

LEADERSHIP

4 Reinhard Czerny

Die Energiezukunft dynamisch gestalten

6 Eva Tatschl-Unterberger

Strategische Erfolgshebel nutzen

8 Nadja Kayali

Flexibilität in Kunst und Kultur

*Agile Hochleistungs-
organisation
entwickeln*



WIRTSCHAFTSFORUM
DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Wir leben Leadership



Agilität ist heute weit mehr als ein organisatorisches Prinzip: sie entscheidet über Zukunftsfähigkeit, Resilienz und nachhaltigen Erfolg. Flexible Hochleistungsorganisa-

tionen entstehen dort, wo strategische Klarheit auf Anpassungsfähigkeit trifft und Führung Orientierung in dynamischen Zeiten schafft. In der Juli & August-Ausgabe des LEADERSHIP-Magazins widmen wir uns daher der Frage, wie Transformation wirksam gestaltet werden kann.

Im Cover-Interview spricht Reinhard Czerny, Finanzvorstand und CFO der Burgenland Energie AG, über die Transformation der Energiewirtschaft sowie über strategische Weichenstellungen und Anpassungsfähigkeit. Eva Tatschl-Unterberger, Mitglied der Geschäftsführung der KNG-Kärnten Netz GmbH, erläutert, welche Anforderungen die Energiewende mit sich bringt. Nadja Kayali, Intendantin des Carinthischen Sommers, zeigt auf, warum Kulturarbeit von Vertrauen, Flexibilität und klarer Vision lebt.

In den Expert*innen-Beiträgen von Junyun Yang, Sonja Zak und Martin Heilingner geht es um leistungsfähige Teams, Führung in herausfordernden Situationen sowie um Verantwortung und Wirkung in Organisationen.

Zudem berichten wir über die Veranstaltungen aus den WdF-Landesgruppen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Wolfgang Hammerer
WdF-Bundesgeschäftsführer



**WIRTSCHAFTSFORUM
DER FÜHRUNGSKRÄFTE**

Wir leben Leadership

www.wdf.at



SCHWERPUNKT



4

Reinhard Czerny

Finanzvorstand und CFO der Burgenland Energie AG, spricht im LEADERSHIP-Interview über Transformation, die für die Energiewirtschaft entscheidende geopolitische Lage sowie über Anpassungsfähigkeit und Weichenstellungen.



6

Eva Tatschl-Unterberger

Mitglied der Geschäftsführung der KNG-Kärnten Netz GmbH, erläutert im LEADERSHIP-Interview, wie strategische Neuausrichtungen gestaltet werden kann, was die Energiewende erfordert und welche Rahmenbedingungen sie braucht.



8

Nadja Kayali

Intendantin des Carinthischen Sommers, erzählt im LEADERSHIP-Interview, wie künstlerische und organisatorische Transformation ihr Führungsverständnis geprägt haben und warum Kulturarbeit von Flexibilität, Vertrauen und klarer Vision lebt.

INTERN

- 03 Kommentar des Bundesvorsitzenden
- 10 Generalversammlung des WdF: Das WdF stellt sich neu auf
- 12 WLA: Wir dürfen jetzt nicht leiser werden
- 13 Austrian Leadership Forum
- 13 Burgenland: Made in Europe
- 14 YLF Wien & Niederösterreich: Was hat Wein mit Leadership zu tun?
- 14 Steiermark: Die EConet 2026
- 15 Wien: Barbara Seelos ist neu im WdF-Wien-Vorstand
- 15 Manager*in und Recht
- 16 Niederösterreich: Handcrafting the Future
- 16 Vorarlberg: Vom Plan zum Flow
- 17 Wien: Die Macht des Möglichen
- 17 Salzburg: Zwischen KI und Sinn
- 22 Leaders Are Readers
- 22 Netzwerker des Monats
- 23 Neue Mitglieder | Jubilare | Impressum

EXPERTENFORUM



19

Junyun Yang

Star Team statt Team of Stars



20

Sonja Zak

Führen, wenn es wirklich zählt



21

Martin Heilingner

Führung muss Kreise ziehen

Sehr geehrte WdF-Mitglieder! Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Die Fähigkeit, sich rasch an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen, zählt heute zu den entscheidenden Erfolgsfaktoren von Unternehmen. Märkte verändern sich in immer kürzeren Zyklen, technologische Entwicklungen beschleunigen den Wandel und neue Anforderungen stellen etablierte Strukturen laufend auf die Probe. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Entwicklung einer agilen Hochleistungsorganisation zunehmend an Bedeutung.

Agilität bedeutet dabei weit mehr als die Einführung neuer Methoden oder Prozesse. Sie beschreibt eine Haltung, die auf Eigenverantwortung, Lernbereitschaft und kundenorientiertem Handeln basiert. Hochleistungsorganisationen zeichnen sich dadurch aus, dass sie Geschwindigkeit mit Qualität, Flexibilität mit Verlässlichkeit und Innovation mit klarer strategischer Ausrichtung verbinden.

Für Führungskräfte entsteht daraus eine besondere Aufgabe. Sie schaffen die Rahmenbedingungen, in denen Teams ihre Potenziale entfalten können, fördern

bereichsübergreifende Zusammenarbeit und ermöglichen schnelle Entscheidungen. Gleichzeitig sorgen sie für Orientierung und Stabilität in einer zunehmend komplexen Welt. Die Herausforderung besteht darin, Freiräume zu schaffen, ohne den gemeinsamen Kurs aus den Augen zu verlieren.

Der Weg zu einer agilen Hochleistungsorganisation ist kein kurzfristiges Projekt, sondern ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess. Er erfordert Mut zur Veränderung, konsequente Führung und die Bereitschaft, bestehende Denk- und Arbeitsweisen immer wieder zu hinterfragen.

In dieser Ausgabe unseres Leadership Magazins beleuchten wir, wie Unternehmen Agilität gezielt stärken und gleichzeitig eine Kultur der Spitzenleistung etablieren können. Ich wünsche Ihnen anregende Einblicke und wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung Ihrer Organisation und Ihrer Führungspraxis.

Ihr

Roman Teichert
WdF-Bundesvorsitzender



„Der Weg zu einer agilen Hochleistungsorganisation ist kein kurzfristiges Projekt sondern ein kontinuierlicher Prozess.“

Die Energiezukunft dynamisch gestalten

Reinhard Czerny, Finanzvorstand und CFO der Burgenland Energie AG, spricht im LEADERSHIP-Interview über Transformation, die für die Energiewirtschaft entscheidende geopolitische Lage sowie über Anpassungsfähigkeit und Weichenstellungen.

EXKLUSIVINTERVIEW MIT
REINHARD CZERNY

Sie sind seit 1.1.2021 Finanzvorstand und CFO der Burgenland Energie AG. Welche beruflichen Stationen und Erfahrungen haben Ihren Zugang zu Führung besonders geprägt?

Von Beginn an war meine berufliche Laufbahn durch das Zusammenspiel von Zahlen, Strategie und Umsetzung bestimmt. Einen wesentlichen Einfluss auf meinen Blick auf Führung hatte sicherlich meine erste Führungsposition bei IBM: Ich wurde von Wien nach Bratislava entsandt, um ein Accounting Shared Service Center mit einem Team aus jungen Universitätsabsolvent*innen aufzubauen. Dabei habe ich schnell erkannt, wie entscheidend es ist, als Führungskraft selbst glaubwürdig vorzuleben, was man erwartet. Diese Erfahrung prägt meinen Führungsansatz bis heute. Wirksame Führung erfordert klare Ziele, transparente Kommunikation und konsequente Umsetzung, um Orientierung zu geben und zugleich Raum für Eigenverantwortung zu schaffen.

Burgenland Energie beschäftigt fast 1.000 Mitarbeiter*innen und treibt die Transformation im Energiesektor voran. Wie verbinden Sie finanzielle Stabilität mit dem Anspruch, ein Zukunftsunternehmen aktiv mitzugestalten?

Burgenland Energie steht mitten in einer tiefgreifenden Transformation – hin zu einem nachhaltigen, erneuerbaren Energiesystem. Finanzielle Stabilität ist dabei kein Selbstzweck, sondern die Grundlage für Zukunftsinvestitionen. Es geht darum, langfristig tragfähige Geschäftsmodelle aufzubauen und gleichzeitig kurzfristige



©Christoph Kaltenbacher

Risiken im Griff zu behalten. Wir verbinden diese beiden Perspektiven, indem wir Investitionen konsequent entlang unserer strategischen Ziele priorisieren und gleichzeitig auf eine solide Kapitalstruktur achten. So schaffen wir die Basis, um als Unternehmen die Energiewende aktiv zu gestalten.

Die Eskalation im Nahen Osten haben erneut gezeigt, wie rasch geopolitische Krisen globale Gas- und Energiemärkte unter Druck setzen können. Wie müssen sich Energieunternehmen strategisch auf die kommende Zeit vorbereiten?

Die Entwicklungen zeigen, wie volatil die Energiemärkte geworden sind. Für Energieunternehmen bedeutet das vor allem eines: Resilienz aufbauen. Das umfasst eine breitere Diversifikation der Energiequellen, konsequente Investitionen in erneuerbare Technologien und

Speicher sowie eine stärkere regionale Wertschöpfung. Gleichzeitig braucht es ein professionelles Risikomanagement und die Fähigkeit, schnell auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Strategische Flexibilität ist dabei kein Nice-to-have, sondern ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Das Ausgabenthema lautet „Agile Hochleistungsorganisation entwickeln“. Was heißt Agilität aus Ihrer Sicht in einem kapitalintensiven, regulierten und gesellschaftlich relevanten Unternehmen?

Agilität wird oft mit Geschwindigkeit gleichgesetzt – aus meiner Sicht greift das zu kurz. Entscheidend ist nicht, einfach schneller zu werden, sondern schneller die richtigen Entscheidungen zu treffen. In einem kapitalintensiven und regulierten Umfeld bedeutet Agilität vor allem, anpassungsfähig zu bleiben,

ohne dabei Stabilität zu verlieren. Dafür braucht es klare Verantwortlichkeiten, kurze Entscheidungswege und eine Lernkultur. Eine agile Hochleistungsorganisation ist für mich eine Organisation, die verlässlich liefert und sich gleichzeitig kontinuierlich weiterentwickelt. Genau diesen Wandel gestalten wir bei Burgenland Energie – vom klassischen Energieversorger hin zu einem modernen GreenTech-Unternehmen.

Die Finanzierung der Energiewende ist eine der großen wirtschaftlichen Fragen unserer Zeit. Welche Prioritäten setzen Sie derzeit bei Investitionen und Risikomanagement?

Die Finanzierung der Energiewende stellt Unternehmen wie unseres vor erhebliche Herausforderungen. Unsere Prioritäten liegen klar auf Investitionen in erneuerbare Energien, Speicher und Netzinfrastruktur – bei gleichzeitiger Balance zwischen Wachstum und einer robusten Kapitalstruktur. Dazu haben wir bewusst neue Wege eingeschlagen und gemeinsam mit einem hochkarätigen Bankenkonsortium eine in Europa wegweisende SPV-Finanzierung von bis zu 1,3 Milliarden Euro für eines der größten Wind- und PV-Portfolios Österreichs umgesetzt. Dieses Modell setzt neue Maßstäbe für die Finanzierung der Energiewende weit über Österreich hinaus und verschafft uns die notwendige finanzielle Schlagkraft und Flexibilität, um unsere Transformationsprojekte zielgerichtet umzusetzen und Risiken gleichzeitig zu begrenzen.

Welche wirtschafts- und energiepolitischen Weichenstellungen wären aus Ihrer Sicht jetzt besonders wichtig?

Die wirtschaftliche Lage ist angespannt – umso wichtiger sind klare, verlässliche Rahmenbedingungen: planbare Fördermechanismen, schnellere Genehmigungen und ein eindeutiger regulatorischer Rahmen für erneuerbare Energien und Netze. Investitionen in die Energieinfra-

„Eine agile Hochleistungsorganisation entsteht dort, wo klare Ziele, konsequente Umsetzung und echte Eigenverantwortung zusammenkommen – und wo Führung glaubwürdig vorlebt, was sie erwartet.“

REINHARD CZERNY

struktur sind keine Belastung, sondern sichern Wettbewerbsfähigkeit, Wohlstand und Unabhängigkeit von fossilen Importen. Politik und Verwaltung müssen die Energiewende entschlossen vorantreiben. Ein pragmatischer Ansatz wäre, die wichtigsten Infrastrukturprojekte – etwa die Top 100 – zu definieren, politisch zu akkordieren und gezielt zu beschleunigen. Jetzt braucht es Geschwindigkeit in der Umsetzung – nicht weitere Diskussionen.

Wie gelingt es Ihnen, Talente zu gewinnen und gleichzeitig in einer großen Organisation eine Kultur von Verantwortung und Umsetzungskraft zu stärken?

Transformation gelingt nur mit den richtigen Menschen. Mein Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem Talente Verantwortung übernehmen können und wollen. Das beginnt bei einer klaren strategischen Ausrichtung und setzt sich in einer offenen Unternehmenskultur fort. Wir fördern gezielt Eigeninitiative und legen großen Wert auf Umsetzungskraft. Gleichzeitig investieren wir mit unserem GreenTech Empowerment Programm in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter*innen, um genau jene Kompetenzen aufzubauen, die für die Energiezukunft entscheidend sind.

Was hilft Ihnen, auch unter hohem Druck klar und wirksam zu bleiben?

Entscheidungen unter Unsicherheit gehören zum Alltag eines CFO. Mir hilft dabei ein klar strukturierter Zugang: faktenbasierte Analyse, klare Prioritäten und der Austausch mit einem starken Team. Ein Grundsatz begleitet mich dabei: 80 Prozent Klarheit reichen oft,

um eine gute Entscheidung zu treffen – die restlichen 20 Prozent entstehen in der Umsetzung. Perfektion ist im Management selten der richtige Maßstab, entscheidend sind Richtung und Timing. Was zusätzlich hilft, ist Distanz. Viele gute Entscheidungen entstehen nicht am Schreibtisch, sondern in Bewegung – beim Laufen oder in den Bergen. Dort wird oft schnell klar, was wirklich zählt.



ZUR PERSON

Reinhard Czerny ist seit 2021 Finanzvorstand (CFO) der Burgenland Energie AG. Er verfügt über mehr als 20 Jahre internationale Führungserfahrung bei IBM in den Bereichen Finance, Transformation und Beratung. Als CFO verantwortet er die finanzielle Steuerung des kapitalintensiven Energieinfrastrukturunternehmens und treibt maßgeblich dessen Transformation zu einem GreenTech Unternehmen voran.

ZUM UNTERNEHMEN

Die Burgenland Energie AG ist ein innovationsgetriebenes österreichisches Energieunternehmen mit rund 1.000 Mitarbeiter*innen und Sitz in Eisenstadt. Als Marktführer in den Bereichen Windkraft und Photovoltaik prägt das Unternehmen den Ausbau erneuerbarer Energien in Österreich maßgeblich und verfolgt das Ziel, das Burgenland bis 2030 klimaneutral und energieunabhängig zu machen.

Strategische Erfolgshebel nutzen

Eva Tatschl-Unterberger, Mitglied der Geschäftsführung der KNG-Kärnten Netz GmbH, erläutert im LEADERSHIP-Interview, wie strategische Neuausrichtungen gestaltet werden kann, was die Energiewende erfordert und welche Rahmenbedingungen sie braucht.

EXKLUSIVINTERVIEW MIT
EVA TATSCHL-UNTERBERGER

Sie sind seit Mai 2023 Geschäftsführerin der KNG-Kärnten Netz GmbH. Welche Stationen Ihres beruflichen Weges haben Ihr Führungsverständnis besonders geprägt?

Mich haben vor allem jene Stationen geprägt, in denen Technologie der wesentliche strategische Treiber für Wettbewerbsfähigkeit, Zukunftsfähigkeit und Wachstum war. Bei Infineon und Prime-tals habe ich erlebt, welche zentrale Rolle technologische Exzellenz in international erfolgreichen Industrieunternehmen spielt, verbunden mit einer klaren Vision, hoher Innovationskraft und dem Anspruch, weltweit aktiv mitzugestalten und im Wettbewerb zu bestehen. Bei DigiTrans konnte ich erleben, welchen Unterschied Visionen und positive Energie beim Aufbau eines Unternehmens bewirken können. Die Kärnten Netz hat mich gelehrt, was Versorgungssicherheit und Verlässlichkeit bedeuten. Aus all diesen Stationen nehme ich für mein Führungsverständnis mit: Führung braucht Orientierung durch Vision, Offenheit für Innovation und die Fähigkeit, Menschen für Veränderung zu gewinnen und auf diesem Weg mitzunehmen.

Welche strategischen Schwerpunkte setzen Sie bei Kärnten Netz aktuell, um Versorgungssicherheit, Netzausbau und Energiewende miteinander zu verbinden?

Wir fokussieren uns auf drei Hebel: Erstens investieren wir massiv in den Netzausbau, um die steigende Einspeisung



aus erneuerbaren Energien und den wachsenden Strombedarf zu bewältigen. Zweitens digitalisieren wir unsere Netze und verwenden diese Daten, um das Netz noch wesentlich besser zu steuern, noch effizienter zu nutzen und noch mehr Energie über die bestehende Infrastruktur zu transportieren. Drittens stärken wir unsere Organisation, von der Personalentwicklung bis zur Prozessoptimierung, damit wir Projekte noch schneller und effizienter realisieren können.

„Wir befinden uns im größten Veränderungsprozess seit dem Aufbau unserer Netze.“

EVA TATSCHL-UNTERBERGER

Was bedeutet Agilität in einem regu-

lierten Infrastrukturunternehmen, das gleichzeitig höchste Stabilität und Verlässlichkeit gewährleisten muss?

Wir befinden uns gerade im größten Veränderungsprozess seit dem Aufbau unserer Netze vor mehr als 50 Jahren. Rund um uns ändern sich die Anforderungen sehr dynamisch und gleichzeitig wird von uns zu jeder Sekunde höchste Stabilität verlangt. Agil zu handeln ist eine Herausforderung für die Branche und manche denken, es wäre nicht Teil unserer DNA. Aber gerade die Kärnten Netz ist im internationalen Vergleich sehr veränderungsbereit und innovativ. Für uns bedeutet das nicht, irgendeinen technologischen Anspruch zu verfolgen, sondern gemeinsam mit den führenden Netzbetreibern an der Spitze der technologischen Entwicklung zu stehen, in

internationalen Entwicklungspartnerschaften zu lernen und konsequent an der Umsetzung von neuen Lösungen zu arbeiten. Es bedeutet auch, den Mut zu haben, offen Konzepte zu diskutieren und zu entwickeln, die in unserer Branche so manches gewohnte Denkmuster infrage stellen.

Wie muss sich eine Netzorganisation verändern, damit sie schneller, leistungsfähiger und trotzdem sicher bleibt?

Die Energiewende erfordert eine massive Skalierung unserer Bautätigkeit. Die meisten Netzorganisationen setzen das Drei- bis Vierfache ihrer üblichen Projekte um und müssen die dafür erforderlichen Prozesse weiter professionalisieren. Da geht es von Projektentwicklung, Projektmanagement und -Controlling bis hin zur Montage und zur Optimierung der Sicherheitskonzepte auf den Baustellen. Gleichzeitig muss der Wandel der Netzorganisation hin zu einer vorausschauenden, digitalen Systemmanagerin konsequent vorangetrieben werden. Wir erfassen und verarbeiten so viele Daten wie noch nie zuvor und setzen diese auch dafür ein, die verbleibenden Netzkapazitäten bestmöglich nutzbar zu machen. Wir müssen in Zukunft Kapazitäten dynamisch vergeben und diese komplexen Systeme mit deutlich weniger Sicherheitsreserven betreiben. Wir entwickeln die Fähigkeiten der Organisation gezielt in Richtung IT, Digitalisierung, mathematischer Methoden und künstlicher Intelligenz weiter.

Kärnten Netz betreibt rund 19.000 Kilometer Stromnetz, 50 Umspannwerke und 7.541 Transformatorstationen. Wie gelingt es, in einer technisch komplexen Organisation klare Prioritäten zu setzen?

Unsere Prioritäten leiten wir klar aus den Erfolgshebeln unserer Strategie ab: der langfristigen Qualität der Ver-

sorgung unserer Kund*innen, der Entwicklung des Unternehmenswertes, der Attraktivität als Arbeitgeberin, der Nachhaltigkeit, der Sicherheit und unserer Kompetenz und Partnerschaft mit unseren Stakeholder*innen. Entscheidungen treffen wir datenbasiert und in klaren Governance-Strukturen, immer mit Blick auf ihren Beitrag zu diesen Erfolgshebeln.

Welche wirtschaftlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen braucht es aus Ihrer Sicht, damit Netzbetreiber ihre Rolle als Ermöglicher der Energiewende erfüllen können?

Dafür braucht es aus unserer Sicht das klare und dauerhafte politische Bekenntnis zum Ziel, Europa energiepolitisch unabhängiger zu machen und damit die Elektrifizierung voranzutreiben. Daraus folgt, dass verlässliche wirtschaftliche und regulatorische Rahmenbedingungen erforderlich sind. Dazu zählen klare Ausbauziele, die wissenschaftlich von Gesamtsystemmodellen abgeleitet werden. Es braucht Verbindlichkeit für alle regionalen Akteure, eine investitionsfreundliche Regulierungssystematik sowie gezielte und treffsichere Förderungen. Entscheidend sind zudem rasche Genehmigungsverfahren und die Weiterentwicklung der Regulatorik für Digitalisierung, Flexibilitätsnutzung und neue Betriebsweisen, um bestehende Netze effizient auszuschöpfen und den Netzausbau leistbar zu halten.

Wie schaffen Sie Rahmenbedingungen, damit Mitarbeiter*innen Leistung bringen können, Verantwortung übernehmen und sich langfristig mit dem Unternehmen identifizieren?

Wir schaffen Rahmenbedingungen, in denen Menschen Verantwortung übernehmen und ihre Stärken einbringen können. Dazu gehören für mich klare Rollen, gute Arbeitsmittel, gezielte Aus- und Weiterbildung sowie die Möglichkeit,

sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Gerade in technischen Berufen ist es entscheidend, attraktive Perspektiven zu bieten, sowohl in Fach- als auch in Führungslaufbahnen. Mit unserer eigenen Lehrlingsschule investieren wir zudem bewusst in den Nachwuchs.

Was gibt Ihnen persönlich Motivation?

Mich motiviert die Relevanz unserer Aufgabe. Wir gestalten mit unserer Infrastruktur eine zentrale Voraussetzung für Unabhängigkeit, Klimaschutz, wirtschaftliche Entwicklung und Lebensqualität.



ZUR PERSON

Eva Tatschl-Unterberger ist seit 2023 Mitglied der Geschäftsführung der KNG-Kärnten Netz GmbH. Sie studierte Elektrotechnik an der Technischen Universität in Graz und erweiterte ihre Ausbildung mit einem MBA in Marketing und Finanzen in Indien. Sie verfügt über umfassende internationale Berufserfahrung in der Mikroelektronik, im industriellen Anlagenbau sowie im Innovationsmanagement mit Schwerpunkt auf automatisiertem Fahren und in der Energiewirtschaft.

ZUM UNTERNEHMEN

Als regionaler Verteilernetzbetreiber stellt die KNG-Kärnten Netz GmbH mit ihrer Strom- und Erdgasnetzinfrastruktur eine zuverlässige Energieversorgung für Kärnten sicher – rund um die Uhr, an 365 Tagen im Jahr. Zu den Aufgaben der KNG zählen die Planung, der bedarfsorientierte Ausbau, der Betrieb und die Instandhaltung des Strom- und Erdgasnetzes sowie ein effizientes Entstörungsmanagement.

Flexibilität in Kunst und Kultur

Nadja Kayali, Intendantin des Carinthischen Sommers, erzählt im LEADERSHIP-Interview, wie künstlerische und organisatorische Transformation ihr Führungsverständnis geprägt haben und warum Kulturarbeit von Flexibilität, Vertrauen und klarer Vision lebt.

EXKLUSIVINTERVIEW MIT
NADJA KAYALI

Sie sind seit Oktober 2023 geschäftsführende Intendantin des Carinthischen Sommers. Welche Stationen Ihres beruflichen Weges haben Ihr Führungsverständnis besonders geprägt?

Ehrlich gesagt, meine ersten zehn Berufsjahre in Theater und Oper. Theater ist ein sehr hierarchisch organisierter Betrieb. Das fand ich auf Dauer zu einschränkend. Spannend war übrigens auch, die kulturellen Differenzen zu erkennen, denn ich habe viele Jahre im Ausland gearbeitet, mit Stationen in Deutschland, Schweiz, Frankreich, Portugal. Bei Ö1 und in den Festivals, gibt es eine viel größere Freiheit für den eigenen Gestaltungsraum und damit kann man sich kreativer entfalten.

Der Carinthische Sommer zählt zu den renommierten Kulturfestivals Österreichs. Welche strategischen Schwerpunkte setzen Sie aktuell, um das Festival künstlerisch wie organisatorisch weiterzuentwickeln?

Ich habe mir einen Dreijahresplan vorgenommen: 2024 ging es darum, die künstlerische Exzellenz zu etablieren, denn das ist für mich die oberste Maxime. 2025 war das Jahr der betrieblichen Umstrukturierungen: Umzug des Büros, Auslagerung der Buchhaltung, ein neues Controlling, Modernisierung von IT und Ticketingsystem. Und 2026 geht es um veränderte Marketing-Strategien und eine Ausweitung des Publikumskreises. All diese Ziele haben wir erreicht.



Im nächsten Jahr stehen das Team und die Abläufe im Fokus. Im Herbst werden wir die letzten Jahre evaluieren und dann Strategien für die nächsten Jahre entwickeln, denn irgendwann möchte ich in Villach ein Festspielhaus eröffnen!

Unser Ausgabenthema lautet „Agile Hochleistungsorganisation entwickeln“. Was bedeutet Agilität für Sie in einem Kulturbetrieb?

Das Wort „effizient“ verträgt sich nicht gut mit der Kunst und man braucht auch hier unternehmerischen Mut. Für die Kunst benötigen wir Räume in uns selbst, Reflexionszeiten und die Möglichkeit, Gesehenes und Gehörtes tief aufzunehmen und später abrufen zu können, wenn es um die Zusammen-

setzung von etwas Neuem geht. Das braucht manchmal viel Zeit und kann leicht wirtschaftlich „ineffizient“ wirken. Die betriebliche Seite des Festivals ist eine ganz andere Welt. Die Menschen glauben immer, Künstler*innen seien anstrengend, ich sage Ihnen, nein, es sind die vielen Vorschriften und Auflagen, die uns am meisten beschäftigen. Für mich liegt der Schlüssel zu diesem Spagat in der persönlichen Flexibilität. Je rascher man sich umstellen und auf jemanden und etwas neu einstellen kann, desto besser läuft der Betrieb.

Festivals stehen heute unter starkem Veränderungsdruck – von Finanzierung und Sponsoring bis zu veränderten Publikumsgewohnheiten. Welche Entwicklungen beschäftigen Sie derzeit

am stärksten?

Es sind mehrere Faktoren: Wir sind ein gemeinnütziger, spendenbegünstigter Betrieb und auf Subventionen, Sponsoring, Zuwendungen und gute Kartenverkäufe angewiesen. Derzeit sind die Subventionen der öffentlichen Hand nicht wertgesichert, das bereitet mir durchaus Kopfzerbrechen und sollte dringend geändert werden. Allerdings sieht es gerade nicht danach aus. Wir werden in Zukunft daher nicht ohne private Förder*innen auskommen. Das ist in Österreich noch nicht etabliert.

Der Carinthische Sommer arbeitet mit Künstler*innen, Partnerinstitutionen und Teams aus unterschiedlichsten Bereichen zusammen. Wie gelingt es Ihnen, in einer projektorientierten Organisation schnelle Entscheidungen, hohe Qualität und kreative Offenheit gleichzeitig sicherzustellen?

Hier muss man zwischen Planung und Durchführung unterscheiden. Ein Festivalprogramm zu erstellen ist eine sehr komplexe Angelegenheit. Man muss permanent alle Parameter (von Musikfarben, Spielorten, Themenbezügen u. a.) im Kopf haben und darf nichts aus den Augen verlieren. Dabei muss man die Verfügbarkeit von Räumen mit dem Kalender von Künstler*innen koordinieren, denn eine Veranstaltung funktioniert nur dann, wenn sie am richtigen Ort stattfindet und man Bühne und Zuschauerraum optimal einrichten kann. Ein Festival ist etwas anderes als eine Konzertreihe. Ein Festival lebt von Verbindungslinien, inhaltlichen Verknüpfungen, einer besonderen Stimmung und das alles ist ständig von organisatorischen und finanziellen Fragen überlagert. Man kann das nicht mit Rationalität allein bewältigen. Ich vertraue daher stark auf meine Intuition und dafür muss man in allererster Linie an sich selbst arbeiten.

Kulturinstitutionen müssen heute Sichtbarkeit, Relevanz und gesellschaftliche

Wirkung neu denken. Welche Rolle spielen dabei Digitalisierung, Social Media und neue Veranstaltungsformate?

Der Carinthische Sommer zeichnet sich durch eine sehr persönliche Note aus: Wir sind die Gastgeber*innen, und so empfangen wir auch unser Publikum und verbinden es mit den Künstler*innen und mit uns. Das ist etwas zutiefst Menschliches: wir ermöglichen Begegnungen. Diese Begegnungen finden auf unterschiedliche Weise statt: klassische Konzerte mit Weltstars wie Hilary Hahn, Rudolf Buchbinder, Giovanni Antonini oder ein Abend mit den witzigen Geschichten von Schauspielstar Joachim Meyerhoff, aber auch unkonventionelle Formate wie Musikwanderungen, Morgenkonzerte um 8 Uhr früh, und in diesem Jahr bringen wir das kärnten.museum einen ganzen Tag lang zum Klingen. Jedes Jahr erfinde ich neue Formate und so ist der Carinthische Sommer jedes Jahr unterschiedlich.

„Je rascher man sich umstellen und auf jemanden und etwas neu einstellen kann, desto besser läuft der Betrieb.“

NADJA KAYALI

Wie schaffen Sie Rahmenbedingungen, in denen kreative Menschen Höchstleistungen erbringen können, ohne dass dabei die organisatorische Stabilität verloren geht?

Durch wertschätzende Behandlung und Respekt für die künstlerische Leistung. Konkret beginnt das bereits in der Vorbereitungsphase. Überhaupt ist die Vorbereitung ein Schlüssel zum Erfolg. Alles, was jemand braucht für einen optimalen Auftritt, bereiten wir vor. Das beginnt bei einer guten Reiseplanung, einem Hotel nächst dem Spielort, guter Verpflegung und Betreuung durch uns. Dafür muss das Team motiviert, verlässlich, sensibel

und nervenstark sein und genau wissen, wo Grenzen gezogen werden müssen. Denn man muss manchmal auch Nein sagen können. Ich habe glücklicherweise ein wunderbares Team.

Was hilft Ihnen persönlich, auch in intensiven Festivalphasen Klarheit, Energie und Begeisterung zu bewahren?

Ich liebe, was ich tue. Das ist das wahre Geheimnis. Ich habe eine klare Vision für den Carinthischen Sommer und für unsere Gesellschaft. Und ich freue mich unglaublich über die vielen begeisterten Reaktionen der Menschen. Es vergeht kein Tag, an dem mir nicht jemand auf der Straße, im Zug, im Restaurant begegnet, die oder der mir sagt, wie toll der Carinthische Sommer jetzt ist. Das beflügelt natürlich.



ZUR PERSON

Nadja Kayali war international als Dramaturgin und Regisseurin tätig und wurde bekannt als Gestalterin von Radiosendungen in Ö1. Vor dem Carinthischen Sommer war sie Künstlerische Leiterin des Festival Imago Dei in Krems.

ZUM UNTERNEHMEN

Der Carinthische Sommer, gegründet 1969, ist das renommierteste Festival im Süden Österreichs und zeichnet sich durch stilistische Offenheit und Vielfalt mit Musik, Literatur & Diskurs aus. Hauptspielorte sind Villach, Ossiach und Klagenfurt.

WdF-Generalversammlung

Im Rahmen der 46. Generalversammlung des Wirtschaftsforum der Führungskräfte am 1. Juli 2026, die im Haus der Industrie stattfand, wurden das Präsidium sowie der Bundesvorstand einstimmig neu gewählt.



WdF-Bundesvorsitzender Roman Teichert und WdF-Bundesgeschäftsführer Wolfgang Hammerer eröffneten die Generalversammlung und blickten auf ein erfolgreiches Vereinsjahr sowie die Weiterentwicklung des Netzwerks zurück. Das WdF-Präsidium wurde nach drei Jahren sowie der WdF-Bundesvorstand nach zwei Jahren neu gewählt. Das neu gewählte Präsidium setzt sich aus Roman Teichert, Silvia Angelo von der ÖBB-Infrastruktur AG, Annette Scheckmann, ehemals bei STRABAG und aktuell in Transition, sowie Johann Pinterits von der GMS GOURMET GmbH zusammen.



Der WdF-Bundesvorstand repräsentiert die WdF-Landesgruppen in Österreich und setzt sich aus folgenden Personen zusammen: Doris Bösmüller (Niederösterreich), Michael Eiber (Oberösterreich), Hans Hueter (Kärnten), Johann Pinterits

(Burgenland), Martina Riedl-Tragenreif (YLF), Hubert Schenk (Tirol), Oliver Schneider (Salzburg), Oliver Stribl (Wien), Roman Teichert, WdF-Bundesvorsitzender, sowie Michael Walser (Vorarlberg).



Mit der Wahl des neuen Präsidiums sowie der Landesvertretungen im Bundesvorstand setzt das WdF auf eine breite Basis aus unterschiedlichen Managementperspektiven, Branchenkenntnissen und langjähriger Praxis.



Bundesminister Christoph Wiederkehr hielt eine Keynote und betonte, dass ein starker Wirtschaftsstandort ein Bildungssystem voraussetzt, das sich

kontinuierlich weiterentwickelt und seine Strukturen zukunftsorientiert anpasst. Bildung, Innovation und verantwortungsvolle Entscheidungen seien wesentliche Grundlagen für die Zukunft Österreichs.



Im Anschluss diskutierten BM Wiederkehr sowie die Präsidiumsmitglieder Silvia Angelo, Annette Scheckmann und Johann Pinterits unter der Moderation von Isabella Brand zum Thema „Autonomie & Freiraum schafft einen starken Bildungsstandort“. Die Diskussion hob hervor, dass Reformbereitschaft, Eigenverantwortung und eine enge Zusammenarbeit zwischen Bildung, Wirtschaft und Politik zentrale Voraussetzungen für einen starken Bildungsstandort Österreich sind.

Der intensive Austausch mit dem Publikum im Anschluss unterstrich das große Interesse an den Zukunftsfragen des Bildungsstandorts.



Silvia Angelo

„Führung bedeutet für mich, Verantwortung zu übernehmen, Orientierung zu geben und Menschen für gemeinsame Ziele zu gewinnen.“



Annette Scheckmann

„Gute Führung ist für mich vertrauensvoll, klar und menschlich. Hart in der Sache, wertschätzend zum Menschen.“



Johann Pinterits

„Kompetenzen über starke Landesorganisationen zu bündeln und kraftvoll nach außen zu tragen, ist mein Anliegen im WdF Präsidium.“



Roman Teichert

„Als Bundesvorsitzender freue ich mich sehr über die Neuaufstellung unseres WdF-Präsidiums. Wir vereinen unterschiedliche Führungsperspektiven, Branchenkompetenzen und Erfahrungen. Diese Vielfalt stärkt unsere Fähigkeit, die Anliegen der Führungskräfte in Österreich noch umfassender zu vertreten. Unser Ziel ist es, die erfolgreiche Entwicklung des WdF fortzusetzen, neue Perspektiven einzubinden und den Austausch zwischen Führungskräften weiter zu fördern.“



Wolfgang Hammerer

„Die Mitglieder der WdF-Gremien vereinen hohe fachliche Kompetenz und große Glaubwürdigkeit – wir leben Leadership.“

Mit Johann Pinterits ist nun ein WdF-Landesvorsitzender im Präsidium vertreten. Damit sind auch die Interessen der Landesgruppen im Präsidium abgebildet und somit werden die regionalen Anliegen und Impulse direkt in die strategische Weiterentwicklung des WdF einfließen.

Der WdF-Bundesvorstand:

Vorsitzender: Roman Teichert



Johann Pinterits
Landesgruppe Burgenland



Hans Hueter
Landesgruppe Kärnten



Doris Bösmüller
Landesgruppe Niederösterreich



Michael Eiber
Landesgruppe Oberösterreich



Oliver Schneider
Landesgruppe Salzburg



Hubert Schenk
Landesgruppe Tirol



Michael Walser
Landesgruppe Vorarlberg



Oliver Stribl
Landesgruppe Wien



Martina Riedl-Tragenreif
YLF-Bundesvorsitzende

Zur Fotogalerie:



Wir dürfen jetzt nicht leiser werden

Frauen sollen Unternehmen führen, Strategien prägen, Budgets verantworten und dort hinkommen, wo Entscheidungen fallen.



Aus dem Team des WLA, v.l.n.r. Viktoria Zischka, Katarina Roder und Bernhard Klein.

Die Women Leadership Alliance verfolgt ein klares Ziel: mehr Frauen in wirtschaftliche Verantwortung zu bringen. Gerade jetzt lassen wir nicht nach - sondern arbeiten an einem Forderungskatalog. Er soll zeigen, welche Schritte nötig sind, damit weibliche Führung nicht vom Zufall oder vom Wohlwollen bestehender Systeme abhängt.

Fortschritt trifft Gegenbewegung

Es bestehen schon viele Initiativen, Netzwerke und Bewegungen, die Frauen stärken, Role Models sichtbar machen und Unternehmen in die Verantwortung nehmen. Gleichzeitig gilt: jede gesellschaftliche Bewegung erzeugt – in diesem Fall leider auch – Gegenbewegung. Ein Beispiel zeigt sich in den sozialen Medien.

Tradwives und die Romantisierung traditioneller Rollenbilder

Unter dem Schlagwort „Tradwives“ inszenieren Frauen einen bewusst traditionellen Lebensstil: Hausarbeit, Fürsorge, Unterordnung, Rückzug aus beruflicher Ambition. Das kann privat natürlich eine

freie Entscheidung sein. Problematisch wird es, wenn daraus ein Idealbild entsteht, das junge Frauen wieder auf Anpassung und Abhängigkeit reduziert.

Die „Manosphere“ und neue Formen toxischer Männlichkeit

Parallel wächst in der sogenannten „Manosphere“ ein digitales Milieu, in dem vor allem männliche Jugendliche mit toxischer Männlichkeit, Dominanzfantasien und Abwertung von Frauen Aufmerksamkeit gewinnen. Es geht um Rollenbilder, die Gleichstellung als Bedrohung darstellen und Stärke mit Kontrolle verwechseln.

Junge Generationen denken konservativer

Dass diese Trends nicht harmlos sind, zeigt eine aktuelle Befragung von Ipsos und dem Global Institute for Women's Leadership am King's College London. Mehr als 23.000 Menschen in 29 Ländern wurden befragt. 31% der Männer der Gen Z stimmen der Aussage zu, eine Ehefrau solle ihrem Mann immer

gehörchen. Bei Männern der Boomer-Generation sind es 13% und 33% der Gen-Z-Männer meinen, der Ehemann solle bei wichtigen Entscheidungen das letzte Wort haben; bei Boomern sind es lediglich 17%. 57% der Gen-Z-Männer sagen zudem, Gleichstellung sei so weit gegangen, dass Männer diskriminiert würden. Bei Boomer-Männern sind es 42%. Rückschritt ist also nicht automatisch alt – er kann auch jung, digital und laut sein.

Gleichstellung beginnt in der Kindheit

Deshalb reicht es nicht, Frauen erst an der Schwelle zur Führung zu fördern. Gleichstellung beginnt viel früher: in Familien, Kindergärten, Schulen, Medien und Vereinen. Kinder lernen früh, was man ihnen zutraut, wer entscheidet, wer betreut, wer Karriere macht und wer zurücksteckt. Diese Muster prägen unsere Selbstbilder.

Neue Chancen statt alter Muster

Wenn wir mehr Frauen in Führungspositionen bringen wollen, müssen wir Karrieren ermöglichen und Rollenbilder verändern. Wir brauchen faire Unternehmenskulturen sowie transparente Aufstiegschancen. Aber am Anfang steht eine Erziehung, die Mädchen und Buben dieselbe Freiheit gibt: zu führen, zu sorgen, zu entscheiden und den eigenen Weg zu gehen.

Jour-fixe:

Alle zwei Monate trifft sich die WLA zu einem informellen Austausch und Netzwerken. Alle zwei Monate am zweiten Mittwoch, um 18:30 im Lox & Truffles, 1010 Wien.

Austrian Leadership Forum

Am 22. Mai fand der zweite Seminartag mit Trainerin Stephanie Gasche statt. Im Fokus stand sinnstiftende und werteorientierte Führung.

Das Seminar unter der Leitung von Stephanie Gasche befasste sich mit Werten und Sinnstiftung für moderne Führungskräfte. In einer volatilen und komplexen Welt (VUCA) stoßen starre Kontrollmechanismen an ihre Grenzen. Werteorientierung ermöglicht hier eine dezentrale Entscheidungsfindung: Mitarbeiter*innen können in dynamischen Situationen eigenständig und im Sinne des Unternehmens handeln, wenn das gemeinsame Fundament klar definiert ist. Zudem zeigt die Praxis, dass ein klarer Purpose ein wesentlicher intrinsischer Motivator ist und maßgeblich zum Arbeitsglück beiträgt. Zufriedene Teams sind produktiver. Gleichzeitig schützt eine sinnstiftende



Kultur vor Überlastung und Burnout, da sie in stressigen Phasen Orientierung bietet. Auch im „War of Talents“ ist das Thema kritisch: Unternehmen, die die Generation Z gewinnen und halten wollen, müssen Sinnhaftigkeit glaubwürdig

vorleben. Das Seminar war von viel Selbstreflexion und persönlichem Austausch geprägt, der in Einzelarbeit und in Zweiergruppen stattfand. Der Tag klang bei Sonnenschein in entspannter Atmosphäre in der Cayo Coco Bar aus.

Made in Europe



Landesgruppe
Burgenland



Das European Business Forum, ein Event der Hochschule Burgenland, wurde in Kooperation mit der WdF-Landesgruppe Burgenland und IV Burgenland durchgeführt.

Unter dem Titel „Made in Europe – Wiederentdeckung der europäischen Wirtschaft“ widmete sich das European Business Forum am 17. April 2026 aktuellen Perspektiven und Impulsen rund um die Zukunft und Stärke des europäischen Wirtschaftsraums.

Die Keynote von Michael Ploder (JOANNEUM RESEARCH Graz) thematisierte die aktuellen geopolitischen Entwicklungen und wies auf die signifikante Rolle von Hochschulen bei der Ausbildung zukünftiger „Gamechanger“ hin.

Die Teilnehmer*innen der Podiumsdiskussion, Lisa Smith, Christina Glocknitzer und Werner Trenker diskutierten die



v.l.n.r: Werner Trenker (Medtrust), Christina Glocknitzer (Seal Maker), Lisa Smith (Prewave), Michael Ploder (Joanneum), Silva Ettl-Huber (Hochschule Burgenland), Johannes Ernst (Hochschule Burgenland) und Johann Pinterits (GMS Gourmet)

Implikationen europäischer Regulierungen auf diverse Branchen, vor allem aus Sicht der exportorientierten Industrie aus dem Burgenland.

WdF-Mitglieder genossen die anschließende Weinverkostung des Weingut K+K Kirnbauer und ließen den Abend gemütlich ausklingen.

Was hat Wein mit Leadership zu tun?

Diese Frage stand im Zentrum eines YLF-Club Abends mit Christian Kirnbauer. Am 08. April fand im Vivienne's in Wien ein Event statt, das Perspektiven erweiterte.

Christian Kirnbauer gab Einblick in den Aufbau eines Weinguts, das von Beginn an auf beachtlicher Größe agierte. Er sprach offen über Entscheidungen unter Unsicherheit, über Verantwortung und darüber, wie unternehmerisches Denken im Weinbau gelebt wird.

Schnell wurde deutlich: Weinbau ist strategische Arbeit. Es geht um langfristige Planung, Geduld und das Vertrauen in Prozesse, die sich nicht beschleunigen lassen. Genau hier liegen zentrale Parallelen zu wirksamer Führung.

Gleichzeitig bot der Abend Raum für persönlichen Austausch. In entspann-



v.l.n.r.: Daniel Zöggeler (Vorstandsmitglied der YLF-Landesgruppe Wien), Jennifer Weiß (Vorstandsmitglied der YLF-Landesgruppe Wien), Monika Lerch (Vorstandsmitglied der YLF-Landesgruppe Wien), Alice Fleischer (Vorsitzende der YLF-Landesgruppe NÖ, Vorstandsmitglied der YLF-Landesgruppe Wien), Paul Ruhnau (Vorsitzender der YLF-Landesgruppe Wien)

ter Atmosphäre entstanden anregende Gespräche und neue Verbindungen. Ein Rahmen, der Perspektiven öffnete und Dialog auf Augenhöhe ermöglichte.

Die EConet 2026

Die EConet sorgte mit über 350 Teilnehmenden für einen hochkarätigen Netzwerkabend in der Alten Universität und brachte Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Recht zusammen.

Wahrheit oder Wirklichkeit? Wer und was bestimmt unsere Realität? - Die digitalen Entwicklungen, der Einfluss Künstlicher Intelligenz sowie gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen stellen Unternehmen und Institutionen zunehmend vor neue Herausforderungen. Im Rahmen des Netzwerkabends wurden unterschiedliche Blickwinkel zu Digitalisierung, Vertrauen, Verantwortung und Zukunftsfähigkeit präsentiert und diskutiert.

Die Veranstaltung der Notariatskammer für Steiermark, die gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Steiermark und dem Wirtschaftsforum der Führungskräfte Steiermark organisiert wurde, bot auch



v.l.n.r.: Markus Kneer (KI-Ethiker, Universität Graz), Torsten Ullrich (Fraunhofer Austria / IDea Lab), Christian Kehrer (WdF-Steiermark), Willibald Ehrenhöfer (Wirtschaftslandesrat), Marcella Handl (Vizepräsidentin der Notariatskammer Österreich), Martin Lux (Präsident der Notariatskammer für Steiermark), Claudia Holzer (Verkehrslandesrätin), Markus Mair (Vorstandsvorsitzender Styria Medien AG), Sabine Kronberger (Moderatorin), Alice Senarclens De Grancy (Wissenschaftsjournalistin, „DiePresse“) und Josef Herk (Präsident der Wirtschaftskammer Steiermark)

heuer wieder eine besondere Plattform für Austausch und Vernetzung in den außergewöhnlichen Räumlichkeiten der Alten Universität Graz.



Wettbewerb als Motor

Barbara Seelos stellt sich als neues Mitglied des WdF-Wien-Vorstands vor.

Mit April 2025 durfte ich die Leitung der Stabsstelle der Bundeswettbewerbsbehörde übernehmen – eine Aufgabe, die meine Leidenschaft für wirtschaftliche Zusammenhänge, strategische Steuerung und praxisnahe Lösungen ideal verbindet. Meine beruflichen Stationen umfassen die anwaltliche Beratung, die Privatwirtschaft im FinTech-Bereich, eine Tätigkeit am Europäischen Gerichtshof sowie die Wettbewerbsbehörde, in der ich den Großteil meiner bisherigen Laufbahn verbracht habe. Diese Verbindung aus unternehmerischem Verständnis und behördlicher Erfahrung prägt meinen Zugang: Wettbewerbsrecht orientiert sich an der Wirtschaftsrealität und betrifft Unternehmen unmittelbar – sei es bei Energie- und Lebensmittelpreisen oder bei Fragen der Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts.

Ich verantworte zentrale Zukunftsthemen wie Digitalisierung, Branchenuntersuchungen und Kommunikation. Die digitale Transformation, Plattformmärkte sowie das Zusammenspiel von Marktwirtschaft und Industriepolitik begleiten meine Arbeit, wie der Aufbau eines evidenzbasierten Wettbewerbsmonitorings für Österreich. Der Dialog mit Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit ist mir dabei ein besonderes Anliegen. Wettbewerb ist Grundlage für Innovation, faire Marktbedingungen und nachhaltiges Wachstum.

Als neues Vorstandsmitglied des WdF möchte ich meine Erfahrung einbringen, um wirtschaftliche Rahmenbedingungen aktiv mitzugestalten, eine gelebte Compliance-Kultur zu stärken und den konstruktiven Austausch zwischen Unternehmen und Institutionen weiter auszubauen.



ZUR PERSON

Barbara Seelos ist Leiterin der Stabsstelle der Bundeswettbewerbsbehörde.

Manager*in und Recht

Leistungsbetonter Führungsstil ohne Alternative – aus rechtlicher Sicht.

Der leistungsbetonte Führungsstil gilt in vielen Unternehmen als Garant für Effizienz, Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftlichen Erfolg. Führungskräfte setzen dabei auf klare Zielvorgaben, Kontrolle und messbare Ergebnisse. Aus österreichisch-rechtlicher Sicht ist jedoch entscheidend, dass Leistungsorientierung nicht grenzenlos zulässig ist. Das Arbeitsrecht schützt Arbeitnehmer*innen vor übermäßigem Druck und gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen. Grundlage dafür ist insbesondere das österreichische Arbeitnehmer*innenschutzgesetz (ASchG). Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass physische und psychische Belastungen möglichst vermieden werden. Ein Führungsstil, der ausschließlich auf Leistung fokussiert ist und keine Rücksicht auf Erholung, soziale Faktoren oder individuelle Belastungsgrenzen nimmt, kann daher rechtlich Konsequenzen nach sich ziehen. Dazu zählen

etwa Verwaltungsstrafen oder Schadenersatzansprüche bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Auch das Arbeitsvertragsrecht setzt Grenzen. Weisungen von Vorgesetzten müssen sachlich gerechtfertigt und zumutbar sein. Dauerhafter Leistungsdruck, öffentliche Kritik oder unrealistische Zielvereinbarungen können als Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gewertet werden. Besonders relevant ist dies im Zusammenhang mit Burnout-Erkrankungen oder psychischen Belastungen am Arbeitsplatz (z.B. durch Mobbing). Hinzu kommt die Bedeutung der Gleichbehandlung. Leistungsbetonter Führungsstil darf nicht dazu führen, dass bestimmte Arbeitnehmergruppen benachteiligt werden, etwa ältere Beschäftigte oder Personen mit Betreuungspflichten. Das Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet Unternehmen zu fairen und diskriminierungsfreien Arbeitsbedingungen.



ZUR PERSON

Hannes Füreder ist Partner in der Rechtsanwaltskanzlei Siemer - Siegl - Füreder & Partner. Seine Fachgebiete umfassen: Ehe- und Familienrecht; Entertainment/ Sports- und Sponsoring-Law; Gesellschaftsrecht/M&A; Kartell- und Wettbewerbsrecht; Luftfahrtrecht; Vertriebs- und Lizenzverträge; Privatstiftung/ Stiftungsrecht; Arbeitsrecht; Private Clients; Unternehmensrecht; Handelsvertreterrecht; Gewerbe- recht; allgemeines Vertragsrecht.

Handcrafting the Future

Ein Besuch bei der F/LIST Group zeigte dem WdF-Niederösterreich eindrucksvoll, wie Handwerk, Innovation und internationale Spitzenleistungen zusammenwirken.

Unter dem Motto „Handcrafting the Future“ erhielten 30 Mitglieder des WdF Niederösterreich am 29. April die Gelegenheit, einen Blick hinter die Kulissen der F/LIST Group in Thomasberg zu werfen. Das niederösterreichische Unternehmen zählt zu den weltweit führenden Anbietern von exklusiven Innenausstattungen für Business Jets, Residenzen und Yachten und steht für höchste Qualität, Präzision und Innovationskraft.

Ein besonderes Highlight war der persönliche Empfang durch CFO Michael Groiss, der gemeinsam mit seinem Team durch den Vormittag führte. In einem inspirierenden Impulsvortrag zeigte er auf, wie



sich F/LIST von einer mutigen Vision zu einem globalen Marktführer entwickelt hat. Dabei wurde offen und auf Augenhöhe über die Auswahl hochwertiger Materialien, hocheffiziente Produktionsabläufe, smarte Strategien und die Her-

ausforderungen der Zukunft diskutiert.

Bei der anschließenden Führung konnten die Gäste erleben, wie Handwerkskunst, Innovation und höchste Qualitätsansprüche zusammenwirken.

Vom Plan zum Flow

Das WdF-Vorarlberg war für einen Workshop unter dem Motto „Entwicklung: Wir inspirieren“ zu Gast im Bildungshaus Batschuns.

Moderiert von Vorstandsmitglied Sabine Tichy-Treimel gab der renommierte Therapeut und Pädagoge Bertram Strolz spannende Einblicke in die Positive Psychologie – die Wissenschaft des Gelingens. Im Mittelpunkt stand die Frage, was Menschen resilient, motiviert und selbstwirksam macht. Strolz zeigte auf, warum sich gute Führung nicht auf das Beheben von Defiziten beschränken sollte, sondern gezielt Stärken und Potenziale fördern muss.

Ein zentrales Thema war die Bedeutung echter zwischenmenschlicher Beziehungen. Vertrauen entsteht durch Nähe, Aufmerksamkeit und Blickkontakt – Faktoren, die im digitalen Alltag oft zu kurz



kommen. Als Orientierung für wirksame Führung stellte Strolz das PERMA-Modell vor: Positive Emotionen, Engagement, Beziehungen, Sinn und Zielerreichung. Dankbarkeit stärkt dabei nicht nur das Miteinander, sondern wirkt sich auch

positiv auf die Gesundheit aus. Wer sich einbringen kann, Zugehörigkeit erlebt, Sinn in seiner Tätigkeit findet und Aufgaben erfolgreich abschließt, bleibt langfristig motivierter und widerstandsfähiger.

Die Macht des Möglichen

Erfolgreiche Führung basiert heute vor allem auf Anpassungsfähigkeit, Verantwortung und einem stabilen Wertefundament.

Am 2. Juni fand im InterContinental Vienna Hotel, in Kooperation zwischen dem Club 20 und dem Wirtschaftsforum der Führungskräfte, die Veranstaltung "Die Macht des Möglichen" statt.

Nach der Eröffnung durch Daniela Enzi und Roman Teichert diskutierten Peter Weinelt, Generaldirektor der Wiener Stadtwerke, Hana Dellemann, CEO & Country Director Hitachi Rail, Aleksandra Izdebska, Aufsichtsrätin der ASFINAG, Alexander P. Knourek, CFO Frauscher Sensortechnik GmbH sowie Gerti Schatzdorfer, Geschäftsführende Gesellschafterin von Schatzdorfer Gerätebau, auf dem Podium. Es moderierte Rainer Schuel-



ler von DER STANDARD. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie sich Führung in Zeiten geopolitischer Unsicherheiten, wirtschaftlicher Veränderungen und einer zunehmend komplexen globalen Ordnung weiterentwickelt.

Diskutiert wurde insbesondere die Verantwortung von Führungskräften sowie die Umsetzung von Entscheidungsstärke unter diesen Rahmenbedingungen und welcher Impact daraus für Unternehmen entsteht.

Zwischen KI und Sinn

YLF-Kickoff in Salzburg: der junge Zweig des WdF hat offiziell seine Arbeit in Salzburg aufgenommen.

„Stellen Sie sich vor, Sie bekommen eine neue Führungskraft: branchenfremd, ohne Führungserfahrung und deutlich jünger als die Belegschaft.“ damit eröffnete Katharina Hagleitner ihre Keynote beim YLF-Kickoff in der Salzburger Mooncity. 15 Führungskräfte unter 37 Jahren sowie 35 Erfahrene folgten der Einladung des YLF um aus Hagleitners Weg Inspiration zu schöpfen. Damit hat das YLF, offiziell seine Arbeit in Salzburg aufgenommen. Die beschriebene „Neue“ war sie übrigens selbst. Offen sprach sie über Herausforderungen, persönliche Entwicklung und den Umgang mit Verantwortung. Eine positive Fehlerkultur, Selbstreflexion und regelmäßiger Austausch helfen ihr dabei.



Einen Blick auf die Zukunft der Führung warf Klaus Fetka, Head of HR Communication bei der Porsche Holding. Angesichts von rund 80.000 Geburten und 130.000 Pensionierungen jährlich werde die Suche nach qualifizierten Mitarbei-

tenden immer schwieriger. Führungskräfte seien daher gefordert, Talente zu gewinnen, emotional zu binden und Teams erfolgreich durch den Wandel einer sich rasant verändernden Arbeitswelt zu führen.

LEADERSHIP

WERDEN SIE SICHTBAR!

Positionieren Sie Ihre Marke dort, wo Österreichs Führung entscheidet.

► Exklusiv im LEADERSHIP-Magazin

Ihr direkter Zugang zu Top-Entscheider*innen: die exklusive Platzierung im LEADERSHIP-Magazin.
WdF-Mitglieder erhalten Sonderkonditionen: nur € 290,- (exkl. MwSt.) pro Präsentationskarte.
Nur vier Plätze pro Ausgabe - Jetzt Platz sichern!
Senden Sie Ihr druckfähiges Sujet an office@wdf.at.



Star Team statt Team of Stars

In volatilen Zeiten reicht Strategie allein nicht mehr aus. Entscheidungs- und Umsetzungsgeschwindigkeit werden zu zentralen Wettbewerbsfaktoren. Dazu braucht man ein starkes Führungsteam.

Unternehmen sehen sich heute mit geopolitischen Unsicherheiten, gesellschaftlicher Polarisierung und ökologischen Herausforderungen konfrontiert. Die Komplexität unseres Umfelds nimmt kontinuierlich zu. Gleichzeitig entwickelt sich Technologie immer schneller. Fast jede Organisation befindet sich heute in irgendeiner Form der Transformation. Und genau in dieser Situation zeigt sich, was wirklich zählt: nicht die beste Strategie auf dem Papier, sondern die Fähigkeit, sich laufend anzupassen.

Was ist ein Star Team und warum kein Team of Stars?

Ich bin überzeugt: Erfolgreiche Organisationen brauchen keine Ansammlung von Einzelstars. Sie brauchen ein Star Team – ein Führungsteam, das tatsächlich als Einheit funktioniert. Der Unterschied klingt klein, ist aber gewaltig. Ein Star Team teilt gemeinsame Prioritäten, statt in Silos zu denken. Es lebt von komplementären Stärken, gegenseitigem Vertrauen und einer Kultur, in der offene Diskussionen und, entscheidend, kollektive Verantwortung für Ergebnisse normal sind.

Meine „Network Ties“ Theorie: Vertikale und horizontale Beziehungen

Hier greife ich auf Mark Granovetters Theorie der „Strength of Network Ties“ zurück und erweitere sie auf den Organisationskontext. Für mich spielen dabei zwei Beziehungstypen eine zentrale Rolle. Vertikale Beziehungen verbinden Führungskräfte mit ihren Teams. Sie entscheiden, ob strategische Entscheidungen klar durch die Organisation transportiert werden, oder irgendwo auf halbem Weg versanden. Horizontale Beziehun-

gen verbinden Führungsteams untereinander. Sie bestimmen, ob das Management wirklich abgestimmt handelt oder nur nebeneinander arbeitet. Und das ist der wunde Punkt: In Transformationsphasen scheitern Strategien selten an der Vision. Sie scheitern an mangelnder organisatorischer Verbindung.

Ein einfacher Praxistest

Zwei konkrete Checks, die ich empfehle: Wenn Mitglieder eines Führungsteams dieselbe Strategie unterschiedlich interpretieren, ist das meist ein klares Zeichen für schwache horizontale Beziehungen. Und wenn Mitarbeit*innen-Befragungen zeigen, dass strategische

Ziele auf verschiedenen Ebenen unterschiedlich verstanden werden – dann verlieren gerade irgendwo die vertikalen Beziehungen an Stärke. Beide Tests sind einfach und oft auf unangenehme Weise aufschlussreich.

Fazit

Agile Hochleistungsorganisationen entstehen nicht durch Methoden oder Tools sondern durch Führungsteams, die Orientierung geben, Vertrauen schaffen und gemeinsam handlungsfähig bleiben. Die entscheidende Frage lautet nicht nur: Wie gut ist unsere Strategie? Sondern: Wie gut arbeitet unser Führungsteam zusammen, um sie wirklich umzusetzen?



ZUR PERSON

Junyun Yang ist Head of IT bei der APK Pensionskasse AG und trägt eine Schlüsselrolle in der Transformation des Unternehmens. Sie verfügt über langjährige Erfahrung in IT und Unternehmensstrategie, mit einem Informatikstudium an der TU Wien und einem MBA am Imperial College London.

ZUM UNTERNEHMEN

Die APK Pensionskasse AG wurde im Jahr 1990 als erste Pensionskasse Österreichs gegründet, zählt heute zu den führenden Anbietern im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge, und wurde regelmäßig für ihre Performance ausgezeichnet.

Führen, wenn es wirklich zählt

Wirkungsvolle Führung zeigt sich nicht im Organigramm, sondern in Momenten, in denen Menschen Orientierung, Sicherheit und Zuversicht brauchen. Erst, wenn die Zukunft sichtbar wird, kehrt das Vertrauen zurück.

Als ich an jenem Morgen den Besprechungsraum betrat, war es ungewöhnlich still. Vor uns lag ein Kostensenkungsprogramm – inklusive Personalabbau. In solchen Situationen zeigt sich: Gibt die Führungskraft Halt oder vergrößert sie die Unsicherheit? Genau dort beginnt Führung.

Damals in der Mitarbeiter*innen-Versammlung mit knapp 150 Kolleg*innen wurde mir bewusst, wie viel Mut echte Führung verlangt. Die Furcht vor Personalabbau oder Schließung lag spürbar im Raum. Also sprach ich offen aus, wie ernst die Lage war, und zeigte einen Weg auf – Plan, Strategie, Zahlen, Ziele und vor allem eine Perspektive. Erst als die Zukunft sichtbar wurde, kehrte etwas zurück, das wir dringend brauchten: Vertrauen.

Es sind die bestimmten Momente, die mein Führungsverständnis prägen – jene, in denen Verantwortung sichtbar wird – für Menschen, Entscheidungen und deren Folgen. Der erste ist der Sicherheitsmoment. Wenn Sicherheit bedroht ist, braucht es Führung, die früh erkennt, klar benennt und transparent kommuniziert. Vertrauen entsteht nicht durch perfekte Antworten, sondern durch Präsenz, Ehrlichkeit und einen glaubwürdigen Weg nach vorn.

Ein weiterer entscheidender Aspekt ist der Fokusbereich. In meinen Projekten, etwa bei einem Unternehmenskauf, ist Zielklarheit entscheidend. Führung bedeutet dann, Richtung zu geben: Was ist wirklich wichtig? Wer entscheidet was? Bis wann? Klare Strukturen, Zuständigkeiten und ein transparenter Prozess reduzieren Komplexität und bündeln Energie.

Ebenso wichtig ist der Stabilitätsmoment. Als ich die Geschäftsführung im Bildungszentrum Lenzing antrat, wurde mir klar: Wer ein über Jahrzehnte gewachsenes System übernimmt, bewegt sich in einem sensiblen Gefüge. Eine Führungskraft muss nicht immer gleich etwas verändern, sondern zuerst verstehen. Stabilität entsteht, wenn Bestehendes gewürdigt, zugehört und Entwicklung mit Augenmaß gestaltet wird.

„Eine Führungskraft muss nicht immer gleich etwas verändern, sondern zuerst verstehen.“

SONJA ZAK

Für meine eigene Entwicklung waren Wachstumsmomente entscheidend. Mit 34 Jahren eine Papierfabrik zu leiten, hat mein Verständnis von Verantwortung ebenso geprägt wie die Übernahme einer Teilzeit-Führungsrolle nach der Geburt meiner Tochter. Entwicklung braucht Leistung, Vertrauen, Spielräume und Führungskräfte, die Potenzial früh erkennen. Heute schaffe ich solche Räume für andere.

Auch Beziehungsmomente sind entscheidend. Führung wird erst wirksam, wenn Menschen sich gesehen fühlen. Das zeigt sich in ehrlichem Feedback, Wertschätzung und darin, hinter Mitarbeitenden zu stehen.



ZUR PERSON

Sonja Zak ist Geschäftsführerin im Bildungszentrum Lenzing. Mit 34 Jahren stand sie zum ersten Mal an der Spitze eines Unternehmens. Verschiedene Top-Positionen in einem globalen Konzern folgten. Ihr heutiges Führungsverständnis ist geprägt von Vertrauen, Freiräumen und Verständnis.

ZUM UNTERNEHMEN

Das Bildungszentrum Lenzing (BZL) zählt zu den größten Ausbildungszentren Österreichs. Die Kernkompetenz des Unternehmens liegt auf der Facharbeiter*innen- und Lehrlingsausbildung sowie der Personal- und Organisationsentwicklung.

Führung muss Kreise ziehen

Gerade in Zeiten von Digitalisierung, Künstlicher Intelligenz, wirtschaftlicher Unsicherheit und gesellschaftlichem Wandel brauchen Menschen Orientierung. Eine offene Tür ist für mich daher kein Symbol, sondern gelebter Führungsalltag.

Führung beginnt für mich mit Vertrauen. Vertrauen entsteht nicht durch Positionen, Titel oder Organigramme, sondern durch Haltung, Verlässlichkeit und Vorbildwirkung. In mehr als drei Jahrzehnten im Bankgeschäft habe ich gelernt: Wer führen will, muss bereit sein, mehr zu geben, als er oder sie erwartet. Führung bedeutet für mich, für nichts zu schade zu sein, Verantwortung nicht weiterzuschieben und selbst jene Leistung vorzuleben, die man vom Team erwartet. Mitarbeiter*innen erwarten keine perfekten Antworten, aber sie erwarten Führungskräfte, die präsent sind, zuhören, entscheiden und ansprechbar bleiben. Nähe entsteht durch Gesprächsbereitschaft, durch eine wertschätzende Du-Kultur und durch das ehrliche Interesse am Menschen hinter der Funktion.

„Wer führen will muss bereit sein, mehr zu geben als er oder sie erwartet.“

MARTIN HEILINGER

Mein Führungsverständnis ist stark vom genossenschaftlichen Gedanken geprägt. Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung sind für mich keine historischen Begriffe, sondern moderne Führungsprinzipien. Sie zeigen, dass nachhaltiger Erfolg dort entsteht, wo Menschen gemeinsam Verantwortung übernehmen. Genau darin liegt auch die Kraft einer Regionalbank: nahe an den Kund*innen, nahe an den Unternehmen und nahe an den Themen, die eine Region bewegen.

Führung muss für mich Kreise ziehen – nach innen und nach außen. Repräsentationstermine am Abend oder am Wochenende sind daher nicht bloß

Pflichttermine, sondern Teil der Wirkung einer Führungskraft.

Dazu gehört heute auch die aktive und positive Nutzung sozialer Medien. LinkedIn und andere Plattformen sind längst nicht mehr nur Außenkommunikation. Sie werden auch nach innen wahrgenommen. Wenn Führungskräfte Veranstaltungen, Begegnungen, Erfolge und Werte sichtbar machen, stärkt das Identifikation und Stolz.

Gute Führung braucht aus meiner Sicht auch ein gesundes Verhältnis von Nähe und Distanz. Ich nenne es freundschaftliche Distanz und berufliche Nähe. Man kann Menschen wertschätzend, offen

und persönlich begegnen, ohne die professionelle Klarheit zu verlieren.

Auch Auftreten ist für mich Teil von Führung. Ein elegantes, gepflegtes Erscheinungsbild ist kein Selbstzweck, sondern Ausdruck von Wertschätzung. In einer Zeit, in der Sneakers und Casual Friday oft als Zeichen moderner Führung verstanden werden, setze ich andere Akzente.

Führung heißt schließlich auch, Erfolge sichtbar zu machen und gemeinsam zu feiern. Anerkennung ist kein Luxus, sondern ein wesentlicher Bestandteil von Motivation. Am Ende wird Führung daran gemessen, was durch das eigene Handeln bei anderen entsteht.



ZUR PERSON

Martin Heilinger ist Vertriebsdirektor der Volksbank Wien und verfügt über langjährige Führungserfahrung in der Finanzindustrie in Österreich und CEE, im Vertrieb sowie in regionalen und genossenschaftlichen Eigentümerstrukturen.

ZUM UNTERNEHMEN

Die Volksbank Wien ist die größte Volksbank Österreichs und versteht sich als regional verankerte Hausbank mit genossenschaftlicher Identität, Kundennähe und nachhaltiger Verantwortung für die Region.

Leaders Are Readers



MORAWA-Geschäftsführer Klaus Magele empfiehlt ein Buch zum Thema KI.



© Jürgen Hamerschmid

Macht KI uns arbeitslos?

Können wir Realität bald nicht mehr von Fake unterscheiden? Die Ängste rund um Künstliche Intelligenz sind groß – die Chancen aber ebenso. Andreas O. Löff zeigt praxisnah, wie KI unseren Alltag, Wirtschaft und Gesellschaft verändert. Er erklärt Möglichkeiten und Risiken, räumt mit Vorurteilen auf und macht deutlich, warum wir KI verstehen und nutzen lernen müssen, um nicht den Anschluss zu verlieren. Ein aktuelles, Mut machendes Buch über die Zukunft von Mensch und Maschine.



Titel: Das geht nicht mehr weg

Autor: Andreas O. Löff

Verlag: Rowohlt Polaris

ISBN 978-3-499-01901-2

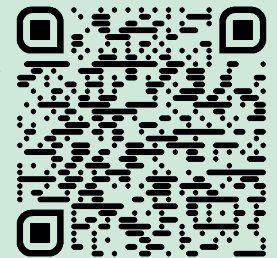


WdF-You-Tube-Kanal

Die Welt der Unternehmensführung

Entdecken Sie exklusive Einblicke und fachkundige Diskussionen am YouTube-Kanal des WdF - Ihrem Tor zu den neuesten Trends und Strategien in der Unternehmensführung. Tauchen Sie ein in eine Welt voller inspirierender Vorträge, Branchenanalysen und Interviews mit Expert*innen, die Ihnen wertvolle Einsichten bieten, um Ihre Führungskompetenzen zu stärken und Ihr Unternehmen voranzubringen.

Abonnieren Sie noch heute unseren WdF-You-Tube-Kanal und verpassen Sie keine wichtigen Updates mehr.



Zugang zu relevanten Kontakten



Landesgruppe
Oberösterreich

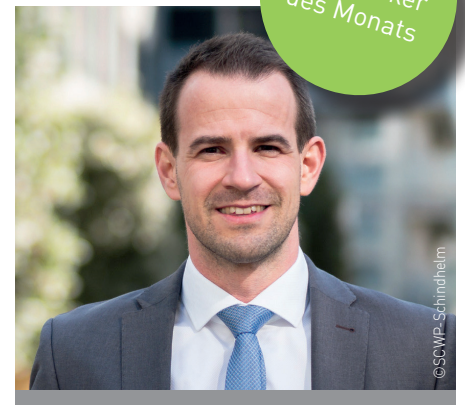


Sebastian Hütter hat das WdF erfolgreich weiterempfohlen.

Als Rechtsanwalt im Bereich Gesellschaftsrecht und Mergers & Acquisitions ist Netzwerken für mich weit mehr als der Austausch von Kontaktdaten – es ist ein wesentlicher Bestandteil qualitativ hochwertiger Rechtsberatung. Gerade bei komplexen Transaktionen oder unternehmerischen Weichenstellungen zeigt sich immer wieder, wie wichtig ein belastbares Netzwerk aus Entscheidungsträger*innen, Unternehmer*innen und Expert*innen ist.

Mandant*innen erwarten heute nicht nur juristische Präzision, sondern auch ein tiefes Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge und Zugang zu relevanten Kontakten.

Ein gut gepflegtes Netzwerk ermöglicht es, frühzeitig Entwicklungen zu erkennen, Perspektiven einzubeziehen und maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln. In diesem Sinne ergänzt strategisches Netzwerken meine anwaltliche Tätigkeit und schafft echten Mehrwert über die klassische Rechtsberatung hinaus. Entscheidend ist dabei die Qualität der Beziehungen. Vertrauen entsteht durch Verlässlichkeit, fachliche Kompetenz und ein echtes Interesse am Gegenüber. Plattformen wie Fachkonferenzen, Branchenevents aber auch Soziale Medien bieten hierfür wertvolle Gelegenheiten, doch erst durch konsequente Nachbereitung und kontinuierlichen Austausch werden daraus nachhaltige



© SCWP-Schindhelm

Netzwerker
des Monats

Partnerschaften. Gerade das WdF ist hier in Paradebeispiel. Netzwerken bedeutet für mich, Verbindungen zu schaffen, die tragen – gerade dann, wenn es darauf ankommt.

Landesgruppe Kärnten

3 Jahre

Markus Hofer
HERMES Schleifmittel

Robert Hager
Nicolas Ernst
Victor Jové-Roca

Landesgruppe Oberösterreich

Thomas Königseder

T Mobile Austria

Oliver Krieger

Raiffeisenlandesbank

Philipp Trummer
Michael Mayer-Schütz
Silvia Knoll
Markus Klaffenböck

5 Jahre

Landesgruppe Salzburg

Yeliz Kocak

Windhager Handelsgesellschaft

Jan Kuster

FIN – Future ist Now

Petra Seewald
Manuel Möser
Rudi Klein
Hannes Klausner
Nicola Dax
Ronald Wahrlich
Thomas Benedikt
Angelika Balgemann
Sabrina Schmid

Landesgruppe Steiermark

Theresia Eisel-Eiselsberg

sia Management

Angelika Ledineg

WKO Skills Development

Michael Leitner

NXP Semiconductors Austria

Michael Stöckl

Fuchs & Partner

Angelika Struggl

Leitner Hirth RA

Christian Strobel-Ludwig
Thomas Brandhuber

10 Jahre

Landesgruppe Tirol

Mark Melmer

melmerise consulting

Romana König
Harald Luchs
Markus Jaksche
Helmut Wasserbacher

15 Jahre

Landesgruppe Wien

Silvia Angelo

ÖBB Infrastruktur AG

Gerhard Lafer

Barbara Seelos

Bundeswettbewerbsbehörde

Birgit Sykora

BTU Business Travel Unlimited

Stefan Steinlechner
Franz Solta
Werner Müller
Franz Edlbauer
Wolfgang Thelesklav
Georg Kribernegg
Sabine Straßer
Rainer Kirchmair
Martin Klingler
Heimo Lercher

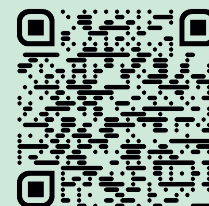
20 Jahre

Günter Zimmel
Ingram Eusch
Christian Mastny
Gernot Pagger

WdF-You-Tube-Kanal

Die Welt der Unternehmensführung

**Abonnieren Sie noch heute unseren
WdF-You-Tube-Kanal und verpassen
Sie keine wichtigen Updates mehr.**



IMPRESSUM Herausgeber: Wirtschaftsforum der Führungskräfte, Lothringerstraße 12, 1030 Wien, Tel. 01/7126510, Fax: 01/71135-2912, office@wdf.at, www.wdf.at; Medieninhaber und Verlagsmanagement: Wirtschaftsforum der Führungskräfte, Lothringerstraße 12, 1030 Wien, Tel. 01/7126510, Fax: 01/71135-2912, office@wdf.at, www.wdf.at; Anzeigenleitung WdF: office@wdf.at; Redaktionsadresse: Lothringerstraße 12, 1030 Wien; Chefredaktion, Grafik & Layout: Monika Medek; Lektorat: Silvia Knoll; Auflage: 3.000 Exemplare; Litho & Druck: Bösmüller Print Management GesmbH & Co. KG, Josef-Sandhofer-Straße 3, 2000 Stockerau; Coverfoto: Christoph Kaltenbacher. Gedruckt nach Richtlinien des Österr. Umweltzeichens bei der Druckerei Bösmüller Print Management GesmbH & Co. KG (UW-Nr.779). Im Magazin wird auf (akademische) Titel verzichtet.



Management-Gehälter im Vergleich: nach Führungsebene, Geschlecht, Branche, Region, Internationalität, Generationen, uvm.

Sonderteil 2026: Energie- und Abgabekosten als Wettbewerbsfaktor

JETZT BESTELLEN!
Aktuelle Ausgabe erhältlich ab Ende Juli 2026

WdF-Einkommensstudie

zum Vorteilspreis für WdF-Mitglieder: EUR 390,- statt EUR 550,- (exklusive 10% MwSt.)
Bestellungen online auf www.wdf.at oder per E-Mail an einkommensstudie@wdf.at

▶ Ihr Wissensvorsprung bei der Umsetzung des neuen Lohntransparenzgesetzes!



**WIRTSCHAFTSFORUM
DER FÜHRUNGSKRÄFTE**

Wir leben Leadership



YOUNG LEADERS
part of WdF



produziert gemäß Richtlinie Uz24 des
Österreichischen Umweltzeichens,
Bösmüller Print Management
GesmbH & Co. KG, UW-Nr. UZ24-779



Unternehmen fördern
die Kompetenz Ihrer
Nachwuchskräfte und
stärken ihre
Wettbewerbsfähigkeit!

Austrian Leadership Forum

Exzellenz als Schlüssel zum nächsten Führungslevel

Sie führen Ihr Unternehmen mit strategischem Weitblick und erkennen das Potenzial künftiger Führungspersönlichkeiten. Sie möchten die besten Talente gewinnen, fördern und auf ihrem Weg in verantwortungsvolle Positionen begleiten. Wir richten uns an High Potentials und Nachwuchsführungskräfte, die ihre Leadership- Kompetenz gezielt weiterentwickeln und sich optimal auf zukünftige Herausforderungen vorbereiten möchten.

- 4 Module mit insgesamt 12 Seminareinheiten
- Expert*innen, Workshops, Best Practices und Keynotes
- Gruppengröße: 5–15 Teilnehmer*innen
- Zertifikat des WdF als Führungskraft
- Clubabende im Leaders Club
- WdF-Netzwerk und Programm
- Young Leaders Forum
- WLA Women Leadership Alliance
- WdF-Mentoring Programm

1

Future Leadership
Zukunft & Führung

2

My Leadership
Selbstführung & Resilienz

3

Strategic Leadership
Strategie & Umsetzung

4

Impact & Integrity
Leistung & Verantwortung

- Leadership-Skills schärfen
- Führungskompetenz stärken
- Persönlichkeitsentwicklung und Selbstreflexion vertiefen
- Sich auf komplexe Führungsaufgaben vorbereiten
- Kontakte auf Augenhöhe mit Führungskräften und Expert*innen pflegen
- Das WdF-Netzwerk aktiv nutzen

HIER BUCHEN



www.leadership-forum.at

Teilnahmegebühren
WdF-Mitglieder

1 Seminartag: € 500,-
3 Seminare: € 1.400,-
6 Seminare: € 2.600,-
9 Seminare: € 3.800,-
12 Seminare: € 5.000,-

Teilnahmegebühren
Nicht WdF-Mitglieder

1 Seminartag: € 650,-
3 Seminare: € 1.750,-
6 Seminare: € 3.250,-
9 Seminare: € 4.750,-
12 Seminare: € 6.250,-

Vorbehaltlich inhaltlicher Änderungen.