



Karriere



Die Coachingschwemme muss für Neueinsteiger kein Problem sein, sagt Trainer **Mathias Maul**.

32

BESCHÄFTIGUNG Bestehende Gesetze verhindern häufig den Arbeitseinsatz von über 55-Jährigen

Nur Strafen bringen älteren Arbeitnehmern echte Jobs

Einmal im Rentenalter, rechnen die meisten Unternehmen nicht mehr mit der Arbeitskraft ihrer Mitarbeiter – sollten sie aber, gehen so doch haufenweise Fähigkeiten verloren.

Wien. Sieben Sünden sind es, die den Arbeitseinsatz Älterer verhindern, und allesamt haben sie laut Arbeitsrechtler Wolfgang Mazal mit der fehlenden Kultur in unserer Gesellschaft zu tun. „Jungen wird zu Beginn ihrer Karriere Geld mit der Begründung vorenthalten, dass sie später mehr bekommen. Und Ältere werden rausgekickt, da sie zu viel verdienen.“ Der „Kalauer“ der Lebensverdienstsumme gilt laut Mazal nur noch für „Beamte und jene mit Kündigungsschutz“. Auch immer längere Tagesarbeitszeiten seien kontraproduktiv: „Die Leute drängen aus dem Arbeitsleben hinaus, um in der Pension endlich ihr ‚echtes Leben‘ zu genießen.“ Laut dem Uniprofessor arbeiten zu wenig Leute Teilzeit, trotz „sensationeller steuerlicher Regelungen“. Die Fixierung auf Hierarchien und Aufstieg kreiert immer mehr Einzelkämpfer, außerdem werden Menschen, die kurz vor der Pension stehen, kaum mehr auf Fortbildung geschickt.

Die größten Probleme sieht Mazal aber im früheren Pensionsantrittsalter für Frauen sowie in der Zuverdienst-



Menschen im Pensionsalter arbeiten aus purem Spaß und bringen auch noch Know-how ins Unternehmen

grenze für Frühpensionisten: „Früher mussten Alte die Jobs für die Jungen freimachen, heute herrscht ein Arbeitskräftemangel.“ Es sei also nicht verständlich, so der Arbeitsrechtler, warum bestraft werde, wenn jemand arbeite.

Bonus-Malus-System

Seniorenbund-Chefin Ingrid Korosec ist zwar dagegen, dass Frühpensionisten zur Rente dazuverdienen dürfen,

kann sich aber im Gegenzug durchaus Sanktionen vorstellen: „Ich fordere ein Bonus-Malus-System für Arbeitgeber, die keine älteren Menschen beschäftigen.“ Es geschehe einfach zu oft, so die Ex-Volksanwältin, dass Frauen direkt aus der Arbeitslosigkeit in die Pension gehen: „Das Ziel ist es aber natürlich, gar keine Frühpension mehr zu brauchen.“ Dieser Forderung schließt sich „Seniors-

4success“-Gründer Leopold Stieger an, der sich zu dem Zweck „mutige Politiker“ wünscht. Politisch machbar sei vieles, so Mazal. Das Frauenpensionsalter etwa sei nicht zwingend verfassungsrechtlich vorgeschrieben, sondern mit einer einfachen gesetzlichen Mehrheit abzuschaffen. Die Notwendigkeit für Änderungen ist gegeben, steigt laut Stieger doch die durchschnittliche Lebenserwartung

DEMOGRAFIE

In Deutschland ist man sich des demografischen Problems bewusster als hierzulande. Während Arbeitsrechtler Wolfgang Mazal (Uni Wien) noch ein Forschungsdefizit aufgrund mangelnder Geldgeber bemängelt, kann Wirtschaftspsychologe Jürgen Deller (Uni Lüneburg) auf umfangreiche Daten zurückgreifen. Seinen Forschungen zufolge erhielten 2010 noch 3,5 Personen einen Pensionisten, 2030 müssen diese Last schon 2,3 Arbeitnehmer stemmen. Dabei würden 65- bis 69-Jährige bereits beweisen, dass sie arbeitsfähig sind. In Österreich und Deutschland sind 9,5 bis zehn Prozent dieser Gruppe erwerbstätig. Die Motivation dabei ist eine durchaus egoistische: 37 Prozent wollen „etwas zu tun haben“, 32 Prozent „Spaß“ und 25 Prozent „fit bleiben“. Der finanzielle Anreiz spielt nur bei elf Prozent eine Rolle. 63 Prozent wünschen sich aus dem Grund auch flexible Arbeitszeiten. (iw)

alle 24 Stunden um sechs Stunden. Andersrum betrachtet, verkürzt sie sich aber bei Nichtstun pro Jahr um zwei Monate. „Das System bietet so viele Möglichkeiten, vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszusteigen, und macht ein Engagement im Pensionsalter so schwierig, dass es kein Wunder ist, dass es nicht mehr genutzt wird“, sagt Stieger.

ISABELL WIDEK
isabell.widek@wirtschaftsblatt.at

KOMMENTAR

Mütter statt Frauen

Rund um die Frauenquote gab es in der Vergangenheit viele Diskussionen. Dieser Tage ließ die deutsche Soziologie-Professorin Hilke Brockmann aufhorchen: „Die Frauenquote mag Frauen fördern – vor allem die kinderlosen“, gibt sie zu bedenken und fordert, statt einer Frauenquote lieber eine Mütterquote einzuführen. Die Reaktionen folgten prompt – und fie-



KATHRIN GULNERITS
kathrin.gulnerits@wirtschaftsblatt.at

len erwartungsgemäß aus. Das ist der „falsche Weg“ und man dürfe das Thema „nicht verengen“ waren dabei die nettesten Reaktionen. Aber warum eigentlich nicht? Warum nicht am „springenden Punkt“ der Diskussion anfangen? Eine karrierewillige Kollegin, die ein, zwei Kinder im Schlepptau hat, stößt zwangsläufig rasch an zeitliche und organisatorische Grenzen. Ein besseres Verständnis von Familie und Beruf und all den manchmal lästigen Begleiterscheinungen wäre bei der ganzen leidigen Diskussion zumindest mal ein guter Anfang.

Unser Kunde gehört zu den führenden Unternehmen im Bereich Energiemangement. Individuelle, kundenspezifische Lösungen werden weltweit vertrieben. Ziel ist es, die Energieeffizienz zu steigern und dadurch Energiekosten zu senken. Aufgrund langjähriger Erfahrung und enger Partnerschaften werden richtungsweisende Technologien entwickelt. Neue gesetzliche Rahmenbedingungen eröffnen vielversprechende Möglichkeiten, daher suchen wir ab sofort:

Vertriebsorientierter Geschäftsführer (m/w)

Großartige Chance in einem Wachstumsmarkt!

Ihre Herausforderung

Als Geschäftsführer/in sind Sie für den Auf- und Ausbau des Unternehmensstandorts in Wien direkt verantwortlich und vertreten das Unternehmen nach außen. Ihr Schwerpunkt sind vertriebliche Aktivitäten (Akquisition, Markt- und Wettbewerbsbeobachtung) sowie Mitarbeiterführung und -entwicklung. Ihre technische und kaufmännische Kompetenz sowie Ihr Verhandlungsgeschick bringen Sie bei der Generierung von neuen Aufträgen ein. Sie sichern das Geschäft, indem Sie den bisher erfolgreichen Weg weiterverfolgen, aber auch die Ausrichtung des Unternehmens entsprechend der sich verändernden Marktanforderungen neu gestalten. In dieser Position tragen Sie volle G&V-Verantwortung.

Vertriebs erfahrener Manager

Wir wenden uns an Persönlichkeiten mit einer abgeschlossenen höheren technischen Ausbildung (Informatik/Elektrotechnik/Energietechnik/Wirtschaftsingenieur) und fundierter Erfahrung in der Betreuung von Key Accounts. Als erfahrener Manager verfügen Sie über nachweisbare Erfolge im Vertrieb von erklärungsbedürftigen Produkten sowie mehrjährige Führungserfahrung. Idealerweise konnten Sie bereits Erfahrungen in der Energiewirtschaft sammeln und verfügen über ein tragfähiges Netzwerk. Persönlich zeichnen Sie sich durch eine hohe Affinität zu komplexen wirtschaftlichen und technischen Problemstellungen aus, verstehen Ihr Team zu motivieren und zeigen ausgeprägte Kundenorientierung. Solides IT-Know-how und gute Englisch Kenntnisse setzen wir unbedingt voraus.

Eigeninitiative und Gestaltungsspielraum

Wenn Sie die oben beschriebene Herausforderung annehmen, dann haben Sie die attraktive Möglichkeit, Ihre berufliche Zukunft proaktiv mit zu gestalten. Sie wirken in einem Umfeld, in dem Kunden und Mitarbeiter an erster Stelle stehen. In dieser Position profitieren Sie von der Sicherheit eines internationalen Konzerns, der Unterstützung durch ein lokales Team und einem angenehmen Arbeitsklima. Laufende Aus- und Weiterbildung sind selbstverständlich. Hoher Einsatz und herausragende Ergebnisse werden durch hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Gruppe belohnt. Das Unternehmen bietet ein angemessenes Gehaltspaket, bestehend aus fixem und leistungsorientiertem Gehalt sowie einem Firmen-PKW.

Ihre Unterlagen senden Sie bitte unter Vermerk „EVG-118“ an Mercuri Urval GmbH, Theresianumgasse 11, 1040 Wien bzw. per e-Mail an jobvienna.at@mercuriurval.com.

Wir sichern Ihnen vollste Diskretion zu. Mercuri Urval mit Sitz in Wien sowie weltweit über 70 Niederlassungen in 25 Ländern.

Strategic Recruitment - Assessment - Business Coaching - Talent Management - Executive Search
www.mercuriurval.com

Mercuri Urval

Board & Executive