



editorial

nur dann gerecht, wenn sie in die strategischen Entscheidungen des Unternehmens miteinbezogen werden und aktiv dazu beitragen, diese umzusetzen. Dass viele davon noch weit entfernt sind, zeigt ein aktueller Hernstein-Report (Seite 6).

Anstatt in das Human Resources Management zu investieren, regiert in vielen Firmen der Sparzwang. Einige lagern ganze Personalabteilungen an externe Dienstleister aus und geben damit das wichtigste Entwicklungspotenzial ihres Unternehmens in fremde Hände. Dagegen kann das Outsourcen

einzelner HR-Dienstleistungen durchaus gewinnbringend sein, wie das Beispiel Philips Austria beweist (Seite 34). Ihre Kernaufgaben sollten sich Personalabteilungen jedoch besser nicht aus der Hand nehmen lassen (Seite 35). Nicht nur im eigenen Interesse, sondern auch im Interesse ihrer Unternehmen. In diesem Sinne,

Ihre *Bettina Geuenich*

Bettina Geuenich / Chefredakteurin

Liebe Leserinnen und Leser,

ein heute geborenes Mädchen hat gute Chancen, 100 Jahre alt zu werden. Unsere Lebenserwartungen steigen stetig – und nach den Wünschen der Regierung sollen wir auch länger arbeiten. Dass Arbeiten jenseits der 55 noch lustvoll und produktiv sein kann, ist jedoch längst nicht Mehrheitsmeinung. Noch immer setzen viele den Prozess des Alterns mit Leistungsabfall gleich, allen Erkenntnissen der Praxis und der Forschung zum Trotz (Seite 18 bis 21).

„Wir müssen das Problem unseres eigenen Alterns lösen, um das Problem der Welt zu lösen“, schreibt Frank Schirmmacher in seinem Buch „Das Methusalem-Komplott“. Darin kritisiert der Herausgeber der Frankfurter Allgemeinen Zeitung den grassierenden Jugendwahn und die Diskriminierung des Alters. Er plädiert für einen Bewusstseinswandel, für eine neue Einstellung zum Älterwerden. Dass dieser Wandel bereits einsetzt, zeigen einige österreichische Unternehmen (Seite 22 bis 29). Sie setzen bewusst auf die Kompetenzen ihrer erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die demographischen Veränderungen (Seite 12) bringen neue Herausforderungen für die Personalabteilungen. HR-Manager müssen die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass Mitarbeiter bis zur Pension produktiv arbeiten können, sie initiieren Gesundheitsprogramme und ermöglichen lebenslanges Lernen. Zudem sorgen sie für eine ausgewogene „Generationenbalance“ im Unternehmen (Seite 16), sie werben qualifizierten Nachwuchs und gewährleisten den Know-how-Transfer zwischen den Mitarbeitern. „Age Management“ gehört zu den wichtigsten Aufgaben der Zukunft. Diesen Aufgaben werden Personalabteilungen jedoch

DREI FRAGEN AN ...



Martin Bartenstein

Bundesminister für
Wirtschaft und Arbeit

Die Pensionsreform hat den Trend zur Frühpension gestoppt. Kritiker bemängeln jedoch, dass Begleitmaßnahmen fehlen, die längere Lebensarbeitszeiten ermöglichen. Gibt es hier Pläne seitens des Wirtschaftsministeriums?

Begleitend zur Pensionssicherungsreform hat die Regierung viele Maßnahmen umgesetzt – allen voran eine massive Lohnnebenkostensenkung für Mitarbeiter ab 56/58. Auch die Altersteilzeit ist erfolgreich. Derzeit werden mehr als 40.000 Personen gefördert. Das BMWA selbst hat ebenfalls eine Reihe von Projekten angestoßen. Wir haben zum Beispiel die Arbeitsinspektorate beauftragt, Unternehmen über das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz zu informieren und Best Practices vorzustellen.

Schon jetzt zeichnet sich in einigen Branchen ein Fachkräftemangel ab. Macht eine Beschränkung der Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus den neuen EU-Ländern in dieser Situation Sinn?

Aus der jetzigen Perspektive ist die Klage über Fachkräftemangel sicherlich unangebracht, was punktuellen Kräftemangel aus qualifikatorischen beziehungsweise Mobilitätsgründen nicht ausschließt. Mittel- und langfristig müssen wir jedoch die Grenzen für den Arbeitsmarkt öffnen. Die Voraussetzungen sind durch die EU-Regelungen gegeben.

Die Zahl der vorhandenen Ausbildungsplätze ist in Österreich rückläufig. Was halten Sie von einer Ausbildungsplatzabgabe, wie sie in Deutschland diskutiert wurde?

Darin sehe ich den grundsätzlich verkehrten Weg. Richtiger ist es, Betrieben Rahmenbedingungen zu bieten, die ihnen die Ausbildung erleichtern. Die Bundesregierung hat die Ausbildungskosten durch die Lehrausbildungsprämie generell verringert und selektiv – auf den einzelnen Ausbildungsplatz bezogen – die Lohnnebenkosten substanziell gesenkt. Außerdem haben wir 15 Lehrstellenakquisiteure eingesetzt, die ein Netzwerk zwischen den ausbildenden Betrieben, den Interessenverbänden, der Landesregierung und dem AMS knüpfen sollen.