

# Die Presse

Samstag, 2. April 2011

**Round Table.** Die Industrie lockt mit Internationalität und hohem Salär. VON NIKOLAUS KOLLER

## Ein »goldenes Zeitalter« – bald auch für Frauen?

Die Krise habe die Industrie stark wie kaum einen anderen Sektor getroffen – nun blicken Branchenvertreter betont optimistisch in die Zukunft: „Arbeitsplatzmäßig haben wir bereits wieder ein goldenes Zeitalter der Industrie“, sagt Henning E. Jensen, CEO des heimischen Feuerfestherstellers RHI, und verweist auf eine Reihe von offenen Positionen: „Wir benötigen mehr Talente, seien es kaufmännische, technische oder auch Projektmanager. Es mangelt nicht an Aufgaben.“

Die Einschätzung des RHI-Vorstandsvorsitzenden teilt auch Christoph Neumayer, seit Anfang April neuer Generalsekretär der Industriellenvereinigung (IV): „Die gute Nachricht nach den schwierigen Jahren ist: Industrieunternehmen suchen wieder.“ Der servindustrielle Sektor – der neben dem produzierenden Bereich auch produktionsorientierte Dienstleistungen wie die Reparatur von Gebrauchsgütern sowie Teile des Versicherungswesens umfasst – habe 2010 rund 1,8 Mio. Menschen beschäftigt.

Günther Tengels, geschäftsführender Gesellschafter von Amrop Jenewein, teilt diesen Optimismus: Er ortet eine neue, positivere Wahrnehmung der Industrie als

Arbeitgeber. Während bis vor einigen Jahren Talente noch ins Banking oder Consulting strebten, so würden einige deutsche Untersuchungen nun Industriebetriebe in den Arbeitgeber Rankings vorn sehen. „Das Wort Industrie hat einen neuen, anderen, besseren Klang bekommen“, sagt der Personalberater. Die – angesichts der Schwere der Krise – geringen Kündigungszahlen in den Industrieunternehmen hätten maßgeblich zu diesem Wandel beigetragen.

### »Waren nicht die besten«

Das war nicht immer so: Der Sektor war nicht gerade für eine herausragende Employer Brand bekannt. „Da müssen wir ehrlich sein – bei diesem Thema waren wir nicht immer die besten“, merkt Peter J. Oswald, CEO Mondi Europe & International, selbstkritisch an. Sein Unternehmen sei allerdings nun auf einem sehr guten Weg, sagt der Manager, und nennt die Unterstützung der „Meisterklasse Osteuropa“ an der WU sowie der High-Potential-Netzwerke „WU Top League“ und „Students4Excellence“ als Belege.

„Wir sprechen damit dezidiert auch Frauen an“, betont Oswald, der wie die übrigen Diskutanten in der Förderung weiblicher Mitar-



Die Hochöfen glühen wieder. „Die gute Nachricht: Es wird wieder gesucht“, sagt der IV-Generalsekretär.

beiter und Führungskräfte ein wichtiges Ziel sieht. Bei Mondi sind nur ein Fünftel der Lehrlinge Frauen. „Das werden wir ändern“, so Oswald. Dieses Manko ist allerdings keines, das nur Mondi betrifft. „Beim Thema Frauen in der Industrie stehen wir noch am Beginn des Weges“, formuliert IV-Generalsekretär Neumayer die Problematik diplomatisch.

### Loyale Arbeitgeber

Punkten könne die Branche vor allem mit Nachhaltigkeit. „Die Industriebetriebe haben sich in den letzten Jahren als sehr loyale Arbeitgeber bewiesen“, nimmt Neumayer nochmals Bezug auf Tengels Argument. Auch mit höheren Salären könnten die heimischen Industriebetriebe punkten. Im Schnitt würden sie acht Prozent mehr bezahlen als Unternehmen

im Dienstleistungssektor, betont Neumayer. Internationalität sei ein weiteres Charakteristikum des Sektors – die Exportquote der heimischen Unternehmen liegt bei durchschnittlich 60 Prozent, in einigen Betrieben bei mehr als 90 Prozent.

Als wichtigen Beweggrund für Kandidaten nennen Jensen und Oswald die – im Gegensatz zu Dienstleistungen – konkreten Erzeugnisse der Betriebe. „Unsere Produkte haben eine klare Funktion für die Gesellschaft. Sie stiften damit auch Sinn für die Mitarbeiter“, sagt Jensen. Oswald geht einen Schritt weiter: „Das Produktverständnis unserer Mitarbeiter ist sehr hoch, die Konkurrenz ist global aufgestellt. Daher müssen Mitarbeiter oft mit ihrem Know-how global spitze sein.“ Die Belegschaft von Industrieunternehmen müsste und könnte fachlich oft in der Europa- oder gar Weltliga spielen, während Dienstleister aufgrund ihrer oft nur lokalen Ausrichtung quasi die Regionalliga böten, nimmt der Manager Anleihen beim Sport.

### Karriereturbo Headquarter

Der Sektor offeriert eine Reihe von Karriere-Möglichkeiten. Die klassische Laufbahn mit Wechsel zwischen Stationen in Werken, dem Headquarter sowie internationalen Engagements gebe es zwar noch immer, daneben hätten sich aber noch weitere Wege etabliert. „Sie können als Techniker beginnen und als Manager wieder herauskommen“, spitzt Jensen Entwicklungsmöglichkeiten zu.

Da die Betriebe stark leistungsorientiert agieren, wären unter-

schiedlichste Laufbahnen möglich. Als Karriereturbo wirkten Positionen in den – regionalen – Unternehmenszentralen, betont Neumayer. Hier seien neben diversen Stabsfunktionen auch meist Kernbereiche wie F&E-Abteilungen angesiedelt und würden interessante Jobs bieten. Diesem Befund stimmt Tengels zu: „Je knapper man bei den Entscheidungsträgern arbeitet, desto schneller kann man nach oben kommen“, bringt es der Executive-Search-Experte auf den Punkt.

Die Toppositionen werden vor allem mit Personen aus den Kernbereichen des Unternehmens – bei Red Bull sei dies etwa Marketing – besetzt. „Wer dort anheuert, hat höhere Chancen“, ist sich Tengels sicher.

### Wechsel in der Industrie

Als Diskussionspunkt entpuppt sich der Wechsel von einem Industrieunternehmen zum anderen: „Jeder Betrieb hat seinen eigenen Charakter – man muss den finden, der zu einem passt“, empfiehlt Jensen. „Die schon erwähnte hohe Spezialisierung kann Wechsel zwischen Industriebetrieben erschweren“, meint Oswald. Die geringeren Chancen für diese Neuorientierung stelle sich aber vor allem als Problem kleiner (Arbeits-) Märkte wie Österreich dar, entgegnet Jensen. „In größeren Ländern ist dies nicht der Fall. In der Automobilindustrie in Deutschland beispielsweise gibt es genug Möglichkeiten“, sagt der gebürtige Norweger.

Der Industriestandort Österreich:

DiePresse.com/karrieren



»Die hohe Spezialisierung kann einen Wechsel zwischen Industriebetrieben erschweren.«

Peter J. Oswald,  
CEO Mondi Europe &  
International



»Das Wort Industrie hat in den letzten Jahren einen neuen, anderen, besseren Klang bekommen.«

Günther Tengels,  
Geschäftsführer Amrop  
Jenewein



»Wir benötigen mehr Talente. Seien es kaufmännische oder technische. Es mangelt nicht an Aufgaben.«

Henning E. Jensen,  
CEO RHI AG



»Bei dem Thema Frauen in der Industrie stehen wir nach wie vor erst am Beginn des Weges.«

Christoph Neumayer,  
Generalsekretär  
Industriellenvereinigung

Photo: Neuman/Contrasto