



»OBSERVER«

TREND 10. 9. 2021

10. SEPTEMBER 2021 / € 7,50

# trend. PREMIUM trend.

FOR LEADERS IN BUSINESS

**KLIMASCHUTZ**  
Die kreativsten Unternehmen mit den besten Ideen, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu verringern.

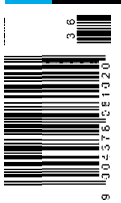
ARBEITSKRÄFTEMANGEL

# Wir brauchen Dich!

Die verzweifelte Suche der Unternehmer nach Mitarbeitern.

Warum Do&Co, Infineon, Strabag, Wiener Städtische, Spar und viele andere so schwer neue Leute finden. Und jetzt Kopfgeld zahlen.

Österreichische Post AG WZ 162040645 W VGN Medien Holding GmbH, Laborstraße 1-3, 120 Wien, Retouren an Postfach 100, 1350 Wien





»OBSERVER«

trend PREMIUM

Wien, im September 2021, Nr: 13, 19x/Jahr, Seite: 1,22-28

Druckauflage: 36 622, Größe: 88,85%, easyAPQ: \_

Auftr.: 10326, Clip: 13805626, SB: AUSTRIA EMAIL



www.observer.at

TREND  
WIRTSCHAFT  
↓  
COVER

# Wir brauchen Di

Die verzweifelte Suche nach Mitarbeitern: Warum Do & Co, Spar, Infineon, Dynatrace, die Wiener Städtische und viele andere so schwer Leute finden. Und was sie dagegen tun.





VON MARTINA BACHLER

**V**eronika Leibetseder redet nicht lange drumherum: „Wir können wirklich gar nichts mehr unversucht lassen, um gute Mitarbeiter zu gewinnen.“ Seit einem Jahr leitet sie operativ die Softwarestandorte von Dynatrace, dem mittlerweile global aufgestellten Linzer Unternehmen, das sich auf das Datenmonitoring in Clouds spezialisiert hat. Bis Ende März sucht Leibetseder 300 neue Mitarbeiter, vor allem Softwareingenieure. Um diese reißt sich aber gerade die ganze Welt, es

gibt sie einfach nicht frei am Markt. „Wir suchen deshalb global und sprechen potenzielle Mitarbeiter auch direkt an“, sagt Leibetseder (siehe Seite 27). Heißt: Man holt sich die Leute oft aus anderen Unternehmen und Branchen.

Für Dynatrace und die gesamte IT-Branche ist das keine neue Erfahrung, aber ihre Erfahrungen werden nun vielerorts relevant: Von Vorarlberg bis ins Burgenland, von den Konzernen bis zur kleinsten Imbissbude werden aktuell Mitarbeiter gesucht. Und zwar auf allen Ebenen, wie auch die zehn Unternehmensbeispiele in dieser Geschichte zeigen. „Der Fachkräftemangel ist zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel geworden“, sagt Erich Lehner, Managing ▶



**MARTIN WOLLMANN,**  
Geschäftsführer bei  
Lidl Österreich, will,  
dass Mitarbeiter sich  
wohlfühlen.

## LIDL: Fokus auf Löhne und Flexibilität

**Der Diskonter ist aktuell stark unterbesetzt und will mit fairer Zeiterfassung und höheren Löhnen neue Arbeitskräfte gewinnen.**

➔ **MIT FÜNF PROZENT MARKT- ANTEIL IST LIDL** kein großer Player am heimischen Lebensmittelmarkt, sucht aber mit 650 offenen Stellen erstaunlich viel Personal. Mehr als zehn Prozent der Belegschaft fehlen dem Diskonter gerade, um gut aufgestellt zu sein. Arbeit gäbe es genug, denn das Geschäft mit Lebensmitteln boomt in Coronazeiten. Und der Diskonter ist bereit, um ein paar Hundert Euro über dem ohnehin recht hohen Branchenmindestlohn (rund 1.600 Euro pro Monat) zu zahlen, wirbt der für Personal zuständige Geschäftsleiter Martin Wollmann. Schließlich muss er mit Hofer konkurrieren, dem Marktführer im Diskontbereich, der für seine überdurchschnittliche Bezahlung bekannt ist. Wollmann ist zudem stolz auf die, wie er sagt, flexiblen Arbeitszeitmodelle der Branche. Er

weiß mittlerweile genau, dass die Mitarbeiter nur kommen, wenn sie sich ihre Work-Life-Balance erhalten. Das ist neu, und das können sie angesichts der großen Knappheit an Arbeitskräften heute auch durchsetzen: „Unsere Aufgabe als Arbeitgeber ist es, alles zu tun, damit sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen und gerne bei uns arbeiten. Wir wollen die erste Wahl im Handel sein“, sagt Wollmann. Konkret bedeutet das, dass Lidl die Arbeitszeit minutengenau erfasst und sie einem Zeitkonto gutschreibt, das relativ beliebig übers Monat verteilt aufgebaut werden kann. Das ergebe eine möglichst flexible Arbeitsteilung für die Mitarbeiter. In die Arbeitszeit würden dabei auch jene Tätigkeiten eingerechnet, die nach Ladenschluss anfallen – in dieser Branche war das bis vor Kurzem keine Selbstverständlichkeit. Jetzt geht es aber. MAGR

FOTOS: SHUTTERSTOCK, BEIGESTELLT, PAUL PLUTSCH



**MARTIN HAGLEITNER,**  
CEO von Austria Email,  
braucht Verstärkung  
in der Produktion,  
weil die Nachfrage so  
hoch ist.

## AUSTRIA EMAIL: Alle Kanäle nutzen

**Produkte, die Energie sparen, sind stark nachgefragt. Die Spezialisten dafür werden in Schulen und bei der Konkurrenz gesucht.**



### DER DRUCK, NACHHALTIG ZU WERDEN, UND HOHE FÖRDE- RUNGEN steigern die Nachfrage,

in der Branche herrscht Goldgräberstimmung. Wenn da nicht der Fachkräftemangel wäre, sagt Martin Hagleitner, CEO des Warmwasserspezialisten Austria Email: „Allein im Produktionsbereich benötigen wir etwa 50 zusätzliche Leute.“ Gesucht werden Spezialisten für Logistik, Produktmanagement und Customer Service, IT-Netzwerktechniker, Elektrobetriebstechniker, Maschinenbau-techniker und vor allem Schweißer. „Es fehlen aber sowohl ausreichend qualifizierte als auch leistungsbereite Bewerber“, sagt Hagleitner. Dass das Bildungssystem teils praxisfern sei, nennt Hagleitner als einen der Gründe dafür. Durch den demografischen Wandel verschärfe sich die Situation noch

zusätzlich: „18 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen in den nächsten fünf Jahren in Pension.“ Dementsprechend ambitioniert sind auch seine Anstrengungen: Austria Email veranstaltet Aktionstage in Schulen, bietet offensiv Feriapraktika an, um Berührungspunkte abzubauen, klopft sogar Subunternehmen auf passende Fachkräfte ab. Hagleitner screent alle Social-Media-Kanäle und winkt mit Karrierechancen in der Muttergesellschaft, dem globalen Familienkonzern Groupe Atlantic (2,5 Milliarden Euro Umsatz). Und jeder Mitarbeiter, der einen weiteren an Land zieht, bekommt eine Prämie ausgeschüttet. Hagleitner glaubt, dass sich auch die Rahmenbedingungen ändern sollten: „Es muss auch das Arbeitslosengeld überdacht werden. Nichtstun darf sich nicht mehr lohnen.“

MAGR

► Partner bei EY Österreich. Auch EY selbst muss Aufträge ablehnen, weil es Teams nicht mit ausreichend Wirtschaftsprüfern besetzen kann.

Woran aber liegt der offenbar vielerorts akute Mitarbeitermangel? Wird sich die Lage ändern, wenn sich das Wachstum wieder verlangsamt? Und wie gehen Unternehmen mit dieser Situation um?

**UMSATZ BLEIBT LIEGEN.** Eines steht jedenfalls fest: So wie EY geht es aktuell Unternehmen in ganz verschiedenen Bereichen: „IT-Ressourcen sind so knapp, dass in dieser Branche Aufträge teils lange liegen bleiben“, beobachtet etwa Robert Absenger, Österreich-Geschäftsführer von Bechtle IT. Das Unternehmen, das die SalzburgMilch nach

einem Hackerangriff wieder zum Laufen brachte, sucht selbst gerade wieder 20 Leute, vor allem Cybersecurity-Spezialisten sind momentan gefragt (siehe Beispiel Seite 26).

Laut dem EY-Mittelstandsbarometer aus dem Jänner 2021, als noch Lock-downs und Pandemie-Unsicherheit herrschten, bemerkten rund ein Drittel der heimischen Mittelständler bereits Umsatzeinbußen, weil es an Personal mangelte. Im breiter angelegten Fachkräftenradar der Wirtschaftskammer, für den im September 2020 rund 4.400 Unternehmen befragt wurden, gaben sogar 62 Prozent der Unternehmen an, aufgrund fehlender Fachkräfte weniger umzusetzen, als sie könnten. In der Konjunkturumfrage des Wirtschaftsfor-

schungsinstituts Wifo vom Juli war der Mangel an Arbeitskräften erstmals das am häufigsten genannte Geschäftshemmnis. Nur in der Sachgüterproduktion und im Bau spielt der Materialmangel sogar eine noch größere Rolle. Der Personalmangel ist aber auch hier spürbar: Allein die Strabag sucht konzernweit 2.000 Mitarbeiter. „Wir suchen permanent mehr Personal, als wir bekommen können“, sagt Konzernchef Thomas Birtel. Ab September ist die neue Lehrwerkstätte in Ybbs an Donau in Betrieb, wo jährlich 250 Lehrlinge in sechs Berufen ausgebildet werden sollen.

Manche der aktuellen Personalsorgen erklären sich jedoch mit dem Boom nach der langen Phase der Unsicherheit: „Es gibt in vielen Branchen noch Nachhol-



## INFINEON: Schon im Kindergarten Interesse wecken

**Über 220 Stellen sind gerade offen, akut gesucht wird global. Doch der Nachwuchs wird langfristig aufgebaut.**



### SEIT JAHREN ARBEITET DAS UNTERNEHMEN MIT UNIS UND SCHULEN zusammen, um

junge Menschen aus den technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen für Infineon zu interessieren. Die Personalsuche bleibt dennoch herausfordernd: „In der Krise hat sich der Fachkräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit noch weiter zugespitzt. Aktuell haben wir bei Infineon Austria über 220 offene Positionen ausgeschrieben“, sagt Sabine Herlitschka, CEO von Infineon. Gefragt sind Fachleute und Studierende aus den Bereichen





effekte nach der Covid-Krise“, sagt Rolf Gleißner, der in der Wirtschaftskammer die Abteilung Soziales und Gesundheit leitet. Es fehlt etwa an Mitarbeitern für Lager oder die Gebäudereinigung, die zwischendurch nicht gebraucht wurden. Auch Juristen sind gerade schwer zu bekommen: „Wir haben um 50 Prozent mehr Aufträge als vor einem Jahr, aber können nur sehr wenige Menschen vermitteln“, sagt Bernhard Breunlich von der auf Juristen spezialisierten Personalberatung lawyers & more.

Aber in einigen Bereichen, auch abseits von Gastronomie, Hotellerie und der krankhaft unterbesetzten Pflege, gab es die aktuellen Probleme schon vor der Pandemie: „Dass oft nicht zusammenpasst, welche Mitarbeiter von Unternehm-



**VERSICHERUNG.** Die Branche steht insgesamt vor einem Generationswechsel, muss aktuell aber auf starke Nachfrage reagieren.

## WIENER STÄDTISCHE: Information!

**Vor allem im Außendienst braucht die Versicherung neue Mitarbeiter. Sie setzt auf ihre Gesamtpakete und viel Kommunikation.**



### WÄHREND DER PANDEMIE IST DIE NACHFRAGE

nach Versicherungen gestiegen, sie machte es aber schwerer, geeignete Bewerber zu finden, sagt Ralph Müller, der seit Ende 2020 Vorstandsvorsitzender der Wiener Städtischen ist. Aktuell sucht Österreichs zweitgrößte Versicherung rund 300 neue Mitarbeiter, vor allem im Außendienst. „Es gibt noch einen gewissen Aufholeffekt“, sagt Müller, er ist aber zuversichtlich, dass die Jobs in den kommenden Monaten vergeben werden können.

Neben den bekannten Plattformen und den sozialen Medien nutzt die Wiener Städtische eine eigene Website, um auf sich aufmerksam zu machen. Sie informiert über offene Stellen, Karriere-möglichkeiten, wie man sich am besten bewirbt und wie das Package inklusive

Sozialleistungen, Betriebs-kindergarten, Sportkursen und Vergünstigungen aussieht. Starke Werbeträger sind offenbar aktuelle Mitarbeiter: Rund die Hälfte der zuletzt besetzten Positionen wurden durch ihre Vermittlung vergeben.

AKRA



**SABINE HERLITSCHKA,** CEO von Infineon Austria, will früh für MINT-Fächer begeistern.

Elektrotechnik, Physik, Automatisierung und Mechatronik, IT und Chemie. Trotz unzähliger Initiativen ist die Anzahl der Studienbeginner in diesen Fächern laut einer IHS-Studie zwischen 2014 und 2019 sogar noch einmal um zehn Prozent zurückgegangen. Es gibt also noch weniger österreichische Absolventen. Infineon sucht auch deshalb international nach neuen Mitarbeitern. „Im Wettbewerb um die Fachkräfte zählt auch immer mehr das Gesamtpaket“, sagt Sabine Herlitschka. Bei Infineon mit den Standorten Villach, Linz und Wien zählen dazu verschiedene Karrierewege mit flexiblen Arbeitszeiten, Aus- und Weiterbildungen, Homeoffice und Teilzeitleösungen und Angebote zur Kinderbetreuung, auch in den Ferien. Im „International Daycare Center“ in Villach liegt ein spielerischer Schwerpunkt auf Naturwissenschaft und Technik, es hat das MINT-Gütesiegel erhalten. „Es ist mir ein so großes Anliegen, die Begeisterung für Technik bei jeder Gelegenheit zu vermitteln. Das gilt besonders für Mädchen und Frauen“, sagt Sabine Herlitschka. Sie sieht einmal mehr die Politik darin gefordert, diese Begeisterung früh zu vermitteln, denn der Wettlauf um die besten Köpfe läuft global. BST

FOTOS: AUSTRIAN EMAIL/OTS (2), INFINEON (2); BEGESTELLT: JAN EHM/WIENER STÄDTISCHE/OTS, LUKAS ILIENER

## ÖBB: Digitaler Imagewandel

**Die ÖBB stecken mitten in einer Pensionswelle und gleichzeitigen Rundumerneuerung. Sie setzen auf Image und Qualifizierung.**



### BIS 2027 BRAUCHEN DIE ÖBB RUND 10.000 NEUE MITARBEITER

aller Qualifikationsstufen: 1.800 für den Vershub genauso wie 900 Zugbegleiter oder 500 Leute für technische Funktionen. Eine erste Branding-Kampagne startet am 18. Oktober auf LinkedIn und Facebook. „Wir haben weniger Druck, unseren Arbeitskräftebedarf zu decken, als andere Unternehmen“, erklärt ÖBB-Boss Andreas Matthä. Die Bahn gelte als sicherer Arbeitgeber, sinnvoll für die ökologische Transformation, und langsam ändere sich auch ihr Image. Aber auch die ÖBB

müssen sich anstrengen, um einem drohenden Personalmangel vorzubeugen: „Viele der 3.500 Lehrlinge in den nächsten Jahren werden wir in Berufen wie Coding, Robotik oder E-Commerce ausbilden“, sagt Matthä. In diesen Bereichen sind Fachkräfte besonders schwer zu kriegen. Für IT-Leute erlaubt auch das Gehalts-schemas des Unternehmens mehr Flexibilität, um mit dem Marktniveau mithalten zu können. Mitarbeitern im Vershub winkt zusätzliche Qualifizierung, weil diese Tätigkeit automatisiert wird. Karrieremöglichkeiten seien wichtiger als nur der Verdienst, so Matthä. ALP



**ANDREAS MATTHÄ,** ÖBB-Chef, wünscht sich eine Arbeitsstiftung für den Verkehrssektor, um etwa Mitarbeiter aus der Luftfahrt leichter in die ÖBB zu bekommen.



**KNAPP. Der Grazer Intraglogistiker wächst mit dem Onlinehandel, und das kräftig. Die Personalsuche wird dabei immer schwieriger.**

## KNAPP: Prämien für werbende Mitarbeiter

**Um 1.000 Personen soll der Logistiker wachsen, vor allem Techniker sind gesucht.**

➔ **DER BOOM IM ONLINE-HANDEL HAT** beim Intraglogistiker Knapp zu einem der größten Personalprojekte seiner Geschichte geführt: 1.000 neue Mitarbeiter sollen bis Jänner dazustößen. Waren die ersten 500 Positionen quer durchs Unternehmen noch relativ schnell besetzt, zeichnet sich jetzt ein harter Kampf ab: „Die Wirtschaft hat deutlich angezogen, die Nachfrage ist groß“, sagt Finanzvorstand Christian Grabner. Besonders schwierig sei es derzeit, für das komplexe Projektgeschäft geeignete Finanz- und Steuerexperten zu finden. Größere Probleme bereitet auch die Suche nach 200 Technikern mit HTL-Abschluss, die die über die Welt verteilten Lagerautomatisierungen umsetzen sollen. „Corona hat sich nicht gerade positiv auf die Reisebereitschaft ausgewirkt“, klagt Grabner, der dennoch zuversichtlich bleibt, das ambitionierte Personalwachstum heuer zu stemmen. Sein größter Hebel: die eigenen Mitarbeiter, die eine Prämie von 1.500 Euro erhalten, wenn sie einen neuen Kandidaten an Bord holen. „Es gelingt uns auch immer wieder, Mitarbeiter aus Niedriglohnbranchen wie dem Tourismus anzulocken“, sagt der CFO – mit attraktiven Gehältern und Gewinnbeteiligungen. VV

► men gesucht werden und welche zu haben wären, ist nichts Neues“, sagt Gleißner (siehe Tabelle auf Seite 27). Die Unterschiede in Angebot und Nachfrage sind aber oft regional ausgeprägt und erklären teils einen scheinbaren Widerspruch: Laut AMS standen Ende August 286.300 arbeitslose Personen und 61.000 Schulungsteilnehmer rund 114.000 freien Jobs gegenüber. Die Arbeitslosigkeit hat wieder ungefähr den Stand von August 2019 erreicht, es gibt heuer aber deutlich mehr offene Stellen. „Die Dynamik der Besetzung hat dabei aber nicht nachgelassen“, sagt Ulrike Hueber, Arbeitsmarktspezialistin vom Wifo.

Die „Arbeitsmüdigkeit“, die manche Unternehmen bewerkstelligen, lässt sich statistisch so nicht festmachen. In Teilen der Wirtschaft regt sich dennoch Kritik: „Es muss auch das Arbeitslosengeld überdacht werden“, sagt etwa Martin Hagleitner, CEO von Austria Email, das Wasserbereiter, Wärmepumpen und Speichersysteme herstellt und vor allem Schweißer sucht (siehe Beispiel Seite 24). Für Hagleitner ist es nicht nachvollziehbar, „dass Transferbezüge, Sozialleistungen und Pfusch netto gleich viel oder mehr am Monatsende ermöglichen als ein Arbeitseinkommen.“

**HÖHERE ANSPRÜCHE.** Wie vielen Unternehmen ist es aber auch Austria Email klar, dass es nicht mehr genügt, einfach eine Stelle auszuschreiben. Das Unternehmen geht Partnerschaften mit Schulen ein, bildet Lehrlinge aus und zeigt Aufstiegsmöglichkeiten auf.

Wo es an Arbeitskräften fehlt, haben diese einen stärkeren Hebel, ihre Wünsche durchzusetzen – und die haben sich in den vergangenen Jahren geändert. Einzelne Handwerksbetriebe sind mittlerweile so verzweifelt, dass sie Mitarbei-

tern am Wochenende Teile der Werkstatt zum Pfuschen überlassen. „Früher wurde bei Bewerbungsgesprächen nach dem Dienstauto gefragt, heute nach dem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des Unternehmens“, berichtet wiederum Erich Lehner von EY. Legionen von Start-ups arbeiten weltweit bereits „location free“, also jeder von dort, wo er sich am wohlsten fühlt. Homeoffice und flexiblere Arbeitszeiten werden nicht mit der Pandemie wieder verschwinden.

Das Jobportal karriere.at verzeichnete zuletzt bei generell deutlich mehr ausgeschriebenen Jobs etwa ein Plus von 154 Prozent von Stellen mit Homeoffice-



## BECHTLE IT: Es ist ganz egal, wo jemand sitzt

**Seit Jahren tut man alles, um IT-Spezialisten zu bekommen. Mehr denn je geht es jetzt um Flexibilität und Chancen.**

➔ **„WIR FREUEN UNS ÜBER IHREN AUFTRAG, KÖNNEN**

aber erst in drei bis sechs Monaten die Leistung erbringen“ – solche Sätze hören aktuell nicht nur viele, die bei den Gewerken anrufen, sagt Robert Absenger, Geschäftsführer des Bechtle IT-Systemhauses, „sondern auch IT-Ressourcen sind knapp.“ Die Nachfrage sei in allen Bereichen hoch, besonders dringend aber sei aktuell alles, das mit Sicherheit zu tun habe. Nach massiven Hackerangriffen wollen auch Österreichs Unternehmen massiv aufrüsten. Bechtle bietet seinen Kunden einen 24/7-Dienst an, um relevante Sicherheitsvorfälle zu





Möglichkeit. Selbst die Gastronomie arbeitet nun an Flexibilitätskonzepten, um wieder attraktiv zu werden: „Geblockte Freizeit ist hier der springende Punkt“, sagt Attila Dogudan, CEO von Do & Co, der zudem die Löhne erhöhte. Die Mitarbeiter sollen nun Arbeitszeit ansammeln können, um dafür längere Zeit am Stück frei zu haben (siehe Beispiel Seite 28).

**JUNGE HABEN DIE MACHT.** Gerade auf erfahrene Führungskräfte wirken solche Erwartungen oft befremdlich. „Aber Jammern nützt hier nichts, man muss in Unternehmen radikal umdenken ►



**ROBERT ABSENGER,** Geschäftsführer von Bechtle in Österreich, sieht Homeoffice als wichtiges Tool, um Mitarbeiter zu gewinnen.

erkennen und schnell gegenzusteuern. Dafür braucht es Spezialisten wie IT-Forenksiker, die es aber nicht wie Sand am Meer gibt.

„Das Management von Unternehmen ist heute dauerhaft damit beschäftigt, gute Leute an Bord zu holen und sie zu halten“, sagt Absenger. Recruiting ist also Chefsache. Bechtle hat in Österreich in den vergangenen Jahren deshalb massiv in den eigenen Nachwuchs investiert und bietet unter anderem duale Studienmöglichkeiten an. Auch über Akquisitionen holt sich das IT-Unternehmen zusätzliches Know-how an Bord. Durch maximale Flexibilität kann Absenger auch Fachkräfte am Land ansprechen: „Wir sind offen für verschiedene Arbeitsmodelle. Nach individueller Aufgabe, Situation und Absprache können unsere Mitarbeitenden die Arbeitszeit oder den Arbeitsort flexibel gestalten“, sagt Absenger. Neben Flexibilität und Firmenautos und anderen Benefits fordern Kandidaten laut Absenger heute auch die Aussicht auf Zertifizierungen ein, mit denen sie ihren Marktwert weiter erhöhen können. Dabei sind auch die Einstiegsgehälter in der Branche schon sehr hoch. Aktuell sind bei Bechtle, das in Österreich 260 Mitarbeiter beschäftigt, 20 Stellen offen. Trotz aller Flexibilität und Maßnahmen gilt: „IT-Ressourcen sind immer stark nachgefragt.“

BST

FOTOS: LUKAS ILNER, BECHTLE, HANS RINGHOFER, HERMANN WAKOLBINGER

**VERONIKA LEIBTSEDER** leitet die Softwarestandorte bei Dynatrace und sucht aktuell rund 300 neue Mitarbeiter, vor allem in Österreich.



## DYNATRACE: Direkte Kontakte nutzen

### Das Cloud-Monitoring-Unternehmen wartet nicht, bis Softwareingenieure sich bewerben, sondern bewirbt sich bei ihnen.

➔ **DIE SITUATION IST NICHT NEU, DAS MACHT SIE** aber

nicht leichter: Wie in den vergangenen Jahren kommen beim österreichischen Cloud-Monitoring-Spezialisten Dynatrace auch heuer wieder 30 Prozent mehr Mitarbeiter dazu. Gesucht wird zwar auch in der Administration, vor allem aber geht es um Software- und IT-Spezialisten für den Bereich Forschung und Entwicklung. Rund 300 Mitarbeiter sollen bis Ende März dazukommen, vor allem in Österreich. „Wir suchen aber international, anders geht es gar nicht“, sagt Veronika Leibtseder, die operative Leiterin der Softwareentwicklungsstandorte. Schon jetzt sind 25 Prozent der Mitarbeiter Internationals. Das Gehalt sei in dieser Branche ein wichtiger Faktor, aber mindestens gleich wichtig sei die Unternehmenskultur, sagt Leibtseder: „Es steht und fällt alles damit, wie

interessant die Arbeit mit der modernsten Technologie ist und wie viel Freiraum Menschen dabei haben, ihre Ideen wirklich umzusetzen.“ Wer Konzepte nur für die Schublade erarbeiten lässt, hat bei Softwarespezialisten schon verspielt. Auch Weiterbildung und Leadership-Programme kommen gut an.

Gesucht wird über eigene Mitarbeiter und diverse Plattformen. Man versucht, junge Menschen von der HTL bis zur Masterarbeit an sich zu binden, um gezielt für gut ausgebildeten Nachwuchs zu sorgen. Der fehlt schließlich weltweit. In den vergangenen Jahren ist Dynatrace aber auch sehr erfolgreich darin gewesen, potenzielle Mitarbeiter direkt anzusprechen. „Damit sticht man aus der Inseratenflut auch hervor und ist direkt in der Zielgruppe“, sagt Leibtseder. Der Kontakt wird dann über Plattformen hergestellt oder, etwa auf Messen, auch vor Ort. MB

## Größter Fachkräftemangel (im August 2021)

Berufe mit der größten Differenz zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen.

Branche	Arbeitslose	Offene Jobs
Vervielfältiger	0	1
Heizer	0	2
Gerber	1	10
Landmaschinenbauer	21	112
Schwarzdecker	13	65
Techniker mit höherer Ausbildung (Vermessung)	2	10
Dachdecker	52	243
Diplomingenieure (Starkstromtechnik)	18	76
Sonstige Techniker (Starkstromtechnik)	160	530
Techniker mit höherer Ausbildung (Starkstromtechnik)	71	233

Quelle: AMS



**ATTILA DOGUDAN,**  
CEO von Do & Co,  
sucht Tausende  
Mitarbeiter und  
will „bester  
Arbeitgeber der  
Branche“ werden.

## DO & CO: Geld und geblockte Freizeit

### Die Gastronomie tut sich schwer, wieder gutes Personal zu finden. Do & Co setzt dort an, wo die ganze Branche schwach ist.

➔ **„WIR WISSEN OFT NICHT, WIE WIR GROSSE EVENTS** wie die

Formel 1 besetzen sollen“, sagt Attilla Dogudan, CEO von Do & Co. Nach eineinhalb Jahren Kurzarbeit und Stellenabbau sucht das Unternehmen jetzt weltweit Tausende Mitarbeiter. „Viele sind aus unserer Industrie abgewandert.“ Manche würden auch noch bis zum Herbst warten, bevor sie sich wieder um einen Job bemühen, andere seien wegen der Pandemieentwicklung zurückhaltend, so der Unternehmer. Auch die Arbeitseinstellung habe sich in der Pandemie verändert, beobachtet der Unternehmer: „Das müssen wir zur Kenntnis nehmen – und

darauf reagieren.“ Do & Co macht das zum einen mit mehr Geld, also spürbar höheren Löhnen. Das werde sich auch in deutlich gestiegenen Konsumentenpreisen in der Gastronomie niederschlagen, sagt Dogudan. Daneben sei auch in der Gastronomie nun „geblockte Freizeit der springende Punkt“. Bei Do & Co wurden verschiedene Modelle ausgearbeitet: mit freien Tagen in der Woche, freien Wochen im Monat oder freien Monaten im Jahr. Fazit: „Wir müssen der beste Arbeitgeber der Branche werden, damit die leistungsbereiten Leute zu uns kommen.“ Eine große Employer-Branding-Kampagne ist in Vorbereitung. ALP

## SPAR: Zahlreiche Aufstiegschancen

### Bei der Supermarktkette sind mit 1.500 Jobs fünfmal so viele Stellen frei wie sonst. Das Versprechen lautet: Wir bilden aus.

➔ **MIT 90.000 MITARBEITERN IST SPAR DER GRÖSSTE** Arbeitgeber Österreichs. Eben hat

er mit seinen Ketten die Marktführerschaft in der Boombranche Lebensmittelhandel erreicht. Hier werden laufend Mitarbeiter gesucht. Normalerweise sind rund 300 Stellen offen, aktuell sind es aber 1.500. „In dieser Dimension ist die Situation neu“, sagt der für Finanzen und den Filialbetrieb zuständige Vorstand Hans Reisch. Und es liege auch nur zum Teil am Wachstum von Spar. Reisch erkennt dahinter grundsätzliche Ursachen wie die demografische Entwicklung. Es fehlen also

die Jungen. „Es scheint sich aber nach den umfangreichen Staatshilfen während Corona auch eine gewisse Arbeitsmüdigkeit breitzumachen“, sagt Reisch. Er streicht daher die Benefits heraus, die für Mitarbeiter bei einem Lebensmittelkonzern wie Spar anfallen: vom Einkaufsbonus in den eigenen Läden über günstige Versicherungen bis zu Aufstiegschancen durch die vielstufige Hierarchie im Handel. Die Lage drängt, genommen wird, wer Engagement zeigt: „Wir suchen auch Quereinsteiger oder Ungelernte und bringen ihnen das, was sie wissen und können müssen, gerne selber bei“, sagt Reisch. MAGR

► und sich an den Jungen orientieren“, sagt Erich Lehner. Bei politischen Wahlen ist das Gegenteil der Fall, aber am Arbeitsmarkt gilt: Die junge Generation hat erstaunlich viel Macht. Aktuell und in den kommenden Jahren gehen mehr als doppelt so viele Menschen in Pension wie im langjährigen Durchschnitt. Die Generation Z ist bei Weitem nicht zahlreich genug, um diese Lücke zu füllen.

In Österreich ist der Anteil der heute über 55-Jährigen in der öffentlichen Verwaltung besonders hoch. „In der Privatwirtschaft liegt bei Immobilienunternehmen, Energieversorgern, Finanzdienstleistern und Verkehr ihr Anteil zwischen 20 und 25 Prozent“, sagt WKO-Mann Rolf Gleißner. Bei den ÖBB, zum Beispiel, werden deshalb bis 2027 rund 10.000 neue Mitarbeiter gesucht, viele davon in technikaffinen Berufen (siehe Beispiel Seite 25). Auch der Handelsriese Spar spürt schon, dass die Jungen fehlen.

Wie viele Experten geht Gleißner davon aus, dass die demografische Entwicklung den Arbeitskräftemangel verschärfen wird. „Bis 2035 wird die Zahl der erwerbsfähigen Menschen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren in Österreich um fünf Prozent sinken“, sagt auch Alexander Börsch, Chefökonom von Deloitte Deutschland, „Fachkräfte werden also weiter fehlen.“ Ulrike Huemer vom Wifo sieht den Bedarf vor allem in den Bereichen IT, den MINT-Berufsfeldern und in den Gesundheitsberufen steigen. „Gerade im Gesundheitsbereich muss man massiv investieren, um mehr Personal auszubilden, aber auch das bestehende bei hoher Qualität zu behalten“, sagt Huemer.

Während Unternehmen in Weiterbildung und altersgerechtes Arbeiten investieren sollen, um weiter gutes Personal zu finden und zu halten, fordern diese öffentliche Investitionen in die Bildung, vor allem im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich. Und eine stärkere Positionierung als Technologiestandort: „Wir matchen uns mit dem Silicon Valley“, sagt Veronika Leibetseder von Dynatrace und betont: „Wir hätten genug wirklich interessante Jobs.“



**HANS REISCH,**  
Finanzvorstand bei Spar, sucht so viele Mitarbeiter wie noch nie. Er setzt auf die Aufstiegsperspektiven und Ausbildungschancen, die der Handelskonzern bietet.