



Industrieforum

Qualifizierte Fachkräfte von der Industrie dringend gesucht

Industriepolitik

Afrika als Markt der Zukunft

Industriekonjunktur aktuell

Der Industrie steht ein schwaches Jahr bevor

Bundessparte Industrie (BSI)

Die Bundessparte Industrie der Wirtschaftskammer Österreich vertritt mit ihren Fachverbänden die Interessen von mehr als 5.000 Mitgliedsunternehmen. In der österreichischen Industrie sind mehr als 440.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Die Industrieunternehmen Österreichs sind mit einer Exportquote von 66 Prozent stark international vernetzt. Die Bundessparte Industrie ist nicht nur für eine aktive Mitgestaltung der österreichischen Industriepolitik zuständig, sondern auch für die Koordination und die inhaltliche Artikulierung aller industrierelevanten Interessen vor allem in der Kollektivvertragspolitik, im Umwelt- und Energiebereich, in der Forschungs- und Technologiepolitik sowie in der Infrastrukturentwicklung.

Industriewissenschaftliches Institut (IWI)

Das Industriewissenschaftliche Institut (IWI) setzt einen markanten industrieökonomischen Forschungsschwerpunkt in Österreichs Institutslandschaft. Seit 1986 steht das Institut für die qualitativ anspruchsvolle Verschränkung zwischen Theorie und Praxis.

Das intensive Zusammenspiel unterschiedlicher Forschungsbereiche dient dazu, Produktionsstrukturen systemorientiert zu analysieren und darauf aufbauend zukunftsweisende wirtschaftspolitische Konzepte zu entwickeln. Besondere Schwerpunkte finden sich in der Analyse langfristiger makroökonomischer Entwicklungstendenzen sowie in der Untersuchung industrieller Netzwerke (Clusteranalysen).

Industriellenvereinigung (IV)

Die Industriellenvereinigung (IV) ist die freiwillige und unabhängige Interessenvertretung der österreichischen Industrie und der mit ihr verbundenen Sektoren. Seit 1946 nimmt die IV an allen Gesetzgebungsprozessen als anerkannter Partner der Politik teil. Eine Bundesorganisation, neun Landesgruppen und das Brüsseler IV-Büro vertreten die Anliegen ihrer aktuell mehr als 4.400 Mitglieder aus produzierendem Bereich, Kredit- und Versicherungswirtschaft, Infrastruktur und industrienaher Dienstleistung – in Österreich und Europa. Die IV-Mitglieder repräsentieren mehr als 80 Prozent der heimischen Produktionsunternehmen. Ihr Anspruch an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Politik ist es, mit innovativen Konzepten und Expertise Österreichs Gesellschaft zukunftsfit zu gestalten.



Bundessparte Industrie der Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien
Telefon: 05 90 900-3460
Telefax: 05 90 900-113417
Internet: wko.at/industrie,
E-Mail: bsi@wko.at

Bundespräsidium

Obmann Mag. Sigi MENZ, Ottakringer Getränke AG
Stellvertreter Vorstandsvorsitzender KommR DI
Dr. Clemens MALINA-ALTZINGER, Reform-Werke
Bauer & Co. Ges.m.b.H.
Stellvertreter GF Thomas SALZER,
Salzer Papier GmbH
kooptiert gem. § 63 (2) WKG:
COO Günter DÖRFLINGER, MBA, Christof
Industries Global GmbH
CEO Mag. Christian KNILL, Knill Energy
Holding GmbH
GD KommR Ing. Wolfgang HESOUN, Siemens AG
Österreich

Geschäftsführer

Mag. Andreas MÖRK

Industriewissenschaftliches Institut

Mittersteig 10/4, 1050 Wien
Telefon: +43 1 513 44 11-0
Telefax: + 43 1 513 44 11-2099
Internet: www.iwi.ac.at,
E-Mail: office@iwi.ac.at

Vorstand

Vorsitzender Hon.Prof. Dr. Wilfried STADLER,
Wirtschaftsuniversität Wien, Vorstandsvorsitzender des IWI
Gen.-Sekr. Karlheinz KOPF, Wirtschaftskammer
Österreich, stv. Vorstandsvorsitzender des IWI
Gen.-Sekr. Mag. Christoph NEUMAYER
Industriellenvereinigung, stv. Vorstandsvorsitzender des IWI
Mag. Elisabeth ENGELBRECHTSMÜLLER-
STRAUB, Fronius, stv. Vorstandsvorsitzende des IWI
Mag. Markus BEYRER, Business Europe
Mag. Christian DOMANY, Unternehmensberater
Dr. Erhard FÜRST,
Vorst.dir. DI Dr. Manfred MATZINGER-LEOPOLD,
Münze Österreich
GF Mag. Andreas MÖRK, Bundessparte
Industrie, der Wirtschaftskammer Österreich,
Kassier des IWI
FH-Hon.-Prof. Dr. Dr. Herwig W. SCHNEIDER,
Industriewissenschaftliches Institut

Kuratorium

Vorsitzender Hon.Konsul KommR Veit
Schmid-Schmidfelden, Rupert Fertinger GmbH

Geschäftsführer

FH-Hon.-Prof. Dr. Dr. Herwig W. Schneider

Wissenschaftlicher Leiter

Univ. Prof. DI Dr. Mikuláš Luptáčík

Industriellenvereinigung

Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien, Österreich
Telefon: +43 1 71135 - 0
Internet: www.iv.at, www.facebook.com/industriellenvereinigung,
www.twitter.com/iv_news
E-Mail: office@iv.at

Präsidium

Präsident Georg KNILL, Knill Gruppe
Vize-Präsidentin Dipl.-Ing. Dr. Sabine
HERLITSCKA MBA, Vorstandsvorsitzende
Infineon Technologies Austria AG
Vize-Präsident Philipp VON LATTORFF,
Geschäftsführer Boehringer Ingelheim
RCV GmbH & Co KG Regional Center Vienna
Vize-Präsident Dipl.-Ing. F. Peter MITTERBAUER,
Vorstandsvorsitzender MIBA AG

Geschäftsführung

Generalsekretär Mag. Christoph NEUMAYR
Vize-Generalsekretär Ing. Mag. Peter KOREN
Vize-Generalsekretärin Dr. Claudia MISCHENSKY



editorial

Mag. Sigi Menz
 Fachkräftemangel: Ausbildung als
 Schlüsselement

forum

Qualifizierte Arbeitskräfte von der Industrie
 dringend gesucht

Lösungsansätze im Kampf gegen den Fach-
 und Arbeitskräftemangel

Interview:
 „Mit Corona kam es zu einer Achterbahn
 am Arbeitsmarkt.“
 René Tritscher, Geschäftsführer der Austrian
 Business Agency (ABA)

politik

Beschäftigungspotenzial teilzeitbeschäftigter
 Frauen in Oberösterreich

Die Automotive Zulieferindustrie im
 internationalen Wettbewerb

Afrika:
 Kontinent mit Perspektiven

Industrie Vorarlberg:
 Grundpfeiler für den Wohlstand
 Vorarlbergs

konjunktur

Kommentar zur internationalen
 Konjunkturentwicklung
 4 FH-Hon.-Prof. Dr. Dr. Herwig W. Schneider 30

Der Industrie steht ein schwaches Jahr bevor
 Mag. Andreas Mörk 32

konjunktur nach branchen

Branchenübersicht	34
Gesamtindustrie	35
Bergwerke und Stahl	35
Stein- und keramische Industrie	36
Glasindustrie	36
Chemische Industrie	37
Papierindustrie	37
PROPAK – Industrielle Hersteller von Produkten aus Papier und Karton	38
Bauindustrie	38
Holzindustrie	39
Lebensmittelindustrie	39
Textil-, Bekleidungs-, Schuh & Lederindustrie	40
NE-Metallindustrie	40
Metalltechnische Industrie	41
Fahrzeugindustrie	41
Elektro- und Elektronikindustrie	42
Offenlegung, Impressum	42

24

inhalt

Fachkräftemangel: Ausbildung als Schlüsselement

Der Mangel an Fachkräften, insbesondere in technischen Bereichen, stellt seit längerer Zeit eine große Herausforderung für die österreichische Industrie dar. Auch aus demographischen Gründen wird sich das Problem des Fachkräftemangels in den nächsten Jahren noch zusätzlich verschärfen und sich quer über alle Branchen mehr und mehr zu einem generellen Mangel an Arbeitskräften ausweiten.

Autor: Mag. Sigi Menz

Seit vielen Jahren besteht in der österreichischen Wirtschaft ein Mangel an Fachkräften, der sich laufend verschärft. Wie Untersuchungen zeigen, ist dieser Mangel in der Industrie besonders groß. Umfragen bei Unternehmen zeigen, dass der Fachkräftemangel einerseits zu einer stärkeren Belastung der bestehenden Belegschaft führt, andererseits aber auch zu Umsatzeinbußen infolge der Ablehnung zusätzlicher Aufträge.

Besonders spürbar ist dies bei technischen Berufen aller Ausbildungsniveaus: Der Lehrlingsnachwuchs bei technischen Industrielehren ist nicht ausreichend, um den Bedarf an Facharbeitern zu decken, ebenso mangelt es an Absolventen von HTLs mit industrieaffiner Ausbildung. Trotz der Erfolgsgeschichte der von der Industrie maßgeblich mitgetragenen FH-Technikum

ist die Zahl der Absolventen technischer Studienrichtungen in Österreich weiterhin deutlich zu klein, um den Bedarf aus Industrie und industrienaher Forschung zu decken.

Seit langer Zeit haben österreichische Industrieunternehmen Initiativen gesetzt, um mehr Jugendliche für technische Ausbildungswege zu interessieren: Von Technikworkshops in den Schulen

über Berufsinformationstage bis hin zur Gründung eigener Schulen, in denen eine technische Lehrausbildung mit einer vollwertigen Matura verbunden wird. Die Industrie ist somit überaus aktiv, um Fachkräfte für morgen zu gewinnen.

Die Reform ...

Die österreichische Bundesregierung hat heuer eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit der Bekämpfung des Arbeitskräftemangels befasst. Bislang dreht sich die Diskussion um drei Themen: Späterer Ruhestand, weniger Teilzeit, höhere Erwerbsquote.

Volkswirtschaftlich wichtig und notwendig ist, dass Personen möglichst bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter tatsächlich im Arbeits- und Erwerbprozess stehen. Dies ist aber ein Thema, das aufs Engste mit der Frage der Arbeitskosten verknüpft ist: Man wird hier um das – zugegebenermaßen sehr komplexe – Thema der Abflachung der Lohnkurve nicht herumkommen. Die Bundessparte Industrie unterstützt in diesem Zusammenhang die Forderung nach einer Abschaffung des Pensionsversicherungsbeitrages, um hier positive finanzielle Anreize zu setzen.

In den letzten Jahrzehnten ist die Teilzeitquote laufend angestiegen, weshalb die Forderung der Wirtschaft nach mehr Kinderbetreuungseinrichtungen nur dick und fett unterstrichen werden kann. Offenbar gibt es auch starke Tendenzen einer wachsenden Zahl an Personen (Stichwort: Generation Z), die im Rahmen ihrer Work-Life-Balance die Arbeits-



Mag. Sigi Menz,
Obmann der
Sparte Industrie und
Aufsichtsrat der
Ottakringer
Getränke AG

Der Fachkräftemangel führt in den Unternehmen zu einer stärkeren Belastung der bestehenden Belegschaft und zu Umsatzeinbußen infolge der Ablehnung zusätzlicher Aufträge.

zeit individuell verkürzen. Hier muss auch wieder ein breites Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Arbeit einerseits sinnstiftend und erfüllend ist und andererseits für den Erhalt unseres Wohlstandes und der sozialen Sicherungssysteme notwendig und unumgänglich ist.

... muss an der richtigen Stelle ansetzen...

Auch wenn Berufskarrieren heute durchaus vielfältiger geworden sind, ist doch mit der Ausbildung eine wichtige Weichenstellung für den Berufsweg verbunden. Hier fällt eine Entscheidung, die für Jahrzehnte individuell, aber auch volkswirtschaftlich von größter Bedeutung ist. Aus Sicht der Industrie ist es vor allem entscheidend, dass eine ausreichende Zahl an Menschen mit industrierelevanten Qualifikationen vorhanden ist. Nur dann kann die Industrie weiterhin jener starke Kernbereich der volkswirtschaftlichen Wertschöpfung bleiben, der sie heute ist.

Über die einleitend kurz genannten, wichtigen Initiativen der Industrie hinaus sind vier Punkte von entscheidender Bedeutung, um den Anteil jener zu erhöhen, die den Weg zu technischen Ausbildungen einschlagen:

- 1) Erstens muss deutlicher als bisher den Jugendlichen gegenüber argumentiert werden, dass eine technische Ausbildung gut bezahlt und zukunftssicher ist. Angesichts der enormen technischen Veränderungen, nicht zuletzt aufgrund der Dekarbonisierungsziele, ist eine technische Industrielehre, eine höhere technische Schule oder ein Technikstudium gleichsam „Mondays-to-Fridays for Future“.
- 2) Zweitens muss im Zusammenwirken mit der Politik erreicht werden, dass weiterführende Schulen bei abnehmender Zahl an Jugendlichen redimensioniert werden: Es hat keinen Sinn einen immer größeren Prozentsatz an Jugendlichen in den Schulen zu halten, um die Schulklassen zu füllen, wenn eine Lehrausbildung die sinnvollere Variante darstellt.
- 3) Drittens muss der Staat überlegen, wie er seine Aufgaben anpassen kann: Immer neue Jobs im staatlichen und staatsnahen Bereich schmälern nicht nur das für die Wirtschaft verfügbare

- Arbeitskräfteangebot, sondern schaffen auch völlig falsche Anreize für die Ausbildung der Jugendlichen: Egal welche Ausbildung, der Staat wird schon einen sicheren Arbeitsplatz bereit stellen ...
- 4) Viertens muss hinsichtlich des Ausbildungsweges das traditionelle Geschlechterbild endlich durchbrochen werden: Frauen sind für technische Ausbildungswege sicher ebenso gut geeignet als Männer, ergreifen aber gegenwärtig entsprechende Ausbildungen viel zu selten.

... bevor die Probleme übermächtig werden

Eine jüngst von der Wirtschaftskammer vorgestellte Studie prognostiziert für das Jahr 2040 eine Lücke am österreichischen Arbeitsmarkt von zusätzlich rund 360.000 Arbeitskräften. Durch eine Vielzahl an Maßnahmen wird ein Teil dieser Lücke geschlossen werden können. Gleichzeitig wird aber auch Zuwanderung aus dem Ausland ein wichtiges Thema bleiben.

Mit der Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte im Jahr 2022 wurde diese zu einem praxistauglichen Element aufgewertet, sodass eine Anwerbung im Ausland einfacher geworden ist. Erst jüngst wurden weitere, begrenzte Erleichterungen beschlossen. Grundsätzlich sind weit gesteckte und unbürokratische rechtliche Rahmenbedingungen für Unternehmen wünschenswert, denen es gelingt in Ausland Mitarbeiter zu finden.

Wenn bei wachsendem Fachkräftemangel keine oder zu wenige (technische) Fachkräfte in diesem globalen Ringen um Expertise nach Österreich gelotst werden können, wäre dies ein schwerer Schlag für den Wirtschaftsstandort. Wenn aber durch vermehrte Ausbildung eine ausreichende Zahl an Menschen mit hohen (technischen) Qualifikationen in Österreich vorhanden ist, kann deutlich entspannter der künftigen Entwicklung entgegengesehen werden. ■

An der Weiterentwicklung und der Sicherung des Industriestandorts Österreich, haben gut ausgebildete Fachkräfte großen Anteil.



Qualifizierte Arbeitskräfte von der Industrie dringend gesucht

Am Arbeitsmarkt findet ein Paradigmenwechsel statt. Der Fachkräftemangel hat sich mittlerweile zum allgemeinen Arbeitskräftemangel ausgewachsen, der jede Branche betrifft.

Um der negativen Entwicklung entgegenzuwirken ist es höchste Zeit, die Rahmenbedingungen in Österreich an eine moderne und zukunftsfähige Arbeitswelt anzupassen, und neue Anreize zu schaffen. Denn nur mit ausreichend Arbeits- und Fachkräften ist der Industriestandort Österreich wettbewerbs- und zukunftsfähig. Und die Zeit drängt: Zwei von drei Unternehmen haben heute bereits Probleme damit, Beschäftigte zu finden. Die Arbeitslosenquote sinkt zwar stetig, trotzdem kann der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen nicht gedeckt werden. In den kommenden Jahren werden rund 540.000 Fach- und Arbeitskräfte fehlen, so schätzen die Experten.

Dass sich dieser Trend auch in Zukunft fortsetzen wird, liegt vor allem darin begründet, dass die Erwerbsbevölkerung in den größten Industrienationen weiter schrumpft. Laut Statistik Austria wird es in Österreich im Jahr 2050 rund 300.000 weniger 20-65-Jährige geben. Das hat zur Folge, dass auch auf lange Sicht immer weniger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Deshalb braucht es eine gezielte, qualifizierte Zuwanderung und die Erhöhung der Arbeitsmobilität innerhalb Österreichs. Zusätzlich lässt sich beobachten, dass sich ein massiver Teilzeit- und Freizeit-Trend entwickelt, der negativ wirkt.

Maßnahmen der Unternehmen

Die Unternehmen haben das wachsende Problem längst erkannt und setzen Maßnahmen, die bereits bei der Ausbildung beginnen. Denn die Fachkräfte von morgen, können heute schon im eigenen Haus ausgebildet werden. Schoeller Bleckmann Oilfield Technology in niederösterreichischen Ternitz betreibt erfolgreich eine Lehrwerkstätte. Aktuell zählt das Unternehmen 29 Lehrlinge, darunter vier junge Frauen. „Um den Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften an unseren Maschinen auch in Zukunft sichern zu können, nehmen wir jährlich sechs bis acht Lehrlinge für den Beruf Zerspanungstechniker/in auf“, heißt es bei SBOT.

Der Maschinenbauer Engel setzt ebenfalls seit vielen Jahren auf die Ausbildung in eigenen Lehrlingswerkstätten. Werner Wurm, Leiter der globalen Lehrlingsausbildung: „Neben einer Ausbildung am aktuellsten Stand der Technik profitieren unsere Lehrlinge von einem umfassenden Weiterbildungsangebot und auch der Möglichkeit, sich über Landesgrenzen hinaus weiterzuentwickeln. Wir sorgen für laufenden Austausch zwischen den internationalen Lehrwerkstätten von Engel.“ ■

Autorin: Herta Scheidinger

Die Industrie zwingt sich durch Ressourcen-Nadelöhre – Wie lange noch?

Die moderne Industrie steht für einen jahrzehntelangen Übergang weg von der Mangelwirtschaft hin zu gesellschaftlichem Wohlstand, und sie hat dabei den Handlungsraum der ökonomischen Erneuerung von der Bezugsseite zur Absatzseite verlagert.

Autor: FH-Hon.-Prof. Dr. Dr. Herwig W. Schneider

Boden, Arbeit und Kapital waren in Kombination und noch bis vor Kurzem in ausreichendem Maße vorhanden, sodass sich das unternehmerische Geschick allem voran in der Institutionalisierung des inkrementellen Fortschritts in neuen Prozessen und Produktion sowie in der angemessenen Erschließung von Märkten zeigte. In relativ kurzer Zeit hat sich das Bild nun sehr verändert: Der Boden – auch verstanden als Naturkapital, und damit inklusive der Energieverfügbarkeit bzw. Umweltressourcen – ist im allgemeinen Bewusstsein ebenso wie im unternehmerischen Alltag zu einem massiven Engpassfaktor geworden. Als Reaktion darauf wird ein disruptiver technologischer Wandel erwartet, der freilich auf keinerlei historischer Erfahrung aufbaut. Diese für die Unternehmen herausfordernde Situation ist nur dann bewältigbar, wenn die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital im benötigten Ausmaß vorhanden wären.

Noch unabhängig von den aktuell aufziehenden Gewitterwolken in der Finanz- und Kapitalwirtschaft erweist sich aber auch und vor allem der Faktor Arbeit – breit verstanden als Humankapital – als Wohlstandsgefährdendes Nadelöhr. Der größte Teil der Wirtschaft steht vor dem Problem, dass die personellen Ressourcen für die Produkte und Qualitäten bzw. neue und notwendige (grüne) Produktionsmethoden schlicht nicht vorhanden sind. Mit viel Geld kann allenfalls auf Ebene einzelner Unternehmen temporär wertschöpfende Luft zum Atmen erkaufte werden, aber für die Gesamtheit des wirtschaftlichen Leistungssystems wird der Mangel noch einige Zeit bestehen und sohin bzw. konjunkturunabhängig ein sogenannter und real zweifellos bestehender Fachkräftemangel existieren. Die komplette Übernahme der Verantwortung für Aus- und Weiterbildung bzw. die systemische Übertra-

gung sämtlicher hoheitliche Ausbildungsverantwortung auf die Privatwirtschaft wird – nicht aus Gründen des (Un)Willens, sondern simpel aufgrund kaufmännischer Gesetze – sowieso nicht funktionieren können. Viel wahrscheinlicher erscheint da schon eine Redimensionierung der Produktionssubstanz bzw. die räumliche Verlagerung des industriellen Goldschatzes der heimischen Volkswirtschaft in Weltregionen, wo der Engpass im Bereich des Humankapitals und obendrein vielleicht auch noch die Frage der (energiewirtschaftlichen) Ressourcennutzung weniger bedrängend ist.

Es droht der Verlust an industrieller Leistungsfähigkeit und somit an Wertschöpfung und in weiterer Folge Wohlstand der gesamten Bevölkerung. Um dies bestmöglich zu vermeiden, müssen abseits der und ebenso als Grundlage für die kolossalen Herausforderungen zum Faktor Arbeit konsequente Schritte gesetzt werden, damit zukunftsrelevante Qualifikationen verstärkt erworben und die Angebotsseite des Humankapitals gestärkt wird. Wenn man ernsthaft etwas bewegen will, muss man dabei wohl ähnlich strikte – und anspruchsvolle – Ziele formulieren, wie im Energie- und Klimabereich; beispielsweise Zielgrößen für Absolventen technischer Studienrichtungen.

Die Industrie glänzt seit jeher durch Konstanz und Anpassungseffizienz. Sie kann sich zumindest für gewisse Zeiträume durch unterkritische Ressourcen-Nadelöhre zwingen. Wenn ein gewisser Grad an Verfügbarkeit der Produktionsfaktoren jedoch nicht mehr gegeben ist und dies für einen längeren Zeitraum, dann kann es aber keinen Output geben. Diese Gleichung steht nicht nur als Überschrift eines jeden Wirtschaftsstudiums, sondern sie prägt auch als Grundsatz jede alltagsökonomische Logik. ■



Greiner setzt auf innovative Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter in allen Bereichen des Unternehmens.

Lösungsansätze im Kampf gegen den Fach- und Arbeitskräftemangel

Um den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen, setzen die heimischen Industriebetriebe unter anderem auf die Ausbildung von Lehrlingen, und wollen den Weg für Frauen in die Industrie weiter ebnen.

Was können nun die Unternehmen tun, um dem Fachkräftemangel in der österreichischen Industrie entgegenzuwirken und so auch den Standort und die Wettbewerbsfähigkeit für die Zukunft zu stärken? Insgesamt erfordert die Bewältigung des Fachkräftemangels ein breites Spektrum an Maßnahmen, die sowohl auf individueller als auch auf unternehmensübergreifender Ebene ansetzen. Es geht darum, junge Leute in verschiedenen Lehrberufen auszubilden, sich für neue, qualifizierte Mitarbeiter aus dem In- und Ausland zu attraktivieren und bestehende Mitarbeiter zu halten. Noch nie waren Arbeitskräfte so wertvoll und auch so umkämpft wie heute, denn der Fachkräftemangel wird als enormes Risiko für die Zukunft der Betriebe wahrgenommen. Auch Umsatzeinbußen infolge der Personalnot sind keine Seltenheit.

Axel Kühner, Vorstandsvorsitzender Greiner AG, einem weltweit führenden Anbieter von Kunststoff- und Schaumstofflösungen, zu den Lösungsansätzen: „Eine zentrale Rolle spielen dabei die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von

Fachkräften, auf die wir bei Greiner besonders hohen Wert legen. Mit Einrichtungen wie dem Ausbildungszentrum für Lehrlinge, dem gruppenweiten Traineeprogramm, der Greiner Academy und dem General Management Programm für Führungskräfte sowie Kooperationen mit Universitäten, Fachhochschulen und höheren Schulen bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitenden in allen Bereichen qualitative Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und setzt Initiativen, um Nachwuchstalente zu gewinnen und weiterzuentwickeln.“

Die Unternehmen müssen aber auch attraktive Arbeitsbedingungen und Karrierechancen bieten, um qualifizierte Fachkräfte anzuziehen und zu halten. Greiner bietet hier sehr vielfältige Berufs- und Aufstiegschancen und vereint auf einzigartige Weise regionale Verwurzelung mit Welttoffenheit und Internationalität. „Was wir vor allem machen, ist zu erklären, wofür wir als Unternehmen stehen und was uns wichtig ist. Jeder zukünftige Mitarbeiter soll genau wissen, welche Werte Greiner von anderen Unternehmen unter-

scheidet, wie wichtig uns das Thema Nachhaltigkeit ist und welche Ziele wir uns gemeinsam setzen. Wir sind davon überzeugt, dass eine starke Arbeitgebermarke dazu beitragen kann, dass das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird und somit Bewerber anzieht“, bekräftigt Axel Kühner. Zudem ist man bei Greiner davon überzeugt, dass zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das wichtigste Kapital erfolgreicher Unternehmen sind, weshalb man stets bemüht ist attraktive Arbeitsbedingungen sowie ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Technische Berufe attraktiv machen

Was wünschen sich Unternehmer von der Politik, um das Problem des Fachkräftemangels in den Griff zu bekommen? Georg Kapsch, CEO von Kapsch TrafficCom (KTC) bringt es auf den Punkt. „Langfristig gesehen kann man dem herrschenden Fachkräftemangel nur durch Bildungsmaßnahmen begegnen, kurzfristig aber nur durch qualifizierte Zuwanderung. Zusätzlich dazu brauchen wir mehr Frauen in der Technik und eine offene Kultur, die dazu einlädt, einen Beitrag für dieses Land zu leisten. Denn eines darf die Politik nicht vergessen: Ein großer Teil des Wohlstandes in Österreich wurde auf Migration aufgebaut.“

Natürlich spürt man die negative Entwicklung rund um die Fachkräfte auch bei KTC. Lehrlinge sind hier ein Teil der Lösung. „Prinzipiell kann man sagen, dass für manche Mangelberufe Lehrstellen eine effektive Ressource sein können. Es gibt aber auch viele Bereiche und Stellen, die andere Qualifikationen, etwa eine universitäre Ausbildung, erfordern – das kann man durch Lehrlinge nicht abdecken. Hier muss der Gesetzgeber dringend benötigten Fachkräften den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern und andererseits jungen Menschen, die diese Mangelberufe ergreifen könnten, die entsprechenden Ausbildungswege schmackhaft machen. Die Problematik des Anstiegens der Teilzeitarbeit erleichtert die Situation auch nicht gerade“, sagt Kapsch. Dazu zeigt sich in den letzten Jahren die Tendenz, dass es zunehmend anspruchsvoller wird,



Kapsch TrafficCom erhielt die Auszeichnung zum „TOP-Lehrbetrieb“ der WKÖ.

Jugendliche mit ausreichend schulischen und sozialen Grundlagen zu finden. Dadurch gestaltet sich die Auswahl der zukünftigen Lehrlinge deutlich schwieriger und teilweise kann das auch dazu führen, dass Lehrstellen unbesetzt bleiben.

Gerade der IT/technische-Bereich bietet jungen Menschen Zukunftsjobs, hervorragende Einwirkungsmöglichkeiten und sehr gute Bezahlung. „Zusätzlich dazu brauchen wir eine echte Trendwende, um mehr Frauen in technische Berufe zu bringen. KTC Wien hat derzeit zehn aktive IT-Lehrlinge im Unternehmen, davon vier junge Frauen. Der IT-Bereich bietet für Jugendliche eine langfristige Berufsperspektive und Entwicklungsmöglichkeiten. Es gibt keinen rationalen Grund, warum sich Mädchen nicht im IT-Bereich entwickeln sollten, wir müssen gemeinsam alles dafür tun alte Rollenbilder zu beseitigen“, erklärt Kapsch.

Mitarbeiterbindung an oberster Stelle

Birk Alwes, Head of HR, HAI Group erklärt die Situation für sein Unternehmen wie folgt: „Ich denke, dass die Industrie einen sehr guten Ruf genießt, dennoch wird es immer schwerer die Positionen mit qualifizierten Mitarbeitern zu besetzen. Der größte Fokus liegt darum für uns auf der Bindung der aktuellen Mitarbeiter. Das schaffen wir durch eine vom CEO vorgelebte Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung und Vertrauen beruht.“ Es ist dem Unternehmen wich-



HAI sieht in einer sehr starken internen technischen Aus- und Weiterbildung einen Lösungsansatz gegen den Fachkräftemangel.

tig, einen authentischen Auftritt am Arbeitsmarkt zu haben und in der Region gemäß seinen Führungswerten wahrgenommen werden. Alwes: „Das bekommen wir auch von den Kandidaten zurückgespiegelt, denn wir werden als dynamisches Unternehmen wahrgenommen. Durch innovative Maßnahmen im Employer Branding versuchen wir, neue Zielgruppen zu akquirieren.“

Parallel kann man bei HAI durch die Automatisierung und die Digitalisierung von Produktions-

prozessen zukünftig Arbeitskräfte einsparen, um dem Mangel zumindest teilweise entgegenzuwirken. Dazu ist es aber erforderlich, dass die bestehenden Mitarbeiter auf diesem Wege mitgenommen werden, weshalb man beim Anbieter von hochwertigen Aluminium-Produkten auf eine interne technische Aus- und Weiterbildung setzt. „Gemeinsam mit weiteren Unternehmen müssen wir es aber auch schaffen, dass die Ausbildung in technischen Berufen attraktiver wird. Dazu gibt es schon sehr erfolgreiche Maßnahmen und Kooperationen mit den Schulen in der Region. Unser Augenmerk liegt aber auch bei der weiblichen Zielgruppe, denn alleine hier hätten wir noch ein großes Potenzial.“ Es muss also in den kommenden Jahren gelingen, die Berufe auch für diese Zielgruppe attraktiver zu gestalten.

„Nachdem ein Großteil der Belegschaft bei HAI gewerbliche Mitarbeiter sind und diese nicht so mobil wie die Akademiker sind, müssen wir es schaffen, die Arbeitsbedingungen speziell am Shopfloor so zu optimieren, dass die Mitarbeiter gerne und lange bei uns arbeiten. Durch regelmäßige Umfragen, die mit Analyticsmethoden ausgewertet werden, haben wir einen sehr guten Überblick, was sich die gewerblichen Mitarbeiter wünschen. Ein wichtiger Punkt ist hierbei die Arbeitszeit“, so Alwes abschließend.

Maßgeschneiderte Talentprogramme

Von einer positiven Wirkung von Teilzeitarbeit und 4-Tage-Woche auf die angespannte Situation hält man beim Maschinenbauer Fill nichts. „Ich denke in erster Linie muss man zeitnah einmal der Realität ins Auge sehen und erkennen, dass wir uns mit 30 Stundenwochen (bei noch so effizienter Arbeitsweise) den Wohlstand mittelfristig nicht mehr leisten können. In einzelnen Branchen mag dies durchaus gut funktionieren, aber auf den internationalen Märkten herrschen andere Gesetze. Es wird zunehmend schwieriger die Wettbewerbsfähigkeit auf hohem Niveau zu halten. Ausbaden muss es dann spätestens die nächste Generation. Da dies natürlich nicht dem Wählerwillen entspricht, schiebt man dieses



Im Futurelab von Fill erhalten Jugendliche einen spannenden Einblick in die Welt der Digitalisierung und des Maschinenbaus.

Problem einfach auf die lange Bank. Leistung gehört grundsätzlich steuerlich begünstigt – Mehrleistung noch viel mehr. Familie und Freizeit sind wichtig – um unseren Sozialstaat zu finanzieren, bedarf es auch entsprechender Leistungsbereitschaft. Und hier sind wir alle gefordert“, ist Andreas Fill, Geschäftsführender Gesellschafter bei Fill, überzeugt.

Um die attraktiven Jobs in seinem Unternehmen sichtbar zu machen, setzt man bei Fill bereits bei den Kindern und Jugendlichen an. „In den letzten 18 Monaten besuchten an die 5.000 Kinder und Jugendliche unser Futurelab und erhielten einen spannenden Einblick in die Welt der Digitalisierung und des Maschinenbaus. Das Feedback ist äußerst positiv und spornt uns an, unsere Berufsorientierungsmaßnahmen noch weiter auszubauen. Mit maßgeschneiderten Talentprogrammen wollen wir potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von jungen Jahren an begleiten und unterstützen. Wir beginnen Markenarbeit im Kindergartenalter.“

Für die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat Fill sehr umfangreiche Angebote. Vom iPhone für alle für die perfekte Kommunikation, bis hin zur Ergebnisbeteiligungsprämie. Zehn Prozent des Unternehmensergebnisses werden an das gesamte Team ausgeschüttet. Aber auch bei den Angeboten bedarf es einer regelmäßigen Evaluierung und Nachbesserung. Denn der Gewöhnungseffekt lässt leider oft nicht lange auf sich warten.

Neue Jobs durch Digitalisierung

Der Weltmarktführer für Feuerfestprodukte RHI Magnesita setzt ebenfalls auf die Ausbildung von Lehrlingen, um dem Fachkräftemangel Herr zu werden. Denn gut ausgebildete Fachkräfte sind lebensnotwendig für den internationalen Konzern. Um den Bedarf der Industrie zu bedienen, bedarf es einer umfangreichen Qualifizierungsoffensive, ist man bei RHI überzeugt. Die Mitarbeitenden sieht man als die treibende Kraft der Unternehmensstrategie und -kultur.



Die Mitarbeitenden sind die treibende Kraft der Unternehmensstrategie und -kultur bei RHI.

Das Kärntner Werk in Radenthein ist die „Digital Flagship Plant“ des weltweit agierenden Unternehmens, darum machte man das Werk zum Ausbildungs-Hub für den RHI-Magnesita-Konzern im deutschsprachigen Raum. Vor allem in Lehrberufen, die auf Digitalisierung spezialisiert sind, wird hier ausgebildet. Darum führte der Kärntner RHI-Standort auch den neuen Lehrberuf „Prozesstechnik“ ein. Während der Ausbildung zum Prozesstechniker lernen Jugendliche, Produktionsprozesse anhand von Daten optimal zu steuern und arbeiten dabei an modernen Industrieanlagen. „Die Digitalisierung bringt enorme Chancen für die Industrie mit sich. Mit neuen Technologien entstehen neue Berufsfelder. Wir übernehmen die Verantwortung, die Fachkräfte dafür auch auszubilden“, erklärt Stefan Borgas, CEO RHI Magnesita. „In Radenthein wird Innovation gelebt. Radenthein ist ein Vorzeigewerk mit internationaler Strahlkraft.“ Und genau hier verfügt RHI über die nötige Infrastruktur und das Wissen, den Umgang mit neuen Technologien lehren zu können. Borgas: „Unser Angebot ist bestimmt auch für interessierte Junge aus dem Ausland attraktiv. Wir haben die Vision, das junge, digitalisierungsaffine Frauen und Männer nach Radenthein kommen, um sich hier von uns ausbilden zu lassen. Wir ermöglichen ihnen damit eine weitere Karriere im gesamten deutschsprachigen Raum.“

Autorin: Herta Scheidinger



„Mit Corona kam es zu einer Achterbahn am Arbeitsmarkt“

René Tritscher, Geschäftsführer der Austrian Business Agency (ABA), spricht im Interview über den Fachkräftemangel in Österreich, die Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte und das Nation Branding.

Die österreichische Industrie beklagt immer lauter den Fachkräftemangel in Österreich. Warum ist dieses Problem in Österreich so plötzlich aufgetreten?

René Tritscher: Das ist nicht plötzlich passiert, sondern der Fachkräftemangel hat sich in den letzten Jahren sukzessive verschärft. Ursache dafür ist aber nicht nur die Demografie. Es gibt verschiedene Ursachen, die dieses Problem in den letzten Jahren noch weiter zugespitzt haben. Lange Zeit haben wir zum Beispiel davon profitiert, dass viele EU-Bürger, besonders aus Osteuropa, nach Österreich gekommen sind. Mit Corona kam es aber zu einer Achterbahn am Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosigkeit ist zunächst sprunghaft angestiegen, auch die offenen Stellen sind zuerst zurückgegangen und als die Lockdowns beendet wurden und die Konjunktur wieder Fahrt aufgenommen hat, konnten viele Stellen nicht mehr nachbesetzt werden.

In welchen Bereichen ist die Not am größten?

Heute gibt es kaum mehr eine Branche, in der kein Fachkräftemangel herrscht. Wir sprechen auch nicht mehr nur von einem Fachkräftemangel, sondern bereits von einem Arbeitskräftemangel. Aber im IT-Bereich und in den MINT-Berufen gibt es mit Sicherheit den größten Bedarf an Fachkräften. Die große Nachfrage nach IT-Experten resultiert nicht zuletzt daraus, dass es diese heute in der gesamten Wirtschaft und auch in der Verwaltung braucht. Die Ausbildung hat hier mit dem hohen Digitalisierungstempo nicht mithalten. Nur um hier ein Beispiel zu geben: In Oberösterreich gibt es auf 100 offene Stellen für Diplomingenieure für Datenverarbeitung nur acht Arbeitssuchende. Das ist aber nur die offizielle Zahl. In Wirklichkeit ist die Situation noch deutlich schlimmer, denn nicht alle offenen Stellen in diesem Bereich werden beim AMS gemeldet.

Kann dieser Mangel an Arbeitskräften zu einer Wachstumsbremse werden?

Wenn wir jetzt nicht gegensteuern, wird das auf jeden Fall einen volkswirtschaftlichen Schaden für Österreich haben. Laut WKO-FachkräfteRadar und

dem Mittelstandsbarometer von Ernst & Young sind die mangelnden Fachkräfte schon heute für über 60 Prozent der heimischen Unternehmen eine Wachstumsbremse. Laut einer aktuellen Studie der Synthesis Forschung GmbH im Auftrag der Wirtschaftskammer (WKO) und Analysen des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) könnte die Zahl der offenen Stellen von aktuell 206.500 bis 2040 auf insgesamt 569.500 offene Stellen anwachsen. Die Folgen wären enorm: Dadurch könnte das Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Jahr 2040 um rund 9,0 Prozent oder fast 50 Milliarden Euro geringer ausfallen als mit ausreichend Arbeitskräften.

In Österreich sind derzeit rund 370.000 Menschen arbeitslos oder in Schulungen. Warum nutzen wir nicht dieses Potenzial?

Dieses Potenzial müssen wir natürlich auch heben. Aber daraus wird sich der aktuelle Arbeitskräftebedarf nicht decken lassen, denn hier gibt es erstens ein Qualifikationsmismatch. Aus einem ausgebildeten Gastronomiemitarbeiter lässt sich nicht binnen weniger Monate ein Mechatroniker machen. Darüber hinaus arbeiten 50 Prozent der Frauen in Teilzeit und auch diese wird man nur zum Teil dazu bringen, Vollzeit zu arbeiten. Daher müssen wir zusätzlich andere Wege beschreiten.

Welchen Ausweg sehen Sie hier?

Es gibt hier nicht nur einen Ausweg, sondern hier müssen wir viele Wege beschreiten. Neben der Qualifizierung der bestehenden Arbeitskräfte, einer Attraktivierung der Lehre, einer besseren Integration älterer Arbeitnehmer und einer Steigerung der inländischen Mobilität der Arbeitskräfte brauchen wir mehr qualifizierte Zuwanderung aus EU-Ländern. Darüber hinaus brauchen wir auch ein verstärktes Recruiting aus Drittstaaten über die Rot-Weiß-Rot-Karte.

Hatten wir in den letzten Jahren nicht schon genug Zuwanderung in Österreich?

Wenn wir über eine qualifizierte Zuwanderung sprechen, muss man das folgendermaßen sehen: In der

Vergangenheit haben wir sehr stark von der EU-Mobilität profitiert, besonders aus Osteuropa. Aber diese ist in den letzten Jahren zurückgegangen. Seit der Pandemie bekommen wir das nun auch voll zu spüren.

Ist also das Arbeitskräftepotenzial der EU-Osterweiterung ausgeschöpft?

Natürlich gibt es hier noch Potenziale, die man heben kann. Aber auch in vielen EU-Staaten, insbesondere in Osteuropa herrscht ein Arbeitskräftemangel und wir müssen uns nun neue Arbeitskräftemärkte erschließen. Zudem wird in manchen Bereichen, wie etwa in der IT, schon jetzt auch aus Drittstaaten rekrutiert. Auch dort müssen wir die Attraktivität Österreichs steigern.

Sind wir für internationale Fachkräfte ein spannender Arbeitsmarkt?

Grundsätzlich sind natürlich die großen klassischen Einwanderungsländer wie USA, Australien, Neu-

Österreich ist auch ein attraktives Industrie- und Forschungsland, das kommunizieren wir international als ABA laufend.

seeland oder auch Kanada besonders interessant. Aber auch Österreich ist ein attraktives Land für internationale Fachkräfte, aber wir müssen uns in manchen Märkten erst auf das Radar der internationalen Fachkräfte bringen. Österreich bietet internationalen Fachkräften interessante Unternehmen, gute Arbeitsbedingungen und auch eine hohe Lebensqualität, die wir noch mehr in die Auslage stellen müssen.

Bisher hat das aber mit der Rot-Weiß-Rot-Karte nicht funktioniert. Wie soll das in Zukunft gelingen?

Die Rot-Weiß-Rot-Karte ist deutlich besser als ihr Ruf. Zudem hat die jüngste Reform, die im Oktober 2022 in Kraft getreten ist, diese noch einmal deutlich verbessert. In Zukunft wird es bei der Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen deutlich schneller und einfacher gehen, um eine entsprechende Bewilligung zu erhalten. Zudem können Arbeitgeber auch gleichzeitig den Antrag für den Zuzug der Familie stellen. Das ist ein wesentliches Detail, denn heute sind viele Menschen nicht mehr bereit, ein halbes Jahr oder noch länger auf ihren Partner oder ihre Partnerin zu warten. Hochqualifizierte internationale Fachkräfte haben zudem meist Partner beziehungsweise Partnerinnen, die ebenfalls über eine hohe Qualifizierung verfügen. Das bietet zusätzliche Chancen für den heimischen Arbeitsmarkt.

Bei welchen Punkten wurde bei der Rot-Weiß-Rot-Karte optimiert?

Das Verfahren wurde deutlich flexibilisiert. Zum Beispiel wurden die Nachweise für die Berufserfahrung und die Sprachkenntnisse erleichtert und in Mangelberufen wurden Lehrabschlüsse aufgewertet. Zudem gibt es jetzt eine Servicestelle für die Rot-Weiß-Rot-Karte der Austrian Business Agency, wo wir Unternehmen und Fachkräfte direkt bei der Antragstellung unterstützen.

Wie werden die Fachkräfte oder die Unternehmen bei der Antragstellung der Rot-Weiß-Rot-Karte durch die ABA unterstützt?

Liegt zum Beispiel ein konkretes Jobangebot für eine internationale Fachkraft in einem österreichischen Industriebetrieb vor, dann kümmern wir uns gemeinsam mit dem Unternehmen um die jeweiligen Anträge und Dokumente und auch um eine schnelle Verfahrensabwicklung.

Wie lange dauern solche Verfahren?

Grundsätzlich hat die Behörde in erster Instanz acht Wochen Zeit, um einen Bescheid zu erlassen. In vielen Fällen gelingt es auch, diese Frist einzuhalten. Schwierig wird es meist dann, wenn Dokumente

fehlen oder unvollständig sind. Unternehmen und Fachkräfte sollten sich daher schon vor der Antragstellung an unsere Servicestelle wenden, damit gleich ein vollständiger Antrag eingereicht wird. Dann geht keine wertvolle Zeit verloren.

Manifestieren sich die Reformen der Rot-Weiß-Rot-Karte auch in den Zahlen?

Bis vor der Reform wurden in Österreich 2.000 bis 4.000 Rot-Weiß-Rot-Karten pro Jahr ausgestellt. 2022 waren es bereits etwa 6.200 Karten, die bewilligt wurden. In den wenigen Monaten seit Inkraft-Treten der Reform im Oktober 2022 sind die Zahlen bereits deutlich gestiegen. Dies ist ein Beleg dafür, dass an den richtigen Schrauben gedreht wurde und die Reform etwas gebracht hat.

Ein Problem hat Österreich mit dem Nation Branding. Die Stadt Wien zählt zwar zu den lebenswertesten Städten der Welt, aber in Expat-Studien wird Österreich immer wieder zu den unfreundlichsten Ländern gekürt. Bei einer der letzten Studien erreichten wir den vorletzten Rang vor Kuwait. Ist das nicht ein Problem?

In der Studie ging es weniger um Fremdenfeindlichkeit, sondern um die Freundlichkeit der Menschen in Österreich an sich. Und hier schlägt vielleicht ein bisschen unsere Mentalität des „Grantels“ durch. Aber natürlich ist es eine Herausforderung, den Prozess des Ankommens in Österreich so angenehm und freundlich wie möglich zu gestalten, um internationale Fachkräfte auch gut zu integrieren. Das „Welcome Package“ der ABA in Zusammenarbeit mit den Landesagenturen in den Bundesländern und unseren Kooperationspartnern ist bereits sehr gut und wird weiter optimiert werden. Zudem muss noch viel bewusster gemacht werden, dass die internationalen Fachkräfte, die nach Österreich kommen, einen echten Mehrwert in unserem Land schaffen. Sie zahlen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge und tragen auch zu einer kulturellen Bereicherung unseres Landes bei.

Was würden Sie sich von Seiten der Regierung wünschen?

Mit der Verbesserung der Rot-Weiß-Rot-Karte wurde letztes Jahr ein wichtiger Schritt gesetzt. Jetzt wird ja das System punktuell auch weiter optimiert. Aber natürlich müssen wir auch weiterhin an unserem Image des Standorts arbeiten. So gut unser Image als Tourismusland ist, so gut muss unser Ruf auch als Industrie- und Forschungsland werden, denn gerade die Industrie und die gewerbliche Produktion sind wichtige Motoren unserer Volkswirtschaft. Der Anteil am BIP ist doppelt so hoch wie jener des Tourismus. Österreich ist auch ein attraktives Industrie- und Forschungsland, das kommunizieren wir international als ABA laufend. ■

Autor: Stephan Scoppetta

WORK in AUSTRIA

- unterstützt Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften
- bewirbt den Arbeitsstandort Österreich
- berät internationale Fachkräfte und ihre Familien zum Thema Leben & Arbeiten in Österreich
- kooperiert dabei eng mit relevanten Akteurinnen und Akteuren auf Bundesebene sowie in den Bundesländern bzw. Regionen

SERVICES FÜR UNTERNEHMEN:

Umassendes Informationsangebot

Auf unserer Website und in unserem Immigration Guide finden Sie Antworten auf Fragen zum Arbeiten in Österreich.

Unterstützung bei Personalsuche

Eine eigene Jobplattform bringt in Österreich ansässige Unternehmen mit internationalen qualifizierten Fachkräften zusammen.

Unterstützung im Zuwanderungsverfahren

Unsere Servicestelle Einwanderung und Aufenthalt unterstützt Jobanwärter bei rechtlichen Fragestellungen.

Relocation Services

Bei individuellen Fragen bieten wir zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Familienangehörigen Beratung zu Themen rund um das Leben in Österreich an.

Nähere Informationen unter www.workinaustria.com.



Einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und gleichzeitig Kinder betreuen zu können, steht bei Teilzeitarbeit im Vordergrund.

Beschäftigungspotenzial teilzeitbeschäftigter Frauen in Oberösterreich

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in vielen oberösterreichischen Branchen und dem stetigen Anstieg der Teilzeitquoten bei erwerbstätigen Frauen stellt sich die Frage, inwieweit die Erhöhung der Teilzeit- Wochenarbeitszeit dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann, als auch die sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen von Frauen in Teilzeitarbeit nachhaltig verbessert werden können.

Status Quo und Entwicklung

Die Erwerbsbeteiligung stieg im vergangenen Jahrzehnt bis 2019 kontinuierlich an; immer mehr Frauen waren in Oberösterreich am Erwerbsleben beteiligt, sowohl in absoluten Zahlen als auch hinsichtlich der Erwerbsquote. Mit der Covid-19-Pandemie wurden die Karten neu gemischt und noch ist nicht absehbar, wie sich die Erwerbsbeteiligung im erwarteten Auslaufen der Pandemie im Lichte der aktuellen Wirtschaftssituation entwickelt.

Die steigende Erwerbsbeteiligung der oberösterreichischen Frauen beruht in erster Linie auf gesteigener Teilzeitbeschäftigung. Der Trend zu Teilzeitbeschäftigung bei Frauen in Österreich ist seit 30 Jahren de facto ungebrochen, und OÖ übertrifft 2021 mit einer Teilzeitquote von 57 % alle anderen Bundesländer. Bei Männern verharrt sie im Bundesland bei 9 %. Gleichzeitig stagniert bei oberösterreichischen Frauen die Vollzeitbeschäftigung, und damit sinkt die Vollzeitquote. In großen Agglomerationen bzw. dichter bevölkerten Regionen liegt absolut gesehen das größte Potenzial an Frauen in Teilzeitbeschäftigung, das für eine Ausweitung des Stundenausmaßes angesprochen werden kann. Es wird jedoch angenommen, dass in kleinen Orten bevölkerungsarmer Regionen der Hebel von Maß-

nahmen zur stärkeren Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt stärker wirkt, zumal die Teilzeitquoten dort am höchsten sind. Teilzeit ist primär in Kinderbetreuung begründet: Frauen, die Kinder unter 18 Jahren im Haushalt betreuen, haben in Oberösterreich eine Teilzeitquote von 73 %, bei Frauen mit jüngstem Kind im Kindergartenalter sogar 86 %. Im Jahr 2021 standen seitens des AMS für Oberösterreich im Jahresschnitt 24.977 offene Stellen am regionalen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Davon entfielen 12,9 % auf reine Teilzeitangebote, 12,6 % auf Angebote, die in Teilzeit- oder in Vollzeitvariante angenommen werden können und 74,5 % auf reine Vollzeitstellen. Das Angebot ist überwiegend nicht geschlechtsspezifisch. Somit trifft bei gegebener Teilzeitquote der Frauen eine hohe Nachfrage nach Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf einen relativ geringen Anteil an Teilzeitmöglichkeiten.

Ergebnisse einer Umfrage unter 330 teilzeiterwerbstätigen Frauen Oberösterreichs im Herbst 2022

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von weiblichen Teilzeitbeschäftigten Oberösterreichs liegt bei 22,6 Stunden. Im Vordergrund steht für den Großteil der betroffenen Frauen, die Möglichkeit einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und gleich-

zeitig Kinder betreuen zu können. Über die Nachteile von Teilzeiterwerbstätigkeit herrscht relative Einigkeit: Die zentralen Makel des reduzierten Stundenausmaßes sind das niedrigere Einkommen und die damit verbundenen niedrigeren Pensionsansprüche.

13 % der Zielpersonen wünschen unmittelbar eine Ausweitung des Wochenstundenausmaßes, entweder mit Zielrichtung Vollzeitbeschäftigung oder mehr Stunden pro Woche in Teilzeit. Weitere 39 % streben dies zwar nicht aktuell, aber in den kommenden fünf Jahren an. 48 % äußern nicht den Wunsch jetzt oder mittelfristig ihre wöchentliche Arbeitszeit auszuweiten. Somit haben 52 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen Oberösterreichs den Willen geäußert, mittelfristig mehr Wochenstunden aufzunehmen. Sie möchten im Durchschnitt 7,5 Stunden wöchentlich mehr arbeiten. Höherer Lohn ist die größte Motivation mehr Stunden in Betracht zu ziehen, wie auch die Notwendigkeit dazu, durch etwaige höhere Lebenshaltungskosten. Anreize sind auch Möglichkeiten der flexibleren Einteilung der Arbeitszeit oder steuerliche Begünstigungen der Mehrarbeit. Bessere Arbeitsbedingungen und Zeitausgleich motivieren ebenso. Verbesserung der Kinderbetreuung findet erwartungsgemäß großen Widerhall bei Betreuungspflichtigen. 27 % der Befragten haben laut eigener Einschätzung im betreffenden Unternehmen die Möglichkeit auf Wunsch in eine Vollzeitstelle zu wechseln, 49 % können auf Wunsch mehr Stunden arbeiten, 22 % können sich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit frei einteilen und 16 % können auf Wunsch tageweise blocken. Für 26 % trifft nichts davon zu, sie arbeiten in unflexiblen Arbeitsmarksegmenten – rund die Hälfte dieser Respondentinnen würde gerne die Arbeitszeit ausweiten.

Projektion des Beschäftigungspotenzials, das die potenzielle Ausweitung der Wochenarbeitszeit teilzeiterwerbstätiger Frauen in Oberösterreich birgt

Was wäre, wenn teilzeiterwerbstätige Frauen in Oberösterreich mehr arbeiten würden? Welche zusätzlichen Beschäftigungsgrößen würde dies regional auslösen, um einerseits die Erwerbsbetei-

ligung von teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich zu erhöhen und andererseits dem Fachkräftemangel entgegenzutreten?

Die weibliche Zielgruppe zeigt auf Basis der empirischen Evidenzen, dass sie zu 13 % unmittelbar bereit ist und den Wunsch hat, die Wochenarbeitszeit auszuweiten, das ist das Kernpotenzial. Weitere 39 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen sind das mittelfristig aktivierbare Potenzial. Dies ist der Anteil der Zielgruppe der nicht aktuell, aber in den nächsten fünf Jahren eine Ausweitung der wöchentlichen Stundenleistung plant. Das Kernpotenzial würde sohin mit 128.000 zusätzlich generierten Wochenstunden unmittelbar ein Äquivalent von 3.700 Vollzeitarbeitsplätzen schaffen. Das mittelfristig darüber hinaus aktivierbare Potenzial von 135.000 ergänzenden Wochenstunden ergibt ein Äquivalent von 12.000 Vollzeitarbeitsplätzen. Die Ausschöpfung dieses von Kern- und zusätzlich mittelfristig aktivierbarem Potenzial kann aus heutiger Sicht für die nächsten fünf Jahre 15.700 zusätzliche Arbeitsplätze in Vollzeit abdecken. Diesem nachfrageseitigen, auf Basis bestehender Wünsche und Vorstellungen, geschätzten Potenzial steht das regionale Arbeitsangebot, die Arbeitsorganisation sowie die gesellschaftlich-wirtschaftlichen aktuellen Entwicklungen gegenüber.

Die teilzeiterwerbstätigen Frauen Oberösterreichs sind überwiegend im Spannungsfeld zwischen Erwerbsarbeit und der Notwendigkeit, die Betreuung Dritter vor allem von Kindern bzw. der Familie zu gewährleisten. An dieser Stelle Erleichterung zu verschaffen, hat den größten Effekt für die Realisierung von Beschäftigungspotenzialen. Unbezahlte Arbeit zu reduzieren und die verbleibenden Betreuungsaufgaben zu erleichtern, führt zu höherer Erwerbsbeteiligung. Es ist ein substanzielles Beschäftigungspotenzial bei teilzeiterwerbstätigen Frauen in Oberösterreich vorhanden. Es steht zwar nicht automatisch in großem Umfang in den Mangelerufen oder Wirtschaftsbereichen mit Fachkräftemangel sofort zur Verfügung, ist jedoch in gewissem Ausmaß aktivierbar. ■

FH-Hon. Prof. Dr. Dr. Herwig W. Schneider ist Geschäftsführer des Industriewissenschaftlichen Instituts (IWI)

Die Automotive Zulieferindustrie im internationalen Wettbewerb

Die Automotive Zulieferindustrie Österreichs stellt ein wesentliches Element der heimischen Volkswirtschaft dar, sei es als Beschäftigungsgarant, Innovationstreiber oder als qualitativer Nachfrager nach Vorleistungsprodukten.



Optimale Rahmenbedingungen sind essenziell für die weitere Entwicklung der Automotiven Zulieferindustrie Österreichs.

Durch ihre Kooperation mit ihren Partnern auf Ebene der Zulieferer initiieren sie Multiplikatoreffekte über die eigenen Unternehmensgrenzen hinweg. Folglich zeigt sich ihre Performance nicht nur direkt in den Unternehmen selbst, sondern durch die Verflechtung mit Lieferanten und Kunden ebenso in den verbundenen Unternehmen. Anhand dieser Verflechtungen werden Produktion, Wertschöpfung sowie Beschäftigung am gesamten Wirtschaftsstandort Österreich bewirkt.

Gesamtwirtschaftliche Impulse entstehen durch direkte, indirekte sowie induzierte Effekte. In einer entsprechenden Betrachtung sind bis zu 47,88

Mrd. Euro an Umsatzerlösen, 19,02 Mrd. Euro an Wertschöpfung sowie rund 206.000 Beschäftigungsverhältnisse in Österreich auf die Automotiven Zulieferunternehmen zurückzuführen. Somit generiert ein Euro an Wertschöpfung der Automotiven Zulieferindustrie 2,12 Euro an Wertschöpfung in Österreich. Ein Beschäftigungsverhältnis in einem Unternehmen der Automotiven Zulieferindustrie sichert 2,53 Beschäftigungsverhältnisse in ganz Österreich ab.

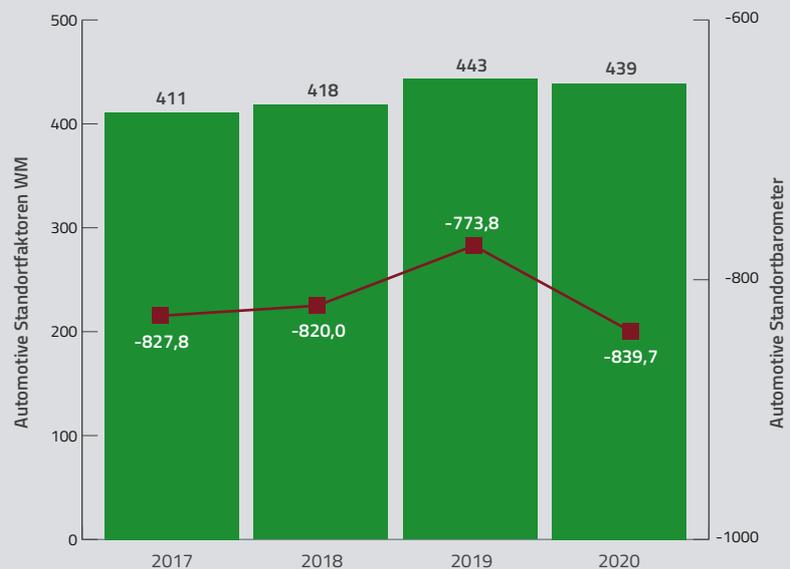
Das Leistungsbild der Automotiven Industrie in Österreich hängt unmittelbar mit den Rahmen- bzw. Standortbedingungen zusammen. Im internationalen Vergleich zeigen die Resultate über die

Entwicklung dieser Standortfaktoren, dass Österreich weiterhin Aufholbedarf aufweist. So verschlechtert sich Österreichs Position im World Competitiveness Ranking, im Ease of Doing Business-Index sowie im Innovationsindikator. Eine Verbesserung konstatieren dem österreichischen Standort hingegen das Summary Innovation Scoreboard sowie der Global Innovation Index.

Im Zeitraum von 2017 bis 2020 kann insgesamt eine Zunahme an Standortattraktivität Österreichs hinsichtlich des Sektors der Automotiven Zulieferunternehmen festgestellt werden, wie das Monitoring-Instrument „Automotive Standortfaktoren Weltmeisterschaften“ des IWI erkennen lässt. Jedoch zeigt sich im Jahr 2020 grosso modo wieder ein (geringfügiger) Rückgang bei der Standortattraktivität. Zwar gewinnt Österreich im Zeitraum von 2017 bis 2019 an 32 WM-Punkten, was kongruent mit einem Aufstieg Österreichs im Ranking der Automotiven Standortfaktoren ist, verliert jedoch im Jahr 2020 wieder 4 WM-Punkte im Vergleich zum Vorjahr. Insbesondere in der Kategorie „Bildung“ hat Österreich an Performance eingebüßt. Ein ähnliches Bild präsentiert sich bei Betrachtung des IWI-Analysetools „Automotive Standortbarometer“: Im Jahr 2019 verringert sich gemessen am Jahr 2017 der Abstand Österreichs zu den Top-Nationen um 54,0 Prozentpunkte, das Jahr 2020 führt jedoch erneut zu einem Anwachsen des Abstandes zu den Top-Performern um 65,9 Prozentpunkte.

Vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Herausforderung aufgrund der Energiekrise, der mangelnden Verfügbarkeit an technischen Fachkräften und des laufenden Strukturwandels in der Branche (bspw. sich veränderndes Konsum- bzw.

Automotive Standortfaktoren Weltmeisterschaft und Automatischer Standortbarometer in den Jahren 2017 bis 2020



Anm.: WM: Weltmeisterschaft; auf Basis von 30 Indikatoren und 26 Ländern. Niedrigste erreichte Punkteanzahl einer der 26 Vergleichsländer: 192 Pkt. Höchste erreichte Punkteanzahl: 685 Pkt. Theoretisch mögliche Minimal- und Maximalpunkteanzahl: 32 Pkt. bzw. 832 Pkt. Berechnungsgrundlage: 32 Indikatoren, 26 Vergleichsländer
Quelle: IWI (2022) auf Basis des GCR 2019 und 2020 bzw. GCI 4.0 des WEF (World Economic Forum)

Mobilitätsverhalten; Entwicklung alternativer Antriebssysteme) sind verbesserte bzw. optimale Standortfaktoren bzw. Rahmenbedingungen in Österreich essenziell für die weitere Entwicklung der Automotiven Zulieferindustrie Österreichs. Daher müssen sich, um den positiven Trend der Jahre 2017 bis 2019 wieder aufnehmen und fortführen zu können, die Rahmenbedingungen in der Art gestalten, dass eine möglichst effiziente sowie kostengünstige Produktion der Automotiven Zulieferindustrie am Standort Österreich ermöglicht wird.

Dann ist es den Unternehmen am Standort Österreich möglich, sich gegen die internationale Konkurrenz durchzusetzen und ihre Wettbewerbsposition zu verbessern, damit sie auch zukünftig Wohlstand und Beschäftigung sichern können. ■

Autoren: Nikias DICK, BSc BSc und Peter LUPTÁČIK sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Industrewissenschaftlichen Institut (IWI)

Kontinent mit Perspektiven

Immer mehr heimische Unternehmen entdecken die Chancen in den afrikanischen Märkten. Ob man das Abenteuer Afrika wagen sollte, hängt von einigen Faktoren ab.

Die heimische Industrie musste sich in den letzten Jahren großen Herausforderungen stellen. Logistikkosten schnellten in die Höhe, Lieferketten platzten und bisherige Exportmärkte schwächelten – die Corona-Pandemie hat deutliche Spuren hinterlassen. Der Krieg in der Ukraine brachte schließlich das Osteuropageschäft ins Wanken. Viele Unternehmen suchen daher nach neuen Märkten die für den Absatz, aber auch für die Herstellung ihrer Produkte interessant sein können. Viele Blicke richten sich nun nach Afrika. Der Kontinent birgt große Chancen und hat sich in den Prognosen als Zukunftsmarkt etabliert. Das BIP Afrikas wuchs 2021 um schätzungsweise 6,9 Prozent, 2023 und 2024 wird das Wirtschaftswachstum auf ca. 4,1 Prozent prognostiziert. Afrika wird somit nach Asien, die am zweitschnellsten wachsende Region sein. Das hohe Bevölkerungswachstum, der Nachholbedarf in Konsum und Infrastruktur und die steigenden Ansprüche der wachsenden Mittelschicht bieten viel Raum für Optimismus. Die Zukunft des Handels in Afrika liegt in der regionalen Kooperation: Am 1.1.2021 trat das kontinentalübergreifende Handelsabkommen AfCFTA in Kraft – die nach Ländern weltgrößte Freihandelszone mit einem Markt von 1,2 Mrd. Menschen. Durch dieses Abkommen sollen Zölle und bürokratische Handelshemmnisse zwischen 54 afrikanischen Staaten abgeschafft werden.

Doch, der Schritt nach Afrika will von den Unternehmen gut überlegt sein, denn um die Chancen wahrzunehmen, braucht es Geduld, Kontakte und Know-how. Die politischen Rahmenbedingungen bleiben in vielen Ländern schwierig. Gegenwärtig hat Subsahara-Afrika nur einen Anteil von rund drei Prozent am Welthandel. Die Prognosen sagen jedoch einen Anstieg mit Wachstumsraten von fünf bis acht Prozent voraus. Grund genug also, Chancen und Risiken auszuloten.

Noch großes Potenzial

Afrika ist der Kontinent des ungenutzten Marktpotenzials für Österreich. 2022 wurden 2,03 Mrd. Euro auf den afrikanischen Markt exportiert, das sind ca. 1,1 Prozent der gesamten Exportleistung. Zur Orientierung, das entspricht den österreichischen Exporten nach Schweden bzw. nach Kroatien. Österreich importierte 2022 aus Afrika 2,5 Mrd. Euro, das entspricht 1,2 Prozent der gesamten österreichischen Importe. Das ergibt ein Handelsvolumen von rund 4,5 Mrd. Euro, bzw. ca. elf Prozent.

„Afrika ist ein Zukunftsmarkt. In vielen afrikanischen Staaten südlich der Sahara besteht ein großes Potenzial für österreichische Exportbetriebe. Daher ist es unser Ziel, heimische Betriebe künftig noch stärker bei der Internationalisierung ihrer Geschäftstätigkeit und der Erschließung von Märkten zu unterstützen. Diese Strategie muss Hand in Hand gehen mit europäischen Initiativen für die afrikanische Wirtschaft, aber auch mit den vielen Initiativen internationaler Organisationen“, so Arbeits- und Wirtschaftsminister Martin Kocher bei der Präsentation der Studie „Top Länder und Mega-

trends in Subsahara Afrika: Chancen für die österreichische Wirtschaft“ im Vorfeld des Afrika Day 2023. Studienautor Prof. Dr. Philipp von Carlowitz (Hochschule Reutlingen, Deutschland) identifiziert aus österreichischer Sicht Nigeria, Äthiopien, Kenia, Ghana, Tansania, Côte d'Ivoire und Senegal als besondere Fokusbänder. Diese Länder zeichnen sich durch eine gute wirtschaftliche Ent-

wicklung, relativ hohe politische Stabilität, funktionierende Institutionen und akzeptable geschäftliche Rahmenbedingungen aus. Die Attraktivität der Länder variiert jedoch und muss analysiert werden, bevor Geschäftsaktivitäten in Subsahara Afrika gestartet werden.

Megatrends und Stärkefelder

Die AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA plant aufgrund der internationalen Entwicklungen österreichischer Unternehmen

noch stärker in alternative Märkte zu führen. Gleichzeitig bringt eine Diversifikationsstrategie den Vorteil der Risikostreuung für die Exporteurinnen und Exporteure mit sich. „Die AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA legt künftig auch einen stärkeren Fokus auf afrikanische Länder, um mit gezielten Aktivitäten diese Regionen für österreichische Innovationen noch intensiver „aufzubereiten“. Afrika ist jedenfalls ein wirtschaftlicher Hotspot. Viele Länder entwickeln sich dynamisch und bieten ein sehr großes, noch kaum genutztes Potenzial“, erklärt Martin Woller, Regionalmanager Afrika/Nahost AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA.

Während die Märkte in vielen Industrienationen gesättigt sind, bieten sich in Afrika unzählige Wachstumschancen.

Die fünf Megatrends in Afrika sind:

- › Eine rasch wachsende und sich urbanisierende Bevölkerung mit steigender Kaufkraft
- › Schnell voranschreitende Industrialisierung
- › Großer Aufholbedarf beim Schließen der Infrastrukturlücke
- › Gewaltiger Ressourcenreichtum und Herausforderungen des Klimawandels
- › Überspringen von Entwicklungsschritten bei der Einführung mobiler und digitaler Technologien

Das wichtigste dabei ist: Diese Megatrends decken sich mit den Stärkenfeldern der österreichischen Firmen. Österreichisches Know-how vor allem bei Infrastruktur und Bauwirtschaft, bei erneuerbaren Energien, in der Umwelttechnik, Wasserwirtschaft oder Medizintechnik sind gefragt.

Hindernisse auf dem Weg nach Afrika

Was hindert österreichische Unternehmen also noch an Investitionen in afrikanischen Ländern? Afrika wird von Unternehmen vielfach mit überkommenen und meist negativen Klischees assoziiert. Hier bedarf es eines neuen „Storytellings“, denn Afrika hat aus wirtschaftlicher Sicht auch eine ganz andere Seite, die gekennzeichnet ist durch teils hohe Wachstumsraten, immense Chancen, einer



Alpla eröffnete im Vorjahr einen neuen Produktionsstandort in Südafrika.

sich entwickelnden dynamischen Start-up- und Innovationsszene, Technologiesprüngen und einem enormen Unternehmergeist. Die großen Start-up und Innovations Hubs findet man neben Nairobi in Kenia auch in Kairo in Ägypten, in Kapstadt und Johannesburg in Süd-Afrika und in Nigeria. Das Innovationspotenzial Afrikas wird immer sichtbarer. Vier afrikanische Start-ups sind mittlerweile zu Unicorns geworden, also Start-ups mit einer Bewertung von über 1 Mrd. US-Dollar. Spannend ist hier zu sehen, dass neben dem ersten Einhorn Afrikas, dem Online Händler Jumia vor allem Fintech Firmen (Fawry, Flutterwave und Interswitch) große Erfolge erzielen.

Um in afrikanischen Ländern Fuß zu fassen, braucht es jedoch generell gesicherte Informationen und vertrauenswürdige Partner. „Take decisions on facts, not fiction, or perception, perception is not reality“, formulierte schon AfDB President Akinwumi A. Adesina. „Wir nutzen unser Netzwerk und identifizieren geeignete lokale Partnerinnen und Partner und bringen österreichische Firmen mit diesen in Kontakt“, sagt Martin Woller, und weiter: „Für die ersten erfolgreichen Schritte in den afrikanischen Märkten ist in aller Regel der Aufbau einer Zusammenarbeit mit einem zuverlässigen und aktiven lokalen Vertriebskontakten, in Ausnahmefällen auch

die direkte Kontaktaufnahme mit Endkundinnen und -kunden erforderlich.“

Es ist wichtig zu verstehen: man muss kein ATX-Unternehmen sein, um am afrikanischen Markt einzusteigen oder Erfolg zu haben. Sowohl Klein- als auch Mittelständler können erfolgreich sein. Es gibt immer Teilprojekte, Nischen und Optionen. Aber, ein gewisser Ressourceneinsatz ist notwendig, um in Afrika Erfolg zu haben. Dazu Martin Woller: „Wir wissen gute Geschäftsbeziehungen entstehen im persönlichen Gespräch, das gilt in Afrika noch stärker als bei uns. Ein virtueller Kontakt kann nur der Anfang sein. Zum Geschäftsabschluss in Afrika ist das persönliche Treffen nach wie vor der Goldstandard. Und für diese persönlichen Treffen mit den lokalen Kontakten, den Kunden und den Stakeholdern braucht es ein Mindestmaß an Ressourcen.“

Österreichische Unternehmen in Afrika

Geschäftlich sind bereits einige österreichische Unternehmen in Afrika präsent. Rund 1.800 heimische Firmen werden durch die AußenwirtschaftsCenter in Afrika beraten und betreut. Doch nicht alle davon machen tatsächliche Geschäfte. Am anderen Ende der Skala sind jene Firmen mit Investitionen/Niederlassungen. Etwa 250 österrei-

chischen Firmen haben ca. 350 Niederlassungen in Afrika. Hier dominiert Südafrika mit rund 70 Niederlassungen. Die zweitgrößte rot-weiß-rote Präsenz weist Nord-Afrika auf. Die österreichischen Investitionen in Afrika fallen noch bescheiden aus. Die Oesterreichische Nationalbank (OeNB) hat für 2021 1,3 Mrd. Euro an österreichischen Direktinvestitionen in Afrika erfasst.

Und die heimischen Unternehmen, die den Sprung nach Afrika gewagt haben, sind durchaus namhaft: Erema, OMV, Andritz, Mondi oder die Heinzl Group können hier genannt werden. Eines der erfolgreichsten Unternehmen am afrikanischen Kontinent ist Alpla. Der Spezialist für Kunststoffverpackungen erweiterte im Vorjahr seine Aktivitäten in Angola und Südafrika. Im Sommer 2022 wurde das zweite Werk von Alpla in Angola eröffnet. Im Oktober 2022 folgte im Beisein der südafrikanischen Umweltministerin die Eröffnung eines topmodernen Produktionsstandorts in Lanseria bei Johannesburg. In der neuen Zentrale für Subsahara-Afrika führt der international tätige Kunststoffverpackungsspezialist die fünf bisherigen Standorte in Südafrika unter einem Dach zusammen. Rund 350 Mitarbeiter sind in Lanseria bereits im Einsatz –Tendenz steigend. Im neuen Werk werden Flaschen, Verschlüsse und Spezialverpackungen für die Lebensmittel-, Körper- und Heimpflege-, Chemie-, Reinigungsmittel- und Pharmaindustrie hergestellt – insgesamt rund 3,5 Mrd. Stück pro Jahr. „Die gesamte Region Subsahara-Afrika befindet sich im Aufschwung, die Märkte haben enormes Potenzial. Unsere Investition in Südafrika ist ein klares Bekenntnis zum Kontinent. Damit steigern wir unsere Wettbewerbsfähigkeit und gewährleisten die langfristige regionale Versorgung mit sicheren, bezahlbaren und nachhaltigen Verpackungslösungen“, erklärt Alpla CEO Philipp Lehner. „Wir konzentrieren hier in Lanseria unsere Expertise, optimieren Produktionsprozesse, nutzen modernstes Equipment und schaffen einen energieeffizienten Betrieb“, ergänzt Mike Resniecek, Managing Director Sub-Saharan Africa bei Alpla.

Dass es den Betrieben auch um Verantwortung für die Region geht, zeigt der Beschlägehersteller Blum. ICEP, das in Ostafrika seit vielen Jahren Berufsbil-



Blum engagiert sich bei Ausbildungsprojekten in Ostafrika.

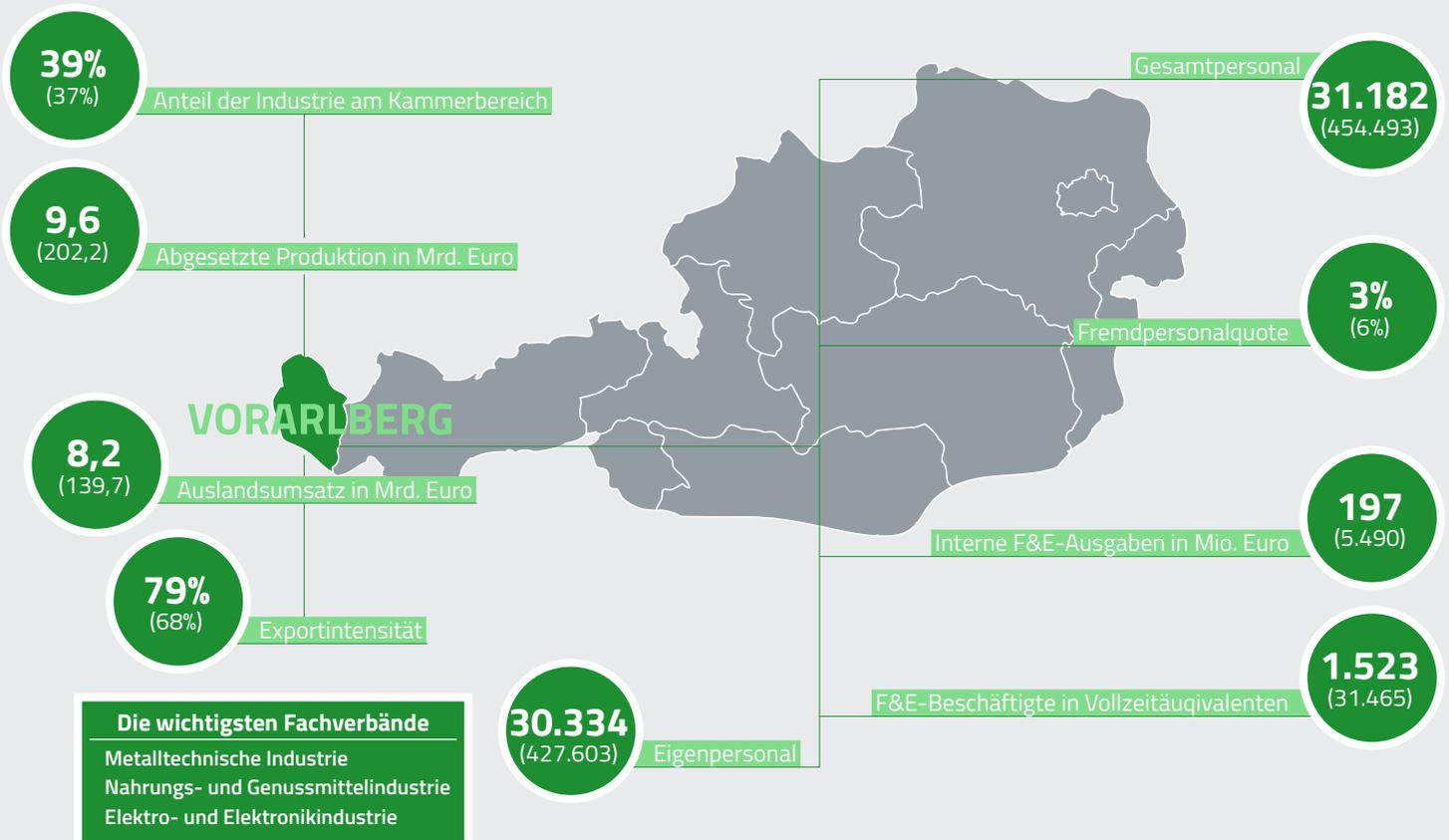
dung, die sich am Bedarf der lokalen Wirtschaft orientiert und die Chancen von Jugendlichen am Arbeitsmarkt verbessert, startete mit Blum 2019, ein duales Ausbildungsprojekt. Im Rahmen des vom Land Vorarlberg geförderten Projekts wird die Qualität der Tischlereiausbildung von ICEPs Partnerorganisation St. Kizito auf eine neue Ebene gebracht. Während der dreijährigen Laufzeit konnten knapp 60 Lehrlinge – darunter 13 weibliche – ausgebildet werden. Ein Meilenstein war die Lieferung zweier Blum Montagemaschinen im Juli 2021 an der die Lehrlinge arbeiten. Die Maschinen bildeten die Grundlage für das Kursmodul „Training mit Beschlägen“. Im Juli 2022 hatten die Lehrlinge die Möglichkeit staatlich geprüfte Zertifikate mittels Prüfungen zu absolvieren, um bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. 75 Prozent der Lehrlinge finden nach der Ausbildung eine Anstellung.

„Es freut mich sehr, dass das Projekt erfolgreich abgeschlossen wurde und wir unser Wissen und das nötige Equipment mit St. Kizito teilen konnten, um dadurch die Tischlereiausbildung vor Ort zu verbessern. Das Handwerk erfährt dadurch eine neue Qualität als Beruf mit Zukunft“, erklärt Tobias Josef, Blum, Marktverantwortlicher für Kenia. ■

Autorin: Herta Scheidinger

KENNZAHLEN DER INDUSTRIE VORARLBERG

Vergleichszahlen in Klammer beziehen sich auf ganz Österreich



Anm. 1: Anteil der Ind. am Kammerbereich gemessen am Produktionswert; wichtigste Fachverbände nach Produktionswert; 2020; Anm. 2: Exportintensität = Auslandsumsatz / Gesamtumsatz (Unternehmensebene); Gesamtpers. = Eigenpers. + Fremdpers. (Betriebsebene); Abges. Prod.; 2021 (vorläufig); Anm. 3: Interne F&E-Ausgaben nach F&E-Standort(en) des Unternehmens; 2019; Quelle: Statistik Austria, Sonderauswertung der Konjunkturstatistik in der Kammerstatistik; Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung; Leistungs- und Strukturstatistik

Grundpfeiler für den Wohlstand Vorarlbergs

Die Industrie in Vorarlberg ist nicht nur ein stabiler Faktor für den Wirtschaftsstandort, sondern auch ein attraktiver Arbeitgeber.

Vorarlbergs Industrie prägt das Land maßgeblich und hat sich, besonders während der Corona-Krise, in vielen Bereichen als stabil erwiesen. Die Industrie, mit produzierendem Gewerbe, Bau und Energie, erbringt beinahe 40 Prozent der Bruttowertschöpfung in Vorarlberg. Die Bruttowertschöpfung der Vorarlberger Industrie ist dabei deutlich über dem Österreichschnitt (rund 29 Prozent). Die Industrie ist zudem ein wichtiger Arbeitgeber. Mehr als jede dritte Person ist in der Industrie beschäftigt. Wird auch der nahe industrielle und produktionsorientierte Dienstleistungssektor berücksichtigt, stammt fast jeder

zweite Arbeitsplatz in Vorarlberg direkt oder indirekt aus der Industrie. Rund 29 Prozent der Lehrlinge werden in der Industrie ausgebildet. So trägt die Industrie maßgeblich zum Wohlstand des Landes und der Vorarlberger Bevölkerung bei und macht Vorarlberg zum attraktiven Wirtschaftsstandort. Die Sparte Industrie in der Wirtschaftskammer Vorarlberg sieht sich dabei als Netzwerk, das für die Industrie aktiv ist und gemeinsame Problemstellungen bearbeitet und nach außen adressiert.

Autorin: Helene Tuma

Fotos: Mathis Fotografie

Kernforderungen für die Zukunft

Während der Coronakrise konnte die Industrie im Wesentlichen ihre Produktion am Laufen halten und damit zur Stabilität des Standorts Vorarlberg beitragen. „Doch diese stabilisierende Funktion hat eine Achillesferse: Aufgrund der internationalen Verflechtungen ist die Industrie stärker als andere Branchen darauf angewiesen, mit ihren Angeboten international wettbewerbsfähig zu sein. Genau diese Wettbewerbsfähigkeit ist aufgrund der Preisexplosion bei Energie, dem permanenten Fachkräftemangel sowie einer teilweise trägen Bürokratie aktuell in Gefahr“, erklärt Markus Comploj, Obmann der Sparte Industrie in der Wirtschaftskammer Vorarlberg. Um die Industrie in Vorarlberg wettbewerbsfähig zu halten wurden in der aktuellen Konjunkturumfrage für das 4. Quartal 2022 wichtige Kernforderungen herausgearbeitet:

Grundlage für Lehrlingsausbildung sicherstellen

Bei der Frage zum Interesse zusätzliche Lehrlinge einzustellen, sofern diese die erforderlichen Qualifikationen (sinnerfassendes Lesen, Grundrechnungsarten...) erfüllen, gaben knapp 90 Prozent der befragten Industrie-Unternehmen an, dass sie im vergangenen Herbst dazu bereit gewesen wären. 50 Prozent wären sogar sehr interessiert gewesen, konnten jedoch keine Lehrlinge finden. „Daher haben wir uns entschieden, über Projekte wie das Salzburger Lesescreening und den verstärkten Einsatz von Lesepatzen, gemeinsam mit der Bildungsdirektion die Förderung der Lesekompetenz an den Schulen zu unterstützen. Nicht lesen zu können, führt zu gesellschaftlicher Isolation, zu Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt, zu einer erhöhten Armuts- und Krankheitsgefährdung bis hin zu einer schlechteren Gesundheit“, so Comploj.

Rot-Weiß-Rot-Karte zur Standort-sicherung praxistauglich einsetzen

Um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten wird es notwendig sein, beim Arbeitsmarkt an verschiedenen Stellschrauben zu drehen. Dazu gehören auch bessere Rahmenbedingungen für die qualifizierte Zuwanderung. Comploj: „Die Rot-Weiß-Rot-

Karte ist ein taugliches Instrument im Interesse der Mitarbeiter und Unternehmen, die Genehmigungspraxis ist jedoch noch zu wenig praxistauglich. Die Änderungen und Verbesserungen der jüngsten Anpassung werden aus unserer Sicht behördlich zu wenig und zu wenig schnell umgesetzt.“

„Die Wettbewerbsfähigkeit ist aufgrund der Preisexplosion bei Energie, dem permanenten Fachkräftemangel sowie einer teilweise trägen Bürokratie aktuell in Gefahr.“

Markus Comploj, Obmann der Sparte Industrie in der Wirtschaftskammer Vorarlberg



Entscheidungsfreiheit für Eltern bei der Kinderbetreuung sicherstellen

„Damit mehr Frauen ihre Chancen am Arbeitsmarkt nutzen können, müssen wir im Land – mit Bundesunterstützung – zügig weitere Fortschritte machen, damit Familie und Beruf nicht nur Schlagworte bleiben“, so Comploj. Dazu gehöre der Ausbau der Kinderbetreuung, um es mehr Frauen zu ermöglichen in den Arbeitsmarkt einzutreten. Ganztägige Angebote an Schulen sollten ausgebaut werden. Es braucht zudem mehr Ganztagschulen mit ver-schränktem Unterricht.

Attraktivierung von Arbeiten in der Pension

In Österreich sind nur rund 32 Prozent der 60- bis 64-Jährigen erwerbstätig, während in Deutschland noch fast 63 Prozent in dieser Altersgruppe arbeiten. „Wir wissen, dass es ein enormes Potenzial an Menschen gibt, die das Regelpensionsalter erreicht haben, die aber weiter arbeiten können und wollen. Diesen Leistungswilligen müssen wir die richtigen Anreize geben, wie etwa eine Befreiung von Pensionsversicherungsbeiträgen. Für jene, die mehr oder länger arbeiten wollen, muss sich das auch lohnen“, so Spartenobmann Comploj. ■

Spannende Technik, sichere Zukunft – Das Projekt HTL-Vorarlberg

Technikern steht die Welt offen. Roboter programmieren, Transportmittel- und Logistik optimieren, neue Kommunikationstechniken anwenden, die Energiewende mitbestimmen und Produkte entwickeln, die unsere Welt besser und nachhaltiger machen sind nur ein paar der Aufgabenfelder zukünftiger HTL- Ingenieure. Die Ausbildung an den Höheren Technischen Lehranstalten in Vorarlberg ist der Schlüssel dazu.

Die Zukunftstrends im Fokus, stärkere Vernetzung und mehr projektbezogenes, digitales Ar-

beiten und mehr junge Menschen für Technik und Wissenschaft begeistern.

Neue Projekte in Angriff nehmen

Zu diesem Zweck haben die Sparte Industrie der Wirtschaftskammer Vorarlberg, das Land Vorarlberg sowie Schul- und Wirtschaftsvertreter bereits vor Jahren ihre Kräfte mit den drei Höheren Technischen Lehranstalten Bregenz, Dornbirn und Rankweil gebündelt und sich gemeinsam auf den Weg gemacht, strategische Herausforderungen gemeinsam zu meistern. So wurden bereits etliche schulübergreifende Projekte wie Hackathons, Upcycling Challenges, Auftritte bei Bildungsmessen und Besuche von internationalen Konferenzen umgesetzt. Neue Projekte wie beispielsweise die HTL-V Masterclass Entrepreneurship, eine gemeinsame virtuelle Klasse der drei Schulen, der HTL Vorarlberg Kongress und die Verleihung des HTL-V Diplomarbeitsaward sind bereits in der Pipeline und warten nur darauf von motivierten Schülerinnen und Schülern und dem ambitionierten Lehrpersonal Schulter an Schulter in Angriff genommen zu werden.



„Um am globalen Markt mit Produkten und Dienstleistungen bestehen zu können, heißt es, den einen Schritt vorne zu sein.“

Udo Filzmaier, Bildungssprecher der Vorarlberger Industrie

beiten in Teams – mit diesen Zielen möchten die drei Höheren Technischen Lehranstalten in Vorarlberg mit dem Projekt HTL-Vorarlberg ihre Schüler auf ihre zukünftigen Berufe bestmöglich

Ausbildung um am globalen Markt zu bestehen

Gerade in Vorarlberg lebt die Wirtschaft von innovativen und kreativen Menschen, so der Bildungssprecher der Sparte Industrie Udo Filzmaier. „Um am globalen Markt mit Produkten und Dienstleistungen bestehen zu können, heißt es, den einen Schritt vorne zu sein. Dieses Mindset ist ohne Zweifel ein wichtiges Asset für alle Absolventinnen und Absolventen unserer HTLs.“ Neben den bisherigen Ausbildungsschwerpunkten gehen die Trends in den Höheren Technischen Lehranstalten immer mehr in Richtung Ausbau der digitalen Kompetenz und in den Bereichen 3D-Druck, Big Data, Smart Factory, IT-Security sowie in die Wasserstofftechnologie. Damit liefert die Ausbildung an einer HTL jungen Erwachsenen genau die fundierte Basis, die sie benötigen, um neue zukunftsweisende Technologien zu entwickeln, die beispielsweise unsere Umwelt sauberer machen oder zu einem besseren Energie- und Ressourcenmanagement führen.



„Technik zum Erleben“ lautet die Devise der HTL-Vorarlberg und fokussiert dabei von Anfang an auf einen optimalen Mix aus Theorie und Praxis
Weitere Infos zum Projekt HTL-Vorarlberg unter: htl-v.at

Lehrlingsausbildung in Vorarlberg: modern und attraktiv

Jungen Frauen und Männern wird, bei einer Lehre in der Vorarlberger Industrie, eine moderne und attraktive Ausbildung vermittelt. Durch hohe Professionalisierung und exzellente Ausbildungsstandards eröffnen sich vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten und chancenreiche Karrierepfade.

Der Arbeitskreis Lehrlingsausbildung (AK-LLA) steht dabei für Innovation und ist bereit sein Tun im Rahmen der Strategiefindung zur Schaffung der optimalen Rahmenbedingungen zur Ausbildung der besten Fachkräfte von morgen stetig in Punkto Zielgruppengerechtigkeit, Qualität, Technologievorsprung und Attraktivität zu hinterfragen.

Den maßgeschneiderten Karriereweg finden

Im Bereich der Lehrausbildung versteht es der AK-LLA als zentrales Element mit zukunftsgerichteten Denkansätzen die Lehrausbildung weiterzuentwickeln, attraktive Berufsbilder zu prägen und jungen Menschen mögliche Karrierewege aufzuzeigen um als Ergebnis einer soliden Berufsorientierung nachhaltig die besten Fachkräfte in den richtigen Berufen zu sichern. „Im Technikland Vorarlberg findet daher jede und jeder das Richtige, hin zu seinem maßgeschneiderten Karriereweg. Ganz besonders erfreulich ist, dass sich bei immer mehr jungen Frauen die Begeisterung für Technik entfacht und sich diese dann auch für eine technische Lehrausbildung entscheiden!“, erklärt Dr. Alfred Felder, Vorsitzender des V.E.M. - Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie Arbeitgeberkomitees und weiter: „Es geht uns nicht ausschließlich darum, den jungen Fachkräften von morgen ein fundiertes Fachwissen weiterzugeben, sondern insbesondere darum, ihre persönlichen Kompetenzen zu stärken und weiterzuentwickeln. In Vorarlberg legen wir auf diese Art und Weise den Grundstein für einen starken, tragfähigen und damit zukunftsgerichteten Wirtschaftsstandort. Diesen erfolgreichen Weg verfolgen wir mit hohem Engagement sowie Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative der beteiligten Auszubildenden, Unternehmen und Sozialpartner.“

Unterstützung und Förderung

Um den erfolgreichen Abschluss der Lehre zu ermöglichen, ist die Unterstützung, von Beginn der Lehrzeit bis zum Ende wichtig. So beginnt die Auswahl schon mit einem Kompetenztest vor der ei-

„Ganz besonders erfreulich ist, dass sich bei immer mehr jungen Frauen die Begeisterung für Technik entfacht und sich diese dann auch für eine technische Lehrausbildung entscheiden!“

Dr. Alfred Felder, Vorsitzender des V.E.M. Arbeitgeberkomitees



gentlichen Bewerbung und endet damit, dass gut ausgebildete Lehrlinge in ein Kolleg oder eine Berufsreifeprüfung überführt werden. Die Förderung und das Verständnis für die Jugendlichen sind für die Ausbildungsbetriebe das Wichtigste, sei es im Beruf selbst oder auch bei persönlichen Angelegenheiten.

Ziel ist auch, mehr Mädchen für eine Lehre in den Betrieben der Industrie Vorarlberg zu interessieren. „Wir treiben Projekte und Kampagnen voran, wie beispielsweise HI TECH GIRL des Technikland Vorarlberg, um mehr Frauen für technische Ausbildungen zu gewinnen. Erfahrungen aus den Betrieben zeigen, dass junge Frauen alle Talente haben, die wir in unseren Betrieben brauchen,“ so Felder. ■



Rund 29 Prozent der Lehrlinge in Vorarlberg werden in der Industrie ausgebildet.

In Vorarlberg wird die Lehre gefeiert

Die Lehrlingsausbildung hat in den Vorarlberger Industrieunternehmen einen besonders hohen Stellenwert, stellt sie doch die Zukunft des Standortes sicher. „Die Jugend ist die Zukunft! Diese gilt es aktiv zu unterstützen. Wir möchten vermitteln, dass die Lehre ein Erfolgsmodell für eine sichere



„Wir möchten vermitteln, dass die Lehre ein Erfolgsmodell für eine sichere Zukunft mit unzähligen Möglichkeiten ist.“

Martin Saler, Lehlingsgespracher der Vorarlberger Industrie

Zukunft mit unzähligen Möglichkeiten ist – eine fundierte Ausbildung ist die beste Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft. Damit unser Standort Vorarlberg weiter erfolgreich bleibt, braucht es sehr gut ausgebildete Facharbeiterinnen und Facharbeiter“, erklärt Martin Saler, Lehlingsgespracher der Industrie Vorarlberg.

Um den Lehrlingen die Wertschätzung zu zeigen, die man ihnen und ihren Erfolgen entgegenbringt, werden sie beim alljährlichen Lehlingsball und der Abschlussfeier der Lehlingsleistungswettbewerbe ausgiebig gefeiert.



Auf dem Vorarlberger Lehlingsball werden alljährlich erfolgreiche Absolventen vor zahlreichen Gästen geehrt und gefeiert.

Stimmungsvolle Abschlussfeier

Die Lehlingsleistungswettbewerbe der Industrie wurden vor über 42 Jahren ins Leben gerufen. Am Ende des zweiten Lehljahres messen sich dabei die Lehllinge mit ihren Kollegen und werden dadurch optimal auf die Lehlabschlussprüfung vorbereitet. Die Betriebe erhalten wertvolle Informationen über den Ausbildungsstand. „Unser Ziel ist es, die Qualität der Lehlingsausbildung trotz der derzeitigen Situation weiterhin hochzuhalten und punktiert auszubauen. Die Ergebnisse der Lehlings-Leistungswettbewerbe können sich sehen lassen: 403 Lehllinge traten 2022 zu den, von der Sparte Industrie der Wirtschaftskammer Vorarlberg organisierten, Wettbewerben an. Davon absolvierten 145 die Prüfungen mit gutem Erfolg – 57 von ihnen sogar mit Auszeichnung“, so Saler.

Unter dem Motto „Summer Vibes“ fand die stimmungsvolle Abschlussfeier der 49. Lehlingsleistungswettbewerbe und der 32. Zwischenprüfungen der Vorarlberger Industrie statt. An den Feierlichkeiten nahmen Lehllinge, Ausbildungsverantwortliche, Führungskräfte sowie zahlreiche weitere Ehrengäste teil. Die ausgezeichneten Lehllinge wurden persönlich durch Dr. Alfred Felder, Vorsitzender des V.E.M. Arbeitgeberkomitees, geehrt.

150 erfolgreiche Lehlabsolventen wurden geehrt

In Kooperation von heimischer Industrie und Handel, realisiert durch die Verantwortlichen aus der Wirtschaftskammer Vorarlberg, konnte der 14. Vorarlberger Lehlingsball 2022 im Festspielhaus in Bregenz nach zwei Jahren Unterbrechung, wieder als Mega-Event für die Lehlingsausbildung mit 3.000 Gästen über die Bühne gehen. Gemeinsam mit den über 800 erfolgreichen Lehlabsolventen, ihren Eltern, Freunden und Ausbildern wurde bis in die frühen Morgenstunden gefeiert. Besonders für ihre Leistungen geehrt wurden beim Lehlingsball die 150 ausgezeichneten Lehlabsolventen aus Industrie und Handel. ■

Die Mitglieder der Spartenkonferenz Industrie der Wirtschaftskammer Vorarlberg.

Vernetzt für ein starkes Vorarlberg!



SO Ing. Markus Comploj MBA
Getzner, Mutter & Cie



SO-Stv. Udo Filzmaier
S.I.E. Group



SO-Stv. Mag. Jürgen Rauch
Rauch Fruchtsäfte



Hubert Bertsch jun. MA BSc
Bertsch Foodtec



DI Martin Blum
Julius Blum



Mag. Bertold Bischof
Rueff Textil



DI Johannes Collini
Collini-Gruppe



Dr. Alfred Felder
Zumtobel Group



VP KR Ing. Eduard Fischer
Offsetdruckerei Schwarzach



Mag. Stefan Platz
Platz



Dr. Robert Janschek
Walter Bösch



DI Thomas Lang
Jäger Bau



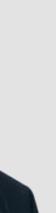
Philipp Lehner
ALPLA



Mag. Hubert Marte
Rondo Ganahl



DI Helmut Mennel
illwerke VKW



Bernhard Ötz
Ölz Meisterbäcker



Mag. Peter Pfanner
Pfanner Fruchtsäfte



Thomas Pichler
Doppelmayr



Ing. Jürgen Rainalter
Getzner Werkstoffe



Katharina Rhomberg-Shebl, MA
Fries



Markus Riedmann
Riedmann



Manfred Rotschne
Hydro Extrusion Nenzing



Dr. Josef Rupp
J. Rupp



DI Reinhard Schertler
i+R Gruppe



Mag. Markus Schmidle
Liebherr Nenzing



Mag. Raimund Wachter
Vorarlberg Milch

Stand: 12/2022



Die internationale Konjunktorentwicklung

Die befürchtete Energiemangellage in Europa ist im Winter 2022/23 ausgeblieben. Daher verlief die konjunkturelle Abschwächung zuletzt maßvoller als erwartet, die Konjunkturprognosen für das Jahr 2023 konnten leicht angehoben werden. Die Wachstumsaussichten bleiben aber insbesondere in den Industrieländern sehr verhalten.

FH-Hon.-Prof. Dr. Dr. Herwig W. Schneider

Begünstigt durch einen milden Winter konnte Europa seine Energieversorgung ohne Produktionseinschränkungen aufrechterhalten, womit ein schwerer Wirtschaftseinbruch vermieden werden konnte. Im laufenden Jahr sind die Energiepreise bislang wieder zurückgegangen.

Insgesamt zeigen die Einschätzungen der wichtigsten Prognoseinstitute für das Jahr 2023 ein globales Wirtschaftswachstum in einem Bereich zwischen 2,6 und 3,0 %. Damit liegen die aktuellen Prognosen um rund einen halben Prozentpunkt höher, als noch im Herbst 2022 erwartet worden war. Im Vergleich zu den tatsächlich erzielten globalen Wachstumsraten des vergangenen Jahres ergibt sich eine moderate Abschwächung um einen halben Prozentpunkt.

Interessant ist das Bild über das laufende Jahr hinaus: In Prognosen für 2024 wird eine kleine Wachstumsbeschleunigung angenommen, in mittelfristigen Prognosen wird für das Jahr fünf 2023/27 ein durchschnittliche Wachstumsrate von knapp unter drei Prozent ermittelt – eine lineare Fortsetzung der Entwicklung des fünfjährigen Zeitraums 2013/23. Diese mittelfristigen Prognosen beinhalten die Auswirkungen eines insgesamt höheren Preisniveaus für Energie, und sie gehen nicht von politischen Eskalationen im Zusammenhang mit der Ukraine Krise aus. Auch ohne massive Eskalation wird in den nächsten Jahren zu beobachten sein, ob es zu einem Auseinanderdriften der weltwirtschaftlichen Großräume kommt: G7 plus EU einerseits, BRICS+ andererseits. Dies würde das weltwirtschaftliche Wachstum insgesamt schwächen, dabei die alten Industriestaaten aber wohl asymmetrisch stärker treffen.

Das Jahr 2023 wird in den großen Industrieländern ein deutlich unterdurchschnittliches Wachstum hervorbringen: In den europäischen G7-Staaten (Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien) wird das Wirtschaftswachstum bei der Null-Linie liegen, allenfalls einen halben Prozentpunkt darüber. Folglich wird auch die Wachstumsrate für den gesamten Euroraum unter einem Prozent bleiben. Die Wachstumserwartungen für die außereuropäischen G7-Staaten (USA, Japan, Canada) liegen rund um 1,5 %. Im kommenden Jahr soll sich die Relation umkehren: Die großen europäischen Industrieländer sollen zwischen knapp einem und gut eineinhalb Prozent wachsen, aufgrund des deutlichen Zinsanstieges in den USA dürfte sich dort das Wachstum im Jahr 2024 auf rund ein Prozent verlangsamen.

Staatliche Überförderungen in der Coronakrise, verbunden mit temporären Ausfällen auf der Angebotsseite, und eine unbefriedigende gesamteuropäische Reaktion auf die Energiepreisexplosion im Jahr 2023 haben zu einer untragbaren Beschleunigung der Inflation geführt. Die deutliche Anhebung der Leitzinsen in den USA und – etwas abgeschwächt – in Europa sind unausweichlich geworden. Der Effekt hoher Zinsen auf Volkswirtschaften, die seit längerer Zeit der regulierenden Kraft der Zinsen weitgehend entzogen waren, ist schwer einzuschätzen. Sicher ist, dass die öffentlichen Haushalte unter Spardruck geraten werden, was die politischen Verteilungskämpfe verstärken wird. Ebenso sicher ist eine generell investitions- und damit wachstumsdämpfende Wirkung, was angesichts neuer technologischer Herausforderungen (Stichwort „Energiewende“) in eine Zwickmühle führen könnte. Die Zahl der Unternehmensinsolvenzen wird steigen.

Die große Frage ist, wie steigende Zinsen auf das Bankwesen wirken werden: Einerseits sollten die Margen aus dem Zinsgeschäft steigen, andererseits wird es zu vermehrten Ausfällen auf der Kreditseite kommen. Bankenaufsicht und Notenbanken müssen die Entwicklung sehr genau beobachten – zuletzt waren bekanntlich Probleme bei Banken in den USA und der Schweiz zu berichten, verbunden mit einer negativen Einschätzung von Banktiteln am Aktienmarkt.

Hinsichtlich der Schwellen- und Entwicklungsländer gibt es gute und schlechte Nachrichten: Die gute Nachricht ist, dass die Wachstumsraten dieser Länder insgesamt auf befriedigendem (wenn auch nicht sonderlich dynamischem) Niveau liegen, nämlich sowohl 2023 als auch 2024 bei gut vier Prozent. Maßgeblich getragen wird dieses Wachstum von hohen Zuwachsraten in China und Indien. Allerdings gibt es zwei Problemfelder: Erstens wächst der Welthandel (zumindest 2023) geringer als die Wirtschaftsleitung; stark exportorientierte Volkswirtschaften ohne großem Heimmarkt sind folglich in einer schwierigeren Lage. Zweitens bringt das steigende Zinsniveau jene Schwellenländer unter Druck, die hohe Auslandsschulden zu bedienen haben.

Eine interessante Informationsquelle zur Einschätzung künftiger Entwicklungen sind die von der OECD erhobenen Frühindikatoren der Konjunktur: Diese weisen seit längerer Zeit Monat für Monat für alle wesentlichen Volkswirtschaften nach unten, dieser Abwärtstrend ist bis März 2023 ungebrochen. Die Indikatoren liegen auf einem Niveau, das in der Vergangenheit immer eine tiefe Wirtschaftskrise signalisiert hat. Allerdings beruhen diese Frühindikatoren zu einem erheblichen Teil auf Einschätzungen der Wirtschaftslage durch Unternehmen und Konsumenten. Und die Einschätzung durch Konsumenten ist weiterhin überaus negativ.

Der Business and Consumer Survey der Europäischen Union bietet für Europa einen umfassenden Blick auf die Stimmungslage. Im dritten Quartal 2022 hat die Einschätzung der Lage durch die



Konsumenten einen historischen Tiefstand erreicht. Obgleich die schlimmsten Befürchtungen hinsichtlich Nahrungsmittel- und Energiekrise keineswegs in Erfüllung gegangen sind, hat sich bis Ende des ersten Quartals 2023 die Stimmung der Konsumenten nur wenig aufgehellt. Angesichts des in diesem Zeitraum durchwegs zufriedenstellend verlaufenen Weihnachtsgeschäfts stellt sich freilich die Frage, wie relevant diese Einschätzungen für die realen Kaufentscheidungen der Konsumenten sind.

Zweifellos relevant sind die Einschätzungen der Industrie für Investitionsentscheidungen: Diese Einschätzungen sind in den letzten Monaten dem Pessimismus der Konsumenten nicht gefolgt, auf Ebene der Europäischen Union bzw. des Euroraums blieb die Einschätzung der Wirtschaftslage jeweils (knapp) über dem langjährigen Durchschnittswert. Seit Mitte des viertens Quartals hat sich der Wert auch nicht mehr weiter verschlechtert, sondern sich sogar leicht verbessert. Zu beobachten ist, dass sich die Exportaufträge besser entwickelt haben als die Auftragslage insgesamt, jedenfalls haben sich im ersten Quartal 2023 die Erwartungen hinsichtlich der künftigen Produktionsentwicklung gefestigt. Für Österreich zeigt die jüngste Konjunkturumfrage der Industriellenvereinigung (unter mehr als 400 Unternehmen mit knapp 300.000 Beschäftigten) eine Stabilisierung der Erwartungshaltung, allerdings – im Gegensatz zur Industrie in Europa insgesamt – auf einem Niveau, das unter dem langjährigen Durchschnittswert liegt. ■

Der Industrie steht ein schwaches Jahr bevor

Die Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen beeinflussen den nominellen Produktionswert der Industrie massiv. Die Beschäftigung erreicht ein historisches Hoch.

Mag. Andreas Mörk



Mag. Andreas Mörk

Die österreichische Industrie hat 2022 einen vorläufigen nominellen Produktionswert von 252,3 Mrd. Euro erwirtschaftet. Wie schon im Vorjahr spielen die Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen bei diesem Gesamtwert eine wesentliche Rolle: Die Preiseffekte im Energiebereich wirken entscheidend auf den nominellen Produktionswert der Industrie. Hatten die Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

2021 noch einen Anteil an der heimischen Industrieproduktion von 19 %, sind es im Jahr 2022 24 % (rund 61 Mrd. Euro). Dies ist mehr als doppelt so viel als noch in den Jahren 2019 und 2020. Eine massive Steigerung: Während die Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen am Beginn der Coronapandemie für jeden zehnten Euro an abgesetzter Produktion der Industrie verantwortlich waren, sind sie nunmehr für jeden vierten Euro verantwortlich. In der absoluten Betrachtung sind die Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen für rund die Hälfte des industriellen Produktionszuwachs zwischen 2021 und 2022 verantwortlich.

Wie schon im Vorjahr ist es nicht notwendigerweise die Menge, die in den letzten Monaten steigt, sondern vor allem der Preis, der sich in der Dynamik signifikant widerspiegelt. Nachvollziehbar wird dies z. B., wenn die Außenhandelsstatistik herangezogen wird: Gegenüber 2021 stieg der nominelle Importwert von Gas um 100 %. Somit verdoppelte sich der Wert der Gasimporte preisbedingt. Zeitgleich sinkt die eingeführte Menge in der gleichen Zeitspanne um 38 %.

Wie sehr die Preiseffekte wirken, kann etwa auch über die Warenexporte in den Volkswirtschaftlichen

Gesamtrechnungen ermittelt werden. Im Jahr 2022 steigen die Warenexporte um 17 % gegenüber dem Vorjahr. Da die Wertänderung als Produkt der Preis- und Mengenänderung vorliegt, können die Preis- und Mengenentwicklung getrennt dargestellt werden. Mehr als die Hälfte des Wachstums der Warenexporte ist auf ein Preiswachstum zurückzuführen.

Die Dynamik der abgesetzten Produktion verlangsamte sich im Oktober und November 2022, im Dezember wird sie auf der monatlichen Ebene erstmals negativ. Damit ist die abgesetzte Produktion im Dezember 2022 kleiner als jene im Dezember 2021; dies gilt auch für die Auftragseingänge, die erstmals seit Monaten in eine negative Dynamik rutschen (dies gab es zuletzt Corona-bedingt insbesondere in den Monaten des ersten Halbjahrs 2020). Laut der jüngst erschienenen Konjunkturprognosen des WIFO und IHS wird 2023 ein äußerst schwaches Jahr für die Industrie werden, die Produktion soll um 2 % sinken.

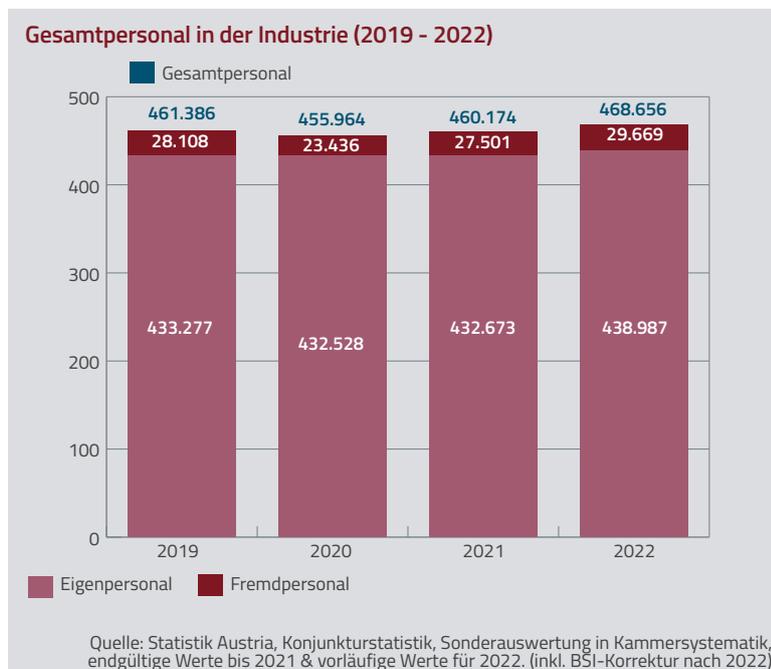
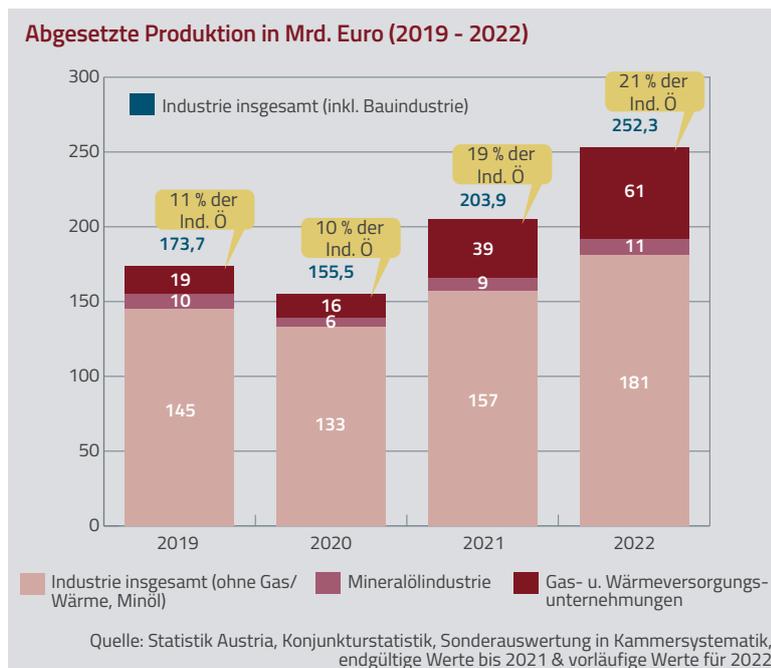
Eine zunehmende Nachfrageschwäche in Österreichs Industrie ortet auch der UniCredit Bank Austria EinkaufsManagerIndex (EMI), der im März 2023 auf den niedrigsten Wert seit Mai 2020 sank. Neuaufträge aus dem In- und Ausland sinken, in der Folge verringern die heimischen Betriebe ihre Produktion, ein weiterer Produktionsrückgang ist in den kommenden Monaten in Sicht. Die Industriekonjunktur hat sich zu Beginn des Frühjahrs weiter abgeschwächt, der EMI liegt bereits das achte Monat in Folge unter der Wachstumsschwelle. Am Markt gibt es hohe Verunsicherung gepaart mit hohen Preisen und hohen Lagerbeständen. Viele Industriebetriebe haben in den nächsten zwölf Monaten sinkende Produktionserwartungen. Die Industriekonjunktur verliert Schwung.

Werden die Fachverbände Mineralölindustrie sowie die Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

aus der Industrie herausgerechnet, dann liegt die Produktionssteigerung der verbleibenden 14 Fachverbände von 2021 auf 2022 im Schnitt bei 15 %. Auch in dieser Dynamik spiegeln sich die Preisefekte wider, allerdings nicht dermaßen stark wie im Falle der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen. Höhere Produktionswerte oder Umsatzwerte in den Industriebetrieben bedeuten jedoch nicht, dass sich die Margen- bzw. Profitsituation in den Unternehmen in gleichem Maße ändert. Die heimischen Industriebetriebe sehen sich höheren Kostenbelastungen gegenüber und sind auch weiterhin mit Kostensteigerungen (Rohstoffe, Energie und Vorprodukte) konfrontiert. Der österreichische Strompreisindex z. B. liegt im Vergleich zum April des Vorjahres im heurigen Jahr um rund 200 % höher. Die Rohstoffmärkte sind nach wie vor in Bewegung. Bei einzelnen Gütern wie z. B. Stahl oder Kupfer zeichnen sich über die letzten Monate steigende Preise ab, auch bei Rohöl und Aluminium steigen die Preise in den letzten Tagen wieder an. Dies wirkt in der Folge unmittelbar kurzfristig auf die Liquidität und mittelbar in einer langfristigeren Perspektive auf die Investitionskraft der Industrie.

Das Eigenpersonal in den österreichischen Industriebetrieben liegt im Jahresschnitt 2022 bei rund 439.000 Beschäftigten. Wird zum Eigenpersonal das in der Industrie tätige Fremdpersonal hinzugezählt, so weist der Gesamtbeschäftigtenstand mehr als 468.600 Personen im Jahresdurchschnitt aus. Das ist der zweithöchste Beschäftigtenstand in der Industrie seit 1995, vor 27 Jahren waren es rund 600 Personen mehr.

Im Vergleich zum Vorjahr bauen die heimischen Industriebetriebe sowohl ihr Eigenpersonal (1,5 %) als auch ihr Fremdpersonal 2022 weiter auf, der Gesamtpersonalstock wächst um 1,8 % an, rund 8.500 Personen mehr finden in der Industrie ihren Arbeitsplatz, 6.300 davon als Eigenpersonal. Mehr Eigenpersonal gibt es dabei insbesondere in der Elektro- und Elektronikindustrie, der Chemischen Industrie oder der Metalltechnischen Industrie. Mit Ausnahme der Glasindustrie, der Fahrzeugindustrie, der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie sowie der Gas- und Wärmeversorgungs-



unternehmen ist der Eigenpersonalstock 2022 höher als noch 2021.

Ein robuster Arbeitsmarkt stützt die Konjunktur, auch wenn die Wirtschaft 2023 nur schwach wächst, so die Ende März erschienenen Prognosen der beiden Wirtschaftsforschungsinstitute. In der Herstellung von Waren soll der reale Nettoproduktionswert 2023 sinken, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden zurück gehen ebenso wie die Stundenproduktivität. Der Industrie steht ein schwieriges Jahr 2023 bevor.

Branchenübersicht



Übersicht der einzelnen Branchen in ihrer Entwicklung

Einschätzung 1. Quartal 2023	Abgesetzte Produktion		Beschäftigte ¹⁾		Auftrags- einträge
	3.Q22/3.Q21 in Prozent	Einschätzung 1.Q23/1.Q22	3.Q22/3.Q21 in Prozent	Einschätzung 1.Q23/1.Q22	Einschätzung 1.Q23/1.Q22
Bergwerke und Stahl	31,5	↓	2,0	↔	↔
Stein- und keramische Industrie	4,1	↔	2,1	↔	↔
Glasindustrie	12,2	↔	-5,8	↔	↔
Chemische Industrie	12,7	↓	3,6	↔	↓
Papierindustrie	47,8	↓	1,0	↔	↓
PROPAK – Ind. Herst. von Produkten aus Papier und Karton	17,7	↔	1,3	↔	↔
Bauindustrie	5,3	↔	0,0	↔	↔
Holzindustrie	-4,1	↓	1,9	↔	↓
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	19,3	↔	1,1	↔	↔
Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie	9,2	↓	-4,2	↔	↔
NE-Metallindustrie	14,5	↓	1,5	↔	↔
Metalltechnische Industrie	11,6	↑	0,8	↔	↑
Fahrzeugindustrie	5,7	↔	-1,4	↔	↔
Elektro- und Elektronikindustrie	28,9	↑	8,8	↑	↑
Industrie gesamt	27,7	↔	1,8	↔	↔

Anm.: Vorläufige Daten 2022; Im Quartalsvergleich der abgesetzten Produktion spiegeln sich Preiseffekte wider;

¹⁾ Eigenpersonal; Dynamik der Industrie insgesamt (inkl. Mineralölind., Gas- und Wärmeversorgungsunt.);

Quelle: Statistik Austria, Konjunkturstatistik, Sonderauswertung nach Kammersystematik

Gesamtindustrie

Wie schon in den beiden letzten Quartalen des vorigen Jahres wirkt es im 1. Quartal 2023 so als ob die heimische Industrie in ihrer Dynamik nahezu zu einem Stillstand gekommen sei. Allerdings zeigen sich in diesem Quartal zum einen leichte Lichtblicke gegenüber den Vorjahresquartalen: In der Metalltechnischen Industrie und in der Elektro- und Elektronikindustrie werden leichte Steigerungen bei der Produktion und den Auftragseingängen erwartet. Im Unterschied dazu werden zum anderen bei den gleichen Indikatoren fallende Tendenzen in der Chemischen Industrie, der Papierindustrie sowie der Holzindustrie prognostiziert. Zudem werden in der Bergwerke und Stahlindustrie, der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie sowie der NE-Metallindustrie niedrigere Produktionswerte als noch im 1. Quartal 2022 erwartet.

Bergbau und Stahl

Aufgrund der hohen Energie- und Rohstoffpreise sowie der anhaltend hohen Inflation verschlechterte sich die wirtschaftliche Stimmung ab der zweiten Jahreshälfte des letzten Jahres. Doch die Geschäftsentwicklung entwickelte sich resilienter als ursprünglich prognostiziert. Einen positiven Trend verzeichnete die Auftragslage im Energiebereich, wobei die Nachfrage aus der Solarindustrie weiter zunahm. Auch im Segment Luftfahrt setzte sich der leicht positive Trend fort, ausschlaggebend dafür ist der zunehmende Bedarf an Flugzeugen für den regionalen Flugverkehr. Der Bereich Bahninfrastruktursysteme entwickelte sich zufriedenstellend, vor allem aufgrund der europaweiten zunehmenden Investitionen in den Nahverkehr. Jedoch entwickelte sich die Nachfrage aus den Bereichen Haushaltsgeräte- und Konsumgüterindustrie sowie Bauindustrie bereits rückläufig. Die Nachfrage aus der Automobilindustrie ist weiterhin getrübt von Engpässen in ihren Lieferketten und verharrt weiter auf moderatem Niveau. Die meisten Absatzmärkte zeigen bisher eine unveränderte Entwicklung, jedoch hat die rückläufige Nachfrage der Automobilbranche eine dämpfende Wirkung auf die Produktion der österreichischen Bergbaubetriebe.

■ höchster Wert zum Zeitpunkt des Ausschlags, ■ niedrigster Wert zum Zeitpunkt des Ausschlags, ■ aktueller Wert, Neigung zeigt die Tendenz



Stein- und keramische Industrie

Die Auftragslage ist bei einem überwiegenden Teil der Branchen nach wie vor gut. Nur in manchen Bereichen ist bereits eine rückläufige Entwicklung zu verzeichnen. Die Bauwirtschaft schwächelt bereits und für den Herbst 2023 wird mit einer weiteren Eintrübung der Baukonjunktur gerechnet. Für 2024 wird ein spürbarer Rückgang der Bautätigkeit im Neubau erwartet. Die Gründe dafür liegen in den nach wie vor hohen, zum Teil weiter steigenden Baupreisen. Auch die verschärften Wohnungskreditbedingungen für private Nutzer zeigen Auswirkungen. Diese Faktoren führen dazu, dass beim privaten Wohnbau deutlich weniger Nachfrage im Vergleich zu den Vorjahren besteht. Im gewerblichen Wohnbau werden vermehrt neue Projekte verschoben. Die Exportkonjunktur stagniert. Mittelfristig wird auch hier mit einer Eintrübung gerechnet. Die Preise entwickeln sich in der gesamten Branche unterschiedlich. Während in einigen Produktgruppen eine Seitwärtsbewegung zu verzeichnen ist, steigen andere nach wie vor. Mehrheitlich wird aber mit einer Stabilisierung der Preise am Bauproduktesektor gerechnet.

Glasindustrie

Die Geschäftsentwicklung im Bereich Bauglas bleibt weiter dynamisch. Auch wenn der Markt immer schwieriger berechenbar wird und der erwartete Rückgang im privaten Wohnbau die Planungsunsicherheit vergrößert, ist die glasbe- und -verarbeitende Industrie mit der Auftragslage noch zufrieden. Aufgrund der Kostensteigerungen bei Vorprodukten, Materialien, Energie usw. sind die Verkaufspreise in allen Produktgruppen deutlich angezogen. Der Trend zu höherwertigen Ausführungen bei Isolierglas setzt sich aber weiter fort. Im Bereich Tableware legen die Ergebnisse mengen- und umsatzmäßig solide zu, nachfrageseitig bleibt Qualitätsware aus Österreich weltweit ungebrochen. Auch die exportorientierte Schmuckindustrie verzeichnet nach erheblichen Verlusten wieder deutliche Zuwächse in allen Märkten.

Die Nachfrage nach Verpackungsglas bleibt weiterhin hoch. Die Produktionskapazitäten sind ausgelastet und die Lagerbestände zu Beginn des Jahres niedrig. Die Behälterglasindustrie erwirtschaftet trotz der steigenden Energie- und Produktionskosten ein Umsatzplus.



Chemische Industrie

Die chemische Industrie ist aufgrund des Ukraine-Krieges nach wie vor mit in den letzten Jahrzehnten noch nicht dagewesenen Unsicherheiten und schwierigen Perspektiven konfrontiert. Vor allem die Frage der künftigen Energieversorgung und der extrem stark gestiegenen Kosten bringen enorme Unabwägbarkeiten und Wettbewerbsnachteile. Das letztjährige Wachstum war in erster Linie preisgetrieben und das 4. Quartal hat sich bereits mengenmäßig leicht rückläufig entwickelt. Im 1. Quartal des heurigen Jahres setzte sich dieser Trend fort. Derzeit kann nicht abgeschätzt werden, wie lange die verhaltene wirtschaftliche Lage noch dauern wird – vor allem da die Situation im Energiebereich noch länger angespannt bleibt. Zusätzlich entwickelt sich der Fachkräftemangel immer mehr zu einem limitierenden Faktor. Offen und dabei entscheidend für die künftige wirtschaftliche Entwicklung ist nicht zuletzt die Frage, wie angesichts der neuerlichen Krisensituation die notwendigen Investitionen Richtung Zukunftstrends, insbesondere sämtliche Green Deal-Anwendungen, finanziert werden können.

Abgesetzte Produktion

Quartalsweise in Mrd. Euro



Beschäftigte

Durchschnittliche Quartalswerte in 1.000



PROPAK – Industrielle Hersteller von Produkten aus Papier und Karton

Die PROPAK Industrie ist grundsätzlich resilient, aber kein Konjunkturgewinner. Nach einer von der Kosteninflation getriebenen Situation mit optisch hohem Wertzuwachs bei rückläufiger Menge bereits im Jahr 2022, hat sich die Nachfrage weiter eingetrübt. Es zeigen sich auch starke Unterschiede zwischen den Sektoren Verpackung und Sonstige Papierwaren.

Der hohe Lohn-/Gehaltsabschluss infolge der historischen Inflationsentwicklung stellt die Betriebe besonders im Export vor Herausforderungen vor allem in jenen Ländern, in denen die Tarifpartner die gesamtgesellschaftliche Dimension der Situation stärker berücksichtigt haben. Ein deutlich verschärfter Wettbewerb ist die Folge.

Die PROPAK Industrie kämpft wie alle anderen Branchen auch mit der schwierigen Personalsituation. Innovation und Serviceorientierung stehen bei den Firmen im Vordergrund, der Fachverband unterstützt durch eine breit angelegte Employer-Branding-Kampagne.

Bauindustrie

Gegenüber den Vorquartalen trübt sich die Stimmungslage im Hoch- und Tiefbau langsam ein. Während im Tiefbau die Auslastung mittelfristig noch zufriedenstellend ist, sinken die Auftragseingänge im Hochbau deutlich. Insbesondere im Wohnbau bricht die Nachfrage spürbar ein. Ein Aufwärtstrend wird für diesen Sektor erst wieder mit 2025 erwartet. Zu Jahresbeginn war die Preisentwicklung maßgeblicher Baumaterialien weitgehend stabil. Bei Erdölderivaten und Stahlprodukten gab es sogar geringfügige Entspannung. Seitens vieler Hersteller wurden allerdings bereits im Jänner deutliche Preisanstiege für das erste Halbjahr angekündigt. Die tatsächliche Realisierung wird aber vermutlich in Abhängigkeit der aktuellen Energiepreisentwicklung ausfallen. Die, aufgrund des bereits erwarteten hohen Lohnabschlusses von Baugewerbe und Bauindustrie in KV-Runde 2023, erheblich steigenden Lohnkosten, werden vermutlich ebenfalls nur schwer in den Angebotspreisen unterzubringen sein. Nach langjährigem fast ununterbrochenem Anstieg sanken zu Jahresbeginn 2023 die Beschäftigtenzahlen bei Hoch- und Tiefbau.

Abgesetzte Produktion
Quartalsweise in Mrd. Euro



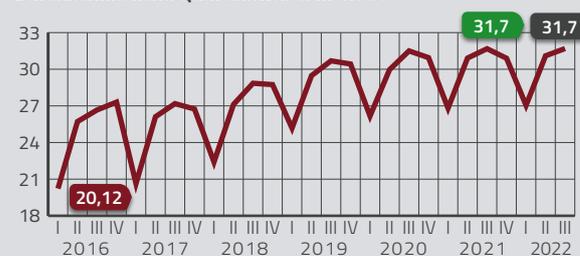
Beschäftigte
Durchschnittliche Quartalswerte in 1.000



Abgesetzte Produktion
Quartalsweise in Mrd. Euro



Beschäftigte
Durchschnittliche Quartalswerte in 1.000



Holzindustrie

Die Auftragslage hat sich gegenüber dem Vorjahr etwas eingetrübt, befindet sich aber im Durchschnitt auf einem zufriedenstellenden Niveau. Die Produktion ist im Durchschnitt in der Holzindustrie durch das Abarbeiten des Auftragsbestandes auf einem guten Niveau. Lieferengpässe in einzelnen Sortimenten sind weiterhin herausfordernd und erschweren den Produktionsfluss. Die Exportzahlen bleiben auf einem sehr guten Niveau und bilden mit über 60 Prozent die Stütze der heimischen Holzindustrie. Dennoch sind auf nahezu allen wichtigen Exportmärkten die Folgen des weltweiten konjunkturellen Rückgangs feststellbar und die Preise sind in einigen Sektoren auf Vor-Covid-Niveau zurückgegangen. Nach wie vor stellen die Kosten für Energieversorgung ein großes Problem dar, aber es gibt Zeichen einer Entspannung. Die hohen KV-Abschlüsse für 2023 und 2024 sind eine Herausforderung für die Branche. Besonders problematisch wirken sich die Energie- und Rohstoffpreise aus. Aufgrund der rückgängigen Verkaufspreise ist die Kostensituation derzeit deutlich angespannt. ■

Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Der Inlandsmarkt ist durch die anhaltend hohe Handelskonzentration unverändert angespannt und lässt für viele Unternehmen nach wie vor keine wirtschaftlich notwendigen Spielräume zu. Hinzu kommt die hohe Inflation in den letzten zwölf Monaten, die bei Nahrungsmitteln rund 9,5 und im bei alkoholfreien Getränken sogar bei etwa 12,7 Prozent lag. Die Teuerung wirkt sich auch entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten aus und reicht von den Rohstoffen sowie Verpackungen über die Logistik bis hin zu den Themen Energie und Personal. Das wirkt sich unterschiedlich und auch zeitversetzt auf die Kostenstrukturen der Hersteller von Lebensmitteln aus. Preisanpassungen waren und sind nach wie vor für viele Hersteller von Lebensmitteln betriebswirtschaftlich ohne Alternative. Der enorme Preisdruck auf vielen Ebenen, die weiteren Unsicherheiten bei der Energie- und Gasversorgung sowie die aktuellen Ernteerwartungen bei vielen pflanzlichen Rohstoffen – aktuell ist es zu trocken für gute Ernten in ganz Europa – bedeuten enorme Herausforderungen für viele Hersteller. All diese Faktoren verunsichern und behindern damit die weiteren Entwicklungen auf den Agrar- und Lebensmittelmärkten. ■



Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie

In der **Bekleidungsindustrie** im Segment Mode ist bereits ein Rückgang bei den Auftragseingängen für das kommende Jahr zu verzeichnen. In anderen Segmenten der Unternehmen der Bekleidungsindustrie noch nicht. Die Hauptursache liegt in den Preiserhöhungen der vergangenen Monate, die sich in Vorsicht und Preissensibilität des deutschen Handels, der ein wesentlicher Exportmarkt für unsere Bekleidungsindustrie ist, widerspiegeln.

In der **Schuhindustrie** ist die Auftragslage aufgrund der hohen Inflation und der damit verbundenen Zurückhaltung im Kaufverhalten der Konsumenten rückläufig und vor allem der Export nach Deutschland ist schwierig. Die Materialversorgung ist zwar sichergestellt, aber die Preise für Strom, Transport, Verpackung etc. sind deutlich gestiegen und nicht alles kann direkt an den Markt weitergegeben werden.

In der **Textilindustrie** stieg der Umsatz im Jahr 2022 um 9,1 Prozent auf 2,8 Milliarden Euro. Die Exporte erhöhten sich im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr um 12,3 Prozent auf 3,4 Milliarden Euro, die Importe um + 5,6 Prozent auf 5,6 Milliarden Euro. Die Unternehmen meldeten zwar positive Umsatzerlöse, die Ergebnisse waren aber deutlich schlechter. ■

Abgesetzte Produktion

Quartalsweise in Mrd. Euro



Beschäftigte

Durchschnittliche Quartalswerte in 1.000



NE-Metallindustrie

Die wirtschaftliche Stimmung in der NE-Metallindustrie verschlechterte sich ab der zweiten Jahreshälfte des letzten Jahres aufgrund der geopolitischen Veränderungen, der Entwicklung auf den Weltmärkten, den hohen Energie- und Rohstoffpreisen und der anhaltend hohen Inflation. Große Sorge bereitet nach wie vor die Gefahr einer Stagflation. Dennoch erwiesen sich die Wirtschaftsindikatoren und die tatsächliche Geschäftsentwicklung resilienter als ursprünglich prognostiziert. Zwar ist die Gasversorgung derzeit gesichert, aber das Thema bleibt auch 2023 ein unkalkulierbares Risiko für die NE-Metallindustrie. Die teilweise massiven Preissteigerungen für Rohstoffe und Energie in der Produktion können nur teilweise an die Abnehmer weitergegeben werden und reduzieren die Ertragskraft erheblich. Auf den Absatzmärkten der Aluminiumindustrie wirkt die Verlagerung hin zu Elektrofahrzeugen und die nach wie vor bestehenden Lieferengpässe in der Automobilindustrie dämpfend auf die Nachfrage aus. Hingegen bewirkt der Trend zur E-Mobilität auf den Automobilmärkten und die zunehmende Automatisierung und Elektrifizierung eine höhere Nachfrage nach kupferhaltigen Produkten. ■

Abgesetzte Produktion

Quartalsweise in Mrd. Euro



Beschäftigte

Durchschnittliche Quartalswerte in 1.000



Metalltechnische Industrie

Momentan stagniert die Produktion gegenüber dem Vorquartal, die Produktionslage erweist sich aber als robuster als noch im Herbst eingeschätzt. Die Nachfrage geht zwar zurück, speziell im Maschinenbau lässt der Rückgang noch auf sich warten. Aller Voraussicht nach ist das eher eine Frage der Zeit aufgrund der längeren Auftragsdurchlaufzeiten. In der Metallwarenindustrie gab es im Herbst schon merkliche Rückgänge, jetzt beginnt sich die Produktionserwartung aber wieder zu stabilisieren. Obwohl das letzte Jahr mit Wachstum abgeschlossen werden konnte, sind die Margen deutlich gesunken. Die gestiegenen Kosten (Metall, Energie, Personal) konnten nur teilweise weitergegeben werden. Es ist daher zu erwarten, dass sich wegen der schwachen Profitlage die Investitionen verringern werden. Es gibt zwar eine deutliche Entspannung auf den Zuliefermärkten, die Lieferzeiten nähern sich wieder dem Normalwert an. Die Kosten sind jedoch immer noch deutlich über dem Vorkrisenwert. Momentan sieht es nicht nach dem noch im Herbst erwarteten massiven Produktionsrückgang aus, die Lage bleibt aber äußerst instabil. ■

Abgesetzte Produktion
Quartalsweise in Mrd. Euro



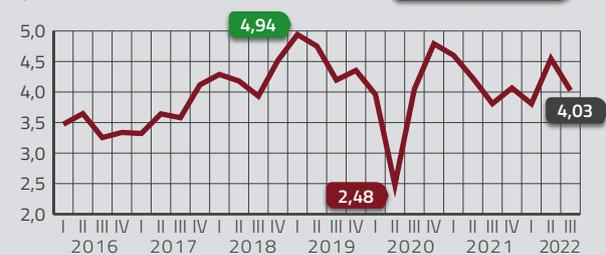
Beschäftigte
Durchschnittliche Quartalswerte in 1.000



Fahrzeugindustrie

Der Trend zu rückläufigen Auftragseingängen setzt sich im 1. Quartal 2023 fort. Wobei die Exporte derzeit stabil verlaufen. Aber der Mangel an Fachkräften, insbesondere bei „Blue Collar“ hält an und erschwert die Personalsuche. Die Produktion an sich ist stabil, wobei Probleme in der Lieferkette nach wie vor auftreten. Die Kosten für Vormaterialien steigen nach wie vor, wobei eine Kompensation der Summe der Mehrkosten nicht immer realisierbar ist. Die anhaltenden Kostensteigerungen erschweren insbesondere die Kalkulierbarkeit für längerfristige Angebote. Die Preissteigerungen der vergangenen Monate bei Waren machten sich erst im 1. Quartal 2023 bemerkbar. Die gestiegenen Energiekosten können durch den Energiekostenzuschuss nicht bedient werden, da der direkte Energieeinsatz oftmals gering ist. Die gestiegenen Energiekosten führten zu einer Verteuerung von Aluminium oder auch der Logistik und das drückt bei vielen Unternehmen das Geschäftsergebnis. In manchen Bereichen finden transformative Investitionen statt. Bemängelt werden derzeit aber die unzureichenden Fördermöglichkeiten im Produktionsumfeld, weshalb zögerlich investiert wird. ■

Abgesetzte Produktion
Quartalsweise in Mrd. Euro



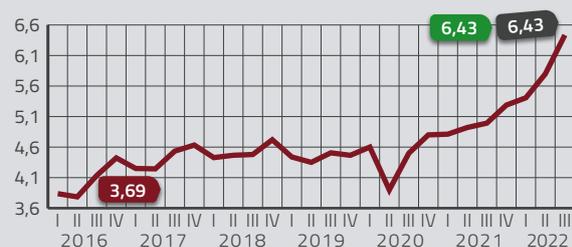
Beschäftigte
Durchschnittliche Quartalswerte in 1.000



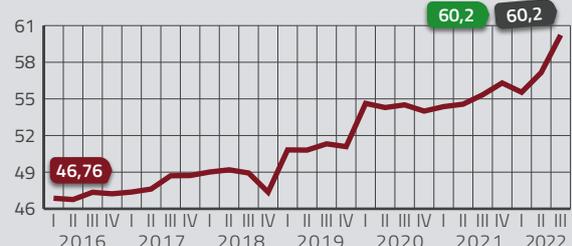
Elektro- und Elektronikindustrie

Da eine Verschärfung der Energiekrise vorerst ausgeblieben ist, kann in der Elektro- und Elektronikindustrie im 1. Quartal 2023 wieder ein verhaltener Optimismus beobachtet werden. Im Vergleich zum Vorquartal haben sich die Wachstumsaussichten der Produktion wieder verbessert und auch die Auftragsituation der EEI ist wieder stärker angestiegen. Trotz der sich aufhellenden Stimmung gibt es aber nach wie vor Herausforderungen. Vor allem die Inflation bereitet den Unternehmen Sorgen. Auch der Mangel an Bauteilen bzw. unterbrochene Lieferketten sind nach wie vor ein Thema, wobei sich hier die Situation im Vergleich zu den Vormonaten etwas entspannt hat. Nach wie vor sehr dringend ist auch das Thema des Fachkräftemangels, wobei sich diese Problematik aufgrund der alternden Bevölkerung immer mehr zu einem generellen Personalmangel ausweitet und damit eine hohe Priorität in den Unternehmen hat. Das Investitionsklima ist aktuell verhalten, aber die Stimmung bessert sich. ■

Abgesetzte Produktion
Quartalsweise in Mrd. Euro



Beschäftigte
Durchschnittliche Quartalswerte in 1.000



Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

Medieninhaber: Industriewissenschaftliches Institut, A-1050 Wien, Mittersteig 10/4, Tel.: 513 44 11, E-Mail: office@iwi.ac.at, ZVR-Zahl: 247058831

Unternehmensgegenstand: Wirtschaftsforschungsinstitut

Vorstand: Vorsitzender: Hon.-Prof. Dr. Wilfried Stadler

Stellvertreter: Gen.-Sekr. Karlheinz Kopf, Gen.-Sekr. Mag. Christoph Neumayer

Mitglieder: Mag. Markus Beyrer, Dr. Wolfgang Damianisch, Mag. Christian Domany, Dr. Erhard Fürst, DI Dr. Manfred Matzinger-Leopold, FH-Hon.-Prof. Dr. Dr. Herwig W. Schneider

Geschäftsführer: FH-Hon.-Prof. Dr. Dr. Herwig W. Schneider

Blattlinie: Fachzeitschrift für Entscheidungsträger in der Wirtschaft

Impressum

Herausgeber: Industriewissenschaftliches Institut, A-1050 Wien, Mittersteig 10/4, Tel.: +43 1 513 44 11, E-Mail: office@iwi.ac.at
Wirtschaftskammer Österreich Bundessparte Industrie, A-1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, Tel.: +43 5 909 00-34 17, E-Mail: bsi@wko.at
Industriellenvereinigung, A-1031 Wien, Schwarzenbergplatz 4
Tel.: +43 1 711 35 0, E-Mail: iv.office@iv-net.at

Medieninhaber: Industriewissenschaftliches Institut, A-1050 Wien, Mittersteig 10/4

Projektleitung & Redaktion: Stephan Scoppetta (Chefredakteur), Herta Scheidinger (Chefin vom Dienst) www.feuerifer.at

Design, Satz und Layout: Digital Distillery GmbH

Coverbild: Zumtobel/Michael Gunz

Bilder: So nicht anders angeführt, wurde das Bildmaterial beige stellt.

Autoren: Sigi Menz, Mag. Andreas Mörk, FH-Hon.-Prof. Dr. Dr. Herwig W. Schneider, Peter Luptacik, Philipp Brunner, Helene Tuma, Mit Namen gezeichnete Artikel geben die persönliche Meinung des Autors wieder.

Auskunft und Bestellung: Industriewissenschaftliches Institut, A-1050 Wien, Mittersteig 10/4, Tel.: 513 44 11, E-Mail: office@iwi.ac.at

Druck: Print Alliance HAV Produktions GmbH, A-2540 Bad Vöslau

Erscheinung: vierteljährlich
ISSN: 1023-8387

