



EINSTELLUNGSSACHE

Die Kolumne
von Franziska Zoidl

Dress Like
Your Boss!

Der Chef liebt blaue Hemden, die Chefin Oversized-Blazer? Dann stehen die Chancen gut, dass auch in den unteren Etagen die Dichte an Blautönen bei Männern und wuchtigen Blazern bei Frauen zunimmt.

Das macht Führungskräfte beliebiger nicht zu Fashion-Influencern. Und doch wird das Phänomen „Dress Like Your Boss“ auf sozialen Medien immer wieder diskutiert. Denn wer den gleichen Kleidungsstil wie der oder die Vorgesetzte hat, hat entweder ein erstaunlich gutes Händchen bei der Kleiderwahl – oder verfolgt eine klare Strategie: Seht her, ich kann auch Chef! Die Komplimente im Smalltalk mit der Führungskraft sind einem sicher.

Damit macht man sich zunutze, was sonst oft kritisch gesehen wird: Menschen befördern gerne jene, die ihnen ähnlich sind. Sie wirken vertrauter und sympathischer – so einfach ticken wir. Entsprechend schauen viele Chefetagen aus: ähnliche Lebensläufe, ähnliche Perspektiven, ähnliche Entscheidungen – und größtenteils Männer. So gehen frische Blickwinkel leider immer wieder verloren.

Warum also nicht dort ansetzen, wo man selbst Einfluss hat – und dieses Prinzip zumindest ein Stück weit für sich nutzen? Der neue Disney-CEO Josh D'Amaro macht angeblich genau das: Er kleidet sich ähnlich wie sein Vorgänger – weißes Hemd, dunkle Weste, lässiger Stil. Möglicherweise, um nach innen und außen Kontinuität zu signalisieren. Oder weil er keine Ahnung von Mode hat.

Führungsexperten raten jedenfalls, es mit dem Imitieren nicht zu übertreiben. Einzelne Elemente aufzugreifen, kann sinnvoll sein – die komplette Kopie wird aber schnell peinlich.

Und sie fällt vor allem auf: Auf TikTok kursieren Videos, in denen ganze Teams sich demonstrativ wie ihr Chef kleiden – und abwarten, bis es ihm dämmert. Immerhin: Solche Aktionen können den Zusammenhalt stärken. Und aufzeigen, ob der Chef Humor hat.

Am Ende geht es darum, die richtige Balance bei einem ziemlich unmagischen Unterfangen zu finden: sich im Team einzufügen – und dennoch hervorzuweisen. Im Idealfall passiert Letzteres durch Leistung. Aber ein toller Blazer, mit dem man sich unbesiegbar fühlt, oder dieses eine blaue Hemd, das die Augen strahlen lässt, schadet dabei ganz sicher nicht.



Die Zahl neuer Start-ups in Österreich ist stark gesunken. Im Jahr 2024 wurden nur 233 Unternehmen gegründet.

Die heimische Start-up-Szene kämpft aktuell mit einer Konjunkturfalte. Die Jungunternehmen fungieren aber dennoch als Jobmotor, zeigt der neue Austrian-Start-up-Monitor.

Melanie Raidl

Ein innovatives Unternehmen aus dem Boden zu stampfen, erfordert ohnehin schon viele Ressourcen. Doch in Zeiten von anhaltender wirtschaftlicher Unsicherheit und angespannter Geopolitik ist der Weg zur eigenen Firma noch steiniger. Im neuen Austrian-Start-up-Monitor 2025 wird das auch für die heimische Start-up-Szene deutlich. Bei der Präsentation der mittlerweile achten Ausgabe der jährlichen Studie betonte Hannah Wundsam, Geschäftsführerin des Branchenverbands Austrian Start-ups am Dienstag, dass ein neuer Aufschwung weiter auf sich warten lässt. Die schwache Konjunktur gepaart mit einer spürbaren Zurückhaltung bei Investitionen bremse die heimische Gründungsfreude aktuell massiv.

Akademisch stark

Auch die Staatssekretärin für Start-ups, Energie und Tourismus, Elisabeth Zehetner, erklärte, dass sie den Bericht als „Arbeitsauftrag“ verstehe.

Seit 2014 wurden demnach in Österreich über 3600 Start-ups gegründet. Nach einem Hoch an Neugründungen mit teils über 380 pro Jahr, das bis 2021 anhielt, verharrt die Zahl nun auf einem deutlich niedrigeren, konstanten Niveau. Zuletzt gab es nur noch 233 Gründungen im Jahr 2024 und 277 im Jahr 2023.

Worin man jedoch stark sei, betonte man bei der Präsentation, sei

die Nähe zum wissenschaftlichen Umfeld. Mittlerweile sind 23 Prozent der Gründungen akademische Spin-offs, resultieren also aus Ideen an Hochschulen. Weitere zwölf Prozent fallen in die Kategorie der forschungsintensiven „Deep-Tech-Start-ups“. Branchentechnisch dominiert nach wie vor die IT- und Softwareentwicklung mit einem Drittel aller Gründungen, gefolgt von Life-Sciences mit 14 Prozent und industriellen Technologien mit zehn Prozent.

Vor allem würden österreichische Start-ups „Schlüsseltechnologien“ vorantreiben: 71 Prozent der Start-ups entwickeln laut Report Kerntechnologien für die Wirtschaft, wobei Künstliche Intelligenz und Dateninnovationen branchenübergreifend dominieren.

Staatssekretärin Zehetner hielt in diesem Punkt fest, dass zwar die Anschubfinanzierung solcher Projekte in Österreich meist gut funktioniere, aber gerade wachsende sogenannte Scale-ups immer noch „ausreichend“ Wachstumskapital benötigen würden und es hier noch Nachholbedarf gäbe.

Nachbar deutlich vorn

Dass eine Wirtschaftsfalte kein Minus bei Gründungen bedeuten muss, zeigt ein Vergleich mit Deutschland. Laut dem aktuellen „Next Generation“-Report des deutschen Start-up-Verbandes gab es beim Nachbarn im Jahr 2025 ein historisches Rekordjahr mit einem Plus

von 29 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit wurde sogar das bisherige Rekordjahr 2021 übertroffen.

Vor allem aber beim Thema Diversität bei Start-ups zeigt sich in Österreich ein starkes Gefälle – und ein Rückschritt. Der Anteil der Gründerinnen ist von 22 Prozent im Vorjahr auf 21 Prozent gesunken. Der Anteil gemischter Gründungsteams fiel ebenfalls spürbar auf aktuell 24 Prozent. Im Jahr davor lag der Anteil von Start-ups mit zumindest einer Frau im Team immerhin bei 37 Prozent.

Weniger Diversität

Wo die Lücke dann aber noch deutlich größer wird, ist bei der Verteilung von Risikokapital an die Start-ups. Kürzlich zeigte der Female Start-up Funding-Index, dass in Österreich 98,1 Prozent des investierten Kapitals an rein männlich besetzte Teams flossen. Nur elf von 153 Gründungsteams, die frisches Kapital erhielten, waren Frauen, also sieben Prozent.

Auf Nachfrage des STANDARD, was konkret getan werde, um vorurteilsbehaftete Finanzierung auszuschließen, argumentierte Staatssekretärin Zehetner, es handle sich dabei um ein „strukturelles Problem“, wobei Frauen weniger stark in kapitalintensiven Deep-Tech-Projekten vertreten seien. Es brauche ihrer Einschätzung vor allem mehr Frauen im Technologie-Sektor.

Gegensteuern will die Staatssekretärin nicht erst mit dem für 2027

geplanten Scale-up Dachfonds, sondern bereits jetzt über Instrumente wie den „Gender-Bonus“ bei AWS Preseed- und Seedfinanzierung, der höhere Förderintensitäten für weibliche Teams ermöglicht, sowie über gezielte „Investor-Readiness-Formate“.

Eine gesetzliche Quote oder Verpflichtung für Investorinnen und Investoren, künftig in weibliche Teams zu investieren, wird es beim neuen Dachfonds jedoch nicht geben. Man erwarte vielmehr, dass das unabhängige Fondsmanagement „schon allein aus rein ökonomischen Gründen“ Diversität mitdenken werde, da gemischtgeschlechtliche Teams wirtschaftlich besser performen würden.

KI für die Effizienz

Immerhin als Jobmotor funktioniert die Szene weiterhin positiv. Rund 35.000 Arbeitsplätze sichern Österreichs Start-ups aktuell – im Vorjahr waren es noch knapp unter 30.000 Beschäftigte. Im Schnitt beschäftigt ein Start-up derzeit 11,4 Personen.

Hier gibt es auch einen positiven Nebeneffekt im Gegensatz zu den Gründungen: Die Frauenquote unter den Angestellten wuchs um vier Prozentpunkte auf 38 Prozent. Gleichzeitig ist man aber auch beim Recruiting vorsichtiger geworden. Planten 2024 noch 79 Prozent der Start-ups Neueinstellungen, sind es heuer nur noch 73 Prozent, was rund 9000 neuen Jobs entspricht. Als Grund dafür nennt Austrian-Start-ups-Geschäftsführerin Wundsam die Revolution durch Künstliche Intelligenz.

84 Prozent der Start-ups nutzen KI bereits zur Prozessoptimierung, 70 Prozent in der Produktentwicklung. „Die Unternehmen werden schichtweg effizienter und können in kleineren Teams mehr Leistung erbringen“, sagt Wundsam.

Für die Zukunft bleiben die Finanzen die zentrale Hürde, zeigen laut Report die Wünsche der Start-ups an die Politik. Sie fordern Steuererleichterungen, vor allem bei den Lohnnebenkosten, stärkere Anreize für privates Risikokapital sowie deutlich schnellere, unbürokratische Förderprozesse. Immerhin aber bewerten fast die Hälfte der Start-ups ihre Geschäftslage als gut oder sehr gut – trotz der wiederholt erwähnten Wirtschaftsfalte.

Know-how
für die Karriere

Wie klappt der Start ins Berufsleben? Die Lange Nacht der Unternehmen von Uniport und dem WU ZBP Career Center lieferte Antworten in Form von Einblicken in Unternehmen und Wissen am Podium. Von links nach rechts im Bild: Emanuel Apf-Trompeter und Tanja Trebos von Rewe, Michael Moschen-Schimek und Cortez Hidalgo Raul Antonio von BDO nebst STANDARD-Redakteur Daniel Retschitzegger.

