

['Spa:rkassən] seit 1906

JUNG, TALENTIERT, GESUCHT ...

SEITE 6: WER TALENTE FÜR SEIN UNTERNEHMEN GEWINNEN WILL,
MUSS RECRUITING NEU DENKEN

SEITE 13: JUNGE TALENTE FINDEN IST SCHWER,
SIE IM UNTERNEHMEN HALTEN NOCH VIEL SCHWERER

SEITE 22: 200 JAHRE: ES TUT SICH WAS IM SPARKASSENLAND



ÖSTERREICHISCHE SPARKASSEN-ZEITUNG

FACHBLATT DES HAUPTVERBANDES DER ÖSTERREICHISCHEN SPARKASSEN

Folge **Eine geschichtsträchtige Zeitung.** 41. Jahrgang

Inhaltsübersicht

IM DIENSTE DER SPARKASSEN. Seit ihrem ersten Erscheinen im Jahr 1906 nimmt die Österreichische Sparkassenzeitung die Rolle als Gedächtnis der Sparkassen ein. Sie ist zugleich ein unerschöpfliches Archiv an Artikeln und Meinungen und – mit kurzen zeitlichen Abständen, in denen sie nicht erschien – immer ein wichtiges Kommunikationsmittel zur Identitätsstiftung, zur Vermittlung wirtschaftlichen Wissens und rechtlicher Informationen gewesen.

Sicherstellungsweise Zessionen von Forderungen gegen die öffentliche Hand	159
Versicherung der Bedienerin	159
Berichtigung	160

Gesetze und Verordnungen:

Bundesgesetz vom 29. Juni 1954, womit Bestimmungen über die Mietzinsbildung für nicht dem Mietengesetz unterliegende Räume getroffen werden, BGBl. Nr. 132	160
--	-----

Verbände und Versammlungen:

Protokoll über die Vollversammlung des	
--	--

nimmt die Durchführung eines Zinsfußwechsels mehrere Wochen in Anspruch. Es überlagern sich Schwierigkeiten und führen zu dem saltsam bekannten Zustand einer Atmosphäre, von der die Sparkasse wenn der Abschluß bzw. die be- fertig ist und stimmt. Fast scheint wiederkehrende Situation in den Sparkassen unabwendbar ist und es zu dem traditionellen Gepflogenheiten unseres Berufes gehört, den Jahreswechsel hinter dem Schreibtisch zu verbringen und auch sonst bei gewissen Anlässen oft wochenlang andauernde Überstundenarbeit zu leisten.

Die nachstehenden Gedanken und auch der Bericht über die bezüglichen praktischen Erfahrungen in einer niederösterreichischen Sparkasse sollen nun zeigen, daß mit dieser Tradition gebrochen werden kann, wenn nur Organisation und Betriebstechnik zusammenstehen und zunächst der Mut aufgebracht wird, neue zeitgemäße Wege zu beschreiten.

„Vorarbeiten besser als Nacharbeiten!“

IMPRESSUM UND OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ:

Bezeichnung des Mediums: Österreichische Sparkassenzeitung; Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Österreichischer Sparkassenverband, Am Belvedere 1, 1100 Wien, E-Mail: info@sv.sparkasse.at; Generalsekretär: Franz Portisch; Präsident: Gerhard Fabisch; Chefredakteur: Markus Nepf; Stv. Chefredakteur: Kai Schubert; MitarbeiterInnen dieser Ausgabe: Stephan Scoppetta, Herta Scheidinger (CvD), Milan Frühbauer, Helene Tuma, Sandra Wobrazek; Redaktionsbeirat: Karin Berger, Christian Hromatka, Klaus Lackner; Coverfoto: istock.com; Produktionsleitung: Stephan Scoppetta, Herta Scheidinger (www.feuerifer.at); Produktion/Litho/Druck: Bernsteiner Media GmbH, Goldschlagstraße 172/1/OG 4/2, 1140 Wien, www.bernsteiner.at; Art Direktion/Gestaltung: Dina Gerersdorfer, www.dinagerersdorfer.com; Offenlegung gemäß § 5 ECG und gemäß § 25 Mediengesetz: http://www.sparkassenverband.at/de/ueber-uns/impressum



Sollten Sie eine Ausgabe erhalten haben, in der die beiliegenden Bilanzen nicht mehr enthalten sind, können Sie diese online unter www.sparkassenzeitung.at oder unter der Telefonnummer +43 (0) 50100 28425 nachbestellen.

[ˈʃpa:rkassən] INHALT



Foto: istock.com

6



Foto: Ann-Kathrin Wuttke

10



Foto: Sparkasse NO Mitte West

22



Foto: Verkehrsbuero Group_Shots.com

28

IM FOKUS 4

Editorial und Kurznachrichten

ECONOMY 6

Jung, talentiert, gesucht ... Der Kampf um die Talente

9 Innovationen brauchen Freiraum George Labs pushen MitarbeiterInnen

10 „Die Mehrzahl der Zuwanderer kommt aus dem EU-Ausland“ Interview mit Rainer Münz

13 Junge Talente finden, fördern, halten Eine starke Arbeitgebermarke lockt BewerberInnen an

16 Seitenwechsel „Job Swap“ ermöglicht spannenden Rollentausch am Arbeitsplatz

18 Der neue Smart Safe macht es möglich Bargeldeinnahmen taggleich auf das Konto einzahlen

19 35 Millionen Euro mehr für Bildungsprojekte Spendenstudie belegt Bildungsinvestitionen als Zukunftsinvestition

20 Insight Brüssel Die aktuellsten News aus der EU-Hauptstadt

21 Kommentar Kommunikation Mut zur (Bildungs-)Lücke

THE FUTURE IS YOURS. 200 JAHRE #GLAUBANDICH

22 200 Jahre: Es tut sich was im Sparkassenland Aktions-Highlights aus den Regionen

WERTE 26 Big Brothers Big Sisters auch in Krems und Linz MentorInnen für Kinder und Jugendliche

28 Bildungsreisen, die beliebten Klassiker Weiterbildungstrends im Urlaub

FINALE 30 Fünf Fragen an ... WIFO-Chef Christoph Badelt

FORUM



Foto: FNW/Richard Tanzer

RECOMMENDER 2019: ERSTE BANK UND SPARKASSEN ERSTKLASSIG

Erste Bank und Sparkassen konnten sich auch in diesem Jahr bei der Verleihung des Recommender Awards wieder zu den besten Banken Österreichs zählen. In der Kategorie „Großbanken“ erreichte die Erste Bank Österreich den ersten Platz mit ihrer Auszeichnung für hervorragende Kundenorientierung.

In der Kategorie „Regionalbanken“ erhielt die Salzburger Sparkasse heuer das Gütesiegel für sehr gute Kundenorientierung. Jeweils eine Auszeichnung für hervorragende Kundenorientierung bekamen die

Kärntner Sparkasse, die Tiroler Sparkasse, die Sparkasse OÖ und die Steiermärkische Sparkasse. Ebenfalls in die Steiermark geht der Sonderpreis für die Bank mit der besten Kundenberatung.

Franz Portisch, Generalsekretär des Österreichischen Sparkassenverbandes, freut sich über die Auszeichnungen innerhalb der Sparkassengruppe: „Die Sparkassen sind sehr eng mit der Region verbunden, in der sie tätig sind. Da sie ihre Kundinnen und Kunden und deren unmittelbares Umfeld persönlich kennen, können sie auch die Finanzthemen für sie am besten einschätzen und eine hervorragende Betreuung anbieten. In Kombination mit modernsten Technologien, wie George und Telebanking Pro, sowie unserem breiten Gemeinwohlangagement. Wir freuen uns, dass unsere Tätigkeit zu einer besonders hohen Kundenzufriedenheit führt.“

SPARTANER EROBERN ST. PÖLTEN

An sich glauben und körperlich wie auch mental an seine Grenzen gehen – beim Spartan Race in St. Pölten, das zum ersten Mal in der Landeshauptstadt stattfand, kämpften sich mehr als 7.000 AthletInnen laufend, kriechend und schwimmend durch unzählige Hindernisse. Beim Spartan Kids Race nahmen über 600 Kinder teil.

Die Sparkasse Niederösterreich Mitte West sponserte gemeinsam mit dem Landesverband der NÖ Sparkassen den spektakulären Hindernislauf und verlost im Vorfeld über Facebook und Instagram Startplätze an KundInnen, die ebenfalls am Event teilnahmen. Die MitarbeiterInnen der Sparkasse Niederösterreich Mitte West waren als aktive SportlerInnen wie auch als HelferInnen beim Spartan Race mit dabei und zeigten vollen Einsatz.

Das Event lockte tausende ZuschauerInnen entlang der Strecke an, und auch Veranstalter Helge Lorenz zieht positive Bilanz: „Der Wettergott und St. Pölten haben es gut mit uns gemeint. Wir sagen Danke für ein tolles Spartan Festival.“

Das nächste Spartan Race findet am 9. und 10. Mai 2020 statt. Die Anmeldung läuft bereits.



Foto: Sparkasse NÖ Mitte West

ERSTE GROUP REDUZIERT CO₂-FUSSABDRUCK UM 20 PROZENT

Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 der Erste Group zeigt eine deutliche Verringerung des Energieverbrauchs im Vergleich zum Vorjahr. Dieser lag 2018 bei 363 Millionen kWh (minus 7 Prozent verglichen mit 2017). Hier wurden die größten Reduktionen in der Slowakei mit minus 22 Prozent und in Tschechien mit minus 12 Prozent erreicht.

Im gleichen Jahr emittierte die Erste Group 61.543 Tonnen CO₂e. (CO₂e ist ein Äquivalent, um die Emission aller Treibhausgase mit einem Wert zu quantifizieren. Dafür wird die Klimawirksamkeit von Gasen wie Methan oder Lachgas in die von Kohlendioxid umgerechnet.) Die Emissionen liegen damit um 20 Prozent niedriger als 2017. Die größten Emittenten waren Rumänien mit einem Anteil von 35 Prozent, Tschechien mit 25 Prozent und Österreich mit 12 Prozent. In Tschechien wurde die größte Reduktion der Emissionen mit einem Minus von 45 Prozent erzielt, dies entspricht 12.400 Tonnen CO₂e-Emissionen. Zurückzuführen ist das vor allem auf einen erhöhten Anteil von Energie aus erneuerbaren Quellen.

Auch der Kopierpapierverbrauch ging 2018 um 2 Prozent auf 1.705 Tonnen zurück. Die größten Konsumenten waren hier Österreich mit einem Anteil von 32 Prozent, Rumänien mit 28 Prozent und Tschechien mit 15 Prozent. Der Anteil an Recyclingpapier liegt gruppenweit bei 71 Prozent.

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser!

Der Kampf am Arbeitsmarkt um die dringend benötigten Talente wird härter. Der demografische Wandel auf der einen und ein tiefgreifender Strukturwandel hin zu Technologisierung und Digitalisierung auf der anderen Seite lassen den Fachkräftemangel in den nächsten Jahren laut IHS-Chef Martin Kocher besonders in Österreich „chronisch“ werden. Die Ausbildung kann derzeit meist nur schwer mit dem Tempo der technischen Entwicklung mithalten. Was Unternehmen tun müssen, um hier den Anschluss und damit ihre aktuellen MitarbeiterInnen nicht zu verlieren und neue Talente anzusprechen, dazu gibt etwa die weltweite PwC-Studie „Preparing for tomorrow's workforce, today“ Aufschluss. Diese haben wir für Sie in der neuen Sparkassenzeitung zusammengefasst, zukunftsorientierte Vorstände erfolgreicher Unternehmen befragt und verschiedene „war for talents“-Strategien beleuchtet.

Wer die besten Fach- und Führungskräfte beschäftigen will, muss sich als attraktiver Arbeitgeber, als starke Marke für KundInnen und BewerberInnen gleichermaßen positionieren, wissen etwa unsere obersten PersonalerInnen aus der Sparkassengruppe zu berichten. Wussten Sie, dass die Altersgruppe zwischen 15 und 59 Jahren in Österreich bis zum Jahr 2028 über 180.000 Personen verlieren wird? Damit wird sich der Marktwert qualifizierter BewerberInnen weiter deutlich erhöhen.

Auch der ehemalige WU-Rektor und heutige WIFO-Chef Christoph Badelt analysiert in unseren „Fünf Fragen an ...“ die Problematik rund um den großen Mangel an qualifizierten MitarbeiterInnen – etwa in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – in Österreich und was aus seiner Sicht wichtig wäre, um gerade topausgebildete Menschen der Generation Y und Z für einen Betrieb zu begeistern.

Wie unter diesem Blickwinkel das heiße Thema Migration in Europa zu sehen ist und welche politischen Weichenstellungen nach der EU-Wahl besonders notwendig sind, dazu haben wir den internationalen Bevölkerungswissenschaftler und Juncker-Berater Professor Rainer Münz nach Wien geladen und für Sie interviewt.

Bei unserer 200-Jahre-Jubiläumsgeschichte stehen diesmal die Festivitäten und das Engagement der Sparkassen in den Regionen, etwa mit dem erfolgreich durch ganz Österreich tourenden Finanzbildungsbuss „FLiP2Go“, im Fokus. Weit über 2.000 BesucherInnen haben bereits die Möglichkeit genutzt, ihr Finanzwissen auf diese Art aufzupolieren. Apropos Bildung: Wer über die Sommermonate eine Bildungs- oder Studienreise für sich erwägt, kann bei uns interessante Tipps und neueste Trends dazu erfahren. Warum sich gerade die süditalienische Höhlenstadt Matera heuer besonders dafür anbietet, lesen Sie auf Seite 29!

Egal ob Sie eine Bildungsreise oder einen Strandurlaub bevorzugen, ich wünsche Ihnen in jedem Fall einen schönen und erfüllten Sommer mit viel freier Zeit zum Lesen!



Foto: Ann-Kathrin Würtke

FRANZ PORTISCH, GENERALSEKRETÄR DES ÖSTERREICHISCHEN SPARKASSENVERBANDES

VON STEPHAN SCOPPETTA

JUNG, TALENTIERT, GESUCHT ...

DIE KONJUNKTUR LÄUFT AUF HOCHTOUREN. DAS IST GUT, ABER WACHSTUM BRAUCHT NEUE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER UND DIE SIND MITTLERWEILE RAR. IMMER WENIGER JUNGE MENSCHEN KOMMEN AUF DEN ARBEITSMARKT, GLEICHZEITIG ERFORDERT DIE DIGITALISIERUNG NEUE FÄHIGKEITEN. WER TALENTE FÜR SEIN UNTERNEHMEN GEWINNEN WILL, MUSS RECRUITING NEU DENKEN.

Neue Technologien, die steigende Lebenserwartung sowie die sogenannte „Gig Economy“, bei der Kleinaufträge kurzfristig an FreiberuflerInnen vergeben werden, verändern die Arbeitswelt grundlegend. Laut PwC-Studie „Preparing for tomorrow's workforce, today“, bei der in Zusammenarbeit mit der London Business School 1.246 COOs und leitende Angestellte im Bereich HR in 79 Ländern befragt wurden, haben die meisten Unternehmen bereits erkannt, welche Kompetenzen in Zukunft entscheidend sind, in vielen Fällen scheitert jedoch die Umsetzung. „Unternehmen müssen bereits jetzt die richtigen Schritte setzen und sich mit künftigen Anforderungen an die Arbeitswelt auseinandersetzen. Wird dies versäumt, droht ein Wettbewerbsnachteil für die gesamte Organisation, da dringend benötigte Fachkräfte nicht angeworben, entwickelt und in weiterer Folge gehalten werden können“, warnt Olivia Stiedl, Leitung People and Organisation bei PwC Österreich. Ein Bereich, in dem Organisationen ihre Leistung steigern können, ist die Verteilung des Arbeitspensums: Während 76 Prozent der Befragten eine faire und angemessene Verteilung des Arbeitspensums für wichtig halten, geben nur 50 Prozent an, dass Schritte in diese Richtung unternommen werden. Viele Personen arbeiten in Arbeits- oder Unternehmenskulturen, in denen hohe Anforderungen an die MitarbeiterInnen gestellt werden. Die Antwort von Organisationen auf dieses Problem war in den letzten Jahren häufig, Initiativen zur Steigerung des Wohlbefindens einzuführen. „Ein nachhaltiger Wandel kann allerdings nur dann stattfinden, wenn

die Arbeit selbst umstrukturiert wird, sodass ein produktiver Energiepegel möglich ist“, so Stiedl.

NACHHOLBEDARF BEI FLEXIBILITÄT

Während für 78 Prozent der Befragten die Entwicklung der Anpassbarkeit und Flexibilität ihrer MitarbeiterInnen wichtig ist, geben nur 52 Prozent an, dass die Personalentwicklung darauf ausgerichtet ist. Den MitarbeiterInnen freizustellen, wo und wann sie arbeiten, ist von zunehmender Bedeutung für die Personalverantwortlichen. Während 70 Prozent der Befragten dies für wichtig halten, bieten aktuell nur 45 Prozent ein höheres Maß an Flexibilität innerhalb ihres Unternehmens.

ÄLTERE SIND GEFRAGT

Demografie, Digitalisierung, längere Lebensarbeitszeit und kürzere Studienzeiten sowie veränderte Arbeitsmodelle führen zu einer interessanten Veränderung des Arbeitsmarktes. Laut Institut der deutschen Wirtschaft sind derzeit 70 Prozent der 55- und 64-Jährigen in Deutschland erwerbstätig. Vor zehn Jahren traf dies nur auf die Hälfte zu. Doch die Nachfrage nach älteren ArbeitnehmerInnen wird weiter zunehmen, denn geht die Babyboomer-Generation in Pension, können die freiwerdenden Stellen unmöglich nur mit jungen BerufsanfängerInnen besetzt werden – sie sind schlicht zu wenige. Wer heute noch immer nur auf das Thema Jugend setzt, wird den Kampf morgen nicht mehr gewinnen.

VIER TIPPS, MIT DENEN MAN DEN „WAR FOR TALENTS“ GEWINNT

1. DEN BEWERBUNGSPROZESS VERBESSERN

Verspätete oder ausbleibende Antworten, wechselnde AnsprechpartnerInnen und ein Bewerbungsprozess, der sich hinzieht wie Kaugummi, sind Gift im Recruiting. Nicht nur, dass sich das in Jobplattformen herumspricht, sondern Talente haben viele Möglichkeiten. Wenn ein neuer Job schon so zäh beginnt, was kommt dann, wenn man bei einem solchen Unternehmen angeheuert hat? Der Bewerbungsprozess muss also reibungslos und unkompliziert verlaufen, um Top-KandidatInnen nicht von Beginn an zu vergraulen.

2. AKTIV AUF TALENTE ZUGEHEN

Es sind zwar viele Menschen unzufrieden mit ihrem Job, aber so richtig aktiv werden wollen sie oft auch nicht. Diese sogenannten passiven KandidatInnen sind besseren Angeboten gegenüber offen, aber nicht aktiv auf der Suche. Unternehmen müssen diesen potenziellen BewerberInnen ein ordentliches Stück entgegenkommen: Darunter versteht man die proaktive Recherche, Ansprache und Rekrutierung potenzieller MitarbeiterInnen. Besonders in der IT-Branche sind diese passiven KandidatInnen häufig zu finden.

3. DEN EIGENEN RUF NICHT VERNACHLÄSSIGEN

Beim Kauf eines neuen Handys oder Autos zählt die Marke. Das Gleiche gilt auch am Jobmarkt. Ist die Marke eines Arbeitgebers gut, hat er auch die größten Chancen auf Top-Talente. Doch das braucht Markenpflege. Schlechte Bewertungen in Jobportalen dürfen einem dann nicht egal sein, sondern Ansporn, es besser zu machen. Das Zauberwort ist Employer Branding. Unternehmen müssen sich als gute Arbeitgeber positionieren und das auch bei den eigenen MitarbeiterInnen, denn sie sind eine der wichtigsten Ressourcen für neue MitarbeiterInnen.

4. AN DER QUELLE ANSETZEN

Junge Talente findet man dort, wo sie ausgebildet werden: in der Schule oder Universität. Wer attraktive BewerberInnen erst dann anspricht, wenn diese bereits in einem Job sind, könnte zu spät dran sein. Stattdessen sollten Unternehmen darauf setzen, vielversprechende BewerberInnen schon in der Schule oder Universität zu gewinnen, und diese vielleicht zu Praktika einladen oder mit einem Nebenjob in Studienzeiten schon an das Unternehmen binden.

„40 PROZENT DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER KOMMEN NICHT AUS ÖSTERREICH“



Markus Posch, Head of Group HR der Erste Group, über Mobilität als Voraussetzung für eine internationale Karriere und die Herausforderung Interkulturalität.

Wie fördert die Erste Group Talente, gibt es eigene Programme?

Markus Posch: Mobilität wird immer mehr zur unabdingbaren Voraussetzung für eine weiterführende Laufbahn in der Gruppe. Es gibt in unserem Haus viele nationale und internationale Entwicklungs- und Förderungsprogramme für Talente. Wer sich für die internationalen Programme bewirbt, muss nicht nur das Potenzial haben, weiter zu wachsen, sondern auch entsprechende Mobilität mitbringen.

Bringen die jungen BewerberInnen ausreichend Mobilität mit?

Posch: Auf jeden Fall, und wir sind heute internationaler denn je. Aber mit dem Alter beginnen die lebensbedingten Einschränkungen. Mit einer Familiengründung oder dem Kauf einer Immobilie werden die Menschen immer mobiler. Wer also Lust auf eine internationale Karriere hat, sollte möglichst früh damit beginnen, da lässt sich das meist noch einfacher und unkomplizierter bewerkstelligen.

Österreich hat sich als Ost-Drehscheibe etabliert.

Wie managt man mit diesem kulturellen Mix?

Posch: In der Holding sind 40 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht aus Österreich. Insofern sind wir sehr international aufgestellt. Heterogenität ist heute „the name of the game“. Für uns heißt das, dass wir jeden Tag interkulturelle Fragestellungen zu lösen haben. Aber gerade der offene Campus schafft hier ein Umfeld, wo man sehr schnell den interkulturellen Umgang lernt und ein Gefühl für die Unterschiede entwickelt.

Wie stark ist der Employer

Brand Erste Bank in Osteuropa?

Posch: Das Employer Branding ist in der ganzen CEE-Region sehr gut, denn wir sind eine Mischung aus international und lokal. Wir haben Unternehmen wie Česká Spořitelna oder Banca Comercială Română zwar übernommen, aber den Brand weiter aufgebaut. So lebt die regionale Seele in den Unternehmen weiter, aber es gibt im Hintergrund eine internationale Holding, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr viele zusätzliche Möglichkeiten eröffnet, und das kommt gut an. Wir haben letztes Jahr 31 verschiedene Nationen verpflichtet.

„UNSER GRÖSSTER BENEFIT IST UNSERE STARKE MARKE“



Sabine Mlnarsky, Head of Human Resources Erste Bank Oesterreich, über den Jobmotor Technologie und Regulierung und ältere MitarbeiterInnen.

Die Finanzbranche ist durch die Digitalisierung in einem großen Umbruch. Braucht es noch immer

so viele MitarbeiterInnen wie früher, um den Betrieb aufrecht zu erhalten?

Sabine Mlnarsky: Es gehen zwar einige Berufsgruppen zurück, aber gleichzeitig steigt der Bedarf an anderer Stelle. Besonders gesucht sind derzeit bei uns alle Berufe rund um das Thema IT. Insgesamt hat sich damit aber unser Personalstand eigentlich nicht verändert.

Haben Sie Probleme neue MitarbeiterInnen zu finden?

Mlnarsky: Wir stehen vor einer großen Herausforderung, aber nehmen pro Jahr etwa 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf. Glücklicherweise können wir auf 20.000 Bewerbungen pro Jahr zählen.

Wie gelingt es der Erste Bank hier auch für junge BewerberInnen interessant zu sein?

Mlnarsky: Unsere größten Benefits sind unsere Marke Erste Group Bank und der neue Campus. Der Open Workspace, die hohe Flexibilität bei der Arbeitszeiteinteilung und auch das Vertrauen, das wir in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen, kommen am Markt gut an.

TechnikerInnen sind insgesamt sehr gesucht. Wie kann man junge Menschen für das Bankwesen gewinnen?

Mlnarsky: Das ist wirklich nicht einfach, aber das neue Onlinebanking George kommt nicht nur bei unseren Kundinnen und Kunden gut an, sondern auch bei technologieorientierten Bewerberinnen und Bewerbern. Mit George haben wir unsere Vorreiterrolle im digitalen Banking unterstrichen und das zieht junge Menschen an.

Was ist Ihnen heute bei BewerberInnen wichtig?

Welche Skills sind entscheidend, um einen Job bei Ihnen zu bekommen?

Mlnarsky: Schon immer entscheidend war und ist bis heute die fachliche Qualifikation und die berufliche Erfahrung. Was heute aber eine deutlich größere Rolle spielt, ist die Persönlichkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Uns ist ganz wichtig: Ist sie oder er veränderungsbereit? Heute muss man auch bereit sein, in seiner beruflichen Karriere einen kompletten Wechsel zu vollziehen.

Foto: VBW/Hintermannsgler

Foto: A. Bruckner/marketing & co.



VON STEPHAN SCOPPETTA

INNOVATIONEN BRAUCHEN FREIRAUM

DIE ERSTE BANK ZEIGT MIT GEORGE LABS, WIE MAN INNOVATIONEN WIE GEORGE IN EINEM KONZERN VORWÄRTSBRINGT UND KREATIVEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN IN EINER VERMEINTLICH KONSERVATIVEN BRANCHE EINEN PUSH GIBT.

George war der große Wurf. Das Internetbanking von Erste Bank und Sparkassen ist heute in Österreich das Maß aller Dinge und hat sich europaweit Anerkennung, Respekt und manch neidvolle Blicke, nicht nur in Deutschland, verdient. In Österreich nähert man sich den zwei Millionen NutzerInnen und mit Tschechien, der Slowakei und Rumänien sind es bald fünf Millionen. Ziel ist es, George künftig in allen sieben Ländern der Erste Group anzubieten. Eine unglaubliche Erfolgsgeschichte, und das in nur vier Jahren. Erfunden wurde die neue Banking-Plattform in der Erste-Group-Innovationsgarage George Labs.

RAUM FÜR EXPERIMENTE UND FEHLER

Stefan Häbich, einer der zwei Geschäftsführer von George Labs: „Damals wussten wir nicht, wohin das führen wird, aber wir haben gesehen, dass sich Banken dramatisch verändern werden, und wir brauchten Antworten, die wir bei den Vorreitern der ‚User Experience‘ in Übersee, wie Apple oder Slack, gefunden haben.“ Das war die Geburtsstunde von George Labs. Denn für Häbich war klar: Um eine Transformation in einem schwerfälligen Traditionsbankhaus zu schaffen, braucht es frische Kompetenzen von außen sowie Freiräume, die sowohl Unternehmertum und Mut als auch Fehler zulassen. „Unser Ziel war ein Ökosystem, das neue Ideen groß macht, sie honoriert und ihnen den nötigen exponentiellen Schub geben kann.“ Das Unternehmen musste zum Anziehungspunkt für Talente werden, die den Weg in eine vermeintlich verstaubte Bankenbranche so nicht gehen. Andreas Treichl, CEO der Erste Group, ließ sich von der Idee überzeugen und die Erste Group stellte für drei Jahre das notwendige Risikokapital zur Verfügung. Die Innovationswerkstatt BeeOne ging als Vorgänger

von George Labs an den Start. Anfangs arbeiteten knapp 20 Leute als eigenständige Company an Prototypen von George. Es wurde hinterfragt, neue Ideen wurden getestet und alles Bisherige wurde auf den Prüfstand gestellt. In den ersten Jahren entwickelte das Team von George Labs eine Reihe von Apps wie „Hilfreich“, eine Möglichkeit, bei Zahlungen gleichzeitig zu spenden, oder „Fair-Split“, mit der man Zahlungen in einer Gruppe aufteilen kann. Knapp die Hälfte aller Ideen scheiterte. Aber man sammelte wertvolle Erfahrungen, die nach drei Jahren letztendlich im Launch von George im Jahr 2015 mündeten.

200 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER HEUTE

Am Anfang ging es bei den George Labs darum, im kleinen Team Änderungen voranzutreiben. Heute, im siebenten Jahr, haben sich die Umstände geändert: Rund 200 MitarbeiterInnen arbeiten bereits an George und 50 weitere werden gesucht. Häbich: „Auch im großen Team innovativ zu bleiben ist eine gewaltige Herausforderung. Dafür müssen wir bei uns selbst immer wieder aufs Neue Strukturen schaffen, die offen, von Feedback getrieben und veränderbar sind. Die und Nutzer Nutzerinnen von heute löschen halb gute oder lieblos entworfene Software schnell wieder vom Handy.“ Dabei geht George Labs die Arbeit nicht aus. Erst vor Kurzem wurde Apple Pay in George integriert und bis Mitte 2020 ist das Innovationsteam der Erste Bank mit neuen Projekten komplett ausgebucht. Häbich: „Wir müssen mit neuen Entwicklungen Schritt halten und diese für unsere Kundinnen und Kunden in gewohnter George-Manier zugänglich machen.“

<https://george-labs.com/>

INTERVIEW: STEPHAN SCOPPETTA

„DIE MEHRZAHL DER ZUWANDERER KOMMT AUS DEM EU-AUSLAND“

UNIV.-PROF. DR. RAINER MÜNZ, MIGRATIONSEXPERTE UND BERATER DES PRÄSIDENTEN DER EU-KOMMISSION IN BRÜSSEL, ÜBER DEN STARKEN ZUSTRÖM VON FLÜCHTLINGEN, VERSÄUMNISSE IN DER EU-POLITIK UND MÖGLICHE LÖSUNGEN FÜR UNSER STRAPAZIERTES SOZIALSYSTEM.

Rainer Münz sieht einen Ausweg aus dem Fachkräftemangel in Österreich im Rahmen einer qualifizierten Zuwanderung.

In den vergangenen Jahren hat sich die Migration in Europa deutlich entspannt. Die großen Flüchtlingsströme blieben aus. Resultiert das aus der mittlerweile rigiden Einwanderungspolitik der einzelnen EU-Staaten?

Rainer Münz: Jedes Jahr wandern etwa zwei Millionen Menschen aus dem Rest der Welt in die EU-28 ein. Davon sind ungefähr ein Viertel Asylwerberinnen und Asylwerber. Deren Zahl lag 2015 und 2016 über einer Million pro Jahr. 2018 waren es nur noch etwa 600.000. Zugleich gibt es etwa 1,3 Millionen Migrantinnen und Migranten, die innerhalb der EU von einem Mitgliedsstaat in einen anderen übersiedeln. Der Rückgang der Anzahl der Asylwerberinnen und Asylwerber hat verschiedene Gründe. Den größten Einfluss hat zweifellos, dass die Türkei inzwischen über drei Millionen Flüchtlinge aufgenommen hat und diese nicht zur Weiterreise in Richtung Westeuropa ermuntert, sondern Kontrollen an den Grenzen zu Bulgarien und zu Griechenland verstärkt hat. Prekäre Lebensbedingungen in Lagern auf den griechischen Ägäis-Inseln laden auch nicht unmittelbar dazu ein, die Türkei zu verlassen. Zugleich reduziert das Ende der meisten Seenot-Rettungsaktionen im Mittelmeer klarerweise die Zahl derer, die es auf diesem Weg nach Europa schaffen. Gewachsen ist hingegen die Zahl der Personen, die per Flugzeug kommen und nach ihrer Ankunft Asyl beantragen. Nach Syrien ist heute Venezuela das zweitwichtigste Herkunftsland von Flüchtlingen in der EU.

Hatte Merkel damals recht, als sie sagte: „Wir schaffen das“, oder hat sich Europa damals übernommen?

Münz: Von dem starken Zustrom von Flüchtlingen aus Syrien, dem Irak und Afghanistan der Jahre 2015 bis 2017 waren nur einige wenige Staaten Europas betroffen. In Griechenland und auf dem Balkan zogen sie bloß durch. Bis nach Frankreich, Spanien oder Polen kamen die meisten von ihnen nie. Aber Deutschland, Österreich und Schweden stellte der überraschend starke Zustrom vor eine große Herausforderung. Diese konnte anfangs nur durch das Engagement eines Teils der Zivilgesellschaft bewältigt werden. Auch Erste Bank und Sparkassen leisteten damals Hilfe. Im 2015 bis 2016 noch unbesiedelten Erste Campus nahe des Wiener Hauptbahnhofs wurden kurzfristig Notunterkünfte eingerichtet. Etliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreuten die Ankommenden. Der Staat musste seine Aufnahmekapazität erst aufbauen. Man stelle sich vor, was die Reaktion der Bevölkerung Deutschlands damals gewesen wäre, falls Angela Merkel gesagt hätte: „Wir schaffen das niemals!“

Bis heute wird Migration in der Politik zum Thema gemacht. Sogar linke Parteien in Europa haben bereits einen rigiden Migrationskurs eingeschlagen und damit bei den Wahlen gewonnen. Ist dieser Kurswechsel aus Ihrer

Sicht sinnvoll?

Münz: Die politischen Ziele und Motive sind ganz unterschiedlich. Manchen geht es darum, irreguläre Zuwanderung effektiv zu begrenzen. Für andere ist es bloß ein mobilisierendes Thema. Die ungarische Regierung unter Viktor Orban hat die Verhinderung von Zuwanderung bis heute weit vorne auf ihrer Agenda, aber in der Realität ist Ungarn vor allem von Abwanderung betroffen. Eine nennenswerte Zahl ausländischer Zuwanderinnen und Zuwanderer gibt es in Ungarn gar nicht.

Welche Versäumnisse der europäischen Politik gab und gibt es bis heute bei diesem noch immer prekären Thema?

Münz: Es wird zwar von vielen Seiten recht allgemein europäische „Solidarität“ gefordert. Aber wir haben keinen praktikablen und politisch mehrheitsfähigen Plan, wie Länder, die temporär das Ziel vieler Asylsuchender sind, am besten unterstützt werden können. Es gibt darüber hinaus in vielen Fällen keine Möglichkeit, Zugewanderte nach einem negativen Asylentscheid oder nach Ablauf ihres Aufenthaltstitels wieder nach Hause zu schicken. Etliche Herkunftsländer kooperieren in dieser Frage nicht mit uns, weil sie an einer Rückkehr jener, die es nach Europa geschafft haben, gar nicht interessiert sind.

Die europäische Wirtschaft braucht ja dringend neue Fachkräfte und junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ist Migration nicht der Motor unseres Wirtschaftswachstums?

Münz: In alternden Gesellschaften und bei guter Wirtschaftsentwicklung kann es zu einem Mangel an Fachkräften kommen. Zuwanderung ist allerdings nur dann die richtige Antwort, wenn Menschen mit der richtigen Qualifikation zu uns kommen. Oder wenn wir junge Leute aus dem Ausland rekrutieren und dann entsprechend ausbilden.

Kann man auch sagen, dass Migration dringend notwendig ist, um unser Sozialsystem zu erhalten?

Münz: In den kommenden Jahrzehnten werden in Österreich und in vielen anderen Staaten Europas mehr Personen den Arbeitsmarkt in Richtung Pension verlassen und weniger junge Menschen aus den jeweiligen heimischen Bildungssystemen auf den Arbeitsmarkt kommen. Dadurch schrumpft die Zahl der einheimischen Arbeitskräfte. In dieser Situation gibt es zwei Möglichkeiten, die einander nicht ausschließen, aber in der Bevölkerung keineswegs auf ungeteilte Zustimmung stoßen: mehr Zuwanderung von Arbeitskräften und/oder eine deutliche Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters. Beides würde die Lage sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch bei der Finanzierung der Pensionsversicherung verbessern.



Rainer Münz ist als Bevölkerungswissenschaftler und Juncker-Berater ein beliebter Gast bei Vorträgen der Erste Group und des Sparkassenverbandes.

Wenn wir Migration brauchen, wie kann diese so geregelt werden, dass Konflikte, wie wir sie derzeit erleben, vermieden werden?

Münz: Ein größerer Teil der Zuwanderung nach Österreich ist unreguliert. Denn die Mehrzahl jener, die heute zuwandern, kommt aus anderen EU-Staaten: insbesondere aus Deutschland, Rumänien und Ungarn. Man hört nur selten, dass dies zu Konflikten führt. Für Kontroversen sorgte in der jüngeren Vergangenheit vor allem der Zustrom von Flüchtlingen. Im Moment ist die Zahl der Asylanträge im Vergleich zu früher allerdings sehr klein. 2018 gab es in Österreich ungefähr 11.000 Erstanträge.

Wie lässt sich auch die Bevölkerung davon überzeugen, hier Zuwanderung wieder zuzulassen? Das Thema ist sehr stark von Ängsten und kulturellen Missverständnissen geprägt. Wo muss man hier ansetzen?

Münz: Von „Wieder“-Zulassung kann keine Rede sein. Derzeit wandern pro Jahr rund 130.000 Ausländerinnen und Ausländer in Österreich ein. Weniger als zehn Prozent sind Asylsuchende. Zugleich gibt es allerdings auch eine beträchtliche Abwanderung. Im Laufe eines normalen Jahres verlassen etwa 90.000 Ausländerinnen und Ausländer und etwa 20.000 österreichische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger das Land. Für Konflikte sorgt heute weniger die Zuwanderung der letzten zwei bis drei Jahre, sondern eher die Tatsache, dass inmitten unserer Gesellschaft wenig integrierte Gruppen von Personen mit Migrationshintergrund leben – darunter auch bei uns geborene Kinder und Jugendliche.

Weltweit schwelt am Arbeitsmarkt der Kampf um die großen Talente. Auffallend dabei ist, dass sich gut ausgebildete InderInnen oder SyrerInnen selten nach Europa

wenden. Sie orientieren sich eher Richtung USA und haben dort auch gute Chancen aufgenommen zu werden. Europa ist für Spitzenarbeitskräfte meist nur zweite oder dritte Wahl. Was machen wir in Europa falsch?

Münz: Die EU kann sich im Rest der Welt nicht als gemeinsamer Arbeitsmarkt präsentieren, weil jedes Mitgliedsland seine eigene Migrationspolitik hat. Wer in die USA kommt und im Staat New York keine entsprechende Arbeit findet, kann es problemlos in Kalifornien oder Texas versuchen. Wer von außerhalb der EU nach Belgien oder Luxemburg einwandert, darf zumindest fünf Jahre lang in keinem anderen EU-Staat legal arbeiten.

Sind die großen Migrationswellen vorbei oder würden Sie sagen, dass derzeit nur eine Atempause herrscht?

Münz: 2015 und 2016 waren Ausnahmejahre – geprägt durch eine hohe Zahl von Schutzsuchenden aus Syrien. Die Mehrzahl von ihnen fand übrigens nicht in der EU Schutz, sondern in der Türkei, im Libanon und in Jordanien. Es geht nicht so sehr um Wellen, sondern um die Frage, wie wir mit der „Normalität“ umgehen. In normalen Jahren wandern jeweils etwa zwei Millionen Menschen in eines der 28 EU-Länder ein. Ob sich diese Zahl zukünftig erhöht, hängt von unserer Wirtschaftsentwicklung ab, aber auch von der Frage, wie wir mit jenen umgehen, die zu uns kommen.

Univ.-Prof. Dr. Rainer Münz, Migrationsexperte und Berater des Präsidenten der EU-Kommission in Brüssel, ist auf Einladung der Erste Group und des Sparkassenverbandes zu Vorträgen am Erste Campus nach Wien gekommen. Die Sparkassenzeitung hat einen dieser Vorträge für ein Interview genutzt.

Die Wienerberger Österreich GmbH bietet den rund 500 in Österreich beschäftigten MitarbeiterInnen tolle Entwicklungschancen.



VON HERTA SCHEIDINGER

JUNGE TALENTE FINDEN, FÖRDERN, HALTEN

IM KAMPF UM DIE BESTEN FÜHRUNGS- UND FACHKRÄFTE WIRD ES IMMER WICHTIGER, SICH ALS ATTRAKTIVER ARBEITGEBER GEGENÜBER DEN EIGENEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN UND MÖGLICHEN BEWERBERINNEN UND BEWERBERN ZU POSITIONIEREN. EINE ATTRAKTIVE ARBEITGEBERMARKE ZU SEIN UND DEN ZUKÜNFTIGEN UND BEREITS IM UNTERNEHMEN BESCHÄFTIGTEN ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN UND BONI ZU BIETEN, IST UNERLÄSSLICH.

Bild links: Mayr-Melnhof Karton und Mayr-Melnhof Packaging setzen auf vielfältige Programme für die MitarbeiterInnen.

Bild rechts: Der Lebensmittelhersteller Spitz verbindet langjährige Erfahrung und Experten-Know-how mit innovativen Konzepten.



Die demografische Entwicklung wird die Situation am heimischen Arbeitsmarkt verschärfen: Gemäß den Zahlen von Statistik Austria wird die Altersgruppe zwischen 15 und 59 Jahren bis zum Jahr 2028 rund 182.500 Personen verlieren. Damit wird sich der Marktwert qualifizierter BewerberInnen weiter erhöhen. Der Arbeitgebermarkt hat sich schon vor Längerem zum Arbeitnehmermarkt entwickelt.



„LEZTLICH ZÄHLT HEUTE SEHR HÄUFIG DIE FRAGE, OB WIR GEMEINSAM EINEN SINNVOLLEN BEITRAG ZUR WEITERENTWICKLUNG LEISTEN KÖNNEN.“

Mike Bucher,
Geschäftsführer Wienerberger Österreich

Was können Unternehmen nun tun, um das Arbeitsumfeld für MitarbeiterInnen modern und nachhaltig zu gestalten? Mike Bucher, Geschäftsführer der Wienerberger Österreich gibt Auskunft: „Wir bieten unseren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sehr spannende Aufgaben. Eigenverantwortung wird bei Wienerberger groß geschrieben, und das schätzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ Dabei setzt Wienerberger auf flache Hierarchien und versucht kontinuierlich, das projektbezogene Arbeiten zu fördern. Wenn MitarbeiterInnen feststellen, dass die Führungskräfte

Vertrauen in sie setzen und auch junge KollegInnen ihren Arbeitsbereich – nach Rahmenvorgaben – selbstständig gestalten können, steigt nicht nur die Motivation, sondern auch die Ergebnisse sind merklich besser. „In knapp einem halben Jahr übersiedeln wir in unser neues Büro ‚The Brick‘ am Wienerberg. Hier werden wir für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter modernste Arbeitsbereiche schaffen. Das wird ein weiterer positiver Faktor sein.“

PROGRAMME UND MÖGLICHKEITEN ZUR ENTWICKLUNG

Für Mayr-Melnhof arbeiten rund 10.000 MitarbeiterInnen in 21 Ländern, die Gruppe bietet ein talenteerkenndes, vielfältiges Arbeitsumfeld mit umfangreichen Entwicklungsmöglichkeiten. „Wir spüren ganz klar eine Fachkräfteknappheit. Wir tun sehr viel, um unsere guten MitarbeiterInnen zu halten und jungen Talenten einen attraktiven Einstieg in den Beruf anzubieten. Wir haben Programme für Lehrlinge, für junge AkademikerInnen und für ältere ArbeitnehmerInnen, die auch nach Pensionsantritt noch aktiv bleiben können. Wir haben ein breites Bouquet an Personalmaßnahmen“, so Andreas Blaschke, Vorstand von Mayr-Melnhof. Die vielfältigen Personalentwicklungsprogramme im Detail: Young Professionals: eine spezielle Förderung der Lehrlinge über die fundierte Lehre/Ausbildung hinaus. Explorer: ein Trainee-Programm für die zukünftigen ExpertInnen in Finance, Sales und Engineering. Ranger: das High-Potential-Management-Programm für

Spitzenkräfte von morgen. Methusalems: wertvoller Fachwissenstransfer durch die erfahrenste MM-Generation.

GELD IST NICHT DAS WICHTIGSTE

Standen noch vor einigen Jahren die Karriere und die Höhe des Gehalts im Mittelpunkt, so haben sich die Werte gewandelt. Junge Talente stellen heute ganz andere Ansprüche an Arbeitgeber und Job. Die Erfahrung zeigt, dass Bezahlung allein nicht reicht. Potenzielle BewerberInnen wünschen sich interessante Aufgaben, eine gute Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit, Weiterbildungsmöglichkeiten und ein positives Arbeitsklima. Motivierte MitarbeiterInnen sind für jedes Unternehmen ein Gewinn, und familienfreundliche Maßnahmen tragen erheblich zur Motivation bei. „Wir können einerseits mit der starken Marke Wienerberger, die seit 200 Jahren existiert, und den innovativen Produkten punkten, und andererseits bieten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tolle Entwicklungschancen: innerhalb der Wienerberger Österreich, aber auch in der Wienerberger AG und in den anderen Ländergesellschaften. Letztlich zählt heute sehr häufig die Frage, ob wir gemeinsam einen sinnvollen Beitrag leisten können. Und das können bei uns anscheinend sehr viele mit ‚Ja‘ beantworten“, so Mike Bucher.

BILDUNGSKOOPERATIONEN

Erste Bank und Sparkassen setzen noch viel früher an und haben Bildungsk Kooperationen mit Unis und Fachhochschulen ins Leben gerufen. „Die Sparkasse Niederösterreich Mitte West ist seit 2008 Kooperationspartner der Fachhochschule St. Pölten. Die Zusammenarbeit gestaltet sich vielfältig und erfolgreich. Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner innerhalb der Fachhochschule sind sehr kompetent und das Teamwork funktioniert auch menschlich sehr angenehm“, so Peter Lafite, Leiter Marketing und Öffentlichkeitsarbeit der Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG.

Im Juni 2018 wurde an der Alpen-Adria-Universität (AAU) Klagenfurt und der TU Graz gemeinsam eine neue Stiftungsprofessur Industrie 4.0 gegründet, die die Optimierung in der Produkt- und Produktionsplanung (Ressourcen-Effizienz) zum Ziel hat. Als größter privater Sponsor der Universität Klagenfurt fördert die Kärntner Sparkasse dieses neue Institut mit einer Forschungs-Förderung von 300.000 Euro. Ein Weg, den auch Kärntner Leitbetriebe mittragen. Gemeinsam mit der Kärntner Sparkasse fördern die Stiftungsprofessur Industrie 4.0 auch der KWF, Infineon, Kostwein Holding, Hirsch Armbänder, FunderMax und cms.

Ein weiteres Projekt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, des Landesschulrates Kärnten und der Privatstiftung ist das Innovation Spirit und Entrepreneurship LAB (IN-

SPIRE). Das Ziel des INSPIRE Labs ist die Schaffung einer „Spielwiese“ für kreatives Denken und Testen innovativer Ideen und Gründungsvorhaben. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an der Alpen-Adria-Universität bietet SchülerInnen Workshops zu den Themen Produktentwicklung und Rapid Prototyping, Case-Study-Kurse und Experimente zur Schulung der Problemlösungskompetenz, Planspiele zur Vermittlung von zentralen Gründungskompetenzen, Weiterbildungs- und Qualifizierungsworkshops für LehrerInnen „Train the Coaches“, Summer Schools für SchülerInnen sowie Projekte im Rahmen der Junior Companies an den AHS und BHS.

„MIT UNSEREM TRAINEEPROGRAMM VERFOLGEN WIR DAS ZIEL, JUNGE TALENTE RECHTZEITIG INS UNTERNEHMEN ZU HOLEN.“

Walter Scherb,
Geschäftsführer S. Spitz GmbH



Foto: Robert Maybach

Die Förderung des akademischen Nachwuchses zählt für die Tiroler Sparkasse seit jeher zu ihren gesellschaftlichen Aufgaben. „Als regional verankertes Geldinstitut mit über 197 Jahren Geschichte sehen wir uns in der Verantwortung, auch den Forschungsstandort Tirol zu fördern. Mit dem Graf Chotek Hochschulpreis sollen hoffnungsvolle junge Talente unterstützt werden“, bringt Hans Unterdorfer, Vorstandsvorsitzender der Tiroler Sparkasse, die Motivation hinter dem Preis auf den Punkt.

TRAINEESHIP

Die S. Spitz GmbH erzeugt an ihrem oberösterreichischen Firmenstandort Sirupe, Fruchtsäfte, Spirituosen, Backwaren, Konfitüren, Ketchup, Senf und Mayonnaise. Das Traditionsunternehmen setzt neben Ausbildungs- und Weiterbildungsprogrammen auch auf ein Traineeprogramm. Spitz-Geschäftsführer Walter Scherb: „Mit unserem Traineeprogramm verfolgen wir das Ziel, junge Talente rechtzeitig ins Unternehmen reinzuholen und so die Sicherung zukünftiger qualifizierter Ressourcen durch Rekrutierung und Entwicklung der Talente sicherzustellen. Unsere Trainees erhalten bei uns eine fundierte, breite Ausbildung.“ Die Trainees werden in allen Bereichen eingesetzt und arbeiten dort an Projekten mit abschließender Projekt-Präsentation. „So fördern wir die individuelle Entwicklung durch ein modular aufgebautes, individuelles Programm mit zeitlicher Flexibilität zwischen ein und einhalb Jahren. Es ermöglicht das Kennenlernen des Unternehmens, das Aneignen von Verständnis für Prozesse und Unternehmenszusammenhänge und bietet breite Einsatzmöglichkeiten nach Abschluss des Programms.“



VON KAI SCHUBERT

SEITEN WECHSEL

Andrea Lee und Michael Bastel tauschen sich über ihre Erfahrungen im Job-Swap-Experiment aus.

WENN VON ZWEI FRAUEN JEDE DEN HAUSHALT DER JEWEILS ANDEREN ÜBERNIMMT, DANN HEISST DAS „FRAU-ENTAUSCH“ UND IST EINE UNTERHALTUNGSENDUNG IM FERNSEHEN. ABER AUCH IM BERUFLICHEN ALLTAG IST EIN ROLLENTAUSCH MÖGLICH. DAS NENNT SICH „JOB SWAP“. ANDREA LEE, LEITERIN VON COST & PROJECT CONTROLLING DER ERSTE GROUP, UND IHR COUNTERPART IN DER ERSTE BANK OESTERREICH, MICHAEL BASTEL, HABEN SICH AUF DIESES EXPERIMENT EINGELASSEN UND FÜR SECHS MONATE IHRE BÜROS GEWECHSELT. HERAUSGEKOMMEN IST FÜR BEIDE IHR PERSÖNLICHER #GLAUBANDICH-MOMENT.

Wieso haben Sie sich auf den Job Swap eingelassen und was haben Sie sich davon erwartet?

Andrea Lee (Erste Group): Da ich nicht viel über operatives Controlling wusste, wollte ich lernen, wie das auf lokaler Ebene funktioniert. Und ich wollte bestimmte Dinge auf Seiten der Erste Bank Oesterreich ändern, die mir aus Holding-Perspektive schon länger aufgefallen waren.

Michael Bastel (Erste Bank Oesterreich): Ich wollte auf eine Lernreise gehen, um die Arbeitsweise der Erste Group kennenzulernen. Ich war neugierig zu erfahren, wie die „andere Seite“ aussieht. Und ich wollte mehr über die Holding-Sicht erfahren und verstehen, was sie von den lokalen Einheiten benötigt.

Wie haben Führungskräfte, KollegInnen und Teams auf Ihren Job Swap reagiert?

Andrea Lee: Unseren Vorgesetzten gefiel die Idee, und sie stimmten unserem Plan sofort zu. Unsere Kolleginnen und Kollegen waren hingegen ein bisschen skeptisch. Ihnen war nicht gleich klar, warum wir das tun, und sie waren anfangs unsicher, wie sie mit der neuen Situation umgehen sollen. Aber mit der Zeit waren auch sie happy.

Michael Bastel: Ich hatte mich schon sehr auf diesen Rollentausch gefreut, weil wir so gut vorbereitet waren. Meine neuen Teamkolleginnen und -kollegen haben mich respektiert und mir alles erklärt, was ich wissen musste.

Wie haben Sie sich auf diesen Job Swap vorbereitet?

Andrea Lee: Wir haben unsere Teams bereits drei Monate vor dem Rollentausch informiert. Und dann haben wir auch ein „Socializing“-Frühstück organisiert, damit sich die Kolleginnen und Kollegen untereinander besser kennenlernen

und auch uns, ihre neue Vorgesetzten. Den Job Swap haben wir zwei Monate im Voraus sorgfältig geplant und auch gegenseitig die Jour fixes des jeweils anderen Teams besucht.

Michael Bastel: In dieser Vorbereitungsphase war uns sehr wichtig, dass wir laufende Projekte weiterführen und sich zentrale Entscheidungen durch den Rollentausch nicht verzögern.

Welche Aufgaben haben Sie getauscht?

Michael Bastel: Einfach gesagt, haben wir nur alle inhaltlichen Aktivitäten getauscht und nicht die reinen Führungsaufgaben. Wir waren also immer noch für unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. In unserer täglichen Arbeit konzentrierten wir uns auf die aktuellen Prozesse in unserem neuen Bereich und machten Vorschläge für Änderungen. Ich habe mir zum Beispiel angesehen, ob all die Daten, welche die Holding von den Tochtergesellschaften verlangt, wirklich notwendig sind und ob es eine Möglichkeit gibt, diese Menge an Daten zu reduzieren.

Andrea Lee: Und ich habe versucht, die Project Controlling Reports der Erste Bank Oesterreich an jene der Holding anzugleichen, um mehr Transparenz auf Holding-Ebene zu erreichen. Ich habe mich mit Michael regelmäßig ge-

troffen, um mich mit ihm über Änderungen zu einigen, die wir einander vorgeschlagen hatten. So haben wir sichergestellt, dass wir uns beide mit den Änderungen wohlfühlen und sie auch nach dem Rollentausch beibehalten.

Was haben Sie von diesem Job Swap mitgenommen?

Michael Bastel: Ich habe in meiner temporären Position viele Menschen in der Holding und in der gesamten Erste Group kennengelernt. Das wird mein Leben in Zukunft um einiges leichter machen. Und ich habe gelernt, wie die Holding tickt und was nötig ist, um alle Erwartungen zu erfüllen. Mit meiner lokalen Perspektive konnten wir Ideen entwickeln, wie wir Prozesse in der Holding verbessern. Und wenn ich zu meinem ursprünglichen Job zurückgehe, werde ich sicher auch eine andere Sicht auf die Dinge haben. Das wird meinem Team und der ganzen Organisation nützen.

Andrea Lee: Wir alle mussten unsere Komfortzone verlassen, was manchmal hart war, aber äußerst gesund. Ich bekam ein besseres Verständnis für operatives Controlling, und meine Kolleginnen und Kollegen aus der Erste Bank Oesterreich haben jetzt meinen höchsten Respekt. Ich bin sehr glücklich über diese Erfahrung und habe schon einige Kolleginnen und Kollegen meines Teams für einen Rollentausch auf bestimmte Zeit nominiert.

DER NEUE S SMARTSAFE MACHT ES MÖGLICH

ERSTE BANK UND SPARKASSEN BIETEN IHREN KOMMERZKUNDINNEN UND -KUNDEN MIT HOHEM BARGELDAUFKOMMEN AB SOFORT DIE MÖGLICHKEIT, BARGELDEINNAHMEN TAGGLEICH AUF IHRE KONTEN BEI ERSTE BANK UND SPARKASSEN GUTSCHREIBEN ZU LASSEN – OHNE VOR DIE TÜR ZU GEHEN.



UNSER UNTERNEHMEN IST FAN VON DER ERSTEN STUNDE AN! DER S SMARTSAFE IST SICHER UND DAZU NOCH GANZ EINFACH ZU BEDIENEN.“

Dr. Alexander Luger
Opel & Beyschlag GmbH

SAFE UND SMART

Der s SmartSafe ist ein Einzahlungstresor, der unmittelbar im Unternehmen des/der KommerzkundIn aufgestellt wird. Das bringt, abgesehen vom Liquiditätsvorteil durch die schnelle Gutschrift von Bareinzahlungen, noch weitere Vorteile mit sich. Wer Tageslösungen durch MitarbeiterInnen auf die Bank bringen lässt, geht viele Risiken ein. Die Sparkasse nimmt KommerzkundInnen, welche die s SmartSafes nutzen, den Transport ihres Bargelds und die damit verbundenen Risiken ab und bietet ihnen dafür einen professionellen Werttransport durch Servicepartner an.

DAS RUNDUMPAKET

Ein neues Gerät und seine Bedienung können komplex und mühsam sein und sogar unerwartete Kosten bergen. Für die Erste Bank und Sparkassen zählt jedoch die Zufriedenheit der KundInnen mit den Produkten und Dienstleistungen. Aus diesem Grund wird großer Wert darauf gelegt, dass die



Hatice Semercio zeigt, dass der Einzahlungstresor s SmartSafe mehr Sicherheit und Komfort für KommerzkundInnen bringt.

Einführung des neuen Einzahlungstresors in einem Unternehmen so simpel wie möglich erfolgt. Der s SmartSafe ist einfach zu bedienen und zu installieren. Die KundInnen werden beim Prozess begleitet, indem ihnen ein Servicepaket inklusive einer Schulung angeboten wird. Die Entleerung der Geräte wird durch Loomis oder die GSA organisiert, die Gerätemiete wird angemessen gestaltet und im Rundumpaket sind noch dazu Wartung und Versicherung inkludiert.

TRANSPARENZ

Damit KommerzkundInnen stets den Überblick über die mit dem Gerät getätigten Einzahlungen bewahren können, gewährleistet ein transparentes System, dass jede Einzahlung protokolliert wird und jede/r EinzahlerIn per Code oder auch per Karte identifiziert werden kann.



MIT DEM NEUEN S SMARTSAFE NEHMEN WIR UNSEREN KOMMERZKUNDINNEN UND -KUNDEN DEN OFT AUFWENDIGEN UND RISIKOREICHEN TRANSPORT IHRER TAGESLÖSUNGEN AB. UNSERE KUNDINNEN UND KUNDEN GEWINNEN DADURCH ZEIT FÜR IHRE EIGENTLICHE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT – EINE WIN-WIN-SITUATION FÜR BANK, KUNDINNEN UND KUNDEN!“

Gregor Deix,
Leitung Firmenkunden Österreich, Erste Bank und Sparkassen

35 MILLIONEN EURO MEHR FÜR BILDUNGSPROJEKTE

DER VERBAND FÜR GEMEINNÜTZIGES STIFTEN (VGS) ZEIGT IN EINER JÜNGST PRÄSENTIERTEN STUDIE, DASS 35 MILLIONEN EURO JÄHRLICH MEHR FÜR BILDUNGSPROJEKTE AUSGESCHÜTTET WERDEN KÖNNTEN. VORAUSSETZUNG: DIE AUSWEITUNG DER SPENDENABSETZBARKEIT AUF BILDUNG UND DAMIT CHANCENGLEICHHEIT MIT ANDEREN SPENDENBEGÜNSTIGTEN ZWECKEN. DER ÖSTERREICHISCHE SPARKASSENVERBAND UNTERSTÜTZT DIE STUDIE UND FORDERT EINE KEST-BEFREIUNG FÜR ZUWENDUNGEN AN SCHULEN.

Franz Portisch, Generalsekretär des Österreichischen Sparkassenverbandes, berichtet aus der Praxis: „Wollen unsere Sparkassenstiftungen beispielsweise vier Computer spenden, erhält eine Universität in Österreich alle vier. Auch eine Schule in Nachbarländern wie Ungarn oder Slowenien würde vier erhalten. Nur Schulen in Österreich erhalten um den gleichen Geldbetrag nur drei Computer. Warum? Weil Zuwendungen an Schulen aller Art in Österreich mit einer KEST-Pflicht von 25 Prozent besteuert sind. Dies ist für uns sachlich



Während eine Universität vier gespendete Computer erhält, bekommen Schulen derzeit um den gleichen Geldbetrag nur drei. 25 Prozent KEST-Pflicht für Zuwendungen an Schulen soll fallen.

nicht nachvollziehbar und verhindert viele Zuwendungen an Volksschulen, AHS, NMS oder Berufsschulen. Der Sparkassenverband fordert daher eine KEST-Befreiung bei Zuwendungen an Schulen mit Öffentlichkeitsrecht. Dies wäre ein wichtiges Signal für zivilgesellschaftliches Engagement im Schulbereich, das zeigt, dass dem Staat die Zukunft und Ausbildung unserer Kinder und Jugendlichen genauso am Herzen liegt wie jene der Erwachsenen.“

Rund ein Drittel aller Stiftungen engagiert sich für in- und ausländische Projekte im Bildungsbereich. Dabei werden sie aber durch die derzeit fehlende Spendenabsetzbarkeit für Bildung behindert. So müssen Privatstiftungen bei der Förderung von Bildungsprojekten in Österreich weiterhin Kapitalertragssteuer abführen. In den meisten europäischen Ländern, wie etwa Deutschland, Italien oder der Schweiz, ist das nicht der Fall: Hier sind Bildungsspenden

steuerbegünstigt. Eine steuerliche Begünstigung würde mehr Spenden und Stiftungszuwendungen mobilisieren und damit positive Auswirkungen auf das Bildungssystem haben. EcoAustria rechnet in der aktuellen Studie – im Auftrag des VgS und mit Unterstützung des Österreichischen Sparkassenverbandes – mit rund 35 Millionen Euro an zusätzlichen Spenden und Stiftungszuwendungen jährlich. Diesen würden lediglich Kosten von 10 bis 15 Millionen Euro gegenüberstehen. Zusätzlich würden soziale

und gesamtwirtschaftlich wünschenswerte Effekte, wie etwa geringere Arbeitslosigkeit oder bessere Qualifikationen, diese Kosten langfristig mehr als kompensieren.

BILDUNGSINVESTITIONEN – EIN GEWINN FÜR DIE ZUKUNFT

VgS-Präsidentin Katharina Turnauer betont, dass gerade im Bildungsbereich jeder Euro, der heute investiert werde, ein Gewinn für die Zukunft sei. „Deshalb ist es mir ein Herzensanliegen, dass die Vorschläge, die in der Studie erarbeitet wurden, als Gesamtpaket auch umgesetzt werden. Ich bin mir sicher, dass eine Ausweitung der Spendenabsetzbarkeit für Bildung weiteres wertvolles Engagement für diesen Bereich ermöglichen wird. Bildung soll weiterhin Verantwortung des Staates bleiben. Gleichzeitig können Stiftungen hier in Kooperation wertvolle Impulse setzen und dazu beitragen bestehende Lücken zu schließen.“

VON KAI SCHUBERT

INSIGHT BRÜSSEL

Immer am Puls des europapolitischen Geschehens: Die Vertretung des österreichischen Sparkassenverbandes in Brüssel ist live vor Ort, um stets über wichtige Entscheidungen, Entwicklungen und Erfolge auf EU-Ebene informieren zu können. Hier sind die aktuellsten News aus der EU-Hauptstadt.

FINNLAND ÜBERNIMMT DIE EU-RATSPRÄSIDENTSCHAFT

Die dritte EU-Ratspräsidentschaft Finnlands hat am 1. Juli 2019 begonnen und damit jene von Rumänien abgelöst. Das Land mit seinen 5,5 Millionen EinwohnerInnen wird in den nächsten Monaten zum Zentrum der EU werden. Eine große Aufgabe für eines der am dünnsten besiedelten Länder Europas und dessen neue Regierung: Finnland hat im April 2019 Parlamentswahlen abgehalten, am 6. Juni wurde die Regierung von Ministerpräsident Antti Rinne ernannt. Der Österreicherische Sparkassenverband (ÖSPV) war bereits Mitte Juni in Helsinki, um dem finnischen Finanzministerium die Prioritäten unserer Sparkassengruppe zu präsentieren. Neben allgemeinen Themen wie der Regionalität und Proportionalität wurden auch technische Dossiers besprochen. Vor allem liegen den nordischen Akteuren die Bekämpfung der Geldwäsche, das Vorantreiben einer Kapitalmarktunion und die Nachhaltige Finanzierung am Herzen. Die Finnen zweifeln daran, dass die europäischen Banken im Vergleich zu den US-Amerikanern und Asiaten genügend wettbewerbsfähig sind. Aus ihrer Sicht sollten europäische Banken dringend profitabler werden und deutlich mehr Fokus auf den digitalen Bereich legen.

EU-MEHRWERTSTEUER-RICHTLINIE SOLL WIEDER GEÄNDERT WERDEN

Die EU-Kommission hat ein Maßnahmenpaket zur Bekämpfung des grenzüberschreitenden Mehrwertsteuerbetrugs im elektronischen Geschäftsverkehr vorgelegt. Um diesen zu verhindern, sollen Zahlungsdienstleister den Steuerbehörden künftig entsprechende Daten liefern: Wenn sie im Lauf eines Quartals mehr als 25 grenzüberschreitende Zahlungsvorgänge an denselben Zahlungsempfänger ausführen, sollen sie Aufzeichnungen vornehmen und diese an

die nationale Steuerbehörde melden. Die nationale Behörde wiederum soll diese Daten an eine noch einzurichtende EU-Datenbank liefern, die den Informationsaustausch zwischen den Steuerbehörden der Mitgliedstaaten gewährleisten soll. Laut Kommissionsvorschlag fallen unter die Aufzeichnungspflichten die Informationen zur Identifizierung des Zahlungsdienstleisters, des Zahlungsempfängers sowie der Zahlung selbst. Binnen zehn Tagen nach Quartalsende sind diese Aufzeichnungen der nationalen Behörde zu melden und müssen zwei Jahre aufbewahrt werden. Die Bekämpfung des Umsatzsteuerbetrugs wird vom ÖSPV unterstützt, den Zahlungsdienstleistern dürfen dadurch jedoch keine erheblichen bürokratischen Mehrbelastungen entstehen. Umfangreiche technische Änderungen in den IT-Systemen wären erforderlich. Darüber hinaus ist der Vorschlag als technisch unausgegoren zu bewerten, da er Feinheiten des Zahlungsverkehrs nicht berücksichtigt. Der Sparkassenverband ist daher in intensivem Kontakt mit den zuständigen Stellen, um auf die Unverhältnismäßigkeit dieser Initiative hinzuweisen.

EU-MASSNAHMEN ZUR GELDWÄSCHEBEKÄMPFUNG

Obwohl die Umsetzungsfrist für die 5. Geldwäsche-Richtlinie (5. GW-RL) noch nicht abgelaufen ist, arbeitet man auf EU-Ebene bereits an der Weiterentwicklung des Rechtsrahmens zur Geldwäschebekämpfung. Ausgehend von der 5. GW-RL wurde am 10. Jänner 2019 ein multilaterales Übereinkommen zwischen EZB und den zuständigen Behörden unterzeichnet, das die praktischen Modalitäten für den erforderlichen Informationsfluss zwischen den Behörden regelt. Parallel dazu wurde im Zuge des ESAs-Review eine Stärkung der Befugnisse der EBA in Bezug auf die Geldwäsche-Aufsicht vorgesehen. Ab 1. Jänner 2020 werden diese bei der EBA zentralisiert.



KOMMUNIKATION KOMMENTAR



MUT ZUR (BILDUNGS-)LÜCKE

DIGITAL NATIVES – GEBORENE KOMMUNIKATOREN?

Die Generation Z wird in den kommenden Jahren zunehmend den Arbeitsmarkt betreten. Die sogenannten Digital Natives 2.0 (zwischen 1997 und 2012 Geborene) ticken in puncto Fertigkeiten und Qualitäten wieder anders als die Millennials oder die Generation X. Zu welchem Wissenserwerb oder Ausbildungsweg soll man jenen Kids raten, die in den nächsten zehn Jahren in Public Relations, im Marketing oder im Contentbereich arbeiten wollen?

Ein schneller Gaming-Daumen und Kenntnisse über Social Media und Messengers werden jedenfalls nicht ausreichen, um in der Kommunikationsbranche erfolgreich zu sein. Technische und mathematische Skills für Data Science und Analytics würden deutlich gezielter zu einem qualifizierten Jobeinstieg beitragen, ist man im Department für Medienmanagement an der FH Wien überzeugt.

SPEZIALISTEN FÜR ALT UND NEU

Allerdings deckt Spezialistentum und Digitalisierungs-Know-how nur eine Qualifizierungsseite im Communications Business ab. Die konservative Seite des Analogen und Haptischen wird nicht verschwinden. Die Kommunikationskanäle werden nur vielfältiger und die NutzerInnen in ihren Verwendungsmustern unterschiedlicher. Daher wird es immer wichtiger, dass PR-ManagerInnen, RedakteurInnen und Marketer auch über die crossmedialen Kommunikationsgewohnheiten der Leser-/UserInnen Bescheid wissen und auch altmodisch anmutende Medien und Kanäle verstehen. So bleibt etwa das altbewährte Flugblatt im Briefkasten weiter ein Bestseller und ist bei kanalübergreifenden Werbelösungen auch in Zukunft nicht wegzudenken. „Durch modernste Geomarketing-Analysen können neue Kundenpotenziale erreicht und die Streupläne sogar erweitert werden“, weiß Franz Hausleitner, Geschäftsführer beim Direktwerber Feibra.

Auch das 1971 geborene und inzwischen mehrfach totgesagte E-Mail trotzt als Marketingtool weiterhin kräftig den Instant Messengers. Internationale ExpertInnen schätzen, dass derzeit täglich rund 300 Milliarden E-Mails rund um den Globus verschickt werden. Also wird man sich auch als Generation Z in irgendeiner Form damit beschäftigen müssen. Denn während die Vorgängergeneration mit neuesten Technologien konfrontiert wurde, wuchsen „Gen Z-ler“ mitten in der digitalen Welt auf und kennen zum Teil nichts anderes.

CROSSMEDIALE UND STRATEGISCHE SKILLS SIND GEFRAGT

Um einen Braindrain zu vermeiden und das breite, gesamtheitliche Kommunikations-Verständnis zu erhöhen, könnte etwa ein forcierter Wissensaustausch zwischen den Generationen, von SchülerInnen, Lehrlingen oder PraktikantInnen bis hin zu den PensionistInnen – eine weiter wachsende Zielgruppe –, durchaus fruchten. Während redundante Aufgaben künftig mit hoher Wahrscheinlichkeit von Maschinen erledigt werden, sind bei den menschlichen Jobs breites strategisches Denken, vermehrtes Querschnittswissen und Empathie – Gott sei Dank – auch in Zukunft gefragt.

Markus Nepf leitet die Stabsstelle Kommunikation des Österreichischen Sparkassenverbandes.



Foto: Sparkasse Mürzzuschlag

Der 150. Geburtstag der Sparkasse Mürzzuschlag fiel genau mit dem 200-Jahre-Jubiläum der Sparkassengruppe zusammen.

DAS 200-JAHRE-JUBILÄUM DER SPARKASSENIDEE IN ÖSTERREICH IST DIE EINIGENDE KLAMMER: BEI EINZELNEN SPARKASSEN GIBT ES IN DIESEM JAHR DARÜBER HINAUS „RUNDE GEBURTSTAGE“ ZU FEIERN, BEHERRSCHT VON HISTORISCHEN REMINISZENZEN, EINER LEISTUNGSSCHAU DES ERREICHTEN SOWIE DEM ZUVERSICHTLICH VISIONÄREN BLICK IN DAS DRITTE JAHRHUNDERT. DIESER REICHT VON OFFENSIVER FINANZBILDUNG FÜR DIE JUNGEN BIS ZU EINER KLAREN BOTSCHAFT AN ALLE: THE FUTURE IS YOURS. NACH DEM MOTTO #GLAUBANDICH.

200 JAHRE: ES TUT SICH WAS IM SPARKASSENLAND

VON MILAN FRÜHBAUER



Foto: Sparkasse OÖ

Die Sparkasse Oberösterreich versteht sich seither als Motor und Innovator in der oberösterreichischen Bankenlandschaft: „Wir starteten 1956 mit dem Sparefro das große Schulsparen, wir gründeten den ersten Investmentklub und stellten 1983 den ersten Bankomaten in Linz auf“, betonte Generaldirektor Michael Rockenschaub bei den Jubiläumsfeiern. Diese wurden von der Präsentation der Ausstellung zu 200 Jahre Sparkassen, der Präsenz des Bildungsbusses „FLiP2Go“, der gegenwärtig durch Österreich tourt, sowie der Herausgabe einer Festschrift begleitet. Das beachtliche mediale Echo zeigt übrigens die starke Verankerung der Sparkasse Oberösterreich in diesem ökonomisch so dynamischen Bundesland.

Gefeiert wurde unter anderem auch „unter der Enns“. Denn es geht nicht nur um 200 Jahre Sparkassen, sondern in diesem Jahr fällt auch der 120-jährige Bestand des Landesver-

bandes der Niederösterreichischen Sparkassen. Ein Festakt im NÖ Landhaus bildete den Rahmen, um an die Geschichte und Bedeutung regionaler Sparkassen im größten Bundesland Österreichs zu erinnern. Zur Feier kamen viele Ehrengäste nach St. Pölten, wie Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner, der Bürgermeister der Landeshauptstadt, Matthias Stadler, Landtagspräsident Karl Wilfing und Landesfeuerwehrkommandant Dietmar Fahrafellner, der eine sehr wichtige Funktion des freiwilligen Einsatzes Engagierter für die Gesamtgesellschaft repräsentiert. Der Obmann des Landesverbandes, Franz Pruckner, erinnerte an den wichtigsten Auftrag der Sparkassen, neben ihrer Funktion als regionale Anbieter von Finanzdienstleistungen. Dieser zentrale Auftrag sei es, den Wohlstand auch für Arme zu ermöglichen.

Die Gemeinwohl-Idee kam wahrlich nicht zu kurz: Der Landesfeuerwehrkommandant erhielt Mittel zur Gründung der Kinderfeuerwehr im NÖ Feuerwehrlandesverband und die Geschäftsführerin der Kunstmeile Krems freute sich über die Eintrittszahlungen für SchülerInnen, die im Klassenverbund die Museen besuchen, für die kommenden drei Jahre. Übrigens: Die Niederösterreichischen Sparkassen haben in den vergangenen zehn Jahren mehr als 35 Millionen Euro für Gemeinwohlaktivitäten in NÖ zur Verfügung gestellt.

Der 200-jährigen Geschichte der Sparkassenidee in Österreich widmete sich auch ein Fest der Sparkasse Amstetten. Diese begann ihre Tätigkeit am 3. Juli 1874 und ist mittlerweile ein entscheidender Finanzdienstleister in dieser dynamischen Industriestadt. Sie nutzte das Jubiläumsjahr für eine bemerkenswerte Präsentation und für umfassende Kommunikation. Nicht weniger als 600 Gäste waren der Einladung an KundInnen, PartnerInnen und MitarbeiterInnen in die Johann-Pözl-Halle gefolgt und begaben sich in Talk-Runden auf Zeitreise durch die Sparkassen-Geschichte. Auch der CEO der Erste Group, Andreas Treichl,

Die Sparkasse Oberösterreich agiert seit 170 Jahren als Motor und Innovator in der oberösterreichischen Bankenlandschaft. Von links: VD Maximilian Pointner, designierte Vorstandsvorsitzende Stefanie Christina Huber und GD Michael Rockenschaub



Bild links: Hans Unterdorfer, Philip List und Walter Hörtnagl begrüßten den FLiP2Go-Bus in Tirol.
 Bild rechts oben: Bei der Jubiläumsveranstaltung der NÖ Sparkassen konnten die BesucherInnen auch 200 Jahre Sparkassengeschichte betrachten.
 Bild rechts unten: Vor 120 Jahren wurde der erste Landesverband der Sparkassen in NÖ ins Leben gerufen. Das Doppeljubiläum wurde im Landhaus mit Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner (Mitte), Landtagspräsident Karl Wilfing (2. v. r.) und St. Pölten's Bürgermeister Matthias Stadler (2. v. l.) gefeiert; links: ÖSPV-Präsident Gerhard Fabisch, rechts: Franz Pruckner, Obmann NÖ Landesverband.

nahm an dieser Veranstaltung mit maximaler regionaler Aufmerksamkeit teil. Die bekannten „Comedy Hirten“ rundeten das Programm kabarettistisch ab.

Die Ausstellung, die aus Anlass „200 Jahre – The Future Is Yours“ vom Österreichischen Sparkassenverband zusammengestellt worden war, absolvierte bereits viele Stationen. Nach dem Start am Campus in Wien war sie mittlerweile auch in Wiener Neustadt, Horn, Linz, Wels, Salzburg, Pöllau, Neunkirchen, Krems und St. Pölten zu Gast. Sie wendet sich vor allem an jene, die Interesse an der historischen Entwicklung der Sparkassengruppe und ihre unverzichtbare Einbettung in Finanzwirtschaft und Gemeinwohlaktivitäten des Landes haben. Geschichtliche Meilensteine und aktuelle Innovationen sollen damit gemeinsam beleuchtet werden.

Auch das spielerische Lernen im Zuge der Aktivitäten für eine bessere Financial Literacy der jungen Menschen kommt heuer nicht zu kurz. Im Gegenteil: Der spektakuläre Doppeldeckerbus „FLiP2Go“ tourt durch Österreich. An Wochentagen steht er den Schulen zur Verfügung, am Wochenende öffnet er seine Türen auf belebten Plätzen. In Salzburg, Oberösterreich, Niederösterreich, Wien, der Steiermark und Tirol hatten heuer bereits rund 2.000 Kinder von 10 bis 14 Jahren sowie Jugendliche zwischen 15 und 17 Gelegenheit in spielerischer Form Finanzwissen neu zu „tanken“ und vorhandene Kenntnisse zu vertiefen. „Die Auseinandersetzung mit dem Thema Finanzen ist eine extrem gute Investition in die Zukunft. Wer das macht, hat schon gewonnen“, betonte Helge Haslinger, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Niederösterreich Mitte West.

Bild links oben: Rund 2.000 Kinder und Jugendliche „tankten“ bereits Finanzwissen bei der Tour des Bildungsbusses.
 Bild rechts: Auch in Wiener Neustadt wurden die Meilensteine der 200-jährigen Sparkassengeschichte präsentiert.
 Bild links unten: Die Wanderausstellung wurde unter dem Motto #TheFutureIsYours von Wien aus zu Sparkassen in ganz Österreich auf die Reise geschickt.

EIN JUBILÄUMSJAHR MIT VIELEN HIGHLIGHTS



Foto: Ann-Kathrin Wüttke

Interview mit Franz Portisch, Generalsekretär des Österreichischen Sparkassenverbandes

Herr Portisch, wie sehen Sie das 200-Jahr-Jubiläum aus Sicht der Sparkassen?

Franz Portisch: Auch wenn jede Sparkasse ein anderes „Geburtsdatum“ aufweist, so ist das heurige Jubiläum dennoch ein gemeinsames für die gesamte Sparkassengruppe: Die erste österreichische Sparkasse wurde gegründet und ihr Gründungsauftrag von 1819 hat jede nachfolgende Sparkasse bis heute geprägt. Das Ziel lautet, Wohlstand für die Menschen in den Regionen zu bringen und die Zivilgesellschaft und das Gemeinwohl stets im Auge zu behalten. Für die heimischen Sparkassen steht immer der Mensch im Mittelpunkt, gleichgültig wann oder wo eine Sparkasse in unserem Land gegründet wurde. Dementsprechend feiern und danken wir uns auch bei allen unseren Kundinnen und Kunden, die uns diese 200-jährige Erfolgsgeschichte ermöglicht haben.

„Die Zukunft unserer Kundinnen und Kunden steht im Fokus unseres historischen Jubiläumsjahres.“



Was waren die bisherigen Highlights des historischen Jahres? Wie begleitet der Sparkassenverband Erste Bank und Sparkassen dabei?

Portisch: Den Auftakt machte der Sparkassentag, der ganz im Zeichen von „200 Jahre“ stand. Vom Start der Jubiläums-Kampagne rund um Marie Schwarz, der ersten Sparkassen-Kundin, bis hin zu hochrangigen Gästen aus Wirtschaft und Politik sowie internationalen Keynote-Speakern wie Richard David Precht konnte das Jahr gebührend eingeläutet werden. Kurz darauf startete unsere „Finanzbildung auf Rädern“-Tour, bei welcher der „FLiP2Go“-Bildungsbus zu den Besucherinnen und Besuchern in ganz Österreich kommt. An Wochentagen macht der moderne Doppeldeckerbus vor Schulen und auf öffentlichen Plätzen Station, am Wochenenden bei verschiedensten Veranstaltungen. Ergänzend hat der Verband auch eine Wanderausstellung, ganz unter dem Motto #TheFutureIsYours, auf die Reise geschickt. Ausgehend vom Erste Campus in Wien besuchte sie bereits Sparkassen in Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg und der Steiermark und befindet sich derzeit in Tirol. Bei der Konzeption war es uns wichtig, dass ausgehend von der Vergangenheit auch immer die Zukunft im Fokus steht, in die wir unsere Kundinnen und Kunden persönlich und top-innovativ begleiten.

VON HERTA SCHEIDINGER

BIG BROTHERS BIG SISTERS AUCH IN KREMS UND LINZ



JEDER JUNGE MENSCH SOLLTE EINE ECHTE CHANCE AUF PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG BEKOMMEN – BIG BROTHERS BIG SISTERS ÖSTERREICH SETZT SICH GENAU DAFÜR EIN UND BIETET STARTHILFE FÜR EINEN ERFOLGREICHEN LEBENSWEG UND EINE SELBSTBESTIMMTE ZUKUNFT.

Das Mentoring von Big Brothers Big Sisters ist ein kostenfreies Angebot für Familien mit Kindern im Alter zwischen sechs und 17 Jahren in herausfordernden Lebenslagen. Ziel des Programms ist es, Kindern und Jugendlichen positive Beziehungserfahrungen und individuelle Förderung zu ermöglichen. Dazu werden von Big Brothers Big Sisters sogenannte Tandems gebildet, bestehend aus einem Kind oder Jugendlichen und einem ehrenamtlich tätigen Erwachsenen. Mädchen bekommen eine große Schwester, Buben einen großen Bruder. MentorIn, Kind und Familie werden von einem multiprofessionellen Team begleitet. Die MentorInnen aus der Region treffen sich einmal in der Woche mit den Kindern und Jugendlichen für ein paar Stunden.

KOOPERATIONEN IN DEN REGIONEN

Big Brothers Big Sisters ist ein Kooperationsprojekt der österreichischen Sparkassen-Privatstiftungen und wird derzeit von der ERSTE Stiftung, der Privatstiftung Sparkasse Niederösterreich, der Privatstiftung Sparkasse Pöllau, der Steiermärkischen Sparkasse und der Allgemeinen Sparkasse Oberösterreich sowie seit Kurzem auch der Privatstiftung Sparkasse Krems unterstützt. „Es ist wichtig, die persönlichen Interessen und Stärken von Kindern zu unterstützen und zu fördern. Kinder brauchen Vorbilder, zu denen sie aufschauen können“, weiß Gerhard Fabisch, Vorstandsvorsitzender Steiermärkische Sparkasse und Präsident des Österreichischen Sparkassenverbandes.

„Kindern und Jugendlichen gehört die Zukunft. Daher sind diese Mentoringprogramme so wichtig, um auch in schwierigen Lebenssituationen Rückhalt zu geben und Perspektiven aufzuzeigen. Im Bewusstsein unserer Verantwortung für die Gesellschaft ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, die bewährte Partnerschaft mit Big Brothers Big Sisters Österreich weiter zu bekräftigen“, erklärt Martin Samsinger von der Privatstiftung Sparkasse Niederösterreich die Motivation zur Unterstützung des Programms.

Das Programm überzeugt nicht nur dadurch, dass Kinder und Jugendliche freundschaftliche Unterstützung und Motivation erhalten, die im Elternhaus aus verschiedensten Gründen manchmal nicht geleistet werden kann. Inklusion bedeutet hier auch, dass im Prinzip jede und jeder mitmachen und Mentorin oder Mentor werden kann. „Die heimischen Sparkassen sind mehr als Banken, sie tragen gemäß ihrem Gründungsauftrag seit fast 200 Jahren aktiv zum Ge-

meinwohl und zur Weiterentwicklung in ihren Regionen bei. Big Brothers Big Sisters passt perfekt zu ihrem Fokus, da diese Initiative sowohl Vorteile für Kinder und Mentorinnen und Mentoren bietet als auch positive Effekte für die Familien und die Gesellschaft zeitigt. Mehr Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit und der Austausch über Generationen werden gefördert und tragen zudem zu verbesserter Integration in Österreich bei. Ein soziales Vorzeigeprojekt, das die Sparkassen daher sehr gerne unterstützen“, unterstreicht Wilhelm Kraetschmer, Leiter Stiftungen des Sparkassenverbandes.

SCHULMENTORING NUN AUCH IN LINZ UND KREMS

Neu dazu kommt nun das Schulmentoring-Programm in Linz, das die individuelle Förderung und Stärkung von Volksschulkindern zwischen acht und zehn Jahren, die in ihren Familien viele Möglichkeiten nicht haben, zum Ziel hat. In Kooperation mit der Erste Stiftung, der Allgemeinen Sparkasse Oberösterreich und der Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz wird im kommenden Schuljahr auch Kindern in der oberösterreichischen Hauptstadt die Beziehung mit einem Mentor oder einer Mentorin ermöglicht. „In Linz gibt es große Nachfrage von Seiten der Schulen, wir arbeiten mit der Dorfhalleschule im Linzer Franckviertel zusammen. Rund zehn Tandems werden dort im Herbst ihre gemeinsame Zeit starten“, erklärt Birgit Radl-Wanko, Geschäftsführung Big Brothers Big Sisters Österreich: „Viele interessierte Kinder und ihre Familien freuen sich darauf, ihre Big Brothers und Big Sisters kennenzulernen, die ihnen Zeit und Aufmerksamkeit schenken.“

In Krems startet auch eine erste Gruppe von SchülerInnen an der Volksschule Krems Lerchenfeld. Dieses Programm wird durch die Privatstiftung Sparkasse Krems gemeinsam mit der Erste Stiftung ermöglicht.

Zahlreiche MitarbeiterInnen der Erste Bank und Sparkassen sind schon als Mentorinnen und Mentoren aktiv. In Linz und Krems sowie in Wien werden übrigens noch weitere MentorInnen für den Start im kommenden Schuljahr gesucht. MitarbeiterInnen von Erste Bank und Sparkassen können sich über die Time Bank oder direkt bei Big Brothers Big Sisters über die Website www.bigbrothers-bigsisters.at oder über mentoring@bigbrothers-bigsisters.at melden!

BILDUNGSREISEN, DIE BELIEBTESTEN KLASSIKER

VON HELENE TUMA

Die europäische Kulturhauptstadt 2019, Matera in Italien, ist ein interessantes Ziel für Bildungs- und Studienreisen.

IMMER HÄUFIGER WIRD DIE URLAUBSZEIT NICHT AM STRAND ODER HOTEL-POOL VERBRACHT, SONDERN DAZU GENUTZT, DURCH BILDUNGS- UND STUDIENREISEN DEN EIGENEN HORIZONT ZU ERWEITERN, SPRACHKENNTNISSE AUFZUFRI-SCHEN, IN DIE LOKALE KULTUR UND DIE GESCHICHTE EINES LANDES EINZUTAUCHEN UND DIE BEVÖLKERUNG KENNENZULERNEN – UND DAS NICHT NUR VON JUNGEN LEUTEN UND STUDIERENDEN. DIE VIELFALT DER DESTINATIONEN UND DIE ANGENEHMEN REISEBEDINGUNGEN MACHEN BILDUNGSREISEN FÜR JEDE ALTERSGRUPPE ATTRAKTIV.

Die Geschichte der Bildungsreisen reicht bis ins 17. Jahrhundert zurück. Schon damals machten sich junge Adelige bevorzugt in Richtung Südeuropa auf, um die Stätten der Antike in Griechenland und Italien zu besuchen und für das spätere Leben nützliche Kontakte zu knüpfen. Die „Grand Tour“ oder „Kavalierstour“ war ursprünglich als Zeichen für den Abschluss der adeligen Erziehung gedacht und dauerte mitunter mehrere Jahre. Besonders beim englischen Adel erfreute es sich großer Beliebtheit, den Kontinent zu bereisen. Da es bald allgemein Mode wurde, schickten auch immer mehr kontinental-europäische Adelsfamilien ihren Nachwuchs auf die „Grand Tour“. Im 18. Jahrhundert erweiterte sich der gesellschaftliche Kreis und auch das wohlhabende Bürgertum und Gelehrte traten Bildungsreisen an. Stationen, die besucht werden mussten, waren Paris, Florenz, Venedig, Rom und Neapel.

Die wohl bekannteste „Grand Tour“ begann im September 1786, als sich Johann Wolfgang von Goethe nach zehn Jahren als Staatsbeamter am Weimarer Hof aufmachte, um in Italien die Antike neu zu entdecken, Kunst zu studieren und zu malen. In dieser Zeit besuchte er nicht nur die antiken Baudenkmäler, sondern setzte sich auch mit dem Alltagsleben in Italien auseinander. Um sich die Reise und vor allem die Nachtruhe angenehmer zu gestalten, reiste Goethe unter anderem mit einem eigenen Bett und gut gefüllter Reiseapotheke. Eine damals durchaus übliche Praxis, da die hygienischen Zustände in den Unterkünften oft verheerend und die Betten mit Wanzen und Läusen verseucht waren, die Krankheiten übertrugen. Seine Eindrücke beschrieb Goethe in seiner „Italienischen Reise“.

INTERESSANTE ZIELE

In der heutigen Zeit sind Bildungs- und Studienreisen natürlich nicht mehr Adeligen und wohlhabenden Gelehrten vorbehalten. „Das steigende Bildungsniveau in allen Altersgruppen sowie das ungebrochene Interesse daran, einen Einblick in fremde Kulturen zu bekommen und die Geschichte ferner Länder oder unserer europäischen Nachbarn kennenzulernen, tragen wesentlich dazu bei, dass die Marktanteile von Kultur- und Studienreisen in den letzten Jahren gestiegen sind“, erklärt Andrea Hansal von der Verkehrsbüro Group. Zwar haben sich der Komfort und die Dauer der Reisen drastisch verändert, die Ziele der Bildungsreisen sind jedoch oft dieselben wie vor 350 Jahren. „Klassiker wie Frankreich, Italien und Spanien erfreuen sich bei unseren Kultur- und Studienreisen ungebrochener Beliebtheit“, so Hansal. Die süditalienische Höhlenstadt

Matera, die als älteste Stadt der Welt gilt, ist 2019 europäische Kulturhauptstadt und damit ein interessantes Ziel bei Bildungs- und Studienreisen.

NEUER TREND OSTEUROPA

In den letzten Jahren zeichnet sich jedoch auch ein Trend zu Reisezielen in Südost- und Osteuropa ab. „Reiseziele ‚off the beaten track‘, wie Montenegro, der Kulturraum Galizien und Russland, vor allem zu den ‚Weißen Nächten‘, sind sehr gefragt“, berichtet Hansal. Das touristisch eher unbekannte Moldawien ist aufgrund seiner ethnischen und religiösen Vielfalt, des reichen Erbes der orthodoxen Klöster und der lebendigen Volkskultur ebenfalls eine attraktive Destination für Studienreisende.

Durch die Möglichkeit, mit dem Flugzeug in wenigen Stunden zu Zielen zu gelangen, für die man zu Zeiten der „Grand Tour“ noch eine Reise von mehreren Wochen oder Monaten in Kauf nehmen musste, sind auch Länder außerhalb Europas für Bildungsreisen interessant und vor allem bei jungen Bildungsreisenden beliebt. Besonders Aufenthalte in China, Japan, den USA, Südkorea und Kuba werden vom jüngeren Publikum bis 25 Jahre gerne gebucht. Bei älteren Studienreisenden kommen Ägypten, Israel, Marokko und Jordanien dazu.

BERUFLICHE WEITERBILDUNG

Ein weiterer Aspekt bei Bildungs- und Studienreisen ist die Möglichkeit zur beruflichen Weiterbildung im Ausland. So kann man beim Besuch einer Sprachschule in Barcelona oder Paris nicht nur die Landessprache lernen, sondern auch in die Kultur und die Atmosphäre der Stadt eintauchen. Und auch bei einem Kurs zur Verbesserung der Englischkenntnisse, etwa auf Hawaii, lässt sich das Praktische mit dem Angenehmen bestens verbinden. Von VeranstalterInnen werden auch Kurse mit branchenspezifischem Vokabular und eigene Kurse für Führungskräfte angeboten. Da durch diese Art der Weiterbildung die Karrierechancen verbessert werden, werden Studienreisen oft im Zuge einer Bildungskarenz angetreten. So muss während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst werden und nach der Bildungsmaßnahme kann man in den Betrieb zurückkehren. Da die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der Bildungskarenz keinen Lohn von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber, sondern Weiterbildungsgeld vom AMS bekommt, muss vorab allerdings geklärt werden, welche Weiterbildungsmaßnahme als beruflich relevant eingestuft wird.

FÜNF FRAGEN AN ...



Foto: WIFO Eric Krügl

CHRISTOPH BADELT, LEITER DES ÖSTERREICHISCHEN INSTITUTS FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (WIFO), ÜBER GESUCHTE MINT-FACHKRÄFTE, DAS BEMÜHEN VON UNTERNEHMEN UM TOP-MITARBEITERINNEN UND -MITARBEITER UND WIE DIE DIGITALISIERUNG DIE ARBEIT VERÄNDERT.

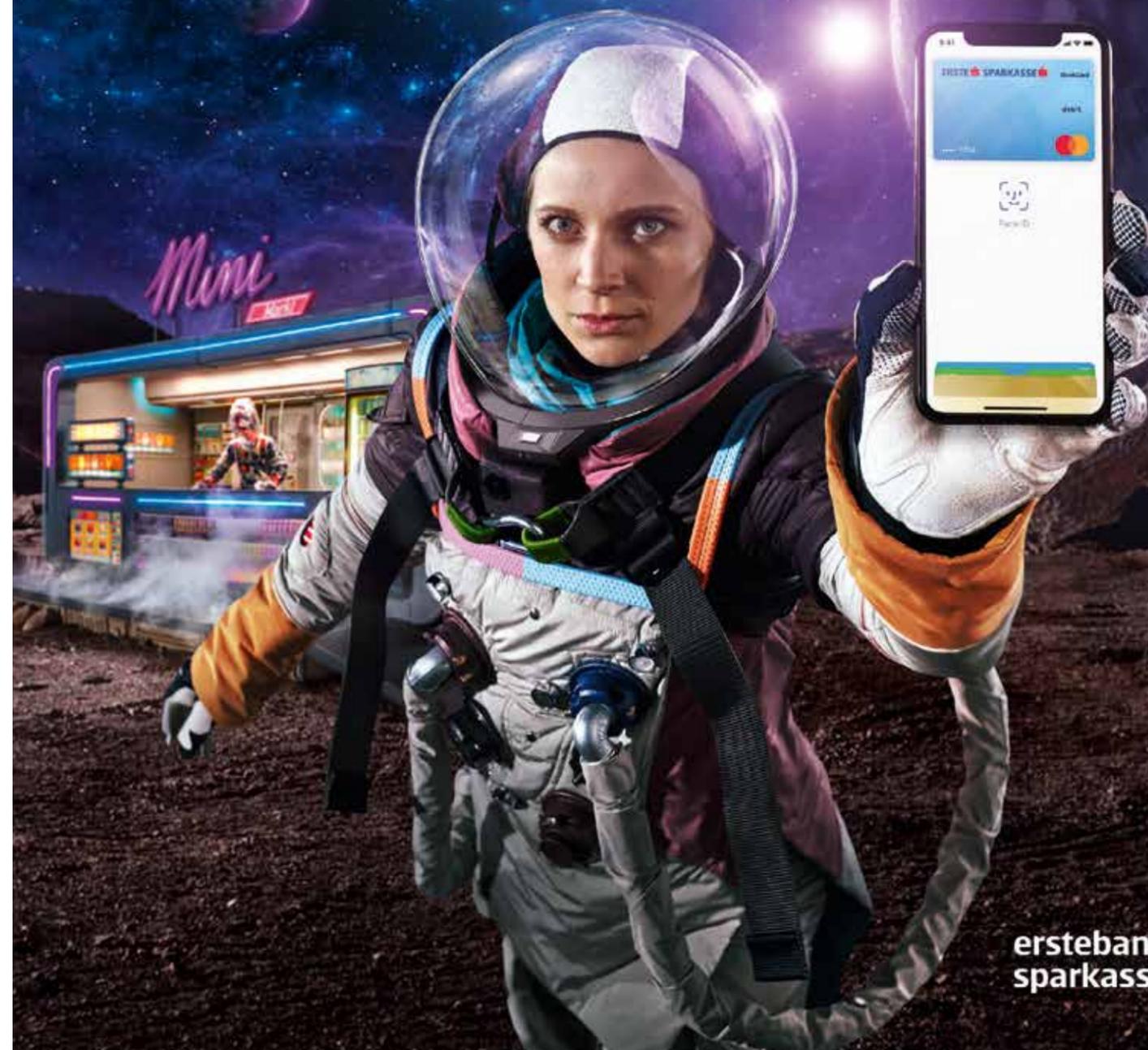
1. WIE IST ES UM DEN ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT BESTELLT? Gegenüber den letzten Jahren verzeichnen wir eine positive Entwicklung, aber auch ein hohes Niveau an Arbeitslosigkeit. Aktuell hat sich der Rückgang der Arbeitslosenrate verlangsamt, was Ausdruck der Konjunktorentwicklung ist. Offensichtlich sind wir jetzt an der besten Arbeitsmarktsituation angekommen, die sich gegenwärtig erreichen lässt, und jetzt wird der Rückgang der Arbeitslosigkeit langsam zum Erliegen kommen. Wir rechnen für 2019 mit einem Jahresdurchschnitt von 7,3 Prozent. **2. GERADE IN MINT-BERUFEN (MATHEMATIK, INFORMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN, TECHNIK) SIND FACHKRÄFTE STARK GESUCHT. MIT WELCHEN MASSNAHMEN KÖNNEN UNTERNEHMEN PUNKTEN, UM DIESE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER FÜR SICH ZU GEWINNEN?** Es gibt einen großen Mangel an guten und qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit MINT-Hintergrund und den Unternehmen bleibt oft nichts übrig, als die eigenen Leute weiter zu qualifizieren – und viele suchen auch im Ausland. Generell werden attraktive Arbeitsbedingungen geboten, um diese Fachkräfte für sich zu gewinnen. **3. WELCHE BEDINGUNGEN SIND FÜR TOP-AUSGEBILDETE ARBEITNEHERINNEN UND ARBEITNEHMER WICHTIG, DAMIT SIE SICH FÜR EIN UNTERNEHMEN ENTSCHEIDEN?** Das ist eine Frage des Geldes, aber auch eine Frage von Freiheit, Flexibilität, Arbeitszeiten, Inhalten der Arbeit und sozialem Klima. Gerade unter jungen Menschen gibt es immer mehr, die sehr leistungsbereit sind, aber auch auf die Work-Life-Balance achten. Sie möchten nicht 365 Tage im Jahr, 15 Stunden täglich arbeiten. **4. STICHWORT DIGITALISIERUNG: WELCHES SIND DIE MARKANTESTEN ÄNDERUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT?** Wir am WIFO glauben nicht an die Cassandra-Rufe, dass durch die Digitalisierung viele Arbeitsplätze verloren gehen. Es ändern sich Arbeitsinhalte und Qualifikationsanforderungen, aber auch die Tätigkeiten innerhalb eines Berufs. Natürlich werden auch Arbeitsplätze verloren gehen, aber es werden viele neue geschaffen. Deshalb müssen wir im Bereich der Bildungspolitik aufrüsten, um noch mehr begabte Menschen in die höheren Ausbildungen zu bringen. Wo beispielsweise durch einen hohen Grad an sozialen Nachteilen die Ergebnisse der Grundschule und der Schulpflicht schlecht sind, muss das Bildungssystem verbessert werden, damit sich mehr junge Frauen und Männer für eine Lehre qualifizieren. **5. VIELE UNTERNEHMEN BIETEN EINE BETRIEBLICHE PENSIONS-VORSORGE AN. WIE BEWERTEN SIE DAS – UND WELCHE ROLLE SPIELT PRIVATE PENSIONS-VORSORGE FÜR SIE PERSÖNLICH?** Solche Maßnahmen sind grundsätzlich sehr positiv, da es langfristig klug ist, die Pensionsvorsorge zum Risikoausgleich auf mehreren Säulen aufzubauen. Ich glaube nicht an den Breakdown des öffentlichen Pensionssystems, aber ich denke, dass gerade für Menschen, die gut qualifiziert sind und gut verdienen, das, was bei der öffentlichen Pension herauskommt, nicht befriedigend sein wird. Persönlich bin ich ein risikoarmer Mensch und kein Aktienmensch. Deshalb habe ich konservativ veranlagt.

INFO: Seit 2016 ist Christoph Badelt Leiter des WIFO, des führenden österreichischen Instituts auf dem Gebiet der angewandten Wirtschaftsforschung. Der mit zahlreichen Preisen geehrte Experte ist Professor für Wirtschafts- und Sozialpolitik an der Wirtschaftsuniversität Wien und Träger des Großen Goldenen Ehrenzeichens für Verdienste um die Republik Österreich.

ERSTE SPARKASSE

Apple Pay

Jetzt bei Erste Bank und Sparkasse:
**Bezahlen wie nie zuvor.
Mit Apple Pay.**



erstebank.at
sparkasse.at

