

„Die Krise in der Industrie ist eine Mega-Chance für Klein- und Mittelbetriebe“

Jobverlust: Trotz Krise gibt es keinen Grund zur Verzweiflung, sagt die Munderfing Personalberaterin Ines Schöffmann

VON MARINA MAYRBÖCK

MUNDERFING, INNVIERTEL. Der KTM-Sparkurs werde weitere 280 bis 300 Arbeitsplätze kosten, die restliche Belegschaft muss in Teilzeit mit reduziertem Lohn – das wurde vergangene Woche bekannt gegeben. Der Motorradhersteller ist nicht der Einzige, der zurzeit mit Problemen kämpft. Seit Montag steht fest, dass die „W&H Form“ in Schalchen zusperrt. Die Zahl der Arbeitslosen stieg im industrielastigen Bezirk Braunau im Jahresvergleich um 40 Prozent. Das ist landesweiter Spitzenwert. Weniger dramatisch sieht das Ines Schöffmann aus Munderfing. Sie ist seit mehr als 20 Jahren Personalberaterin und überzeugt, dass Jobsuchende schnell wieder eine Arbeit finden, auch Ältere brauchen sich ihrer Meinung nach keine Sorgen zu machen.

Hunderte Menschen haben in diesem Jahr alleine im Bezirk Braunau ihren Job verloren und Sie sagen, das ist keine Katastrophe. Warum?

Es ist natürlich ein Drama, wenn man den Job verliert, klar. Aber die Leute haben super Chancen, wieder einen Job zu finden. Stimmt schon: Die Arbeitslosigkeit im Bezirk ist um 40 Prozent gestiegen. Aber was war die Ausgangssituation? Die war um die drei Prozent, das ist mehr als Vollbeschäftigung. Der Arbeitsmarkt war leergefegt. Unternehmen konnten keine Aufträge mehr annehmen, weil sie keine Mitarbeiter gefunden haben. Ein Bürgermeister hat mich gefragt, ob ich eine Reinigungskraft besorgen kann. Eine Headhunterin für eine Putzfrau? Ich kann mich an Zeiten erinnern, da gab es bei solchen Stellen Interventionen. Es war nichts mehr zu besetzen. Wirte, die teilweise zusperrten mussten, Pflegeheime, in denen ganze Stockwerke

leerstanden mangels Personal. Kindergruppen, die geschlossen haben. Bei bis zu fünf Prozent Arbeitslosigkeit spricht man von Vollbeschäftigung. Jetzt haben wir 5,6 im Bezirk. Das heißt, für Unternehmen ist es nach wie vor nicht leicht, Stellen zu besetzen.

Tatsächlich?

Als KTM eines Montags Dutzende Mitarbeiter gekündigt hatte, haben mich gerade einmal drei davon angerufen und wollten mir ihren Lebenslauf schicken. Nur einer hat ihn tatsächlich geschickt, zu einem Gespräch ist es gar nicht mehr gekommen, der Arbeitsmarkt hat sie alle aufgesaugt. Ja, es ist schlimm, den Job zu verlieren. Man hat gut verdient, vor allem, wenn man in den vergangenen zwei Jahren dazugekommen ist. Und man hat vielleicht nicht weit zur Arbeit gehabt. Aber wir haben rundherum, also im Flachgau, in der Stadt Salzburg, in Bayern, eine extrem niedrige Arbeitslosenquoten. Vielleicht wird nicht jeder was in der alten, finanziellen Flughöhe bekommen und vielleicht müssen sie ein bisschen pendeln, aber sie werden etwas finden.

Für welche Gruppe(n) wird es schwieriger?

Zwei Gruppen haben große Probleme: Führungskräfte und jene, die nicht Deutsch sprechen.

Warum Führungskräfte?

Man braucht immer nur einen Häuptling, aber viele Indianer. Das heißt, allzu viele Managerposten gibt es nicht. Und zur Sprache muss ich sagen, dass unsere Unternehmen teilweise noch sehr unflexibel sind. Ein Kunde von mir sucht seit einem Jahr vergeblich einen Konstrukteur. Ich könnte den Posten sofort besetzen, wenn Englisch als Sprache reichen würde.



Personalberaterin Ines Schöffmann sieht die gestiegene Arbeitslosigkeit aus einer anderen Perspektive.

Foto: privat



„Die Bereitschaft von Unternehmen, Ältere einzustellen, ist groß.“

Sie haben ein gutes Image.“

Ines Schöffmann,
Personalberaterin

Was ist mit den Älteren, zählen sie nicht zur „Risikogruppe“?

Die Bereitschaft von Unternehmen, Ältere einzustellen, ist groß. Das war früher anders. Ich beobachte dieses spannende Thema seit Jahren. Die meisten Leute denken, mit 50 Jahren und aufwärts arbeitslos zu werden, sei das Schlimmste. Dabei haben die Älteren ein gutes Image. Sie gelten als leistungsbereit und zuverlässig.

60 ist also das neue 40? Wie kam es zu diesem Imagewandel?

Wenn ich heute einen 55-Jährigen einstelle, dann bleibt der bis zur Pension. Der Junge ist womöglich nach der Einschulung wieder weg, überlegt es sich anders. Die Jungen wurden in einem Arbeitsmarkt sozialisiert, in dem man ihnen den roten Teppich ausgerollt hat. Früher haben sich Firmen die Besten von 100 Bewerbern ausgesucht, heute fragen die Jugendlichen die Firma, was sie denn zu bieten hat. Meine Botschaft: Ältere brauchen sich keine Sorgen zu machen!

Ein Grund, warum die Industrie strauchelt, sind die Personalkosten. Auch Sie sprechen von teilweise „unverschämten“ Gehaltsvorstellungen. Verdienen wir zu viel?

Was soll man in einem Markt machen, in dem Vollbeschäftigung herrscht, du aber viele Leute einstellen musst, um zu produzieren und zu expandieren? In einem leergefegten Arbeitsmarkt fallen in den Unternehmen Gehaltsschemas um wie Bäume. Die Gehälter wurden immer höher, dann kamen noch die Kollektivvertragsabschlüsse dazu. Da sind einfach die Personalkosten explodiert.

Warum sehen Sie die Krise in der Industrie als Chance für Klein- und Mittelbetriebe?

Kleineren und mittleren Betrieben sind von den großen Unternehmen oft ganze Parteien abgeworben worden. Jetzt ist ein guter Zeitpunkt, in die Offensive zu gehen und sich die guten Mitarbeiter wieder zurückzuholen. Hier muss man vielleicht über den eigenen Schatten springen und reflektieren, weshalb der Mitarbeiter die Firma damals verlassen hat, denn wegen des Geldes alleine gehen die wenigsten. Meist hat es auch zwischenmenschliche Gründe gehabt. Und zusätzlich muss der Mittelstand besser werden, die eigenen Jobs zu „verkaufen“. Da haben viele noch Nachholbedarf.

Ist davon auszugehen, dass die

„sicheren Jobs“ im öffentlichen Dienst wieder Aufwind bekommen?

Ja, ganz bestimmt. Durch die Sparmaßnahmen gab es jahrzehntelang wenig Nachbesetzungen. Jetzt herrscht ein kompletter Überhang der Babyboomer-Generation. Und wir wissen, dass diese Leute die nächsten Jahre in Pension gehen. Da gibt es viele Möglichkeiten und wenige Bewerber. Dass diese Jobs im öffentlichen Dienst alle schlecht bezahlt seien, stimmt nicht mehr generell. Es gibt Sonderverträge und die Bereitschaft, etwas draufzulegen.

Wie wird sich der Arbeitsmarkt verändern, wie geht es weiter?

Ich weiß nicht, wie lange diese Krise dauern wird. Was wir wissen, ist die demografische Entwicklung. Die Babyboomer gehen in Pension, im Durchschnitt bekommt eine Frau in Österreich nur noch 1,3 Kinder. Das bedeutet, die Bevölkerung schrumpft. Und es verabschieden sich jedes Jahr mehr Menschen in Rente, als auf den Arbeitsmarkt Junge nachrücken. Das bedeutet, wir haben jetzt erstmalig die Situation, dass sich eine Wirtschaftskrise gar nicht mehr so katastrophal auf den Arbeitsmarkt auswirkt, wie wir es bisher gekannt haben. Maximal kurzfristig und regional, wie eben jetzt durch die Situation bei KTM.

Kontakt: hr-schoeffmann.at

Amag-Chef Kaufmann fordert mehr Geld für die Forschung

Ranshofner Alukonzern geht mit gutem Beispiel voran und forciert Uni-Kooperationen, fördert aber auch schon früher

BRAUNAU. Nur mit Spitzenforschung könne Österreich auch an der Spitze bleiben, stellt Amag-Vorstandsvorsitzender Helmut Kaufmann fest. Er fordert daher, mehr Geld für bestehende, etablierte Strukturen, wie zum Beispiel technische Universitäten. „Forschung ist unsere industrielle Zukunft“, verdeutlicht er und warnt vor dem Gießkannenprinzip: Gezielt fördern sei die Devise. Der



Helmut Kaufmann (Vorstandsvorsitzender), Werner Fagner (Leiter Unternehmenstechnologie)

Foto: mala

Ranshofner Alukonzern setzt selbst viel auf Forschung, denn gerade in dem anspruchsvollen Marktumfeld (Hochlohnland, hohe Energiekosten, strikte Umwelt- und Sicherheitsstandards) könne man sich als österreichisches Unternehmen global nur mit Premium-Aluminiumprodukten behaupten. Geforscht wird daher vor allem an nachhaltigen Spezialanwendungen. Besondere Kernkom-

petenz der Ranshofner Firma: Recycling. Die Amag setzt aber auch auf Frühförderung junger Talente und will mit Spürnasen-Ecken, speziellen Mentoringprogrammen und Schulkooperationen die Lust für MINT-Fächer wecken. Besonders intensiv ist die Zusammenarbeit mit (österreichischen) Universitäten. (mala)

Mehr auf nachrichten.at