



## // INTERNATIONALE PERSONALARBEIT

WOHIN GEHT DIE REISE?

### 36 | Metaverse

Arbeiten und Lernen in  
der gemischten Realität

### 40 | Künstliche Intelligenz

Was HR über KI  
wissen sollte

### 49 | New Work

Neues Arbeiten  
in der Produktion

# Werde Teil einer kompetenten HR-Community

personal-manager-Mitglieder bilden sich im HR-Management vielfältig weiter. Auch als Team. Werden auch Sie innerhalb und außerhalb Ihres Unternehmens als strategischer Partner wahrgenommen.

Alle digitalen Leistungen gratis testen und die aktuelle Printausgabe der Fachzeitschrift personal manager on top erhalten.

**JETZT GRATIS TESTEN**

[personal-manager.at/mitgliedschaft](https://personal-manager.at/mitgliedschaft)



## Exklusiv

Fachzeitschrift personal manager  
Print- & E-Magazin lesen:  
Praxisbeispiele adaptieren,  
im HR effektiv agieren

## Aktuell

Regelmäßig an Workshops &  
Webinaren teilnehmen:  
HR-Fakten kennen & nutzen,  
Personalrecht versiert anwenden

## Vernetzt

HR-Persönlichkeiten auf  
top HR-Events treffen:  
Fachlich austauschen,  
Netzwerk ausbauen



**Bettina Geuenich**  
Chefredakteurin,  
Fachzeitschrift  
personal manager

Liebe Leserinnen und Leser,

woran denken Sie beim Stichwort „internationale Wirtschaft“? Sind es eher Herausforderungen oder Chancen, die Sie mit dem Begriff verbinden? Die Berichterstattung der vergangenen Monate und Jahre hatte eher Bedrohungen für die internationale Zusammenarbeit im Fokus - und dazu gab es einige Anlässe: Der Krieg in der Ukraine sowie blutige Auseinandersetzungen an anderen Orten dieser Welt, Terroranschläge und ein Containerschiff, das sich im Suezkanal quergestellt hat, um nur einige Beispiele zu nennen.

Auch wenn diese Bedrohungen ernst zu nehmen sind - und einige davon nach wie vor

bestehen - sollten wir den Blick auch auf die Chancen lenken. Inwieweit profitieren wir von internationalen Kontakten, von Austausch, von Zusammenarbeit? Damit meine ich nicht nur Absatzmärkte und Gewinne, sondern auch Kreativität, Vielfalt und eine Offenheit für andere Kulturen und Herangehensweisen - alles Faktoren, die uns als Menschen und Gesellschaft weiterbringen und letztlich eine friedliche Gemeinschaft fördern. HR spielt eine Schlüsselrolle dabei, diese Schätze zu heben - ob dies über internationale Weiterbildungsprojekte (S. 25) geschieht oder über ein „Ethnic Recruiting“, das die Vielfalt der Gesellschaft im Blick hat (S. 22). Lesen Sie im Titelthema ab Seite 12, welche Aufgaben HR im internationalen Kontext übernimmt und wie sich Personalarbeit über Ländergrenzen hinweg organisieren lässt (siehe dazu auch die drei Fragen an Beate Rübzig von Fronius auf dieser Seite).

Margit Kreuzhuber von der Austrian Business Agency gibt im Titelthema Tipps für Recruitingprojekte im Ausland (S. 13), während

Trainerin Karin Schreiner erklärt, wie Unternehmen die richtigen Schritte für kulturelle Vielfalt setzen (S. 16). Julian Hagelkruys und Olivia Stiedl von Vialto Partners stellen Studienergebnisse zur internationalen Mobilität vor (S. 19). Und Christina Reiter von Light for the World gibt Einblicke in die Personalarbeit einer internationalen NGO (S. 8).

Weitere Beiträge zum länderübergreifenden HR-Management stehen für Sie auf [blog.personal-manager.at](http://blog.personal-manager.at). Mitglieder können zudem über die HR-Videos ([personal-manager.at/hr-videos](http://personal-manager.at/hr-videos)) ihr Wissen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen von internationalen Entsendungen und Remote Work auf den aktuellen Stand bringen.

Eine produktive Zeit wünscht Ihnen

Ihre

## // DREI FRAGEN AN BEATE RÜBIG, HEAD OF HR GLOBAL SUPPORT BEI FRONIUS



**Beate Rübzig,**  
Head of HR Global Support bei Fronius

### **Frau Rübzig, wie wichtig ist die internationale Ausrichtung für Fronius?**

Die internationale Ausrichtung ist für uns ganz wesentlich. Denn unsere Exportrate beträgt 80 Prozent. Da sich die internationalen Märkte unserer Geschäftsbereiche sehr stark unterscheiden, ist es für uns sehr wichtig, mit lokalem Know-how vor Ort präsent zu sein. Aktuell sind wir in 36 Ländern mit Vertriebs-, Service- oder Produktionsstandorten vertreten.

### **Wie ist die internationale Personalarbeit bei Ihnen organisiert?**

Wir beschäftigen weltweit 140 HR-Mitarbeitende, davon 80 in Österreich. Darunter sind HR-Generalist:innen sowie Verantwortliche für HR Global, HR Development, Personalverrechnung und die Lehrlingsausbildung. Unsere Töchter sind sehr unterschiedlich. In Norwegen haben wir zehn Mitarbeitende, darunter eine Halbtagskraft für HR. In Tschechien, wo wir 700 Mitarbeitende beschäftigen, unterstützen uns zwölf HR-Verantwortliche. Wir verlassen uns vor allem bei arbeitsrechtlichen Themen auf lokale HR-Kolleginnen und -Kollegen. Im Gegenzug unterstützen wir in anderen Fragen. Eine Mitarbeiterin aus dem HR Development steht den Tochterfirmen bei der Personal- und Führungskräfteentwicklung beratend zur Seite. Der Bereich HR Global Support, den ich leite, sorgt für einheitliche Polycys und begleitet die Geschäftsführungen bei ihren personalbezogenen Herausforderungen.

### **Wie sorgen Sie dafür, dass alle HR-Verantwortlichen an einem Strang ziehen?**

Wir versuchen, möglichst wenig mit E-Mail zu kommunizieren. Stattdessen besuchen wir die Tochterfirmen regelmäßig und haben mindestens einmal im Monat mit jedem Geschäftsführer und jedem HR-Mitarbeiter Regelmeeetings. Jedes Land hat einen eigenen HR-Betreuer. In der Kommunikation legen wir Wert auf persönlichen Kontakt und Vertrauensaufbau. Denn wir erwarten zwar einerseits, dass unsere Richtlinien international gelebt werden. Aber wir möchten auch, dass unsere lokalen HR-Mitarbeiter sagen, wenn irgendetwas vor Ort nicht zu den globalen Polycys passt, damit wir nach Lösungen suchen können.

### **// MEHR ZUM THEMA**

Dieser Abdruck ist ein Auszug aus dem Gespräch mit Beate Rübzig. Lesen Sie das vollständige Interview auf [personal-manager.at/blog](http://personal-manager.at/blog)

## News & Trends

06 Neues aus der Personalwirtschaft

## Aktuelles Interview

08 Christina Reiter, Light for the World

## HR-Einsichten

10 VAMED Vitality World: Erfolgreich am Urlaubsort

## 08 | Aktuelles Interview

Light for the World unterstützt Menschen mit Behinderungen in sechs afrikanischen Ländern. Wie die Personalarbeit der NGO organisiert ist und was Inklusion für sie in der Praxis bedeutet, beschreibt Christina Reiter, International Director for People & Culture und Head of HR & Organizational Development, im Interview.



## Titel / Internationale Personalarbeit

- 13 Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren
- 16 Kulturelle Vielfalt managen und Potenziale heben
- 19 Mobility Agility: Eine neue Ära der internationalen Arbeitswelt
- 22 Ethnorecruiting: Vielfalt im Unternehmen fördern
- 25 Personalentwicklung ohne Grenzen:  
Wie die XXXLutz-Gruppe firmeninterne Trainer:innen an internationalen Standorten schult



## 12 | Titelthema:

### Internationale Personalarbeit

Wie organisieren Unternehmen ihre internationale Personalarbeit und welche Erfahrungen haben sie damit gesammelt? Wie funktioniert die Mitarbeitersuche außerhalb der EU und was verbirgt sich hinter dem Begriff Ethnorecruiting? Antworten bietet das Titelthema ab Seite 12. Darin beschäftigen wir uns außerdem mit kultureller Vielfalt in Organisationen, internationalen Weiterbildungsprojekten und grenzüberschreitender Mobilität.

## Organisationsentwicklung

28 Wann wirkt OKR? Faktoren für den Erfolg

## Green HRM

32 Wie nachhaltige Personalarbeit die grüne Transformation fördert

## HR Tech

- 36 Warum Metaversum und Mixed Reality die Arbeit der Zukunft verändern
- 40 Was HR über KI wissen sollte: Tipps für die Praxis abseits des Hypes

## Interimmanagement

43 „Interimmanagement ist in den Unternehmen angekommen“. Interview mit Maria Bühler, die seit 18 Jahren Manager:innen auf Zeit vermittelt

## Gesundheitsmanagement

46 Arbeitskräftemangel:  
Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

## New Work

49 New Work in der Produktion: Gestaltungsfelder und Best Practice

## Recht

- 52 Mobilität: Steuerliche Vorteile von Öffi-Tickets, Jobfahrrädern und Firmenfahrzeugen
- 56 Mind the Culture Gap: Arbeitsrechtliche Konflikte durch Kommunikation verhindern

## Service

- 60 HR-Anbieter
- 61 Seminar- und Veranstaltungstermine

## Buch im Blick

64 New Pay Journey: Ein Leitfaden, um Vergütung neu zu denken

## Ausblick

66 Vorschau/Impressum

## 10 | HR-Einsichten

Mitarbeiterbindung gehört zu den „Pain Points“ in der Personalarbeit von Tourismusbetrieben. VAMED Vitality World, Betreiber von sechs Thermenresorts, setzt unter anderem auf Flexibilität, Familienfreundlichkeit und hochwertige Mitarbeiterwohnungen, um Personal zu finden und zu halten.



## 49 | New Work

Wenn von New Work die Rede ist, geht es meistens um Wissensarbeiter:innen, die viel im Homeoffice arbeiten und sich ihre Aufgaben selbst gestalten können. Aber wie lässt sich das Konzept in der Produktion umsetzen?



## 56 | Kommunikation & Recht

Konflikte in der Arbeitswelt landen nicht selten vor einem Arbeitsgericht. Dabei wären viele Auseinandersetzungen durch Kommunikation vermeidbar gewesen. Wie es gelingt, in schwierigen Situationen besser zu kommunizieren.





## INTERVIEW MIT: Christina Reiter

# Licht für die Welt Internationale Personalarbeit mit Fokus auf Diversity und Inclusion

*Light for the World unterstützt Menschen mit Behinderungen in sechs afrikanischen Ländern. Christina Reiter leitet die internationale Personalarbeit für die Organisation mit ihrem HR-Team in Wien. Welche Herausforderungen diese Arbeit mit sich bringt und welche Schwerpunkte ihre NGO im HR-Management setzt, erzählt sie im Interview.*

### **Frau Reiter, was ist die Mission von Light for the World?**

Wir unterstützen Menschen mit Behinderungen, insbesondere bei Sehschwächen, in sechs afrikanischen Ländern: Kenia, Mosambik, Uganda, Äthiopien, Burkina Faso und Südsudan. Wir organisieren gesundheitliche Versorgung, bieten Zugang zu Bildung und verbessern die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Menschen. Unser Verein ist spendenfinanziert. Die Spenden stammen von Privatpersonen, Institutionen wie WHO oder Unicef sowie Stiftungen. Fundraising ist für uns sehr wichtig. Zu diesem Zweck unterhalten wir Büros in Österreich, Deutschland, der Schweiz, Tschechien, Belgien, Großbritannien

und den USA. Weltweit beschäftigen wir 300 Mitarbeitende, die Hälfte davon in Afrika. Unter unseren Beschäftigten sind viele Menschen mit Behinderungen. Daher sind Inklusion und Barrierefreiheit für uns zentral.

### **Wie leben Sie Inklusion und Barrierefreiheit in der täglichen Arbeit?**

Auf unterschiedliche Weise. Unsere Gremien und Teams sind divers besetzt. Zu unserem internationalen Managementteam gehören beispielsweise Führungskräfte aus Europa und Afrika. Aufgrund unserer internationalen Struktur arbeiten wir in vielen Fällen remote zusammen – und überlegen dabei genau, wie wir miteinander kommunizieren möchten. Da

immer wieder Menschen mit Seh- oder Hörbeeinträchtigung an Meetings teilnehmen, sprechen wir langsam, damit Gebärdendolmetscher:innen mitkommen. Wir nutzen das Tool Transcript in MS Teams, um das gesprochene Wort live in Deutsch, Englisch, Französisch oder Portugiesisch zu übersetzen. So können die Teilnehmenden auch in ihren Landessprachen sprechen, was die Interaktion verbessert. Außerdem nehmen wir jedes Meeting auf, damit es später zur Verfügung steht.

Aktuell möchten wir in Europa mehr Menschen mit Behinderung einstellen – in Afrika sind wir in dieser Hinsicht schon weiter. Um

unsere Ziele zu erreichen, arbeiten wir mit verschiedenen Institutionen und Organisationen zusammen, beispielsweise mit MyAbility und Specialisterne. Wenn wir Menschen mit Behinderung einstellen, besprechen wir zu Beginn immer sehr genau, was sie für die Arbeit bei uns benötigen, zum Beispiel einen Screenreader, einen extra großen Bildschirm oder persönliche Assistenzen.

### **Welchen Einfluss haben kulturelle Unterschiede auf Ihre tägliche Arbeit?**

Diese Unterschiede gibt es – und wir beschäftigen uns regelmäßig damit, zum Beispiel in Trainings, in denen wir über konkrete Unterschiede sprechen: Was ist in der einen Kultur akzeptabel, in der anderen aber nicht? Was bedeutet Respekt für mich und für andere? Wir begegnen dem Thema aber auch über gemeinsame Werte, die wir vor Kurzem in einem interaktiven Prozess mit allen Mitarbeitenden beschrieben haben. Sie heißen „TRAIL“, das steht für „Together with Respect, Accountability, Inclusion and Learning“. Zu den Werten organisieren wir „Dedicated Value Months“, bei denen wir pro Monat einen Wert genauer betrachten: Was sind Verhaltensweisen, die wir gerne sehen möchten? Was sind Beispiele aus der täglichen Arbeit für diesen Wert?

Zusammenhalt schafft auch unser Purpose. Alle Teammitglieder sind stark durch den Purpose getrieben und haben ähnliche Wertvorstellungen. Das hilft uns sehr in der interkulturellen Zusammenarbeit. Denn auch wenn Probleme auftauchen, im Grunde verfolgen wir alle dasselbe Ziel.

### **Wie ist die internationale Personalarbeit organisiert? Was funktioniert zentral, was dezentral?**

Das internationale HR-Team ist in Wien angesiedelt. Wir sind sechs Personen und erledigen die Personalarbeit für die europäischen Spendenbüros, die teilweise sehr klein sind. Darüber hinaus sind wir international für die rechtlichen HR-Belange aller Länder zuständig – von der Vertragsgestaltung über die Arbeitszeitregelung bis zu den Urlaubsregelungen. Für uns ist es sehr wichtig, in allen Ländern rechtskonform zu agieren.

In Afrika haben wir aktuell nur in einem Länderbüro, in Uganda, einen HR-Manager, in den anderen wird HR von Finance miterledigt.

Aber wir möchten mehr HR-Verantwortliche für unsere afrikanischen Büros einstellen. Denn das lokale, kulturelle und arbeitsrechtliche Know-how ist wichtig für uns. Wir merken das zum Beispiel im Recruiting. Es gibt in jeder Kultur unausgesprochene Regeln: Wer darf zuerst reden? Welche Fragen darf ich im Interview stellen? Oder auch: Wer will mit wem zusammenarbeiten? Aber auch die Bedürfnisse der Beschäftigten unterscheiden sich teilweise von denen der europäischen Kolleginnen und Kollegen.

### **Inwiefern? Können Sie ein Beispiel nennen?**

Wir beschäftigen uns gerade mit Vergütung und Benefits – auch mit dem Ziel, unsere Attraktivität als Arbeitgeberin zu erhöhen. In Europa haben wir beispielsweise Anfang des Jahres das Pilotprojekt „Remote Work EU“ gestartet. Seitdem können alle Mitarbeitenden aus Österreich 30 Arbeitstage pro Jahr in einem beliebigen Land der EU arbeiten. Wenn wir mit diesem Projekt gute Erfahrungen sammeln, können wir das Angebot auf andere Länder ausweiten. Aber viele Leistungen, die wir in Europa haben, sind in Afrika nicht so relevant. Homeoffice zum Beispiel ist nur bedingt attraktiv für afrikanische Beschäftigte. Die Leute gehen gerne ins Büro, weil dort die Internetverbindung stabiler ist und weil es dort möglicherweise auch sicherer ist als zu Hause. Viel interessanter sind für unsere afrikanischen Kolleginnen und Kollegen private Krankenversicherungen, medizinische Behandlungen für die gesamte Familie oder Fahrtkostenzuschüsse. Diese Unterschiede müssen wir berücksichtigen.

### **An welchen Themen arbeiten Sie darüber hinaus in der Personalarbeit aktuell?**

Wir planen aktuell ein Weiterbildungsprogramm für unsere Führungskräfte. Für sie ist es eine große Herausforderung, dass ihre Teams so verstreut sitzen. Zudem sind viele in ihre Rolle gekommen, weil die Organisation so schnell gewachsen ist. Es fehlt aber zum Teil an Tools und Werkzeugen. Wir möchten daher die Führungskräfte unterstützen, indem wir ihnen einerseits Wissen zu Prozessthemen vermitteln, beispielsweise zu ihrer Rolle im Recruiting, zu gesetzlichen Vorgaben oder den Verträgen, die wir nutzen. Andererseits wollen wir sie in ihrer Rolle stärken. Uns sind psychologische Sicherheit und

psychische Gesundheit sehr wichtig, zumal unsere Teams häufig mit schwierigen Situationen konfrontiert werden. Führungskräfte müssen sie gut begleiten, Dialoge führen, Feedback nehmen und geben können. Um solche Themen soll es gehen.

### **Was sind die größten Herausforderungen für Ihre Personalarbeit?**

Wir sind gerade dabei, unsere Strategie bis 2030 zu entwickeln – mit allen Mitarbeitenden, Manager:innen, Board Members, internen und externen Fokusgruppen. Dabei haben wir fünf Schlüsseltrends identifiziert und diskutiert: digitale Transformation, Dekolonialisierung, Klimakrise, globale Gesundheitskrise und der Druck auf die Zivilgesellschaft, der die Arbeit von NGOs erschwert. Alle fünf Trends bergen Herausforderungen. Wir haben zu jedem einzelnen Szenarien entwickelt und erstellen mit international besetzten Teams Aktionspläne für die nächsten fünf Jahre.

### **Welche Aufgaben haben sich daraus für die HR-Arbeit ergeben?**

Ein großes Thema für uns ist die Personalentwicklung, vor allem bezogen auf Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Tools. Darüber hinaus müssen wir die Kollaboration weiter stärken. Hier geht es zum Beispiel darum, wie wir noch besser zusammenarbeiten und auf mögliche Krisen gut reagieren können. Das dritte Thema, das uns beschäftigen wird, ist das Engagement der Teammitglieder. Denn alle fünf Trends können negative Auswirkungen auf uns oder auf NGOs generell haben. Daher wird es wichtig sein, das Engagement hochzuhalten.

### **Bevor Sie zu Light for the World kamen, haben Sie für eine Beratung und für ein großes Wirtschaftsunternehmen gearbeitet. Was hat sie motiviert, zu einer NGO zu gehen?**

Mir war zum einen wichtig, eine sinnvolle Tätigkeit zu haben – und bei Light for the World weiß ich, wofür ich arbeite. Der zweite Grund ist, dass ich etwas lernen wollte. Ich war noch nie in einer internationalen NGO, habe noch nie mit Afrika zusammengearbeitet. Für mich waren beide Aspekte sehr reizvoll.

*Interview: Bettina Geuenich*



# Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren

*Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten damit, ihre offenen Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen. Daher gewinnt internationales Recruiting an Bedeutung. Doch in welchen Ländern sollten Unternehmen nach passendem Personal suchen? Welche Qualifikationen sind auf internationalen Arbeitsmärkten verfügbar – und für welche Unternehmen lohnt es sich, Arbeitskräfte aus dem Ausland nach Österreich zu holen?*

Die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Zwar sind nicht alle Branchen vom Fachkräftemangel gleich stark betroffen, aber für immer mehr Unternehmen wird es zunehmend schwierig, offene Stellen zu besetzen. Laut dem „Mittelstandsbarometer 2024“ des Beratungsunternehmens EY haben 82 Prozent der österreichischen Unternehmen Probleme, Fachkräfte zu finden. Nach Angaben der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) fehlen österreichweit rund 210.000 Fachkräfte. Und auch wenn sich die Situation am Arbeitsmarkt aufgrund der konjunkturellen Entwicklung etwas eingetrübt hat, ist allein aus demografischen Gründen davon auszugehen, dass sich die Situation in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird. Denn der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter sinkt.

120.000 Personen zurückgehen (siehe Grafik S. 14 oben). Dazu kommt, dass Österreich in den vergangenen Jahren sehr stark von der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU profitiert hat, gerade nach der Osterweiterung. Doch mittlerweile ist die Demografie in den ost- und südosteuropäischen Ländern ähnlich wie in Österreich. Auch diese Länder leiden unter einer alternden Gesellschaft und einem zunehmenden Fachkräftemangel.

So nimmt der internationale Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu. Österreich steht dabei heute in Konkurrenz mit vielen Industriestaaten – darunter klassische Einwanderungsländer wie die USA und Kanada, aber auch Nachbarländer. Gerade Deutschland ist bei der internationalen Suche nach Arbeitskräften sehr aktiv, da es besonders stark vom demografischen Wandel betroffen ist.



## // AUTORIN

**Margit Kreuzhuber**  
Leitung WORK in AUSTRIA,  
Austrian Business Agency

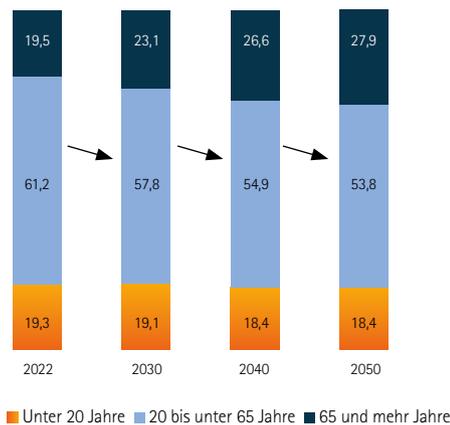
## Internationaler Wettbewerb um Talente

Laut Statistik Austria wird die Bevölkerung im Alter von 20 und 65 Jahren in Österreich allein zwischen 2022 und 2030 um rund

## Neue Wege und neue Märkte

Daher spielen die internationale Suche und Ansprache von Arbeitskräften eine zunehmend wichtige Rolle für hiesige Unterneh-

Anteil der Altersgruppen in Prozent



Prognose Bevölkerungsstruktur  
(Quelle: Statistik Austria 2023)

men, wenn sie Vakanzen adäquat besetzen möchten. Damit Fachkräfte aus dem Ausland österreichische Arbeitgeber:innen kennenlernen, arbeitet die Austrian Business Agency (ABA) als Standortagentur der Republik Österreich mit dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) und der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) daran, Aufmerksamkeit für Österreich als Arbeitsstandort zu schaffen (siehe Infobox auf S. 15).

Analysen zeigen, dass künftig insbesondere Brasilien, Indonesien und die Philippinen interessante Märkte sind. Denn sie weisen eine stark wachsende Bevölkerung auf und verfügen über gut ausgebildete Fachkräfte. Auf den Philippinen ist die Arbeitsmigration, vor allem in der Pflege, heute ein relevanter Wirtschaftsfaktor. Es gibt auf den Philippinen aber auch viele Talente im MINT- und Life-Sciences-Bereich, die für österreichische Unternehmen interessant sein können.

Anlässlich der österreichisch-philippinischen Friendship Week 2024 hat die ABA eine Social-Media-Challenge organisiert, und Philippiner:innen in Österreich dazu eingeladen, mittels Video oder Foto zu zeigen, warum Österreich eines der besten Länder für philippinische Fachkräfte ist. Die Resonanz aus der philippinischen Community zu dieser Pilotaktivität war sehr gut.

Brasilien wiederum weist nicht nur eine hohe Bevölkerungsdichte auf, Brasilianer:innen sind auch überaus mobilitätsbereit und viele haben europäische Wurzeln. Vor allem im

IT-Sektor sind junge Menschen in Brasilien sehr gut ausgebildet und mobil. Das mit rund 214 Millionen Einwohner:innen größte südamerikanische Land bietet daher großes Potenzial für österreichische Arbeitgeber.

Als eine der ersten großen Aktivitäten in Brasilien hat die ABA mit der WKÖ im vergangenen Jahr einen Hackathon veranstaltet, um auf den Arbeits- und Lebensstandort Österreich aufmerksam zu machen und brasilianische IT-Fachkräfte auf kreative Weise anzusprechen. Österreichische Unternehmen hatten zudem die Möglichkeit, als Kooperationspartner Zugang zu brasilianischen IT-Fachkräften zu bekommen und sich von ihren Fähigkeiten zu überzeugen. Rund 120 brasilianische Studierende und Young Professionals wurden aus über 330 Bewerber:innen ausgewählt und haben innerhalb von 24 Stunden ein Konzept zu einer spezifischen Themenstellung erarbeitet und dieses mittels Video aufbereitet. Letztendlich konnte sich ein fünfköpfiges Siegerteam mit dem Projekt „Welcome to the Energy Revolution with SunCredit!“ durchsetzen und wurde zu einer Österreichreise mit zahlreichen Betriebsbesichtigungen und Vernetzungsevents eingeladen.

Indonesien ist ein weiteres Fokusland, das allein aufgrund seiner Einwohnerzahl ein großes Potenzial aufweist. Dazu kommt, dass bereits einige österreichische Ausbildungseinrichtungen vor Ort aktiv sind. Indonesien hat großes Interesse an der Vermittlung der

Fachkräfte und unterstützt mit einem eigens dafür eingerichteten Ministry of Manpower. Darüber hinaus war WORK in AUSTRIA in den vergangenen Jahren in den EU-Staaten Polen, Kroatien, Rumänien und Bulgarien präsent und seit 2023 auch in Spanien und Portugal sowie in Albanien, Kosovo und Nordmazedonien.

### Vom Recruiting bis zum Onboarding

Viele Unternehmen stellen sich die Frage: Lohnt es sich für uns überhaupt, international zu rekrutieren? Die Antwort darauf ist simpel: Für Arbeitgeber:innen ist es jedenfalls sinnvoll, sich angesichts der demografischen Entwicklung frühzeitig mit diesem Thema zu befassen, um Zugang zu einem spannenden Pool an Bewerber:innen zu gewinnen.

Es liegt auf der Hand, dass Unternehmen beim internationalen Recruiting grundsätzlich mehr Zeit einrechnen sollten als bei der Besetzung aus dem Inland. Zum Teil müssen sie Qualifikationen abklären, zum Teil sind Deutschkenntnisse erforderlich und Verfahren wie das zur „Rot-Weiß-Rot“-Karte zu durchlaufen.

Neben dem Aufwand, den internationales Recruiting mit sich bringt, treibt gerade viele Mittelständler die Frage um, ob sie im internationalen Wettbewerb bestehen können. Unserer Erfahrung nach achten internationale Fachkräfte auf Karriere- und Entwicklungschancen, sie wünschen sich eine gewisse Flexibilität und Unterstützung beim



Zielländer für das Recruiting (Quelle: ABA/Work in Austria)

Spracherwerb. Arbeitgeber:innen können mit Unterstützung beim Spracherwerb punkten, eventuell auch bei der Wohnungssuche beziehungsweise mit Tipps zu Dual Career, also den Jobchancen für die Partnerin beziehungsweise den Partner. Besondere Aufmerksamkeit können Unternehmen durch

bereits im Betrieb beschäftigte internationale Fachkräfte als Testimonials gewinnen.

Sind die neuen Fachkräfte gewonnen, sollten Unternehmen dem Onboarding in den ersten Wochen und Monaten viel Aufmerksamkeit widmen, um Frühfluktuation zu vermeiden.

Betriebsinterne Guides können den neuen Teammitgliedern den Einstieg in Österreich und im Betrieb erleichtern. Idealerweise nimmt dieser Guide noch vor der Einreise der Fachkraft ins Land Kontakt mit ihr auf und unterstützt sie. So festigen sich die Beziehungen zum Unternehmen. Weiters ist es hilfreich, so früh wie möglich transparente Informationen zum Leben und Arbeiten in Österreich bereitzustellen.

## // AUSTRIAN BUSINESS AGENCY (ABA)

Die österreichische Standortagentur Austrian Business Agency (ABA) macht als Tochtergesellschaft des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW Österreich) bei internationalen Unternehmen, Spitzenkräften und Filmproduzent:innen attraktiv. Mit ihren drei Geschäftsbereichen INVEST in AUSTRIA, WORK in AUSTRIA und FILM in AUSTRIA berät und unterstützt die ABA kostenlos internationale Unternehmen, Spitzenkräfte und Filmproduktionen bei allen Fragen rund um den Wirtschafts-, Forschungs- und Arbeitsstandort sowie Österreich als Drehort.

[www.aba.gv.at](http://www.aba.gv.at)

## // UNTERSTÜTZUNG FÜR ÖSTERREICHISCHE UNTERNEHMEN

WORK in AUSTRIA bringt internationale Fachkräfte mit österreichischen Arbeitgebern zusammen. Dazu unterstützen wir Unternehmen in Österreich bei der Suche von internationalen Mitarbeiter:innen aus dem Ausland, zum Beispiel über Karriereevents, Kooperationen mit Hochschulen und Direktansprache von internationalen Fachkräften beziehungsweise Absolvent:innen. Der Fokus liegt dabei auf dem MINT- und Life-Sciences-Sektor.

Internationale Fachkräfte und ihre Familien profitieren von den Informationen der ABA zu aufenthaltsrechtlichen Themen und zum Leben und Arbeiten in Österreich. Dazu gehört auch die individuelle Beratung im Verfahren zur „Rot-Weiß-Rot“-Karte und anderen arbeitsmarktrelevanten Aufenthaltstiteln. Die Leistungen stehen sowohl Unternehmen als auch Fachkräften und ihren Familienangehörigen als Service der Republik Österreich kostenfrei zur Verfügung.

Unternehmen können offene Stellen kostenfrei auf dem Talent Hub von WORK in AUSTRIA unter [jobs.workinaustria.com](http://jobs.workinaustria.com) inserieren. WORK in AUSTRIA bewirbt den Talent Hub international, wodurch Unternehmen einen deutlich größeren Radius beim Zugang zu Fachkräften gewinnen. Gibt es einen Match zwischen Arbeitgeber und Fachkraft, so unterstützt WORK in AUSTRIA beide Seiten im Zuwanderungsverfahren, etwa beim Beantragen der „Rot-Weiß-Rot“-Karte. Sowohl große Konzerne als auch Klein- und Mittelbetriebe oder Start-ups nutzen die Services.

WORK in AUSTRIA unterstützt zudem internationale Studierende an österreichischen Universitäten dabei, nach dem Abschluss eine Beschäftigung in Österreich aufzunehmen. Eine weitere Zielgruppe sind Auslandsösterreicher:innen, die mit dem Gedanken spielen, wieder nach Österreich zurückzukehren.

[www.workinaustria.com/unsere-services/services-fuer-arbeitgeber](http://www.workinaustria.com/unsere-services/services-fuer-arbeitgeber)

Unternehmen können sich entscheidende Wettbewerbsvorteile verschaffen, wenn sie – im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeit – flexibel bei den Anforderungen an Deutschkenntnisse sind. Viele Fachkräfte sind motiviert, Deutsch zu lernen, allerdings ist ein Sprachlevel von B2 und höher beim Einstieg für viele eine große Hürde. Sehr attraktiv ist eine begleitende Unterstützung auch nach der Beschäftigungsaufnahme.

Noch immer gibt es in vielen Unternehmen Berührungängste, wenn es um internationales Recruiting geht. Doch diese sind teilweise unbegründet. So ist das Verfahren zur „Rot-Weiß-Rot“-Karte seit der Reform deutlich einfacher geworden – und Unternehmen erhalten viel Unterstützung bei der Antragstellung. Es lohnt sich, diese Services in Anspruch zu nehmen. Denn eines steht fest: Wer sich im internationalen Wettbewerb um Talente auch außerhalb Österreichs umsieht und Fachkräften eine attraktive Arbeits- und Lebensumgebung bietet, wird auch nachhaltig wirtschaftlich davon profitieren.

## // WEBTIPPS

**Beschäftigung und Fachkräftemangel in österreichischen Mittelstandsunternehmen.** EY-Studie 2024  
>> [bit.ly/3UrTCCL](https://bit.ly/3UrTCCL)

**Fachkräftemangel 2023 (WKÖ)**  
>> [bit.ly/44uoUOi](https://bit.ly/44uoUOi)

**Fachkräftemangel in Österreich – Zahlen – Daten – Fakten – ein Überblick.** Stepstone Österreich  
>> [bit.ly/4a6mzdr](https://bit.ly/4a6mzdr)

**HR-Profis in Österreich finden:  
schnell, einfach und effizient!**

**personal manager  
Mitglieder erhalten  
50 % Rabatt auf  
Inseratschaltung  
personal-manager.at/  
gutscheine**



## **HR-JOBS IDEAL BESETZEN: hr-jobs.at/job-ausschreiben**

### **ZIELGERICHTETE REICHWEITE**

HR-Profis in ganz Österreich erreichen. Unsere spezialisierte Plattform stellt sicher, dass Ihre Stellenanzeigen genau die richtigen Kandidat:innen erreichen.

### **EINFACHE HANDHABUNG**

Mit unserer benutzerfreundlichen Oberfläche innerhalb weniger Minuten Ihre Stellenanzeigen erstellen, verwalten und optimieren.

### **SCHNELLE BESETZUNG VON VAKANZEN**

Dank unseres umfangreichen Netzwerks qualifizierter HR-Fachkräfte und unserer effektiven Matching-Algorithmen offene Stellen schneller als je zuvor besetzen.

### **IHRE ANZEIGE IM FACHNEWSLETTER**

Ihre Anzeige direkt in das Postfach von über 5.000 Personalist:innen – mit dem personal manager Fachnewsletter.

### **SOCIAL MEDIA BOOST**

Social Media Boost leicht gemacht, um weitere passive Kandidatinnen anzusprechen. Optimiert auf Österreichs Personalist:innen.