



# Empathie wird zur neuen Leitwährung

Während Künstliche Intelligenz die Prozesse beschleunigt, entscheidet die menschliche DNA über den Erfolg von Unternehmen. Ein Streifzug durch eine Branche, die sich zwischen Homeoffice-Zwang, KI-Hype und der Sehnsucht nach echter Führung neu erfindet.

Autor: Gerhard Rodler

**E**s ist ein später Nachmittag in Wien, und beim Betreten der neuen Headquarter-Räumlichkeiten der RPHI wird sofort klar: Hier wurde nicht einfach nur ein Büro bezogen, hier wurde ein Statement in Raum gegossen. Die Luft flirrt vor Gesprächsstoff. Die Immobilienbranche, oft als konservatives Dickschiff verschrien, manövriert derzeit durch die wohl komplexeste Gemengelage ihrer jüngeren Geschichte. Zinsen, Nachhaltigkeitsvorgaben und der „War for Talents“ sind die Wellen, die gegen den Bug schlagen. Doch im Zentrum der Diskussion stand an diesem Abend nicht der Beton, sondern der Mensch – als Mitarbeiter:in,

als Führungskraft und als korrigierendes Element einer Technikgläubigkeit, die oft zu weit geht.

## Manifest der neuen Arbeitswelt

Die neuen Räumlichkeiten der RPHI markieren eine radikale Abkehr von der klassischen Zellenstruktur hin zu einer fluiden, hochmodernen Arbeitslandschaft. Das Büro fungiert als eine Art hybride Begegnungszone, die den Komfort einer exklusiven Hotel-Lobby mit der Funktionalität eines High-Tech-Hubs kreuzt, wobei offene Loft-Elemente, kommunikative Zonen und großzügige Außenbereiche eine Architektur der Partizipation schaf-

Fotos: Philipp Schuster

fen, die den kulturellen Wandel des Unternehmens physisch greifbar macht. Es ist ein Ort, der durch seine Transparenz und Flexibilität die Identifikation der Mitarbeiter:innen massiv stärkt und den Austausch auf Augenhöhe forciert, anstatt lediglich zur Anwesenheit zu verpflichten.

## Motivation und Resilienz

Karl-Maria Pfeffer, Geschäftsführer der RPHI, eröffnete die Runde mit einem Blick in den Rückspiegel, der gleichzeitig als Kompass für die Zukunft diente. Er betonte, dass es für junge Talente heute vor allem „spannend, interessant und abwechslungsreich“ sein müsse. Pfeffer

erinnerte sich an die eigene Jugend und stellte fest, dass man als junger Mensch kaum Berührungängste mit völlig artfremden Aufgaben habe. Er zog Parallelen zur Russland-Krise 1998, die er live miterlebte: Dies sei für ihn ein entscheidender Lerneffekt gewesen, dass es eben nicht immer nur vorwärtsgeht, sondern Unternehmen in schwierigen Zeiten beginnen müssen, Pläne neu zu schmieden und sich umzustrukturieren. Sein Credo für die Nachwuchsförderung lautet daher: Man müsse die Geduld aufbringen, Dinge zuzulassen und Zeit investieren, da Dinge nicht vom ersten Tag an perfekt klappen können.



Karl-Maria  
**Pfeffer**  
RPHI



Paul  
**Grassel**  
IG Immobilien



Stefan  
**Jaitler**  
Gutwerk



Georg  
**Flödl**  
ÖVI



### Unternehmenskultur als stärkstes Recruiting-Tool

Paul Grassel, Geschäftsführer von IG Immobilien, legte den Fokus auf die weichen Faktoren, die in der modernen Arbeitswelt zu harten Fakten geworden sind. Er ist davon überzeugt, dass der Erfolgsfaktor eines Unternehmens maßgeblich die Unternehmenskultur ist. Grassel stellte die rhetorische Frage, wie man im Unternehmen miteinander umgehe und welche Chancen man biete, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Besonders in einer Branche, die zuletzt schwierigere Zeiten erlebt habe, sei es entscheidend, den Mitarbeiter:innen Gestaltungs- und Verantwortungsspielräume zu signalisieren. Er betonte zudem die Notwendigkeit der Anpassungsfähigkeit: Wer sich als Unternehmen wandelt und den Mitarbeiter:innen die Chance gibt, sich mitzuverändern, bleibe für junge Talente interessant.

### Zwischen Effizienz und „Promptern“

Stefan Jaitler, geschäftsführender Gesellschafter von Gutwerk, brachte eine

erdende Perspektive in die oft hysterisch geführte Debatte um Künstliche Intelligenz. Er sieht in der KI ein mächtiges Hilfsmittel, um administrative Lasten zu senken: „Man kann mit KI viele Texte verbessern und vorbereiten“, so Jaitler, was besonders in der Verwaltung hilfreich sei, wo oft dieselben Briefe verschickt werden. Dennoch warnte er vor blindem Vertrauen: „Die KI ist zwar superintelligent, aber vertrauen darfst du ihr nicht“. Jaitler hob hervor, dass gerade in der Verwaltung der Mensch unersetzlich bleibe, da eine KI keine Eigentümerversammlung leiten könne – hier brauche es weiterhin die physische Präsenz und Empathie eines Verwalters.

### Das Ende der Anonymität

Georg Flödl, Vorstand des ÖVI, thematisierte die veränderte Führungs- und Kommunikationskultur in KMU-geprägten Strukturen. Er merkte an, dass moderne Führung heute ein „Eingebundensein“ und „unternehmerisches Mitdenken“ der Mitarbeiter:innen erfordere. Flödl beobachtet, dass junge Leute heute nicht mehr nur einen Job suchen, sondern „stolz auf

das Unternehmen sein wollen“ und spannende Aufgaben fordern. Er sieht die Aufgabe des Arbeitgebers darin, eine „Heimat zu bieten“ und klare Abgrenzungen zwischen Arbeit und Privatzeit zu schaffen, auch wenn die technischen Möglichkeiten die Grenzen verschwimmen lassen. Für Flödl ist die soziale Komponente im Büro entscheidend: Das Umfeld müsse den Austausch fördern, da eine diverse Mitarbeiterstruktur, die sich gegenseitig ergänzt, die Qualität der Arbeit massiv steigern.

### Stirbt der Hausverstand aus?

Ein zentrales Plädoyer der gesamten Runde galt dem oft unterschätzten „Hausverstand“. Stefan Jaitler betonte, dass er gezielt nach Leuten mit „Hirn und Hausverstand“ suche. Das fachliche Know-how könne man vermitteln, aber das Grundverständnis für praktische Problemlösungen und der richtige Umgang mit Menschen seien Qualitäten, die man



mitbringen müsse. Karl-Maria Pfeffer ergänzte dazu, dass gerade die Kombination aus technologischen Hilfsmitteln und dem menschlichen Urteilsvermögen die Zukunft bestimme: KI könne Prozesse beschleunigen, aber die finale Qualitätskontrolle und die ethische Einordnung obliege dem Menschen.

### Work-Life-Integration statt Balance

Auch das Konzept der „Work-Life-Balance“ wurde einer Revision unterzogen. Paul Grassel und Karl-Maria Pfeffer waren sich einig, dass Arbeit zunehmend zum integralen Bestandteil der Identität wird, wenn das Umfeld stimmt. Bei RPHI wird dies durch ein Vertrauensmodell gelebt, das Flexibilität in beide Richtungen fordert. Georg Flödl warnte jedoch, dass man als Arbeitgeber hier auch Schutzfunktionen übernehmen müsse: „Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, hier Abgrenzungen zu schaffen“, damit die ständige Erreichbarkeit nicht zur Belastung wird. ●