

MEDIENSERVICE

Now4Tomorrow: Wir müssen die Zukunft jetzt gestalten!

Ohne Wettbewerbsfähigkeit droht
Verlust von Wohlstand und Arbeits-
plätzen

Linz, 3. Juli 2024

Ihre Gesprächspartner:

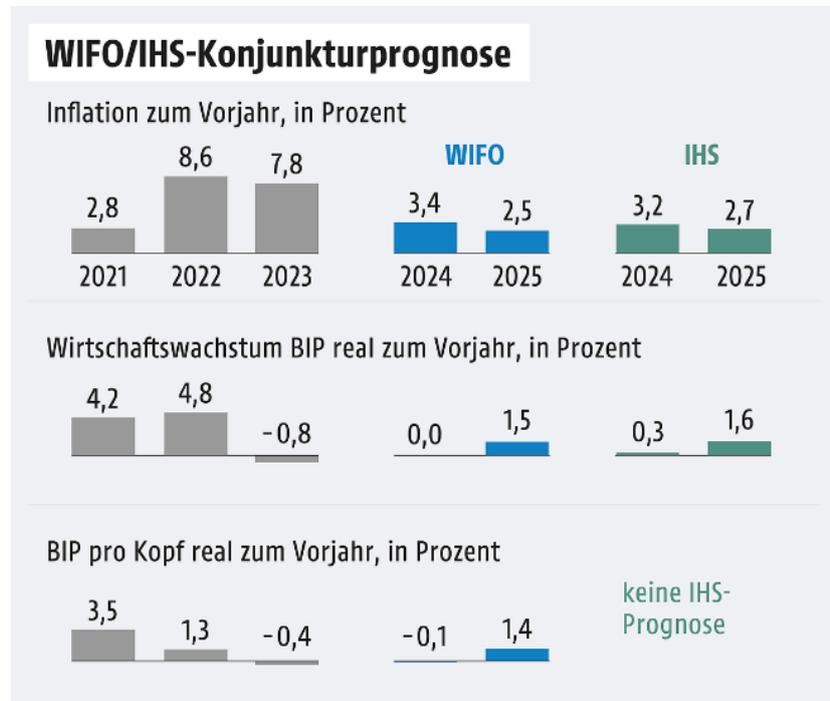
Mag.^a Doris Hummer
Präsidentin der WKO Oberösterreich

Dr. Johannes Kopf
Vorstandsvorsitzender AMS Österreich

WKOÖ-Präsidentin Mag.^a Doris Hummer Wettbewerbsfähige Standort- und Arbeitsmarktpolitik ist Grundlage für Wohlstand und Arbeitsplätze

Die aktuellen Konjunkturprognosen von IHS und WIFO zeigen unmissverständlich auf, dass die heimische Wirtschaft eine heftige Bremsspur hingelegt hat! Zudem gerät Österreich im internationalen Vergleich bei vielen weiteren standortrelevanten Kennzahlen wie Lohnstückkosten, Produktivität Investitionen etc. ins Hintertreffen.

Grafik: APA/ORF; Quelle: WIFO/IHS



Wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen sind für das Industrie- und Exportbundesland Oberösterreich die unverzichtbare Grundvoraussetzung zur Sicherung von Wohlstand, Arbeitsplätzen und einer nachhaltigen Finanzierung des Sozialstaates. Insbesondere der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Produktionssektor in Oberösterreich lassen die Alarmglocken schrillen!

Im Vorjahresvergleich sind allein in OÖ in diesem Segment rund 1500 arbeitslose Personen mehr zu verzeichnen. Im Vergleich zu den offenen Stellen, die mit fast 900 Stellenausschreibungen weniger massiv, rückläufig sind. Viele Betriebe versuchen mit kreativen Lösungen, wie beispielsweise nicht geförderte interne Kurzarbeitsvereinbarungen, die bestehende Belegschaft zu halten. Dies verhindert zum Glück einen dramatischeren Anstieg der Arbeitslosigkeit. Das ist aber keine Dauerlösung, daher benötigt es rasche und wirksame Maßnahmen zur Belebung der Konjunktur und Wettbewerbsfähigkeit.

Daher ist es das Gebot der Stunde rasch und wirksam an den wichtigsten Stellschrauben zu drehen!

ENTLASTUNG des Faktors Arbeit

WKOÖ-Präsidentin Doris Hummer: „Österreich hat die viert-höchste Belastung des Faktors Arbeit in der OECD. Die Lohnnebenkosten sind gemessen am Bruttolohn um 5 Prozent höher als in Deutschland. Als Handelspartner stellen uns diese Rahmenbedingungen in eine eindeutige ‚Abseitsposition‘, um in Zeiten der Europameisterschaft im zeitgemäßen Fußball-Jargon zu bleiben. Ziel muss es sein, dass Österreichs Wirtschaft aber wieder zu einem treffsicheren Mittelstürmer wird! Das wird nur gelingen, wenn die Abgabenquote des Faktors Arbeit zumindest auf das deutsche Niveau bzw. den OECD-Durchschnitt gesenkt wird. Erklärtes Ziel ist es, mittelfristig die Lohnnebenkosten zumindest um 3,7 Prozentpunkte zu senken. Beim Familienlastenausgleichsfonds besteht hier beispielsweise ein erforderlicher Gestaltungsspielraum.“

Zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik gestalten

Aktuelle Verwerfungen bei Konjunktur und Arbeitsmarkt machen ein entschlossenes Handeln notwendig: Daher werden bereits jetzt gemeinsam mit der Politik und dem AMS zukunftsorientierte Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt, damit die vorhersehbare demografische Entwicklung und der daraus resultierende Arbeits- und Fachkräfteengpass in den nächsten Jahren nicht zum massiven Wettbewerbsnachteil und Wohlstandsverlust führt.

Now4Tomorrow: Weichenstellung für die Zukunft

Im Rahmen des Fachsymposiums „Now4Tomorrow“ erarbeitet die WKO Oberösterreich daher gemeinsam mit wichtigen Standortpartnern wie dem AMS und über 200 Expertinnen und Experten aus den heimischen Betrieben bedarfsorientierte und praxisnahe Lösungsvorschläge für eine erfolgreiche Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Die Erkenntnisse aus diesem bereichernden Austausch werden unter anderem in das Forderungsprogramm der Wirtschaftskammer an die nächste Bundesregierung einfließen. Dabei stehen folgende Themenfelder im Fokus:

- Internationale Fachkräfte
- Arbeitsformen und Rahmenbedingungen der Zukunft

- Krisensichere Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
- Gesundheit und Produktivität

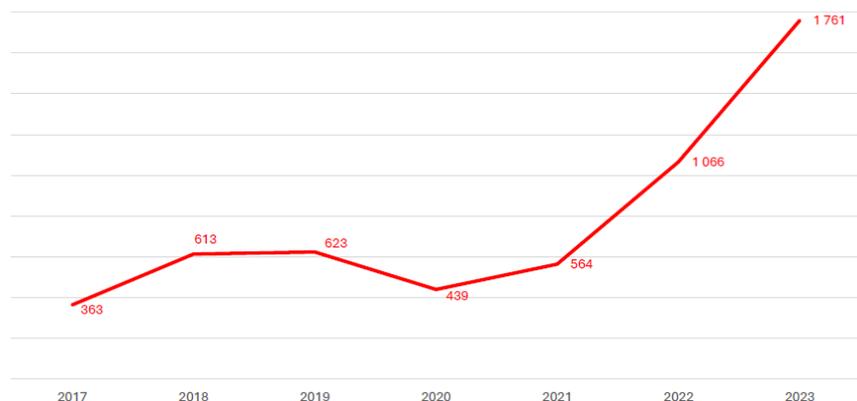
Schwerpunkt: „HR goes International“

Der Arbeits- und Fachkräftebedarf wird aufgrund der demografischen Entwicklung durch das national verfügbare Potenzial nicht zu decken sein. Daher müssen bereits jetzt wichtige Weichen gestellt werden, um eine bedarfsorientierte und gezielte Zuwanderung sicherzustellen.

Andere EU-Staaten wie Polen, Deutschland und die Slowakei sind uns hier weit voraus und ermöglichen ausländischen Fachkräften einen bedarfsorientierten Arbeitsmarktzugang, um den bestehenden Arbeitskräftebedarf zu decken. Die restriktiven Zugangsvoraussetzungen für dringend benötigte LKW-Lenker zum heimischen Arbeitsmarkt sind nur ein Beispiel, bei dem die Rechtslage systemrelevante Branchen vor große Herausforderungen stellt und das erstrebenswerte Wirtschaftswachstum bremst. Viele Nachbarstaaten ermöglichen der arbeitsmarktpolitisch wichtigen Zielgruppe aus dem Westbalkan einen einfacheren Arbeitsmarktzugang und generieren dadurch einen nicht unwesentlichen Wettbewerbsvorteil.

Positiv zu erwähnen ist, dass durch die Reform der RWR-Karte bereits wichtige Fortschritte gemacht wurden. Die Entwicklung der RWR-Karten-Anträge und -Bewilligungen in Oberösterreich zeigt unmissverständlich, dass trotz schwächelnder Konjunktur ein enormer Bedarf gegeben ist:

Positive Gutachten zur RWR-Karte und Blaue Karte EU-Verfahren in OÖ
Entwicklung von 2017 bis 2023



Die nächste Regierung muss daher rasch ins Tun kommen und eine praxisnahe Weiterentwicklung der diesbezüglichen rechtlichen Rahmenbedingungen sicherstellen. Die bereits bestehenden Top-Forderungen lauten daher:

- Duale Ausbildung für Volljährige-Zuwanderer im Rahmen der RWR-Karte ermöglichen
- Leichterem Arbeitsmarktzugang für wichtige Zielländer (Stichwort: Westbalkan-Regelung nach deutschem Vorbild)
- Bessere Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und Berufserfahrungen

Schwerpunkt: „HR goes Future“

Die Digitalisierung, der technologische Fortschritt und die Ökologisierung führen zu einer Weiterentwicklung der Arbeitswelt in atemberaubendem Tempo. Neue Rahmenbedingungen, die einen neuen Rechtsrahmen benötigten und in der Praxis nicht mehr mit den teilweise vor Jahrzehnten geschaffenen Rechtsgrundlagen gelöst werden können.

Die Wirtschaftskammer entwickelt daher mit verschiedensten Experten-Gruppen neue Lösungsvorschläge für einen schlanken und praxisnahen Rechtsrahmen und auch im heutigen Workshop „HR goes Future“ des Fachsymposiums „Now4Tomorrow“ wird mit Hochdruck an neuen Lösungsansätzen gearbeitet. Folgende Themenfelder stehen in diesem Zusammenhang besonders im Fokus der WKO Oberösterreich:

- Überarbeitung von nicht mehr zeitgemäßen Arbeitsrechts-Bestimmungen. Ein Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz aus dem vorigen Jahrhundert entspricht beispielsweise nicht mehr der modernen Arbeitswelt mit Home-Office etc.
- Entbürokratisierung und Vereinfachung der Lohnverrechnung. Beispielsweise die Regelungen bezüglich Sachbezug von Firmen-Fahrzeugen ist praxisfremd, aufwendig und verursacht hohe Rechtsunsicherheit und gehört daher einer raschen „General-Sanierung“ unterzogen.
- Praxisfremde und überbordende EU-Sozialrechts-Gesetzgebung stoppen. Wenn die diesbezügliche Gesetzesflut so weitergeht, haben unsere Betriebe bald mehr „Beauftragte“ (Datenschutz, Whistle-Blowing etc.) als operativ tätige Beschäftigte.

Schwerpunkt: „HR goes Resilient“

Strategisches Personal-Management in Krisenzeiten lautet der Untertitel des diesbezüglichen Workshops im Rahmen des heutigen Fach-Symposiums. Die aktuelle Konjunktur-Entwicklung erfordert in manchen Branchen schwierige Konsolidierungs- und Restrukturierungsmaßnahmen.

Doris Hummer: „Als kompetenter und verlässlicher Service-Partner unterstützt die Wirtschaftskammer ihre Mitgliedsbetriebe dabei, bereits im Vorfeld präventive Maßnahmen zu setzen, um in Krisenzeiten etwaige Auftrags- und Auslastungsschwankungen bestmöglich und ohne Personalabbau überbrücken zu können.“

Aber auch für Phasen in denen Restrukturierungsmaßnahmen erforderlich sind, steht ein breites Leistungsportfolio zur Verfügung. Neben den rund 35.000 jährlichen Rechtsberatungen liegt aktuell besonders Augenmerk auf eine intensive standortpartnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem AMS, damit in Zeiten, in denen keine Vollauslastung auf betrieblicher Seite gegeben ist, für praxisnahe und zukunftsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden und Freisetzungen möglichst verhindert werden.

Einen besonders wichtigen Beitrag leistet das Bildungsinstitut WIFI der WKO Oberösterreich. Zeiten, in denen keine Vollauslastung in den Betrieben herrscht, können mit dem umfassenden Aus- und Weiterbildungsangebot des WIFI optimal genutzt werden, um die bestehende Belegschaft mit zukunftsorientierten Kompetenzen zu qualifizieren.

Schwerpunkt: „HR goes Healthy“

Der aktuell präsentierte WIFO-Fehlzeiten-Report lässt die gesundheits- und standortpolitischen Alarmglocken neuerlich und lauter denn je schrillen:

Mit durchschnittlich 15,4 Krankenstandtagen pro Jahr war die krankheitsbedingte Abwesenheit von unselbstständig Beschäftigten im Schnitt um einen halben Tag höher als 2022.

Besonderes Augenmerk muss in Zukunft auch auf die psychische und mentale Gesundheit gelegt werden. Bereits 10 Prozent der Krankenstandstage sind auf psychische Erkrankungen zurückzuführen.

Im gleichen Zeitraum reduzierte sich die durchschnittliche Jahresarbeitszeit merklich. Mehr krankheitsbedingte Fehlzeiten und weniger geleistete operative Arbeitszeit verursacht einen spürbaren Rückgang der Produktivität: Vor allem der massive Anstieg der Teilzeitquote auf 30,5 Prozent (Platz 2 im EU-Vergleich) führt dazu, dass in Österreich im Schnitt 1 Stunde pro Woche weniger gearbeitet wird als vor der Pandemie. Unterm Strich durchschnittlich eine zusätzliche Woche Freizeit pro Erwerbstätigen pro Jahr!

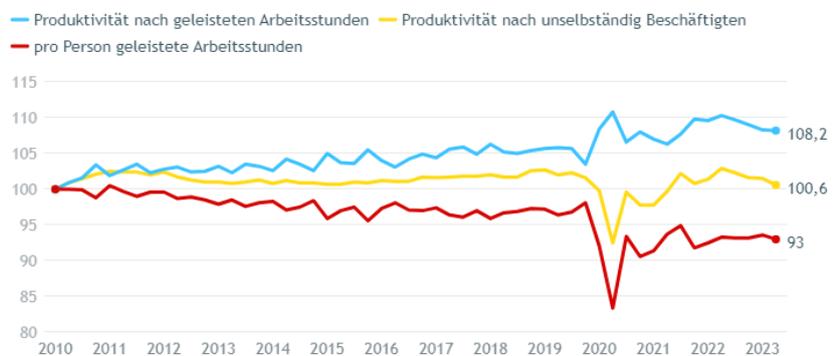
Produktivität wird in Österreich primär an drei wesentlichen Kennzahlen gemessen:

- generell geleisteten Arbeitsstunden
- geleistete Arbeitsstunden pro Person und
- Produktivität der unselbstständig Beschäftigten

Wie die Grafik unmissverständlich zeigt, ist in sämtlichen Parametern ein Rückgang der Produktivität - teilweise wesentlich unter dem Vorkrisen-Niveau - ersichtlich.

Entwicklung der Produktivität in Österreich

Indexierte Darstellung der Veränderung der Produktivität zwischen 2010 und 2023, Basis: 2010



Quelle: Statistik Austria

Doris Hummer: „Es gibt gesundheits- und gesellschaftspolitische Herausforderungen, für die es keine einfachen Lösungen gibt. Um diese multiplen und komplexen Herausforderungen zu lösen, müssen wir an vielen Stellschrauben drehen“.

Auf der einen Seite ist es dringend notwendig, dass systematische Leistungsanreize verankert werden: „Leistung muss sich wieder lohnen!“. Der größte Hebel liegt hier im Steuerrecht. Wer rechnen kann, arbeitet Teilzeit. Daher ist eine Abflachung der Steuerkurve dringend notwendig, dass sich Mehrleistung in Österreich tatsächlich auszahlt.

Um die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit im engeren Sinn sicherzustellen, bedarf es neben dem Ausbau von wirksamen Prä-

ventivmaßnahmen (dazu gehört auch die gut funktionierende betriebliche Gesundheitsförderung) auch wirksamer gesundheitspolitischer Maßnahmen: Die SVS lebt erfolgreich vor wie es funktionieren kann. Für die Festlegung und Einhaltung von verbindlichen Gesundheitszielen gibt es finanzielle Anreize (niedriger Selbstbehalt) für die Versicherten.

AMS-Vorstand Dr. Johannes Kopf Steigende Arbeitslosigkeit trifft Industriestandorte

Erholung noch nicht in Sicht

Für den österreichischen Arbeitsmarkt ist aktuell noch keine Erholung in Sicht. Laut WIFO und IHS geht die Stagnation der österreichischen Wirtschaft bedauerlicherweise in die Verlängerung und damit verbunden steigt die Arbeitslosigkeit weiter. Ende Juni 2024 waren rund 338.000 Personen bzw. 9,9 % mehr als vor einem Jahr beim AMS als arbeitslos oder in Schulung registriert.

Als Industriestandort spürt Oberösterreich die steigende Arbeitslosigkeit: Der relative Anstieg der arbeitslos gemeldeten Personen und Schulungsteilnehmer liegt in Oberösterreich (+18,2 Prozent bzw. +6256 Personen) deutlich über dem österreichischen Durchschnitt (9,9 Prozent bzw. 30.319 Personen) und ist auch der höchste im Bundesländervergleich. Die erfreulichere Nachricht ist, dass die Arbeitslosenquote bei niedrigen 4,2 Prozent liegt - immerhin der drittbeste Wert in Österreich. Der Bestand an sofort verfügbaren offenen Stellen ist mit über 20.800 zwar in Oberösterreich am höchsten, aber der absolute Rückgang war zum Juni 2023 mit 27,4 Prozent doch deutlich.

Die aktuell schwache internationale Nachfrage, aber auch die schlechtere Wettbewerbsfähigkeit durch die im europäischen Vergleich deutlich höher gestiegenen Lohnstückkosten schwächen nunmehr den ganzen österreichischen Arbeitsmarkt.

Wie sich Arbeit verändert

Die Arbeitswelt der Zukunft wird flexibler, digitaler, internationaler und ökologischer sein. Diesen Herausforderungen müssen sich Dienstgeber in einem Arbeitnehmermarkt und einer Zeit des Arbeitskräftemangels stellen, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein. Um auch Arbeitskräfte der Generation Z zu gewinnen, braucht es attraktive und vor allem flexible Ar-

beitsbedingungen mit Work-Life-Balance, Arbeitszeitflexibilisierung, Teilzeit oder Homeoffice.

Digitale Umbrüche

Ein weiterer Treiber für Umbrüche am Arbeitsmarkt ist die Digitalisierung. Sie steigert die Produktivität und die Selbstoptimierung von Prozessen und Produkten. Dadurch werden sich Jobprofile verändern, was Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Flexibilität und die Bereitschaft sich weiterzubilden abverlangen wird. Mobilität am Arbeitsmarkt wird steigen und lebenslanges Lernen, Qualifizierung sowie Umschulung von Erwachsenen werden immer bedeutender.

Darüber hinaus hat Künstliche Intelligenz das Potenzial, kognitive Arbeitsprozesse weiter zu ersetzen und zu beschleunigen. Auch beim AMS kommt KI bereits zum Einsatz:

Künstliche Intelligenz im Echteinsatz

Seit Anfang Jänner hat das AMS eine speziell entwickelte künstliche Intelligenz auf Basis von ChatGPT im Einsatz - den Berufsinformat. In Echtzeit können alle wesentlichen Informationen rund um Berufe abgerufen werden. Damit ist das AMS europaweit die erste Arbeitsmarktverwaltung, die künstliche Intelligenz einsetzt.

Der Berufsinformat ist eine niederschwellige Informationsdreh-scheibe und bietet Recherche auf Knopfdruck. Dieses Tool kann nicht menschliche Kreativität oder das persönliche Beratungsgespräch ersetzen, aber es hilft dabei, schnelle Antworten zu bekommen.

Zusätzlich setzt das AMS Text Parsing - also KI-unterstütztes Auslesen - beim Erkennen von Kompetenzen in Lebensläufen und bei Job-Inseraten ein.

AMS matcht nach Kompetenzen

Teil der Digitalisierung im AMS ist auch das seit Anfang 2024 eingesetzte Kompetenzmatching. Unter Kompetenzmatching versteht das AMS den digitalen Abgleich von beruflichen und fachlichen Kompetenzen, Zertifikaten oder Sprachen, die Arbeitssuchende mitbringen und Unternehmen nachfragen. Diese Kompetenzen haben sich Arbeitssuchende im Laufe ihres Lebens durch Praxis und Aktivitäten auch abseits der Arbeit angeeignet und machen sie daher attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen.

Mit dem neuen Kompetenzmatching kann das AMS die Vorstellungen der Kunden noch besser mit den vorgeschlagenen Stellen matchen. Bisher war es üblich, binär zu suchen, also den Begriff „Tischler“, wenn ein Tischler gesucht war. Heute führen AMS-Berater ein Chancen-Gespräch mit den Kunden und legen den Fokus auf Kompetenzen, Interessen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen.

Ökologisierung: Green Jobs in „alle jobs“

Als Antwort auf die Ökonomisierung hat das AMS auf „alle jobs“ - der größten Jobplattform Österreichs - seit kurzem die Rubrik Green Jobs im Einsatz. Green Jobs gibt es in allen unterschiedlichen Sparten, wie zum Beispiel erneuerbare Energien, öffentlicher Verkehr, nachhaltiges Bauen und Sanieren oder Wasser- und Abwassermanagement.

Jedes dieser Stellenangebote adressiert einen Beruf, der vom AMS auf eine Liste von "Green Jobs" aufgenommen wurde.

Die Zuordnung in "alle jobs" erfolgt automatisiert auf Basis einer Berufsliste. In dieser Liste wurden anhand von Berufsprofilen über 500 Berufe erfasst und als grün eingestuft. Daher können in der Liste auch ausgeschriebene Stellen aufscheinen, die noch nicht als klimaschonend einzustufen wären. Denn es handelt sich dabei um Berufe, die die Möglichkeit bieten, positiv auf Klimaveränderungen und Umweltschutz einzuwirken.

Aktuell sind beim AMS mehr als 15.000 Green Jobs registriert. Damit leistet das AMS mit diesem Angebot einen Beitrag zum Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft.