



## Impressum

Herausgegeben von Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH  
Redaktion: Armin Nowshad, Gina Grassmann, Theresa Kopper, Sepp Tschernutter  
in Zusammenarbeit mit den Deloitte Expert:innen  
Grafik und Layout: Claudia Hussovits

# Inhalt

Österreichs Wirtschaft im Dauerkrisenmodus: Was der Standort jetzt braucht   Summary	04
Wirtschaftsstandort Österreich	07
Stimmungsbarometer: Stimmungslage in den Unternehmen bessert sich	08
Der internationale Rahmen	10
Österreich rangiert in internationalen Rankings im Mittelfeld	12
Analyse der Standortfaktoren	16
Standortfaktor Staat und Unternehmen	18
Standortfaktor Infrastruktur	21
Standortfaktor Digitalisierung und Innovation	24
Standortfaktor Lebensqualität	26
Standortfaktor Arbeitsmarkt	28
Im Fokus: Arbeitsmarkt	30
Angespannte Arbeitsmarktsituation bleibt zentrale Herausforderung	32
Österreich weiter nach vorne bringen: Maßnahmen zur Stärkung des Arbeitsmarktes	33
Weitere Maßnahmen zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes	40
Methode und Sample	43

# Österreichs Wirtschaft im Dauerkrisenmodus: Was der Standort jetzt braucht

## Summary

Der Wirtschaftsstandort Österreich gehört zu den Top-Standorten weltweit. Die positive wirtschaftliche Entwicklung in den letzten Jahrzehnten, die Innovationskraft und der weltweite Erfolg vieler Unternehmen, sowie die hohe Lebensqualität im internationalen Vergleich, bescheinigt durch diverse Standortrankings, liefern den Beweis dafür.

Dennoch findet sich schon seit einigen Jahren immer häufiger Sand im Getriebe: Österreich ist im internationalen Wettbewerb zurückgefallen und hat in vielen Bereichen den Anschluss zur Spitze verloren. Zusätzlich haben die Corona-Pandemie, der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine und die daraus resultierenden globalen wirtschaftlichen Folgen wie Energieknappheit und Inflationskrise die heimische Wirtschafts- und Standortpolitik in einen permanenten Krisenmodus katapultiert. Dadurch ist die langfristige Entwicklung des Standortes aus dem Fokus geraten.

Daher ist es höchste Zeit, den Blick in die Zukunft wieder zu schärfen und sich den entscheidenden Fragen zu stellen: Wie kann Österreich gestärkt aus dieser Situation hervorgehen? Was braucht es, um langfristig wettbewerbsfähig und gleichzeitig resilient zu sein? Auf welche Themen muss am Standort gesetzt werden?

Mit dem Deloitte Radar analysieren wir in jährlichen Abständen die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Österreich mittels Unternehmensbefragung, Experten-Know-how und internationalen Rankings. Dabei zeigt sich, wo Österreichs Stärken und Schwächen liegen – und vor allem, was die größten und wichtigsten Hebel sind, um den Wohlstand und die Wettbewerbsfähigkeit hierzulande zu erhalten.

**Die diesjährige Analyse zeigt: Es besteht nach wie vor dringender Handlungsbedarf auf vielen Ebenen.**



### Staat und Verwaltung

Beim Zurückschrauben der Bürokratie und überbordender Regulierungen, dem Vorantreiben der Digitalisierung und einer Reformierung des Gesundheitssystems



### Steuern und Förderungen

Bei der Senkung der Lohnnebenkosten für Unternehmen, der Einkommenssteuer sowie dem Ausbau der Investitionsförderungen



### **Bildung und Innovation**

Bei der umfassenden Digitalisierung des Bildungswesens sowie Verbesserung der Start-up-Kultur und Bereitstellung von Risikokapital



### **Arbeitsmarkt**

Bei der Anlegung einer umfassenden Qualifizierungs- und Zuwanderungs-offensive, steuerlichen Erleichterungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen sowie in der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort



### **Infrastruktur und Energieversorgung**

Beim Ausbau erneuerbarer Energien und dem Vorantreiben der Wärmewende

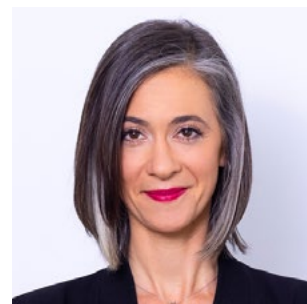
Auf den folgenden Seiten erfahren Sie mehr über die Ergebnisse des Deloitte Radar 2023.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns über Feedback sowie Austausch mit Ihnen.

Harald Breit, Elisa Aichinger, Herbert Kovar



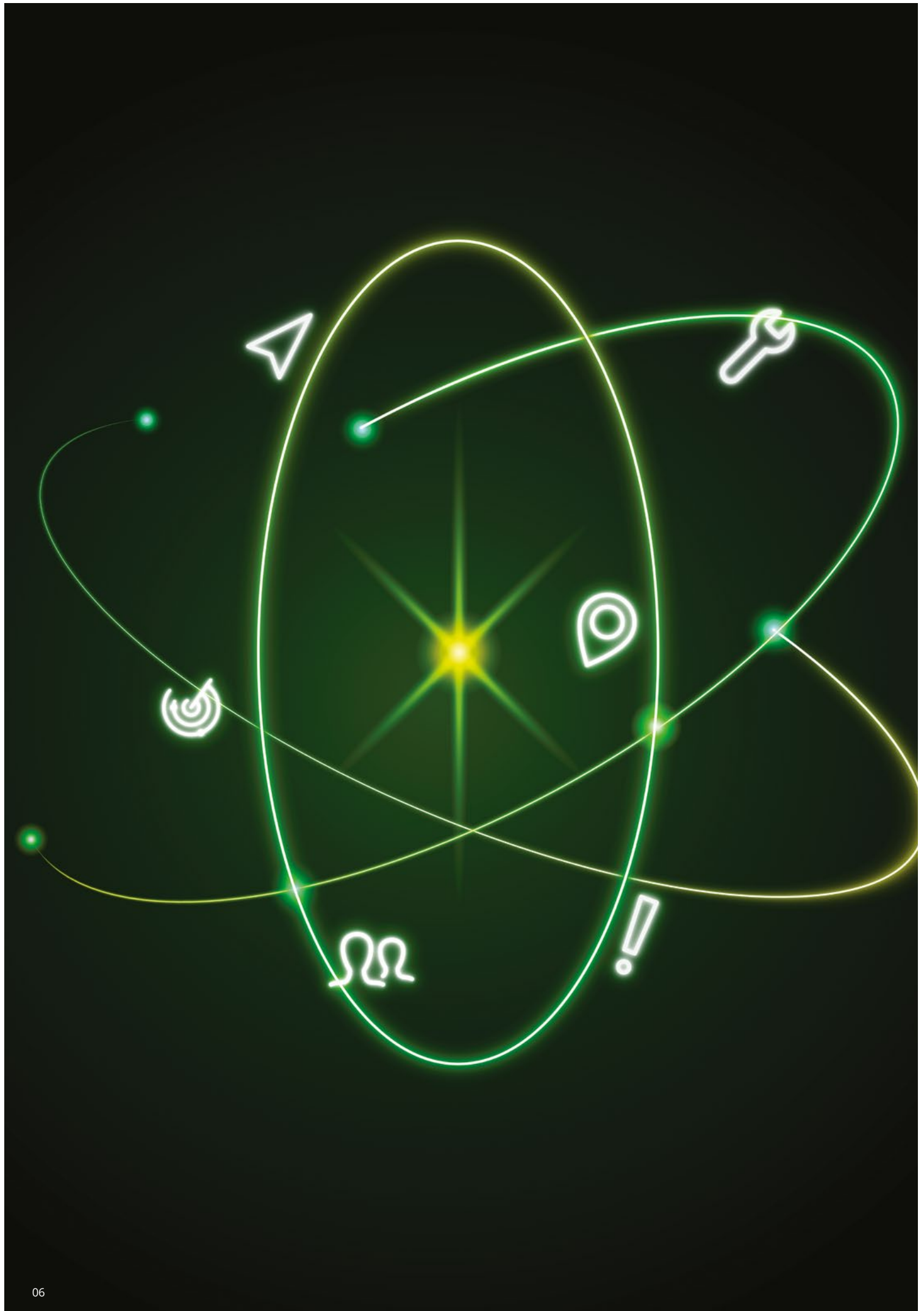
**Harald Breit | CEO**



**Elisa Aichinger | Partnerin Consulting**



**Herbert Kovar | Managing Partner Tax & Legal**



# Wirtschaftsstandort Österreich

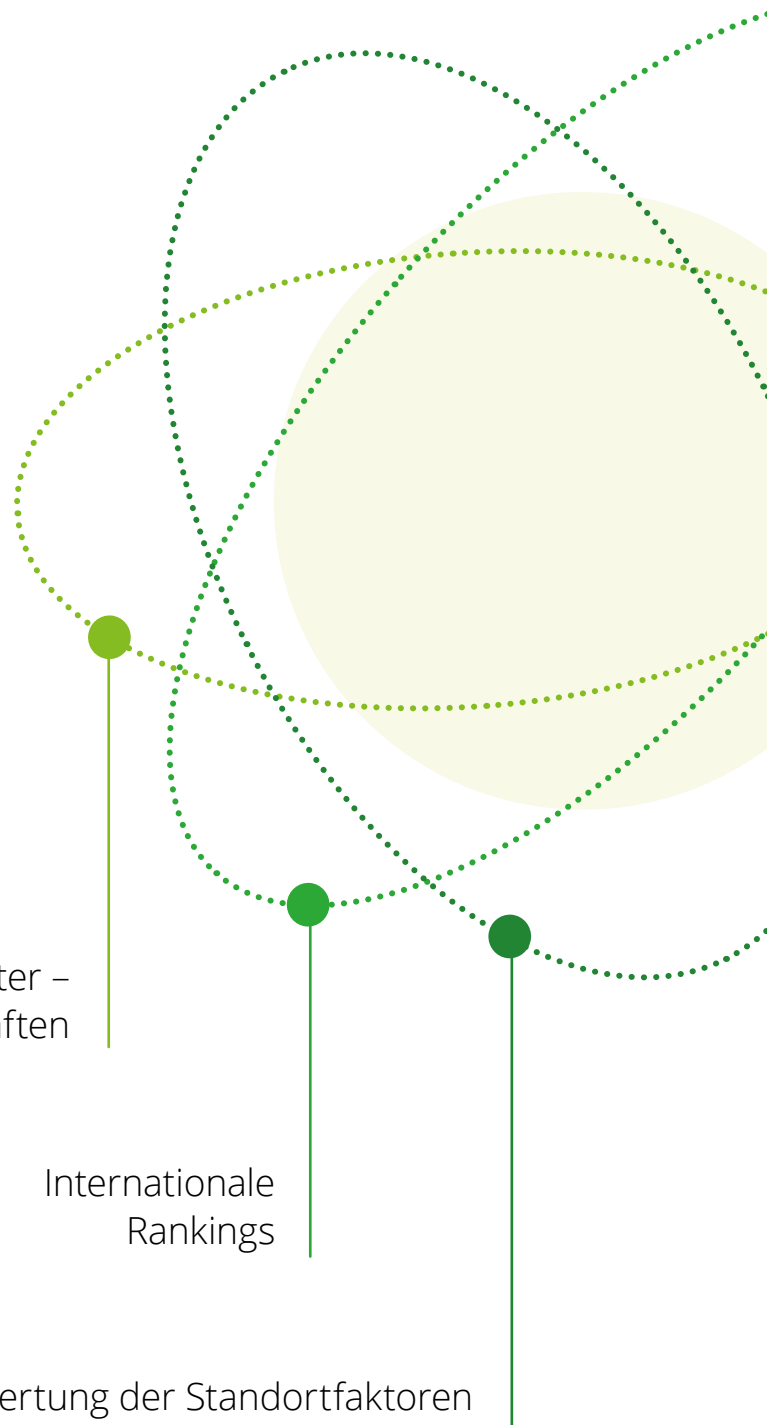
Mit dem Deloitte Radar gehen wir jährlich der Frage nach, wie sich der Standort aus Sicht der Unternehmen entwickelt, wie er sich im internationalen Vergleich platziert und welche Aspekte ihn für Unternehmen, Investorinnen und Investoren sowie Talente attraktiv machen.

Dazu werfen wir einen Blick auf internationale Analysen und erheben die Einschätzung von Österreichs Unternehmen zu wesentlichen Standortfaktoren. Ein Vergleich der vergangenen Jahre zeigt klare Handlungsfelder für Unternehmen, Politik, Interessenvertretungen und Verwaltung auf. Das gemeinsame Ziel muss lauten: Österreichs Standort nachhaltig zu stärken, um die Grundlage für Wohlstand und Sicherheit zu garantieren.

Nationaler Stimmungsbarometer –  
Umfrage unter Führungskräften

Internationale  
Rankings

Bewertung der Standortfaktoren



# Stimmungsbarometer: Stimmungslage in den Unternehmen bessert sich

Die aktuelle Stimmung in den Unternehmen hat sich im Vergleich zur letzten Erhebung im Rahmen des Deloitte Unternehmens-Stimmungsbarometers vom Oktober 2022 deutlich aufgehellt. Bei unserer damaligen Umfrage hatte der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine mit den folgenden geopolitischen Verwerfungen, den Problemen auf den Energiemärkten und der Sorge um die Gasversorgung die Stimmung stark gedrückt.

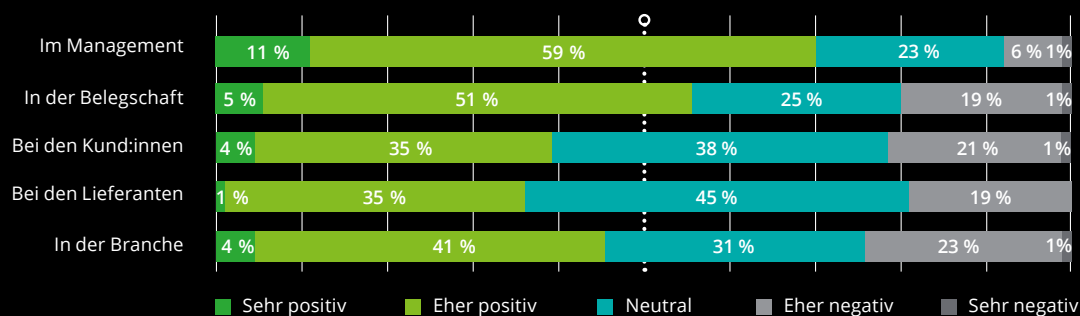
42 % der Führungskräfte sahen die Stimmung im Management ihres Unternehmens eher positiv und 31 % neutral. Allerdings nahm über ein Viertel der Befragten (26%) eine eher bis sehr negative Stimmung wahr. Innerhalb eines halben Jahres hat sich hier jedoch einiges getan: Im März 2023 bewerten bereits 70 % der Managerinnen und Manager die Stimmung als überwiegend positiv, 23 % neutral – und nur mehr 7 % negativ.

Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich bei der wahrgenommenen Stimmung in der Belegschaft: Während aktuell 56 % der Befragten die Stimmung unter den Beschäftigten ihres Unternehmens positiv empfinden, waren das im Herbst 2022 lediglich 26 %. Und auch bei Kundinnen und Kunden, Lieferanten und der restlichen Branche zeigt sich ein Trend nach oben: Die positiven Werte haben klar zugelegt, so sehen die Befragten die Stimmung bei den Kundinnen und Kunden mit 39 % positiv (2022: 14 %) und in der Branche generell mit 45 % positiv (2022: 20 %).

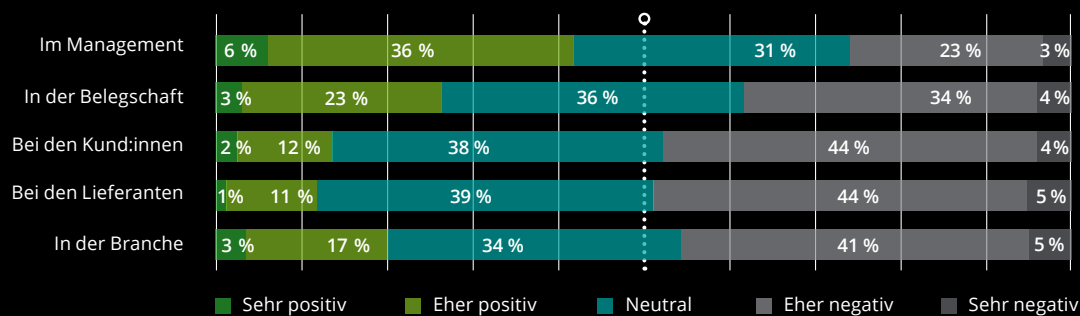
Dass sich die Stimmung in den letzten Monaten trotz anhaltender Krisen so deutlich gebessert hat, ist ein gutes Zeichen für die allgemeine Resilienz des Wirtschaftsstandortes. Die Kombination aus staatlichen Hilfen für Unternehmen und Beschäftigte, der eingeleiteten Diversifizierung der Energielieferungen und der Krisenfestigkeit der Unternehmen bilden eine gute Voraussetzung für eine Erholung der wirtschaftlichen Entwicklung.



### Wie ist aktuell die Stimmung unter Österreichs Unternehmen?



### Zum Vergleich: Stimmung 2022



Quelle: Deloitte Unternehmens-Stimmungsbarometer Oktober 2022

# Der internationale Rahmen

## Globale Krisen fordern den Standort Österreich

Der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine hat die globale Wirtschaft nachhaltig verändert. Steigende Energiepreise und hohe Inflation, weltweite Lieferketten-Probleme, internationale Sanktionen und geopolitische Spannungen – die Unsicherheiten werden auch in Zukunft bleiben. Die Resilienz der Standorte wird daher zu einem zentralen Wettbewerbsfaktor.

Die Resilienz des Wirtschaftsstandortes Österreich wird im europäischen Vergleich von 49 % der Führungskräfte allgemein als positiv bewertet, 31 % beurteilen sie neutral und 21 % negativ. Positiv gesehen werden in diesem Zusammenhang vor allem die Rechtssicherheit (69 % „Sehr positiv“ oder „Positiv“), die Stabilität des Bankensystems (63 %) und die Zusammenarbeit mit der EU (49 %).

Der Krieg in der Ukraine betrifft Österreich in vielfältigster Weise. Die größten negativen Auswirkungen sehen die befragten Führungskräfte im Bereich der Energieversorgung (79 % „Negativ“ oder „Sehr negativ“), bei der Zinsentwicklung beziehungsweise Inflation (88 %), den Transportpreisen (79 %), der Verfügbarkeit von Rohstoffen (71 %) und den Lieferketten (63 %). Auch für die Industrieentwicklung,

den Arbeitsmarkt und den Bankensektor werden von den Befragten eher negative Folgen erwartet.

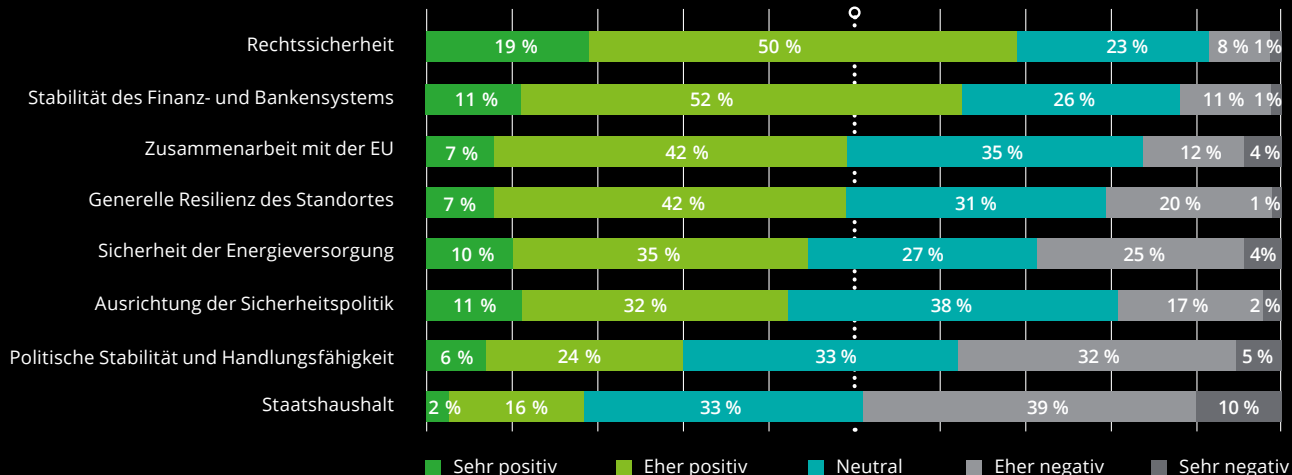
Bei einem wesentlichen Punkt ergeben sich jedoch auch Chancen für den Wirtschaftsstandort: 59 % der Befragten erwarten sich eine positive Auswirkung auf die Energiewende in Österreich durch den Umstieg auf Erneuerbare Energien. Auch die verstärkte Zusammenarbeit innerhalb Europas wirkt sich positiv aus: 45 % schätzen die aktuelle Entwicklung der europäischen Handelsbeziehungen, bei nur 19 % negativen Stimmen.

**Fazit:** Österreich ist keine Insel.

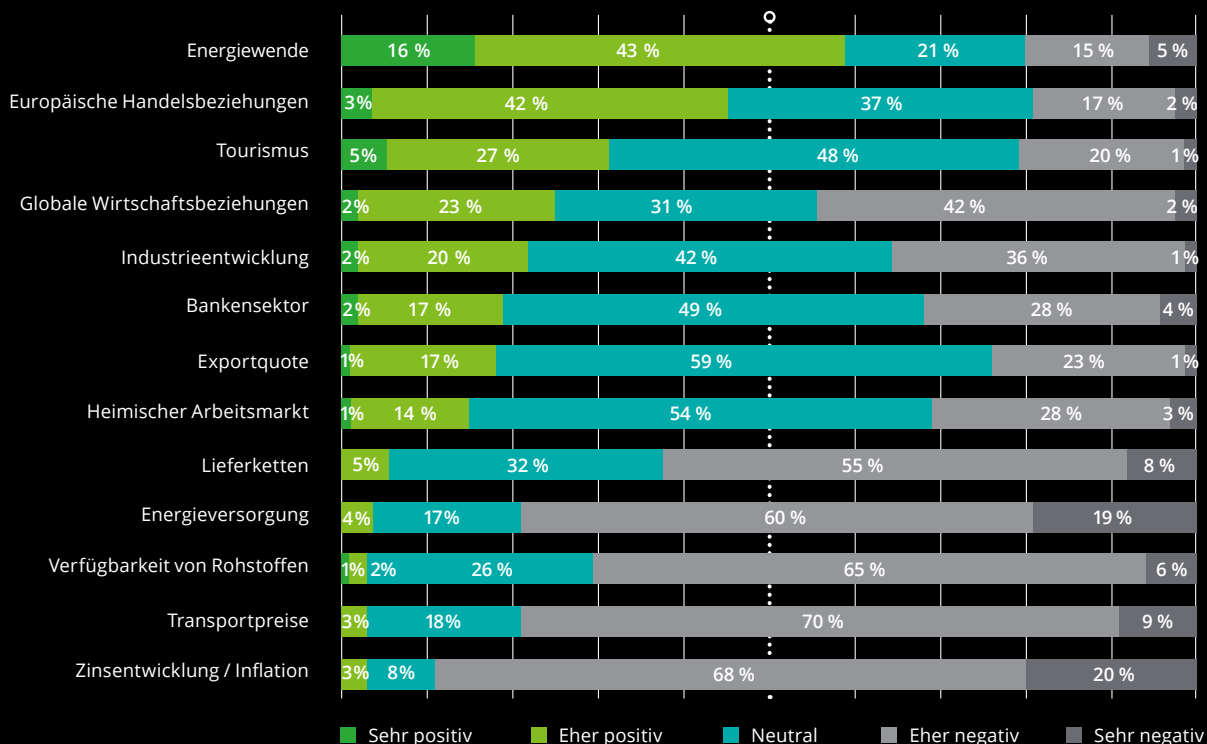
Die globalen Entwicklungen haben massive negative Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort, vor allem im Bereich der Energieversorgung und durch die ausufernden Preisentwicklungen. Österreich ist aus Sicht der befragten Unternehmen in Sachen Resilienz noch gut aufgestellt und verfügt über einige vorteilhafte Standortfaktoren. Es gibt aber auch etliche kritische Stimmen. Und dass sich Österreich in den internationalen Rankings in den letzten Jahren nicht verbessert hat, sondern im Mittelfeld verweilt, ist kein Vorteil für den Standort.

**Die derzeitige weltpolitische Krise hat auch enorme Auswirkungen auf Österreich.**

Wie schätzen Sie bei den folgenden Punkten die aktuelle Lage des Standortes Österreich im europäischen Vergleich ein?



**Wie schätzen Sie die Auswirkungen des Ukraine-Krieges und der damit verbundenen Sanktionen gegen Russland auf folgende Standortfaktoren ein?**



# Österreich rangiert in internationalen Rankings im Mittelfeld

Österreich ist eine Exportnation. Erfolg und Misserfolg des Wirtschaftsstandortes hängen daher zu einem großen Maß von der Attraktivität seiner Unternehmen, Produkte und Innovationen auf den Weltmärkten ab. Der regelmäßige Vergleich mit anderen Standorten ist essenziell und bildet den Rahmen für wirtschaftspolitische Entscheidungen sowie Investitionen.

Der Deloitte Radar setzt daher neben Umfragen und Expertenwissen zusätzlich auf die kontinuierliche Langzeitbeobachtungen internationaler Standortrankings. Auch wenn es sich dabei oft um Momentaufnahmen handelt, die nicht alle Faktoren abbilden können, so zeigen sie im langfristigen Vergleich doch deutlich, wie sich der Standort im internationalen Vergleich schlägt.

Ein Blick auf die Entwicklung der wichtigsten Rankings in den letzten zehn Jahren liefert ein klares Bild: Österreich liegt im guten Mittelfeld der

Industrienationen und im europäischen Vergleich regelmäßig rund um Platz 10. Im wichtigsten globalen Ranking des IMD, dem World Competitiveness Index, liegt die Alpenrepublik 2022 im globalen Vergleich auf Rang 20 und im direkten Vergleich der europäischen Länder auf Rang 11. Im Deloitte Radar Europaranking, dem Durchschnitt der analysierten Rankings, hält sich Österreich aktuell auf Platz 10.

Auffallend ist, dass Länder wie Schweden, Dänemark oder die Schweiz, die hinsichtlich Größe und Wirtschaftskraft mit Österreich vergleichbar wären, die Rankings seit Jahren anführen. Trotz Bemühungen und hoher Ziele schafft es Österreich nicht, vorne mitzumischen – und der Wettbewerb wird in Zeiten des Umbruchs nicht leichter.

An welchen Hebeln anzusetzen wäre, um einen Sprung nach vorne zu machen, zeigt die Analyse der einzelnen Standortfaktoren.

### Indizes Ranking Österreich 2008 - 2022



2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
14	16	14	18	21	23	22	26	24	25	18	19	16	19	17	World Competitiveness Index
15	15	21	19	22	23	20	18	20	20	21	21	19	18	20	Global Innovation Index
							13	12	13	12	10	9	10	11	World Happiness Index
				4	9	10	10	10	8	8	11	14	9	11	Global Sustainable Competitiveness Index

Top Nationen im europäischen Vergleich

Rang	World Competitiveness Index (IMD) 2022	Global Innovation Index (WIPO) 2022	World Happiness Report (UN) 2022	Global Sustainable Competitiveness Index 2022
1	Dänemark 3*	Schweiz 1*	Finnland 1*	Schweden 1*
2	Schweiz 1*	Schweden 2*	Dänemark 2*	Finnland 2*
3	Schweden 2*	UK 3*	Island 4*	Schweiz 3*
4	Niederlande 4*	Niederlande 4*	Schweiz 3*	Dänemark 4*
5	Finnland 6*	Deutschland 7*	Niederlande 5*	Norwegen 5*
6	Norwegen 5*	Finnland 5*	Luxemburg 8*	Island 6*
7	Irland 8*	Dänemark 6*	Schweden 7*	UK 15*
8	Luxemburg 7*	Frankreich 8*	Norwegen 6*	Frankreich 8*
9	Deutschland 9*	Österreich 10*	Österreich 9*	Slowenien 16*
10	Island 12*	Estland 13*	Irland 11*	Österreich 9*
11	Österreich 11*	Luxemburg 15*	Deutschland 10*	Irland 7*
12	Belgien 13*	Island 9*	UK 12*	Lettland 19*
13	Estland 14*	Malta 17*	Tschechische Rep. 13*	Portugal 14*
14	UK 10*	Norwegen 12*	Belgien 14*	Deutschland 10*
15	Tschechische Rep. 18*	Irland 11*	Frankreich 15*	Estland 11*
16	Frankreich 15*	Belgien 14*	Slowenien 19*	Litauen neu
17	Litauen 16*	Zypern 18*	Rumänien neu	Niederlande 18*
18	Lettland 20*	Italien 19*	Spanien 17*	Kroatien 13*
19	Spanien neu	Spanien 20*	Italien 18*	Luxemburg 17*
20	Slowenien neu	Tschechische Rep. 16*	Kosovo 20*	Italien neu

\*Platzierung im Vorjahr

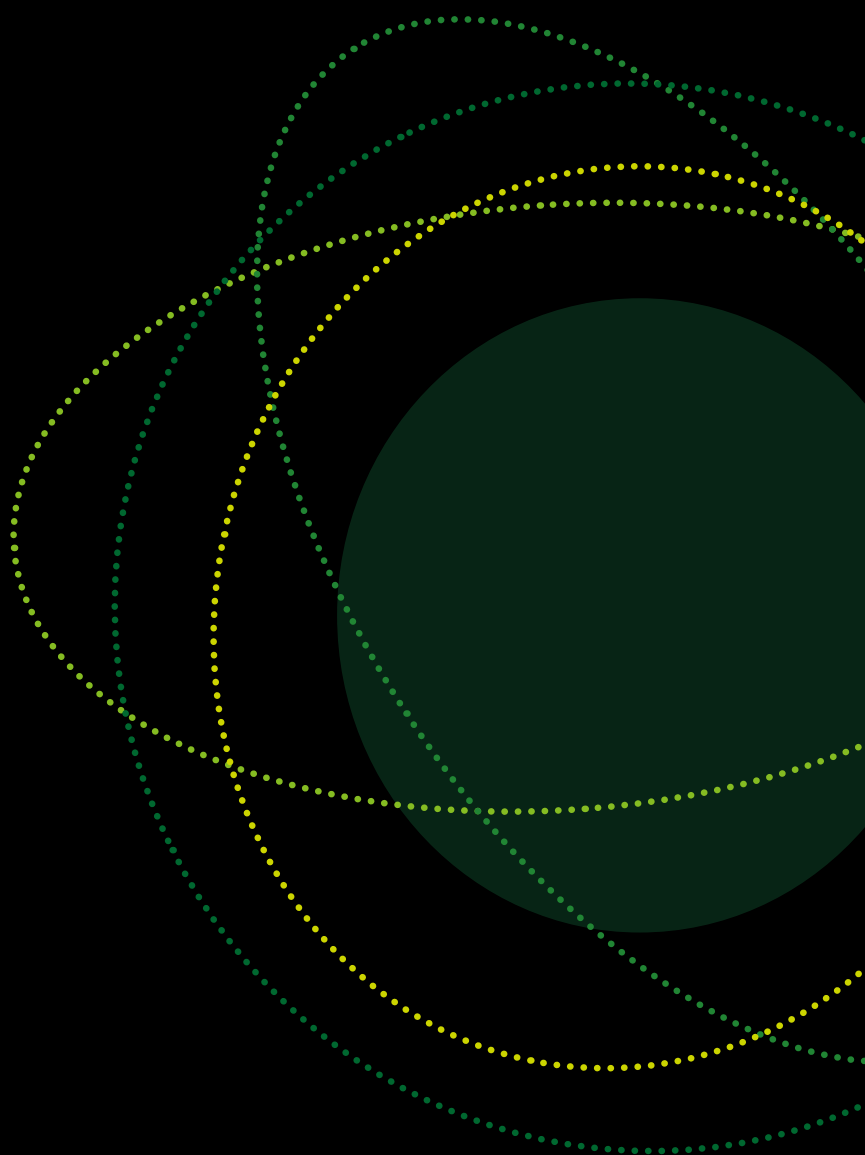
**Herausgeber:** International Institute for Management Development / IMD (Schweiz)  
**Anzahl der untersuchten Nationen:** 63 Industrienationen  
**Veröffentlichung:** Seit 1989, jährlich, zuletzt im Juni 2022  
**Erhebungsmethode:** Umfassende Executive Opinion Survey sowie statistische Kennzahlen internationaler Institutionen (z.B. OECD, World Bank)

**Herausgeber:** WIPO - World Intellectual Property Organization (Schweiz)  
**Anzahl der untersuchten Nationen:** 132 Volkswirtschaften  
**Veröffentlichung:** Seit 2007, jährlich, zuletzt 2022  
**Erhebungsmethode:** Analyse der Innovationsfähigkeit und -unterstützung anhand diverser Indikatoren in Bereichen wie Infrastruktur, Bildung, Knowledge, Kapazitäten und Innovations-Output

**Herausgeber:** Sustainable Development Solutions Network der Vereinten Nationen  
**Anzahl der untersuchten Nationen:** 146 Länder  
**Veröffentlichung:** Seit 2012, jährlich, zuletzt im März 2022  
**Erhebungsmethode:** Die Analyse basiert auf der Gallup World Poll der Gallup Organization mit Hauptsitz in Washington D.C. sowie Umfragedaten der Lloyd's Register Foundation und dem Institute of Global Health Innovation

**Herausgeber:** SolAbility, ein unabhängiger Sustainability Think Tank und Berater (Schweiz/Südkorea)  
**Anzahl der untersuchten Nationen:** 180 Länder  
**Veröffentlichung:** Seit 2012, jährlich, zuletzt im November 2022  
**Erhebungsmethode:** Misst anhand von 188 Indikatoren die Nachhaltigkeit der Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft; basierend auf Daten der World Bank Database, verschiedenen UN-Institutionen, OECD, IEA

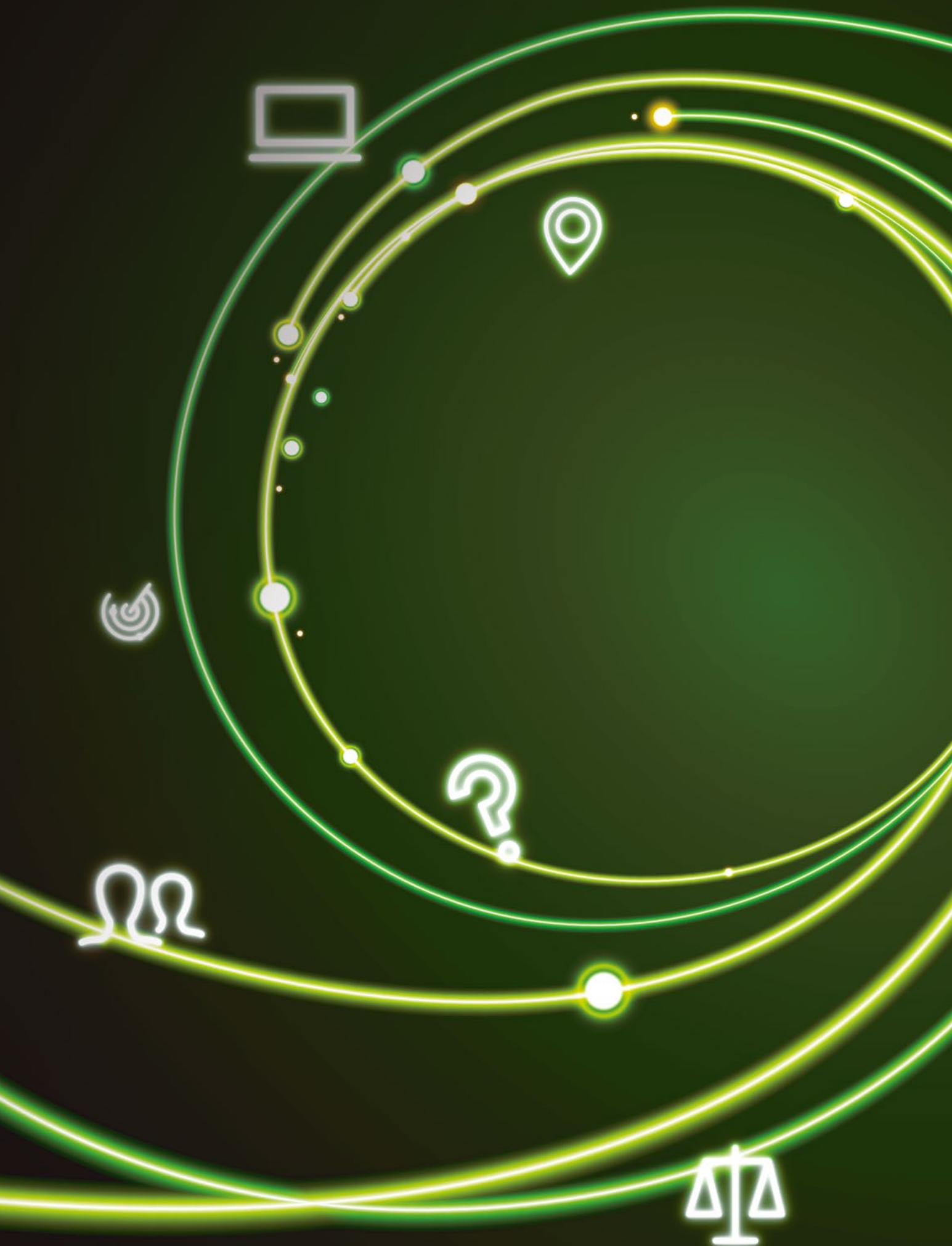
Rang	Deloitte Radar Europaranking
1	Schweiz
2	Schweden
3	Dänemark
4	Finnland
5	Niederlande
6	Island
7	Norwegen
8	UK
9	Deutschland
<b>10</b>	<b>Österreich</b>
11	Irland
12	Luxemburg
13	Frankreich
14	Estland
15	Belgien
16	Slowenien
17	Tschechische Rep.
18	Litauen
19	Portugal
20	Malta



# Analyse der Standortfaktoren

So bewerten Österreichs Unternehmen den Standort





# Standortfaktor Staat und Unternehmen

## Geringses Wachstum, steigende Schulden und Defizite in der Verwaltung

Das Wirtschaftswachstum hat sich nach dem pandemiebedingten Einbruch im Jahr 2020 sehr gut entwickelt. Die Prognosen für 2023 sind allerdings ernüchternd: Die EU-Kommission geht aktuell von nur rund 0,5 % Wachstum aus.

Auch aus Sicht der befragten Führungskräfte entwickelt sich Österreich beim Standortfaktor Staat und Unternehmen schlechter als im vergangenen Jahr. Lediglich 24 % sind mit dem Wirtschaftswachstum zufrieden und vergeben ein „Gut“, in der Vorjahresbefragung für den Deloitte Radar 2022 waren es noch 45 %. 30 % vergeben hier aktuell ein „Genügend“ oder „Nicht genügend“. Dieser Wert lag im letzten Jahr bei nur 10 %.

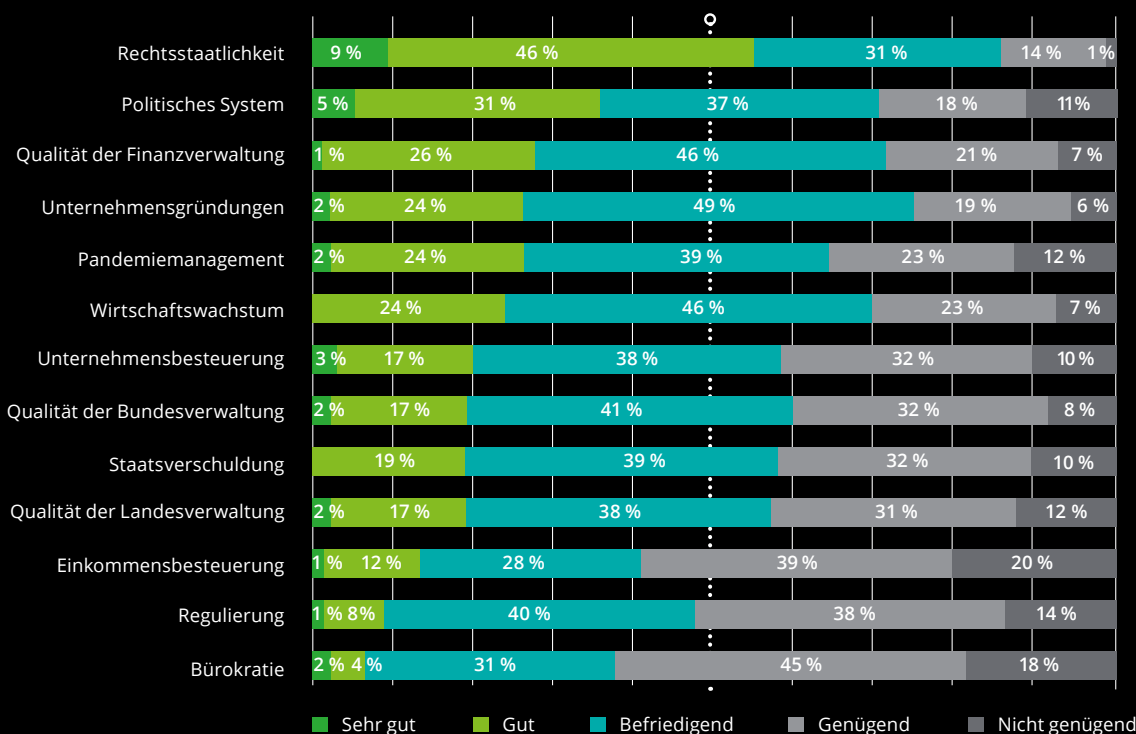
Deutlich verschlechtert hat sich zudem die Einschätzung zur Staatsverschuldung: 42 % sehen hier eine negative Entwicklung („Genügend“ oder „Nicht genügend“), 2022 waren es nur 21 %. Auch Aspekte wie die Unternehmensbesteuerung (20 % „Sehr gut“ oder „Gut“), Qualität der Bundes- und Landesverwaltung (19 %), Regulierung (9 %) sowie Bürokratie (6 %) werden mehrheitlich nicht als Standortvorteile wahrgenommen.

Das politische System wird sehr indifferent beurteilt: Rund 36 % bewerten dieses positiv, 37 % mit „Befriedigend“ und 29 % mit „Nicht genügend“ oder „Genügend“. Lediglich beim Thema Pandemiemanagement hat sich die

Bewertung im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert, was wohl dem Auslaufen sämtlicher Corona-Maßnahmen geschuldet ist.

**Fazit:** Die Unternehmen rechnen in den nächsten Monaten mit geringem Wachstum und steigenden Staatsschulden. Unzufriedenheit zeigt sich vor allem bei den Themen Steuern und Bürokratie. Dringend gefordert werden weniger Regulierung, eine effiziente Verwaltung und stabile Staatsfinanzen. Angesichts der herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen muss das politische System jetzt handeln.

Wie gut sehen die Unternehmen den Standort Österreich im Bereich Staat und Unternehmen im internationalen Vergleich aufgestellt?



# „Wir müssen uns ambitioniertere Ziele stecken“

Der Wirtschaftsstandort Österreich verharnt in internationalen Rankings seit Jahren im Mittelfeld, der Sprung nach ganz vorne gelingt einfach nicht. Woran das liegt, wie sich die Krisen hier ausgewirkt haben und an welchen Stellschrauben jetzt gedreht werden müsste, erläutert Harald Breit, CEO von Deloitte Österreich, im Interview.



**Harald Breit | CEO Deloitte Österreich**

## **Welche Auswirkungen haben die anhaltenden multiplen Krisen auf den Wirtschaftsstandort Österreich?**

Die COVID-19-Pandemie und die damit einhergehenden, leider nicht immer treffsichereren Maßnahmen haben ein großes Loch in das Staatsbudget gerissen. Und kaum hat sich die Wirtschaft von den wiederkehrenden Lockdowns erholt, wurde mit Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine die nächste Krise angestoßen. Viele Unternehmen und Privatpersonen sind dadurch in Schwierigkeiten geraten. Und auch hier hat der Staat wieder versucht, großflächig unter die Arme zu greifen – mit dem Ergebnis, dass die Budgetlage entsprechend angespannt ist. Das schränkt den Spielraum über die nächsten Jahre massiv ein.

Wir müssen aufpassen, dass sich keine Gewöhnungseffekte einstellen: Wenn jeder Nachteil, der durch aktuelle Krisen entsteht, sofort durch den Staat ausgeglichen wird, werden dadurch problematische Signale gesendet. Solche „Rundumsorglospakete“ können mit Blick auf den Staatshaushalt in Zukunft nicht

mehr gewährleistet werden. Unterstützungsmaßnahmen müssen daher zukünftig treffsicherer und nur dort eingesetzt werden, wo wesentliche existenzielle Schief lagen auszugleichen sind.

## **Welche Vor- und Nachteile bietet der Standort aktuell für Unternehmen?**

Österreich verfügt über eine hohe politische Stabilität und bietet damit grundsätzlich gute Rahmenbedingungen für wirtschaftliche Vorhaben. Gleichzeitig leben wir aber in einem Hochsteuerland – das wird unter anderem an der Einkommensteuer oder an den hohen Arbeitskosten deutlich und macht die Alpenrepublik im internationalen Vergleich weniger attraktiv. Auch am Arbeitsmarkt herrscht großer Reformbedarf. Einen akuten Arbeitskräftemangel in vielen Bereichen – und wir sprechen hier nicht nur von Fachkräften – steht immer noch eine relativ hohe Zahl von Arbeitslosen gegenüber. Hier scheint es dringenden Reformbedarf zu geben.

Auch die Erhöhung insbesondere der Frauenerwerbsquote durch bessere

Kinderbetreuungsangebote, die Attraktivierung von längerer Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie eine kontrollierte Zuwanderung von Schlüsselarbeitskräften sind wichtige Hebel. Weitere Hürden finden sich im Bereich Digitalisierung und in der teilweise ineffizienten staatlichen Verwaltung – Stichwort Föderalismus. Last but not least wird auch die Energieabhängigkeit von Russland zum Problem werden, wenn nicht bald zukunftsfähige Alternativen am Tisch liegen.

## **Trotzdem – bis jetzt hat sich der Wirtschaftsstandort Österreich noch relativ resilient gezeigt.**

Das stimmt, summa summarum ist Österreich nach wie vor ein durchaus attraktiver Standort für Unternehmen. Auch im internationalen Vergleich halten wir uns solide, aber es wäre definitiv mehr möglich, wenn wir uns ambitioniertere Ziele stecken würden. Umso wichtiger ist es, anstehende Reformen rasch auf den Weg zu bringen – vom Arbeitsmarkt, über die Verwaltungsstruktur bis hin zur Digitalisierung.

# „Österreich muss attraktiver werden“

Die hohen Steuern und die komplexe Bürokratie gelten seit Jahren als große Hemmschuhe des Wirtschaftsstandortes. Mit der Abschaffung der kalten Progression und der damit einhergehenden Entlastung bei den Lohnnebenkosten wurden nun erste wichtige Schritte gesetzt. Doch waren diese Maßnahmen weitreichend genug? Herbert Kovar, Partner und Leiter des Steuerbereichs von Deloitte Österreich, kennt die Antwort.



**Herbert Kovar | Managing Partner Tax & Legal**

## **Mit welchen Herausforderungen ist der Standort aktuell konfrontiert?**

Ein Megathema, das uns die nächsten Dekaden beschäftigen wird, ist der große Mangel an Personalkapazitäten durch die demografische Entwicklung. Ohne qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland werden wir dieses Defizit nicht ausgleichen können. Denn gerade in Mangelberufen wie etwa im Pflegebereich, aber auch vielen anderen Bereichen wie Industrie und Dienstleistung wird die Nachfrage extrem ansteigen. Hier ist es wichtig, als Wirtschaftsstandort gezielte Initiativen zu setzen, um die besten Talente ins Land zu holen. Mit dem jetzigen Hochsteuersystem werden wir diese dringend benötigten Personalressourcen allerdings nicht anziehen können, der Standort wird dadurch leiden. Es müssen unbedingt entsprechende Anreize geschaffen werden – auch, um zu verhindern, dass internationale Unternehmen mit Niederlassungen in Österreich mangels genügender Personalressourcen ihre Standorte abziehen und somit auch bestehende Arbeitsplätze riskiert werden, Wertschöpfung vernichtet wird und Steuereinnahmen ausbleiben. Zu Ende gedacht wäre eine solche Attraktivierungsoffensive für das Staatsbudget kein Problem: Denn je mehr

Menschen im Land beschäftigt sind, desto mehr Steuergelder habe ich als Staat zu Verfügung – trotz geringerer Prozentsätze.

## **Was wären denn aus steuerlicher Sicht die wichtigsten Maßnahmen, auf die am Standort jetzt gesetzt werden müsste?**

Bei den Lohnnebenkosten ist nach wie vor Luft nach oben. Eine weitere Senkung würde sich definitiv positiv auswirken. Gleichzeitig gilt es auch die steuerlichen Zugunsgünstigen für Arbeitskräfte aus dem Ausland auszubauen. Wir brauchen klare Argumente, damit ausländische Talente gewillt sind, ihren Lebensmittelpunkt nach Österreich zu verlagern.

Außerdem wird es wichtig sein, die Innovationskraft am Standort zu erhalten. Mit einer Anhebung gut etablierter Instrumente wie der Forschungsprämie von 14 % auf beispielsweise 20 %, mit deren Verfahren sowohl Verwaltung als auch Unternehmen vertraut sind, würde man hier die richtigen Signale senden. Denn wie wir tagtäglich in der Kundenbetreuung sehen, sind es gerade die innovativen Unternehmen, die eine hohe Exportquote haben, viele Devisen hereinholen und daher besonders positiv zum Staatshaushalt beitragen. Von neuen,

nicht gut etablierten Instrumenten würde ich jedenfalls abraten. Gerade im Zuge der Corona-Unterstützungsmaßnahmen haben wir gesehen, dass neue Instrumente und Verfahrenswege Verwirrung schaffen und deren EU-rechtliche Konformität oft nicht von vorneherein gewährleistet werden kann.

## **Wie muss denn eine staatliche Förderung aussehen, damit sie einen langfristigen Mehrwert hat?**

Adhoc-Unterstützungen, wie wir sie zum Auffangen der Folgen der Pandemie oder auch jetzt im Rahmen der Energiekrise und Teuerungswelle gesehen haben, sind unterm Strich nur Symptombekämpfung und dürfen nur zur kurzfristigen Krisenbekämpfung verwendet werden. Durch solche Initiativen wird nur noch mehr Geld ins System gepumpt, was die Inflation weiter ankurbelt. Vielmehr müssen staatliche Förderungen am Kern ansetzen und die grundlegende Umstellung von Geschäftsmodellen fördern: Unternehmen, die einen klaren Plan haben, wie sie ihr Businessmodell, ihre Produktions- und Lieferketten durch gezielte Investitionen umstellen, um in Zukunft resilienter und nachhaltiger agieren zu können, sollten gezielt gefördert werden.

# Standortfaktor Infrastruktur

## Klare Vorteile für Österreich, aber Risiken bei Versorgungssicherheit

Die gut ausgebaute Infrastruktur sowie die sichere Versorgung mit Energie und Treibstoffen galten über Jahre als klare Vorteile für den österreichischen Wirtschaftsstandort. Aber auch in diesem Bereich sind die Folgen der globalen Entwicklungen spürbar.

Seit Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine sehen die Befragten hier vermehrt Risiken. Die Versorgungssicherheit mit Strom gilt allerdings nach wie vor als gut (65 % „Sehr gut“ oder „Gut“), nur 13 % vergeben eher negative Noten („Genügend“ oder „Nicht genügend“). Die Versorgungssicherheit mit Gas (36 % „Sehr gut“ oder „Gut“) und Öl (41 %) wird etwas

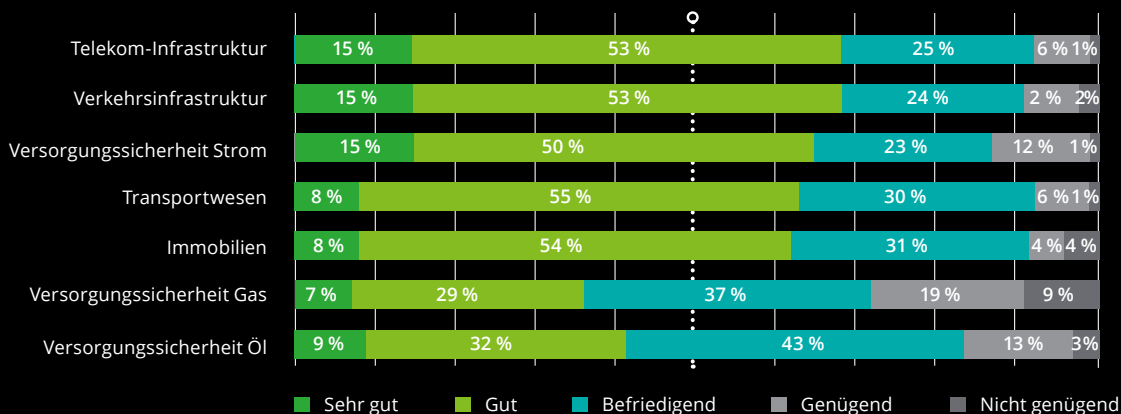
besser beurteilt als im Vorjahr, die Mehrheit der Befragten sieht aber immer noch große Unsicherheiten.

Klare Standortvorteile hat Österreich weiterhin bei den Faktoren Verkehrsinfrastruktur (68 % „Sehr gut“ oder „Gut“), Telekom-Infrastruktur (68 % „Sehr gut“ oder „Gut“) und Transportwesen (63 % „Sehr gut“ oder „Gut“).

**Fazit:** Eine zentrale Herausforderung für Österreich ist die nachhaltige Sicherung der Versorgung mit Energie. Im Bereich der Stromversorgung wurde mit dem Ziel von 100 % Strom aus Erneuerbaren Energien bis 2030 eine gute Voraussetzung

geschaffen. Die hohe Abhängigkeit bei der Gasversorgung von Russland gilt hingegen als klarer Nachteil. Die rasche Diversifizierung bei den Lieferungen von Gas und Öl sowie die Sicherung notwendiger Reserven sind dringend anzugehen, andere europäische Länder sind da schon deutlich weiter.

Wie gut sehen die Unternehmen den Standort Österreich im Bereich *Infrastruktur* im internationalen Vergleich aufgestellt?



# „Immobilienpreise steigen künftig langsamer“

In den vergangenen Jahren ist der Immobiliensektor in Österreich enorm gewachsen, gleichzeitig scheinen Miet- und Eigentumswohnungen für die meisten Österreicherinnen und Österreicher immer schwerer erschwinglich zu werden. Warum wir hierzulande in Sachen Wohnungspreise dennoch gut aufgestellt sind, erklärt Gabriele Ettl, Immobilienexpertin und Partnerin bei Deloitte Legal.



**Gabriele Ettl | Partnerin  
Deloitte Legal**

**Der Immobilienmarkt in Österreich konnte in den vergangenen Jahren ein solides Wachstum verzeichnen. Wie wettbewerbsfähig ist der Sektor im europäischen Vergleich?**

Österreich ist im internationalen Vergleich sehr gut aufgestellt. Bei Investorinnen und Investoren aus dem In- und Ausland sowie bei privaten Käuferinnen und Käufern war die Nachfrage in den vergangenen Jahren sehr hoch. Vor allem die Stabilität des Marktes, die hervorragende Lebensqualität und der Immobilienbestand mit tendenziell hochwertiger Bauqualität machen Immobilieninvestments hierzulande attraktiv.

**Auch leistbares Wohnen ist ein wichtiger Faktor für einen gut funktionierenden Wirtschaftsstandort. Wie hat sich das in den vergangenen Jahren hierzulande entwickelt?**

In den Ballungszentren und Speckgürteln sind die Immobilienpreise stark gestiegen. Dennoch ist Wohnen – dank des sozialen Wohnbaus – in Österreich nach wie vor noch leistbarer als in vielen anderen europäischen Ländern. Aktuell

ist beispielsweise zu beobachten, dass die Mieten bei Neuvermietungen in einigen Wiener Bezirken sogar sinken. Der Grund, warum Wohnen aber immer unerschwinglicher erscheint, ist meiner Meinung nach auch Faktoren wie den steigenden Betriebskosten, den sehr hohen Energiekosten und öffentlichen Abgaben geschuldet.

**Den Traum vom Eigenheim können sich viele Österreicherinnen und Österreicher derzeit nicht erfüllen. Wird sich das demnächst wieder ändern?**

Die Marktentwicklung ist aktuell schwer einzuschätzen und hängt stark von den Entwicklungen in Sachen Inflation, Zinsen, dem Zugang zu Krediten sowie dem Wohnungsangebot ab. Zum jetzigen Zeitpunkt ist aber davon auszugehen, dass die Immobilienpreise nicht im bisherigen Tempo weitersteigen werden.



# „Viele Fragen sind noch offen“

Im europäischen Vergleich liegt Österreich beim Ausbau der Erneuerbaren Energien im guten Mittelfeld. Trotzdem: Um die Klimaziele für 2030 zu erreichen, muss auch hierzulande ein Zahn zugelegt werden. Wie es funktionieren könnte, erklärt Gerhard Marterbauer, Energieexperte, Partner und Industry Leader Energy, Resources & Industrials bei Deloitte Österreich, im Interview.



**Gerhard Marterbauer | Partner Deloitte Österreich**

**Die Energiekrise zeigt: Österreich muss beim Ausbau der Erneuerbaren Energien besser werden. In den vergangenen Monaten ist dahingehend zwar viel passiert, doch geht es schnell genug?**

Beim Ausbau der Erneuerbaren Energien hat sich einiges getan. Wenn man aber bedenkt, dass bis 2030 der Strombedarf hierzulande über das Jahr betrachtet vollständig aus erneuerbaren Quellen gedeckt werden soll, dann gibt es noch einige Baustellen. Wie schaffen wir es, die Genehmigungsverfahren zu beschleunigen? Wo gibt es die notwendigen Flächen für Photovoltaik- und Windkraftanlagen? Wie holen wir die Bevölkerung mit ins Boot? Solange diese Fragen nicht geklärt sind, sind die Klimaziele für 2030 noch in weiter Ferne.

**Welche Rahmenbedingungen bräuchte es landesweit, um den Ausbau der Erneuerbaren zu beschleunigen?**

Wir müssen unbedingt einen Kompromiss zwischen einer kürzeren Verfahrensdauer für die Errichtung von PV- oder Windkraftanlagen und der Erfüllung aller rechtlichen Vorgaben finden. Gleichzeitig

braucht es auch ausreichend entsprechend gewidmete Flächen in Österreich, auf denen man die Anlagen aufstellen kann. Es ist für die Bevölkerung überhaupt nicht verständlich, dass hier drei drei Bundesländer im Westen einfach nicht mitziehen. Und auch die Etablierung von Energiegemeinschaften wird zu einem zentralen Thema werden.

**Werden diese Energiegemeinschaften im Zusammenhang mit der Transformation hin zur Elektromobilität an Bedeutung gewinnen?**

Ja, denn würde heute schon ein großer Teil der Bevölkerung ihr Elektroauto über Nacht über das überregionale Stromnetz laden wollen, wäre dieses völlig überlastet. Wenn mehr Menschen hingegen ihr Elektroauto über die eigene PV-Anlage laden könnten, wäre auch die Netzentlastung umso größer – und man bräuchte keine flächendeckende Verstärkung auf einem derart hohen Level. Wir sehen also: Vieles geht hier Hand in Hand. Dementsprechend muss die grüne Transformation möglichst umfassend angegangen werden – und wir haben keine Zeit zu verlieren.

# Standortfaktor Digitalisierung und Innovation

## Mehr Elan und Risikobereitschaft gefragt

Die Innovationskraft eines Standortes ist der Schlüssel für den künftigen Erfolg und Wettbewerbsvorteil am globalen Markt. Österreich hat sich in den vergangenen Jahren einige Vorteile erarbeitet. Gerade im Bereich der Digitalisierung ist die Alpenrepublik in der Wahrnehmung der Unternehmen allerdings eher Mittelmaß als Vorreiter.

Als klare Stärke des Wirtschaftsstandortes sehen die befragten Führungskräfte das System der Forschungsförderung. 51 % vergeben dafür ein „Sehr gut“ oder „Gut“, 36 % ein „Befriedigend“. Auch die F&E-Quote (37 % „Sehr gut“ oder „Gut“, 42 % „Befriedigend“), der Breitband-Ausbau (33 % „Sehr gut“ oder „Gut“, 47 % „Befriedigend“) und die Innovationskraft (33 % „Sehr gut“ oder „Gut“) werden eher als Vorteile im Wettbewerb der Standorte bewertet.

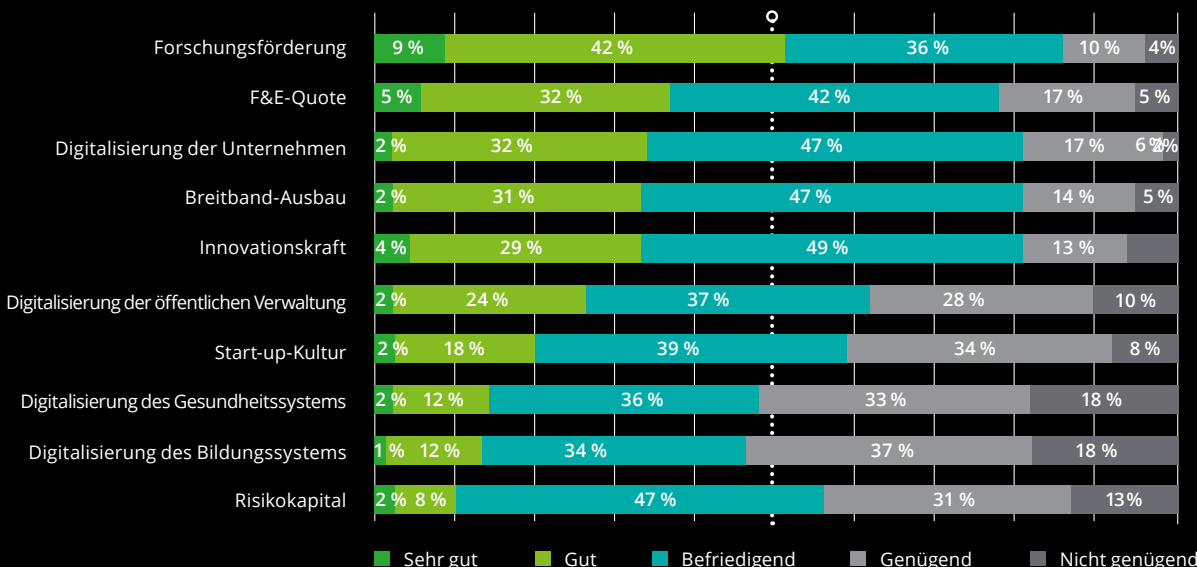
Im Bereich der Digitalisierung passiert in den Augen der Unternehmen aber definitiv noch zu wenig. Die Digitalisierung des Bildungssystems beurteilen ganze 55 % mit „Genügend“ oder „Nicht genügend“ und lediglich 13 % mit „Gut“ oder „Sehr gut“. Ähnlich ist das Verhältnis bei der Digitalisierung des Gesundheitssystems: 51 % bewerten dieses mit „Genügend“ oder „Nicht genügend“, nur 14 % vergeben ein „Gut“ oder „Sehr gut“. Die Einschätzung zur Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung hat sich gegenüber dem vergangenen Jahr immerhin etwas verbessert (26 % „Gut“ oder „Sehr gut“, 2022: 14 %), die Gesamtbewertung liegt aber mit einem Anteil von 75 % weiterhin zwischen „Befriedigend“ und „Nicht genügend“.

Sehr schwach schneidet Österreich in der Einschätzung der Führungskräfte auch bei

den Themen Risikokapital und Start-up-Kultur ab. In beiden Bereichen pendelt sich die Benotung des Standortes bei mehr als 80 % zwischen „Befriedigend“ und „Nicht genügend“ ein, lediglich 2 % zeigen sich hier sehr zufrieden.

**Fazit:** Österreich verliert in den Bereichen Digitalisierung und Risikokapital stetig an Terrain. Auch die Patentanmeldungen – ein wichtiger Indikator für die Innovationskraft eines Wirtschaftsstandortes – gehen seit einigen Jahren leicht zurück. Die Digitalisierung der Verwaltung und Bildungsinstitutionen sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein. Die zuletzt erfolgten Schritte in diesen Bereichen sind zwar richtig, gehen aber nicht weit genug und müssen dringend intensiviert werden. Die Forschungsförderung ist nach wie vor ein wichtiger Erfolgsfaktor für den Standort.

Wie gut sehen die Unternehmen den Standort Österreich im Bereich *Digitalisierung und Innovation* im internationalen Vergleich aufgestellt?





# „Die Zeit drängt“

Um die digitale Transformation voranzutreiben, braucht es hierzulande ein Umdenken in den Organisationen, bessere Rahmenbedingungen und mehr Kooperationswillen, weiß Evrim Bakir, Partnerin im Consulting bei Deloitte Österreich.



**Evrim Bakir | Partnerin  
Deloitte Österreich**

## **Die Deloitte Analyse zeigt, dass die befragten Führungskräfte den Wirtschaftsstandort Österreich in Sachen Digitalisierung nur mittelmäßig bewerten. Hat das Thema, auch durch die multiplen Krisen, in den vergangenen Jahren an Bedeutung verloren?**

Im Gegenteil, die Digitalisierung hat grundsätzlich an Bedeutung gewonnen. Unternehmen haben mittlerweile erkannt, dass die Digitalisierung agile Organisationsformen schafft, die ihnen gerade in Krisensituation zugutekommen. Jetzt stellt sich aber die große Frage, wie man die digitale Transformation umfassend vorantreiben kann. Hier sehe ich definitiv Aufholbedarf.

### **Woran hakt es denn konkret?**

Ein zentraler Schlüssel in diesem Zusammenhang ist das Know-how, das es braucht, um die Transformation zu bewerkstelligen. Es geht dabei nicht nur um Wissen im Bereich IT, sondern es beginnt schon auf Mitarbeitererebene: Innerhalb der Belegschaft muss ein grundsätzliches Umdenken stattfinden, um Veränderungen zuzulassen. Aber auch die Gesamtorganisation gilt es völlig neu zu denken. So können mit zunehmender Automatisierung beispielsweise Prozesse ausgelagert werden. In diesem Zusammenhang ist ein zentraler Punkt, wie man etwa mit Künstlicher Intelligenz oder Cloud-Lösungen umgeht.

Meiner Erfahrung nach beschäftigen sich die meisten Unternehmen mit diesen Themen noch nicht wirklich. Manche nutzen zwar AI wie ChatGPT, aber im Großen und Ganzen wird diese Technologie noch nicht als wirkliche Chance wahrgenommen.

## **Eine wichtige Dimension von Digitalisierung ist auch Innovation. Wie innovativ sind die österreichischen Unternehmen?**

Innovation ist in den vergangenen Jahren – auch aufgrund der vielen Krisen – definitiv zu kurz gekommen. Erfreulicherweise sehen wir aber, dass dem Thema künftig immer mehr an Priorität zugeschrieben wird. Große Unternehmen suchen immer öfter Spezialistinnen und Spezialisten, um die interne Innovation voranzutreiben. Damit wird deutlich, dass Digitalisierung nicht nur aus einem einzelnen Blickwinkel betrachtet werden kann, sondern ganzheitlich gesehen werden muss. Den Unternehmen fehlt aber oft noch diese Gesamtvision, die wirklichen Fortschritt bewirken könnte.

## **Bräuchte es auch bessere Rahmenbedingungen?**

Österreich ist in Sachen Förderungen kein Vorreiter. Was uns aber vor allem fehlt ist der Kooperationswille. In den skandinavischen Ländern oder auch in

Deutschland ist das völlig anders. Diese Staaten setzen stark auf interdisziplinäre Plattformen, auf denen Technologie, Infrastruktur und Fachwissen geteilt wird, um die fortschreitende Digitalisierung anzukurbeln – und es funktioniert. In Österreich ist man dahingehend immer noch zurückhaltend. Doch die Zeit drängt: Arbeitskräfte und Know-how werden zusehends Mangelware und die angespannte Lage wird sich so schnell nicht beruhigen. Hier sehe ich neben der Politik auch Expertenorganisationen wie Deloitte in der Verantwortung, branchen- und themenspezifisch zu unterstützen.

## **Wie also kann die nachhaltige Transformation der Wirtschaft gelingen?**

Man muss bereits in den Bildungseinrichtungen ansetzen, um die junge Generation für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren und in diese Richtung auszubilden. Es braucht zudem die gezielte Aufnahme und Integration von Fachkräften aus dem Ausland – nur wir allein werden es nicht schaffen. Und auch die Entwicklung der notwendigen Technologien spielt eine wichtige Rolle – die gilt es in Österreich zu fördern. Wir können nicht alles einkaufen, wir müssen auch eigene Lösungen entwickeln. Das zahlt schlussendlich auch in die Innovationskraft des Standortes ein.

# Standortfaktor Lebensqualität

## Erste Wolken am bisher blauen Himmel

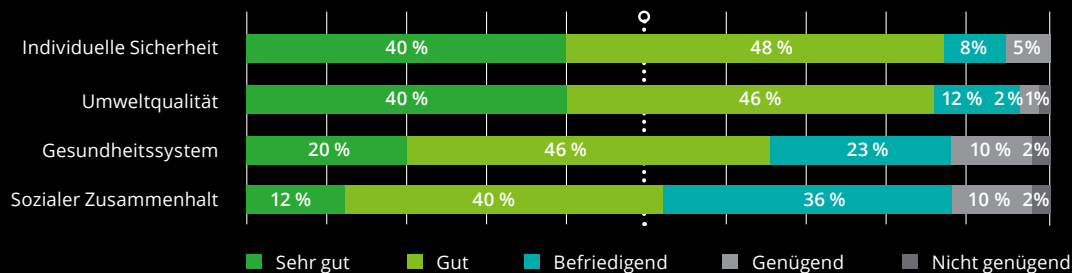
Verglichen mit den meisten Ländern auf dieser Welt hat Österreich eine hervorragende Lebensqualität. Die Einschätzung der Bürgerinnen und Bürger sowie der Unternehmen hat sich allerdings in den letzten Jahren schleichend, aber sukzessive verschlechtert. Dennoch lebt es sich aus internationaler Sicht in Österreich nach wie vor sehr gut, wie die internationalen Standortrankings belegen – und das ist ein wichtiger Faktor für die Ansiedelung internationaler Unternehmen.

Auch die heimischen Managerinnen und Manager vergeben etwa für die Qualität der Umwelt (86 % „Sehr gut“ oder „Gut“)

und die individuelle Sicherheit (88 % „Sehr gut“ oder „Gut“) Bestnoten. Ein deutlicher Rückschritt zeigt sich aber hinsichtlich des sozialen Zusammenhalts und der Zufriedenheit mit dem Gesundheitssystem. Während der Zusammenhalt im Land vor drei Jahren noch von 83 % der Befragten mit „Sehr gut“ oder „Gut“ beurteilt wurde, sehen das im März 2023 nur mehr 52 %. Die Zufriedenheit mit dem Gesundheitssystem lag 2020 noch bei 96 %, aktuell liegt dieser Wert nur mehr bei 66 % („Sehr gut“ oder „Gut“). Die Pandemie hat das Land in diesen Bereichen an seine Grenzen gebracht und deutliche Schwächen aufgezeigt.

**Fazit:** Österreich war viele Jahrzehnte lang stolz auf seine lebenswerte Umwelt, sein Gesundheitssystem und den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Gerade in den letzten beiden Bereichen zeigt sich ein schleichender, aber nun klar sichtbarer Rückgang. Hier gilt es, entschieden dagegen zu steuern – etwa mit einer umfassenden Gesundheitsreform und der Verbesserung der politischen Kultur und Diskursfähigkeit.

Wie gut sehen die Unternehmen den Standort Österreich im Bereich *Lebensqualität* im internationalen Vergleich aufgestellt?



# „Wir dürfen keine Negativspirale riskieren“

Österreich punktet in internationalen Rankings seit Jahren durch seine hohe Lebensqualität. Doch wie hat sich dieser Standortvorteil vor dem Hintergrund aktueller Krisen entwickelt? Harald Breit, CEO von Deloitte Österreich, teilt im Gespräch seine Einschätzungen.



Harald Breit | CEO Deloitte Österreich

## Welche Auswirkungen haben die Krisen der letzten Jahre auf die aktuelle Lebensqualität in Österreich?

Österreich ist nach wie vor ein Standort mit sehr hohen Lebensstandards. Aber natürlich macht sich die aktuelle Teuerungswelle bemerkbar. Sie trifft besonders einkommensschwache Haushalte, bringt psychische Belastungen für die Menschen mit sich und wirkt sich auf die wahrgenommene Lebensqualität aus. Und wenn die Menschen zu sparen beginnen, weil sie sich Sorgen um ihre Zukunft machen, und der private Konsum zurückgeht, bremst das in weiterer Folge auch die Wirtschaftskraft. Wir müssen aufpassen, dass hier keine Negativspirale einsetzt, die dann nur schwer gestoppt werden kann.

## Österreich schneidet in internationalen Rankings beim Faktor Umwelt stets gut ab, hat aber im aktuellen Global Sustainable Competitiveness Index zwei Plätze eingebüßt. Passiert beim Thema Nachhaltigkeit genug?

Beim Thema Ökologie geht tatsächlich zu wenig weiter. Zwar haben wir ein Erneuerbaren-Ausbaugesetz und einige weitere Vorhaben liegen am Tisch

streichen, insgesamt fehlt es aber an Durchsetzungskraft und vor allem an Geschwindigkeit. Die Zeit drängt, zu viele Fragen sind noch offen. Das sehen wir zum Beispiel beim Thema E-Autos: Wie decken wir den zusätzlichen Strombedarf, wenn viele gleichzeitig auch die Industrie dekarbonisieren wollen? Was passiert mit den alten Batterien? Wer stellt die Ladeinfrastruktur zur Verfügung, insbesondere in Großstädten wie Wien? Hier sind wesentliche Dinge ungelöst – wie soll sich vor diesem Hintergrund ein Ende des Verbrennungsmotors bis 2035, also in noch etwas mehr als einem Jahrzehnt, ausgeben?

Um hier rechtzeitig gegenzusteuern und die Wirtschaft und Gesellschaft in eine nachhaltige Zukunft zu lenken, müssen zum einen mehr Gelder für Nachhaltigkeitsprojekte sowie Erneuerbare Energien zur Verfügung gestellt und zum anderen auch die Verfahren beschleunigt werden. Damit zahlt man auch in die Lebensqualität der Österreicherinnen und Österreicher ein.

# Standortfaktor Arbeitsmarkt

## Anhaltender Arbeitskräftemangel schwächt den Standort

Gut ausgebildete, engagierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis für unternehmerischen Erfolg sowie die wirtschaftliche Entwicklung. Ein funktionierender Arbeitsmarkt gilt damit weltweit als entscheidender Standortfaktor. Doch während vor einigen Jahren noch die hohe Arbeitslosigkeit das vorherrschende Thema war, hat sich der Arbeitsmarkt nun in die gegenteilige Richtung entwickelt: Es mangelt mittlerweile an allen Ecken und Enden an passenden Arbeitskräften.

Die Einschätzungen der befragten Führungskräfte sind demnach eindeutig: Mehr als zwei Drittel der Befragten beurteilen die Verfügbarkeit von Fachkräften negativ („Genügend“ oder „Nicht genügend“), lediglich 8 % sehen keine größeren

Probleme („Gut“ oder „Sehr gut“). Ähnlich ist die Beurteilung bei der generellen Verfügbarkeit von Arbeitskräften: 57 % vergeben ein „Genügend“ oder „Nicht genügend“, 36 % ein „Befriedigend“ und nur 8 % ein „Gut“ oder „Sehr gut“.

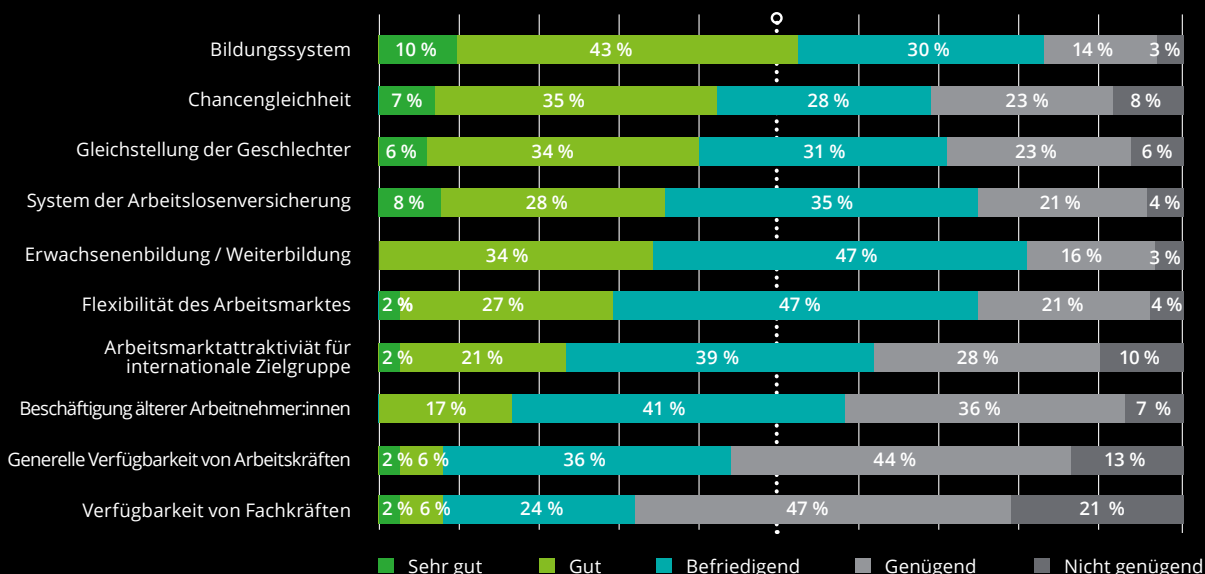
Die Themenfelder Geschlechtergleichstellung, Chancengerechtigkeit und das Bildungssystem werden hingegen nur durchschnittlich beurteilt. Jeweils rund 40 % sehen den Standort in Bezug auf Gleichstellung und Chancengerechtigkeit „Sehr gut“ oder „Gut“ aufgestellt, rund 30 % vergeben ein „Genügend“ oder „Nicht genügend“ und weitere rund 30 % ein „Befriedigend“. Das Bildungssystem wird mit 53 % „Gut“ oder „Sehr gut“ etwas besser als 2022 bewertet (40 %), aber auch

hier wird kein wirklicher Vorteil gegenüber vergleichbaren Ländern erkannt.

Klare Schwächen am Standort sehen die befragten Unternehmen darüber hinaus bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (43 % „Genügend“ oder „Nicht genügend“; nur 17 % „Gut“) und der Attraktivität des Arbeitsmarktes für internationale Zielgruppen (38 % „Genügend“ oder „Nicht genügend“, 39 % „Befriedigend“).

**Fazit:** Neben der Energieversorgung ist das Thema Arbeitsmarkt für die Unternehmen in Österreich das Feld mit dem größten Handlungsbedarf – und der Bereich, in dem große Herausforderungen auf Österreich zukommen.

Wie gut sehen die Unternehmen den Standort Österreich im Bereich *Arbeitsmarkt* im internationalen Vergleich aufgestellt?



# „Es gilt viele Brandherde zu löschen“

Die Situation am heimischen Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren zugespitzt. Wie können die Unternehmen am Standort in diesem unsicheren Umfeld wettbewerbsfähig bleiben? Arbeitsmarktexperte Christian Havranek, Partner bei Deloitte Österreich, gibt im Interview Antworten auf diese Fragen.



**Christian Havranek | Partner  
Deloitte Österreich**

## **Pandemie, Digitalisierung, Pensionierungswelle: Der Arbeitsmarkt unterliegt einem massiven Wandel. Sind die österreichischen Unternehmen dem gewachsen?**

Viele Unternehmen wurden von der Gleichzeitigkeit akuter Arbeitsmarktentwicklungen überrascht. Der demografische Wandel, der pandemiebedingte Boost bei der digitalen Durchdringung der Arbeitswelt, die Frage nach dem Umgang mit ausländischen Arbeitskräften vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, veränderte Einstellung zu Arbeitszeiten und Arbeit an sich – in der Gesamtwirkung hat das viele Betriebe unerwartet getroffen. In manchen Branchen – wie dem Gesundheitssektor oder der Gastronomie – gibt es zudem noch verschleppte Pandemieverwerfungen und damit einen weiteren Brandherd, den es zu löschen gilt. Manche Unternehmen sind hier besser, andere weniger gut gerüstet. Die Art und Weise, wie die Betriebe mit den aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt umgehen, wird damit zu einem differenzierenden Wettbewerbsfaktor.

## **Welche Themen sollten denn von den Unternehmen unbedingt angegangen werden, um in diesem Wettbewerb zu bestehen?**

Was es jetzt braucht, sind Investitionen in Menschen, Strukturen und Technologien. Vor allem die intensive Auseinandersetzung mit der Aus- und Weiterbildung sowie der langfristigen Motivation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird immer wichtiger. Gleichzeitig muss der Faktor Arbeit als ganzes Ökosystem gedacht werden – also nicht nur innerhalb der eigenen Unternehmensgrenzen. Die Zusammenarbeit mit EPU und Freelancern, Consultants oder auch Kooperationen mit anderen Unternehmen werden in Zukunft an Bedeutung gewinnen.

Außerdem ist Technologie heute ein zentraler Erfolgsfaktor. Denn KI-Anwendungen wie ChatGPT und Co. werden auch für die Arbeitswelt immer interessanter und es ist damit zu rechnen, dass diese einen großen Einfluss auf unsere Arbeitsweisen und Berufsbilder

haben werden. Dementsprechend sollten sich Unternehmen frühzeitig und aktiv damit auseinandersetzen.

## **Und was müsste sich seitens der Politik tun, um Unternehmen am Standort zu stärken?**

Die aktuelle Arbeitsrechtlage in Hinblick auf Sozialversicherungs- und Lohnsteuerfragen passt nicht mehr mit der heutigen Arbeitsrealität zusammen. Gerade vor dem Hintergrund eines europaweiten Arbeitsmarktes ist die Politik gefordert, in den Diskurs zu gehen und klarere, transnationale Rahmenbedingungen für grenzüberschreitende Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen. Nur so lässt sich der Weg in die Arbeitswelt der Zukunft für Unternehmen ebnen.

# Im Fokus: Arbeitsmarkt





# Angespannte Arbeitsmarktsituation bleibt zentrale Herausforderung

Der Arbeitsmarkt hat sich im letzten Jahr zu der zentralen Herausforderung am Standort entwickelt. Der langjährige Fachkräftemangel wurde zum Arbeitskräftemangel, da er sich mittlerweile auf fast alle Sektoren und Berufsgruppen ausgeweitet hat. Laut Wirtschaftskammer Österreich wird bis 2040 – so nicht reagiert wird – eine Lücke von 360.000 Arbeitskräften entstehen, Ende 2022 gab es über 200.000 offene Stellen. Die demografische Entwicklung mit der

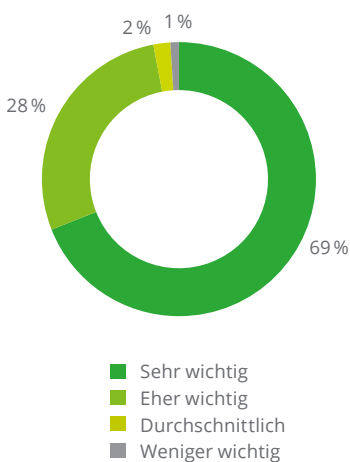
Überalterung der Gesellschaft sowie der kontinuierliche zahlenmäßige Anstieg von Teilzeitbeschäftigten kommen als erschwerende Aspekte hinzu.

Der Standortfaktor Arbeitsmarkt hat vor diesem Hintergrund für die Unternehmen besonders hohe Bedeutung. Für 69 % der befragten Führungskräfte ist dieser Faktor sehr wichtig, für weitere 28 % eher wichtig. Im europäischen Vergleich ist Österreich laut Einschätzung der Unternehmen in

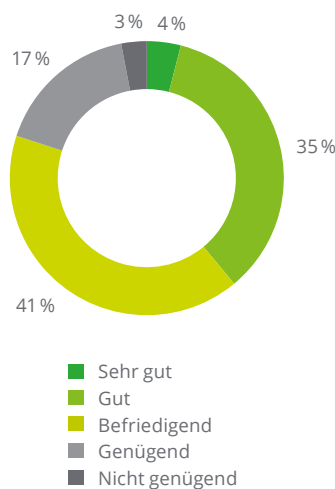
diesem Bereich noch relativ gut aufgestellt (39 % „Sehr gut“ oder „Gut“), aber ein großer Teil der Befragten (41 %) sieht die Entwicklung in den kommenden Monaten negativ. 40 % rechnen mit einer gleichbleibenden, aber schwierigen Entwicklung.

Der Handlungsbedarf am Arbeitsmarkt ist also groß – und vielschichtig.

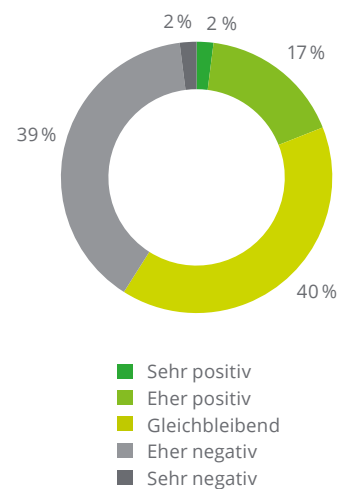
**Welchen Stellenwert hat der Standortfaktor Arbeitsmarkt für die weitere Entwicklung des Wirtschaftsstandortes?**



**Wie ist Österreich in Sachen Arbeits- und Fachkräfte im europäischen bzw. internationalen Vergleich aufgestellt?**



**Ihre Prognose: Wie wird sich die Lage am österreichischen Arbeitsmarkt in den kommenden Monaten Ihrer Einschätzung nach entwickeln?**





# Österreich weiter nach vorne bringen

## Maßnahmen zur Stärkung des Arbeitsmarktes

Welche Maßnahmen zur Stärkung des Arbeitsmarktes werden von den Unternehmen am meisten gefordert? Die Umfrageergebnisse zeigen deutlich: Die größten Hebel liegen innerhalb der Themenfelder Qualifizierung, Kosten, Kinderbetreuung, Flexibilisierung und Zuwanderung.

### Qualifizierung

95 % der Befragten finden eine umfassende Qualifizierungsoffensive für Mangelberufe sehr bis eher wichtig, weitere 94 % fordern gezielte Maßnahmen zur Attraktivierung bestimmter Berufsbilder wie beispielsweise in den Bereichen Pflege oder Handwerk. Für 90 % ist zudem die Förderung von Aus- und Weiterbildung ein wichtiger Hebel.

### Kosten

90 % halten steuerliche Erleichterungen bei Zuverdienstmöglichkeiten in der Pension für sehr bis eher wichtig, für 86 % gilt dies auch für die Senkung der Lohnnebenkosten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 60 Jahren.

### Kinderbetreuung

90 % der befragten Führungskräfte unterstützen den Ausbau der Ganztagsbetreuung in Schulen und Kindergärten, 88 % sind insbesondere für den Ausbau der Kinderbetreuung ab dem ersten Lebensjahr.

### Flexibilisierung

87 % der Unternehmen sehen in der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes hinsichtlich Arbeitszeiten eine wichtige Maßnahme, 84 % befürworten die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes hinsichtlich des Arbeitsortes. Auch die Konkretisierung rechtlicher Rahmenbedingungen für alternative Beschäftigungskonzepte hat für 82 % einen hohen Stellenwert.

### Zuwanderung

86 % bewerten gezielte Zuwanderungsprojekte für Schlüsselbranchen sowie einen erleichterten Zugang zur Rot-Weiß-Rot-Karte als wichtig. Auch der erleichterte Zugang für Geflüchtete zum Arbeitsmarkt liegt bei 83 % hoch im Kurs.

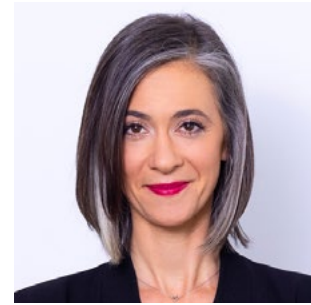
### Rahmenbedingungen

76 % finden betriebliche Maßnahmen zur Erhöhung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters wichtig, 63 % fordern eine Reform der Arbeitslosenversicherung. Eine gesetzliche Erhöhung des Pensionsantrittsalters auf 67 Jahre hingegen ist 54 % nicht bis weniger wichtig, für 47 % wäre das allerdings eine sinnvolle Maßnahme.

**Fazit:** Der Handlungsdruck ist hoch und es gibt viel zu tun, um dem Arbeitsmarkt in Österreich wieder auf die Beine zu helfen. Die wichtigsten Maßnahmen wurden von den befragten Führungskräften mit großer Mehrheit identifiziert. Jetzt liegt es an der Politik, diese rasch und effizient in Zusammenarbeit mit den Unternehmen umzusetzen.

# „Das Arbeitskräfte-Netz muss weiter ausgeworfen werden“

Viele Unternehmen sind auf die zahlreichen Veränderungen am Arbeitsmarkt noch nicht entsprechend vorbereitet, weiß Elisa Aichinger, Partnerin bei Deloitte Österreich. Warum sie trotzdem optimistisch ist und auf welche Maßnahmen es jetzt ankommt, verrät sie im Interview.



**Elisa Aichinger | Partnerin  
Deloitte Österreich**

## **Im Zuge Ihrer Beratungstätigkeit haben Sie Einblick in unterschiedlichste heimische Unternehmen. Wie geht es den Betrieben mit der Arbeitsmarktsituation und den aktuellen Rahmenbedingungen am Standort?**

Im internationalen Vergleich ist der Faktor Arbeit in Österreich sehr hoch besteuert – sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die Abschaffung der kalten Progression war hier ein erster wichtiger Schritt in Richtung Erleichterung, aber für Unternehmen sind die hohen Lohnnebenkosten nach wie vor ein kritisches Thema. Hier kann die Politik grundsätzlich den Rahmen vorgeben und für Entlastungen sorgen. Darüber hinaus müssen aber auch die Betriebe selbst aktiv werden, denn nur sie können attraktive und motivierende Arbeitsbedingungen schaffen. Viele haben hier die Hebelwirkung einer ausgefeilten Personalstrategie erkannt: Die strategische Bedeutung von HR hat in heimischen Betrieben in den letzten Jahren deutlich zugenommen – das ist erfreulich. Zwar sind viele Unternehmen – auch auf absehbare Entwicklungen wie den demografischen Wandel – nicht angemessen vorbereitet. Die Dringlichkeit,

angesichts der Arbeitsmarktsituation selbst Lösungen zu entwickeln, ist aber definitiv mehr ins Bewusstsein gerückt.

## **Was raten Sie Unternehmen in der aktuellen Situation?**

Die Halbwertszeit von Wissen ist aktuell extrem kurz. Fachliche Skills rücken dadurch zunehmend in den Hintergrund. Stattdessen wird es für die Zukunft immer wichtiger, an einem dynamischen sozialen Kompetenzgerüst zu arbeiten, um das sich eine flexible Berufsbiografie bauen lässt. Die Entwicklung von Konzepten, in denen Lernen und Arbeiten als integriertes Konzept gedacht werden, ist in diesem Zusammenhang ein ganz wichtiger Schlüssel – für den Arbeitsmarkt und für Unternehmen.

Gleichzeitig sollte man sich einige grundlegende Fragen stellen. Wie wird gearbeitet? Welche Modelle der Zusammenarbeit gibt es im Unternehmen? Wie setze ich mich mit den unterschiedlichen Bedürfnissen meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auseinander? Und letztendlich auch: Wo steckt ungenutztes Arbeitskräftepotenzial? Bei der Suche nach passenden Arbeitskräften muss das Netz definitiv weiter

ausgeworfen werden – etwa indem man ehemalige Mitarbeitende wieder ins Unternehmen zurückholt, durch die Ansprache von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, aber auch durch einen verstärkten Fokus auf die Altersgruppe 50+.

## **Mit Blick auf Europa: An welchen anderen Standorten sollte sich Österreich ein Beispiel nehmen?**

Die skandinavischen Länder haben hier eine klare Vorbildfunktion – gerade wenn es um die Beschäftigung von Frauen oder älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geht. Auch Tschechien und Frankreich investieren bewusst in Konzepte für lebenslanges Lernen und versuchen so, einen besseren Fit von Jobanforderungen und Kompetenzen herzustellen. In all diesen Fragen hat Österreich noch Aufholbedarf.

Ebenso gibt es hierzulande in puncto Arbeitsmarktzugang für qualifizierte Personen aus dem Ausland noch einiges an Verbesserungspotenzial. So bleiben interessante Nicht-EU-Arbeitsmärkte wie etwa die Türkei mit ihrem hohen jungen Akademikeranteil durch die komplexe Rechtslage aktuell noch weitgehend unerschlossen.

# „Es gilt Beschäftigungspotenziale zu nutzen“

Demografischer Wandel, Pensionierungswelle, bürokratische Hürden: Die Lage am Arbeitsmarkt ist derzeit mehr als angespannt. Und in den kommenden Jahren wird sie sich weiter zuspitzen, weiß Arbeitsminister Martin Kocher. Welche Lösungsansätze die Politik aktuell verfolgt, erklärt er im Interview.

## Wie geht es dem heimischen Arbeitsmarkt im Vergleich zu unseren europäischen Nachbarn?

Trotz der wirtschaftlichen Unsicherheit entwickelt sich der Arbeitsmarkt nach wie vor positiv. Österreich hat eine der niedrigsten Arbeitslosen- und Jugendarbeitslosenquoten Europas. Auch der schrittweise Ausstieg aus der Corona-Kurzarbeit hat sehr gut funktioniert. Während in Deutschland Kurzarbeit nach wie vor breit genutzt wird und sich die Kurzarbeit-Voranmeldungen aktuell wieder auf einem relativ hohen Niveau befinden, laufen in Österreich aufgrund der sehr geringen Zahl an Voranmeldungen derzeit Gespräche, wieder in ein Regelmodell – angelehnt an das Vorpandemiemodell – zurückzukehren. Eine Besonderheit und Herausforderung in Österreich wiederum ist die hohe Teilzeitquote: Österreich hat nach den Niederlanden die höchste Teilzeitquote in der EU. Mit 49,6 % arbeitet knapp die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit, bei den Männern sind es 11,6 %.

## Welche großen Themen werden den Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren beschäftigen?

Der Arbeits- und Fachkräftemangel wird sich in den kommenden Monaten noch verstärken. Zu den großen Themen gehören daher die Erwerbsdauer und die Vollzeitbeschäftigung: Es ist wichtig, Menschen länger und vor allem auch gesünder im Erwerbsleben zu halten,

dafür sind gemeinsame Maßnahmen notwendig. Es braucht eine faktenbasierte Diskussion darüber, wie Vollzeitbeschäftigung attraktiviert werden kann.

## Stichwort Arbeitskräftemangel: Im Gespräch mit heimischen Unternehmen wird die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt als eine der größten Herausforderungen gesehen. Welche Lösungsansätze liegen hier momentan am Tisch?

In Österreich gibt es noch einige nicht vollständig genutzte Beschäftigungspotenziale, unter anderem bei älteren Menschen und Personen in Teilzeitarbeit, aber auch bei weniger qualifizierten Personen. Hier geht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten, um steuerliche Anreize auf Vollzeit umzusteigen sowie um Qualifizierungsmaßnahmen. Großes Potenzial birgt die Erwerbsdauer, denn das durchschnittliche faktische Pensionsantrittsalter liegt deutlich unter dem Regelpensionsantrittsalter. Durch Prävention und mehr Gesundheitsfokus am Arbeitsplatz können wir einen Beitrag dazu leisten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst lange gesund im Erwerbsleben zu halten. Aber auch im Ausland gibt es Beschäftigungspotenziale: Das Potenzial im Inland müssen wir durch den Zuzug von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland verstärken. Hier gilt es die Rahmenbedingungen weiterhin zu verbessern und darüber hinaus Österreich international



© Heley-BMAW

**Martin Kocher | Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft**

als attraktiven Arbeitsstandort zu positionieren. Dafür war die Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte, die am 1. Oktober 2022 in Kraft getreten ist, ein wichtiger Schritt. Die bisherige Bilanz der Rot-Weiß-Rot-Karte zeigt bereits merkwürdige Erfolge: Im Jänner 2023 wurden 590 Rot-Weiß-Rot-Karten ausgestellt, im Februar 541 – zusammen also 1.131. Im selben Zeitraum des vergangenen Jahres 2022 waren es nur 764 ausgestellte Rot-Weiß-Rot-Karten.

## Was könnte sich Österreich von anderen Standorten abschauen?

Die Wirtschaftsstandorte und die demografische Entwicklung der Länder sind unterschiedlich. Deutschsprachige Märkte stehen derzeit vor allem in Konkurrenz um Beschäftigungspotenziale am Westbalkan und in Osteuropa. Ein entscheidender Faktor wird sein, Menschen aus dem Ausland, die dauerhaften Schutz in Österreich haben – vor allem Asylberechtigte – erfolgreich in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

## Von welchen Faktoren hängt die Entspannung der aktuellen Lage ab?

Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist das drängendste Thema am Arbeitsmarkt und wird sich in den kommenden Jahren aufgrund des demografischen Wandels noch verschärfen. Wichtig ist, wie wir damit umgehen und Menschen qualifizieren, sodass alle Menschen in Österreich einer erfüllenden und sinnstiftenden Tätigkeit nachgehen können.

# „Triviale Lösungen gibt es am Arbeitsmarkt kaum“

Seit Jahren stöhnt Österreich unter einem eklatanten Fachkräftemangel. Mit der über das Land rollenden Pensionierungswelle spitzt sich die Situation weiter zu. Welche Lösungen es jetzt bräuchte und was wir uns hierzulande von anderen europäischen Staaten anschauen können, erläutert der Chef des Arbeitsmarktservice Johannes Kopf im Interview.



© AMS/Saulich

**Johannes Kopf | Vorstandsmitglied AMS**

## **Wie geht es dem heimischen Arbeitsmarkt im Vergleich zu unseren europäischen Nachbarn?**

Unsere europäischen Nachbarstaaten stehen volkswirtschaftlich vor ganz ähnlichen Herausforderungen, allen voran der demografischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel. Deutschland setzt zur Bekämpfung der Personalnot stärker als Österreich auf die Anwerbung neuer Arbeitskräfte im EU-Ausland, ihr demografisches Problem ist aber auch größer und die Arbeitslosigkeit niedriger. Die osteuropäischen Länder leiden vor allem an der Abwanderung junger qualifizierter Personen ins EU-Ausland. Generell stellt sich in praktisch allen europäischen Staaten die Frage, wie man die Pensionierungswellen der Baby Boomer kompensieren kann und wie man ausreichend Arbeitskräftepotenziale schafft, um wirtschaftliches Wachstum und Wohlstand aufrecht zu erhalten.

## **Nach wie vor sind viele Menschen nicht in Beschäftigung, auf der anderen Seite gibt es viele freie Stellen – wie kann dieser Gap geschlossen werden?**

Ohne die aktuelle Zahl an arbeitslosen Menschen klein reden zu wollen, denn jede arbeitslose Person ist eine zu viel, haben wir aktuell österreichweit die niedrigste Arbeitslosenrate seit 15 Jahren. In manchen Bundesländern sogar seit 40 Jahren. Erfreulich ist, dass auch am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen wie Langzeitarbeitslose, Ältere oder Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen von der unglaublich guten Konjunktur des Jahres 2022 profitieren konnten. Aber natürlich muss es unser Anspruch sein, den Gap zwischen offenen Stellen und arbeitslosen Personen möglichst klein zu halten. Das ist aber gar nicht leicht, denn dieser Gap setzt sich aus mindestens zwei Komponenten zusammen – aus einem Qualifikations- und auch aus einem Regionalitätsmismatch. Ein plakatives Beispiel: Ausgebildete arbeitslose Maurer wohnen in Wien, offene Stellen gibt es hauptsächlich in Westösterreich. Triviale Lösungen gibt es in der Arbeitsmarktpolitik kaum.

## **Die Gesellschaft wird älter, die Gruppe an jungen Arbeitskräften wird kleiner. Was können die Unternehmen selbst beitragen, um mit dieser Situation umzugehen? Und welche Rahmenbedingungen bräuchte es seitens der Politik?**

Die wichtigste innerbetriebliche Maßnahme lautet sicher, Arbeitsplätze altersgerecht zu machen. Es gilt auch Vorurteilen zu begegnen, die behaupten, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht so produktiv seien wie jüngere. Es stimmt zwar, dass die körperliche Belastbarkeit zurückgeht, dafür haben ältere Beschäftigte oft bessere soziale Fähigkeiten und unschätzbare Erfahrung. Betriebe müssen im eigenen Interesse außerdem an ihrer Arbeitgeberattraktivität arbeiten, sei es in Hinblick auf ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder auf veränderte Wertvorstellungen jüngerer Menschen. Die Politik kann aber im Bereich des Arbeitskräftepotenzials natürlich auch einen Beitrag leisten: Ein Beispiel dafür ist die Einführung von flächendeckenden, leistbaren und qualitätsvollen Ganztagskinderbetreuungsangeboten.

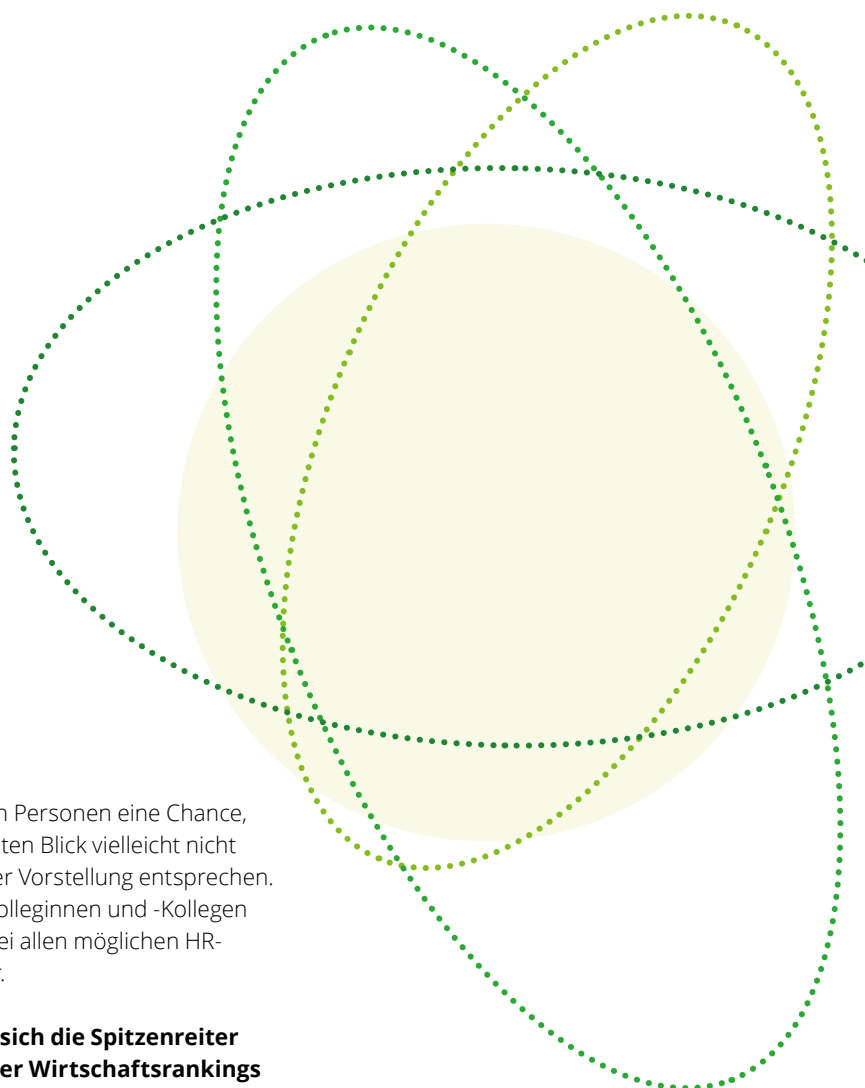
**Inwiefern können alternative Zielgruppen hier Abhilfe schaffen? Wie können sie erfolgreicher in den Arbeitsmarkt integriert werden und welche Rolle kommt hier den Unternehmen zu?**

Sowohl ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch geflüchtete Personen sind ein wichtiges Potenzial, auf das Unternehmen nicht mehr verzichten können. Ihre jeweilige Arbeitsmarktlage unterscheidet sich aber auch deutlich. Während es bei älteren Beschäftigten oft um Fragen des altersgerechten Arbeitsplatzes geht, steht bei Geflüchteten der Erwerb der deutschen Sprache oder die Anerkennung von Bildungsabschlüssen im Vordergrund. Allgemein gesprochen muss man aber festhalten: Manche Betriebe haben bei ihrer Personalsuche immer noch ein bestimmtes Bild im Kopf. Gesucht wird oft unbewusst ein junger, inländischer Mann ohne Betreuungspflichten oder gesundheitliche Einschränkungen. Langzeitarbeitslos darf er auch nicht sein. Diese Gruppe macht allerdings nur mehr etwa 8 % aller arbeitslosen Personen aus. Ich kann Unternehmen nur empfehlen, ihre Personalsuche so breit wie möglich zu gestalten und auch ihre sonstigen HR-Strategien zu überdenken.

Geben Sie auch Personen eine Chance, die auf den ersten Blick vielleicht nicht vollständig Ihrer Vorstellung entsprechen. Unsere AMS-Kolleginnen und -Kollegen helfen gerne bei allen möglichen HR-Themen weiter.

**Wie bereiten sich die Spitzenreiter internationaler Wirtschaftsrankings wie Skandinavien oder die Schweiz auf die anrollende Pensionierungswelle vor? Und was kann sich Österreich da abschauen?**

Die Strategien dazu sind vielfältig. Es geht immer darum, zusätzliche Arbeitskräftepotenziale zu nützen. Das kann vor allem durch längeres Arbeiten im Alter, mehr Stunden arbeiten während der Zeit der Kinderbetreuung oder klarerweise auch durch eine internationale Fachkräfteanwerbung erfolgen. All dies ist entweder politisch oder tatsächlich schwer zu organisieren. Ich stehe in laufender Abstimmung mit unseren Schwesterorganisationen – nicht nur der Best-Practice-Austausch ist dabei wichtig, sondern auch ein ehrlicher Austausch darüber, was nicht funktioniert.



# „Österreich braucht mehr Arbeitskräfte“

Österreich ist ein Standort mit vielen Stärken. Doch der anhaltende Arbeits- und Fachkräftemangel wirkt wie eine große Bremse für den Wirtschaftsmotor. Die WKÖ-Expert:innen Claudia Huber, Abteilungsleiterin Wirtschaftspolitik, und Rolf Gleißner, Abteilungsleiter Sozial- und Gesundheitspolitik, teilen dazu im Interview ihre Einschätzungen und Lösungsansätze.



© WKÖ/ Ian Ehm

**Claudia Huber |  
Leitung Abteilung für  
Wirtschaftspolitik  
Wirtschaftskammer  
Österreich**



© WKÖ/ Gerhard Berger

**Rolf Gleißner |  
Leitung Abteilung für Sozial-  
und Gesundheitspolitik  
Wirtschaftskammer  
Österreich**

## **Wo sehen Sie den Wirtschaftsstandort Österreich im internationalen Vergleich?**

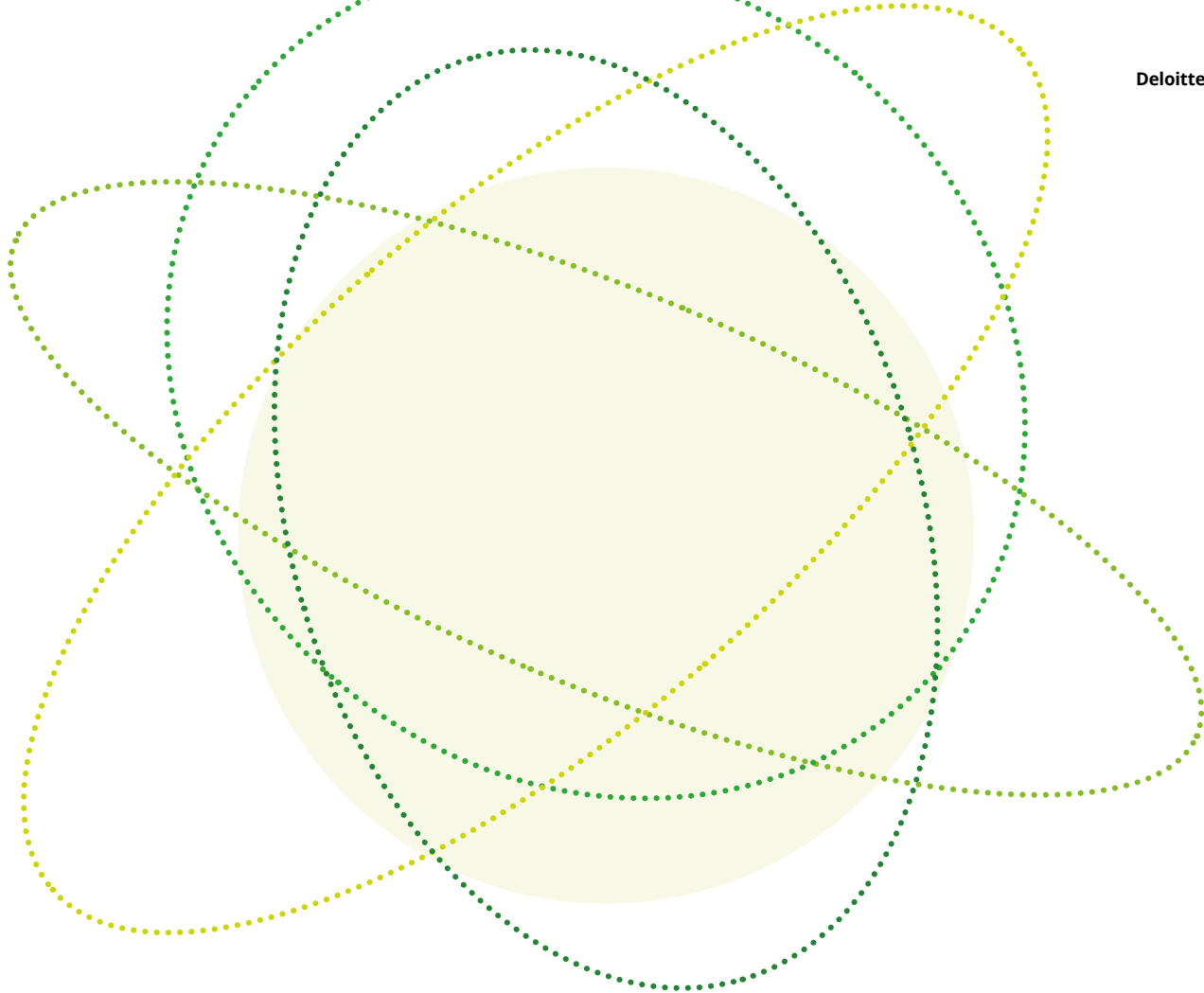
**Huber:** Österreich erzielte im World Competitiveness Ranking 2022 der IMD Business School Rang 20 von 63 Ländern. Der Wirtschaftsstandort punktet dabei vor allem mit einem hohen Standard bei der Infrastruktur und gut qualifizierten Arbeitskräften. Österreich hat die Phase der multiplen Krisen vergleichsweise gut überstanden. Dies ist ein Zeichen dafür, dass die marktwirtschaftlichen Strukturen hierzulande funktionieren und auch die Branchenstruktur hat in der Erholungsphase unterstützt. Damit die spürbare Abkühlung der Konjunktur glimpflich verläuft, ist es jetzt umso wichtiger, dass unsere Betriebe bestmöglich unterstützt und entlastet werden, etwa bei der Deckung ihres steigenden Arbeitskräftebedarfs und bei der Twin Transition.

## **Wo liegen Österreichs Stärken und wo identifizieren Sie die größten Schwächen?**

**Huber:** Österreich kann im internationalen Vergleich viele Stärken ausspielen. Dazu zählt unsere hohe Exportorientierung und die vielen, auch kleinen, heimischen Unternehmen, die als Nischenplayer rund um den Globus sehr erfolgreich sind. Mehr als ein Drittel der in Österreich hergestellten Waren und Dienstleistungen wird im Ausland verkauft. Zudem punktet Österreich im Standortvergleich mit einer hohen Forschungsquote – im EU-Vergleich lagen wir hier zuletzt auf dem sehr guten dritten Platz –, aber auch mit einem traditionell hohen BIP-Wachstum. Generell gehört Österreich zu den erfolgreichsten und wohlhabendsten Ländern der Welt mit einem hohen Maß an Stabilität und Sicherheit. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist hier die Sozialpartnerschaft – nicht

zuletzt auch, weil sie für einen fairen Interessenausgleich sorgt und zu sozialem Frieden beiträgt.

Herausforderungen haben wir etwa im Zuge des ökologischen und digitalen Wandels zu meistern. Hier brauchen unsere Betriebe tatkräftige Unterstützung, damit sie Investitionen tätigen und Chancen realisieren können. Wir als Wirtschaftskammer machen uns dafür stark, dass sie die richtigen Rahmenbedingungen dafür vorfinden. Der Abbau von Bürokratie gehört da ebenso dazu wie etwa Lösungsansätze zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs.



**Stichwort Arbeitskräftebedarf:  
Welche Folgen hat der Arbeits- und  
Fachkräftemangel für den Standort?**

*Gleißner:* Der Arbeits- und Fachkräftemangel zeigt bereits jetzt seine Auswirkungen in Österreich. Über 200.000 Stellen sind unbesetzt. Aufgrund der Demografie – Pensionsantritt geburtenstarker Jahrgänge, Nachrücken geburtenschwacher Jahrgänge – wird dieser weiter zunehmen. Der Arbeitskräftemangel ist inzwischen die größte Wachstumsbremse für die Unternehmen, er betrifft letztlich uns alle und gefährdet die Finanzierung unseres Sozialsystems.

Sieht man sich die derzeitige Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Branchen an, so werden insbesondere in der Energie- und Wasserversorgung, Verkehr, Gesund-

heit, öffentliche Verwaltung oder Finanzbereich vermehrt Pensionierungswellen stattfinden. Gleichzeitig wird der Bedarf an Dienstleistungen in Zukunft zu einem stärkeren Wachstum in Branchen wie Gesundheit, Pflege, IT und Green Jobs führen.

**Wie sind die Unternehmen auf die  
Pensionierungswelle vorbereitet?**

*Gleißner:* Aufgrund der Pensionierungswelle stagniert das Arbeitskräfteangebot ab jetzt bis 2040, während die Nachfrage weiter steigt. Dadurch ergibt sich bis 2040 eine zusätzliche Lücke von 363.000 Arbeitskräften. Trotz einiger Fortschritte wie der Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte oder dem Anstieg des Frauenpensionsalters ist Österreich darauf noch nicht ausreichend vorbereitet. Es braucht weitere Maßnahmen, wie eine flächendeckende Kinderbetreuung, gezielte

Anreize für die Erwerbstätigkeit, die (Re-) Integration gesundheitlich Beeinträchtigter, die internationale Anwerbung und Integration von qualifizierten Arbeitskräften sowie die bedarfsorientierte Qualifizierung.

Da Österreich verstärkt internationale Talente für den Standort gewinnen muss, hat die Wirtschaftskammer Österreich die Internationale Fachkräfte-Offensive ins Leben gerufen. Mit gezielten Maßnahmen in definierten Fokusbereichen wird der Zuzug von qualifizierten Fach- und Arbeitskräften verbessert sowie Mitgliedsbetrieben und insbesondere KMU die Rekrutierung aus Drittstaaten ermöglicht.

# Weitere Maßnahmen zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes

## **Steuern und Abgaben**

Der Dauerbrenner zur Verbesserung des wirtschaftlichen Umfeldes ist seit vielen Jahren die Forderung nach einer Senkung der Lohnnebenkosten für Unternehmen. Für 90 % der befragten Führungskräfte hat diese Maßnahme Priorität. Auch die Forderung nach Steuersenkungen für Einkommen ist für die überwiegende Mehrheit (91 %) eine Top-Maßnahme. Die Zustimmung dazu ist sogar deutlich gestiegen (2022: 78 %). Eine große Mehrheit von 74 % ist darüber hinaus für allgemeine Investitionsförderungen wie den Investitionsfreibetrag, 87 % sprechen sich für spezielle Investitionsförderungen für Umwelttechnologien aus. Die Senkung der Mehrwertsteuern ist laut 56 % weniger relevant. Ähnlich verhält es sich bei dem Vorschlag nach Senkung der Gewinnsteuern für Unternehmen.

## **Versorgungssicherheit und Erneuerbare Energien**

Angesichts der aktuellen Krisenlage ist es nicht verwunderlich, dass eine sichere Energieversorgung höchste Priorität eingeräumt wird. Jeweils rund 90 % der befragten Managerinnen und Manager sehen den raschen Umbau des Energiesystems mittels erneuerbarer Energien, die Beschleunigung von Verfahren für den Ausbau von und Investitionen in nachhaltige Verkehrs-

systeme als sehr bis eher wichtig an. Auch die beschleunigte Wärmewende (89 %) in Form von Fernwärmeausbau und verstärkter Wärmedämmung sowie die Suche nach neuen internationalen Partnerschaften für Gas- und Öllieferungen (82 %) hat für die Befragten große Relevanz. Überbrückungsförderungen für Energie haben hingegen etwas an Bedeutung verloren und sind für 40 % eher weniger bis gar nicht wichtig.

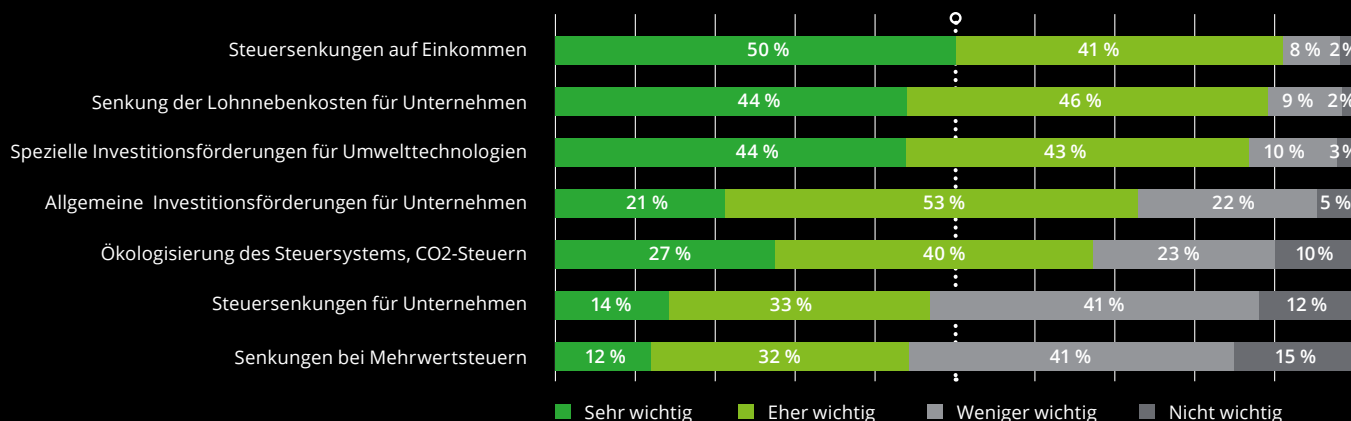
## **Digitalisierung, Bildung und sozialer Frieden**

Die umfassende Digitalisierung aller Bereiche – vom Schulsystem über die öffentliche Verwaltung bis hin zum Gesundheitssystem – sollte selbstverständlich sein und weist für über 90 % der befragten Unternehmen hohe Dringlichkeit auf. Auch verstärkte Investitionen in Cybersicherheit sind angesichts der steigenden Bedrohungen für 94 % sehr wichtig oder wichtig. Des Weiteren wünschen sich die Unternehmen eine Internationalisierungsoffensive (80 %), einen Ausbau der Forschungsförderung (88 %), die Stärkung des Gesundheitssystems (91 %), die Modernisierung des Bildungswesens (99 %), die Sicherung des sozialen Friedens (95 %) sowie höhere Investitionen in die Sicherheit (69 %).

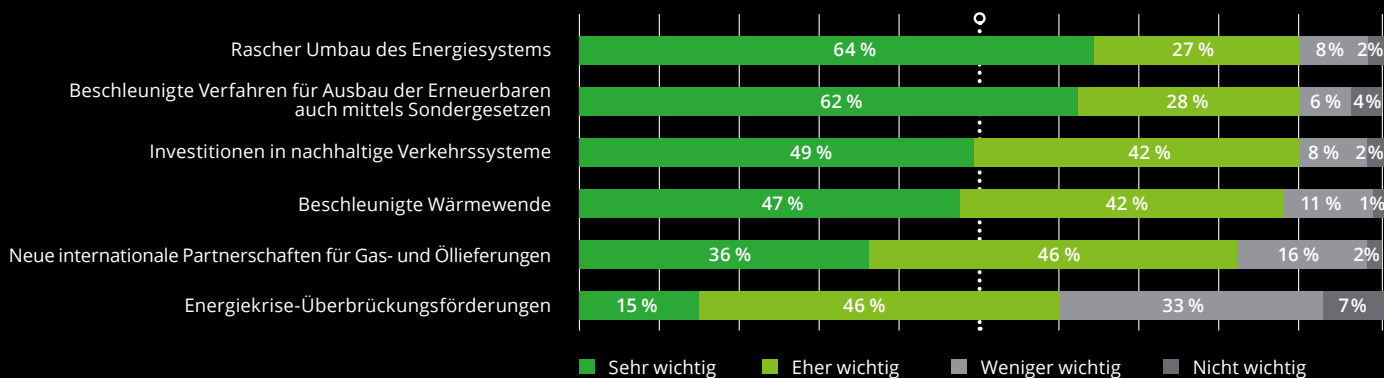


**Auf welche Maßnahmen müsste man Ihrer Ansicht nach jetzt besonders setzen, damit Österreich als Standort resilient bleibt und gestärkt aus den Krisen hervorgeht?**

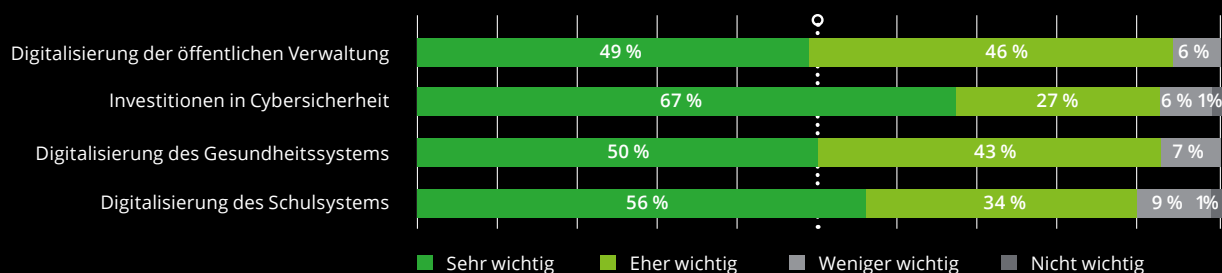
**Steuern und Abgaben**



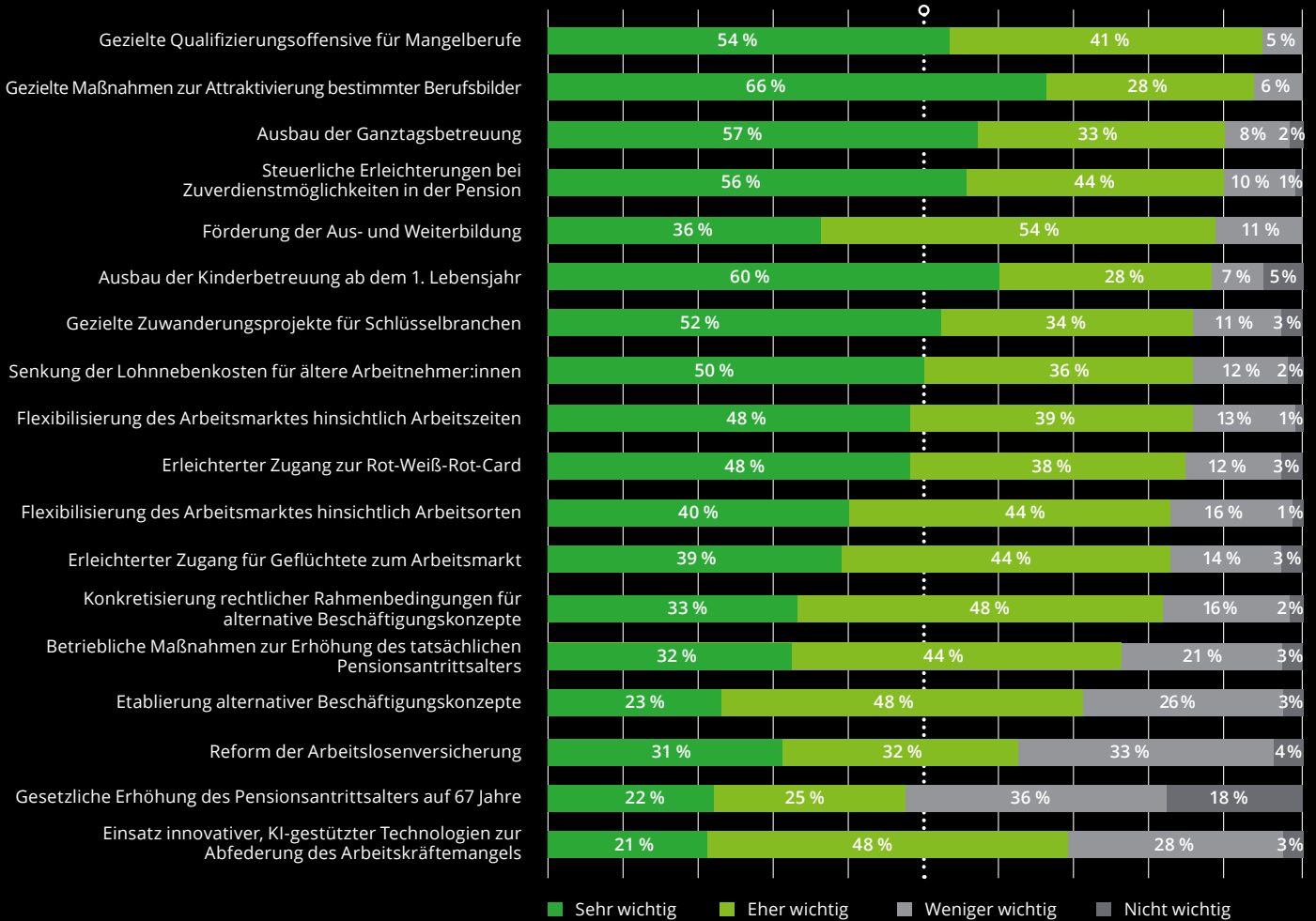
**Versorgungssicherheit und Erneuerbare Energien**



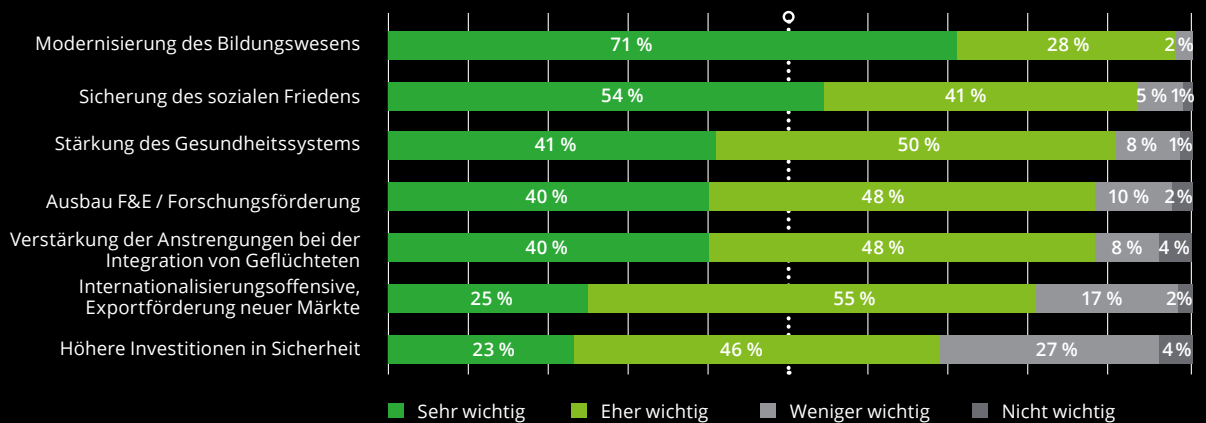
**Digitalisierung**



### Arbeitsmarkt



### Sonstiges



# Methode und Sample

## Erhebungsmethode

Online-Umfrage mit dem Titel „Deloitte Radar 2023“

## Sample

185 Führungskräfte aus ganz Österreich nahmen an der Umfrage teil, davon 54 % aus der Vorstandsebene

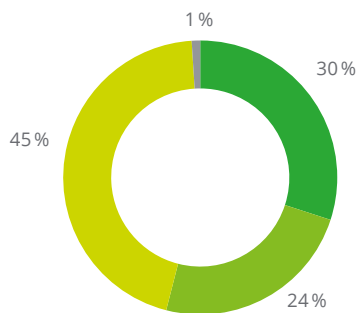
## Umfragezeitraum

März 2023

Die Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden zu Stärken und Schwächen des Wirtschaftsstandortes Österreich befragt. Die Systematik zu den Standortfragen entspricht den Analysen des Deloitte Radar aus den Vorjahren.

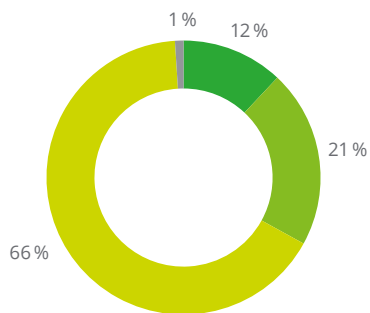
**Hinweis:** Geringfügige Abweichungen von Sollwerten (z.B. 99 % oder 101 % statt 100 %) sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

### Position im Unternehmen



- CEO / Geschäftsführer:in
- CFO
- Andere Führungsfunktion
- Sonstige

### Unternehmensgröße



- Kleinunternehmen (bis 49 MA)
- Mittleres Unternehmen (50 bis 249 MA)
- Großunternehmen (ab 250 MA)
- Keine Angabe

# Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. "Making an impact that matters" – ca. 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.