facebook wird alles übernehmen, aktuell findet allerdings wieder eine Rückbesinnung statt. Der Stellenwert der Medien wächst wieder, es ist kein Zufall, dass Vergütung aktuell so ein großes Thema ist. Den Leuten ist bewusst, dass Qualitätsjournalismus viel Geld kostet und sind inzwischen auch wieder bereit dafür zu zahlen.“ Zurzeit testet DER STANDARD die Paywall „Pur“ für Adblocker UserInnen und alle, die datenfrei und damit auch werbefrei den STANDARD nutzen möchten. „Pur hat uns bestärkt, dass da auch ein interessanter Markt vorhanden ist“, erläutert Mitterracker. „Es ist sehr reizvoll, einen weiteren Erlösstrom über die NutzerInnen zu generieren und nicht nur über die Werbung. Wir denken gerade sehr heftig nach, wie so ein Modell für uns ausschauen könnte.“

Ob es die Printausgabe auch in 20 Jahren noch geben wird? Mitterracker will sich mittlerweile in keiner Prognose mehr üben: „Ich gebe offen zu: Als ich eingestiegen bin, habe ich nicht gedacht, dass es zum jetzigen Zeitpunkt noch eine gedruckte Ausgabe geben wird. Aber das Interesse ist nach wie vor vorhanden – und nicht einmal viel geringer als vor zwanzig Jahren.“ Das Entwicklungspotential liegt aber offensichtlich ganz klar im Online-Bereich. So holte sich Mitterracker 2017 einen jungen, digitalaffinen Chefredakteur an Bord: der 35-jährige Martin Kotynek war zuvor stellvertretender Chefredakteur von ZEIT Online.

Bronner zog sich bereits 2008 weitestgehend aus dem operativen Geschäft zurück und kann sich nun endlich wieder verstärkt seiner Kunst widmen. „Ich dachte bei der Gründung eigentlich, dass das ganze nach fünf bis sechs Jahren auf Schiene sei und ich wieder Kunst machen könnte. Das war ein kleiner Irrtum – ich bin froh, dass ich es jetzt machen kann.“ Bei den ganz großen Entscheidungen wird er dann aber doch noch gefragt. Als im vergangenen Jahr das Logo neu gestaltet wurde, haben sich Vater und Sohn beraten. „Ich habe allerdings von Anfang an klargemacht: Die Letztentscheidung liegt bei ihm“, betont Bronner, dem das Verlagsgeschäft offenbar nicht abgeht: „Wenn ich nichts höre, gibt es keine Probleme. Das ist für mich sehr angenehm.“ Sollte sein Sohn eines Tages die Nase voll haben, dann würde es eben jemand anderes machen, sei es eines der anderen zwei Kinder, die Enkelin oder eben eine ganz andere Person: „Ich habe den STANDARD nicht aus einer dynastischen Intention heraus gegründet.“ ●



Call me maybe

VON GESTERN

Handy

Wer in den 90ern geboren wurde, spielte vielleicht noch „Snake“ auf dem ersten Handy der Eltern – vermutlich ein Nokia. Der Akku hielt ein paar Wochen, unter anderem, weil telefonieren so teuer war, dass man sich ausschließlich SMS schickte, die 1994 eingeführt wurden. Ende der 90er konnten die großen, unzerstörbaren Mobiltelefone noch locker als Selbstverteidigungswaffe eingesetzt werden. Das allererste Handy, ein Motorola Dynatac, kam allerdings schon 1983 für stolze 3.995 US-Dollar auf den Markt. Damals dauerte die Akkuladung 10 Stunden und nach einem 30-minütigen Gespräch war dieser wieder leer. Ab 1996 konnten Handys dann sogar E-Mails und Faxe empfangen und ab 1999 auch Fotos machen. Mit den Jahren wurden die Geräte immer kleiner und günstiger.

VON HEUTE

Smartphone

Die plötzliche Trendumkehr hin zu immer größeren Displays und weg vom eigentlichen Sinn des Geräts – dem Telefonieren – verlief rasant. Es ist gerade mal gute zehn Jahre her, dass Apple 2007 mit viel Tamtam sein erstes iPhone launchte. Kurz darauf eröffnete der App Store und es folgten Ende 2008 die ersten Android-Smartphones. Die Idee eines Minicomputers für die Hosentasche entwickelte IBM allerdings schon in grauen Vorzeiten: 1993 präsentierten sie ein Mobiltelefon mit Touchscreen und E-Mail-Funktion – interessierte damals nur niemanden. Erst als Apple seine Marketingmaschine anwarf und die ersten leistbaren Geräte folgten, waren die KundInnen bereit für den Umstieg: Seit 2011 überwiegen die Smartphone-Verkäufe gegenüber klassischen Mobiltelefonen.

Was einst zum Telefonieren gedacht war, übernimmt längst die Aufgaben eines Computers. Damit wir in Zukunft noch mobiler arbeiten und leben können, sollen Tablets und Smartphones schon bald miteinander verschmelzen.

VON MORGEN

Faltbares Smartphone

Auch in fünf Jahren werden wir vermutlich ohne digitale Implantate auf der Netzhaut leben, sondern noch immer auf unser Smartphone starren. Damit unsere Augen dabei nicht zusehends schlechter werden, sollte der Bildschirm größer sein. Die Lösung: Ein Tablet, das zusammengefaltet zum Smartphone wird. Ende Februar präsentierte Samsung sein „Galaxy Fold“, Anfang Mai soll das neue Gerät ab 2.000 Euro zu kaufen sein. Außen befindet sich ein 4,6 Zoll großes Smartphone-Display, das 7,3 Zoll große Innendisplay wird erst beim Auseinanderfalten sichtbar. Eine neu entwickelte Polymerschicht soll den Bildschirm dünner und robuster machen. Günstiger ist das „FlexPai“ vom noch unbekanntem Hersteller „Royole“, das ab 1.388 Euro bereits in der Entwicklerversion zu haben ist.

DEIN WEG ZUM ERFOLG



Welthandelsplatz.at

Deine erste Adresse für
Studienerfolg und Karriere.

Jetzt deine Coachings einfach
und direkt buchen auf:

Welthandelsplatz.at/Coachings

UM BRUCH

Probiere
dich
aus

Benefit or Beneshit?



Gugler

Damit die MitarbeiterInnen der Druckerei und der Agentur für digitale Markenkommunikation in Melk und St. Pölten glücklich sind, werden sie rundum verwöhnt: Die ergonomischen Sessel und das Bio-Restaurant sorgen fürs leibliche Wohl, flexible Arbeitszeiten und Nutzung des Homeoffice machen PendlerInnen das Leben leichter, der Hund darf mit ins Büro, es gibt Essenszulagen, eine betriebliche Altersvorsorge sowie spannende Weiterbildungskurse.

G'spia di

Gestresst? Bevor du deinen Gegenüber auf den Mond schießt, versuche es mit der Mondatmung: Lege deine Finger an deine Nasenflügel und verschließe sie so, dass du einmal links einatmest und rechts wieder ausatmest. Wiederhole das ein paar Mal und kehre die Reihenfolge anschließend um.



Mut zur Lücke

Katharina Haas (24, mitte) hat sich vor ihrem Master in Translation ausgiebig Zeit für zwei Erasmussemer in Paris und ein fünfmonatiges, unbezahltes Praktikum genommen. Gelohnt hat es sich trotzdem.

Während meines Studiums lernte ich schnell, wofür Grenzen gut sind: um über sie hinweg zu leben und sich auf der anderen Seite gegenseitig willkommen zu heißen. In einem Erasmus-Austausch erkannte ich die perfekte Möglichkeit, dieses Wissen auch in die Tat umzusetzen. Ehe ich mich versah, packte ich also schon meine Sachen und reiste nach Paris, wo ich zwei Semester lang an der Universität „ISIT“ studierte. Im Anschluss wurde auch noch meine Initiativbewerbung bei der NGO „Solidarités Jeunes“ angenommen. Dort organisierte ich fünf Monate lang internationale Freiwilligenprojekte. Natürlich verzögerte sich dadurch mein Studium: Nur die Hälfte der Pariser Credits konnte ich mir in Wien anrechnen lassen. Diese Lücke entpuppte sich für mich aber als das fehlende Puzzle-Teil. Eine maximal ausgenutzte Studienzzeit finde ich einfach besser als eine Mindeststudienzeit. Und wer weiß, vielleicht führt es mich auch nach dem Master noch einmal an dieselbe Adresse in Paris.

Der Sprit der Macht

French 76

Kate Moss weiß seit den 90ern, wie man Glamour mit Krawall mischt. So vereint ihr Lieblingsdrink „French 76“ die Raffinesse von Champagner mit dem Absturzfaktor von Wodka: „It doesn't taste at all strong – and then, whoa, whoops-a-daisy!“



Zubereitung

2 cl Wodka
1 cl Zitronensaft
1 cl Zuckerrohr-Sirup
mit Eis shaken und in ein vorgekühltes Sektglas abseihen, mit 10 cl Champagner auffüllen.

Dein Soundtrack für Gruppen- arbeiten

We are all in this together

High School Musical 3

Together Forever

Rick Astley

Allein Allein

Polarkreis 18

Do It Myself

Russ

The Winner Takes It All

ABBA

Karriere in Kärnten? Loss lei lafn!



Wir stellen große Arbeitgeber außerhalb der Ballungszentren vor – für all jene, die es nach dem Studium aufs Land zieht. Dieses Mal im Fokus: das Dreiländer-Eck bei Villach.

VON Teseo La Marca

- Lam Research AG
- Flowserve Control Valves GmbH
- CTR Carinthian Tech Research AG
- Infinion Technologies Austria AG
- High Tech Campus Villach GmbH

Foto Karte: Image Digital Globe © 2019, Ossiacher See: © Kärnten Werbung, Fotograf: Zapane; Gerlitzener Alpen © Region Villach Tourismus GmbH; Burgarena Finkenstein © Burgarena; Velden: © Kärnten Werbung, Fotograf: Franz Gerdl

W

er die besondere Position eines Dreiländerecks zu nutzen versteht, ist klar im Vorteil. Das wissen nicht nur weltweit erfolgreiche Firmen wie Infineon, sondern auch kleinere High-tech-Unternehmen, die sich nahe Villach, am Drehkreuz zwischen Österreich, Italien und Slowenien, angesiedelt haben. Neben Trachten und Schuhplattlern am Villacher Kirchtag werden in Laboren und Werkstätten Innovation vorangetrieben. Den rund 130.000 EinwohnerInnen, bietet die Region die perfekte Mischung zwischen Nord und Süd. Schneereiche Karawanken im Winter und Seen mit mediterranen Temperaturen im Sommer.



„In die Berg bin i gern“

Wer die Berge liebt, wird sich im Dreiländereck pudelwohl fühlen. Gleich auf dem Hausberg Villachs, der Gerlitzener Alpen, schlängeln sich 42 Pistenkilometer zu Tale, aber auch Nassfeld und Großglockner sind nicht fern. Bei wärmeren Temperaturen lohnt ein Ausflug in den spektakulären Triglav-Nationalpark: Griffige Kalkfelsen locken hier Kletterer aus aller Welt an. Wer es gemütlicher angehen will, findet in den Nockbergen ein ausgedehntes Wanderparadies.



„Hei, der gute kühle Wein“

Besonders im Sommer entpuppt sich die Region rund um Villach als ein Hotspot für Lebensgenießer. Die Burgarena Finkenstein zum Beispiel bietet die ideale Kulisse für Konzerte oder Theateraufführungen. Ansonsten gibt es neben vielen guten Restaurants auch einige Möglichkeiten zum Feiern: Vom Gourmetrestaurant Frierss Feines Haus bis zum alternativen Kulturhofkeller. Wer es gern etwas schicker hat, mischt sich in Velden am Wörthersee unter die High Society.



„Is schon still uman See“

Mit seinen 1.270 Seen bietet Kärnten im Sommer guten Ersatz für alle Meeresmenschen, die vom mediterranen Feeling nie genug haben können, auch wenn sie gerade erst vom (sehr nahen) Kroatien-Urlaub zurückgekehrt sind. Rund um Villach kannst du dich beispielsweise im Ossiacher See, Wörthersee oder Faaker See erfrischen. Aber auch nicht zu sehr: Denn hier gibt es die mildesten Wassertemperaturen im ganzen Alpenraum – natürlich in Trinkwasserqualität.



„Amore in Lignano“

Wem die Kärntner Seen nicht genug sind, um das eigene südländische Alter-Ego wenigstens im Urlaub aufleben zu lassen, dem können nur noch Meersalz und Pasta Carbonare weiterhelfen. Von Villach aus auch kein Problem. Mit dem Auto ist man in 20 Minuten in Italien, in zwei Stunden in Grado oder Lignano und nach nicht einmal drei Stunden kann man sich schon von einem Gondoliere durch die Lagune von Venedig schaukeln lassen. Auch die kroatische Küste ist im Nu erreichbar.



„ Das Verhältnis „Somertourismus zu Wintertourismus“ beträgt in Kärnten 3 zu 1, österreichweit hingegen nur 1 zu 1.

„ Mit 3.798 Metern ist der Großglockner der höchste Berg Österreichs.

„ Die rund 1.270 Kärntner Seen haben durchwegs Trinkwasserqualität.

Chemson Polymer-Additive AG

Die Chemson-Gruppe mit Hauptsitz in Arnoldstein zählt heute zu den weltweit führenden Herstellern von Polymer-Additiven und Hilfsstoffen für Kunststoffe. Klingt elaboriert, die Additive kommen aber in vielen Produkten des täglichen Lebens zur Anwendung. Zurzeit ist die Chemson auch der einzige Hersteller weltweit von PVC für 3D-Drucker. Weitere Standorte hat die Firma übrigens in Australien, Brasilien, China, Deutschland, England, Holland und den USA. Und auch die Gründungsgeschichte ist sehr international: Die Wurzeln des Unternehmens liegen in sechs verschiedenen Firmengruppen in fünf Ländern. Eines davon war in Arnoldstein ansässig, dem aktuellen Hauptsitz.

Obwohl das Unternehmen zurzeit expandiert, profitieren jedoch hauptsächlich ausländische Standorte davon, etwa in China oder in den USA, wo neue Werke entstehen sollen.

Firmenzentrale:
Arnoldstein

MitarbeiterInnen:
560 weltweit
250 in Arnoldstein

Umsatz:
210 Millionen Euro



Infineon Technologies Austria AG

Als sich für Infineon die Frage stellte, wo neben dem internationalen Hauptsitz in München der zweite große Standort entstehen soll, fiel die Wahl schnell auf Villach, wo bereits seit 1970 produziert wird. Im Mai 2018 stand fest: schwindelerregende 1,6 Milliarden Euro sollen in einen umfassenden Ausbau des Villach-Werkes investiert werden. Damit tätigt der weltweit führende Halbleiterkonzern Infineon die größte Einzelinvestition seiner Geschichte.

Teil des österreichischen Teams sind schon jetzt MitarbeiterInnen aus rund 60 Nationen. Allein durch den Ausbau des Standorts sollen bis 2025 rund 750 weitere Arbeitsplätze geschaffen werden. Gesucht werden etwa Prozess- und SystemingenieurInnen, Software-EntwicklerInnen, IT-SpezialistInnen, F&E-ManagerInnen und ChemikerInnen. Auch spannende Abschlussarbeiten werden im Forschungsbereich immer wieder vergeben.

Firmenzentrale:
Villach

MitarbeiterInnen:
40.100 Beschäftigte (weltweit)
3.100 (in Villach)

Umsatz weltweit:
7,6 Milliarden



Weil wir alles wissen ~~müssen~~ WOLLEN Die Presse

Wir leben für guten Journalismus, den Diskurs, unterschiedliche Perspektiven, Gedankenduelle und Wortgefechte. Wissen, Meinungsvielfalt und Menschenwürde sind wesentlich für eine starke Demokratie. Dafür schreiben wir – Tag für Tag.

[DiePresse.com](https://www.diepresse.com)

STUDIERENDE LESEN GÜNSTIGER.

[DiePresse.com/uni](https://www.diepresse.com/uni)

„ Villach wurde u. a. als Klimabündnis-Gemeinde, Fairtrade-Gemeinde und mit dem ARA-Qualitätspreis 2015 ausgezeichnet.

„ 450.000 BesucherInnen erwartet Villach jährlich während seiner „Brauchtumswoche“, in der der Villacher Kirchtag stattfindet.

CTR Carinthian Tech Research AG

Dass Villach einigen VisionärInnen schon als neue Hightech-Hauptstadt Österreichs gilt, liegt nicht nur an Infineon. Der tpv Technologiepark Villach fungiert als Drehscheibe im Alpen-Adria-Raum für Innovation und Forschung. Hier sind inzwischen über 70 Unternehmen tätig. Darunter befindet sich auch die renommierte Carinthian Tech Research (CTR), eine Institution, die Forschungstalente aus ganz Österreich und weit darüber hinaus nach Villach zieht.

Ziel der CTR ist es, neueste Erkenntnisse aus F&E der Mikro- und Nanosensorik in industrielle Produkte und Prozesse einzubinden. Darum wird CTR bald in die Silicon Austria Labs integriert. Vor allem in der Forschung ist man ständig auf der Suche nach hochqualifizierten MitarbeiterInnen. Arbeitsfelder reichen von Mikrosensorik, Smart Systems und Photonik bis hin zu Deep Learning.

Firmenzentrale:
Villach/St. Magdalen

MitarbeiterInnen:
rd. 60

Forschungsumsatz:
7,2 Mio. Euro



Lam Research

Mit Lam Research hat Villach auch ein US-amerikanisches Unternehmen, das in der Halbleiterindustrie tätig ist. Im Jahr 2008 erwarb das Hightech-Unternehmen mit Hauptsitz in Fremont, Kalifornien, für 384 Mio. Euro die Firma SEZ (Semiconductor-Equipment Zubehör). Diese wurde 1986 von Egon Putzi gegründet und durch ihn relativ schnell zu einem millionenschweren Unternehmen entwickelt.

Obwohl nach der Übernahme immer wieder Stellen abgebaut wurden, sind noch heute 400 MitarbeiterInnen für die Lam Research in Villach tätig. Offene Stellen gibt es vor allem für IngenieurInnen, aber auch in anderen Bereichen wie Projektmanagement oder Finanzanalyse. Vor allem bietet Lam Research aber laufend Praktika an.

Firmenzentrale:
Villach

MitarbeiterInnen:
rd. 10.200 weltweit
rd. 400 in Österreich

Umsatz weltweit:
9,6 Mrd. US-Dollar



Flowserve Control Valves GmbH

Einen weiteren Marktführer besitzt die Region Villach mit Flowserve. Der US-amerikanische Maschinenbau-Konzern Flowserve Corporation betreibt in Villach die Tochtergesellschaft Flowserve Control Valves GmbH und produziert hier hauptsächlich Regel- und Absperrventile. Darin ist der Villacher Standort sogar Weltmarktführer, insbesondere dank eines speziell für Solarkraftwerke entwickelten Regelventils. 10.000 Ventile entstehen hier jährlich.

Falls das als Attraktivitätsfaktor noch nicht genug ist: Flowserve wurde 2014 beim Wettbewerb „Great Place to Work“ als bester Kärntner Arbeitgeber ausgezeichnet. Dabei bestehen für TechnikerInnen gute Chancen, Teil des Teams zu werden, offene Stellen gibt es bei Flowserve laufend.

Firmenzentrale:
Villach

MitarbeiterInnen:
19.000 weltweit
250 in Villach

Umsatz gesamt:
4,561 Mrd. US-Dollar weltweit
rd. 70 Mio. Euro



Silicon Austria Labs GmbH

Der nächste große Coup für den Innovationsstandort-Villach. Die Silicon Austria Labs GmbH ist ein Spitzenforschungszentrum im Netzwerk von Wissenschaft und Forschung, das erst Ende 2018 gegründet wurde. Ein Startup-Baby also? Nicht ganz. Dahinter stehen das Bundesministerium für Innovation und Technologie, die Länder Steiermark, Oberösterreich und Kärnten sowie der Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie. Bis 2023 sollen 280 Mio. Euro investiert werden. Allein am Standort Villach sind somit 160 Top-Jobs für ForscherInnen zu erwarten.

Dadurch soll Österreich dem Ziel, das „Silicon Valley“ Europas zu werden, einen Schritt näherkommen. Die Forschungsschwerpunkte werden sein: Sensorsysteme, Leistungselektronik, Hochfrequenz-Systeme und Systemintegration. Dutzende Stellen sind bereits ausgeschrieben.

Standort:
Villach

Finanzierung bis 2023:
280 Mio. Euro

Offene Stellen:
rd. 30-50



DISCOVER THE WORLD

#1

INTERNATIONAL INTERNSHIPS

Apply for PAID internships in over 80 different member countries. IAESTE provides over 4000 jobs/year for technical students! This service is free, as it is run by students.

#2

TECONOMY & FirmenShuttle

Expand your professional network and connect with Austrian companies. Get an insight into their work environment and explore your possibilities.

#3

Membership

Gain valuable skills in project management & teamwork. Meet the world at our international events & conferences.



IAESTE
AUSTRIA

Mehr spannende Arbeitgeber – auch außerhalb der Ballungszentren – findest du auf KarriereKit.at

Flucht ist kein Hindernis

Zwei Studenten erzählen ihre außergewöhnliche Geschichte.

Ahmed und Muktar sind 2015 nach Österreich geflüchtet. Heute sprechen die beiden jungen Männer Deutsch, engagieren sich im Verein „Fremde werden Freunde“ und studieren Jus und BWL. Eine Geschichte über einen schwierigen Start, neue Freundschaften und aufregende Zukunftsträume.

VON
Lena Schmid

FOTOS
Niko Havranek

LESEZEIT
6 Minuten

Es

ist sieben Uhr morgens und Muktar liegt noch immer wach auf seinem Feldbett, die Decke über den Kopf gezogen. Außer einem Büschel tief schwarzer Haare ist nichts von ihm zu sehen. Ein verzweifelter Versuch, das grelle Licht der Leuchtstoffröhren auszublenden. Das Licht brennt den ganzen Tag, die ganze Nacht. Dunkel ist es nie. Muktar kann sich einfach nicht daran gewöhnen, egal wie viele schlaflose Nächte er in der hell erleuchteten Halle verbringt. Aber es ist besser als das, was in seiner Heimat Afghanistan auf ihn wartet.

Mit 21 Jahren floh Muktar aus Afghanistan und kam im Oktober 2015 nach Österreich. Seinen ersten Tag verbrachte er am Hauptbahnhof Wien, bevor er ins Aufanglager im Dusika Stadion, einer großen Sporthalle mit Radrennbahn im zweiten Bezirk, gebracht wurde. Er war einer der vielen jungen Männer, die allein, ohne ihre Familie, flüchteten. Doch in Österreich angekommen, war er alles andere als allein. Mit 500 Männern und Frauen lebte er in einer der Hallen. Privatsphäre gab es keine. Die Betten standen dicht an dicht, kein einziges blieb nachts leer. Wann immer er das Lager verließ, wurde er bei seiner Rückkehr auf Waffen, Drogen und andere verbotene Gegenstände durchsucht. Die Sicherheit der Flüchtlinge und freiwilligen HelferInnen war wichtiger, als die Privatsphäre der BewohnerInnen. Zu dieser Zeit warteten rund 800 Menschen im Dusika Stadion auf eine fixe Bleibe.

Ahmed kam ein paar Monate zuvor mit seinem Bruder aus dem Irak. Eigentlich wollten sie weiter zu ihrer Tante nach Schweden, aber das Geld reichte nicht mehr und so landeten die beiden jungen Männer in einem Flüchtlings-

lager in Schrems in Niederösterreich. Wirklich zu stören scheint sie das aber nicht. „Als ich gesehen habe, wie viele Leute in Österreich freiwillig helfen, habe ich mich sofort in die Gesellschaft verliebt“, erzählt Ahmed, „jetzt möchte ich hier gar nicht mehr weg.“

Ahmed und Muktar sitzen gemeinsam am Tisch im „Freundesalon“ des Vereins „Fremde werden Freunde“. Der Name ist Programm, der Verein verbindet nicht nur ÖsterreicherInnen und AusländerInnen, auch die beiden haben sich hier kennengelernt. Vereinsmitglied Lisa stellt gerade eine Metalldose mit türkischen Süßigkeiten und eine große Kanne Früchtetee auf den Tisch. Die verschnörkelten Tassen erinnern an den Kuchentisch der Großmutter. Und auch sonst wirkt der gemütliche Raum mit Stuck an der Decke, einem romantischen Erker im Eck und den vielen Fotos und Bildern an den Wänden eher wie ein Wohnzimmer. Während Ahmed und Muktar diskutieren, was der Name der türkischen Süßigkeit auf Deutsch übersetzt bedeutet, beginnt Lisa begeistert von der Vereinsarbeit zu erzählen: „Fast täglich finden hier Feierlichkeiten, Work-

Mehr Infos
zum MORE-Programm der
österreichischen Universitäten
findest du unter
uniko.ac.at/projekte/more/



Muktar (24)
absolviert gerade sein Vorstudium in IBWL. In einigen Jahren möchte der Afghane international tätig sein.

shops oder Kochabende statt, die jeder besuchen kann, der Interesse daran hat. Man lernt immer wieder neue Leute kennen die dann Teil unseres Freunde Netzwerkes werden.“ Ahmed und Muktar fühlen sich hier sehr wohl und sind schon lange dabei.

Doch die beiden verbindet nicht nur der Verein, sie haben auch einen sehr ähnlichen Bildungsbackground, die gleichen Ziele und können sich gut unterhalten. Ahmed und Muktar haben eine abgeschlossene Schulausbildung, ganz gleich unserer Matura und zielstrebige Karrierepläne. Ahmed studierte bereits vor seiner Flucht im Irak drei Jahre lang Jus. Muktar möchte nun in Österreich IBWL studieren. Zurzeit absolvieren sie ihr Vorstudienjahr.

Ein Vorstudiengang ist Pflicht für jede/n EU-Ausländer/in. Ziel ist das Niveau einer österreichischen Matura zu erreichen und so einen einfacheren Einstieg ins Studium zu haben. Bevor man aber überhaupt studieren darf, braucht man eine Zulassung. Ahmed bekam nach einem Monat die Zusage. Muktar musste ganze zwei Monate darauf warten. Doch nach dieser nervenaufreibenden Zeit bekam er endlich eine positive Rückmeldung und wusste, welche Fächer er im Vorstudienjahr nachholen muss. Seit 2018 sind beide an der Universität Wien inskribiert.



Ahmed (28)
stammt aus dem Irak und möchte in Österreich Anwalt werden. Gerade hat er sein Jus-Studium an der Universität Wien begonnen.

Vor drei Jahren sah ihr Leben noch ganz anders aus. Die Tage im Dusika Stadion sind lang. Immer wieder versucht Muktar aus der Untätigkeit auszubrechen, sich mit anderen Geflüchteten zu engagieren, bei der Versorgung der Neankömmlinge zu helfen und Kontakte zu knüpfen. Helmut hätte er beinahe übersehen. Erst als sich immer mehr Leute um den unscheinbaren Flüchtlingshelfer versammeln, wird er neugierig. In seiner Funktionsjacke und der Abzipphose schaut Helmut aus, als würde er gleich einen Berg besteigen und in der Tat: Helmut organisiert eine Wanderung mit „Fremde werden Freunde“. Muktar ist sofort Feuer und Flamme und will sich den Ausflug auf keinen Fall entgehen lassen. Seitdem ist er fester Bestandteil des Vereins, kaum ein Event hat er ausgelassen. Sein Faible für Fotografie machte ihn schnell zum

Veranstaltungsfotografen. Und so findet man sein Foto inzwischen sogar auf der Teamseite der Website.

Aber nicht nur Vereine und freiwillige HelferInnen unterstützen die Geflüchteten. Auch die Universitäten und Hochschulen haben Programme ins Leben gerufen, um Geflüchteten den Weg ins Studium und Berufsleben zu ebnen. So bringt an der FH Joanneum in Graz zum Beispiel das Programm R.U.D.I. (Respectful, United, Diverse, Intercultural) die Studierenden der FH in Kontakt mit Geflüchteten, und zwar nicht nur in vielfältigen Freizeitaktivitäten, sondern auch in Lehrveranstaltungen, für die man bei erfolgreichem Abschluss ein Zeugnis und ECTS-Punkte erhalten kann. Das ist nur ein Beispiel von vielen. Wer an einer Universität studiert, kann unter anderem an der Flüchtlingsinitiative „MORE“ teilnehmen, an der sich 21 österreichische Universitäten beteiligen. Mit Freizeitaktivitäten, speziellen Lehrveranstaltungen und Kursen will dieses Programm geflüchtete WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen bei Vernetzung, Orientierung und Einstieg im neuen Umfeld unterstützen. Viele Flüchtlinge benöti-



gen diese Unterstützung dringend, da sie keine Verwandten und noch kaum oder gar keine sozialen Kontakte in Österreich haben.

Ahmed hat sich nie schwergetan, neue Leute kennenzulernen, er hat von Anfang an den Kontakt mit Einheimischen gesucht. „In Schrems habe ich in einem sehr netten Team Fußball gespielt. Das Training war das Highlight meines Tages. Sonst ist ja nicht viel passiert. Also habe ich fast täglich trainiert“, erzählt er in unverkennbarem niederösterreichischem Dialekt. Natürlich macht Ahmed noch Grammatikfehler, aber das Fußball Training war für ihn auch ein Deutschkurs. Zugleich teilte er ab und zu in einem Seniorenheim ehrenamtlich Essen aus. Hier machte er auch die ersten negativen Erfahrungen. Nicht alle SeniorInnen freuten sich über sein Engagement. „Natürlich gibt es immer Menschen, die AusländerInnen gegenüber misstrauisch sind, aber wir wollen hier einfach nur leben. Ich würde das Österreich niemals vorwerfen“, so Ahmed. „Es ist definitiv besser hier in einer Halle mit hundert anderen Leuten zu wohnen, als in meinem Land in einem zerstörten Haus zu sterben.“

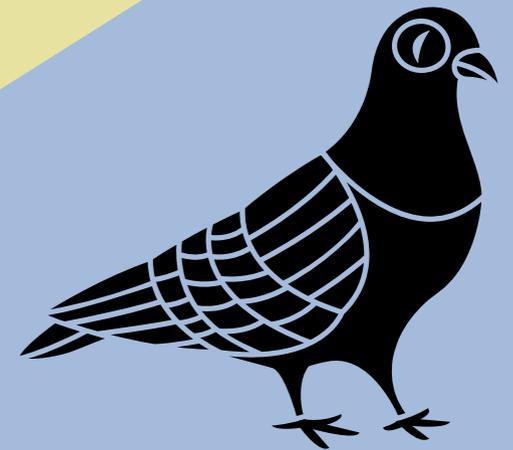
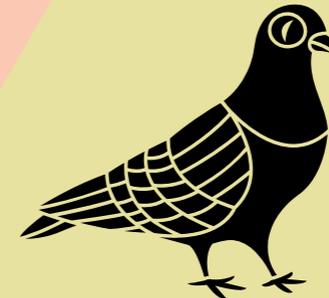
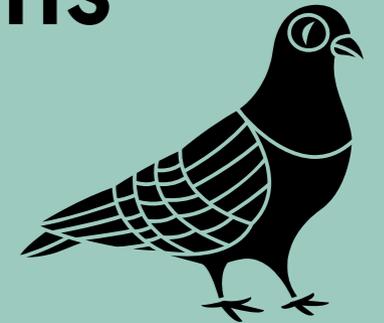
Für ihre berufliche Zukunft haben Ahmed und Muktar auch schon große Pläne. „Ich möchte Anwalt werden und jenen Menschen helfen, Gerechtigkeit zu bekommen, die sich nicht selber helfen können“, sagt Ahmed. „Ich weiß noch gar nicht, welchen Rechtszweig ich genau machen

**Mehr Infos
zum Verein
„Fremde werden Freunde“
findest du unter
fremdewerdenfreunde.at**

möchte. Jedes neue Thema ist wieder so spannend wie das davor, da kann man sich gar nicht richtig entscheiden.“ In Österreich bleiben möchte er aber auf jeden Fall. „Würde ich wieder in den Irak zurückwollen, dann würde ich nicht Jus studieren.“

Muktar ist sich da noch nicht so sicher. Er hofft, dass bis zu seinem Abschluss in seiner Heimat endlich Frieden herrscht, um dort einen spannenden Job als internationaler Betriebswirt zu finden. Es würde ihn aber auch nicht stören, wenn er in Wien bleiben müsste. Fix ist: Er will später international tätig sein. „Dafür habe ich auch schon die ersten interkulturellen Freundschaften geschlossen“, lacht er. ●

Entdecke die coolsten Ecken Wiens



**Good
Night
.at**

*Das digitale Stadtmagazin mit
Lokalführer und Eventkalender*

20 Minuten Sabbatical

Nimm dir eine Auszeit und male dich
in deine Traumstadt.



Impressum, Offenlegung (§ 14 UGB, §§ 24, 25 MedienG)

KARRIERE KIT ist ein Produkt der Marble House GmbH

Medieninhaber: Marble House GmbH, FN 348488h (HG Wien), ATU65829605, Rathausstraße 5/4, A-1010 Wien, marblehouse.at, office@marblehouse.at

Unternehmensgegenstand: Projekt-, Marken- und Medienentwicklung sowie Verlagswesen

Gründer und Gesellschafter: Romed Neurohr

Geschäftsführerin: Sabrina Klatzer

Konzeption und Chefredaktion: Miriam Kummer

Grafik: Clara Berlinski

Redaktion: Teseo La Marca, Lena Schmid, Anna Gugerell, Annabell Lutz, Jakob Bergmann

Fotocredits Editorial: Aslan Kudrnofsky

Anzeigenleitung: Sabrina Klatzer, sabrina.klatzer@marblehouse.at, T 0664 247 69 40

Druck: Walstead NP Druck GmbH, St. Pölten

Erscheinungsweise: halbjährlich Auflage: 20.000

Blattlinie: KARRIERE KIT ist das österreichweite Karrieremagazin für wirtschaftlich und unternehmerisch interessierte Studierende und Young Professionals.

Disclaimer: Trotz sorgfältiger Recherchen können wir keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen, Zahlen und Artikelinhalte geben. Eine Haftung des Medieninhabers, Verlegers und der AutorInnen ist somit ausgeschlossen. Wir sind bestrebt das KARRIERE KIT stetig weiter zu entwickeln. Bitte schicken Sie uns Feedback und Verbesserungsvorschläge an office@marblehouse.at.

Sie möchten Ihr Unternehmen im Karriere Kit präsentieren?

www.marblehouse.at

Flexible Arbeitszeiten und internationale Meetings



Foto Phillip Lichtenegger

Dr. Stefan Galler (35)
Director Air Traffic Management
Networks bei Frequentis AG

Als promovierter Informatiker kennt er sich mit den hauseigenen Produkten aus. Kernaufgabe von Dr. Stefan Galler ist aber das Management. Als „Head of Business Unit“ verantwortet er das Geschäft entlang der gesamten Wertschöpfungskette für den Bereich der sicherheitskritischen Netzwerke – von Vertrieb und Produktentwicklung bis hin zu Projektlieferung und Wartung.

Die Arbeitszeiten sind bei uns sehr flexibel, was ich sehr schätze. Meistens wache ich schon ein paar Minuten vor 5 Uhr auf und stelle den Wecker ab, um meine Familie schlafen zu lassen. Im Büro bin ich dann zwischen 6 und 7 Uhr – einfach, weil ich ein Frühaufsteher bin. Dort arbeite ich die ersten Themen meiner Prioritätenliste ab, bereite Meetings vor und bespreche mich mit meiner Assistentin, die gegen halb 9 ins Büro kommt. Die meiste Zeit verbringe ich nachher in Meetings, oft aber auch mit Strategiearbeit und Reflexion. Da wir ein internationales Unternehmen sind, wird der Großteil der Meetings auch via ‚Skype for Business‘ abgehandelt. Zeitliche und örtliche Flexibilität sind dabei notwendig, um Meetings auch über mehrere Zeitzonen hinweg abzuhalten. Natürlich gibt es als Business Unit Leiter auch stressige Wochen, trotzdem finde ich es toll, dass ich immer rechtzeitig zum Abendessen mit meiner Familie zuhause bin. Auch die Nachmittagspausen mit KollegInnen und anderen Abteilungen, zum Beispiel im hauseigenen Café, schätze ich sehr. Ideal, um untertags neue Energie zu tanken. Stolz bin ich darauf, dass es mir die freie Zeit- und Arbeitseinteilung ermöglicht hat, bei allen Ultraschallterminen in den beiden Schwangerschaften meiner Frau dabei zu sein. Wir sind ein Unternehmen in Familienbesitz und das merkt man auch, wenn man hier arbeitet. ●

Deloitte.



Discover your unique strengths.

Wusstest du, dass

du bei uns an 10 Standorten in Österreich in Tax & Legal, Audit & Assurance, Financial Advisory, Risk Advisory und Consulting Karriere machen kannst?

wir Digitalisierung und Innovation in allen Bereichen vorantreiben?

wir genau dich suchen, wenn du Student/in oder Absolvent/in der Wirtschafts- oder Rechtswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Informatik oder Mathematik bist?

Unsere Jobs und Praktikumsprogramme – nur einen Klick entfernt: jobs.deloitte.at

What impact will you make?
www.deloitte.at/karriere



Orientierung

Lass dich inspirieren.



Bewerbung

Hol dir deinen Job.



Gründung

Insights für dein Start-up.



Aufstieg

Setz dich durch.

 **KarriereKit.at**

SO KOMMST DU WEITER!

Das brandneue, digitale Karrieremagazin für
Studierende & Young Professionals.