

WU.Alumni.News



Forschung
Machen Sie mit beim
WU-Alumni-Experiment! > Seite 5

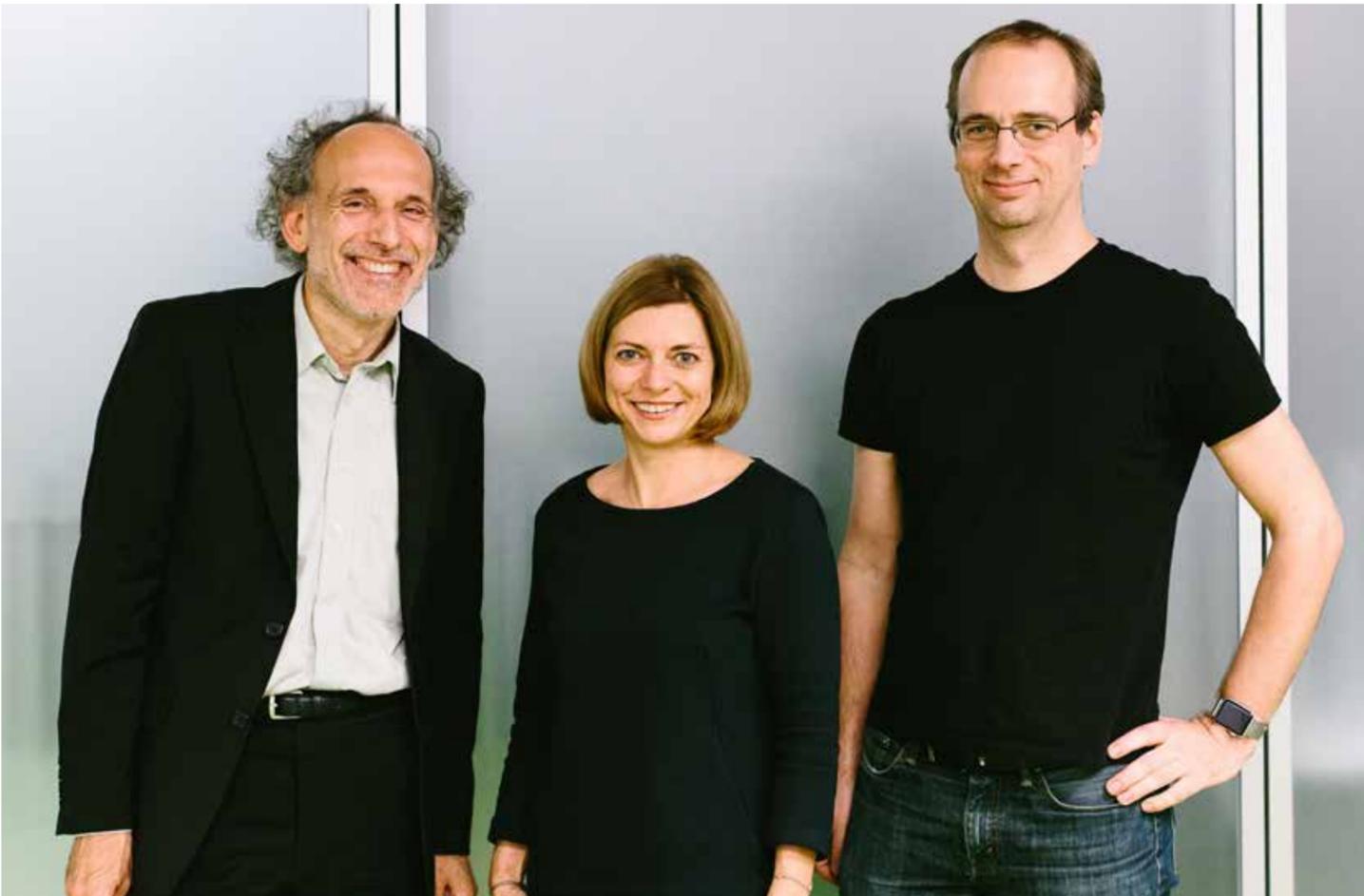


WU Alumni Club
25-jähriges Abschlussjubiläum
des Jahrgangs 1992 > Seite 9



Top Alumnus
Andreas Rath, Lobmeyr
> Seite 20

Österreichische Post AG / Sponsoring-Post 02031612 5 • Retouren an Postfach 100, 1050 Wien



Sabine Mlnarsky

Instrumenten wie 360-Grad-Feedback, Aufwärts-Feedback, Performance-Management-Systemen. Wir brauchen offensichtlich Instrumente, die Menschen in ihrem professionellen Umfeld ermöglichen, Feedback zu geben. Damit kommen wir zu den unterschiedlichen Arten und dem Meinungsstreit zwischen anonymen oder offenen Systemen. In der Personalentwicklung gehen wir eher in Richtung offenes Feedback, weil man mit anonymem Feedback schwer etwas anfangen kann.

Ben Greiner: Warum? Weil es zu negativ ist?

Sabine Mlnarsky: Nein, weil Sie nicht nachfragen können. Nehmen wir zum Beispiel 360-Grad-Feedback. Eine Mitarbeiterin bekommt vorgefertigte Fragen und muss in einer Schulnotenskala von eins bis fünf angeben, ob sie die Gesprächskultur mit ihrer Chefin als konstruktiv empfindet. Gibt sie eine schlechte Note und Sie möchten dies konstruktiv nachbearbeiten, muss man auch nach den Gründen fragen. Das geht bei einer anonymen Bewertung nicht. Was wir erproben, ist das offene Feedback. Hier kann es natürlich vorkommen, dass Mitarbeitende lieber nichts Negatives sagen oder etwas besser darstellen, um einen Konflikt zu vermeiden.

Ben Greiner: Auch Nichts-Sagen beinhaltet Information, da Leute, die eine negative Meinung haben, gerade eben deshalb nichts sagen. Interpretieren Sie das auch so?

Sabine Mlnarsky: Ja, das sehe ich auch so. In diesem Fall muss man genauer hinschauen. Hier scheitern viele Unternehmen, wenn keine ausreichenden Ressourcen vorhanden sind, um nach Einsatz eines Feedback-Instrumentes in die einzelnen Abteilungen und Teams hineinzugehen und zu klären, wie es zu den Ergebnissen gekommen ist.

Ben Greiner: Herr Müller-Camen, gibt es in der Forschung Ergebnisse, wie es zu einem verzerrten MitarbeiterInnen-Feedback kommt?

Michael Müller-Camen: Ein Problem ist, dass Personen, die sich relativ nahestehen, wenig kritische Punkte nennen, sondern nur positive Aspekte hervorheben. Das ist eine der Gründe, warum manche Unternehmen lieber anonymes statt offenes Feedback einholen. Im österreichischen Kontext ist es aber auch so, dass Betriebsräte den Personalbeurteilungssystemen zustimmen müssen. Häufig wird befürchtet, dass Mitarbeitende berufliche >>>

„Uns Menschen liegt es nicht, Feedback zu geben“

WU-Professor **Ben Greiner**, Vorstand des Institute for Markets and Strategy, im Gespräch mit **Sabine Mlnarsky**, Head of Human Resources der Erste Bank Österreich & Holding, und WU-Professor **Michael Müller-Camen**, Vorstand des Instituts für Personalmanagement, über 360-Grad-Feedback, strategisches Antwortverhalten und die hohe Kunst des konstruktiven Dialogs.

Ben Greiner: Firmeninterne Feedback-Systeme, bei denen sich Mitarbeitende gegenseitig bewerten, sind weit verbreitet. Herr Müller-Camen, welche Entwicklungen gab es in den letzten Jahren in diesem Bereich?

Michael Müller-Camen: Bereits in den 60er Jahren begannen Unternehmen, Personalbeurteilungen einzuführen, und bemerkten dabei, dass solche Personalbeurteilungen auch Nachteile haben, da die Ergebnisse nicht immer aussagekräftig waren. Ein großes Problem waren dabei oft die Führungskräfte, die von sich häufig ein positives Bild hatten, das in der Praxis so nicht zutraf. In den 70er Jahren kam deshalb das 360-Grad-Feedback-System auf, das

bereits in den 30er Jahren in Deutschland entwickelt wurde. Im Rahmen dieses 360-Grad-Feedbacks werden unterschiedliche Punkte abgefragt, wie die Einschätzung der Vorgesetzten, die Einschätzung der KollegInnen und der MitarbeiterInnen, was damals relativ revolutionär war, weil nicht nur die Meinung der Vorgesetzten zählte. Die Wirtschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten allerdings sehr gewandelt und ist viel dynamischer geworden. Teams spielen heute eine größere Rolle als früher – auch durch die weit verbreitete Projektarbeit – da ist es naheliegend, dass die Meinung von Peers mehr Bedeutung hat.

Ben Greiner: In anderen Berei-

chen, in denen Feedback-Systeme eingesetzt werden, wie z. B. in Online-Märkten, sehen wir oft, dass Akteurinnen bzw. Akteure

>> Bei offenen Feedback-Systemen wird positives Feedback häufig mit positivem belohnt und negatives Feedback mit negativem bestraft. <<

sich strategisch verhalten. Zum Beispiel wird bei offenen Feedback-Systemen positives Feedback häufig mit positivem belohnt und negatives mit negativem Feedback bestraft. In diesen Märkten

wird oft zu viel positives Feedback gesammelt, was nicht der Realität entspricht. Es ist ein verzerrtes Feedback mit relativ wenig Information. Gibt es ähnliche Probleme in der Praxis bei Mitarbeiter-Bewertungssystemen?

Sabine Mlnarsky: Da sind wir jetzt schon beim Ergebnis. Die Frage, die sich vorweg stellt, ist: Wozu braucht man diese Systeme? Ich möchte zu Herrn Müller-Camen ergänzen, dass wir seit den 70er Jahren versuchen, Systeme zu entwickeln, die es Führungskräften erleichtern soll, in einen qualitativen Dialog zu kommen. Uns Menschen liegt es scheinbar von Natur aus nicht, Feedback zu geben. Daher behelfen wir uns mit unterschiedlichen

Ben Greiner

Ben Greiner studierte an der Humboldt-Universität zu Berlin Betriebswirtschaft und schloss mit dem Titel Dr. rer. pol. an der Universität zu Köln ab. Nach Stationen an der Universität zu Köln, der Harvard University und der University of New South Wales kam er im Jahr 2016 an die WU. Greiner ist Vorstand des Institute for Markets and Strategy und Leiter des WU Kompetenzzentrums für Experimentalforschung. Seine Forschung beschäftigt sich mit Markt-Design, Auktions-Design, Verhandlungen, Kooperation und Entscheidungen in Gruppen sowie politischer Ökonomie. In fast allen Forschungsprojekten setzt er auch experimentelle Methoden ein.



Sabine Mlnarsky: Wenn man es eins zu eins verbinden würde, dann wäre das auf jeden Fall notwendig. Ich erachte es für eine sehr kritische Vorgehensweise. Ich habe es noch nie so umsetzen müssen. Ein 360-Grad-Feedback mit einem Bonus zu verbinden, ist meiner Meinung nach absurd. In der Regel werden die Ergebnisse der Instrumente dafür genutzt, ein Gesamtbild zu gewinnen, was in Folge natürlich die Gesamtbewertung beeinflusst.

Michael Müller-Camen: Generell ist das eine Entwicklung, die es schon gegeben hat. Möglicherweise ist das eine Entwicklung, die in Amerika verbreiteter ist, wo es keine kritischen Betriebsrats-VertreterInnen gibt.

Ben Greiner: Sollen HR-MitarbeiterInnen in der Interpretation der Feedback-Systeme und der Ergebnisse besser geschult werden?

Michael Müller-Camen: Es geht eher darum, dass die Führungskräfte mit den Zahlen etwas anfangen können. Wenn man zu diesen Zahlen auch Vergleichswerte gibt und auch Ideen, wie sie mit dem Feedback konstruktiv umgehen können, wäre das sinnvoll. Weiters hilft es, neben quantitativen Informationen auch qualitative Kommentare zu bekommen. Wesentlich ist, die Kultur der Organisation so zu gestalten, dass es normal ist, Feedback zu geben und dies kein einmaliges Ereignis im Jahr ist.

Ben Greiner: Gibt es Kommentare, die immer wieder kommen bzw. die man ignorieren sollte?

Sabine Mlnarsky: Ja, es gibt bei allen Mitarbeiterumfragen zwei Kontrollfragen, anhand derer man feststellen kann, ob sozial erwartetes Antwortverhalten vorliegt. Das sind das Gehalt und die Informiertheit. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Mitarbeitende mit ihrem Gehalt und dem Ausmaß an Information unzufrieden sein müssen. Wenn diese beiden Punkte besonders gut bewertet werden, deutet das auf sozial erwartetes Antwortverhalten.

Ben Greiner: Haben Sie abschließend ein paar Tipps, die Sie Firmen mitgeben möchten, die Feedback-Systeme neu aufbauen möchten? Was sollte man tun, was sollte man lassen?

Sabine Mlnarsky: Ich kann sagen,

je simpler, je einfacher zu bedienen, desto besser. Viele Befragungen sind sehr kompliziert, weil sie alles abfragen wollen. Ich finde es auch wichtig, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Lust auf die Befragung zu machen, indem zum Beispiel die Oberfläche einer Online-Befragung spielerisch gestaltet wird. Es sollte fast einen Gamification-Charakter haben. Ich würde mich nicht scheuen, z. B. Emojis zu nutzen, von denen wir wissen, dass Menschen sie sehr gerne verwenden.

Michael Müller-Camen: Was wir bis jetzt hauptsächlich angesprochen haben, ist das Feedback, das MitarbeiterInnen Vorgesetzten geben oder welches Vorgesetzte ihren MitarbeiterInnen geben. Was vielleicht zur Änderung in der Personalbeurteilung führen könnte, ist, dass Feedback auch innerhalb eines Teams gegeben wird. Peer-Review hilft auch in der persönlichen Entwicklung. Ich finde den Ansatz eines Hamburger Software-Unternehmens sehr interessant, bei dem jedes Teammitglied sich selbst eine Gruppe von anderen MitarbeiterInnen zusammensetzt, die entweder vom gleichen oder von einem anderen Team sind, und dieser Person Feedback geben. So erfährt die Person auch über Entwicklungsmöglichkeiten, die über den eigenen Bereich hinausgehen. Vielleicht sollte man verstärkt solche Systeme einführen und vom hierarchischen Organisationsbild weggehen. Feedback kann auch innerhalb einer Ebene gegeben werden.

Sabine Mlnarsky: Das ist klassisches 360-Grad-Feedback. Der nächste Schritt ist, auch wieder weg davon zu gehen. Ich liebäugle selbst mit diesen Ansätzen von Teamevaluierungen. Manchmal muss man unterscheiden, ob ein Team sein Ziel erreicht hat oder nicht. Trotzdem sollte die Führungskraft oder die Kollegin bzw. der Kollege der Peer-Ebene in der Lage sein, einzelnen Individuen ein einzelnes Feedback zu geben. Wenn diese leicht klingende Kombination – eine Manöverkritik zu machen, bei der im Team besprochen wird, was gut und was schlecht gelaufen ist, und dann noch der Mut aufgebracht wird, auf der individuellen Ebene zu sagen, was die/der einzelne besser machen könnte – wenn wir tatsächlich in dieser Erwachsenenform miteinander umgehen könnten, bräuchten wir keine Feedback-Systeme mehr.

Michael Müller-Camen

Michael Müller-Camen absolvierte den Master in Arbeitsbeziehungen und Personalmanagement an der London School of Economics und den Ph.D an der University of London. Er ist Vorstand des Instituts für Personalmanagement und hat an mehreren Universitäten in Deutschland, England und Österreich gelehrt und geforscht. Müller-Camen leitet die spezielle Betriebswirtschaftslehre „Personalmanagement“ und gehört zu den weltweit führenden ForscherInnen im Bereich „Nachhaltiges Personalmanagement“. Sein Fokus liegt dabei auf den Implikationen neuer Formen der Organisation, dem Generationenmanagement und der Bedeutung von Menschenrechten für die Personalabteilung. 2017 erhielt er ein Stipendium des FWF für eine internationale Studie über Green HRM.



Sabine Mlnarsky

Sabine Mlnarsky schloss 1998 das Studium der Rechtswissenschaften am Juridicum Wien ab. Mlnarsky war sehr bald nach ihrem Studium über viele Jahre Personalchefin der Erste Bank Oesterreich, in dieser Funktion wechselte sie 2013 als HR Vice President zur Austrian Airlines AG. Dort leistete sie einen Beitrag zur Restrukturierung des Unternehmens und verhandelte dabei vor allem einen neuen, marktkonformen Kollektivvertrag aus, der wesentlich dazu beitrug, den Standort Wien abzusichern. Im Oktober 2016 kehrte Mlnarsky zur Erste Group zurück und übernahm die Leitung der Personalagenden der Erste Group in Österreich. In dieser Funktion ist sie für 9.000 KonzernmitarbeiterInnen in Österreich verantwortlich.



Nachteile erleiden könnten, wenn sie negatives Feedback geben und dies für die Vorgesetzten nachvollziehbar ist.

Ben Greiner: Sowohl auf Seiten des Feedback-Senders als auch des Feedback-Empfängers scheint es, dass viele Feedback nur selektiv wahrnehmen oder wenig damit umgehen können. Welche Erfahrungen haben Sie diesbezüglich gemacht?

Sabine Mlnarsky: Es gibt selektives Zuhören. Menschen, die wenig selbstreflektiert sind, haben nur die Möglichkeit auszublenden. Da helfen auch die Feedback-Instrumente nicht. Mir persönlich sind viele Befragungen zu kindlich und erinnern stark an die Beurteilung in der Schulzeit. Dann ist die Person plötzlich in Summe eine „Drei“. Ich habe beobachtet, dass Führungskräfte bei Feedback-Instrumenten, die mit skalierten und offenen Antwortmöglichkeiten arbeiten, als erstes die Kommentare lesen. Erst danach quälen sie sich durch die statistischen Fragen. Wir probieren gerade ein Feedback-System, bei dem Mitarbeitende per Handy zur jeder

Zeit und Ort, an jede Person einen Kommentar schicken können.

Ben Greiner: Anonym in diesem Fall?

Sabine Mlnarsky: In diesem Fall nicht, aber es wird nur der Person weitergegeben, die es betrifft. Bis-

>> Wesentlich ist, die Kultur der Organisation so zu gestalten, dass es normal ist, Feedback zu geben. <<

herige Systeme gingen sehr oft auf eine persönliche Ebene, die in einem beruflichen Umfeld nicht immer passend ist. Unser Feedback hilft, um in ganz konkreten Situationen sein Verhalten zu adaptieren, damit die Zusammenarbeit besser funktioniert.

Michael Müller-Camen: Die Idee, wegzugehen von einem einjährigen, einmaligen Ereignis, bei dem das ganze Feedback auf einmal und geballt gegeben wird, hin

zu einer kontinuierlichen Feedback-Kultur, die durch eine IT-Lösung unterstützt wird, finde ich sehr interessant.

Ich weiß nicht, was Sie davon halten, wenn man das Feedback nicht direkt der Person gibt, sondern es in ein System eingibt, bei dem Kommentare auch gespeichert werden. Wie ist das bei Ihrem Betriebsrat?

Sabine Mlnarsky: Natürlich gab es Diskussionen mit dem Betriebsrat. Deswegen haben wir beschlossen, kein anonymes Feedback zu machen, weil wir wollen, dass das Instrument ausschließlich konstruktiv genutzt wird. Solange es nur diejenigen bekommen, die es betrifft, haben Betriebsräte im Allgemeinen kein Problem damit.

Ben Greiner: Welche Konsequenzen hat Feedback? Sind diese Konsequenzen vielleicht der Grund, warum lieber mit Skalen gearbeitet wird? Wenn sich zum Beispiel Konsequenzen im Jahresabschluss oder in der Beförderung äußern, braucht man wahrscheinlich auch Zahlen, um die Personen vergleichen zu können.

Ihr WU-Ball-Ticket zum Vorteilspreis!

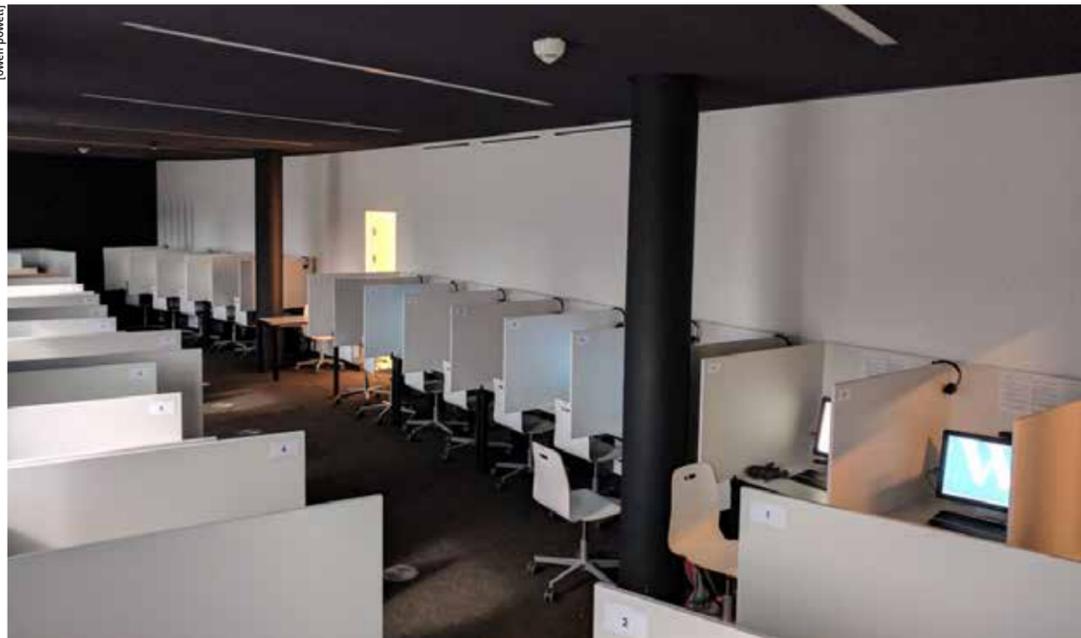
WU
ALUMNI
CLUB

Exklusiv für WU Alumni Club-Mitglieder: Als WU Alumni Club-Mitglied erhalten Sie zwei vergünstigte Karten für den **WU-Ball** zu je 60 Euro (statt 110,-) sowie VIP-Eintritt zur exklusiven WU Alumni Lounge.

Werden Sie jetzt WU Alumni Club-Mitglied oder nutzen Sie die kostenlose Schnuppermitgliedschaft.

alumni.at





Das WU Kompetenzzentrum für Experimentalforschung stellt sich vor

Labor- und Feldexperimente sind zum integralen Bestandteil im Kanon empirischer Forschung sowohl in der Betriebswirtschaftslehre als auch der Volkswirtschaftslehre geworden. Die WU hat sich mit der Einrichtung des Kompetenzzentrums für Experimentalforschung und dem Aufbau der entsprechenden WU LABS-Infrastruktur dieser Entwicklung angeschlossen.

In der modernen ökonomischen und betriebswirtschaftlichen Forschung (abgesehen vom Marketing) ist die Experimentalforschung eine relativ neue Entwicklung. Insbesondere die Ökonomie galt bis in die 1970er/80er Jahre hinein als eine der experimentellen Laborforschung nicht zugängliche Wissenschaft. Diese Einstellung hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend geändert.

Entscheidungsverhalten im Labor untersuchen

Die Stärke der experimentellen Methode besteht darin, Kausalzusammenhänge aufzeigen zu können, indem ein singulärer Einflussfaktor gezielt geändert wird, während alle anderen Einflussfaktoren konstant gehalten und somit kontrolliert werden. Dieses hohe Maß an Kontrolle ist insbesondere im Labor gegeben, indem interessante Entscheidungssituationen im Detail modelliert und das Verhalten aus der Nähe beobachtet werden kann. Dabei werden oft monetäre Anreize eingesetzt: Die Entscheidungen, die die

Versuchspersonen in den Experimenten treffen, haben direkte Implikationen für die Geld-Auszahlungen der TeilnehmerInnen. Damit sind die Entscheidungen wirtschaftlich tatsächlich relevant und nicht nur hypothetisch.

Wie soll ein Steuersystem gestaltet sein, damit es als gerecht empfunden wird?

Typische Forschungsfragen von Experimenten, die in den WU LABS untersucht werden, sind zum Beispiel:

- Wie soll ein Steuersystem gestaltet sein, sodass es nicht nur aus theoretischer Sicht fair ist, sondern auch praktisch von den BürgerInnen als fair empfunden wird?
- Wie kann man Angebote gestalten und dabei KonsumentInnen einbinden, sodass sie den größten Nutzen aus den Produkten ziehen?
- Unter welchen Regeln sollen Auktionen von Millionen von CO₂-Zertifikaten stattfinden, sodass ein möglichst effizientes Ergebnis erreicht wird?

Laborexperimente werden benutzt, um solche Fragen komplexer zur theoretischen, qualitativen und empirischen Analyse auszuloten. Steuersätze, Konsumenteneinbindung, Auktionsfor-

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

Forschung ist die Grundlage einer Universität, sie bestimmt universitäre Lehre zentral mit. Alles, was Sie an der WU gelernt haben, basiert darauf. Hier entstehen außerordentliche Leistungen, die nicht nur zur Weiterentwicklung der Fachdisziplinen beitragen, sondern auch gesellschaftliche und wirtschaftliche Relevanz haben, sowohl national als auch international. An der WU gibt es zwei neue Forschungsschwerpunkte, die man vermutlich mit „Buchwissenschaften“ nicht so einfach in Verbindung bringt. Zum einen wurde das Kompetenzzentrum für Experimentalforschung eingerichtet, in dem menschliches Verhalten im Labor getestet wird. Die interdisziplinären Forscherinnen und Forscher versuchen z. B. herauszufinden, wie sich Geruch auf die Wahrnehmung von Geschäften auswirkt, unter welchen Bedingungen Menschen ihren Besitz teilen oder ob Wahlzettel auch eine Option „Keine/n der KandidatInnen“ beinhalten sollten. Ebenfalls neu ist der Forschungsschwerpunkt Kryptoökonomie, dessen Ziel es ist, relevante Forschungsfragen zum Thema Blockchain, einer neuen Art der



Univ. Prof. Dr. Edeltraud Hanappi-Egger ist WU-Rektorin und Obfrau des WU Alumni Clubs

dezentralen Speicherung von Datentransaktionen, zu vertiefen. Bekannt ist diese Technologie vermutlich als Basis für Kryptowährungen wie BitCoin.

In dieser Ausgabe gedenken wir aber auch Maria Schaumayer, die einen Teil ihres Vermögens der WU vermacht hat und so auch nach ihrem Tod dazu beiträgt, wissenschaftliche Frauenkarrieren zu fördern.

Ich wünsche Ihnen viele neue Einsichten!

EDELTRAUD HANAPPI-EGGER

schaftssysteme und die Effizienz unserer Unternehmen zu verbessern helfen.

UNIV. PROF. DR. BEN GREINER
Leiter des WU Kompetenzzentrums für experimentelle Forschung

Esterhazy

Schloss Esterházy, Eisenstadt

Burg Forchtenstein

Gut zu wissen

Das WU Kompetenzzentrum für experimentelle Forschung steht allen WissenschaftlerInnen der WU offen und ist eine Gemeinschaftsanstrengung der WU, interdisziplinäre Forschung zu unterstützen. Die Mitglieder und NutzerInnen kommen aus den verschiedensten Departments.

Die WU LABS-Infrastruktur umfasst vier Labore (ein großes Labor mit 32 Plätzen, ein kleineres Labor, ein Kabinenlabor und ein Eyetracker-Labor) und steht allen WU-ForscherInnen offen. Das Kompetenzzentrum betreibt eine Versuchspersonen-Datenbank, berät WissenschaftlerInnen in der experimentellen Methodik und bietet DoktorandInnen-Kurse an. Die Mission des Kompetenzzentrums ist es, die Nutzung experimenteller Methoden an der WU zu fördern und zu verbreiten.

GROSSE SCHÄTZE UND GESCHICHTE

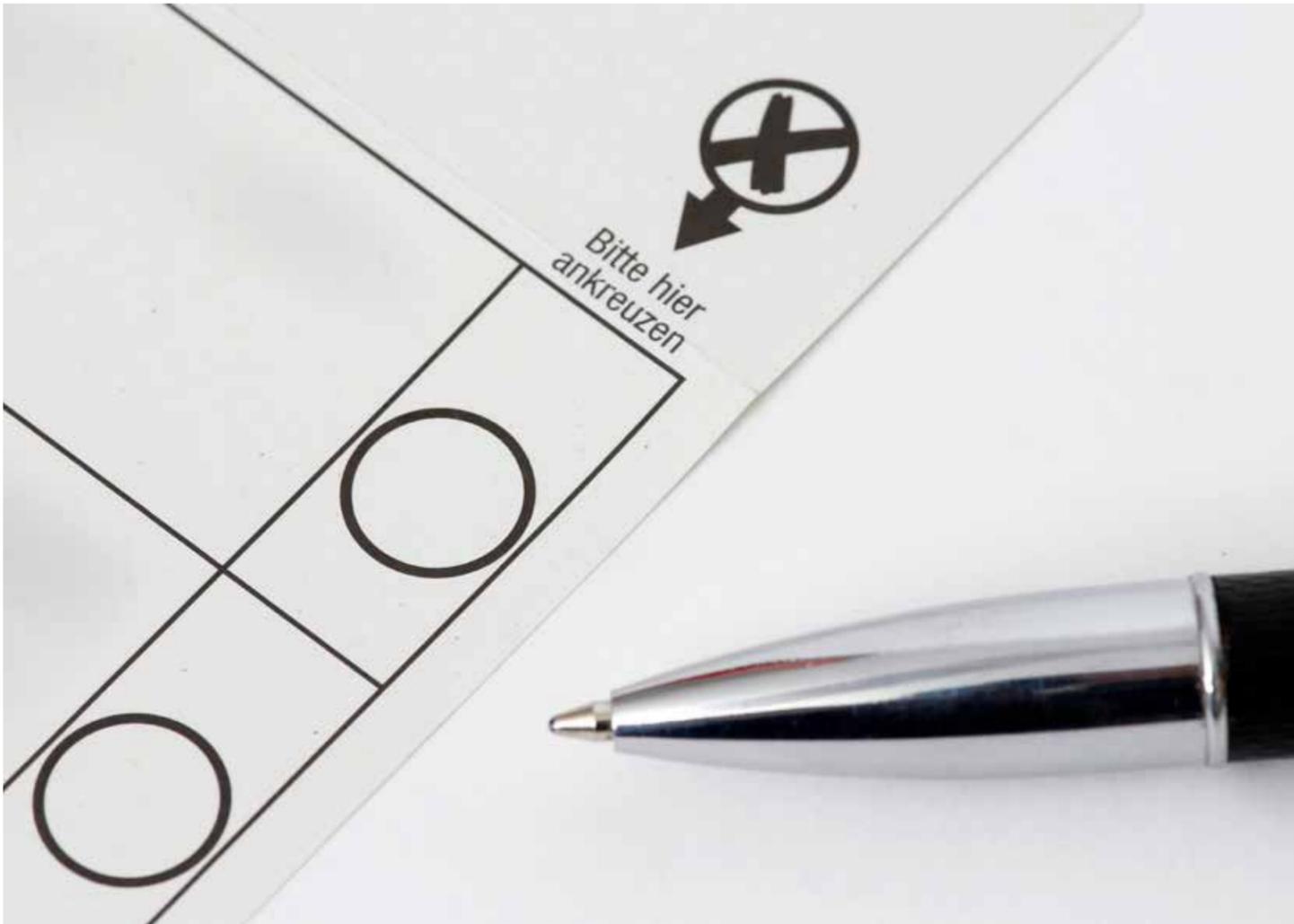
Konzerte | Ausstellungen | Kulinarik | Events

Täglich von 10 bis 18 Uhr geöffnet. Für Gruppen sind Führungen jederzeit gegen Voranmeldung möglich.

esterhazy.at

„Keine/n dieser KandidatInnen“ ist für manche eine attraktive Wahl

Ein Viertel der Wahlberechtigten in Österreich geht nicht zur Wahl. Andere wählen aus Protest gegen die regierenden Parteien eine andere Partei, deren Programm sie eigentlich nicht befürworten. Würden diese Nicht- und Protest-WählerInnen lieber einer Option „Keine/n dieser KandidatInnen“ ihre Stimme geben? Welche Konsequenzen hätte das für das Ergebnis der Wahl?



Mag. DI. Anita Zednik PhD, ist Assistant Professor am WU Institute for Markets and Strategy und forscht zu den Themen Wahlverhalten, Bildung, soziale Präferenzen verschiedener Altersgruppen sowie zu ökonomischen Fragen der Kulturökonomie. Sie lehrt in der SBWL „Strategy and Data“, die vom Institute for Markets and Strategy dieses Semester erstmalig angeboten wird.

„Keine/n dieser KandidatInnen“ in Indien.

In den USA wären auch viele Trump-WählerInnen auf „Keine/n dieser KandidatInnen“ gewechselt. In Österreich konnten wir signifikante Zuwächse für „Keine/n dieser KandidatInnen“ sowohl von WählerInnen von Norbert Hofer als auch von Alexander van der Bellen beobachten. In beiden Ländern sind jene, die „Keine/n dieser KandidatInnen“ wählen, laut ihrer eigenen Einschätzung frustriert über die Alternativen, die zur Wahl stehen.

Auf Basis unserer Forschungsergebnisse hätten sich die letztendlichen Wahlergebnisse durch diese Stimmwechsel allerdings nicht verändert. Der Gewinner der Wahl wäre sowohl in Österreich als auch in den USA auch mit der Option „Keine/n dieser KandidatInnen“ auf dem Wahlzettel gleich geblieben.

MAG. DI. ANITA ZEDNIK, PHD

Bei einer politischen Wahl kann das Design der Institution – konkret: der Wahlzettel – beeinflussen, ob und wer gewählt wird. Aus ökonomischer Sicht ist es effizient, wenn man Wahlzettel so gestaltet, dass der Wählerwille optimal im Wahlergebnis abgebildet werden kann.

In einem experimentellen Forschungsprojekt untersuchten Ben Greiner und Anita Zednik, welchen Effekt eine Option „Keine/n dieser KandidatInnen“ auf dem Wahlzettel auf das Wahlergebnis und die Wahlbeteiligung hat. Konkret ging

es darum, herauszufinden, ob eine Option „Keine/n dieser KandidatInnen“ die Wahlbeteiligung erhöhen würde und ob jene, die eigentlich nur ihren Protest darüber ausdrücken wollen, dass das „Establishment“ keine für sie annehmbare Politik-Option vorschlägt, diese Option wählen würden.

Es gibt die Option „Keine/n dieser KandidatInnen“ bereits auf den Wahlzetteln einer Reihe von Ländern, z. B. in der Ukraine, in Indien, Kolumbien oder im US-Bundesstaat Nevada. Bei den letzten US-Präsidentschaftswahlen 2016

haben in Nevada mehr WählerInnen „Keine/n dieser KandidatInnen“ angekreuzt als die Differenz der Stimmen für Clinton und Trump ausmachte, das waren dreimal so viele WählerInnen als im Schnitt in den Jahren zuvor.

In unserem Forschungsprojekt haben wir experimentelle Umfragen jeweils kurz vor den Präsidentschaftswahlen 2016 in Österreich und den USA durchgeführt. In den Umfragen haben wir die TeilnehmerInnen zufällig in Gruppen eingeteilt und ihnen entweder den Originalwahlzettel

der Wahl gezeigt oder einen Wahlzettel, auf dem wir die Option „Keine/n dieser KandidatInnen“ hinzugefügt haben.

Die Ergebnisse des Experiments zeigen, dass die Wahlbeteiligung mit einer Option „Keine/n dieser KandidatInnen“ höher wäre – sowohl in den USA als auch in Österreich – und dass diese zusätzlichen WählerInnen dann in der Mehrheit für „Keine/n dieser KandidatInnen“ stimmen. Das ist konsistent mit einer existierenden empirischen Untersuchung zur Einführung der Option

Gesucht: Unternehmen für Forschungsprojekt

Aufruf zur Teilnahme an internationalem FWF Forschungsprojekt zu Green Human Resource Management

Das junge Forschungsfeld Green Human Resource Management (HRM) beschäftigt sich mit dem ökologisch nachhaltigen Verhalten von MitarbeiterInnen.

Der Fokus des Green-HRM-Projekts liegt auf der MitarbeiterInnen- und Teamebene sowie auf den Spannungen, die sich aus Interaktionen unterschiedlicher Ebenen ergeben können. Ziel ist es herauszufinden, was Mitarbei-

terInnen dazu bewegt, sich am Arbeitsplatz umweltfreundlich zu verhalten und mögliche Spannungen zu überwinden.

Dafür sucht Prof. Dr. Michael Müller-Camen vom Institut für Personalmanagement Unternehmen in Österreich, Deutschland, UK und USA als Praxispartner. Weitere Informationen und Kontakt: michael.mueller-camen@wu.ac.at

Nachruf

Der WU Alumni Club trauert um **Ao.Univ.-Prof. Dr.phil. Klaus Arnold**, der am 20. Juli 2017 nach langer, schwerer Krankheit verstorben ist. Als akademischer Lehrer hielt Arnold Vorlesungen aus allgemeiner, regionaler und sektoraler Wirtschaftsgeographie an der WU sowie an den Universitäten Brunn, Opatija (Kroatien) und Kiew.

Ein Schwerpunkt seiner Lehre waren die Exkursionsseminare, die er mit WU-Studierenden quer über den Globus unternahm. Prof. Arnold wird der WU als engagierter Lehrer und Exkursionsleiter in Erinnerung bleiben.

Lebenslanges Lernen für Mitglieder!



Die WU-Bibliothek fasst zirka 650.000 Bücher, Lexika und Nachschlagewerke aus Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften, dazu kommen 95.000 E-Books. WU Alumni Club-Mitglieder haben **kostenlosen Zugang zur WU-Bibliothek**.

Holen Sie sich jetzt Ihren Bibliotheksausweis!



Das Design von Vertrauenswürdigkeit

Ein gelungenes Abendessen im Restaurant, ein enttäuschender Hotelaufenthalt, die problemlose Anmietung eines Leihwagens: unsere persönlichen Erfahren sind wertvolle Informationen für andere Menschen. Werden diese Erfahrungen geteilt, bauen Unternehmen und Einzelpersonen Reputationen auf.

Dieser Prozess der Reputationsbildung durch Erfahrungsberichte ist ein Anreiz für Unternehmen, guten Service zu liefern und hochqualitative Produkte herzustellen. Dies funktioniert allerdings nur, wenn die Informationen im Markt die tatsächlichen Erfahrungen widerspiegeln. Ineffiziente Reputationsmechanismen können dazu führen, dass KäuferInnen die Vertrauenswürdigkeit oder Produktqualität nicht richtig einschätzen können. Dies bewirkt in Folge, dass nicht nur enttäuschte KäuferInnen, sondern auch Anbieter von hochwertigen Produkten den Markt verlassen, da sie sich von ihren Wettbewerbern nicht differenzieren können.

Woher wissen KundInnen, dass eine Reputationsinformation glaubwürdig ist?

Wie soll ein Verkäufer eine Reputation aufbauen, die vom Markt

verstanden wird? Und wie wissen KundInnen, dass eine Reputationsinformation glaubwürdig ist? Diese Fragen untersuchte WU-Professor Ben Greiner mit seinen Kollegen Gary Bolton und Axel Ockenfels in einer Reihe von Studien. Die Forscher analysierten die Muster im Feedback-Verhalten von eBay-NutzerInnen und verwendeten Laborexperimente, um die Effektivität verschiedener Feedback-Regeln zu testen.

Online-Märkte wie eBay sind ein hervorragendes Beispiel dafür, wie Reputationsaufbau funktioniert und wie kleine Regeländerungen große Auswirkungen auf das Verhalten der MarktteilnehmerInnen haben und Informationen verzerren können. Letzteres war ein Problem auf eBay: Der Transaktionspartner konnte abgegebenes Feedback sofort beobachten und sich für negatives Feedback rächen. Das Resultat: 98

Prozent des Feedbacks auf eBay war positiv. Dies jedoch entsprach nicht den alltäglichen Erfahrungen vieler eBay-NutzerInnen.

Detailed Seller Rating als Lösungsansatz für eBay

In Laborexperimenten konnten die Probleme repliziert werden und mögliche Regeländerungen getestet werden. Die Lösung, die im Labor am besten funktionierte und die eBay dann weltweit einführte, waren „Detailed Seller Ratings“: KäuferInnen erhielten zusätzlich die Möglichkeit, die Verkäufer auf vier Dimensionen mit 1 bis 5 Sternen zu bewerten, einseitig und anonym.

Wie du mir, so ich dir?

In einer zweiten Studie wandten sich Greiner und seine Kollegen dem Design von Konfliktlösungsmechanismen zu. Auf eBay konnte z. B. Feedback gelöscht werden,



wenn beide TransaktionspartnerInnen zustimmten. Dies führte jedoch zu noch größeren Anreizen, auf ein negatives Feedback mit selbigem zu antworten, da man nur dadurch seine Position für die spätere Rücknahmeverhandlung stärken konnte. Mit Felddaten, Theorie und wiederum Laborexperimenten zeigten die Forscher,

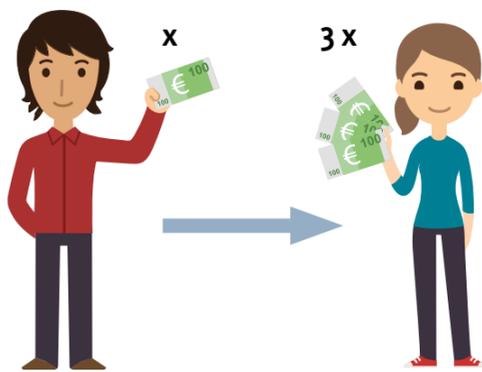
dass dieses Problem zu verzerrten Feedback-Informationen führt und dass eine Abschaffung der Feedback-Zurücknahme das Vertrauen und die Vertrauenswürdigkeit im Markt sogar erhöht.

UNIV.PROF. DR. BEN GREINER
Professor für Empirical Business Research und Vorstand des WU Institute for Markets and Strategy

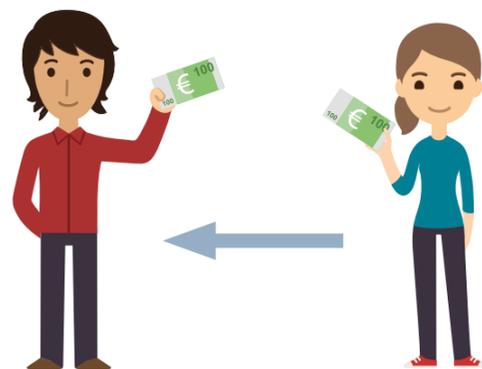
Ein wirtschaftliches Experiment zum Teilnehmen

Hier können Sie an einem Experiment teilnehmen. Sie können Ihre Entscheidungen per Post einschicken oder einfach das Online-Formular unter www.wu-experiment.at ausfüllen. Ihre Antworten sind anonym und werden vertraulich behandelt. In der nächsten Ausgabe der WU.Alumni.News werden wir über die Ergebnisse des Experiments berichten. Unter allen TeilnehmerInnen werden per Zufallsprinzip zwei TeilnehmerInnen bestimmt, deren Entscheidungen tatsächlich von uns ausbezahlt werden – und zwar genau so, wie Sie sich entschieden haben.

In diesem Experiment gibt es zwei Personen, nennen wir sie **Anton** und **Berta**. Sowohl Anton als auch Berta erhalten 300 Euro. Anton kann nun entscheiden, wie viel seiner 300 Euro er an Berta schickt. Der Betrag, den Anton an Berta schickt, wird von uns auf dem Weg verdreifacht. Das heißt, Berta erhält das Dreifache von dem Betrag, den Anton geschickt hat.



Berta hat jetzt ihre 300 Euro plus den verdreifachten Betrag, den Anton geschickt hat. Jetzt entscheidet Berta, wieviel von dieser Summe sie an Anton zurückschickt. Dieser Betrag wird jedoch nicht verdreifacht.



Sie übernehmen die Rolle von Anton oder Berta. Aus allen Einsendungen werden wir eine/n TeilnehmerIn für die Rolle des Anton und eine/n TeilnehmerIn für die Rolle der Berta auswählen. Für diese beiden TeilnehmerInnen werden die getroffenen Entscheidungen dann genau so implementiert, wie oben beschrieben. Die beiden TeilnehmerInnen erhalten dann von uns die entsprechenden Eurosummen, entweder in bar oder per Überweisung.

Entscheidung 1:

Wenn Sie als TeilnehmerIn in der Rolle der Berta ausgewählt werden: Wie viel Prozent des von Anton erhaltenen Betrags (3x den Betrag, den Anton geschickt hat) schicken Sie an die/den TeilnehmerIn in der Rolle des Anton zurück? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 % 100 %

Entscheidung 2:

Wenn Sie als TeilnehmerIn in der Rolle des Anton ausgewählt werden: Von Ihren anfänglichen 300 Euro: Welchen Betrag senden Sie an die/den TeilnehmerIn in der Rolle der Berta? Bitte tragen Sie den Betrag in das vorgesehene Feld ein.

€

Bitte geben Sie uns noch ein paar Informationen über sich selbst:

Sie sind: männlich weiblich

Alter: _____

Beruf und Position: _____

Wie kann die WU Sie kontaktieren, falls Sie für die Auszahlung Ihrer Entscheidungen ausgewählt werden? Bitte geben Sie eine **E-Mail-Adresse** oder **Telefonnummer** an.

Möchten Sie auch für zukünftige ökonomische Experimente an der WU eingeladen werden?

Ja Nein

Online teilnehmen unter www.wu-experiment.at oder Abschnitt per Post einsenden an:

Institute for Markets and Strategy, Welthandelsplatz 1, Gebäude D5, 1020 Wien.
Teilnahmeschluss ist der 31. Dezember 2017.

Führen wie (k)ein Roboter

Der Einsatz künstlicher Intelligenz verändert die Wirtschaft. Doch was bedeutet das für Führungskräfte? Einfühlungsvermögen und Verständnis für die Sorgen ihrer MitarbeiterInnen „aus Fleisch und Blut“ werden jedenfalls wichtiger.

Die Vision ist ebenso faszinierend wie erschreckend: Ein Viertel des Bruttoinlandsprodukts von Österreich soll im Jahr 2035 von Maschinen erzeugt werden – genauer gesagt von „künstlicher Intelligenz“ (KI). Darunter versteht man den Versuch, Computern menschliche Intelligenz und damit menschliches Verhalten beizubringen. Die rasante Weiterentwicklung der künstlichen Intelligenz in den vergangenen Jahren bringt einen bemerkenswerten Schub an neuen, teils revolutionären Anwendungen mit sich.

Roboter als CEOs: Bald Realität oder ferne Zukunftsmusik?

Der Chef des chinesischen Internet-Konzerns Alibaba rechnet damit, dass Roboter als Vorgesetzte und sogar als CEOs von Unternehmen zum Einsatz kommen werden – sie seien objektiver und weniger empfindlich als Menschen. Fest steht: Der Einsatz künstlicher Intelligenz, die fortschreitende Automatisierung und das Internet der Dinge sowie die Verknüpfung dieser Technologien wirken sich unausweichlich auf den Arbeitsmarkt aus.

Während monotone Tätigkeiten zunehmend an Maschinen ausge-

lagert werden, können Kreativität und soziales Verhalten kaum ersetzt werden. „Daher gilt, je besser MitarbeiterInnen qualifiziert sind, desto eher behalten sie ihren Job. Eine Studie des Beratungsunternehmens Capgemini rechnet vor, dass zwei von drei neuen Stellen im Führungsumfeld entstehen werden“, sagt Univ.Prof. Dr. Barbara Stöttinger, Dekanin der WU Executive Academy. Fest steht, dass von Führungskräften zunehmend verlangt wird, dass sie selbst Wissen und Gespür für neue Technologien haben. Informationstechnologie einfach der IT-Abteilung zu überlassen, ist heute zu wenig,

denn die Digitalisierung durchdringt alle Bereiche. Von Führungskräften werden mehr als bisher klare Aussagen erwartet – auch das bedeutet für sie einen ständigen Lernprozess, so wie die gesamte Organisation ständig lernen muss. Es gilt einerseits Vertrauen zu schaffen und die MitarbeiterInnen bei den Umstellungsprozessen zu begleiten, andererseits den hochqualifizierten Fachkräften ausreichend Spielraum für eigene Ideen und Entwicklung zu geben.

Künstliche Intelligenz ermöglicht Effizienzsteigerung und das Vordringen in neue Geschäftsfelder.

Allerdings braucht es eine umfassende Strategie, wie KI in die tägliche Arbeit der MitarbeiterInnen integriert wird und welche Vorteile das konkret bringt. Ethische Fragen rund um intelligente Maschinen und Roboter-Arbeiter müssen indes nicht nur von Unternehmen, sondern vor allem von Staat und Gesellschaft beantwortet werden. In der Arbeitswelt von morgen geht es um die Grenzen der maschinellen Wirkungsbereiche und darum, welche Chancen sich daraus für uns Menschen ergeben. ¶

PAUL KOSPACH
WU Executive Academy

Jobs, Talks und Networking – das war die Career Calling 2017!



5.334 BesucherInnen strömten am 18. Oktober auf die Career Calling, um auf 142 ausstellende ArbeitgeberInnen zu treffen. Über 900 Jobs wurden diesmal ausgeschrieben. Highlights auf Österreichs größter Karrieremesse waren unter anderem ein Talk zum Thema „Start-up oder Konzernkarriere?“ und die „Speed Networking Area“, in der Studierende in acht Minuten Job-Gespräche mit Unternehmen führen konnten.

Brain-Drain nach Deutschland

Bernadette Bayrhammer, Die Presse, erschienen am 7.2.2017

Jede/r zehnte ForscherIn an einer österreichischen Universität kommt aus Deutschland. Proportional betrachtet wandern aber zu viele ÖsterreicherInnen ins Nachbarland ab.

Unlängst gab es wegen der Uni Graz Wirbel unter österreichischen HistorikerInnen. Es ging um die Nachbesetzung des österreichischen Zeitgeschichtlers Helmut Konrad. In die engere Auswahl kamen: keine ÖsterreicherInnen, sondern nur deutsche und schweizerische KandidatInnen.

Werden die heimischen Unis nicht internationaler – sondern deutscher? Das Argument der Germanisierung könne „nicht vom Tisch gewischt werden“, schreiben die ForscherInnen Heinz Fassmann und Nadine Shovakar, die das für die Universitätenkonferenz

(Uniko) analysiert haben. Ein Viertel der wissenschaftlich-künstlerischen MitarbeiterInnen an den heimischen Unis kommt demnach aus dem Ausland – knapp die Hälfte von ihnen (45 Prozent) aus Deutschland. Insgesamt ist gut jede/r zehnte WissenschaftlerIn an einer österreichischen Uni Deutsche/r. Auch die absolute Zahl der deutschen WissenschaftlerInnen in Österreich ist deutlich größer als die der österreichischen ForscherInnen, die nach Deutschland gehen: Während an deutschen Hochschulen (inklusive Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen) 2.252 ÖsterreicherInnen forschen und lehren, arbeiten fast doppelt so viele Deutsche (4.269) an österreichischen Unis. Relativ betrachtet sieht die Sache freilich anders aus.

Österreich exportiert WissenschaftlerInnen

Wenn man berücksichtigt, dass das Nachbarland fast zehn Mal größer ist, müssten viel mehr Deutsche an den heimischen Universitäten arbeiten, als dies jetzt der Fall ist, schreiben die Studienautoren. Insofern sei das Argument der Germanisierung „richtig und zugleich auch falsch“. Unterstellt man den Deutschen die gleiche Abwanderungsbereitschaft wie ihren österreichischen KollegInnen, müssten fünf Mal so viele Deutsche an den österreichischen Unis sein (21.000).

Was die ebenfalls analysierten Länder Großbritannien und die Schweiz angeht, ist Österreich auch absolut und nicht nur relativ ein Nettoexporteur von Uni-Personal. Die beiden Länder sind jene

in Europa, in denen laut der Analyse die meisten AuslandsösterreicherInnen leben. Während an den Schweizer Universitäten laut Studie 703 ÖsterreicherInnen lehren und forschen, sind es umgekehrt in Österreich nur 158 SchweizerInnen. Den 483 ÖsterreicherInnen an den britischen Hochschulen stehen weniger als halb so viele BritInnen an heimischen Universitäten gegenüber.

Viele als Uni-ProfessorInnen im Ausland

Die ÖsterreicherInnen profitieren von einer qualifikationsorientierten und offenen Berufungspolitik im Ausland übrigens mehr als die AusländerInnen in Österreich, argumentieren die Studienautoren: Jede/r Fünfte der österreichischen WissenschaftlerInnen in Deutsch-

land, Großbritannien und der Schweiz hat demnach einen Professorenposten. Zusammengenommen seien diese 738 ProfessorInnen mehr als alle ProfessorInnen an den (eher kleinen) österreichischen Universitäten Graz, Innsbruck, Salzburg, Linz, Klagenfurt, Leoben und Krems (676). ¶

Alles zum Thema Karriere jeden Samstag in der „Presse“

- Career Tools
- Branchenschwerpunkte
- Weiterbildungsangebote

MEHR diepresse.com/karriere

Die Presse
UNABHÄNGIGE TAGESZEITUNG FÜR ÖSTERREICH

Neuer Forschungsschwerpunkt: Kryptoökonomie

Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMFWF) unterstützt die WU im Ausbau ihrer Forschung im zukunftssträchtigen Bereich der Kryptoökonomie



Blockchain wird in den kommenden Jahren den größten Paradigmenwechsel für die Digitalisierung mit sich bringen. Diese Technologie hat unglaubliches Potenzial und könnte die Zukunft des Internets schlechthin werden. Die Blockchain-Technologie ist eine neue Art der dezentralen Speicherung von nicht mehr änderbaren Datentransaktionen und ist unter anderem bekannt als Basis für Kryptowährungen wie Bitcoin oder Ether sowie für Smart Contracts, also Verträge auf Software-Basis, die unterschiedliche Vertragsbedingungen (z. B. Aus-

zahlungen) selbstständig ausführen. Zahlreiche Expertinnen und Experten sehen in dieser Technologie die Zukunft, die auch die Basis für neue Geschäftsmodelle bieten wird. Der Bedarf an Forschung in diesem Bereich ist sehr groß, bedarf aber eines ganzheitlichen und interdisziplinären Ansatzes. Um den Potenzialen dieser neuen Technologie gerecht zu werden, dürfen nicht nur die technischen Möglichkeiten im Fokus der Forschung stehen, sondern diese müssen gemeinsam mit ökonomischen, sozialen und rechtlichen Aspekten erforscht werden.

Neuer Schwerpunkt untersucht das Thema ganzheitlich

Gegenstand der Forschungen in diesem neu zu gründenden Schwerpunkt sollen die Bereiche Blockchain, Smart Contracts, Peer-to-Peer-Geschäftsmodelle und Crypto Law sein. In einer Kombination von Grundlagenforschung und angewandter Forschung soll die Schnittstelle von Blockchains und deren Anwendungen interdisziplinär aus den Blickwinkeln der Software-Entwicklung, des Machine Learnings und des Internet of

Things (IoT), der Makroökonomie, Mikroökonomie und Rechtswissenschaften erforscht werden. Die zukünftigen Themen werden unter anderem die Erforschung der unterschiedlichen spieltheoretischen Anreizmechanismen für Blockchains, Geschäftsmodelle für dezentrale Applikationen (dApps), Integration mit dem Internet der Dinge, künstliche Intelligenz, Kryptografie und 3D Printing, Dezentralisierung und Governance, Crypto Law und Digitale Menschenrechte sein. „Die Forschung

an der WU ist von gesellschaftlicher Relevanz. Wir beschäftigen uns mit komplexen Fragestellungen, die so zur Grundlage für die Entwicklung zukunftsfähiger Lösungen für Wirtschaft und Gesellschaft werden. Der neue Schwerpunkt wird daher nicht nur zu ‚klassischen‘ Forschungsoutputs in Form von Publikationen und Vorträgen führen sowie in die Lehre einfließen, sondern Best Practices für die Praxis entwickeln“, erklärt die WU-Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger. ¶

Vorbild Maria Schaumayer: Das eigene Vermögen für die Wissenschaft

Eine, die nicht nur zu Lebzeiten viel für Frauen in der Wissenschaft getan hat, war Maria Schaumayer. Sie war für die WU eine sehr bedeutende Absolventin und hat ihre Alma Mater auf vielfache Weise gefördert – und das über ihren Tod hinaus. Am 7. Oktober 2017 wäre Maria Schaumayer 86 Jahre alt geworden.

Maria Schaumayer (1931–2013)

war die Förderung von Frauen in der Wissenschaft stets ein Anliegen. Bereits zu ihren Lebzeiten wurde 1999 das „Dr. Maria Schaumayer Habilitationsstipendium“ der Oesterreichischen Nationalbank eingerichtet. Dieses Stipendium unterstützt junge Forscherinnen an der WU dabei, eine wissenschaftliche Laufbahn zu ergreifen. Im Frühsommer 2017

wurde das diesjährige Stipendium vergeben. Auch nach ihrem Tod blieb die Wirtschaftswissenschaftlerin und Politikerin Maria Schaumayer ihrer Alma Mater verbunden: Sie hinterließ der WU „zur Förderung wissenschaftlicher Arbeiten von Frauen“ einen Teil ihres Privatvermögens. 2014 wurden damit an der WU zwei weitere Förderprogramme eingerichtet. ¶

Leadership Development

WU
EXECUTIVE
ACADEMY

We inspire. We develop. We connect.

Führungskräfte- & Personalentwicklung für Ihren Unternehmenserfolg

- › **We inspire** – Innovative Weiterbildungen und agiles Lernen fördern die Kreativität und den Spirit im Unternehmen. Wir machen Lust auf Innovation.
- › **We develop** – Lernen bedeutet die Komfortzonen zu verlassen, Neues auszuprobieren. Wir entwickeln mit Leidenschaft Ihr Unternehmensprogramm.
- › **We connect** – In einem internationalen Umfeld und einer VUCA World brauchen Führungskräfte Qualitäten, neue Perspektiven und andere Ideen. Wir vernetzen Menschen und Organisationen.

Lassen Sie sich auf Neues ein, verlassen Sie die Komfortzone und erleben Sie den Spirit in den Programmen der WU Executive Academy.

WU Executive Academy
Wirtschaftsuniversität Wien
Helga Pattart-Drexler
exed@wu.ac.at, +43-1-313 36-5166
executiveacademy.at





Jetzt
bewerben.

Ich glaube daran, dass man mit Fleiss eine steile Karriere anstreben kann.

Wir auch. Bei der Erste Group zu arbeiten, bedeutet, ein gemeinsames Ziel vor Augen zu haben, für gemeinsame Werte zu brennen. Wir begegnen einander mit Respekt, Empathie und Verständnis für die unterschiedlichsten Lebensgeschichten. Das gilt für die Zusammenarbeit mit unseren KundInnen genauso, wie mit KollegInnen. **Bewerben Sie sich gleich unter www.erstegroup.com/karriere.**

ERSTE 
Group

#glaubandich

WU.Alumni.Club



Kultur und Kulinarik
WU Alumni beim
PAN O'GUSTO

> Seite 12



WU Alumni Tuesday
Rainer Nowak
über den Wahlkampf

> Seite 11



Neue Hub-VertreterInnen
Das internationale
Netzwerk wächst

> Seite 13

NEUES AUS DEM CLUB

Liebe Alumni!

Nicht nur unser WU Alumni Netzwerk, sondern auch unser Team vergrößert sich. Es freut mich sehr, Mag. Nina Zadina-Benedikt nach ihrer Karenz wieder bei uns willkommen zu heißen. Sie wird sich ab sofort um die Bereiche „Internationales“ und „Alumni Relations“ kümmern und unsere Hub-VertreterInnen unterstützen.



[Stephan Huger]

Mag. Stephanie Marberger ist Geschäftsführerin des WU Alumni Clubs

Netzwerk & Karriereangebot

Der WU Alumni Club bietet Ihnen eine Plattform, um mit Ihrer Alma Mater in Verbindung zu bleiben. Wir sehen uns aber auch als Schnittstelle zwischen der WU als Ihrer ehemaligen Ausbildungsstätte und Ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Aus diesem Grund möchten wir künftig unser Karriereangebot für Club-Mitglieder ausbauen. Erste Schritte in diese Richtung haben wir in diesem Jahr beispielsweise schon

mit den erfolgreichen Excel-Workshops und dem LinkedIn-Profil-Seminar gemacht. Es ist uns ein Anliegen, Sie auch nach Ihrer universitären Ausbildung weiterhin auf dem Laufenden zu halten und Sie mit praktischem Wissen für den Berufsalltag zu versorgen. Darum planen wir schon jetzt auf Hochtouren, um Ihnen in den kommenden Semestern weitere interessante Workshops anbieten zu können.

Herzlichst,
STEPHANIE MARBERGER



[Martin Nussbaum]

Ein Hoch auf die JubilarInnen! >>

Am 27. September 2017 war es wieder soweit: der WU Alumni Club lud zum 25-jährigen Jubiläum an die WU. Rund 80 Gäste sind der Einladung gefolgt – die Wiedersehensfreude war groß!

Vor 25 Jahren wurde den AbsolventInnen des Jahrgangs 1992 das Abschlusszeugnis an der WU, damals noch in der Althanstraße im neunten Wiener Gemeindebezirk, überreicht. Dieser glückliche Moment, ein großes Ziel auf dem persönlichen Lebensweg erreicht zu haben, kommt vielen Alumni vor, als wäre er erst gestern gewesen.

Nach der WU die Karriereleiter hinauf

Tatsächlich aber hat sich in den vergangenen fünfundzwanzig Jahren viel ereignet. Die Studenten und Studentinnen von damals sind die Karriereleiter hinaufgeklüftet und haben sich unter anderem zu erfolgreichen GeschäftsführerInnen, ControllerInnen und SalesmanagerInnen weiter entwickelt.

Weiterentwicklung der WU

Auch das Studium an der WU hat sich in dieser Zeit maßgeblich verändert: von der Einführung des Bologna-Systems mit Bachelor-, Master- und PhD-Studiengängen über E-Learning-Plattformen bis hin zur erfolgreichen EQUIS-Akkreditierung und zum Umzug auf den Campus WU zeigt sich das vergangene Vierteljahrhundert

auch an der WU mit vielen Neuerungen.

Ziele und Herausforderungen für die WU

Die Gegenwart und damit die aktuellen Herausforderungen der WU waren Thema der Präsentation von Rektorin Hanappi-Egger. Sie informierte außerdem über künftige Projekte und Ziele, die die Wirt-

schaftsuniversität anstrebt. Im Anschluss an den Vortrag öffnete das Library Cafe für die JubilarInnen die Pforten mit einer köstlichen Stärkung. Das Ambiente des studentischen Cafés im Library & Learning Center am Campus WU weckte sogleich die Erinnerung an vergangene Studententage und es wurde – fast wie damals – noch bis spätabends gefeiert.



[Martin Nussbaum]

**In Kontakt bleiben:
Jetzt Mitglied werden!**

WU
ALUMNI
CLUB

Der WU Alumni Club gehört mit über 115 Veranstaltungen zu einem der führenden AbsolventInnen-Vereine in Europa. Knüpfen Sie neue Kontakte, lernen Sie das internationale Netzwerk kennen und profitieren Sie vom exklusiven Programm.

✓ Workshops ✓ Networking-Events
✓ Museumsbesuche ✓ Bibliothekszugang

Jetzt kostenlos Schnuppermitglied werden!
alumni.at



[Fotos: Martin Nussbaum]



25 Jahre nach dem Studienabschluss kamen WU-AbsolventInnen aus Wien, den österreichischen Bundesländern sowie Deutschland, Istanbul und New York zusammen, um auf ihr silbernes Abschlussjubiläum anzustoßen.



Helena Rubinstein

Die Schönheitserfinderin
Pioneer of Beauty

★
Jüdisches
Museum
Wien
Judenplatz

18. Okt. 2017 bis 6. Mai 2018

Judenplatz 8, Wien 1 · So-Do 10 – 18 Uhr, Fr 10 – 14 Uhr · www.jmw.at



WU Alumni Tuesday mit Rainer Nowak

Knapp zwei Wochen vor der Nationalratswahl 2017 war Rainer Nowak, Chefredakteur „Die Presse“, zu Gast beim WU Alumni Tuesday. Er gab einen Einblick in die journalistische Arbeit und schilderte seine Sicht der Entwicklungen in der heißen Phase des Wahlkampfs.

In der Ausgabe „Die Presse am Sonntag“, wenige Tage vor dem WU Alumni Tuesday, wurde die Affäre um Tal Silberstein im Zusammenhang mit gefälschten Facebook-Accounts enthüllt. Rainer Nowak erklärte den WU Alumni, welche Abläufe in einer Redaktion geschehen, bevor eine Story wie diese veröffentlicht wird.

Faktencheck

Schon Wochen davor gab es erste Informationen über gezieltes „Dirty Campaigning“, ausgehend von Tal Silberstein. JournalistInnen haben hierbei die Aufgabe, Klarheit zu schaffen und den RezipientInnen Orientierung zu geben. RedakteurInnen müssen die Sachlage hinterfragen und überprüfen, welche Inhalte wahr und welche falsch sind. Die Fakten werden dabei im „Check-Gegencheck-Prinzip“ geprüft. Dazu kommen geheime Dokumente, die den JournalistInnen von diversen Quellen zugespielt werden.

„Noch nie sind die Fetzen so tief geflogen“

Rainer Nowak schilderte den Wahlkampf 2017 als einen besonders spannenden, da mehrere „gute KandidatInnen“ zur Wahl angetreten sind, die begeistert, doch gleichzeitig polarisierten und sich gegenseitig in den Schmutz zogen. „Der Wahlkampf hat eine Dimension erreicht, die es in Österreich so vorher noch nie gab!“, meinte Rainer Nowak.

Boulevard- oder Qualitätsjournalismus?

Wenn der Wahlkampf ins „Absurd-Österreichische“ verfällt, wie Nowak lächelnd bemerkte, dann wandert man als Chefredakteur eines Qualitätsmediums täglich auf dem schmalen Grat der Entscheidungen. Es gilt abzuwägen, ob ein Thema eher den Boulevardmedien überlassen werden sollte oder ob dieses für die LeserInnen derart interessant ist, dass es auch Platz im Qualitätsmedium finden muss.



[Asian Kurimafsky]

Sicherheit liegt in der Luft

In Kooperation mit der Austro Control hatten zehn WU Alumni Club-Mitglieder die Gelegenheit, den Fluglotsen im Austro Control Tower am Wiener Flughafen bei der Arbeit über die Schulter zu schauen.



Während Sie als Fluggast am Flughafen den Arbeitsstress hinter sich lassen und beim Einsteigen ins Flugzeug in Gedanken schon am Strand liegen, arbeiten die FluglotsInnen der Austro Control auf Hochtouren. Im österreichischen Luftraum sind täglich bis zu 4.000 kontrollierte Luftfahrzeuge unterwegs! „Kontrollieren“ heißt für die FluglotsInnen, dass sie sich um die Führung jedes einzelnen Flugzeugs kümmern, und zwar vom Anlassen der Triebwerke bis zum Verlassen des heimischen Luftraumes.

Schaltzentrale in luftiger Höhe

Im 24. Stock des 109 Meter hohen Towers ist die Aussicht fantastisch – doch es ist hohe Konzentration bei der Arbeit gefragt. Frau Dodes, seit 1987 Fluglotsin, erklärte den WU Alumni bei ihrem Besuch am 28. September die Arbeitsabläufe des 24-Stunden-Betriebs. Der österreichische Luftraum ist zu komplex, um ihn von einer einzigen Kontrollstelle

überwachen zu lassen, daher wird die Arbeit auf drei Bereiche aufgeteilt: die Flugplatzkontrollstelle, die Anflugkontrollstelle und die Bezirkskontrollstelle.

Sicherheit auf dem Radar

Eine der wichtigsten Aufgaben ist die Gewährleistung der Sicherheitsabstände, denn Flugzeuge dürfen sich niemals zu nahe kommen. Das wichtigste Instrument dafür ist der Radarschirm. Die WU Alumni

konnten unter Anleitung von Frau Dodes am Radarschirm beobachten, wo sich welches Flugzeug gerade im Steig- oder Sinkflug bewegt.

Ausblick bei Sonnenschein

Nach einer umfassenden Fragen- und Antwortenrunde ging es zum Abschluss hinaus auf die 350°-Terrasse des Austro Control Towers, die an diesem sonnigen Tag einen überwältigenden Ausblick bot.

Impressum

MEDIENINHABER, HERAUSGEBER: WU Alumni Club, Welhandelsplatz 1, Gebäude EA, 1020 Wien **FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH:** Edeltraud Hanappi-Egger, Stephanie Marberger, A. Schwendinger, C. Moll **REDAKTION:** Stephanie Marberger, Isabella Langecker **REDAKTIONSADRESSE:** WU Alumni Club, Welhandelsplatz 1, Gebäude EA, 1020 Wien **TELEFON:** 01 313 36-4455 **WEB:** alumni.at **E-MAIL:** alumni@wu-wien.ac.at **HERSTELLER:** Herold Druck und Verlag AG, Faradaygasse 6, 1032 Wien **GESTALTUNG:** marketingundco.com **GRUNDLEGENDE RICHTUNG DES MEDIUMS:** Die „WU.Alumni.News“ verstehen sich als Informationsplattform der Absolventinnen und Absolventen der Wirtschafts universität Wien und der (ehemaligen) Hochschule für Welthandel. Sie sind das offizielle Organ des Vereins und enthalten auch alle statutengemäßen Verlautbarungen. Schwerpunkte der Zeitung sind die Vermittlung von aktuellen wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsergebnissen, der Erfahrungsaustausch aus der Praxis, Möglichkeiten des Networkings sowie die Ankündigung von attraktiven Weiterbildungsveranstaltungen und Social Events für WU-Alumni-Club-Mitglieder.

Wussten Sie, dass ...

... die Sicherheitsabstände zwischen den einzelnen Flugzeugen „Staffelung“ genannt werden? Bei der „Horizontstaffelung“ betragen diese Abstände mindestens fünf Nautische Meilen (ca. 9 km) seitlich, vorne und hinten; bei der „vertikalen Staffelung“ sind es mindestens 1.000 Fuß (300 m).

WIEN UND ZAGREB UM 1900

HERAUSFORDERUNG MODERNE

20.10.2017 – 18.2.2018

belvedere

ORANGERIE
UNTERES BELVEDERE
Rennweg 6, 1030 Wien
Täglich 10 bis 18 Uhr
Langer Freitag bis 21 Uhr

Kulinarik und mehr für Groß und Klein

Rund 1.000 BesucherInnen, darunter auch unsere WU-Alumni, ließen sich die Gelegenheit nicht entgehen, kulinarische Delikatessen von 25 Ausstellern und 30 Winzern aus Österreich, Ungarn und Slowenien beim Kulinarikfest PAN O'GUSTO zu genießen.

Bekanntes und Ausgefallenes
Erstmals fand im Rahmen von „Herbstgold“, dem musikalischen Festival in Eisenstadt, parallel eine kulinarische Begleitung in der Orangerie statt. Neben regionalen und bekannten Spezialitäten, wie der burgenländischen Weidegans, Wildgerichten und verschiedenen Käsevariationen, bot das Kulinarikfest auch Gelegenheit, neue Dinge zu probieren, wie beispielsweise Gugumucks Wiener Schnecken oder Tofu- und Sojaprodukte aus dem Burgenland.

Get-together

Das spätsommerliche Wetter machte den gemeinsamen WU-Alumni-Sonntag zu einem gemütlichen Nachmittag in der Orangerie Eisenstadt. An einem Tisch fanden sich die angereisten WU-Alumni zusammen, um sich

über die Weine und die ausgefallenen Kochshows der Starköche zu unterhalten.

„Quartett der Sinne“

Am Nachmittag lernten die Kinder bei einer liebevoll aufbereiteten Führung die Schlossherren des Schlosses Esterházy kennen und durften einen Blick auf den Mittagstisch der einstigen Fürsten werfen. Auch weitere Sinne wurden fleißig geschult: So erklang das Glöckchen der Diener und die klassische Musik von Joseph Haydn im Schloss. Mit geschlossenen Augen fühlten die Kinder die kalten Steine der Schlossmauern und konnten beim Test des Geschmackssinns gar nicht genug bekommen, denn unter die Trauben der fürstlichen Tafel hatte sich das eine oder andere Gummibärchen geschummelt. ¶



Schritt für Schritt zum LinkedIn-Netzwerk

Wie funktioniert Networking mit LinkedIn? Was muss man beim Profil beachten und wie bekommt man internationale Kontakte? All diese und weitere Fragen beantwortete Mag. Claudia Nuss beim WU-Alumni-LinkedIn-Workshop am 16. Oktober.

Das ein gut funktionierendes Netzwerk nicht immer ausschließlich auf persönlichem Kennenlernen beruhen muss, hat sie unter Beweis gestellt: Mag. Claudia Nuss, WU Alumna und Personal Profiler. Sie hat sich über den Zeitraum von nur fünf Monaten auf LinkedIn ein weltweites Netzwerk aus über 3.000 Kontakten mit Influencern und CEOs aufgebaut. Heute hat sie mehr als 6.200 Follower.

Ein Netzwerk als Karrierekick

LinkedIn, das weltweit größte Karriere-Netzwerk, hat im deutschsprachigen Raum im Juni 2017 die Zehn-Millionen-Mitglieder-Marke geknackt. Immer mehr Menschen nutzen die Plattform, um ihr berufliches Netzwerk zu erweitern. Die WU-Alumni kamen bereits mit konkreten Zielen zum Workshop: Sie wollten zum Beispiel neue KundInnen ansprechen, berufliche Chancen erweitern oder neue Ideen und Projekte präsentieren.

Praxisnaher Workshop

Mittels spezieller Checkliste erklärte Mag. Nuss Schritt für Schritt die Strategie und gab praktische Tipps für jede Situation. Beispiele von aus ExpertInnen-Sicht gelungenen und noch ausbaufähigen LinkedIn-Profilen gaben Inspiration für den eigenen Auftritt im Netzwerk.

Vom Online-Kontakt zum persönlichen Treffen

Claudia Nuss schilderte den WU-Alumni, dass eine Kontaktanfrage via LinkedIn durchaus auch zu einem persönlichen Telefonat oder

sogar Treffen mit interessanten Persönlichkeiten führen kann. So war das bei ihr beispielsweise mit

dem Autor und einem der Top-10-Writer auf LinkedIn, Steve Blake-man, der Fall. ¶

LinkedIn



Wallfahrt des WU Alumni Clubs

Ein Fixpunkt im Herbstprogramm des WU Alumni Clubs war auch heuer wieder die beliebte Wallfahrt, begleitet von Universitätsseelsorger Herr Mag. Schüller. Von 22. bis 24. September machten sich 26 WU Alumni Club-Mitglieder auf den Weg nach Mariazell. Bei strahlendem Spätsommerwetter ging es am ersten Tag vom Startpunkt in Rohr im Gebirge bis nach St. Ägyd, wo bei einem gemeinsamen Abendessen ein angereger

Austausch stattfand. Gut erholt und gestärkt ging es am nächsten Tag zur Basilika nach Mariazell. Unter dem Motto „Gemeinsam stehen – gemeinsam gehen“ war während der insgesamt 50 Kilometer langen Fußwanderung viel Zeit für intensive Gespräche inmitten der wunderbaren Herbstlandschaft.

Der WU Alumni Club bedankt sich herzlich bei Mag. Gerhard Stangl für die Organisation der 14. ManagerInnen-Wallfahrt. ¶



ICH WILL SEKT



Wenn Sie ein Glas Szigeti genießen, trinken Sie Sekt aus Österreich mit gesetzlich geschütztem Ursprung und vom Bundesamt für Weinbau geprüfter Qualität (g.U.).



www.szigeti.at

Alte Handwerkskunst neu entdeckt

Ende Juni tauchten WU Alumni in Köln bei ihrem Besuch bei Mosáico in die Wunderwelt der Fliesen ein. Geschäftsführer und WU Alumnus Wolfgang Pizar öffnete seine Pforten in den Showroom auf dem historischen Werksgelände im rechtsrheinischen Stadtteil Kalk.



Fotos: Thomas Planinschetz

Prachtvolle Mustervielfalt

Von floral, geometrisch über klassisch, modern und hexagonal bis hin zum Jugendstil – die Muster der Mosáico-Zementfliesen sind abwechslungsreich und vor allem auch vielseitig einsetzbar. Auf die richtige Auswahl kommt es an, denn viele der bunten und lebhaften Muster, die an orientalische Paläste erinnern, setzen sich erst in der Verlegung zusam-

men. Wie die Zusammenstellung am besten funktioniert, hat Wolfgang Pizar den Kölner WU Alumni bei der Besichtigung des Showrooms verraten. „Besonders beeindruckt hat mich, dass es so viele unterschiedliche Farbkombinationen gibt, die alle von Hand zusammengestellt werden“, erzählt Thomas Planinschetz, WU Alumni-Hubvertreter in Nordrhein-Westfalen.

Von der Idee zur handgefertigten Fliese

Die Idee für Mosáico-Zementfliesen entstand bei einem beruflichen Termin der beiden Gründer, Daniel Bailo und Wolfgang Pizar, in Marrakesch, wo heute die eigene Produktion ansässig ist. Erfahrene Fachkräfte, die sogenannten „Malem“ (Meister), produzieren die Zementfliesen in sorgfältiger Handarbeit. Für jedes Muster wird eine

eigens angefertigte Metallschablone verwendet und die Masse aus eingefärbtem Marmorpulver, Felsgranulat und Zement zu einem Unikat gegossen. Die Fliese wird dann mit hohem Druck gepresst und härtet unter kontrollierten Bedingungen aus. Der Herstellungsprozess entspricht im Prinzip der historisch überlieferten Produktion von Zementfliesen. Auch die Rohstoffe entsprechen jenen von früher, doch

im Gegensatz zu damals werden heute alle Rohstoffe einer genauen Qualitätskontrolle unterzogen.

Von Marrakesch nach Köln

Im Kölner Showroom von Mosáico können alle Farben und Motive im Original sowie verlegte Musterböden besichtigt werden. Nach der Besichtigung ging es gemeinsam mit Wolfgang Pizar zum gemütlichen Ausklang in die Brauerei SÜNNER. ¶

Weltweit unterwegs

Ganz im Zeichen der Internationalität besteht eines der Hauptziele des WU Alumni Clubs darin, ein engmaschiges internationales Netzwerk zu knüpfen. Unsere Hub-VertreterInnen in über 50 Städten weltweit pflegen den Austausch unter WU-AbsolventInnen, die derzeit im Ausland leben und arbeiten.

Herzlich willkommen im WU Alumni Netzwerk: neue Hub-VertreterInnen

In den vergangenen Monaten hat sich viel getan: Wir freuen uns, Ihnen neue Hub-VertreterInnen in Singapur, Florenz, Madrid und Zürich vorstellen zu dürfen.

Florenz

Er hat sich vor zwei Jahren mit dem Kauf eines Landhauses in der Toskana seinen Lebens- und Berufstraum erfüllt: Mag. Christian Frass hat das Zusammenbringen von Menschen bei gutem Essen zu seinem Lebensmittelpunkt gemacht und möchte nun auch für WU-Alumni in der Toskana zu einer Anlaufstelle werden. Er vermietet sein Haus „La Gioiella“ inklusive Kochsalon. Frass studierte an der WU Treuhand und Revisionswesen und war unter anderem als CEO bei der JET ERP Betriebsgesellschaft mbH beschäftigt. Davor war er als Finanzvorstand bei der Data Systems Austria AG tätig.

Madrid

Christian Kohler studierte internationale Betriebswirtschaft an der WU, danach absolvierte er ein MBA- und EMBA-Programm an der IE Business School. Mittlerweile ist er an der IE Business School auch als Lehrender in den Bereichen Marketing & Sales tätig. Nachdem er mehrere Jahre in der Automobilindustrie als Europäischer Marketing- und Sales Manager bei der CNH (Case New Holland) Industrial Group bzw. FCA (Fiat Chrysler Automobiles) Group in mehreren europäischen Märkten tätig war, war er bei Buljan & Partners Consulting, einer internationalen strategischen Unternehmensberatung, für die süd-europäischen und lateinamerikanischen Märkte zuständig. Seit 2015 ist er beim Technologieunternehmen eGYM als Country Managing Director Iberia für Spanien und Portugal verantwortlich. Trotz seiner internationalen Karriere fühlt sich Kohler mit der WU weiterhin eng ver-



bunden und möchte als Hub-Vertreter für Madrid WU-Alumni in dieser Region zusammenbringen.

Singapur

Mag. Tobias Sickinger hat an der WU 2009 das Fach Marketing-Management absolviert und sich schon während seiner Studienzeit im Buddy-Projekt für die Vernet-

zung der Studierenden engagiert. Derzeit macht er seinen MBA an der Nanyang Business School in Singapur und hat sich dazu bereit-erklärt, für diese Zeit vor Ort ein WU-Alumni-Netzwerk zu gründen.

Zürich

Seit dem Abschluss ihres Studiums an der WU sind Livia

Seiler, MSc und Patrick Prinz, MSc nun schon einige Jahre in Zürich beruflich tätig. Da die Treffen mit anderen WU-Alumni bisher eher zufällig waren, haben sich die beiden entschieden, den Hub in Zürich zu übernehmen und gemeinsam regelmäßige Get-togethers zu organisieren. Livia Seiler, MSc schloss 2016 den Master mit Schwerpunkt Rechnungs- und Finanzwesen an der WU ab und ging schon während des Studiums für ein Praktikum zur Credit Suisse nach Zürich. Aktuell ist Seiler als Business Analyst bei TALOS Management Consultants tätig. Patrick Prinz, MSc absolvierte 2012 mit dem Bachelor in „Internationale Betriebswirtschaft“ an der WU und 2014 mit dem Master in „Banking and Financial Management“ an der Universität Liechtenstein. Nach drei Jahren als Associate im Corporate and Investment Banking der Citigroup ist Prinz nun als Senior Consultant in der Strategieberatung bei Strategy& tätig. ¶

Join Mondi!



Unfold

(y)our

true

potential.

Working at Mondi is exciting and challenging.

We are a leading international packaging and paper group employing over 25,000 people across more than 30 countries around the world. We are highly focused on our customers and have been developing cutting edge products since 1793.

Create (y)our ongoing success story.

With entrepreneurial spirit and a real passion for performance. We combine a fast paced business with a caring culture that helps people grow. If you have an entrepreneurial spirit, a passion to perform, and are interested in the chance of working in different countries and cultures around the world, there are real

opportunities for you to create your own success story and build a long term sustainable career.

Be part of a multicultural team.

You may enjoy international development and work opportunities. That's why at Mondi we say, "Unfold your and our true potential".

Get in touch!

Jasmin Grünstäudl is waiting for your papers.

Mondi AG, Marxergasse 4A
1030 Vienna, Austria

Tel: +43 1 79013 4687

Fax: +43 1 79013 974

Email: careers.mondi@mondigroup.com



IN TOUCH EVERY DAY

www.mondigroup.com



Meet the Artist: Olivier Hölzl

Anfang Oktober öffnete der österreichische Künstler Olivier Hölzl alias LIVIL die Pforten zu seinem privaten Atelier im 15. Wiener Gemeindebezirk exklusiv für WU Alumni Club-Mitglieder.



In seiner künstlerischen Arbeit untersucht Olivier Hölzl die Systeme Familie, Wirtschaft und Macht. Mit „Schablonen“, sogenannten „stencils“, bildet er Informationsrealitäten ab und zeigt das Verhältnis der Einzelperson im Wirkungsraum des sozialen Gefüges auf. Den Bildern – Olivier Hölzl nennt sie „moderne Hieroglyphen“ – werden Begriffe zugewiesen. Dabei handelt es sich um Form-Fragmente, die aus den verwendeten Schablonen entnommen werden.

Von der Wirtschaft zur Kunst
Der Künstler hat für die Vermittlung seiner Botschaft eine ganz spezielle Technik für sich entdeckt. Die großen Wandarbeiten wirken mächtig und sind zugleich detailreich. Es bedarf großer Konzentration und strukturiertes Arbeiten, um die Werke zu kreieren. Hier hinterlässt Hölzls Vorgeschichte Spuren, denn der 1979 geborene Künstler schloss zuerst ein BWL-Studium ab, bevor es ihn in die künstlerische Richtung auf

die Wiener Universität für angewandte Kunst zog.

Weltweit unterwegs

Seine Werke waren bisher nicht nur in Österreich, sondern weltweit zu sehen, unter anderem in Deutschland, Polen, London, Paris, den USA und Indien. An der WU ist Olivier Hölzl über seine Kunst mit einem ganz speziellen Ort verbunden: Im Büro von Rektorin Hanappi-Egger hängt ein imposantes Werk von ihm.

Metropolitain Art Club

Der **Metropolitain Art Club** wurde im März 2006 gegründet und versteht sich als „Cultural Ambassador“. Ziel des Vereins ist es, eine Verbindung und Vermittlung zwischen hochwertiger, zeitgenössischer, auch designorientierter Kunst und einem Publikum interessierter PrivatsammlerInnen sowie Wirtschaftstreibender zu schaffen. Ob im öffentlichen oder im privaten Raum – alle Aktivitäten sind darauf ausgerichtet, den KunstrezipientInnen einen qualitativ anspruchsvollen und gleichzeitig informativ-unterhaltenden Rahmen zu bieten.



Spiel und Spaß auf höchstem Niveau

Casinos Austria bieten ein umfassendes Unterhaltungsprogramm. Und im Casino kann man auch Lotto-Millionär werden oder Sportwetten gewinnen!

Man muss die Feste feiern, wie sie fallen, dazwischen aber auch hart arbeiten, um überhaupt zu einem Grund zum Feiern zu kommen. Dies gilt für das Studentenleben genauso wie im Arbeitsalltag eines Unternehmens.

Die Österreichischen Lotterien hatten im Jahr 2016 allen Grund zum Feiern: Sie zelebrierten ihren 30. Geburtstag und erreichten mit 3,352 Milliarden Euro auch einen Rekordwert an Umsatzerlösen.

Casinos Austria feiert im November 2017 seinen 50. Geburtstag und hat noch einen weiteren Grund zur Freude: Eine überaus positive Geschäftsentwicklung lässt ein hervorragendes Ergebnis für das Jahr 2017 erwarten.

Trotz des Alters von 50 Jahren wirkt Casinos Austria noch jung, frisch und modern. Es ist nicht nur die Fassade (im wörtlichen Sinne) der zwölf Casinos zeitgemäß und top, sondern – und vor allem – das, was dahinter geboten wird: ein Top-Spielangebot mit modernster Technik an den Spieltischen mit bestausgebildeten Croupiers und Croupieren, eine Spitzen-Event-Location für Feste aller Art und ein haubengekröntes Gastronomie-Angebot dank der hauseigenen

Kulinarik-Marke „Cuisino“. Übrigens: Acht Gault-Millau-Hauben machen die Casinos Austria Gastronomie-Tochter „Cuisino“ zum höchstdekorierten Restaurant-Unternehmen Österreichs.

Mit diesem einzigartigen Gesamtangebot kann Casinos Austria Jahr für Jahr bei den Gästen punkten. Mehr als 3 Millionen Gäste – davon mehr als die Hälfte internationale Besucherinnen und Besucher – schätzen das Erlebnis aus Speis, Spiel und Unterhaltung.

Zum beliebten Angebot gehören auch die diversen Casino Packages. Wer Lust an gehobenem Entertainment hat und einen wundervollen Abend in tollem Ambiente verbringen will, findet garantiert das richtige Package: Gut essen und das Glück herausfordern geht am besten mit „Dinner & Casino“. Wer danach glücklich gleich ins Bett fallen und nicht mehr nach Hause fahren will, der ist mit „Dinner & Casino Night“ oder auch mit dem Casino Package „Fortuna“ bestens bedient. Und wer eine niveauvolle Geburtstagsparty möchte, für den ist „Geburtstag & Casino“ ideal.

Eine unterhaltsame Verschmelzung von Spiel- und Speisetisch bietet das Package „Dinner &



Roulette“ in den Casinos Baden, Bregenz, Linz, Kleinwalsertal, Salzburg und Velden: Der Gast spielt an einem fahrbaren Roulettekessel am Speisetisch Croupier und erdreht sich mittels eines Kugelwurfes den Preis seines Menüs selbst.

Daneben gibt es noch fünf wei-

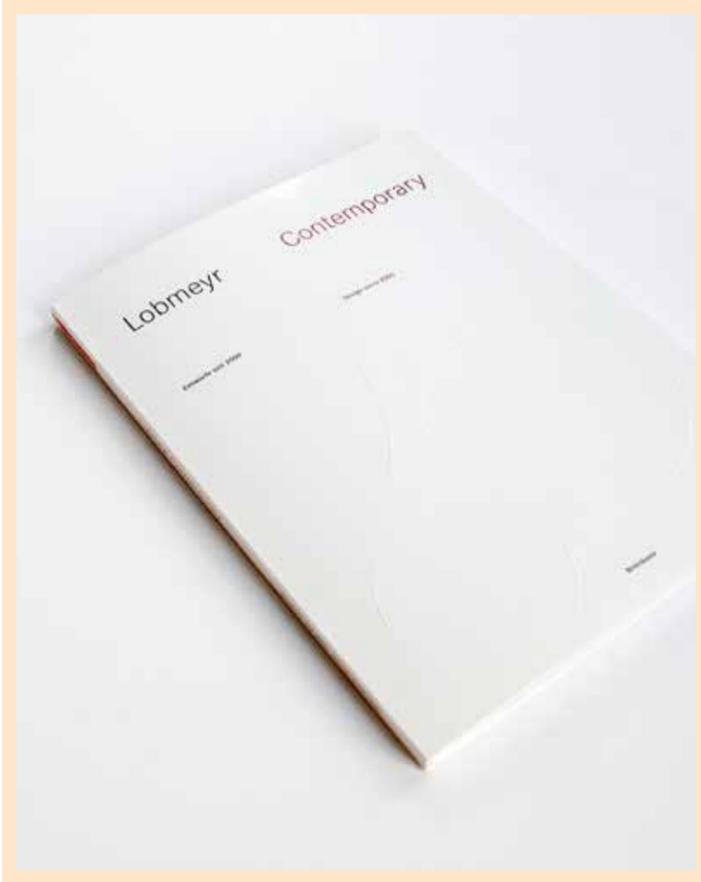
tere Packages – sie alle eignen sich auch hervorragend als Geschenk. Haben Sie das gewusst? Im Casino kann man sogar Lotto-Millionär werden oder eine Sportwette platzieren. Denn jedes Casino ist auch eine Annahmestelle der Österreichischen Lotterien und von tipp3.

Das Jahr 2018 wird in der Casinos Austria Gruppe zwar frei von großen Jubiläen, aber schon 2019 und 2020 gibt es die nächsten feierlichen Anlässe: WINWIN mit den Video Lottery Terminals wird 2019 15 Jahre alt und die Sportwetten-Tochter tipp3 feiert im Jahr 2020 ihren 20. Geburtstag.

Klares Glas für helle Köpfe

Nachrichten über EinsteigerInnen, AufsteigerInnen und UmsteigerInnen unter WU-AbsolventInnen und WU-Angehörigen.

Mitglieder des WU Alumni Clubs erhalten bei jedem Einkauf im Traditionshaus auf der Wiener Kärntner Straße zehn Prozent Preisnachlass.



„LOBMEYR Contemporary – Entwürfe seit 2000“

Die Liebe zum wunderbaren Material Glas ist auch in der 6. Generation bei Lobmeyr ungebrochen. So wurden seit dem Jahr 2000 über 100 Entwürfe von österreichischen und internationalen Designern umgesetzt und historische Formen wieder aufgelegt. Designer wie Stefan Sagmeister (US), Formafantasma (NL), Poetic Lab (GB) oder Polka (AT) haben die Formenwelt von Lobmeyr in den letzten Jahren weiterentwickelt und knüpfen an die legendären Entwürfe des frühen 20. Jahrhunderts an.

Diese neuen Designs – vom Klassiker, der den Alltag verfeinert, bis zur konzeptionellen Installation – sind nun in Buchform dokumentiert: „Lobmeyr Contemporary – Entwürfe seit 2000“ ist ab sofort im Buchhandel erhältlich.

LOBMEYR
1823

Genusskultur

Seit fast 200 Jahren ist es unsere schöne Aufgabe, Genuss zu kultivieren. Ein Trinkglas in guter Qualität bereitet bei jedem Schluck Freude. Genuss ist individuell und hängt nicht nur von der Biologie des Gaumens ab. Qualität ist für uns, die Idee des Entwerfers für den Benutzer spürbar zu machen. Josef Hoffmanns feine Musselgläser müssen in jedem Detail Zartheit und Eleganz ausdrücken. Die Becher von Adolf Loos bestechen durch ihre elegante Schlichtheit. Unser Ziel ist es, dass sich der Kunde in der Vielfalt unserer Designs wiederfindet.



„Gerade weil wir alle drei an der WU studiert haben, freuen wir uns sehr, diese fabelhafte Networkingplattform zu unterstützen.“
Leonid, Andreas und Johannes Rath

Senden auch Sie uns Ihre Karrierenews und Erfolgsberichte:
WU Alumni Club, Kennwort „Lobmeyr-Circle“
Welthandelsplatz 1, Gebäude EA, 1020 Wien
Fax: 01-313 36-9200
E-Mail: alumni@wu.ac.at



Erich Lehner

Erich Lehner ist neuer „Managing Partner Markets“ bei der Prüfungs- und Beratungsorganisation EY. In dieser neuen Führungsfunktion verantwortet er die gesamte Koordination von multidisziplinären, bereichsübergreifenden Beratungsangeboten und forciert die Weiterentwicklung des Branchen-Know-hows bei EY Österreich. Der WU-Absolvent ist bereits seit 28 Jahren als Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei EY tätig. Seit 2005 leitete er den Standort Oberösterreich und war verantwortlicher Partner für den Energiesektor bei EY Österreich sowie Mitglied im Energy-Markets-Board für die Region GSA. Erich Lehner hat 1993 das Studium der Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien abgeschlossen.



Isabell Eibl

Isabell Eibl, MBA, MSc ist seit Oktober 2017 Geschäftsführerin der Aids Hilfe Wien. Ihr obliegt es nun, die größte österreichische Aids Hilfe als interdisziplinäres Kompetenzzentrum für HIV/AIDS im Kontext sexueller Gesundheit in die Zukunft zu führen. Kernaufgaben der Aids Hilfe sind zielgruppenspezifische Prävention, HIV-, Syphilis- und Hepatitis-Testangebote, individuelle Beratung, Betreuung, Antidiskriminierungs- und Sozialarbeit. Isabell Eibl ist bereits seit 2009 als Leiterin der Präventionsabteilung im Verein tätig, zuletzt auch als interimistische Geschäftsführerin. Isabell Eibl hat an der WU den Lehrgang für Werbung & Verkauf absolviert und außerdem Gesundheitsmanagement und Health Service Management studiert.



Helmut Richter

Helmut Richter wurde am 1. Oktober 2017 zum Vorstandsmitglied der Verkehrsbüro Group berufen. Der Niederösterreicher wurde 2015 zum Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung der Verkehrsbüro Group ernannt. Er leitete ab 2000 den Bereich Geschäftsreisen, war ab 2004 Geschäftsführer der DDSG Blue Danube Schifffahrt (Beteiligung) und ab 2006 für das Controlling zuständig. Richter ist Mitglied der Geschäftsführung der Tochtergesellschaften Verkehrsbüro Business Travel und AX Travel Management. Helmut Richter studierte Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien. Er begann seine berufliche Karriere 1990 in der Revision bei Philips Österreich und wechselte später zur KLM Royal Dutch Airlines.



Patricia Neumann

Patricia Neumann übernahm mit 1. Oktober 2017 die Geschäftsführung der IBM Österreich. Nach über zehn Jahren internationaler Konzernkarriere, die sie unter anderem nach London, Mailand und Deutschland führte, kehrt die in Wien aufgewachsene Neumann als Generaldirektorin in ihren Heimatmarkt Österreich zurück, um hier das Thema „Digitalisierung im kognitiven Zeitalter“ weiter voranzutreiben. Zuletzt war die studierte Wirtschaftswissenschaftlerin, die einen MBA der Wirtschaftsuniversität mit Schwerpunkt International Marketing und Export Financing hält, als Vice President für den Bereich IBM Systems Hardware Sales in Deutschland, der Schweiz und Österreich (DACH) verantwortlich.



Roland Gröll

Mag. Roland Gröll ist seit 1. Juli 2017 Vorstandsmitglied der Wiener Städtischen Versicherung und der Donau Versicherung. Er wird, neben der Sicherstellung der IT-Funktionalität für Wiener Städtische und Donau, vor allem das wichtige Thema der Digitalisierung und die Umsetzung des Projekts „Fit For Future“ verantworten. Gröll trat nach seinem Studium an der WU Wien im Jahr 1994 in die Wiener Städtische Versicherung ein und war seitdem in verschiedenen Funktionen für die Vienna Insurance Group (VIG), die Wiener Städtische und die Donau Versicherung tätig. Zuletzt war er Mitglied des Vorstands der VIG. Neben seiner Vorstandsfunktion übt der ausgewiesene Versicherungsexperte außerdem Aufsichtsratsfunktionen in der VIG-Gruppe aus.



Elisabeth Römer-Russwurm

Mag. Elisabeth Römer-Russwurm übernahm mit 1. Juli 2017 die Funktion der Geschäftsbereichsleitung bei den Österreichischen Lotterien. Sie ist verantwortlich für die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens im Bereich Marketing, Produktentwicklung und Vertrieb. Nach ihrem Studium an der WU und Erfahrungen bei einer deutschen Unternehmensberatung startete Elisabeth Römer-Russwurm ihre Karriere bei den Österreichischen Lotterien 1990 zunächst als Produktmanagerin, dann viele Jahre als Leiterin des Marketings und der Produktentwicklung. In ihre Ära fallen erfolgreiche Produktneuerheiten wie Euro-Millionen, Rubbellos-Klassiker wie „Ein Leben lang“ sowie die Einführung der zweiten Ziehung bei Lotto und EuroMillionen.

SO VIELFÄLTIG WIE SIE

Ihre Perspektiven bei der
Vienna Insurance Group

IHR PROFIL

- Sie haben Freude daran, in einem internationalen Arbeitsumfeld zu arbeiten
- Sie verfügen über interkulturelle Kompetenz und eine Affinität für den Raum Zentral- und Osteuropa
- Sie zeigen eine lösungsorientierte Arbeitsweise und eine Hands-on-Mentalität
- Sie sind kontaktfreudig und kommunikationsstark

UNSER ANGEBOT

- Wir bekennen uns zu dem Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und bieten daher ein umfangreiches Paket an Benefits und Chancen
- Wir stehen für Verlässlichkeit, geprägt von unseren Werten, Tradition und Stabilität
- Wir bieten ein angenehmes Betriebsklima, in dem Teamarbeit großgeschrieben wird
- Wir unterstützen Sie in Ihrer Karriere durch umfangreiche Entwicklungsmöglichkeiten
- Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen in 25 Ländern leben Sie die Dynamik und Vielfalt der VIG
- Attraktive Sozialleistungen ergänzen unser Angebot



**Möchten Sie mehr über die Vielfalt der VIG erfahren?
Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.**

WU-Alumni Veranstaltungen

Exklusiv für WU Alumni Club-Mitglieder

NETWORKING

06. Dezember 2017 / 16.00 Uhr 50-jähriges Abschlussjubiläum des Jahrgangs 1967

Feiern Sie Ihr goldenes Abschlussjubiläum mit dem WU Alumni Club am 2013 eröffneten Campus WU. Nutzen Sie die Gelegenheit, um ehemalige StudienkollegInnen zu treffen und sich über die vergangenen Zeiten an der ehemaligen Hochschule für Welthandel auszutauschen. Nach einer Festrede von Rektorin Hanappi-Egger findet die feierliche Urkundenübergabe mit musikalischem Rahmenprogramm statt.

 Festsaal 1 im Gebäude LC, Campus WU

13. Jänner 2018

WU Alumni Lounge am WU-Ball

Pünktlich zum Jahresbeginn lädt der WU Alumni Club auch heuer wieder gemeinsam mit der WU Executive Academy zur WU Alumni Lounge am WU-Ball. Ab 23.00 Uhr öffnen wir die Pforten zur Geheimen Ratsstube, dem exklusiven Mitgliederbereich bei freien Getränken und Musik von DJ Stefan. Feiern Sie mit uns!

 Geheime Ratsstube, Hofburg Wien

KUNST & KULTUR

03. Dezember 2017 / 14.00 Uhr WU Alumni Arts: Winterburg- führung und Adventmarkt

Nach einer gemeinsamen Führung durch die mittelalterliche Burg Forchtenstein lädt unser Kooperationspartner Esterházy zum

Adventmarkt. Die kleinen Gäste erwartet der Weihnachtsengel mit einer Geschichte.

 Burg Forchtenstein, Melinda-Esterházy-Platz 1, 7212 Forchtenstein

16. Jänner 2018 / 17.00 Uhr

WU Alumni Arts: 100 beste Plakate 16

Wie avanciert konsumentenorientierte Gestaltung aussehen kann und wie viel Spielraum für subtilen Humor und versteckte Kritik grafische Umsetzungen am Plakat bieten können, stellt „100 BESTE PLAKATE 16. Deutschland Österreich Schweiz“ auch 2017 unter Beweis. Peter Klinger, Kurator der Ausstellung, führt WU Alumni Club-Mitglieder exklusiv durch die Ausstellung im MAK und zeigt aktuelle Trends und Codes des Grafikdesigns.

 MAK – Museum für angewandte Kunst und Gegenwartskunst, Stubenring 5, 1010 Wien

25. Jänner 2018 / 18.00 Uhr

WU Alumni Arts: Spuren der Zeit – powered by VIG

Im Mittelpunkt der Ausstellung steht das Visuelle. Gezeigt werden Konstruktionen in Kunst, Fotografie, Architektur oder Gebrauchsgegenstände des Alltags, die den visuellen Kunst-Aspekt hervorheben und erforschen. Die exklusive Ausstellungsführung im Leopold Museum wird von unserem Kooperationspartner „Vienna Insurance Group“ für WU Alumni Club-Mitglieder organisiert.

 Leopold Museum Wien

KARRIERE & WEITERBILDUNG

15. Jänner 2018 / 18.00–20.30 Uhr

WU Alumni Karriere: Excel-Workshop „Filter- und Pivot-Tabellen“

Der beliebte WU Alumni Excel-Kurs geht im Jänner bereits in die vierte Runde und wird die Themengebiete „Filter- und Pivot-Tabellen“ sowie „Powerview“ behandeln. Referent Mag. Rainer Baier (Wirtschaftspädagogik, WU) zeigt Schritt für Schritt, wie Sie mit den Excel-Funktionen umgehen und bietet anhand von praktischen Beispielen die Möglichkeit, direkt von der Theorie in die Praxis einzusteigen.

Kosten: 40 Euro/Person für WU Alumni Club-Mitglieder

 EDV-Raum am Campus WU

INTERNATIONAL

30. November 2017 / 18.00 Uhr

WU Alumni International: Get-together in Bratislava

Pünktlich zum ersten Adventwochenende lädt die WU Alumni Hub-Vertreterin in Bratislava, Mag. Veronika Lešková Zwirn, zum nächsten Treffen in der slowakischen Hauptstadt ein. Auf dem Programm steht der Besuch eines traditionellen Weihnachtsmarkts im Stadtzentrum.

01. Dezember 2017 / 19.00 Uhr (örtliche Zeit)

WU Alumni International: Besuch von Vizerektorin Edith Littich in Sydney

Der WU Alumni Club bietet in zahlreichen Städten der Welt ein aktives Netzwerk. Um dieses zu pflegen und zu erweitern, laden wir gemeinsam mit unserem Hub-Vertreter, Herrn Mag. Michael Altenburger, sehr herzlich zu einem internationalen WU Alumni Treffen mit ao. Univ.Prof. Dr. Edith Littich, WU-Vizerektorin für Lehre und Studierende, ein.

 Phillip's Foote, 101 George Street, The Rocks, Sydney

04. Dezember 2017 / 18.00 Uhr

WU Alumni International: Get-together in Budapest

Dr. Paul Binder, WU Alumni Hub-Vertreter in Budapest, organisiert für WU Alumni und ihre Familien Anfang Dezember ein weihnachtliches Get-together beim Óbudai Karácsonyi vásár (Altbudaer Christkindlmarkt).

 1033 Budapest, Fő tér

14. Dezember 2017

WU Alumni International: Get-together in Köln

Traditionell gibt es auch in Köln ein weihnachtliches Treffen der WU Alumni. Mag. Thomas Planinschetz freut sich über zahlreiche Gäste und einen gemütlichen Austausch unter WU-AbsolventInnen in der Adventzeit!

WISSEN & INFORMATION

23. Jänner 2018 / 19.00 Uhr

WU Alumni Tuesday: Achtsamkeit – ein alter Hut oder doch das neue Führungskonzept?

Helga Pattart-Drexler, Leiterin des Bereichs Executive Education an der WU Executive Academy,



spricht beim ersten WU Alumni Tuesday im neuen Jahr über das Thema „Achtsamkeit“. Wie Sie zwischen Multitasking und Achtsamkeit geschickt jonglieren und Ihre Führungsrolle dabei nicht außer Acht lassen, verrät sie anhand von praktischen Beispielen bei unserem Clubabend im Jänner.

 H12 Bar im Radisson Blu Style Hotel, Herrngasse 12, 1010 Wien

WU ALUMNI JOURS FIXES

Jeden ersten Dienstag im

Monat / 19.00 Uhr

WU Alumni International: WU Alumni Stammtisch in Prag

Gemeinsam mit der offiziellen Vertretung der österreichischen Wirtschaftskammer, dem AußenwirtschaftsCenter Prag und dem Verein der Österreicher organisiert unser Hub-Vertreter Dr. Markus Vesely einmal im Monat einen Stammtisch. Schauen Sie vorbei und nehmen Sie an der Unterhaltung teil! Im Februar ist zudem ein spezieller Faschingsstammtisch geplant. Nächster Termin: 05. Dezember 2017.

 Hotel Diplomat, Evropská 15, Prag 6

Mehrmals im Jahr / 19.00 Uhr

WU Alumni Tuesday: Get-together in Wien

Der Clubabend in der Wiener Innenstadt ist die perfekte Gelegenheit, ehemalige WU-KollegInnen wiederzutreffen, erfahrene WU-Alumni um Rat zu fragen oder sich mit WU-AbsolventInnen zu vernetzen. Ein gutes Netzwerk ist schließlich wichtig, um beruflich voranzukommen. Im Mittelpunkt des Abends stehen ein spannender Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema sowie die anschließende Diskussion mit der/dem Vortragenden.

 H12 Bar im Radisson Blu Style Hotel, Herrngasse 12, 1010 Wien

Jeden ersten Mittwoch im Monat / 19.00 Uhr

WU Alumni Balance: Alumni- Contrast-EY-Laufcommunity

Auch in der Winterzeit darf das Lauftraining nicht fehlen. Trainieren Sie gemeinsam mit Hannes Langer, einem der besten Lauftrainer Österreichs. Starten Sie fit ins Frühjahr und holen Sie sich Tipps für Ihren Trainingslevel, auch AnfängerInnen sind herzlich willkommen. Umkleidekabinen und Duschmöglichkeiten sind vorhanden.

 Sportclub Donaacity, Arbeiterstrandbadstraße 128, 1223 Wien (U1-Station Alte Donau)

Jeden Donnerstag / 19.30 Uhr

WU Alumni Balance:

Alumni-Fußball

Für alle Fußballbegeisterten oder diejenigen, die es noch werden wollen, gibt es die Möglichkeit, sich beim WU Alumni Fußball richtig auszupowern. Nach dem Training wird ein Match gespielt und anschließend beim gemütlichen Zusammensein analysiert. Mitzubringen sind die übliche Fußballausrüstung (keine Stollenschuhe!) und 10 Euro. Neue Mitglieder sind gerne gesehen! Anmeldung bei Mag. Werner Hebenstreit unter 0676/6304824 oder werner@hebenstreit.at

 Sport- und Freizeitzentrum Südstadt, Steinböckstraße 7, 2344 Maria Enzersdorf

Anmeldungen und Informationen

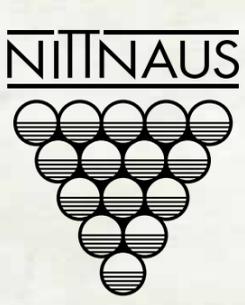
Anmeldungen und nähere Information zu den WU Alumni Veranstaltungen unter www.alumni.at
E-Mail: alumni@wu.ac.at
Tel.: +43 1 313 36-4455

Gerne waren wir Sponsoren der WU Alumni Lounge

Stelldichein für Wirtschaft und Wein



Leben, Liebe, Leidenschaft.
Herausragende Weine.
Gesunde Weingärten.
Untrennbar verbunden.



WEINGUT HANS & CHRISTINE NITNAUS
7122 Gols · Untere Hauptstraße 105
Tel.: +43 2173 2186 · weingut@nitnaus.net
WWW.NITNAUS.NET

Exklusiver Kulturgenuss mit dem WU Alumni Club!



Veranstaltungen des WU Alumni Clubs bringen Sie in den Genuss besonderer **Kulturangebote**, die ausschließlich für unsere Mitglieder arrangiert werden, etwa Museumsführungen zu aktuellen Ausstellungen, exklusiver Einblicke in Ateliers und persönlicher Gespräche mit KünstlerInnen.

alumni.at





[Matthias Tragl]

03. Dezember 2017

WU Alumni Arts: Winterburgführung und Adventmarkt

Unser Kooperationspartner Esterházy lädt WU-Alumni und ihre Familien zu einer exklusiven Führung sowie zum Adventmarkt in stimmungsvollem Winterambiente auf die Burg Forchtenstein ein. Entdecken Sie die einzigartige Schatz- und Wunderkammer, das Archiv und die Rüstzeugsammlung aus vergangenen Tagen der Fürsten Esterházy. Der traditionelle Adventmarkt auf der Burg Forchtenstein zählt zu den schönsten Österreichs. Schon beim Weg über die Zugbrücke öffnet sich eine märchenhafte Welt. Für die Alumni-Kids schlägt der Weihnachtsengel sein großes Geschichtenbuch auf und liest daraus vor.



[Susanne Eitzenberger]

06. Dezember 2017

50-jähriges Abschlussjubiläum des Jahrgangs 1967

Haben Sie im Jahr 1967 Ihr Studium an der damaligen Hochschule für Welthandel abgeschlossen? Dann laden wir Sie herzlich zur Jubiläumsfeier auf den Campus WU ein. Treffen Sie ehemalige KommilitonInnen wieder, erfahren Sie Neuigkeiten über ihre ehemalige Ausbildungsstätte und genießen Sie das Drei-Gang-Jubiläums-Menü. Nach der Festrede von Rektorin Hanappi-Egger findet die feierliche Urkundenübergabe statt. Wir freuen uns darauf, Sie zu diesem besonderen Anlass im Festsaal der WU willkommen zu heißen. Nähere Informationen und das Programm zur Jubiläumsfeier: www.alumni.at.

Sollten Sie keine persönliche Einladung erhalten haben, dann wenden Sie sich bitte an uns, Telefon: +43 1 31336-4455 oder E-Mail: alumni@wu.ac.at.



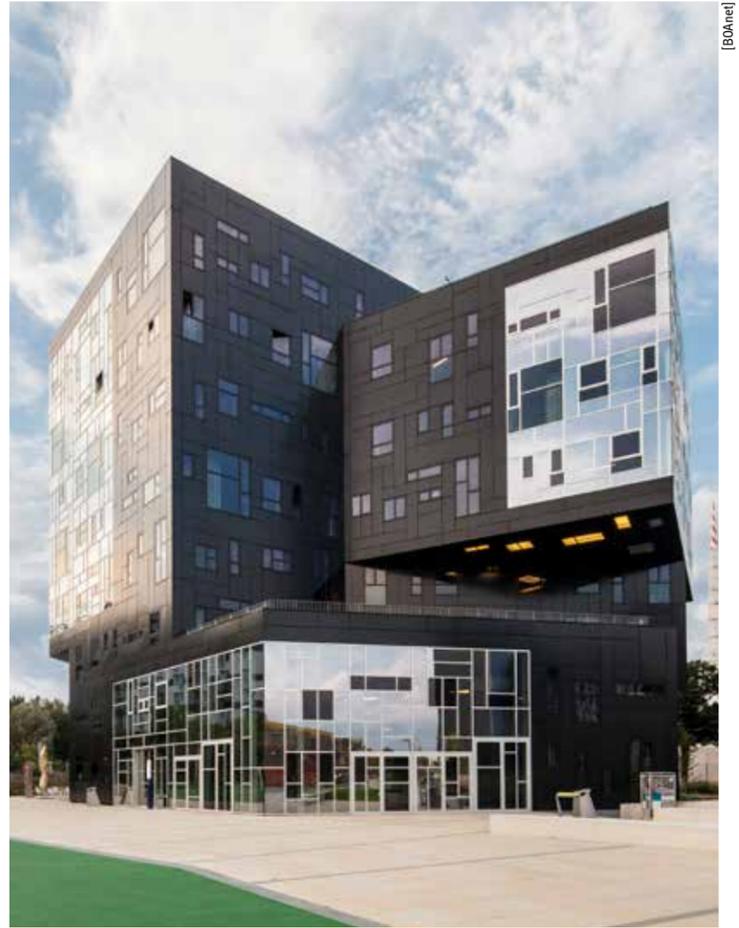
[Susanne Eitzenberger]

13. Jänner 2018

WU Alumni Lounge am WU-Ball 2018

Wir bitten zum Tanz! Die ÖH lädt auch 2018 wieder zum WU-Ball in die Wiener Hofburg. Der WU Alumni Club öffnet gemeinsam mit der WU Executive Academy ab 23.00 Uhr die WU Alumni Lounge in der Geheimen Ratsstube. Genießen Sie die Ballnacht im exklusiven Mitgliederbereich bei freien Getränken und treffen Sie ehemalige StudienkollegInnen. WU Alumni Club-Mitglieder erhalten zwei vergünstigte Ballkarten zum Preis von 60 Euro. Stoßen Sie mit dem Team des WU Alumni Clubs auf das neue Jahr an!

Nähere Informationen zur WU Alumni Lounge: www.alumni.at



[Börsel]

23. Jänner 2018

WU Alumni Tuesday: Achtsamkeit – ein alter Hut oder doch das neue Führungskonzept?

Wenn wir über Achtsamkeit sprechen, so ist zumeist die erste Assoziation die Yoga-Übung. Dabei ist es ein interessantes Konzept, gerade in einer Welt, die von Multi-Tasking und Mikro-Management geprägt ist. Was steckt hinter der Achtsamkeit und wie können wir sie für unseren Führungsalltag einsetzen, um fokussiert und effektiv sein zu können? Helga Pattart-Drexler, Leiterin des Bereichs Executive Education an der WU Executive Academy, wird in ihrem Impulsvortrag einen Einblick geben und Ihre Fragen beantworten.



[Ausstellungsansicht, Andreas Fogarasi. © Courtesy Georg Kargl Fine Arts, Wien]

25. Jänner 2018

WU Alumni Arts: Spuren der Zeit

In Zusammenarbeit mit der Vienna Insurance Group haben WU Alumni Club-Mitglieder die Gelegenheit, die Ausstellung „Spuren der Zeit“ im Leopold Museum mit einer exklusiven Führung zu besichtigen. Im Fokus stehen zeitgenössische künstlerische Strategien, die sich der Erforschung und Hinterfragung der visuellen Kultur widmen. Ihr Augenmerk liegt auf der Konstruktion des Visuellen in Kunst, Fotografie, Architektur oder Gebrauchsgegenständen des Alltags. Das rechnerbasierte, auf historische Dokumente und visuelle Formen zurückgreifende Vorgehen der KünstlerInnen kreist hierbei nicht um die Frage, was kulturelle Dokumente zeigen, sondern wie sie es zeigen und welche Funktionen im Wissensdiskurs damit verbunden sind.

Lieber Wirtschaftswissen als Manager-Insignien

Andreas Rath hat an der WU studiert, als er gemeinsam mit seinen Cousins das Familienunternehmen Lobmeyr übernahm, das davor von seinem Vater und seinem Onkel geleitet wurde.



In einer Familie mit einem Traditionsbetrieb – gab es da überhaupt Alternativen zum Wirtschaftsstudium?

Ja, ich habe mich immer schon sehr für Architektur interessiert. Die Entscheidung für das Wirtschaftsstudium traf ich, weil es mehr berufliche Perspektiven offenlässt. Während des Studiums bin ich dann doch meiner handwerklichen Ader nachgegangen und habe eine Gürtlerlehre absolviert. Das Handwerk heißt heute Metalldesign und ist bei uns in der Lusterwerkstätte vorherrschend. Aber Wirtschaft, besonders Controlling, hat mich immer interessiert. Nach der Diplomprüfung in Bankbetriebslehre habe ich eine Zeit in der Erste Bank im Tochter-Controlling gearbeitet.

Wie haben Sie die Zeit an der WU erlebt?

Mir hat ein wenig die Kreativität gefehlt. Und ich muss gestehen, dass ich mit vielen Kommilitonen, die mit Aktenkoffer zur Uni kamen und primär Manager werden wollten, nicht sehr warm geworden

bin. Mich haben immer die Inhalte interessiert, dafür gab es viele gute Professoren mit lebendigem Vortrag, gleich zu Anfang in Buchhaltung, dann in bürgerlichem und Verfassungs-Recht, später auch in Bankbetriebslehre. Leider musste ich wegen der Übernahme der Firma das Studium kurz vor dem Abschluss beenden.

Welche Inhalte haben Ihnen im Beruf am meisten geholfen, welche weniger?

Am wertvollsten waren Buchhaltung und Kostenrechnung, später

Organisation – sozusagen die Grundrechnungsarten der Wirtschaft. Volkswirtschaftslehre und das Verständnis unseres Rechtssystems waren wichtig, um größere Zusammenhänge zu verstehen. Damals war Marketing in Mode, das hat mich weniger interessiert, es erschien mir zu schwammig und für kleinere Unternehmen kaum anwendbar. Da habe ich schon lieber die Instrumente zur Risikoanalyse durchgerechnet.

Hat man als designierter Chef eines bestimmten Unternehmens einen anderen Blick auf das Studium? Wird man von den KollegInnen anders gesehen?

Ersteres ja. Ich habe bereits während des Studiums im Unternehmen gearbeitet und natürlich sucht man dann Antworten auf konkrete Fragen aus dem Arbeitsleben. Zweiteres nein, es wusste kaum jemand von der Verbindung zu Lobmeyr, erst in den Seminaren des zweiten Studienabschnitts wurde dann die Erfahrung aus der Praxis interessant.

Alles zum Thema Karriere jeden Samstag in der „Presse“

- Career Tools
- Branchenschwerpunkte
- Weiterbildungsangebote

MEHR diepresse.com/karriere

Die Presse

UNABHÄNGIGE TAGESZEITUNG FÜR ÖSTERREICH

Wie war die Firmenübergabe und wie ist es, eine Firma gemeinsam mit Familienangehörigen zu leiten? Und wie sieht es mit der nächsten Generation aus?

Mein Vater hat sich nach der klaren Übergabe nicht eingemischt, dafür bin ich ihm dankbar. Genauso dafür, dass er mir auch danach noch mit Rat zur Seite stand. Eine Herausforderung war es, mit langjährigen MitarbeiterInnen eine gute Basis der Zusammenarbeit zu finden, um neue Ideen durchzusetzen.

Meine beiden Cousins und ich haben die Geschäftsbereiche so strukturiert, dass jeder von der Beschaffung bis zum Kundenkontakt in seiner Sparte verantwortlich ist – ich für das Stammhaus in der Kärntner Straße. Diese klare Trennung tut der Zusammenarbeit sicherlich gut. Außerdem sind wir Cousins und tun uns leichter als unsere Väter, die Brüder waren, zumal wir wegen

der Altersunterschiede als Kinder nicht so engen Kontakt hatten.

Meine Tochter ist erst zwölf und besucht das Musikgymnasium. Da ist es noch zu früh, etwas zu sagen. Sie soll jedenfalls frei nach ihren Interessen wählen.

Wie entspannen Sie sich – lässt sich Berufliches von Privatem trennen?

Entspannen kann ich bei der Gartenarbeit, beim Schwimmen oder Radfahren. Zudem musiziere ich gerne, auch mit meiner Tochter. Ich spiele Klavier, Gitarre und Schlagzeug, alles dilettierend, aber mit großer Freude. Wir führen den Lobmeyr in der sechsten Generation, da ist das Unternehmen schon Teil der eigenen Identität. Das wird aber jedem so gehen, der seine Arbeit gerne macht. Ganz abschalten kann ich am ehesten auf Reisen, wenn ich in andere Kulturen eintauche.

ANDREAS TANZER
„Die Presse“

32,20
Euro/Monat
statt 48,50 €

Eine Investition, die sich rentiert

Die Presse

Jeden Tag erreichen Sie unzählige Informationen.
Nur wenige davon sind es wert zu wissen.
Was wirklich wert ist zu wissen, lesen Sie täglich in der Presse.

DiePresse.com/wu-alumni

