

JOBHOPPER

**Tanja Gruber**  
Österreich Werbung



Die 34-Jährige wechselt von den Wiener Linien und übernimmt die Leitung der Corporate Communication. Zudem spricht sie für das Unternehmen.

**Gerald Mayer**  
Voestalpine



Der Betriebswirt löst Robert Ottel ab und steigt zum Finanzvorstand auf. Zuvor war er u. a. als Finanzvorstand bei Amag Austria Metall tätig.

**Roland Bindeus**  
AOP Health



Als Senior Director Commercial verantwortet der Biochemiker die strategische Entwicklung. Der 45-Jährige blickt auf 15 Jahre in der Pharmabranche zurück.

**Jan Niclas Brandt**  
MediaMarkt



Der 36-Jährige avanciert zum CCO. In dieser Funktion leitet er das operative Geschäft, u. a. in den Bereichen Category Management, Marketing und Logistik.

**Joseph Waldstein**  
Bristol Myers Squibb



Mehr als zehn Jahre Erfahrung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Sektor mitbringend, übernimmt er die Kommunikation für das Biopharmaunternehmen.

**Dagmar Zechmann**  
MP2 IT-Solutions



Die Touristikfachfrau steigt als Bereichsleiterin für Verwaltung und HR in das IT-Unternehmen ein. Sie war zuvor u. a. 21 Jahre lang im Starwood Hotel aktiv.

Rechtzeitig  
Veränderung  
anstoßen

Einstiegsliteratur für Umsteiger auf Nachhaltigkeit.

Wenn man sich durch den (etwas pathetischen) Einstieg ins Buch nicht abschrecken lässt, kann man sich mit Mira Maria Meiler auf eine lehrreiche wie durchaus unterhaltsame Entdeckungsreise ins Change Management begeben. Und zwar in die Veränderung Richtung Nachhaltigkeit.

„Change before you have to“ lautet der Titel des Handbuchs, das man als Einstiegsliteratur für Umsteiger bezeichnen könnte. Dies deshalb, weil Meiler schlüssig erklärt, warum jetzt ein guter Zeitpunkt ist, sich mit den Nachhaltigkeitszielen der UNO auseinanderzusetzen. Sie leitet an, was diese Ziele für den Unternehmensalltag bedeuten, was nachhaltiges Wirtschaften meint, und sie gibt auch praktische Empfehlungen für die konkrete Umsetzung.

Meiler zeigt auch, welche Hürden und Vorbehalte Unternehmen auf dem Weg zur Nachhaltigkeit erwarten – und nennt elf Gründe, warum es sich dennoch auszahlt, das Thema jetzt in Angriff zu nehmen.



Mira Maria Meiler  
**Change before you have to**  
Essence  
152 Seiten  
29,95 Euro

„Es geht um Hochleistung“

**Management.** Es muss Toppriorität von Unternehmenslenkern sein, sich des Arbeitskräftemangels anzunehmen, sagt Markus Tomaschitz.

VON MICHAEL KÖTTRITSCH

**H**ochleistungs- und speziell Hochtechnologie-Unternehmen, wollen sie (international) konkurrenzfähig sein und verlässlich hervorragende Ergebnisse liefern sowie ihre Leistungsversprechen halten, brauchen Hochleistungsmenschen. Und die haben hohe Erwartung an das Unternehmen, an die Führungskräfte und das Umfeld. Speziell wenn sie aus dem Ausland kommen, sagt Markus Tomaschitz, Vice President Corporate HR von AVL List in Graz. „Sie fragen: Wie gut ist die Schule? Ist sie englischsprachig? Wie sieht das Sport- und Kulturangebot aus? Gibt es einen Job für den Partner oder die Partnerin?“

Österreich als Hochlohnland, sagte er diese Woche beim Tiroler Wirtschaftsforum, zu dem die Industriellenvereinigung Tirol und das MCI Management Center Innsbruck geladen hatten, müsse sich als attraktive Alternative zu Wettbewerbern wie Deutschland, der Schweiz, Italien oder auch Slowenien positionieren. Dies umso mehr, als Österreich nicht nur einen Fach-, sondern einen Arbeitskräftemangel erlebe – egal in welcher Branche und mit welcher Qualifikation: „Wir brauchen Menschen.“ Doch: „Die Menschen sind aus!“, spitzt Tomaschitz

zu. So wie in Deutschland: Den Nachbarn, rechnete das Beratungsunternehmen Boston Consulting Group vor, koste der Arbeitskräftemangel jährlich rund 86 Milliarden Euro an Wirtschaftsleistung.

Es müsse die Toppriorität von Unternehmenslenkern sein, sich dieses Themas anzunehmen – und nicht etwas, das man an die Personalabteilung einfach delegieren könne. Denn dieses Thema entscheide darüber, ob es ein Unternehmen in Zukunft geben wird oder nicht, ist Tomaschitz überzeugt. „Wir brauchen Stars, wir brauchen Leute, die mit hoher intrinsischer Motivation das Beste geben.“

Doch warum sollten sie leisten, wenn „Menschen die Perspektive genommen wird, sich durch Leistung etwas schaffen zu können? Dann wird es schwierig, ihnen auf Dauer die Karotte hinhalten zu können.“ Man müsse vielmehr Perspektiven bieten, um das volle Potenzial aus-schöpfen zu können.

Die Gründe für den Arbeitskräftemangel seien bekannt: etwa die Demografie. In den kommenden Jahren gehen jährlich um 50.000 Personen mehr in Pension, als das Bildungssystem verlassen. Es fehle an regionaler Mobilität, und es gebe eine Kluft zwischen „Bedarf und Akzeptanz: Was wir suchen, ist

nicht das, was junge Leute gern machen wollen.“ Berufsinformation und Berufsorientierung gehörten ausgebaut, junge Leute wüssten oft nicht, worin sie gut sind: „Wir müssen Kopf, Herz und Hand unterrichten.“ Ein weiterer Grund sei der Gender Bias bei Berufen, also dass Frauen in den technischen Berufen fehlen. Und dass es unattraktiv sei, Vollzeit zu arbeiten, und Leistung gleichsam bestraft werde.

**Junge Leute ernst nehmen**

Wenn Unternehmen junge Leute holen und binden wollen, „müssen wir aufhören, über sie zu schimpfen. Wir müssen sie ernst nehmen“ in ihren Vorstellungen. „Wir haben sie zu dem gemacht, wie sie sind.“

Was Menschen wollten, gleich ob in Österreich aufgewachsen oder über qualifizierten Zuzug hierhergekommen, seien Autonomie (mitentscheiden, wie Arbeit ausgeführt wird, arbeiten im Einklang mit eigenen Werten), Selbstwirksamkeit (Arbeit verrichten, die relevant erscheint), soziale Verbundenheit (tief gehende Beziehungen zu anderen) und Wertschätzung. Das bedeute vor allem Führungskräfte, die intensiv kommunizierten und Vertrauen schenkten.

„Hochleistungsmenschen wollen sich beweisen, sie wollen sich nicht mit dem Mittelmaß zufriedengeben“, sagte Tomaschitz. „Wir müssen für Hochleistung stehen. Für etwas, das uns an die Zukunft glauben lässt. Wir brauchen eine neue Erzählung für Hochleistung.“

Lehrlinge  
streben nach  
Jobsicherheit

1700 Jugendliche wurden nach ihren Zielen gefragt.

Insgesamt gibt es mehr als 200 Lehrberufe in Österreich. Mit dem Ziel, ein möglichst genaues Bild der Wünsche jener Jugendlichen zu bekommen, die diesen Ausbildungsweg wählen, wurden 1700 Personen im Alter zwischen 14 und 20 Jahren nach ihrer Meinung gefragt: Was ist ihnen im Job besonders wichtig? Was erwarten sie sich vom Arbeitgeber? Eine solide Ausbildung in einem krisenfesten Unternehmen bildet für sie die Grundlage, um eine gesicherte Zukunft sowohl am Arbeitsmarkt als auch im Leben allgemein zu gewährleisten. Zudem sind Lehrlingen ein harmonisches Arbeitsumfeld und ein gutes Verhältnis zu Kollegen und Ausbilderinnen wichtig. Weiterhin zeigen Lehrlinge eine hohe Bereitschaft, sich in Ausbildung und Beruf zu engagieren, legen jedoch großen Wert darauf, eine klare Grenze zwischen Beruf und Freizeit zu ziehen.

Viele sind derzeit auf der Suche nach Ausbildungen, die wichtig für die Energiewende sind, wie eine Studie der WKÖ zeigt. So steigt das Interesse etwa bei Elektrotechnik und nachhaltiger Logistik. Heuer gibt es rund ein Fünftel mehr Lehrlinge im Bereich Elektrotechnik, ein Drittel mehr im Bereich Logistik. Drei von vier Jugendlichen interessieren sich grundsätzlich für „Green Jobs“. (ere)

PEOPLE & BUSINESS

Aufeinander schauen mit Blick über Wien

**Z**um fünften, und damit auch letzten Mal heuer, trafen die Personalchefs und -chefinnen des Landes zusammen. Eingeladen von hr-lounge-Gründer Josef Buttinger galt es, sich untereinander über die brisanten Themen in der Personalbranche auszutauschen. Dazu zählen Fachkräftemangel, Inflation und – wie könnte es mit Ausblick über Wien anders sein – Visionen. Mitten am Erste Campus im Herzen der Bundeshauptstadt trafen 70 Personalleiter und -leiterinnen ein. Mit einer Grundstücksfläche von 25.000 m<sup>2</sup> fügt sich der Erste Campus durch seine offene, geschwungene Architektur wie selbstverständlich in den historischen und naturräumlichen Kontext der Stadt ein. Die offene Haltung brachten auch die Gäste mit.

Mit den Worten „Ein reicher Mann ist oft nur ein armer Mann mit sehr viel Geld!“ eröffnet hr-lounge-Präsident Buttinger die Firmenpräsentation. Die Clubkollegin Sabine Bothe, Group Head of People & Culture der Erste Bank,



Buttinger, Rau Nathalie (Magenta), Beatrix Graschopf (Vinzenz), Sabine Bothe & Ingo Bleier (Erste). [Mili Flener]

gab gemeinsam mit Ingo Bleier, CEO Corporates and Markets, einen Ausblick auf die gesamtwirtschaftliche Lage.

„Statt Feenstaub und Glitzer, den ich heute gerne gezeigt hätte, weiß ich um eure vollen Terminkalender Bescheid. Wir sind alle mitten in Vorgesprächen zu KV-Verhandlungen, Bewerbungs- und Mitarbeitergesprächen. Lasst uns also darüber sprechen, wie es in Öster-



Petra Amann (DO&CO), Alexander Kraus (G4S), Jörg Bachl (kika/Leiner), Daniel Velagic (Active Solutions). [Flener]

reich weitergeht“, so Bothe. Während die Personalkosten steigen, sollen die Ausgaben für Ressourcen sinken. Erwartet werden Benefits, nicht nur am Hauptsitz. So stehe die HR-Branche vor großen Aufgaben.

Die Bank scheint den Hürden gewachsen zu sein. Zuletzt schaffte sie es auf eines der Rankings, die in der Wirtschaft berühmt-berüchtigt sind: die „Forbes“-Ehrungen. Selten schaffen es heimische Unter-



Elfi Gupplmayr (ZG Lighting), Werner Marschitz (CS), Nicole Geyer (WKO Inh.), Veronika Rabl (Rewe). [Flener]

nehmen in die globalen Listen. Diesen Herbst hat es die Erste Group an Stelle 47 (von 700) der „weltweit besten Arbeitgeber“ geschafft. Wie das gelingt? Darüber tauschten sich die HR-Chefinnen und -Chefs in gewohnter Manier beim lauschigen Netzwerken aus. Dabei ging es nicht nur um die Herausforderungen der Branche, sondern auch Zuversicht wurde gespendet. Ganz dem Leitsatz des Finanzdienstleister zufol-



Miriam Kellner (Sodexo), Friedrich Reimoser (St. Josef), Natalie König (FH Techn.), Gabi Andratschke (GrECo).

ge hieß es für den restlichen Abend: „Glaub an dich“.

PEOPLE & BUSINESS

ist eine Verlagsreihe der „Die Presse“ Verlags-Gesellschaft m.b.H. & Co KG  
Koordination: Caroline Tanzer  
E-Mail: caroline.tanzer@diepresse.com  
Tel.: +43/(0)1/514 14 323