

# Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen, insbesondere KMU

Kurzfassung

## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:  
Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort  
Abt. I/6  
Stubenring 1, 1010 Wien

Autoren:  
KMU Forschung Austria:  
Sascha Ruhland, M.A., Mag. Joachim Kaufmann

Wirtschaftsuniversität Wien, Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht:  
o.Univ.-Prof.Dr. Franz Marhold, Mag. Christoph Ludvik, BSc (WU)

Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation:  
Ing. Mag. Bernhard Jungwirth, M.ED.

Druck: BMDW

Wien, Juni 2018

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Kurzfassung .....</b>	<b>1</b>
1.1	Hintergrund und Zielsetzung.....	1
1.2	Zentrale Ergebnisse.....	1
1.2.1	Arbeitsrecht .....	1
1.2.2	Abgaben .....	5
1.2.3	Lebensunterhalt für Gründer/-innen .....	5
1.2.4	Unternehmensgründung und -finanzierung.....	6
1.2.5	Gewerbeordnung .....	8
1.2.6	Fachkräftemangel .....	10

# **1 Kurzfassung**

## **1.1 Hintergrund und Zielsetzung**

Der Wettbewerb, dem österreichische Unternehmen ausgesetzt sind, wird sich insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) weiter intensivieren. Die nationalen Rahmenbedingungen sind als Teil einer zunehmend globalisierten und digitalisierten Wirtschaft von besonderer Bedeutung, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten und auszubauen. Die zentrale Forschungsfrage der vorliegenden Studie zielt daher darauf ab, zu analysieren, ob die aktuellen Rahmenbedingungen in Österreich Unternehmen (vor allem KMU) in ihrer Entwicklung als global wettbewerbsfähige Akteure unterstützt oder behindert. In den folgenden Kapiteln werden die wichtigsten Ergebnisse und möglichen politischen Handlungsoptionen in Bezug auf wesentliche Aspekte dieser Rahmenbedingungen vorgestellt. Basierend auf einer Literaturrecherche und Interviews mit Stakeholdern und Experten konzentrieren sich die Aspekte auf das Arbeitsrecht, Abgabenbelastung, Gründung von Unternehmen, Finanzierung (des Wachstums) von Unternehmen, Gewerbeordnung und Fachkräftemangel.

## **1.2 Zentrale Ergebnisse**

### **1.2.1 Arbeitsrecht**

Das derzeit gültige Arbeitsrecht entspricht (auch) in Österreich den durch Digitalisierung und anhaltende Globalisierung ausgelösten bzw. verstärkten Entwicklungen kaum, vor allem da es nach wie vor auf Beschäftigungsverhältnisse mit festen Arbeitszeiten an einem festen Arbeitsort ausgerichtet ist. Ein diesen Entwicklungen angemessenes Arbeitsrecht muss darauf reagieren und einen Ausgleich zwischen den grundlegenden Änderungen der Arbeitswelt und den weiterhin bestehenden Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmer/-innen herbeiführen. Die folgenden Punkte sind aus dem gesamten Komplex als besonders relevant bzw. veränderungsbedürftig herauszuheben.

Die Leitlinien des österreichischen Arbeitszeitrechts basieren auf der **Arbeitszeitrichtlinie** 2003/88/EG und sehen Limitationen der Arbeitszeit für abhängig Beschäftigte vor. Als wesentlicher Punkt im Gefüge der Rahmenbedingung der Arbeit ist die **Reaktionsfähigkeit** von Unternehmen in Bezug auf Auftragsangebote anzuführen. Unternehmen empfinden die derzeit in Österreich geltenden täglichen Höchstarbeitszeiten von maximal zehn Stunden als besonders problematisch, wenn sie Aufträge in der Sachgüterproduktion nach internationalen Standards mittels Just-In-time und lean production bedienen wollen.

Eine dem EU-Durchschnitt entsprechend anzuhebende tägliche Höchstarbeitszeit (nach der unionsrechtlichen täglichen Mindestruhevorgabe von elf Stunden) auf zwölf Stunden (mit möglichen Einschränkungen in nachgelagerten Autonomiekreisen) wäre daher als zentrales Element einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Volkswirtschaft zu betrachten. Zur Abfederung wirtschaftlich schwieriger Zeiten böte sich zudem die temporäre Verlängerung von Durchrechnungszeiträumen und die erweiterten Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben als eine geeignete Maßnahme an. Damit sollten Maßnahmen der Schaffung des Übergangs vom Referenzrahmen der Wochenarbeitszeit auf eine Betrachtung der Jahresarbeitszeit einhergehen. Allerdings fehlt bislang die Umsetzung in den entsprechenden nationalen Rahmenbedingungen bzw. befindet sich eine entsprechende Gesetzesänderung noch im parlamentarischen Begutachtungsprozess.

Im Mittelpunkt der Diskussion der **unterschiedlichen Rechte von Arbeitern und Angestellten** steht die ungeklärte Frage nach der Verteilung der Kosten für die Angleichung der verschiedenen Arbeitnehmerrechte. Im Oktober 2017 beschloss der Nationalrat, dass Arbeiter/-innen und Angestellte im Bereich der Entgeltfortzahlung bis Mitte 2018 gleichgestellt werden und die Kündigungsfristen bis 2021 angeglichen sein sollen, wobei Saisonbetriebe davon Ausnahmen vorsehen dürfen. Keine Angleichung der beiden Arbeitnehmergruppen wurde bislang in der Betriebsverfassung vollzogen. Probleme bereitet damit weiterhin die Unterscheidung von Arbeiter/-innen und Angestellten im Zusammenhang mit Versetzungen und Einreihungen

auf einen anderen Arbeitsplatz, wo die für Arbeiter/-innen und Angestellte zur Anwendung kommenden Regelungen miteinander verglichen werden müssen. Die verschiedenen Regelungen, die sich in den Entgeltbestandteilen (z. B. Zuschläge) oder Beendigungsmodalitäten bemerkbar machen, erschweren die Personalverwaltung. Damit geht auch die unterschiedliche Behandlung dieser Personengruppen durch die Lohnverrechnung einher. Statt eine pauschale Unterscheidung anhand der Zuordnung zur Gruppe der Arbeiter/-innen und Angestellten zu treffen, sollte zur **Unterscheidung von Arbeitnehmer/-innen auf Gesichtspunkte der Arbeitserbringung** abgestellt werden. Bei der Frage der Angleichung von Arbeiter/-innen und Angestellten im Individualarbeitsrecht wäre ein Kompromiss dahingehend zu erzielen, dass über die bereits beschlossene **Angleichung der Kündigungsfristen** durch die Übernahme der Regelungen des Angestelltengesetzes mit 1.1.2021 für Arbeiter/-innen hinaus, die Kündigungstermine allgemein abgeschafft werden, um eine flexiblere Handhabung zu ermöglichen. Derzeit bestehende Kollektivverträge könnten gegenüber diesen Angleichungen weiterhin als zulässige Abweichungen Geltung bewahren dürfen. Bei einer Angleichung ist auf jene Regelungen Bedacht zu nehmen, die per Analogie nicht oder schon auf die jeweils andere Gruppe übertragen wurden (§ 16 Angestelltengesetz). Bei einer weitreichenden Angleichung sind die organisationsrechtlichen Konsequenzen zu beachten, die in der Betriebsverfassung und gewerkschaftlichen Organisation zu beträchtlichen Veränderungen führen.

Sowohl das Angestelltengesetz als auch das ABGB sehen in Verbindung mit dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz eine **Lohnfortzahlungspflicht** vor, die den/die Arbeitgeber/-in mit dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung des/r Arbeitnehmers/-in infolge Krankheit trifft. Während dieser Arbeitsverhinderung ruht der sozialversicherungsrechtliche Krankengeldanspruch, solange der/die Arbeitgeber/-in mehr als die Hälfte des Lohns weiterzubezahlen hat. In der Regel sind dies in Abhängigkeit der Dauer des Dienstverhältnisses zumindest sechs Wochen. Im Gegensatz zu den Krankenversicherungsträgern mutet die Gesetzgebung eine Risikoüberwälzung

für den Arbeitskräfteausfall für die ersten drei Tage der Krankheit nur den Arbeitgeber/-innen zu.

Kann anders als beim Arbeitsunfall oder der Berufskrankheit die schädigende Ursache der Betriebssphäre nicht kausal zugeordnet werden, sind verschiedene Punkte zu erwägen und eine Handlungsempfehlung für die politische Diskussion daher schwer abzugeben. In Bezug auf **kurze Erkrankungen** wäre es möglich, eine entgeltfreie Periode vorzusehen, wenn die Arbeitsunfähigkeit kürzer als drei Tage anhält. In Anlehnung an das Modell der Sozialversicherung, das für freie Dienstnehmer gilt, könnte die Einführung einer **3-tägigen Periode, innerhalb der keine Lohnfortzahlung** durch den/die Arbeitgeber/-in gebührt, die derzeitige Situation verbessern. Nach diesem Vorschlag würde die Fortzahlung des Entgelts während der ersten drei Tage des Krankheitsfalls des/r Arbeitnehmer/-in von ihm/ihr selbst oder dem Versicherungsträger zu tragen sein.

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung wird das „**Crowdworking**“ oder „Cloudworking“ als neue, aber gewissermaßen auch idealtypische Form eines neuen Dienstleistungsverhältnisses angeführt. Diese Form der Arbeitsbringung zeichnet sich dadurch aus, dass ein Crowdsourcer (häufig in Segmente unterteilte) Arbeitsaufträge über Plattformen an eine unbestimmte Menge (Crowd) zur Erledigung ausschreibt. Durch den Einsatz crowdbasierter Technologien, bei denen auch einzelne Arbeitsschritte bewertet werden (können) und weitreichende Rückkoppelungsschleifen denkbar sind, werden die herkömmlichen direkten Kontrollmechanismen derart verändert, dass eine Arbeitsleistung im Arbeitsverhältnis nach traditionellen Mustern verneint werden kann. Noch gibt es relativ wenige Untersuchungen, die sich mit diesem Phänomen in Österreich auf empirischer Ebene beschäftigten. Das Auftreten dieser Beschäftigungsform kann jedenfalls als Hinweis auf gegenwärtige und sich künftig verstärkende Tendenzen in einem Teilbereich des Arbeitsmarkts gedeutet werden.

An der Stelle eines neuen Crowdworkinggesetzes, welches an den Symptomen dieser Beschäftigungsform anknüpft, sollte ein **Offenlegungsanspruch gegenüber den Plattformen** eingeführt werden. Die Steigerung

der Transparenz erleichtert Arbeitnehmern/-innen, Gerichten und Sozialversicherungsträgern die Beschäftigungsverhältnisse korrekt einzuordnen. Dies sollte aufgrund der transnationalen Betroffenheit im Rahmen des Unionsrechts geschehen bzw. veranlasst werden. Bevor man jedoch eine anlassbezogene und eigenständige arbeitsrechtliche Behandlung dieser Thematik erwägt, sollte der Fokus der Politik primär darin liegen, die Transparenz der Plattformen und das Problembewusstsein der Beteiligten zu erhöhen.

### 1.2.2 Abgaben

Die **Abgabenlast** in Österreich ist generell hoch, dafür ist auch das Ausmaß an sozialer Absicherung entsprechend höher als in anderen Ländern. So liegt Österreich der OECD zufolge, bei der Höhe der Lohnnebenkosten über dem Durchschnitt aller OECD-Länder. Zur Darstellung der Wettbewerbsfähigkeit im Zeitverlauf wird zudem die Entwicklung der Lohnstückkosten herangezogen. Diesbezüglich lag Österreich in den Jahren 2014 und 2015 über dem Durchschnitt anderer EU-Länder. Längerfristig könnten sich dadurch die Anteile auf den Exportmärkten zum Nachteil Österreichs entwickeln.

Die Frage, bei welchen Teilen der Lohnnebenkosten eine Senkung der Abgaben am sinnvollsten wäre, ist in erster Linie eine politische, denn eine Kürzung der Steuern und Abgaben schlägt sich einnahmeseitig in den öffentlichen Haushalten nieder. Zudem hängen die Maßnahmen von den entsprechenden Zielen, die damit erreicht werden sollen, ab. Eine **Senkung der Kosten auf Arbeit** könnte dennoch relativ kurzfristig zu einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit heimischer Unternehmen führen.

### 1.2.3 Lebensunterhalt für Gründer/-innen

Unternehmensgründer/-innen sind für die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Volkswirtschaft von zentraler Bedeutung vor allem in neu entstehenden Marktsegmenten, wie sie etwa die Digitalisierung ermöglicht. Eine der größten Herausforderungen besteht darin, die **Gründungsphase finanziell zu überbrücken**. Derzeit existieren in Österreich bereits einige



entsprechende Unterstützungsangebote. So können Personen, die den Schritt in die Selbstständigkeit planen und arbeitslos gemeldet sind, das Unternehmensgründungsprogramm (UGP) des Arbeitsmarktservice (AMS) nutzen. Gründer/-innen, die in einem Angestelltenverhältnis stehen, gründen oftmals neben einer unselbstständigen Tätigkeit. Allerdings sind die Unterstützungsangebote für diese Gruppe eingeschränkt. Derzeit besteht z.B. die Möglichkeit, die eigenen Lebenserhaltungskosten in Höhe von bis zu 1.500 € über den „Erste Vision Capital Fund“ decken zu lassen. Im Gegenzug verlangt der Fonds zwischen 2-10 Prozent des künftigen Einkommens der Gründerin bzw. des Gründers für einen im Vorhinein definierten Zeitraum. Unterstützende Impulse für die Unternehmensgründung durch Universitätsabsolvent/-innen werden aktuell zudem von den Spin-off Fellowships angeboten. Die Höhe der Förderung reicht von 100.000 € bis 500.000 € für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten, womit sowohl Personal- als auch Sachkosten zu 100 Prozent der Projektkosten abgedeckt werden können. Zudem können Services (wie z.B. Weiterbildungen, Coachings und Mentoring, etc.) der Wissenstransferzentren und von deren Partner/-innen in Anspruch genommen werden.

Aufgrund der zentralen Bedeutung finanzieller und anderer Anreize für potenzielle Gründer/-innen sollte jedenfalls eine **Adaptierung der existierenden Angebote** diskutiert werden. So sollten jedenfalls die Spin-off Fellowships auf alle außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Österreich ausgeweitet und die Möglichkeit zur laufenden Einreichung geprüft werden. Zusätzlich wäre ein Modell denkbar, welches Gründer/-innen mit der Absicht, eine innovative Neuentwicklung auf den Markt zu bringen, ohne Zwischenweg über die Forschungsinstitute fördert. Hierzu könnte an das bestehende UGP des AMS angeknüpft werden.

#### **1.2.4 Unternehmensgründung und -finanzierung**

Zentral für die Teilhabe Österreichs Volkswirtschaft an einer globalisierten und digitalisierten Ökonomie sind **neugegründete innovative bzw. innovationsbasierte wachstumsorientierte Unternehmen** (bzw. Spin-

offs etablierter Unternehmen). Vielfach handelt es sich dabei um so genannte Teamgründungen. Unternehmensgründungen auf der Basis von Digitalisierungsinnovationen und digitalen Geschäftsmodellen haben einen überdurchschnittlichen Bedarf an klaren, transparenten und vor allem zeit-sparenden Regelungen. Aktuell erfolgt bereits die Umsetzung mehrerer Erleichterungen für Einzel-Gründer/-innen im Sinne des Bürokratieabbaus, z.B. die Möglichkeit für Einzelunternehmer/-innen online über das Unternehmensserviceportal (USP) zu gründen, die Erklärung über die Errichtung der Gesellschaft und die Anmeldung zur Eintragung in das Firmenbuch ebenfalls über das USP abzuwickeln oder die Gründung von Einzelunternehmen bzw. Ein-Personen-GmbHs über die elektronische Gründung (eGründung). Das noch bis 2020 laufende Start-up-Programm der Bundesregierung mit einem Volumen von 185 Mio. € zielt auf die Umsetzung einer Reihe von Maßnahmen, um Start-ups in der Gründungs- und Wachstumsphase zu unterstützen, ab. Für die Seed-Finanzierung der awS von 2017 bis voraussichtlich zum Jahr 2019 sollen insgesamt zusätzliche 20 Mio. € an Mitteln zur Verfügung gestellt werden. Der Business Angels Fonds wurde Ende 2016 auf 32,5 Mio. € aufgestockt.

Um die Unternehmensgründung in Österreich attraktiver und schneller zu machen, sollten jedenfalls einige **zentrale Hemmnisse im Gründungsprozess beseitigt werden**: die Prüfpflicht der Firmenbuchgerichte sollte auf die korrekte Veröffentlichung der notwendigen Informationen eingeschränkt und (durchsetzbare) Erledigungsfristen vorgesehen werden, inklusive wirksamer Sanktionen bei Nichteinhaltung der Frist. Es sollte hilfreiche formale Anleitungen und Muster-Anträge im Voraus verbindlich veröffentlicht werden. Ebenso sollte Englisch selbstverständlich im Umgang mit dem Firmenbuch werden und auch englischsprachige Informationen und Anleitungen über Prozesse zur Verfügung gestellt werden. Zentral erscheinen alle Maßnahmen zur Entfernung von Notariatsakt und notarieller Beurkundung bei der Gründung von GmbHs.

Eines der größten Hindernisse für die Teilhabe an den Möglichkeiten der Digitalisierung ist die **Finanzierung (vor allem in der Wachstumsphase)**. Im internationalen Vergleich schneidet Österreich vor allem im

Zugang zu Beteiligungs- und Risikokapital für KMU sowie bei der Finanzierung über Business Angels unterdurchschnittlich ab. Was eine Finanzierung über Eigenkapital betrifft, sind staatliche Fördereinrichtungen in Österreich daher die mit Abstand wichtigste Quelle für Unternehmen. Gegenwärtig bestehen etwa mit dem awg Gründerfonds und dem awg Mittelstandsfonds Möglichkeiten, den Mangel an privatem Beteiligungskapital zumindest teilweise auszugleichen. Darüber hinaus existieren eine Reihe von Fördermöglichkeiten auch in den Bundesländern. Im März 2018 wurden die im Jahr 2017 geschaffenen Möglichkeiten von Investitionen durch Mittelstandsfinanzierungsgesellschaften (MiFiG) erweitert bzw. angepasst. Bereits im Jahr 2015 wurde mit dem Alternativfinanzierungsgesetz ein rechtlicher Rahmen für solche alternativen Finanzierungsformen geschaffen. Aktuelle Analysen gehen davon aus, dass es derzeit noch zu früh ist, um eine umfassende Bewertung der (positiven) Effekte auf die österreichischen KMU vorzunehmen.

Steuerbegünstigungen auf Risikoinvestitionen stellen eine sinnvolle Option zur **Attraktivierung Österreichs für Anleger** dar. Es sollten darüber hinaus Anreize geschaffen werden, Investitionen lohnenswerter gestalten, wie die Möglichkeit zur Schaffung von unterschiedlichen Anteilsklassen im GmbHG für Investor/-innen, aber auch Mitarbeiter/-innen (mit flexibler Gestaltung von Rechten wie Ausschluss von Stimmrechten oder Ausschluss von Kontrollrechten wie Prüfung aller Bücher/Schriften, Schaffung von Besserstellungen bei der Gewinnverteilung und Liquidation), oder die Schaffung einer Möglichkeit, risikoreiche Investitionen in Start-ups zumindest teilweise abschreiben lassen zu können.

### **1.2.5 Gewerbeordnung**

Die **Gewerbeordnung** regelt zahlreiche Elemente der Rahmenbedingungen unternehmerischen Handelns in Österreich und ist in den letzten Jahren in mehrfacher Hinsicht überarbeitet worden (nicht zuletzt auf der Basis des entsprechenden Ministerratsvortrags vom Juli 2016). Für die Modernisierung der Gewerbeordnung zentral war die Einführung der Gewerbebelizenz

mit 1.5.2018. Zusätzlich zur Gewerbeberechtigung wurde damit eine personenbezogene Gewerbelizenz geschaffen. Bereits in Kraft ist die Erweiterung der Nebenrechte. Je nach Tätigkeit des Unternehmens kann neben einer Gewerbeberechtigung für ein freies auch eine Gewerbeberechtigung für ein reglementiertes Gewerbe notwendig sein, wenngleich die Haupttätigkeit in ein freies Gewerbe fällt. In solchen Fällen verfügt meist keiner der Gründer/-innen über einen entsprechenden Befähigungsnachweis, wodurch entweder dieser im Nachhinein erworben oder eigens ein/e gewerberechtliche/r Geschäftsführer/-in ernannt werden muss. Dies ist mit zusätzlichem Aufwand verbunden, weil in dieser Zeit im Unterschied zu den freien Gewerben keine Unternehmenstätigkeit gestattet ist.

Die Weiterentwicklung der Gewerbeordnung hat neue Geschäftsmodelle etwa als Folge der Digitalisierung zu beachten. Für innovative Unternehmen bräuchte ein einheitliches Gewerbe Vorteile mit sich. Bei einer Evaluierung reglementierter Gewerbe ist auf die Auswirkungen der digitalisierten Berufswelt Rücksicht zu nehmen. Grundsätzlich ist die Umsetzung der bislang nicht implementierten, d.h. ursprünglich durchaus im Rahmen der Novellierung der Gewerbeordnung bzw. des entsprechenden Ministerratsvortrags geplanten, Veränderungen zu empfehlen. Insbesondere die ursprünglich diskutierte Einführung einer so genannten single license sollte wiederaufgenommen und umgesetzt werden.

Immer wieder wird über das **Betriebsanlagenrecht** als Hemmnis für Unternehmenstätigkeit diskutiert. Je nach Tätigkeit und Sitz des Unternehmens können für die Aufnahme und Weiterführung der unternehmerischen Tätigkeit unterschiedliche Bewilligungen erforderlich sein. Als zentrales Problem galt hier lange Zeit vor allem die Vielzahl an erforderlichen Bewilligungen und die Prozessdauer. Dem ist die Gewerbeordnungsnovelle 2017 durch die Kürzung der Höchstverfahrensdauer von sechs auf vier Monate begegnet. Das gilt aber nicht für andere Verfahren außerhalb der Gewerbeordnung. Es bleibt abzuwarten, ob der zur geänderten Gewerbeordnung gehörende Indikator einer Ausweitung der tatsächlichen Nutzung des vereinfachten Verfahrens von derzeit 20 Prozent auf 50 Prozent der Fälle sowie eine generelle Beschleunigung der Verfahren erreicht werden kann. Eine

interne Evaluierung soll 2022 durchgeführt werden. Ein ungelöstes Problem besteht in der unklaren Datenbasis für eine Einschätzung der Dauer entsprechender Verfahren, d.h. Gewerbeanmeldung und Betriebsanlagengenehmigung. Mittlerweile wurde ein Verfahrensmonitoring geschaffen, dessen erste Ergebnisse noch 2018 vorliegen werden.

### 1.2.6 Fachkräftemangel

Die derzeit beobachtbaren **Fachkräfteengpässe** betreffen in unterschiedlichem Ausmaß nahezu alle Wirtschaftsbereiche und gehen auf eine Vielzahl heterogener Ursachen zurück, die von mangelndem bzw. nicht passendem (Aus-) Bildungsniveau verfügbarer Arbeitskräfte über einen allgemeinen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu regionalen Mismatches (d.h. die regionale Ungleichverteilung offener Stellen und verfügbarer Arbeitskraft) reichen. Die Bundesregierung setzte im Rahmen des Startup-Pakets Maßnahmen, um dem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken, z.B. die Rot-Weiß-Rot Card oder die jährlich aktualisierte Mangelberufsliste.

In Österreich sollte darüber hinaus eine breit angelegte **Fachkräfteoffensive** ins Leben gerufen werden. Darin sollten passende Vorschläge und Maßnahmen entwickelt, koordiniert und kommuniziert sowie eine Vernetzung aller relevanten Akteure erreicht werden, unter gemeinsamer Federführung von Arbeits- und Sozialministerium sowie Wirtschaftsministerium. Veränderungen bzw. die **Abschaffung von Zugangsbeschränkungen** für die entsprechenden Studienrichtungen sollten diskutiert werden. Eine **Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung** sollte entwickelt und umgesetzt werden. Die entsprechenden Zuständigkeiten für das Standortthema Arbeitsmigration sollten in einem Ministerium gebündelt werden. Ebenfalls zu empfehlen ist die Verbesserung der Daten- und Informationsbasis bezüglich Fachkräftebedarf/-situation.

Für Österreich zeigt sich im internationalen Vergleich zwischen OECD-Ländern, dass 15-Jährige hierzulande bei den **IKT-Kompetenzen** im Ver-

gleich zu Jugendlichen anderer Länder zurückliegen. Zudem gibt es in Österreich längerfristig gesehen **zu wenige Ausbildungsplätze und Lehrstellen**.

Entscheidend dafür, die Wettbewerbsfähigkeit der KMU auch künftig erhalten zu können, sind somit **Weiterbildungsmodelle**, die die Innovationsfähigkeit der jungen Erwerbspersonen mit dem Erfahrungswissen der älteren Erwerbspersonen verknüpfen. Eine in der Bevölkerung breit verankerte Basis an IKT-Kompetenzen ist eine wichtige Voraussetzung um für die künftigen Herausforderungen besser gewappnet zu sein, vor allem im Hinblick auf die Vermittelbarkeit von geringqualifizierten Arbeitskräften. Vor allem Lehrbetriebe könnten von einem verstärkten **Einsatz digitaler Lehrmethoden** profitieren. An Schulen und in Lehrbetrieben gleichermaßen relevant wird die verstärkte Vermittlung spezifischer digitaler Kompetenzen, wenngleich hierfür umfangreichere schulische Reformen im Hinblick auf Lehrinhalte und -methoden notwendig wären. Schließlich scheint im Zuge der Abwägung von Prioritäten in der Pflichtschule die **Vermittlung von Basiskompetenzen** vorrangig, auf Basis derer im Anschluss spezifische IKT-Kompetenzen erlernt werden können.