



editorial

Der EU-Beitritt von 10 Ländern, darunter vier direkte Nachbarn, wird die wirtschaftliche, psychologische und arbeitsmarkttechnische Lage in Österreich verändern. Anfangs wird davon wenig zu spüren sein, Österreichs Wirtschaft hat die Osterweiterung längst in Form von Milliardenexporten und Investitionen vorweggenommen. Der heimische Arbeitsmarkt hat eine Siebenjahresfrist gegenüber der günstigeren Konkurrenz erhalten. Visafreiheit gibt es schon und ein Abschaffen der Grenzkontrollen wird es vorerst nicht geben.

Gerade das Fehlen dramatischer Umbrüche birgt die größte Gefahr für Österreich, nämlich untätig zu bleiben und die Erweiterung über sich ergehen zu lassen.

Doch die Aktivitäten der Politik lassen hoffen, neben dem Senken der Körperschaftsteuer von heuer 34 auf 25 Prozent soll ab 2005 eine neuartige Gruppenbesteuerung kommen: Konzerne können dann Verluste von Tochtergesellschaften mit Gewinnen anderer Firmen verrechnen – auch über Grenzen hinweg. Damit wird international tätigen Unternehmen der Anreiz geboten, in Österreich eine Tochtergesellschaft zu gründen, die wiederum als Kern für eine regionale Firmengruppe in Mittel- und Osteuropa dienen könnte.

Die EU-Osterweiterung hat auch psychologisch weitreichende Auswirkungen. Auf der einen Seite wirkt sie verunsichernd und auf der anderen Seite beflügelt sie. Über 50 % erwirtschaftet die Erste Bank im Osten und ohne den Blick nach Osten wäre auch die Telekom Austria Ihre Wachstumsstory los und der Börsenkurs würde dies direkt widerspiegeln.

Für Personalisten und die Personalarbeit in Österreich bringt die EU-Osterweiterung zahlreiche Veränderungen und Herausforderungen mit sich. Treffen in der interkulturellen Kommunikation unterschiedliche Wertevorstellungen und Zielorientierungen

aufeinander, so kann dies zu Missverständnissen, Konflikten, Frustration bis hin zu irreparablen Brüchen führen. Hierzu zeigt Silvia Bohrn auf, wie man die interkulturellen Klippen umschiffen kann. Aber auch das Thema Gehalt spielt im Zuge der EU-Osterweiterung eine entscheidende Rolle. Conrad Pramböck stellt die von Kienbaum in Tschechien und Polen durchgeführte Vergütungsstudie vor. Wie funktioniert Personalarbeit in Ungarn und was hat sich seit der politischen Wende historisch entwickelt? Welche Auswirkungen hat die EU-Osterweiterung für den österreichischen Arbeitsmarkt? Experten und Anwender berichten.

Lassen Sie uns das Zusammenwachsen der Europäischen Staaten als historische Chance begreifen und nicht den Fehler machen auf die neuen EU-Staaten herabzuschauen. Versuchen wir zu erkennen, was wir gegenseitig voneinander lernen können. Denn unsere wirtschaftliche Zukunft liegt nicht in Japan, China oder auf der anderen Seite unseres Planeten, auch wenn vieles aus der Ferne betrachtet als interessante Chance erscheint, unsere Zukunft liegt direkt vor unserer Haustür.

Ihr
Alexander R. Petsch / Herausgeber

DREI FRAGEN AN ...



Edgar Kilian

HR-Verantwortlicher der
Industriellenvereinigung, Wien

Herr Magister Kilian, durch die EU-Erweiterung wollen viele Unternehmen ihr Engagement in Osteuropa verstärken. Was sind Ihrer Erfahrung nach die größten Herausforderungen für das Personalmanagement?

Die größte Herausforderung aus der Sicht unserer Mitgliedsunternehmen sind die in allen EU-Staaten außer Irland beschlossenen Übergangsfristen, die den Zuzug von Arbeitskräften – insbesondere von Schlüsselarbeitskräften – aus den Erweiterungsländern regeln. Damit wird ein Austausch von Personal deutlich erschwert. Weitere Herausforderungen stellen sprachliche und kulturelle Barrieren sowie die geringe Bereitschaft eigener Schlüsselkräfte zu einem auch nur befristeten Einsatz in den Erweiterungsländern dar. Auch der mangelnde Ausbau der Verkehrsinfrastruktur ist ein Problem. So liegen die beiden nächstgelegenen EU-Hauptstädte Wien und Bratislava nur rund 55 Kilometer auseinander. Aber diese Strecke ist selten in weniger als anderthalb Stunden zu bewältigen.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in osteuropäischen Ländern liegt bei 44,4 Stunden. Könnte die EU-Erweiterung der Diskussion um längere Arbeitszeiten in den westlichen Ländern neuen Aufwind geben?

Die unterschiedliche Wochenarbeitszeit an sich ist wenn dann nur mittelfristig und je nach Branche ein Thema. Entscheidend sind vielmehr die Produktivitätsunterschiede. Nicht die 44,4 Arbeitsstunden sind das Thema, sondern das, was in diesen Stunden zu welchen Kosten an Output realisiert wird.

Vor allem große Unternehmen machen mit Niederlassungen in Osteuropa von sich reden. Bietet der osteuropäische Markt auch Chancen für mittelständische Firmen?

Sicher, aber das hängt stark von der geographischen Lage und der infrastrukturell bedingten Erreichbarkeit ab. Mittelständische Unternehmen investieren erfahrungsgemäß überwiegend im Radius von maximal einem Tag Autoreise. Im Osten Österreichs gibt es zahlreiche Klein- und Mittelbetriebe, die seit Jahren in den benachbarten Erweiterungsländern aktiv sind.