

basics

„Wenn ich heute noch einmal komplett bei Null anfangen müsste, würde ich mich mit dieser Idee selbstständig machen ...“

Alexander Kronic
seit 1989 Herausgeber
von business bestseller



... alles über diese Idee auf www.bit.ly/neu-start

Freitag, 24. 04. 2015 | 8. Jg., Nr. 346 | www.basics-media.at | Alle 14 Tage NEU: Stellen-, Immobilien- und Motorangebote

Hotelier Harald Ultsch tritt – offiziell aus Enttäuschung über seine Partei – von allen Funktionen in der Wirtschaftskammer zurück:

Zerbröselt der Widerstand?



Einer, der bei der Protestkundgebung gegen das Belastungspaket für den Tourismus, die an die 2.000 Touristiker mobilisiert hatte, vorangegangen war, ist nun überraschend und plötzlich von allen Funktionen in der Wirtschaftskammer zurück- und aus dem Wirtschaftsverband ausgetreten. Der Innsbrucker Hotelier Harald Ultsch – Schwarzer Adler, Adlers, Harry's Home – begründet diesen Schritt, den er während der noch andauernden Nachverhandlungen über Nachbesserungen für den Tourismus gesetzt hatte, in einem offenen Brief, der unter anderem an Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner, Finanzminister Hans Jörg Schelling und WKÖ-Präsident Christoph Leitl gerichtet war. Darin artikulierte Ultsch seine Enttäuschung darüber, dass die Wirtschaftsfachleute Mitterlehner und Schelling keine „neue Qualität von Gesetzgebung“ gebracht hätten. Der Tourismus, in dessen Stabilität man sich in Zeiten der Krise gesonnen habe, werde als Melkkuh missbraucht, beklagt Ultsch.

„Rücktritte lösen kein Problem, sondern nur gute Argumente und Kampfeswille“, hält

Präsident Jürgen Bodenseer fest, der dennoch volles Verständnis für Ultschs Rücktritt zeigt. Dass allein die politische Enttäuschung den langjährigen und engagierten Wirtschaftskammer Harald Ultsch zum Rückzug bewegen haben, darf bezweifelt werden. „Ultsch ist hauptsächlich aus persönlichen Gründen zurückgetreten, um sich mit voller Kraft seinen eigenen betrieblichen Herausforderungen zu stellen und dafür Zeit zu haben“, deutet Jürgen Bodenseer eine über die offizielle Version hinausgehende Motivlage für Ultschs plötzlichen Rückzug an.

Über die Natur dieser Herausforderungen war aus informierten Kreisen zu erfahren, dass es im seit mehr als einem Jahr zwischen Markus Schaffers PEMA als Vermieter und Harald Ultschs Adlers als Mieter schwelenden Mietstreit bald zu einem Urteil kommen soll.

Ungeachtet des Umstands, dass der WK einer der profiliertesten Kämpfer für die Anliegen der Touristiker abhandeln gekommen ist, gibt man sich dort untrüben optimistisch und kämpferisch: „Wir erwarten uns in den nächsten Wochen wesentliche Verbesserungen der derzeit drohenden Belastungslawine“, verspricht Jürgen Bodenseer.



ALLE Softdrinks GRATIS!
S-BUDGET-Party Innsbruck
Donnerstag, 30. April 2015
Stadtsäle Innsbruck, ab 21 Uhr

Verdrängungswettbewerb

Den Akademisierungstrend sieht CAREER & Competence Organisator Maximilian Egger durchaus kritisch. Unter den Studierenden sieht er eine „Shopping-Mentalität“.

Die Wissensgesellschaft scheint allerorts einen Run auf den tertiären Bildungssektor ausgelöst zu haben. Ist aus Ihrer Sicht dieser Trend uneingeschränkt zu befürworten?

Maximilian Egger: Ich bin der Meinung, dass das gesellschaftspolitisch weder wünschenswert ist noch der Gesellschaft gut tut. Wenn das Studium zum normalen Verlauf einer jeden Bildungskarriere gehört, impliziert das für mich, dass die darunterliegenden Bildungsabschlüsse entwertet werden und den schalen Beigeschmack des Zweitrangigen bekommen. Das kann es nicht sein, auch angesichts des Umstands, dass Facharbeiter dringend gesucht werden.

Gibt es überhaupt genügend adäquate Stellen für Studienabsolventen?

Egger: Nein. Es gibt vielmehr einen Verdrängungswettbewerb. Beispielsweise erledigen heutzutage Bachelors, etwa der Betriebswirtschaftslehre, jene Tätigkeiten, die früher noch Handelsakademiker gemacht haben. Diese Entwicklung konterkariert auch die Prämisse, dass ein Akademiker im Laufe seines Erwerbslebens mehr zum Bruttoinlandsprodukt beiträgt. Dieses gegenseitige Herunterlizitieren schadet letztlich sowohl den Akademikern als auch anderen Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen.

Sind Sie dafür, strengere Zugangskriterien zum Studium einzuführen?

Egger: Es soll jeder studieren



Egger: „Das gegenseitige Herunterlizitieren schadet letztlich sowohl den Akademikern als auch anderen Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen.“

dürfen, der glaubt, das Talent, die Fähigkeiten und das Durchsetzungsvermögen dafür zu haben. Zu einem ideologischen Dogma – wie das früher der Fall war – würde ich das aber nicht erheben wollen.

Bei der Bildungswahl haben in der Regel auch die Eltern ein gewichtiges Wort mitzureden. Ist es ratsam, sich weniger auf die Aussicht auf akademische Weihen zu konzentrieren?

Egger: Es hat einmal geheißt, der denkende Mensch beginne mit dem Studium. Das halte ich für Unsinn, aber es ist scheinbar schwierig, aus dieser Denkschule auszubrechen und es vor allem den Eltern wieder näherzubringen, dass eine Lehre oder ein anderer, nichtakademischer Ausbildungsweg auch etwas Erstrebenswertes ist. Es ist nachvollziehbar, wenn die Eltern für ihre Kinder das vermeintlich Beste wollen, Mitunter bleiben dabei aber die Kinder auf der Strecke. Eine gut entwickelte Gesellschaft braucht letztlich eine gewisse Ausgewogenheit.

Unser System lässt es außerdem zu, Bildungsentscheidungen, die man einmal getroffen hat, zu korrigieren, sich zu verändern. Zu meiner Zeit hat es etwa geheißt, wenn du heute nicht Matura machst, dann bleibt dir dieser Weg für immer verbaut. Heute gibt es dagegen vielfältige Möglichkeiten, in jedem Alter und von jeder Stufe aus sich Bildung anzueignen. Das halte ich für ganz wichtig, weil jemand nicht mit 18 Jahren eine definitive Entscheidung treffen muss, sondern seiner individuellen Entwicklung entsprechenden Raum geben, sich entfalten und orientieren kann. Diese Durchlässigkeit ist das Beste, was unser derzeitiges System zu bieten hat. Dadurch kann man vermeiden, junge Menschen mit 14, 18 oder 25 Jahren in Entscheidungsnöte zu bringen.

Lesen Sie weiter auf Seite 6

basics, 8. Jg. Nr. 346
Redaktion: Museumstraße 11, 6020 Innsbruck
E-Mail: redaktion@basics-tirol.at | Anzeigenberatung: 0512-890500-0 | E-Mail: anzeigen@basics-tirol.at
Österr. Post AG Postentgelt bar bezahlt
RM 07A037522K, 6020 Innsbruck

Jetzt im Zeitschriftenhandel!



Das Magazin über Bildung, Ausbildung und Karrierechancen bei Tirols Top-Arbeitgebern.

Gewerbe und Handwerk warten auf den Aufschwung

Wirtschaft. Der Konjunkturaufschwung im Tiroler Gewerbe und Handwerk lässt nach wie vor auf sich warten, wie Ergebnisse der aktuellen „Konjunkturbeobachtung“ der KMUForschung Austria, die auf den Meldungen von 320 Tiroler Betrieben mit insgesamt knapp 4200 Beschäftigten basiert, belegen. Demnach meldeten 35 Prozent der Betriebe für das Vorjahr Umsatzsteigerungen, 40 Prozent stagnierende Umsätze und 25 Prozent der Betriebe Umsatzrückgänge von durchschnittlich 13,3 Prozent. „Insgesamt ergibt sich daraus eine Erhöhung des nominellen Umsatzes im Tiroler

Gewerbe und Handwerk um magere 0,1 Prozent gegenüber 2013. Im Vergleich dazu ist die gesamte Wirtschaftsleistung Österreichs, also das Bruttoinlandsprodukt, im Jahr 2014 nominell um 2,0 Prozent gestiegen. Preisbereinigt ist der Umsatz im Tiroler Gewerbe und Handwerk sogar um 0,9 Prozent gesunken, während das reale Bruttoinlandsprodukt um 0,3 Prozent zulegte. Das ist ein klares Signal dafür, dass die Lage im Gewerbe überaus angespannt ist und wirtschaftspolitische Impulse dringend notwendig sind“, resümiert der WK-Spartenobmann Georg Steixner.



GROSSE NORDKAP-REISE VIP
ZUM NÖRDLICHSTEN PUNKT DES KONTINENTS

05.–17. Juli 2015, Linienflug München-Oslo/Stockholm-München, inkl. Flughafentransfer ab/bis Tirol, Rundfahrt mit Christophorus-VIP-Bus, versch. Stadtrundfahrten & Führungen, inkl. Eintritt Nordkap-Halle, sämtl. Fährüberfahrten, Abschiedessen bei einer Huskyfamilie, uvm.

Preis p.P. im DZ **2.459,-**

INFOS & BUCHUNGEN BEI CHRISTOPHORUS
0512-584040 | 05224-56360 | 05242-61180 & in Ihrem Reisebüro
www.christophorus.at | Kataloge anfordern unter: 05285-606

KOMMENTAR



Die Impotenz der „Westachse“

VON MARIAN KRÖLL

Wenn das als Landeshauptleutekonferenz bekannte informelle Treffen der neun Landeshauptleute stattfindet, sparen die höchsten Vertreter der Bundesländer nicht mit politischer Kraftmeierei. Doch sind nach der für den Tourismus beispiellosen Demonstration mit geschätzt 2000 Teilnehmern Zweifel an der Potenz der als „Westachse“ auftretenden Landeshauptleute von Salzburg, Tirol und Vorarlberg aufgetreten. Gnadenlos ausgepiffen, -gebuhnt und -gelacht wurde etwa Günther Platter von seiner eigenen Wählerschaft im Congress, als er sich als Politiker, „der mit Leib und Seele für den Tourismus steht“, gerierte und gelobte, sich für die Anliegen der Touristiker zu verwenden. Bereits zwei Tage darauf – am Rande der Landesversammlung der Südtiroler Volkspartei in Meran – richtete ÖVP-Chef Reinhold Mitterlehner aus, dass es für die Wünsche der Touristiker keinen budgetären Spielraum gebe. Eine Demütigung für den Tiroler Landeshauptmann und Tourismusreferenten Günther Platter, der trotz seiner Ministervergangenheit in der ÖVP – anders als Erwin Pröll und Josef Pühringer – offensichtlich kein Schwergewicht ist. Als der Landeshauptmann in höchster Not – wie weiland Kurt Weinzierl als Bürgermeister von Lahnenberg in der „Piefke-Saga“ – vor den Touristikern händeringend mit den Worten „Entschieden wird's in Wien, das muss euch schon klar sein“ die Flucht nach vorn antrat, konnte er einem fast schon leid tun. Und fürwahr, um zu beweisen, dass er weder Zeit noch Mühen im Kampf um die Anliegen der Touristiker gescheut hatte, leistete Platter den Offenbarungseid: Er habe ÖVP-Chef Mitterlehner in der Angelegenheit sogar eine SMS geschickt. Donnerwetter. Übrigens hat sich im Westen eine andere, kuriose „Achsenmacht“ formiert. Drei blaue Landeschefs aus Tirol, Salzburg und Vorarlberg sehen sich als „Kontrollachse“. Ja, eh. m.kroell@echo-tirol.at

1 Ein Arbeitsgespräch zum Thema Sicherheit fand kürzlich zwischen LH Günther Platter und Landespolizeidirektor Helmut Tomac statt. Darin kam man überein, zur Stärkung des subjektiven Sicherheitsgefühls der Bevölkerung die Polizeipräsenz am Hauptbahnhof von zwei auf elf Polizisten zu erhöhen. Der Kontrollruck sei notwendig, statistisch betrachtet löse ein Mitglied der „in Rede stehenden“ Szene – es dürfte die Nordafrikanerszene am Bahnhof gemeint sein – gegenüber dem Normalbürger die 170-fache Zahl an Polizeieinsätzen aus. Die FPÖ geißelt die Zusammenkunft als „reine Politshow“ und fordert eine Sonderkommission.

2 Eine zumindest fragwürdige Personalrochade, die derzeit im Landhaus im Gange ist, sorgt für Unmut in der Opposition. Die freigewordene Leitungsposition in der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit des Landes Tirol soll nämlich nicht öffentlich, sondern nur landhausintern ausgeschrieben werden. Der Posten soll – obwohl es eine erfahrene und qualifi-

zierte Stellvertreterin gibt – einem ÖVP-Günstling zufallen, der bis vor Kurzem stellvertretender

„Die Günstlinge der Partei sollen versorgt, an einflussreichen Stellen positioniert und von der öffentlichen Hand bezahlt werden. Die ÖVP hat den Nutzen, die Tiroler Bürger tragen die Kosten.“

Andrea Haselwanter-Schneider
FRITZ-Klubobfrau



ÖVP-Geschäftsführer war. Für die Liste Fritz ist der Vorgang ein Beweis, wie das System ÖVP in Tirol funktioniert. Sie fordert eine öffentliche Ausschreibung für den Posten. Die Grünen als ÖVP-Koalitionspartner müssten nun Farbe bekennen, ob sie eine öffentliche Ausschreibung unterstützen oder die ÖVP-Günstlingspolitik

mittragen wollten. Außerdem sei die geplante Rochade ein „Schlag ins Gesicht aller weiblichen Mitarbeiter im Landesdienst“, hält Andrea Haselwanter-Schneider fest. Die SPÖ ortet in der ÖVP „Machtwahn“, die Volkspartei meine, das Land Tirol sei ihr persönlicher Selbstbedienungsladen, kritisiert SPÖ-Geschäftsführer Georg Dornauer: „Es kann nicht sein, dass sich die ÖVP ihre Parteimitarbeiter vom Steuerzahler zahlen lässt. Dass die Grünen diesem verwerflichen Spiel auch noch gedankenlos zuschauen, spricht Bände und lässt für die Zukunft Böses erahnen.“ Gebi Mair, Klubobmann der Grünen, hält zur Diskussion fest: „Wir machen uns bei allen Ausschreibungen für zwei Dinge stark: Dafür, dass die Qualifikationen und nicht das Parteibuch entscheiden. Und dafür, dass bei gleicher Qualifikation Frauen den Vorzug bekommen.“ Das gelte selbstverständlich auch in diesem Fall, den man darüber hinaus aber wegen der noch laufenden Ausschreibung nicht kommentieren wolle, so Mair.

3 „Wann wachen Ruppreecher und der Bauernbund endlich auf“, fragt sich der frischgewählte grüne Kammerrat David Hechl hinsichtlich des transatlantischen Freihandelsabkommens TTIP. Gemäß einer EU-Studie ist mit TTIP mit einem Rückgang in der agrarischen Wertschöpfung in der EU von 0,5 Prozent zu rechnen. „Die Wertschöpfung bei Milchprodukten soll sogar einen Rückgang von 3,5 Prozent erfahren. Will der Bauernbund nach dem Fall der Milchquote unsere Tiroler Bauern, die v.a. Milchbauern sind, noch weiter schwächen?“, zweifelt Hechl an den Ambitionen des Bauernbunds.

4 Neben der Vermeidung atmosphärischer Störungen mit der ÖVP setzt LH-Stellvertreterin Ingrid Felipe (Grüne) voll auf die Luftherholung. Sie sieht Tirol nach einer ersten Bilanz von Tempo 100 „auf dem besten Weg vom Luftsanierungsgebiet zum Luftherholungsgebiet“. In Kombination mit weiteren Maßnahmen sei die Erreichung der von der EU vorgeschriebenen Luftqualität bis 2020 möglich.

IN DEN MUND GELEGT



(Foto: ZEITUNGSFOTO.AT)



„Demokratie-Blockade“

Das Ergebnis der Demokratiegespräche der Tiroler Parteien bezeichnet die Liste Fritz als verpasste Chance, ÖVP und Grüne dagegen sehen einen Erfolg.

Politik. Die Resultate der Demokratiegespräche, die alle Landtagsparteien über ein Jahr lang in acht Gesprächsrunden geführt haben, stoßen bei der Liste Fritz und der SPÖ auf Bedauern und Unverständnis. „Unser Ziel war es, Tirol durchzulüften, unser Land demokratischer und bürgerfreundlicher zu machen. Dazu haben wir 77 Änderungsvorschläge ausgearbeitet und vorgelegt. Umsetzen werden ÖVP und Grüne davon so gut wie nichts“, kritisiert Andreas Brugger, der für die Liste Fritz die Verhandlungen geführt hat.

Die Änderungen, die ÖVP und Grüne dem Landtagsausschuss vorlegen, brähten nur kosmetische Eingriffe, der Antrag sei ein inhaltsleeres Papier, dem man nicht zustimmen werde, so Brugger.

Sauer stößt der Liste Fritz vor allem auf, dass die ÖVP und Grüne dem Landtagsausschuss vorlegen, brähten nur kosmetische Eingriffe, der Antrag sei ein inhaltsleeres Papier, dem man nicht zustimmen werde, so Brugger. Sauer stößt der Liste Fritz vor allem auf, dass die ÖVP und Grüne dem Landtagsausschuss vorlegen, brähten nur kosmetische Eingriffe, der Antrag sei ein inhaltsleeres Papier, dem man nicht zustimmen werde, so Brugger.

schluss der Öffentlichkeit vom Tisch gewischt wird“, erläutert Brugger.

Man hätte dieses undemokratische Verhältnis im Landtagsausschuss gemeinsam ändern können, den Landtag demokratischer machen und für mehr Transparenz und Kontrolle sorgen können, so Brugger im Konjunktiv. Die Grünen hätten „der ÖVP die Mauer gemacht und so sämtliche Änderungs- und Verbesserungsvorschläge blockiert“, beklagt der Liste-Fritz-Mandatar.

Von alledem wollen ÖVP und Grüne naturgemäß nichts wissen. Es handle sich um „die übliche oppositionelle Pauschalkritik“, so die Klubobmänner Gebi Mair (Grüne) und Jakob Wolf (ÖVP). Statt das Gemeinsame – 82 im Konsens beschlossene Paragraphen – hervorzuheben, werde über Details genörgelt. Mair beharrt darauf, dass der Landtag definitiv demokratischer und transparenter werde. Sein Gegenüber Jakob Wolf betont, dass es gelungen sei, die Geschäftsordnung zu entrümpeln und zu modernisieren. Die Änderungen würden die Debatten in den Landtagssitzungen lebendiger und attraktiver machen, verspricht Wolf.



Die Novelle des Staatsschutzgesetzes wird von der AKVorrat scharf kritisiert.

Gläubiger schonen Unternehmen

Die Unternehmenspleiten sind rückläufig, die Baubranche führt das Ranking an.

Der Alpenländische Kreditorenverband (akv) hat in seiner Insolvenzstatistik des ersten Quartals 2015 festgestellt, dass die Insolvenzen mit insgesamt 3754 gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 3,64 Prozent rückläufig waren. Ganz entgegen der gedämpften wirtschaftlichen Großwetterlage sind die Firmeninsolvenzen um 12,4 Prozent gesunken. Dagegen haben die Privatkonkurse leicht, um 1,65 Prozent, zugelegt. Für den deutlichen Rückgang der Firmeninsolvenzen sind mehrere Faktoren ausschlaggebend: Gläubiger und insbesondere öffentliche Institutionen sind mit der Insolvenzantragstellung gegenüber Schuldern zurückhaltender. Dadurch, dass auch

Umschuldungen durch restriktivere Kreditvergaben äußerst schwierig geworden sind, neigen auch Banken nach Fälligkeitstellung von Krediten zu außergerichtlichen Forderungsnachlässen und Sanierungen. Lässt sich eine Insolvenz aber letztlich nicht vermeiden, ist man häufig mit monatelangen Lohnrückständen konfrontiert. Auf Tirol entfielen im abgelaufenen ersten Quartal des Jahres 70 Insolvenzen auf Unternehmen – Spitzenreiter ist mit 15 die Baubranche, gefolgt von Beherberung und Gastronomie mit zwölf Insolvenzen – und 175 auf Private. Den größten Konkurs nach Passiva verursachte die ICG Projektentwicklung GmbH, nach Dienstnehmern die Hueber Feinbäckerei.

Überwachungsstaat Österreich?

AKVorrat kritisiert „unkontrollierte Überwachungsbefugnisse“ und Spitzelwesen.

Der Gesetzesentwurf zum neuen polizeilichen Staatsschutz (PStSG) schaffe unkontrollierte Überwachungsbefugnisse, welche gegen alle unliebsamen Bevölkerungsgruppen eingesetzt werden könnten. Das und bezahltes Spitzelwesen seien das Fundament eines neuen „Feindrechtsstaates“, indem die eigene Bevölkerung ins Fadenkreuz der Behörden gerate, warnt der Arbeitskreis Vorratsdaten (AKVorrat) vor der Errichtung eines Systems von unklaren Rechtsbegriffen, wie etwa „verfassunggefährdender Angriff“.

Ein bunter Strauß von Straftatbeständen in Kombination mit mächtigen und ge-

heimen Befugnissen provoziere durch Intransparenz geradezu Missbrauch im Namen des „Staatsschutzes“, kritisiert die AKVorrat. „Der vorliegende Entwurf muss zurück an den Start. Anstatt einen modernen Staatsschutz zum Wohle der Bevölkerung und ihrer Grundrechte zu schaffen, werden hier lediglich Überwachung ausgebaut, Rechtsschutz abgebaut und Pre-crime-Tatbestände geschaffen“, äußert sich Thomas Lohninger, Geschäftsführer der AKVorrat, und fordert, dass ein neuer Anlauf frühzeitig auch die Grundrechts- und Rechtsschutzperspektive berücksichtigen und alle betroffenen Interessensgruppen einbeziehen müsse.

AZW- und fhg-Gebäude eröffnet

Im Beisein von 200 Festgästen aus Politik, Gesundheits- und Bildungsbereich wurde das um zehn Millionen Euro umgebaute Gebäude eröffnet.

Mit der Begrüßung durch Walter Draxl, Direktor des AZW und Geschäftsführer der fhg, erhielt die Veranstaltung eine ganz besondere Note. Vierzehn Schüler des AZW kleideten sich in der Berufsbekleidung von Pflegekräften, beginnend mit der Tracht der Johanniter (11. Jahrhundert nach Christus) bis hin zur modernen Berufsbekleidung der Pflegekräfte in Tirol. Die dargebotenen Gewänder spiegeln dabei nicht nur den modischen Stil der jeweiligen Zeit wider, sondern sind auch ein Zeugnis für den gesellschaftspolitischen Ursprung des Pflegeberufs. TILAK-Vorstandsdirektor Stefan Deflorian zeigte sich vom Umbau begeistert: „Das

Gebäude für AZW und fhg Gesundheit bietet den SchülerInnen und Studierenden modernsten Standard und angemessene Rückzugsmöglichkeiten. Die Räumlichkeiten sind freundlich, hell und die dahinterliegende Ausstattung entspricht dem letzten Stand der Technik.“

LH Günther Platter dankte den Mitwirkenden beider Einrichtungen für die Ausbildung des zukünftigen Gesundheitspersonals auf hohem Niveau und erläuterte, dass es die Aufgabe der Politik sei, die Rahmenbedingungen für das Gesundheitswesen in Tirol so zu gestalten, dass eine Versorgung auf höchstem Niveau stattfinden könne. TIGEWOSI-Geschäftsführer Franz Mariacher gewährte spannende Einblicke in die besonderen Herausforderungen der Um-



TILAK-Vorstand Stefan Deflorian (li.), LH Günther Platter, TIGEWOSI-Geschäftsführer Franz Mariacher, Bischof Manfred Scheuer, Landesrat Bernhard Tilg und AZW-Direktor Walter Draxl eröffnen mit dem traditionellen Bandschneiden feierlich das neue Gebäude am Innrain 98.

bauarbeiten, die fast zwei Jahre gedauert hatten. Im Anschluss an die Segnung des Gebäudes durch Bischof Manfred Scheuer und Pfarrerin Silke Dantine konnte das neue Gebäude speziell erkundet werden. Im Erd-

geschoß sowie im ersten und zweiten Obergeschoß des Gebäudes wurden Klassenräume zur freien Besichtigung geöffnet und dabei ein Eindruck von den modernen Ausbildungsbe-

Vom Berg zur Münze

Noch bis Ende des Jahres findet im Kassensaal der Österreichischen Nationalbank Innsbruck die Ausstellung „Gold und Silber lieb' ich sehr ...“ statt.

Die durchaus bewegte Tiroler Geschichte steht in einem wesentlichen Zusammenhang mit dem Gold- und vor allem Silberbergbau. Vor etwa 500 Jahren gehörten die Gold- und Silberbergwerke im heutigen Österreich zu den wichtigsten Lieferanten des edlen Metalls. Das Silberbergwerk von Schwaz deckte um 1500 zeitweise sogar 85 Prozent der Weltproduktion ab und gilt deshalb als „Mutter aller Bergwerke.“ Im Zuge dessen entstand auch in Hall in Tirol eine innovative Münzstätte, wo mit dem Guldiner die erste Großsilbermünze der Geschichte hergestellt wurde. Dort kamen auch erstmals mit Wasserkraft betriebene Walzenprägemaschinen zum Einsatz.

Die neue Ausstellung im Foyer und Kassensaal der OeNB in der Innsbrucker Adamgasse 2 nimmt die Besucher mit auf

eine Reise durch die Jahrhunderte, immer auf den Spuren von Gold und Silber. Der Bergbau und die Münztechnik waren im Laufe der Zeit dramatischen technischen Veränderungen unterworfen, doch eines ist gleich geblieben: Bis heute werden keine Kosten und Mühen gescheut, um an die wertvollen Edelmetalle zu gelangen. „Gold übt seit Jahrtausenden einen magischen Reiz auf die Menschen aus, ob als Schmuck oder Münze, es zieht die Menschen in seinen Bann. Es freut mich, dass wir mit dieser Ausstellung den Weg des Goldes vom Berg bis zur Münze nachzeichnen können“, sagt Kuratorin Armine Wehdorn im Zuge der Ausstellungseröffnung. „In den Metallzeiten erreichte der Bergbau in Tirol, Südtirol, Salzburg und Vorarlberg einen bemerkenswerten Höhepunkt und in einzelnen Montanregionen zeichnete



OeNB-Leiter Armin Schneider (li.), Georg Neuhauser (Univ. Innsbruck), Kuratorin Armine Wehdorn, Univ.-Prof. Gert Goldenberg und Stefan Augustin, Leiter der Hauptabteilung Beteiligungen und Zahlungsverkehr in der OeNB.

sich sogar die Entwicklung von Produktionsschwerpunkten mit präindustriellem Charakter ab. Die Spuren des Bergbaus lassen sich in Tirol über viele Jahrhunderte zurückverfolgen und zeigen die hohe wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung für unser Bundesland, insbesondere im späten Mittelalter und in der frühen Neuzeit, auch über die Grenzen hinaus“, erläutern die Universitätsprofessoren Gert Goldenberg und Georg Neuhauser.

Die weltweite Nachfrage nach Gold und Silber ist ungebrochen, 2014 wurden 4000

Tonnen Gold am Markt nachgefragt, das zu einem Viertel der Anlage und zur Hälfte der Schmelzherzeugung diente. Von der Silbernachfrage entfällt nur knapp ein Fünftel auf die Anlage. Gold ist für die Tiroler nach wie vor eine attraktive Anlagealternative, wie eine Studie zeigt. „Der hohe Kundenzuspruch lässt sich am stark gestiegenen Umsatz der Münze Österreich AG erkennen, der gegenüber der Zeit vor der Krise das sechsfache Niveau erreicht und sich dort eingependelt hat“, so Armin Schneider, Leiter der OeNB in Innsbruck.



AKKOMMENTAR

Lohnsteuersenkung ist Ergebnis unseres Protests



von AK-Präsident Erwin Zangerl

Auch wenn es zu denken geben müsste, dass es zuvor unsere österreichweiten Protests und 882.184 Unterschriften bedurfte: Letztendlich hat die Bundesregierung doch eingesehen, dass es höchste Zeit war, die Beschäftigten zu entlasten. Insgesamt sollen rund 4,9 Milliarden Euro in die Reform der Steuerartefakte fließen. Besonders erfreulich sind die vielen Erleichterungen, von denen Menschen mit niedrigeren Einkommen profitieren.

Zum Glück haben die Verantwortlichen auch erkannt, dass ein Gutteil der nötigen Mittel lukriert werden kann, wenn endlich der Steuerbetrug bekämpft wird. Welche Summen hier schlummern, lässt allein schon die Vehemenz erahnen, mit der sich manche Unternehmer gegen etwas mehr verordnete Transparenz wehren!

Somit hat sich unsere Unterschriftenaktion für eine Lohnsteuersenkung für die Arbeitnehmerfamilien gelohnt! Dieser Erfolg zeigt, wie stark die Beschäftigten sind, wenn sie gemeinsam für ihre berechtigten Forderungen eintreten. Er beweist außerdem, wie wichtig es ist, diese Kräfte mithilfe von engagierten Betriebsräten zu bündeln. Und ein wenig stolz dürfen wir auch noch sein: Schließlich haben die Arbeiterkammern in Tirol und Vorarlberg die Initialzündung für diese bundesweite Initiative gesetzt und mit Unterstützung des ÖGB die hunderttausenden Unterschriften gesammelt.

Dennoch bleiben Wermutstropfen: So müssen die Beschäftigten auf die Abschaffung der kalten Progression leider weiter warten. Auch die von der AK geforderte Vermögenssteuer wurde bedauerlicherweise nicht durchgesetzt, somit bleiben die reichsten zehn Prozent der Bevölkerung, die 69 Prozent des gesamten Privatvermögens besitzen, verschont. Die Details der Gegenfinanzierung, die noch nicht vorliegen, wird sich die AK genau anschauen und dann Stellung nehmen.

erwin.zangerl@ak-tirol.com

Rekordzahlen für VIKING

Der Gartengerätehersteller hat ein positives Geschäftsjahr hinter sich.

Wirtschaft. Der Langkampfer Gartengerätehersteller VIKING konnte im abgelaufenen Jahr 2014 seinen bisherigen Umsatzrekord erneut übertreffen. Das Unternehmen steigerte seinen Umsatz um 16,5 Prozent von 153,9 auf 179,3 Millionen Euro. Binnen fünf Jahren nahm der Umsatz um satte 62 Prozent zu.

Die positive betriebswirtschaftliche Entwicklung manifestiert sich auch in steigenden Mitarbeiterzahlen. Seit 2009 ist das Unternehmen um exakt 100 Mitarbeiter auf insgesamt 350 Mitarbeiter angewachsen. Die finanzielle Stabilität der Firma wird durch die hohe Eigenkapitalquote von 64 Prozent untermauert. Einen hohen Stellenwert genießt beim Premium-Gartengeräteproduzent die Ausbildung von Fachkräften. Die Exportquote von 98 Prozent belegt, dass die Produkte aus Langkampfen im Ausland geschätzt werden. Deutschland, Frankreich und Benelux bilden die drei stärksten Absatzmärkte. „Die schönen Ergebnisse aus dem Vorjahr bestätigen, dass sich unsere Investitionen in die Marke VIKING lohnen. Diesen Weg werden wir auch weiterhin verfolgen und an der Premium-

Strategie festhalten“, gibt Geschäftsführer Peter Pretzsch die Marschrichtung vor.

VIKING ist als starke Fachhandelsmarke fest im europäischen Markt verankert und konnte seine Position im vergangenen Jahr weiter festigen und Marktanteile dazugewinnen. „Die Fachhändler sind sehr gut ausgebildet und bieten den Kunden vor Ort dadurch Top-Beratung. So konnten wir in diesen Ländern stark punkten“, erklärt Marketing- und Verkaufsleiter Wolfgang Simmer. Für die Einführung eines Umweltmanagement-Systems wurde VIKING nach ISO 14001 zertifiziert. Das Unternehmen hat sich zur laufenden Minimierung von Umweltwirkungen am Standort verpflichtet.



Geschäftsführer Peter Pretzsch zeigt sich mit dem abgelaufenen Geschäftsjahr sehr zufrieden.

Die Entertainment-Highlights in Tirol!

Die Schlagernacht des Jahres
13. Mai 2015
Olympiahalle



Sascha Grammel - „Keine Anhang“
24. Mai 2015
Olympiahalle



Handball EM Quali.: Österreich - Spanien
10. Juni 2015
Olympiahalle



Vergnügungspark
20. Juni - 12. Juli 2015
Olympiahalle
Parkplatz West



European Darts Matchplay
18.-20. Sept. 2015
Olympiahalle



Olympia Sport- und Veranstaltungszentrum Innsbruck GmbH
Olympiastraße 10 | 6020 Innsbruck
Tel.: +43 (512) 33838-0 | Fax: +43 (512) 33838-200
E-Mail: marketing@olympiaworld.at

www.olympiaworld.at



KOMMENTIERT

Jetzt kommen die Gemeinden dran!

Seit Jahren ist das Problem der stetig steigenden Miet- und Wohnkosten in unserem Land bekannt, und seit Jahren warnt die Arbeiterkammer und legt Vorschläge auf den Tisch, wie die Preisexplosion einzudämmen wäre (siehe auch Artikel rechts): Doch die bisher verantwortlichen Landesräte kommen nicht in die Gänge. Hauptsache es gibt ein Arbeitsmotto, um den Anschein zu erwecken, es würde in Sachen Wohnkosten etwas weitergehen. Hörte man noch vor Jahren ein kraftloses „Mietpreise senken – aber flott“, so ist die Devise jetzt „WOW“ (Widmung – Objekt – Wohnbauförderung) – zu gut deutsch „Wau“ – was signalisieren soll, wie großartig das Konzept dahinter ist. Doch in Wirklichkeit ist das nur alter Wein in geflickten Schläuchen.

Das Einzige, das einen wirklich in Stauen versetzt, ist die Tatsache, dass sich der zuständige Landesrat nun vollends aus der Schusslinie nehmen will und die Verantwortung für die hohen Wohnkosten einfach auf die Gemeinden abwälzt. Diese müssten dafür sorgen, dass Wohnen billiger wird. Und das Land? Das kümmert sich nur mehr um die Wohnbauförderung, bei der ja ohnehin laut Landesrat Tratter alles bestens bestellt ist. Doch Tatsache ist: Es wurde in den letzten Jahren zu wenig gebaut, und Wohnbaugelder flossen nicht vollständig in den Wohnbau, sondern in andere Maßnahmen. Deshalb forderte die AK Tirol mehrfach, Wohnbauförderung, Rückflüsse und Bundesmittel endlich wieder zweckzuwidmen. Zudem hat noch niemand erklärt, warum Tirol seinen Anteil an den 276 Millionen Euro der Bundesregierung für ein Baukonjunkturpaket nicht abgeholt hat, und wo 68 Millionen an Rückflüssen aus der Wohnbauförderung 2014 geblieben sind.

Abwälzen ist da keine Lösung, anpacken und das Problem endlich offensiv in Angriff nehmen, ist das Gebot der Stunde. Denn sonst wird auch dieses „Wau“ ganz schnell wieder zum „Au!“ für die Bürger unseres Landes.



AK Präsident Erwin Zangerl

Land muss beim Thema Wohnen rasch handeln!

Schulterschluss. Immer weniger Menschen können sich das Wohnen leisten. Diözese, ÖGB und AK verlangen wichtige Maßnahmen statt leerer Worte.

Jetzt muss die Landespolitik endlich Farbe bekennen, wie ernst es ihr ist mit der Bekämpfung der drängenden Wohnungsnot in Tirol. Diözese Innsbruck, KAB Tirol, ÖGB Tirol und Arbeiterkammer Tirol haben die Forderung nach erschwinglichem Wohnen zuletzt noch bekräftigt: So unterzeichneten Bischof Dr. Manfred Scheuer, AK Präsident Erwin Zangerl und ÖGB-Chef Otto Leist zum Josefstag am 19. März eine gemeinsame Resolution, damit Wohnen in Tirol endlich jenen Stellenwert erlangt, den es als Grundrecht verdient (siehe Beitrag unten rechts).

Wo sind die Wohnungen?

AK Präsident Erwin Zangerl ist mit seiner Geduld am Ende: „Nur in Vorwahlzeiten kommen Landes- und Stadtpolitik drauf, dass Wohnen in Tirol zu teuer ist. Nach den Wahlen läuft alles gleich weiter und die Menschen wissen nicht mehr, wie sie sich das teure Wohnen leisten können. Wir haben es satt, ständig die gleichen Sprüche zu hören. Wenn der Wohnbaulandesrat behauptet, es gäbe genug Wohnungen, dann hat er keine Ahnung, was diese Wohnungen am freien Markt kosten. Es gibt eben nicht genug erschwingliche Wohnungen in Tirol – das ist ein Faktum! Die Antwort auf diese Not kann nur heißen: Bauen, bauen, bauen! Wir brauchen endlich eine Wohnbauoffensive in unserem Land. Das ist die Politik den jungen Menschen und den Familien schuldig!“

Sparen bei Baukosten. In einer neuen AK Studie stellt Wohnbauexperte Luis Leiter ganz klar fest, dass bei den



Resolution gegen Wohnungsnot: ÖGB-Chef Otto Leist, AK Präsident Erwin Zangerl und Bischof Manfred Scheuer (v. li.).

Baukosten in Tirol ein Einsparpotenzial von 15 Prozent liegt. Das würde bedeuten, dass sich die Tiroler beim Wohnen zwei Monatsmieten pro Jahr ersparen könnten. Wie groß diese Entlastung wäre, zeigt ein Vergleich: Eine neu zu besiedelnde 75-m²-Wohnung kostet bei den Gemeinnützigen Bauvereinigungen rund 570 Euro pro Monat. Wenn die Einsparpotenziale beim Bauen genutzt würden, könnte eine Familie auf das Jahr gerechnet also um 1.140 Euro mehr Einkommen zur Verfügung haben. Auf dem freien Markt würde die Ersparnis sogar 1.755 Euro pro Jahr ausmachen. Geld, das den Lebensstandard wesentlich verbessern würde. Zangerl: „Das wäre eine echte Mietbremse und ein gesellschaftspolitischer

Meilenstein, wenn man bedenkt, dass die jährlichen Gehaltssteigerungen nur bei rund 2 Prozent liegen.“

Kostentreiber. Leiter zählt in seiner Studie die Kostentreiber auch auf. Dazu zählen Vorgaben durch Richtlinien, Bauordnung, technische Bauvorschriften, mehr als 20.000 Normen, Wohnbauförderung, Raumordnung, Architektur und z. B. die Stellplatzvorschriften mancher Gemeinden.

Zangerl: „Steigende Kosten, die künstliche Verknappung von Wohnraum und Bauland, zunehmend mehr Menschen, die sich die Miete nicht mehr leisten, geschweige denn ein Eigenheim schaffen können – es ist höchste Zeit für eine Trendumkehr.“

Hintergrund. Die Arbeiterkammer Tirol hatte den 19. März, den Josefstag und Tiroler Landesfeiertag, in einer breiten Allianz mit ÖGB Tirol, KAB Tirol und Diözese Innsbruck unter das brennende Thema „Wohnungsnot in Tirol“ gestellt. Mit der gemeinsamen Resolution werden Verbesserungen von den politisch Verantwortlichen eingefordert.

Die Studie „Leistbares Wohnen in Tirol – Möglichkeiten einer Kostensenkung im Wohnbau unter besonderer Berücksichtigung der gemeinnützigen Wohnbauträger in Tirol“, die Luis Leiter, der langjährige technische Geschäftsführer der Neuen Heimat Tirol, für die Arbeiterkammer Tirol verfasst hat, gibts zum Nachlesen auf ak-tirol.com

Auswege aus der Sackgasse

Teures Wohnen. Jeder Tiroler könnte sich seinen Wohn(t)raum erfüllen. Das belegt die AK Studie von Univ.-Prof. Huber. Was fehlt, ist der politische Wille.

Im Sommer 2013 präsentierte die AK Tirol die Studie „Leistbarer Wohnraum in Tirol“ – und sorgte damit für Aufsehen! Untersuchten Univ.-Prof. Jürgen Huber vom Innsbrucker Uni-Institut für Banken und Finanzen und Mag. Nebahat Yilmaz-Huber doch im Auftrag der AK die Ursachen der Kostenexplosion und stießen auf so manche Mythen.

Da wäre einmal die Mär vom raren Boden im gebirgigen Land, mit der aber die Preise nur noch künstlich nach oben getrieben werden. Professor Huber: „Bauland ist in Tirol zwar knapper als anderswo, aber nicht so knapp, als dass nicht genug da wäre, um jeder Familie angenehmen Lebensraum zu ermöglichen.“

Doch den politischen Willen vermisst AK Präsident Erwin Zangerl nach wie vor: „Die AK Tirol hat immer wieder aufgezeigt, wo Verbesserungen dringend notwendig sind, und fundierte Vorschläge



Bitte warten. Wohnen könnte billiger werden, doch die Politik handelt nicht.

gemacht. Aber all das ist bei Arbeitnehmer- und Wohnbau-Landesrat Tratter ungehört verhallt. Wo bleibt die Offensive, von der die Menschen profitieren?“

Zahlen. Mit 1. Jänner 2012 lebten auf insgesamt 12.640 km² in Tirol 714.449 Einwohner. 1.503 km² (11,9 %) waren als Dauersied-

lungsraum ausgewiesen und 172,4 km² davon als Bauland gewidmet. Diese 172,4 km² unterteilten sich in 19,1 km² für Gewerbe- und Industriegebiete und in 153 km² für den Wohnbau, die zu 75 % bebaut waren. Somit waren 111 km² mit Wohngebäuden verbaut, also weniger als 1 % der Gesamtfläche und nur 7,4 % des Dauer-

siedlungsraumes. Das heißt: Jede Tiroler Familie könnte auf 1.000 m² ein Einfamilienhaus errichten, und immer noch wären 7/8 des Dauersiedlungsraumes für Landwirtschaft, Verkehrsflächen und Gewerbe frei.

Neue Spielregeln

• Prof. Huber rechnete vor: „Wenn das Angebot an günstigem Bauland und Immobilien in zwei bis drei Jahren um 5 bis 7 % erhöht wird, entstehen 15.000 bis 20.000 Wohneinheiten. Durch dieses Überangebot fallen die Preise.“

• 11.500 günstige Wohneinheiten wären möglich, wenn Gemeinden auf Basis der so genannten Vertragsraumordnung günstig Bauland erwerben und nach der Erschließung zum Selbstkostenpreis weitergeben.

Soweit die Forderungen vom Sommer 2013. Doch Verbesserungen lassen seither auf sich warten.

INFOS RESOLUTION

Wohnen ist ein Menschenrecht

Niedrige Löhne, enorme Steuerlast und hohe Wohnkosten sind für viele Tiroler ein Riesenproblem. Deshalb stellten AK Tirol, ÖGB, KAB und Diözese Innsbruck den heurigen Josefstag am 19. März unter das Thema „Wohnen, ein Grundrecht – immer noch zu wenig beachtet“ und nahmen die politisch Verantwortlichen mit einer gemeinsamen Resolution in die Pflicht.

Die wichtigsten Eckpunkte:

1. Wohnen ist fundamentales Menschenrecht.
2. Wird die Versorgung der Menschen mit Wohnungen vernachlässigt, Wohnen immer weniger leistbar und unsicherer, verstößt dies gegen die Menschenrechte.
3. Es ist undelegierbare Aufgabe der politischen Entscheidungsträger, sinnvolle Rahmenbedingungen zu schaffen.
4. Ausgaben fürs Wohnen inkl. Betriebskosten sollten ein Drittel des Einkommens nicht übersteigen.

„Die Bequemlichkeit überwinden“

Gerhard Graf referiert beim Preopening der C&C über den „Dunning-Kruger-Effekt“ und dessen Auswirkungen.

Was darf der Laie unter dem Dunning-Kruger-Effekt, über den Sie im Rahmen des Preopening der CAREER & Competence sprechen werden, verstehen?

Gerhard Graf: Der sogenannte Dunning-Kruger-Effekt ist nach einer Publikation von David Dunning und Justin Kruger aus dem Jahr 1999 benannt. Die beiden Psychologen führten mit Studenten mehrere Tests in verschiedenen Disziplinen durch. Es ging dabei etwa um logisches Denken oder das Erkennen von grammatikalisch richtigen oder falschen Sätzen. Sie ließen die Probanden sogar die Witzigkeit von Witzen bewerten und verglichen das mit dem Urteil professioneller Comedians. Nach jedem Test sollten die Studenten beurteilen, wie sie im Vergleich zu den anderen abschnitten. Das erstaunliche Ergebnis war, dass die Selbsteinschätzungen sich in einem kleinen Bereich bewegten. Fast alle Testpersonen hielten sich nämlich für besser als 60 bis 70 Prozent der anderen. Die Schwächsten überschätzten sich also ganz gewaltig, die Minderheit der Stärksten dagegen unterschätzte sich leicht. Was die Forscher besonders schockierte: Selbst als sie den Teilnehmern die Ergebnisse der anderen zeigten, ihnen also die Chance gaben, sich selbst realistischer einzuschätzen, korrigierten die Probanden aus dem schwächsten Viertel ihr übertriebenes Selbstbild nicht.

Ergibt es aus evolutionsbiologischer Sicht nicht irgendwie Sinn, wenn wir uns alle für besser halten, als wir wirklich sind?

Graf: Wenn wir alle Einzelkämpfer wären, würde ich das durchaus auch so sehen. Wir entfalten jedoch speziell im heutigen Wirtschaftskontext erst dann unsere Fähigkeiten, wenn wir uns realistisch einschätzen können, mit all unseren Stärken und auch den dazugehörigen Schwächen. Nur dann können wir uns erfolgreich in Teams einbringen und unsere Wirksamkeit entfalten. Leider umfasst diese „Better than the average“-Grundhaltung mehr oder weniger sämtliche Bereiche unserer Persönlichkeit. Und wenn ich glaube, überall besser zu sein als der Durchschnitt, dann wird es für alle schwierig, die mit mir zu tun haben. Besonders eindrücklich belegten das Ende vergangenen Jahres Constantine Sedikides und sein Team. Sie kamen in ihrer Studie zu der Erkenntnis, dass Kriminelle sich für „moralischer“ halten als der Durchschnitt der Bevölkerung. Einzig im Bereich „Gesetzestreue“ erkannten sie persönliche Defizite im Vergleich zum Durchschnitt. Diese Grunderkenntnis hat natürlich massive Auswirkungen auf die Frage der Möglichkeiten und Grenzen einer Resozialisierung Krimineller. Sich für besser als den Durchschnitt zu halten, macht

ZUR PERSON

GERHARD GRAF promovierte in den 90er Jahren bei Stephan Laske am Institut für Organisation und Lernen an der Universität in Innsbruck. Nach seiner Assistententätigkeit an der Uni Klagenfurt bei Heijo Rieckmann, einem der führenden Professoren für Change Management und Organisationsentwicklung im Deutschen Sprachraum, und einem kurzen „Intermezzo“ an der Handelsakademie in Innsbruck, wechselte Graf in die Beratung, zunächst zur Siemens Business Services Management Consulting in München und anschließend zu einer Strategieberatung in St. Gallen. Seit 2003 leitet er die Transformation Management AG mit Sitz in St. Gallen und München. Seine fachlichen Schwerpunktthemen sind neben Transformation Management vor allem Kompetenzentwicklung durch gezieltes Nachfolge- und Talentmanagement. In seinem aktuellen Forschungsschwerpunkt versucht Graf, die neuesten Erkenntnisse aus der Lehr-/Lernforschung sowie der Neurobiologie in den wirtschaftlichen Alltag zu „übersetzen“.

für die Stabilität der eigenen Persönlichkeit sicherlich Sinn. Bezieht sich das jedoch auf alle Bereiche der Existenz und auf meine Wirksamkeit im beruflichen Kontext, wird es tendenziell problematisch.

Welche Möglichkeiten gibt es, zu einer realistischeren Selbstwahrnehmung zu gelangen?

Graf: Dunning-Kruger kommen zur einfachen Erkenntnis: Man muss eine gewisse Grundfähigkeit haben, um seine Unfähigkeit zu erkennen. Letztlich kann man nur durch Bildung die Menschen dazu bringen, über sich nachzudenken. Bisherige uns zur Verfügung stehende Studienergebnisse kommen mehr oder weniger alle zur gleichen Erkenntnis: Führungskräfte sind keine besseren Autofahrer. Aber wir sollten alle nicht aufgeben, denn wir können einer durchschnittlichen Führungsperson ein vernünftiges Bildungsniveau (anders als bei vielen Autofahrern) attestieren, wobei der Ignoranzquotient hier gleich stark verbreitet zu sein scheint wie bei Autofahrern. Führungskräfte können – anders als junge Autofahrer – auf einen entsprechenden Erfahrungsschatz zurückgreifen, der zumindest das Potenzial der Erkenntnis in sich birgt. Verantwortliche können, wenn sie wollen. Sie müssen aber wollen! Es hängt davon ab, ob es ihnen wichtig ist. Die neuesten Erkenntnisse aus der Hirnforschung sollten uns Mut und Zuversicht geben. Führungskräfte werden nur dann besser als Autofahrer, wenn sie mit einer realistischen Selbsterkenntnis beginnen. Es hängt nur von der Grundhaltung ab – von der Grundhaltung, sich selbst im Spiegel zu betrachten und besser kennenlernen zu wollen. Es geht um Selbsterkenntnis. Und hier stehen wir vor der Eingangstür in den Reflexionsraum. Wir müssen nur wollen, dann auch konsequent tun und dranbleiben! Eigentlich kein Hexenwerk, oder?



CAREER & Competence Preopening

28. April 2015, ab 18.30 Uhr, im Congress in Innsbruck

„Wie wir uns selbst im Weg stehen – der Dunning-Kruger-Effekt“

Neueste Erkenntnisse aus der Neurobiologie und die Konsequenzen für die Gestaltung unseres eigenen Kompetenzaufbaus

Vortragender: Prof. Dr. Gerhard Graf, Transformation Management AG, St. Gallen

Anmeldung ab sofort möglich unter maximilian.egger@uibk.ac.at

Wo liegen die Fallen in der Selbsteinschätzung und wie kann man sie umgehen?

Graf: Wie die bisherige Diskussion bereits zeigt, gibt es unendlich viele Fallen, das was uns selbst unsere „Scheinwelt“ zusammenstricken. Im Laufe meiner persönlichen Entwicklung musste ich feststellen, dass genau jene Felder, die mich im Kern erschüttern und extrem unangenehm sind, jene Bereiche sind, die ich besonders genau anschauen sollte. Hier ist der Bereich der persönlichen Weiterentwicklung zwar am unangenehmsten, aber am hilfreichsten. Die Hauptfallen sind die Bequemlichkeit und der eigene innere Schweinehund, den ich überwinden muss. Und das nicht nur einmal, sondern immer wieder.

Hat sich Ihre Selbsteinschätzung entscheidend verändert, nachdem Sie begonnen haben, diesen Effekt und dessen Konsequenzen zu studieren?

Graf: Ich hoffe schon. Bezüglich der spürbaren Konsequenzen müssten Sie meine Kollegen fragen. Allerdings stelle ich mir schon immer wieder die Frage, ob ich das nicht nur im Kopf realisiert habe. Daran arbeiten heißt ja, mein Bild von mir selbst mit jenem meiner Umwelt irgendwie in Einklang zu bringen. Und das ist tägliche Arbeit an mir selbst – das ist wirklich nicht einfach. Der Dunning-Kruger-Effekt bringt die Thematik sehr schön auf den Punkt. Wirklich neu ist er ja nicht.

Was bedeuten diese neurobiologischen Erkenntnisse für den eigenen Kompetenzaufbau?

Graf: Es macht niemand für mich. Ich muss das schon wollen, sonst wird daraus nichts.

Und das bedeutet Arbeit an mir selbst. Trainings und Seminare helfen da auch wenig. Nur die tägliche Arbeit an mir selbst bringt die notwendigen Früchte. Die Kernfrage lautet: Wie bedeutsam ist eine realistische Selbsteinschätzung für mich und will ich diesen Weg wirklich gehen? Wenn ja, kann ich jeden nur dazu ermuntern, dranzubleiben und zu „reifen“. In der Regel führen jedoch meist nur extreme, persönliche Krisen wie überraschende Kündigung, plötzliche Trennungen etc. zu diesem Nachdenkprozess. Ideal wäre jedoch für jeden von uns, wenn wir daran schon innerhalb unserer Komfortzone zu arbeiten begännen. Leider machen das die wenigsten. Wünschenswert wäre es allemal für unsere persönliche Entwicklung und für unser Umfeld. Einfach ist es nicht, aber ich bin überzeugt davon, dass es sich lohnt.

Die Messe für Jobs, Praktika und Karriere-Design

CAREER & Competence

www.c-und-c.at

powered by



29. April 2015
9-17 Uhr
Congress Innsbruck

Sekunde mal ... Elevator Speech

Die HR-Experten des global agierenden, renommierten Wirtschaftsprüfungs- und Managementberatungsunternehmens Ernst & Young haben eine Checkliste für eine Elevator Speech entworfen. Jede Sekunde zählt, daher sollte man sich für sein Telefoninterview, Bewerbungsgespräch oder seine persönliche Vorstellung möglichst gut vorbereiten. Folgende Tipps sollte man sich gut merken:

- **Ein Skript verfassen:** Schreiben Sie auf, welche Informationen Sie vermitteln möchten.
- **Varianten vorbereiten:** Seien Sie auch darauf vorbereitet, ein bisschen länger zu sprechen, wenn sich die Gelegenheit bietet. Bereiten Sie verschiedene Fassungen vor – für 30, 60 und 90 Sekunden.
- **Klare Worte finden:** Verlieren Sie sich nicht in komplizierten Sätzen und umständlichen Fachausdrücken. Sagen Sie klar und deutlich, was Sie zu sagen haben.
- **In Bildern sprechen:** Nutzen Sie Bilder für Ihre Erläuterungen, die jedermann sofort versteht.
- **Vor dem Spiegel üben:** Um Ihre Wirkung bei der Elevator Speech zu kontrollieren, sollten Sie vor dem

Spiegel oder im Beisein von Freunden üben. Ihr Vortrag darf nicht wie auswendig gelernt klingen.

- **Emotionen zeigen:** Beweisen Sie mit Gestik, Mimik und Körpersprache, dass Sie sich für Ihr Anliegen begeistern.
- **Durch Persönlichkeit überzeugen:** Ihr Gegenüber wüsste gern, mit wem er es zu tun hat. Sagen Sie es ihm.
- **Qualifikation erläutern:** Erklären Sie, welche Kenntnisse und Fähigkeiten Sie besonders auszeichnen.
- **Das Ziel benennen:** Machen Sie deutlich, wo Sie hinwollen und wann Sie dort ankommen möchten.
- **Einzigartigkeit betonen:** Erläutern Sie, was Sie besonders macht und in welcher Hinsicht Sie sich von anderen unterscheiden.
- **Nicht das gesamte Pulver verschießen:** Versuchen Sie, neugierig auf ein ausführliches Gespräch zu machen.
- **Einen bleibenden Eindruck hinterlassen:** Um einen nachhaltigen Eindruck zu hinterlassen, können Sie zum Beispiel Ihrem Gesprächspartner eine Kurzfassung Ihrer Elevator Speech zuschicken.

Quelle: Ernst & Young



Führende Kräfte – führend in Österreich!

Umfassende Ausbildung, intensives Training-on-the-Job und ein Karriereplan nach Maß

machen den Nachwuchs als Regionalverkaufsleiter/in fit für größere Aufgaben. Und die warten reichlich bei Österreichs Lebensmittel-Diskonter Nr. 1!

karriere.hofer.at
facebook.com/hofer.at



Wir suchen: **MANAGEMENTNACHWUCHS**

Da bin ich mir sicher.

Fortsetzung von Seite 1

„Kaum mehr kritisches Potenzial“

Maximilian Egger, Organisator der CAREER & Competence, äußert sich kritisch über den Akademisierungstrend und die Shopping-Mentalität der Studierenden. Außerdem erklärt er, warum ein Besuch auf der Messe jedenfalls sinnvoll ist und wie man sich dort am besten präsentiert.

Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten hat Sicherheitsdenken Hochkonjunktur. Ist es nicht gewissermaßen eine Art Neobiedermeier, das in der mittlerweile üblichen Forderung der Berufseinstiegsförderung nach Work-Life-Balance mitschwingt?

Egger: Manchmal habe ich das Gefühl, dass die Eltern auch noch die Verantwortung bei der Berufswahl ihrer Kinder übernehmen. Eigentlich ist man aber mit 18 volljährig und sollte sich vom Elternhaus abnabeln und sein Leben in die eigenen Hände nehmen. Leider ist zunehmend zu beobachten, dass Eltern am liebsten von der Wiege bis zur Bahre die Geschicke ihrer Kinder lenken möchten. Mich wundert dabei, dass die jungen Leute da mitspielen. Die Universität wird als Wohlfühlort begriffen, wo die Leute fein studieren wollen, geregelte Zeiten haben wollen und dann im Sommer mit Mama und Papa in den Urlaub fahren wollen. Ich finde das zu angepasst, zu konformistisch. Wenn Berufseinstiegsförderung dann beginnen, von Work-Life-Balance zu reden und noch nichts geleistet haben, finde ich das unverständlich, wenn nicht gar lächerlich. Studieren allein ist noch keine Leistung. Daher muss mit 25 Jahren auch noch niemand an seine Work-Life-Balance denken.

Diese Generation rebelliert wohl maximal online mittels zurückgehaltener Likes.

Egger: Dieses Sicherheitsdenken führt im Zusammenwirken

mit der Verschulung des tertiären Sektors durch Bologna dazu, dass uns die kritischen Geister abhandeln kommen. Wobei zu Bologna festzuhalten ist, dass da nur ein Rahmen vorgegeben wird, innerhalb dessen es Gestaltungsspielräume gibt, die aber von den Studierenden nicht eingefordert werden. Studierenden fehlen die Freiräume, um über Dinge nachzudenken, die nicht einer ökonomischen Verwertungslogik unterliegen. Eine klassische Fachausbildung ist es, wenn man sich auf eine gewisse Problemlösung hin ausbilden lässt. Dieses Angebot sollen Fachhochschulen bieten. Eine Universität soll aber eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Themen inkludieren. Diese Kritikfähigkeit droht verlorenzugehen. Unter anderem dadurch, dass den Studierenden alles vorgekauft wird. Unsere hohe Drop-out-Quote hängt nicht damit zusammen, dass die Studierenden ihr Studium aufgrund der Schwierigkeit nicht schaffen, sondern weil die Leute draufkommen, dass sie sich falsch entschieden haben. Wir haben kaum mehr kritisches Potenzial. Die Zeiten, als Studierende die Professoren mit schwierigen Fragen herausgefordert haben, scheinen vorbei zu sein. Wir werden heute in der Schule an der Hand geführt, durch die Universität an der Hand geführt und vielleicht auch bald durch die Karriere. Wir leben in einem Zeitalter der allumfassenden Shopping-Mentalität. Bildung wird als Ware empfunden, ist aber etwas, das

erarbeitet werden will, Eigenverantwortung, Interesse und Neugierde verlangt.

Braucht die Wirtschaft nicht besonders Menschen, die eigenverantwortlich arbeiten können und wollen?

Egger: Ja, da hat es in den vergangenen Jahren durchaus einen Sinneswandel in der Wirtschaft gegeben, und zwar dahingehend, dass kritische Geister wieder mehr gefragt sind.

Wer sind dann diese High Potentials, um die sich die Wirtschaft reißt?

Egger: Der österreichische Genetiker Markus Hengstschläger hat einmal von der Durchschnittsfalle gesprochen. In einer solchen befinden wir uns. Uns droht dadurch eine Zweiteilung der Gesellschaft. Die Wenigen, die noch durch höchste Leistungsbereitschaft hervorstechen, werden in der Wirtschaft und Gesellschaft den Ton angeben. Die breite Masse wird, durchschnittlich durch und durch, mit dem Strom mitschwimmen, einen Nine-to-five-Job machen und damit zufrieden sein.

Die CAREER & Competence hat als Westösterreichs größte Karrieremesse in den Terminkalendern vieler Recruiter einen Fixplatz. Wie sehen Sie die Entwicklung in den vergangenen Jahren, wo sollen neben Altbewährtem – neue Reize gesetzt werden?

Egger: Hinsichtlich der Erwartungshaltung der Aussteller hat



Maximilian Egger: „Wir leben in einer Zeit der allumfassenden Shopping-Mentalität.“

sich nicht allzu viel verändert, seit wir diese Karrieremesse veranstalten. Den Unternehmen ist bewusst, dass Mitarbeiter, die ein Unternehmen weiterbringen können, rar sind und noch rarer werden. Die Unternehmen lassen daher auch nichts unversucht, die sogenannten Goldfische zu fangen. Mit der CAREER & Competence ist es uns gelungen – auch auf Wunsch vieler Unternehmer –, einen Gegenpol zu Wien zu etablie-

ren und der Monopolisierung Einhalt zu gebieten. Für die Zukunft wollen wir uns neue Zielgruppen erschließen, beispielsweise mit dem Medizin-Cluster, den wir für 2016 umsetzen wollen. In den ersten Jahren waren vor allem Betriebswirte und Juristen sehr gefragt, dann haben wir uns auch für Naturwissenschaftler, Techniker und Informatiker ein attraktives Angebot geschaffen. Unser Ziel muss es sein, den hohen Standard, den

wir mittlerweile erreicht haben, zu halten und punktuell zu verfeinern.

Was raten Sie den Messebesuchern, um bei den Unternehmen einen positiven ersten Eindruck zu hinterlassen?

Egger: Die Studierenden wissen mittlerweile, worum es bei der Messe geht und warum sie hingehen sollten. Ich gebe aber bewusst keinen Messeratsgeber heraus, weil dann alle Besucher dasselbe machen. Wichtig ist es in erster Linie, sich nicht zu verbiegen, sondern authentisch zu sein. Grundsätzlich ist es sinnvoll, sich über die Aussteller zu informieren. Dabei geht es auch um einen gewissen Realitäts-Check, da erfahre ich, was die Firmen anbieten und was sie suchen. Außerdem gehört auch Mut dazu, zu den Personalchefs der Unternehmen hinzugehen und sich vorzustellen. Wichtig ist es weiters, zuzuhören zu können und auch nachzufragen. Der herausragende Vorteil einer Karrieremesse ist der persönliche Kontakt. Eine Präsenzmesse wie die CAREER & Competence bietet die einmalige Chance, einen vielleicht nicht so optimalen, makellosen Lebenslauf zu erklären. Eine solche Gelegenheit bietet sich vielfach im Zuge einer Standardbewerbung gar nicht. Man kann die Zeit vor der Karrieremesse dazu nutzen, intensiv über sich selbst, sein eigenes Leben und seine Ziele nachzudenken. Wer sich über diese Dinge im Klaren ist und sich authentisch auf der Messe präsentiert, hat die besten Chancen.

Die Hitparade der Personalisten



Lösungs- und Zielorientierung sowie unternehmerisches Denken führen die Personalisten-Hitparade an.

Der CAREER Monitor schafft Klarheit darüber, welche Fähigkeiten Jobeinstiegsforderungen mitbringen müssen. Im Rahmen der Erhebung wurden 4500 Personalverantwortliche gefragt, welche Kompetenzen sie von Jobeinstiegern erwarten.

Lösungsfähigkeit

Die Problemstellungen im heutigen Wirtschaftsleben sind häufig komplex und vielfältig. Deshalb zeigen auch die Ansprüche an künftige Mitarbeiter ein klares Bild. Mit jeweils 77 Prozent zählen „Lösungs- und Zielorientiertheit“ und „Unternehmerisches Denken“ zu den wichtigsten geforderten Fähigkeiten. Gegenüber der Umfrage von 2014 hat „Ver-

netztes Denken und Arbeiten“ an Bedeutung gewonnen. 67 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass es sich dabei um eine wichtige Fähigkeit handelt. An vierter Stelle rangiert die Kommunikationsfähigkeit, die relativ betrachtet an Bedeutung verloren hat.

Persönliche Kompetenzen

Besonders auffällig ist der Zugewinn für persönliche Kompetenzen: „Empathie/Einfühlungsvermögen/Soziale Kompetenz“ legt um sieben Prozent auf 65 Prozent an Bedeutung zu, „Kritikfähigkeit/Selbstreflexion“ um sechs Prozent auf 55 Prozent. Dabei fällt auf, dass für die jüngeren Personalisten (unter 40) „Lösungs- und Zielorientiertheit“ sowie

„Empathie/Einfühlungsvermögen/Soziale Kompetenz“ wichtiger sind als für die älteren Personalisten.

Tugenden, die bisher vor allem in Klein- und Mittelbetrieben verstärkt gefragt waren, wie etwa „Hands-on-Mentalität“ und „Entscheidungsfreude“, erfahren nun auch in Großunternehmen eine Bedeutungszunahme. Unternehmerisches Denken wird in Großbetrieben immer wichtiger, während Teamfähigkeit in kleineren Unternehmen mehr Bedeutung beigemessen wird als in größeren.

Social Media

Die sozialen Medien haben Dynamik in die Karrierewelt gebracht und werden von immer mehr Unternehmen aktiv und strategisch als Recruiting-Instrumente genutzt. So ergab die Umfrage, dass 61 Prozent der befragten Personalisten XING für die Bewerberansprache im Social Web heranziehen. Dahinter folgt Facebook mit 38 Prozent, kununu mit 27 Prozent und LinkedIn mit 24 Prozent. Verglichen mit dem Vorjahr konnte kununu mit plus sieben Prozent den größten Zuwachs in der Gunst der Personalisten verbuchen. Nur noch 29 Prozent der Befragten gaben an, beim Recruiting auf Social Media zu verzichten.

Interessant sind auch geschlechterspezifische Unterscheidungen im Nutzungsverhalten. Facebook wird etwa von Personalisten wesentlich stärker genutzt als von Personalistinnen, bei kununu überwiegen dagegen die Personalistinnen. Jedenfalls kann gesagt werden, dass ein breites Social-Media-Repertoire mittlerweile zum guten Ton im Recruiting gehört.

Für Bewerber ist es wichtig zu wissen, dass Unternehmen zunächst auf großen Plattformen und mit Suchmaschinen nach Informationen suchen, ihre Recherche aber zunehmend auf spezialisiertere Plattformen ausdehnen. Daher gilt einmal mehr der Ratschlag, sich im Social-Media-Bereich nicht allzu sicher zu fühlen und mit karriererelevanten und persönlichen Informationen nicht zu sorglos umzugehen.

Online-Recherche

Bei der Suche nach Informationen über Bewerber verfolgen die Unternehmen klare Ziele, die über einfaches Googlen hinausgehen. Personalisten nutzen ihre Online-Recherchen für einen Reality-Check und achten gezielt darauf, ob die Profile im Internet mit den Angaben in der Bewerbung übereinstimmen. Das bedeutet, dass eine Bewerbung bzw. ein

Lebenslauf einer Überprüfung auf Social Media standhalten muss, Widersprüche oder Unklarheiten sollten tunlichst vermieden werden. Außerdem sollte der auf Online-Kanälen vermittelte inhaltliche Eindruck zur Positionierung des Unternehmens und zur jeweiligen Stelle passen.

Der erste Eindruck

Der Slogan „Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance“ kursiert nicht umsonst. Was bei diesem ersten Eindruck besonders zählt, wurde im CAREER Monitor ebenso erhoben. Das Hauptaugenmerk liegt auf der „fachlichen Kompetenz“ des Bewerbers, das im Vorjahr noch führende Kriterium „Erscheinung – erster Eindruck, Körperhaltung, Kleidung“ verlor klar an Bedeutung und liegt nunmehr auf dem zweiten Platz, gefolgt von „Werte (Wie gut die/der BewerberIn ins Unternehmen passt)“, „Vorbereitung (Wie gut der Bewerber über den Arbeitgeber informiert ist)“. Die Erscheinung der Bewerber beim ersten Vorstellungsgespräch zählt dabei für Personalisten unter 40 mehr als für die über 40-Jährigen. Den Umgangsformen (Pünktlichkeit, Höflichkeit und gutes Benehmen) kommt heuer eine wesentlich größere Bedeutung zu

als noch im vergangenen Jahr. Es zählt also nicht allein die Optik, sondern die Verbindung von Kompetenz und gutem Benehmen.

Erfahrung ist Trumpf

Der CAREER Monitor ist auch der Frage auf den Grund gegangen, was für Personalisten bei schriftlichen Bewerbungen besonders wichtig ist. Dabei hat sich gezeigt, dass „einschlägige Berufserfahrung/Praktika“ mit 73 Prozent immer noch am wichtigsten ist und besonders von unter 40-jährigen Personalisten geschätzt wird. Danach folgt mit 56 Prozent die „Motivation für die Bewerbung.“

Es gilt weiterhin, dass Praxiserfahrung beim Einstieg in die Berufswelt unschlagbar bleibt. Die Unternehmen wollen allerdings auch ganz genau wissen, welche Gründe ausschlaggebend für die Bewerbung bei einem Unternehmen sind und wie es um die Motivation wirklich bestellt ist. Wer im bisherigen Berufsleben allzu häufig gewechselt hat, ist für Unternehmen nicht besonders attraktiv. Schließlich könnte diese Person auch dem eigenen Unternehmen schnell den Rücken kehren. Bei der schriftlichen Bewerbung ist Personalisten ein „lückenloser Lebenslauf“ wesentlich wichtiger als Personalistinnen.

Mit Praktika zum Weltbürger werden

Die Studentenorganisation AIESEC bietet Studierenden die Möglichkeit, das im Studium erlernte Wissen in betreuten Praktika umzusetzen. Auf der CAREER & Competence gibt es einen Rabatt auf die Vermittlungsgebühr.

Was ist AIESEC?

AIESEC ist die größte internationale Studentenorganisation mit über 70.000 aktiven Mitgliedern in 126 Ländern. Als Antwort auf den Zweiten Weltkrieg wurde AIESEC 1948 von einer Gruppe Studenten aus unterschiedlichen Ländern gegründet. Seitdem haben sich engagierte Studierende innerhalb der Non-profit-Organisation die Verbreitung von kultureller Akzeptanz und die Ausbildung von Studenten zu verantwortungsvollem Führungspersonal zur Aufgabe gemacht. Dies wird durch ein breit gestricktes Netzwerk von Alumni, der Kooperation mit namhaften Firmen und der Mitgliedschaft in der Organisation selbst gewährleistet. Auch durch die

Teilnahme an Workshops innerhalb unserer Konferenzen bietet sich Studierenden die Möglichkeit, sich persönlich und professionell weiterzuentwickeln.

Welche Leistungen bietet AIESEC an?

Wir geben Studierenden und AbsolventInnen die Möglichkeit, ihr im Studium erlerntes theoretisches Wissen bei einem Praktikum im Ausland in die Praxis umzusetzen. Mit unserem Global-Citizen-Programm kann man ein sechs- bis achtwöchiges Freiwilligenpraktikum in einer Nichtregierungsorganisation oder Schule absolvieren, wobei Unterkunft und Verpflegung in der Regel zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen des Global-Talent-Programms können

Studierende im fortgeschrittenen Studium für sechs bis zwölf Monate ein Praktikum im betrieblichen Kontext absolvieren. Für betriebliche Praktika, die wir vermitteln, garantieren wir eine Bezahlung, durch welche zumindest die Unterhaltskosten gedeckt werden können.

Was bringen die Praktika von AIESEC?

Viele Studierende haben Pflichtpraktika in ihrem Studienplan und auch im Lebenslauf macht sich eine internationale Berufserfahrung sehr gut. Die professionellen Praktika, die von AIESEC vermittelt werden, sind deshalb die beste Wahl, um die Karriere voranzutreiben. Reiselustige und kulturell Interes-

sierte kommen bei unseren Auslandsaufenthalten natürlich auch voll auf ihre Kosten. Um aber nicht ganz dem Kulturschock zu verfallen, bietet AIESEC eine individuelle Begleitung vom ersten bis zum letzten Kontakt. In einem speziell gestalteten Seminar werden die Studierenden genau auf das vorbereitet, was sie im jeweiligen Land erwartet. Im Ausland selbst gibt es weiterhin die Unterstützung aus dem Heimatland. Jedoch kommt hier noch die Betreuung durch unser AIESEC-Team vor Ort hinzu, in deren Aktivitäten die PraktikantInnen miteinbezogen werden. Im Gastland werden sie vom Flughafen abgeholt und auch zu ihrem ersten Arbeitstag begleitet. Bei etwaigen Fragen oder Problemen stehen immer gern

beide Standorte zur Verfügung.

Was hat AIESEC dazu bewogen, auf die Karrieremesse zu kommen?

Die Arbeitswelt internationalisiert sich heute zunehmend in allen Bereichen und das Arbeiten in einem Team mit sehr unterschiedlichen Menschen gehört bereits zum Alltag. Da wir viele Weiterbildungsmöglichkeiten in diesen Bereichen anbieten, ist es für Studierende sehr interessant, bei uns mitzuarbeiten oder sich für ein durch uns vermittelt Praktikum zu bewerben. Die CAREER & Competence gibt uns damit als größte Karrieremesse in Westösterreich die beste Chance, Studierenden die Möglichkeiten, die sie mit AIE-

SEC haben, aufzuzeigen.

Es gibt einen 20-prozentigen Rabatt auf die Vermittlungsgebühr. Wie sieht das genau aus?

An unserem Messestand bekommen Studierende die Möglichkeit, einen Blick auf unsere Datenbank mit über 21.000 Praktika zu werfen. Für diejenigen, die dann gleich mit besonders viel Interesse bei der Sache sind, haben wir ein kleines Schmankerl dabei: Wer sich bei der Messe direkt für unsere Praktika in die Interessiertenliste einträgt, bekommt 20 Prozent Rabatt auf die Vermittlungsgebühren. Bei unseren Global-Citizen-Praktika spart man dabei 50 Euro, bei den Global-Talent-Praktika sogar 90 Euro.

Zukunft aktiv gestalten

Die [bu:st] Group, eine Unternehmensberatung, gestaltet und lebt Veränderungen.

Die Welt, in der wir uns bewegen, verändert sich immer schneller. Eine bewährte Methode, um Änderungen umzusetzen, ist Projektmanagement. Es beschreibt den Weg auf dem schmalen Grat zwischen Chaos und Erfolg. Das Managen und Führen von Projekten in komplexen Organisationen mit vielfältigen Anforderungen wird dabei immer mehr ein entscheidender Teil der Wertschöpfungskette eines Unternehmens. Die Unternehmensberatung [bu:st] ist auf Projektmanagement spezialisiert. „Wir führen das Projektmanagement unserer Kunden, methodisch und operationell, auf ein höheres Level und sichern damit die Zielerreichung der Projekte. Damit tragen wir aktiv zur Wertsteigerung unserer Kunden bei“, heißt es aus dem Unternehmen, das 1999 mit Hauptsitz in München gegründet wurde. Aktuell sind 140 Mitarbeiter an den Standorten München, Deutschland und Greenville, South Carolina, USA, beschäftigt. Das Unternehmen betreut Projekte in Europa, Nordamerika und Asien. Die Kunden von [bu:st] kommen aus der Automobilindustrie, der Bauwirtschaft und dem Gesundheitswesen. Die Projekte, die durchgeführt werden, sind vielfältig: Produktentwicklungen – vom Steuergerät bis zum kompletten Auto, Taskforces bei Lieferanten, Prozessoptimierungen und weltweite Werksanläufe sowie Bauprojekte mit internationaler Beteiligung.

Sein Erfolgsrezept beschreibt das Unternehmen als immer auf den Kunden zugeschnittene

Problemlösung. Durch die Anwendung von Projektmanagementmethodiken und eine Beratung zur Professionalisierung des Projektmanagements erhöht [bu:st] die Ergebnisse der Kundenprojekte und das Wissen und die Fähigkeit des Projektteams, außergewöhnliche Projekte umzusetzen. Hinsichtlich Karrierechancen bieten die Unternehmensberater ihren Mitarbeitern eine Ausbildung zum Projektmanager und zur Führungskraft. Denn bei [bu:st] gilt die Devise, dass jeder Projektmanager sowohl managen als auch führen können muss. Auf der CAREER & Competence bietet sich die Gelegenheit, in einem persönlichen Gespräch mit erfahrenen Mitarbeitern mehr über das Karriereangebot der [bu:st] Group zu erfahren und Fragen beantwortet zu bekommen. [bu:st] bietet Studenten, Absolventen und Young Professionals der Fachrichtungen Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Informatik sowie Absolventen unterschiedlicher Fachrichtungen zahlreiche Möglichkeiten in den Bereichen Projektmanagement, Organisation und IT, mit spannenden Projekten in den Beruf zu starten, anspruchsvolle Herausforderungen zu meistern und schnell Verantwortung zu übernehmen.

„Auf unserem Messestand können wir alle Fragen rund um den Berufseinstieg bei [bu:st] beantworten. Das [bu:st] Recruiting Team freut sich auf viele lebhafte Gespräche und lädt alle Interessenten ein, während der CAREER & Competence in Innsbruck unseren Messestand zu besuchen“, so die Recruiter.



Bemerkenswerte Entwicklungen entstehen bei uns durch das Zusammenwirken individueller Eigenschaften, persönlicher Interessen und beruflicher Qualifikation. Deshalb suchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Leidenschaft mitbringen für alles, was sie tun, um mit uns am gemeinsamen Ziel zusammenzuwirken: Patienten aus Österreich und aller Welt mit hochwertigsten und zugleich kostengünstigsten Arzneimitteln zu versorgen. Wir, Sandoz, sind eines der größten Pharmaunternehmen Österreichs mit über 4000 Mitarbeitern an vier Standorten. Als Teil der weltweiten Novartis Gruppe entwickeln, fertigen und vermarkten wir patentreife Arzneimittel - vor allem Antibiotika, injizierbare Krebsmedikamente und innovative Biosimilars. Wirken Sie mit als...

Leiter Instandhaltungsplanung & TPM (m/w)

Engineering, Biopharmaceuticals, Sandoz GmbH, Kundl

Job ID: 159426BR

Compliance Manager Electrical & Instrumentation (m/w)

Engineering, Biopharmaceuticals, Sandoz GmbH, Kundl

Job ID: 164408BR

Compliance Manager Engineering (m/w)

Engineering, Biopharmaceuticals, Sandoz GmbH, Schafftenau

Job ID: 164407BR

Weitere Karrieremöglichkeiten bei Sandoz GmbH finden Sie auf unserer Website unter www.sandoz.at/karriere

Wir werden Einstufung und Gehalt auf Grundlage Ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenz marktkonform vereinbaren. Darüber hinaus bieten wir Ihnen betriebliche Zusatzleistungen wie Erfolgsbeteiligung, moderne Firmenpension, Kinderbetreuungseinrichtungen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und weltweite Karrierechancen. Für Bewerberinnen und Bewerber aus Österreich sind wir gesetzlich verpflichtet, das Mindestgrundentgelt gemäß Einstufung nach Kollektivvertrag bekannt zu geben. Dieses liegt bei dieser Position bei EUR 40.729,36 brutto pro Jahr.

Bitte senden Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen an

www.sandoz.com/career/career_opportunities // unter Angabe der jeweiligen Job ID

Ansprechperson: Angelika Öhre, HR Manager

Diplomatische Akademie Wien

Kontaktperson für BewerberInnen: Genny Chiarandon
Tel. 01-505 72 72-120; E-Mail: genny.chiarandon@da-vienna.ac.at
Favoritenstraße 15a, 1040 Wien, www.da-vienna.ac.at



Branche: Postgraduale Studien

Standort: Wien

Die Diplomatische Akademie Wien ist eine postgraduale Bildungseinrichtung, die Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen aller Studienrichtungen auf eine internationale Karriere in den Bereichen des öffentlichen Dienstes und der Wirtschaft sowie auf Führungspositionen in internationalen Organisationen und der EU vorbereitet.

Angeboten werden:

- Diplomlehrgang
- Master of Advanced International Studies (MAIS)
- Master of Science in Environmental Technology & International Affairs (ETIA)
- Interdisziplinäres PhD-Programm

Die zentralen Ausbildungsinhalte betreffen internationale Beziehungen, Politikwissenschaft, Völkerrecht und EU-Recht, Wirtschaft, Geschichte und Sprachen.

Mit Engagement und sozialer Kompetenz punkten

Sophia Plattner, Leiterin des VIKING-Personalmanagements, im Interview über Entwicklungschancen, Benefits, lebenslanges Lernen und darüber, welche Charaktereigenschaften im Unternehmen besonders gefragt sind.

Welche Absolventen sind bei Ihnen besonders gefragt?

Sophia Plattner: Als erfolgreicher Gartengerätehersteller verbucht VIKING seit seiner Gründung 1981 einen kontinuierlichen Mitarbeiterzuwachs. Bei 350 Mitarbeitern findet man bei uns dementsprechend auch viele verschiedene Berufsbilder. Da bei uns alle Unternehmensfunktionen unter einem Dach zu finden sind, beschäftigen wir Mitarbeiter in Entwicklung, Produktion, im Einkauf, Marketing und Verkauf sowie in der IT, im Qualitäts-, Personal-, Finanz- und Rechnungswesen.

In welchen Berufsbildern sehen Sie für die Zukunft die größten Entwicklungschancen, allgemein und bei VIKING?

Plattner: Vor allem im technischen bzw. elektrotechnischen Bereich haben wir auf Grund unseres Produktsortiments in den unterschiedlichsten Abteilungen einen wachsenden Bedarf. In der Zukunft sehe ich die Problematik, dass das Angebot von Technikern und Ingenieuren mit der Nachfrage der Unternehmen in Tirol nicht mehr Schritt halten kann. Aber auch die Verbindung von wirtschaftlichen und technischen Ausbildungsschwerpunkten wird zukünftig besonders bei uns gefragt sein.

Das Thema „Fachkräftemangel“ ist in der Wirtschaft ein ständiger Begleiter. Wo können Unternehmen aus Ihrer Sicht ansetzen, um diesem Mangel bestmöglich entgegenzuwirken?

Plattner: Ich denke, einen gewissen Wettbewerb zwischen den

Unternehmen hat es immer gegeben und wird es immer geben. Gesamthaft gesehen werden wir aber alle unter dem Fachkräftemangel leiden, und zwar besonders in den Bereichen, die bei uns zu wenig ausgebildet werden. Es ist daher wichtig, dass Politik, Bildung und Wirtschaft zukünftig an einem Strang ziehen. Es wäre schön, wenn wir aufbauend auf den einzelnen technischen Ausbildungsmöglichkeiten in Tirol an einem ganzheitlichen technischen Studiengang arbeiten würden und technisch Interessierte nicht etwa nach Graz oder München ausweichen müssten.

Abgesehen von fairer und leistungsgerechter Entlohnung spielt für eine große Zahl an Berufseinsteigern auch die Balance zwischen Arbeit und Privatleben eine Rolle. Trägt man in Ihrem Unternehmen dieser Entwicklung hin zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance Rechnung?

Plattner: Wir sind bemüht, betriebliche Anforderungen und private Bedürfnisse unserer Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Durch unser Gleitzeitmodell ist es beispielsweise unseren Angestellten selbst überlassen, wann sie ihren Arbeitstag beginnen. Außerdem ermöglichen wir ihnen auch, im Rahmen des Gleitzeitmodells ganze Tage freizunehmen. Darüber hinaus kann man bei uns ohne Probleme auch einmal drei Wochen am Stück Urlaub nehmen. Unsere männlichen Mitarbeiter unterstützen wir auch bei Väterkarenzen und Elternteilzeit. Wir haben einige Mitarbeiter, die nebenberuflich studieren oder aus privaten Gründen



Sophia Plattner, Leiterin des VIKING-Personalmanagements: „Engagement und soziale Kompetenz sind uns besonders wichtig.“

nicht Vollzeit arbeiten möchten. Auch hier finden wir individuelle Lösungen für jeden Einzelnen.

Womit kann man bei den heutigen Berufseinsteigern punkten, mit welchen Benefits steigern Sie bei VIKING die Attraktivität als Arbeitgeber besonders?

Plattner: Ich denke, dass ein gutes Betriebsklima und Teamarbeit auch schon für Berufseinsteiger wichtig sind. Man möchte sich im Beruf wohlfühlen, aber auch verwirklichen. Bei VIKING schätzen Berufseinsteiger daher vor allem die Möglichkeit, bereits von Beginn an ein relativ breites Aufgabengebiet und die Verantwortung dafür übernehmen zu können. Unsere Unternehmensgröße lässt es zu, dass man bei uns nicht nur eine „Nummer“ ist, sondern jeder einen wichtigen Beitrag zum Erfolg leisten kann.

Ein Konzept, von dem auch in der Arbeitswelt häufig die Rede ist, ist jenes des lebenslangen Lernens. Wie hat sich VIKING

diesbezüglich positioniert?

Plattner: Bei VIKING wird der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ein hoher Stellenwert beigemessen, entsprechend investieren wir jährlich einen hohen Betrag in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Sowohl Fachtrainings als auch berufs begleitendes Studieren werden von VIKING ermöglicht. Ebenso unterstützen wir Mitarbeiter bei der Erlangung von Berufsabschlüssen über den zweiten Bildungsweg. Im Moment versuchen wir gerade verstärkt, das interne Lernen, also Mitarbeiter schulen Mitarbeiter, zu etablieren.

Die Nachfrage nach den sogenannten High Potentials – den Besten der Besten – ist im Recruiting-Bereich besonders groß. Wie gelingt es, diesen Ihr Unternehmen schmackhaft zu machen?

Plattner: Ich denke, es ist wichtig, dass man sich als guter Arbeitgeber in der Region positioniert. Unter anderem findet man auf karriere.at ein Arbeitgeberprofil von VIKING mit Mitarbeiterinterviews und Fotos von

Firmenevents. Die sogenannten High Potentials sind ja in der glücklichen Lage, meist mehrere Angebote zu haben und sich den Arbeitgeber dementsprechend aussuchen zu können. Daher ist es wichtig, dass wir auch dieser Gruppe schon im Vorfeld die Möglichkeit bieten, einen Blick in unser Unternehmen zu werfen und sie so von uns zu überzeugen.

Welchen Stellenwert genießt die Lehre bei VIKING und wie sind Ihre Erfahrungen im Lehrbereich?

Plattner: Wir bilden insgesamt vier Lehrberufe aus: Mechatroniker, IT-Techniker, Industrie- und Betriebslogistikaufleute. Die Lehre steht bei VIKING sehr hoch im Kurs und vorhandene Beispiele zeigen, dass Karriere mit Lehre bei uns auch möglich ist. Daher liegt die Übernahmequote auch bei 100 Prozent. Wir erwarten von unseren Lehrlingen allerdings nicht nur die Bereitschaft zur fachlichen, sondern auch zur persönlichen Entwicklung. Hierfür motivieren wir unter anderem mit dem Angebot von außerfachlichen Veranstaltungen, Lehrlingsausflügen sowie Zeugnisprämien und unterstützen auch Lehre mit Matura.

Auf welche Errungenschaft sind Sie bei VIKING besonders stolz, was hebt VIKING von anderen Arbeitgebern ab?

Plattner: Gutes Betriebsklima ist bei uns nicht nur eine Floskel, sondern wird auch tatsächlich gelebt. Deshalb freuen wir uns über eine geringe Fluktuation und sind auch stolz darauf. Ebenso stolz sind wir aber auch auf unsere Mitarbeiter, die täglich gemeinsam daran arbeiten,

neue und innovative Produkte zu entwickeln und erfolgreich auf den Markt zu bringen. Es ist immer schön, wenn man in einem produzierenden Unternehmen arbeitet und am Ende auch das Produkt sieht, zu dessen Entstehung man beigetragen hat. Man findet bei uns jede Menge technologische Forschung und Entwicklung, wie sie beispielweise auch bei Automobilherstellern zu finden sind. Das macht das Arbeiten bei VIKING besonders spannend.

Was würden Sie als die wichtigsten Charaktereigenschaften bezeichnen, die Sie bei zukünftigen Mitarbeitern vorzufinden hoffen?

Plattner: Engagement und soziale Kompetenz. Uns ist ein gutes Miteinander wichtig. Fachliche Lücken lassen sich schließen. Ausschlaggebend für eine gute Zusammenarbeit ist vor allem, dass ein Team gut zusammenpasst. Und an diesem Ziel halten wir fest.

Was raten Sie Messebesuchern, um bei der C&C einen möglichst bleibenden, positiven Eindruck zu hinterlassen?

Plattner: Ich rate den Besuchern vor allem, dass sie die Scheu ablegen und auf die Unternehmen aktiv zugehen. Außerdem ist es wichtig, sich nicht zu verstellen sondern authentisch zu bleiben und mit den Unternehmen locker ins Gespräch zu kommen. Das hinterlässt mit Sicherheit einen bleibenden Eindruck. Weitere Tipps dazu und Ratschläge in Sachen Bewerbung sowie Informationen über die vielfältigen Karrierechancen bei VIKING gebe ich gerne bei einem Besuch auf unserem Messestand.

Talkin' 'bout my Generation: Y – viel zu bunt für Pauschalurteile

Generationen werden gern pauschal in einen Topf geworfen. Die „Millennials“ oder Generation Y werden gern als freizeitwütige Sinnsucher hingestellt. Dass derartige Verallgemeinerungen nicht zulässig sind, will eine Studie beweisen.

Es gibt wohl keine Generation, die nicht an den ihr nachfolgenden in irgendeiner Weise Anstoß genommen hätte. Der Generation Y – auch als „Millennials“ bezeichnet – wird unterstellt, dass sie der Sinnsuche und Freude an der Arbeit, der Selbstverwirklichung und Freizeit mehr Bedeutung beimisst als Status und Prestige. Das Consultingunternehmen Cum Laude ist in Kooperation mit facit research ausgerückt, um die gängigen Vorurteile gegen die Generation Y einer kritischen Prüfung zu unterziehen. Dabei ist man zum Ergebnis gelangt, dass die Generation Y mehrheitlich sehr gut ausgebildet und hochqualifiziert, vielseitig interessiert, weltoffen und kreativ ist. Die Generation Y wird notwendigerweise in die Fußstapfen der Baby Boomer und der Generation X treten müssen, die sukzessive in den Ruhestand gehen wird. Qualifizierte Nachwuchskräfte seien in der Generation Y Mangelware, um die laut Studie ein „Eroberungskampf“ stattfinden wird. Daher sei die Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte

aus dieser Generation für die Sicherung des zukünftigen Unternehmenserfolgs von strategischer Relevanz. Man prophezeit jenen Unternehmen, die es nicht schaffen, sich für die Generation Y attraktiv zu machen und sie zu motivieren, in der Zukunft erhebliche, teils sogar existenzielle Probleme.

Das wichtigste Resultat, das die Studie zutage gefördert hat, ist jenes, dass Pauschalurteile über die Generation Y an der Realität vorbeigehen. Das Gerede über die „Generation Weichei“ könne dem Vergessen anheimfallen. Für den erfolgreichen Zugang zu Mitarbeitern der Generation Y sei ein differenziertes Vorgehen erforderlich, weil es unterschiedliche Rahmenbedingungen in den Unternehmen brauche, um das Leistungspotenzial der Generation Y – die prinzipiell leistungsfähig und -bereit sei – voll abzurufen. Im Rahmen der Studie konnten allerdings sechs verschiedene Typen identifiziert werden, die sich hinsichtlich einstellungs- und verhaltensbasierter Eigenschaftsmerkmale unterscheiden lassen.

Proper Conservative

Der Proper Conservative strebt nach traditionellen Werten wie Familie, Partnerschaft und Sicherheit. Er weiß, was er will, und ist motiviert, diese Ziele unter anderem durch eine hohe Leistungsbereitschaft in Studium und Job zu erreichen. Was ihn antreibt, ist der Aufbau einer soliden Lebensgrundlage.

Competitive Professional

Der Competitive Professional wird durch sein Umfeld besonders angespornt. Leistungsdruck und Deadlines motivieren ihn, unabhängig von eigenen konkreten Zielen. Sein Antreiber ist Wettbewerb, aber auch die finanzielle und berufliche Sicherheit (security seeking).

Unpretentious Comfortseeker (Happy Camper)

Dieser Typ hat keine großen Ansprüche. Ihm ist es am wichtigsten, sich wohlfühlen. Eine klare Zukunftsvision hat er dabei nicht, jedoch legt er Wert auf Freiheit und Unabhängigkeit und damit einhergehend eine Vielfalt an Optionen. Sein Antreiber ist

die innere Zufriedenheit.

Self-centered Entrepreneur

Der Self-centered Entrepreneur möchte sein eigener Chef sein und ist nur dann auch wirklich bereit, Verantwortung zu übernehmen. Wettbewerb und Herausforderungen ziehen ihn an, dabei überschreitet er auch Grenzen (Überforderung). Seine Antreiber sind sehr vielfältig und zielen insbesondere auf Unabhängigkeit und Selbstständigkeit.

Craving High-Performer

Der aktive Craving High-Performer ist stets auf der Suche nach Neuem, dabei sind ihm die eigene Freiheit und möglichst eine Vielfalt an Optionen wichtig. Dennoch weiß er genau, was er will und sucht stets Herausforderungen. Seine Antreiber sind sehr vielfältig und zielen insbesondere auf Anerkennung.

Indifferent Follower

Dem Indifferent Follower fehlt eine eigene Vision für die Zukunft. Er lässt sich nicht gern einengen. Selbstständigkeit, Mobilität und Veränderung sind

ihm wichtig. Er hat keine stark ausgeprägten Antreiber, sondern lässt sich eher treiben.

Der Proper Conservative steht in Deutschland mit einem Anteil von etwa 30 Prozent an der Generation Y an der Spitze, gefolgt vom Competitive Professional mit 25 Prozent und vom Unpretentious Comfortseeker mit 18 Prozent. Dem Typus des Self-centered Entrepreneurs sind 14 Prozent der Generation Y zurechenbar, jenem des Craving High-Performer immerhin noch elf Prozent. Der Indifferent Follower macht nur drei Prozent aus. In der Studie wird auch die Frage behandelt, ob denn die Generation Y so gar keine Gemeinsamkeiten hat. Doch, hat sie: Die heute 18- bis 32-Jährigen sind in einer widersprüchlichen, aber auch vielseitigen und offenen Welt aufgewachsen. Permanent mit nationalen und internationalen Krisen konfrontiert, ist das Sicherheitsgefühl dieser Generation nachhaltig gestört worden. Deshalb ist auch der Glaube an die Sicherheit von Systemen gesunken. Volkswirt-

schaften, Regierungen, Allianzen, Unternehmen, Arbeitsplätze, Pensionen, Banken, das Geld und die Natur werden nicht mehr als stabil und sicher angesehen. Darin liegt auch das ausgeprägte Bedürfnis nach Sicherheit und Familie begründet. Außerdem lehnt die Generation Y das primär durch Karriereziele definierte Lebensmodell der Elterngeneration in dieser Ausprägung ab. Andererseits gab es noch keine Generation, der eine derartige Chancenvielfalt und ein dermaßen breites Spektrum unterschiedlicher beruflicher und privater Entwicklungsoptionen zur Verfügung stehen.

Die gute Nachricht lautet, dass es eine „Generation Weichei“ so nicht gibt, sondern vielmehr eine Generation hervorragend ausgebildeter, internationaler, kreativer und weltoffener Nachwuchskräfte mit hohem Potenzial. Die Generation Y lässt sich nichts vormachen, man kann ihr als Arbeitgeber kein X für ein U verkaufen, sondern muss die Anforderungen verstehen, akzeptieren, analysieren und auf sie eingehen.



Maturanten-Bewerbungstraining

Seit Jahren veranstaltet conSALT ein Bewerbungstraining an der HAK Innsbruck.

Nicht allein der Lebenslauf oder das Motivationsschreiben sind für Bewerbungen oder für Aufnahmeverfahren an Bildungseinrichtungen ausschlaggebend. Große Bedeutung kommt auch dem Auftreten und der richtigen Vorbereitung zu. Im interaktiven Zusammenspiel mit den Experten von conSALT bot sich den zukünftigen Bewerberinnen und Bewerbern der 5c-Klasse der Handelsakademie Innsbruck die Gelegenheit, sich selbst und andere einzuschätzen sowie praxisnahe Situationen zu trainieren. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Übungen erstellt, von kniffligen Fragen bis hin zu Aufgaben aus dem Assessment Center, die gemeinsam diskutiert und gelöst wurden.

Darüber hinaus umfasste das Training die Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Selbstpräsentation, typische Fragen an Bewerber, Chancen und Risiken von Social Media, die richtige Vorgangsweise bei Gehaltsverhandlungen, Informationsbeschaffung über den potenziellen Arbeitgeber, Nachbearbeitung der Bewerber und die Vorbereitung auf Assessment Center. „Wir bedanken uns für das tolle Engagement und den Einsatz der Schüler und wünschen allen viel Erfolg bei der anstehenden Matura und dem weiteren Ausbildungs- bzw. Berufsweg“, so conSALT-Personalmanagerin Nicole Unterlechner.

Finden Sie mit **basics** Ihre Mitarbeiter!

Stellenmarkt-Schwerpunkt

Technische Berufe & IT

Erscheinungstermin:
8. Mai 2015

Buchungsschluss:
30. April 2015, 16 Uhr

stellenmarkt@basics-media.at

Wir freuen uns auf Ihre Anfragen & Buchungen!

AS Advokatur Dr. Herbert Schöpf LL.M.
Rechtsanwalt-GmbH | Europarechtsexperte
Fachkanzlei für Immobilienrecht
Fachkanzlei für öffentliches Vergaberecht
Fachkanzlei für europäisches Wirtschaftsrecht

Wir verstärken unser Team und suchen ab sofort eine/n Sekretär/In (Vollzeit)

Voraussetzung:
Sehr gute Italienischkenntnisse in Wort und Schrift

KV Sekretärin brutto EUR 1.164,00. Entlohnung gem. KV. Bereitschaft zur Überzahlung, abhängig von Qualifikationen.

Schriftliche Bewerbung an die Adresse:
Arkadenhof, Maria-Theresien-Straße 34, 6020 Innsbruck
E-Mail: advokatur@dr-schoepf.at

e BERGERecotrail®

Berger Fahrzeugtechnik Ges.m.b.H. ist europaweit der Spezialist und Technologieführer für Leichtbau-Sattelanhänger. Für den Vertrieb unserer Fahrzeuge suchen wir eine/n

Mitarbeiter Verkaufsdienst (m/w)
Vollzeit

Ihre Herausforderung:

- Fahrzeugübergabe und -einschulung
- Kundenbetreuung
- Auftragsbearbeitung
- Div. Administrative und Technische Tätigkeiten

Ihr Profil:

- Berufserfahrung
- Sehr gute Umgangsformen, selbstsicheres Auftreten
- Technisches Verständnis und handwerkliches Geschick
- Gute MS-Office Kenntnisse
- Ein modern eingerichteter Arbeitsplatz
- Englisch in Wort und Schrift, weitere Fremdsprache von Vorteil
- Kommunikationsfähigkeit, Teamgeist
- Verantwortungsbewusstsein und eigenständiges Arbeiten

Ihre Perspektive:

- Selbstständiges Arbeiten in einem jungen Team
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Ein modern eingerichteter Arbeitsplatz
- Bereitschaft zur Überzahlung über das KV-Mindestgehalt (€1.679,- Brutto/Monat) je nach Qualifikation und erbrachter Leistung.

Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte per Email an:
**Berger Fahrzeugtechnik GmbH, Rettenbach 10a, 6241 Radfeld
Herrn Alexander Draxl, a.draxl@berger-ecotrail.com**

ARBEIT FINDEN

Zur Verstärkung unseres Teams nehmen wir eine(n) **Sekretär(in)** in Vollzeit auf; gerne auch Wiedereinsteiger. Gute Deutsch- und ADVOKAT-Kenntnisse Voraussetzung. Überkollektive Bezahlung vorgesehen. Wenn Ihr Interesse geweckt haben, schicken Sie uns Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen an die Heiss & Heiss RAe OG und Dr. Michael Hohenauer per E-Mail an office@heiss-law.com

Werden Sie selbstständige **LUNA-Schmuckberaterin**. Freie Zeiteinteilung, keine Einstiegskosten, keine Warenauslieferung, 4x jährlich neue Kollektionsteile, kein Risiko. Ich informiere Sie gerne. Sabine Berlinger 0664/1414730 www.luna.at

REISEBÜRO-FACHKRAFT
VZ/7Z gesucht; Mindestbrutto: 1.550,-
WorkShop GmbH, Tel. 0512-582323, Info: www.workshop.at; e-mail: info@workshop.at

Konzession - Gewerbeberechtigung für Denkmal-, Fassaden und Gebäudereiniger ab sofort zu vergeben. Info - 0664/53 42 402

UNTERER
Technik GmbH

Für unsere LKW-Werkstätte in Kundl suchen wir zur Verstärkung unseres Teams eine/n

Werkstattgehilfen/in
in Vollzeit

Wir erwarten

- handwerkliches Geschick
- eigenständiges, sauberes und verlässliches Arbeiten
- Ehrlichkeit, Freundlichkeit und Flexibilität

Wir bieten

- Entlohnung nach KV (Überzahlung möglich)
- ein angenehmes Arbeitsumfeld mit sehr gutem Betriebsklima

Bewerbungen bitte schriftlich an:
Unterer Technik GmbH, Luna 32, 6250 Kundl
z.Hd. Frau Kerstin Wolter, Tel. 05338 / 8426 2115
k.wolter@at.underer.eu, www.underer.at

lebenshilfe
Tirol

Begleiten Sie Menschen mit Behinderungen bei einem barrierefreien, selbstbestimmten und erfüllten Leben. Bewerben Sie sich als:

ASSISTENT/IN

- Vollzeit Begleitetes Wohnen Prutz; 19 h/W
- Vollzeit Begleitetes Wohnen Innsbruck Domanigweg; 19 h/W
- Vollzeit Begleitetes Wohnen Innsbruck Domanigweg; 25 h/W

Information und Online-Bewerbung auf:
www.tirol.lebenshilfe.at/jobs

MED-EL

MED-EL ist ein weltweit führender Hersteller von Hörimplantat-Systemen. Aufgrund unseres stetigen Wachstums suchen wir:

Gebäudetechniker (m/w)
FM_1_1410

Ihre Aufgaben

- Durchführung und Organisation von Reparatur-, Wartungs- sowie Servicetätigkeiten für den Bereich Heizung, Lüftung, Klima und Sanitär in unseren Betriebsgebäuden
- Fachliche Überwachung von Montagearbeiten unserer Partnerfirmen im Hinblick auf Qualität und Termineinhaltung
- Betreuung der Gebäudeleittechnik
- Mitwirkung an der Planung neuer Betriebsanlagen
- Übernahme von Bereitschaftsdiensten

Ihr Profil

- Abgeschlossene Ausbildung im Bereich Gebäudetechnik sowie mehrjährige einschlägige Praxiserfahrung
- Ausgeprägte Service- & Kundenorientiertheit
- Gute Deutsch- sowie Englischgrundkenntnisse
- Freude an der Arbeit im Team

Gehalt abhängig von beruflicher Qualifikation und Erfahrung (Mindestjahresbruttogehalt lt. Kollektivvertrag EUR 26.363,12).

Es erwartet Sie eine vielseitige Aufgabe in einem international tätigen Unternehmen mit Firmensprache Englisch.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung über medel.com/jobs

hearLIFE MED-EL Medical Electronics | Fürstenweg 77a, 6020 Innsbruck | Austria

ISVA
IHRE GESUNDHEITSVERSICHERUNG

Wir suchen zur Verstärkung unseres Teams einen **ARZT (m/w)** 20 Wochenstunden

zur Mitwirkung an Entscheidungen in leistungsrechtlichen Angelegenheiten, in welchen medizinische Fachkompetenz erforderlich ist.

Voraussetzung: ius practicandi
Wir bieten: Abwechslungsreiches Tätigkeitsumfeld, geregelte Arbeitszeiten, keine Nacht-, Bereitschafts- oder Wochenenddienste
Mindesteinstufung: brutto € 2.400,- mtl.
Homepage: www.svagw.at

Senden Sie Ihre Bewerbung mit Motivationsschreiben, Lebenslauf und Foto an:
Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
Klara-Pötl Weg 1, 6020 Innsbruck
oder per Mail: direktion.t@svagw.at

FROSCHL BETON

Zur Verstärkung unseres Fahrerteams suchen wir am Standort **Brixen** ab sofort **LKW-FahrerIn** für

Fahrnischer, Pumi und Betonpumpe
Entgelt ab € 10,50/h, Überzahlung nach Erfahrung und Qualifikation möglich

Führerschein C (inkl. C95) und E, Arbeitsbeginn und -ort nach Vereinbarung, Fahrpraxis erwünscht.

Frau Evelyn Mayr, Tel.: 0676 / 88181 2070
oder per E-Mail: kariere@froeschl.at

EIN ARBEITSTAG – 3.036 LÄCHELN GEZAUBERT.

Unsere Mission ist einfach: Menschen auf der ganzen Welt Urlaub zu ermöglichen und ihnen dabei ein Lächeln aufs Gesicht zu zaubern. Ab wann zaubern Sie mit?

Für unser TUI Austria Internet-Servicecenter in Innsbruck suchen wir einen **Reiseprof (m/w)** auf Basis Voll- oder Teilzeit zum ehestmöglichen Einstieg

- Beratung von Online-Kunden via Telefon, E-Mail, Chat
- Abwicklung von Onlinebuchungen aller österreichischen TUI Reiseportale
- Reisebüroerfahrung erforderlich, TUI Produktkenntnisse wünschenswert
- Arbeit in einem dynamischen Umfeld mit einem tollen Team, flexible Arbeitszeiten

Alle Informationen sowie eine ausführliche Stellenbeschreibung finden Sie unter www.tui.at/jobs

World of TUI

Unser Kunde ist ein österreichisches Familienunternehmen, Marktführer in Österreich und in über 30 weiteren Ländern vertreten. Mit seinen qualitativen Produkten hat sich das Unternehmen zu einer der Top Marken in seinem Segment etabliert. Wir suchen für das **Tiroler Oberland** einen

Versandleiter (m/w)

In dieser Position sind Sie für die Leitung und Koordinierung der Logistikfunktionen Wareneingang, Lager, Versand und der Materialverwaltung mit der Bereichsgröße von 50 Mitarbeitern zuständig. Einen weiteren Punkt stellt die Prozessoptimierung in den Bereichen Lagerhaltung, Disposition und Versandabwicklung, sowie die Koordination der Warenauslieferung unter Berücksichtigung von Termimen, Qualität und Kosten, dar. Ihr Aufgabengebiet wird durch die Reklamationsbearbeitung mit Schwerpunkt nachhaltige Maßnahmen und die proaktive Kommunikation mit internen Schnittstellen, Kunden und Speditoren abgerundet.

Wir wenden uns an Personen mit Berufserfahrung als Lagerlogistiker/in bzw. Versandleiter/in. Sie zeigen gerne Eigeninitiative, haben Führungserfahrung, Durchsetzungsvermögen und ein konstruktives Kommunikationsvermögen. Ihr Profil wird durch Ihre Erfahrung mit Warenwirtschafts- und Lagerverwaltungssystemen und durch einen sicheren Umgang mit den Office Anwendungen komplettiert.

Das Bruttojahresgehalt beträgt mind. € 40.000,- plus einer möglichen Überzahlung laut Qualifikationsprofil bzw. Berufspraxis. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung mit Foto und Zeugnissen unter Angabe der **Ref.-Nr. B15050** per E-Mail an bewerbung@consalt.at und informieren Sie gerne unter Einhaltung höchster Diskretion sowie Sperrvermerken in einem persönlichen Gespräch über weitere Details.

conSALT PERSONALMANAGEMENT
conSALT Personalmanagement GmbH
Grabenweg 3, 6020 Innsbruck, Tel. 0512-548899, www.consalt.at

Unser Kunde ist ein namhaftes und international tätiges Logistikunternehmen und sucht zur Erweiterung des Teams für den Standort **Innsbruck-Land** einen

HAK-Absolvent (m/w)

Ihr Aufgabengebiet

- Kommunikation mit den internationalen Kunden
- Selbstständige Organisation und Abwicklung der angebotenen Dienstleistungen
- Vertriebsmarketing sowie Umsetzung von Projekten

Ihr Profil

- Abgeschlossene wirtschaftliche Ausbildung
- Gute Beherrschung der deutschen, englischen und einer weiteren Sprache
- Technisches Interesse, teamfähige und dynamische Persönlichkeit
- Kommunikativ, Organisationstalent und Eigeninitiative

Unser Angebot

- Die Möglichkeit, Ihre Sprachkenntnisse in einem internationalen Umfeld einsetzen zu können
- Es erwartet Sie ein motiviertes, engagiertes Team mit einer positiven Arbeitsatmosphäre
- Ein kollektivvertragliches Bruttojahresgehalt von mind. € 25.000,- plus einer möglichen Überzahlung laut Qualifikationsprofil bzw. Berufspraxis

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung mit Foto und Zeugnissen unter Angabe der **Ref.-Nr. B14148** per E-Mail an bewerbung@consalt.at und informieren Sie gerne unter Einhaltung höchster Diskretion sowie Sperrvermerken in einem persönlichen Gespräch über weitere Details.

conSALT PERSONALMANAGEMENT
conSALT Personalmanagement GmbH
Grabenweg 3, 6020 Innsbruck, Tel. 0512-548899, www.consalt.at

EINTRITT FREI

ONB

OESTERREICHISCHE NATIONALBANK
EUROSYSTEM

GOLD UND SILBER

AUSSTELLUNG

LIEB' ICH SEHR...

VOM BERG ZUR MÜNZE

GELDMUSEUM

16. April 2015 bis 31. Dezember 2015

Ausstellung im Kassensaal der
Oesterreichischen Nationalbank Innsbruck
6020 Innsbruck, Adamgasse 2
www.oenb.at/tirol

IMMOBILIENTIPP



Drei Situationen des „fortgeschrittenen“ Immobilienveräußerers

von Mag. Bernhard Großbrück, AREALITA Immobilienreuehand und Sachverständigen GmbH

Am Anfang steht oft ein Testinsat, ein Versuchsballon des sogenannten Privatverkäufers, um den Markt abzuklopfen, um potenzielle Interessenten zu sondieren. Als „fortgeschrittener“ Immobilienveräußerer kennen Sie vielleicht mittlerweile folgende Situationen, bei denen Ihnen ein Immobilienmakler mit Rat und Tat zur Seite stehen kann.

Ein Interessent hat sich angekündigt, Sie wissen aber nicht wer es ist? Ihr Immobilienmakler kennt bereits zahlreiche suchende Kunden persönlich oder führt sie in seiner umfassenden Interessentendatei. Darüber hinaus qualifiziert und selektiert er in seinem idealerweise zentral gelegenen und bestens erreichbaren Büro konkrete Interessenten auf neutralem Boden vor – es kommt Ihnen somit nicht jeder „Immobilientourist“ ins Haus.

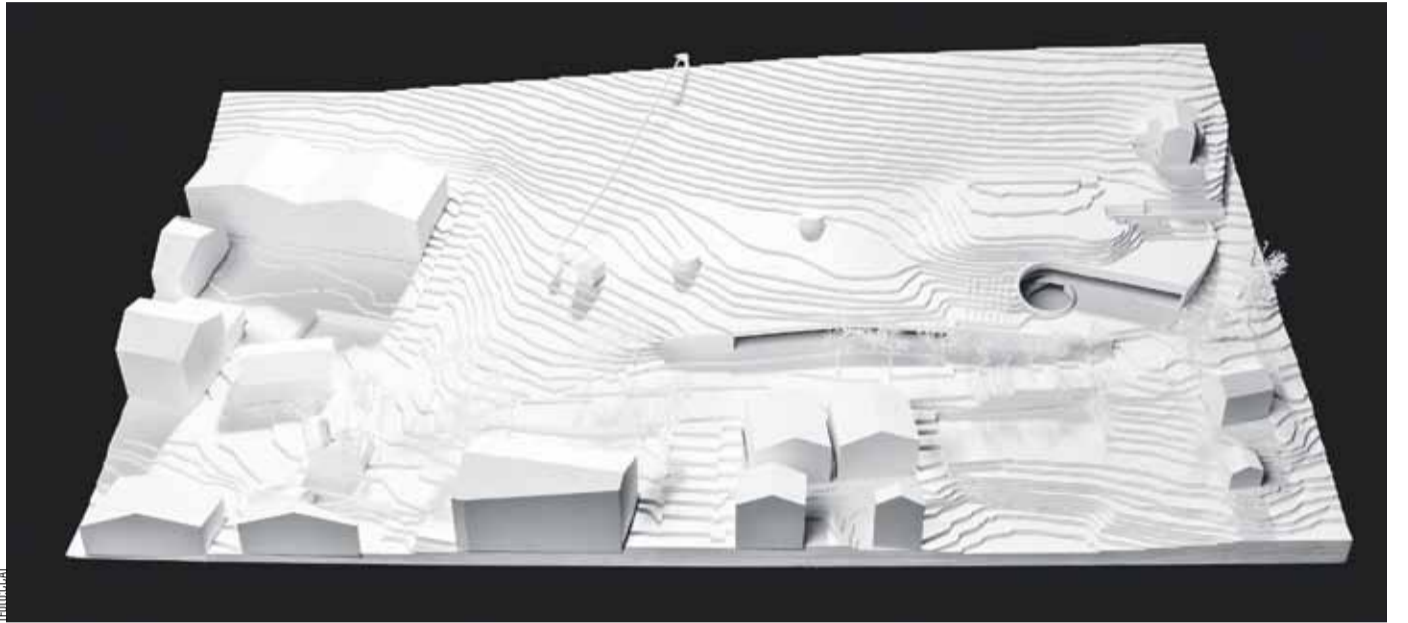
Es kommen mehrere Kaufangebote gleichzeitig auf Sie zu, es bleibt aber alles unverbindlich: Ihr Immobilienmakler legt Ihnen vergleichbare, in den wesentlichen Vertragspunkten von ihm ausgearbeitete und verbindliche Kaufangebote vor und Sie wahren somit den Überblick. Idealerweise ist das Kaufangebot so formuliert, dass dessen Annahme durch Sie als Immobilienveräußerer schon eine sogenannte Punktation darstellt, also einen Kaufvertrag in den wesentlichen Vertragspunkten, der unverzüglich von einem Rechtsanwalt oder Notar grundbuchsfähig gemacht werden kann.

Endlich soll ein Vertrag erstellt werden. Wer kennt die Liegenschaft dazu? Ihr Immobilienmakler kann die auftauchenden Fragen fachlich kompetent beantworten und beugt somit einem Platzen des Kaufabschlusses und zukünftigen Unklarheiten und Streitigkeiten vor.

Sollten Sie als fortgeschrittener Immobilienveräußerer obige oder ähnliche Situationen erfolgreich gemeistert haben, darf ich Ihnen vielleicht zu einem erfolgreichen Immobilienverkauf gratulieren. Ansonsten mein Immotipp an Sie: Nehmen Sie die Hilfe eines geprüften Immobilienmaklers in Anspruch, der Ihnen mit seinem Büro, seiner Rechts- und Fachkunde gern zur Seite steht, um knifflige Phasen des Immobilienverkaufs zu bewältigen.

Das Congress Centrum Alpbach erweitert Fläche und Angebot

Die Tagungsfläche im Congress Centrum Alpbach wird bis 2016 verdoppelt, der Erweiterungsbau wird wie das Bestandsgebäude harmonisch in den Hang eingebettet sein.



Bis zum Frühsommer 2016 sollen die Tagungsfläche im CCA verdoppelt und die Haustechnik auf den neuesten Stand gebracht sein.

Das Tiroler Bergdorf Alpbach ist eine der ersten Kongress- und Tagungsdestinationen in Österreich, die sich im Bereich der Angebotsgestaltung konsequent mit der Thematik Nachhaltigkeit auseinandergesetzt hat. Von der Einlösung dieses hohen Qualitätsanspruchs im Congress Centrum Alpbach bei der Umsetzung von Tagungen auf Basis eines erfolgreichen Nachhaltigkeitskonzepts zeugen das Österreichische Umweltzeichen für Green Meetings und die internationale Green-Globe-Zertifizierung. Darüber hinaus erreicht das Congress Centrum Alpbach Spitzenwerte im Bereich der Kundenzufriedenheit und wurde mit dem Best Center Award des Europäischen Verbands der Veranstaltungszentren (EVVC) ausgezeichnet.

Auf den wachsenden Raumbedarf reagiert das Congress Centrum Alpbach (CCA) mit einem Erweiterungsbau, dessen Grundstein im Rahmen der Eröffnung des 70. Europäischen Forums Alpbach gelegt wurde und der eine Verdoppelung der Tagungsfläche bringen wird. Im Mittelpunkt der Erweiterung stehen gesteigerte Qualität und Flexibilität für Veranstalter und optimaler Service für Tagungsgäste. Das Projekt soll bis zum Frühsommer 2016 fertiggestellt sein, während der Bauphase kann im CCA-Bestandsgebäude der reguläre Betrieb aufrechterhalten werden.

Das Angebot im CCA wächst um einen zweiten, rund 430 Quadratmeter großen Plenarsaal sowie drei weitere Seminarräume à ca. 85 Quadratmeter. Alle vier können zu einem

685 Quadratmeter großen Saal zusammengelegt werden. Gleichzeitig wird das CCA auch technisch aufgerüstet und für modernste Kommunikationsformen sowie Veranstaltungen adaptiert. Der Erweiterungsbau orientiert sich an den Green-Meeting-Grundsätzen des Unternehmens. So sollen Heizung und Kühlung mittels Geothermie bewerkstelligt werden, Lastspitzen sollen zusätzlich mit

Pelletsheizung und Strom aus regionalen Kleinkraftwerken bewältigt werden.

Das Zusatzgebäude wird – wie auch schon das Bestandsgebäude – in den Hang eingebettet und auf der Dachfläche begrünt werden. Im „Dorf der Denker“ wird weiterhin darauf geachtet, die richtige Atmosphäre für Austausch und Diskurs, aber auch für Rückzug und Stille zu schaffen. Diese Zielsetzung bestätigt CCA-Geschäftsführer Georg Hechenblaikner: „In den Pausen können die Gäste künftig vom CCA auf die Wiese oder zu einem Brunnen gehen, der auf dem Gründach des Gebäudes errichtet wird.“

Georg Hechenblaikner, GF Congress Centrum Alpbach

„In den Pausen können die Gäste künftig vom CCA auf die Wiese oder zu einem Brunnen gehen, der auf dem Gründach des Gebäudes errichtet wird. Dort bietet sich ein sehr schöner Aussichtspunkt mit Blick auf das Dorf mit seinem einzigartigen Holzbaustil und die umliegende Berglandschaft.“

Finden Sie jetzt Ihre Wunsch-Immobilie unter basics-immobilien.at

basics. Immobilien. online.
www.basics-immobilien.at

IMMOBILIEN ANKAUF

CARISMA Immobilien
Wir suchen Grundstücke ab 800 qm mit oder ohne Bestand. Sie möchten sich verändern oder haben geerbt und möchten sich mit dem Verkaufserlös Ihre Träume verwirklichen? Wir helfen Ihnen dabei und kaufen Ihr Grundstück zum marktgerechten Bestpreis. verkauf@carisma.co 0512 580 790 31

CORIC IMMOBILIEN
Wollen Sie Ihr Grundstück, Haus oder Wohnung noch vor der Erhöhung der Immobiliensteuer erfolgreich verkaufen, wenden Sie sich an den Experten, um Anfängerfehler zu vermeiden. Suche zur Zeit dringend Anleger- und Familienwohnungen für potenzielle Käufer. Verkehrswertgutachten erstelle ich Ihnen kostenlos und vermarkte Ihr Objekt zielführend und sicher. Weiters suche ich provisionsfrei für Bauträgerprojekte geeignete Grundstücke sowie ältere Häuser und Wohnungen. Herzlichen Dank im Voraus für Ihre Rückmeldung office@coric-immobilien.at 0676 93 13 011

www.basics-media.at

WIR KAUFEN Ihr Grundstück oder Mehrfamilienhaus zwischen Telfs und Wörgl. Sofortzahlung! Kostenloser Service, einfache und seriöse Kaufabwicklung. IMMEX GmbH 0664/2623009 alfred.steiner@immo-tirol.at

RE/MAX
Sie wollen Ihre Immobilie verkaufen oder vermieten? Dann wenden Sie sich an mich. Kostenlose Beratung, garantiert professionell und zuverlässig! Terminvereinbarung: Mag. Raimund Hackl 0650-5327393 www.hackl-immobilien.at

ALPINREAL
Sie haben das Bauernhaus? Wir den Kunden! Rufen Sie mich an! GF Günter Pellin 0676-7087770 www.alpinreal.at

REALPLUS
Garconniere für Anleger - vermietet oder unvermietet, sanierungsbedürftig oder saniert - dringend gesucht. Florian Schott, 0664/3809003.

ALPINREAL
Suchen für vorgemerkte Kunden Freilandgrundstücke, Waldgrundstücke, Waldanteile, Almen, komplette Landwirtschaften und ähnliches! Rufen Sie mich an! GF Günter Pellin 0676-7087770 www.alpinreal.at

IMMO
Wir BEWERTEN und VERKAUFEN Ihre Immobilie diskret und verlässlich! Infos unter 0664/1757331 oder 05224/57855 **Immorealitäten GmbH**

ALPINWEST
Suchen dringend sanierungsbedürftige 2, 3 und 4 Zimmer Wohnungen in Innsbruck Stadt, bevorzugt Pradl, Wilten, Hötting und Saggen. Wir schauen uns jedes Objekt gerne an. Für den Verkäufer entstehen keine Kosten!!! www.alpinwest.at 0664 42 47 180.

ALPINREAL
Suche Einfamilienhaus, auch leicht sanierungsbedürftig, längerfristig, Raum lbk. und Umgebung. Tel. 0664-2137800

RE/MAX
Suche Villa in Innsbruck. 0664-5020882 Witte Immobilien

RE/MAX
Ehepaar sucht Haus mit Garten (auch renovierungsbedürftig) oder Baugrundstück in Innsbruck oder Innsbruck-Land zum Kauf. Danke für Ihren Anruf unter 0699-81806772

RE/MAX
Suche Haus oder Wohnung in Innsbruck oder Völs zum Kauf von Privat. Tel. 0664-122509 oder 0512-586007

RE/MAX
Erfolgreiche Immobilien-Beratung & Verkauf mit Kompetenz und Freude! Suche laufend Grundstücke, Häuser und Wohnungen für vorgemerkte Kunden! Nadja El Manchi 0664/5058677, www.remax.conterra.at

RE/MAX
Suche laufend Wohnungen, Häuser und Grundstücke für kaufwillige Kunden **Irma Wechsler 0664-210 16 29**, www.remax.conterra.at

IBK STADT/LAND
Suche sonnige, großzügig geschnittene Wohnung ca. 60m2 im Großraum Innsbruck – Wörgl. Tel. 0664/3818710

ALPINWEST
Suche Zinshaus in Innsbruck. 0664-5020882 Witte Immobilien

ALPINREAL
Suche kleine Landwirtschaft, Bauernhof zwischen Wiesing und Kufstein. 0664-5020882 Witte Immobilien

ALPINREAL
Suche 4 Wohnung in Wörgl zum Kauf. (kein Erdgeschoss) 100m2 mit Balkon, Keller und Garage oder TG-Stellplatz. Tel. 0664-4795290

INVIAA
Einfamilienhaus gesucht, Zirl-Wattens, max. € 700.000,- Daniela Illic 0699/14038489 www.inviaa.at

INNREAL
Lehrer sucht Baugrundstück für Einfamilienhaus, bevorzugt Raum Innsbruck-Umgebung bis Telfs. Gerne auch Mittelgebirgslage. Ihre Angebote bitte an meine Maklerin astrid.rakuscha@innreal.at, Tel. 0664/963 40 44, www.innreal.at

RE/MAX
Privat! Suche renovierungsbedürftige Wohnung oder Haus in Innsbruck und Umgebung. 481regieg@gmail.com 0676 6644770

RE/MAX
Suche Garconniere in Hötting. 0664-5020882 Witte Immobilien

ALPINREAL
Privat sucht von Privat: Wohnung oder Haus im Raum Innsbruck/Völs zum Kauf, eventuell auch Leibrente, Angebote unter Tel.0664/122509

ALPINREAL
Suche renovierungsbedürftige Häuser und Grundstücke zwischen Wiesing, Kufstein und Zillertal. 0664-5020882 Witte Immobilien

ALPINREAL
Jetzt niedrige Zinsen nutzen: **Volksbank Wohntraumkredite mit Top-Konditionen** und Zinsobergrenze. Info & Beratung: **0800/828123; www.wohnbank.at**

RE/MAX
Lange Nacht der Immobilien
Häuser und Wohnungen zur Besichtigung offen!
Fr. 8. Mai
Alle Objekte unter: www.remax.at

ALPINREAL
Bauen, Kaufen oder Renovieren - **Finanzieren Sie jetzt** Ihren Wohntraum mit der Volksbank zu **niedrigsten Zinsen**. Info & Beratung: **0800/828123; www.wohn-bank.at**

AUSLAND
Gardasee: Schöne Villa mit 6.300m2 Grund in Moniga del Garda zu verkaufen. Kaufpreis auf Anfrage. 0650/5327393 www.hackl-immobilien.at

STARMAX
HAUS GESUCHT Einfamilienhaus für Familie Innsbruck/ Umgebung bis ca. 600.000,- jenewein@starmax-immobilien.at 0699-11969517

ALPINREAL
Suche Haus zwischen Wiesing und Kufstein. 0664-5020882 Witte Immobilien

ALPINREAL
Privat: Verkaufen unser liebevoll gepflegtes Haus in Ungarn. 3 SZ, WZ, Küche, Bad/WC, riesiger Garten, Terrasse, Garage für nur € 31.000,-... Es wartet vollmöbliert auf seinen neuen Besitzer. 0650 9020737

ALPINREAL
Frankreich/Creuse; Doppelhaus ca. 108m2 in Seenähe(Lac de Vassivière, bestehend aus 7 Zimmern, 2 Bädern; 1 Küche mit neuwertigem Küchenblock; Veranda; Waschmaschine, Trockner, Tiefkühler und Kühlschrank inklusive; Garage mit Geräteraum; Autoabstellplatz vor dem Haus; Keller; Nebengebäude für Holzlagerung oder als Zweitgarage nutzbar; großzügiger Dachboden, Grundstücksgröße (große Rasenfläche) ca. 8Ar; KP 75.000 EUR netto (verhandelbar!!!) Holz- bzw. Elektroheizung; romantische offene Kamine; bei Interesse Lichtbilder vorhanden! Besichtigung vor Ort möglich! 0650 3180200

ALPINREAL
IMMOBILIEN VERKAUF
grasl-immobilien.at

ALPINREAL
Sie wollen Ihre Immobilie verkaufen oder fachmännisch bewerten lassen - dann vereinbaren sie einfach einen unverbindlichen, kostenlosen Beratungstermin mit mir! **Immobilien- & Sachverständigenbüro Thomas Grasl - 0699-10507773 bzw. office@grasl-immobilien.at**

ALPINREAL
Aldrans/Sistrans! Einmalige Gelegenheit, eine komplette Landwirtschaft im Umfang von ca. 149.000 m2 inkl. Felder, Wald und Hofmit sanierungsbedürftigen, jedoch sehr charmanten Wohngebäude und Stallungen zu erwerben. Ideal zur Pferdehaltung! 0676-7087770 www.alpinreal.at

ALPINREAL
...in Bestlage von Innsbruck/Hötting Kleinvohnanlage: HWB 29
noch frei:
3-Zi-Terrassenwhg. 70 m2
3-Zi-Terrassenwhg. 100 m2
4-Zi-Gartenwhg. 125 m2
Euro-Bau GmbH
Mobil: +43(0)664/2001301
info@euro-bau.at

GUTMANN ERD G A S

Jetzt Erdgas von GUTMANN beziehen und dreifach profitieren!

1. Günstige Heizkosten
2. GUTMANN Kundenkarte
3. Verbilligtes Tanken an allen GUTMANN und DISK Tankstellen

Informationen unter: **050-2277**

