

„Wenn die FPÖ Nein sagt, dann sollte man ihr sagen, dass sie den Standort ruiniert und gegen den Wohlstand der Österreicher arbeitet.“

ULRIKE HASLAUER, COMPACT ELECTRIC



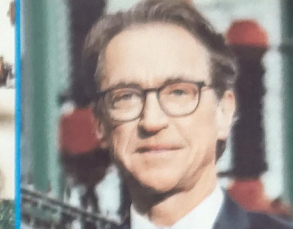
ALEXANDRA REINAGL
Wiener Linien



KARLHEINZ STRAUSS
Porr



ANGELIKA HUEMER
Starlinger-Gruppe



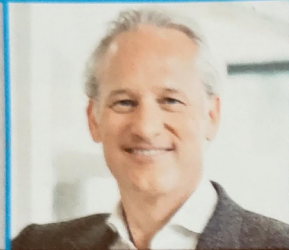
LEONHARD SCHITTER
Energie AG



GEORG KOPETZ
T.Tech



SONJA ULTSCH
Wolfskram



MARTIN OHNEBERG
Henn, IT-Präsident Vorarlberg



EVA DICHAND
Verlegerin („Heute“)



FLORIAN KAZALEK
Westbahn



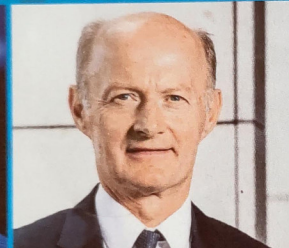
IRIS ORTNER
IGO Industries



MARKUS MAREK
Kelly's



KARIN EXNER-WÖHRER
SAG



FRANZ GASSELSBERGER
Oberbank



ULRIKE HASLAUER
compact electric



THOMAS FRIESS
Tyrolit



MAGDALENA HAUSER
PartyQC



KARL OCHSNER
Ochsaner Wärmepumpen



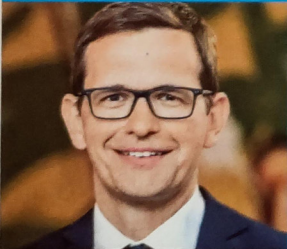
MARTHA SCHULTZ
Touristikerin, WKO-Vize



KLEMENS HASELSTEINER
Strabag



MARIA BAUMGARTNER
HROS, Speedinvest Heroes



KLAUS SCHÖRGHOFER
Brau Union



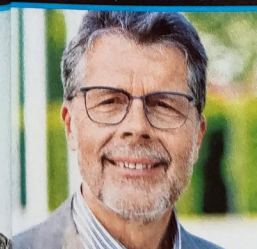
SR. CORDULA KREINECKER
Barmherzige Schwestern



CHRISTOPH MATSCHKE
Rewe Österreich



SABINE HERLITSCHKA
Infineon Austria



WALTER VEIT
Hoteller

Ohne gezielte Zuwanderung lässt sich der Mangel an Arbeitskräften in immer mehr Bereichen der Wirtschaft nicht lösen, sagen **25 CEOs** in dieser Story. Tenor: Die bisher von Politik und Wirtschaftskammer gesetzten Maßnahmen kommen zu spät und sind zu wenig.

ES GEHT NICHT OHNE MIGRATION

VON
MARTINA
BACHLER
UND
BERNHARD
ECKER

Die Idee kam Porr in Katar, und sie kam von den dortigen Mitarbeitern des Baukonzerns, die in dem Emirat eine U-Bahn und ein Stadion bauten. „Die Kollegen haben uns gefragt, ob sie nicht weiter für die Porr arbeiten könnten, wir hatten gute Erfahrungen mit ihnen und anderen Kollegen aus Asien gemacht und sagten zu“, sagt Porr-CEO Karl-Heinz Strauss. So kommt es, dass rund 100 Inder für Porr nun in Rumänien arbeiten, bald reisen noch einmal 200 weitere an. Auch für Tschechien hat Porr bereits Menschen aus Indien angemeldet. „In Österreich funktioniert die Arbeitsmigra-

tion für Inder rechtlich noch nicht, dabei brauchen auch wir gezielte Migration, um unsere Stellen zu besetzen“, sagt Strauss. Das Wachstumspotenzial ist da, die dafür nötigen Mitarbeiter nicht.

So wie der Porr geht es derzeit fast allen Unternehmen: Dienstleistern wie Industriebetrieben, groß wie klein, im Westen wie im Osten. Vom Spital bis zur Spedition, vom Labor bis zum Lager, vom Tunnel über die Fabrikhalle bis rauf zur Berghütte fehlt es an Arbeitskräften. Gesucht werden nicht nur IT-Programmierer und Pflegekräfte, sondern auch Schweißer, Köche und in steigendem Ausmaß auch Bus-, Lkw- und Straßenbahnfahrer. All das, obwohl die Wirtschaft gerade nur ▶

FOTONACHWEIS AUF SEITE 22.

„Uns ist die Weltoffenheit und Toleranz abhandengekommen, wir müssen schon in den Schulen lehren, dass Andersdenken, Andershandeln, Andersgläubigsein zu uns gehören.“

FRANZ GASSELSBERGER, OBERBANK

„Warum soll ein Beamter entscheiden, ob jemand für mich qualifiziert ist? Die Firmen sollten da mehr selbst bestimmen können.“

THOMAS FRIESS, TYROLIT



WER Zieht besser an? Deutsche Einbürgerungskampagne (links), FPÖ-Plakate in Österreich: Im internationalen Wettbewerb um passende Arbeitskräfte wiegen die Signale schwer, die die Politik aussendet.

► schwach wächst und obwohl die Grenzen in der Europäischen Union längst wieder offen für innereuropäische Migration sind, von der Österreichs Unternehmen in den vergangenen Jahrzehnten stark profitierten.

Das reicht aber nun nicht mehr aus. Mindestens 10.000 Fachkräfte pro Jahr wollen Wirtschaftskammer-Präsident Harald Mahrer und Wirtschaftsminister Martin Kocher deshalb durch eine bessere Koordinierung der Auslandsaktivitäten ihrer Häuser von außerhalb der EU ins Land holen. Mit Indien wird ein Fachkräftabkommen geschlossen, weitere Fokusbereiche für neue legale Zuwanderung sind: Brasilien, Indonesien, Kosovo, Albanien, Mazedonien und die Philippinen. Bereits vor Monaten forderte „Heute“-Herausgeberin Eva Dichand in ihrer Rolle als Med-Uni-Wien-Ratsvorsitzende im trend etwa eine Anwerbeaktion von mindestens 1.000 philippinischen Pflegekräften.

Kurzum: Erstmals seit 50 Jahren stehen in Österreich wieder große Rekrutierungsaktionen in Drittstaaten an.

TEMPO, TEMPO! „Nett“ ist das häufigste Wort, das man von österreichischen Wirtschaftslenker:innen zur Initiative von Mahrer und Kocher zu hören bekommt. Der Grundtenor der von „trend“ befragten 25 CEOs ist unmissverständlich: Das, was passiert, ist wichtig. Aber es geschieht zu langsam, und es ist zu wenig.

Eines vorneweg: Keine dieser 25 Führungspersonlichkeiten hält Migration für die alleinige oder die wichtigste Lösung.

Der Linzer Malerei-Unternehmer Otto Hirsch, der sich seit Jahrzehnten in humanitären Hilfsprojekten engagiert, hält diesen Ansatz sogar für „zum kolonialen Denken Europas passend“. Wie alle anderen will auch er zunächst dringend das inländische Potenzial aktivieren. Die Porr etwa hat wie viele in den vergangenen Monaten daran gearbeitet, langjährige Mitarbeiter:innen zu halten und fortzubilden sowie für neue attraktiver zu werden. Konkurrent Klemens Haselsteiner von der Strabag investiert vor allem in die Ausbildung zusätzlicher Lehrlinge, begrüßt aber eben auch, „wenn das Zusammenarbeiten vieler Nationen von der Politik unterstützt wird“. Dass durch bessere Kinderbetreuung und indem sich Vollzeit und Überstunden mehr lohnen, mehr

Menschen die Teilzeit wieder hinter sich lassen könnten, halten fast alle Befragten für wichtig. Sie bezweifeln aber, dass das ausreichen wird, um das vorhandene wirtschaftliche Potenzial auch auszuschöpfen: zu groß und breit ist die Pensionierungswelle, die gerade im Anrollen ist, und zu stark der Wunsch insbesondere junger Leute, weniger zu arbeiten.

„Nicht zuletzt aufgrund seiner Demografie benötigt Österreich eine innovative Zuwanderungsstrategie, um Fachkräfte aus aller Welt zu gewinnen“, sagt etwa Sabine Herlitschka. Als CEO von Infineon ist sie aktuell auf der Suche nach Expert:innen für neue Halbleitermaterialien. „Diese MINT-Fachkräfte können wir nicht alleine aus Österreich abdecken“, so Herlitschka. Iris Ortner von IGO Industries

verweist auf nötige Reformen im Bildungssystem und in den Unternehmen selbst, aber auch sie sieht die Lage nüchtern: „Der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften wird nicht rein durch inländisches Potenzial gedeckt werden.“

Dass es für mehr Offenheit deshalb „fünf vor zwölf“ ist, wie Energie-AG-Chef Leonhard Schitter formuliert, hört man nun quer durch alle Wirtschaftsbereiche. Wenn sogar einmal die Bierführer knapp zu werden drohen, ist es auch für Brau-Union-Chef Klaus Schörghofer Zeit, Alarm zu schlagen: „Auf unterschiedlichsten Qualifikationsniveaus wird kein Weg an einer organisierten und qualifizierten Zuwanderung vorbeiführen.“

Der private Bahnbetreiber Westbahn schafft es zwar, bei den Zugbegleitern Beschäftigte aus 30 Nationen einzusetzen, bei den Lokführern braucht es jedoch politische Unterstützung: Zehn bis 20 neue Fachkräfte werden in diesem Bereich pro Jahr gesucht. „Sie sind gut bezahlt und haben de facto eine Jobgarantie im EU-Raum“, sagt Personalchef Martin Mödritscher, „doch sie sind im EU-Raum praktisch nicht zu bekommen. Es fehlt auf politischer Ebene bisher an Verständnis dafür und somit an Initiativen, in anderen Ländern zu rekrutieren und auszubilden.“

Das alles bedroht in Summe den Standort Österreich: Immer öfter werden Investitionen dorthin fließen, wo auch das Personal dafür zu finden ist. Der Wärmepum-

SPRACHHÜRDEN „Österreich hat einen ausgeprägten Deutschfötsch“, sagt WU-Migrationsforscherin Judith Kohlenberger.

pen-Unternehmer Karl Ochsner, der früher als FPÖ-nahe galt, beschäftigt schon jetzt Mitarbeiter aus 20 Ländern, um seine boomenden vier österreichischen Standorte am Laufen zu halten. Mehr geht aber nicht, so Ochsner: „Wenn es eine zusätzliche Produktion braucht, werden wir dahin gehen, wo die Arbeitskräfte sind.“ Beispielsweise nach Polen.

WETTLAUF. Anders als in den 60er-Jahren geht es heute den wenigsten Unternehmen um ein temporäres Schließen von Lücken. Die Integrationsperspektive wird deshalb in der Regel bereits mitgedacht: „Es braucht ein Gesamtkonzept, wo die Leute wohnen, wie ihre Kinder ausgebildet werden und wie sie integriert werden können“, sagt etwa Kelly's-Chef

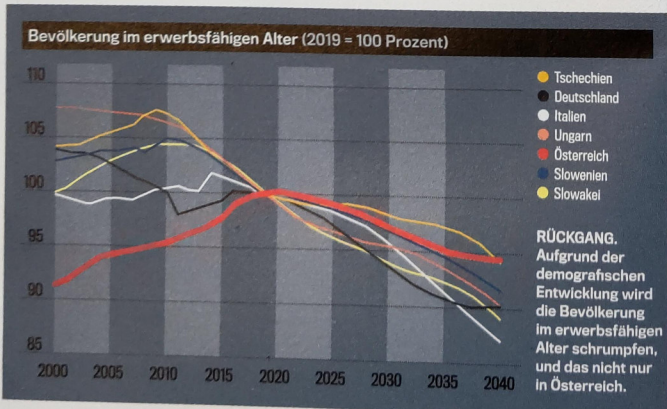


Markus Marek. Der Snackhersteller hat zwei Produktionswerke in Österreich und Personalengpässe auf praktisch allen Ebenen. Vor allem „müsse man „das Bildungssystem so weiterentwickeln, dass Integration auch gelingen kann“, ergänzt TTTech-Chef Georg Kopetz. Oberbank-Chef Franz Gasselsberger fordert überhaupt einen Mentalitätswandel: „Uns ist die Weltoffenheit und Toleranz abhandengekommen, wir müssen schon in den Schulen lehren, dass Andersdenken, Andershandeln, Andersgläubigkeit zu uns gehören.“ Und wenn die FPÖ dazu Nein sagt, so Ulrike Haslauer, Chefin der auf Schaltschränkebau spezialisierten Wiener Firma compact electric, „dann sollte man ihr sagen, dass sie den Standort ruiniert und gegen den Wohlstand der Österreicher arbeitet.“ Haslauer beschäftigt rund 80 Menschen, davon die Hälfte mit Migrationshintergrund.

Noch einen Schritt weiter geht der Vorarlberger IV-Präsident Martin Ohneberg, Chef des Autozulieferers Henn: „Wir sollten in der Verfassung verankern, dass wir ein Land sind, das qualifizierte Zuwanderung zulässt. Dann versteht es jeder.“ Denn natürlich ist jede Kampagne, die Österreich international als attraktiven Ort zum Arbeiten positionieren soll, getrieben von „Festung Österreich“-Plakaten, mit denen die FPÖ Grenzsicherungen propagiert, oder von kantigen Aussagen, mit denen sich die ÖVP gegen illegale Migration aufmunteriert.

„Österreich liegt in Europa in Bezug auf seine Attraktivität für Fachkräfte aus dem Ausland nur im unteren Mittelfeld“, sagt Gudrun Biffl, die sich seit Jahrzehnten beim Wifo, bei der OECD und an der Donau-Uni-Krems mit Arbeit und Migration beschäftigt. „Das liegt vor allem an der Xenophobie, die im politischen Diskurs sehr präsent ist und die dann auch Menschen zu spüren bekommen, die hier arbeiten, aber nicht von hier sind.“ Minister Kocher ist aber zuversichtlich, dass einfacher Zugang für Fachkräfte auf der einen Seite, Strenge bei irregulärer Migration auf der anderen Seite unter einen Hut zu bringen sind (siehe Seite 30).

Und um das Andockmanöver zu erleichtern, soll nun die Austrian Business Agency (ABA) die wesentliche Anlaufstelle sein, wenn Unternehmen nach Mitarbeitern im Ausland suchen. „Das ist aber noch zu wenig bekannt“, sagt Biffl. Sie sieht viel institutionellen Verbesserungsbedarf: Echte Einwanderungsländer seien großzügiger und beschränken



FOTOS: DOP - PICTUREDESIGN.COM/WEINGARTNER-FOTO, IMAGO IMAGES/REISER, CHRISTIAN LENDL

„Wir sollten in der Verfassung verankern, dass wir ein Land sind, das qualifizierte Zuwanderung zulässt. Dann versteht es jeder.“

MARTIN OHNEBERG, HENN

► den Aufenthaltsstatus nicht aufzuheben, bieten Möglichkeiten zur Ausbildung im Land und in den Unternehmen und seien insgesamt offener.

Weitere Reparaturarbeiten an den bisherigen Instrumenten sind unverzichtbar. Dazu braucht es: Vereinfachung. „Für junge Studenten aus Drittstaaten ist es aufgrund der aktuellen gesetzlichen Lage so gut wie unmöglich, ein mehrmonatiges Praktikum in Österreich zu absolvieren. Eine Vereinfachung würde dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu reduzieren“, sagt etwa Angelika Huemer vom weltweit tätigen Maschinenbauer Starlinger.

Zwar gilt die seit Oktober 2022 reformierte Rot-Weiß-Rot-Karte als etwas besser handhabbar und hat zu einem

Plus von 50 Prozent bei den qualifizierten Zuwanderern geführt. Doch noch immer hat Österreich im internationalen Vergleich „einen besonders bürokratischen Nostrifikationsprozess“, sagt Judith Kohlenberger, Migrationsforscherin an der WU, und obendrein einen „ausgeprägten Deutschfetisch“. Dabei ist in vielen Branchen und Unternehmensbereichen Englisch längst Alltagssprache. Wenn das nicht geändert werde, wiederhole sich nun die Situation von 2016, „als viele syrische Ärzte weiter nach Deutschland zogen“, wie Kohlenberger formuliert. Sogar Schwester Cordula Kreinecker, Generaloberin der Barmherzigen Schwestern in Wien, hegt den frommen Wunsch, „dass uns die Politik bei der RWR-Karte nicht allzu große Schwierigkeiten bereitet“. Sie versucht, für Spitäler und Pflegeheime Fachkräfte aus Uganda zu holen.

Viele CEOs fordern beim Anwerbeprozess aus Drittstaaten überhaupt mehr Autonomie. Thomas Friess, Chef von Tyrolit, kann Bände über einen jüngst fast gescheiterten Versuch erzählen, mit der RWR-Karte einen neuseeländischen Spezialisten für IT-Security für das Tiroler Unternehmen zu rekrutieren. „Warum soll ein Beamter entscheiden, ob jemand für mich qualifiziert ist? Die Firmen sollten da mehr selbst bestimmen können.“

Maria Baumgartner, CEO von HROS, der auf Personalsuche für Start-ups spezialisierten ehemaligen Speedinvest Heroes, schlägt in dieselbe Kerbe: „Es wäre viel einfacher, könnten die Unternehmen selbst definieren, wonach sie suchen.“ Magdalena Hauser und Wolfgang Lechner vom international be-

Wirtschafts- und Arbeitsminister MARTIN KOCHER über Österreich als Einwanderungsland, Fachkräfteabkommen mit Drittstaaten, zentrale Anwerbeinitiativen und einen Appell an die Kickl-Partei.

TREND: Anwerbeinitiativen in Drittstaaten werden unverzichtbar sein, um die Fachkräfte-Lücke zu schließen. Ist das Anfang des Jahres bekannt gegebene Fachkräfteabkommen mit Indien schon in trockenen Tüchern?

MARTIN KOCHER: Es ist von der indischen Seite noch nicht ratifiziert, aber es ist fertig ausgearbeitet. Es ist ein Abkommen neuen Typs, für viele andere Staaten braucht es aber nicht notwendigerweise solche Verträge. Oft reichen informelle Abkommen, in denen es um Kooperation bei der Lehrlingsausbildung vor Ort geht. Das ist auch ein Signal an jene, die nach Österreich kommen wollen.

Es gibt in der Pflege Delegationen unterschiedlicher Bundesländer in die Philippinen, Pflegeheimbetreiber fischen in Marokko oder Uganda – ist dieser Initiativen-Fleckerlteppich kontraproduktiv? Eine zentrale Rekrutierung macht keinen Sinn. Grundsätzlich ist es eine Aufgabe der Arbeitgeber:innen oder von Unternehmensverbänden, Fachkräfte zu finden. Die öffentliche Hand unterstützt und koordiniert. Da gibt es sicher noch Möglichkeiten, dass wir uns verbessern. Prinzipiell ist das europäische Ausland in den Händen des AMS, Drittstaaten betreut die ABA gemeinsam mit der Wirtschaftskammer.

Die Deutschen haben ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das soeben novelliert wurde, und planen eine Liberalisierung des Staatsangehörigkeitsrechts. Damit haben sie Österreich etwas voraus. Für den Arbeitsmarkt ist ein Einwanderungsgesetz nicht mehr notwendig, die Rot-Weiß-Rot(RWR-)Karte bietet bereits mehr rechtliche Möglichkeiten



„Die FPÖ hat ja auch Wirtschaftsvertreter“

als in Deutschland. Ich weiß auch nicht, was eine Vermischung mit dem Staatsbürgerschaftsrecht bewirken sollte. Das andere ist natürlich die Frage, welche politischen Signale wir aussenden – aber das ist eine gesellschaftliche Diskussion, weniger eine für die Wirtschaft und die Arbeitgeber.

Wir hören aus den Firmen, dass die RWR-Karte noch immer zu bürokratisch ist. Natürlich gibt es Luft nach oben, etwa was die Geschwindigkeit der Verfahren und die Digitalisierung betrifft. Im Idealfall gibt es eine Website, auf der alle Verfahrensbestandteile abgewickelt werden, da müssen ja die Ausländerbehörden ebenso wie das AMS koordiniert werden. Aber die gesetzlichen Voraussetzungen der RWR-Karte sind, denke ich, gut gelungen, insbesondere seit der Reform 2022. Es gibt nun schon Karten, die binnen weniger Tage ausgestellt werden. Wichtig ist, zu betonen: Das inländische Potenzial ist zum Schließen der Fachkräftelücke erheblich wichtiger als der Zuzug.

Es geht ja nicht nur um Programmierer, sondern in Zukunft wohl auch um Bus- oder Lkw-Fahrer. Ja, es gibt eine Reihe von Berufen, wo keine formelle Ausbildung erfolgt und die folglich noch nicht unter die RWR-Karte fallen. Das ist tatsächlich eine gewisse Herausforderung. Da wird man darüber nachdenken

ZUR PERSON

Martin Kocher, 49, ist in Altenmarkt-Zauchensee aufgewachsen. Der studierte Ökonom, Spezialgebiet Verhaltensökonomie, löste im Februar 2021 Christine Aschbacher (ÖVP) im Arbeitsministerium ab, 2022 übernahm er auch die Wirtschaftsagenden von Margarete Schramböck. Vor seinem Sprung in die Politik war er fünf Jahre IHS-Chef.

die FPÖ, plakatiert: „Festung Österreich“. Wie wollen Sie da Österreich als Arbeitsstandort im Ausland attraktiver machen? Österreich bietet gute Löhne und Arbeitsbedingungen und ist attraktiv. Ich glaube auch nicht, dass das eine das andere ausschließt: einfacher Zugang für Fachkräfte, Strenge bei irregulärer Migration. Das sagt auch der Innenminister, und das machen ja alle Länder, die erfolgreich sind: Kanada, Australien, die USA, das Vereinigte Königreich usw. Bei den Institutionen des qualifizierten Zuzugs gibt es zwischen diesen Ländern und uns wenige Unterschiede.

Ein großer Unterschied ist, dass diese Länder ein tief in ihre Geschichte eingebettetes Selbstverständnis haben, Einwanderungsländer zu sein. Ist Österreich ein Einwanderungsland? Das weiß ich nicht. Das Bewusstsein, dass Österreich qualifizierten Zuzug braucht, ist in der Bevölkerung jedenfalls da. Das gibt es ja auch schon lange. In den 1960er-Jahren hat man nur den Fehler gemacht, dass man die Integrationsperspektive vergessen hat. Die braucht es jetzt. Vielleicht sollte man auch mit anderen europäischen Ländern gemeinsam an einem Strang ziehen. Selbst die Erfolge der großen deutschen Programme in diesem Bereich sind ja überschaubar.

In Oberösterreich ist auf Betreiben der FPÖ der Zugang zu gefördertem Wohnraum für Drittstaatsangehörige restriktiv. Ist das das richtige Signal? Das muss jedes Bundesland selbst entscheiden. Wir sehen zum Glück eine massive Zunahme von Unternehmen, die Unterbringungsmöglichkeiten bereitstellen.

Führt die Furcht vor der FPÖ dazu, dass man zu vorsichtig ist, wo Tempo geboten wäre? Die FPÖ hat ja auch Wirtschaftsvertreter, die die Notwendigkeit verstehen. Mein Appell daher: Sie wäre gut beraten, wenn sie die Unterschiede zwischen irregulärer und wirtschaftlich notwendiger Migration mitträgt. **IT**



OFFENSIVE. Für die Lenker:innen von Straßenbahnen (links), Loks oder Bussen gibt es oft spezifische Hürden – oder sie sind nicht als Mangelberuf markiert. Das könnte sogar die angestrebte Mobilitätswende in Richtung klimafreundlicheren Verkehrs gefährden. Die RWR-Karte in der jetzigen Form wird für diese Bereiche deshalb nicht ausreichen, sind die CEOs der betroffenen Unternehmen überzeugt.

FOTOS: SEBASTIAN REICH, WIEHER LINEIROBERT PERES

„Die Rot-Weiß-Rot-Karte ist für hochqualifizierte Fachkräfte. Es fehlt aber ganz generell an Arbeitskräften, die wir intern ausbilden können.“

ALEXANDRA REINAGL,
WIENER LINIEN

► setzten Quanten-Start-up ParityQC ergänzen: „Der Prozess dauert immer noch zu lange und ist nicht vollständig digitalisiert. Das müsste sich rasch ändern.“

In einem ganz anderen Bereich, den Wiener Linien, macht CEO Alexandra Reinagl ebenfalls die Erfahrung, dass das Regelwerk für ihre Bedürfnisse nicht passt. „Die RWR-Karte ist für hochqualifizierte Fachkräfte. Es fehlt aber ganz generell an Arbeitskräften, die wir intern ausbilden können.“ Buslenker, wie sie die Wiener Linien dringend suchen, fallen etwa nicht unter „Mangelberuf“.

Bei Rewe, dessen Handelsketten in Österreich 3.000 Stellen offen haben, wünscht man sich einfachere Prozesse: „Die Politik war nicht untätig, die Intentionen sind auch oft gut, aber die Hürden, um Arbeitsmigration zu ermöglichen, sind oft hoch. Gerade wenn man eine große Anzahl an Arbeitskräften bräuchte, ist es aufwendig, die dafür nötigen Bewilligungen zu bekommen“, sagt Christoph Matschke, der im Rewe-Vorstand für Human Resources zuständig ist. Seit es schwieriger ist, in den früheren Bewerbermärkten Slowenien oder Ungarn Menschen anzusprechen, muss auch Rewe die Suche ausweiten.

Das Reservoir von Arbeitskräften aus Osteuropa ist auch für den Tourismus zusehends ausgeschöpft. In der abgelaufenen Saison hat es nun nicht mehr an Gästen gemangelt, sondern am Personal, sagt Walter Veit, der sein Hotel Enzian in



RELEVANT. Im Tourismus (Bild: Saisonklang in Obertauern) ist das Missverhältnis zwischen Gästen und Personal offensichtlich geworden. Eine Lösung: beschleunigte und einfachere Verfahren.

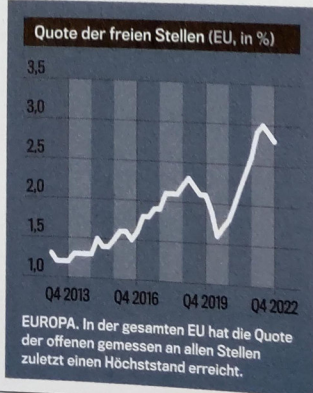
Obertauern soeben in die Pause geschickt hat. „Es ist in unserer Branche so, als würden wir mit neun Mann am Feld stehen, obwohl wir elf bräuchten, und zwar immer“, so der Präsident der Hoteliervereinigung. In seiner Küche arbeiteten in der vergangenen Saison Menschen aus Spanien und Ungarn, die Servicesprache war Englisch. „Damit, dass Sprachkenntnisse kein großes Kriterium für gezielten Zugang sein sollen, sind wir bei der Politik nicht durchgedrungen“, sagt Veit. Auch er fordert: mehr Tempo.

ANERKENNUNG BESCHLEUNIGEN. In Hotellerie und Gastronomie sollen bis 2040 rund 20.000 weitere Arbeitsplätze entstehen, aktuell sind rund 30.000 unbesetzt. Das habe Nebeneffekte, sagt Martha Schultz, die die Schultz-Gruppe leitet. Für die WKO-Vizepräsidentin ist die Zuwanderung eine von vielen Optionen. Valentina Utsch, fürs Personal zuständige Tochter der stark expansiven Tiroler Hotelunternehmer Harald und Sonja Utsch, reiht sich hier ein: „Es wäre

eine große Erleichterung, wenn die Politik behilflich wäre, jemanden aus Drittstaaten zu bekommen.“

Die Forderungen der CEOs sind also klar: Es braucht einen geregelten Zuzug, der gut geplant wird, mit dem die Anforderungen der Unternehmen abgedeckt werden und der deutlich einfacher und vor allem schneller funktioniert, als das bisher der Fall ist. Dabei fehlt es noch vielfach an den Grundlagen: „Anders als in den USA gibt es in Österreich keine Institutionen, die erfassen, nach welchen Qualifikationen Unternehmen suchen, und diese dann mit Bewerbern aus dem Ausland abgleichen“, so Migrationsexpertin Biffl. Solche Institutionen müssten auch Abschlüsse international einordnen und somit besser vermitteln können. „Wir suchen zum Beispiel für unsere Forschungsabteilung in Österreich Entwicklungsingenieure für Kryotechnik“, sagt Karin Exner-Wöhler, CEO der Salzburger Aluminium Group. Als internationales Unternehmen mit Standorten in vielen Ländern habe die SAG den direkten Vergleich mit anderen Ländern: „Im Ausland erworbene Berufs- oder Studienabschlüsse sind jedenfalls in Europa gleichermaßen anzuerkennen“, so Exner-Wöhler.

Zeit also, ein neues Kapitel aufzuschlagen. Porr-Boss Karl-Heinz Strauss hängt mit seinem Ansinnen, asiatische Bauarbeiter nach Österreich zu holen, derzeit jedoch noch immer in der Warteschleife. Minister Kocher signalisiert im trend-Interview immerhin erstmals, dass man auch für Hilfs- und nicht nur für Fachkräfte aus Drittstaaten eine Lösung suche. Abseits seines eigenen Unternehmens ist für Strauss aber eines schon jetzt sicher: „Ohne gezielte Migration werden wir in Europa mittelfristig große Probleme bekommen.“



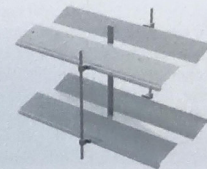
FOTOCREDITS DER ERSTEN DOPPELSEITE. LUKAS ILLNER (5), WOLFGANG WOLAK (5), SEBASTIAN REICH (2), ANGELO LAIR, FOTOWERK LAMPPELMAYER GMBH, SABINE HERTEL, MARLENE FROHLICH, SAIG/MARTIN STEIGER, CONNY DE BEAUCLAIR, CHRISTIAN VORHOFER, PARITYQC, BEIGESTELLT, WOLFGANG VOGLHUBER, OTS/MICHELE PAUTY, FLORIAN LECHNER VOELS, REWE GROUP/STEFAN GERGELY

HELLA

Jalousien. Markisen. Rollläden.



WIR SPIELEN
MIT DEM
LICHT



WE DESIGN COOL SHADOWS

Ob Jalousie, Markise, Rollläden oder Pergola - Sonnenschutzsysteme von HELLA sind mehr als smarte Schattenspendler. Die intelligenten und technisch perfekten Systeme spielen elegant mit Licht und Schatten und erschaffen individuelle Raumerlebnisse. Dabei kommen nur bei HELLA Technologie, Fertigung, Beratung und Montage aus einer Hand direkt zu Ihnen nach Hause. www.hella.info