

Berufseinsteiger drehen den Spieß auf dem Arbeitsmarkt um: Aus der Jobsuche wird Mitarbeiterfindung und aus Personalmangel werden Optionen im Überfluss.



Einsteiger, Überflieger - und Unruhestifter?

Österreichs Arbeitsmarkt steht Kopf. Weil ihn die Generation Z umkrempelt - oder weil der Personalmangel ein stures „Weiter so“ nicht zulässt?

von Sebastian Obermeir

Sein erster Schlag ging daneben. Mit voller Wucht. Dann holt der Student nochmals aus und versenkt den Nagel mit einem schnellen Tack-Tack-Tack im Holzblock vor sich. „Suu-uuuper!“, jubelt die Promoterin und lächelt. Jetzt, wo sie die Aufmerksamkeit der Gruppe hat, wechselt sie vom Smalltalk zu den großen Chancen,

die ihr Unternehmen Berufseinsteigern bietet. Und während sie von Benefits und Perspektiven erzählt, kennt ihre Sprache nur noch den Superlativ. Die zwei jungen Männer nicken interessiert. Sie stellen Fragen zum Bewerbungsprozess und zum Einstiegsgehalt. Doch ihre Tüten mit Flyern und Infomaterial, Schoko-Goodies, Blöcken und

Kugelschreibern verraten: Es sind nicht die ersten goldenen Berge, die den beiden Studenten heute versprochen werden. Hunderte Unternehmen und ihre HR-Ansprechpartner tummeln sich hier auf der Ausbildungsmesse „career & competence“. Ein Betrieb vorne gibt mittels Virtual-Reality-Brillen Einblick in seine Arbeitsweisen, ein paar Meter wei-

ter steht ein Mini-Tischtennistisch, und ein anderer Aussteller will mit einem Spielautomaten das Eis brechen. Es herrscht ein großes Buhlen und Bezirzen. Denn alle Unternehmen hier wollen dasselbe: einen dieser jungen Menschen, die sich durch die Reihen schlängeln, in ihrem Team willkommen heißen. Ob als Praktikant, Trainee oder in einer Juniorposition.

Antriebslos oder zielstrebig

„Junge Menschen werden regelrecht mit Jobangeboten überflutet“, sagt Florian Brunner von der SoWi-Holding. Sein Unternehmen richtet die „career & competence“ sowie die Bildungsmesse „BeSt3“ in Innsbruck und Klagenfurt aus. Doch nicht nur dort, auch auf Social Media und in Schaufenstern oder auf gefühlt jedem Firmenwagen ertönt ein und dieselbe Botschaft: „Wir suchen dich!“ Wie sehr sich die Situation auf der Messe - und folglich auch der Arbeitsmarkt - verändert hat, bestätigt Brunner. „Noch vor circa acht Jahren marschierten die Besucher im Anzug

und mit ihrer Bewerbungsmappe über die Messe“, erzählt er. „Heute sind sie legerer gekleidet - und wollen sich vor allen Dingen erst einmal über ihre Möglichkeiten informieren.“ Der Messe-Macher betont im Gespräch aber mehrfach: Den Berufsanwärtern deshalb Antriebslosigkeit zu unterstellen, sei ein großer Irrtum.

Tatsächlich: Sieht man die Generation Z von einem Messestand zum nächsten hasten, kann man die Mär von der faulen Jugend, die nicht mehr arbeiten will, kaum glauben. Sie mögen ihre Bewerbungsmappen zuhause gelassen haben, vorbereitet sind die Young Professionals allerdings. Sie löchern die Personalverantwortlichen mit Fragen, für die im offiziellen Bewerbungsgespräch kein Platz wäre, loten Chancen aus, wiegen Interessen ab, stellen Ansprüche. Ja, Berufseinsteiger seien anspruchsvoller geworden, sagen ein paar Aussteller. Und sie sind sich einig: Die Arbeitnehmer von morgen wissen genau, was sie wollen.

Die 24-jährige Biologiestudentin Helga zum Beispiel ist sich sicher: „Auch wenn der Lohn super ist - wenn alles andere nicht passt, werde ich dort nicht arbeiten.“ In ihrem Fall bedeutet „alles andere“: flexible Arbeitszeiten, zuvorkommende Chefs, Chancengleichheit. Räumliche Nähe wirft ihre Kommilitonin als weitere Anforderung an ihren Traumarbeitgeber ein. „Ein nettes Team, vielfältige Aufgaben und eine gute Reputation“, nennt der Psychologiestudent Julian als zusätzliche Anreize. Das Gehalt - für sie alle „nicht das Wichtigste“.

Mangel und Überfluss

Sind diese Wünsche wirklich so schwer zu erfüllen? Und warum finden selbst Unternehmen, die sie umsetzen, kaum Nachwuchskräfte? „Aus einem Arbeitgeber ist ein Arbeitnehmermarkt geworden“, sagt Georg Konjovic, Geschäftsführer der Jobplattform karriere.at. Das heißt: Es gibt nicht genug geeignete Bewerber für die derzeit offenen Stellen. 228.300 wies die Statistik Austria davon im ersten Quartal 2023 aus. Das sind mehr als drei Mal so viele als noch vor zehn Jahren. Den demografischen Wandel, die Flucht aus nicht-akademischen Berufen und die unterentwickelte, qualifizierte Zuwanderung bei gleichzeitigem höheren Personalbedarf führt Konjovic als Gründe für die veränderte Arbeitsmarktsituation an, die den so genannten „War for Talents“ hervorbrachte. Auch Studentin Helga spürt die



Florian Brunner, Geschäftsführer SoWi-Holding

„Junge Menschen werden regelrecht mit Jobangeboten überflutet.“

Abhilfe Zeitarbeit?

Qualifizierten Nachwuchs zu finden - eine große Herausforderung. Kann Zeitarbeit hier helfen? Unbedingt, zumindest wenn es nach Martin Zieger, dem Präsidenten des Verbands Österreichs Personaldienstleister geht. „Unternehmen sollten Zeitarbeit als eine wertvolle Ergänzung zur Stammbesetzung betrachten“, sagt er. Eine flexible obendrein. Jedoch ist Sorgfalt geboten: Bei der Personalsuche sollte man mit seriösen Zeitarbeitsunternehmen zusammenarbeiten, die auf die Auswahl und Bereitstellung qualifizierter Fachkräfte spezialisiert sind. Mit Möglichkeiten zur Übernahme bestehe dann auch die Chance, vielversprechende Talente langfristig zu gewinnen.

Auswirkungen davon: „Man hat die Qual der Wahl bei seinen Bewerbungen“, sagt sie. „Was es nicht einfacher macht.“ Gleichwohl stehen ihre Chancen mit Abschluss des Studiums, eine Stelle zu finden, so hoch wie kaum zuvor. Das Arbeitslosigkeitsrisiko junger Akademiker ist besonders niedrig, wie Zahlen der Statistik Austria belegen: 18 Monate nach dem Studienabschluss liegt die AMS-Vorgemerkenquote der Frauen bei 3,9 und die von Männern bei 3,2 Prozent.

Die Konsequenzen aus all dem bringt Georg Konjovic auf den Punkt: „Talente sind sich ihres ‚Marktwertes‘ sehr bewusst und erwarten attraktive Angebote.“ Im Banken- und Finanzbereich werden häufiger mit finanziellen Anreizen geworben, sagt er. Im Handel mit Vergünstigungen und in der IT-Branche mit besonders großer zeitlicher und örtlicher Flexibilität. Dabei sei Homeoffice in manchen Branchen in Folge der Pandemie so sehr zum Standard geworden, dass es nicht mehr als Benefit wahrgenommen werde. Prämien, Fahrtkostenzuschüsse, betriebliche Altersvorsorge und zusätzliche Urlaubstage

kämen über die Branchen hinweg gut an. Auch das Arbeitsumfeld muss stimmen: Ehrlichkeit, Transparenz und Wertschätzung sind laut der Studie „So tickt die Gen Z“ von karriere.at entscheidende Fakto-

ren fürs Mitarbeiterwohl U-25. Doch es kommt nicht nur darauf an, was Unternehmen potenziellen Mitarbeitenden bieten - sondern auch wie sie ihr Angebot darstellen und den Bewerbungsprozess gestalten, erläutert Konjovic. „Manche Unternehmen behandeln das Recruiting stiefmütterlich, beharren auf aufwändigen Bewerbungsprozessen“



und lassen sich zu lange Zeit mit ihren Rückmeldungen an Bewerber.“ Ein fataler Fehler in Zeiten, in denen das nächste Angebot nur Klicks entfernt ist.

Finden und weitersuchen

Sind geeignete Mitarbeiter einmal gefunden, liegt die nächste Herausforderung darin, sie zu halten. Rund ein Viertel der Beschäftigten in Österreich denkt laut Arbeitsklima-Index über einen Jobwechsel nach. Bei den Unter-25-Jährigen sind es gar 43 Prozent, bei älteren Menschen über 45 Jahren hingegen nur zwölf Prozent. Dabei sind es vor allem junge, gut ausgebildete und überqualifizierte Menschen in Berufen mit geringer Arbeits-

zufriedenheit und hohen Belastungen, die sich beruflich verändern möchten. Besteht die Gen Z also nur aus Jobhoppern, die von einem Unternehmen zum nächsten springen? Die Studie „So tickt die Gen Z“ wider-



Georg Konjovic, Geschäftsführer karriere.at

» Manche Unternehmen behandeln das Recruiting stiefmütterlich.

Bei Ausbildungsmessen wie die „Career & Competence“ buhlen hunderte Unternehmen um die besten Talente. Finden sie so die dringend benötigten Nachwuchskräfte?

legt dies, räumt gleichzeitig aber ein, dass jene Mitarbeiter, deren Qualifikationen stark nachgefragt werden und die ihren Marktwert kennen, durchaus Wechselchancen am Arbeitsmarkt ergreifen. Vielleicht, weil sie unzufrieden sind. Vielleicht weil Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten fehlen. Vielleicht ist es aber auch ganz simpel: Sie wechseln, weil sie es können.

Vor dem Innsbrucker Congress, wo die Career & Competence noch gut zwei Stunden läuft, steht der 27-jährige Wirtschaftswissenschaftsstudent Xaver und plaudert mit seinen Freunden. Sie besprechen, was der sonnige Nachmittag bringen soll. Die strahlende berufliche Zukunft, die ihnen manches Unternehmen noch vor einigen Minuten in Aussicht gestellt hat, streifen sie nur kurz. „Ja“, antwortet Xaver auf die Frage, ob er finden konnte, was er auf der Messe gesucht habe. „Einen Job.“ Einfach so. Einfach so? „Naja“, sagt er, „mal schauen, was daraus wird.“ ■



WEIL **DU** DEN
UNTERSCHIED MACHST.



Willst auch du etwas bewirken?
Dann bewirb dich jetzt auf jobs.msd.com

Werde Teil des MSD Teams und sei wirksam für Mensch und Tier.
#WeilDuDenUnterschiedMachst

GEMEINSAM EINE
NACHHALTIGE
ZUKUNFT BAUEN
BIST DU DABEI?

Ob bei höchsten Ansprüchen am Bau oder in der industriellen Fertigung: Wir haben viele Aufgabenbereiche, in denen wir nicht nur erstklassige Produkte und Lösungen bieten, sondern wo wir gemeinsam mit den besten Köpfen die Zukunft gestalten wollen.
Bist du dabei?



Dann bewirb dich jetzt unter www.sika.at/jobs

oder durch Scannen des QR-Codes

BUILDING TRUST

