

# Programmierbare Wertschätzung?

**4** Kann sich ein KI-System  
wertschätzend verhalten?

**12** Neues WU Rektorat:  
Rupert Sausgrubers Team

**22** WU Alumna:  
Isabell Claus im Porträt

# I N H A L T

## 4

### Programmierbare Wertschätzung?

Kann künstliche Intelligenz das menschliche Bedürfnis nach Wertschätzung erfüllen?



## 19

### Start-up-Story

WU Alumna Sabine Walch hat mit großem Unternehmer\*innengeist bereits drei erfolgreiche Start-ups gegründet.

## 12

### Neues Rektorat

Schwerpunkte, die Rupert Sausgruber und sein Team in den nächsten fünf Jahren setzen werden.



## 20

### Neues aus der WU Forschung

Sara Matrisciano-Mayerhofer und Christoph Feichter berichten über ihre aktuellen Forschungsergebnisse.



## 16

### KI und Ethik

Sarah Spiekermann-Hoff im Gespräch über Diskriminierung, Überwachung und Unterdrückung mittels KI-Systemen.



## 22

### Alumna Porträt

Isabell Claus ist Vorbild für viele, mutig und neugierig im Beruf zu agieren.

**Impressum: Ausgabe 2/2023. Medieninhaberin, Herausgeberin und für den Inhalt verantwortlich:** WU (Wirtschaftsuniversität Wien), 1020 Wien, Welthandelsplatz 1. Rektorat: Rupert Sausgruber (Rektor), Harald Badinger, Bernadette Kamleitner, Margarethe Rammerstorfer, Martin Winner. 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



Harald Badinger, Bernadette Kamleitner, Rupert Sausgruber, Margarethe Rammerstorfer und Martin Winner (v. l. n. r.)

## Neues WU Rektorat im Amt

**Rupert Sausgruber** hat Anfang Oktober seine Funktion als Rektor der Wirtschaftsuniversität Wien aufgenommen. Der Professor für Public Economics ist seit 2013 an der WU tätig und war seit 2018 Vorstand des Departments für Volkswirtschaft. In den kommenden vier Jahren wird er eine der größten Wirtschaftsuniversitäten Europas zusammen mit folgendem Team leiten:

**Harald Badinger** als Vizerektor für Finanzen und Campusmanagement, **Bernadette Kamleitner**

als Vizerektorin für Forschung und Third Mission, **Margarethe Rammerstorfer** als Vizerektorin für Lehre und Studierende und **Martin Winner** als Vizerektor für Personal und Digitale Infrastruktur. Die Arbeitsschwerpunkte sieht das Rektoratsteam u. a. in der Stärkung der an der WU vorhandenen Expertise, der gleichzeitigen Erhöhung der Sichtbarkeit und der Weiterentwicklung der Third Mission. Auch das Thema Wertschätzung wird eine große Rolle spielen.

## WU Awards und Best Paper Awards

Bei der Verleihung der WU Awards holte die WU am 13. Dezember Lehrende, Forschende und Studierende vor den Vorhang, die im vergangenen Jahr mit ihrer Arbeit den guten Ruf der WU international bestätigt haben. Vergeben wurden Preise für exzellente und innovative Forschung und Lehre sowie hochkarätige Journalpublikationen. Herausragende Bachelor- und Masterarbeiten wurden im Rahmen der Talenta prämiert. Die WU zeichnete mit den Best Paper Awards zudem herausragende, wissenschaftliche Publikationen aus. Die Veranstaltung wurde in Kooperation mit der Stadt Wien organisiert.

## WU Managerin des Jahres



WU Alumna Susanne Baumann-Söllner wurde am 6. Dezember als WU Managerin des Jahres 2023 ausgezeichnet. Die studierte Wirtschaftspädagogin ist Sprecherin des Vorstandes der IAKW-AG, die u. a. das Austria Center Vienna betreibt. Dort wurde während der Covid-19-Pandemie Österreichs größte Impf- und Teststraße betrieben. Den logistischen Grundstein dafür legte ein Pilotprojekt der Managerin, das

zeigt, wie auch öffentliche Unternehmen innovative Lösungen in sehr kurzer Zeit umsetzen können.

## Neue Professor\*innen

Mit Oktober haben an der WU sechs neue Professor\*innen begonnen: Claudia Fuchs als Professorin für Öffentliches Recht, Martin Halla hat die Stiftungsprofessur für Economics of Health übernommen, Judit Jacsó als Professorin für Österreichisches und Europäisches Wirtschaftsstrafrecht, Christoph Kietaihl übernahm die Professur für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Thomas Kröll ist Professor für Öffentliches Recht und Kavita Surana übernahm die Stiftungsprofessur für Data Ecosystems für Environmental Accountability. Seit Mitte Oktober ist weiters Philipp Homar auf der Teilzeitprofessur für Immaterialgüterrecht zurück an der WU.

**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.**

## Liebe, Geld und Elternschaft

Matthias Doepke von der London School of Economics and Political Science präsentiert einen neuen Ansatz, der Erziehung und Elternschaft aus einem ökonomischen Blickwinkel erklärt.

**20. Dezember 2023, 18:00 Uhr**

## Marken-Boycott

Marken spüren verstärkt Druck von Konsument\*innen, zu gesellschaftspolitischen Fragen Stellung zu beziehen. Expert\*innen diskutieren die Herausforderungen des Zeitalters des Konsument\*innenaktivismus.

**17. Jänner 2024, 18:00 Uhr**

## Die Nachhaltigkeits-Story

Welche Rolle spielen Unternehmen und ihre nichtfinanzielle Berichterstattung dabei, die Nachhaltigkeits-Story zu erzählen?

**24. Jänner 2024, 18:00 Uhr**

Informationen zu WU matters. WU talks. finden Sie immer aktuell auf: [wu.at/matters](http://wu.at/matters)



FOTO: NATHAN MURRELL

# Die Mär von der programmierbaren Wertschätzung

Künstliche Intelligenz gilt als wegweisende Technologie, um menschliche Fähigkeiten auf beeindruckende Weise zu imitieren. Ein menschliches Bedürfnis, das KI möglicherweise befriedigen kann, ist Wertschätzung. Und zwar auf drei unterschiedlichen Ebenen.

Die Einstiegsfrage lautet, ob es sich bei KI überhaupt um Intelligenz im herkömmlichen Sinn handelt. Dann nämlich müsste sie autonom, bewusstseins- oder moralfähig agieren. Oder ist KI nur eine Abfolge von Algorithmen, die Wahrscheinlichkeiten berechnen, Muster erkennen und Statistiken auswerten? Die der KI zugrundeliegende Technologie ist nicht neu, sie ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung der digitalen Fähigkeiten, gepaart mit implantierten Algorithmen und einer Sammlung von Daten ungeheuren Ausmaßes. All das zusammen lässt die Ergebnisse so erscheinen, als wären sie mit menschlichem Zutun erzeugt worden. Weckt KI übertriebene Hoffnungen, die gar nicht eingelöst werden können oder Ängste, die überflüssig sind?

Generell sind die jüngsten Fortschritte in der KI zwar beeindruckend, aber im Vergleich zur Komplexität der Aufgaben, die Menschen in jeder Organisation bewältigen, lösen sie bisher nur sehr fokussierte, klar definierte Herausforderungen.

„Jeder Beruf hat eigene Merkmale in Bezug auf seine Schlüsselqualifikationen, moralischen Werte und sein internes Ökosystem“, erklärt Marta Sabou, Professorin am WU Institute for Data, Process and Knowledge Management. „Von diesen Merkmalen hängt ab, inwieweit KI-Technologien überhaupt in der Lage sind, berufsspezifische Fähigkeiten zu imitieren.“ So ist beispielsweise die Fähigkeit, das Bouquet eines Weins zu beurteilen, eine primär sensorische Gabe, die sehr wertvoll und unersetzlich ist und bislang nur von Menschen ausgeführt werden kann.

In Vorschriften wie dem KI-Gesetz der Europäischen Union werden bereits Hochrisikobereiche definiert, in denen der Einsatz von KI entweder ganz verboten ist oder nur in streng regulierten Umgebungen erfolgen kann. Und selbst wenn einige Aufgaben allein durch Technologie erledigt werden können und dürfen, müssen Grenzen gesetzt werden, um den allmählichen Verlust bestimmter Fähigkeiten zu verhindern. Sabou: „Sollen sich Chirurg\*innen vollständig auf die Robotik

**„Jeder Beruf hat eigene Merkmale in Bezug auf seine Schlüsselqualifikationen, moralischen Werte und sein internes Ökosystem.“**

Marta Sabou



Marta Sabou ist Professorin am WU Institute for Data, Process and Knowledge Management.

**„Wenn im Gesundheitswesen Verwaltungsaufgaben mittels KI unterstützt werden könnten, hätte das Personal mehr Zeit, sich auf die Beziehung zu den Patient\*innen zu konzentrieren.“**

Marta Sabou



**„Wertschätzung hat etwas mit Menschen zu tun. KI ist eine Maschine, die auf menschlich macht. Es wundert mich, dass dies als Wertschätzung interpretiert wird.“**

Wolfgang Elsik

Wolfgang Elsik ist emeritierter Professor des WU Instituts für Personalmanagement.

verlassen und dafür einige ihrer hart erlernten und lebensrettenden Fähigkeiten verlernen? Was geschieht in lebensbedrohlichen Fällen, wenn diese Technologie versagt?“ Zugegeben, KI-Technologien haben in einigen Bereichen ein enormes Potenzial, um wiederholende Aufgaben zu unterstützen oder sogar zu automatisieren, verschiedene Prozesse zu vereinfachen und die Effizienz zu steigern. Dies hat den Vorteil, dass die Zeit und die Ressourcen der Mitarbeiter\*innen frei werden, damit sie sich auf Aufgaben konzentrieren können, die von Natur aus menschliche Fähigkeiten erfordern, wie beispielsweise Kreativität, unkonventionelles Denken, die Anpassung von Aufgaben und Prozessen an kulturelle Besonderheiten sowie die Pflege von Menschen. „Im Gesundheitswesen wird ein erheblicher Teil der Zeit für Verwaltungsaufgaben – wie die Ablage und Lesen von Berichten – aufgewendet“, stellt Sabou fest. „Wenn solche Aufgaben unterstützt werden könnten, hätte das medizinische Personal mehr Zeit, sich auf die Beziehung zu den Patient\*innen zu konzentrieren.“ Und das hat sehr viel mit Wertschätzung zu tun.

### Ambivalentes Verhältnis

Die Ambivalenz von Wertschätzung und KI spielt sich auf drei Ebenen ab. Erstens: KI kann das Bedürfnis nach Wertschätzung effektiv adressieren. Zweitens: Menschliche Arbeit wird mehr wertgeschätzt, weil KI in bestimmten Bereichen versagt. Drittens: Gegenüber der künstlichen Intelligenz wird Wertschätzung gezeigt, weil sie unliebsame Arbeit abnimmt. Grundsätzlich bedeutet Wertschätzung Anerkennung, Achtung und Würdigung eines Menschen in dessen individueller Eigenart. Sie drückt sich in Respekt gegenüber dem Individuum aus. Wertschätzung aktiviert das Belohnungszentrum im menschlichen Gehirn und hemmt das Angstzentrum. Kreativität, Motivation

und Beziehungsfähigkeit entfalten sich. Wertschätzung wird im Berufsleben heute mehr eingefordert als noch vor rund 30 bis 40 Jahren. Die sogenannte Babyboomer-Generation hatte zwar genauso einen Bedarf dafür, artikuliert es aber nicht so vehement. In einem Vorstellungsgespräch in den 1980er-Jahren hätte man nie daran gedacht, die Frage nach Work-Life-Balance zu stellen. „Die Berufseinsteiger\*innen mussten unendliche Leistungsbereitschaft zeigen. Das gilt so heute nicht mehr“, ist Wolfgang Elsik, kürzlich emeritierter Professor des WU Instituts für Personalmanagement, überzeugt. „Man müsste untersuchen, was die 20- bis 25-Jährigen heute wollen im Vergleich zu ihren Altersgenoss\*innen vor 40 Jahren. Dabei wird man herausfinden, dass es gar nicht so große Unterschiede gibt. Sehr wohl aber, was die Kommunikation nach außen betrifft.“ Ob die Bewusstseinsmachung von Wertschätzung mit dem vermehrten Auftreten von KI zu tun habe? Elsik verneint dies, denn „Wertschätzung hat etwas mit Menschen zu tun. KI ist eine Maschine oder eine Sache, die auf menschlich macht. Es wundert mich, dass dies als Wertschätzung interpretiert wird. Man kann lediglich die künstliche Intelligenz darauf trainieren, wertschätzend, auf andere zugehend, rücksichtnehmend zu formulieren.“

Wertschätzung ist erlernbar, Menschen haben dafür mehr oder weniger Talent. Manche lernten diese Fähigkeit bereits in der Kindheit. Andere wiederum

müssen Wertschätzung trainieren wie eine fremde Sprache. Deshalb wird Wertschätzung in Seminaren für Führungskräfte gelehrt. Verträglichkeit gehört mittlerweile zu den „Big-Five-Persönlichkeitsmerkmalen“, genauso wie Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion und Neurotizismus. Fühlt man sich wohl mit einer

bestimmten Person? Kann sich diese gegenüber anderen Menschen entsprechend verhalten? Bei Wertschätzung als Teil der Soft Skills besteht die

**„Man kann die KI darauf trainieren, wertschätzend, auf andere zugehend, rücksichtnehmend zu formulieren.“**

Wolfgang Elsik



**Petra Eggenhofer-Rehart** ist Universitätsassistentin am WU Institut für verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management.

**„Soziale Fähigkeiten des Menschen werden weiterhin wertgeschätzt. Es besteht aber die Gefahr, dass aus Kostengründen versucht wird, auch solche Aufgaben zu digitalisieren.“**

Petra Eggenhofer-Rehart

**„Vom Handwerk bis zum Industriebetrieb und zur Werbeagentur wird man immer klarer erkennen, was den Menschen von KI-Systemen abhebt.“**

Gerhard Speckbacher

**Gerhard Speckbacher** ist Professor am WU Institut für Unternehmensführung.



## **„Eine kleine Zahl hochspezialisierter IT-naher Jobs wird einer großen Zahl gering qualifizierter Tätigkeiten gegenüberstehen.“**

Petra Eggenhofer-Rehart

Gefahr, dass sie als antrainierte Sozialtechnik enttarnt wird. Das gilt vor allem für KI-unterstützte Aktivitäten, die Wertschätzung gegenüber Mitarbeiter\*innen instrumentalisiert zum Ausdruck bringen sollen.

Wertschätzend zu agieren, hat jedoch nichts damit zu tun, alles mit einer rosaroten Brille zu sehen. Es ist der Lackmustest in einem schwierigen Gespräch, bei dem die Sache und die Beziehung auseinanderzuhalten sind. Hart in der Sache kritisieren, aber trotzdem respektvoll auf der Beziehungsebene zu kommunizieren, ist ein schwieriges Unterfangen. „Kritik ist für niemanden einfach, weder für den, der sie bekommt, noch für denjenigen, der sie verteilt“, argumentiert Elsik. „Führungskräfte vermeiden gerne Kritikgespräche. Sie glauben, dass sie danach nicht mehr geschätzt werden. Oder weil sie sich nicht zutrauen, solche Gespräche in einer Art und Weise zu führen, dass kein schaler Beigeschmack zurückbleibt.“ Ob künstliche Intelligenz bei Kritik gegenüber Mitarbeiter\*innen ein probates Mittel darstellt, ist zu bezweifeln.

### **KI spielt Menschen frei**

Der Einsatz von KI spielt Menschen für bestimmte Aufgaben frei, die Kreativität sowie intensive soziale Interaktion erfordern. „Persönliche und soziale Fähigkeiten des Menschen werden weiterhin wertgeschätzt“, argumentiert Petra Eggenhofer-Rehart, Universitätsassistentin am WU Institut für verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management. „Andererseits besteht die Gefahr, dass aus Kosten-

## **„Der Mensch wird am Ende mit Stil, Intuition und Empathie für Kund\*innen auswählen und entscheiden. Dadurch werden diese menschlichen Fähigkeiten immer wichtiger.“**

Gerhard Speckbacher

## Big Five

Die Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale sind ein Konstrukt aus der Persönlichkeitspsychologie und dienen der Beschreibung von fünf Kernelementen des menschlichen Charakters.

Diese Eigenschaften zählen zu den Big Five:

**Offenheit,**  
**Gewissenhaftigkeit,**  
**Extraversion,**  
**Verträglichkeit,**  
**Emotionskontrolle**

Die Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale finden sich über alle Kulturen hinweg. Sie gelten als Standardmodell und der Big-Five-Persönlichkeitstest gehört bis heute zu den am häufigsten durchgeführten Tests – sowohl in der Forschung als auch in der Diagnostik.

gründen versucht wird, auch solche Aufgaben zu digitalisieren und damit die Wertschätzung für das Menschliche an sich in den Hintergrund tritt.“ Ein Beispiel ist das Recruiting von neuen Mitarbeiter\*innen, bei dem die KI schon heute Bewerbungen vorselektiert. Eggenhofer-Rehart ist überzeugt, dass „der Mensch auf der Basis seiner Erfahrung besser in der Lage ist, subtile Bedeutungen und Kontexte in Entscheidungen einzubeziehen“.

Der vermehrte Einsatz von KI wird zu neuen Tätigkeitsbildern führen, die hoch spezialisiert sind und sich mit der Weiterentwicklung der Digitalisierung beschäftigen. Gleichzeitig dürften vor allem manuelle Tätigkeiten, für die nur ein geringes Ausbildungsniveau erforderlich ist, vorerst von einer weiteren KI-Welle unberührt bleiben. „Insgesamt könnte das zu einer noch stärkeren Polarisierung der Arbeitsmarktstrukturen führen, wo Jobs mittlerer

## Wertschätzung und Motivation im Job

Wie wird Wertschätzung gezeigt und wie erkennt man sie?



**Gerhard Furtmüller** ist Senior Lecturer am WU Department für Management.

**„Anderen zu sagen, was sie gut gemacht haben, erfordert das Herausgehen aus der eigenen Komfortzone.“**

Zweifellos bringt es Fortschritte für die Arbeitswelt, wenn Routinearbeiten durch künstliche Intelligenz ersetzt werden. Die menschliche Arbeitskraft wird dadurch aber weniger wahrgenommen. Für Gerhard Furtmüller, Senior Lecturer am WU Department für Management, erfordert es eine neue Leadership-Kultur, um Mitarbeiter\*innen mit all ihren Stärken und auch Schwächen zu sehen. „Wenn eine Führungskraft lapidar sagt: ‚Gut hast du das gemacht!‘, dann bedeutet das, dass man sich nicht im Detail mit der Performance des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin auseinandergesetzt hat.“

Führen dieselben Mitarbeiter\*innen eine Aufgabe jedoch schlecht aus, dann werden sie heftig kritisiert. Laut dem Wissenschaftler ist das eine destruktive Rückmeldung,

die zur Folge hat, dass die Kritisierten oft für Monate eingeschüchtern sind. Für Furtmüller gibt es in den Betrieben zu wenig konstruktive Rückmeldungen: „Daher versuche ich, Führungskräften zu vermitteln, wie sie in ihrem Unternehmen Wertschätzung leben können.“ Stärken im Detail zu beschreiben, ist oft gar nicht so einfach. „Anderen zu sagen, was sie gut gemacht haben, erfordert das Herausgehen aus der eigenen Komfortzone“, erklärt Furtmüller. „Mitarbeiter\*innen wissen damit oft nicht umzugehen, weil ihnen dies bisher noch niemand so deutlich gesagt hat.“ Erfordert dies nicht zu viel Zeit von Führungskräften? „Leadership ist eben ein Vollzeitjob“, ist Furtmüller überzeugt. „Das Gespräch mit Mitarbeiter\*innen zu suchen, ist eine ureigenste Management-Aufgabe.“

Qualifikationsniveaus ausgedünnt werden und eine kleine Zahl hochspezialisierter IT-naher Jobs einer vergleichsweise großen Zahl gering qualifizierter Tätigkeiten gegenübersteht“, berichtet Eggenhofer-Rehart. Ein weltweit tätiges Taxiunternehmen wollte in Kalifornien die Fahrer\*innen durch autonomes Fahren abschaffen. Das Gegenteil war der Fall: Die Fahrer\*innen blieben, aber das mittlere Management wurde durch einen Algorithmus ersetzt.

### Wertvolle menschliche Arbeit

KI kann Menschen zwar nicht ersetzen, aber bestimmte Tätigkeiten übernehmen, die bisher nur von Menschen erledigt wurden. Wie bei allen eingeführten Technologien wird sich der Mensch auf das konzentrieren, was eine Maschine nicht kann. „Dadurch wird die menschliche Arbeit sogar wertvoller“, sagt Gerhard Speckbacher, Professor am WU Institut für Unternehmensführung. Kreativität, Stil, Einfühlungsvermögen, Charisma und Intuition sind menschliche Fähigkeiten, die von Maschinen bestenfalls nachgeahmt werden. Speckbacher: „Vom Handwerk, über den Industriebetrieb bis zur Werbeagentur wird man immer klarer erkennen, was den Menschen von KI-Systemen abhebt. Genau darauf wird man sich konzentrieren und das wird dann sogar mehr wertgeschätzt.“ Oft wird den Menschen erst bewusst, wo die typisch humanen Fähigkeiten liegen, wenn erkannt wird, wo die Grenzen der künstlichen Intelligenz liegen. Das Beispiel Kreativität zeigt dies augenscheinlich. „Natürlich können Maschinen zu einem gewissen Grad kreativ sein, beim Brainstorming helfen und beispielsweise beim Design neue Kombinationen hervorbringen“, erklärt Speckbacher. „Der Mensch wird am Ende mit Stil, Intuition und Empathie für Kund\*innen auswählen und entscheiden. Dadurch werden diese Fähigkeiten immer wichtiger und der Mensch wird immer weiter gefordert, diese weiterzuentwickeln. Und das muss schon sehr früh in der Ausbildung beginnen. Im günstigsten Fall machen Maschinen die Welt dadurch sogar menschlicher.“

# Wirtschaft studieren, Zukunft gestalten

**WU**  
WIRTSCHAFTS  
UNIVERSITÄT  
WIEN VIENNA  
UNIVERSITY OF  
ECONOMICS  
AND BUSINESS

**BIS**  
**8. MÄRZ 2024**  
**BEWERBEN**

## Die englischsprachigen Masterprogramme der WU

- › Business Communication
- › Digital Economy
- › Economics
- › International Management/CEMS
- › Marketing
- › Quantitative Finance
- › Socio-Ecological Economics and Policy
- › Strategy, Innovation and Management Control
- › Supply Chain Management



[wu.at/masters](https://wu.at/masters)



# „Wertschätzende Strukturen schaffen und fördern“

Im Interview berichtet der neue WU Rektor Rupert Sausgruber über die geplanten Schwerpunkte seiner Tätigkeit, welche Schritte er zur Förderung der Wertschätzung an der WU setzen wird und wie er neue Sponsor\*innen für die WU gewinnen möchte.

**Herr Rektor, welche Beweggründe hatten Sie, sich für das WU Rektorat zu bewerben?**

Ich habe mich immer sehr gerne in der akademischen Selbstverwaltung engagiert und für gemeinsame Ziele eingesetzt. Ich war zum Beispiel jahrelang Vorstand eines der größten Departments an der WU (Volkswirtschaft). Für diese Tätigkeiten habe ich sehr viel Wertschätzung erfahren, das hat mich immer motiviert und mir Freude bereitet. Daher war der Schritt wohlüberlegt und eine bewusste Entscheidung.

**Was werden die Schwerpunkte Ihrer Amtszeit sein?**

Die Universitäten spielen eine bedeutende Rolle bei der Entstehung und Verbreitung von Wissen. Dieses Wissen trägt zur Schaffung von gesellschaftlichem Wohlstand bei und ist entscheidend für die Bewältigung der aktuellen Herausforderungen. Es liegt mir am Herzen, die Rolle der WU in diesem Zusammenhang zu stärken. In der Amtsperiode des Rektorats stehen daher Maßnahmen im Fokus, die die Expertise fördern, die Sichtbarkeit erhöhen und die Third Mission der WU ausbauen.

**In welche Richtung soll sich die WU von 2023 bis 2027 entwickeln?**

Die WU hat sich in 125 Jahren zu einer der größten und stärksten Wirtschaftsuniversitäten Europas entwickelt. Mit 21.000 Studierenden und 2600 Mitarbeiter\*innen besitzt sie ein beeindruckendes Potenzial. Als Vorreiterin für eine nachhaltige Zukunft widmet sich die WU in Forschung, Lehre und öffentlichem Engagement den zentralen Herausforderungen wie Klimawandel, digitale Transformation und künstliche Intelligenz. Mir ist wichtig, dass diese Stärken weiterentwickelt werden und die bedeutenden Beiträge für Gesellschaft, Wirtschaft und Politik noch deutlicher sichtbar werden.

**Das WU Magazin beschäftigt sich diesmal mit dem Generalthema Wertschätzung: Welche Bedeutung hat Wertschätzung gegenüber Mitarbeiter\*innen, Studierenden und Alumni für Sie?**

Für mich steht Wertschätzung im Mittelpunkt unserer Arbeit im Rektorat. In Zeiten der Schnelllebigkeit und Unsicherheit ist es besonders wichtig, wertschätzende Strukturen zu schaffen und zu fördern. Dabei geht es nicht nur darum, das Wohlbefinden von Mitarbeitenden und Studierenden zu verbessern, sondern auch um die Schaffung eines anerkennenden und motivierenden Umfelds. Ein solches fördert Resilienz und flexible Handlungsweisen, was wiederum die Motivation steigert. Das soll die WU auch im Wettbewerb um die besten Talente stärken.

**Welche Schritte planen Sie, um Wertschätzung an der WU zu fördern und in der Universitätskultur noch stärker zu verankern?**

An der WU engagieren sich viele Menschen, oft auch im Hintergrund. Sie sorgen für eine effiziente Verwaltung, generieren Wissen und tragen zur Bewältigung aktueller Herausforderungen bei. Zudem vermitteln sie ihr Know-how und bilden die Zukunftsträger\*innen aus. Die WU leistet damit einen bedeutenden Beitrag für Gesellschaft und Wirtschaft, der Anerkennung verdient. Um dies zu erreichen, wollen wir die bestehenden Potenziale identifizieren, bündeln und fördern und geeignete Maßnahmen zur Sichtbarmachung und Verständlichkeit dieser Leistungen entwickeln.

**Werden Sie versuchen, die internationale Reputation der WU (z. B. durch Teilnahme an weltweiten Rankings) zu vergrößern?**

Zur Stärkung der Sichtbarkeit der WU gehören auch Maßnahmen zur Erhöhung der internationalen Reputation. Rankings spielen dabei eine zentrale Rolle. Das



## Zur Person

**Rupert Sausgruber** ist seit Oktober 2023 Rektor der WU. Seit 2013 hat er eine Professur für Public Economics inne. Von 2018 bis zu seiner Wahl als Rektor war er Departmentvorstand des Departments für Volkswirtschaft an der WU und von 2018 bis 2022 Mitglied des Senats. Sausgruber hat Volkswirtschaftslehre an der Universität Innsbruck und am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien studiert und war Gastwissenschaftler unter anderem am Max-Planck-Institut für Wirtschaftsforschung in Jena, an den Universitäten Kopenhagen, Michigan, Bremen, Adelaide, Amsterdam und Arizona.

**Rupert Sausgruber** möchte als neuer Rektor der WU bestehende Potenziale identifizieren, bündeln und fördern.

wollen wir durch eine laufende Stärkung der internationalen Positionierung sowie unter anderem durch die Teilnahme an internationalen Netzwerken und verbesserte Kommunikation erreichen.

**Wird sich die WU während Ihres Rektorats gegenüber der Öffentlichkeit (z.B. interessierte Laien, Bewohner\*innen in der Nachbarschaft, Medien) weiter öffnen?**

Die WU ist in diesem Bereich schon gut aufgestellt. Es gibt zahlreiche öffentliche Veranstaltungen, die sehr viele Besucher\*innen an den Campus ziehen. Unsere Wissenschaftler\*innen sind regelmäßig in den Medien präsent und teilen ihr Wissen in verschiedenen Netzwerken. Was wir aber schon verbessern wollen, ist die Forschungskommunikation und hier besonders das

Verständnis für Wissenschaft. Dabei wollen wir auch auf zeitgemäße Formate setzen.

**Werden Sie Maßnahmen setzen, um neue Sponsor\*innen für Förderaktionen zu gewinnen?**

Die Förderkultur, insbesondere für Universitäten, ist in Österreich leider nicht so ausgeprägt wie beispielsweise in den USA. Gleichzeitig nimmt der Druck zu, Mittel für Projekte aufzubringen, die mit den vorhandenen Ressourcen nicht umsetzbar sind. Die WU hat dazu eine Stiftung ins Leben gerufen, die Interessierten die Möglichkeit bietet, Gutes zu tun. Die geplanten Ausschüttungen aus der Stiftung sollen in den kommenden Jahren besonders Entrepreneurship-Projekte unterstützen, da das Thema Gründung für mich eine Kernkompetenz der WU ist. 

# Neue und vertraute Gesichter im Team der Vizerektor\*innen



**Bernadette Kamleitner,**  
Vizerektorin für Forschung und Third Mission

**Die WU ist eine wichtige Impulsgeberin und Mitgestalterin von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen. Welche Schwerpunkte gibt es und wie wirken diese?**

Die beachtlichen Leistungen der WU verdienen mehr Sichtbarkeit. Sichtbarkeit ermöglicht Begegnung, erlaubt Integrität und ist häufig auch Wertschätzung. Schwerpunkte setze ich daher im Bereich Wissenschaftskommunikation, Forschungskultur und Third Mission.

**Welche Wege gehen Sie bei der Umsetzung?**

Ich setze auf einen systematischen Blick nach

innen und außen, ein besseres Verständnis der zentralen Stakeholder, eine Optimierung des Forschungssupports, die Förderung einer wertschätzenden und offenen Forschungskultur, und die systematische Suche nach und das Schaffen von Raum für Synergien.

**Wie wichtig ist dabei Wertschätzung – und wie definieren Sie diese?**

Wertschätzung bedeutet für mich ein Begegnen auf Augenhöhe, ein Blick auf die Menschen hinter den Leistungen, und das Sichtbarmachen von Geleistetem, damit dessen Potenzial in Relevanz übersetzt wird. //

## Zur Person

**Bernadette Kamleitner** hat an der WU Handelswissenschaften sowie Psychologie an der Universität Wien studiert und in beiden Fächern promoviert. Ab 2007 forschte und lehrte sie an der University of London (Queen Mary) und fungierte als Direktorin des Marketingprogramms und Mitglied des Forschungsrates. Seit 2012 ist sie Universitätsprofessorin für Marketing und Konsument\*innenforschung am Department für Marketing an der WU. Die Wissenschaftlerin hat mit zahlreichen Unternehmen und Institutionen gearbeitet.



**Harald Badinger,**  
Vizerektor für Finanzen und Campusmanagement

**Sie sind – wie in Ihren vergangenen Amtsperioden – auch in dieser für Finanzen zuständig. Neu hinzugekommen ist das Campusmanagement.**

**Wo setzen Sie die zentralen Schwerpunkte in Ihrem Ressort und wie tragen Sie damit zur Gesamtstrategie der WU bei?**

Im Bereich Finanzen möchte ich die Digitalisierung zur Optimierung von Strukturen und Prozessen nutzen, um die Abläufe schneller, einfacher und effizienter zu machen. Das schafft mehr Ressourcen für die Kernaufgaben der WU. Im Bereich Campusmanagement gilt es, unseren großartigen Campus als zentralen physischen Begegnungsraum stets weiterzuentwickeln, //

dabei die Vorteile der Digitalisierung zu nutzen und gleichzeitig den Weg in Richtung umfassender Klimaneutralität konsequent weiterzugehen.

**Ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist Wertschätzung. Wie definieren Sie diese?**

Wertschätzung ist eine Haltung, die sich im Umgang mit anderen Menschen, die voller Engagement für das gleiche Ziel arbeiten, ausdrückt. Sie hat viel mit Kommunikation zu tun, wie man Aufgaben vergibt, wie man Kritik oder auch Lob formuliert. Und auch viel mit Vertrauen und der Bereitschaft, wichtige Aufgaben zu delegieren. //

## Zur Person

**Harald Badinger** promovierte 2001 im Fach Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der WU. Nach einem Forschungsaufenthalt am Center for Economic Studies der Ludwig-Maximilians-Universität München im Rahmen eines Erwin-Schrödinger-Fellowship folgte eine Tätigkeit an der Abteilung für volkswirtschaftliche Studien der Oesterreichischen Nationalbank. Seit 2010 ist Badinger Universitätsprofessor für Internationale Wirtschaft am Department für Volkswirtschaft der WU und seit 2015 Vizerektor für Finanzen.

Seit 1. Oktober sind die neuen Vizerektor\*innen im Amt. Mit Harald Badinger und Margarethe Rammerstorfer sind zwei bereits bekannte Gesichter im Team zu finden. Neu im Team von Rektor Rupert Sausgruber sind Bernadette Kamleitner und Martin Winner. Wir stellen die Vizerektor\*innen vor.



**Margarethe Rammerstorfer,**  
Vizerektorin für Lehre und Studierende

**Sie sind in der aktuellen Amtsperiode für das Ressort Lehre und Studierende verantwortlich. Welche Schwerpunkte werden Sie diesmal setzen?**  
Mein Ressort umfasst die gesamte Lehre, aber auch die Belange aller Studierenden und damit eine der drei großen Säulen der WU. Die aktuellen Entwicklungen im Kontext des steigenden Wettbewerbs um die besten Talente zwischen den Universitäten national, aber auch international, stellen auch für die WU eine signifikante Herausforderung dar.

**Wie gehen Sie an diese Aufgaben heran, wo werden Sie Schwerpunkte setzen?**  
Schwerpunkte implizieren die

Verankerung und Adaption bestehender Prozesse, um Herausforderungen begegnen zu können und eine entsprechende Qualitätssicherung auf allen Ebenen des Lehr- und Lernbetriebs sicherstellen zu können. Dies umfasst neben der Wettbewerbsfähigkeit und der Digitalisierung auch die Zufriedenheit, Diversität und soziale Inklusion in diesen Bereichen.

**Ein wichtiges Thema ist dabei Wertschätzung...**  
Wertschätzung ist eine Voraussetzung für die positive Umsetzung eines gemeinsamen Zieles. Es braucht einen klaren Dialog zwischen und mit den Expert\*innen der WU, um die geplanten Projekte und ambitionierten Ziele zu erreichen. //

## Zur Person

**Margarethe Rammerstorfer** promovierte 2006 im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich mit Schwerpunkt Regulierung und Finanzierung an der WU. Im Jahr 2013 habilitierte sie sich im Bereich BWL und wechselte zeitgleich als Associate Professorin an die Modul University. Dort übernahm sie unter anderem den Aufbau des Departments für International Management. Seit Dezember 2016 ist sie Professorin für „Investments and Energy Markets“ am WU Institut Finance, Banking and Insurance.



**Martin Winner,**  
Vizerektor für Personal und Digitale Infrastruktur

**Auch die WU muss sich bei der Mitarbeiter\*innen-suche im Ringen um die besten Köpfe beweisen. Worauf setzen Sie dabei?**  
In meinem Ressort, das Personal und Digitale Infrastruktur umfasst, liegt der Fokus auf der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, um talentierte Mitarbeiter\*innen anzuziehen und ihr Potenzial zu fördern. Dazu gehört auch eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur, die wir zwar haben, um die man sich aber stetig bemühen muss – eine echte Daueraufgabe, die auch in unserer Gesamtstrategie verankert ist.

**Wie wollen Sie dabei vorgehen?**  
Wir arbeiten kontinuierlich an

attraktiven wissenschaftlichen Karrieremodellen und möchten vor allem auch jungen Menschen die bedeutungsvolle Arbeit an der WU näherbringen. Ein Schlüssel ist glaubwürdiges Employer Branding in allen Bereichen. Auch unsere vielen Digitalisierungsaktivitäten verbessern die WU.

**Eine Rolle spielt dabei Wertschätzung – wie werden Sie diese in Ihrem Ressort umsetzen?**  
Wertschätzung bedeutet, Leistungen, Fähigkeiten und Beiträge anzuerkennen. Durch eine positive Arbeitsumgebung, offene Kommunikation und regelmäßiges Feedback kann es in jedem Ressort umgesetzt werden. //

## Zur Person

**Martin Winner** hat sowohl das Studium der Handelswissenschaften an der WU als auch der Rechtswissenschaften an der Universität Wien abgeschlossen und sich 2007 habilitiert. Seit 2009 ist er Universitätsprofessor für Unternehmensrecht an der WU. Winner ist Mitglied in einer Vielzahl europäischer wissenschaftlicher Beiräte und Kommissionen, darunter etwa der „Informal Expert Group on Company Law (ICLEG)“ der EU Kommission. Von 2012 bis 2015 war er Vorstand des WU Departments für Privatrecht.



**Sarah Spiekermann-Hoff** ist Leiterin des WU Instituts für Wirtschaftsinformatik und Gesellschaft.

## Der künstlichen Intelligenz Grenzen setzen

KI-Systeme treffen Entscheidungen auf Grundlage von Daten und Algorithmen, ohne menschliche Moral. Dies hat bereits zu ethisch problematischen Situationen wie Diskriminierung, Überwachung und Unterdrückung geführt.

**E**nde November präsentierten 18 Staaten das erste detaillierte Abkommen zum Schutz vor dem Missbrauch von künstlicher Intelligenz. In dem 20-seitigen Dokument kamen die Unterzeichner\*innen überein, dass Unternehmen, die KI entwerfen und nutzen, diese so entwickeln und einsetzen müssen, dass Kund\*innen und die breite Öffentlichkeit vor Missbrauch geschützt sind. Muss künstliche Intelligenz – zusätzlich zu Gesetzen und internationalen Übereinkommen – auch menschlichen Werten und moralischen Ansprüchen gerecht werden? „Wir sollten den höchstmöglichen Anspruch an KI-Systeme stellen, damit bei ihrer Entwicklung ethische Grundsätze berücksichtigt werden“, fordert Sarah Spiekermann-Hoff, Leiterin des WU Instituts für Wirtschaftsinformatik und Gesellschaft. Es gibt

bereits erste Versuche der großen KI-Betreiber\*innen, dies in die Praxis umzusetzen. Eine Gruppe von AI-Entwickler\*innen hat eine Chat-GPT-Alternative namens Claude entwickelt, die mit Constitutional AI versucht, die Prinzipien der Menschenrechte in den Gesprächsdialogen zu respektieren. Weiters nutzen Unternehmen bereits bestimmte Verfahren, damit bei der Entwicklung auf menschliche Werte und rechtliche Prinzipien Rücksicht genommen werde. Laut Spiekermann-Hoff gebe es dies bereits in vielen Bereichen, von der Lebensmittel- bis zur Automobilproduktion.

### Missbräuchliche Verwendung

Auch wenn die KI so gut wie möglich entworfen wurde, ist es keine Gewähr dafür, dass sie nicht missbräuchlich verwendet wird. Durch die Verbreitung und Zurverfügungstellung von KI-Entwicklungstools können böartige Kräfte sich dieser Macht des Computers bedienen und beispielsweise gefährliche KI in sozialen Netzwerken anbieten. „Das lässt sich in einer Internetkultur, die Anonymität und die Nicht-Authentifizierung von Teilnehmer\*innen als Güteeigenschaft betrachtet, nur schwer verhindern“, argumentiert Spiekermann-Hoff. „Es kann sich heute jede\*r anonym oder mit einem Pseudonym ohne große Authentifizierung in den sozialen Netzwerken tummeln und mit entsprechendem technischem Know-how böartige KI, manipulative KI-Ergebnisse, wie beispielsweise Deep-Fake-Bilder, verbreiten, ohne dass er oder sie dabei erwischt wird.“ Laut der Wissenschaftlerin wäre eine verlässliche Authentifizierung der erste Schritt, um mehr Verantwortung in diese Plattformen zu bekommen, aber das sei ein sehr umstrittenes Thema. Denn in der Folge würde es in vielen nicht demokratisch geführten Staaten sehr gefährlich werden, Netzwerke der Demokratiebewegung zu nutzen.

### Vertrauen in KI

Es gilt als erwiesenes Phänomen, dass künstlichen Intelligenzen heute mehr vertraut wird als anderen Menschen. Spiekermann-Hoff: „Das hängt damit zusammen, dass wir eine traditionell gewachsene Ehrfurcht vor der Macht der Maschine haben. Menschen lieben ihre Innovationen und glauben daran, dass sie immer nur Gutes produzieren, dass sie

neutral sind, robust und verlässlich. Wir haben gleichzeitig ein zutiefst gewachsenes Misstrauen gegenüber dem Menschen, seiner emotionalen Kontrolle, Denkfähigkeit, seiner Logik und Rationalität.“ Ein Faktum der Computer-Hörigkeit ist, dass seit rund einem Jahrzehnt KI-Programme zur Diskriminierung von Minderheiten und Andersdenkenden herangezogen werden. Tatsächlich werden Bewerbungen von Kandidat\*innen sogar aufgrund ihrer Kreativität aussortiert. „Darunter fallen jene, die in ihren Bewerbungsunterlagen vom Mainstream abweichen und nicht mehr die Keywords benutzen, nach denen die KI sucht, um jemanden gut zu bewerten“, erklärt Spiekermann-Hoff. Oft sei diese Tatsache den Auftraggeber\*innen zunächst nicht bewusst und aus Scham und Gewohnheit tue man sich jetzt sehr schwer, umzurüsten.

### Fehlerhafte Gesichtserkennung

Automatisierte Systeme, wie der Einsatz von Gesichtserkennungstechnologie zur Überwachung und Unterdrückung von politischen Aktivist\*innen, kommen zunehmend in autoritären Regimen zum Einsatz. Eine Gefahr besteht allerdings für die Staaten selbst, die diese Systeme anwenden, weil KI sehr anfällig für Fehler ist und unter Umständen einen ungeheuren Kollateralschaden kreiert, wo völlig unschuldige Personen hinterher verfolgt oder falsch klassifiziert werden. Spiekermann-Hoff: „Autoritäre Systeme, die heute noch an die Macht der KI glauben, sollten sich die Frage stellen, ob der Kollateralschaden für ihre Gesellschaft nicht zu hoch sei.“ Laut der Expertin müssen Menschen erst lernen, wie man wertebasierte KI bauen und man Schäden vermeiden kann. Die Alternative wäre, in einem brutalen Technik-Faschismus zu enden, in dem niemand mehr Verantwortung übernimmt und Menschen KI-Systemen komplett ausgeliefert sind. //

**„Wir haben eine traditionell gewachsene Ehrfurcht vor der Macht der Maschine. Menschen lieben Innovationen und glauben daran, dass sie immer nur Gutes produzieren, dass sie neutral sind, robust und verlässlich.“**

Sarah Spiekermann-Hoff

## Zur Person

**Sarah Spiekermann-Hoff** leitet seit 2009 das WU Institut für Informationssysteme und Gesellschaft. Sie ist eine anerkannte Wissenschaftlerin, Autorin, Referentin und Beraterin für digitale Ethik. 2021 gehörte Spiekermann zu den 14 Verfasser\*innen des Manifests „Zur Verteidigung der Demokratie und Rechtsstaatlichkeit im Zeitalter der künstlichen Intelligenz“. In der Schrift wird ein umfangreicher Maßnahmenkatalog zum Schutz vor „staatlichem und nicht-staatlichem Machtmissbrauch“ gefordert.

## Wirtschaft vertiefend betrachten

Im WU Masterprogramm Economics lassen sich wirtschaftswissenschaftliche Kenntnisse und fachliche Fähigkeiten vertiefen, um besser für die Berufswelt gewappnet zu sein.



**Sophia Ludescher** schätzt am Economics-Masterprogramm den Kontakt mit internationalen Studierenden.

**A**us Vorarlberg zog es Sophia Ludescher nach der Matura nach Wien an die WU zum Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Studienzweig Volkswirtschaft. „Während meines Bachelorstudiums hatte ich die Gelegenheit, in die Welt der Wirtschaftswissenschaften einzutauchen und grundlegende Kenntnisse zu erlangen.“ Gleichzeitig kam sie zur Erkenntnis, dass sich mit jedem neuen Kurs unzählige wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Fragestellungen ergaben. Antworten darauf wollte sie im anschließenden Masterprogramm Economics finden.

### Eintauchen in die Materie

Aktuell ist die Studentin im dritten Semester ihres Vollzeit-Masterstudiums, das sie im Rahmen eines Auslandssemesters an der Erasmus-Universität in Rotterdam verbringt. Nach ihrer Rückkehr an die WU möchte sie bis zum Abschluss des Masterstudiums in der

### Masterprogramm Economics

**Dauer:** Vier Semester (120 ECTS)  
**Abschluss:** MSc Economics  
**Art des Studiums:** Vollzeit  
**Unterrichtssprache:** Englisch

Praxis Karrieremöglichkeiten kennenlernen, um dann nach dem Studienabschluss einen passenden Job zu finden. „Das Masterprogramm Economics an der WU zeichnet sich durch einige besondere Merkmale aus. Aufgrund der internationalen Orientierung hat man die Möglichkeit, mit zahlreichen internationalen Studierenden zu interagieren, was zu einem sehr vielfältigen und bereichernden Studenumfeld führt.“ Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Kommiliton\*innen wurden ihre Erwartungen klar übertroffen. „Ich finde es spannend, mich mit so vielen Personen mit unterschiedlichen Ausbildungswegen sowie kulturellen und soziokulturellen Hintergründen auszutauschen und in Diskurs zu treten.“ Generell schätzt sie am Masterprogramm Economics, dass der Fokus auf aktiven Diskussionen, Präsentationen, Seminararbeiten und Forschungsprojekten liegt. „Das fördert die Kommunikation und unterstützt die praktische Anwendung des Erlernten.“ Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der empirischen Datenanalyse und Programmierkenntnissen. „Dabei stehen zwei verschiedene Tracks zur Auswahl: der Applied Track, der sich auf empirische Datenanalyse konzentriert, und der Science Track, der mathematische und statistische Grundlagen vertiefend behandelt.“

### Mehr Gerechtigkeit als Ziel

Fragt man die WU Studentin, wohin ihre Karriere nach dem Studium gehen soll, erklärt sie: „Prinzipiell möchte ich in einem Beruf arbeiten, bei dem ein Fokus auf der Forschung liegt. Insbesondere interessiere ich mich dabei für Problematiken zur sozialen Ungleichheit“, sagt Ludescher, die ihre Bachelorarbeit über den Gender Pay Gap geschrieben hat.

Neben ihrem Masterstudium ist sie am WU Institut für Statistik und Mathematik als Tutorin für „Statistics for Economics and Social Science“ tätig. Der Kurs beinhaltet eine Einführung in die statistische Datenanalyse sowie Instrumente zur Beantwortung von sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fragestellungen.

## Unternehmerin und Vorreiterin der Start-up-Welt

2017 gründete WU Alumna Sabine Walch mit einem Studienkollegen ihr erstes Start-up, zwei Jahre später folgte das zweite. Jetzt ist sie Mitgründerin bei Start-up Nummer drei, der danube.ai, – und ein Beispiel für die Möglichkeiten, die der Unternehmer\*innengeist freisetzen kann.

**I**ch bin Gründerin aus Leidenschaft“, sagt Sabine Walch. Die 32-Jährige, die an der WU Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt Entrepreneurship and Innovation studierte, kann tatsächlich auf eine umfangreiche Gründer\*innenkarriere zurückblicken: Ihr erstes Start-up, AvoCard, rief sie gemeinsam mit ihrem Studienkollegen Frederik Ledermüller 2017/18 ins Leben. „Wir haben die Idee, die ich während eines Kurses an der WU für eine Übungsfirma entwickelt habe, weitergeführt“, erzählt Walch. Ziel sei gewesen, die digitale Einreichung und Rückerstattung von Wahlarzthonoraren bei verschiedenen Sozial- und Privatversicherern zu revolutionieren. „Die Zusammenarbeit mit der Österreichischen Sozialversicherung (SVA) und die Unterstützung von Ärzt\*innen ermöglichten eine Expansion in den deutschen Markt, wo nach der erfolgreichen Absolvierung eines Branchen-Accelerators eine Partnerschaft mit der Arag-Versicherung entstand“, so Walch.

### Regulatorische Hürden

In Folge haben jedoch regulatorische Hürden den Fortschritt behindert und die Covid-bedingte Schließung der Grenzen die Pläne für die Markteinführung in Deutschland verhindert. „Diese herausfordernde Zeit hat aber das unglaubliche Potenzial des Alumninetzwerks der WU gezeigt“, ist Walch überzeugt. Auf Initiative von Michael Kowatschew rief sie gemeinsam mit anderen WU Alumni der

Spezialisierung E&I sowie ihrem Netzwerk aus dem Gesundheits- und Versicherungsbereich die Initiative Novid20, eine Non-Profit-Organisation, ins Leben. „Wir haben wegweisende Projekte umgesetzt. Dazu gehört etwa – in Zusammenarbeit mit der Forschung des Vienna Biozentrum – die flächendeckende Covid-Testung des Personals der Pflegeheime der Caritas Wien und der mobilen Pflege Niederösterreich als Non-Profit-Organisation“, erzählt die Unternehmerin.

### Einblick in die Welt der Blockchain

Nach ihrem Ausstieg bei Novid20 und einem Jahr der Vertiefung in der Welt der Blockchain-Technologie ging Walch im Oktober 2022 bei danube.ai – einem Wiener IT-Start-up, das auf die Entwicklung maßgeschneiderter Produktempfehlungen ohne die

Notwendigkeit zur Speicherung persönlicher Daten spezialisiert ist – an Bord. Walch übernahm die Position des CEO, um die wirtschaftliche Entwicklung und strategische Ausrichtung des Unternehmens voranzutreiben.

Walchs Leidenschaft für Start-ups und das Unternehmertum sei nicht familiär bedingt, sondern durch ihr Studium an der WU, an der sie wertvolles Wissen und ebensolche Fähigkeiten erworben habe, entfacht worden. Potenziellen Gründer\*innen rät sie, ein gründer\*innenfreundliches Umfeld zu pflegen und sich Mentor\*innen, Berater\*innen und Partner\*innen zu suchen, die ihnen während der unternehmerischen Reise Unterstützung und Anleitung bieten können. „Die Zusammenarbeit mit Gleichgesinnten kann einer der wesentlichsten Treiber für den Erfolg sein“, ist sie überzeugt. Auch Resilienz und Anpassungsfähigkeit seien

wichtig: „Rückschläge sind ein integraler Bestandteil des Unternehmertums. Man sollte bereit sein, sich anzupassen, aus Fehlern zu lernen und diese als Sprungbrett für den nächsten Erfolg zu nutzen“, so die WU Alumna.



**Sabine Walch** gründete nach ihrem Studium an der WU bereits drei Start-ups.

## Von der Kommunikation smarterer Städte

Sara Matrisciano-Mayerhofer, Linguistin am WU Institut für Romanische Sprachen, stellt in ihrem Forschungsprojekt Fragen zu Smart Cities.



**Sara Matrisciano-Mayerhofer** ist Post-doc-Universitätsassistentin am WU Institut für Romanische Sprachen.

Die Seestadt Aspern, die ab 2028 für circa 20.000 Menschen Wohnraum und Arbeitsplätze bieten wird, gilt als Zukunftslabor und Vorzeigeprojekt der Smart-City-Wien-Initiative. „Man ist hier von der Smart-City-Idee umgeben, sie wird auch viel kommuniziert. Etwa auf Bauzäunen“, sagt Sara Matrisciano-Mayerhofer, Post-doc-Universitätsassistentin am WU Institut für Romanische Sprachen, die seit einigen Jahren in der Seestadt wohnt. Dieser Kommunikation geht die Sprachwissenschaftlerin im vom Jubiläumsfonds der Stadt Wien finanzierten Projekt „SmartSpeaking City – alles nur bla bla? Eine Analyse der sprachlich-semiotischen Konstruktion von smartness in der Stadt und

im Stadtmarketing aus crossnationaler Perspektive“ auf den Grund. Zwei Teilprojekte hat Matrisciano-Mayerhofer bereits abgeschlossen: „Im ersten ging es darum, zu erkennen, wie Smartness von den untersuchten Städten verstanden und kommuniziert wird“, erklärt sie. Denn für die Smart City gebe es keine einheitliche Definition: „In der Forschung zeichnen sich zwei Linien ab: Die eine legt den Fokus auf Technologie, Digitalisierung und IKT, die andere fasst den Begriff weiter und versteht unter Smart City eine Stadt, in der Lebensqualität, Gemeinschaft und Natur großgeschrieben werden. Die Technologie hilft darin, diese Ziele zu erreichen“, beschreibt Matrisciano-Mayerhofer. Im Zuge ihrer Grundlagenforschung, für die Daten von Städten in Frankreich, Italien, Deutschland und Österreich gesammelt und analysiert wurden, habe sich gezeigt, dass Städte in der Regel – zumindest in ihrer Kommunikation – den holistischen Ansatz verfolgen würden.

### Einbindung und Dialog

Im zweiten Teilprojekt beschäftigte sich die Romanistin mit der Baustellenkommunikation smarterer Städte: „Baustellen bedeuten meist Ärger, sie bringen Lärm und Staub. Damit können sie die Smart-City-Idee in die Kritik bringen und negativ besetzen“, meint Matrisciano-Mayerhofer. Smarte Städte beugen dem mit ihrer Baustellenkommunikation allerdings vor: „Sie setzen dabei auf Erklärung, Einbindung und Dialog, womit die Menschen sich mit dem Projekt identifizieren können“, so die Sprachwissenschaftlerin. Im nächsten Schritt will sie die Logos der Smart Cities und deren Bildsprache genauer unter die Lupe nehmen. „Danach möchte ich erforschen, ob es eine typische Art der Smart-City-Kommunikation mit einem eigenen, international gängigen Vokabular gibt“, sagt die Wissenschaftlerin, die sich eine Fortsetzung vorstellen kann. „Im aktuellen Projekt erforsche ich, wie kommuniziert wird, aber nicht, wie die Kommunikation wirkt. Das wäre auch spannend.“

### Zur Person

**Sara Matrisciano-Mayerhofer** promovierte im Juni 2018 in Romanischer Philologie an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Seit September 2018 ist sie Universitätsassistentin am Institut für Romanische Sprachen der WU. Derzeit hat die frisch Habilitierte eine Vertretungsprofessur für Romanische Philologie, insbesondere italienische, französische und rumänische Sprachwissenschaft, am Romanischen Seminar der Ruhr-Universität Bochum inne.

# Unrealistische Zielsetzungen vermeiden

Christoph Feichter, assoziierter Professor am WU Institut für Unternehmensführung, hat herausgefunden, dass viele Führungskräfte dazu neigen, ihre eigenen Erfahrungen zu stark zu gewichten.

Zielsetzungen sind wichtige Steuerungselemente, um Mitarbeiter\*innen zu motivieren, solange sie realistisch sind. Christoph Feichter hat anhand von Experimenten festgestellt, dass viele Führungskräfte übers Ziel hinausschießen, indem sie unrealistische Vorgaben setzen, die meist auf eigenen Erfahrungen und Leistungen beruhen. In seinen Forschungstätigkeiten beschäftigte sich Feichter häufig mit dem Thema Unternehmenssteuerung. „Es gibt viele formelle Steuerungselemente wie etwa Bonuszahlungen oder Anreizsysteme, mit denen Mitarbeiter\*innen motiviert werden.“ Auch Zielsetzungen sind wirkungsvolle Maßnahmen. Es ist wissenschaftlich belegt, dass spezifische Ziele zu besseren Leistungen führen und dass die Leistung zunimmt, je ambitionierter die Zielsetzung ist. „Es ist einleuchtend, dass gut gesetzte Ziele die Motivation der Mitarbeiter\*innen erhöhen und für Unternehmen die Planung und Koordination erleichtern“, so der Wissenschaftler. „Aber es gibt einen Punkt, an dem die Wirkung ins Gegenteil umschlagen kann.“ Feichter untersuchte in der Studie „The effect of supervisors' prior task performance on employees' targets“, wie sich die eigenen Erfahrungen, die Führungskräfte auf ihren Karrierewegen machen, auf die Zielsetzungen auswirken, die sie von den Mitarbeiter\*innen fordern.

## Experience Bias

Feichter führte mehrere Experimente zu dem Thema durch. Die Resultate zeigen, dass Führungskräfte die Relevanz ihrer eigenen Erfahrungen bzw. Leistungen oft überschätzen, wenn sie Ziele für ihre Mitarbeiter\*innen setzen. „Haben Führungskräfte einst selbst die Tätigkeiten ihrer Mitarbeiter\*innen ausgeführt und gute Leistungen erzielt, neigen sie dazu, höhere Ziele für ihre Mitarbeiter\*innen zu setzen, obwohl die vorhandenen Informationen auf ein niedrigeres Niveau hindeuten würden“, erklärt Feichter. In vielen Branchen und Unternehmen findet der Karriereweg zumeist innerhalb des Berufsfeldes statt. Diese Führungskräfte sind besonders gefährdet den „Expe-



### Christoph Feichter

ist assoziierter Professor am WU Institut für Unternehmensführung.

rience Bias“ zu erleben, der zu weitreichenden Problemen führen kann. „Denn ist die Zielsetzung zu hoch, geben die Mitarbeiter\*innen leichter auf und die Koordination im Unternehmen wird erschwert.“ Feichters Ableitung aus den Ergebnissen: „Man darf die eigenen Erfahrungen nicht überbewerten.“ Häufig geschieht das unbewusst, analysiert Feichter, weil eigene Erfahrungen greifbarer sind. Was man dagegen tun kann: „Oft sind viele Daten und Informationen verfügbar, wenn man Ziele für seine Mitarbeiter\*innen setzt. Die eigenen Erfahrungen sollte man in diese Daten integrieren, aber nicht übertrieben stark gewichten.“ Unternehmen können Informationen bereitstellen, die Führungskräften die Einzigartigkeit ihrer eigenen Erfahrungen verdeutlichen. //

## Zur Person

### Christoph Feichter

studierte zunächst an der WU. Sein Doktorat absolvierte er 2016 in Maastricht, wo er danach weitere Jahre als Assistenzprofessor tätig war. Forschungsaufenthalte führten ihn an die University of Texas in Austin, an die University of Illinois at Urbana-Champaign und an die University of Waterloo (Kanada). 2019 kehrte er an die WU zurück.

# Zukunftstrends im Visier

Wirtschaft war schon seit ihrer Jugend das Steckenpferd von Isabell Claus. Für viele Frauen ist sie ein Vorbild, wie man durch Mut und Neugier im Unternehmertum Meilensteine setzen kann.

Isabell Claus wuchs in der ostdeutschen Stadt Chemnitz auf. Als Tochter einer Unternehmerin kam sie bereits früh mit Wirtschafts- und Finanzthemen in Berührung und so wurde schon im Teenageralter ihr Interesse für Wertpapiere geweckt. Mit zwölf Jahren investierte sie das erste Mal in Aktien. „Meine Eltern haben mein Finanzinteresse gefördert und ermöglichten mir, neben der Schule Kurse zu besuchen, in denen ich meine Finanzbildung vertiefen konnte“, erinnert sich Claus an ihre Jugend. Nach dem Abitur zog sie zunächst nach München. Ihr beruflicher Werdegang führte sie später nach New York, wo sie bei Merck Finck erste Joberfahrungen sammelte. Bald war für sie klar, dass sie im Ausland studieren möchte, wollte aber ihrer Heimat nicht zu fern sein und so fiel die Wahl auf Wien. „Mich begeisterte das vielseitige Studienangebot der WU“, erklärt Claus. Sie entschied sich für Internationale BWL sowie Wirtschaftsrecht. „Ich war eine fleißige Studentin und habe nebenher gearbeitet und viele Dinge ausprobiert.“

## Neugier als Motor

Während des Studiums zog es sie für Forschungsarbeiten an die Harvard University, London School of Economics, Singapore Management University und an das Dubai University College. „Neugierig war ich schon immer. Es hat mich stets interessiert, was erfolgreiche Menschen ausmacht und ich habe herausgefunden, warum manche Unternehmen top sind und andere nicht.“ Ihre Schlussfolgerung: „Erfolgreiche Menschen und Unternehmen sind sehr kompetitiv und stehen in einem permanenten Wettbewerb.“ Da gehört es auch dazu, Rückschläge in Kauf zu nehmen. Claus: „Man muss lernen, mit dem Scheitern umzugehen. Am wichtigsten ist es, Niederlagen als Motivation zu sehen und nicht persönlich zu nehmen.“ Sie beobachtet, dass sich Frauen mit beruflichen Rückschlägen häufig schwerer tun als

männliche Kollegen. Aus ihrer Sicht eine der Ursachen, warum es weniger Gründerinnen gibt. „Weil sie frühzeitig mit großen Hürden konfrontiert sind, über die sie nicht hinwegkommen und Rückschläge persönlich nehmen.“ Claus hält sich dagegen an das Motto: „Aufstehen, Krönchen richten, weitermachen.“ Mit Rückschlägen richtig umzugehen sei ihrer Meinung nach erlernbar und deshalb agiere sie auch gern als Mentorin, um ihre Geschichte zu erzählen. Wenn man hört, dass auch andere Menschen scheitern und danach trotzdem Erfolg haben, dann ändert sich die Einstellung zu Niederlagen. „Aus jedem Rückschlag kann man einiges mitnehmen und sich weiterentwickeln. Der einzige wirkliche Fehler ist aufzugeben.“

## Unternehmerin des Jahres

Ihre Wissbegier brachte sie mit interessanten Menschen zusammen. Stolz ist sie darauf, bei der Gründung des Unternehmens RadarServices Smart IT-Security mitgewirkt zu haben. „Ein Unternehmen von null aufzubauen, schnell zu wachsen und es dann erfolgreich zu verkaufen, finde ich reizvoll.“ Nicht umsonst wurde Isabell Claus zur Unternehmerin des Jahres 2020 in Österreich gekürt. Gegenwärtig ist künstliche Intelligenz ein großes Thema und Claus nimmt mit ihrem neuen Unternehmen thinkers.ai erneut eine Vorreiterrolle in einer Schlüsseltechnologie ein. Thinkers.ai ist spezialisiert auf den Einsatz von KI für die Analyse von Webdaten. Für die Entwicklung der ersten technologisch unabhängigen Suchmaschine Europas erhielt sie vom Bundeskanzleramt den Europa-Staatspreis für Innovation und Digitalisierung. Claus: „Es ist wichtig, dass Europa Schlüsseltechnologien nicht nur nutzt, sondern dass wir auch die Wertschöpfung, das Know-how und das Ökosystem dieser Schlüsseltechnologien in Europa haben. Nur so können wir den Wohlstand auch für die nachkommende Generation sicherstellen.“

**Isabell Claus** ist WU Alumna sowie Co-Gründerin und Geschäftsführerin von thinkers.ai.



**„Am wichtigsten ist es,  
Niederlagen als Motivation zu  
sehen und nicht persönlich  
zu nehmen.“**

Isabell Claus

## Zur Person

- Isabell Claus wurde am 18. April 1981 in Chemnitz geboren
- Sie studierte an der WU und hatte Forschungsaufenthalte an der Harvard University, London School of Economics, Singapore Management University, Dubai University College
- 2012 wurde sie Mitglied im Management- und Gründer\*innenteam von RadarServices Smart IT-Security
- 2019 gründete sie gemeinsam mit Wolfgang Ecker-Lala thinkers.ai und agiert seither als Geschäftsführerin



# Bleib neugierig!

Erweitere täglich dein Wissen mit Content  
aus dem besten Wirtschaftsressort.

**6 Wochen  
kostenlos  
testen**

endet automatisch



Jetzt für Studenten  
besonders günstig.  
[diepresse.com/student](https://diepresse.com/student)

# Die Presse