

Arbeitsmarkt. Kaum halbwegs im Trockenen, droht die nächste Krise her-einzuschwappen. Empfehlungen für hohen Wellengang. VON NIKOLAUS KOLLER

Unter oder Oberwasser?

Wohin die Wirtschaft und in weiterer Folge auch der Arbeitsmarkt segeln werden, darüber sind Unternehmenskapitäne sowie deren Mannschaftschefs unterschiedlicher Meinung. „Alle Spekulationen sind derzeit nur Glaskugellesen“, meint beispielsweise Georg Horacek, Personalchef der OMV. Auf den starken Wellengang einer potenziellen Krise sei das Unternehmen allerdings vorbereitet, so Horacek, der außerdem dem Forum Personal im ÖPWZ (Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum) vorsteht: „Professionelle Unternehmen müssen immer in mehreren Dimensionen planen. Wir haben eine strategische Personalplanung, die auf Konstanz ausgerichtet ist.“

Aufgrund der Konjunkturdaten muss man aber die Möglichkeit eines Abschwungs mit allen weiteren Folgen in Betracht ziehen. „Man sollte jedenfalls vorbereitet sein“, sagt Horacek. Denn: Nach einer Wachstumsphase nach der letzten Krise stagniert die heimische Wirtschaft wieder – das bestätigt auch die Oesterreichische Nationalbank, die für das zweite Halbjahr nur noch ein Wachstum von 0,1 Prozent erwartet. Für das kommende Jahr gingen die Ökonomen des Wifo zu Monatsanfang von einem Zuwachs des Bruttoinlandsprodukts (BIPs) von 0,8 Prozent aus – im Juli hatten sie noch 1,8 Prozent vorausgesagt. Positiver sehen es die Forscherkollegen vom IHS: Für 2012 prognostizierten sie im Oktober noch 1,3 Prozent BIP-Wachstum.

„Grundproblem nicht gelöst“

Ein Déjà-vu aus dem Jahr 2008, als die Probleme in der Finanzindustrie auch die Realwirtschaft und schließlich den Arbeitsmarkt in Mitleidenschaft gezogen haben? „Die Situation ist meiner Meinung

nach nicht unbedingt vergleichbar“, sagt Georg Kapsch, Vorsitzender des Vorstandes der Kapsch Group: „Das Grundproblem ist die nach wie vor bestehende Abkoppelung der Finanzwirtschaft von der Realwirtschaft. Es gibt keinen wirklich ersichtlichen Grund für den Rückgang in der Realwirtschaft, dennoch gibt es ihn, und wir müssen damit so gut wie möglich umgehen.“

Logisch ist für Günther Tengel denn auch die nächste Folge: „Es wird deutlich mehr Arbeitslose geben. Das ist unbestritten“, sagt der geschäftsführende Gesellschafter von Amrop Jenewein und einer der profiliertesten Personalberater des Landes. Bei der letzten Krise, so Kapsch, hätten die Unternehmen sowie die öffentliche Förderpolitik bewirkt, „dass die Einschnitte am Arbeitsmarkt nicht besorgniserregend waren. Der Staat wird allerdings für ein nochmaliges Eingreifen keine Mittel mehr haben.“ Auch Horacek meint, dass – wenn es dazu kommt – diese Krise sich dann auch auf den Arbeitsmarkt auswirken würde.

Was tun im Ernstfall?

Wie können Manager und Mitarbeiter bei wirtschaftlich rauem Seegang gegensteuern, um nicht unterzugehen? „Nicht in Hysterie ausbrechen“, empfiehlt der Personalverantwortliche Horacek. „Besonnen agieren, nicht auf jede kleinste Änderung der Konjunktur sofort mit Restrukturierungsprogrammen reagieren“, meint auch Vorstandsvorsitzender Kapsch: „Aber jeder CEO führt anders.“

„Flexibilität, Qualität und Qualifikation werden sich auch in einer Krise durchsetzen“, ist sich Horacek sicher. Schwer würde eine etwaige Krise die Berufseinstiegsstellen treffen, sagt der OMV-Personalchef. „Dann werden wohl

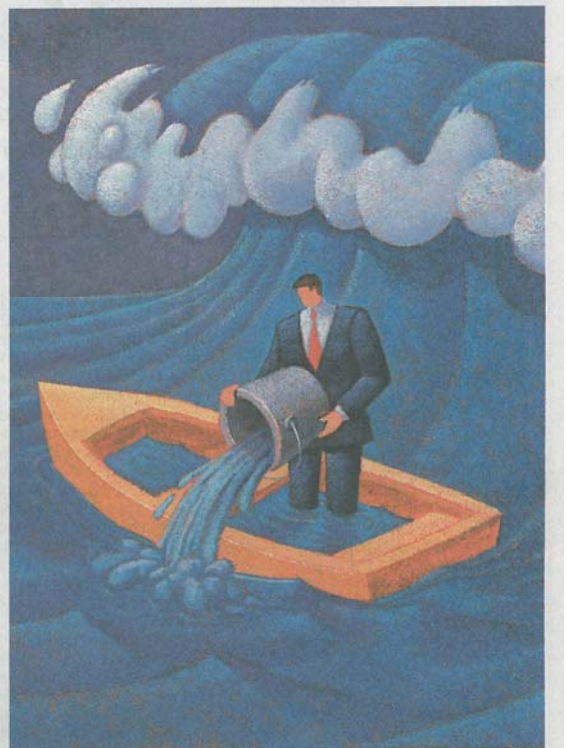
viele weiterstudieren und nach ihrem Bachelor noch einen Master absolvieren“, so Horacek.

Einige Berufsgruppen werden auch keine Probleme haben. „Technische Berufe bieten ebenso wie Positionen im Finanzwesen und Controlling sehr große Sicherheit“, so der OMV-Personalchef. Ähnlich auch Tengel: „Für einen Controller mit 32 Jahren oder einen Manager, der die Sprachen der Kunden versteht und sie spricht, wird es keine Krise geben.“ In einigen Bereichen komme es sogar zu einem Fachkräftemangel. „In den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheit und Soziales werden Leute händiger gesucht werden“, sagt der Personalberater. Im Gesundheitsbereich klappte über die Jahre eine Lücke von fast 25.000 Fachkräften.

Antizyklisch agieren

Einige Fehler der Vergangenheit dürfen sich die Unternehmen aber nicht mehr leisten, ist sich Tengel sicher: „Einsparungen beim Employer Branding sind nicht sinnvoll. Einige waren fälschlicherweise wahrscheinlich auch Teil einer Überlebensstrategie.“ Die Personalverantwortlichen müssten begreifen, dass Mitarbeiter das bemerken und langfristig sicher nicht goutieren würden, sagt der Executive-Search-Experte. „Das größte Problem ist wieder kurzfristig in diese Denke hineinzufallen, eventuell auch wissend, dass dies falsch ist.“ Daher sei es – auch wenn Kürzungen anstehen – wichtig, die Kommunikation mit den Stakeholdern zu verbessern.

„Die Krise wurde von den Unternehmen gut gemanagt“, ist Horacek anderer Meinung. Sollte es wieder zu wirtschaftlichen Schwierigkeiten kommen, würden die Personalverantwortlichen daher ähnliche Mittel wie 2008 – „intelli-



Rollt die nächste Krise auf die Arbeitnehmer zu? „Ja“, meint Günther Tengel. (cont.)

gente Sparmaßnahmen wie Kurzarbeit, Teilzeitleösungen oder Leiharbeit“ – greifen.

Für den Krisenfall empfiehlt Tengel hingegen, genau das Gegenteil zu tun: antizyklisch die besten Mitarbeiter ins Unternehmen zu holen. „Weil es die Konkurrenz nicht macht und dies einen Wettbewerbsvorteil darstellen wird“, begründet er seine Empfehlung. Gegen den Trend Akzente zu setzen, sieht auch Kapsch als Mittel: „Jede Situation ist anders. Man sollte permanent an der Optimierung der Organisation arbeiten und eventuell versuchen, antizyklisch zu agieren, sofern dazu der Spielraum überhaupt besteht.“