

Im Headquarter des Headhunters

Amrop Jenewein-Chef Mag. Günther Tengel im Interview

Mag. Günther Tengel, studierter Wirtschaftsfachmann und erklärter Unterstützer von Bildungsinitiativen, ist seit 2003 Eigentümer von Amrop Jenewein, eines der führenden Executive Search-Unternehmen. Hub-Chefredakteurin Hannelore Wachter-Sieg sprach mit Mag. Tengel über die Situation am Arbeitsmarkt, die Anforderungen an die neue Manager-Generation, sowie über das berufliche und persönliche Erfolgsrezept des Top-Managers.

hub: Der Arbeitsmarkt ist in ständiger Bewegung. Die Menschen sind verunsichert. Wohin geht der Trend „nach der Krise“?

Günther Tengel: Rückwirkend betrachtet hatten wir zwischen 2001 und 2008 die wahrscheinlich größte Boom-Phase auf dem Arbeitsmarkt. Und zwar in der gesamten zentral- und osteuropäischen Region, inklusive Österreich. Und in der Folge einen Einbruch beginnend mit dem Bankensektor im Herbst 2008, danach folgend der Industriebereich und viele andere Bereiche. Üblicherweise spüren wir Veränderungen in der Konjunktur als Erste schon ein halbes Jahr im Voraus, weil das Top-Management besonders sensibel reagiert. Die Wirtschaftslage bessert sich nunmehr in vielen Teilen der Welt und es kehrt eine gewisse Normalität wieder zurück. Allerdings gepaart mit permanenten Anpassungen, die nicht mehr im Jahres- oder Quartals-, sondern im Monatsrhythmus erfolgen.

hub: Inwieweit betrifft das den Arbeitsmarkt?

G.T.: Der Arbeitsmarkt ist volatil geworden. Auf der einen Seite werden Fachkräfte, Spezialisten und Manager mit dem richtigen Fach-Hintergrund dringend gesucht, auf der anderen Seite bemerken wir eine hohe versteckte Arbeitslosigkeit.

hub: Wie sehen heute die Anforderungen einerseits an das Top-Management, andererseits an die Mitarbeiter der zweiten Ebene aus?

G.T.: Ganz plakativ und überzeichnend formuliert leben wir in einer 80:20 Gesellschaft. 80 Prozent will keiner, 20 Prozent wollen alle haben.



Mag. Günther Tengel

Das merken wir speziell bei Management-Besetzungen. Es ist wie beim Poker: Wer die besten Karten hat, sprich die beste Ausbildung, das richtige Alter, Sprachkenntnisse und Mobilität, sitzt gerne und oft am Tisch. Andererseits spielt die Demographie eine zentrale Rolle. In den nächsten Jahren fehlen zehntausende 30 – 40-jährige im Arbeitsprozess. Dies ist nur zu lösen durch deutlich größere Migration, früheres Heranführen von Jungen in den Arbeitsmarkt, spätere Pensionierungen und vor allem Reintegration von Frauen in den Arbeitsmarkt der Ganztagsbeschäftigten.

hub: Ist hier nicht auch die Politik, Wirtschaft, das System aufgerufen, eine Initialzündung zu starten?

G.T.: Auch wir haben hier schon einige Initiativen gesetzt. Insbesondere müssen wir verhindern, dass uns der Brain Drain massiv schadet - dass die Bestausgebildeten einfach das Land verlassen. Österreich hatte immer einen Bildungsvorteil, allerdings verlieren wir diesen immer mehr. Meine

Forderung ist daher ganz klar: Der Bildungsbereich ist viel zu wichtig, um ihn als politisches Pfand zu benutzen!

hub: Besteht nicht auch die Gefahr, dass Länder wie China uns nicht nur aufkaufen, sondern auch in dieser Beziehung überrollen?

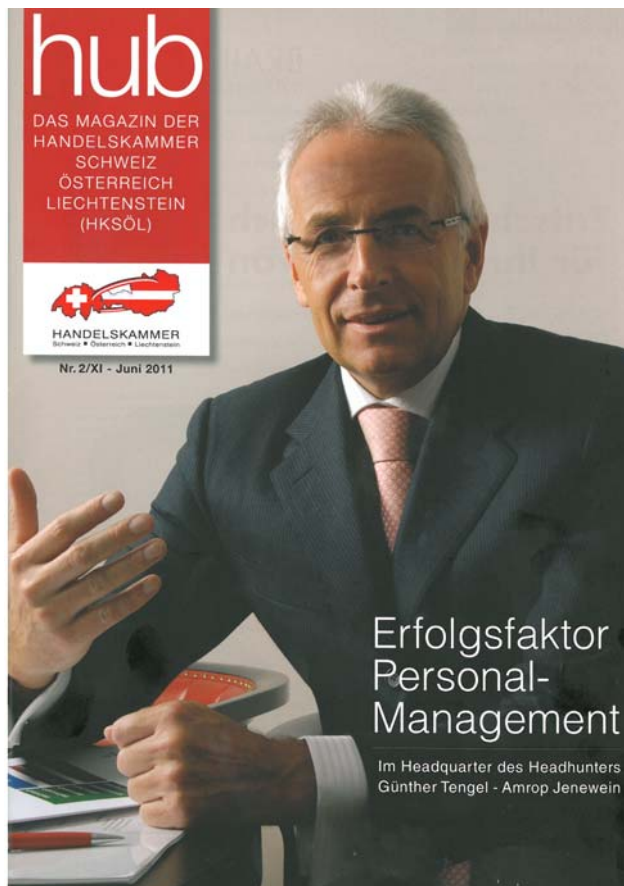
G.T.: Die asiatischen Länder, die BRIC-Staaten und Indien wachsen, weil auch ihre Bevölkerung wächst und überproportional Junge in den Arbeitsprozess integriert werden. Alleine in Indien gibt es jährlich über 100.000 Abgänger nur von technischen Universitäten. Diese überschwemmen den Arbeitsmarkt weltweit. Es kommen völlig neue Konkurrenzsituationen auf uns zu. Ein Thema, das wir im Kleinen schon vor 10 - 20 Jahren mit Zentral- und Osteuropa hatten. Auch damals kamen nicht nur gut ausgebildete Uni-Absolventen in unseren Arbeitsmarkt, sondern zum Glück auch viele Krankenpfleger, Bauarbeiter und Dienstleister in Bereichen, in denen bei uns einfach keiner tätig sein will. Nach der großen Ostöffnung seit 1. Mai hat sich das nicht wesentlich geändert.

hub: Kann man sagen, welchen Branchen es derzeit am besten geht?

G.T.: Die Ziffern sprechen eine eindeutige Sprache. Am besten geht es wieder der exportorientierten Industrie und dem Dienstleistungssektor. Bei Banken sehe ich noch eine längere Durststrecke und weitere Zusammenschlüsse. Das mag weh tun, denn Banken sind schließlich Leitunternehmen für die gesamte CEE-Region.

hub: Vor allem das Top-Management war über Jahrzehnte eine vorwiegend männliche Domäne. Hat die „Krise“ dazu beigetragen, dass die Zukunft im Management weiblicher wird? Wie stehen Sie zu dem Thema „Quotenfrauen“?

G.T.: Dass mehr „Weiblichkeit“ dem Management gut tut, scheint unbestritten. Die Frage ist nur wie: derzeit wird die Gender-Diskussion äußerst verengt geführt. Statt über die Ände-



rungen von politischen Rahmenbedingungen, wie sie in einigen skandinavischen Ländern oder Frankreich erfolgreich umgesetzt wurden, zu diskutieren, spricht man über „Quoten“. Wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht deutlich gefördert wird, werden noch Jahrzehnte Frauen, so sie sich primär um ihre Familie kümmern, im Mittelmanagement stecken bleiben. Wenn genügend qualifizierte Frauen auf der 2. und 3. Ebene erfolgreich tätig sind, werden sie entsprechende Möglichkeiten auf die 1. Ebene erhalten. Wenn nicht, helfen Quoten auch nur bedingt. Qualifikation ist geschlechtsneutral, aber Voraussetzung für Top-Managementjobs.

hub: Welche Bedeutung geben Sie dem herrschenden Konkurrenzdenken?

G.T.: Konkurrenz beginnt schon im Kindergarten und in der Schule. Und Positionen beziehen ist wichtig. Genauso wichtig wäre, wenn das Thema „Kooperation“ ebenso früh den gleichen Stellenwert erhalten würde. Es

geht um Teamfähigkeit und soziale Kompetenz. Und die beginnt schon ganz früh. Nicht umsonst sagt man: „Vorstände werden wegen ihrer fachlichen Eignung geholt und hinausgeworfen wegen ihrer sozialen Defizite.“ Respekt im Umgang mit anderen ist Grundvoraussetzung. Und vor allem: wir leben in einer Welt, wo Konkurrenz und Kooperation sich ununterbrochen abwechseln. Ein prägender Satz dazu ist: „Man sieht sich im Leben immer mindestens zweimal.“

hub: Was ist Ihr ganz persönliches Erfolgsrezept?

G.T.: Mit anderen zu arbeiten und nicht gegen andere. Erfolge wachsen zu lassen und nicht zu erzwingen. Und mitzuhelfen, dass - wofür immer man verantwortlich ist - jeden Tag besser wird. Das entspricht übrigens auch dem Grundsatz und Leitbild von Amrop. Kooperation statt Konkurrenz und vor allem grenzüberschreitenden Respekt, Verständnis und Freundschaft!

hub: Vielen Dank für das Gespräch.

Die 1979 von Jean-Francois Jenewein in Österreich gegründete Managementberatung Jenewein & Partner startete bereits 1989 ihre Expansion nach Zentral- und Osteuropa, wo bis 1998 neue Gesellschaften eröffnet wurden. Ein Jahr danach wurde die Firma Mitglied bei Amrop International.

Mag. Günther Tengel, der im März 2003 die Firmengruppe Jenewein & Partner kaufte, hält seit 2005 auch die Chairman-Funktion für Amrop Zentral- und Osteuropa in 17 Ländern. Seit 2010 firmieren alle Amrop Partnerfirmen weltweit unter dem globalen Brand Amrop Das unternehmerische Verständnis - „der Entrepreneurial Spirit“ - war schon 1979 die Triebfeder für die Gründung von Amrop.

Amrop – heute die größte Executive Search Organisation mit 89 Büros in 55 Ländern – sieht sich positioniert als „the best choice“ zu den integrierten Search Companies.

www.amropjenewein.at