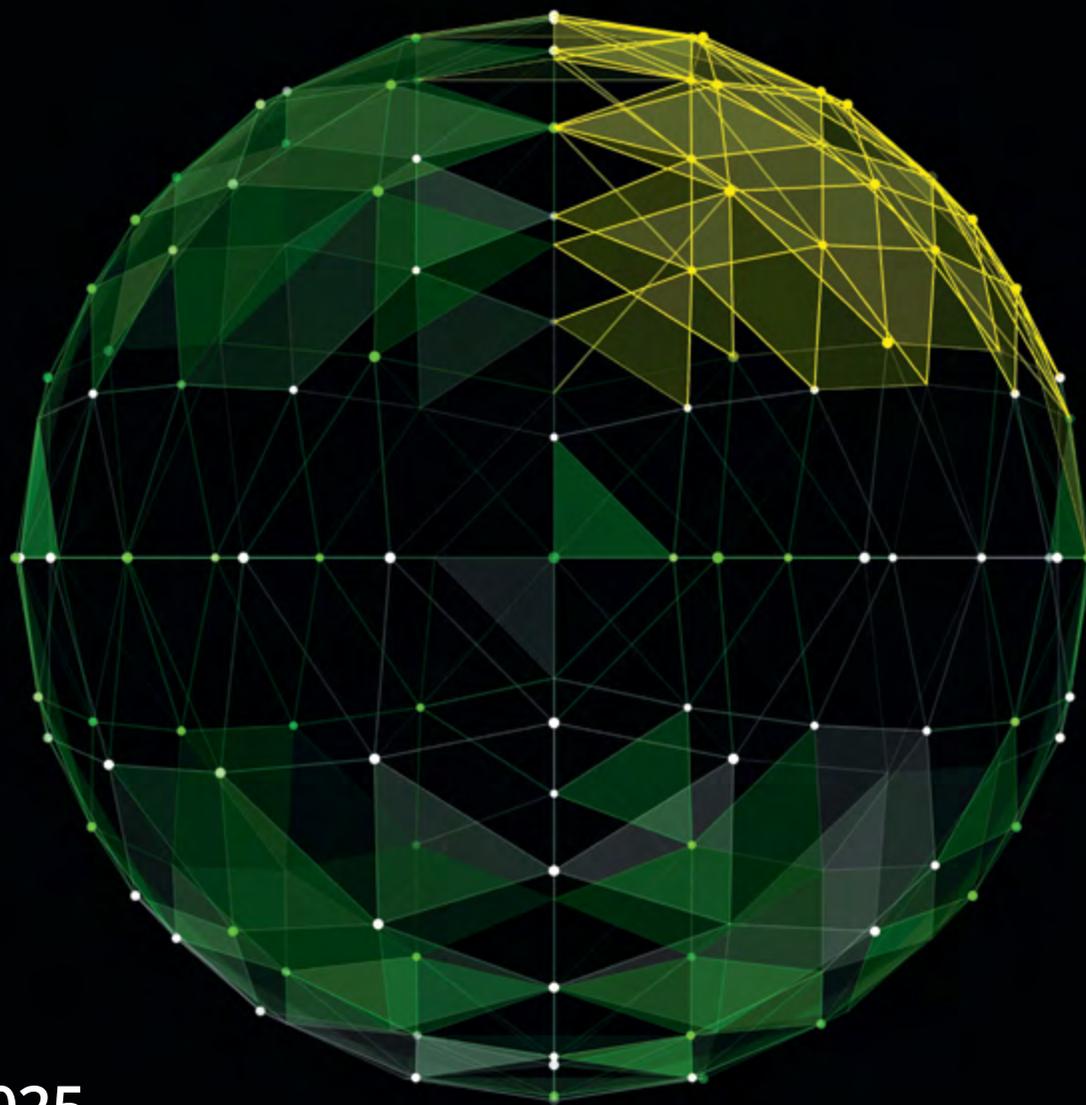


Deloitte.



Deloitte Radar 2025

Der Wirtschaftsstandort
Österreich am Wendepunkt

Inhalt

01

Vorwort | Seite 03

02

Executive Summary | Seite 04

03

Impressum | Methodik | Seite 06

04

Der Blick von außen |
Seite 07

- Internationale Rankings: Ein verlorenes Jahrzehnt für Österreich | Seite 08
- Detail-Analyse World Competitiveness Report 2024 | Seite 13
- Best-of Peergroup: Rasch und einfach erreichbare Verbesserungsmöglichkeiten der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs | Seite 18

05

Der Blick von innen |
Seite 26

- Stimmung am Wirtschaftsstandort Österreich erreicht Tiefpunkt | Seite 27
- Lagebild: Der Standort Österreich im europäischen Vergleich | Seite 29
- Analyse der Standortfaktoren: Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit | Seite 31

01 Vorwort

„Österreich, der Patient Europas“ titelt die Tageszeitung „Der Standard“ im März 2025. 80 Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs und dem darauffolgenden „Wirtschaftswunder“ in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts ist das eine dramatische Diagnose. Wie ist es dazu gekommen?

Die Expert:innen von Deloitte Österreich sind täglich in engem Kontakt mit Unternehmen. Sie analysieren, beraten und begleiten sie bei der Entwicklung ihrer wirtschaftlichen Potenziale und Herausforderungen. Sie hören und fühlen täglich den Puls der Wirtschaft.

Wir haben großes Interesse an der positiven Entwicklung des Wirtschaftsstandortes Österreich und seiner Unternehmen. Wir verstehen uns als Impulsgeber für den Standort, übernehmen Verantwortung, liefern Ideen und Inputs.

Mit dem Deloitte Radar veröffentlichen wir jährlich eine Standortanalyse, die auf Basis internationaler Rankings und der Einschätzung von Führungskräften aufzeigt, wo der Standort Stärken und Schwächen hat und wo wir alle gemeinsam ansetzen müssen, um Österreichs Wirtschaft positiv in die Zukunft zu führen.

Die Rahmenbedingungen sind schwierig. Aber es gibt viele Ideen und Rezepte, kluge Köpfe und Motivation, um den Standort wieder nach vorne zu bringen. Wie das gelingen kann, lesen Sie in der vorliegenden Studie.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und freuen uns über Anregungen und Kommentare.

Harald Breit | Elisa Aichinger | Herbert Kovar



Harald Breit | CEO



**Elisa Aichinger |
Partnerin Consulting**



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



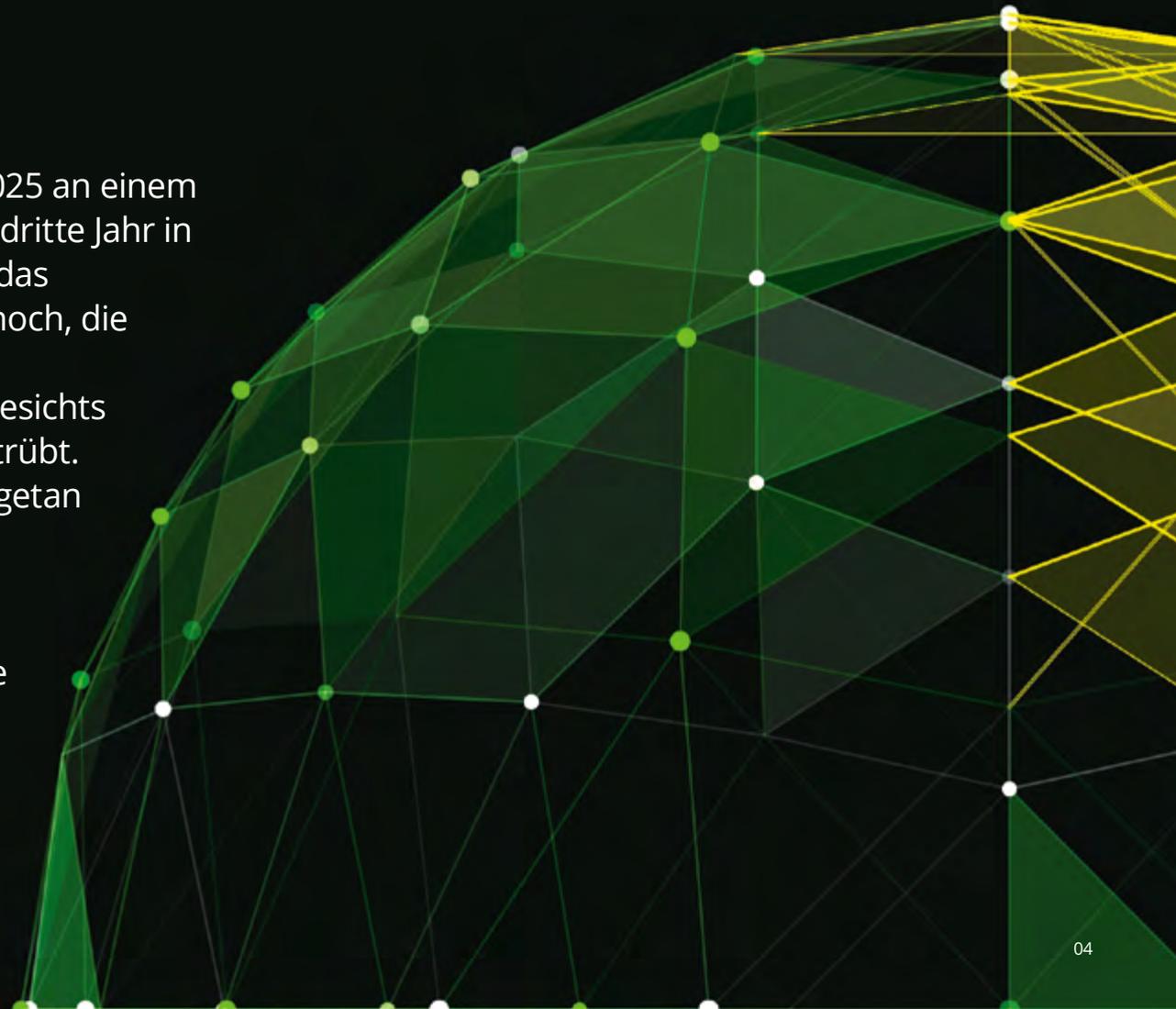
02 Executive Summary



Ein verlorenes Jahrzehnt und ein klarer Auftrag: Aufbruch!

Der Wirtschaftsstandort Österreich steht im Jahr 2025 an einem Wendepunkt. Die Volkswirtschaft befindet sich das dritte Jahr in Folge in einer Rezession, die Arbeitslosigkeit steigt, das Budgetdefizit explodiert, die Energiepreise sind zu hoch, die überbordende Bürokratie hemmt Innovation sowie Unternehmertum. Generell sind die Aussichten angesichts globaler Verwerfungen und Handelskriege stark getrübt. Wohlstand und Sicherheit sind bedroht. Was muss getan werden, um das Land wieder auf Wachstumskurs zu bringen?

Der Deloitte Radar wirft einen genauen Blick auf die Hintergründe, Stärken, Schwächen und Chancen. Die Rahmenbedingungen sind schwieriger denn je, aber gerade deshalb ist jetzt ein echter Aufbruch notwendig.





Programm: Aufbruch

Es braucht die Zusammenarbeit von Expert:innen und Entscheider:innen auf allen Ebenen (Standort-Konvent und Standortstrategie) und ein Sofortprogramm als Signal für den Aufbruch. Dieses sollte beinhalten:

- Erleichterung bei Unternehmensgründungen, Förderung von Risikokapital und Senkung der Lohnnebenkosten bereits ab 2026
- Reform des Arbeitsmarktes (Flexibilisierung, Aus- und Weiterbildung, Arbeiten in der Pension; Anpassung reales und gesetzliches Pensionsantrittsalter)
- Fokus auf Digitalisierung und KI in allen Bereichen; Entwicklung von Leuchtturmprojekten
- Entbürokratisierung und Budgetsanierung inklusive Gesundheits- und Föderalismusreform

Die Ankurbelung von Investitionen ist das Gebot der Stunde. Die neue Bundesregierung hat einige wichtige Ansätze geliefert, es braucht aber noch mehr Drive und auch schmerzhaftere Reformen – für neues Wachstum und die Bewahrung des Wohlstandes.

Herausforderung: An den Besten orientieren

Fest steht: Österreich hat die Voraussetzungen, die Ressourcen und die Kompetenzen, um vorne mitzuspielen. Der Wirtschaftsstandort braucht einen Schub und sollte sich dabei an den Besten seiner Peergroup orientieren. Es gibt dort eine Vielzahl an Projekten und Modellen, von denen Österreich lernen kann und die vor allem niederschwellig sowie kurzfristig umsetzbar sind.

Status Quo: Standort abgehängt

Österreichs Wettbewerbsfähigkeit hat sich in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Im Competitiveness Report des IMD ist das Land von Platz 16 im Jahr 2020 auf Platz 26 zurückgefallen. An der Spitze liegen Singapur, die Schweiz, Dänemark, Irland und Hongkong. Im inner-europäischen Vergleich liegt Österreich nur auf Platz 12, auch hier führen die Schweiz, Dänemark, Irland und Schweden das Ranking an – allesamt Länder, die Österreich sehr ähnlich sind. Österreich wird im Wettbewerb abgehängt.

Die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter wissen, warum Österreich so schlecht abschneidet: Bürokratie, zu hohe Steuern, explodierende Energiepreise, Schwächen im Bildungssystem und fehlende Zukunftsprojekte sind nur einige genannte Gründe unserer Befragung.

03 Impressum

Herausgegeben von

Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

Redaktion

Armin Nowshad, Theresa Kopper, Nicole Böhmerle,
Sepp Tschernutter und Martin Baminger
in Zusammenarbeit mit den Deloitte Expert:innen

Grafik und Layout

Claudia Hussovits

Methodik

Analyse Internationaler Rankings

Vergleich von Länderrankings im Zeitverlauf

- Competitiveness Report IMD
- Global Innovation Index
- World Happiness Report
- Sustainable Development Goals Index

Detailanalyse IMD-Report

Auswertung einzelner Länderreports und Gewichtung Detailindikatoren;
Qualitative Interviews mit Länder-Expert:innen (u.a. Außenwirtschaft Austria)

Online-Umfrage unter österreichischen Führungskräften

- Erhebungsmethode: Online-Umfrage
- Sample: 580 Führungskräfte aus ganz Österreich
- Umfragezeitraum: Ende März 2025
- Die Umfrageteilnehmer:innen 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.



04

Der Blick von außen



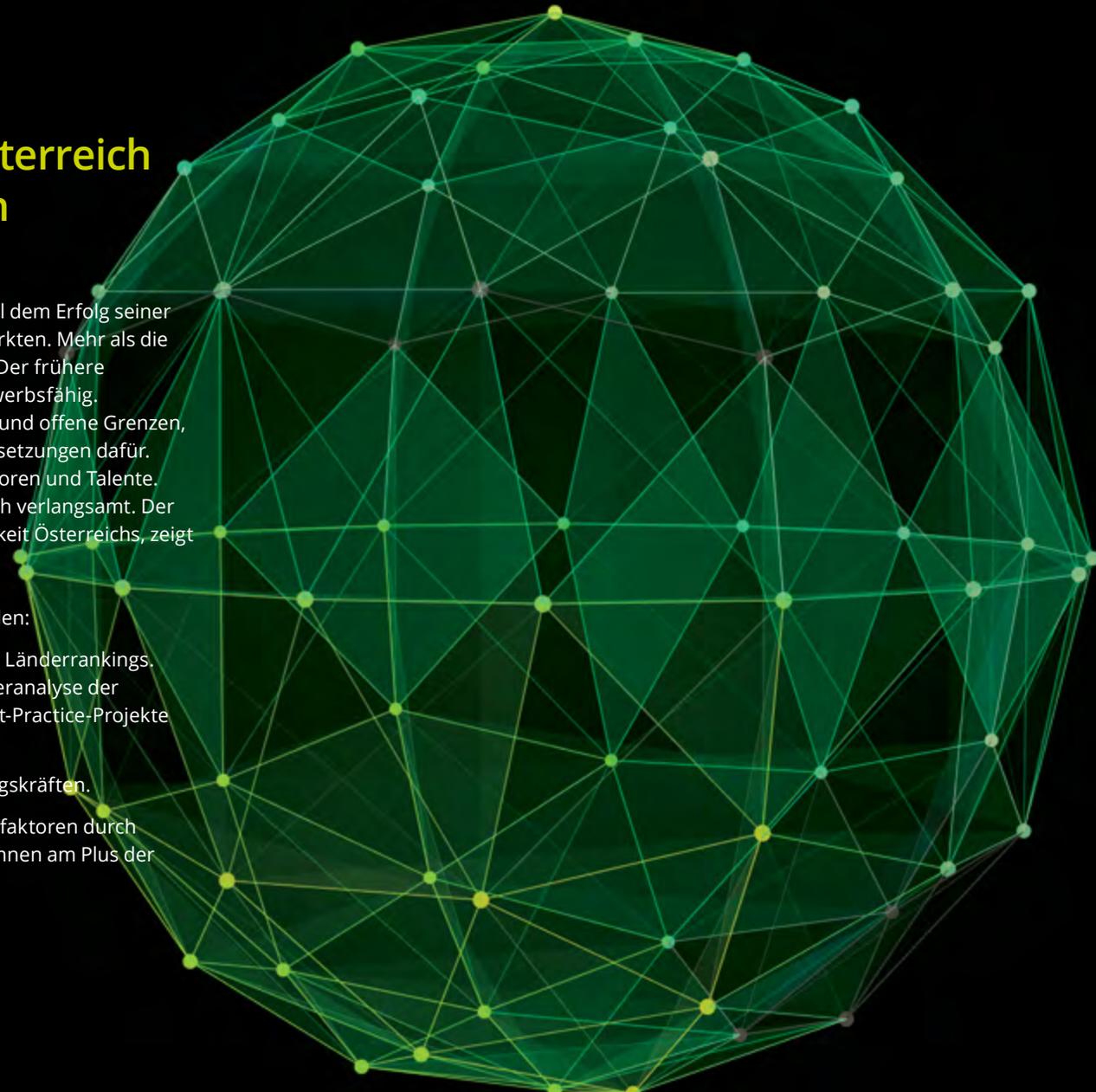
Der Wirtschaftsstandort Österreich im internationalen Vergleich

Zur Methodik

Österreich verdankt seinen Wohlstand zu einem großen Teil dem Erfolg seiner Produkte und Dienstleistungen auf den internationalen Märkten. Mehr als die Hälfte der Wirtschaftsleistung des Landes beruht darauf. Der frühere „Exportweltmeister“ Österreich war international wettbewerbsfähig. Innovative und produktive Unternehmen, attraktive Preise und offene Grenzen, vor allem in Europa, waren und sind die wichtigsten Voraussetzungen dafür. Gleichzeitig war das Land attraktiv für internationale Investoren und Talente. In den letzten Jahren hat sich der Erfolgskurs jedoch deutlich verlangsamt. Der Deloitte Radar, die jährliche Analyse der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs, zeigt dies leider immer wieder.

Die Analysen im Deloitte Radar basieren auf folgenden Säulen:

- Dem Vergleich der Position Österreichs in internationalen Länderrankings. Dieser wird im aktuellen Radar erstmals durch eine Sonderanalyse der führenden europäischen Nationen und ausgewählter Best-Practice-Projekte ergänzt.
- Einer Online-Befragung von rund 600 heimischen Führungskräften.
- Und der Bewertung und Einschätzung zentraler Standortfaktoren durch die Expert:innen von Deloitte, die täglich mit ihren Kund:innen am Plus der Wirtschaft interagieren.





Internationale Rankings:

Ein verlorenes Jahrzehnt für Österreich

Internationale Rankings bieten eine fundierte Grundlage, um die Stärken des eigenen Landes im Vergleich zu anderen Nationen zu erkennen. Dazu gibt es eine zahlreiche Publikationen und Indizes, für den Deloitte Radar werden insbesondere vier zentrale Rankings herangezogen:

- Der **Competitiveness Report des IMD** in Lausanne ist die weltweit renommierteste Analyse der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit von Industrieländern. Er liefert das Gesamtbild.
- Darüber hinaus haben wir den **Global Innovation Index** ausgewählt – denn Innovation ist die Basis für zukünftigen Erfolg – sowie die beiden eher „weichen“ Rankings **World Happiness Report** und **Sustainable Development Goals Index**. Beide geben Auskunft über Lebensqualität und Nachhaltigkeit, ebenfalls wichtige Faktoren für die Attraktivität eines Standortes.

Österreich im IMD-Ranking nur mehr auf Platz 26

Seit 2020 um 10 Plätze zurückgefallen

Im zentralen IMD-Ranking ist Österreich in den letzten Jahren deutlich zurückgefallen. Lag das Land im Jahr 2020 noch auf Platz 16, so verlor es in den letzten fünf Jahren zehn Plätze und liegt im aktuellen Ranking weltweit auf Platz 26. Im Jahr 2014 befand sich Österreich auf Platz 22, es hat sich also in zehn Jahren kaum etwas verändert.

An der Spitze des IMD-Ranking 2024 stehen Singapur, die Schweiz, Dänemark, Irland und Hongkong. Damit befinden sich drei europäische Länder, die zudem eine mit Österreich vergleichbare Größe und Wirtschaftsstruktur aufweisen, unter den Top 5 Wirtschaftsnationen der Welt.

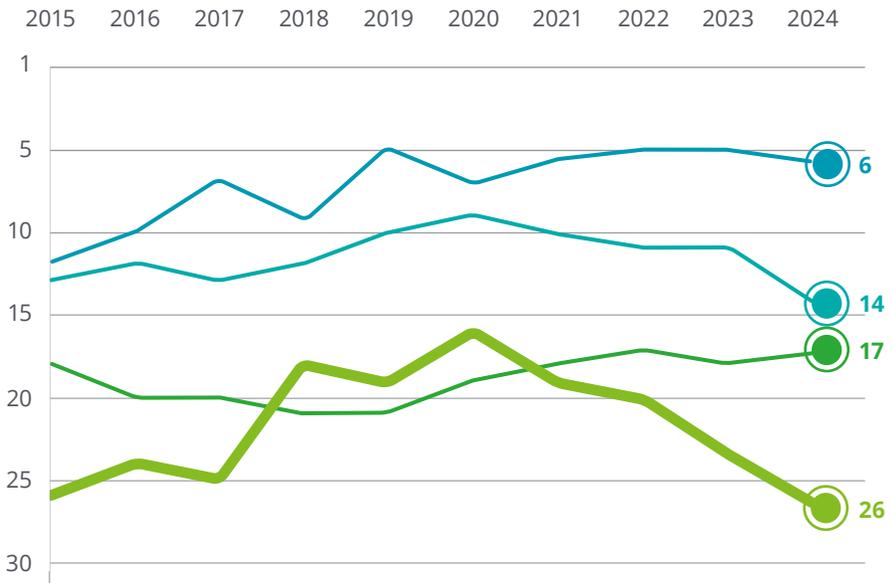
Im innereuropäischen Vergleich liegt Österreich nur an 12. Stelle, hier führen die Schweiz, Dänemark, Irland und Schweden das Ranking an. Das ist ein deutlicher Abstand zu diesen ähnlich strukturierten Ländern.

Auch im World Innovation Index nimmt Österreich keine führende Rolle ein und liegt weltweit auf Platz 17 und in Europa mit Platz 10 im Mittelfeld. Auch in diesem Ranking sind vergleichbare Länder wie Finnland, Dänemark oder Schweden weit vorne.

Besser schneidet Österreich im Sustainable Development Goals Index mit Platz 6 ab, wo ausschließlich europäische Länder das globale Ranking anführen. Und ähnlich sieht es auch beim World Happiness Index aus, wo Österreich zwar weltweit auf Platz 14 liegt, aber auch hier in den letzten fünf Jahren um fünf Plätze deutlich zurückgefallen ist. Die schlechte Wirtschaftslage in Österreich wirkt sich offensichtlich auch zunehmend auf die Lebenszufriedenheit aus.



Der Trend geht nach unten: Indizes Österreich-Rankings im Zeitverlauf



2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
26	24	25	18	19	16	19	20	24	26	● World Competitiveness Index
18	20	20	21	21	19	18	17	18	17	● Global Innovation Index
13	12	13	12	10	9	10	11	11	14	● World Happiness Report
12	10	7	9	5	7	6	5	5	6	● Sustainable Development Goals Index



Ländervergleich Global:

Europas Top-Performer (ohne Österreich) sind global erfolgreich

Rang	World Competitiveness Index (IMD) 2024	Global Innovation Index (WIPO) 2024	World Happiness Report (UN) 2024	Sustainable Development Goals (SDG) Index 2024
1	Singapur 4*	Schweiz 1*	Finnland 1*	Finnland 1*
2	Schweiz 3*	Schweden 2*	Dänemark 2*	Schweden 2*
3	Dänemark 1*	USA 3*	Island 3*	Dänemark 3*
4	Irland 2*	Singapur 5*	Schweden 6*	Deutschland 4*
5	Hong Kong 7*	Vereinigtes Königreich 4*	Israel 4*	Frankreich 6*
6	Schweden 8*	Korea 10*	Niederlande 5*	Österreich 5*
7	Vereinigte Arabische Emirate 10*	Finnland 6*	Norwegen 7*	Norwegen 7*
8	Taiwan/China 6*	Niederlande 7*	Luxemburg 9*	Kroatien 12*
9	Niederlande 5*	Deutschland 8*	Schweiz 8*	Vereinigtes Königreich 11*
10	Norwegen 14*	Dänemark 9*	Australien 12*	Polen 9*
11	Katar 12*	China 12*	Neuseeland 10*	Slowenien 13*
12	USA 9*	Frankreich 11*	Costa Rica 23*	Tschechische Republik 8*
13	Australien 19*	Japan 13*	Kuwait **	Lettland 14*
14	China 21*	Kanada 15*	Österreich 11*	Spanien 16*
15	Finnland 11*	Israel 14*	Kanada 13*	Estland 10*
16	Saudi Arabien 17*	Estland 16*	Belgien 17*	Portugal 18*
17	Island 16*	Österreich 18*	Irland 14*	Belgien 19*
18	Belgien 13*	Hong Kong 17*	Tschechische Republik 18*	Japan 21*
19	Kanada 15*	Irland 22*	Litauen 20*	Island 29*
20	Korea 28*	Luxemburg 21*	Vereinigtes Königreich 19*	Ungarn 22*
26	Österreich 24*			

*Platzierung im Vorjahr **Im letzten Jahr nicht unter den Top 20

World Competitiveness Index (IMD) 2024

Herausgeber: IMD - International Institute for Management Development (Schweiz)

Anzahl der untersuchten Nationen: 64 Industrienationen

Veröffentlichung: Seit 1989, jährlich, zuletzt 2024

Erhebungsmethode: Umfassende Executive Opinion Survey sowie statistische Kennzahlen internationaler Institutionen (z.B. OECD, World Bank)

Global Innovation Index (WIPO) 2024

Herausgeber: WIPO - World Intellectual Property Organization (Schweiz)

Anzahl der untersuchten Nationen: 132 Volkswirtschaften

Veröffentlichung: Seit 2007, jährlich, zuletzt 2024

Erhebungsmethode: Analyse der Innovationsfähigkeit und -unterstützung anhand diverser Indikatoren in Bereichen wie Infrastruktur, Bildung, Knowledge, Kapazitäten und Innovations-Output

World Happiness Report (UN) 2024

Herausgeber: Sustainable Development Solutions Network der Vereinten Nationen

Anzahl der untersuchten Nationen: 137 Länder

Veröffentlichung: Seit 2012, jährlich, zuletzt 2024

Erhebungsmethode: Der World Happiness Report ist eine Partnerschaft von Gallup, dem Oxford Wellbeing Research Centre, dem UN Sustainable Development Solutions Network und der Redaktion des WHR

Sustainable Development Goals (SDG) Index 2024

Herausgeber: SDG Transformation Center, ein Programm des UN Sustainable Development Solutions Netzwerks

Anzahl der untersuchten Nationen: 196 Länder

Veröffentlichung: Seit 2015, jährlich, zuletzt 2024

Erhebungsmethode: Monitoring der 17 Entwicklungsziele der UN Agenda 2030, darunter Beseitigung von Armut und Hunger, Gender-Gerechtigkeit, Klimawandel etc.



Ländervergleich Europa: Österreich nur im Mittelfeld

Rang	World Competitiveness Index (IMD) 2024	Global Innovation Index (WIPO) 2024	World Happiness Report (UN) 2024	Sustainable Development Goals (SDG) Index 2024
1	Schweiz 3*	Schweiz 1*	Finnland 1*	Finnland 1*
2	Dänemark 1*	Schweden 2*	Dänemark 2*	Schweden 2*
3	Irland 2*	Vereinigtes Königreich 3*	Island 3*	Dänemark 3*
4	Schweden 5*	Finnland 4*	Schweden 6*	Deutschland 4*
5	Niederlande 4*	Niederlande 5*	Niederlande 4*	Frankreich 6*
6	Norwegen 8*	Deutschland 6*	Norwegen 6*	Österreich 5*
7	Finnland 6*	Dänemark 7*	Luemburg 8*	Norwegen 7*
8	Island 9*	Frankreich 8*	Schweiz 7*	Kroatien 12*
9	Belgien 7*	Estland 9*	Österreich 9*	Vereinigtes Königreich 11*
10	Luxemburg 11*	Österreich 10*	Belgien 12*	Polen 9*
11	Deutschland 12*	Irland 14*	Irland 10*	Slowenien 13*
12	Österreich 13*	Luxemburg 13*	Tschechische Republik 13*	Tschechische Republik 8*
13	Vereinigtes Königreich 15*	Norwegen 11*	Litauen 15*	Lettland 14*
14	Tschechische Republik 10*	Island 12*	Vereinigtes Königreich 14*	Spanien 16*
15	Litauen 16*	Belgien 15*	Slowenien 17*	Estland 10*
16	Frankreich 17*	Italien 17*	Deutschland 11*	Portugal 18*
17	Estland 14*	Zypern 18*	Frankreich 16*	Belgien 19*
18	Portugal 19*	Spanien 19*	Rumänien 18*	Island **
19	Spanien 18*	Malta 16*	Estland 20*	Ungarn **
20	Polen **	Tschechische Republik **	Polen **	Slowakei **

*Platzierung im Vorjahr **Im letzten Jahr nicht unter den Top 20

Detail-Analyse World Competitiveness Report 2024:

Die europäischen Frontrunner
der internationalen
Wettbewerbsfähigkeit

... und wie Österreich
von ihnen lernen könnte





Die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft lässt sich nicht allein auf Wirtschaftskraft oder Produktivität reduzieren. Für die Unternehmen ist das Umfeld in den unterschiedlichsten Dimensionen entscheidend. Oft bedarf es nur einer Weichenstellung, die nicht unbedingt teuer, politisch schwierig oder langwierig sein muss, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Österreich bewegt sich in Sachen Wettbewerbsfähigkeit seit Jahren im europäischen Mittelfeld – mit sinkender Tendenz. Es stellt sich daher die Frage, woran das liegt und was andere Länder im Vergleich besser machen.

Die europäischen Frontrunner in Sachen Wettbewerbsfähigkeit sind rasch identifiziert: Es sind Dänemark, Irland, die Niederlande, Norwegen, Schweden und die Schweiz. Sie führen das IMD Competitiveness Ranking an und haben mit Österreich einiges gemeinsam: ähnliche Größe, westliche Orientierung, fortgeschrittene wirtschaftliche Entwicklung. Diese Länder sind die Besten Europas und die Peergroup, an der sich Österreich messen muss. Die relative Wettbewerbsposition gegenüber diesen Ländern ist ein entscheidender Indikator für das Umfeld, das Österreich seinen Unternehmen bietet.

Mit dieser Detailanalyse im Deloitte Radar zeigen wir auf, in welchen Bereichen Österreich leicht erreichbare Fortschritte in seiner Wettbewerbsfähigkeit erzielen kann.¹

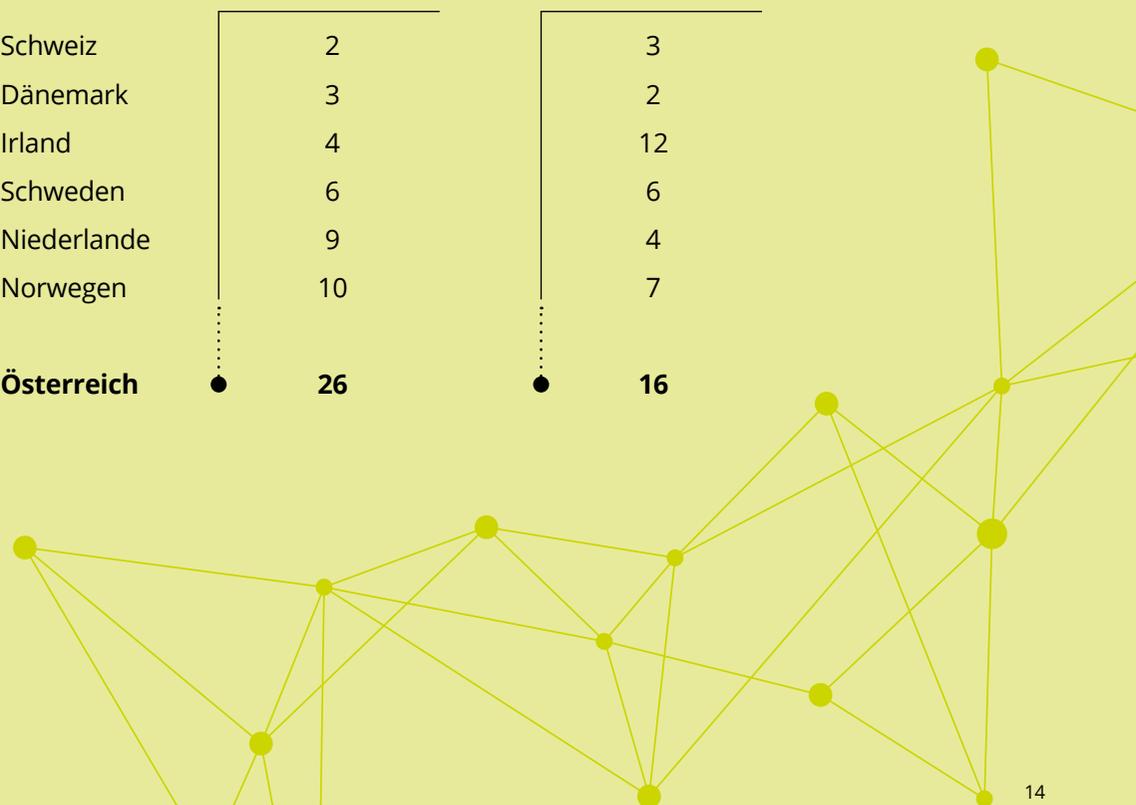
1) Das IMD Competitiveness Ranking bildet 335 Detailindikatoren ab, die zu Hauptkategorien zusammengefasst werden. Von diesen wurden für die vorliegende Analyse jene ausgewählt, in denen ersichtlich Verbesserungspotential vorhanden ist. Hier sollte niederschwellig und innerhalb einer annehmbaren Zeitspanne eine Verbesserung im Ranking möglich sein. Dazu weisen die Indikatoren für Österreich einen großen Abstand zu den Peers auf – das sind die „low hanging fruits“ der Wettbewerbsfähigkeit. Mit diesen Themenfeldern „bewaffnet“ wurden außerdem qualitative Interviews mit Länderexperten geführt, um Initiativen und Best Practice Modelle ausfindig zu machen, die diese Themenfelder abdecken. Diese Bereiche wurden in der Folge einzeln recherchiert und hier exemplarisch dargestellt. Der Fokus dabei liegt darauf herauszufinden, was die Qualität dieser Maßnahmen in der Praxis wirklich ausmacht und einen realen Wettbewerbsvorsprung bewirkt.

IMD-Ranking: Ein Rückstand, der immer größer wird

Österreich hat in den letzten 5 Jahren 10 Plätze verloren, während die Peergroup-Länder im Durchschnitt ihre Platzierungen halten konnten:

Österreich im Vergleich der Peergroup

	Ranking 2024	Ranking 2020
Schweiz	2	3
Dänemark	3	2
Irland	4	12
Schweden	6	6
Niederlande	9	4
Norwegen	10	7
Österreich	26	16



Warum wir uns mit den Besten messen sollten

Ein oberflächlicher Blick auf die österreichische Wettbewerbssituation kann trügerisch und irreführend sein. Vermeintlich schwache Leistungen in Teilbereichen, die für ein westliches Industrieland typisch sind, können im Vergleich zu den Peers sogar vorteilhaft sein. Ein Beispiel ist das Preisniveau. Hier liegt Österreich zwar „nur“ auf Rang 37, aber um 13 Ränge besser als der Durchschnitt unserer Peers. Ein hohes Preis- und Lohnniveau ist einfach ein Merkmal einer entwickelten Industrienation mit hohem Automatisierungsgrad. Umgekehrt kann eine absolut starke Performance in einem Indikator ein unnötiger Wettbewerbsnachteil sein. Nämlich dann, wenn unsere Peers gerade in diesem Bereich noch bessere Rankings aufweisen. Diese liegen auch bei den meisten Indikatoren weit vor Österreich.

Im Vergleich zur Peergroup schneidet Österreich nur in 2 von 20 Hauptkategorien besser ab: Preise und Außenhandel. So sind die Preise in Österreich etwas niedriger als in der Peergroup und die Volkswirtschaft ist offen und exportorientiert. In allen anderen Bereichen weist Österreich jedoch zum Teil deutliche Rückstände auf.

Am stärksten fällt das Land bei den „Werten und Einstellungen der Bevölkerung“ ab. Dahinter verbergen sich Stimmungsindikatoren, die die Offenheit der Bevölkerung gegenüber wettbewerbskritischen Faktoren wie Reformbereitschaft, Globalisierung oder neuen Herausforderungen und Technologien messen. Dass Österreich hier besonders schlecht abschneidet, könnte man als Mentalitätsfrage bezeichnen. Das greift aber zu kurz. Wie Best Practices aus anderen Ländern zeigen, beeinflussen bestimmte Prozesse auch die Einstellungen der Menschen. Beispielsweise fördert die Flexibilisierung der Arbeit, wie sie in Dänemark praktiziert wird, auch die Offenheit der Menschen gegenüber neuen Herausforderungen und technologischen Veränderungen.

Die Finanzpolitik, eine eher politische Dimension, weist den zweitgrößten Rückstand Österreichs gegenüber den Peers auf. Gründe dafür sind unter anderem die nicht nachhaltige Finanzierung des Pensionssystems, die hohe Staatsverschuldung und das ineffiziente Ausgabenmanagement der Verwaltung.

Auch beim Faktor Unternehmensrecht spielen bekannte Schwächen eine Rolle. Dazu gehören der Aufwand und die Rahmenbedingungen für Unternehmensgründungen. Auch die Effizienz der Arbeitsmarktpolitik ist hier wichtig und stellt einen für Österreich typischen „pain point“ dar. Bei diesem Punkt liegt Österreich in den Rankings deutlich weiter hinten als es sein müsste. Insgesamt liegen unsere Peers beim Unternehmensrecht im Schnitt auf einem beachtlichen 7. Platz, Österreich auf Rang 36.

Industrienationen mit einer hohen Wirtschaftsleistung pro Kopf weisen in einigen Bereichen eine ähnliche Struktur in den Rankings auf. Typisch sind beispielsweise hohe Steuerquoten oder hohe Löhne, die wiederum zu hohen Preisen führen. Dies ist zu beachten, wenn Rankingpositionen nur absolut und nicht im Vergleich zu einer Peergroup betrachtet werden. Dies gilt beispielsweise für das bereits erwähnte hohe Preisniveau. Deutlich wird das auch bei der Steuerpolitik. Hier schneidet Österreich mit Rang 64 besonders schlecht ab. Allerdings ist der Abstand zu den Peers, die im Durchschnitt auf Rang 43 liegen, nicht so groß wie in vielen anderen Kategorien. Das bedeutet, dass ein hohes Steuer- bzw. Preisniveau für eine entwickelte Industrienation bis zu einem gewissen Grad in Kauf genommen werden muss. Das Verbesserungspotenzial für Österreich ist hier also nicht so groß, wie es auf den ersten Blick scheinen mag.

Vor dem Hintergrund dieser Vielzahl von Indikatoren, bei denen Österreich Aufholbedarf hat, stellt sich die Frage, wo wir am besten und am schnellsten ansetzen können, um den Rückstand zu verringern. Wo liegen die „low hanging fruits“ der Wettbewerbsfähigkeit und wie lösen andere Länder diese Probleme?

Wo die Peergroup Österreich schlägt



Die wirtschaftliche Landkarte:
Österreich versus die Peergroup,
Rankingpositionen bei den
Hauptindikatoren

- Rankingposition Österreich
- Rankingposition Peer Group Mittelwert



Quelle: IMD World Competitiveness Yearbook 2024

Wo können wir ansetzen?

Die Suche nach den „low hanging fruits“

Alle oben genannten Hauptkategorien setzen sich aus einer Vielzahl von Detailindikatoren zusammen. Dort gibt es konkrete Hinweise auf niedrighschwellige und auch kurzfristig umsetzbare Verbesserungspotenziale – „low hanging fruits“ der Wettbewerbsfähigkeit.

Folgende Kriterien wurden als quantitativ beziehungsweise qualitativ relevant herangezogen:

Relativer Rückstand zu den Peers

- Alle Subkategorien wurden anhand des Abstands der Platzierung Österreichs zur durchschnittlichen Platzierung der Peer Group gemessen. Nur die Indikatoren mit den höchsten Abständen kommen für eine nähere Betrachtung in Frage.

Ist eine Verbesserung möglich?

- Ohne ideologische Konfliktlinien aufzureißen
- Ohne "gewachsene Strukturen", die kaum veränderbar sind, zu belasten

Ist eine zeitliche Umsetzung mittel- bis kurzfristig möglich?

- Mit einer messbaren Verbesserung innerhalb von 1 bis 3 Jahren

Ist eine Verbesserung bei angespannter Haushaltslage möglich?

- Ohne unverhältnismäßige Mehrkosten

Sehr viele Indikatoren scheiden hier grundsätzlich aus, da sie eine starke strukturelle Komponente aufweisen und gesellschaftlich bedingt nur schwer veränderbar oder auch dezidiert erwünscht sind. Dazu gehört zum Beispiel die hohe Zahl der gesetzlichen Feiertage oder die Höhe der Steuern. Solche Themen sind oft mit hohen politischen Hürden verbunden und eignen sich nur bedingt für eine beispielhafte „Best-Practice-Darstellung“. Trotz jahrelanger Forderungen nach einer auch im Deloitte Radar geforderten Senkung der Abgabenquote und entsprechender politischer Bekenntnisse ist diese in den letzten 20 Jahren tendenziell gestiegen.





Best-of Peergroup

Rasch und einfach erreichbare Verbesserungsmöglichkeiten der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs

Alle 335 Detailindikatoren wurden nach dem Ausschussverfahren anhand dieser Kriterien gesiebt. Übrig bleiben eine Reihe von Standortfaktoren und Indikatoren, die die Basis für eine Best Practice Auswahl bilden.

Dabei zeigt sich deutlich, dass es vor allem bei Rahmenbedingungen für die Unternehmensgründung, im Arbeitsrecht und bei der Arbeitsmarktpolitik, bei Risikofinanzierung, Digitalisierung und KI sowie im Bildungsbereich etliche Hebel gibt, mit denen Österreich seine Wettbewerbsposition rasch und relativ einfach verbessern könnte.

Standortfaktor: Unternehmensgründung

Indikator	Rang Österreich	Peer-Group (Mittelwert)	Das Top Land der Peer Group
Dichte an Firmen-Neugründungen (pro 1.000 Bewohner:innen)	57	21	Dänemark #12
Firmengründungen werden durch das Unternehmensrecht begünstigt	41	12	Schweiz #6
Anzahl der Tage für ein Firmengründung	57	20	Dänemark und Niederlande #6
Anzahl der Schritte für eine Firmengründung	50	19	Irland #6

Standortfaktor: Arbeitsrecht

Indikator	Rang Österreich	Peer-Group (Mittelwert)	Das Top Land der Peer Group
Arbeitsrecht begünstigt unternehmerische Tätigkeit	34	17	Schweiz #1 (Dänemark #6)

Standortfaktor: Arbeitsmarktpolitik

Indikator	Rang Österreich	Peer-Group (Mittelwert)	Das Top Land der Peer Group
Arbeitslosenpolitik begünstigt die erfolgreiche Arbeitssuche	63	25	Schweiz #2
Unternehmen nutzen digitale Tools und Technologien	41	8	Dänemark #1
Frauenanteil in der Arbeitswelt	26	22	Dänemark #15
Verfügbarkeit von Fachkräften	61	12	Norwegen #2
Attraktivität für ausländische Talente	33	10	Schweiz #1 (Niederlande #8)

Standortfaktor: Risikokapital

Indikator	Rang Österreich	Peer-Group (Mittelwert)	Das Top Land der Peer Group
Verfügbarkeit von Risikokapital	43	11	Dänemark #4 (Irland #8)

Standortfaktor: Digitalisierung und KI

Indikator	Rang Österreich	Peer-Group (Mittelwert)	Das Top Land der Peer Group
Integration von big data und Datenanalyse in unternehmerische Prozesse	55	13	Schweden #1
Qualifikationen im Bereich KI und digitale Technologien sind verfügbar	53	12	Dänemark #1
Public-Private Partnerships unterstützen die technologische Entwicklung	43	12	Dänemark #3

Standortfaktor: Bürokratie

Indikator	Rang Österreich	Peer-Group (Mittelwert)	Das Top Land der Peer Group
Umweltgesetzgebung behindert nicht die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen	53	15	Dänemark #5

Standortfaktor: Bildung

Indikator	Rang Österreich	Peer-Group (Mittelwert)	Das Top Land der Peer Group
Anteil an tertiären Bildungsabschlüssen in der Bevölkerung	35	17	Irland #8
Anteil Frauen mit tertiären Bildungsabschlüssen	38	19	Irland #5

Detailindikatoren IMD Competitiveness Yearbook 2024 die für Österreich besonders hohe Verbesserungspotentiale aufweisen.





Wettbewerbsfähigkeit

Best Practices aus der Peergroup

Auf Grundlage der oben erwähnten Standortfaktoren und Indikatoren zeigen sich einige vielversprechende und exemplarische Leuchtturmprojekte anderer Länder, an denen sich Österreich orientieren könnte.

Schweiz: Stellenmeldepflicht und Supported Employment

Arbeitslosenpolitik: Schweiz #2 | Österreich #63

Hervorstechend in den Ergebnissen der Peergroup-Vergleiche ist, dass Österreich im Arbeitsrecht und der Arbeitsmarktpolitik besonders schwach abschneidet. Die Schweiz, als ähnlich strukturierte Industrienation, liegt hier auf den Rängen 1 (!) und 2. Zwei Initiativen sind in der Schweiz für diesen Vorsprung zumindest mitverantwortlich: die Stellenmeldepflicht und das „supported employment 50+“.

Stellenmeldepflicht ermöglicht individuelle Jobvermittlung

Im Februar 2014 hat die Schweiz im Rahmen einer Abstimmung die Initiative «Gegen Masseneinwanderung» angenommen – und damit ein mögliches Problemfeld für den Schweizer Arbeitsmarkt aufgetan: das Fehlen von Arbeitskräften.

Das Parlament hat daraufhin ab 2018 eine Stellenmeldepflicht in Berufsarten mit hoher Arbeitslosigkeit beschlossen: Freie Arbeitsstellen in Berufen, in denen eine relevante Arbeitslosigkeit vorliegt (über 5 %), müssen dem RAV (regionale Arbeitsvermittlung) gemeldet werden. Gleichzeitig unterliegt diese Meldung einer Sperrfrist für den freien Arbeitsmarkt von fünf Tagen. Damit haben Stellensuchende einen zeitlichen Vorsprung, während dem sie automatisiert eine Meldung erhalten und sich bewerben können. Damit soll das Potenzial der inländischen Arbeitskräfte besser genutzt werden. Die Regionalität ist ein weiteres wichtiges Merkmal dieses Erfolgsmodells. Die bei den RAVs beschäftigten Arbeitsvermittler arbeiten wenig anhand formalisierter Profiling- und Jobvermittlungsmethoden – das erledigt die automatische Stellenmeldepflicht. Die Vermittler agieren stattdessen vermehrt mit Anreizen von Erfolgsprämien sehr individuell und regional vernetzt.

Aktivierung für den Arbeitsmarkt als Kernbereich

Hinzu kommt ein Aktivierungsanreiz, der darin besteht, dass der Bezug von Versicherungsleistungen zunächst auf 150 bis 400 Tage beschränkt ist, dieser Anspruch kann sich durch Weiterbildung auf bis zu zwei Jahre ausdehnen. Dann greift aber die „Aktivierungspflicht“. Eine weitere Besonderheit ist der sogenannte „Zwischenverdienst“: Sollte die arbeitssuchende Person Gehaltseinbußen in Kauf nehmen müssen, zahlt die Arbeitslosenversicherung zeitlich begrenzt einen Anteil davon dazu. Das verkürzt die Arbeitsstellensuche (Zumutbarkeit) und hält die Betroffenen in Kontakt mit der Arbeitswelt. Das sind gewünschte Nebeneffekte, die die Schweizer Erwerbsbevölkerung wettbewerbsfähiger und flexibler machen.

Platzieren statt trainieren

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz ist das Modell des sogenannten „supported employments.“ Dieses Modell richtet sich unter anderem an Personen mit Einschränkungen, Langzeitarbeitslose oder ältere Arbeitslose. Der Grundsatz dabei lautet: „platzieren statt trainieren“. Das heißt, es wird in Kooperation mit Unternehmen und dem Einsatz finanzieller Mittel darauf geachtet, die Menschen in den Arbeitsprozess zu integrieren, statt sie nur durch Schulungen darauf vorzubereiten. Wieder stehen hier individualisierte Lösungen auf regionaler Ebene für die Berufsintegration im Vordergrund.

In Kombination mit liberalen Kündigungsregelungen führt das Schweizer Modell zu einem Höchstmaß an Flexibilität und Agilität für die Unternehmen und zu einer geringeren Arbeitslosigkeit. Die Reaktionsfähigkeit von Unternehmen auf neue Gegebenheiten wird in einem Ausmaß gestärkt, dass die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz in diesem Aspekt eine internationale Benchmark darstellt.

Schweden: AI Sweden macht die Gesellschaft KI-fit

Integration von Big Data und Datenanalyse in unternehmerische Prozesse: Schweden #1 | Österreich #55

Schweden ist eine führende Nation in den Bereichen KI und Digitalisierung. Firmen wie Spotify, Klarna oder Ericsson sind schwedisch. Kein Wunder, dass das Land hier eine besondere Stärke in der Wettbewerbsfähigkeit aufweist. Stellvertretend für mehrere Indikatoren ist Platz 1 im IMD-Ranking bei „Use of big data and analytics“.

AI Sweden als gesamtgesellschaftliches Projekt

Ein wesentlicher Treiber dieses Prozesses ist die Organisation „AI Sweden“. Diese Plattform ist die Drehscheibe der schwedischen Strategie, die KI-Technologie rasch in möglichst vielen Bereichen in die Anwendung zu bringen. Der Anstoß erfolgt über eine öffentliche Finanzierung. AI Sweden hat aber 160 Partner aus der Privatwirtschaft und der Wissenschaft, die ihrerseits wieder Wissen und Mittel zur Verfügung stellen. Diese auf Public Private Partnership aufgebaute Struktur ist ein Multiplikator für die ursprünglich öffentliche Finanzierung.

Neben vielen anderen Projekte sind in diesem Rahmen zwei Initiativen herauszuheben, die KI äußerst erfolgreich im öffentlichen Sektor etablieren und spill-over Effekte in die Privatwirtschaft auslösen.

Ein eigenes KI-Modell für die „digitale Souveränität“

„AI Sweden“ hat in einer Art nationalem Gemeinschaftsprojekt ein eigenes Sprachmodell namens GPT-SW3 frei zugänglich gemacht. Die Entwicklung dieses Modells hat Schweden zum Vorreiter innerhalb der nordischen Nationen gemacht und führt dazu, dass sich die beteiligten Experten und Partner aus der Wirtschaft enormes Fachwissen angeeignet haben. AI Sweden hat nun Kontrolle über die Trainingsdaten und die Steuerung der Technologie. Statt bestehende Modelle einfach anzuwenden, hat AI Sweden eine eigene Kompetenz aufgebaut, die positive Auswirkungen auf die Nutzung von KI in allen Sektoren hat. „AI Sweden“ bezeichnet das als „digitale Souveränität“.

Breite Anwendung im öffentlichen Dienst macht die Schweden „KI-fit“

Eine Folgeprojekt ist, dieses Sprachmodell auf den öffentlichen Dienst auszurollen. Der Einsatz und die Weiterentwicklung dieses Modells sind neuartige Ansätze im öffentlichen Sektor. Abgesehen von den klassischen Anwendungen der KI in der reinen Textbearbeitung, werden folgende Anwendungen als stark effizienzsteigernd eingeschätzt:

- Generieren von Dokumenten wie Berichten oder Anträgen nach bestimmten Vorlagen
- Klassifizierung von Dokumenten für Entscheidungsprozesse
- Personalisierte Unterstützung für Bürger

Jede/r einzelne Mitarbeiter:in wird in diese Prozesse einbezogen, dadurch wird das Modell kontinuierlich intelligenter und die Gesellschaft als Ganzes „KI fit“ gemacht. Das Resultat ist eine wechselseitige Verstärkung der Anwendung von KI und Big Data für unternehmerische Prozesse.

AI Sweden verfolgt parallel dazu noch eine Vielzahl weiterer Projekte. Die gemeinsame Schnittmenge ist, dass alle Initiativen darauf abzielen, Menschen niederschwellig in Kontakt mit KI zu bringen und die KI-Systeme offen und zugänglich zu gestalten. Dann ergibt sich ein Ausrollen digitaler Technologien im Unternehmenssektor wie von selbst. Das ist der Kern des schwedischen Erfolgsmodells und macht das Land zum Vorreiter in diesem Bereich.

Dänemark: Das goldene Dreieck der Arbeitsmarktreform

Arbeitsrecht: Dänemark #6 | Österreich #34

Das dänische Flexicurity-Modell am Arbeitsmarkt ist ein anerkanntes Best-Practice-Beispiel für eine höchst erfolgreiche Arbeitsmarktreform mit einer Vielzahl von positiven Nebeneffekten.

Flexicurity beinhaltet zunächst zwei Elemente:

- **Flexibilität am Arbeitsmarkt:** Das bedeutet sehr liberale Kündigungsgesetze und damit für Unternehmen eine flexible Gestaltung der Abdeckung ihres Arbeitskräftebedarfs.
- **Security:** Das meint eine sozial abgesicherte, aber zeitlich begrenzte Form der Arbeitslosenunterstützung, die den Jobwechsel im Idealfall sozial friktionsfrei gestaltet.

Flexibilität + Soziale Sicherheit + aktive Arbeitsmarktpolitik = Erfolgsmodell

Was zu diesen zwei Aspekten noch zwingend hinzukommt, sind Komponenten einer aktiven Gestaltung der Arbeitsplatzsuche. Ohne das Element der aktiven Arbeitsmarktpolitik wäre das Flexicurity Modell in Dänemark wirkungslos. Kernpunkt ist dabei die verpflichtende Aktivierung in die Arbeitswelt nach spätestens zweieinhalb Jahren.

Vor der Reform war es ausreichend, sich an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen und so seine Ansprüche auf die Arbeitslosenversicherung zu verlängern. Die Kombination aus Weiterbildungsmaßnahmen und einem Auslaufen der Arbeitslosenversicherung hat zu einer Trendwende am Arbeitsmarkt geführt und macht zusammen mit den Flexicurity-Elementen das Erfolgsmodell der dänischen Arbeitsmarktpolitik aus. Weiterbildung wird in Dänemark nicht nur Arbeitslosen angeboten, sondern auch durch die öffentliche Hand während des Jobs gefördert. Langzeitarbeitslosigkeit wird so bereits im Ansatz vorgebeugt. Das alles hält die Zeit zwischen einem Jobwechsel kurz.

Flexibilität macht Dänen fit für den Wettbewerb

Neben der niedrigen Arbeitslosenrate gibt es eine Menge an positiven Nebeneffekten, die den eigentlichen Erfolg der Dänen in den Rankings ausmachen:

- Die hohe Jobwechselrate (25 % der Dänen wechseln innerhalb eines Jahres ihren Job) führt zu einer stetigen Weiterbildung in immer neuen Berufsfelder.
- Das wiederum führt zu einer Offenheit gegenüber neuen Technologien und der Fähigkeit, sich an neue Gegebenheiten anzupassen. Das macht wiederum dänische Unternehmen agil und wettbewerbsfähig.
- Dänen haben das Bewusstsein, dass sich bei einem Jobwechsel rasch andere Möglichkeiten am Arbeitsmarkt auftun werden – sie haben daher wenig Angst vor einem Jobwechsel.
- Das flexible Modell für Unternehmen fördert mutige unternehmerische Schritte, da ein flexibles Anpassen des Beschäftigtenstandes jederzeit möglich ist. Das Aufbrechen gewachsener Strukturen in Unternehmen ist viel eher und schneller möglich.
- Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind in Dänemark dadurch auch deutlich weniger verbreitet als in den meisten anderen Ländern.

Dänemark ist mit diesem Modell in der Lage, den Widerspruch von sozialer Sicherheit und wettbewerbsfähiger Arbeitsmarktpolitik zu lösen. Soziale Sicherheit und Job-Flexibilität sind in Dänemark kein Widerspruch.



Irland: Systematische Vermittlung von Risikokapital sorgt für High-Tech-Wertschöpfungsketten

Bereitstellung von Risikokapital: Irland #8 | Österreich #43

Irland hat sich einen Ruf als exzellenter Standort für internationale Unternehmen in digitalen Geschäftsbereichen erarbeitet. Längst ist es nicht mehr die niedrige Körperschaftssteuer (12,5 %), die hier die Hauptrolle spielt – diese Antwort greift zu kurz. Irland hat erkannt, dass eine nachhaltige Strategie nicht nur darin besteht, das Land zu einem Anziehungspunkt der internationalen High-Tech-Unternehmen zu machen. Das Land hat darüber hinaus seine Start-up-Szene massiv ausgebaut. Die systematische Bereitstellung von Risikokapital spielt dabei eine große Rolle.

HBAN-Plattform sorgt für Risikokapital

Bei der Bereitstellung von Risikokapital rangiert Österreich auf dem 43. Platz. Irland, nicht unbedingt ein internationales Finanzzentrum, liegt auf Platz 8. Das steht stark im Zusammenhang mit der Strategie, Neugründungen niederschwellig mit dem nötigen Kapital zu versorgen. „Enterprise Ireland“ ist eine öffentliche Agentur, die diese Aufgabe übernommen und eine nationale Initiative namens HBAN-Plattform (Halo Business Angel Network) (mit-)ausgerollt hat.

Die Aufgabe der Initiative besteht darin, Start-ups nach ihrer Gründung auf ihrem Weg zur Finanzierung zu begleiten. Am Beginn des Prozesses steht die Plattform, auf der sich Investoren und Start-ups unkompliziert online registrieren und vernetzen können. Dabei bleibt es aber nicht. Expert:innen von „Enterprise Ireland“ begleiten die Firmen über fünf regionalen Hub mit jeweils einem großen Netzwerk an Investoren bei der Bewerbung für ihre Finanzierung. Die Drehscheiben sind in ihrer Region gut vernetzt und bringen die jungen Unternehmen gezielt mit den richtigen Investoren zusammen. Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt auf der Finanzierungsseite für junge Unternehmen – und diese können sich damit besser auf ihr Kerngeschäft konzentrieren. Seit Gründung der Plattform wurden so 700 Firmen unbürokratisch mit über 170 Millionen Euro an Risikokapital versorgt. Was in Österreich im TV plakativ für wenige Auserwählte über „2 Minuten 2 Millionen“ gemacht wird, hat in Irland also System.

Dieser Erfolg hat positive Nebeneffekte auf eine Vielzahl von Aspekten der Wettbewerbsfähigkeit. Bei der Attraktivität für ausländische Fachkräfte liegt Irland auf Rang 6 (Österreich #33), ebenso bei der geringeren Zahl der Hürden für die Start-up Gründung (Irland #6, Österreich #50).



Niederlande: Firmengründungen mit und durch ausländische Talente

Attraktivität für ausländische Talente: Niederlande #8 | Österreich #33

Die innovative Start-up-Szene in den Niederlanden lebt von ihrem Talente Pool. Dieser speist sich zum einen aus den Niederlanden selbst, zum anderen zieht das innovationsfreundliche Klima aber auch aktiv ausländische Fachkräfte an, die hier die richtigen Rahmenbedingungen für innovative Tätigkeiten vorfinden.

Start-up Visa

Eine zielgerichtete Visapolitik für ausländische Talente stellt den regelmäßigen Zuzug von ausländischen Spitzenkräften sicher. Ohne diese Maßnahme, würde die Anziehungskraft der niederländischen High-Tech-Szene verpuffen, da die benötigten Talente aus dem Ausland nicht verfügbar wären. Es braucht also flankierend zur Innovationsförderung auch Rahmenbedingungen, die den Aufenthalt ausländischer Fachkräfte sichern – in diesem Fall unter anderem durch ein sogenanntes „Start-up Visum“. Dieses garantiert Nicht-EU Bürger:innen eine Arbeitserlaubnis und das Bleiberecht für ein Jahr, wenn eine Tätigkeit bei innovativen Produkteinführungen durchgeführt wird.²

Diese Maßnahmen machen dann Sinn, wenn es eine entsprechende Infrastruktur für Start-ups gibt, die genau diese Arbeitskräfte nachfragen. Eng verzahnt damit ist die Rolle vor allem der technischen Universitäten in den Niederlanden, die die wichtigsten Motoren für innovative High Tech Start-ups sind. Das prominenteste Beispiel dafür ist der Campus der TU-Delft.

Inkubatoren an der TU-Delft

An der TU in Delft befindet sich nicht nur der größte Universitätscampus der Niederlande, auch der größte Tech-Inkubator Europas, „Yes!Delft“, befindet sich dort. Ein Inkubator begleitet Talente in der Anfangsphase einer Firmengründung. Im Falle von „Yes!Delft“ arbeitet der Inkubator ohne Anteile an den Firmen zu übernehmen. Es geht rein um die Transformation von Innovationen, die ihren Ursprung an der Universität haben, zur Marktfähigkeit. Das geschieht fast immer in Anbindung an die dort vertretenen Unternehmen. Tech-Unternehmen aus den Regionen haben Standorte an den Universtäten und entwickeln daraus gezielt Start-ups.

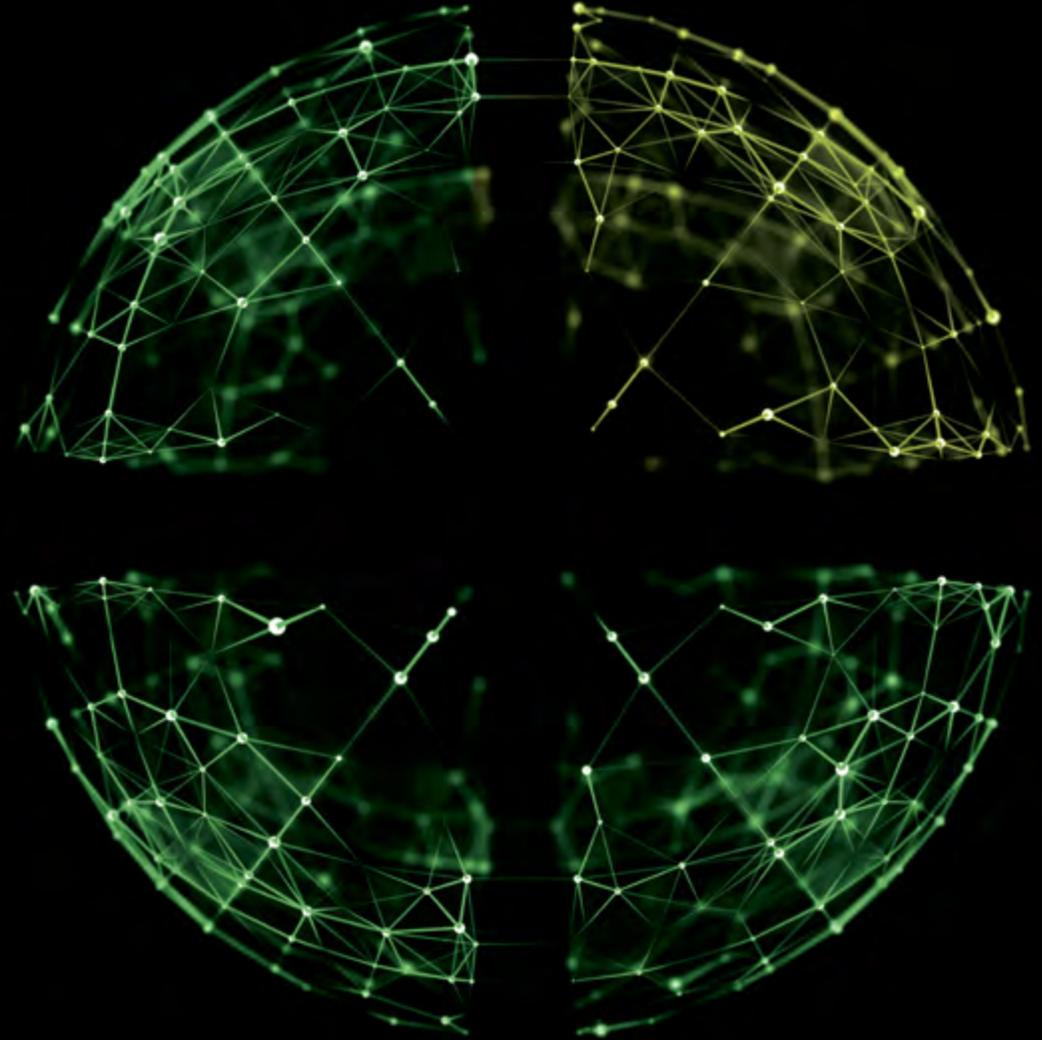
Highly Skilled Migrant Visum als Folgemaßnahme

Eine Folgemaßnahme ist das „Highly Skilled Migrant Visum“, das das oben erwähnte Ein-Jahres-Visum ergänzt. Dieses Visum ist für Talente aus dem Nicht-EU Raum konzipiert, die über einen Zeitraum von fünf Jahren in den Niederlanden arbeiten dürfen, wenn sie gezielt benötigt werden. Berechtigte Unternehmen können dieses Visum für eine gewünschte Zahl an Fachkräften beantragen. Voraussetzung ist eine gewisse Gehaltsgrenze, die die Eigenschaft als „hochqualifiziert“ sicherstellt. Es schließt damit an den Start-up-Prozess an. Zielgruppe sind Unternehmen, die die erste Phase des Markteintritts geschafft haben. Damit besitzen niederländische Unternehmen einen unbürokratischen Wettbewerbsvorteil, wenn es darum geht, ihre Technologieführerschaft in vielen Bereichen durch ausländische Talente abzusichern.

2) Hintergrund Österreich: Das dazu entsprechende Modell (ohne die Fokussierung auf die High Tech Start Up Szene) ist die Rot-Weiß-Rot-Karte, die in Österreich zu diesem Zweck 2011 eingeführt wurde. Das System ist aber weniger erfolgreich. Es gibt sechs verschiedene Kartenmodelle, die schwer abgrenzbar sind und einen hohen bürokratischen Aufwand benötigen. Die Erteilung erfolgt nur für 24 Monate, zwar mit Verlängerungsoption, aber auch das ist nicht garantiert. Bei der Genehmigung sind bei Antragstellung aus dem Ausland drei Behörden in Österreich beteiligt. Die vorgesehene Bearbeitungszeit von acht Wochen wird laut Rechnungshof in 40 % der Fälle überschritten.

05

Der Blick von innen





Stimmung am Wirtschaftsstandort erreicht Tiefpunkt

Die Stimmung am Wirtschaftsstandort Österreich hat einen Tiefpunkt erreicht. Im Rahmen der Deloitte Radar Analysen führen wir jährlich Online-Befragungen unter rund 600 Führungskräften in ganz Österreich durch. Dabei erfragen wir die Einschätzung verschiedener Standortfaktoren sowie die allgemeine Stimmung am Standort und in den Unternehmen.



Drei Jahre Rezession, der Krieg in der Ukraine, die Energiekrise und der von den USA ausgehende globale Handelskonflikt haben deutliche Spuren hinterlassen. Auf die Frage nach der allgemeinen Stimmung am Wirtschaftsstandort Österreich antworten derzeit mehr als 60 % der Führungskräfte mit „sehr negativ“ oder „eher negativ“, nur rund 18 % mit „positiv“ oder „sehr positiv“. Das ist der schlechteste Wert seit Beginn unserer Stimmungserhebungen.

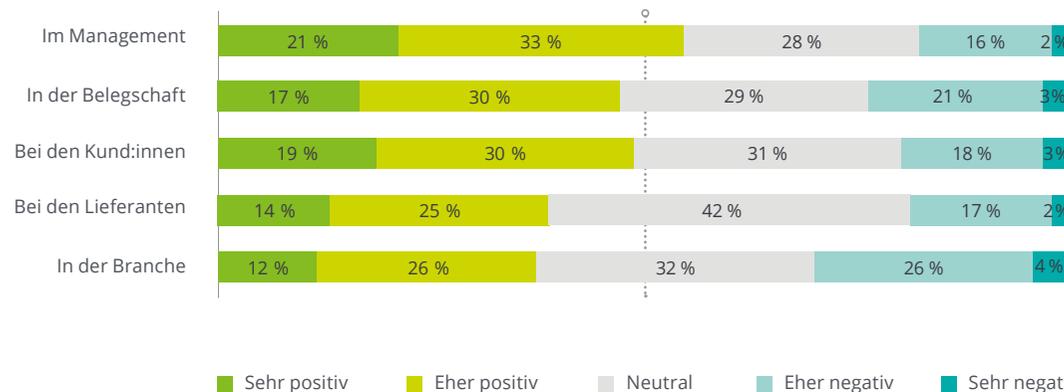
Nicht ganz so negativ wird die Stimmung im eigenen Unternehmen eingeschätzt. Im Management wird die Stimmung mit 54 % (21 % „sehr gut“, 33 % „gut“) immer noch knapp mehrheitlich positiv beurteilt. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit jedoch ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen (2024: 59 % positiv). Die Stimmung unter den Beschäftigten wird von 47 % positiv und von 24 % negativ eingeschätzt. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Lieferanten (39 % positiv, 19 % negativ, 42 % neutral) und in der Branche (38 % positiv, 30 % negativ).

Die Stimmung trübt sich auf allen Ebenen ein, auch wenn die Unternehmen selbst ihre eigene Entwicklung noch deutlich positiver sehen als die Gesamtentwicklung am Standort. Das muss aber auch so sein, denn unternehmerisches Handeln braucht als Basis vor allem Mut und Zuversicht. Diese gilt es gerade in schwierigen Zeiten besonders zu stärken.

Wie wird aktuell die generelle Stimmung am Wirtschaftsstandort Österreich wahrgenommen?



Wie ist aktuell die Stimmung unter Österreichs Unternehmen?





Lagebild:

Der Standort Österreich im europäischen Vergleich

Die Analyse der internationalen Rankings, also die Außensicht auf den Standort, hat bereits einige Schwächen des Wirtschaftsstandortes Österreich aufgezeigt. Für uns ist aber auch die Innensicht der Unternehmen interessant. Wie sehen sie den Standort im europäischen Vergleich? Wo liegen die Stärken, wo die Schwächen?



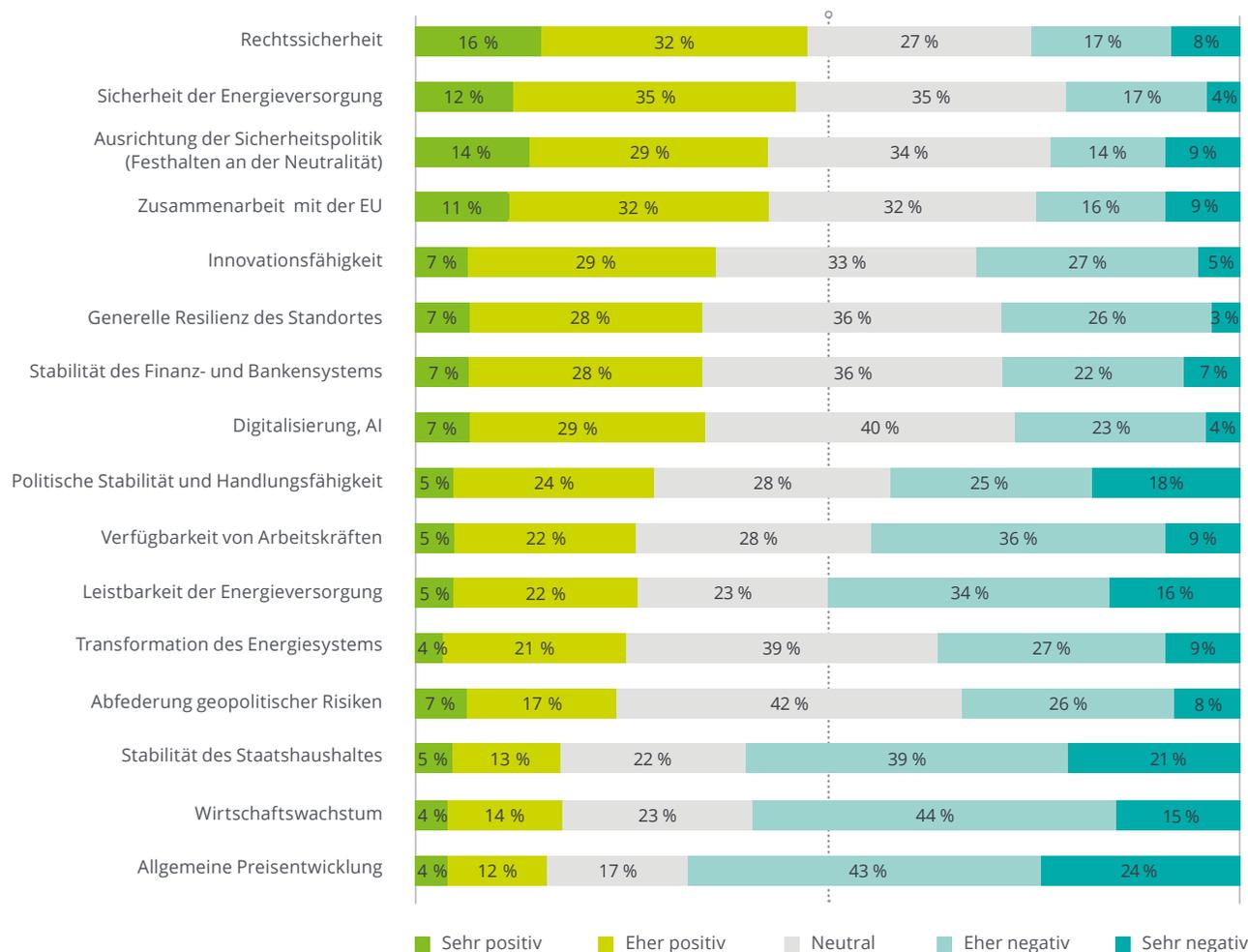
Tatsächlich zeigen sich einige deutliche Schwächen: Die allgemeine Preisentwicklung wird im europäischen Vergleich sehr negativ gesehen. Für mehr als zwei Drittel der Befragten (67 %) ist die Situation diesbezüglich „sehr negativ“ oder „negativ“. Auch das rückläufige Wirtschaftswachstum führt zu einer negativen Lagebeurteilung (59 % negativ), ebenso wie die Stabilität des Staatshaushaltes (60 % negativ). Weitere Schwachpunkte sind die Leistbarkeit der Energieversorgung (50 % negativ, nur ein Viertel positiv), die Verfügbarkeit von Arbeitskräften (45 % negativ) und die allgemeine politische Stabilität und Handlungsfähigkeit (43 %). Die lange Dauer der Regierungsbildung in Österreich in Zeiten der Rezession hat den Standort deutlich belastet.

Die allgemeine Resilienz des Standorts Österreich wird von 29 % der Befragten negativ, von 36 % neutral und nur von 35 % positiv bewertet. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich auch hier die Werte deutlich verschlechtert (2024: 19 % negativ).

Mehrheitlich positiv beurteilt werden nach wie vor die Sicherheit der Energieversorgung (47 % positiv), die Rechtssicherheit (48 %) und die Ausrichtung der Sicherheitspolitik (43 %).

Die schlechte Stimmung am Wirtschaftsstandort Österreich spiegelt sich somit auch deutlich in der Lagebeurteilung der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter wider. Wirtschaftswachstum, stabile Staatsfinanzen, leistbare Energie, Inflation und Arbeitsmarkt sind die wichtigsten Parameter, bei denen Österreich im europäischen Vergleich schlechter abschneidet.

Wie schätzen die Unternehmen die aktuelle Lage des Standortes Österreich im europäischen Vergleich ein?





Analyse der Standortfaktoren: Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit



Standortfaktor Staat und Unternehmen

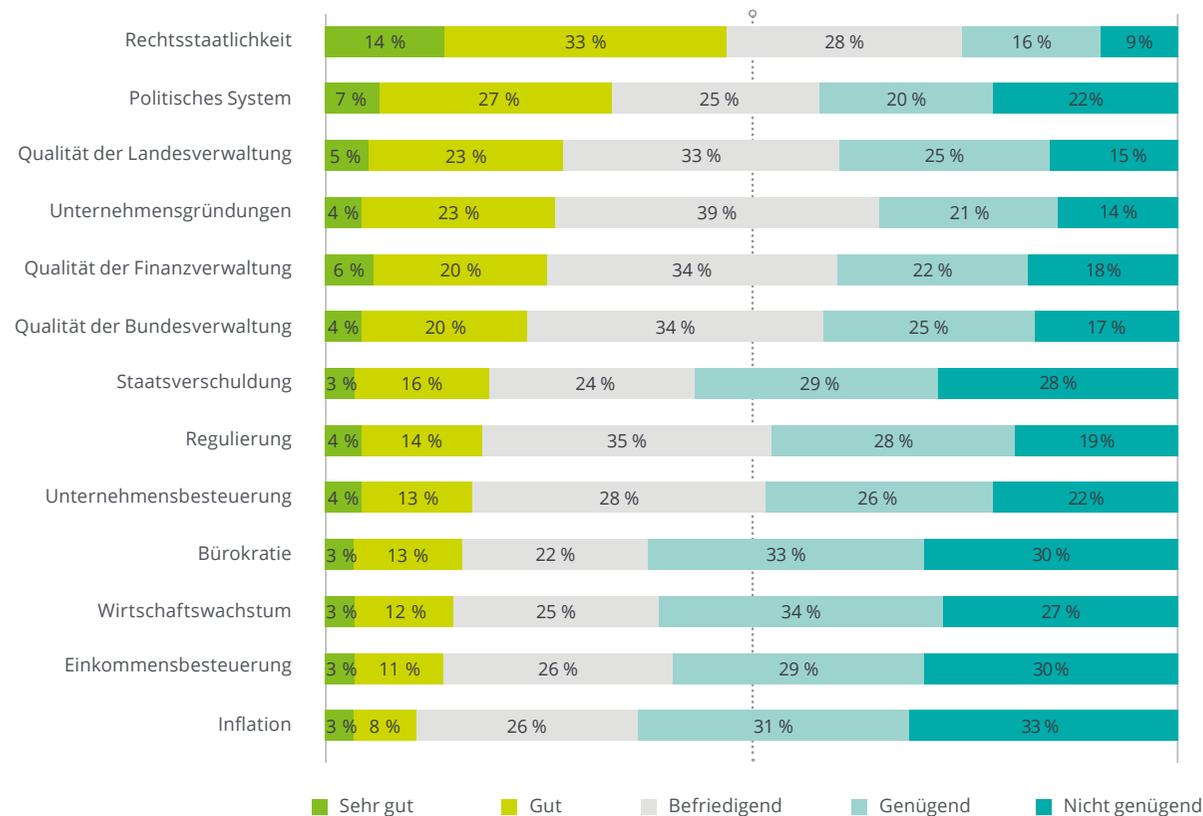
Status quo

Der Deloitte Radar untersucht in seiner Analyse und Befragung die Qualität und Attraktivität zentraler Standortfaktoren. Der Faktor Staat und Unternehmen spielt dabei eine zentrale Rolle.

Österreich befindet sich im Jahr 2025 im dritten Rezessionsjahr – das ist einmalig in der Entwicklung der Zweiten Republik. In Europa liegt Österreich beim BIP-Wachstum sogar an vorletzter Stelle. In der aktuellen Befragung von Führungskräften zeigt sich daher erwartungsgemäß eine deutliche Zunahme der kritischen Einschätzungen. Der Standortfaktor Wirtschaftswachstum wird von 61 % der Befragten mit „nicht genügend“ oder „genügend“ bewertet, ähnlich schlecht werden die Staatsverschuldung (57 % „nicht genügend“ oder „genügend“), die Bürokratie (63 %) und die Einkommensbesteuerung (59 %) beurteilt. Lediglich in den Bereichen Rechtsstaatlichkeit und Qualität der Verwaltung überwiegen die negativen Bewertungen noch nicht.

Der Standortfaktor Staat und Unternehmen ist aus Sicht der befragten Führungskräfte in einem sehr kritischen Zustand. Gleichzeitig haben die Unternehmen klare Vorstellungen davon, wo jetzt angesetzt werden muss, um den Standort wieder nach vorne zu bringen.

Wie gut sehen die Unternehmen den Wirtschaftsstandort Österreich aufgestellt?
Standortfaktor Staat und Unternehmen



Wichtigste Maßnahmen zur Verbesserung der Lage

Aus einer langen Liste möglicher Maßnahmen zur Behebung dieser Schwächen kristallisieren sich einige zentrale Stellschrauben heraus. Viele dieser Hebel werden in der Öffentlichkeit bereits intensiv diskutiert. Dass auch eine große Mehrheit der befragten Unternehmen genau darauf drängt, zeigt Dringlichkeit und Konsequenz zugleich.

Die wichtigsten kurz- und mittelfristigen Maßnahmen aus Sicht der österreichischen Unternehmen in diesem Bereich:

Steuern & Förderungen

- Senkung der Lohnnebenkosten
- Steuersenkung auf Einkommen
- Verstärkte Investitionsförderungen (Investitionsfreibetrag); spezielle Förderungen für Umwelttechnologien
- Internationalisierungsoffensive – Exportförderungen für neue Märkte / Freihandelsabkommen

Finanzen

- Nachhaltige Sanierung des Staatshaushaltes
- Bekämpfung der Inflation durch Senkung von Steuern und Abgaben (Gebühren)

Pensionen

- Maßnahmen zur Erhöhung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters
- Senkung der Abgabenbelastung bei erwerbstätigen Pensionist:innen = steuerliche Erleichterungen bei den Zuverdienstmöglichkeiten

Bundesstaat

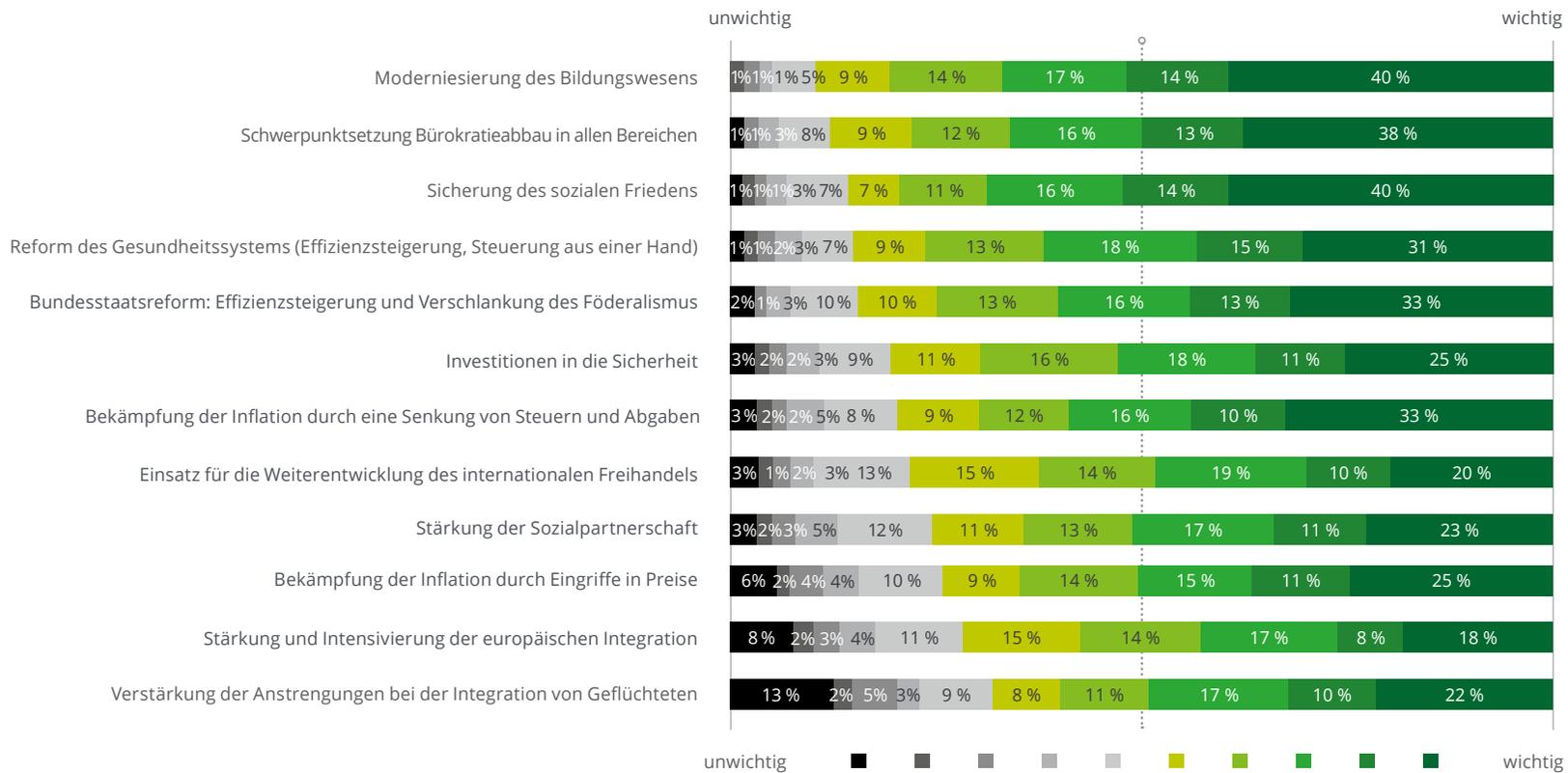
- Bundesstaatsreform: Effizienzsteigerungen und Verschlinkung des Föderalismus
- Weitere Reform des Gesundheitssystems (Effizienzsteigerung; Steuerung aus einer Hand)
- Modernisierung des Bildungswesens
- Bürokratieabbau in allen Bereichen





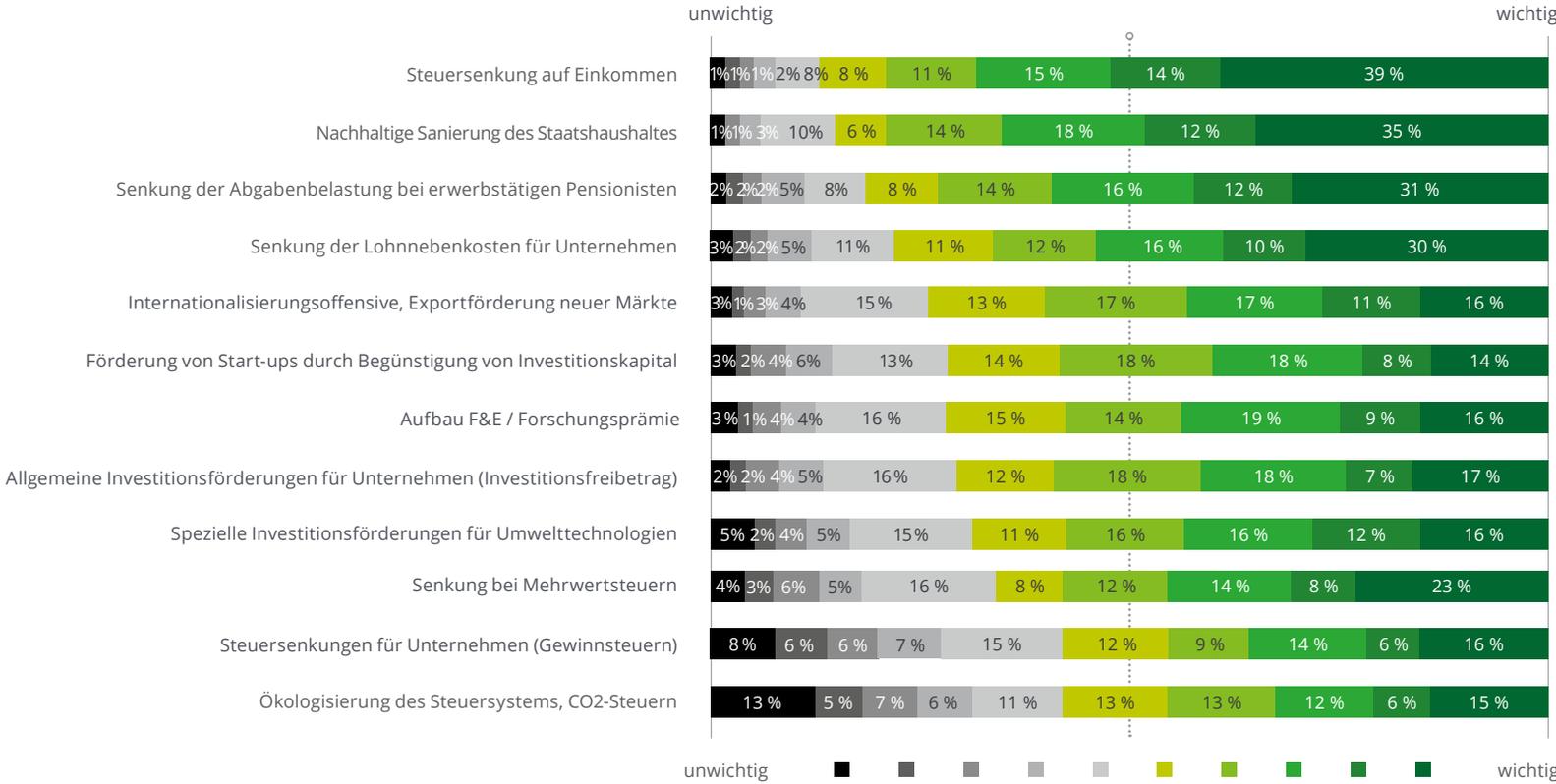
Auf welche Maßnahmen sollte die neue Bundesregierung jetzt besonders setzen, damit Österreich als Standort wettbewerbsfähig bleibt?

Allgemeine Maßnahmen





Auf welche Maßnahmen sollte die neue Bundesregierung jetzt besonders setzen, damit Österreich als Standort wettbewerbsfähig bleibt?
 Steuern, Abgaben, Förderungen



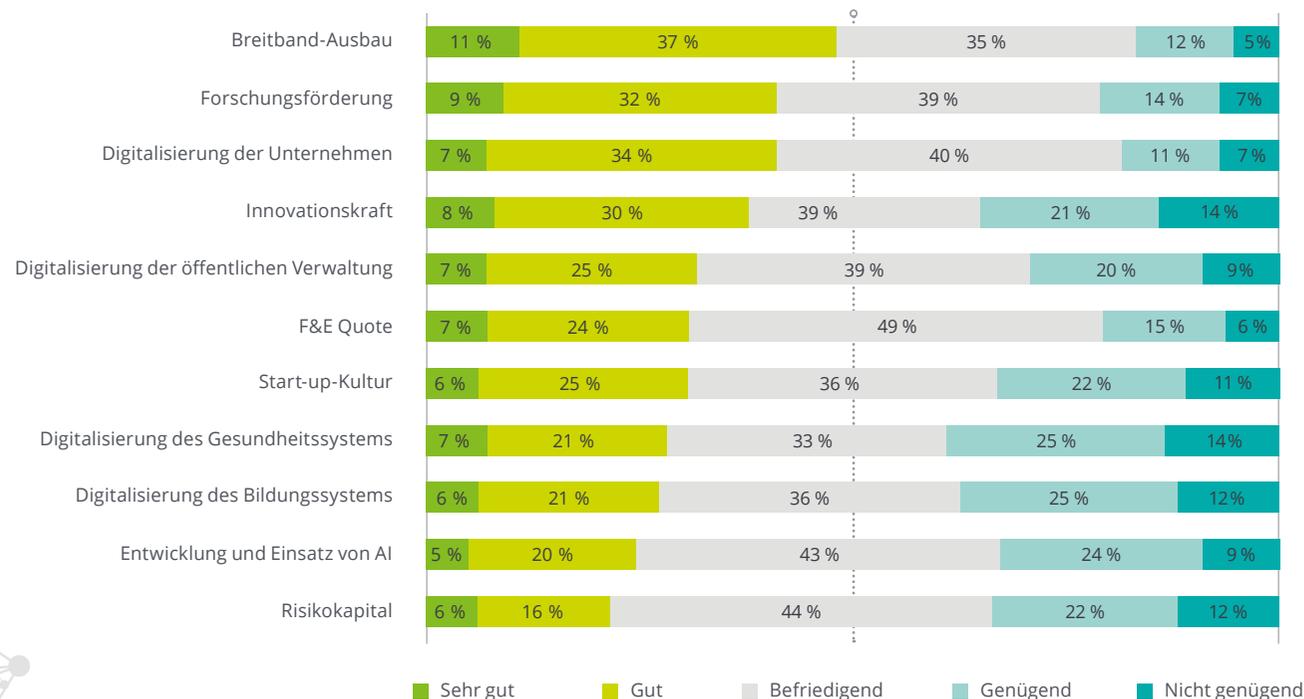
Standortfaktor Digitalisierung und Innovation

Status quo

Innovation ist die Basis für wirtschaftlichen Erfolg. Auch bei diesem Standortfaktor zeigt sich eine zunehmende Unzufriedenheit bei den befragten Führungskräften. Zwar bewerten rund 41 % die bestehende Forschungsförderung mit „sehr gut“ oder „gut“, aber fast ebenso viele mit „befriedigend“ (39 %) und 21 % mit „genügend“ oder „nicht genügend“. Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Breitbandausbau oder der Digitalisierung in den Unternehmen. Und bei den Faktoren Risikokapital, Start-up-Kultur sowie Entwicklung und Einsatz von KI vergibt eine große Mehrheit von zwei Dritteln oder mehr nur Bewertungen zwischen „Befriedigend“ und „Nicht genügend“.

Auch hier besteht enormer Handlungsbedarf. In keiner einzigen Dimension sieht eine Mehrheit der Befragten eine sehr gute oder gute Entwicklung.

Wie gut sehen die Unternehmen den Wirtschaftsstandort Österreich aufgestellt?
Standortfaktor Digitalisierung und Innovation



Wichtigste Maßnahmen zur Verbesserung der Lage

Digitalisierung, KI und Big Data gelten als zentrale Schlüsselfaktoren für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit von Volkswirtschaften. Wie auch die IMD-Analyse der Peergroup in Europa oben gezeigt hat, gibt es dort etliche Projekte, von denen unser Land lernen könnte.

Die wichtigsten kurz- und mittelfristigen Maßnahmen aus Sicht von Österreichs Unternehmen in diesem Bereich:

Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung

Digitalisierung des Gesundheitssystems

Stärkung der Forschung und Lehre im Bereich digitaler Technologien

Ausbau der digitalen Infrastruktur

(z.B. 5G, Glasfaser)

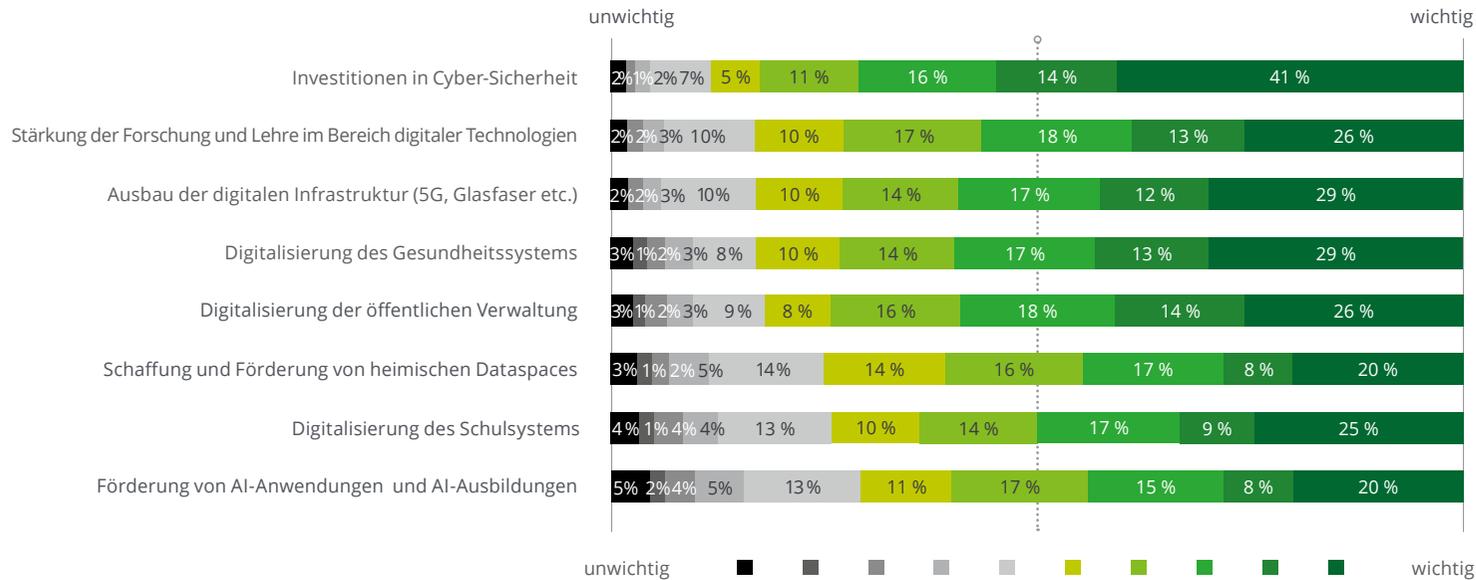
Förderung von Start-ups durch Begünstigungen von Investitionskapital

Investitionen in Cybersicherheit



Auf welche Maßnahmen sollte die neue Bundesregierung jetzt besonders setzen, damit Österreich als Standort wettbewerbsfähig bleibt?

Digitalisierung



Standortfaktor Arbeitsmarkt

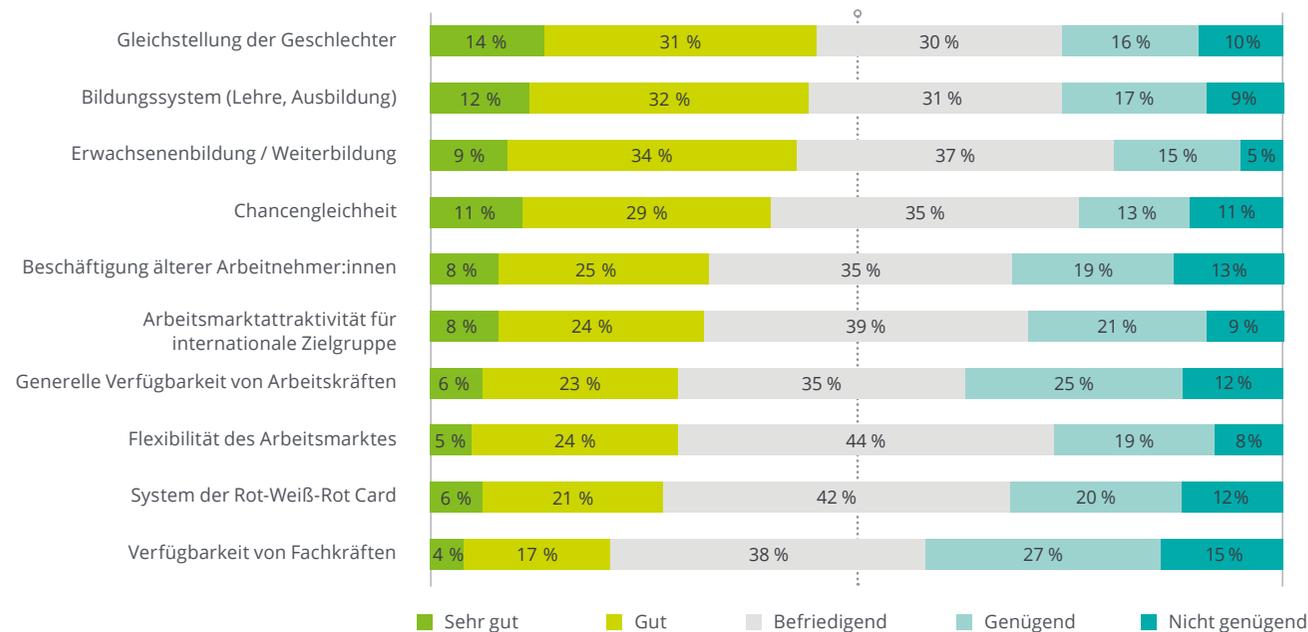
Status quo

Der österreichische Arbeitsmarkt kann seit einigen Jahren als Großbaustelle bezeichnet werden. Ein struktureller Fachkräftemangel trifft auf ein Qualifikationsdefizit, ein überfordertes Bildungssystem und eine mangelhafte Integration von Menschen mit Fluchthintergrund. Hinzu kommen Fehlentwicklungen wie eine zu hohe Teilzeitquote, insbesondere bei Frauen, sowie eine sinkende Erwerbsquote der Generation 50+. Erschwerend kommt nun der rezessionsbedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit hinzu.

Diese Vielfalt an Herausforderungen wird auch von den Befragten deutlich wahrgenommen. Über 40 % bewerten den Faktor „Verfügbarkeit von Fachkräften“ mit „genügend“ oder „nicht genügend“, 38 % mit „befriedigend“ und weniger als 20 % mit „gut“. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der allgemeinen Verfügbarkeit von Arbeitskräften. Nur 44 % bewerten das derzeitige Bildungssystem als „gut“ oder „sehr gut“, aber eine Mehrheit von 57 % hingegen als durchschnittlich bis schlecht.

Weitere Herausforderungen bestehen bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen (ein Drittel ist damit nicht zufrieden, ein weiteres Drittel vergibt nur die Note „befriedigend“) sowie beim System der Rot-Weiß-Rot-Karte, mit dem nur 27 % zufrieden sind (Note „sehr gut“ oder „gut“).

Wie gut sehen die Unternehmen den Wirtschaftsstandort Österreich aufgestellt?
Standortfaktor Arbeitsmarkt



Wichtigste Maßnahmen zur Verbesserung der Lage

Die höchste Priorität sehen die befragten Führungskräfte im Bereich Qualifizierung und Weiterbildung. Derzeit sind viele Reformen im Bereich des Arbeitsmarktes angekündigt oder in Umsetzung. Auch die bereits angeführten Beispiele (IMD-Länderanalyse) zeigen vielfältige Wege auf, wie Österreich diesen Standortfaktor verbessern könnte.

Die wichtigsten kurz- und mittelfristigen Maßnahmen aus Sicht von Österreichs Unternehmen in diesem Bereich:

Gezielte Qualifizierungsoffensiven für Zukunfts- und Mangelberufe

(z.B. Digitalisierung und Green Jobs)

Förderung der Aus- und Weiterbildung im Bereich Digitalisierung und KI

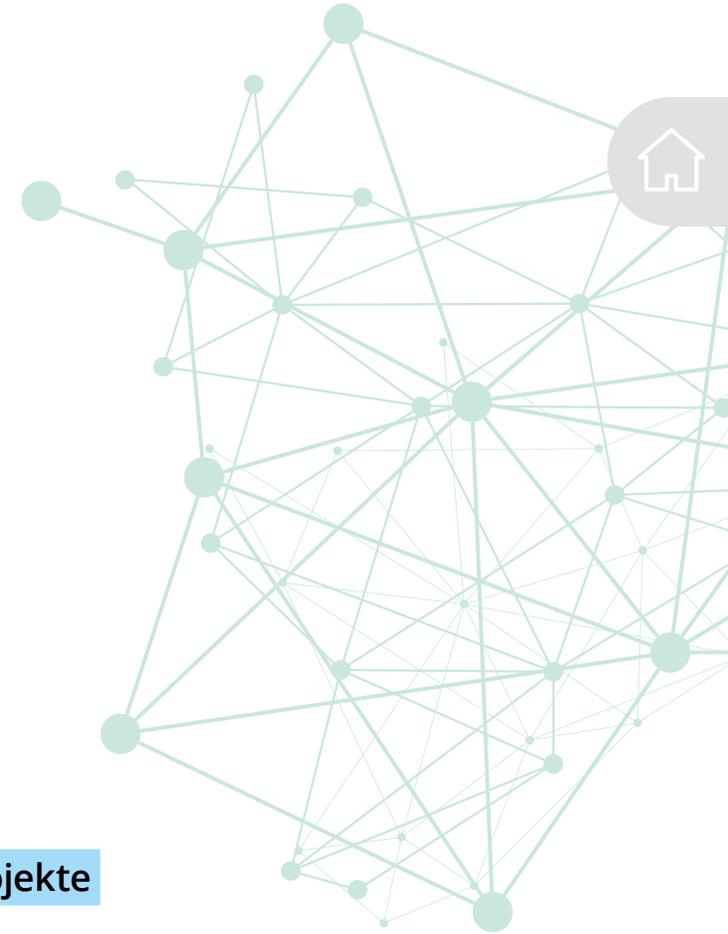
Flexible Gestaltung von Arbeitszeiten

Gezielte Zuwanderungsprojekte für Schlüsselbranchen

(z.B. Pflege, Gesundheit, Tourismus)

Reform der Bildungskarenz

Steuerliche Erleichterungen bei Zuverdienstmöglichkeiten in der Pension



Auf welche Maßnahmen sollte die neue Bundesregierung jetzt besonders setzen, damit Österreich als Standort wettbewerbsfähig bleibt?

Arbeitsmarkt



Standortfaktor Infrastruktur, Umwelt und Lebensqualität

Status quo



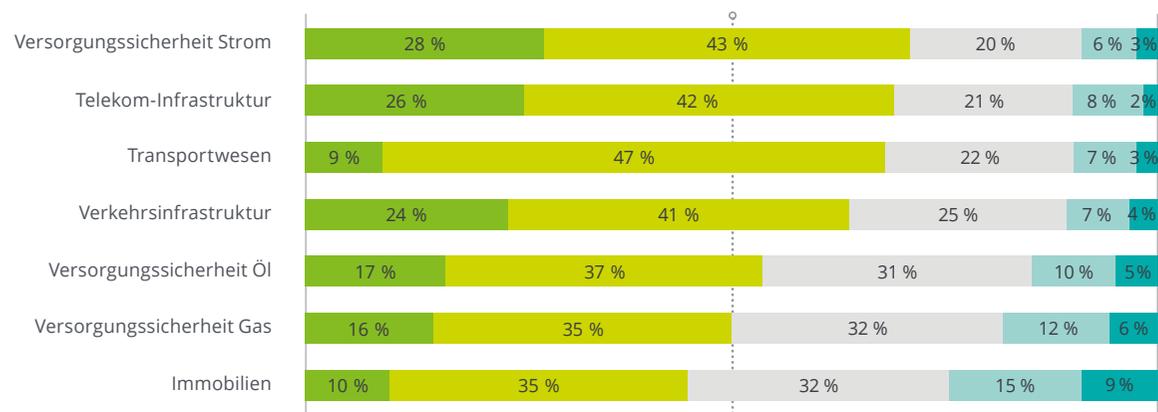
Die Infrastruktur des Landes, also Verkehr, Energieversorgung, Telekommunikation und Transport, ist traditionell ein Bereich, in dem Österreich gut aufgestellt ist und Standortvorteile genießt. Die Versorgungssicherheit mit Strom (71 % bewerten sie mit „sehr gut“ oder „gut“), die Verkehrsinfrastruktur (65 %) oder die Telekommunikationsinfrastruktur (68 %) werden von den Befragten überwiegend positiv bewertet. Demgegenüber stehen, wie bereits beschrieben, das Problem zu hoher Energiepreise und der stockende Ausbau erneuerbarer Energien.

Auch die Lebensqualität in Österreich wird nach wie vor als „Asset“ gesehen. 70 % der Befragten bewerten die Umweltqualität im Land mit „sehr gut“ oder „gut“, die persönliche Sicherheit finden 58 % „sehr gut“ oder „gut“ und auch die Werte für den sozialen Zusammenhalt (46 %) und das Gesundheitssystem (43 %) sind nach wie vor recht hoch.

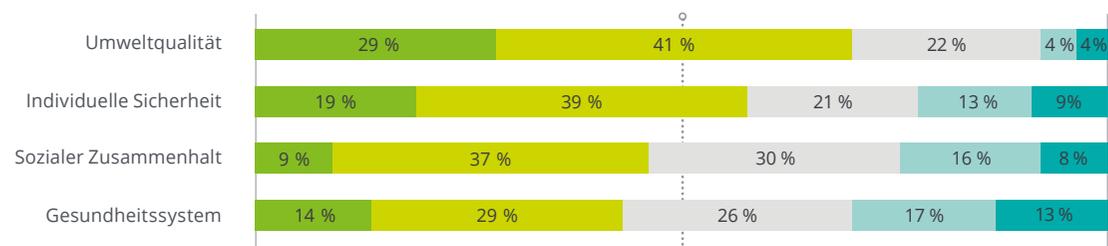
Im Vergleich zu den Vorjahren ist jedoch ein deutlicher Rückgang der Zufriedenheit in den Dimensionen „sozialer Zusammenhalt“ und „Zufriedenheit mit dem Gesundheitssystem“ feststellbar. Die weltweite Verunsicherung, die zunehmende Polarisierung in Politik und Gesellschaft und die Unsicherheit über die Finanzierbarkeit des Gesundheitssystems zeigen hier ihre Wirkung.

Wie gut sehen die Unternehmen den Wirtschaftsstandort Österreich aufgestellt?

Standortfaktor Infrastruktur



Standortfaktor Lebensqualität



■ Sehr gut ■ Gut ■ Befriedigend ■ Genügend ■ Nicht genügend



Wichtigste Maßnahmen zur Verbesserung der Lage

Nach Einschätzung der befragten Führungskräfte kommt es jetzt vor allem darauf an, die Weichen im Energiebereich schnell zu stellen. Die Bundesregierung plant dazu bis zum Sommer neue Gesetze, die hoffentlich auch tatsächlich umgesetzt werden.

Die wichtigsten kurz- und mittelfristigen Maßnahmen aus Sicht von Österreichs Unternehmen in diesem Bereich sind:

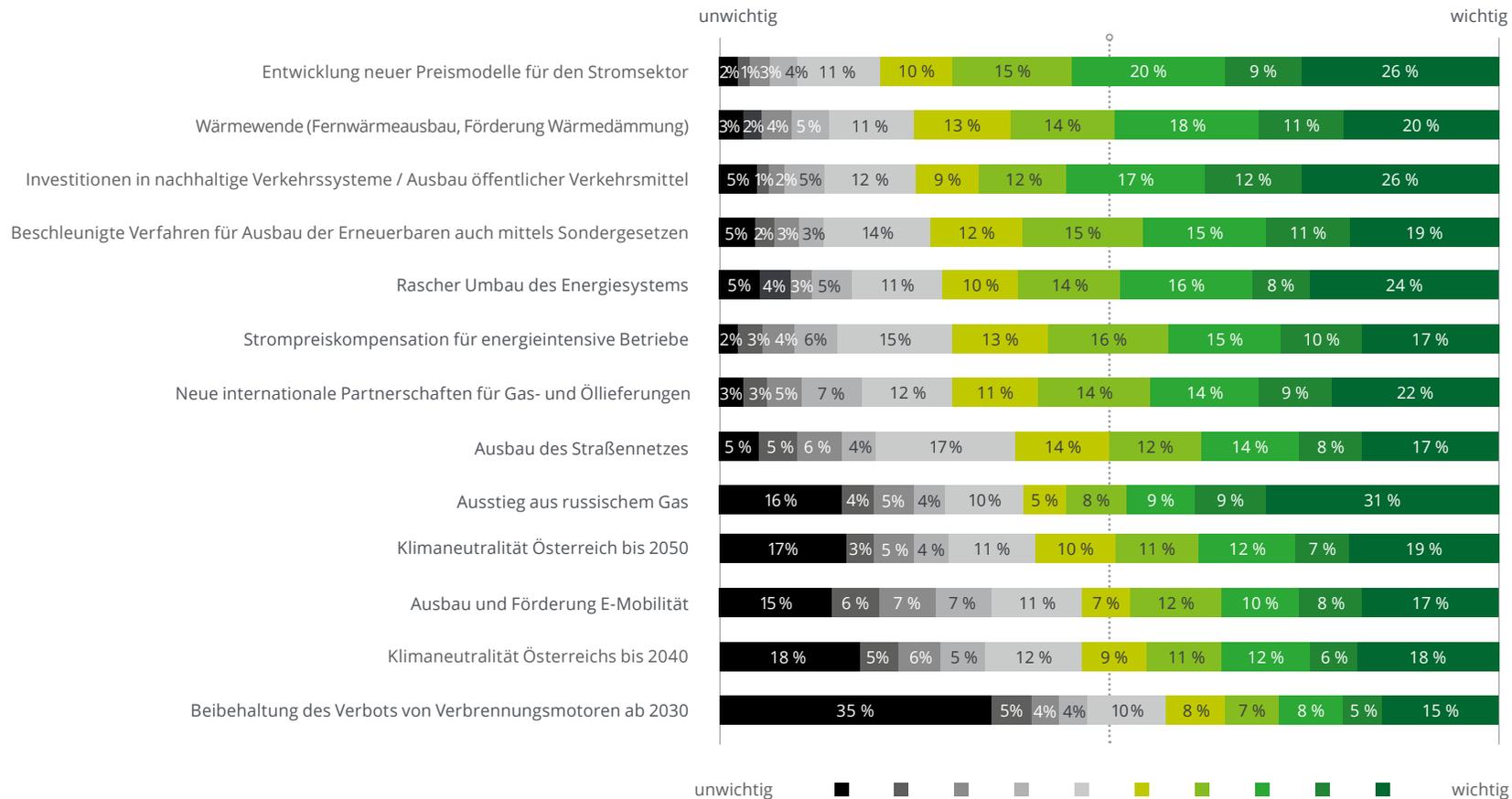
Energie und Umwelt

- Entwicklung neuer Preissysteme für den Stromsektor
- Rascher Umbau des Energiesystems (Ausbau Erneuerbare)
- Beschleunigte Verfahren dafür – auch mit Sondergesetzen
- Investitionen in nachhaltige Verkehrssysteme / öffentlicher Verkehr
- Strompreiskompensation für energieintensive Betriebe

Zusammenhalt

- Stärkung des sozialen Friedens

Auf welche Maßnahmen sollte die neue Bundesregierung jetzt besonders setzen, damit Österreich als Standort wettbewerbsfähig bleibt? Energie und Umwelt



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.

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. 460.000 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.

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.