

»ausgesprochen«

»Computerspiele machen süchtig, weil sie ständig Feedback geben. Eine ganze Generation ist so aufgewachsen. In der Berufswelt gibt es das aber nicht.«

DAVID KELLY, PRÄSIDENT DER AUSTRIAN FOUNDATION FOR QUALITY MANAGEMENT, appelliert an Führungskräfte, mehr Rückmeldungen zu geben.

»Bei der Unsicherheit und Angst vor Veränderung in der Wirtschaft sollte rechtzeitig für Neues, für Nachwuchs gesorgt werden. Das gelingt aber nur in Familien richtig gut, im Wirtschaftsleben weniger«, stellt der MATHEMATIKER UND PHILOSOPH GUNTER DUECK nüchtern fest.

»Die Banken nehmen bei der EZB fast zum Nulltarif Geld auf. Aber anstatt es weiterzugeben, investieren sie lieber in Staatsanleihen.

Das ist absurd.«

Der OBMANN DES FACHVERBANDS STEINE-KERAMIK MANFRED ASAMER befürchtet eine Kreditklemme – und weiß auch, wer die Schuld daran trägt.

»Ich würde es eher als mutiger erachten, wenn man jetzt in Papiergeld bleibt. Vielleicht ist das sogar leichtsinnig.«

RICHARD H. MAYR, GESCHÄFTSFÜHRER VON ARGENTUMINVEST, über das Risiko von Investments in Edelmetallen.

»60 Baumaschinen und Lkw sind ein imposanter Tross. Jeder Stau ist eine Werbung für uns«, freut sich OTTO SINGER, GESCHÄFTSFÜHRER DES LIEBHERR-WERKS BISCHOFSHOFEN, über Nebeneffekte der Liebherr Roadshow.



MARTIN KATZER. Mit über 20 Jahren Erfahrung in der IT-Branche an die Spitze von T-Systems Österreich.

■ MANN DES MONATS: MARTIN KATZER

Aus den eigenen Reihen

Seit 1. März wird T-Systems Österreich von Martin Katzer gesteuert. Der 43-Jährige übernahm nach dem Wechsel von Georg Obermeier zu Microsoft die Geschäftsführung und ist nun für rund 600 Mitarbeiter an fünf Standorten in Österreich verantwortlich.

Die neue Position sieht der IT-Profi dem Vernehmen nach recht gelassen. Immerhin kennt er das Unternehmen, für das er seit 2006 tätig ist, inzwischen sehr gut. Vor allem bringt Katzer aber mehr als 20 Jahre Erfahrung in der IT- und Telekommunikationsbranche mit. Nach Abschluss der HTL für Nachrichtentechnik und Elektronik begann der gebürtige Schwedater seine Laufbahn 1987 als Kundendiensttechniker im Bankensektor. Ab 1990 betreute er als Anwendungsberater und Vertriebsbeauftragter für Business-Lösungen Großkunden und Behörden. 1997 wurde er Account Manager der Siemens Business Services für Österreich und die SEE-Länder und entwickelte ab 1999 Network-Lösungen für die Bundesministerien und das Arbeitsmarktservice. 2001 wechselte er zur master-talk Austria Telekom Service GmbH, wo er als Geschäftsführer die Bereiche Vertrieb und Marketing verantwortete. 2003 kehrte er zu Siemens Business Services zurück, ging aber drei Jahre später zu Raiffeisen Informatik Consulting, wo er das Segment Öffentliche Auftraggeber aufbaute.

Bei T-Systems empfahl sich Martin Katzer als Vertriebsleiter für Großkunden rasch für höhere Weihen. Im Jahr 2007 absolvierte er an der IMADEC University Wien das Executive-MBA-Programm. Katzer pflegt einen sehr dialogorientierten Führungsstil, bindet seine Mitarbeiter bewusst ein und legt auf klar definierte Aufgaben großen Wert. Als einer der führenden IKT-Dienstleister und Anbieter von Cloud-Services ergeben sich für T-Systems besonders durch die wachsende Mobilität neue Herausforderungen: »Neben der Sicherheit ist auch die Verfügbarkeit von Daten das absolute Top-Thema der Zukunft«, so Katzer. Die gewohnten drei Laufeinheiten pro Woche will sich der »ausgesprochene Familienmensch« – Vater von zwei schulpflichtigen Kindern – auch in der neuen Position nicht nehmen lassen.

■ EDITORIAL

Politische Blindgänger



»Europa im permanenten Ausnahmezustand.«

ALFONS FLATSCHER,
HERAUSGEBER

» Jetzt ist es amtlich: Griechenland ist pleite! Die ISDA (International Swaps and Derivatives Association) sieht mit der zwangsweisen Wertberichtigung griechischer Anleihen die Insolvenz als eingetreten. Die Entscheidung hat praktische Konsequenzen, weil nun die Kreditausfallsversicherungen schlagend werden und ausbezahlt werden müssen. Außerdem bringt es auf den Punkt, was eine vernebelte Politik nicht auszusprechen wagt. Vor kurzem noch hat der ehemalige Bundeskanzler Alfred Gusenbauer, der plötzlich zum Wirtschaftsexperten stilisiert wird, in einem Kurier-Interview erklärt, die Forderung, Griechenland in die Pleite schlitzen zu lassen, sei hochgradig verantwortungslos. Dabei ist das einzig Verantwortungslose, so zu tun, als sei die Insolvenz nicht längst Realität. Verantwortungslos ist, die Republik mit immer neuen Garantiezusagen noch weiter in dieses Schlamassel hineinzuziehen. Im Moment wird gegen jede Grundregel verstoßen, die sich die Europäische Union selbst gegeben hat. Die Finanzpolitik befindet sich im permanenten Ausnahmezustand. Das Projekt Europa ist dabei, sich selbst zu ruinieren.

■ FINANZEN

Frauensache



NUR 18 % DER FRAUEN HALTEN FINANZEN FÜR FRAUENSACHE. Tatsächlich entscheidet aber jede zweite Frau über Geld- und Finanzangelegenheiten selbst. Und obwohl Frauen ein um durchschnittlich 40 % geringeres Einkommen zur Verfügung steht, investieren sie in hohem Maß in Vorsorge und Gesundheit. Das ergab eine repräsentative Umfrage des Marktforschungsinstituts Integral im Auftrag der Erste Bank. »Frauen verabschieden sich immer mehr vom Klischee der finanziell abhängigen Frau«, bestätigt Susanne Höllinger, Leiterin des Private Banking der Erste Bank.

Insgesamt 36 % der Befragten finden noch, dass das Thema Geld in den männlichen Kompetenzbereich fällt. Finanzentscheidungen werden aber letztlich meist gemeinsam mit dem Partner getroffen. Frauen sind dabei wahre Sparmeisterinnen: Durchschnittlich 253 Euro (13 Euro weniger als Männer) gibt die Österreicherin für Vorsorgeleistungen wie Pensionsvorsorge, Zusatzversicherung oder diverse Spar-

produkte aus. 65 % der Frauen haben ein Sparbuch, 60 % einen Bausparvertrag, 46 % eine Lebensversicherung. Nur 16 % investieren in risikoreiche Anlageformen wie Aktien, Anleihen und Fonds.

Einen großen Stellenwert nimmt Gesundheit ein. Sieben von zehn Frauen haben private Gesundheitskosten zu tragen, etwa für Massagen, Physiotherapie, Alternativmedizin oder Privatärzte. Je höher das Einkommen, desto mehr wird für private Leistungen ausgegeben.

■ EMPLOYER BRANDING

Falsche Bewerber abschrecken



C. WICHMANN:
 »Persönliche Werte essentiell wichtig.«

ZU EINEM ÜBERRASCHENDEN SCHLUSS kommt die aktuelle Talente-Studie der Managementberatung Brand:Trust: Nicht primär fachliche Qualifikationen zählen bei Personalentscheidungen, sondern die Übereinstimmung der persönlichen Werte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Konsequenterweise bedeutet das: Unternehmen sollten durch Schärfung ihres Markenprofils mit klaren Firmenwerten unpassende Bewerber abschrecken. »Nicht genügend qualifizierte Mitarbeiter können ausgebildet werden, doch eine unpassende Haltung lässt sich nicht einfach korrigieren.

Unternehmen sollten daher nach passenden und nicht nach den besten Bewerbern Ausschau halten«, sagt Christian Wichmann, Employer Branding-Spezialist bei Brand:Trust und Initiator der Studie.

Befragt wurden rund 1.500 Arbeitssuchende bzw. Arbeitnehmer sowie 150 Personalverantwortliche in Deutschland und Österreich. 85 % der Personalchefs prüfen zwar die Werte und Einstellungen der Bewerber, allerdings nicht anhand der firmenspezifischen Unternehmenskultur. Die in vielen Rankings suggerierte Bedeutung der Unternehmensbekanntheit wird durch diese Studie entkräftet: Für die Attraktivität eines Arbeitgebers sind ein gutes Arbeitsklima, angemessenes Gehalt, Sicherheit, Wertschätzung und Anerkennung ausschlaggebend. Die Bekanntheit eines Unternehmens landete unter allen Kriterien auf dem vorletzten Platz.

Integrierte Managementsysteme sind unsere Kompetenz

Qualitätsmanagement ist DIE zentrale Integrationsplattform.

Trainings ■ Assessments ■ Zertifizierung

EFQM ■ InNet ■ EUROPEAN ORGANIZATION FOR QUALITY

Quality Austria ist akkreditiert vom BMWFJ.

www.qualityaustria.com

■ PERSONALMANAGEMENT

Der Krieg um die Talente

BEREITS ANFANG DES MILLENNIUMS prägten Berater von McKinsey rund um Ed Michaels den Begriff des »war for talents«. Aufgrund der geburtenschwachen Jahrgänge und der Komplexität der Arbeitsaufgaben wird es immer schwieriger, passende Mitarbeiter zu finden und zu halten. Das werde vermehrt zu einem Krieg um Talente führen, so die These. Damit bekommen Personalmanagement und Recruiting den Rang eines strategischen Erfolgsfaktors. Wie gut speziell Banken und Sparkassen diese Aufgaben meistern, hat das Consultingunternehmen emotion banking untersucht. Mithilfe der umfassenden Standortanalyse victor wurde unter anderem die Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeiter bestimmt. Dabei zeigen sich klare Handlungsfelder.



BARBARA AIGNER, EMOTION BANKING: »Banken müssen die Zufriedenheit ihrer bestehenden Mitarbeiter fördern und ihr Bild als attraktiver Arbeitgeber steigern. Dies verringert Fluktuationen und stärkt den Mitarbeiterstamm.«

ter sprechen positiv, weniger zufriedene Kunden bzw. Mitarbeiter neigen dazu, kritisch über die Bank zu sprechen. Es ist also wichtig, die Menschen zu begeistern, um Mundpropaganda zu fördern.

» Zufriedenheit reicht nicht aus «

Die Annahme, dass »zufriedene« Mitarbeiter die eigene Bank weiterempfehlen, ist falsch. Zufriedenheit reicht laut den victor-Ergebnissen für eine positive Mundpropaganda nicht aus. Noch kritischer wird es, wenn es darum geht, einem Freund zu empfehlen, im eigenen Unternehmen anzufangen. Nur bei einer sehr hohen Identifizierung mit und

Begeisterung für das eigene Unternehmen sind Mitarbeiter bereit, die eigene Bank als Arbeitgeber zu empfehlen. »Es gilt somit für Banken, die Zufriedenheit ihrer bestehenden Mitarbeiter zu fördern und ihr Bild als attraktiver Arbeitgeber zu steigern. Dies verringert Fluktuationen und stärkt den Mitarbeiterstamm«, erklärt Barbara Aigner, Geschäftsführerin vom emotion banking. Gerade diese Stabilität der Berater sei einer der zentralen Hebel für eine gesunde Beziehung zum Kunden. »Bröckelt der Beraterstamm, dann zerfällt auch der Kundenstamm.«

» Change Management als Weg zur Zufriedenheit «

Im Rahmen der victor-Analysen stellte sich heraus, dass die hohe Dynamik im

» Image der Bank als Kernelement der Zufriedenheit «

Wie sehr die Mitarbeiter mit der Bank als Arbeitgeber zufrieden sind, hängt vor allem vom Image der Bank ab. Wie sehr Mitarbeiter mit ihrer Arbeit als solche zufrieden sind, hängt vor allem davon ab, wie die Zusammenarbeit mit Kollegen und direkten Vorgesetzten empfunden wird. Die relevanten Teilaspekte der Zufriedenheit der Mitarbeiter entsprechen jenen, die Einfluss auf die Bereitschaft, die Bank als Arbeitgeber weiterzuempfehlen, haben.

Begeisterte Kunden, aber auch Mitarbei-

FACTBOX:

» Mit victor werden seit 2004 die teilnehmenden Banken hinsichtlich der fünf Säulen des Erfolgs - Strategie, Führung, Mitarbeiter, Kunde und Unternehmenskultur - evaluiert. Sie erhalten dadurch Informationen über ihre Stärken und Potenziale gemessen an den Aussagen ihrer Kunden, Mitarbeiter und Führungskräfte. Zusätzlich wird ein Vergleich zum Globalbenchmark gegeben, der jeder Bank zeigt, wo sie steht.

Umfeld der Banken auch eine angemessene Dynamik innerhalb der Bank erfordert. Der Bedarf nach strukturiertem Wandel ist sehr hoch und umfasst zahlreiche Facetten. Personalmanagement ist eine wichtige Aufgabe, aber bei weitem nicht die einzige. Ebenso zeigt victor, dass die Bereitschaft zum Wandel bei Mitarbeitern und Führungskräften jedoch schwach ausgeprägt ist. Professionelles Change Management und ein Leadership-Führungsstil wären wichtige Ansatzpunkte zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen.

» victor gibt Orientierung und dient als Maßstab «

Banken können victor regelmäßig nutzen und erfahren dadurch, wie zufrieden ihre Kunden, Mitarbeiter und Führungskräfte sind. victor hat sich zudem als echtes Banksteuerungsinstrument der immateriellen Leistungstreiber in Banken etabliert. Seine Auswertungen sind klar und inspirieren zu konkreten Handlungen. Internationale Benchmarks zeigen den Abstand zur Exzellenz. Die besten Banken bekommen eine Auszeichnung, die als Qualitätssignal an die Kunden genutzt werden kann.

WEITERE INFOS: www.emotion-banking.at

■ STUDIE

Kreditrisiko am Bau

FACTORING-SPEZIALIST COFACE hat sich das Kreditrisiko der europäischen Baubranche näher angesehen und kommt zu einem ernüchternden Ergebnis. Die Situation in Österreich ist nicht ganz so schlimm wie in Resteuropa, aber auch hierzulande verzeichnet der Bau mehr Insolvenzen als andere Branchen.

Am stärksten betroffen sind neben den allgemeinen Sorgenkindern Spanien, Griechenland und Irland auch Island, Dänemark und die Niederlande. Etwas besser läuft es in Groß-

britannien, Frankreich, Belgien und Italien. Hier kam es sogar zu einer leichten Erholung. Es hat aber aufgrund der anhaltend überhöhten Preise ein erneuter Abschwung eingesetzt. Zahlungsausfälle sind immer noch weit verbreitet, »besonders in Großbritannien, wo auch die Anzahl der Firmenkurse am augenscheinlichsten ist«, heißt es in der Coface-Studie. Kaum negativ auf die Bauwirtschaft ausgewirkt hat sich die Krise laut Coface in Deutschland, Norwegen, Schweden, Finnland, Polen und auch Österreich. Aber auch in diesen Ländern ist die Zahl der Insolvenzen höher als in anderen Branchen. Betroffen sind in erster Linie Unternehmen, die regional und in nur einem einzigen Sektor tätig sind.

■ BAUSPAREN

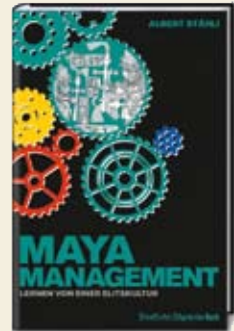
Prämienhalbierung gefährdet Arbeitsplätze

Die jährliche Prämieinsparung von 18 Euro wird den einzelnen Bausparer nicht sonderlich treffen – dafür sind die volkswirtschaftlichen Auswirkungen umso größer. »Mit den 114 Millionen Euro Bausparförderung pro Jahr werden wichtige Impulse für Bauwirtschaft und KMU gesetzt. Das 30-Fache des Fördereinsatzes fließt als Baugeld an Bau- oder Kaufinteressenten«, rechnet Bundesinnungsmeister Hans-Werner Frömmel vor. Die eingesparten 57 Millionen Prämie würden für die Bauwirtschaft einen Entfall von 171 Millionen Euro Bauleistung bedeuten. Dadurch entgehen dem Staat 34,5 Millionen Euro an Mehrwertsteuer. Selbst wenn die Neueinlagen über das Jahr nur um 10 % sinken sollten, fällt die Bauspar-Finanzierung um 350 Millionen, rechnet Michael Holzer, Generalsekretär des Österreichischen Interessensverbands zum Schutz in Geldangelegenheiten, vor. Wiederum entgehen dem Staat 70 Millionen Euro an Mehrwertsteuer.

Die Halbierung der Bausparprämie und der damit zu erwartende Rückzug der Sparer aus diesem Produkt bringen für das Budget einerseits 57 Millionen Euro Prämie, belasten es aber nur durch den Ausfall der Mehrwertsteuer mit rund 100 Millionen Euro – weitere Kosten durch die Gefährdung von Arbeitsplätzen noch gar nicht gerechnet.

MANAGEMENT BY MAYA

»Seit die Legende vom bevorstehenden Weltuntergang im Dezember 2012 die Runde macht, sind die Maya und ihr Kalender populärer denn je. Der Schweizer Wirtschaftssoziologe Albert Stähli nähert sich der indianischen Hochkultur, die zwischen 800 v. Chr. und 900 n. Chr. in Mexiko und Guatemala ein komplexes Staatswesen entwickelte, aus einem anderen Blickwinkel. Die Höchstleistungen der Maya in Mathematik, Astronomie und Städtebau wären seiner Meinung nach ohne die straffe Aus- und Weiterbildung von Eliten nicht möglich gewesen. Am Prinzip »Lernen von den Besten« könnten sich heutige Führungskräfte ein Beispiel nehmen, meint Stähli. In den Genuss der Eliteausbildung kamen nicht nur Adelige, sondern auch talentierte Kinder von Bauern und Handwerkern. Der soziale Aufstieg in der hierarchisch strukturierten Gesellschaft sei durchaus erwünscht gewesen. Allerdings mit Grenzen, die der Autor leider ausspart: Mädchen erhielten zwar teilweise höhere Bildung, der Zugang zur Macht blieb ihnen aber verwehrt. Der Großteil des arbeitenden Volkes bekam wohl nicht einmal die Chance dazu. Auch die Blütezeit der Maya ging letztlich zu Ende - ob nicht doch Managementfehler der kriegerischen Elite dafür verantwortlich waren, ist ungeklärt.



ALBERT STÄHLI: *Maya-Management. Lernen von einer Elitekultur*
Frankfurter Allgemeine Buch, Frankfurt am Main 2012

NATÜRLICH. SICHER. ENERGIESPAREND.



10x EUR 1.500,-
Wienerberger
ZIEGEL-
FÖRDERUNG
Gewinnspiel-Infos beim
Baustoff-Fachhändler, Baumeister
und unter www.wienerberger.at/ziegelfoerderung

ab
0,12
W/m²K

POROTHERM W.i

www.wienerberger.at

So wird gebaut!