



Pflege stärken, Zukunft sichern!

4 Pflegebedarf als
kollektive Herausforderung

14 Digitale Innovationen
für die mobile Pflege

22 WU Manager des Jahres
Christopher Schläffer

I N H A L T

4

Pflegebedarf als kollektive Herausforderung
Länger fit bleiben mit neuen pflegerischen Konzepten und attraktiveren Jobs.



18

WU Masterprogramm mit neuesten Tools
Im WU Masterprogramm „Digital Economy“ durch digitale Geschäftsfelder zu Innovationen beitragen.



12

Digitalisierung der mobilen Pflege
Viel Potenzial, um Pflegekräfte, Betreute und Angehörige zu unterstützen.



20

WU Forscherin, WU Forscher
Kombination Mensch UND Maschine und Vermögensverteilung als Forschungsgegenstände.

14

24-Stunden-Pflege am Prüfstand
Es besteht Optimierungsbedarf bei der Versorgung Älterer.



22

Christopher Schläffer
Der WU Alumnus stellt immer Menschen in den Mittelpunkt.

Impressum: Ausgabe 3/2022. Medieninhaberin, Herausgeberin und für den Inhalt verantwortlich: WU (Wirtschaftsuniversität Wien), 1020 Wien, Welthandelsplatz 1. Rektorat: Edeltraud Hanappi-Egger (Rektorin), Harald Badinger, Michael Lang, Tatjana Oppitz, Margarethe Rammerstorfer. WU Koordination: Melanie Hacker, Christopher Posch. Produktion: Die Presse Verlags-Ges.m.b.H. & Co KG, 1030 Wien, Hainburger Straße 33, Tel.: 01/514 14-Serie. Geschäftsführung: Herwig Langanger, Andreas Rast. Redaktion: Andreas Tanzer (Ltg.), Gerald Pohl. Art Direction: Matthias Eberhart. Grafik/Bildbearbeitung: Thomas Kiener, Christian Stutzig. Produktion: Alexander Schindler. Anzeigen: Tel.: +43/(0)1/514 14-535, E-Mail: anzeigenleitung@diepresse.com. Hersteller: Druck Styria GmbH & Co KG. Herstellungsort: St. Pölten. Coverfoto: Nathan Murrell. Unternehmensgegenstand: gemäß Aufgabendefinition in §3 Universitätsgesetz 2002. Grundlegende Richtung: Das „WU Magazin“ versteht sich als Informationsplattform der Wirtschaftsuniversität Wien für die gesamte Öffentlichkeit.

NEWS / EVENTS



Fünf neue WU Professor*innen

Die Wirtschaftsuniversität Wien freut sich, seit Oktober fünf neue Professor*innen zu begrüßen: (Fotos in der Reihenfolge v.l.n.r.)

Peter Bydlinski, Professor für Zivilrecht, beschäftigt sich unter anderem mit Grundfragen des Zivilrechts und der Methodenlehre, dem Verbraucherrecht mit seinen europäischen Einflüssen. Interdisziplinär versucht er, die Verständlichkeit der Gesetzessprache voranzutreiben. An der WU forscht Bydlinski am Department für Privatrecht.

Jan Mendling, Professor für Prozessmanagement und Informationssysteme, forscht im Bereich Geschäftsprozessmodellierung, Process Mining und Business Process Management und zählt zu den besten jungen deutschen Forscher*innen im Bereich Computer Science. Mandling kehrt an das WU Department für Information Systems and Operations Management zurück.

Johanna Neslehova, Professorin für Applied Probability, begann im Oktober neben ihrer Professur an der kanadischen McGill University, eine Professur in Teilzeit am WU Department für Finance, Accounting and Statistics.

Andreas Schotter, Professor für International Business, verstärkt als Professor in einer Double-Affiliation mit der Ivey Business School in Teilzeit das WU Department für Welthandel. In seiner Forschung, die stark anwendungsbezogen ist, fokussiert er sich unter anderem auf die Evolution des Arbeitens in multinationalen Unternehmen im Zuge von Industrie 4.0, effektive Strategien.

Miriam Wilhelm, Professorin für Sustainable Supply Chain Management am WU Department für Information Systems and Operations Management, kombiniert in ihrer vielfach ausgezeichneten Forschung Erkenntnisse aus dem Supply Chain Management, International Business und allgemeinem Management.

WU Masterstudien erreichen Spitzenplätze bei Programm-Rankings von QS

Vier englischsprachige Masterstudien der WU erreichen im aktuellen „QS Business Masters 2023 Ranking“ ausgezeichnete Platzierungen und können sich erneut gegen die starke weltweite Konkurrenz behaupten. Bei über 600 gereihten Masterstudien erreicht die WU mit ihren Masterstudien einmal den beeindruckenden zweiten Platz, zweimal die Top 10 und einmal Platz 16. Der WU Master in Supply Chain Management liegt im gleichnamigen Ranking hinter dem MIT (USA) auf Platz 2 von 68 Programmen (Vorjahr: Platz 2 von 62 Programmen).

Größtes WU Studium reformiert



Das WU Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zählt zu den beliebtesten Studien Österreichs, jedes Jahr bewerben sich knapp 4000 Personen um einen Studienplatz. Ab dem kommenden Wintersemester 2023/24 erwartet die Studierenden eine Ausbildung mit Fokussierung auf selbstgewählte Spezialisierungen, mehr Internationalisierung und die Intensivierung von Responsibility- und Digitalisierungsthemen.

5. Dezember: WU Bachelor's Day

Am 5. Dezember findet der WU Bachelor's Day statt und gewährt Einblick in drei Bachelorprogramme der WU.

5. Dezember 2022, 09:00 bis 12:05 Uhr,

Library & Learning Center

Info und Anmeldung: wu.at/bachelorday

6. Dezember: WU Master's Day

Am 6. Dezember können sich Studieninteressierte über die Masterstudienprogramme der WU informieren.

6. Dezember 2022, 09:00 bis 16:15 Uhr,

Library & Learning Center

Info und Anmeldung: wu.at/masterday

WU matters.
WU talks.
Veranstaltungsreihe zu den Herausforderungen unserer Zeit

Die WU sieht es als ihre Aufgabe, sich mit wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Problemen auseinanderzusetzen und einen Beitrag zu zukunftsfähigem Denken und verantwortungsvollem wirtschaftlichen Handeln zu leisten. Mit dem Veranstaltungsformat „WU matters. WU talks“ werden wirtschaftswissenschaftlich relevante Themen ins öffentliche Licht gerückt. **Die Veranstaltungen finden am Campus WU (Gebäude LC, Festsaal 1) statt und werden live auf YouTube gestreamt.** Das Publikum ist eingeladen, im Chat mit WissenschaftlerInnen und ExpertInnen aus der unternehmerischen und institutionellen Praxis in Dialog zu treten.

WU Awards und Best Paper Award 2022

Bei der Verleihung der WU Awards holt die WU Lehrende, Forschende und Studierende vor den Vorhang, die im vergangenen Jahr mit ihrer Arbeit den guten Ruf der WU international bestätigt haben. Mit dem WU Best Paper Award werden außerdem die jeweils besten Journal-Publikationen der Angehörigen prämiert.

30. November 2022, 18:00 Uhr,

Library & Learning Center

Informationen zu WU matters. WU talks. finden Sie immer aktuell auf: wu.at/matters

Die Dauer der Pflegebedürftigkeit variiert. Sie kann bei Betroffenen über 60 Jahren bei vier bis fünf Jahren liegen.



Pflegebedarf als kollektive Herausforderung

Damit die Pflege von betagten Mitbürger*innen in Zukunft noch möglich sein wird, muss nun verstärkt das Augenmerk darauf liegen, der Pflegebedürftigkeit entgegenzuwirken, neue pflegerische Konzepte zu entwickeln und den Pflegeberuf attraktiver zu machen.

Die jetzigen 60-Jährigen sehen sich mit einer ungewissen Zukunft konfrontiert: Während die Generationen vor ihnen darauf vertrauen konnten, im fortgeschrittenen Alter bei Bedarf gut versorgt zu werden, steht nun Pflegenotstand im Raum. Bedingt durch die demografischen Entwicklungen und die steigende Lebenserwartung wird der Anteil der älteren Bevölkerung zunehmen. Damit einher gehen der Anstieg der Pflegebedürftigkeit und der höhere Bedarf an qualifizierter Pflege und Betreuung. Gleichzeitig nimmt der Anteil junger Menschen, die in den Pflegeberuf einsteigen, ab – problematisch, denn rund 75.000 neue Pflegekräfte werden bis 2030 in Österreich laut aktuellen Berechnungen der Gesundheit Österreich GmbH benötigt. Es bedarf einer kollektiven Kraftanstrengung, um diese Lücke zu füllen, denn jetzt werden die Weichen für die nächsten Jahrzehnte gestellt. Zurzeit liegt Österreich in puncto Lebensqualität der über 60-Jährigen im Ranking der OECD-Staaten weit hinten. Schuld dafür sind vor allem Wohlstandserkrankungen, hervorgerufen durch mangelnde Gesundheitskompetenz – ein Versäumnis, denn diese sollte bereits im Kindergarten, in der Schule und der Familie erworben werden. Das Gegenteil ist der Fall: Laut Statistik Austria sind in Österreich 3,7 Millionen Menschen über 15 Jahre übergewichtig, rund 17 Prozent von ihnen haben Adipositas. Im Alter von acht Jahren sind jeder dritte Bub und jedes vierte Mädchen übergewichtig. Die Folgen davon sind häufig Diabetes und weitere chronische Erkrankungen bereits ab dem 40. Lebensjahr.

2021 betrug der Anteil der über 65-Jährigen an der österreichischen Gesamtbevölkerung rund 19 Prozent, bis 2050 wird dieser Wert auf 27,7 Prozent steigen. Die Nettoausgaben für Pflegedienstleistungen könnten bis dahin auf bis zu 14 Mrd. Euro anwachsen, wobei drei Viertel des beitragsfinanzierten Gesundheitssystems aus öffentlichen Mitteln stammen. So steigt laut einer aktuellen Studie des Österreichischen Generikaverbands der Bedarf an Arzneimitteln nach dem 50. Lebensjahr stark an. 2020 betrug die Gesundheitsausgaben in Österreich 46,6 Mrd. Euro, das entspricht einem Anteil von 12,3 Prozent am Bruttoinlandsprodukt.

Pflege betrifft alle

Die Diskussion rund um den „Pflegenotstand“ rückt gesellschaftspolitische Aspekte in den Vordergrund. Wie soll die Gesellschaft das Thema Pflege behandeln, wie soll mit Kranken und Alten im Allgemeinen umgegangen werden? Langzeitpflegebedürftigkeit kann jeden betreffen. Bereits heute benötigen mehr als 460.000 Menschen in Österreich pflegerische Unterstützung in einem Umfang, der sie berechtigt, Pflegegeld zu beziehen. Ob in der eigenen Familie, in der Nachbarschaft oder im Bekanntenkreis: Sehr weit sind pflegebedürftige Personen im eigenen Alltag meist nicht entfernt. Wer nicht bereits selbst Pflege und Betreuung benötigt oder Betrof-

2020 betrug die Gesundheitsausgaben in Österreich

46,6 Mrd.

Euro. Das entspricht einem Anteil von

12,3 %

am Bruttoinlandsprodukt.

fene unterstützt, wird dem früher oder später ins Auge sehen müssen. Hochrechnungen zur Lebenszeitprävalenz von Pflegebedürftigkeit zeigen, dass vier von fünf Frauen und drei von vier Männern im Laufe ihres Lebens betroffen sind. „Das Risiko einer Pflegebedürftigkeit steigt in späteren Lebensphasen deutlich an“, erklärt Ulrike Schneider, Professorin am WU Forschungsinstitut für Altersökonomie „Knapp die Hälfte der Bezieher*innen von Pflegegeld ist über 80 Jahre alt. Doch sind auch jüngere Menschen betroffen, teilweise von eigener Pflegebedürftigkeit, teilweise dadurch, dass sie Verantwortung für pflegebedürftige Menschen übernehmen.“ Die Dauer der Pflegebedürftigkeit variiert, kann für Betroffene über 60 bei vier bis fünf Jahren liegen. Damit werden Alltag und Lebensqualität dieser Menschen und ihrer Angehörigen nachhaltig beeinflusst. Denn nicht alle, die Unterstützung bei Aktivitäten benötigen, erhalten

„Im Moment werden die allermeisten Personen in stationärer Pflege vom Staat finanziell unterstützt.“

Christian Grünhaus

Unterstützung von Pflegediensten. Nur rund 20 Prozent werden in Pflegeeinrichtungen betreut, ein Drittel nimmt mobile Dienste in Anspruch. Das heißt, dass in 80 Prozent aller Fälle sich Angehörige in die Betreuung einbringen. Darüber ist nur wenig bekannt. Weder existiert ein Register pflegender Angehöriger, noch wird regelmäßig und systematisch erhoben, wer in welchem Umfang und in welcher Form pflegebedürftige Angehörige betreut. Schneider: „Rund 950.000 Erwachsene nehmen in Österreich eine solche Verantwortung wahr. Angehörige spielen also einerseits eine wesentliche Rolle in der Versorgung Pflegebedürftiger, insbesondere, wenn sie mit professionellen Dienstleistungen kombiniert ist. Andererseits sind gesundheitliche, ökonomische und soziale Überlastungen dokumentiert, die die Angehörigen zu einer eigenen Zielgruppe der Pflegepolitik machen.“ Familiäre Unterstützung und Hilfe setzt voraus, dass Angehörige – insbesondere Partner*innen oder Kinder – vor Ort sind und sich engagieren können und wollen. Ohne Angehörige oder 24-Stunden-Betreuungskräfte, die meist aus Südosteuropa

kommen, hat dieses System enge Grenzen. Die derzeitigen Arbeitsbedingungen von 24-Stunden-Betreuungskräften sind allerdings prekär. Werden diese verbessert, wird auch das ganze System teurer. Die Kosten einer Pflegebedürftigkeit sind jetzt schon erheblich und für betroffene Haushalte mitunter armutsgefährdend. Der Staat ist sich dieser Herausforderung bewusst und versucht, finanzielle Unterstützung, mit Pflegegeld – das ab einem monatlichen Pflegebedarf von 65 Stunden gewährt wird – Pflegekarenz oder durch die Anstellung von pflegenden Angehörigen auf Landesebene, wie beispielsweise im Burgenland, bereitzustellen. Die Kompetenzen sind unklar: So ist der Bund für das Pflegegeld verantwortlich, das Pflegeservice wie Aufenthalt in Pflegeheimen obliegt jedoch den Ländern.

Belastete Staatsfinanzen

Die Tatsache, dass ein Großteil der Pflege vom Staat finanziert wird, belastet die Staatsfinanzen auf Dauer enorm. In Zukunft muss daher an diesen Schrauben gedreht werden. „Eine solche Schraube für die Finanzierung könnte beispielsweise eine Pflegeversicherung sein, die die Bevölkerung zwingt, sich rechtzeitig über die Pflege im Alter Gedanken zu machen“, argumentiert Daniela Weber, Wissenschaftlerin am WU Institut für Health Economics and Policy. Bei der Krankenversicherung ist allen klar, dass man sie einmal benötigen könnte. Weber: „Bei der Pflege wird es erst dann zum Thema, wenn ein höheres Alter erreicht wird.“ Im Moment leben mehr als 85 Prozent der Pflegegeldbezieher*innen in einem privaten Haushalt und mehr als 50 Prozent dieser werden nur von Angehörigen betreut bzw. gepflegt. In die Zukunft blickend gestaltet die demografische Entwicklung ein Problem. „Das Alter der Erstgebärenden steigt“, erklärt Weber. „Derzeit liegt es bei knapp über 30 Jahren. Das heißt in 40 Jahren ist die Elterngeneration über 70, die Kinder stehen dann am Höhepunkt ihres Berufslebens. Nachdem die Pflege meist durch nahe Verwandte durchgeführt wird, stellt sich die Frage, wie das in Zukunft funktionieren soll.“ Christian Grünhaus, wissenschaftlicher Leiter des NPO-Kompetenzzentrums der WU, ortet zurzeit wenig Bereitschaft von in Österreich Lebenden für eine Pflegeversicherung einzuzahlen. Das würde einen gravierenden Einstellungswandel erfordern. Für eine private Pflegeversicherung gibt es zwar Anspar-





Ulrike Schneider ist Professorin am WU Forschungsinstitut für Altersökonomie.

„Das Risiko einer Pflegebedürftigkeit steigt in späteren Lebensphasen beträchtlich an. Doch es sind auch jüngere Menschen davon betroffen.“

Ulrike Schneider

„Eine Schraube für die Finanzierung könnte die Pflegeversicherung sein, die die Bevölkerung zwingt, sich rechtzeitig über die Pflege im Alter Gedanken zu machen.“

Daniela Weber

Daniela Weber ist Wissenschaftlerin am WU Institut für Health Economics and Policy.





Christian Grünhaus ist wissenschaftlicher Leiter des NPO-Kompetenzzentrums der WU.

„Die Pflegeversicherung könnte auch Teil der Sozialversicherung werden, wogegen die damit einhergehende Erhöhung der Lohnnebenkosten spricht.“

Christian Grünhaus

„In den Köpfen schwirrt immer noch der Begriff Krankenschwester. Wir sollten über diese Form der Zuschreibung gemeinsam nachdenken.“

Angelika Schmidt

Angelika Schmidt ist ao. Professorin am WU Institut für Change Management und Management Development.



FOTOS: NATHAN MURRELL

modelle, bei denen man im Alter eine gewisse Menge Geld für die Pflege zur Verfügung hat. Grünhaus: „Die Frage ist, wofür man eine Pflegeversicherung abschließen und welche Leistungen sie abdecken soll. Im Moment werden die allermeisten Personen in stationärer Pflege vom Staat finanziell unterstützt, es gibt nur ganz wenige Selbstzahler*innen.“ Die stoßen laut Grünhaus aber sehr schnell an ihre Grenzen, denn es müssen rund 3000 bis 4000 Euro im Monat für Pflege aufgewendet werden. Hier könnte theoretisch die private Pflegeversicherung einspringen. Nach der politischen Entscheidung, den Pflegeregress Anfang 2018 abzuschaffen, ist nun weitgehend der Staat für die Finanzierung der Pflege zuständig. Seit damals gilt, dass der Zugriff auf das Vermögen von in stationären Pflegeeinrichtungen aufgenommenen Personen zur Abdeckung der Pflegekosten unzulässig ist. Grünhaus: „Die Finanzierung geschieht in der Regel über Steuern. Die Pflegeversicherung könnte grundsätzlich auch Teil der Sozialversicherung werden, wogegen die damit einhergehende Erhöhung der Lohnnebenkosten spricht.“ Im Grunde ist es eine politisch-ideologische Frage, woher die Finanzierung der Pflege kommen soll. Neben Österreich setzen in der EU weitere 11 Länder auf Steuerfinanzierung, fünf auf eine Art Pflichtversicherung und zehn mischen die Systeme. „Bei uns ist es für eine Versicherungslösung bereits zu spät“, beurteilt Grünhaus die Lage pessimistisch. „Es kommen zunehmend geburtenstärkere bzw. von Krieg verschonte Jahrgänge in ein Alter, das die Wahrscheinlichkeit Pflegeleistungen in Anspruch nehmen zu müssen, steigen lässt. Den Abschluss macht die sogenannte ‚Baby-boomer-Generation‘, die in den nächsten Jahren in Pension geht und den Pflegebedarf bis in rund 25 bis 30 Jahren stark steigen lassen wird.“

Neue Pflegemodelle

Um das aufwendige Pflegesystem in Zukunft zu finanzieren, wäre es wichtig, dass die Bevölkerung möglichst lang gesund bleibt. Infolgedessen könnten sich als Alternative zu Pflegeeinrichtungen auch sogenannte Quartiersmodelle etablieren. Dabei werden in Wohnhausanlagen Räume für Sozialdienste integriert, die – falls gewünscht – Dienstleistungen wie betreutes Wohnen, mobile Pflege, Essen zu Hause, etc. den Hausbewohner*innen anbieten. Ein weiteres zukunfts-

fähiges Modell ist der Einsatz von Community Nurses: Pflegepersonal, das von der Gemeinde angestellt wird, führt präventive Hausbesuche bei Senior*innen durch, um nachzuschauen, wie es den betagten Mitbürger*innen geht. Community Nurses kennen auch gesundheitsfördernden Angebote, um die Lebensqualität der älteren Menschen zu erhöhen. Damit könnte der Bedarf für die Pflege hinausgezögert werden. Weber: „Community Nurses sind Expert*innen, die Angehörige wie auch Pflegebedürftige mit ihrem Wissen im Alltag unterstützen und auch praktische Dinge zeigen, beispielsweise wie man Pflegebedürftigen beim Aufstehen hilft.“ Jeder Monat weniger auf stationäre Pflege angewiesen zu sein, würde den Pflegebedürftigen in ihrer Selbstständigkeit etwas bringen. „Das System der Community Nurses wird in Österreich gerade etabliert. Es bleibt zu hoffen,

„Neben Gehaltsforderungen steht der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten hoch auf der Agenda.“

Ulrike Schneider

dass die Bevölkerung es gut annimmt und die Effekte entsprechend eintreten“, meint Grünhaus.

Berufsbild Pfleger*in attraktiver machen

Mit dem steigenden Pflegebedarf rückt auch das Berufsbild der Pfleger*innen in den Vordergrund. Während der Covid-19-Pandemie gelangten diese an ihre Grenzen. Als systemrelevante Berufe erkannt, wurden ihre Leistungen besonders geschätzt. Jetzt ist der Stellenwert der Pfleger*innen in der allgemeinen Wahrnehmung wieder gesunken. Um den Beruf für neu zu akquirierendes Personal attraktiver zu machen, muss das Image der Pflege- und Betreuungsberufe in der Gesellschaft grundlegend neu positioniert werden. Dazu zählt auch, dass die Wertschätzung gegenüber dieser Berufssparte durch die Entlohnung zum Ausdruck gebracht wird. Die Vergütung hat sich zuletzt zwar verbessert, doch fallen noch immer 60 Prozent der Gesundheits- und Pflegekräfte in untere Einkommensgruppen. „Neben Gehaltsforderungen steht für Gesundheits- und Krankenpflegekräfte der Wunsch nach mehr Zeit für Betreuungs- und Pflege-tätigkeiten und kürzeren Arbeitszeiten hoch auf der



Lebenserwartung im Vergleich

bei Geburt in Jahren  2010  2030 (Prognose)


	Frauen		Männer	
Südkorea	84,2	90,8	77,1	84,1
Frankreich	84,9	88,6	77,9	81,7
Spanien	84,8	88,1	78,7	83,5
Schweiz	84,6	87,7	80,0	84,0
Italien	84,2	87,3	78,9	82,8
Österreich	83,2	86,2	77,7	81,4
Deutschland	82,8	85,9	77,9	82,0
USA	81,2	83,3	76,5	79,5
Ungarn	78,4	87,7	70,7	78,2
Rumänien	77,5	87,2	70,1	74,2

QUELLE: APA/THELANCET.COM

Agenda, was den Personalbedarf in der professionellen Pflege weiter erhöhen würde“, erklärt Ulrike Schneider. Vor rund zehn Jahren wanderten viele Aufgaben von den Ärzt*innen zum Pflegepersonal, der Beruf wurde somit aufgewertet. Gleichzeitig hat sich die Arbeit intensiviert, denn es sind keine Aufgaben reduziert worden. „Es braucht ein Bündel von Maßnahmen, um Menschen den Beruf Krankenpfleger*in schmackhaft zu machen“, berichtet Angelika Schmidt, außerordentliche Professorin am WU Institut für Change Management and Management Development. Krankenpfleger*in zu sein erfordert ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und Empathie. Man hat tagtäglich in der Pflege damit zu tun, Menschen zu begleiten, bei denen oft die Zustände nur wenig bis gar nicht besser werden. Dafür muss sich eine professionelle Distanz erst herausbilden. Das ist eine große emotionale Aufgabe. Schmidt: „Das Problem ist, dass wir uns nur wenig mit Krankheit und Tode auseinandersetzen. Wir lagern es an die Berufsgruppe der Krankenpfleger*innen aus.“

*„Wir setzen uns nur wenig mit Krankheit und Tod auseinander. Wir lagern es an die Krankenpfleger*innen aus.“*

Angelika Schmidt

Rund 80 Prozent der Pflegekräfte sind weiblich, wobei es wünschenswert wäre, dass sich auch Männer verstärkt für den Beruf des Krankenpflegers interessieren. „In den Köpfen schwirrt immer noch der Begriff Krankenschwester“, ist Schmidt überzeugt. „Wir sollten über diese Form der Zuschreibung gemeinsam nachdenken. Männliche Beispiele müssen stärker vor den Vorhang geholt werden.“ Schmidt ist der Überzeugung, dass der Beruf Pfleger*in eine Vielzahl von Möglichkeiten einer sinnerfüllten Tätigkeit bietet, nach der heutige Berufseinsteiger*innen vermehrt suchen. Schmidt: „In diesem Beruf investiert man viel, man bekommt aber auch viel zurück. Krankenpfleger*innen sehen einen Sinn in der Tätigkeit, bemerken aber auch, dass dies in der öffentlichen Diskussion oft nicht so gesehen wird.“ Es sei daher wichtig, dass die Gesellschaft dem angehenden Pflegepersonal einen Support gibt, mit dem Bewusstsein, dass man so einen Job nicht 50 Stunden in der Woche machen kann. 

„Der Wechsel in den Gesundheitsbereich war beruflich die beste Entscheidung“

In den letzten 30 Jahren haben an der WU annähernd 3000 Absolvent*innen ihren Abschluss in den Bereichen Krankenhausmanagement bzw. Health Care Management gemacht. Michael Heinisch, Absolvent des WU Postgraduate Masterprogramms Health Care Management, ist heute Vorsitzender und Geschäftsführer der Vinzenz Gruppe und Lektor an der WU Executive Academy.

Herr Heinisch, warum sind Wirtschaftskennnisse bei einem Management-Job im Gesundheitswesen so wichtig?

Michael Heinisch: Auch in gemeinnützigen Unternehmen hat die Geschäftsführung die volle Verantwortung für die Strategie. Da sind betriebswirtschaftliche Kenntnisse Voraussetzung. Die gemeinnützigen Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Rehabilitationsangebote der Vinzenz-Gruppe sind eigenständige Unternehmen mit Jahresabschlüssen, Wirtschaftsprüfern etc. Um qualitative Weiterbildung zu forcieren, vergeben wir Stipendien, wie beispielsweise für den MBA Health Care Management an der WU Executive Academy. Wir führen eine eigene Vinzenz-Akademie, an der betriebswirtschaftliche Ausbildung in Kombination mit fachspezifischer Weiterbildung erfolgt. Das erleichtert in Zukunft viele Entscheidungen und bietet eine gute Basis für Gespräche.

Bietet die Ausbildung an der WU eine gute Basis für einen Job im Management einer Health Care Einrichtung?

Wir haben mit der WU zwei Anknüpfungspunkte: Einerseits die Post Graduate Ausbildung. Hier ist das Engagement der Teilnehmer*innen enorm. Die 30 bis 40 Studierenden eines jeden Jahrgangs wollen wirklich etwas lernen. Das merkt man an der speziellen Dynamik, die dort herrscht. Andererseits



Michael Heinisch ist Geschäftsführer der Vinzenz Gruppe und Lektor an der WU Executive Academy.

sind wir mit dem NPO-Institut bezüglich Forschungen und Studien in Verbindung. Das ist ein echter Impact für uns.

Gibt es Herausforderungen beim Recruitment? Ist der Job erstrebenswert?

Ich bin seit 20 Jahren in der Vinzenz Gruppe. Der Wechsel in den Gesund-

heitsbereich war beruflich die beste Entscheidung, die ich jemals getroffen habe. Viele meinen es wäre ein reiner Verwaltungsjob - das Gegenteil ist der Fall. In allen unseren Unternehmen werden professionelle Zukunftsstrategien in den Bereichen Digitalisierung, Controlling, IT, Qualitätsmanagement entwickelt. Wir betreiben ein Innovationszentrum, um noch bessere Qualität zu liefern. Der Beruf ist nicht langweilig, er macht viel Sinn, gerade weil es um Gesundheit und das Leben der Menschen geht.

Finden sich im Management-Bereich des Gesundheitswesens genug Bewerber? Und wie sieht es mit der Bezahlung aus?

Ja, es gibt Bewerberinnen und Bewerber. Mitarbeiter*innen im Management des Gesundheitswesens sind im Vergleich zu anderen Branchen angemessen entlohnt. Unsere Dienstleistungen werden zum Großteil von der öffentlichen Hand bezahlt, daher entsprechen auch die Gehälter öffentlichen Maßstäben. Immerhin agieren wir gemeinnützig. Ein weiterer Aspekt ist, dass Jobs im Gesundheitsbereich krisenresistent sind.

MBA Health Care Management

Zielgruppe des MBA Health Care Management an der WU Executive Academy sind aktive und potenzielle Führungskräfte in Organisationen, die Gesundheitsdienstleistungen entweder selbst erbringen oder im weitesten Sinn für diese Dienste verantwortlich sind: Ärzt*innen, Pflege- und Verwaltungspersonal, medizintechnisches Personal, Mitarbeiter*innen der Pharma- und der Medizintechnikbranche sowie aus Verwaltungen von Bund, Ländern und Kommunen.

- 24 Monate • Berufsbegleitend • Blockveranstaltungen von vier Tagen jeweils von Donnerstag bis Sonntag • Investition von rund 15 Arbeitstagen pro Jahr für einen MBA-Abschluss

Weitere Informationen finden Sie unter: executiveacademy.at/emba-hcm

Digitale Innovationen für die mobile Pflege

Noch steckt die Digitalisierung in der Langzeitpflege in den Kinderschuhen. Dabei hat sie viel Potenzial, um Pflegekräfte, Betreute sowie deren Angehörige zu entlasten und zu unterstützen.

Der demographische Wandel stellt die Pflege in verschiedenster Hinsicht vor große Herausforderungen: Die Zahl älterer Menschen steigt stark an, was dazu führt, dass auch die Zahl jener, die (Langzeit-)Pflege benötigen werden, zunimmt. „Gleichzeitig rollt auch bei den Pflegenden die Pensionswelle, doch der Nachwuchs in den Pflegeberufen reicht nicht aus“, weist Forscherin Birgit Trukeschitz vom WU Forschungsinstitut für Altersökonomie auf eine der zentralen Herausforderungen in der Pflege hin. Um Arbeitsplätze in der Langzeitpflege und -betreuung attraktiver zu gestalten und die Versorgung pflegebedürftiger Menschen sicherzustellen, müssten auf vielen Ebenen Maßnahmen getroffen werden. „Das beginnt bei mehr Zeit und Geld für die Pflege, geht über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bis zu bedarfsorientierter Unterstützung von pflegebedürftigen Menschen und deren Angehörigen“, sagt Trukeschitz. Ein weiterer Ansatzpunkt sei die Digitalisierung. „Noch ist sie in diesem Bereich erst ziemlich am Anfang“, so die Forscherin, die mit ihrem Team in nationalen und europäischen Projekten die Praxistauglichkeit und Auswirkungen von neuen Technologien evaluiert, die für ältere Menschen und für die Langzeitpflege und -betreuung entwickelt wurden. Bisher seien digitale Technologien nur in den Verwaltungsprozessen der Pflegedienste etabliert, etwa, wenn es um Einsatzplanung und Abrechnung gehe.

Mixed-Reality-Anwendung

„Manche digitalen Innovationen im Langzeitpflegebereich kommen über das Experimentierstadium nicht hinaus“, bedauert Trukeschitz. Häufig würden etwa die finanziellen Mittel fehlen, um die Innovationen in den Regelbetrieb zu übernehmen.

Dabei könnten neue digitale Technologien einen sinnvollen Beitrag in vielerlei Hinsicht leisten. Etwa über

Mixed-Reality-Anwendungen, wie sie beispielsweise die FH Wiener Neustadt für die mobile Pflege entwickelt hat. „Eine Pflegekraft, die gerade bei einer pflegebedürftigen Person ist, kann in schwierigen Situationen über eine spezielle App am Diensthandy oder über ein spezielles Headset Kontakt mit einer der Mitarbeiter*innen im Expert*innen-Center der Organisation aufnehmen. Mittels Live-Stream von Ton und Bild macht sich diese ein Bild von der Situation und findet gemeinsam mit den Kolleg*innen vor Ort eine Lösung“, beschreibt Trukeschitz. Markierungstools erleichtern den Mitarbeiter*innen im Expert*innen-Center der Organisation, auf bestimmte Sachverhalte visuell hinzuweisen, etwa darauf, welches Verbandsmaterial im konkreten Fall genutzt werden soll. „Gleichzeitig hat die Pflegekraft vor Ort ein Live-Bild der Expert*in vor sich und bekommt so das Gefühl der unmittelbaren Unterstützung“, sagt Trukeschitz.

Neues Betätigungsfeld

Die Vorteile dieser Vorgehensweise zeigt ein Pilottest: So würden Workflow und Training-on-the-Job neue Formen erhalten, dazu erleichtere die Live-Übertragung von Ton und Bild die Kommunikation und auch der Austausch zu einer konkreten Situation erfolge sofort. Darüber hinaus helfe die Fernunterstützung, Wege und Fahrzeiten zu reduzieren. Aber nicht nur das: „Die Pflege ist sehr belastend, viele erfahrene Pflegekräfte scheiden daher aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig aus“, so Trukeschitz. Mit den digitalen Lösungen würden sie im Expert*innen-Center ein neues Betätigungsfeld finden, was wiederum den Know-how-Transfer sichere. Gleichzeitig könne die Digitalisierung dazu beitragen, den Beruf für Jüngere wieder attraktiv zu machen. Nicht zuletzt könnten Versorgungsqualität und Sicherheit verbessert werden. „Dann würden Bilder zur Dokumentation von Wunden nur noch über datenschutzkonforme Systeme übermittelt“, sagt Trukeschitz.



Mehr Transparenz

Hilfreich wäre weiters eine Pflege-App für Kund*innen mobiler Pflege und deren Angehörige. Durch ihre Nutzung könnten zielgerichtet Informationen zu den vereinbarten Leistungen des jeweiligen Pflegedienstes, etwa in Hinblick auf die Ankunftszeit desselben, bereitgestellt werden. Das könne bei den Betreuten und deren Angehörigen für mehr Transparenz sorgen und helfen, den Alltag besser zu organisieren.

Damit die Digitalisierung tatsächlich Arbeitsprozesse vereinfachen und mehr Zeit für die Betreuung ermöglichen kann, sind einige Herausforderungen zu bewältigen. „Es gilt jetzt sowohl für die entsprechende

Birgit Trukeschitz ist Wissenschaftlerin am WU Forschungsinstitut für Altersökonomie.

Infrastruktur als auch die digitale Kompetenz in den Organisationen zu sorgen, damit die Anschlussfähigkeit an technologische Entwicklungen sichergestellt wird“, rät die Forscherin. Ebenfalls sinnvoll wäre, bei der Entwicklung nicht nur an eine bestimmte Zielgruppe, sondern an das gesamte Pflegenetzwerk zu denken. Und noch etwas legt Trukeschitz Entwickler*innen ans Herz: „Die Technologien müssen verlässlich funktionieren, einfach zu nutzen sein und die Herausforderungen des Pflegealltags lösen helfen. Denn wir müssen jetzt die Voraussetzungen schaffen, um die Versorgung der Babyboomer-Generation zukünftig sicherzustellen.“



24-Stunden-Pflege am Prüfstand

Die 24-Stunden-Betreuung, die meist von Frauen aus Osteuropa übernommen wird, ist eine wichtige Säule der Versorgung Älterer. Doch nach wie vor besteht Optimierungsbedarf in der Umsetzung.

Zwei, drei oder vier Wochen betreuen sie ältere und/oder pflegebedürftige Menschen in Österreich, danach kehren sie – in einer oft zeitraubenden, anstrengenden Fahrt – für eine ebenso lange Zeit in ihre Heimat zurück. Die Rede ist von den 24-Stunden-Betreuer*innen, meist Frauen, die aus der Slowakei, Rumänien, Ungarn, Bulgarien oder Polen nach Österreich kommen. Rund 60.000 von ihnen sind derzeit als selbstständige Personenbetreuer*innen in Österreich tätig. „Die Zahl hat sich in den vergangenen drei, vier Jahren stabilisiert“, sagt August Österle, Professor am WU Institut für Sozialpolitik. Das Pendeln ist dabei nur ein Aspekt – obwohl die 24-Stunden-Betreuung eine wichtige Säule bei der Versorgung älterer Menschen darstellt, spiegelt sich das im Status der Betreuer*innen nicht wider. „Im Zusammenhang mit der 24-Stunden-Betreuung spricht man oft von prekären Arbeitsverhältnissen – und das trifft tatsächlich zu“, weiß

August Österle
ist Professor am
WU Institut für
Sozialpolitik.



Österle. Zwar sei in Österreich die 24-Stunden-Betreuung erfolgreicher legalisiert als in anderen Ländern (die Betreuer*innen sind als selbstständige Personenbetreuer*innen bei der Wirtschaftskammer registriert) und damit in das soziale Sicherungssystem der Selbstständigen eingebunden. Es stelle sich aber die Frage, wie viel Selbstständigkeit in der Tätigkeit als Personenbetreuer*in tatsächlich enthalten sei. „Die Abhängigkeiten sind typischerweise sehr groß, Betreuer*innen können sich ihre Kund*innen meist kaum aussuchen“, beschreibt Österle. Nur selten würde es Betreuungskräften gelingen, ohne Organisation zu arbeiten. „Das geht nur, wenn sie gut etabliert sind“, so Österle.

„In Zusammenhang mit der 24-Stunden-Betreuung spricht man oft von prekären Arbeitsverhältnissen – und das trifft tatsächlich zu.“

Klaus Gugler

Große Herausforderungen

In diesem Zusammenhang gibt Österle auch zu bedenken „dass die Wirtschaftskammer bei der 24-Stunden-Betreuung eine Doppelrolle inne hat: Einerseits vertritt sie die Vermittlungsorganisationen, andererseits die Personenbetreuer*innen“. Und er nennt noch weitere Herausforderungen: „Die Selbstständigkeit bringt immer Unsicherheiten und Risiken mit sich, etwa in Zusammenhang mit der sozialen Absicherung“, sagt der Forscher. Die bei Unselbstständigkeit typischen arbeitsrechtlichen Ansprüche fehlen, und es gibt keine Mindest-Stundenlöhne. Im Fall der 24-Stunden-Betreuer*innen können geringe Sprachkenntnisse und damit verbunden fehlende Informationsmöglichkeiten die Situation weiter verschärfen. Noch etwas dürfe man nicht vergessen: Die Betreuer*innen hätten in der Regel keine Möglichkeit, sich während ihres Aufenthaltes in Österreich aus ihrem beruflichen Umfeld, dem Zuhause der Betreuten, für etwas längere Zeit herauszunehmen, um sich um ihre persönlichen Belange zu kümmern.

Starke Auswanderung

Trotz dieser Rahmenbedingungen ist die Tätigkeit in der 24-Stunden-Betreuung für viele Menschen, meist Frauen, aus Osteuropa nach wie vor interessant. Zum

einen ist der Verdienst im Westen trotz allem höher als in ihren Heimatländern, zum anderen könnten die Betreuer*innen in der Regel in Summe ein halbes Jahr daheim verbringen. In Bulgarien oder auch in Rumänien sind die Folgen der Migration bereits stark spürbar: „Viele Junge sind dort dauerhaft in den Westen ausgewandert, gleichzeitig gibt es diese zeitweilige Arbeitsmigration. Vor allem am Land stellt sich dann oft die Frage, wer die verbliebenen älteren Menschen betreut“, so Österle.

Erfolgsmodell hinterfragen

Angesichts der Tatsache, dass in den nächsten Jahren und Jahrzehnten die Zahl der Pflegebedürftigen deutlich ansteigen und das Pflege Thema noch evidenter werde, stellt sich die Frage, wie der Bereich von der Politik gestaltet werden wird. „Derzeit wird der Status quo als Erfolgsmodell für alle Beteiligten verteidigt. Aber das kann man definitiv hinterfragen“, sagt Österle. In Hinblick auf die Kund*innen unter anderem deshalb, da es kaum Vorgaben für die Qualität der Betreuung gibt. „Selbst wenn die 24-Stunden-Betreuung gefördert wird, wird nicht unbedingt eine formale Ausbildung verlangt, diese kann auch durch Erfahrung in der Betreuung ersetzt werden“, weiß der Wissenschaftler. Es gäbe zwar die Möglichkeit, sich als Vermittlungsorganisation freiwillig zertifizieren zu lassen. Bisher hätten aber nur

„In Bulgarien und Rumänien sind viele in den Westen ausgewandert, gleichzeitig gibt es zeitweilige Arbeitsmigration.“

August Österle

40 von etwa 900 in Österreich registrierten Organisationen davon Gebrauch gemacht. „Behält man das System der Selbstständigkeit so bei wie jetzt, dann sollte man sehr viel stärker qualitätssichernd eingreifen“, rät Österle. Als Möglichkeiten dafür nennt er unter anderem eine verpflichtende Zertifizierung der Vermittlungsorganisationen, klar definierte Rechte für die Personenbetreuer*innen, Qualifikationserfordernisse nicht nur bei Bezug der finanziellen Förderung für die 24-Stunden-Betreuung und vor allem auch eine engere Einbindung der mobilen Pflegedienste, wenn 24-Stunden-Betreuung in Anspruch genommen wird. //

Automatisierte Rotationsplanung

Das Wiener Startup rotatable etabliert sich mit einer automatisierten Rotationsplanung für Medizinstudent*innen und Jungärzt*innen in heimischen Krankenhäusern.

Unfall, Chirurgie, Interne, Gynäkologie – während ihres klinisch-praktischen Jahres rotieren Medizinstudent*innen durch verschiedene Abteilungen. Auch in der darauffolgenden Fachausbildung für Jungärzt*innen stehen weitere Rotationen auf dem Programm. „Die Rotationsplanung ist enorm komplex und personalaufwändig“, erzählt Lisa Holzgruber. Die Co-Gründerin des Start-ups rotatable weiß, wovon sie spricht. „Ich habe 2015 eine Abteilung für die Koordination und Verwaltung von Medizinstudent*innen und Jungärzt*innen in den fünf Wiener Krankenhäusern der Vinzenz Gruppe Wien aufgebaut und danach geleitet“, erzählt Holzgruber. Gemeinsam mit zwei Mitarbeiter*innen wurden die Rotationsplanung und die damit verbundenen Verwaltungstätigkeiten mittels Excel-Tabellen und ähnlichen Hilfsmitteln abgewickelt. „Nicht nur wir, auch andere Krankenhäuser haben damit gekämpft, dass es zwar für die Dienstplanung von Ärzt*innen eine geeignete Software gab, aber nicht für die Rotationsplanung“, sagt Holzgruber, die an der WU einen Bachelortitel in IBWL und an der Universität von Edinburgh einen Mastertitel in Human Resources Management erworben hat. Später folgte noch ein MBA-Studium in Health Care Management an der WU Executive Academy.

Praxiserprob

Die Idee einer Software, um die Rotationsplanung und zugehörige Verwaltungstätigkeiten automatisiert durchzuführen und die Verwaltung zu entlasten, ließ Holzgruber nicht mehr los. In Yannick Dues und ihrem ehemaligen Mitschüler David Gangl fand sie schließlich motivierte Mitgründer. „Im März 2020 haben wir rotatable offiziell gegründet“, erinnert sich Holzgruber. Mittlerweile ist die laut der Gründerin „intuitiv verständliche“ Software über die Pilotphase hinaus und in mehreren heimischen Krankenhäusern im Einsatz. Es gäbe somit mehr Planungssicherheit und Transparenz für alle Beteiligten. „Unsere Software kann krankenhausübergreifend eingesetzt werden. Man sieht zum Beispiel genau, wer welche Ausbildungsinhalte in welchen Bereichen absolviert hat“, freut sich Holzgruber.



Lisa Holzgruber gründete als WU Alumna das Start-up „rotatable“, das die Rotationsplanung in Krankenhäusern vereinfacht.

Keine Excel-Listen mehr

Das Gründer*innen-Team, das bereits vier Mitarbeiter*innen beschäftigt, denkt schon weiter: Zum einen sind Pilotprojekte in deutschen und Schweizer Kliniken in Planung, zum anderen wird die Software weiterentwickelt. „Derzeit forschen wir an unserem Rotationsplanungsalgorithmus, um Präferenzen der Ärzt*innen aktiv zu berücksichtigen“, beschreibt die Gründerin. Und noch einen Entwicklungsschritt hat sie bereits vor Augen – die Rotationsplanung in der Pflegeausbildung, die ebenfalls noch auf Excel & Co basiert. Um diese Ziele zu erreichen, soll das mittlerweile siebenköpfige Team, das fünf Softwareentwickler*innen umfasst, weiter aufgestockt werden. „Wir suchen noch weitere Entwickler*innen“, so Holzgruber.



Nachrichten. Meinung. Magazin.

3 Wochen
„Die Presse“
DIGITAL
kostenlos
testen

[DiePresse.com/3wochendigital](https://www.diepresse.com/3wochendigital)



Die Presse



Geschäftsideen mit neuesten Tools umsetzen

Durch das WU Masterprogramm „Digital Economy“ werden Absolvent*innen zu Expert*innen für die neuesten digitalen Entwicklungen und können durch digitale Geschäftsfelder zu mehr Innovationen beitragen.



Gabriela Ciulacu absolvierte das WU Masterprogramm „Digital Economy“ nach dem Bachelorstudium in Budapest.

Bevor Gabriela Ciulacu ihr Masterstudium absolvierte, arbeitete sie in der Finanz- und Investmentbranche. Dabei störte sie die Monotonie der unterschiedlichen Aufgaben im Zusammenhang mit der Datenqualität. „Deshalb habe ich begonnen, gezielte Maßnahmen zur Automatisierung verschiedener Aufgaben umzusetzen.“ Während ihres Bachelorstudiums International Business Economics in Budapest suchte die gebürtige Moldauerin nach Themen für ihre Bachelorarbeit. Sie entschied sich dafür, die digitalen Herausforderungen im Zusammenhang mit Open Banking in CEE für Fintech-Unternehmen zu untersuchen. So kam sie mit dem Themenkreis Digital Economy in Kontakt. „Dieses Masterprogramm schafft es, Wissenschaft und Karriere zu vereinen und Netzwerke zu gründen. Es gibt uns Impulse für Herausforderungen, womit wir uns als nächstes beschäftigen können.“

Eintauchen in die digitale Wirtschaft

Im ersten Jahr lernen die Masterstudent*innen, wie Märkte für digitale Produkte und Unternehmen funktionieren. Im zweiten Jahr findet die Spezialisie-

rung statt, indem Projekte und Wahlfächer nach eigenem Karriereinteresse gewählt werden. Ciulacu kam als Newcomerin zu dem Masterprogramm, dessen Studieninhalt sie von Beginn an in ihren Bann zog. „Ich möchte mehr über Konzepte wie Cloud Computing oder Virtual Reality erfahren. Meine Programmierkenntnisse haben sich verbessert und ich erweitere mein Wissen in Bereichen wie Empfehlungssystemen, faire KI-Algorithmen, verhaltensökonomische Experimente und Datennutzung“, erzählt sie und betont, dass die erworbenen Kompetenzen auch dazu beitragen, Neuheiten mit gesundem Maß an Skepsis zu begeben. „Ich bin heute vorsichtiger, wenn es darum geht, ein neues Tool in einem Unternehmen einzuführen, denn es gibt eine gute, marktfähige Seite, aber auch eine wenig vertrauenswürdige.“

Masterprogramm Digital Economy

Dauer: Vier Semester

ECTS: 120

Art des Studiums: Vollzeit

Information: wu.at/digecon

Sprache: Englisch

WU Master's Day

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



Dienstag, 6. Dezember 2022
9:00–16:15 Uhr

Campus WU, Gebäude LC und online

Expert Talks und Live Streams
zu den Masterprogrammen der WU

 Mehr erfahren: [wu.at/masterday](https://www.wu.at/masterday)



Vermögenskonzentration präziser einschätzen

Ein Schwerpunkt der Forschung von Sofie Waltl ist die Vermögensverteilung. Um diese besser darstellen zu können, plädiert sie dafür, das System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen um Verteilungsdaten zu ergänzen.

In Österreich ist Reichtum stark an der Spitze konzentriert: Rund 80 Prozent des Gesamtvermögens liegen in den Händen der reichsten 20 Prozent der Bevölkerung“, sagt Sofie Waltl, Assistenzprofessorin und Forscherin am WU Department für Volkswirtschaft und dem Forschungsinstitut für Verteilungsfragen. Doch wie sich das Vermögen der reichsten Haushalte genau zusammensetzt und wie stark die Konzentration tatsächlich ist, ist nicht bekannt. Zwar wird seit 2010 aufgrund einer europäischen Initiative alle zwei bis drei Jahre, koordiniert von der EZB, eine Erhebung zu Vermögen und Konsum in Europa durchgeführt. „In Österreich erhebt dies die Oesterreichische Nationalbank“,

Sofie Waltl ist Assistenzprofessorin am WU Department für Volkswirtschaft.



Zur Person

Sofie Waltl studierte an der Universität Graz sowie der TU Graz Mathematik. Nach dem Doktorat im Bereich Volkswirtschaft folgten Aufenthalte an der University of California Berkeley, der Europäischen Zentralbank in Frankfurt und dem Forschungsinstitut LISER in Luxemburg. Nun forscht und lehrt Waltl am WU Department of Economics und dem WU Forschungsinstitut Economics of Inequality. Ihre Forschung fokussiert auf Fragestellungen im Bereich Verteilungsökonomie, Immobilien- und Mietmärkte sowie methodologische und statistische Problemstellungen.

erzählt die Ökonomin. Abgefragt werden dabei die verschiedensten Vermögensbestandteile wie etwa Spareinlagen, Aktien, Unternehmensbeteiligungen oder Immobilienvermögen sowie Kredite. Die allerreichsten Haushalte in Österreich sind jedoch nicht Teil der Erhebung.

Reichste Haushalte fehlen bei Erhebung

„Gleichzeitig wird das Gesamtvermögen jedes Landes kumuliert in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (Anm.: ein Buchhaltungssystem, das Vermögens-, Einkommens- und Verbrauchssummen für jedes Land ausweist) abgebildet. Wir wissen somit, wie viel Immobilien, Aktienvermögen etc. die privaten Haushalte gemeinsam besitzen. Die Verteilungsstruktur wird dann aus den Umfragedaten miteingebaut. Aber da die reichsten Haushalte darin nicht vorkommen, ist diese Struktur lückenhaft“, erzählt Waltl. Damit steht Österreich in Europa allein da. Die heimischen Daten sind daher nur bedingt international vergleichbar. Doch nicht nur das: „Mit validen Daten könnte man beispielsweise auch besser abschätzen, wie sich Reformen des Steuer- und Abgabensystems auswirken würden“, beschreibt die Forscherin.

Präzise Schätzung

Um die Datenlage zu verbessern, tritt sie dafür ein, die Umfragemodalitäten anzupassen und die so gewonnenen Strukturdaten wie etwa Mikrodaten aus Haushaltsbefragungen, Informationen aus Reichenlisten und Vermögenssteuerdaten ins System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen einzupflegen. „Diese verlinkten Daten zeigen dann, wieviel Prozent einer wirtschaftlichen Komponente – in diesem Fall des Vermögens – den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen gehören“, so Waltl, die diese Vorgehensweise für mehrere europäische Länder bereits in zwei Studien gewählt hat. „Die Umfragedaten zusammen mit den Informationen etwa aus den Reichenlisten erlauben eine recht präzise Schätzung der Vermögenskonzentration“, erklärt Waltl. Somit würden diese zur Vergleichbarkeit der Lage in verschiedenen europäischen Ländern beitragen. Geschehe dies, würde sich herausstellen, dass Österreich im europäischen Vergleich recht starke Vermögensungleichheit aufweise. Solche Daten können die Grundlage für informierte gesellschaftliche Debatten darstellen, da nur so die Umstände in verschiedenen Ländern in Europa wirklich verglichen werden können. //

Die Lösung lautet Mensch UND Maschine

Klaus Prettner, Professor am WU Forschungsinstitut für Verteilungsfragen, beweist, dass Automatisierung zu weniger Arbeitskräften führt, der Mensch aber durch den Roboter nicht vollständig ersetzt werden kann.

Der Arbeitsmarkt zeigt sich derzeit höchst widersprüchlich: Einerseits besteht die Befürchtung, dass in einer immer stärker automatisierten Welt durch Roboter Arbeitsplätze für Menschen wegfallen, andererseits nimmt durch den demografischen Wandel der Fachkräftemangel immer stärker zu, der wiederum durch Roboter beseitigt werden könnte. Klaus Prettner zeigt in einer neuen Studie, dass der demografische Wandel eine entscheidende Triebfeder der Automatisierung ist.

Steigende Löhne

Zu dieser Erkenntnis kommt Prettner einerseits durch die theoretische Analyse, in der das Forscherteam ein Standardmodell der Makroökonomie um Industrieroboter erweiterte. „Mit diesem Modell können wir zeigen, wie Anreize für Firmen, in Roboter zu investieren, erhöht werden“, erklärt der Volkswirt. „Die Annahme ist, dass ein Rückgang der Bevölkerungswachstumsrate zu einer Reduktion der Anzahl der Arbeitskräfte führt, was die Löhne steigen lässt. Hohe Löhne bewegen Unternehmen eher dazu, Arbeitsplätze vermehrt durch Roboter zu ersetzen.“ Das Team um Prettner hat die theoretische Vorhersage empirisch getestet. „Hierfür verwendeten wir Länderdaten zur Nutzung von Industrierobotern und untersuchten, wie deren Einsatz mit der Bevölkerungswachstumsrate zusammenhängt. Die empirischen Analysen bestätigen die theoretischen Vorhersagen.“

Nur eine Teillösung

Prettner betont, dass Roboter und Automatisierung nur eine Antwort auf den Fachkräftemangel sind. Daneben sind noch zahlreiche weitere Möglichkeiten notwendig, um dem Problem zu begegnen. Zum Beispiel mehr Investition in Ausbildung und Umschulungen, eine qualifiziertere Zuwanderung und flexibler gestaltete Pensionsregelungen. „Roboter und Automatisierung werden nicht die einzige Antwort sein, da viele der Tätigkeiten von Fachkräften derzeit noch nicht automatisiert werden.“ 2005 prognostizierte eine Studie, dass in



Klaus Prettner ist Professor am WU Forschungsinstitut für Verteilungsfragen.

den kommenden zwanzig Jahren rund die Hälfte aller Jobs technologisch gesehen automatisiert werden können. Das schürte Ängste, dass Arbeitsplätze von Menschen durch Roboter ersetzt werden. „Mittlerweile gibt es Nachfolgestudien, die belegen, dass weit weniger Arbeitsplätze automatisiert werden können als vorhergesagt“, berichtet Prettner. „Die technische Automatisierbarkeit beweist noch nicht, ob sich Automatisierung auch ökonomisch rentiert.“ So würde eine Firma keine teuren und wartungsintensiven Roboter einsetzen, wenn Menschen die Arbeit mit relativ geringem Aufwand und Kosten ebenso gut erledigen. Die Zukunft des Arbeitsmarkts lautet nicht Mensch oder Roboter, sondern Mensch UND Roboter. Ganz im Sinne von Industrie 5.0. „In vielen Bereichen führt das Zusammenspiel von Robotern und Menschen zu besseren Ergebnissen als der Einsatz von Robotern allein“, so der WU-Forscher, der aktuell auch am Thema Automatisierung arbeitet. //

Zur Person

Klaus Prettner ist seit 2020 Professor für Volkswirtschaftslehre und zudem Professor für Makroökonomie und Digitalisierung am WU Department für Volkswirtschaft. Prettner erhielt einen PhD in Volkswirtschaftslehre und habilitierte an der TU Wien im Fach Mathematische Ökonomik.

Den Menschen in den Mittelpunkt stellen

WU Alumnus Christopher Schläffer zählt zu den internationalen Top-Managern und Innovatoren. Der Gründer des Technologieunternehmens NYOUM wurde von seiner Alma Mater zum WU Manager des Jahres 2022 gekürt.

Ende der 1980er Jahre kam Christopher Schläffer aus Maishofen, einem bäuerlich geprägten Dorf in Salzburg, zum Studium nach Wien. „Die WU war damals ein Ort vieler Begegnungen und einiger herausragender Lehrstühle“, erinnert sich der Salzburger zurück. Am stärksten verbindet er seine Studienzeit mit dem Fall der Berliner Mauer und dem Wunder der europäischen Integration. „Das hat mein Weltbild geprägt.“ Schläffer begann nach Beendigung des Studiums an der WU seine berufliche Laufbahn bei dem Technologieunternehmen Accenture und wechselte 1998 zur Deutschen Telekom. „Technologische Veränderungen können zu Schlüsselinnovationen führen, die unsere Gesellschaft radikal verändern“, beschreibt er seine Begeisterung für technische Berufe. „Mich interessiert die strategische Sicht auf neue Geschäftsmodelle und wie Veränderung wertorientiert mit dem Menschen im Mittelpunkt gestaltet werden kann.“

Wichtige Innovationen

2008 führte Schläffer mit dem Softwareentwickler Andy Rubin und den Google-Gründern Larry Page und Sergey Brin in einer New Yorker U-Bahn-Station das Betriebssystem Android ein und verhandelte fast zeitgleich mit Steve Jobs und Tim Cook die erste Partnerschaft für das iPhone in Europa als Bereichsvorstand der Deutschen Telekom. „Diese beiden Innovationen haben die Welt nachhaltig verändert. Entscheidend war, strategisch kompromisslos zu sein, technologische Komplexität beherrschbar und kinderleicht anwendbar zu machen.“ Diese Fähigkeiten sind für Schläffer auch als Unternehmer unabdingbar. „Dadurch entsteht die Möglichkeit disruptiver Innovation. Wenn es um viel geht, ist ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein notwendig, um die richtigen Entscheidungen zu treffen.“

Visionärer Unternehmer

Schläffer gründete in seiner Berufslaufbahn auch eigene Unternehmen. Mit yetu schuf er 2014 die weltweit erste offene Connected-Home-Plattform für Webanwendungen, die geräte- und betriebssystemübergreifend genutzt werden kann. 2018 rief er NYOUM ins Leben, ein Technologieunternehmen mit Firmensitz in London, das eine neuartige Videokommunikationsplattform unter der Marke LOVE entwickelt und betreibt. „Die Plattform ist bisher in den USA und Asien verfügbar und nutzt das ganze Arsenal an Technologien der künstlichen Intelligenz (KI), um Kommunikation im Internet so nahe wie möglich an unsere menschliche Interaktion im Alltag heranzuführen“, erklärt Schläffer, der bei NYOUM als Chief Digital Officer agiert. 2016 wurde er zu den 100 innovativsten CDOs weltweit gewählt.

Gesellschaftliche Verantwortung

Der Salzburger ist stolz über die Wahl zum WU Manager des Jahres 2022. „Ich erinnere mich gut an die ersten Träger dieser Auszeichnung, wie Caritas-Präsident Helmut Schüller mit seinem Engagement im Rahmen von Nachbar in Not für die Opfer des Jugoslawienkriegs, oder Laureat*innen wie Johanna Rachinger, Peter Löscher und meinen ehemaligen Studienkollegen Max Hollein. In dieser Reihe zu stehen, ist eine Ehre.“ Seinen Vortrag anlässlich der Auszeichnung zum WU Manager des Jahres hielt Schläffer über „Economics of Equality“. Als Mitglied im Aufsichtsrat von Amnesty International ist ihm dieses Thema ein zentrales Anliegen. „Wenn alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind, dann ist die anhaltende Diskriminierung nach Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anschauung oder sozialer Herkunft in unserer Welt eine der größten Herausforderungen. Das beginnt damit, dass wir unser eigenes Verhalten verändern.“




„Mich interessiert die strategische Sicht auf neue Geschäftsmodelle und wie Veränderung wertorientiert mit dem Menschen im Mittelpunkt gestaltet werden kann.“

Christopher Schläffer

Christopher Schläffer

ist WU Manager des Jahres 2022, Gründer und Innovator.

Blick immer in Richtung Zukunft

Die große Verbundenheit zur WU demonstriert Schläffer auch als Mitglied im International Corporate Board der WU. „Die WU blickt auf eine stolze Geschichte zurück, die von der k. k. Export-Akademie über die Hochschule für Welthandel zur Universität am heutigen Campus reicht. Diese außergewöhnliche Entwicklung in die Zukunft zu führen, Exzellenz in Forschung und Lehre zum Wohle der Studierenden immer weiter zu verbessern und die internationale Ausrichtung der Wirtschaftsuniversität zu vertiefen, sind mir ein Anliegen“, betont der WU Manager des Jahres. 

Zur Person

- **Christopher Schläffer**, geboren am 23. August 1969
- verheiratet, zwei Töchter
- 1993: Studienabschluss an der WU
- 1998 bis 2010 bei der Deutschen Telekom, u. a. Chief Strategy Officer (ab 2000), CTO und CIO (ab 2002), ab 2006 Chief Product & Innovation Officer sowie Chief Marketing Officer (CMO) von T-Mobile International
- 2014: Gründung von yetu
- 2016: Mitglied des Vorstands und Chief Digital Officer des Telekommunikationunternehmens VEON
- 2016: Chief Digital Officer und Mitglied des Global Executive Committee von VimpelCom
- 2018: Gründung NYOUM
- 2021: Mitglied im International Corporate Board der WU



Not all heroes wear capes!

Discover your Superpower! Ob als Fachpraktikant:in, Berufseinsteiger:in neben dem Studium, oder als Berufsanwärter:in, bei TPA kannst du dich ab dem 1. Tag „Endlich Entfalten“. Und das bei voller Arbeitszeitflexibilität.



Endlich
entfalten.

Unser Karriere – Tipp:

„6 months of hardcore focus and alignment can put you 5 years ahead in life. Don't underestimate the power of consistency and desire. You have what it takes to become the best that you can be. Don't ever doubt yourself. Harness your power. Exceed your expectations.“

Authentizität und Mut gehören zu den Grundpfeilern einer erfolgreichen Karriere. Fokussiere dich auf all deine Stärken und nutze deine Interessen umfassend, um für dich den richtigen Karriereweg zu finden und einzuschlagen.

karriere.tpa-group.at



TPA zählt zu den führenden Steuerberatungsunternehmen in Österreich sowie in Mittel- und Südosteuropa – insgesamt beschäftigen wir rund 1.700 Mitarbeiter:innen an 30 Standorten. Die TPA ist ein nachhaltig agierendes und sozial verantwortlich denkendes Unternehmen, das in allen Geschäftsbereichen Digitalisierung und Agilität lebt.

