

Strenge Beschäftigungsregeln für Ausländer sind ein Hindernis für neue Betriebsansiedlungen in Österreich

# Visum-Hürden für Ansiedlungen

Von Sophia Freynschlag

■ Lange Wartezeiten auf Visum für Drittstaatenbürger.

■ Firmen ziehen wegen strenger Beschäftigungsregeln an Österreich vorbei.

Wien. „Der Wettbewerb unter den Standorten wird immer härter“, sagt Leo Hauska vom Verein Headquarters Austria. In Wien haben sich 2009 nur sieben Unternehmenszentralen angesiedelt – das sind halb so viele

wie ein Jahr davor. Auch wenn die Betriebsansiedlungsagentur Austrian Business Agency (ABA) damit rechnet, dass diese Zahl heuer wieder steigt – Österreich droht als Standort für Unternehmenszentralen ins Hintertreffen zu geraten.

„Wien ist eine große Osteuropa-Drehscheibe in zwei Richtungen: Es siedeln sich auch russische und ukrainische Firmen an, die Westeuropa von Wien aus bearbeiten“, sagt ABA-Chef René Siegl. Eine neue Offensive soll mehr Headquarters aus Russland, den USA und Japan nach Österreich lo-

cken. Firmen aus Drittstaaten stehen jedoch vor großen Hürden, wenn sie Personal nach Österreich entsenden wollen.

Die Probleme beginnen, wenn Mitarbeiter ein Reise- oder ein Aufenthaltsvisum für einen Aufenthalt bis sechs Monate nach Österreich brauchen. „Es ist einer Führungskraft kaum zumutbar, vier- bis fünfmal bei der Behörde im Ausland persönlich vorstellig zu werden“, sagt Brigitte Jank, Präsidentin der Wirtschaftskammer Wien. Denn teilweise muss das Visum persönlich bei der österreichischen Botschaft im Ausland beantragt werden, viele Firmen beklagen sich laut ABA über die wochenlange Bearbeitungszeit.

Qualifizierte ziehen vorbei

„Wir hören von Unternehmen, dass Visa in Botschaften anderer Länder wie Italien, Deutschland oder Niederlande schneller und leichter zu bekommen sind“, sagt Gunka von der ABA. Da viele Mitarbeiter kurzfristig für ein Projekt



Mitarbeiter aus Drittstaaten warten oft wochenlang auf ein Visum, um nach Österreich einreisen und hier arbeiten zu dürfen. Foto: reuters

entsendet werden, müsse die Genehmigung beschleunigt werden. Die Informationen sollten zudem klarer sein und auch auf Englisch zur Verfügung stehen.

Derzeit muss eine sogenannte Rotationsarbeitskraft schon beim Antrag eine Unterkunft vorweisen und darf keine Familienangehörigen nach Österreich mitnehmen – im Gegensatz zu den Schlüsselkräften. „Unternehmen können im Vorhinein aber oft schwer abschätzen, wie lange der Mitarbeiter im Land bleiben wird“, sagt Gunka.

Wer einen längeren Aufenthalt plant, muss von der Bezirkshauptmannschaft oder vom Magistrat als Schlüsselkraft genehmigt

werden (siehe Kasten). „Die strengen Kriterien für Schlüsselkräfte sind eine große Hürde“, sagt Hauska. Eine Meinung, die auch Margit Kreuzhuber, Beauftragte für Migration und Integration der WK Österreich, teilt: „Höher qualifi-

zierte Zuwanderer ziehen an Österreich vorbei und gehen in die USA oder nach Kanada.“ Auch wenn die Schlüsselkraft-Quote derzeit nicht ausgeschöpft werde, sei die Quote ein negatives Signal an ausländische Firmen. ■

## Wissen

Damit sich Mitarbeiter aus Drittstaaten in Österreich längerfristig niederlassen können, müssen sie die Kriterien einer Schlüsselkraft erfüllen: Erforderlich sind ein konkretes Arbeitsplatzangebot, in Österreich nachgefragte Kenntnisse und ein Mindestbruttogehalt von 2466 Euro pro Monat. Für die

neuen EU-Länder gilt eine Übergangsfrist bis 2011. Die Niederlassungsverordnung sieht vor, dass heuer 2450 Schlüsselkräfte zuwandern dürfen. Die sind ein konkretes Arbeitsplatzangebot, in Österreich nachgefragte Kenntnisse und ein Mindestbruttogehalt von 2466 Euro pro Monat. Für die

## Amtlich

Am 22. Februar 2010 sind erschienen:

**Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich**

Teil II/Nr. 56 bis 58

56. Verordnung: DAC-Verordnung „Mittelburgenland“.

57. Verordnung: DAC-Verordnung „Eisenberg“.

58. Verordnung: DAC Verordnung „Weinviertel“.

Beziehen Sie die gedruckte Ausgabe des Bundesgesetzblattes im Jahresabonnement oder im Einzelverkauf bei:

Wiener Zeitung  
Digitale Publikationen,  
Frau Ilse Preyer  
(Tel.: 01/206 99/DW 295,  
E-Mail: i.preyer@wienerzeitung.at)

Im Internet:  
<http://www.bgbl.at>

# Bürogelächter für jauchzenden Erfolg

Von Claudia Peintner

■ Wie Chefs mehr Humor in den Büroalltag bringen.

■ Singende Piloten und Spaßräume für die Mitarbeiter.

Wien. Humorvolle Chefs müssen nicht gleich eine Clown-Nase aus der Tasche zaubern, um am Arbeitsplatz Spaß zu verbreiten. Auch Witze erzählen wirkt im Geschäftsleben plump.

„Es geht viel mehr darum, humorvolle Anekdoten in die Kommunikation einzubauen“, erklärt Roman Szeliga, Motivationstrainer und Mitbegründer der Clinclowns bei einer Veran-

staltung des Trainings- und Consultingunternehmens „die Berater“. So sollten etwa Führungskräfte öfters private lustige Erlebnisse mit Mitarbeitern oder Kunden teilen. Humor zu zeigen heiße auch, sich selbst auf den Arm zu nehmen. Das zeuge nicht nur von Kritikfähigkeit, sondern hinterlasse ebenso den Eindruck: „Der Chef ist auch ein Mensch.“ Und: „Wenn eine Führungskraft eine Humorkultur vorlebt, machen die Mitarbeiter mit.“

Lachen hebt Kompetenz

„Je kompetenter wir sind, desto mehr befürchten wir durch Humor an Seriosität zu verlieren“, sagt der Business-Berater. Dabei sei Humor die beste Ergänzung zu

Kompetenz. Wohldosiert eingesetzt, können erheiternde Worte die Meeting-Kultur oder Verkaufsgespräche verbessern. „Wenn die Mitarbeiterin hinter der Wursttheke mit einem guten Schmah kommuniziert, kaufen die Kunden oft mehr“, schildert Szeliga.

Ähnliches gilt für Präsentationen, die mit lustigen Pointen geschmückt sind. Immerhin basieren 80 Prozent der Kunden-Entscheidungen auf emotionalen Faktoren, lediglich 20 Prozent auf Zahlen und Fakten.

Die Gelatologie – die Wissenschaft vom Lachen – kommt darüber hinaus zu den Ergebnissen, dass Humor vor allem ein positives Betriebsklima und eine optimistische Einstellung zur

Arbeit fördert. Humor am Arbeitsplatz kann stressreduzierend wirken, angespannte Situationen werden gelockert. Laut einer Studie der Universität Oklahoma entstehen durch Humor 10-mal mehr Ideen als in humorfreier Atmosphäre.

Saubere Unterwäsche

Kreative Beispiele, wie Betriebe mit Witz punkten können, gibt es in der Praxis vielfach: So punkteten die Southwest Airlines mit Piloten, die die Flugangaben sangen. Die Firma Kodak hat einen Spaßraum eingerichtet, in dem sich Mitarbeiter mit lustiger Literatur und humorvollen Filmen vergnügen können.

Ein Busunternehmen, das wegen drängelnder Fahrgäste beim Einsteigen gegen Verspätungen kämpfte, erfand die Durchsage: „Leute mit sauberer Unterwäsche bitte nach hinten durchgehen.“

Natürlich brauchen wir Mut für solche Aktionen, betont Szeliga. Wer andere zum Lachen bringen möchte, sollte weiters in sich hinein horchen: „Was ist meine eigene Humormethode?“ Und: „Ist jetzt der richtige Moment, um humorvoll zu sein?“ Unangepasst ist die Heiterkeit bei Kündigungen oder Kritik. Beim humorvollen Führen geht es nicht um die lustige Verpackung von Hiobsbotschaften. ■

# Richter: Nicht alles, was verboten ist, ist abzustrafen

■ Strafrechtsexperte plädiert für Zurückhaltung in ethischen Grenzbereichen.

Wien. Der Salzburger Strafrechtler Kurt Schmoller fordert von Justiz und Politik Zurückhaltung bei der Bestrafung von Delikten in „ethischen Grenzbereichen“. Als Beispiel nannte Schmoller am Mittwoch beim Strafrechts-Seminar der Richtervereinigung in Ottenstein die Sterbehilfe. Er fordert die Politik auf, das Strafrecht zurückhaltend einzusetzen und nicht nach spektakulären Anlässen „aktionistisch“ nach Gesetzesänderungen zu rufen. Die Strafverschärfung bei religiösen Tatmotiven (Stichwort: Totschlagurteil) lehnt er daher ab.

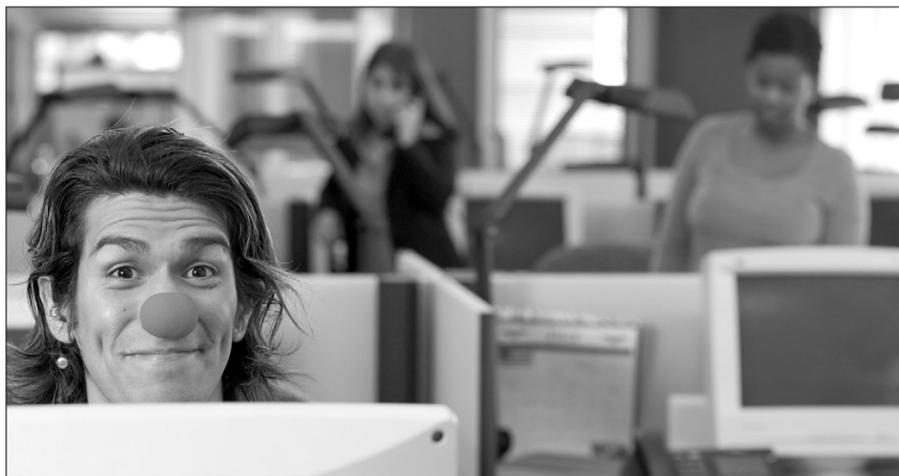
Aufhänger des Vortrags war die Fragen, ob etwa die Behörden einem Kindesentführer mit Folter drohen dürfen, um das Leben des Entführungsoffiziers zu retten, wie es 2002 in Deutschland geschehen ist: Damals drohte die Polizei dem Entführer des Bankierssohns Jakob von Metzler mit Gewalt, sollte er den Aufenthaltsort des Kindes

nicht verraten. Wie sich später herausstellte, war das Kind zu diesem Zeitpunkt schon tot. Der verantwortliche Polizist wurde zwar verurteilt, die Strafe fiel aber milde aus.

Auch Schmoller plädiert für Zurückhaltung in solchen Fällen: Natürlich gebe es keinen „rechtsfreien Raum“, betonte der Jurist laut Aussendung der Richtervereinigung. Allerdings sei nicht alles, was verboten sei, auch strafbar. Dies sei immer im Einzelfall zu klären. Und auch wenn ein Verhalten in einer ethischen Grauzone als „rechtswidrig“ eingestuft werde, sei eine schwere Strafe vielleicht unangemessen.

Diversion für Sterbehilfe?

Denn Aufgabe des Strafrechts sei, die Einhaltung fundamentaler Verhaltensregeln zu gewährleisten. Ethisch umstrittene Verhaltensregeln seien nicht allgemein akzeptiert und daher nicht notwendigerweise „fundamental“, erklärte Schmoller. Strafmilderung, Diversion oder bedingte Strafen seien etwa möglich, um „tragische Einzelfälle“ bei der Sterbehilfe zu entschärfen. ■



Eine humorvolle Atmosphäre fördert neue Ideen und Leistungsbereitschaft. Foto: corbis