



INFORMATION

zur Pressekonferenz
mit

Präsidentin Mag.^a Doris Hummer
Wirtschaftsbund-Landesobfrau

Prof.(FH) Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing. Michael Bartz
Institut Internationaler Handel und Nachhaltige Wirtschaft
FH Krens

Dir. Wolfgang Greil, MBA
Wirtschaftsbund-Landesgeschäftsführer

am Freitag, 30. Juni 2023
zum Thema

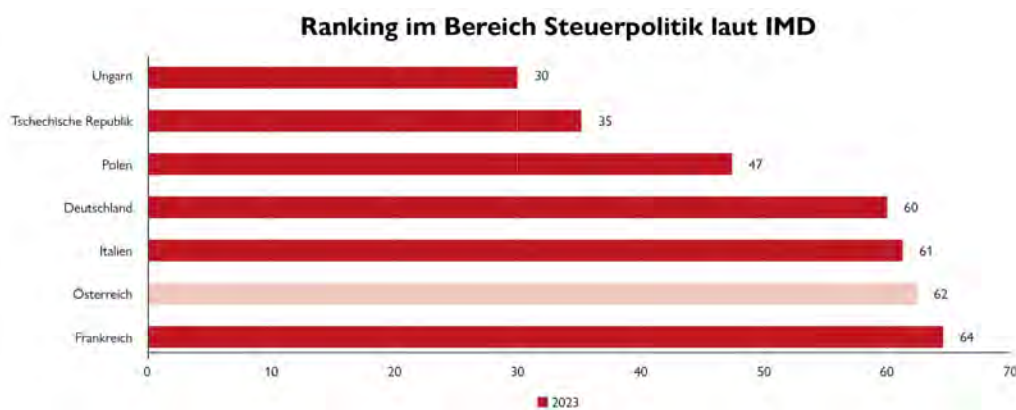
Wirtschaftsstandort unter Druck
- klare Absage an linke Träumereien -

Präsidentin Mag.^a Doris Hummer,
Wirtschaftsbund-Landesobfrau:

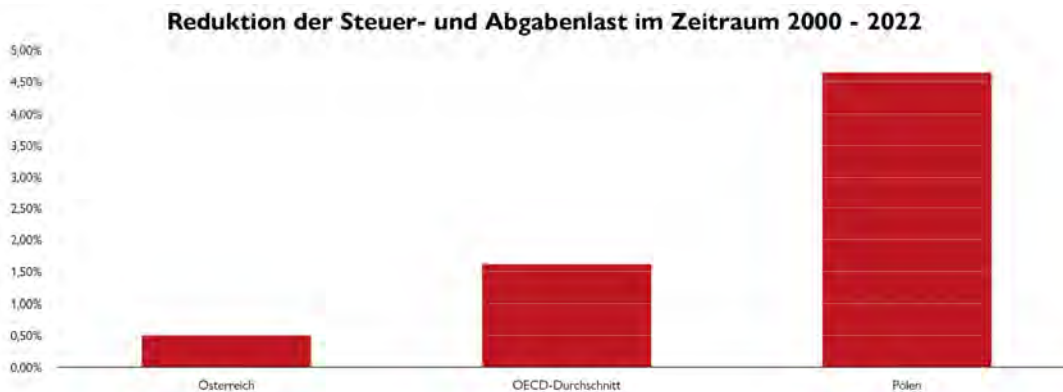
1. Wirtschaftsstandort: „Wirtschaftsampel“ blinkt rot – jetzt die notwendigen Maßnahmen setzen

Das gesamtwirtschaftliche Umfeld hat sich für die Betriebe in den letzten Wochen auffällig geändert. Auch wenn die Entwicklungen in den Unternehmen branchen- und saisonabhängig unterschiedlich sind, lassen zentrale Indikatoren eine überaus herausfordernde zweite Jahreshälfte bzw. einen wirtschaftlich schwierigen Herbst erwarten:

- Die aktuelle **Arbeitslosenquote** stieg im Vergleich zum Vorjahr erstmals seit langem um 2,9 Prozent. Alarmierend ist der **Anstieg bei den Jugendlichen unter 25 Jahren um ganze 13,3 Prozent**. Gleichzeitig ging die Anzahl der offenen Stellen um 10,9 Prozent zurück. Mit der viel gelobten Rekordbeschäftigung liegen wir – so das WIFO - im internationalen Mittelfeld und verdanken diese fast nur dem ungebrochenen Teilzeitboom.
- Laut der vor wenigen Tagen veröffentlichten „Weltrangliste der globalen wirtschaftlichen Wettbewerbsfaktoren“ hat Österreich in einem Jahr - sage und schreibe - vier Plätze verloren und liegt nur noch auf dem 24. Rang (unter 64 Ländern). Dazu haben wir die vierthöchste Steuer- und Abgabenbelastung unter den 38 OECD-Mitgliedstaaten. Wenig überraschend ist daher die **schlechte Bewertung des heimischen Steuersystems**: Österreich liegt hier gar nur auf Rang 62 unter 64 Ländern! Ganz anders etwa Polen, das gezielt und erfolgreich einen Entlastungskurs fährt.



Quelle: IMD, WKOÖ

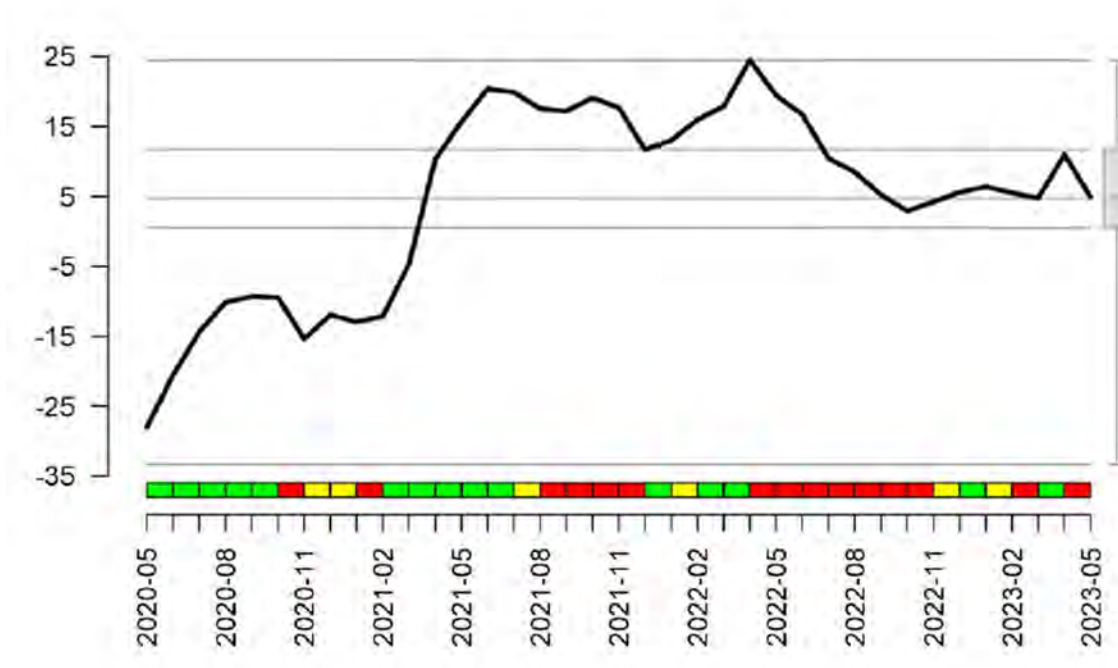


Quelle: WKOÖ

- Seit jeher gelten die Entwicklungen am Bau bzw. bei den Arbeitskräfteüberlassern als „Frühwarnsysteme“ für die allgemeine Wirtschaftsentwicklung: Die gemeldeten offenen Stellen im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung sind um 12,9 Prozent zurückgegangen bzw. ist die Anzahl der arbeitslosen Zeitarbeiter gestiegen (Quelle: Interconnection Consulting). Dazu ist aufgrund der multiplen Krisen bzw. strengen Kreditbestimmungen der private Hausbau praktisch zum Erliegen gekommen, was für die **Bauwirtschaft massive Auftragsrückgänge** erwarten lässt. Das wirkt sich traditionell auch auf andere Branchen aus: Immerhin generiert jeder in die Bauwirtschaft investierte Euro eine gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung von 2,14 Euro!
- Während die Anzahl jener Betriebe steigt, die ab September praktisch leere Auftragsbücher und somit kaum Arbeit haben, verschärft sich in anderen Branchen der Fach- und Arbeitskräftemangel weiter: **Immer öfter müssen lukrative Aufträge abgelehnt und Geschäfte geschlossen werden** bzw. verlängern sich die Wartezeiten für Kunden, weil es schlicht kein Personal gibt. Ein scheinbares Paradoxon, das zukünftig zur Normalität werden könnte und dessen wirksame Bekämpfung „Individuallösungen“ auf branchen- bzw. betrieblicher Ebene erfordert. Was Staat, Sozialsystem und Wohlstand zusätzlich in Bedrängnis bringen wird: Um 9 Prozent bzw. 150 Mrd. Euro wird das BIP bis 2040 sinken, wenn wir der Erwerbsarbeit nicht den ihren gebührenden Stellenwert (zurück)geben und zusätzliche Arbeitskräfte gewinnen können.

- Die Ergebnisse des WIFO-Konjunkturtests vom Mai zeigen eine deutliche Eintrübung der unternehmerischen Konjunktüreinschätzungen. Die **WIFO-Konjunkturampel zeigt mit „Rot“** eine überdurchschnittliche unternehmerische Unsicherheit sowie eine Verschlechterung der Konjunkturdynamik an.

WIFO-Konjunkturampel Mai 2023

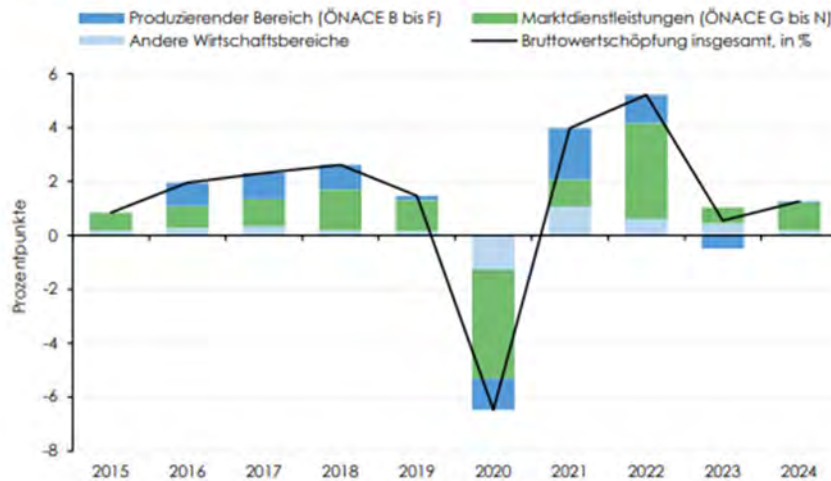


Quelle: WIFO

• **WIFO-Prognose: schwaches Wachstum bzw. STAGNATION**

Das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) rechnet 2023 mit einer anhaltenden Stagnationsphase. Die Sachgütererzeugung und damit eng verflochtene Sektoren befinden sich mittlerweile in einer Rezession, während die Marktdienstleistungen insgesamt expandieren. Diese Zweiteilung der Konjunktur dürfte sich erst 2024 abschwächen. Nach +0,3 Prozent im Jahr 2023 erwartet das WIFO für 2024 ein BIP-Wachstum von 1,4 Prozent.

Wachstumsbeitrag der Wirtschaftsbereiche zur Bruttowertschöpfung, real



Quelle: WIFO

- Rohstoffknappheit, akuter Personalmangel und steigende Preise manifestieren sich - laut Umfrage des KSV1870 - in einer verschlechterten Geschäftslage. Demnach bewerten nur mehr 57 Prozent (2021: 65 Prozent) der befragten Unternehmen die eigene Geschäftslage mit „sehr gut“ bzw. „gut“. Nur noch 34 Prozent setzen zu Jahresbeginn geplante Investitionen vollständig um. **Es ist alarmierend, dass die Hälfte der Unternehmen auf Investitionen gänzlich verzichtet.**

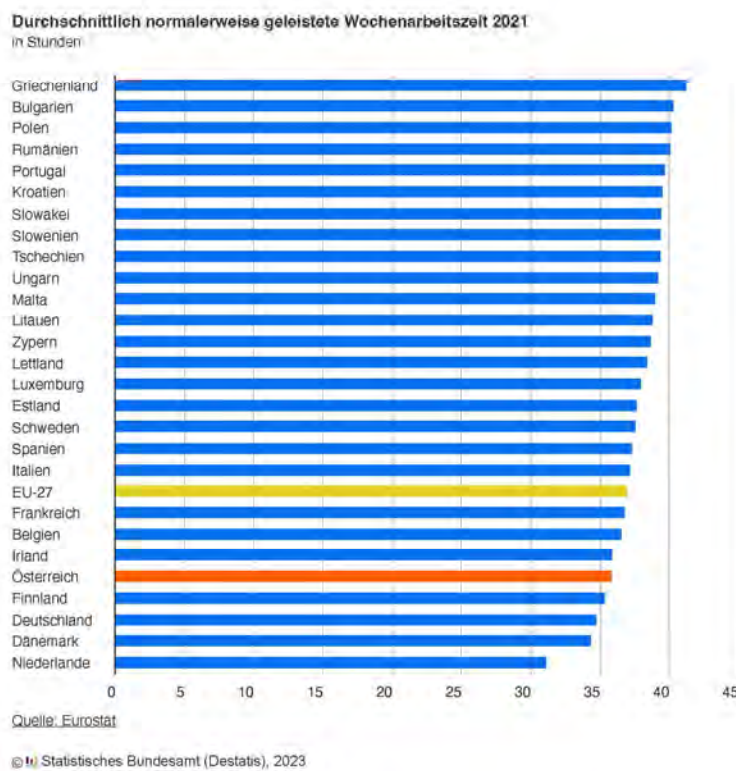
Österreichs Zahlungsmoral im Sinkflug: Während die Betriebe zunehmend auf der Investitionsbremse stehen, verschlechtert sich das heimische Zahlungsverhalten. Die negativen Auswirkungen sind bereits spürbar. **Quer über alle Branchen hinweg werden bereits 18 Prozent aller Forderungen zu spät bezahlt.** Das ist rund jede sechste Rechnung!

2. Klare Absage zu linken Träumereien – es gibt keinen Rechtsanspruch auf Wohlstand!

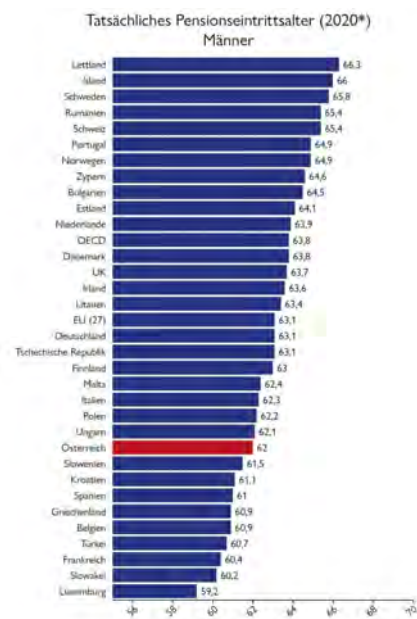
Die Träumerei, mit einer Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit - bei vollem Lohn- und Personalausgleich - unseren Sozialstaat und Wirtschaftsstandort in der aktuellen Form erhalten zu können, ist nicht nachvollziehbar. Ganz im Gegenteil:

Wir warnen vor solchen Forderungen, denn:

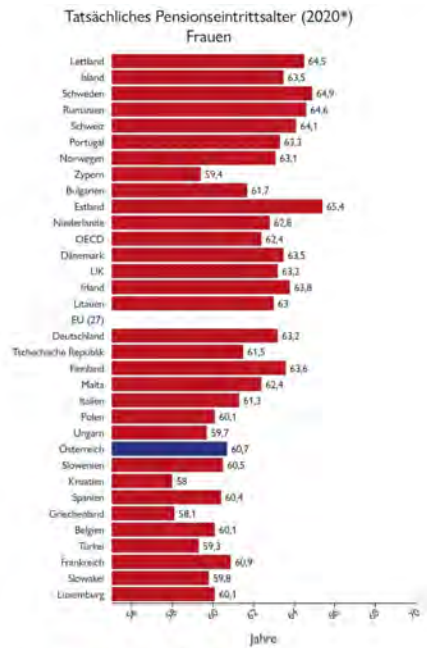
Österreich liegt mit einer **durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 35,9 Stunden** im EU-Vergleich schon jetzt im unteren Drittel!



Darüber hinaus gehen die Österreicher mit einem tatsächlichen Rentenalter von 62 Jahren bei Männern und 60,7 Jahren bei Frauen vergleichsweise früh in Pension (ebenfalls im unteren Drittel im EU-Vergleich).



Quelle: OECD • *2020 oder letzte verfügbare Daten

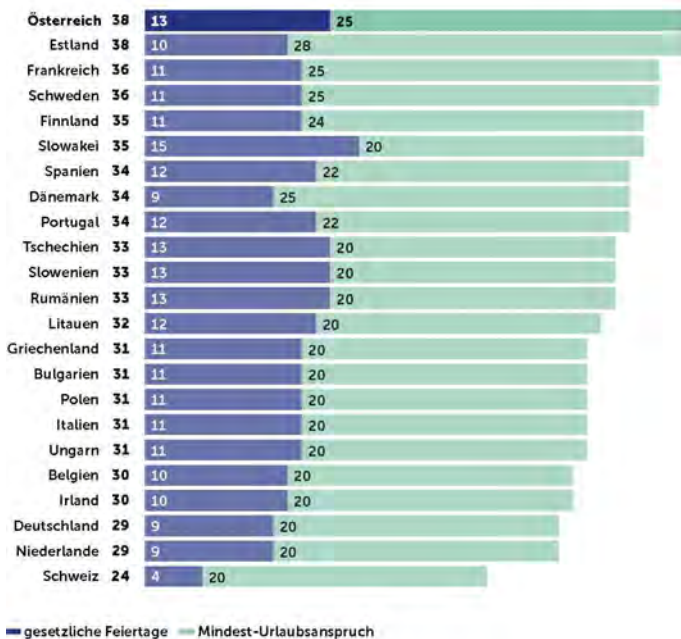


Quelle: OECD • *2020 oder letzte verfügbare Daten

Und: wir haben die meisten freien Tage!

Österreicher haben jährlich mindestens 38 Tage frei

– in Tagen pro Jahr



■ gesetzliche Feiertage ■ Mindest-Urlaubsanspruch

Quelle: Agenda Austria

Wenn wir jetzt nicht wirksam gegensteuern, werden wir **mittelfristig kräftig an Kaufkraft, sozialer Sicherheit und „gutem Leben“ verlieren**. Die wahren Benchmarks sind nicht die österreichischen Bundesländer, sondern andere Staaten und Regionen, die die Zeichen der Zeit erkannt und schon längst reagiert haben: Durch sich selbst regulierende Pensionssysteme, die die gestiegene Lebenserwartung berücksichtigen; durch kräftige Reduktion der Abgaben und damit höhere Nettolöhne, die zur (Mehr)leistung anregen; durch den Ersatz der Vollkasko-Mentalität durch mehr Eigenverantwortung, was das Sozialsysteme entlastet und auch gerechter macht.

2.1 Wie würde sich eine Arbeitszeitverkürzung auf unseren Arbeitsmarkt und unseren Standort auswirken?

Aktuelle Vorschläge, jetzt die Arbeitszeit generell zu verkürzen, kommen nicht nur zur Unzeit, sondern ruinieren die Volkswirtschaft und das Sozialsystem. So erhöht etwa eine 32-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich die Lohnkosten, führt zu massiven Preiserhöhungen für die Bevölkerung und heizt die Geldentwertung weiter an. Und sie ist ein Anschlag auf die Gesundheit vor allem der älteren Mitarbeiter, die in deutlich kürzerer Zeit dasselbe Arbeitspensum erledigen müssen. Kleinere Produktivitätssteigerungen reichen – so Eco Austria – nicht einmal annäherungsweise aus, um für die Betriebe die Mehrkosten auszugleichen. Bei einer Verringerung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden würden die Betriebe 50.000 Arbeitskräfte mehr brauchen, was der Arbeitsmarkt jetzt schon nicht hergibt.

Der Arbeitskräftemangel würde verschärft, der Faktor Arbeit weiter verteuert und die Produktivität und Konkurrenzfähigkeit in unserem Land sinken. **Vielen Betrieben bleibt dann nur mehr die Wahl zwischen Schrumpfen oder Abwandern.**

Daher sind die Phantasien zu Arbeitszeitverkürzungen völlig utopisch und kontraproduktiv. Österreich sollte aus dem Arbeitszeitverkürzungs-Desaster in Frankreich lernen und durch eine völlig unangebrachte Verkürzung der Arbeitszeit den akuten Fach- und Arbeitskräftemangel nicht weiter verstärken: Wer einen Wasserrohrbruch im Haus hat, wird auch nicht noch alle anderen Wasserhähne freiwillig aufdrehen!

3. Wirtschaftsbund-Forderungen

Wir fordern von der Politik ein klares Bekenntnis zur Leistung. Und es muss die Grundsatzvereinbarung unseres Sozialstaats auch weiterhin gelten: Wer nicht KANN wird getragen, wer nicht WILL hat keinen Anspruch auf Sozialleistungen.

Konkrete Gegenmaßnahmen zum Arbeitskräftemangel sind jetzt gefordert. Wir brauchen mehr und spürbare Anreize um Leistung zu fördern.

Unsere Forderungen:

Arbeitszeit neu denken und bewerten

Wer ohne Notwendigkeit das – durch den Arbeitskräftemangel ohnehin angespannte – Gesamtarbeitsvolumen weiter reduzieren will, erweist den Österreichern mittelfristig einen Bärenienst: Dem (noch) Mehr an Freizeit stehen nämlich ein gesteigener Arbeitsdruck, höhere Preise, weniger Kaufkraft sowie reduzierte Sozialleistungen (wie spätere OPs oder niedrigere Pensionen) gegenüber. Durch eine **Absenkung der Steuerquote auf unter 40 Prozent** bzw. eine **signifikante Reduktion der Lohnnebenkosten** (etwa durch die Halbierung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages bzw. des Beitrages zum FLAF) würde endlich mehr „Netto vom Brutto“ bleiben. Das macht wiederum Stundenaufstockungen und das Arbeiten in Vollzeit attraktiver.

Arbeitszeitdiskussionen sind so lange fruchtlos, als sie nicht die unbedingte **Notwendigkeit des „flexiblen Arbeitens“** erkennen: Ermöglicht man auf betrieblicher Ebene eine freiere Verteilung der im Gesetz festgelegten Höchstarbeitszeit - etwa mit einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr - tut man Dienstgebern und Dienstnehmern gleichermaßen etwas Gutes. „New Work“ hat wenig mit starren Arbeitszeiten, sondern vielmehr mit Mut, Flexibilität, Offenheit und der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen zu tun. „One size fits all“ ist angesichts der komplexer gewordenen Arbeitswelt bzw. der individuelleren Bedürfnisse der Arbeitnehmer unter Garantie das falsche Arbeitszeit-Rezept. Schließlich sind unzeitgemäße Arbeitszeitkiller - wie die geblockte Altersteilzeit – zu entsorgen bzw. – wie die Bildungskarenz – neu zu gestalten.

(Mehr)Arbeit durch bessere Rahmenbedingungen schmackhaft machen

Wollen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit aufstocken, braucht es **zielgerichtete Kinderbetreuungsangebote**. Insbesondere bei den unter 3-jährigen oder während der Ferien. Sollen mehr Arbeitslose auf freie Stellen vermittelt werden, müssen Arbeitslosengeld anders gestaffelt und Nebenjobs eingeschränkt werden. Die diesbezügliche Zielvorgabe von BM Kocher ist deshalb vorbehaltlos zu begrüßen.

Bei der **Reaktivierung von Langzeitarbeitslosen** kann die Wiedereingliederungsteilzeit (schrittweise Wiedereingliederung bei attraktiver Entlohnung) gute Dienste leisten. Die rund 2.000 Asylberechtigten in OÖ dürften arbeiten, tun es aber größtenteils nicht: die derzeit im „Test“ befindliche „Individualvermittlung“ könnte - in Verbindung mit der Koppelung von Sozialleistungen an die Arbeitsbereitschaft - wahre Beschäftigungswunder wirken. Es braucht also – zielgruppenspezifisch – die richtigen Arbeitsanreize und Rahmenbedingungen, um Menschen zu Leistung und (Mehr)Arbeit zu motivieren.

Pensionsantritt im Schnitt um ein Jahr nach hinten verschieben

Nach wie vor gehen Herr und Frau Österreicher weit unter dem EU-Schnitt mit 62 bzw. 60,7 Jahren in Pension. Das belastet das notleidende Budget und die - händeringend nach Personal suchenden Betriebe - gleichermaßen. Deshalb darf die sgn. „Korridor pension“ – das ist der vorzeitige Pensionsantritt ab 62 mit Abschlägen – zukünftig erst ab 63 Jahren möglich sein (in Deutschland erst ab 64 erlaubt). Wie bereits in 10 anderen EU-Staaten muss das Pensionsantrittsalter zudem automatisch mit der höheren Lebenserwartung steigen. **Und wer als rüstiger Pensionist weiterarbeiten will, soll dies – steuerbegünstigt und ohne Pensionsbeitrag – endlich tun können.**

Internationale Fachkräfte nach Österreich holen durch:

- **Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR)**

Wir werden in den nächsten Jahren noch mehr Fachkräfte aus Drittstaaten brauchen, um unseren Wohlstand zu erhalten. Wenn wir unser System auf eine qualifizierte Zuwanderung umstellen wollen, muss es rasch weitere Möglichkeiten geben, über die Rot-Weiß-Rot-Karte in öö. Betrieben arbeiten zu können.

In unserem Bundesland kommen derzeit auf einen potenziellen Lehrling vier freie Lehrstellen.

Wir sind hier in Oberösterreich Vorreiter und setzen uns für die Erweiterung der RWR-Karte ein. Von den aktuellen Verhandlungen auf Bundesebene erwarten wir, dass es **volljährigen Lehrlingen aus Drittstaaten ermöglicht wird, in Oberösterreich eine Ausbildung in Mangelberufen zu machen**. Eine positive Entscheidung soll im nächsten Ministerrat (im Juli) vorliegen.

- **Westbalkanregelung wie in Deutschland**

Für Staatsangehörige der sechs Westbalkanstaaten (Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Republik Nordmazedonien, Serbien) wurde ein privilegierter Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt geschaffen.

Für die Einreise nach Deutschland benötigen Sie ein verbindliches Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers in Deutschland und ein nationales Visum. Für die freie Stelle darf kein bevorzogter Bewerber zur Verfügung stehen. Bevorzugte Bewerber sind zum Beispiel arbeitssuchende Deutsche oder EU-Bürger. Der Verdienst und die Beschäftigungsbedingungen dürfen darüber hinaus nicht schlechter sein als bei einem vergleichbaren Arbeitgeber in Deutschland.

Wir fordern hier eine ähnliche Regelung für Österreich!

Neue Steuern – überflüssig wie ein Kropf und Gift für den Leistungswillen

80 Prozent der Oberösterreicher sind laut einer Spektra-Umfrage der Meinung, dass die Leistungsbereitschaft in unserem Lande in den letzten Jahren deutlich gesunken ist. Persönliche Leistungsbereitschaft und gelebte Eigenverantwortung waren und sind jedoch der wichtigste Schlüssel, die zukünftigen Herausforderungen – wie etwa die ökologische und digitale Transformation oder den demografischen Wandel – zu bewältigen und nicht auf der Strecke zu bleiben. **Zusätzliche Steuern im Höchststeuerland Österreich sind in diesem Zusammenhang exakt das falsche Rezept und sind die größten Leistungshemmer überhaupt.** Leistung verdient- insbesondere finanzielle - Wertschätzung, muss Freude machen und wieder eine selbstverständliche Bringschuld werden. Denn ohne sie werden wir die aktuellen Lebens- und Sozialstandards nicht halten und den wirklich Benachteiligten nicht helfen können.

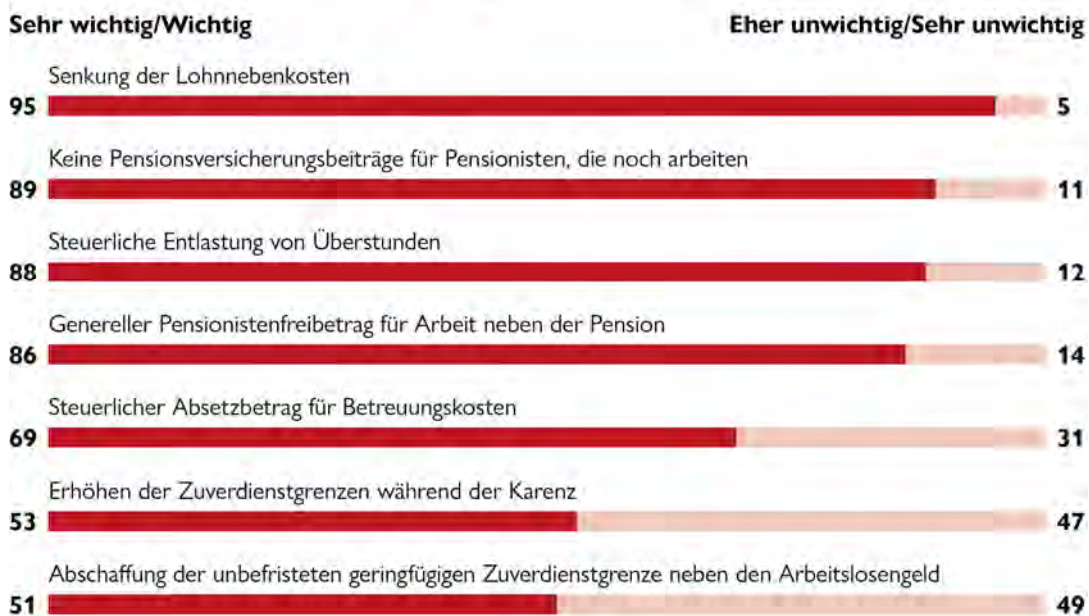
Das gilt speziell für die geforderte Einführung von Substanzsteuern, die – sollen sie wirklich Geld in die Staatskasse spülen – den ohnehin schon ausgezehnten Mittelstand mit voller Härte treffen würden. Österreich hat schon jetzt die höchste Umverteilungsquote Europas, sowie eine besonders hohe Besteuerung der Besserverdiener, die etwa weit über jener Deutschlands liegt. Das, obwohl jene 5 Prozent mit einem Jahreseinkommen von über 70.000 Euro schon jetzt 42,5 Prozent des gesamten Steueraufkommens schultern! Für einen neuen Raubzug des Staates gibt es daher keinen Anlass, zumal wir in Österreich nach Meinung aller namhaften Experten ein Ausgaben- und kein Einnahmenproblem haben.

Dir. Wolfgang Greil, MBA
Wirtschaftsbund-Landesgeschäftsführer:

3.1 Ergebnisse aus der neuen Wirtschaftsbund-Studie – unsere wirtschaftspolitischen Forderungen zur Erhöhung der Leistung:

Wie sehen das die heimischen Unternehmen?

Wirtschaftspolitische Forderungen



Unsere neue Studie zeigt:

- 1) Für 95 Prozent der Unternehmer in OÖ ist eine **Senkung der Lohnnebenkosten** wichtig bzw. sehr wichtig.
- 2) 89 Prozent der oö. Unternehmer wünschen sich, dass **keine Pensionsversicherungsbeiträge für Pensionisten, die noch arbeiten**, gezahlt werden müssen.
- 3) Gefolgt von der Wichtigkeit, **Überstunden steuerlich zu entlasten** (88 Prozent).

**Prof.(FH) Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing. Michael Bartz,
Institut Internationaler Handel und Nachhaltige Wirtschaft, IMC FH Krems:**

Der Arbeitsmarkt hat sich aufgrund mehrerer Faktoren zu einem Arbeitnehmer:innen Markt entwickelt (Babyboomer-Pensionierungswelle, demographischer Wandel, hohe Beschäftigungsquoten). Wir haben uns angesehen, welche Erwartungen die Arbeitnehmer:innen von der Arbeitswelt haben und wie sich unsere Unternehmen darauf einstellen.

1. Was erwarten sich Arbeitnehmer:innen von der Arbeitswelt?

- Gehaltssteigerungen und Benefits
- Zeitliche Flexibilität der Arbeitszeit => Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (z.B. Kindererziehung, Pflege, etc.)
- Weiterentwickelter Führungsstil (Wertschätzung, Coaching, positives Arbeitsklima, etc.)
- Purpose (höherer Sinn/Zweck des Unternehmens, z.B. Beitrag zur Energiewende)
- Mobiles Arbeiten im Bürobereich (jeder Dritte oder jede Vierte würden kündigen, wenn es keine mobile Arbeitsmöglichkeit mehr gäbe)

2. Präsentation der Ergebnisse der neuen Wirtschaftsbund-Studie:

Wie stellen sich Arbeitgeber auf:

Der **Wirtschaftsbundes Oberösterreich** hat in Kooperation mit dem **IMC FH Krems** zum Thema „Steigerung der Leistungsbereitschaft und Arbeitgeberattraktivität für junge Berufseinsteiger:innen“ eine Umfrage durchgeführt.

Methodik: Befragung per Email, 298 Unternehmen in OÖ, Mai/Juni 2023

Key Findings:

Die zwei Top-Themen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind **Sinn/Purpose** und **Image/Sichtbarkeit**. Jeweils über 50 Prozent der Unternehmen arbeiten gerade daran, bzw. planen daran zu arbeiten.

26 Prozent der Unternehmen haben zum Thema Sinn (Purpose-driven Organisation) schon etwas unternommen (Klima, Umwelt, etc.).

Weit oben auf der Investitions-Agenda stehen **„Ich-Themen“**, also Themen mit Fokus auf das Individuum => Über 30 Prozent der Unternehmen arbeiten derzeit daran. Das sind die Themen: Gesundheitsförderung, Schaffung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten, bzw. Aufstiegsmöglichkeiten, Berücksichtigung persönlicher Interessen bei der Aufgabenzuteilung, Autonomie bei der Arbeit und positives Betriebsklima (Wohlfühlen).

Aber auch ein **„Wir-Thema“** steht interessanterweise deutlich im Vordergrund: 31 Prozent der Unternehmen investieren derzeit in das Thema „Arbeiten im Team/Teambuilding“. Das kann u.a. mit hohen Fluktuationsraten zusammenhängen und den Generationenwechsel aufgrund der Babyboomer-Pensionierungswelle.

Dir. Wolfgang Greil, MBA
Wirtschaftsbund-Landesgeschäftsführer:

Entgegen der weit verbreiteten Meinung, dass Jugendliche „faul, verwöhnt, und desinteressiert“ sind, GLAUBEN wir an die Generation Z.

Unsere Wirtschaftsbund-Studie ergibt, dass **sinnstiftende Tätigkeiten** aus Sicht der Unternehmen wichtig sind, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Vor allem bei **jugendlichen Arbeitnehmern** steht dies an erster Stelle. Wir müssen diese Zielgruppe daher anders ansprechen. Wir wollen sie dort abholen, wo ihre Interessen und Leidenschaften liegen und sie ins Berufsleben mit all ihrer Motivation integrieren. Die heimische Wirtschaft hat ganz bestimmt den richtigen Beruf für sie. Sie sollen stolz sein, erfolgreich im Job wie im Leben zu sein. Dein Job. Dein Leben. – So der Name unserer

NEUE Wirtschaftsbund-OÖ-Kampagne:

„be yourself“ –Dein Job. Dein Leben.

Anhang:

Präsentation „Neue Arbeitswelten 2023+“