

TIROLER WIRTSCHAFT

DAS MAGAZIN DER WIRTSCHAFTSKAMMER TIROL

DAMIT ZUKUNFT HIER BLEIBT

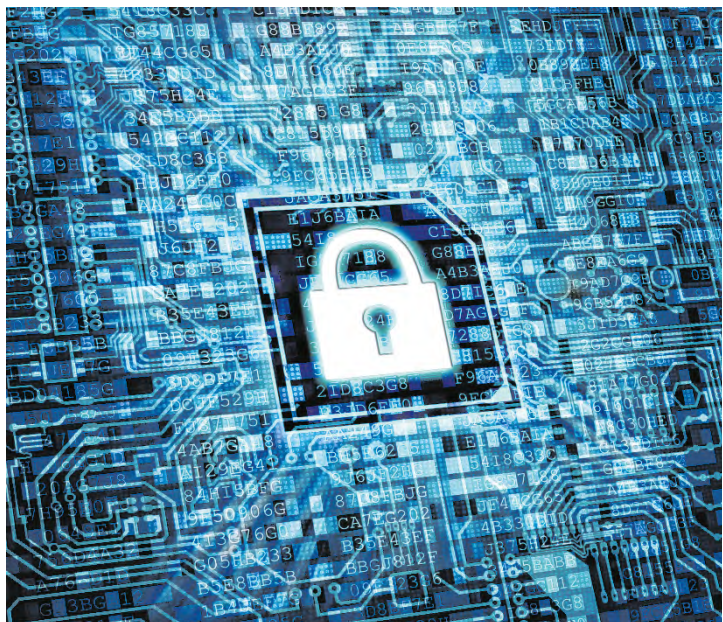
FAMILIENBETRIEBE PRÄGEN TIROL

Sie denken langfristig, sind fest in der Region verwurzelt und übernehmen Verantwortung über Generationen hinweg. Familienunternehmen prägen die Tiroler Wirtschaft und zählen zu den wichtigsten Arbeitgebern im Land. Damit sie auch künftig investieren, wachsen und Arbeitsplätze sichern können, braucht es verlässliche Rahmenbedingungen und mehr unternehmerischen Freiraum.

Mehr dazu auf den Seiten 3, 5 und 32.



WERTSCHÄTZUNG
FÜR WERTSCHÖPFUNG



Cybersicherheit wird Chefsache

Seite 30/31 Mit 1. Oktober 2026 tritt das NISG 2026 in Kraft und bringt neue Anforderungen an Risikomanagement, Meldepflichten und Unternehmensführung. Betroffen sind nicht nur größere Unternehmen und kritische Sektoren, sondern über die Lieferkette auch zahlreiche kleinere Betriebe.

Als Unternehmer:in ist man täglich mit Herausforderungen konfrontiert. Das WKÖ Servicepaket hält exklusiv für Mitglieder eine Vielzahl an wertvollen Informationen und Beratungen bereit. Der Weg dazu ist einfach.

+43 5 90905-1111
servicepaket.at

**WKO
SERVICE
PAKET**

Inhalt

- 5 In Zahlen:** Wirtschaftsfaktor Familienunternehmen
- 6 Funktionär David Ordner:** Der Tüftler mit den Augen fürs Detail
- 8 Unverzichtbar:** Umweltschutz Tschiderer – Kreislaufwirtschaft abseits des Rampenlichts
- 10 Morandell:** Auszeichnung für zwei Generationen
- 12 Was zeichnet einen Unternehmer aus?:** Gastkommentar von Alois Schöpf
- 23 Zukunftsinvestition:** Neues Porsche Zentrum Innsbruck eröffnet
- 24 Fachkräftemangel als Schlüsselthema:** Interview mit Angelika Kiessling-Kranzelmayr
- 28 InnCubator:** Wie sich der Weg zur Innovation aktuell verschiebt
- 32 Familienbetriebe mit Vertrauensvorschuss:** Interview mit David Jaufenthaler
- 33 Exportkontrolle:** Wenn drei Regelwerke mitreden
- 40 Recht praktisch:** Voraussetzungen für die Schwerarbeitspension
- 42 Bildungsconsulting:** Fachkräfte finden, bevor sie fehlen
- 46 Vom Neustart zum Erfolg:** WIFI Weiterbildung schafft neue Chancen
- 48 Führungskompetenz:** Gute Führung beginnt mit den richtigen Fragen
- 50 Genussbotschafter:innen:** Vom Bauernhof über die Alm bis in die Küche
- 52 TRIGOS Tirol:** Bühne für nachhaltiges Wirtschaften

Impressum

Tiroler Wirtschaft Das Magazin der Tiroler Wirtschaftskammer

Medieninhaber und Herausgeber: Wirtschaftskammer Tirol, WKÖ.at/offenlegung
Redaktionsleitung: Peter Sidon. CvD: Marco Rappold. Redaktion: Mag. Katrin Bamberger, Mag. Anna Ganglmayr, Mag. Franziska Huter, Michael Tschackert BA.
Mitarbeiter dieser Ausgabe: Manuel Cramer BA, Alexandra Keller, MMag. Klaus Schebesta, Alois Schöpf.
Sekretariat und Produktion: Ulrike Schlemmer-Pauli T: 05 90 90 5-1482, F: 05 90 90 5-1482, E: presse@wktiroel.at, Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht der offiziellen Meinung der WK entsprechen.
Versand: Elisabeth Semmelhofer, T: 05 90 90 5-1430 Anschrift für alle: 6020 Innsbruck, Wilhelm-Greil-Straße 7, Verlag und Herstellungsort: 6020 Innsbruck Hersteller und Druck: Intergraphik GmbH, Innsbruck
Anzeigenverwaltung und Sonderseiten: Schlüsselverlag J. S. Moser GmbH, 6020 Innsbruck Verkaufsleitung: Gerhard Ostermann, T: 05 12/5354-3737, Anzeigenberatung: Simone Stocker, T: 05 12/5354-2149, E: verkauf@tirolerwirtschaft.at,
Grafik Titelseite: WK Tirol

Eine Annahmepflicht für Anzeigen besteht grundsätzlich nicht. Anzeigen, die dem Ansehen der Tiroler Wirtschaft schaden, werden nicht angenommen. Die Auflage richtet sich nach Mitgliederstand. An Mitglieder der WK Tirol wird die Zeitung kostenlos abgegeben.

Aufgezeigt

von Barbara Thaler

Damit Zukunft hier bleibt

Familienunternehmen prägen unsere Wirtschaft wie kaum eine andere Unternehmensform. Mehr als die Hälfte aller Arbeitgeberunternehmen sind Familienbetriebe. Sie sind damit ein tragender Teil unseres Standorts. Ihre besondere Stärke: Familienbetriebe denken nicht nur in Quartalen, sondern auch in Generationen. Sie verbinden wirtschaftlichen Erfolg mit Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Standort und die nächste Generation. In der aktuellen PwC Family Business Survey nennen fast drei Viertel der befragten Familienunternehmen im DACH-Raum ihre langfristige Perspektive und Beständigkeit als besonderen Wettbewerbsvorteil.

„Familienbetriebe denken nicht nur in Quartalen, sondern auch in Generationen.“

Diese Verantwortung endet bei vielen Familienbetrieben nicht am Werkstor. Sie sichern Arbeits- und Ausbildungsplätze auch abseits der Ballungsräume und sind dort Teil des gesellschaftlichen Lebens. Sie unterstützen Vereine, Initiativen und Veranstaltungen, engagieren sich für ihre Gemeinden und bilden stabile Anker in den Regionen. Genau diese Nähe macht ihren besonderen Wert für den Standort aus.

Gerade jetzt ist diese Haltung besonders wertvoll. Österreichs Industrie steht unter erheblichem internationalen Wettbewerbs- und Kostendruck. Das WKO-Industrieradar zeigt, dass Betriebe auch Verlagerungen von Beschaffung, Produktion oder Vertrieb prüfen. Familienunternehmen in diesem Sektor sind hingegen eng mit ihrer Region verbunden. Diese Verwurzelung ist ein Vorteil für den Standort – aber sie darf nicht mit Unbeweglichkeit verwechselt werden. Auch ein Familienunternehmen kann auf Dauer nur dort investieren, produzieren und Arbeitsplätze schaffen, wo sich wirtschaftlich vernünftig arbeiten lässt.

Bemerkenswert ist dabei, wie hoch die gesellschaftliche Anerkennung ist: Laut einer aktuellen EY-Studie haben 91 % der Österreicherinnen und Österreicher ein positives Bild von Familienunternehmen. Sie werden insbesondere mit Bodenständigkeit, Ehrlichkeit und Fairness verbunden. Dieser gesellschaftliche Rückenwind ist erfreulich. Er ist aber offenbar



„Wertschätzung für Wertschöpfung bedeutet mehr als freundliche Worte. Sie bedeutet, Unternehmen den Freiraum zu geben, den sie für Investitionen und Innovation brauchen.“

noch nicht bei der Politik angekommen. Gelebte politische Wertschätzung für Wertschöpfung muss sich nämlich auch in den gesetzlichen Rahmenbedingungen widerspiegeln – und da gibt es noch einiges an Luft nach oben.

Denn Wertschätzung für Wertschöpfung bedeutet mehr als freundliche Worte. Sie bedeutet, Unternehmen den Freiraum zu geben, den sie für Investitionen und Innovation brauchen. Dazu gehören weniger Bürokratie, wettbewerbsfähige Kosten und Verlässlichkeit. Gerade Familienunternehmen wollen langfristig planen. Wir müssen heute die Weichen stellen, damit Familienunternehmen auch morgen noch eine starke Säule unseres Standorts sind. ▲

E barbara.thaler@wktirol.at



GRÜNDUNGS- WOCHE TIROL **2026**

28.9.–2.10.2026

**In 5 Tagen zur
Selbstständigkeit!**



Programm & Anmeldung:
gruendungswoche.tirol

Wirtschaftsfaktor Familienunternehmen

Starke Säule. Anhand von Beschäftigungszahlen, Umsätzen und Vertrauenswerten wird die Bedeutung von Familienunternehmen für den Wirtschaftsstandort Österreich deutlich sichtbar.

Ein Schwergewicht der Wirtschaft



Die Dimension zeigt: Familienunternehmen sind keine wirtschaftliche Nische, sondern prägen den österreichischen Standort in der Breite. Dabei reicht das Spektrum vom kleinen und mittleren Betrieb bis zu großen Unternehmen. In dieser Darstellung werden Familienunternehmen im engeren Sinn betrachtet – Ein-Personen-Unternehmen sind nicht mitgerechnet.

Quelle: KMU im Fokus 2025, BMWET/KMU Forschung Austria; Datenbasis 2024

194.800 Familienunternehmen
im engeren Sinn

2,2 Mio. Beschäftigte
58 % aller Beschäftigten der marktorientierten Wirtschaft

580 Mrd. Euro Umsatz
56 % des Gesamtumsatzes der marktorientierten Wirtschaft



Langfristig – und unter Druck

74 %

sehen langfristige Perspektive und Beständigkeit als besonderen Vorteil

74 %

nennen den hohen Markt- und Wettbewerbsdruck als Herausforderung

34 %

bezeichnen hohe Regulierung als Herausforderung

Familienunternehmen ziehen einen wesentlichen Teil ihrer Stärke aus langfristigem Denken und hoher Kontinuität. Gerade diese Qualitäten müssen sich derzeit jedoch in einem besonders anspruchsvollen Umfeld bewähren: Wettbewerbsdruck und regulatorische Anforderungen erschweren es, langfristige Strategien konsequent umzusetzen.

Quelle: PwC Family Business Survey 2025/26; DACH-Auswertung mit 150 Familienunternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz

Vertrauen als Kapital



91 %

haben ein positives Bild von Familienunternehmen

88 %

haben ein positives Bild von Klein- und Mittelbetrieben

56 %

haben ein positives Bild von Großkonzernen

Familienunternehmen genießen in Österreich einen besonders hohen Vertrauensvorsprung. Sie werden vor allem mit Bodenständigkeit, Ehrlichkeit und Fairness verbunden. Das trägt dazu bei, dass sie in der öffentlichen Wahrnehmung wesentlich besser abschneiden als Großkonzerne.

Quelle: EY „Image von Unternehmen 2025“; Befragung von 1.000 Österreicherinnen und Österreichern im Alter von 18 bis 75 Jahren



Der Tüftler mit den Augen fürs Detail

Innovation. Frische Schweineaugen im Koffer, künstliche Augen aus dem 3D-Drucker und ein Tiroler Unternehmer, dessen Modelle heute rund um den Globus eingesetzt werden. David Ortner's beruflicher Werdegang ist außergewöhnlich. Er selbst ist Entwickler aus Leidenschaft, gibt auch nach Rückschlägen nicht auf und engagiert sich mit großem Interesse als Funktionär für seine Fachgruppe.

Alles, was Rang und Namen hat, kauft unsere Augen“, erzählt David Ortner beim Betriebsbesuch und begutachtet eines seiner Modelle, das menschlichen Augen zum Verwechseln ähnlich sieht. Und nicht nur das: Die von eyecre.at künstlich hergestellten Augen verhalten sich auch wie menschliche Augen und fühlen sich „echt“ an, wenn Chirurg:innen mit einem Skalpell daran üben, wie man eine Operation durchführt.

„Ich bin mit frischen Schweineaugen im Koffer um die Welt gereist, habe sie mit Nadeln aufgesteckt und unter dem Mikroskop ausgerichtet“, erzählt David Ortner, Geschäftsführer von eyecre.at. Während der Lehre zum Bürokaufmann bei seinem Schwiegervater war er dafür zuständig, bei Schulungen für Augenärzt:innen frische Schweineaugen bereitzustellen. Was etwas gewöhnungsbedürftig aussieht und verrückt klingt, war auch logistisch nicht ganz einfach umzusetzen.

Der Gedanke, dass die Arbeit mit künstlichen Augen einiges einfacher machen würde, war naheliegend. „Deshalb haben wir angefangen, an Modellen zu tüfteln. Inzwischen drucken wir gemeinsam mit der Firma Addion GmbH auf einem ganz speziellen 3D-Drucker Trainingsmodelle von Augen, Augenlidern und mehr.“ Das neueste Projekt ist das Modell einer Halsschlagader, das gemeinsam mit einem Spin-off der Medizinischen Universität Innsbruck von David Wippel-Riess und Florian Enzmann entwickelt wird.

„Solche Kooperationen sind für uns besonders wichtig: Erfahrene Ärzt:innen erkennen in ihrer täglichen Arbeit, wo ein Trainingsmodell fehlt. Wir können dabei helfen, diese Idee umzusetzen. So entstehen Trainingsmodelle direkt aus einem konkreten Bedarf der medizinischen Praxis.“

David Ortner hat Mechatronik und Robotik studiert. Sein technischer Hintergrund, seine Freude am Entwickeln und sein Humor prägen seine Arbeit. Neue Ideen auszuprobieren, Bestehendes immer weiter zu verbessern und auch ungewöhnliche Wege zu gehen, gehören für ihn dazu.

Tiroler Augen für die ganze Welt

Damit aus der anfänglichen Idee ein Modell entstehen kann, braucht es viel Fingerspitzengefühl

und das Know-how unterschiedlicher Disziplinen. Ärzt:innen wissen, wie sich ein Körperteil anfühlen und verhalten muss. Techniker:innen und Entwickler:innen wissen, wie sich diese Anforderungen übersetzen lassen. „Auch bei der Entwicklung unserer Modelle geht es nicht ohne Humanpräparate. Sie bilden eine wichtige Grundlage, um Anatomie, Strukturen und Gewebeeigenschaften möglichst realitätsnah in unsere Trainingsmodelle übertragen zu können. Deshalb ist die enge Zusammenarbeit mit Univ.-Prof. Marko Korschake, dem Leiter des Instituts für Klinisch-Funktionelle Anatomie der Medizinischen Universität Innsbruck für uns sehr wichtig.“

Dann kommt ein High-End-3D-Drucker ins Spiel, der in hauchfeinen Schichten bis zu acht Materialien gleichzeitig aufsprüht. So lassen sich unterschiedliche Farben und Materialeigenschaften erzeugen, um etwa Haut oder Knochen zu simulieren.

Wenn das Modell einmal fertig ist, kann man es quasi per Knopfdruck wieder und wieder drucken. „Das ist natürlich extrem hilfreich, weil man dann nicht mit Schweineaugen arbeiten muss oder auf Humanspenden angewiesen ist. Chirurg:innen können mit den künstlichen Augen beliebig oft üben, bevor sie eine Operation an einem Menschen durchführen. Unsere Modelle schließen eine Lücke in der chirurgischen Ausbildung.“

Seit 2014 arbeitet der Tiroler mit seinem aktuell dreiköpfigen Team und entwickelt die inzwischen rund 400 Produkte baukastenartig immer weiter. Über den Online-Shop von eyecre.at gehen die Modelle von Tirol aus um die ganze Welt – an Ärzt:innen und Universitäten ebenso wie an Pharmaunternehmen und Medizintechnikfirmen.

Der Standort Innsbruck spielt für eyecre.at eine große Rolle. Hier wird getüftelt, entwickelt und versendet. Produziert werden die Modelle beim 3D-Druck-Spezialisten Addion GmbH in Kitzbühel. „Damit findet ein großer Teil der gesamten Entwicklung und Wertschöpfung direkt in Tirol statt. Was hier möglich ist, möchten wir auch hier machen – und das soll in Zukunft so bleiben“, betont der Unternehmer.



© WK Tirol | eyecre.at GmbH

Wenn aus Ideen Produkte werden

Als Entwickler ist er produktverliebt und entwickelt seine Modelle immer weiter. Neue Krankheitsbilder, andere Körperteile, neue technische Möglichkeiten. Neue Krankheitsbilder, medizinische Entwicklungen und Anfragen aus der Praxis fließen direkt in die Modelle ein.

Was nach spannenden Aufträgen klingt und den Erfolg und die Relevanz der Produkte von eyecre.at bestätigt, ist gleichzeitig eine der größten Herausforderungen: Die Entwicklung individueller Modelle ist extrem aufwendig, zeitintensiv und teuer. „Die Anfragen wären da, das Interesse ist da. Weil Auftragsentwicklungen aber wahnsinnig viel Aufwand sind, muss man eben schauen, wie sich das auch gewinnbringend umsetzen lässt“, erklärt David Ortner. Mehrere Förderungen haben eyecre.at geholfen, die kostenintensive Entwicklungsphase zu bewältigen.

Engagement für die Branche

David Ortner bewegt sich mit eyecre.at in einer sehr speziellen Nische. Gerade deshalb hat er die Unterstützung der Außenwirtschaft und der Wirtschaftskammer in der Vergangenheit schon häufig gebraucht. „Ich habe dabei viele positive Erfahrungen gemacht und viel Unterstützung erhalten. Nachdem ich gefragt wurde, ob ich mich als Funktionär engagieren möchte, habe ich deshalb gerne zugesagt.“



Mit Fingerspitzengefühl:
David Ortner entwickelt realitätsnahe Trainingsmodelle für die chirurgische Ausbildung.



Seit 2023 trifft David Ortner als Ausschussmitglied der Fachgruppe Gewerbliche Dienstleister auf Unternehmer:innen aus unterschiedlichsten Bereichen. „Was in dieser Fachgruppe passiert und gemeinsam entsteht, ist wahnsinnig spannend. Vom Wimmelbuch „Coole Berufe“, das Schüler:innen zeigt, wie wichtig das Handwerk ist, über Simulationen, die die Arbeit der Holzarbeiter:innen unterstützen – genau so etwas braucht es. Das ist super.“

Dass neben den Berufen auch die Themen und Probleme der Mitglieder der Fachgruppe und des Fachverbands, den er seit 2025 ebenfalls unterstützt, sehr unterschiedlich sind, sieht David Ortner als Bereicherung: „Wir sind fast immer im Konsens, obwohl jeder seine eigene Meinung hat. Wir besprechen und diskutieren auch kritisch. Jeder bringt aber anderes Know-how ein, weil ein Holzarbeiter nach einem Sturm ganz andere Sachen im Kopf hat als ein Übersetzer, der mit KI kämpft.“

Gerade diese unterschiedlichen Perspektiven machen für Ortner den Wert der Fachgruppe aus. Als Funktionär setzt er sich besonders für Innovation, die Unterstützung von Gründer:innen und das Thema Fachkräfte ein. Auch die Förderung des Handwerks und die Ausbildung von Lehrlingen liegen ihm am Herzen. Neue Wege zu ermöglichen und den Blick nach vorne zu richten – auch in seiner Funktionärstätigkeit geht es ihm darum,

Lösungen zu finden.

„Es ist für mich oft wirklich nicht ganz leicht, mir die Zeit zu nehmen, aber ich bin sehr gerne Funktionär und auch stolz darauf. Deshalb investiere ich gerne Zeit in diese Tätigkeit.“

Nicht aufgeben

Trotz aller Härte und vieler Rückschläge hat David Ortner nie ans Aufgeben gedacht: „Die letzten Jahre waren wirklich pickelhart. Wenn man neue Wege beschreitet, muss man aber damit rechnen, dass man scheitert und Fehler macht. Ich denke, das muss man einfach akzeptieren und daraus lernen.“

Der jährlich von eyecre.at organisierte Lid Summit zeigt ihm, dass das Interesse an den Modellen wächst und sich das Tüfteln gelohnt hat. „Wir sind davon überzeugt, dass Modelle wie unsere wirklich die Zukunft in der chirurgischen Ausbildung sind.“ Was ihn dabei antreibt ist nicht in erster Linie der wirtschaftliche Erfolg. Es ist die Freude daran, etwas zu entwickeln, das funktioniert und Menschen tatsächlich weiterhilft.

„Ich sehe keinen Mehrwert darin, Geld zu stapeln oder Ähnliches. Aber wenn mir Chirurg:innen vom anderen Ende Europas schreiben, dass sie unbedingt bei unserer Veranstaltung dabei sein möchten, oder begeistert von ihren Übungseinheiten an unseren Modellen erzählen, das ist so cool. Dafür arbeite ich wirklich gerne.“ ▲

Im Einsatz für die Branche

Die Fachgruppe Gewerbliche Dienstleister

Mitglieder in Tirol: 2.648

Fachgruppenobmann: Bernhard-Stefan Müller

Fachgruppenobmann-Stellvertreter: Martin Luxner und Hermann Schmid

Ziele für die Funktionsperiode 2025 – 2030:

- Erweiterte Berufsausbildung im Bewachungsbereich – Studium äquivalent zu den LSB und eine Meisterprüfung im Forst
- Dienstleisterbonus
- Qualitätssiegel Sprachdienstleister
- Digitale Weiterbildungsplattform für Dienstleister
- Malbuchaktion
- Erweitertes Gutscheineheft – mehr Leistung für alle



Kreislaufwirtschaft abseits des Rampenlichts

Unverzichtbar. Umweltschutz Tschiderer sorgt seit über 50 Jahren dafür, dass tierische Nebenprodukte ökologisch verantwortungsvoll weiterverwertet werden und übernimmt in ganz Tirol die sichere Abholung verendeter Tiere.



Kreislaufwirtschaft ist gelebter Umweltschutz: Seit 2018 führt Mathias Tschiderer das Unternehmen gemeinsam mit seinem Bruder Christoph in dritter Generation.

Es gibt Unternehmen, deren Leistungen begegnen uns jeden Tag offensichtlich. Und es gibt jene, deren Arbeit weitgehend im Hintergrund geschieht. Umweltschutz Tschiderer mit Sitz in Roppen sorgt dafür, dass tierische Nebenprodukte aus Metzgereien, Schlachtbetrieben, Lebensmittelunternehmen, Gemeinden und der Landwirtschaft fachgerecht gesammelt und einer weiteren Verwertung zugeführt werden. „Viele wissen vielleicht gar nicht, was unter tierischen Nebenprodukten zu verstehen ist. Vereinfacht gesagt: Bei einem geschlachteten Tier bleibt nichts ungenutzt“, erklärt Geschäftsführer Mathias Tschiderer.

Aus Fetten, Knochen und anderen Schlachtnebenprodukten werden etwa wertvolle Proteine und Öle gewonnen, die beispielsweise für Biodiesel, Schmierstoffe oder Dünger eingesetzt werden. Was auf den ersten Blick wie Abfall erscheint, wird damit zum wertvollen Rohstoff und bleibt Teil des Kreislaufs. Das Unternehmen leistet mit der zuverlässigen Sammlung und dem fachgerechten Transport gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zur Lebensmittelsicherheit, Hygiene und Seuchenprävention.

Umweltschutz, lange bevor er zum großen Thema wurde

1975 gründete Albert Tschiderer den Betrieb gemeinsam mit seinem Sohn Michael und begann mit einem gebrauchten Lkw, Knochen bei Metzgereien im Tiroler Oberland einzusammeln. Schon der Firmenname Umweltschutz Tschiderer sagt viel über die Haltung und Idee dahinter aus. „Mein Opa hat vor 50 Jahren schon erkannt, wie umfassend Umweltschutz gedacht werden muss. Damit war er seiner Zeit wohl voraus“, erzählt Mathias Tschiderer.

Aus den ersten Sammeltouren im Oberland entwickelte sich Schritt für Schritt ein Unternehmen, das heute in ganz Tirol unter strengen Hygiene- und Sicherheitsstandards täglich im Einsatz ist. Seit 2018 führen Mathias und sein Bruder Christoph den Familienbetrieb gemeinsam in dritter Generation.

Ein Kreislauf rund um verendete Tiere, der funktionieren muss

Neben den Schlachtnebenprodukten gibt es einen zweiten Aufgabenbereich, bei dem ganz hohe Sicherheitsanforderungen gelten: die Abholung

verendeter Tiere (Falltierentsorgung). Stirbt ein Rind, Schaf oder anderes Tier, muss rasch und unter strengen hygienischen Vorgaben gehandelt werden. Umweltschutz Tschiderer arbeitet dabei eng mit dem Veterinärwesen zusammen. Denn hier geht es nicht nur um die Wiederverwertung, sondern vor allem um Hygiene und Seuchenprävention. Die unterschiedlichen Bereiche müssen deshalb strikt voneinander getrennt werden. Kontaminationen gilt es auszuschließen, jeder Schritt muss klar geregelt und nachvollziehbar dokumentiert sein. „Unsere Kund:innen schätzen unsere Sorgfalt und unsere Verlässlichkeit. Entscheidend dafür ist vor allem unser motiviertes und gut geschultes Team. Es arbeitet professionell und zugleich mit dem nötigen Feingefühl“, so Mathias Tschiderer, Geschäftsführer Umweltschutz Tschiderer.

Seuchenprävention trifft auf Verkehrsbeschränkungen

Gerade bei der Entsorgung verendeter Tiere spielt neben größter Sorgfalt auch die Geschwindigkeit eine entscheidende Rolle. Tiere halten sich naturgemäß nicht an Werkstage.

„Unsere Kund:innen schätzen unsere Sorgfalt und unsere Verlässlichkeit. Entscheidend dafür ist vor allem unser motiviertes und gut geschultes Team. Es arbeitet professionell und zugleich mit dem nötigen Feingefühl.“

Mathias Tschiderer



© Kirchner & Partner

Verendet ein Tier am Wochenende, wäre eine Abholung innerhalb von 24 Stunden aus hygienischen Gründen und im Sinne der Seuchenprävention notwendig. Gleichzeitig gelten für die eingesetzten Lkw an Sonn- und Feiertagen Verkehrsbeschränkungen. Damit treffen zwei Regelwerke aufeinander, die unterschiedliche Ziele haben: Das Veterinärrecht verlangt ein rasches Handeln, das Straßenverkehrsrecht schränkt die dafür notwendigen Transporte zu bestimmten Zeiten ein, um den Schwerverkehr zu reduzieren.

Sinnvoll ist das nicht. Es zeigt vielmehr beispielhaft, dass gesetzliche Rahmenbedingungen nicht nur für sich betrachtet, sondern auf ihre Praxistauglichkeit und ihr Zusammenspiel hin überprüft werden müssen. „Für das Lkw-Fahrverbot gibt es zahlreiche Ausnahmen. Tierische Nebenprodukte zählen in Österreich jedoch noch immer nicht dazu“, kann Mathias Tschiderer nur den Kopf schütteln. Anders ist die Situation in Deutschland, wo für diese Transporte eine entsprechende Ausnahme vorgesehen ist. Die Branche setzt sich seit Jahren gemeinsam mit der Wirtschaftskammer dafür ein, auch in Österreich in den Ausnahmekatalog aufgenommen zu werden.

Über 600.000 Kilometer Verantwortung

Welche Dimension die Arbeit von Umweltschutz Tschiderer mittlerweile erreicht hat, wird erst beim Blick auf die Zahlen sichtbar. Zwölf speziell ausgestattete Lkw sind ganzjährig in Tirol unterwegs und legen gemeinsam mehr als 600.000 Kilometer pro Jahr zurück. Mehr als 20.000 Einsatzstunden kommen dabei jährlich zusammen. Zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen dafür, dass alle Abläufe funktionieren.

Verlässlichkeit und Sicherheit 365 Tage im Jahr

2025 feierte Umweltschutz Tschiderer sein 50-jähriges Bestehen. Im selben Jahr wurde das Familienunternehmen mit dem Recht ausgezeichnet, das Tiroler Landeswappen zu führen. Wertschöpfung entsteht dort, wo ein innovatives Familienunternehmen über Generationen Know-how aufbaut, investiert und Arbeitsplätze schafft. Wo Menschen jeden Tag Verantwortung für Hygiene und Sicherheit übernehmen. Und wo Unternehmen, wie Umweltschutz Tschiderer, eine Aufgabe erfüllen, über die kaum jemand spricht, aber auf die sich eine ganze Region verlässt. 365 Tage im Jahr.

Zum Leistungsspektrum gehören neben tierischen Nebenprodukten und der Falltierabholung ebenfalls die Sammlung von Häuten und Fellen sowie von PE-Folien und HDPE-Kanistern. Auch hier steht der Firmengedanke im Mittelpunkt: Materialien fachgerecht einer sinnvollen weiteren Verwertung zuzuführen.

Verlässlichkeit und Sicherheit 365 Tage im Jahr

2025 feierte Umweltschutz Tschiderer sein 50-jähriges Bestehen. Im selben Jahr wurde das Familienunternehmen mit dem Recht ausgezeichnet, das Tiroler Landeswappen zu führen. Wertschöpfung entsteht dort, wo ein innovatives Familienunternehmen über Generationen Know-how aufbaut, investiert und Arbeitsplätze schafft. Wo Menschen jeden Tag Verantwortung für Hygiene und Sicherheit übernehmen. Und wo Unternehmen, wie Umweltschutz Tschiderer, eine Aufgabe erfüllen, über die kaum jemand spricht, aber auf die sich eine ganze Region verlässt. 365 Tage im Jahr. ▲

Mit Erfahrung, Effizienz und Engagement sichert Umweltschutz Tschiderer die hygienische sowie gesetzeskonforme Entsorgung tierischer Nebenprodukte in ganz Tirol.

Zusammen:mehr

Mehr Wertschätzung für Wertschöpfung

Im „Podcast für mehr Wertschätzung“ trifft WK-Präsidentin Barbara Thaler auf Mathias Tschiderer, Geschäftsführer von Umweltschutz Tschiderer. Gemeinsam sprechen sie über die Zukunft der Kreislaufwirtschaft, Familienunternehmertum, Bürokratie und darüber, wie viel Spielraum Betriebe brauchen. Ein Gespräch mit spannenden Einblicken und klaren Standpunkten.



100 Jahre Morandell: Höchste Auszeichnungen für zwei Generationen der Unternehmerfamilie

Jubiläum. Im Rahmen der Feierlichkeiten zum 100-jährigen Bestehen der Morandell International GmbH wurden heuer gleich zwei Generationen der Unternehmerfamilie Morandell mit hochrangigen Auszeichnungen der Wirtschaftskammer geehrt.



© Philipp Huber

Auszeichnung für zwei Generationen: Spartenobmann Roman Eberharter, Kommerzialrat Rudolf Morandell, Christoph Morandell, Mario Morandell, Kommerzialrat Peter Morandell und Bundesgremialobmann Gerhard Wohlmuth (v.l.) bei der Ehrung im Rahmen der 100-Jahr-Feier von Morandell.

Auch die aktuelle Geschäftsführung wurde für ihr Engagement gewürdigt: Christoph und Mario Morandell, die das 1926 gegründete Familienunternehmen mittlerweile in vierter Generation führen, wurden mit der „Goldenen Traube“ ausgezeichnet. Das Familienunternehmen Morandell mit Sitz in Wörgl zählt heute zu den führenden Anbietern von Weinen, Spirituosen und Getränke-spezialitäten für Gastronomie und Fachhandel in Österreich.

„100 Jahre unternehmerischer Erfolg sind nur durch Verlässlichkeit, Innovationskraft und starke Partnerschaften möglich. Die Ehrungen zeigen die große Wertschätzung, die Morandell innerhalb der Branche genießt“, betonte Gerhard Wohlmuth anlässlich der Auszeichnungen.

Im Mittelpunkt: die Menschen hinter Morandell

Die Jubiläumsgala war jedoch vor allem den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewidmet. Sie standen stellvertretend für die vielen Menschen, die Morandell in den vergangenen 100 Jahren geprägt haben. „Ein Unternehmen kann 100 Jahre bestehen, aber es sind die Menschen, die ihm Leben geben. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wesentlicher Teil unserer Geschichte und unseres Erfolgs. Ihnen wollten wir diesen besonderen Abend widmen“, betonten Christoph und Mario Morandell. Neben dem Blick auf die Geschichte des Familienunternehmens richtete sich der Abend damit bewusst auch auf jene Menschen, die täglich dazu beitragen, dass Morandell heute erfolgreich in die Zukunft gehen kann.

Ein besonderer Moment der Jubiläumsfeier war daher auch die Ehrung langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für ihre jahrzehntelange Verbundenheit mit dem Unternehmen wurden jene Mitarbeiter vor den versammelten Gästen ausgezeichnet, die Morandell über viele Jahrzehnte begleitet und mit ihrem persönlichen Einsatz mitgeprägt haben. ▲

Rund 500 Gäste aus Wirtschaft, Politik sowie langjährige Geschäftspartner und Winzer aus dem In- und Ausland feierten gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das 100-jährige Bestehen des Tiroler Familienunternehmens im Congress Center Alpbach. Die Grußworte von Landeshauptmann Anton Mattle, die Verleihungen der Branchen-Auszeichnungen und die Ehrung der langjährigen Mitarbeiter zählten zu den Höhepunkten der Jubiläumsgala.

Goldene Handelsnadel für Peter und Rudolf Morandell

Für ihre jahrzehntelangen Verdienste um den österreichischen Wein- und Getränkegroßhandel erhielten die ehemaligen Geschäftsführer Kommerzialrat Peter Morandell und Kommerzialrat Rudolf Morandell die „Goldene Handelsnadel“ des Bundesgremiums des Agrarhandels. Die Auszeichnung wurde durch Bundesgremialobmann Gerhard Wohlmuth gemeinsam mit Spartenobmann Roman Eberharter überreicht.

RIEDERBAU
DESIGN & BUILD

**Individuell geplant.
Effizient gebaut.**

Mit dem Design & Build-Modell realisiert RIEDERBAU Projekte von der Planung bis zur Schlüsselübergabe.



Gedacht. Geplant. Gebaut.



CoZone: Räume strukturieren, Zonen schaffen

Die Anforderungen an moderne Büros verändern sich: Sie müssen heute konzentriertes Arbeiten ermöglichen, den Austausch im Team fördern und sich an unterschiedliche Bedürfnisse anpassen.

Mit der CoZone hat hali, der führende Büromöbelhersteller in Österreich, ein modulares Stellwandsystem entwickelt, das bestehende Flächen einfach und neu strukturiert. So entstehen ganz ohne bauliche Maßnahmen jene Räume, die im Arbeitsalltag gebraucht werden – von Rückzugs-

bereichen für fokussiertes Arbeiten über Besprechungszonen bis hin zu Bereichen für spontane Abstimmungen.

Akustik, Atmosphäre und Funktion

Unterschiedliche Bereiche im Büro haben unterschiedliche Anforderungen. Deshalb kann die CoZone je nach Bedarf mit verschiedenen Paneelen ausgestattet werden. Besonders für Arbeitsplätze und Meetingzonen eignet sich das Akustikpaneel, das störende Geräusche reduziert und mehr Ruhe für konzentriertes Arbeiten schafft. Weiters kann zwischen einem Pinn-, Stoff- oder Melaminpaneel gewählt werden.

Durchdachte Details

Neben der enorm flexiblen Planung überzeugt die CoZone auch durch praktische Zusatzfunktionen. Die optionale Elektrifizierung bringt den Strom genau dorthin, wo er gebraucht wird – etwa für elektrisch-höhenverstellbare Tische,

Leuchten oder das Laden von Laptops. Ein zusätzliches Highlight ist das integrierte Ablagefach für Bücher, Pflanzen, Smartphones oder andere Arbeitsalltagshelfer.

Die integrierte Beleuchtung schafft eine angenehme Raumwirkung und ist perfekt für hochwertige Lounge- oder Lobbybereiche.



Fotos: hali GmbH

CoZONE

Das modulare Stellwandsystem um Räume neu zu denken und zu gestalten.

hali



www.hali.at

Gastkommentar

von Alois Schöpf, Schriftsteller, Journalist und Kolumnist aus Tirol.



© Thomas Steinlechner

Was zeichnet einen Unternehmer aus?

Günther Berghofer, Seniorchef der Adler Werke, eine mit über 700 Mitarbeitern europaweit führende Lackfabrik mit Sitz in Tirol, hat seine Lebens- und Firmengeschichte geschrieben. „Unternehmer aus Leidenschaft“, von Buchprofi Georg Hasibeder vorzüglich redigiert, erschien dieser Tage im Tyrolia Verlag und wurde am 22. September in Schwaz, dessen Ehrenbürger Günther Berghofer ist, öffentlich vorgestellt.

Ich hatte die Ehre, zu diesem Werk ein Vorwort zu schreiben. Ich verwende den Begriff „Ehre“ nicht als Höflichkeitsfloskel, sondern nehme ihn ernst. Denn selten habe ich jemanden kennengelernt, der klarer vermittelte, was einen Unternehmer ausmacht: Es sind

vor allem Fleiß, Neugier, großes Fach- und Allgemeinwissen, aber auch Humor, der sich bekanntlich schlecht mit Eitelkeit verträgt, und ein gespitzter Bleistift, auf dem Berghofer seine Betriebswirtschaftslehre aufbaut: Nie mehr Geld auszugeben als hereinkommt.

Das Faszinierende an Berghofers Lebens- und Firmengeschichte ist die spannende und detailreiche Nacherzählung, wie aus einer vom früh verstorbenen Vater übernommenen kleinen Farbenhandlung durch Forschung die Entwicklung vor allem wasserlöslicher Lacke gelingt und durch ein vom Konsumenten begeistert aufgenommenes Produkt das Unternehmen zum Marktführer aufsteigen konnte.

Eine solche Entwicklung erstreckt sich über Jahrzehnte und beinhaltet die Umsetzung der Forschungsergebnisse in Massenproduktion ebenso wie den Bau neuer Fabrikanlagen. Sie beinhaltet aber auch den Aufbau eines Vertriebssystems und zuletzt die kluge Beachtung von Sozialverträglichkeit: nach außen hin durch Umweltschutz und Förderung zivilgesellschaftlicher Projekte, nach innen hin durch gute Zusammenarbeit mit den Belegschaftsvertretern.

Wer daher bei der Lektüre des Buchs „Unternehmer aus Leidenschaft“ den Begriff „Lack“ abstrakt als „innovatives Produkt“ liest, wird mit der allgemein gültigen Antwort belohnt: Was zeichnet einen vorbildlichen Unternehmer aus?

130

YEARS OF
TRANSPORTATION

Branchenlösung ab Werk.

Sprinter mit Aluminium-Dreiseitenkipper von Dautel.

Bei allen Mercedes-Benz Vans Partnern verfügbar.

Sprinter BASE 311 CDI, standard, mit Dreiseitenkipper von Dautel
84 kW (114PS), Hinterradantrieb, 3 Sitze, 3,5 t zGG

Unverb. Kaufpreis exkl. MwSt. ab **€ 48.126,-¹**

Vorteile Dautel Aluminium-Dreiseitenkipper:

- Erhöhte Nutzlast durch Aluminium Ausführung
- Elektrisch betriebene Kipphydraulik
- Boden Zurrösen zur Ladungssicherung

Kraftstoffverbrauch Sprinter Dreiseitenkipper kombiniert (WLTP)²: 9,3 l/100 km, CO₂-Emissionen kombiniert: 244 g/km

¹Unverb. Verkaufspreis exkl. MwSt., gültig bis 31.12.2026 bzw. bis auf Widerruf. Tippfehler vorbehalten. Abb.: Symbolfoto. ²Die angegebenen Werte wurden nach vorgeschr. Messverfahren ermittelt. Es handelt sich um die „WLTP-CO₂-Werte“ i.S. Durchführungsverordnungen Art. 2 Nr. 3 (EU) 2017/1152 bzw. Art. 2 Nr. 8 & Art. 2 Nr. 3 2017/1153. Die Angaben sind nicht Bestandteil des Angebots, sondern dienen allein Vergleichszwecken zwischen versch. Typen. Werte variieren in Abhängigkeit der gewählten Serienausstattung.

Vorsteuerabzugsberechtigte Fahrzeuge



EINE SONDERBEILAGE DER TIROLER WIRTSCHAFT

Subkompaktes Elektro-SUV von Leapmotor ab 24.490 Euro bestellbar

Die Stellantis-Tochter setzt einmal mehr auf ein akzeptables Preis-Leistungs-Verhältnis.

Die nicht allzu leicht auszusprechende Bezeichnung bezieht sich auf ein 4,27 Meter langes, subkompaktes SUV, das für anhaltend hohe Verkäufe in Europa sorgen dürfte, allein schon wegen der als attraktiv anzusehenden Einpreisung. Eine hohe Sitzposition, Soft-Touch-Materialien innen, ein relativ großzügiges Raumangebot und überlegte Variabilitätsmaßnahmen gereichen dem B03X ebenso zum Vorteil wie sein zeitgemäß erscheinendes, übersichtlich gestaltetes Antriebsprogramm.

Zwei Motoren-Akku-Kombinationen stehen zur Wahl, die Basis kann 176 PS und 200 Nm Drehmoment entfesseln, verbunden mit einem 39,8-kWh-Akku; die Topversion offeriert 197 PS, ebenfalls 200 Nm Drehmoment und einen 53-kWh-Speicher. Schafft der „kleine“ B03X bis zu 292 km Reichweite, traut Leapmotor dem „großen“ bis zu 382 km zu. Knapp 1,5 Tonnen wiegt das Fahrzeug, das sich in 8,6 Sekunden von null auf 100 km/h beschleunigen lässt.

Gefühlt, im Rahmen von Probefahrten in Andalusien, wirkt der Leapmotor-Neuling sogar



Ab 24.490 Euro (Aktionspreis) bietet Leapmotor den B03X derzeit in Österreich an. © Leapmotor

noch schneller. Während der Ausfahrt fallen ein ausgesprochen komfortables Fahrwerk, eine höchst aufmerksame Fahrassistentz mit einer Vielzahl von Warnstufen, eine leichtgängige, indirekte Lenkung und ein hochauflösender Touchscreen im 14,6-Zoll-Format auf der Mittelkonsole auf.

auto-linser

WIR BEGLEITEN SIE SEIT 1891

www.auto-linser.com

LEAPMOTOR

Innsbruck
HALLER STRASSE 119A
TEL. 0512 24 8 21

Buch bei Jenbach
ST. MARGARETHEN 152
TEL. 05244 62 4 34

Preisknüller von MG Motor: Kompakter Elektrowagen ab 19.990 Euro in Aktion

Bis 416 Kilometer Reichweite bietet der knapp 4,4 Meter lange MG4 Urban mit seinem größeren Akku an.

Der MG4 Urban steht auf einer komplett neuen Plattform mit Frontantrieb und einem Akku, der als Bodenplatte in die Struktur des Fahrzeuges integriert ist. Diese Bauart spart Gewicht und ergibt mehr Platz im Innenraum. Damit ist der MG4 Urban ein eigenständiges, neues Modell in der MG-Palette und hat mit dem bestehenden MG4 (Kompaktauto mit größerem Akku, Hinterrad- oder Allrad-Antrieb) nur den Vornamen gemeinsam. Der MG4 EV Urban beschränkt sich nicht allein auf das Stadtgebiet, sondern überzeugt mit einer Reichweite von bis zu 416 Kilometern nach WLTP (54 kWh Akku).



Der Basis-Akku des MG4 Urban hat einen Energiegehalt von 43 Kilowattstunden, die größere Batterie verfügt über eine Kapazität von 54 Kilowattstunden. © Letzner

Apropos Stadt, hier schafft der kompakte Newcomer sogar bis zu 602 Kilometer nach dem WLTP-Zyklus, das Grundmodell Comfort Standard (43 kWh Akku) bringt es auf 325 bzw. innerstädtische 478 Kilometer nach WLTP.



Autowelt Innsbruck

DENZEL

UNTERBERGER

Autowelt Innsbruck Denzel & Unterberger, Griesauweg 28, 6020 Innsbruck
T +43 512 3323-0, www.unterberger.cc



Kräftig ist der Explorer sogar mit seinem Basismotor, der dank einer moderaten Modellpflege 190 PS leistet. Dieselbe Motorisierung kommt auch dem Schwestermodell des Explorer zugute, dem Fastback Capri. © Ford

Kann selbst als Einstiegsmodell zügig antreten: der optimierte Ford Explorer

Die E-Flotte der US-Amerikaner ist inzwischen recht umfangreich und wird laufend modernisiert: Vor einigen Monaten kamen die beiden Kompakt-SUV Explorer und Capri in den Genuss neuer Aggregate und Akkus.

Ford hat den Explorer aufgewertet und bietet das rein elektrisch angetriebene SUV ab sofort auch als besonders attraktives Collection-Modell sowie mit neu entwickelter LFP-Batterie-Technologie für die Standard-Range-Version an. Dank verbessertem Elektromotor leistet die Einstiegsvariante in die Explorer-Familie fortan 140 kW (190 PS), während die Reichweite nun bis zu 444 Kilometer ermöglicht und damit um mehr als 17 Prozent zulegt. Das Drehmoment steigt auf 350 Newtonmeter (Nm). Damit tritt die Basisausführung der in Köln produzierten Baureihe jetzt noch agiler an und beschleunigt in nur 8,0 Sekunden von null auf 100 km/h.

Der Explorer Collection ist der jüngste Neuzugang in der Ford Collection. Mit seinen eigenständigen Design-Merkmalen, Farben und Materialien – inspiriert von modernem Sport-Equipment – setzt er den unternehmungslustigen Grundcha-

rakter des Elektro-SUV noch markanter in Szene. Die fortschrittlichen Fahrer-Assistenzsysteme erhalten raffinierte Zusatzfunktionen, die insbesondere beim Einparken noch größere Unterstützung bieten.

Dank neuer Grafik kombiniert das Ford SYNC Move-Entertainment-System eine noch klarere Darstellung mit vereinfachter Bedienung. Wie bei einem Smartphone lassen sich von nun an verschiedene Apps zum Beispiel in Dateikoffern nach Wunsch gruppieren. Auch das Monitorbild bei Parkmanövern sowie der Navigation hat Ford nochmals verbessert.

Neu ist auch das Pro Power Onboard-System. Es verwandelt die Antriebsbatterie des Explorer in eine autarke Energiequelle für unterschiedliche Elektrogeräte mit einer Leistungsaufnahme von bis zu 2,3 Kilowatt (kW) – praktisch, falls sich gerade kein Stromnetz in der Nähe befindet. Als Anschlussmöglichkeit dient eine 230-Volt-Steck-

dose im Kofferraum, optional bietet Ford auch einen entsprechenden Adapter für den Ladeanschluss an.

 Ihre Tiroler Ford Partner	
	
Innsbruck Vomp Wörgl Kirchdorf Telfs-Pfaffenhofen ☎ 0800 800 308 hotline@autopark.at www.autopark.at	
Agentur	B. Frischmann , Umhausen, ☎ 05255 - 52440 Krünes , Mieders, ☎ 05225 - 6900 Lechtaler Autohaus , Reutte, ☎ 05672 - 65333 Plaseller-Dosenberger , Zams, ☎ 05442 - 62304 Schuler , Schwoich, ☎ 05372 - 58119
	AHM , Mayrhofen, ☎ 05285 - 8154 Gertl , Kramsach, ☎ 05337 - 64828 Sturm , Nassereith, ☎ 05265 - 5327

So viel Spaß kann ein Elektrofahrzeug machen: der pfeilschnelle Mokka GSE

281 Pferdestärken sind mehr als eine Kampfansage des subkompakten Sport Utility Vehicle von Opel.

Ausrufezeichen setzt der Opel Mokka GSE vor allem mit seiner starken Performance. Mit einer Spitzenleistung von 207 kW (281 PS) ist der bereits erhältliche Serien-Stromer genauso stark wie sein Motorsport-Pendant Mokka GSE Rally. Und mit einem unmittelbar anliegenden Drehmoment von 345 Newtonmetern packt er ebenso kompromisslos zu. So beschleunigt der Mokka GSE in nur 5,9 Sekunden von 0 auf 100 km/h – und mit einer Spitzengeschwindigkeit von 200 km/h wird er zum schnellsten vollelektrischen Serien-Opel. Dabei können Mokka GSE-Piloten aus den drei Fahrmodi „Sport“, „Normal“ und „Eco“ wählen: Im Sport-Modus ist der Stromer auf Performance abgestimmt und ruft seine volle Leistung ab; im Normal-Modus erreicht er bis zu 180 km/h und bei „Eco“ werden alle Einstellungen auf die größtmögliche Effizienz getrimmt. Die Energie speichert der Mokka GSE in einer 54 kWh fassenden Lithium-Ionen-Batterie. Zur außergewöhnlichen Performance tragen auch sein für ein batterie-



Nur 5,9 Sekunden benötigt der Mokka GSE für den Sprint von null auf 100 km/h. © Opel

elektrisches Fahrzeug vorbildliches Leergewicht von unter 1,6 Tonnen (ohne Fahrer) sowie die ausgeklügelte Technik bei, die ebenfalls vom Rallye-Prototyp inspiriert wurde. So verfügt der Mokka GSE über ein Torsen-Lamellen-Sperrdifferential sowie ein Chassis mit spezifisch ausgelegten Achsen und neuen Hydro-Stoßdämpfern.

auto-linser

WIR BEGLEITEN SIE SEIT 1891

www.auto-linser.com

Innsbruck
HALLER STRASSE 119A
TEL. 0512 24 8 21

Buch bei Jenbach
ST. MARGARETHEN 152
TEL. 05244 62 4 34

Überschaubare Dimensionen, knackiges Format, emissionsfrei angetrieben: Ioniq 3

Ist er ein Kleinwagen oder schon ein Kompaktwagen? Der Neue von Hyundai ist auf alle Fälle umweltschonend unterwegs.

Der Ioniq 3 wurde entwickelt, um den Anforderungen von Alltagsfahrern, jungen Familien und innovativen Kundinnen und Kunden gerecht zu werden, die Funktionalität ebenso schätzen wie Stil. Er basiert auf der Electric-Global Modular Platform (E-GMP) von Hyundai mit 400-Volt-Ladetechnologie und vereint Effizienz, Reichweite und Ladefähigkeit zu einem ausgewogenen Gesamtpaket, das auf Komfort im Alltag und hohe Benutzerfreundlichkeit ausgelegt ist. Zur Wahl stehen zwei Batterieoptionen mit einer prognostizierten WLTP-Reichweite von mehr als 344 km (42,2 kWh) beziehungsweise



Bei Berücksichtigung aller Boni lässt sich der Hyundai Ioniq 3 derzeit sogar schon ab 22.990 Euro bestellen – ansonsten beträgt der Basis-Listenpreis 29.990 Euro. © Hyundai

se über 497 km (61 kWh), sodass Kundinnen und Kunden die Konfiguration wählen können, die am besten zu ihrem Lebensstil passt. Der neue Ioniq 3 ist zum Listenpreis ab 29.990 Euro oder zum Aktionspreis ab 22.990 Euro erhältlich.



Autowelt Innsbruck
Denzel & Unterberger
T. +43 512 3323-0

Autowelt Telfs
Denzel & Unterberger
T. +43 5262 66766-0

Autowelt Kufstein
Unterberger Automobile
T. +43 5372 61060-0

Autowelt Strass
Unterberger Automobile
T. +43 5244 61000-0

Perfekt für den Einstieg in die SUV-Welt von Kia: der vollelektrische EV2

Elektrisches gibt es en masse bei der Korea-Marke: Insbesondere bei den Sport Utility Vehicles ist das Label breit aufgestellt, in den Volumensegmenten tummeln sich mit EV5, EV4, EV3 und EV2 modern gezeichnete und gut ausgestattete Modelle.



Etwas mehr als vier Meter lang, Frontantrieb und zwei Akkus zur Wahl: der EV2, den Kia derzeit in Österreich zum Aktionspreis von 23.030 Euro brutto anbietet. © Kia

blick intensiv damit beschäftigt, das Sortiment zu bereichern und zu modernisieren. Insbesondere zwei neue Modelle stechen hervor, nämlich der EV2 und der (nicht vorsteuerabzugsfähige) Seltos. Beim EV2 handelt es sich um ein Mini-SUV, das 4,06 Meter lang ist und vollelektrisch fährt. Kundinnen und Kunden können dabei wählen, ob sie die Basis mit einem 42,2-kWh-Akku oder eine ausdauernde Version mit einem 61-kWh-Speicher verwenden wollen.

Bis zu 453 km Reichweite

Der Standard-EV2 kommt auf eine Reichweite von 308 bis 317 Kilometern, der Top-EV2 wirbt mit einem Radius von 418 bis 453 Kilometern. Schneller ist jedenfalls der EV2 mit der kleineren Batterie, da hier der E-Motor 147 PS leistet und 250 Newtonmeter Drehmoment stemmt – im Bestfall beschleunigt der EV2 in 8,5 Sekunden von null auf 100 km/h, bis zu 161 km/h sind möglich. Etwas zurückhaltender agiert der EV2 mit der größeren Batterie, da hier der E-Motor mit 135 PS auskommen muss (das Drehmoment ist ebenfalls bei 250 Nm angesiedelt). 9,5 Sekunden gelten als möglich für die Beschleunigung von null auf 100 km/h.

Fünf Ausstattungsebenen

Für den EV2 hat Kia fünf Ausstattungsniveaus geschaffen, und zwar: Light, Air, Earth, Earth Plus und GT-line. Die Preisliste eröffnet mit 27.090 Euro, derzeit läuft aber eine Aktion, die den Basis-Tarif samt Boni um 4060 Euro auf 23.030 Euro senken kann.

Nützliche Fahrzeuge

PV5 und PV7

Auf der IAA Transportation in Hannover präsentierte Kia in diesem Monat den PV7, der als Kastenwagen und als Pkw-Version (Passenger) auf den Markt kommen soll – so wie der schon erhältliche PV5.

Es mag sein, dass derzeit die chinesischen Autohersteller die Schlagzeilen beherrschen, geschuldet ihrem Expansionsdrang Richtung Europa. Dass andere Produzenten aber nicht weniger rührig sind, belegt beispielsweise Kia. Die Korea-Marke ist im Augen-

Autohaus Brunner
Loferer Straße 10
6322 Kirchbichl
Tel. 05332/72517

Autohaus Krißmer
Hauptstraße 71
6464 Tarrenz
Tel. 05412/64111

Auto Meisinger GmbH
Innsbrucker Straße 57
6176 Innsbruck-Völs
Tel. 0512/3100-28

Auto Linser
Haller Straße 119a
6020 Innsbruck
Tel. 0512/24821

Auto Meisinger GmbH
Lechtaler Straße 56
6600 Reutte-Lechaschau
Tel. 0512/3100-80

Auto Linser
St. Margarethen 152
6200 Buch
Tel. 05244/62434

Autohaus Larl
Gewerbestraße 12
6274 Aschau
Tel. 05282/5746

KIA
Movement that inspires



Wahlweise als 2WD oder als 4WD offeriert Toyota den bZ4X Touring, bei dem es sich um eine Mischung aus Sport Utility Vehicle und Kombi handelt. Als Strom spendender Akku dient ein 75-kWh-Speicher. © Höscheler

Ein Stromer mit viel Platz, reichlich Ausdauer und hoher Sitzposition

Ein Crossover der außergewöhnlichen Art ist der bZ4X Touring von Toyota: Er verbindet die Annehmlichkeiten eines Sport Utility Vehicle mit dem Nutzen eines Kombis. Viel Platz gibt es somit für Insassen und das Gepäck – dank Elektromotoren ist das Fahrzeug obendrein emissionsfrei.

Mittlerweile ist das Angebot von voll-elektrischen Modellen der Marke Toyota nicht mehr zu unterschätzen. Allein im Nutzfahrzeugrevier gibt es samt Pkw-Ablegern nicht weniger als fünf verschiedene Proace-Elektro-Versionen. Dazu kommen noch der kürzlich überarbeitete bZ4X, das subkompakte SUV Urban Cruiser, das SUV-Coupé CH-R+ und der in Kürze startende Pick-up Hilux BEV. Der Zehnte im Bunde ist der nun in die Schauräume der beteiligten Händler gelangende bZ4X Touring.

Bis zu 1718 Liter Ladevolumen

Den Coupé-artigen Auftritt des kleineren bZ4X vermeidet der Touring, stattdessen rollt er als eine Art SUV-Kombi daher. Stattlich wirkt er, stattdlich sind darüber hinaus die Dimensionen: Die Länge beläuft sich auf 4,83 Meter, die Breite auf 1,86 Meter und die Höhe auf 1,68 Meter. Der Radstand

beträgt 2,85 Meter. Das Ladeabteil offeriert ein Stauvolumen von 669 Litern bis 1718 Liter.

Geräumig ist der Fünfsitzer auf alle Fälle, zudem ist er außergewöhnlich flott. Laut Toyota ist der bZ4X Touring derzeit sogar das schnellste Elektrofahrzeug der Stammmarke, nur 4,5 Sekunden benötigt die Top-Ausführung für den Sprint von null auf 100 km/h. In diesem Fall befinden sich zwei Elektromotoren an Bord, die zusammen 380 PS leisten und 537 Newtonmeter Drehmoment stemmen. Die Kraft verteilt sich auf zwei Achsen.

Zusätzlich bietet Toyota den bZ4X Touring als 2WD mit angetriebener Vorderachse an. Dann begnügt sich das Modell mit einem 224 PS starken Elektro-Aggregat, das 269 Newtonmeter Drehmoment entwickelt und den Zweitonner in 7,3 Sekunden von null auf 100 km/h beschleunigt.

Damit dem neuen Elektroauto von Toyota nicht zu schnell die Puste ausgeht, bauen die

Techniker ausnahmslos einen 74,7-kWh-Lithium-Ionen-Akku ein, der beim Allradler eine Reichweite von 479 bis 528 Kilometern (WLTP-Berechnungen) in Aussicht stellt, beim etwas leichteren Fronttriebler sind es bis zu 591 Kilometer. Um Laden und Reichweite zu optimieren, gibt es unter anderem eine Wärmepumpe und eine Batterievor-konditionierung.



Ihr Toyota Servicepartner:

ELLENSOHN
DAS AUTOHAUS

Innsbruck · Mitterweg 29 · T +43 512 282554

www.ellensohn.at

Mustergültig mit einem E-Auto für Ballungsgebiete unterwegs

Mit dem ë-C3 Urban Range deckt Citroën Mobilitätsbedürfnisse auf kurzen Strecken ab, also für den üblichen Alltag. Bis zu 212 km Reichweite sollten in den meisten Fällen genügen.



Emissionsfrei auf Achse: Mit dem ë-C3 Urban Range bieten die Doppelwinkelmärkte ein attraktives Einstiegsmodell im Bereich der Elektromobilität an. © Citroën

wendet einen 44-kWh-Speicher mit bis zu 326 km Reichweite.

212 km Reichweite

212 Kilometer also – das muss für Ballungsgebiete genügen. Zusammengespannt ist die kompakte Batterie mit einem 113-PS-Elektromotor, der 124 Nm Drehmoment stemmt und der den ë-C3 in 11,6 Sekunden von null auf 100 km/h beschleunigt. Bis zu 125 km/h Top-Speed sind möglich. Citroën rechnet mit einem Durchschnittskonsum im Ausmaß von 16,7 bis 17,3 Kilowattstunden je 100 Kilometer – eigentlich nicht wenig für einen Kleinwagen, der auf eine Ausdehnung von 4,02 Metern und ein Leergewicht von 1,34 Tonnen kommt. Für den ë-C3 Urban Range hat Citroën nur zwei Ausstattungsstufen vorgesehen, und zwar You sowie Plus. You, ab 22.890 Euro bestellbar, umfasst unter anderem 16-Zoll-Stahlfelgen, einen 7,4-kW-On-Board-Charger, eine Einparkhilfe hinten, Halogen-Scheinwerfer, eine manuelle Klimaanlage und elektrische Fensterheber vorne. Plus, ab 25.750 Euro erhältlich, verwendet 17-Zoll-Stahlfelgen, LED-Scheinwerfer, eine Dachreling, einen 10,25-Zoll-Touchscreen (mit kabelloser Anbindung von Smartphones via Android Auto und Apple CarPlay) sowie eine Citroën-Advanced-Comfort-Federung.

Standard Range

Über 300 km Reichweite

Der Kleinwagen kommt als vollelektrische Ausführung auch weiter als der Urban Range – dann handelt es sich um die Standard-Range-Version, die über einen 44-kWh-Akku verfügt.

Citroën hat sich die tägliche Fahrpraxis vieler Autofahrerinnen und Autofahrer ganz genau angesehen. Dabei ist die Stellantis-Tochter zum Schluss gekommen, dass ein Elektroauto mit kleiner Batterie und günstiger Einpreisung durchaus seinen Reiz haben kann, denn ein Großteil der alltäglichen Fahrten lässt sich auf Kurzstrecken darstellen. Genau dafür ist der ë-C3 Urban Range konzipiert, dem Citroën einen LFP-Akku (Lithium-Eisenphosphat) einpflanzt, der nicht ganz 30 Kilowattstunden netto Energiegehalt bereitstellen kann. Laut WLTP ergibt sich damit eine Reichweite von 212 Kilometern. Zum Vergleich: Der Standard Range ver-

IHR NEUER CITROËN-PARTNER IN INNSBRUCK

Autopark

CITROËN

**Mehr Marken
Mehr Auswahl
Mehr Kompetenz**

Innsbruck | Langer Weg 12 | ☎ 0800 800 308
hotline@autopark.at | www.autopark.at



Löwenstark: Hinter den Kulissen arbeitet Peugeot schon an einem Nachfolger des 208, als Ablenkung dient der GTi, der die aktuelle Baureihe mit einem vollelektrischen Sportderivat aufwertet. © Peugeot

Löwen-bezogener Fahrspaß ist ab 42.990 Euro brutto bestellbar

Mit dem e-208 GTi krönt Peugeot seine Kleinwagen-Baureihe der aktuellen Generation. Der Kleinwagen ist mit einem 281 PS starken Elektromotor beseelt, der 345 Newtonmeter Drehmoment stemmt, was dynamische Fahrleistungen begünstigt.

Der neue e-208 GTi bleibt dem ursprünglichen 205 Concept sehr treu und begeistert GTi-Fans und Kunden gleichermaßen. Aufbauend auf dem anhaltenden kommerziellen Erfolg der 208-Baureihe schreibt der Nachfolger dieser Modellreihe die GTi-Legende weiter, die vor vier Jahrzehnten mit dem legendären 205 GTi begann.

Einzigartiger Fahrspaß, erstklassige Performance, ein sportlich-elegantes Design und außergewöhnliche Vielseitigkeit: Der e-208 GTi interpretiert die GTi-DNA neu und vereint Modernität, Fahrspaß und innovative Technologie. Der e-208 GTi ist der allererste vollelektrische GTi. Der in Frankreich von Peugeot Sport und Peugeot Design konzipierte und designte E-208 GTi beweist, dass Peugeot Fahrspaß ernster nimmt als je zuvor. Er läutet eine völlig neue Ära für den GTi ein.

Der e208 GTi ist mit dem Elektromotor M4+ mit aus dem Motorsport abgeleiteter Steuerungssoft-

ware ausgestattet. Er leistet 281 PS und liefert ein beeindruckendes Drehmoment von 345 Nm. Der Motor wird in Trémery in Ostfrankreich gefertigt, einem Motorenwerk, das sich im Rahmen des Joint Ventures E Motors von Stellantis und Nidec Leroy Somer auf elektrische Antriebe spezialisiert hat.

Die Ingenieure von Peugeot Sport haben diesen Motor umfassend optimiert, insbesondere sein elektronisches Management: Die Komponenten der Elektronikplatine und die Steuerungssoftware stammen direkt aus dem Motorsport. Mit einem Leistungsgewicht von 5,46 kg/PS, dem besten seiner Klasse, bietet der e-208 GTi eine herausragende Beschleunigung: von 0 auf 100 km/h in nur 5,5 Sekunden. Das ist um 0,2 Sekunden schneller, als ursprünglich geplant war. Untermauert wird dies durch einen stehenden Start über 1000 m in 25,8 Sekunden und eine Beschleunigung von 80 auf 120 km/h in 3,2 Sekunden. Die Höchstgeschwindigkeit ist bei 180 km/h abgeregelt. Der

e-208 GTi nutzt dieselbe 54-kWh-Batterie (brutto. 51 kWh netto) wie der E-208. Das Batteriemanagement wurde jedoch an die außergewöhnlichen Anforderungen des GTi-Motors angepasst. Die Ingenieure nutzten ihr Motorsport-Know-how für das Batterie-Thermomanagement. Ihr besonderes Augenmerk lag dabei auf der Kühlmittel-Durchflussstrategie. Das Kühlmittel muss in Abhängigkeit der Temperatur zugeführt werden.

IHR NEUER PEUGEOT-PARTNER IN INNSBRUCK

Autopark

 **PEUGEOT**

**Mehr Marken
Mehr Auswahl
Mehr Kompetenz**

Innsbruck | Langer Weg 12 | ☎ 0800 800 308
hotline@autopark.at | www.autopark.at

Polestar stellt dem Polestar 4 Coupé eine SUV-Version bei

Nach dem technischen Update für den Polestar 3 und das Polestar 4 Coupé bereitet die Geely-Tochtermarke die Erweiterung der Polestar-4-Baureihe vor. Besonders auffällig ist die Rückkehr zum Heckfenster.



Während das Polestar 4 Coupé hinten verblecht ist, verfügt die SUV-Variante über ein konventionell installiertes Heckfenster. © Polestar

Design-Schritt hat nicht jeder goutiert – auf eine diesbezügliche Zankerei verzichtete Polestar jedenfalls beim nun vorgestellten Polestar 4 SUV, der dieselbe Plattform verwendet wie das Coupé. Damit einher gehen die 400-Volt-Bordtechnik und die Möglichkeit, den Akku mit einer Ladeleistung von 200 Kilowatt zu bedenken.

Nicht nur hier orientiert sich der Polestar 4 SUV am Polestar 4 Coupé, sondern am Antriebsstrang desselben Modells. Zur Wahl stehen Heckantrieb in Verbindung mit einem Elektromotor und 272 PS sowie Allradtechnik mit zwei E-Aggregaten und 544 PS. Erstgenannte Ausführung sprintet in 7,3 Sekunden von null auf 100 km/h, die zweitgenannte Version benötigt nur 3,9 Sekunden für die Beschleunigung von null auf 100 km/h. Reicht beim 2WD-Modell ein Drehmoment von 343 Newtonmetern, sind es beim 4WD satte 686 Nm.

In beiden Fällen sorgt ein 100-kWh-Akku für die nötige Energie – mit einer vollen Ladung lassen sich Reichweiten von 600 bis 630 Kilometern am Stück erzielen, jedenfalls am Prüfstand.

Der Polestar 4 SUV ist 4,84 Meter lang, 2,07 Meter breit und 1,56 Meter hoch. Der Radstand beträgt fast drei Meter, das Ladeabteil offeriert ein Stauvolumen im Ausmaß von 530 Litern wenigstens, maximal sind es 1665 Liter. Zu den (optionalen) Highlights des neuen Modells zählen unter anderem eine Harman-Kardon-Soundanlage mit zwölf Lautsprechern, die Verwendung von nachhaltigen Materialien (zum Beispiel im Bereich der Polsterung) und eine „verfeinerte“ Fahrwerksabstimmung, wie es von Seiten Polestars heißt.

Die Preise sehen wie folgt aus: Mit Heckantrieb kostet der Polestar 4 SUV mindestens 57.990 Euro. Befindet sich Allrad an Bord, dann erhöht sich der Anschaffungspreis auf 63.990 Euro. Inklusive Performance-Paket sind 74.390 Euro zu hinterlegen. Polestar produziert sein neues Modell im südkoreanischen Busan, die Fertigung hat bereits begonnen. Mit den ersten Auslieferungen rechnet das Management laut zugehöriger Aussendung noch in diesem Jahr.



Polestar
Autopark Innsbruck
Langer Weg 12
☎ 0800 800 308
hotline@autopark.at

Schon aufgefallen? Das Geely-Universum entfaltet sich mit höherem Tempo, wie die zum Konzern zählenden Marken Volvo, Smart, Lynk & Co, Geely derzeit eindrucksvoll mit unterschiedlichen Produkten demonstrieren. Auch Polestar gibt sich höchst aktiv, in dieser Woche stellte das chinesisch-schwedische Label den Polestar 4 SUV vor. Dabei handelt es sich also um das eher konventioneller gezeichnete Pendant zum Polestar 4 Coupé, das kürzlich ein kleines Update erhalten hat. Diese Mini-Modellpflege hat aber ein wesentliches, umstrittenes Merkmal belassen: das verblechte Heck. Wie der Polestar 5 verzichtet das Coupé auf ein Heckfenster. Diesen mutigen und eigenwilligen



Mit dem neuen Elektro-SUV-Coupé ergänzt Xpeng sein sehr junges Modellprogramm: Der L03 ist wahlweise mit einem oder zwei Elektromotoren bestellbar, im ersten Fall beschränkt sich das Modell auf Heckantrieb, im zweiten Fall gibt es Allradtechnik. © Xpeng

Xpeng legt diesen Herbst mit einem neuen Elektro-Basismodell los: dem L03

Zügig baut das chinesische Unternehmen sein Angebot aus, im Laufe des Herbstes rollt ein SUV-Coupé mit einer Länge von 4,65 Metern zu den Händlern. Mit diversen Boni lässt sich der Anschaffungspreis auf unter 30.000 Euro brutto drücken, noch günstiger wird es für Gewerbetreibende.

Erst seit wenigen Monaten zeigt Xpeng Präsenz in Österreich, doch die Modellpalette wächst kräftig. Nach dem Start der beiden Sport Utility Vehicles G6 und G9 legte der chinesische Hersteller mit der lang gezogenen Limousine P7+ nach, zuletzt ließ das Label aufhorchen mit der riesig erscheinenden Großraumlimousine X9, die über eine Länge von 5,32 Metern verfügt. Als wäre das nicht genug, folgte im Sommer die Enthüllung eines weiteren Fahrzeugs, nämlich eines mittelgroßen SUV-Coupés namens L03. Dieses Auto ist 4,65 Meter lang und hat einen Radstand von 2,85 Metern. Das Ladeabteil bietet ein Stauvolumen im Ausmaß von 367 Litern an, darüber hinaus gibt es einen Frunk, also einen Kofferraum im Vorderwagen, der mit weiteren 89 Litern einen hohen Alltagsnutzen verspricht.

Fast schon revolutionär mutet das vorgesehene Antriebsprogramm an. Denn Xpeng verspricht für

den L03 nicht nur erwartbare lupenreine Elektromotoren, sondern erstmals auch eine besondere Plug-in-Hybrid-Konfiguration. Die wird allerdings nach Absicht von Xpeng erst später nachgereicht – der L03 REEV (Range Extender Electric Vehicle) kombiniert einen 1,5-Liter-Benzinmotor mit einem E-Aggregat und einem 37,25-kWh-Akku. Die Batterie sorgt allein für rund 200 km Reichweite, der Benzinmotor und der zugehörige Kraftstofftank erweitern den Radius auf bis zu 1000 Kilometer.

Etwas mehr als die Hälfte, nämlich bis zu 520 Kilometer, sind möglich mit dem L03 RWD Long Range, einem Modell, das mit einem 245 PS starken Elektromotor, Heckantrieb und einem 71,2-kWh-Speicher versehen ist. Diese Kapazität steht ebenso für die Allradvariante des L03 parat, hier haben wir es mit zwei Elektro-Triebwerken zu tun, die zusammen 388 PS leisten und das Fahrzeug in 4,5 Sekunden beschleunigen (gilt für Per-

formance und Performance Ultra). Die Reichweite liegt bei 440 Kilometern. Als Einstiegsmodell fungiert ein L03 mit einem kleineren Akku, der mit einem Energiegehalt von 58,3 Kilowattstunden arbeitet und bis zu 445 Kilometer weit fahren kann. Die Preisliste eröffnet mit dieser Variante ab 36.600 Euro, Long Range gibt es ab 39.600 Euro, Allrad ist ab 42.600 Euro bestellbar.



Ihr neuer und alleiniger Partner in Tirol:



Innsbruck
Andechsstraße 71
☎ 0800 800 308
hotline@autopark.at

Neues Porsche Zentrum Tirol eröffnet

Zukunftsinvestition. WK-Präsidentin Barbara Thaler besuchte den neuen Standort am Innsbrucker Mitterweg, der mit moderner Architektur und einem nachhaltigen Energiekonzept überzeugt.

Mit dem neuen Porsche Zentrum Tirol am Innsbrucker Mitterweg verfügt die Sportwagenmarke seit Kurzem über einen der modernsten Standorte Österreichs. Bei einem Lokalaugenschein überzeugte sich WK-Präsidentin Barbara Thaler von dem Neubau, der nicht nur architektonisch beeindruckt, sondern auch in Sachen Nachhaltigkeit neue Maßstäbe setzt.

Auf insgesamt 3.320 Quadratmetern entstand eine moderne „Destination Porsche“, die Funktionalität, Wohlfühlatmosphäre und Markenerlebnis vereint. Großzügige Präsentationsflächen, ein Cafébereich sowie moderne Aufenthaltszonen schaffen ein atmosphärisches Umfeld für die Kund:innen. Rund 25 Mitarbeiter:innen kümmern sich künftig am Standort um Verkauf und Service.

Bemerkenswert ist dabei das zukunftsweisende Energie- und Versorgungskonzept des Gebäudes. Eine PV-Anlage mit rund 200 kWp Leistung auf dem Dach erzeugt einen Großteil des benötigten Stroms direkt vor Ort. Etwa 70 % der produzierten Energie werden unmittelbar selbst genutzt. Ergänzt wird das Konzept durch eine Wärmepumpe, passive Grundwasserkühlung, Wärmerückgewin-



Beim Lokalaugenschein des neu eröffneten Porschezentrums Innsbruck: Peter Ensfallner, Fachgruppengeschäftsführerin Sonja Falch, Melanie Grüll, WK-Präsidentin Barbara Thaler, Martin Mairhofer und Geschäftsführer Dieter Unterberger (v.l.).

nung und einen Betrieb auf Basis von Grünstrom. Dadurch wird ein besonders energieeffizienter und weitgehend CO₂-neutraler Gebäudebetrieb ermöglicht.

Auch die Elektromobilität wurde bei der Planung konsequent mitgedacht. Zahlreiche E-Ladestationen und eine moderne Infrastruktur tragen den steigenden Anforderungen am Mobilitätsmarkt Rechnung.

So wurde nach rund 14 Monaten Bauzeit und einem zweistelligen Millioneninvestment am Mitterweg ein Standort geschaffen, der Innovation, Qualität und Nachhaltigkeit vereint. Für Barbara Thaler steht fest: Solche Investitionen stärken den Wirtschaftsstandort Tirol und zeigen, wie moderne Unternehmensstandorte ökologische Verantwortung und hochwertige Kundenerlebnisse erfolgreich miteinander verbinden können. ▲



Nutzfahrzeuge

Rechtzeitig zum Räderwechsel Volkswagen Nutzfahrzeuge Service

Bei Ihrer TopCard ist der Räderwechsel inklusive.

Erhältlich bei allen teilnehmenden Volkswagen Nutzfahrzeuge Service-Betrieben. Änderungen, Satz- und Druckfehler vorbehalten. Herausgeber: Porsche Austria GmbH & Co OG, 5020 Salzburg, Louise-Piëch-Straße 2.

Volkswagen empfiehlt
Reifen von:



**Jetzt Termin
buchen**

vw-nutzfahrzeuge.at/raederwechsel

Fachkräfte aus Kenia: So viel Potenzial!

Fachkräftemigration. Es ist keine Frage, dass der Fachkräftemangel ein Schlüsselthema für die Gegenwart und die Zukunft des auch demografisch so stark herausgeforderten Wirtschaftsstandortes ist. Angelika Kiessling-Kranzelmayer ist Mitglied der Geschäftsleitung des Personalberatungsunternehmens Pendl & Piswanger und leitet den Bereich International Recruiting & Integration. Sie erklärt im Interview mit der Tiroler Wirtschaft, warum Kenia ein vielversprechendes Land für Fachkräftemigration ist.



Internationale Fachkräftemigration kann neue Perspektiven eröffnen. Angelika Kiessling-Kranzelmayer erklärt, warum Kenia dabei besonders interessant ist und Integration von Anfang an mitgedacht werden muss.

In enger Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe und dem Geschäftsführer der Lebenshilfe Tirol, Georg Willeit, im Speziellen hat das Personalberatungsunternehmen Pendl & Piswanger für das Fachkräfte suchende Österreich vielversprechende Tore nach Kenia geöffnet. Sie beschäftigen sich intensiv mit internationaler Fachkräftemigration. Warum Kenia? Wie kam's?

Angelika Kiessling-Kranzelmayer: Ich bin vor drei Jahren zum ersten Mal in der Region gewesen. Da habe ich eine „Learning Journey“ zu Digitali-

sierungsthemen gemacht und bin ganz begeistert zurückgekommen. Da liegt so viel Potenzial vor unserer Haustür. Ein nicht zu unterschätzender Vorteil ist beispielsweise, dass dieser Raum in derselben Zeitzone liegt, was den Kontakt zu den Menschen unkompliziert macht. In der internationalen Fachkräftemigration ist das aus meiner Erfahrung ein großer Vorteil – etwa für die Integrationsvorbereitung aber auch zum Kontakthalten mit der Familie im Heimatland.

Der riesige afrikanische Kontinent – mit seinen 54 anerkannten Staaten und einer Größe

von über 30 Millionen Quadratkilometern – und ist für Europäer:innen oftmals eine große Unbekannte. Was macht Kenia so besonders?

Kenia ist ein Land mit 55 Millionen Einwohnern und einem Altersdurchschnitt von 19 Jahren, von dem wir in Europa insbesondere im Bereich der Digitalisierung viel lernen können. Das klingt nach einer demografischen Umkehr zu dem, was wir haben...

...stimmt. Kenia hat wirklich eine sehr junge Bevölkerung. Die jungen Menschen haben ganz tolle universitäre Ausbildungsmöglichkeiten, aber kei-

ne entsprechenden Jobperspektiven. Darum wird es von der kenianischen Regierung gezielt unterstützt, dass gut ausgebildete Menschen mit unterschiedlicher Erfahrung auch international Jobs finden. Uns geht es vermehrt darum, diese Fachkräftemigration zu unterstützen und dafür Sorge zu tragen, dass das wirklich seriös und ethisch auf höchstem Standard passiert.

Georg Willeit, der bereits erwähnte Geschäftsführer der Lebenshilfe Tirol, hat in Kenia erfolgreiche erste Schritte beim Recruiting von Pflegekräften gesetzt. Pflege ist im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel ein ganz großes Thema. Für welche anderen „Mangel-Bereiche“ sind Fachkräfte aus Kenia ein Hoffnungsschimmer?

Ja, Pflegekräfte sind ein sehr wichtiger Bereich, aber auch Technische Fachkräfte, Handwerk, Hospitality und IT. Ich habe mit Pendl & Pischwanger ein Geschäftsfeld aufgebaut, das sich damit beschäftigt. Und da passt einiges zusammen, weil es ja darum geht, die richtigen Menschen für die richtigen Organisationen zu finden – Menschen, die einerseits von der Qualifikation, aber auch vom Cultural Fit passen.

Was bedeutet Cultural Fit?

Recruiting gelingt, wenn neben der Qualifikation, auch die Persönlichkeit zum Unternehmen passt. Man braucht, wenn es ums internationale Fachkräfte-Recruiting geht, das Know-how zur Identifikation passender Kandidat:innen und die Prozesskompetenz zur legalen Einwanderungswegen. Stichwort Rot-Weiß-Rot-Card, Visa-Verfahren, Nostrifikation und so weiter.

Das ist, weil die bürokratischen Wege höchst verschlungen sein können, ziemlich anspruchsvoll. Ist die Integrationsbegleitung ebenso herausfordernd?

Ja, das ist ein Thema, das mir besonders am Herzen liegt. Es geht nicht nur darum, zu sagen, wir finden Leute und schauen, dass der Prozess passt, sondern wir wollen, dass die Integration gelingt. Wichtig ist die Sprachkompetenz, bei der es unterschiedliche Anforderungen gibt. Die Menschen müssen sich aber auch kulturell auf das Leben und Arbeiten in Österreich einstellen und vorbereiten. Dafür haben wir ein eigenes Integrationsprogramm entwickelt.

Welche Faktoren sind dabei wichtig?

Es gilt, gut zu erklären, was auf die Menschen im Alltag in Österreich zukommt. Dabei geht es darum, Gemeinsamkeiten sichtbar zu machen – und da gibt es sehr viele, aber auch Unterschiede im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag offen anzusprechen. Wenn es ein Match zwischen der Fachkraft und einem Unternehmen gibt, beginnt die Vorbereitung auf das Leben und Arbeiten in Österreich. Und das, selbst wenn der Prozess noch einige Monate dauert. In dieser Zeit gibt es schon

„Es geht nicht nur darum, zu sagen, wir finden Leute und schauen, dass der Prozess passt, sondern wir wollen, dass die Integration gelingt.“

Angelika Kiessling-Kranzelmayer

Kontakt nach Österreich. Wir begleiten das, wir bereiten vor.

Sie sind also von Beginn an eingebunden bis die Kandidat:innen in Österreich ankommen. Auch danach?

Ja, wir begleiten dann auch in den Monaten nach der Ankunft. Wir stehen als Ansprechpartner:innen weiterhin zur Verfügung, kümmern uns persönlich, dass das klappt und schauen auch, dass es eine lokale Vernetzung am Arbeitsplatz gibt – aber auch außerhalb. Es gibt eine „Kenian Diaspora Community“ in Österreich und wir arbeiten mit der kenianischen Botschaft in Österreich zusammen, die hohes Interesse hat, dass das Ankommen gelingt.

Integrationsbegleitung ist demnach ein Schlüssel?

Oh ja. Und wenn wir das gut machen, dann ist das eine Win-win-Situation für beide Seiten. Das bewegt mich, weil wir dabei unterstützen, einen dringenden Fachkräftemangel in Österreich zu decken und gleichzeitig schaffen wir Perspektiven für Menschen, die gut ausgebildet sind und diese Perspektiven in ihrem Herkunftsland – wie eben Kenia – nicht in diesem Ausmaß haben. Das ist es, wo ich einfach viel Potenzial sehe.

Spannend ist die Dynamik, die in Kenia dem Thema gegenüber herrscht – etwa, dass die offiziellen Stellen in Kenia es nicht als Braindrain betrachten, wenn

junge, gut ausgebildete Menschen das Land verlassen...

... richtig, es wird als Chance verstanden, Perspektiven für die eigene Bevölkerung zu schaffen.

Für einen jungen Menschen ist es ein Riesenschritt, die Heimat zu verlassen.

Ja, das sind große Entscheidungen und wenn hier, also in Tirol oder Österreich, alles passt, dann werden sie auch hier bleiben. Selbst wenn sie nach fünf Jahren sagen, jetzt gehe ich wieder zurück nach Kenia, haben sie hoffentlich super Erfahrungen gemacht und machen Werbung für Österreich. Dann spricht man von Circular Migration. Wenn die Menschen in Österreich bleiben, ist das langfristig etwas, das beiden Ländern, Österreich und Kenia hilft.

Ab welcher Betriebsgröße „rentiert“ sich bei der Suche nach Fachkräften der Blick nach Kenia?

Für jede Unternehmensgröße, auch für kleine. Voraussetzung für die Erteilung einer Rot-Weiß-Rot-Karte ist ein Beruf, der auf der Mangelberuf-Liste steht oder eine Rolle als Schlüsselkraft. Das Briefing, also die Frage, wen suche ich und für welche Position, ist natürlich das Wichtigste, denn je genauer diese Rolle beschrieben ist, umso genauer können wir schauen, ob es jemanden gibt, der diese Anforderungen mitbringt. In der zweiten Phase beginnt die aktive Suche, die dadurch, dass wir jetzt schon sehr gute Kontakte aufgebaut haben, gemeinsam mit der Lebenshilfe ein Büro in Nairobi betreiben und es bereits Kooperationen mit Bildungseinrichtungen gibt, gut gelingt. Im Bereich der Pflege verfügen wir bereits über ein „Pool“ an Kandidat:innen, die interessiert und qualifiziert sind und bereits über ein Deutsch-Sprachniveau B1 verfügen. Dann beginnt ein normaler Bewerbungsprozess. Der findet ja auch in Österreich schon vielfach online statt. Es funktioniert sehr gut, die Kandidat:innen virtuell kennenzulernen. Gibt es eine Entscheidung und auch eine Einstellungszusage seitens der Arbeitgeber:innen, können die Behördenprozesse und die Integrationsvorbereitung starten.

Welchen Stellenwert hat das Sprachniveau in dem ganzen Prozess?

Das ist ein wichtiges Thema. Momentan merken wir auch in Kenia, dass die Sprachschulen für Deutsch stark wachsen. Wir sehen, dass das Deutschlernen gut funktioniert, und unterstützen im Rahmen der Integrationsvorbereitung mit Konversationsklassen mit Österreicher:innen.

Sie sind da mit Herz und Seele dabei...

...ja, weil das ein gesellschaftspolitisch hochrelevantes Thema ist. Es geht um die strukturierte Migration und Integration qualifizierter Fachkräfte und es gibt Möglichkeiten, diesen Prozess wirklich gut zu gestalten. Es ist ein Wettbewerbsthema für unsere Wirtschaft. ▲

Pflegefachkräfte aus Kenia: Chancenreiches Lebenshilfe-Projekt

Fachkräftemangel. Der Pflegefachkräftemangel lässt die Lebenshilfe Österreich seit 2023 neue Wege gehen. Unter Federführung des Geschäftsführers der Lebenshilfe Tirol, Georg Willeit, wurde Kenia als ideales Partnerland für langfristige Kooperationen entdeckt. „Es gibt dort viele junge, arbeitswillige und bestens ausgebildete Menschen, die gerne zum Arbeiten ins Ausland gehen“, so Willeit.

Kenia ist, was die Fachkräftesuche in Österreich betrifft, ein ideales Partnerland“, sagt Georg Willeit. Was der Vizepräsident der Lebenshilfe Österreich und Geschäftsführer der Lebenshilfe Tirol da feststellt, wirkt im ersten Moment durchaus überraschend. Im zweiten Moment ist es das gar nicht mehr. Dann, wenn der potenziell distanzierte und – auch ohne Absicht – zur Verallgemeinerung neigende Tiroler Blick auf Afrika differenzierter wird, den 54 Staaten des zweitgrößten Kontinents der Erde ihre Eigenheiten sowie Besonderheiten zugestanden werden, den rund 1,4 Milliarden Menschen ihre Individualität und wenn Georg Willeit erklärt: „Kenia ist aufgrund seiner Geschichte sehr europa-affin und die Hauptstadt Nairobi ist hoch europäisch. Die Amtssprache Kenias ist Englisch, ist mit einem Altersdurchschnitt von unter 20 Jahren sehr jung und die jungen Menschen werden an den Hochschulen des Landes sensationell gut ausgebildet.“

Es gibt einen guten Grund, warum Georg Willeit das und noch viel mehr Positives über Kenia zu berichten weiß. Als die Lebenshilfe Österreich vor rund vier Jahren erkannte, dass die Lösung des Pflegefachkräftemangels im Behindertenbereich nur ein marginales Thema für das öffentliche Österreich ist, wurde der Beschluss gefasst, sich selbst darum zu kümmern. „Aufgrund meiner internationalen Erfahrungen von früher ist das Projekt zu mir gekommen“, erklärt Willeit, der sich daraufhin auf die Suche nach einem Land machte, dessen Grundvoraussetzungen eine Integration von Fachkräften beziehungsweise ein Onboarding in Österreich erleichtern. Eine Fact-Finding-Mission führte ihn im Frühjahr 2023 nach Kenia und dort blieb er gewissermaßen hängen, „weil sich das Land überraschend offen für Fachkräftemigration zeigte und auch deshalb, weil das medizinische Ausbildungsniveau dort extrem hoch ist.“

Hochqualifiziert

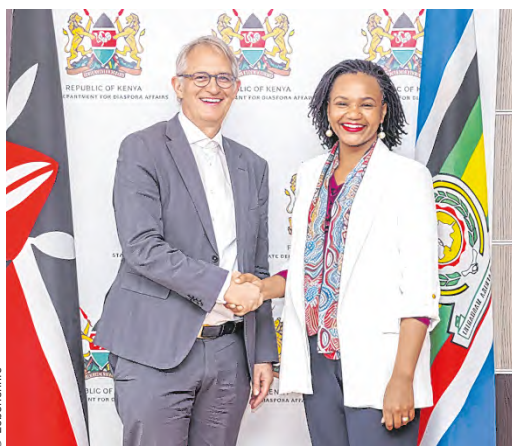
Weil die kenianischen Hochschulen und Colleges sich am europäischen System orientieren, sind die Bachelorabschlüsse von Fachkräften, also auch Pflegefachkräften unkompliziert vergleichbar und an den so genannten ECTS-Punkten – dem europaweit einheitlichen System zur Messung und Anrechnung des studentischen Arbeitsaufwands – messbar. „Sie sind wirklich super gut ausgebildet. Den Kandidat:innen mit Bachelor-Abschluss, auf die wir zugegangen sind, fehlen im Vergleich zu den österreichischen Abschlüssen nur 3,5 ECTS-Punkte und die betreffen keine Kernpflegethemen, sondern betreffen das Recht im österreichischen Gesundheitssystem“, erklärt Willeit den Hintergrund für die unkomplizierte Möglichkeit, die kenianischen Bildungsabschlüsse über

die Fachhochschulen Gesundheit nostrifizieren, also offiziell anerkennen zu lassen.

Befeuert wird die Kooperation zwischen Österreich und Kenia auch durch das vor zwei Jahren unterzeichnete Memorandum of Understanding (MOU) zum Thema Arbeitsmigration, der begeisterten Unterstützung dieser Arbeitsmigration durch die kenianischen Behörden und den Umstand, dass die Sprachbarrieren gering, die Bereitschaft der jungen Menschen, Deutsch zu lernen aber umso höher ist.

Seit dem Projektstart Pflegefachkräfte aus Kenia im Jahr 2023 wurden nicht nur Kooperationsvereinbarungen mit neun Universitäten getroffen, sondern auch 24 Pflegefachkräfte für Österreich gewonnen. Fünf Kandidatinnen arbeiten bei der Lebenshilfe Tirol. „Ich kann nur Gutes über sie berichten“, stellt Georg Willeit fest und er weiß, dass sich die Wege, die in den vergangenen Jahren für Pflegefachkräfte geebnet wurden, auch für Fachkräfte aus anderen Branchen eignen: „Die meisten Unis haben angeschlossene Colleges für Hospitality und ebenso oft technische Trainingscenter für Facharbeiter:innen.“

Um die Kontakte lebendig zu halten, das Netzwerk zu erweitern und die Arbeitsmigrationswilligen bestmöglich vor Ort zu unterstützen, arbeiten die Lebenshilfe Österreich und das Personalberatungsunternehmen Pendl & Piswanger eng und erfolgreich mit einer lokalen Projektleiterin in Nairobi zusammen (www.tye-pathways.com). Georg Willeit: „Die Qualität der Ausbildung, der Mut, die Arbeits- und auch Migrationsbereitschaft der jungen Menschen und die Unterstützung durch das offizielle Kenia sind entscheidend dafür, dass das so gut funktioniert.“ ▲



Langfristige Kooperationen im Fokus: Georg Willeit, Geschäftsführers der Lebenshilfe Tirol mit Roseline K Njogu, Principal Secretary, State Department for Diaspora Affairs, Ministry of Foreign and Diaspora.

Rot-Weiß-Rot-Karte

Die **Rot-Weiß-Rot-Karte** ermöglicht **Fachkräften aus Drittstaaten** die Beschäftigung in Österreich. Voraussetzung ist eine abgeschlossene Ausbildung in einem jährlich definierten Mangelberuf und ein entsprechendes Jobangebot.

Zusätzlich müssen mindestens 55 von 90 Punkten in Kategorien wie Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und Alter erreicht werden. Ausgebildeten Fachkräften wird durch die Mangelberufsliste ein einfacherer Arbeitsmarktzugang ermöglicht. Die Mangelberufe werden jährlich in der Fachkräfteverordnung kundgemacht.

Die bundesweite Mangelberufsliste umfasst aktuell 64 Berufe, darunter Diplomingenieur:innen für Starkstromtechnik, Techniker:innen für Maschinenbau und Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen.

Für das Jahr 2026 gelten folgende Berufe als regionale Mangelberufe in Tirol:

Platten-, Fliesenleger:innen; Sozial-, Wirtschaftswissenschaftler:innen, wissenschaftliche Statistiker:innen; Maurer:innen; Bäcker:innen; Friseur:innen/Friseur:innen; Maskenbildner:innen; Zuckerbäcker:innen; Warenhausverkäufer:innen; Maler:innen; Anstreicher:innen; Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Schwachstrom- und Nachrichtentechnik; Techniker:innen für Datenverarbeitung; Masseur:innen/Masseur:innen; Händler:innen, Verkäufer:innen von Parfümerien, Wasch-, Haushaltsartikeln, Farben, Lacken; Glaser:innen; Technische Zeichner:innen; Kosmetiker:innen; Hand-, Fußpfleger:innen; Fleischer:innen; Isolierer:innen; Möbeltischler:innen; Einkäufer:innen; Techniker:innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Wirtschaftswesen; Wirtschaftler:innen, andere Hotel-, Gaststättenfachleute, Heimverwalter:innen; Stukkateure/Stukkateur:innen; Händler:innen und Verkäufer:innen von Textil- und Bekleidungswaren; Reise-, Fremdenverkehrsfachleute.

Maschinenring: Winterdienst - aber sicher!

Seit knapp 30 Jahren ist der Maschinenring die erste Adresse, wenn es um den sicheren Winterdienst geht. Erfahrene Mitarbeiter, die die Anforderungen und Bedürfnisse „ihrer“ Kunden genau kennen und das Netzwerk Maschinenring stellen sicher, dass jede noch so große winterliche Herausforderung zur Zufriedenheit der Kunden bewältigt wird.

Spätestens beim ersten Kälteeinbruch ist klar – bei Eis und Schnee müssen sich Wegehalter und Eigentümer von Betriebsflächen um die Betreuung und fachgerechte Beseitigung von winterlichen Gefahrenstellen kümmern. Die Verantwortung ist klar geregelt:

Rechtliche Risiken für Wegehalter

Der Eigentümer oder Wegehalter haftet für den ordnungsgemäßen Zustand der Fahrbahnen und Plätze. Nicht selten kommt es nach Zwischenfällen vor, dass Schadenersatzforderungen aufgrund von unzureichender Streuung und Räumung gestellt werden. „Die Grundlagen für solche Verfahren finden sich im ABGB. Der Paragraph §1319a normiert die Schadenersatzpflicht des Wegehalters, wenn durch den mangelhaften Zustand eines Weges ein Mensch getötet, verletzt oder eine Sache beschädigt wird. Dabei ist es unerheblich, ob sich die Verkehrsfläche in öffentlichem oder privatem Eigentum befindet oder ob es sich um eine Zufahrts- oder eine Parkfläche handelt“, erklärt Mag. Andrea Rainer, Juristin beim Maschinenring, die rechtlichen Hintergründe für die Notwendigkeit einer sorgfältig durchgeführten Anlagenbetreuung im Winter.

Für die Zuständigen bedeuten die rechtlichen Rahmenbedingungen ein oft nicht kalkulierbares Risiko, schließlich können sich Witterungsverhältnisse sehr schnell ändern oder es fehlt die Zeit, Flächen rund um die Uhr im Blick zu haben. Abhilfe schaffen hierbei die regional verfügbaren Maschinenring-Dienstleister:

Österreichweit vertrauen über 15.000 Kunden auf den Maschinenring als Winterdienst-Partner: Große Handelsketten oder auch Verkehrs-Infrastrukturpartner wie Asfinag oder ÖBB gehören genauso zu den Kunden wie Immobiliengesell-



Österreichweit vertrauen über 15.000 Kunden auf den Maschinenring als Winterdienst-Partner.

© Vorhofer

schaften und Kommunen. Allein in Tirol werden über 1800 Objekte betreut – vom Bahnhof über die Gemeindestraße und Wohnanlage bis hin zum Supermarkt-Parkplatz.

Die Kunden profitieren von der Schlagkraft moderner Technik und der Verlässlichkeit der bäuerlichen Dienstleister aus der Region. „Für uns beginnt der Winterdienst im Sommer: Von den Begehungen bei Kunden über die Befüllung der Streumittelsilos und der Auswahl geeigneter Schneedepots bis hin zur Vorbereitung der Gerätschaften und der Unterweisung der Mitarbeiter – um all diese Dinge kümmern sich unsere kompetenten Mitarbeiter an allen sechs Standorten“, so Maschinenring Service – Geschäftsführer Hannes Ziegler.

Zusätzlich sichern Unternehmen, die auf den Maschinenring als Winterdienstleister setzen, regionale Wertschöpfung. „Die Arbeit als Winterdienstleister ermöglicht Landwirten ein zusätzliches Einkommen. Wer den Maschinenring beauftragt, entscheidet sich so nicht nur für einen sicheren und verlässlichen Winterdienst, sondern sorgt zusätzlich dafür, dass Wertschöpfung und Kaufkraft in der Region bleibt“, so Maschinenring-Geschäftsführer Hannes Ziegler abschließend.



Maschinenring

**MIT UNS SICHER
DURCH DEN WINTER**

MR-SERVICE TIROL REG. GEN. M. B. H.

059060 700

TIROL@MASCHINENRING.AT

Mehr Infos





Von der Idee zum greifbaren Modell: „How to Prototype Fast“ zeigt, wie schnelles Prototyping Entwicklungsprozesse beschleunigen kann.

Wie sich der Weg zur Innovation aktuell verschiebt

Zukunftskompetenz. Neue Technologien, KI und veränderte Innovationsprozesse fordern Unternehmen heraus. Drei Weiterbildungsformate des InnCubator setzen genau dort an.

Die Art und Weise, wie Unternehmen Innovationen vorantreiben, verändert sich derzeit spürbar – und zwar nicht nur in Bezug darauf, was entwickelt wird, sondern auch darauf, wie dies geschieht. Technologien wie 3D-Druck verschieben die Grenze, wie schnell und günstig sich Ideen in ein greifbares Modell verwandeln lassen. Neue Herangehensweisen an Produktdesign verändern, wie digitale Produkte entstehen und getestet werden und eröffnen neue Wege in der User Experience. Und auch die Art, wie Innovation innerhalb eines Unternehmens gesteuert und geplant wird, wandelt sich, während technologischer Fortschritt schneller voranschreitet als klassische Planungszyklen.

Der InnCubator, das Gründungs- und Innovationszentrum der Universität Innsbruck und der Wirtschaftskammer Tirol, hat daher drei eigenständige Weiterbildungsformate entwickelt, die genau an diesen drei Stellen ansetzen: neue Fertigungstechnologien, neue Designansätze und das Innovationsmanagement selbst. Was die uWIN – universitäre Weiterbildung intensiv dabei besonders macht, ist die Verbindung aus universitärem Wissen und Praxiserfahrung. Es geht nicht nur um handwerkliches Können, sondern auch um den wissenschaftlichen Hintergrund dahinter – unter anderem eingebracht von Forschungsgruppen der Universität Innsbruck und ergänzt durch die Praxiserfahrung von InnCuba-

Weitere Infos und Anmeldung:



tor und externen Partnerbetrieben. Univ.-Prof. Johann Füller von der Forschungsgruppe Innovation & Entrepreneurship beschreibt diesen Ansatz so:

Warum ein Modell mehr sagt als ein Konzeptpapier

Das Format How to Prototype Fast, entstand in Zusammenarbeit mit dem Spielraum Fablab und widmet sich einem Handwerk, das in vielen Unternehmen unterentwickelt ist: schnelles und günstiges Prototyping. Die Grundidee dahinter ist nicht neu, aber sie wird selten konsequent umgesetzt: Ein grobes physisches Modell, das man in die Hand nehmen kann, liefert oftmals mehr Erkenntnis als eine Vielzahl von Abstimmungsrunden auf Basis einer Präsentation.

Die Teilnehmenden lernen an zwei Tagen, wie sich unterschiedliche digitale Fertigungstechniken – 3D-Druck, Lasercutting, CNC-Fräsen – jeweils für unterschiedliche Phasen einer Idee eignen. Ein 3D-Drucker eignet sich dabei für komplexe Formen, ist jedoch relativ langsam. Ein Lasercutter ist schnell, aber auf flache Geometrien beschränkt. Diese Entscheidung – welches Werkzeug für welchen Anwendungsfall sinnvoll ist – klingt trivial, kostet in der Praxis aber oft Wochen, da sie ineffizient getroffen wird. Am Ende des Trainings steht somit kein Bericht, sondern physische Objekte: etwas, das man weiterreichen, kritisieren und verbessern kann, ohne dass zuerst jemand

die Idee in Worte übersetzen muss.

Wenn KI Teil des User Experience Prozesses wird

Das Format The World of UX im KI-Zeitalter, in Kooperation mit Empatic UX, widmet sich einer Verschiebung, die viele Unternehmen gerade nur am Rand mitbekommen: KI-Tools verändern nicht nur, wie schnell Interfaces entstehen, sondern auch, wie leicht sie Mängel aufweisen. Ein KI-generiertes Wireframe wirkt oft überzeugend fertig – ob es aber tatsächlich brauchbar ist, entscheidet sich erst im Test mit echten Nutzer:innen.

Die uWIN vermittelt deshalb den gesamten UX-Prozess von der Recherche bis zum Testing, ergänzt um die Frage, wie man KI-generierte Konzepte fundiert beurteilt, statt sie unreflektiert zu übernehmen. Dazu gehören auch handfeste psychologische Grundlagen – etwa, warum zu viele Optionen auf einem Bildschirm die Entscheidungsfähigkeit von Nutzer:innen messbar verschlechtern (bekannt als Hick's Law) – sowie die WCAG-Richtlinien für digitale Barrierefreiheit, die für viele Unternehmen inzwischen auch eine rechtliche Notwendigkeit sind.

Innovation planen, wenn sich die Spielregeln rasant ändern

Das Format Innovationsmanagement im Zeitalter radikaler Umbrüche verlässt sowohl Werkstatt als auch Bildschirm und wendet sich

der übergeordneten Frage zu: Wie strukturiert man Innovationsprozesse überhaupt, wenn technologische Umbrüche schneller kommen, als klassische Planungszyklen es vorsehen? Getragen wird das Format von der Forschungsgruppe Innovation & Entrepreneurship der Universität Innsbruck. In zwei interaktiven Tagen wird der aktuelle Stand der Innovationsforschung mit konkreten Anwendungsfällen verknüpft – und die Teilnehmenden bringen eigene Use Cases mit ein, die dann in der Gruppe durchdacht werden. Es geht weniger um fertige Antworten als um ein gemeinsames Schärfen der richtigen Fragen. ▲

Fakten

Drei Formate mit eigenständigen Themen

- How to Prototype Fast: 2. & 3. Oktober 2026
- The World of UX im KI-Zeitalter: ab 4. Februar 2027
- Innovationsmanagement im Zeitalter radikaler Umbrüche: 3. & 4. März 2027

Jedes Format ist auch exklusiv als Inhouse-Training für einzelne Unternehmen buchbar.



© Lee Malone

LADIES BUSINESS NIGHT 2026

mit Mirjam Weichselbraun



Jetzt anmelden

08. Oktober 2026 || 18:30 Uhr || Congresspark Igls

Cybersicherheit wird Chefsache: Was NISG 2026 für Unternehmen bedeutet

IT-Sicherheit. Mit 1. Oktober 2026 tritt das NISG 2026 in Kraft und bringt neue Anforderungen an Risikomanagement, Meldepflichten und Unternehmensführung. Betroffen sind nicht nur größere Unternehmen und kritische Sektoren, sondern über die Lieferkette auch zahlreiche kleinere Betriebe.

Cyberangriffe, Datenverluste und IT-Ausfälle können für Unternehmen innerhalb kürzester Zeit erhebliche Folgen haben. Mit dem NISG 2026 werden die Anforderungen an die Cybersicherheit nun deutlich ausgeweitet. Für viele Betriebe bedeutet das, bestehende Strukturen zu überprüfen, Verantwortlichkeiten klar festzulegen und sich auf neue Meldepflichten vorzubereiten.

Peter Stelzhammer, Cybersecurity-Experte, erklärt im Interview, welche Unternehmen betroffen sind, warum Cybersicherheit künftig

noch stärker zur Aufgabe der Geschäftsführung wird und weshalb auch Betriebe außerhalb des direkten Anwendungsbereichs das Thema nicht unterschätzen sollten.

Herr Stelzhammer, am 1. Oktober tritt das NISG 2026 in Kraft. Was ändert sich damit konkret für österreichische Unternehmen und wer ist überhaupt betroffen?

Peter Stelzhammer: Das NISG 2026 erweitert den Kreis betroffener Betriebe auf 18 Sektoren. Neu sind strikte Pflichten beim Risikomanage-

ment, verbindliche Meldefristen sowie eine persönliche, nicht delegierbare Verantwortung der Geschäftsführung.

Wie können Unternehmer:innen feststellen, ob ihr Betrieb unter das NISG 2026 fällt? Welche Kriterien wie Branche, Unternehmensgröße oder Tätigkeit sind dabei entscheidend?

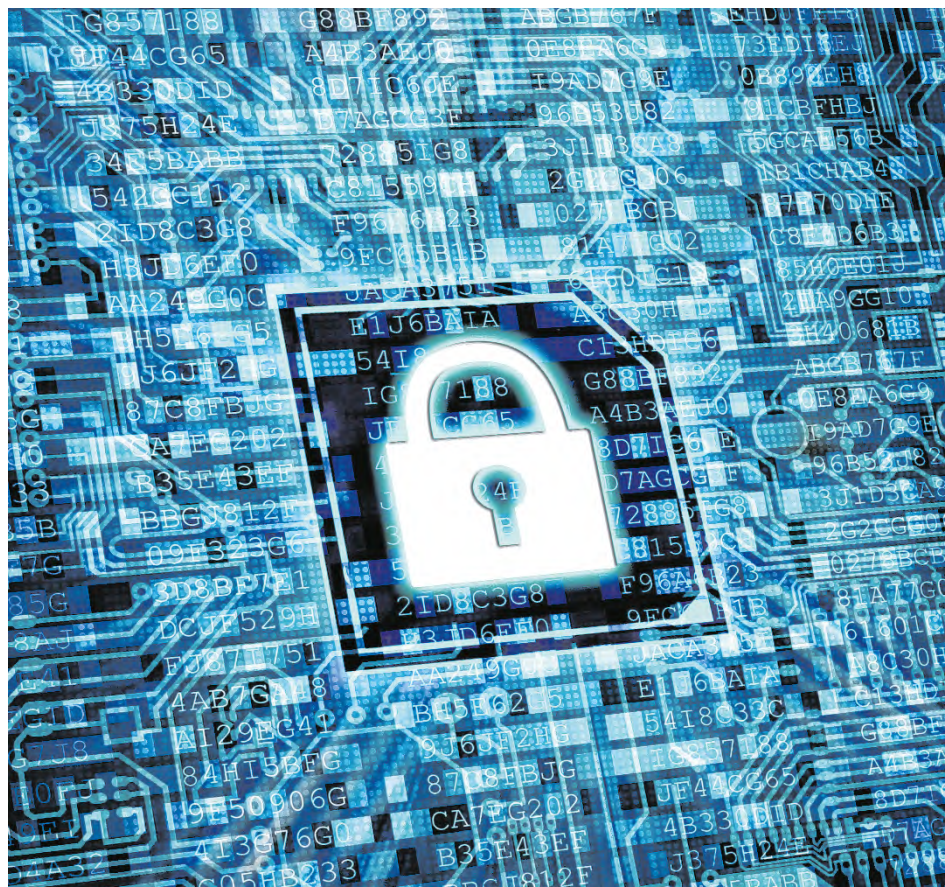
Zwei Kriterien zählen: Branche und Größe. Kritische Sektoren reichen von Energie und Gesundheit bis zu Lebensmitteln und herstellendem Gewerbe. Ab 50 Mitarbeitenden oder über 10 Millionen Euro Umsatz ist man potenziell erfasst. Klarheit bringt der kostenlose Online-Betroffenheitscheck der IT-Security-Expertsgruppe der Wirtschaftskammer unter ratgeber.wko.at/NIS2.

Was sollten betroffene Unternehmen jetzt noch vor dem 1. Oktober konkret tun? Welche drei Schritte haben aus Ihrer Sicht höchste Priorität?

Drei Schritte in dieser Reihenfolge: Erstens, Betroffenheit über den WKO-Check klären und sich rechtzeitig bei der Cybersicherheitsbehörde registrieren. Zweitens, Risikomanagement und Meldeprozesse aufsetzen, inklusive der IT-Dokumentation. Drittens: Die Verantwortung für Cybersicherheit liegt ausdrücklich und persönlich bei der Geschäftsführung, nicht bei der IT-Abteilung. Das ist gesetzlich nicht delegierbar, inklusive verpflichtender Schulungen für Leitungsorgane.

Das Thema betrifft auch die Lieferkette. Was bedeutet das konkret? Können auch kleinere Unternehmen, die selbst nicht direkt unter das NISG fallen, durch Anforderungen ihrer Kund:innen oder Auftraggeber:innen betroffen sein?

Ein Beispiel aus der Praxis zeigt die Dynamik gut: Ein kleiner Bäcker in Tirol beliefert täglich ein Krankenhaus mit Backwaren. Der Bäckereibetrieb selbst fällt nicht direkt unter das NISG 2026. Das Krankenhaus aber schon.



Digitale Sicherheit gewinnt weiter an Bedeutung: Unternehmen müssen Daten, Systeme und Prozesse künftig noch umfassender absichern.



© Christian Vorhofer

Cybersecurity-Experte**Peter Stelzhammer**

erklärt, wie sich Unternehmen auf das NISG 2026 vorbereiten können und warum dabei die Geschäftsführung gefordert ist.

Fakten**Weiterbildung rund um NISG**

Das WIFI Tirol unterstützt Unternehmen dabei, sich frühzeitig auf die neuen Anforderungen vorzubereiten.

NISG Gesetz: Cybersicherheit in Unternehmen

Das österreichweit angebotene E-Learning richtet sich insbesondere an Fach- und Führungskräfte. In acht Lehreinheiten werden die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Auswirkungen auf Unternehmen sowie konkrete Hinweise für die Umsetzung vermittelt. Die Schulung kann zeitlich und örtlich flexibel absolviert werden.

Cyber Security: NISG Praxis Check

Der vertiefende Praxiskurs am WIFI Tirol beschäftigt sich unter anderem mit aktuellen Cyberbedrohungen, dem Umgang mit Dienstleister und Lieferant, Meldepflichten, Krisenmanagement sowie der Entwicklung eines konkreten Präventionskonzepts.

Und weil das Krankenhaus im Rahmen seines eigenen Risikomanagements auch die Sicherheit seiner Lieferant:innen nachweisen muss, wird plötzlich auch vom Bäcker verlangt, gewisse Mindeststandards zu erfüllen. Der Bäcker selbst ist „nur“ Zulieferer, spürt die neuen Anforderungen aber ganz konkret.

Welche Schwachstellen begegnen Ihnen in Unternehmen derzeit am häufigsten? Wo besteht bei technischen, organisatorischen oder personellen Maßnahmen der größte Nachholbedarf?

Am häufigsten sehe ich eine gewachsene IT-Infrastruktur ohne ausreichende Dokumentation. Systeme wachsen über Jahre, Provisorien werden zur Dauerlösung, am Ende weiß niemand mehr genau, wie alles verbunden ist und wo die Risiken liegen. Diese Dokumentation nachzuholen ist oft der wichtigste erste Schritt.

Was muss passieren, wenn es trotz aller Vorsichtsmaßnahmen zu einem Cyberangriff kommt? Wie wichtig sind ein vorbereiteter Notfallplan, klare Zuständigkeiten und die Kenntnis der neuen Meldepflichten?

Ganz zentral: Es braucht überhaupt einen Notfallplan, viele Unternehmen haben schlicht keinen und verfallen im Ernstfall in Panik statt strukturiert vorzugehen. Ein schriftlicher Plan mit Checkliste, wer was macht und wer entscheidet, macht den Unterschied. Dazu kommen neue, gestaffelte Meldefristen: 24 Stunden für eine Frühwarnung, 72 Stunden für eine Meldung, ein Monat für den Abschlussbericht, jeweils an das nationale CSIRT. Wer diese Fristen nicht kennt, verliert wertvolle Zeit.

Wie können sich Unternehmer:innen und Führungskräfte jetzt am besten auf die neuen Anforderungen vorbereiten und

warum sollte Cybersicherheit nicht erst mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zum Thema werden?

Cybersicherheit ist kein einmaliges Projekt, sondern eine kontinuierliche Aufgabe, genau wie Buchhaltung oder Arbeitssicherheit.

Ich empfehle Weiterbildung, nicht nur für die Geschäftsführung, sondern fürs ganze Team, das WIFI bietet passende Kurse an. Der Cyber Security Day 2026 am 1. Oktober bei der Wirtschaftskammer Tirol in Innsbruck bietet dazu einen guten Überblick und viel Gelegenheit zum Austausch. Cybersicherheit in Tirol lebt von Betrieben, die sich austauschen, voneinander lernen und gemeinsam vorbereitet sind. ▲

Cyber Security Day 2026

Infos und Anmeldung online unter: veranstaltung.wktiro.at/27864

„Ohne Familienunternehmen würde Tirol nicht funktionieren“

Interview. Familienunternehmen denken in Generationen, sind regional verwurzelt und genießen einen Vertrauensvorschuss. Philipp Jaufenthaler befasst sich in seiner Forschung mit ihren besonderen Stärken, der Herausforderung Nachfolge – und damit, wo ihre Grenzen liegen.

Herr Jaufenthaler, welchen Stellenwert haben Familienunternehmen für den Wirtschaftsstandort Tirol?

Philipp Jaufenthaler: Einen enormen. Familienunternehmen kommen in allen Größen und Branchen vor, ihre Bedeutung wird aber oft unterschätzt. In Tirol sind sie besonders im Tourismus, aber auch in Produktion und Bau stark vertreten. Viele kommunizieren nach außen gar nicht ausdrücklich, dass sie Familienunternehmen sind. Dabei prägen sie den Standort heute ebenso wie mit Blick auf die nächsten Generationen. Ohne Familienunternehmen würde Tirol wirtschaftlich nicht funktionieren.

Ticken Familienunternehmen tatsächlich anders als andere Betriebe?

Der entscheidende Unterschied ist die transgenerationale Intention: Familienunternehmen denken nicht nur an den heutigen Erfolg, sondern daran, ein gesundes Unternehmen an die nächste Generation weiterzugeben. Diese Perspektive zieht sich durch viele Entscheidungen – von Investitionen bis zum Thema Nachhaltigkeit. Sie denken stärker in Generationen als in Quartalen.

Familienunternehmen gelten als besonders stark mit ihrer Region verbunden. Ist diese Verwurzelung mehr als ein Imagefaktor – kann sie auch ein Wettbewerbsvorteil sein?

Ja, sie kann ein echter Wettbewerbsvorteil sein. Viele Familienunternehmen haben auch dann noch einen starken Bezug zu ihrem Gründungsort, wenn sie längst größer geworden sind. Sie wollen in ihrer Region langfristig Werte schaffen und dort als verlässlicher Teil des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens wahrgenommen werden. Diese Nähe schafft Bindung nach innen und außen.

Gehört dazu auch gesellschaftliches Engagement?

Sehr oft. Bei Familienunternehmen geht es nicht nur um das Image des Unternehmens, sondern auch um den Namen der Familie. Sie sind Teil der örtlichen Gesellschaft und wollen diese Verwurzelung erhalten. Das zeigt sich in langfristigen Beziehungen zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden, aber auch im Engagement für Vereine, Gemeinden oder lokale Initiativen. Es geht um Beziehungen, von denen beide Seiten profitieren.

Woher kommt der besondere Vertrauensvorschuss – und kann er auch zum Risiko werden?

Zum einen entsteht er durch das Verhalten vieler



Philipp Jaufenthaler wurde kürzlich beim Europäischen Forum Alpbach mit dem Euregio-Jungforscherpreis ausgezeichnet.

Familienunternehmen, zum anderen spielt Psychologie eine Rolle: Der Begriff „Familie“ ist positiv besetzt und steht für einen überschaubaren Kreis von Vertrauenspersonen. Ein anonymer Konzern wirkt im Vergleich oft kalt und unpersönlich. Dieser Bonus kann sich auch bei Kaufentscheidungen zeigen. Er ist aber ein zweischneidiges Schwert: Bei Fehlverhalten steht rasch nicht nur das Unternehmen, sondern auch die Familie dahinter in der Kritik. Wird bewusstes Fehlverhalten sichtbar, kann sich der Vertrauensvorschuss in einen besonders starken Reputationsverlust verkehren. Wer die Werte glaubwürdig lebt, hat dagegen einen klaren Vorteil.

Wo liegen die Grenzen der viel zitierten Standorttreue?

Familienunternehmen haben oft eine hohe Motivation, schwierige Phasen zu überstehen, und bereiten sich in guten Zeiten vielfach solide auf schlechtere vor. Aber auch sie können sich wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht entziehen. Bürokratie, hohe Kosten und andere Wettbewerbsnachteile treffen sie genauso. Verwurzelung ersetzt keine tragfähigen Standortbedingungen.

Der Generationenwechsel gehört zu den entscheidenden Phasen eines Familienunternehmens. Was macht eine erfolgreiche Betriebsübergabe aus – und woran scheitert sie am häufigsten?

Nachfolge muss frühzeitig und offen angesprochen werden. Genau daran scheitert es oft: Das Thema wird vertagt oder totgeschwiegen, obwohl berufliche und private Fragen eng ineinandergreifen. Manchmal will niemand übernehmen, manchmal gibt es mehrere Interessenten. Ein Schlüsselbegriff ist Fairness: Alle Beteiligten müssen das Gefühl

haben, dass die Lösung gerecht ist. Dazu kommen natürlich Motivation und Kompetenz der nächsten Generation.

Was brauchen Familienunternehmen für die Zukunft – und was kann Tirol dafür tun?

Das pragmatisch wichtigste Thema ist die Nachfolge. Übergaben brauchen gute Rahmenbedingungen und Unterstützung. Die Politik ist gut beraten, ihnen Rückenwind zu geben. Familienunternehmen sind im Schnitt genau jene Betriebe, die für den Standort wichtig sind und verlässliche Arbeitsplätze bieten. Gleichzeitig haben viele Familienunternehmen noch Potenzial, ihre besondere Identität stärker sichtbar zu machen. Große Konzerne sind im Marketing oft professioneller. Familienunternehmen sollten ihren Status bewusster nutzen, um ihre langfristige Arbeit, ihre Qualität und ihre Verwurzelung als Stärke am Markt zu zeigen. Wir bieten am Jänner einen Kurs für Praktiker an (siehe Fact Box), um Familienunternehmen dabei zu unterstützen, ihre Außenwirkung zu verstärken. ▲

Zur Person

Philipp Jaufenthaler ist Postdoc-Forscher am Institut für Management und Marketing der Universität Innsbruck sowie am Institut für Familienunternehmen der WU Wien. Seine Forschung konzentriert sich insbesondere auf die Reputation von Familienunternehmen und Unternehmerfamilien sowie auf die Chancen und Risiken, die sich daraus für die strategische Markenpositionierung von Familienunternehmen ergeben.

Forschungspreis

Philipp Jaufenthaler wurde kürzlich beim Europäischen Forum Alpbach mit dem Euregio-Jungforscherpreis für seine Arbeit zur Vermarktung von Familienunternehmen ausgezeichnet. Im Mittelpunkt dieser Forschung steht die Frage, wie regionale Stärken gezielt für die Imagegestaltung von Familienunternehmen genutzt werden können, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Universitäre Weiterbildung (uWin)

Die universitäre Weiterbildung „uWin“ der Universität Innsbruck bietet ab kommendem Jahr einen Workshop zur erfolgreichen Markenbildung bei Familienunternehmen an (21. und 22. Jänner). Weitere Infos unter: www.uibk.ac.at/de/weiterbildung/markenbildung-familienunternehmen/

Wenn drei Regelwerke mitreden

Exportkontrolle. Allein EU-Vorgaben zu kennen, reicht im internationalen Handel längst nicht mehr aus. Chinesische Rohstoffkontrollen und das weitreichende US-Re-Exportrecht greifen zunehmend in Lieferketten ein. Für Tiroler Unternehmen heißt das: prüfen, bevor bestellt, geliefert oder weiterverkauft wird. Der Infotag Exportkontrolle am 13. Oktober in der Wirtschaftskammer Tirol bringt die wichtigsten Entwicklungen auf den Punkt.



Welthandel unter Kontrolle: Exportregeln aus der EU, China und den USA wirken zunehmend in dieselben Lieferketten hinein.

Wer exportiert, muss wissen, was geliefert wird, an wen die Ware geht und wofür sie verwendet werden soll. Was zunächst nach einer klassischen Prüfung vor der Ausfuhr klingt, beginnt in der Praxis wesentlich früher. Schon beim Einkauf von Komponenten, Software oder Rohstoffen können Regelwerke ins Spiel kommen, die ihren Ursprung weit außerhalb Europas haben.

Europa bleibt der Ausgangspunkt

Für Tiroler Unternehmen bildet zunächst das europäische Exportkontrollrecht den Rahmen. Im Mittelpunkt stehen unter anderem Dual-Use-Güter, also Produkte, Software oder Technologien, die sowohl zivil als auch militärisch verwendet werden können. Hinzu kommen Embargos, Sanktionslisten und Vorgaben für bestimmte Endverwendungen.

Die Herausforderung: Exportkontrolle ist kein einmaliger Check. Produktklassifizierungen, Zielländer, Geschäftspartner und rechtliche Vorgaben verändern sich. Unternehmen müssen deshalb wissen, wo in ihren Abläufen sensible Vorgänge entstehen können. Das reicht von der technischen Entwicklung über den Einkauf bis zum Vertrieb.

Wenn China die Lieferung kontrolliert

Besonders deutlich zeigt sich die internationale Dimension derzeit bei China. Seit 2023 hat das Land seine Exportkontrollen für kritische Rohstoffe schrittweise ausgeweitet. Betroffen sind unter anderem verschiedene Seltene Erden.

Das wirkt sich direkt auf europäische Abnehmer:innen aus. Für eine genehmigungspflichtige Lieferung müssen chinesische Exporteur:innen technische Unterlagen, Handelsdokumente sowie Angaben zu Endnutzer:innen und Verwendungszweck

einreichen. Die offizielle Bearbeitungsdauer liegt bei 20 bis 45 Arbeitstagen. Bei zeitkritischen Fällen steht EU-Unternehmen eine Plattform zur Verfügung, über die dringende Anträge begleitet werden können.

Und das Regelwerk entwickelt sich weiter. Ab November beziehungsweise Dezember 2026 sollen zusätzliche Kontrollen wirksam werden. Vorgesehen ist für bestimmte Produkte auch eine extraterritoriale Wirkung. Damit können chinesische Vorgaben selbst dann relevant werden, wenn kontrollierte Materialien außerhalb Chinas weiterverarbeitet wurden. Auch technisches Know-how und Produktionsverfahren rücken damit stärker in den Fokus.

US-Recht kann mitreisen

Ein anderer Mechanismus kommt aus den Vereinigten Staaten. Das US-Exportkontrollrecht beansprucht in bestimmten Fällen Wirkung über die eigenen Landesgrenzen hinaus. Damit können auch österreichische Unternehmen betroffen sein, etwa wenn sie US-Ursprungswaren weiterexportieren oder Produkte herstellen, in denen kontrollierte US-Komponenten, Technologie oder Software stecken.

Entscheidend ist daher zuerst die Frage, ob ein Geschäft überhaupt einen US-Bezug aufweist. Ist das der Fall, spielen unter anderem die Klassifizierung der Ware, das Bestimmungsland, die Empfänger:innen und die Endverwendung eine Rolle. Selbst Unternehmen, die nicht unmittelbar in die USA exportieren, kommen damit zunehmend in Berührung. Lieferant:innen und Kund:innen fragen etwa nach der amerikanischen Export Control Classification Number, kurz ECCN.

Kontrolle beginnt vor dem Versand

EU-Recht, chinesische Lieferbeschränkungen und

amerikanische Re-Exportvorgaben folgen unterschiedlichen Systemen. Für Unternehmen laufen sie trotzdem an einem Punkt zusammen: in derselben Lieferkette. Wer erst unmittelbar vor dem Versand prüft, ist daher oft zu spät dran.

Frühzeitige Bedarfsplanung, genaue Produktklassifizierung und ein klarer Blick auf Lieferant:innen, Ursprung und Endverwendung werden damit zu einem Teil der täglichen Außenwirtschaft. Gerade bei kritischen Rohstoffen können Genehmigungsverfahren zu längeren Beschaffungszeiten, höheren Kosten oder Produktionsverzögerungen führen.

Wie sich diese rechtlichen Vorgaben auf Lieferketten und internationale Geschäfte auswirken können, steht beim Infotag Exportkontrolle am 13. Oktober in der Wirtschaftskammer Tirol im Mittelpunkt. Expert:innen geben dort einen Überblick über die chinesische Exportkontrolle, aktuelle Entwicklungen im EU- und US-Recht, die Novelle des Außenwirtschaftsgesetzes sowie strafrechtliche Folgen von Sanktionsverstößen anhand konkreter Praxisfälle. ▲

Infotag Exportkontrolle

13. Oktober 2026 | 9-14:30 Uhr
Wirtschaftskammer Tirol, Innsbruck

Programm und Anmeldung über den QR-Code:



Veranstaltungsbox

Webinar zur EU-Entwicklungsverordnung (EUDR)

Die EUDR bringt neue Sorgfalts-, Dokumentations- und Nachweispflichten für Unternehmen mit sich. Das **Webinar am 8. Oktober** gibt Überblick zur aktuellen Rechtslage, betroffenen Produkten und der praktischen Umsetzung.



Rohre, Tanks und Schächte nach Ihren Ansprüchen

Unser Sortiment umfasst vom PP-MEGA-Rohr DN/ID 100 mm bis zum DN/ID 1600 mm alle gängigen Größen und lässt uns somit eine große Bandbreite an Varianten und Möglichkeiten vom Hausgebrauch bis zur gewerblichen Nutzung anbieten.

Ihre Anwendungsbereiche finden die Rohre in Entwässerungen, Sammelleitungen, Straßen- und Gewerbebau, in provisorischen Wasserumleitungen, Hangentwässerungen oder anstelle von Brücken als Straßendurchlässe.

Mit der Produktion der PP-MEGA-Rohre und Drainagen DN/ID 1600 mm mit einem Außendurchmesser von ca. 1800 mm haben wir auch unser Angebot an Tanks und Schächten vergrößert, die aus diesen gefertigt werden. Durch das innovative Wellenrohrprofil ist das Rohr enorm widerstandsfähig gegen Verformungen durch hohe seitliche Druckbelastungen. Wir produzieren unsere Tanks in SN8, SN12 und SN16, somit ist ein Befahren mit bis zu 40 t bei ordnungsgemäßer Verlegung problemlos möglich.

Der Tank kann in einem Stück mit bis zu 15 m Länge und einem Fassungsvermögen von 30.000 l produziert werden. Um einen größeren Tank zu erreichen, sind verschiedenste Varianten umsetz-



Fotos: Bauernfeind

bar, dafür werden mehrere Rohre zu einem Tank zusammengefasst. Die Tanks eignen sich als Retentions- oder Sammel-tank für Oberflächenwasser. Der integrierbare Pumpensumpf macht eine vollständige Nutzung des gesamten Volumens und auch eine leichte Reinigung des innen glatten Tanks möglich. Die Schächte werden als große Sammel- oder Verteilerschächte genutzt, sie bieten sich aber auch ideal als Mini-Technikraum an. Bei den individuell angefertigten Kunststoffschächten



aus Polypropylen sind bei der Wahl der Ausführung wenige Grenzen gesetzt. Dabei sind Anzahl, Größe, Länge und Art der Zu- und Abläufe sowie die Schachthöhe frei wählbar.

Nähere Information finden Sie unter www.bauernfeind.at.

Bitte kontaktieren Sie uns auch unter office@bauernfeind.at oder **07277/2598**.

Unser geschultes Fachpersonal informiert Sie gerne.

PP-MEGA-Rohr

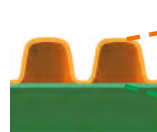
DN/ID 100 - 1600 mm

Das PP-MEGA-Rohr bekommt seine **hohe statische Tragkraft** durch die **innovative Wellung** der Außenschicht.

Es ist dadurch **robuster gegen Beschädigungen** beim Einbau und weist eine hohe Stabilität auch bei **geringerer Überschüttung** auf.



Dränagen bis DN/ID 1600 mm



Außenschicht:
hohe statische Tragkraft durch die innovative Wellung

Innenschicht:
glatte Innenseite für idealen Wasserdurchfluss

Spezialanfertigungen

Aus den PP-MEGA-Rohren fertigen wir Kunststoff-Schächte und Sonderkonstruktionen speziell nach den Anforderungen der Kunden.



Regenwasser-Tank

mit bis zu 30.000 Liter in einem Stück oder aus mehreren Rohren größere Tanks.

Die Tanks werden speziell nach den Wünschen unserer Kunden produziert. Die Anzahl, SN-Klasse, Rohrart, Länge, Höhe sowie die Position der Zu- und Abläufe sind frei wählbar.



bis zu 40 t befahrbar

Kunststoff-Schächte

DN/ID 400 - 1600 mm

Spritzguss-Schächte

DN/ID 400 - 800 mm



individuell angefertigt



DN/ID 600 mm DN/ID 800 mm

Qualitätsmanagement im Handwerk

Der Verein „Qualitäts-Handwerk Tirol“ unterstützt heimische Handwerksbetriebe dabei, ihre Strukturen, Prozesse und Arbeitsweisen zu optimieren.

Das Tiroler Handwerk steht vor einer doppelten Herausforderung: Einerseits gilt es, die traditionelle Nähe zu den Kunden zu bewahren, andererseits steigen die Anforderungen an Schnelligkeit, Transparenz und Digitalisierung. Hinzu kommen der Fachkräftemangel, steigende Kosten und organisatorische Engpässe. Hier setzt der Verein QHT (Qualitäts-Handwerk Tirol) an. Durch regelmäßige externe Audits, praxisnahe Beratung und klare Standards will QHT Betrieben helfen, wettbewerbsfähig zu bleiben und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Der Fokus liegt dabei auf einer nachhaltigen Verbindung von Tradition und Innovation.

Tradition und moderne Ansprüche

„Die persönliche Beziehung zum Kunden ist eine der großen Stärken des Tiroler Handwerks“, erklärt Jirka, Spartenobmann der Sparte Gewerbe und Handwerk in der Wirtschaftskammer Tirol und Obmann von QHT. Doch die Zeiten, in denen ein Handschlag genügte, seien vorbei. Heute erwarte der Kunde vor allem schnelle Rückmeldungen, klare Angebote und transparente Abläufe. „Wir betrachten den gesamten Prozess – vom ersten Kontakt bis zum Abschluss des Auftrags. Denn klare Strukturen helfen, schneller zu reagieren, verbindlicher zu kommunizieren und Fehler zu vermeiden“, erklärt Jirka.

Digitale Lösungen spielen dabei eine unterstützende Rolle, dürften aber nicht zum Selbstzweck werden, so der QHT-Obmann. Gerade Fehler in der Prozesskette würden Zeit und Geld kosten. QHT setze hier auf Standards, die den Betrieben helfen, Abläufe sichtbar und nachvollziehbar zu machen. „Zuerst den Ablauf verbessern, dann sinnvoll digitalisieren“, betont Jirka. Aber auch das Controlling ist essenziell. „Viele Handwerker sind hervorragende Fachleute, aber betriebswirtschaftliche Kennzahlen gehören oft nicht zu ihren Stärken“, sagt Jirka. Doch gerade bei steigenden Kosten sei es entscheidend, die Zahlen im Blick zu behalten, um rechtzeitig reagieren zu können.

Vom Dauerstress zur Struktur

„Viele Fehler entstehen nicht durch mangelnde Kompetenz, sondern weil Informationen fehlen oder nicht ankommen“, sagt Jirka. Gerade im Handwerk klaffen oft Lücken zwischen Büro, Werkstatt und Baustelle. QHT setze hier auf einfache, klare Kommunikationswege. „Entscheidend ist, wer wann welche Information an wen weitergeben muss. Wenn das geregelt ist, gibt es weniger Missverständnisse und Reibungsverluste.“

Ein weiteres Problem: In vielen Handwerksbetrieben laufe alles über den Chef oder die Chefin. „Das führt dazu, dass man nur noch Probleme löst und keine Zeit mehr für strategische Aufgaben hat“, erklärt Jirka. QHT helfe dabei, klare Verantwortlichkeiten zu schaffen und wiederkehrende Probleme zu identifizieren.



Das Tiroler Handwerk steht vor einer Vielzahl an Herausforderungen.

© iStock, Die Fotografen



„Handwerkliche Qualität bleibt die Basis, wird aber in Zukunft allein nicht ausreichen.“

Franz Jirka

„Ein Betrieb sollte auch ohne den Chef funktionieren. So bleibt Zeit, am Betrieb zu arbeiten statt nur im Betrieb“, betont Jirka.

Der Blick von außen: Qualität als Prozess

Ein zentraler Baustein von QHT ist die regelmäßige Überprüfung durch externe Qualitätsmanager. „Im eigenen Betrieb wird vieles selbstverständlich, und man hinterfragt Abläufe nicht mehr“, so Jirka. Ein externer Blick decke blinde

Flecken auf und zeigt Verbesserungspotenziale: „Qualität ist kein Zustand, den man einmal erreicht und dann abhakt. Ein guter Betrieb entwickelt sich ständig weiter. Unsere Qualitätsmanager sollen dabei Impulsgeber für die Unternehmer sein.“

Ein wichtiger Faktor dafür seien vor allem die Mitarbeiter. „Mitarbeiter bleiben nicht allein wegen des Gehalts“, betont Jirka. „Sie wollen klare Aufgaben, Verantwortung und Wertschätzung.“ QHT setze daher auf moderne Führungsansätze: regelmäßige Gespräche, Weiterbildung und eine offene Kommunikation. „Gute Führung bedeutet, Leistung anzuerkennen und die Mitarbeiter in die Entwicklung des Betriebs einzubeziehen“, so Jirka.

Zukunftsvision: Handwerk mit Struktur

Erfolgreiche Betriebe würden exzellentes Handwerk mit klaren Prozessen, wirtschaftlichem Denken, moderner Mitarbeiterführung und sinnvoller Digitalisierung kombinieren. „Wichtig ist uns: QHT ist kein bloßes Gütesiegel, sondern ein Werkzeug, das Betriebe jeden Tag ein Stück besser macht“, betont Jirka abschließend. Am Ende gehe es um weniger Fehler, zufriedenere Mitarbeiter und Kunden – und einen wirtschaftlich gesunden Betrieb, der auch in Zukunft bestehen kann.

Weitere Infos

www.qht.at
info@qht.at

Neue Bewertungsregeln betreffen auch Familienunternehmen

Das geplante Budgetbegleitgesetz 2027/2028 verändert, wie der steuerliche Wert von Firmenanteilen ermittelt wird: rückwirkend und ohne Verjährungsfrist.

Familienunternehmen setzen, anders als börsennotierte Konzerne, auf langfristige Sicherung statt kurzfristige Gewinnmaximierung. Deshalb gewinnt gerade ihre Unternehmensbewertung an Bedeutung: Sie bildet die Grundlage für Entscheidungen bei Nachfolge, Schenkungen, Erb- oder Eheangelegenheiten, Anteilsverkäufen, Gesellschafterwechseln, Umstrukturierungen, steuerlichen Fragestellungen sowie bei Zu- oder Wegzügen ins Ausland.

Weil viele Angehörige der Babyboomer-Generation ins Pensionsalter kommen, stellt sich ohne familieninterne Nachfolge oft die Frage nach dem weiteren Weg. Wichtig: Der ermittelte Unternehmenswert entspricht nicht automatisch dem späteren Kaufpreis, denn das passende Bewertungsverfahren richtet sich stets nach dem Anlass. Für steuerliche Zwecke ist bei der Anteilsübertragung

der sogenannte „gemeine Wert“ maßgeblich: jener Preis, der unter normalen Marktbedingungen erzielbar wäre. Weil Anteile an nicht börsennotierten Unternehmen selten gehandelt werden, ließ sich dieser Wert bislang meist nur über ein aufwendiges Bewertungsverfahren (z.B. DCF) ermitteln oder via „Wiener Verfahren“ schätzen. Das soll sich mit dem Budgetbegleitgesetz 2027/2028 ändern: Künftig soll bereits ein einziger vergleichbarer Verkauf ausreichen, um den gemeinen Wert abzuleiten, sofern der verkaufte Anteil im Ausmaß vergleichbar ist. Unterschiede lassen sich über Zu- oder Abschläge ausgleichen. Das Wiener Verfahren käme nur noch zum Einsatz, wenn keine geeignete Vergleichstransaktion existiert. Offen bleibt im Gesetzesentwurf, wann Anteile als „vergleichbar“ gelten. In der Praxis könnte das zu Rechtsunsicherheit führen.

Brisant für Unternehmer:innen ist außerdem, dass auch ein späterer Verkauf rückwirkend zur Bewertung eines abgeschlossenen steuerrelevanten Vorgangs herangezogen werden kann. Bei Wegzügen mit noch nicht endgültig festgesetzter Steuer könnte dies zu Neubewertungen und höheren Steuerlasten führen sowie die Unsicherheit über den endgültigen Unternehmenswert verlängern. Denn eine Verjährungsfrist ist aktuell nicht vorgesehen. Ob der Gesetzgeber diese Folge beabsichtigt, muss die weitere Ausgestaltung des Ge-

setzesentwurfs zeigen. Vorausschauende Planung und eine fundierte Bewertung sind für Familienunternehmen angesichts dieser offenen Fragen von zentraler Bedeutung.

Sie haben Fragen?

Wir sind mit zwei Standorten in Tirol vertreten und gerne persönlich für Sie da!



Marcus Ager, Partner und Standortleiter bei BDO in Schwaz © BDO/Markus Landgraf

BDO GmbH,
Andreas-Hofer-Straße 8/Galerien Office,
6130 Schwaz
+43 5 70 375 6200; marcus.ager@bdo.at
BDO GmbH,
Neuhauserstraße 7, 6020 Innsbruck,
+43 5 70 375 6300; helmut.schuchter@bdo.at

WORAUF ES BEI FÖRDERUNGEN 2026 UND IN ZUKUNFT ANKOMMT

Weniger Förderprogramme, härterer Wettbewerb:

Für Unternehmer:innen werden zwei Dinge immer entscheidender - die richtigen Töpfe zu kennen und sie klug zu kombinieren.

Die Rahmenbedingungen in der österreichischen Förderlandschaft haben sich verschärft. Öffentliche Budgets stehen unter Konsolidierungsdruck, die Zahl der Programme sinkt, verfügbare Mittel sind härter umkämpft. Für Unternehmer:innen bedeutet das: „Gut genug“ reicht nicht mehr. Nur sehr gut vorbereitete Projekte setzen sich durch, halbherzige Anträge gehen leer aus. Umso wichtiger wird daher die kluge Kombination von Förderungen. Einige Beispiele.

Bei Investitionen in Umwelt- und Kreislaufwirtschaft lohnt der Blick zur Kommunalkredit Public Consulting (KPC), der

zentralen Abwicklungsstelle für Umwelt- und Klimaförderungen. Deren Programm „Kreislaufwirtschaft“ unterstützt Vorhaben von zirkulärem Design über Reuse bis Recycling mit Investitionszuschüssen. Wer beispielsweise Anlagen tauscht und dabei Ressourcen oder Energie spart, kann daraus oft ein förderfähiges Projekt formen, vorausgesetzt, die Investitionsplanung wird frühzeitig auf ihre Förderbarkeit geprüft.

Auch bei Forschung und Entwicklung bleibt vielerorts Potenzial ungenutzt: Oft reichen Betriebe nur die Forschungsprämie ein, einen cashwirksamen Steuerbonus von 14% der F&E-Aufwendungen. Da sie beihilferechtlich keine Förderung darstellt, schließt sie eine zusätzliche – direkte – F&E-Förderung nicht aus. Das FFG-Basisprogramm lässt sich zum Beispiel damit kombinieren, zusätzliches Potenzial, das viele nicht ausschöpfen.

Erhebliche Förderchancen gibt es auf EU-Ebene, die viele österreichische Unternehmen aber ausblenden, obwohl und während nationale Töpfe immer härter umkämpft sind. Das Rahmenprogramm „Horizon Europe“ läuft bis 2027 (parallel wird die Förderperiode 2028–2034 verhandelt) mit deutlich aufgestocktem Budget für Forschung und Innovation sowie einem neuen europäischen Wettbewerbsfonds, der auch die Standortförderung stärken soll. Wer die nationale Ebene bereits gut ausschöpft, sollte ehestmöglich Know-how für EU-Förderungen aufbauen, um bei passenden Ausschreibungen startklar zu sein.

2026 belohnt demnach die Vorbereiteten. Ein frühes Förderscreening der Projekt- und Investitionsplanung kostet vergleichsweise wenig und verhindert den teuersten Fehler: potenziell verfügbares Geld ungenutzt liegen zu lassen.

Über BDO

Die BDO Austria Gruppe ist Ihr lokaler Partner im globalen BDO Netzwerk. Wir finden für Sie in den Bereichen Advisory, Assurance, Business Services & Outsourcing sowie Tax rasch und effizient Lösungen.

Mit einem Konzernumsatz von EUR 156 Mio. im Geschäftsjahr 2024/25 und mehr als 1.200 Mitarbeiter:innen an den Standorten Wien, Graz, Linz, Judenburg, Salzburg, Schönbühl, Oberwart,

Schwaz, Eisenstadt, Klagenfurt, Bruck/Leitha, Wolfsberg, Lustenau sowie Innsbruck zählt die BDO Austria Gruppe zu den österreichweit führenden Prüfungs- und Beratungsgesellschaften.

Die BDO Austria Gruppe ist Mitglied des internationalen BDO Netzwerks, das mit rund 95.000 Mitarbeiter:innen in 169 Ländern an insgesamt 870 Standorten vertreten ist und im

Geschäftsjahr 2024/25 einen weltweiten Umsatz von USD 11 Mrd. erwirtschaftete.

BDO

Heute entscheidet sich die Wettbewerbsfähigkeit von morgen

Neue Technologien, effizientere Prozesse, zusätzliche Kapazitäten: Viele österreichische Unternehmen wissen genau, wo sie investieren wollen.

Rund 57 Prozent der österreichischen Unternehmen planen in den kommenden Jahren konkrete Investitionen. Mit der Wachstumsmilliarde schaffen Erste Bank und Sparkassen zusätzlichen finanziellen Spielraum für Unternehmen, die ihre Zukunft aktiv gestalten wollen.

Investieren oder abwarten? Diese Frage stellt sich derzeit in vielen österreichischen Unternehmen. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bleiben anspruchsvoll: Kosten sind gestiegen, qualifizierte Fachkräfte schwer zu finden und geopolitische Entwicklungen sorgen für Unsicherheit. Wer sein Unternehmen erfolgreich in die Zukunft führen will, muss schon heute die Weichen für morgen stellen.

Österreichs Unternehmen wollen gestalten

Dass viele Unternehmen dazu bereit sind, zeigt die aktuelle KMU-Studie der Erste Bank und Sparkassen. 65 Prozent der österreichischen Klein- und Mittelunternehmen blicken optimistisch auf die kommenden zwei bis drei Jahre. Noch wichtiger:

Aus dieser Zuversicht werden konkrete Pläne. 57 Prozent der befragten Unternehmen wollen investieren. Die größten Chancen sehen sie dort, wo die Wettbewerbsfähigkeit der Zukunft entsteht: in Digitalisierung, Innovation und nachhaltiger Transformation.

Aus Plänen wird Wachstum

Genau hier setzen Erste Bank und Sparkassen mit der Wachstumsmilliarde an. Eine Milliarde Euro zusätzliches Finanzierungsvolumen steht für zukunftsorientierte Investitionen österreichischer Unternehmen bereit. Denn die Zukunft der österreichischen Wirtschaft wird nicht morgen entschieden, sondern heute. In Investitionen. In Innovationen. In neuen Technologien. Und in der Bereitschaft, Chancen zu nutzen.

„Viele Tiroler Betriebe stehen vor wichtigen Entscheidungen – bei Wachstum, Digitalisierung, Energieeffizienz oder der Weiterentwicklung ihrer Standorte. Mit der Wachstumsmilliarde schaffen wir zusätzlichen Spielraum für diese Zukunftsinvestitionen. Als Tiroler Sparkasse wollen wir damit



Foto: Lichtraum Fotostudio Innsbruck

Patrick Götz, Vorstand Tiroler Sparkasse.

ganz konkret dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen und den Wirtschaftsstandort Tirol nachhaltig zu stärken“, betont Patrick Götz, Vorstand Tiroler Sparkasse.

Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, Zukunftspläne konkret zu machen. Die Wachstumsmilliarde unterstützt Österreichs Unternehmen dabei:

www.sparkasse.at/wachstumsmilliarde



BRINGT MEIN BUSINESS NACH VORNE:

SPARKASSE

WACHSTUMSMILLIARDE

Die Finanzierung für Unternehmen mit Zukunftsplänen.

Termin vereinbaren.

EIN KONTO FÜR ALLE FÄLLE.



Der schnellste
Weg zu unseren
Services.



© krakenimages.com / stock.adobe.com

**WKO
SERVICE
PAKET**

WKÖ Benutzerkonto

Einmal registriert, stets im Vorteil: Mit dem WKÖ Benutzerkonto erhalten Sie Zugriff auf zahlreiche Services, die im Geschäftsalltag weiterhelfen – wie das WKÖ Klimaportal, Ihren Online-Auftritt im WKÖ Firmen A–Z oder hilfreiche Muster und Vorlagen. Ein einziger Login genügt. Gleich anmelden: **wko.at/benutzerkonto**



Cyber Security Day 2026 will Tirols Unternehmen vor Cyber-Attacken wappnen

Die digitale Welt entwickelt sich rasant - und mit ihr die Herausforderungen im Bereich der Cyber-Sicherheit.

Dass Angriffe auf die Cyber-Sicherheit von Tiroler Unternehmen längst Alltag sind, zeigt auch ein Blick in die Tourismusbranche. Anfang des heurigen Jahres fand eine Phishing-Welle gegen Kund:innen eines Innsbrucker Hotel-Software-Anbieters statt, bei der Zugangsdaten erbeutet und gefälschte Nachrichten verschickt wurden. Gut in Erinnerung ist auch eine Ransomware-Attacke auf einen Tiroler Leuchtenhersteller, dessen IT- und Telefonsysteme zeitweise lahmgelegt wurden. Diese Beispiele zeigen, dass sich die Bedrohungslage in Tirol und ganz Österreich in den letzten Jahren deutlich verschärft hat, so Peter Stelzhammer, Sprecher der IT-Security-Experts Group der Wirtschaftskammer Tirol. Jährlich würden rund 60.000 Fälle von Internetkriminalität angezeigt und mittlerweile ist jeder siebente Angriff erfolgreich. Die Herausforderungen im Bereich der Cyber-Sicherheit sind durch die Entwicklung der digitalen Welt mehr denn je aktuell.

Wie gut Tiroler Unternehmen auf mögliche Cyber-Angriffe vorbereitet sind, bewertet Stelzhammer gespalten: „Größere Unternehmen und viele Tourismusbetriebe mit eigener IT haben in den letzten Jahren aufgerüstet, bei kleineren Betrieben und Einzelunternehmer:innen ist der Aufholbedarf aber groß“, stellt er fest. Das ist gefährlich, weil die möglichen Schäden von erfolgreichen Cyber-Attacken vom unmittelbaren Betriebsausfall über entgangene Umsätze, finanzielle Schäden bei Lösegeldforderungen, rechtliche Konsequenzen bei Datenschutzverletzungen bis hin zu erheblichen Imageschäden reichen. Und: Laut Statistiken wirken sich die Angriffe bei einem Drittel der Unternehmen über die Lieferkette auch auf Partnerbetriebe aus.

Schulungen unerlässlich

Für Stelzhammer sind deshalb drei Tipps essenziell: Der wirksamste Schutz gegen Ransomware sind regelmäßige, getestete Backups getrennt vom Hauptsystem. Zweitens braucht es einen schriftlichen Notfallplan mit klaren Zuständigkeiten. Und drittens sind Schulungen von Mitarbeiter:innen unerlässlich. „Der Angriff beginnt nicht mit Technik, sondern mit einem Anruf oder einem Phishing Mail – und hier ist der Mensch die erste und wichtigste Verteidigungslinie“, sagt Stelzhammer.

Wie sich Unternehmen in Tirol am besten gegen Cyber-Angriffe schützen könnten und welche wichtigen Entwicklungen es in der Branche gibt, ist Thema beim Cyber Security Day 2026 der Wirtschaftskammer Tirol am 1. Oktober in der Wirtschaftskammer in Innsbruck. Als Keynote-Speaker konnte Oliver Hietz von der Agentur Cyber-Schutz gewonnen werden, der als ehemaliger Kriminalpolizist auch die Perspektive von Tätern gut kennt und damit wichtige Einblicke aus der Praxis teilen wird. Sein Ansatz stützt sich auf Darknet-Analysen und reale Schadensfälle statt



Unternehmen stehen heute mehr denn je vor der Aufgabe, ihre Systeme zu schützen, Risiken zu minimieren und innovative Sicherheitsstrategien zu entwickeln.

© Vorhofer



„Der Mensch ist die erste und wichtigste Verteidigungslinie.“

Peter Stelzhammer
IT-Security-Experte

auf allgemeine Theorie und er wird in seinem Vortrag auch auf Erpressungsmuster und Verhandlungsstrategien von Cyber-Kriminellen eingehen. Grundsätzlich ist das Programm des Cyber Security Days bewusst breit organisiert. Insgesamt werden Expert:innen in 12 Fach-Sessions ihr Wissen weitergeben. Beispielsweise gibt Nicole Mayr Live-Einblicke in reale Angriffsszenarien, David Wind von slashsec Red Teaming zeigt bei Physical-Security-Assessments, wie leicht man physisch etwa in einen Serverraum kommt und Benjamin Floriani nähert sich dem Thema Penetration Testing aus der Hacker-Perspektive. Dazu kommen Fachsessions zur neuen EU-Richtlinie NIS2 mit

Melanie Gödl, zu Cyber-Sicherheitsrisiken durch KI mit Andreas Kirchbner und Julian Petersohn, zum EU AI Act mit Philippe Dittmar-Spiegel, zu Compliance und ISMS-Prozessen mit Patrick Pongratz sowie ein eigener Best-Practice-Guide für kleine und mittlere Unternehmen von Clemens Sauerwein von der Universität Innsbruck.

Damit deckt der Cyber Security Day 2026 inhaltlich genau jenes Spektrum ab, das Unternehmen für die perfekte Vorbereitung auf Cyber-Angriffe benötigen: von der akuten Bedrohung bis zur langfristigen Compliance-Perspektive.

Cyber Security Day

Donnerstag, 01.10.2026
Wirtschaftskammer Tirol



Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck



KI-Lösungen für Tiroler Unternehmen

Automatisierung · Custom AI · Software

Technisches Erstgespräch

KI-Check



lupre.at/ki-check

KI-Potenzial kurz prüfen

30 Minuten · unverbindlich

Schwerarbeitspension: Was gilt

Arbeitsrecht. Voraussetzungen, Zuverdienstgrenzen, Melde- & Mitwirkungspflichten der Arbeitgeber:innen.

Die Schwerarbeitspension steht Personen zu, die für eine bestimmte Mindestanzahl an Monaten (sogenannte „Schwerarbeitsmonate“) unter körperlich und psychisch besonders belastenden Bedingungen gearbeitet haben. Diese Art der Pension ermöglicht einen Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter mit geringen Abschlägen.

Eine Schwerarbeitspension gebührt Versicherten:

- nach Vollendung des 60. Lebensjahres
- wenn und sobald 540 Versicherungsmonate (45 Jahre) vorliegen und
- mindestens 120 Monate Schwerarbeit innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Pensionsstichtag vorhanden sind.

Seit 2024 wird die Altersgrenze für den Pensionsantritt von Frauen stufenweise erhöht. Für Frauen ist die Schwerarbeitspension daher seit 2024 relevant. Bis dahin bestand für Frauen noch die Möglichkeit, eine Regelalterspension ab dem 60. Lebensjahr in Anspruch zu nehmen.

Wer vor dem Regelpensionsalter in Pension geht, hat Abschläge bei der Pension in Kauf zu nehmen. Der Abschlag beträgt bei der Schwerarbeitspension 0,15 % für jeden Kalendermonat (1,8 % pro Jahr) des früheren Pensionsantritts vor dem Regelpensionsalter, maximal jedoch 9,0 %.

Was ist Schwerarbeit?

Als Schwerarbeit gelten Tätigkeiten, die körperlich oder psychisch besonders belastend sind. Laut Schwerarbeitsverordnung sind das:

- Tätigkeiten in Schicht- oder Wechseldienst, wenn während der Nacht im Ausmaß von mindestens 6 Stunden zwischen 22 und 6 Uhr an mindestens sechs Arbeitstagen im Kalendermonat gearbeitet wird, sofern nicht in diese Arbeitszeit überwiegend Arbeitsbereitschaft fällt
- Regelmäßige Tätigkeiten unter Hitze oder Kälte (z. B. Hochöfen, Glasschmelzen, Kühlhaus...)
- Tätigkeiten unter chemischen oder physikalischen Einflüssen, wenn dadurch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10 % verursacht wurde
- Schwere körperliche Arbeit, wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern mindestens 2.000 Arbeitskilokalorien und von Frauen mindestens 1.400 Arbeitskilokalorien verbraucht werden
- berufsbedingte Pflege (Pflegeassistent, Pflegefachassistent und gehobener Dienst für Gesund-

heits- und Krankenpflege) von erkrankten oder behinderten Menschen, sofern dabei die Ausübung von bloßen Verwaltungstätigkeiten nicht überwiegend erfolgt

- Erwerbstätige mit Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 80 Prozent ab Bezug der Pflegegeldstufe 3

Als Schwerarbeit gelten auch alle Tätigkeiten, für die ein Nachtschwerarbeitsbeitrag geleistet wurde, sowie für alle Tätigkeiten, für die Zuschläge zum Sachbereich Urlaub der BUAK zu entrichten sind.

In speziellen Berufslisten des Bundesministeriums sind jene Berufe aufgezählt, bei denen der geforderte Kilojouleverbrauch und daher körperliche Schwerarbeit anzunehmen ist. Die Listen können unter folgendem QR-Code abgerufen werden.



Auch Berufe oder Tätigkeiten, die nicht in den Berufslisten stehen, können als Schwerarbeit anerkannt werden. Umgekehrt können Pensionsversicherungsträger trotz dieser Listung entscheiden, dass keine Schwerarbeitszeiten im Sinne der Schwerarbeitsverordnung vorliegen.

Zuverdienst während der Pension

Ob bzw. in welcher Höhe ein Erwerbseinkommen neben dem Pensionsbezug möglich ist, hängt von der jeweiligen Pensionsart ab.

Neben einer regulären Alterspension kann jede Erwerbstätigkeit – unabhängig von der Höhe der Einkünfte – ausgeübt werden.

Bei einer vorzeitigen Alterspension, wie z. B. der Schwerarbeitspension, sind jedoch strenge Zuverdienstgrenzen vorgesehen. Am Pensionsstichtag darf demnach keine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem ASVG, GSVG, FSVG oder BSVG und auch kein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze von aktuell €551,10 Euro monatlich (Stand 2026) vorliegen. Wird nach dem Pensionsstichtag ein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erzielt oder eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründet, fällt die Pension zur Gänze weg.

Bei Selbstständigen ist die (weitergehende) Ausübung einer gewerblich selbstständigen Tätigkeit neben der Schwerarbeitspension daher nur dann möglich, wenn die Voraussetzungen für die Befreiung von der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung vorliegen (sogenannte „GSVG-Kleinunternehmerausnahme“) und die erzielten Einkünfte

auch unter der Geringfügigkeitsgrenze liegen.

Meldepflicht der Arbeitgeber:innen

Arbeitgeber:innen (bei Arbeitskräfteüberlassung die Überlasser:innen) haben dem zuständigen Versicherungs-träger Schwerarbeit aller 40-jährigen männlichen und aller 35-jährigen weiblichen Versicherten zu melden.

Die Meldepflicht ist bis spätestens Ende Februar des auf die Schwerarbeit folgenden Kalenderjahres zu erfüllen.

Die Schwerarbeitsmeldungen durch den Arbeitgeber sind für die Pensionsversicherungsträger allerdings nicht rechtsverbindlich, sondern nur ein Indiz für das eventuelle Vorliegen von Schwerarbeit.

Für die obigen Schwerarbeitszeiten sind keine zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Melde- und Beitragspflichten nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz bleiben aber weiter aufrecht!

Feststellung von Schwerarbeitszeiten

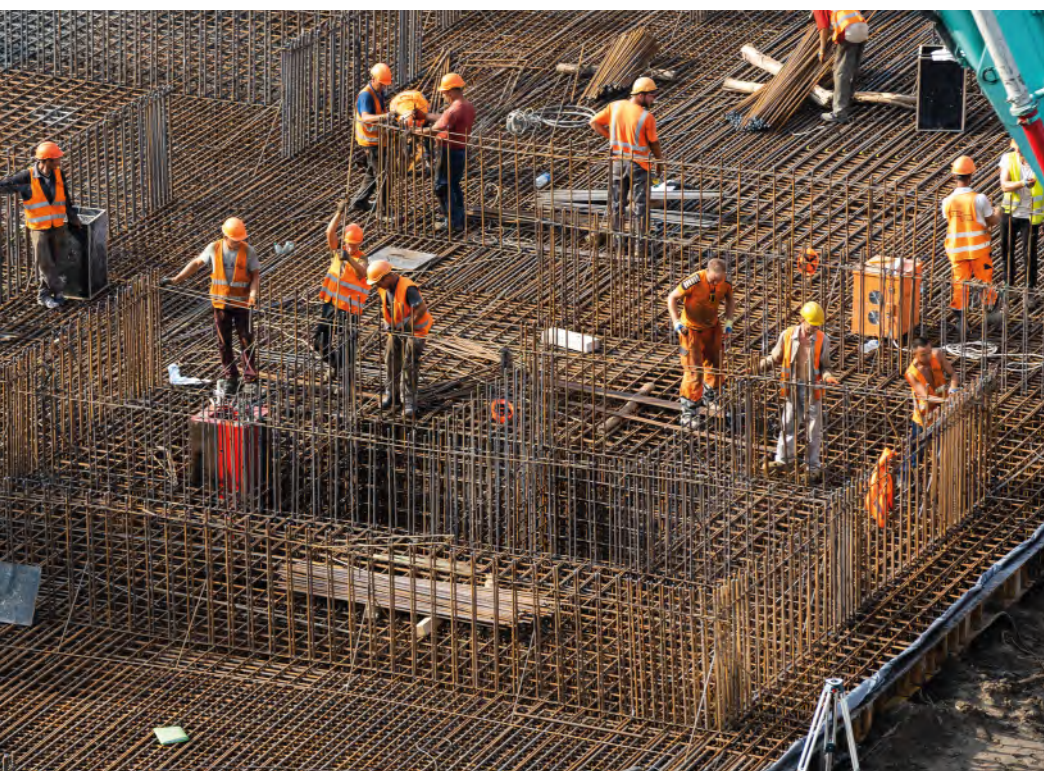
Die Feststellung von Schwerarbeitszeiten muss beim Pensionsversicherungsträger beantragt werden. Ein Antrag kann frühestens ab dem 50. Lebensjahr gestellt werden, wenn anzunehmen ist, dass genügend Versicherungszeiten für die Schwerarbeitspension vor dem Regelpensionsalter erworben werden können.

Ob Sie schlussendlich Anspruch auf eine Schwerarbeitspension haben, wird von den Pensionsversicherungsträgern festgestellt. Der Pensionsversicherungsträger prüft im Einzelfall, ob Schwerarbeitszeiten vorliegen. Dabei wird endgültig beurteilt, ob eine Tätigkeit als Schwerarbeit anerkannt wird. ▲



© agelev | stock.adobe.com

es zu wissen?



Ich weiß es, aber darf ich es wissen?

INSIDE Arbeitswelt ist der Start einer Reihe und bringt aktuelle Fragen des Arbeitsrechts direkt in die Praxis. WK-Tirol-Arbeitsrechtsexperte **Florian Brutter** analysiert gemeinsam mit hochkarätigen Gästen konkrete Fälle und aktuelle Themen. Die Anmeldung ist kostenfrei und exklusiv für Mitglieder der WK Tirol.

**Brennpunkt Mitarbeiter-Datenschutz:
Zwischen Pflicht und Kuriosität**
6. Oktober, live um 16 Uhr, ca. 45 min.



Anmelden unter: wko.at/tirol/arbeitsrecht/inside-arbeitswelt-webinarreihe

**Bevor Sie entscheiden:
Rechtsservice.**



Expertentipp

von Mag. Bernhard Achatz



Fragebögen für Arbeitgeber:innen

Auch als Arbeitgeber:in haben Sie bei der Feststellung der Schwerarbeitszeiten der Mitarbeiter:innen eine wichtige Rolle.

Die PVA verwendet für die Feststellung von Schwerarbeitszeiten einen standardisierten Fragebogen, der dem Arbeitgeber übermittelt wird und von diesem auszufüllen ist. Anhand der Angaben auf diesem Fragebogen wird eruiert, ob die Tätigkeit der antragstellenden Beschäftigten als Schwerarbeit zu qualifizieren ist. Bei der Ausfüllung dieser Fragebögen ist daher insbesondere darauf zu achten, dass die von der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller im relevanten Zeitraum ausgeübte Tätigkeit genau und wahrheitsgetreu beschrieben wird. Durch die bloße Übermittlung abstrakte Stellenbeschreibungen wird dieser Anforderung regelmäßig noch nicht entsprochen. Diese Angaben sind daher durch Personen vorzunehmen, welche unmittelbare Wahrnehmung über die von den Arbeitnehmer:innen ausgeübten Tätigkeiten hatten bzw. haben.

Wurden bei dem/der selben Arbeitgeber:in verschiedene Tätigkeiten im relevanten Zeitraum ausgeübt, ist für jede Tätigkeit ein eigener Fragebogen auszufüllen. Ebenso sind Karenzzeiten, Zeiten eines Sabbaticals oder unbezahlte Urlaube anzugeben.

Werden auf dem Fragebogen lediglich vage, unzureichende oder gar keine Angaben gemacht, werden Arbeitgeber:in bzw. deren Vertreter:innen oftmals in einem allfälligen Gerichtsverfahren als Zeuge bzw. Zeuginnen benötigt. Als Arbeitgeber:in ist man daher gut beraten, bereits auf dem Fragebogen klare und detaillierte Angaben zu machen. Somit kann die Wahrscheinlichkeit der Einbindung in ein allfälliges Gerichtsverfahren deutlich reduziert werden.

Bei Unklarheiten zu den auszufüllenden Fragebögen stehen die jeweiligen Pensionsversicherungsträger für Rückfragen zur Verfügung.

Rückfragen:

Wirtschaftskammer Tirol
Arbeits- und Sozialrecht
T +43 (0)5 90905-1111
E rechtsservice@wktiroel.at
W www.wko.at/tirol/arbeitsrecht



Fachkräfte finden, bevor sie fehlen

Plattform. Viele Betriebe suchen händeringend nach jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Doch wer Nachwuchs gewinnen will, sollte nicht erst bei der Stellenausschreibung ansetzen. berufsreise.at bietet die Chance, Jugendliche schon dort zu erreichen, wo ihre Berufswahl beginnt.

Wer sucht hier eigentlich wen? (Lehr)stelle auf der eigenen Website, Inserat auf einem Jobportal, Social Media, Mundpropaganda, Kontakte über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Wer Nachwuchs sucht, nutzt heute meist mehrere Kanäle. Und trotzdem bleibt man

che Position unbesetzt. Das hat viele Gründe. Einer davon liegt weit vor der eigentlichen Bewerbung: Jugendliche können sich nur für Berufe und Betriebe entscheiden, die sie überhaupt kennen.

Gerade in der 7. und 8. Schulstufe werden wichtige Weichen gestellt. Welche Ausbildung kommt

infrage? Welche Berufe passen zu mir? Was kann ich mir vorstellen – und was eher nicht? In dieser Phase entstehen Bilder im Kopf, manche sehr konkret, andere noch ziemlich unscharf. Und genau hier entscheidet sich auch, welche Unternehmen überhaupt in den Blick junger Menschen

geraten. „Fachkräftesicherung beginnt nicht erst dann, wenn eine Stelle ausgeschrieben wird. Wer Jugendliche erreichen will, muss schon in jener Phase präsent sein, in der sie sich orientieren und erstmals überlegen, welcher Beruf zu ihnen passen könnte“, sagt Andreas Zelger, Teamleiter für Berufs- und Personalberatung im Bildungsconsulting der WK Tirol.

Für Betriebe heißt das: Warten, bis Bewerbungen eintreffen, ist die wirkungsloseste Form der Nachwuchssuche. Interessanter ist die Frage, wie man schon vorher sichtbar wird.

Eine unterschätzte Adresse

Genau dafür gibt es berufsreise.at. Die Plattform bringt Berufsorientierung, Schulen und Tiroler Betriebe zusammen. Rund 3.900 Unternehmen sind dort vertreten. Doch nur etwa ein Drittel verfügt über ein vollständiges Profil. Das ist insofern bemerkenswert, als rund 40 % der Seitenaufrufe auf Unternehmensseiten entfallen. Wer sich dort gut präsentiert, „ist gefragt“, trifft also auf echtes Interesse.

Der Einstieg ist für Unternehmen niederschwellig: Ein Unternehmensprofil ist kostenlos, ebenso können Lehrstellen inseriert werden. Mit einem vollständigen Auftritt lässt sich aber wesentlich mehr daraus machen. Betriebe können zeigen, welche Ausbildungen sie anbieten, was sie als Arbeitgeber ausmacht und welche Möglichkeiten Jugendliche bei ihnen haben. Auch der Kontakt zu Schulen und Veranstaltungen im Rahmen der Berufsbildung spielen eine wichtige Rolle. Das Besondere daran: berufsreise.at ist nicht bloß eine weitere Stellenbörse, auf die jemand geht, wenn die Entscheidung für einen Beruf längst gefallen ist. Mehr als 55 Mittelschulen mit über 170 Klassen nutzen die Plattform aktiv im Unterricht. Jährlich verzeichnet sie rund 167.000 Seitenaufrufe. „Unternehmen können damit genau in jener Phase sichtbar werden, in der Jugendliche ihre Möglichkeiten erst kennenlernen“, betont Markus Abart, Teamleiter für Berufsorientierung am Bildungsconsulting.

Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht nur: Ist mein Betrieb dort zu finden? Sondern: Was sieht ein 13- oder 14-Jähriger, wenn er ihn findet? Es geht also nicht um das „Ob“, sondern um das „Wie“.

Ohne Sichtbarkeit keine Nachfrage

Für Jugendliche ist die Berufswelt riesig – und gleichzeitig oft erstaunlich klein. Bekannt sind zunächst jene Berufe, die aus dem eigenen Umfeld vertraut sind: von Eltern, Verwandten, Bekannten oder aus dem Alltag. Vieles andere bleibt unsichtbar. Und manche Vorstellungen stammen noch aus einer Arbeitswelt, die es so längst nicht mehr gibt. Ein technischer Beruf ist heute häufig eine Verbindung aus Handwerk, Digitalisierung, Automatisierung und moderner Planung. Auch Tätigkeiten im Handel, im Tourismus oder in vielen Dienstleistungen haben sich stark verändert. Wer aber nur ein altes Bild eines Berufs kennt, wird sich kaum für dessen moderne Realität entscheiden.

Genau deshalb ist frühe Berufsorientierung

auch für Unternehmen relevant. Ein noch so guter Ausbildungsplatz nützt wenig, wenn Jugendliche gar nicht wissen, dass es ihn gibt. Ohne Sichtbarkeit gibt es keine Nachfrage. Das gilt besonders für weniger bekannte Lehrberufe oder für Betriebe, die nicht täglich im Blickfeld der Öffentlichkeit stehen. Sichtbarkeit bedeutet dabei nicht, möglichst laut zu werben. Es geht darum, ein konkretes Bild entstehen zu lassen: Was wird bei uns gemacht? Was lernt man? Mit welchen Menschen arbeitet man zusammen? Welche Technik kommt zum Einsatz? Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es? Und was könnte daran für einen jungen Menschen interessant sein?

Aus einer Berufsbezeichnung wird so im besten Fall eine Vorstellung: Das könnte etwas für mich sein.

Ein gutes Profil muss nach Betrieb aussehen

Ein vollständiges Profil allein ist allerdings noch kein gutes Profil. Wer Jugendliche ansprechen möchte, sollte den eigenen Auftritt einmal aus deren Perspektive betrachten. Ein 14-Jähriger kennt interne Abteilungsbezeichnungen nicht, kann mit vielen Fachbegriffen wenig anfangen und wird sich von einem Text voller Unternehmensfloskeln kaum angesprochen fühlen. Viel hilfreicher ist Konkretes. Was gibt es bei uns tatsächlich zu tun? Wie sieht ein typischer Tag aus? Was darf man schon früh selbst machen? Welche Menschen arbeiten hier? Kann man schnuppern? Wer ist die

WER SICHTBAR IST, WIRD GEFUNDEN



Wie aktiv ist Ihr Betrieb bei der Fachkräftesicherung? Das Reifegrad-Modell zeigt den Weg vom bloßen Abwarten bis zur strategischen Nachwuchsarbeit. Entscheidend ist, Jugendliche früh zu erreichen, sichtbar zu sein und Kontakte aufzubauen – lange bevor eine Lehrstelle konkret zu besetzen ist.

Ansprechperson? Und was kann aus einer Lehre in diesem Betrieb später werden?

Gerade kleinere und mittlere Unternehmen müssen dabei keinen Hochglanzauftritt eines internationalen Konzerns kopieren. Ihre Stärke liegt woanders: Sie können persönlicher zeigen, wer hinter dem Betrieb steht. Ein echtes Team, Mitarbeiter:innen bei einer typischen Tätigkeit oder ein kurzer Einblick in einen Arbeitsplatz sagt Jugendlichen mitunter mehr als die zehnte Formulierung über „attraktive Karrierechancen“. „Ein guter Auftritt muss nicht möglichst groß wirken, sondern möglichst echt. Jugendliche wollen eine Vorstellung davon bekommen, was sie erwartet. Unternehmen sollten deshalb zeigen, wie Ausbildung bei ihnen tatsächlich aussieht, wer die Menschen dahinter sind und welche Chancen sich daraus entwickeln können“, sagt Abart.

Das ist digitales Lehrlingsmarketing in seiner einfachsten Form: nicht behaupten, attraktiv zu sein – sondern sichtbar machen, warum man es ist.

Vom Klick zur echten Begegnung

So wichtig ein digitales Profil ist: Berufsorientierung funktioniert besonders gut, wenn aus Information ein Erlebnis wird. Ein Beruf wird verständlicher, wenn Jugendliche sehen, ausprobieren und nachfragen können. Wer etwa erlebt, wie in einem Betrieb handwerkliche Fähigkeiten mit CNC-Technik und digitaler Planung zusammenspielen, nimmt einen Beruf anders wahr als →

nach einer bloßen Beschreibung. Dasselbe gilt für moderne Abläufe im Handel, technische Anwendungen in Dienstleistungen oder die vielen unterschiedlichen Tätigkeiten im Tourismus.

Deshalb sollte berufsreise.at nicht isoliert betrachtet werden. Die Plattform ist Teil eines größeren Netzes von Schnittpunkten zwischen Jugendlichen und Wirtschaft. Tiroler Berufs-Festivals, Schnupperangebote, Betriebsbesichtigungen, Vorstellungen in Schulen oder die Rookie Days in den Tiroler Bezirken schaffen Möglichkeiten, ein Unternehmen tatsächlich kennenzulernen. Das Bildungsconsulting erreicht mit Berufsorientierung und Berufsberatung jährlich mehr als 18.000 Jugendliche in der 7. und 8. Schulstufe. Allein an den Tiroler Berufs-Festivals nehmen rund 5.000 Jugendliche teil. Für Unternehmen sind solche Formate keine abstrakte Bildungsarbeit. Sie sind Gelegenheiten, früh mit möglichen künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kontakt zu kommen.

Nicht jeder Kontakt führt später zu einer Bewerbung. Das muss er auch nicht. Entscheidend ist, im richtigen Moment überhaupt Teil der Auswahl zu sein.

Nicht irgendein Mitarbeiter, sondern der passende

Bei Fachkräftesicherung denkt man schnell in Zahlen: Wie viele offene Stellen gibt es, wie viele Bewerbungen kommen herein, wie viele Lehrlinge und andere neue Mitarbeiter:innen können aufgenommen werden? Mindestens ebenso wichtig ist aber die Passung. Eine Lehrstelle, die nach kurzer Zeit wieder aufgegeben wird, kostet beide Seiten. Für den jungen Menschen ist es eine enttäuschende Erfahrung, für den Betrieb bedeutet es verlorene Zeit, Ausbildungsaufwand und erneut die Suche nach Nachwuchs. Berufsorientierung kann solche Fehlentscheidungen nicht vollständig verhindern. Sie kann aber dazu beitragen, dass Jugendliche bewusster entscheiden.

Wer die eigenen Interessen, Fähigkeiten und

Vorstellungen besser kennt und gleichzeitig ein realistisches Bild verschiedener Berufe bekommt, hat eine bessere Grundlage für die Wahl. Genau hier setzt auch die persönliche Berufsberatung des Bildungsconsultings an. Rund 1.800 Talent-Card-Beratungen werden jährlich durchgeführt. 78 % der Ergebnisse weisen in Richtung Berufsbildung. Für Unternehmen liegt darin ein oft übersehener Vorteil. Es geht nicht darum, möglichst viele Jugendliche irgendwie für eine Lehrstelle zu gewinnen. Nachhaltiger ist es, jene zu erreichen, die sich für die Tätigkeit interessieren und bei denen Beruf, Erwartungen und Fähigkeiten möglichst gut zusammenpassen.

Fachkräftesicherung beginnt damit nicht bei der Zahl der Bewerbungen, sondern bei der Qualität der Entscheidung davor.

Berufsorientierung ist auch Arbeitgebermarketing

Wer bei Berufsorientierung ausschließlich an Schule denkt, greift deshalb zu kurz. Für Unternehmen ist sie auch Arbeitgebermarketing – nur wesentlich früher als klassische Personalwerbung. Ein Betrieb, der in der 7. oder 8. Schulstufe sichtbar wird, verkauft noch keine konkrete Stelle. Er schafft Bekanntheit und vermittelt ein Bild seiner Berufe. Wer sich an einem Berufs-Festival beteiligt, Schnuppermöglichkeiten anbietet, mit Schulen in Kontakt tritt oder sein Profil auf berufsreise.at pflegt, investiert damit in einen Bewerbermarkt, der erst entsteht.

Das ist besonders dort relevant, wo Branchen um dieselben Jugendlichen konkurrieren. Wer präsent ist, kann Interesse wecken. Wer nicht vorkommt, überlässt anderen das Feld – unabhängig davon, wie gut die eigene Ausbildung wäre. Dabei geht es nicht um einen einzelnen Kanal. Stellenanzeigen werden weiterhin gebraucht, Social Media kann sinnvoll sein, persönliche Empfehlungen bleiben wertvoll. Die Stärke von Berufsorientierung liegt darin, früher anzusetzen: bevor jemand nach einer offenen Lehrstelle sucht, bevor eine

Bewerbung geschrieben wird und häufig sogar bevor ein konkreter Berufswunsch feststeht.

Für Unternehmen verändert sich damit die Perspektive. Aus der Frage „Wo schreiben wir unsere (Lehr)stelle aus?“ wird die strategischere Frage: „Wo begegnen uns die Jugendlichen, die in ein oder zwei Jahren unsere Bewerber:innen sein könnten?“

Mit den Augen eines Jugendlichen

Am Ende lässt sich daraus eine sehr einfache Aufgabe ableiten: Öffnen Sie berufsreise.at, suchen Sie Ihren eigenen Betrieb und betrachten Sie das Ergebnis einmal mit den Augen eines 14-Jährigen. Ist auf Anhieb verständlich, was Ihr Unternehmen macht? Erkennt man, welche Berufe man dort lernen kann? Bekommt man ein Gefühl dafür, wie Ausbildung und Arbeitsalltag aussehen? Gibt es einen konkreten nächsten Schritt – etwa eine Kontaktperson, eine Schnuppermöglichkeit oder eine offene Lehrstelle? Und vor allem: Macht das Profil neugierig?

Wenn nicht, lässt sich daran vergleichsweise einfach etwas ändern. Ein vollständiges Profil kann aber dazu beitragen, dass ein Betrieb bei Jugendlichen überhaupt erst auf den Radar kommt. „Die entscheidende Frage ist nicht, ob wir irgendwann Fachkräfte brauchen – das wissen die meisten Unternehmen sehr genau. Entscheidend ist, ob wir heute schon etwas dafür tun, dass junge Menschen unsere Berufe und Betriebe kennenlernen. Wer erst zu suchen beginnt, wenn eine Stelle frei wird, verschenkt wertvolle Zeit“, sagt Zelger.

Fachkräftesicherung ist keine einzelne Maßnahme und kein kurzfristiges Projekt. Sie beginnt mit Sichtbarkeit, setzt sich in Begegnungen fort und führt im besten Fall zu einer bewussten Entscheidung auf beiden Seiten. „berufsreise.at kann dafür ein wichtiger erster Schritt sein. Denn bevor sich ein Jugendlicher für einen Betrieb entscheiden kann, muss er zunächst wissen, dass es diesen gibt“, betont Markus Abart. ▲

Jugendliche finden und binden

berufsreise.at - Zugang für Unternehmen zu Jugendlichen & potenziellen Bewerber:innen

- 167.000 jährliche Seitenaufrufe
- 55+ Mittelschulen mit 170+ Klassen nutzen die Seite aktiv im Unterricht
- 3.900 Unternehmen - davon 1/3 mit vollständigem Profil
- Rund 40 % der Seitenaufrufe entfallen auf Unternehmen

Jährliche Teilnehmer:innen in der Berufsorientierung und Berufsberatung des Bildungsconsulting der WK Tirol

- 18.274 Jugendliche erreicht (7. / 8. Schulstufe)
- 4.972 – Tiroler Berufs-Festivals
- 1.800 - Talent-Card-Beratungen
- 78 % der Ergebnisse in Richtung Berufsbildung

 Zusammen:mehr

Mehr Wertschätzung
für Wertschöpfung



Christoph und Mathias Tschiderer, Umweltschutz Tschiderer



Wenn Reststoffe wieder Wert schaffen.

► Für Mitarbeiter:innen, für Qualität, für Leistung.
Für alle.



Der Podcast für mehr Wertschätzung.
Mit Mathias Tschiderer, Geschäftsführer Umweltschutz Tschiderer
und Barbara Thaler, Präsidentin der WK Tirol:

wertschaetzung-fuer-wertschoepfung.letschast.fm



WIRTSCHAFTSKAMMER TIROL

Vom Neustart zum Erfolg: WIFI Weiterbildung schafft neue Chancen

Perspektiven. Ein beruflicher Neustart in einem neuen Land ist nicht immer einfach. Antonia Dimitrova zeigt, wie sie sich mit Mut, Durchhaltevermögen und gezielter Weiterbildung neue Türen öffnete. Mit Aus- und Weiterbildungen am WIFI Tirol entwickelte sie sich Schritt für Schritt weiter – vom Quereinstieg bis zur erfolgreichen Tätigkeit als pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin (PKA) und Buchhalterin.

Als Antonia Dimitrova vor elf Jahren nach Tirol kam, brachte sie bereits umfangreiche berufliche Erfahrungen und eine internationale Ausbildung mit. Ursprünglich stammt sie aus Bulgarien und hatte dort ein Universitätsstudium zur Dolmetscherin und Übersetzerin abgeschlossen. Zudem sammelte sie wertvolle Berufserfahrung in verschiedenen Ländern – unter anderem als Rezeptionistin, im Check-in-Bereich am Flughafen und im Lebensmittelhandel.

Der Start in Österreich verlief dennoch anders als erwartet. Trotz ihrer Qualifikationen und ihrer internationalen Berufserfahrung war es für Antonia schwierig, eine passende Arbeitsstelle zu finden. „Ich war jung, motiviert und überzeugt, dass ich mit meiner Ausbildung und meiner Berufserfahrung gute Chancen haben würde. Doch die Realität war anders“, erzählt Antonia.

Um ihren Lebensunterhalt zu sichern, arbeitete sie zunächst als Reinigungskraft. Gleichzeitig war für sie klar: Sie möchte ihre beruflichen Möglichkeiten erweitern und ihre Zukunft selbst aktiv gestalten.

Weiterbildung am WIFI Tirol als Wegbereiter für neue Chancen

Auf der Suche nach Orientierung wandte sich Antonia an das WIFI Tirol. Die persönliche Be-



Antonia Dimitrova hat auf der Suche nach beruflicher Orientierung im WIFI Tirol den absolut passenden Bildungspartner gefunden.

ratung half ihr dabei, den passenden nächsten Schritt zu finden und eine Weiterbildung auszu-

wählen, die zu ihren beruflichen Zielen passte.

„Ich wusste damals einfach nicht, wo ich anfangen soll. Ich war ratlos und hatte viele Absagen bekommen. Das WIFI Tirol hat mir Orientierung gegeben – mit klaren Kursangeboten, passenden Einstiegsmöglichkeiten und flexiblen Kurszeiten.“

Ihre Entscheidung fiel auf die Ausbildung zur Bürokauffrau am WIFI Tirol. Der Kurs wurde zu einem wichtigen Wendepunkt: Antonia konnte ihre Kenntnisse erweitern, neues Selbstvertrauen gewinnen und die Prüfung erfolgreich abschließen. „Der Kurs war sehr interessant und die Trainer:innen haben alles verständlich und praxisnah erklärt. Ich habe viel gelernt und die Prüfung erfolgreich bestanden.“

Schritt für Schritt zur neuen beruflichen Perspektive

Der Abschluss der Ausbildung war für Antonia ein wichtiger Erfolg – gleichzeitig wusste sie, dass ihr Weg noch weitergeht.

Durch ihre Tätigkeit in einer Apotheke entdeckte sie eine weitere berufliche Möglichkeit. Ihre Kolleginnen erkannten ihr Potenzial und motivierten sie dazu, die Ausbildung zur pharmazeutisch-kaufmännischen Assistentin (PKA) zu absolvieren.

Auch diese Herausforderung nahm Antonia an. Mit großem Einsatz schloss sie die Ausbil-

„Eine gute Ausbildung ist die Basis. Das Leben verändert sich schnell und auch der Arbeitsmarkt wandelt sich stetig. Mit Weiterbildung öffnet sich eine Tür nach der anderen – man bleibt aktuell und flexibel.“

„Ich war ratlos und hatte viele Absagen bekommen. Das WIFI Tirol hat mir Orientierung gegeben – mit klaren Kursangeboten, passenden Einstiegsmöglichkeiten und flexiblen Kurszeiten.“

Antonia Dimitrova

derung erfolgreich ab und konnte dadurch eine neue berufliche Perspektive entwickeln. Heute arbeitet Antonia als PKA in einer Apotheke und unterstützt zusätzlich eine Immobilienfirma im Bereich Buchhaltung. Um ihre Kenntnisse weiter auszubauen, absolvierte sie später auch die Kurse Buchhaltung I und Buchhaltung II.

Weiterbildung als Schlüssel für berufliche Entwicklung

Für Antonia ist klar, dass sie stets am Ball bleiben möchte und ihre Karriere vorantreiben möchte. „Eine gute Ausbildung ist die Basis. Das Leben verändert sich schnell und auch der Arbeitsmarkt wandelt sich stetig. Mit Weiterbildung öffnet sich eine Tür nach der anderen – man bleibt aktuell und flexibel,“ erklärt sie ihre Motivation.

Besonders positiv erlebt sie die Unterstützung durch das WIFI Tirol: „Ich schätze besonders die professionellen Trainer:innen. Sie unterstützen gut und vermitteln Fachwissen praxisnah.“

Der Mut zum nächsten Schritt lohnt sich

Antonia weiß aus eigener Erfahrung, dass der

erste Schritt in eine Weiterbildung manchmal Überwindung kostet. Ihr Tipp an alle, die über eine Ausbildung oder berufliche Veränderung nachdenken: „Man sollte überlegen, in welche Richtung man wachsen möchte – und statt Risiken Chancen sehen. Das WIFI bietet viele Möglichkeiten mit Online-, Vormittags- und Abendkursen. Das erleichtert die Vereinbarkeit mit Beruf und Alltag.“

Ihre Botschaft ist klar: „Wenn man nicht zufrieden ist oder spürt, dass es Zeit ist, etwas zu verändern, dann sollte man den nächsten Schritt machen. Man ist nicht allein – das WIFI unterstützt dabei als professioneller Bildungspartner.“

Persönliche Beratung und Weiterbildungszeit

Der Weg zur passenden Weiterbildung beginnt nicht immer mit einem konkreten Kurswunsch. Gerade bei einer beruflichen Neuorientierung hilft es, die eigenen Möglichkeiten gemeinsam mit einer erfahrenen Ansprechperson zu betrachten. Die persönliche Bildungsberatung am WIFI Tirol unterstützt dabei, Ziele zu klären, passende Weiterbildungen zu finden und den näch-

sten Schritt zu planen.

Auch die Frage, wie sich Weiterbildung mit Beruf und Alltag vereinbaren lässt, spielt dabei eine wichtige Rolle. Flexible Kurszeiten, Online-Angebote und verschiedene Weiterbildungsmodelle erleichtern die Teilnahme. Für längere Aus- und Weiterbildungen kann zudem die Bildungskarenz-Nachfolge – die sogenannte Weiterbildungszeit – eine Möglichkeit sein, um sich Kurskosten zurückzuholen.

Mit Weiterbildung in Tirol neue Perspektiven schaffen

Ein beruflicher Neustart braucht Mut, aber auch die richtigen Möglichkeiten. Mit praxisnahen Aus- und Weiterbildungen, erfahrenen Trainer:innen und persönlicher Beratung unterstützt das WIFI Tirol Menschen wie Antonia Dimitrova dabei, ihre beruflichen Ziele zu erreichen.

Ob berufliche Neuorientierung, Aufstieg im bestehenden Beruf oder der Wunsch nach neuen Qualifikationen: Die passenden Weiterbildungen am WIFI Tirol helfen dabei, den nächsten Schritt zu gehen. ▲

Weitere Infos

Kursprogramm 2026/27 zum Durchblättern unter: tirol.wifi.at/pdf

Alle Infos zu Weiterbildungszeit:
tirol.wifi.at/wbz

Persönliche Bildungsberatung vereinbaren unter: info@wktirol.at

Business Coaching: Gute Führung beginnt mit den richtigen Fragen

Führungskompetenz. Was, wenn Führung weniger mit schnellen Antworten und mehr mit den richtigen Fragen zu tun hat? Wenn Beziehungskompetenz in Zeiten der KI zur Königskompetenz wird und Coaching ein goldener Weg dorthin ist? Business Coaching hilft Führungskräften, Mitarbeitende gezielter zu begleiten, Eigenverantwortung zu stärken und schwierige Situationen professionell zu meistern.



„Es ist für mich von großem Wert, wenn die Teilnehmenden mit den erlernten Tools ihren Berufsalltag so verändern können, dass Wohlbefinden UND Performance zunehmen.“

Elisabeth Walcher

Coaching bedeutet mehr als gute Ratschläge: Elisabeth Walcher zeigt in der Business Coach Ausbildung am WIFI Tirol, wie professionelle Entwicklungsprozesse begleitet werden können.

Das Bild von Führung hat sich verändert. Führungskräfte müssen Entscheidungen treffen und Orientierung geben. Gleichzeitig geht es immer stärker darum, Mitarbeitende in ihrer Entwicklung zu begleiten und ihnen Raum für Eigenverantwortung zu geben.

Gerade hier kann Coaching eine wichtige Rolle spielen. Denn nicht jede Herausforderung im Berufsalltag lässt sich mit Ratschlägen und Erfahrung lösen – das meint auch WIFI Trainerin Elisabeth Walcher: „Ein schwieriges Mitarbeitergespräch, ein Konflikt im Team, eine berufliche Entscheidung oder ein Veränderungsprozess – überall ist der Output von der Beziehungsebene abhängig und in vielen Situ-

ationen hilft es mehr, einen Denkprozess anzustoßen, als eine fertige Lösung vorzugeben.“

Diesen Erfahrungsschatz mit soliden Kenntnissen des Coachings zu verbinden ist ein Ziel der im Business Coaching angewendeten Strategien.

Wer über Coaching-Kompetenz verfügt, kann Gespräche gezielter führen, neue Perspektiven eröffnen und Mitarbeitende dabei unterstützen, eigene Lösungen zu entwickeln. Für Führungskräfte bedeutet das auch: Sie müssen nicht auf jede Frage sofort eine Antwort haben.

Mehr als ein gutes Gespräch

Coaching im Berufsalltag ist allerdings mehr als ein wertschätzendes Gespräch. Professi-

onelles Coaching folgt einem klaren Prozess – von der Auftrags- und Zielklärung über die Bearbeitung des Anliegens bis zu konkreten nächsten Schritten.

Dafür braucht es entsprechende Methoden, Werkzeuge und die Fähigkeit, sie passend zur jeweiligen Situation einzusetzen. „Dazu gehören etwa systemische Fragetechniken, die Klärung von Zielen und Anliegen sowie das Sichtbarmachen von Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten“, erklärt Walcher. „Auch Konflikt- und Veränderungssituationen können mit Coaching professionell begleitet werden.“

Gerade im Unternehmensumfeld kommt noch eine weitere Ebene hinzu: Hierarchien,

Funktionen, Erwartungen und die Unternehmenskultur beeinflussen, welche Lösungen möglich und sinnvoll sind. Business Coaching nimmt deshalb nicht nur die einzelne Person, sondern auch ihr berufliches Umfeld in den Blick.

Coaching-Kompetenz für Personalverantwortliche

Eine Coaching-Ausbildung ist dabei nicht nur für jene interessant, die später hauptberuflich als Coach arbeiten möchten. Auch für Führungskräfte, HR-Verantwortliche und interne Berater:innen kann sie eine wertvolle Ergänzung sein.

Führungskräfte können Coaching-Kompetenz etwa in Mitarbeiter:innen- und Entwicklungsgesprächen einsetzen. In HR und Personalentwicklung kann sie dabei helfen, Talente zu fördern, Veränderungsprozesse zu begleiten oder Führungskräfte zu unterstützen. Auch Unternehmens- und interne Berater:innen erweitern damit ihr Methodenrepertoire.

Dabei geht es immer um die Frage: Was braucht die jeweilige Person in der konkreten Situation?

Coaching beginnt bei sich selbst

Professionelles Coaching besteht nicht aus einer möglichst großen Sammlung an Methoden. Entscheidend ist die eigene Haltung: zuzuhören, ohne vorschnell zu bewerten, unterschiedliche Perspektiven zuzulassen und gleichzeitig den Prozess zielgerichtet zu gestalten.

„Die Business-Coach-Ausbildung am WIFI beschäftigt sich daher auch mit der eigenen Persönlichkeit und den eigenen Kommunikationsmustern“, erklärt Elisabeth Walcher. „Denn wie

wir Fragen stellen, Situationen interpretieren und auf andere reagieren, beeinflusst wesentlich die Qualität eines Coaching-Gesprächs.“

Eine Kompetenz, die Führung erweitert

Coaching-Kompetenz kann die Qualität von Führungs- und Entwicklungsgesprächen verbessern und neue Handlungsmöglichkeiten eröffnen. Wer Coaching lernt, erweitert damit die Fähigkeit, Entwicklungsprozesse gezielt und professionell zu begleiten.

Für Unternehmen bedeutet das vor allem eine zusätzliche Kompetenz für jene Mitarbeiter:innen, die täglich mit Menschen, Entwicklung und Veränderung zu tun haben. Gerade wenn es darum geht, Eigenverantwortung zu fördern, kann ein Perspektivenwechsel viel bewirken: weg von der schnellen Lösung, hin zu einem Gespräch, das Menschen dabei unterstützt, selbst eine Lösung zu finden.

Business Coach Ausbildung am WIFI Tirol

Die Ausbildung am WIFI Tirol ist auf Coaching im beruflichen und unternehmerischen Kontext ausgerichtet und verbindet fachlichen Input mit praktischer Anwendung und persönlicher Reflexion.

Die Teilnehmenden lernen einen strukturierten Coaching-Prozess kennen und erproben Methoden anhand konkreter Gesprächs- und Fallsituationen. „Im Mittelpunkt der Ausbildung stehen professionelle Gesprächsführung, systemische Fragetechniken, psychologische Grundlagen sowie die Begleitung von Entwicklungs-, Entscheidungs-, Konflikt- und Veränderungsprozessen“, erklärt Elisabeth Walcher. ▲

„Durch den Lehrgang profitiert man auch persönlich, da man ein erweitertes, positives Selbstbild von sich entwickeln kann.“

Elisabeth Walcher

Weitere Infos

Ausbildung Business Coach am WIFI Tirol:

Kostenloser Infotermin: 13.10.26

Nächster Kurstermin: 12.11.26 – 6.3.27

Mehr Infos und Anmeldung unter:
www.tirol.wifi.at/business-coach



Weiterbildungszeit nutzen!
www.tirol.wifi.at/wbz

Nachhaltigkeitsmanagement

05.10.26-21.10.26 | Innsbruck

Diplomlehrgang Hotelmanagement

05.10.26-13.05.27 | Innsbruck

Vom Kollegen zur Führungskraft

07.10.26-08.10.26 | Innsbruck

Diplomlehrgang Sales Management

09.10.26-06.03.27 | Innsbruck

Corporate Publishing

09.10.26-10.10.26 | Innsbruck

Meisterkurse Installations- und Gebäudetechnik

Informationsabend

09.10.26 | Innsbruck

Lehrgang Exportmanagement

12.10.26-23.11.26 | Online

Unternehmertraining

19.10.26-19.02.27 | Schwaz

22.10.26-19.12.26 | Kitzbühel

02.11.26-04.12.26 | Innsbruck

07.01.27-10.02.27 | Innsbruck

Einführungsworkshop Mediation

21.10.26 | Innsbruck

Lehrgang Technischer Redakteur inkl. Zertifizierung

20.11.26-25.06.27 | Dornbirn

Jetzt anmelden und
Ausbildungsplatz sichern!

t: 05 90 90 5-7777

e: info@wktirol.at

Bleib
neugierig.





Vom Rohprodukt zum fertigen Teller: Bei der praktischen Ausbildung zeigen die angehenden Öztaler Genussbotschafter:innen, was sie über Herkunft, Verarbeitung und Präsentation regionaler Produkte gelernt haben.

Genusswissen, das im Tal bleibt

Ausbildungsverbund. Vom Bauernhof über die Alm bis in die Küche: Die Öztaler Genussbotschafter lernen regionale Produkte dort kennen, wo sie entstehen. Die Zusatzqualifikation zeigt zugleich, welchen Mehrwert betriebsübergreifende Ausbildung für Lehrlinge, Betriebe und eine ganze Region schaffen kann.

Seit Herbst 2019 bringt die Ausbildung zum „Genussbotschafter Öztal“ Lehrlinge und interessierte Mitarbeiter:innen aus Gastronomie, Hotellerie und Tourismus mit Produzenten im Tal zusammen. Mittlerweile haben 30 Lehrlinge aus heimischen Betrieben die Zusatzqualifikation abgeschlossen.

Das Besondere daran: Die Genussbotschafter sind ein Beispiel für einen gelungenen Ausbildungsverbund. Dabei findet Ausbildung nicht ausschließlich im eigenen Lehrbetrieb statt. Mehrere Betriebe und Partner bringen

ihre unterschiedlichen Kompetenzen ein und ermöglichen den Lehrlingen Einblicke, die ein einzelner Betrieb in dieser Vielfalt kaum abdecken könnte.

Im Öztal führt dieser gemeinsame Ausbildungsweg quer durch die Region. Vom Bauernhof geht es in die Backstube, von der Alm in die Käserei und weiter in die Küche. Die Teilnehmer:innen lernen regionale Produkte wie Öztaler Bergschaf, Fisch, Käse, Brot, Obst und Kräuter kennen und erfahren unmittelbar, wie diese erzeugt und verarbeitet werden.

Wissen aus der Region weitergeben

„Wir haben in der Ausbildung festgestellt, dass wir den Lehrlingen Wertschätzung und einen Mehrwert mitgeben müssen“, bringt Philipp Stohner von der WIFI Genussakademie Tirol einen wesentlichen Gedanken der Ausbildung auf den Punkt.

Neben praktischen Verarbeitungstechniken stehen deshalb auch der Natur- und Kulturraum des Öztals, traditionelle Esskultur und der bewusste Umgang mit Ressourcen auf dem Programm. Kommunikation und Gästegespräch

spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Denn wer die Besonderheiten der Region kennt, kann diese auch authentisch an Gäste weitergeben.

Das kommt wiederum den Betrieben zugute. Genussbotschafter bringen zusätzliches Produktwissen und neue Kompetenzen mit und können regionale Kulinarik vom Ursprung bis zum Teller vermitteln. „Die Lehrlinge, die am Programm teilnehmen, bringen frisches Know-how und Motivation in ihre Betriebe“, erklärt Lebensraum-Ötztal-Manager Raphael Kuen.

Ausbildungsverbünde stärken die Lehre

Die Ötztaler Genussbotschafter zeigen damit, wie betriebsübergreifende Ausbildung die klassische Lehre ergänzen kann. Lehrlinge lernen unterschiedliche Betriebe, Arbeitsweisen und Fachbereiche kennen. Gleichzeitig vernetzen sich Ausbildungsbetriebe, Produzenten und weitere Partner miteinander.

Solche zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen können unter bestimmten Vo-

raussetzungen auch finanziell gefördert werden. Dazu zählen verpflichtende Ausbildungsverbundmaßnahmen aber auch freiwillige berufsbezogene Zusatzausbildungen. Damit können Lehrbetriebe ihren Lehrlingen zusätzliche Qualifikationen ermöglichen und gleichzeitig einen Teil der damit verbundenen Ausbildungskosten abfedern.

Für das Ötztal geht der Nutzen noch darüber hinaus. Regionales Wissen wird an die nächste Generation von Fachkräften weitergegeben, heimische Produkte werden sichtbarer und die Zusammenarbeit zwischen Landwirtschaft, Lebensmittelproduktion, Gastronomie und Tourismus wird gestärkt.

So ist aus einer Zusatzqualifikation ein Ausbildungsmodell entstanden, von dem Lehrlinge, Betriebe und die gesamte Region profitieren. ▲

Weitere Infos

www.oetztal-genussbotschafter.at

Fakten

Ötztaler Genussbotschafter

Zielgruppe:

Lehrlinge und interessierte Mitarbeiter:innen aus Gastronomie, Hotellerie und Tourismus im Ötztal

Ausbildungsinhalte:

- Almwirtschaft und Käseproduktion
- Brot, Fleisch und Fisch aus dem Tal
- Obst, Kräuter und Getränke
- Kommunikation und Gästegespräch
- Regionale Wertschöpfung und bewusster Umgang mit Ressourcen
- Natur- und Kulturraum Ötztal

Seit: Herbst 2019

KOMPETENTE PARTNER FÜR IHR UNTERNEHMEN / DIENSTLEISTUNGEN

W
WEBOFFICE

Eine Software.
Für alles.
Für jeden.

Handel Beauty Gastro

www.weboffice.digital

Ihr Komplettanbieter für Brandschutz

- Individuelle Beratung
- Wartungen
- Brandabschottungen
- Feuerlöscher zu Top-Preisen
- Mini-Rauchmelder

Brandschutzzentrum Karbon GmbH
6065 Thaur • Moosgasse 44a • 05223 / 49 21 04
www.brandschutzzentrum.tirol

HELMUT HORVATH
GEBÄUDEREINIGUNG GmbH

Fischnalerstraße 4
A-6020 Innsbruck
Tel.: +43/512/909 261
Fax: +43/512/23 89 95
Mobil: +43/676/432 99 32
info@reinigung-helmuthorvath.at
www.reinigung-helmuthorvath.at

QUALITÄTS®
HANDWERK
TIROL
GEPRÜFT
Meisterbetrieb

RAGG GmbH

Wir ♥ Metall

Wir kaufen Schrott, Alu, Niro,
Kupfer und Kabelabfälle.
Gerne übernehmen wir auch Ihre Abfälle

Container-Dienst
auf Bestellung 05223/52192-0

ragg.at

KK Kamm & Konto

**Jahresabschlüsse* - Personalverrechnung -
Buchhaltung**

E-Mail: office@kamm-konto.at Hausfeld 3, 6262 Schlitters
Tel: +437202/77040 www.kamm-konto.at
*nach BiBuG

HAARSTUDIO TRENDSETTER
präsentiert

La Biosthetique GHD Great Lengths

Haar- & Hautpflege, Make-up
Glätteisen, Föhn, Lockenstäbe

Frisuren für jeden und für jeden wichtigen Anlass

Besuchen Sie uns in
9652 Birnbaum 34 oder in 9920 Sillian 84
Preise auf Anfrage/Termine nach Vereinbarung
Homepage unter Haarstudio Trendsetter
INH. AGNES HOFER

NOVA BAU
ALLES AUS EINER HAND

- ✓ Sanierungen
- ✓ Trockenausbau
- ✓ Umbauarbeiten
- ✓ Flüssigabdichtungen
- ✓ Entkernen
- ✓ Entrümpelungen

E: office@novabau.at www.novabau.at
M: +43 676 5866337

DM DATA MEDIA

Unser neues SMART 6000NIT Schaufenster
Display garantiert perfekte Sichtbarkeit Ihrer
Angebote bei jedem Wetter.

Exklusiv: Nur bei Data1Media ab 1.980 € zzgl. MwSt.
Komplett: Inklusive intuitiver CMS-Software.

Kontakt: Schiestl Bernhard
Mail: info@data1.at
Tel: 0043 664 34 111 40
Adresse: Wiesengasse 14 • 6263 Fügen

MEHR INFOS &
REFERENZEN UNTER:
www.data1.at

SPISS & PARTNER
ARCHITEKTUR VOM BAUMEISTER

PLANUNG & PROJEKTMANAGEMENT SPISS & PARTNER GMBH
Bruggfeldstraße 35 | 6500 Landeck | Tel. 05442 / 66 7 88

BM Ing. Thomas Spiss | www.spiss-partner.at

**Konflikte lösen,
bevor es teuer wird.**

Effektives Konfliktmanagement

- ✓ frühzeitig erkennen
- ✓ professionell klären
- ✓ gezielt vorbeugen

Ich unterstütze Sie gerne.

Mag. Karin Falschlunger
Business-Coach & Mediatorin

www.falschlunger.com
+43 650 801 80 90

**TIROLER
WIRTSCHAFT**

DIE ZEITUNG DER WIRTSCHAFTSKAMMER TIROL

INTERESSE IHR UNTERNEHMEN KOSTENGÜNSTIG ZU BEWERBEN?

Kompetente Partner für Ihr Unternehmen / Dienstleistungen
Tel. 0512/53 54-2149 oder verkauf@tirolerwirtschaft.at

www.tirolerwirtschaft.at

TRIGOS Tirol 2026: Nachhaltiges Wirtschaften ausgezeichnet

Preisgekrönt. Die Stanglwirt GmbH aus Going, die iDM Energiesysteme GmbH aus Matrei in Osttirol und die Ernst Derfesser GmbH aus Vomp wurden für ihre außergewöhnlichen Projekte prämiert.

Der TRIGOS ist Österreichs wichtigste Auszeichnung für Corporate Social Responsibility (CSR) – also die von Betrieben übernommene gesellschaftliche Verantwortung in ihrem Kerngeschäft. Der Fokus der Bewertung liegt dabei auf der Innovationskraft, der Wirkung sowie der Zukunftsfähigkeit der jeweiligen Projekte. Nachhaltig ausgerichtete Unternehmen haben die Verantwortung gegenüber den kommenden Generationen erkannt. Mit dem „TRIGOS Tirol“ werden darum speziell Unternehmen gewürdigt, die in sozialer, ökologischer und ökonomischer Hinsicht vorbildlich agieren und damit einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftsgestaltung des Standorts Tirol leisten.

Ausgezeichnete Unternehmen

Auch heuer wurde der „TRIGOS Tirol“, der neben der WK Tirol und dem Land Tirol auch von der Industriellenvereinigung, der Caritas, dem Roten Kreuz, dem Umweltdachverband und dem Verein respACT getragen wird, in den drei Kategorien „Regionale Wertschaffung“, „Vorbildliche Projekte“ und „Klimaschutz“ vergeben. Das Land Tirol unterstützt durch Landesrat René Zumbel, in dessen Zuständigkeit unter anderem Umwelt, Natur- sowie Klimaschutz und Nachhaltigkeit fallen, die Umsetzung des TRIGOS darüber hinaus auch finanziell. Eine Fachjury aus Vertreter:innen aller Trägerorganisationen hatte die Aufgabe, aus den qualitativ hochwertigen Einreichungen die überzeugendsten Projekte auszuwählen, die im Rahmen eines Galaabends

in der Wirtschaftskammer Tirol Anfang September gekürt wurden.

In der Kategorie „Regionale Wertschaffung“ konnte iDM Energiesysteme aus Matrei in Osttirol die Jury mit dem Projekt „WIRksam“ überzeugen. Das familiengeführte Unternehmen entwickelt, produziert und vertreibt effiziente und regenerative Wärmeenergiesysteme und verbindet sein nachhaltiges Kerngeschäft mit einem umfassenden Engagement für die Region. „WIRksam“ bündelt zahlreiche Maßnahmen, die auf die Attraktivität des Arbeits- und Lebensraums Osttirol abzielen. Dazu zählen unter anderem ein gemeinsam mit den Mitarbeitenden entwickeltes Zeitmodell mit 25 produktionsfreien Freitagen pro Jahr, eine eigene Lehrwerkstätte und neue Lehrberufe, der Ausbau der Ferienbetreuung in Kooperation mit der Gemeinde Matrei sowie betriebliche Gesundheits- und Weiterbildungsangebote. Die Jury würdigt insbesondere die Verbindung von regionaler Verantwortung, familienfreundlichen Maßnahmen und kontinuierlicher Mitarbeiterentwicklung.

Über eine Auszeichnung in der Kategorie „Vorbildliche Projekte“ konnte sich die Ernst Derfesser GmbH freuen. Mit dem Projekt „Wasserkreislauf im Produktionsprozess“ hat das Familienunternehmen aus Vomp Wasser- und Stoffströme in seinen Produktionsprozessen geschlossen. Eine Kammerfilterpresse trennt Schlammwasser in Feststoffe und wiederverwendbares Prozesswasser, während ein Recyclingbecken Waschwasser der Betonmischfahrzeuge mehrstufig aufbereitet.

Das gereinigte Wasser wird anschließend erneut für Wasch- und Produktionsprozesse eingesetzt. Dadurch wurden wasserintensive Produktionsprozesse in einen geschlossenen Kreislauf überführt und kommunales Trinkwasser vollständig durch Eigenversorgung aus dem Tiefbrunnen ersetzt. Die Jury hebt neben der hohen Ressourceneffizienz insbesondere hervor, dass aus einem Entsorgungsstrom ein Rohstoffstrom wird und Nachhaltigkeit damit strategisch im Unternehmen verankert wird.

In der Kategorie „Klimaschutz“ ging der TRIGOS an die Stanglwirt GmbH für das „Stanglwirt Bio-Energie Kraftwerk“. Der biologische Bauernhof und Fünf-Sterne-Wellnessbetrieb setzt dabei auf eine besonders innovative Form der regionalen Energieversorgung: Als weltweit erste Holzvergaser-Anlage in einem Hotelbetrieb erzeugt das Kraftwerk aus regionalem, PEFC-zertifiziertem Hackgut und Schadholz Strom, Wärme und Energie für die Brennstofftrocknung. Die Wärmeversorgung des Hotels erfolgt mittlerweile zu 100 % aus regionalen, nachwachsenden Rohstoffen. Dadurch werden jährlich rund 5.000 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart. Rund 60 % des Strombedarfs werden selbst erzeugt, der restliche Bedarf wird mit zertifiziertem Ökostrom gedeckt. Zusätzlich leistet die produzierte Pflanzenkohle einen langfristigen Beitrag zur CO₂-Bindung. Die Jury sieht darin ein Projekt mit hoher und klar messbarer Klimawirkung, das neue Maßstäbe für eine regionale und kreislaufbasierte Energieversorgung im Tourismus setzt.

KOMPETENTE PARTNER FÜR IHR UNTERNEHMEN / GEWERBE

TIROLER WIRTSCHAFT

DAS MAGAZIN DER TIROLER WIRTSCHAFTSKAMMER

**INTERESSE IHR UNTERNEHMEN
KOSTENGÜNSTIG ZU BEWERBEN?**

Kompetente Partner für Ihr Unternehmen / Gewerbe
Tel. 0512/53 54-2149 oder verkauf@tirolerwirtschaft.at

www.tirolerwirtschaft.at

Wasserkraftwerk in OÖ, Tirol oder Salzburg

für finanzstarken Investor aus Bayern
dringend zu kaufen gesucht!
Ihr Wasserkraft-Spezialvermittler
seit Jahrzehnten.

info@nova-realitaeten.at
0664-3820560

INTERWORK PERSONALSERVICE

Ihr Partner in Sachen
Personaldienstleistungen

www.interwork.co.at

#TEAMPOWER



© Die Fotografen

Würdige Preisträger:innen: Selina Renzl und Ernst Derfesser (beide Ernst Derfesser GmbH), iDM-Geschäftsführer Thomas Pletzer und Johannes Hauser von der Stanglwirt GmbH (v.l.) - WK-Direktorin Evelyn Geiger-Anker (r.) und Landesrat René Zumtobel (l.) gratulierten herzlich.

Lob für nachhaltiges Engagement – Preisträger:innen als Vorbild

„Nachhaltigkeit und unternehmerischer Erfolg sind längst keine Gegensätze mehr – im Gegenteil: Wer heute verantwortungsvoll wirtschaftet, stärkt die Wettbewerbsfähigkeit von morgen. Die diesjährigen TRIGOS-Preisträger zeigen eindrucksvoll, wie vielfältig nachhaltiges Wirtschaften sein kann: Sie schaffen regionale Wertschöpfung, entwickeln innovative Lösungen für den Klimaschutz und setzen konkrete Projekte mit langfristiger Wirkung um. Damit übernehmen sie Verantwortung für ihren Standort, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die kommenden Generationen. Diese Unternehmen sind Vorbilder und zeigen, dass nachhaltiges Wirtschaften in Tirol nicht nur möglich ist, sondern bereits erfolgreich gelebt wird“, betont

Evelyn Geiger-Anker, Direktorin der Wirtschaftskammer Tirol. Der TRIGOS mache sichtbar, was möglich sei, wenn unternehmerisches Denken mit Verantwortung verbunden werde, und gebe damit wichtige Impulse für den gesamten Wirtschaftsstandort Tirol.

Landesrat René Zumtobel unterstrich bei der Siegerehrung die Relevanz nachhaltig wirtschaftender Unternehmen im Land: „Klimaschutz und Nachhaltigkeit beginnen dort, wo Verantwortung übernommen und konkret gehandelt wird. Die diesjährigen TRIGOS-Preisträger zeigen eindrucksvoll, dass es dafür nicht nur gute Ideen, sondern vor allem den Mut braucht, neue Wege zu gehen. Mit ihrem Engagement leisten sie einen wichtigen Beitrag zum Schutz unserer Umwelt, zum sparsamen Umgang mit unseren Ressourcen und zu einer nachhaltigen

Entwicklung Tirols. Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet aber auch, soziale Verantwortung zu übernehmen, faire und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Besonders wertvoll ist dabei die Vorbildwirkung: Wenn nachhaltige Lösungen erfolgreich umgesetzt werden, zeigt das auch anderen, was möglich ist. Der TRIGOS macht dieses Engagement sichtbar und gibt damit wichtige Impulse für den gemeinsamen Weg in eine nachhaltige Zukunft.“ ▲

Weitere Infos

www.trigos.at/tirol

KOMPETENTE PARTNER FÜR IHR UNTERNEHMEN / HANDEL

=ennemoser=
Sonnen- und Witterschutz GmbH
QUALITATIV HOCHWERTIGER SONNENSCHUTZ

- ROLLJÄDEN ■ JALOUSIEN ■ RAFFSTORE
- MARKISEN ■ TRANSPARENTROLLO
- INSEKTENSCHUTZ ■ VERTIKALJALOUSIEN
- VERDUNKLUNGEN ■ UNTERPUTZKÄSTEN
- TERRASSENÜBERDACHUNGEN

HALLERSTRASSE 125A · A - 6020 INNSBRUCK
TEL. 0512 58 88 28 · WWW.ENNEMOSER-SONNENSCHUTZ.AT

FRISCHE LUFT STATT INSEKTEN

- maßgefertigt
- fast unsichtbar
- für Fenster und Türen

VALETTA Sonnenschutztechnik GmbH
Bundesstraße 23, A-6063 Rum/Innsbruck
T. +43 512/414 040 | office@valetta.at



ROBOCLEAN.CC

Mit gewerblichen Reinigungsrobotern sofort
das Personal unterstützen und Kosten sparen.
Amortisation ab sechs Monaten.
Interessant ab 300 m² Reinigungsfläche.

Jetzt informieren und Termin vereinbaren:
+43 699 18072911 | office@roboclean.cc

Ein Jahrhundert unterwegs für das Ötztal

Mobilitätspartner. Seit 100 Jahren prägt die Ötztaler Verkehrsgesellschaft die Entwicklung des Tals mit. Was als private Kraftfahrlinie begann, ist heute das größte Busunternehmen Westtirols.

Die Geschichte der motorisierten Mobilität im Ötztal begann im Jahr 1926 mit der Freigabe der Ötztaler Straße für Postkraftwagen. Nur wenige Jahre später legten Tourismuspionier Angelus Scheiber und seine Mitstreiter mit der ersten privaten Kraftfahrlinie den Grundstein für ein Angebot, das bis heute das Tal verbindet. Ziel war es damals, Bahnreisende vom Bahnhof Ötztal zuverlässig zu ihren Unterkünften zu bringen.

Nach den Herausforderungen der Kriegsjahre entstand aus diesem Gedanken die heutige Ötztaler Verkehrsgesellschaft (ÖVG). Bis heute befindet sich das Unternehmen vollständig in regionaler Hand. 29 heimische Gesellschafter aus Tourismus, Seilbahnwirtschaft, Hotellerie und Privatwirtschaft tragen die Gesellschaft und sorgen dafür, dass Investitionen und Wertschöpfung im Tal bleiben.

Rückgrat für Bevölkerung, Betriebe und Gäste

Aus den ersten Fahrten auf schmalen Bergstraßen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten ein leistungsfähiges Mobilitätsnetz entwickelt. Heute betreibt die ÖVG mit 70 Fahrzeugen das größte Bus-



Würdigten die Entwicklung der Ötztaler Verkehrsgesellschaft: Nico Tilg, Josef Huber, Franz Sailer und Gabriel Klammer (v.l.)

unternehmen Westtirols. Jährlich werden rund 2,3 Millionen Fahrgäste auf einem 375 Kilometer langen Liniennetz befördert.

Besonders während der Tourismussaisons zeigt sich die Bedeutung des öffentlichen Verkehrs für die Region. Bis zu 20.000 Wintersportgäste nutzen täglich die Skibusse im Tal. Gleichzeitig profitieren Einheimische, Beschäftigte und Unternehmen von

einem verlässlichen Angebot, das Arbeitsplätze, Bildungseinrichtungen und touristische Infrastruktur miteinander verbindet.

Auch bei Großveranstaltungen übernimmt die Verkehrsgesellschaft eine zentrale Rolle. So trägt der Shuttleverkehr beim Ski-Weltcup in Sölden wesentlich dazu bei, Verkehrsaufkommen zu reduzieren und tausende Pkw-Fahrten zu vermeiden.

Mit Sonnenenergie in die Zukunft

Der Blick richtet sich jedoch nicht nur zurück, sondern vor allem nach vorne. Mit acht Elektrobussen und einer Photovoltaikanlage mit mehr als 450 Modulen setzt die ÖVG bereits heute auf klimafreundliche Mobilität im hochalpinen Raum. Die E-Busflotte spart jährlich rund 456 Tonnen CO₂ ein.

Hinter dieser Entwicklung stehen 72 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 15 Nationen, die täglich für einen reibungslosen Betrieb sorgen. Damit zeigt die Ötztaler Verkehrsgesellschaft auch nach 100 Jahren jenen Pioniergeist, der ihre Geschichte geprägt hat: Mobilität als Grundlage für Lebensqualität, wirtschaftliche Entwicklung und nachhaltigen Tourismus im Tal. ▲

UBIT KONGRESS

WIR NEHMEN WISSEN IN BETRIEB.

2026

WKÖ
WIRTSCHAFTSKAMMER TIROL
Unternehmensberatung · Buchhaltung · IT

Anmeldung

JETZT ANMELDEN 22. OKTOBER 2026

Wirtschaftskammer Tirol, Wilhelm-Greil-Str 7

Tradition und Fortschritt im gelebten Verbund

Mit der Segnung ihrer neuen Innungsfahne in der Basilika Wilten hat die Tiroler Landesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker vor Kurzem ein Zeichen für Tradition und Fortschritt gesetzt. Die Segnung nahm Abt Leopold Baumberger im Beisein von Fahnenpatin Landesrätin Cornelia Hagele sowie zahlreicher Vertreter:innen des heimischen Handwerks vor.

Innungsmeister Helmut Brenner brachte im Zuge des Festaktes die Bedeutung des neuen Banners auf den Punkt: „Eine Innungsfahne ist weit mehr als ein sichtbares Zeichen. Sie verkörpert die Werte, Traditionen und den Gemeinschaftssinn unseres Handwerks und verbindet unsere Vergangenheit mit der Gegenwart.“

Zentrales Motiv der Innungsfahne ist der heilige Paulus, Schutzpatron der Elektrotechniker – sinnbildlich für die Brücke zwischen Tradition und einem Berufsstand, der sich zum Innovationsträger entwickelt hat: Photovoltaik, Gebäudetechnik sowie Kommunikations- und Sicherheitstechnik zählen heute zum Kerngeschäft der Branche, die mit gezielter Fachkräfteausbildung auch für die Zukunft auf ihre Stärken setzt.

Gefeiert wurde anschließend bei Aperitif, Weißwurstfrühstück und Brettljause – eingebettet in Ehrungen für langjährige Mitgliedsbetriebe. Die Fahne wird die Innung künftig bei festlichen Anlässen und Veranstaltungen begleiten und bleibt sichtbares Zeichen von Tradition und Zusammenhalt. ▲



© Markus Krapf

Freuen sich über die neue Innungsfahne (v.l.): Innungsmeister Helmut Brenner, Fähnrich Stefan Moll, Landesrätin Cornelia Hagele, die als Fahnenpatin fungierte, Adriana Duller und Eva Maria Stotter von der Geschäftsstelle der Landesinnung sowie Innungsmeister-Stellvertreter Kurt Tangl.



© Thomas Böhm

Die Weinbauregion „Bergland“, zu der die Bundesländer Tirol, Kärnten, Oberösterreich, Salzburg und Vorarlberg zählen, prämierte kürzlich ihre besten Weinbaubetriebe – dabei durften sich elf Tiroler Winzer:innen über eine Auszeichnung freuen.

Tiroler Wein auf Erfolgskurs

Für große Mengen steht der Tiroler Weinbau nicht, dafür aber für höchste Qualität, Innovationsgeist und großes Engagement. Das zeigen auch die Ergebnisse der diesjährigen Bergland-Weinbewertung, bei der insgesamt elf Tiroler Weingüter prämiert wurden. Die zahlreichen Auszeichnungen zeigen, dass sich Tirol als kleines, aber feines Weinland nachhaltig etabliert hat. Der Obmann des Tiroler Agrarhandels, Christoph Morandell, der bei der Verleihung gratulierte, sieht in den Auszeichnungen neben dem Qualitätsbeweis auch eine verlässliche Orientierungshilfe für Konsument:innen: „Der hochwertige Tiroler Wein ist sowohl im Handel als auch in der Gastronomie ein von unseren Gästen sehr geschätztes regionales Genussmittel geworden.“ ▲

SONDERTHEMEN

TIROLER WIRTSCHAFT

DIE ZEITUNG DER WIRTSCHAFTSKAMMER TIROL

29. OKTOBER 2026

Motor spezial - Allrad, Pickups, SUV

Weihnachtsgeschenke für Kunden / Mitarbeiter

Industrie, Forschung, Innovation

Erfolgreich und nachhaltig wirtschaften

ANZEIGENSCHLUSS: 8. OKTOBER 2026
**PLATZIEREN SIE IHRE WERBEBOTSCHAFT
IM PASSENDEN REDAKTIONELLEN UMFELD**

Simone Stocker, Tel. 0512/53 54-2149 oder verkauf@tirolerwirtschaft.at

www.tirolerwirtschaft.at



Schneller zum
unternehmerischen Erfolg.

WIR MACHT'S
MÖGLICH.

JETZT ZUR NR. 1*
UNTERNEHMENS-
BANK WECHSELN!

raiffeisen.at/firmenkunden

Diese Angabe bezieht sich auf Genossenschaftsbanken.
Quelle: oenb.at/Statistik/Standardisierte-Tabellen/Finanzinstitutionen

*