

# „Wir entzünden den unternehmerischen Funken“

Eine neue Initiative der Wirtschaftsuniversität (WU) Wien fördert universitäre Spin-offs. Neben Coachings und Know-how sollen die Gründungsteams auch mit Startkapital ausgestattet werden.

Die „WU Ignite Ventures“ genannte neue Beteiligungsgesellschaft der Wirtschaftsuniversität Wien soll junge Start-ups aus dem universitären Umfeld in der Frühphase unterstützen. Ziel der Initiative ist es, Gründungsteams nicht nur mit Know-how, sondern auch mit dem nötigen Startkapital auszustatten. Denn: Besonders in der Anfangsphase fehlt es vielen Gründungsteams an Ressourcen, um vielversprechende Ideen in marktreife Produkte zu verwandeln. Genau hier setzt „WU Ignite Ventures“ an: Finanziert aus Mitteln der universitären Stiftung sollen pro Jahr sechs bis acht WU-nahe Gründungsteams mit bis zu 50.000 Euro gefördert werden. Voraussetzung ist dabei, dass diese einen Bezug zur Wirtschaftsuniversität Wien aufweisen können.

## Förderung für Innovation

Der Grund für die Beteiligungsgesellschaft ist leicht erklärt: Die Wirtschaftsuniversität Wien möchte Unternehmertum aus dem akademischen Umfeld gezielt stärken und so ihren Beitrag zur Innovationskraft des Landes leisten, wie Rektor Rupert Sausgruber unterstreicht: „Mit ‚WU Ignite Ventures‘ schaffen wir dafür die nötigen Strukturen und fördern gezielt unternehmerisches Potenzial aus der Universität heraus.“ Auch Cattina Leitner sieht darin einen wichtigen Impuls: „Es ist essenziell, dass Universitäten wie die WU nicht nur Wissen vermitteln, sondern die Umsetzung innovativer Ideen aktiv unterstützen“, ist die Vorsitzende des Universitätsrats überzeugt.



## Gezieltes Coaching, Finanzen und Co.

Wie funktioniert's? Die Beteiligungen erfolgen auf Grundlage einer Vertragsform, die speziell auf die Bedürfnisse junger Start-ups zugeschnitten ist. Neben finanzieller Unterstützung sollen die Gründerinnen und Gründer von gezieltem Coaching sowie einem Netzwerk aus Unternehmerinnen und Unternehmern, Investierenden und potenzieller Kundschaft profitieren. Mit von der Partie ist dabei das WU-Grün-

dungszentrum, das seit zehn Jahren für die Wissensvermittlung rund um unternehmerisches und innovatives Denken an Studierende zuständig ist. Rudolf Dömötör, Direktor des Gründungszentrums, erläutert: „Mit ‚WU Ignite Ventures‘ entzünden wir gezielt den unternehmerischen Funken unserer Studierenden und Alumni. Diese Initiative unterstützt den Übergang von einer validierten Idee hin zu einem tragfähigen Unternehmen.“

## Universitätsnahe Start-ups im Trend

Wie groß der Bedarf ist, zeigt der „Austrian Start-up Monitor 2024“: 23 Prozent aller neu gegründeten Start-ups in Österreich haben ihren Ursprung im Hochschulbereich – Tendenz steigend. „WU Ignite Ventures“ soll diesen Trend weiter verstärken und die Position der Universität als zentrale Impulsgeberin für Innovation und Unternehmertum nachhaltig ausbauen. Gleich-

Die Initiative unterstützt den Übergang von einer validierten Idee hin zu einem tragfähigen Unternehmen.

Rudolf Dömötör,  
WU-Gründungszentrum

zeitig ist der Gedanke des Anbieters, mithilfe der Initiative die Rolle der Wirtschaftsuniversität Wien als einen der führenden Start-up-Hubs Europas zu stärken. Als konsequente Erweiterung bestehender Aktivitäten gilt „WU Ignite Ventures“ als Ergänzung für Formate wie die „Entrepreneurship Avenue“, das „Changemaker Programm“ oder profilbildende Studienrichtungen der Wiener Hochschule.

Für die Zukunft sind laut WU zudem weitere Formate geplant – etwa ein hochschulübergreifendes Co-Founder-Matching im Rahmen des Entrepreneurship Center Network (ECN) sowie eine stärkere Einbindung in nationale Initiativen wie Spin-off Austria. **sf**

## Wie man das „stumme S“ in ESG zum Klingen bringt

Viele Unternehmen denken die soziale Dimension der Nachhaltigkeit zu wenig mit. Wie es besser gelingen kann, erklärte Christian Horak (EY) beim jüngsten Treffen des Human Resources Business Clubs (HRBC).

Viele Unternehmen atmen derzeit auf, weil das ESG-Omnibus-Paket der Europäischen Kommission die EU-Nachhaltigkeitsvorschriften vereinfacht und harmonisiert, insbesondere im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung und Sorgfaltspflichten. Dabei könne Nachhaltigkeit durchaus zum strategischen Wettbewerbsvorteil werden, ist Christian Horak überzeugt.

Mit der strategischen Brille vermittelte der Partner bei der Strategieberatung EY-Parthenon den HRBC-Mitgliedern, warum es wichtig ist, aus dem stummen S in ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) ein etwas lauterer zu machen. Nachhaltigkeit steht auf drei Säulen: der ökologischen, der ökonomischen und der sozialen. „Diese sind aber



EY-Partner Christian Horak gab einen Überblick über relevante Zahlen und Handwerkszeug, mit dem sich soziale Nachhaltigkeit in Unternehmen etablieren lässt. Im rechten Bild ist er (r.) gemeinsam mit dem HRBC-Vorstand Bernd Ellmauer (SN), Raimund Lainer (Spar), Wolfgang Rehl (Rehl + Partner) und Andrea Auer (Hillebrand) (v. l.) abgebildet.

unterschiedlich dick“, beobachtet Horak. Auf die soziale werde derzeit wenig Wert gelegt. In der Berichterstattungslogik wurde für diesen Bereich eine Grundstruktur aus vier sozialen Dimensionen geschaffen: die eigenen Mitarbeiter, Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette, betroffene Communities und Konsumenten. Der Großteil der Unternehmen, nämlich 61 Prozent, denke aber nur die erste Ebene mit, zeigt eine aktuelle Studie von EY. Ob die

gesetzten Maßnahmen überhaupt wirken, messen nur 26 Prozent.

„Das fehlende Wissen in den Organisationen ist eine große Herausforderung“, sagt Horak. In seiner Beratertätigkeit kämen häufig Unternehmen auf ihn zu, die in erster Linie an der Einhaltung regulatorischer Pflichten interessiert sind. Er rät, größer zu denken: „Den Bericht zu erstellen, ist ein immenser Aufwand. Sinnvollerweise überlegt man da gleich, wie

man Nachhaltigkeit gesamthaft leben kann, wie sie Teil der Unternehmens-DNA wird.“ Immerhin bringe dies auch Vorteile in der Positionierung als Arbeitgeber und Organisation. Sinnvolle Werkzeuge, die in die soziale Nachhaltigkeit einzahlen, seien etwa Rundmails oder Mitarbeiterzeitungen, Zuhör-Sessions, Feedback-Postkästen oder Robin Mood, ein Umfragetool zur Auswertung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Weiteres Thema des Abends war die Gehaltstransparenzrichtlinie der EU, die bis zum nächsten Sommer in nationales Recht gegossen werden soll. „Mehr als die Hälfte der heimischen Unternehmen ist darauf noch gar nicht vorbereitet, 41 Prozent haben noch nicht einmal Gehaltsbänder oder -klassen entwickelt“, zitiert Horak eine aktuelle Studie von Stepstone.

## Infos und Kontakt HRBC:

Karolingerstraße 40  
5021 Salzburg  
+43 662 / 8373-281  
OFFICE@HRB-CLUB.AT  
WWW.HRB-CLUB.AT

