



TREND
WIRTSCHAFT
↓
ÖSTERREICH

DISKONTER LIDL ködert Personal mit einer Erhöhung des Mindestlohns weit über KV und einer sechsten Urlaubswoche. Als Pilotprojekt: Viertageweche.

ÜBERALL FEHLT PERSONAL

Der AMS-Boss Johannes Kopf kommt aus dem Staunen nicht heraus: „Man muss sich vorstellen, wir bekommen Beschwerden von Bewerbern, weil wir so viele Stellen anbieten, dass es schon verwirrend ist. Darum haben wir in der AMS-Job-App jetzt einen Filter eingebaut, der nur die neuen Jobs der letzten 24 Stunden zeigt.“

Eine ungewohnte Situation: Arbeitgeber prügeln sich um die wenigen Interessenten – nicht umgekehrt. Gut für alle auf Jobsuche, schlecht für die Unternehmen, die ihre oft randvollen Auftragsbücher abarbeiten müssen. „Der Kampf um qualifizierte Mitarbeiter wird zum drängendsten Problem der Wirtschaft“, klagt Wirtschaftskammer-Generalsekretär Karlheinz Kopf. Die WKO hat den Personalmangel zum Topthema 2022 erkoren. Das Dilemma: Nachhaltiges Gegensteuern dauert lange, und Notfallsaktionen sind gesellschaftspolitisch heftig umstritten. Arbeitsminister Martin Kocher veranstaltet Anfang März dazu eine Enquete, die auch heiße Themen auf den Prüfstand stellt: von der Höhe des Arbeitslosengeldes bis Zuverdienst- und Zumutbarkeitsgrenzen.

Fast 110.000 offene Jobs waren im Jänner unbesetzt, fast doppelt so viele

Der ausgetrocknete ARBEITSMARKT zwingt Unternehmen zu lukrativeren Stellenangeboten. Reformen sollen auch den Druck erhöhen, Jobs anzunehmen. Die Lage wird aber noch lange angespannt bleiben.

wie vor der Pandemie. Und das, obwohl Österreich mit 3,8 Millionen Beschäftigten ohnehin schon einen Rekord erreicht hat. Die Zahl der Arbeitslosen liegt tiefer als vor Corona. Auf eine offene Stelle kommen derzeit nur drei Arbeitssuchende, der geringste Wert seit Jahren.

Die agileren unter den Unternehmen versuchen, sich selbst zu helfen, und ködern immer offensiver potenzielle Kandidaten. So wie der deutsche Discounter Lidl, der sich in Österreich einer radikalen

Expansion verschrieben hat. Um die benötigten 900 neuen Arbeitskräfte zu bekommen, stockt man den im Handel ohnehin schon ganz guten Mindestlohn auf über 2.000 Euro monatlich auf. Und wirft den Kampf begriff einer Viertageweche – vorerst als Pilotversuch – in die Waagschale. Personalchef Martin Wollmann: „Wir wollen im Handel die erste Wahl für Mitarbeiter sein. Dafür tun wir einiges.“

Andere Betriebe zahlen Prämien aus, wenn Mitarbeiter neue Kollegen anwerben, etwa der Gebäudereiniger von Oliver Attensam. „Wir mussten schon immer gute Argumente überlegen, um Leute zu überzeugen“, spricht Personalchefin Andrea Augustin-Lopata die Probleme einer Branche ohne hohen Glitzerfaktor an. Die Mitarbeiter-App als Identifikationsstool für die familiäre Stimmung im Unternehmen ist zentral für ihre Recruiting-Strategie.

Mangel an Glamour ist nicht das Thema von Catering-König Attila Dogudan. Trotzdem sucht er händeringend Hunderte Leute in Österreich (siehe Kasten rechts).

LEERGEFEGT. Ein ganzes Bündel von Faktoren führt dazu, dass der Arbeitsmarkt leergefegt scheint wie Einkaufszentren während der Lockdowns. Der sprunghafte Anstieg der Nachfrage nach

VON MARKUS GROLL
UND ANDREAS LAMPL



fast zwei Jahren Konsumbeschränkung durch Corona hat das Seine dazu beigetragen, dass sehr viele Unternehmen gleichzeitig nach Personal suchen. Zudem haben staatliche Unterstützungsmaßnahmen wie die Kurzarbeit (zuletzt 184.454 Menschen) die Fluktuation gebremst, die sonst für eine Neuverteilung von Arbeitskräften hin zu boomenden Branchen sorgt. Dazu zählt aktuell zum Beispiel alles, was mit E-Commerce zu tun hat. Der Logistikkonzern Post AG braucht wegen des Paketbooms 1.500 zusätzliche Mitarbeiter, um die er sich auch auf neuen Wegen bemüht, nämlich mit vergünstigten Urlauben, mit knackigen Videos auf TikTok oder neuen Kooperationspartnern wie dem ÖAMTC. Post-Generaldirektor Georg Pölzl setzt aber auch auf die Sicherheit, die ein mehrheitlich staatlicher Großbetrieb ausstrahlt: „Der Arbeitsmarkt ist für alle Unternehmen eine Herausforderung. Ich bin aber zuversichtlich, dass wir sie gut meistern werden.“

Während sich manches wieder normalisieren wird, wirkt eine Pandemiefolge dauerhafter nach. Arbeitskräfte aus Osteuropa, die in der Zeit der Lockdowns nach Hause mussten oder nicht nach Österreich kommen konnten, haben festgestellt, dass es auch in ihren Heimat-



„Brauche Hunderte Leute“

Für seine weltweiten Operationen sucht Gastro-Multi **ATTILA DOGUDAN** dringend Mitarbeiter. Bevorzugt Österreicher.

➔ **SEIN KONZERN** hat in der Pandemie zeitweise 80 Prozent des Umsatzes verloren. Fast über Nacht hat sich das Blatt nun um 180 Grad gewendet. „Wir werden mit Anfragen überrannt“, stöhnt Attila Dogudan, der Gründer des Hospitality- und Gastronomiekonzerns Do & Co: „Was sich derzeit abspielt, bereitet mir ordentliches Kopfzerbrechen, weil uns die Leute für die vielen Aufträge fehlen.“

Dogudan nennt als Beispiel das heurige erste Maiwochenende, an dem gleichzeitig ein Formel-1-Rennen in Miami mit 20.000 VIP-Gästen, das Tennisturnier in Madrid und ein Spiel des FC Bayern in der Münchner Allianz Arena stattfinden. Allein in dieser Zeit würde Do & Co über 1.000 Arbeitskräfte zusätzlich brauchen.

Per Ende 2021 beschäftigte das Unternehmen 8.500, was schon um 1.100 mehr sind als im vergangenen Frühjahr. „Wir brauchen wegen der irren Nachfrage aber noch viel mehr“, sagt der Unternehmer. „Ich will in erster Linie Österreicher einstellen, weil es zu unserer Marke gehört, österreichische Gastlichkeit in der ganzen Welt zu verkaufen. „Ein paar Hundert würde ich sofort aufnehmen, wenn sie sich melden!“

Gefragt sind Servierpersonal und Köche ebenso wie Industriedesigner und Architekten für die aufwendigen Events oder Logistiker und Projektleiter. Eine Werbe-

kampagne, die sich u. a. an Absolventen von Hotelfachschulen und an Studenten, die nebenbei arbeiten wollen, richtet, ist in der Fertigstellung. Dogudan: „Wir sind zwar in den Social Media unterwegs, aber generell noch nicht gut genug. Die HR-Abteilungen sind überall überfordert. Es findet aber eine Evolution am Arbeitsmarkt statt, wo sich die guten Leute die Unternehmen aussuchen und nicht umgekehrt.“

Angesprochen werden sollen Menschen, die gerne im Ausland arbeiten „und von unserem hohen internationalen Niveau profitieren wollen“. Wie viele andere attraktiviert auch Do & Co die Rahmenbedingungen – vor allem durch längere zusammenhängende Freizeitblöcke. Mitarbeiter können unter verschiedenen Modellen wählen: etwa nach je zwei Wochen Arbeit eine Woche freinehmen oder nach einer ganzen Saison für drei Monate in der Karibik abtauchen. „Fünf Wochen Urlaub – und basta, das ist vorbei“, ist Dogudan überzeugt. Auch in die Ausbildung wird mehr investiert. Schon in der Trainingsphase gibt es jetzt das volle Gehalt – das war früher nicht so.

Abgesehen davon steigen die Gagen. 80 Prozent der Beschäftigten bei Do & Co verdienen über dem Kollektivvertrag. Dogudan erwartet generell, dass die Leute in der Gastro künftig „mehr verdienen werden, was auch absolut gerechtfertigt ist“.



OLIVER ATTENSAM, ATTENSAM. Tätig in einer Branche mit bedingtem Glitzerfaktor, setzt man professionell auf identitätsstiftende Maßnahmen. Dennoch ist Personalmangel eine Bremse.



MARTIN HAGLEITNER, AUSTRIA EMAIL. Greentech boomt, doch neue Mitarbeiter zu gewinnen werde durch großzügige Arbeitslosenregelungen konterkariert: „Nichtstun darf sich nicht mehr lohnen.“

► ländern ganz gute Jobs gibt und die Kaufkraftunterschiede nicht mehr so gravierend sind. Niedrigeren Löhnen in Polen, Ungarn oder Rumänien stehen auch niedrigere Kosten gegenüber. Die Unterschiede wiegen den Nachteil, die Familie nur selten zu sehen, oft nicht mehr auf.

In Österreich stoßen Personalchefs und Headhunter immer häufiger auf neue Befindlichkeiten junger Menschen. Angehörige der Generation Z, die nicht selten auf ein gewisses Erbe hoffen dürfen, sind weniger bereit, unhinterfragt 47 Wochen im Jahr 38 bis 40 Stunden zu arbeiten. Ein Dienstauto oder Laptop reichen nicht als Anreiz. Sie haben andere Prioritäten: Nachhaltigkeitskonzepte, Sinnstiftung, Freizeit oder Väterkarenz.

Der Markt habe sich in Richtung der Arbeitnehmerbedürfnisse gedreht, sagt AMS-Chef Kopf: „Wenn mir die Personalchefin eines sehr großen Unternehmens sagt, dass sie es kaum schafft, aus 800 Bewerbern 200 Lehrlinge zu rekrutieren, verstehe ich einerseits die Kritik am Bildungssystem. Aber ich habe auch rückgemeldet, dass sie möglicherweise ihre Bedingungen ändern muss.“

Attila Dogudan bietet nun Modelle mit Freizeitblöcken von bis zu drei Monaten an. Und er beobachtet, dass sich schlechte Bezahlung und unattraktive Arbeitszeiten in der Gastronomie sukzessive verbessern. Der „Stanglwirt“ nahe Kitzbühel errichtet eine Mitarbeiterunterkunft, die manche für eine neue Luxusresidenz hielten.

STELLSCHRAUBEN. Minister Martin Kocher will bei der Enquete zur Arbeitsmarktpolitik diskutieren, an welchen

Stellschrauben zu drehen ist. Eine ist das Arbeitslosengeld, das degressiv ausgestaltet werden könnte, um mit der Zeit den Druck zu erhöhen, Angebote auch anzunehmen. Was dem ÖGB kalte Schauer über den Rücken laufen lässt, hält AMS-Boss Kopf unter der Bedingung für sinnvoll, dass der Knick nach unten nach einer anfänglichen Erhöhung erfolgt. Betroffene könnten sich dann eine Frist setzen, ab der sie zu Konzessionen bereit sind.

Weitere Justierungen gelten einer Neuregelung der Sanktionen, wenn Jobangebote ausgeschlagen werden, einer Verschärfung der Zumutbarkeiten und den großzügigen Zuverdienstgrenzen, die zusammen mit dem Arbeitslosengeld zu teils höheren monatlichen Einkommen führen können als mit einem regulären Job.

LOHNENDES NICHTSTUN. Unternehmerkreise fordern von Kocher dringend Reformen ein, zum Beispiel Martin Hagleitner, Chef des Heizungs- und

Installationsgroßunternehmens Austria Email. Das Greentech-Unternehmen boomt angesichts der Energiewende und tut alles, um neue Mitarbeiter zu kriegen. Hagleitner veranstaltet Aktionstage in Schulen, wirbt Fachkräfte bei Subunternehmen ab, screent Social-Media-Kanäle – und klagt: „Es ist nicht nachvollziehbar, dass Transferbezüge, Sozialleistungen und Pfusch netto gleich viel oder mehr als ein Arbeitseinkommen ergeben. Nichtstun darf sich nicht mehr lohnen.“

Etlche Konzernlenker bemängeln ein durch die Pandemie bedingtes Nachlassen der Leistungsbereitschaft. Hans Reisch, der für Finanzen und Filialbetrieb zuständige Vorstand beim Supermarktriesen Spar, meint: „Nach den umfangreichen Staatshilfen während Corona scheint sich eine gewisse Arbeitsmüdigkeit breit zu machen.“ Statt wie üblich rund 300 sucht er derzeit 1.500 neue Mitarbeiter und streicht die Benefits eines Großkonzerns heraus: Einkaufsboni, günstige Versiche-

Wir suchen dich!

HTL- Bautechniker m/w
Gehalt: € 1.600 netto/Monat

Vorarbeiter m/w
Lohn: € 2.700,00 netto/Monat

Maurer m/w

Schalungszimmerer m/w
Lohn: € 2.500,00 netto/Monat
(auch ganze Partien)

- Dienstort: 2500 Baden bei Wien
- 4 Tage Woche
- Firmenauto, Firmenhandy
- Überzahlung nach Erfahrung/Qualifikation
- Nächtigungsmöglichkeit

DIETAGETAG. Selbst Handwerker und Gewerbebetriebe werben mit KV-Überzahlung, Firmenauto, Diensthandy und Viertagewoche um neue Leute. Auch wenn die Wochenarbeitszeit gleich bleibt, dient Letztere der Work-Life-Balance, die an Stellenwert gewinnt.



GEORG PÖLZL, POST. Im E-Commerce-Boom hat der Paketlogistiker alle Hände voll zu tun. Vor allem, um 1.500 neue Mitarbeiter zu finden.

rungen oder Aufstiegschancen. Sehr wählerisch kann Reichs dennoch nicht sein: „Wir suchen auch arbeitswillige Quereinsteiger oder Ungelernte – und bringen ihnen das, was sie wissen und können müssen, gerne selber bei.“

FOTOS: PICTUREDESK.COM/KURIERJEFF MANGIONE, OTS/AUSTRIA EMAIL, MICHAEL RAUSCH-SCHOTT, BEIGESTELLT (2), NEWS RICARDO HERRGOTT

UNGELIEBTE LANGFRISTSTRATEGIEN. Längerfristig werden weder attraktivere Jobangebote der Unternehmen mit flexibleren Arbeitszeiten noch verstärkter Druck vonseiten des AMS die Lage alleine entschärfen können. Ohne zusätzliche ausländische Arbeitskräfte, Stichwort Rot-Weiß-Rot-Card, wird sich das Problem nicht lösen lassen. Was auch die Migration aus Drittstaaten einschließt – ein in Österreich politisch ebenso ungeliebtes Thema wie die Reform des Pensionsystems, um Menschen länger in Beschäftigung zu halten. Abgesehen davon, dass die Voraussetzungen, um Gesundheit oder Fortbildungsbereitschaft länger zu erhalten, erst noch geschaffen werden müssten. Im Vergleich dazu wäre die Ausweitung der Kinderbetreuung, um mehr Frauen in den Arbeitsprozess einzugliedern, eine leichte Übung.

Aus der Bevölkerungsentwicklung in Österreich lässt sich jedenfalls kein Nachschub für den Arbeitsmarkt ableiten. Im Gegenteil: Da die Generation der Babyboomer in Pension geht, scheiden jedes Jahr mehr Menschen aus als nachrücken. In ihrer aktuellen Erwerbsprognose hat die Statistik Austria den demografischen Höchststand für verfügbare Arbeitskräfte neu berechnet. Der war 2021. Ab heuer geht es bergab. 2027 werden rund 100.000 weniger zur Verfügung stehen. **T**

„Die Betriebe müssen tanzen“

Johannes Kopf, Chef des Arbeitsvermittlers AMS, kann sich ein degressives Arbeitslosengeld vorstellen – nimmt aber zuerst die Unternehmen in die Pflicht.

TREND: Was läuft falsch am Arbeitsmarkt? **JOHANNES KOPF:** Auch wenn ich den Begriff der Great Resignation, also eine Massenkündigungswelle, für völlig übertrieben halte, haben die Leute in der Pandemie schon nachgedacht, was sie eigentlich wollen. Und für qualifizierte Personen ist das Jobangebot aktuell so groß wie noch nie. Verbunden mit den exzellenten Konjunkturaussichten entwickeln wir uns zu einem Arbeitnehmermarkt. Das heißt, die Betriebe müssen ordentlich tanzen, damit sie gute Leute finden.



Was heißt das konkret? Das betrifft natürlich einmal die Löhne. Es kommt zu Abwerbungen zwischen Betrieben in einer Branche, aber auch zwischen Branchen. Etwas überzeichnet, aber im Kern treffend: Wir haben in Tirol genug Köche, sie arbeiten nur jetzt schon in der Industrie, z. B. bei Swarovski. Wegen fünf bis zehn Prozent mehr Lohn wechselt niemand Job, aber bei 20 oder 25 Prozent überlegen es sich die Leute schon.

Viele Arbeitgeber versuchen, mit Zusatzangeboten Mitarbeiter zu finden. Funktioniert das? Ja, da tut sich schon einiges, etwa wenn Tourismusbetriebe den gleichen Job zweimal anbieten, einmal als Sechstageswoche für Money-maker, einmal als Viertageswoche für die Work-Life-Balance. Andere wiederum scheitern, wenn sie nicht auf die Idee kommen, ihre Gästekinderbetreuung auch für eigene Mitarbeiter aufzumachen. Und dann gibt es welche, die einmal in fünf Jahren einen Mitarbeiter suchen und kein ordentliches Inserat formulieren können.

Über Arbeitskräftemangel klagen aber auch absolute Top-Recruiter. Muss man nicht auch etwas an der Arbeitsmarktpolitik ändern? Ja, in Summe braucht es ein Drehen an mehreren Schrauben. Eine davon ist, länger zu arbeiten – das sind Veränderungen im Pensionsystem. Die zweite Schraube ist die

Erwerbsbeteiligung von Frauen, etwa indem man die Lage der Kinderbetreuung massiv verbessert. Auch erleichterte Zuwanderung ist ein Thema.

Viele Unternehmer klagen, dass die Bedingungen rund um das Arbeitslosengeld für viele attraktiver erscheinen, als wieder einen Job anzunehmen. Wenn wir das Arbeitslosengeld halbieren, hätten wir sofort weniger Arbeitslose, nur hätten wir dann auch sofort viel mehr Armut, und es wäre auch

volkswirtschaftlich unsinnig. Was meiner Meinung nach Sinn machen kann, ist eine Stufe im Arbeitslosengeld nach drei Monaten, also eine Degression. Es gibt internationale Evidenz, dass man sich auf diese Art sozusagen innerlich selber eine Frist setzt, bis wann man weiter seinen Idealjob sucht und ab wann man bereit ist, Konzessionen einzugehen.

Und was ist mit Zuverdienstregelung oder Zumutbarkeitsgrenzen? Der Arbeitsminister hat selber von mehreren Schrauben gesprochen, an denen er drehen könnte. Tatsächlich wirkt manchen Studien zufolge etwa die Kombination aus Arbeitslosengeld und geringfügiger Beschäftigung in gewissen Fällen verlängernd auf die Arbeitslosigkeit. Er hat auch davon gesprochen, möglicherweise die Sanktionen anzugreifen. Nicht um die Zumutbarkeitsgrenzen zu verschärfen, sondern möglicherweise um eine Abstufung einzuführen. Weil unsere Sanktionen sind eigentlich sehr hart.

Und was ist mit dem AMS selbst? Haben Sie alles richtig gemacht? Wir sind mit unseren Erfolgskennzahlen durchaus zufrieden. Obwohl wir auch beim Punkt Treffsicherheit in der Vermittlung schon noch besser werden könnten. Denn wir stehen in dem Spannungsfeld, dass die Betriebe gute, tüchtige, junge, motivierte Leute suchen – und genau diese haben in der Regel bereits einen Job.