



PERSONALBERATER

„Diesen bedingungslosen Einsatz gibt es nur noch selten“

Martin Mayer ist Geschäftsführer von Iventa, einer der größten Personalberatungsfirmen Österreichs. Der jungen Generation gehe es um Gleichberechtigung, sagt er, viele wollen lieber um 18 Uhr am Familientisch sitzen, als auf Geschäftsreise zu gehen. Den Vorwurf der Bequemlichkeit weist er aber zurück: „Es geht nicht darum, dass sie faul sind, sondern dass sie das Leben in allen Dimensionen leben wollen.“

Junge wollen nicht mehr arbeiten, heißt es. Erleben Sie das auch?

Das ist ein Thema. Diesen bedingungslosen Einsatz für einen Job gibt es nur noch sehr selten. Diese viel zitierte Generation Z, aber auch Generation Y, also alle bis 30, wollen alles vom Leben: Karriere, Job, Zeit für sich, Freunde und Familie. Was wir ebenfalls nicht unterschätzen sollten: Sie praktizieren eine andere Form der gelebten Partnerschaft und der Kindererziehung. Dieses alte Modell – der eine Partner geht einem geregelten Job nach, der andere kümmert sich um die Kinder – wollen sie nicht mehr leben. Ihnen geht es um Gleichberechtigung. Das hat Konsequenzen für das Berufsleben. Das zeigt sich auch bei Auslandsreisen oder Geschäftsreisen, die nicht mehr wahrgenommen werden wollen, weil man um 18 Uhr am Familientisch sitzen will. Viele wollen es auch anders machen, als sie es selbst als Familienmodell – Stichwort Patchworkfamilie – erlebt haben. Sie wollen lieber das traditionelle Familienbild leben.

Das heißt, von der Fünftage-woche können wir uns gedanklich schon einmal verabschieden?

Während Corona haben wir gelernt, dass hohe Flexibilität im Job mehr Lebensqualität bringt. Niemand will mehr fünf Tage im Büro verbringen. Aber das ist ein hochkomplexes Thema, weil es natürlich auch Jobs gibt, wo diese Flexibilität schwieriger umzusetzen ist.

Aber den Vorwurf, die wollen nicht mehr arbeiten, weil sie zu bequem sind, lassen Sie nicht gelten?

Das ist mir zu kurz gegriffen. Es geht nicht darum, dass sie faul sind, sondern dass sie das Leben in allen Dimensionen leben wollen – also Kinder, die tägliche Yogastunde und Job. In die Thematik spielt aber auch die Umstellung auf das Bachelor- und Mastersystem rein. Der Master wird zum Beispiel berufsbegleitend absolviert. Nach Abschluss bleiben viele bei den reduzierten Stunden.

Ist diese Entwicklung gut oder schlecht? Was sagt der Personalberater?

Das traue ich mich nicht, zu beantworten. Fakt ist: Die Bereitschaft, dem Job alles unterzuordnen, gibt es nicht mehr.

Fällt uns das irgendwann auf den Kopf? Stichwort Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel?

Der Arbeitskräftemangel ist zum Teil ein Resultat dieser Entwicklung. Die Köpfe sind ja nicht das Problem. Vielmehr leisten diese Köpfe im Durchschnitt weniger Stunden.

Wie könnte die Lösung aussehen?

Da gibt es zwei Möglichkeiten. Wir müssen die Frauen aus der Teilzeit zurückholen. Das hat viel mit dem strukturellen Setting zu tun. Und es bleibt die Frage, ob tatsächlich alle mehr arbeiten wollen. Aber es wird



HUMAN MANAGEMENT CONSULTING. Martin Mayer stieg 2001 in das Personalberatungsunternehmen seiner Mutter sein

mehr Angebote bei der Kinderbetreuung brauchen. Es braucht aber auch Zuwendung von Menschen, die man schnell auf dem Arbeitsmarkt einsetzen kann.

Was ist mit der Begründung, dass vielen auch das Aufstiegsversprechen fehlt, das es früher gab, und sie deshalb zurückschalten?

Das Thema „Wozu eigentlich 50 Stunden in der Woche arbeiten?“ ist sicher unterbeleuchtet. Und zur Grund-DNA vieler Österreicherinnen und Österreicher zählt, dass man sich irgendwas schaffen will, also die eigene Immobilie. Das geht sich aber nicht mehr aus. Wir müssen runter mit den Einkommenssteuern und dafür eine Erbschaftssteuer einführen. Wir haben ein leistungsfeindliches Steuersystem und produ-

zieren damit ein Teil unserer Probleme selbst. Auf die Frage „Wofür soll sich Leistung wieder lohnen?“ wird die Politik eine Antwort finden müssen.

Wie gut haben sich die Unternehmen auf die neue Situation eingestellt?

Gleich vorweg: Die Entwicklung bleibt so. Jedes Unternehmen muss sich auf die geänderten Bedingungen einstellen und entsprechende Angebote schaffen. Wir bei uns stellen es zum Beispiel frei, ob jemand 30, 35 oder 40 Stunden arbeiten will. Alles unter 25 Stunden ist schwierig. Auch von wo aus die Leute arbeiten, ist egal. Die meisten Unternehmen haben das kapiert und stellen sich um. Ein paar trauern noch der guten alten Zeit nach – die werden langfristig kein Personal finden. **N**