

ZUKUNFT DER ARBEIT ARBEIT DER ZUKUNFT

Wohlstand und Erfolg. Für Oberösterreich.



oövp 

Die Oberösterreich-Partei





NUR EIN LAND DER ARBEIT IST AUCH EIN LAND DER MÖGLICHKEITEN

Arbeit schafft Chancen und Möglichkeiten. Für den einzelnen Menschen ebenso wie für Familien und die Gesellschaft insgesamt. So ist nur ein Land der Arbeit auch ein Land der Möglichkeiten. Arbeit gibt Menschen Aufgaben, Erfüllung und Einkommen. Arbeit schafft in den Familien Chancen für Entfaltung und für die Entwicklung der Kinder. Arbeit ist am Standort wichtige Grundlage für unternehmerischen Erfolg und für gelingende Übergänge in neue Zeiten. Daher sind für die OÖVP Arbeit und Leistung die zentralen Triebfedern für Wohlstand, Fortschritt und sozialen Zusammenhalt.

So stehen Arbeit und Leistung im Mittelpunkt dieser Agenda. Wir wollen verlässliche Antworten geben auf die brennenden Fragen der Menschen zu „Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft“. Dabei geht es um die weitere Entwicklung in der Erwerbsarbeit. Dabei geht es aber auch um eine gute Zukunft für die wertvolle Arbeit in den oberösterreichischen Haushalten und Familien, in der familiären Pflege sowie in der Vielfalt des Ehrenamts in Oberösterreich.

Thomas Stelzer
Landeshauptmann

Florian Hiegelsberger
Landespartei sekretär

Der Begriff Arbeit

Anpacken für ein erfolgreiches OÖ

Arbeit und Leistung passieren dort, wo in Oberösterreich Menschen anpacken und die Ärmel aufkrempeln. Also in der Arbeitswelt ebenso wie im Zuhause, in Familien und Ehrenämtern. Wenn es in dieser Broschüre um den konkreten Begriff „Arbeit“ geht, geht es im Kern um „Erwerbstätigkeit“ gemäß der offiziellen Definition durch Statistik Austria: „Als Erwerbstätige gelten nach den Definitionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jene Personen, die in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbstständige, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben. Haben sie aufgrund von Urlaub, Krankheit, Elternkarenz etc. in der Referenzwoche nicht gearbeitet, gehen aber ansonsten einer Arbeit nach, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig.“

Hintergrundinformation und Podcasts

In dieser Broschüre finden sich an vielen Stellen QR-Codes, die mittels Handy-Scan zu interessanten Hintergrundinformationen und Interviews im jeweiligen Themenbereich führen. Also einfach den jeweiligen QR-Code scannen und schon öffnet sich die nächste Tür zu noch mehr Information.

Weitere Infos





Inhalt und Gliederung

Der Begriff Arbeit	4
Arbeit in Oberösterreich	6–7

Das Umfeld

Alterung der Gesellschaft	9
Krieg und Krisen	11
Neues Energiezeitalter	12
Dynamischer Standort OÖ	13
Daten auf dem Vormarsch	15
Neue Zeiten – Neue Ansichten	16–17

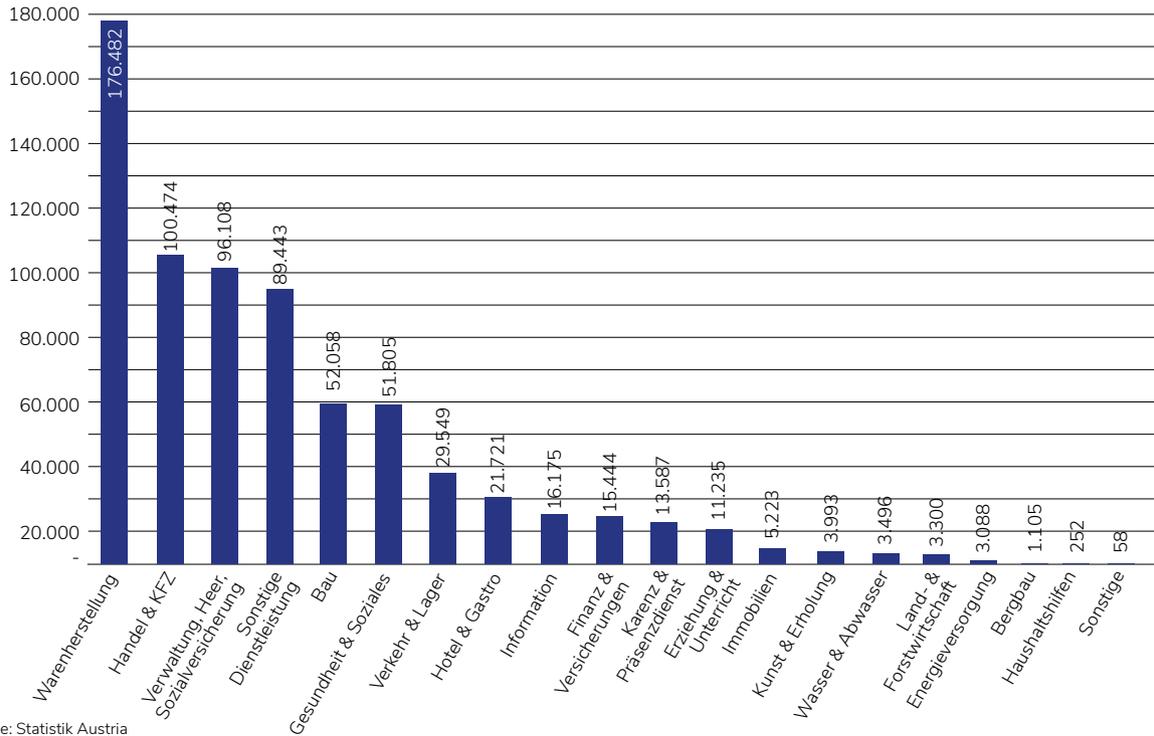
Die Antworten

Klare Strategie – Sichere Zukunft	19
Erfolgsmodell „Qualifizierung“	21
Klare Bildungswege	22
Mehr Technik und mehr Technikkkräfte	23
Karriere mit Lehre	25
Lernen als Lebensaufgabe	26–27
Mit den Daten auf Du und Du	28–29
Neue Chancen für Frauen	32
Neue Motivation für Migranten	33
Neue Möglichkeiten für Ältere	34
Gesunde Arbeitswelt	35
Neuer Ansporn für Arbeitslose	37–39
Gezielter Blick über die Grenzen	40–43
Starke Argumente für ein starkes Land	44
Studierende in Oberösterreich halten	45

Unsere Werte

Leistung in allen Lebenslagen	46–47
Unternehmertum und Eigentum	48–51
Nachhaltigkeit durch Hausverstand	52–53
Offen für Neues – Offen für Fortschritt	54–59
Land der Möglichkeiten	60–61
Starke Partner – Starker Standort	63

Unselbstständig Beschäftigte in OÖ nach Branchen



Quelle: Statistik Austria

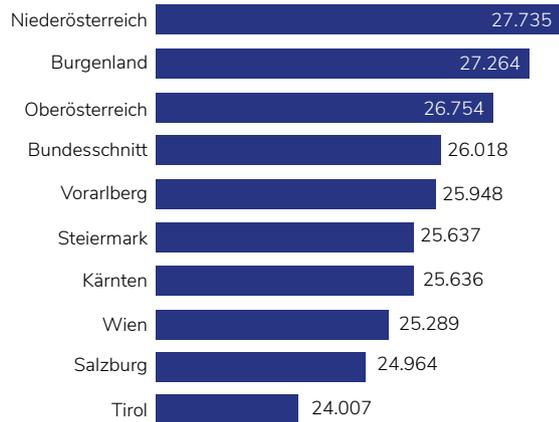
Ballungsraum Linz ist eine Herzkammer

Statistik Austria zählt für Oberösterreich insgesamt 124.175 Arbeitsstätten, an denen Menschen beruflich tätig sind. Regional geballt zu finden sind diese Arbeitsstätten im Großraum Linz. Die stärksten Betriebsstandorte sind darüber hinaus die Bezirke Vöcklabruck, Gmunden, Braunau und Urfahr-Umgebung.

Die 45–54-Jährigen sind die stärkste Stütze

In Oberösterreich zeigt sich für die 45–54-Jährigen der höchste Anteil an den Erwerbstätigen. Nur knapp dahinter liegen die 35–44-Jährigen. Deutlich geringer sind primär aufgrund von Ausbildungszeiten die Anteile der 15–24-Jährigen sowie der 25–34-Jährigen. Die 55–64-Jährigen stellen 17 % der Erwerbstätigen, die 65+ noch 1,7 %.

Netto-Jahreseinkommen im Schnitt (in Euro)



Quelle: Statistik Austria

Überdurchschnittlich hohe Einkommen für Menschen in Oberösterreich

Das durchschnittliche Jahres-Nettoeinkommen beträgt in Oberösterreich laut Statistik Austria (2021) 26.754 Euro und liegt damit knapp 3 % über dem Bundesschnitt. Männer verdienen in Oberösterreich im Schnitt 32.262 Euro netto pro Jahr, Frauen aufgrund der hohen Teilzeitquoten und längerer Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt im Schnitt 20.497 Euro netto pro Jahr. Die höchsten Durchschnittseinkommen verzeichnen Menschen aus den Bundesländern Niederösterreich und Burgenland, die dabei stark vom dynamischen Arbeitsplatzstandort Wien profitieren. Am geringsten sind die Durchschnittseinkommen laut Statistik Austria in Salzburg und Tirol.

Arbeit in Oberösterreich

Oberösterreich ist ein Land der Arbeit und der Produktion

In Oberösterreich wohnen laut den aktuellen Daten der Statistik Austria (Jahresschnitt 2022) 776.800 Menschen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen (Erwerbstätige). Davon haben 94,5 % nicht nur ihren Wohnort in Oberösterreich, sondern auch ihren Arbeitsort. Die übrigen Erwerbstätigen aus Oberösterreich haben ihren Arbeitsort laut Statistik Austria in Niederösterreich (8.500), Salzburg (14.500) oder in Wien (4.500). Zudem arbeiten 10.100 Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher im Ausland.

694.596 Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher waren laut AMS im Jahresdurchschnitt 2022 unselbstständig Beschäftigte. Die stärksten Branchen waren und sind in Oberösterreich die Warenherstellung, der Handel, die Verwaltungsbereiche sowie der Dienstleistungssektor und die Bauwirtschaft, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialbereich (Grafik Seite 6).

Mehr als die Hälfte (53,7 %) der in einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis stehenden Menschen mit Wohnort Oberösterreich sind in Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitsplätzen tätig. Und das im Schnitt schon seit 10,6 Jahren. Knapp ein Fünftel der Beschäftigten aus Oberösterreich hält dem derzeitigen Arbeitgeber schon seit mehr als 20 Jahren die Treue.



Ökonomen sehen Lösungen für den Arbeitskräftebedarf in Österreich

Das WIFO hat Anfang März 2023 Szenarien vorgelegt, wie die Abdeckung des Arbeitskräftebedarfes in Österreich gelingen kann – sprich: das Schritthalten des Arbeitskräfteangebotes mit dem zu erwartenden Wirtschaftswachstum bis 2040. Als Schalthebel werden seitens der Wirtschaftsforscher aufgelistet: die im europäischen Vergleich geringe Beschäftigungsintegration älterer Menschen, die Teilzeitquote bei Frauen, die in Österreich noch immer vergleichsweise geringe Erwerbsbeteiligung von Personen mit niedriger formaler Schulbildung sowie ausbaufähige Arbeitsmarktchancen für Menschen mit gesund-

heitlichen Vermittlungseinschränkungen. Die Ökonomen fügen aber hinzu: die derzeit geltenden Pensionsregelungen seien eingerechnet, sodass das Szenario nur mit Verbesserungen der Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt zu erreichen sein wird – insbesondere der Vereinbarkeit von Familie (Pflege) und Beruf sowie passender Angebote und Präventionsmaßnahmen zugunsten der Erwerbstätigkeit von Älteren oder von Menschen mit gesundheitlichen Problemen.

Dann könnten, so das Wirtschaftsforschungsinstitut in seinem wissenschaftlichen Fazit, die derzeit durch die Bevölkerungsentwicklungen absehbaren Einbußen im österreichischen Arbeitskräfteangebot mehr als kompensiert werden.

UMFELD 1: Alterung der Gesellschaft

Zahl der Menschen im Erwerbsalter geht stark zurück

Die starken Geburtenjahrgänge der Babyboomer aus den 1960er-Jahren sind auf dem Weg in Richtung Pension. Damit schrumpft in Oberösterreich seit dem Jahr 2022 nun durchgängig der Umfang der Bevölkerung im Erwerbsalter. Konkret zeigt die aktuelle Bevölkerungsprognose, dass in Oberösterreich die Zahl der Menschen im Alter von 20–65 Jahren bis 2030 um 31.000 und bis 2040 um 49.000 zurückgehen wird. Erst für die Zeit nach 2040 zeichnet sich in den derzeit vorliegenden Prognosen ein Ende des Rückgangs ab. Im Vergleich zum Bundesschnitt zeigt sich, dass der Schrumpfungsprozess der Erwerbsbevölkerung in Oberösterreich schneller läuft als in Rest-Österreich.

Dieser rückläufigen Entwicklung der Bevölkerung im Erwerbsalter (20–65 Jahre) steht in Oberösterreich allerdings ein prognostizierter Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften gegenüber. Sodass nun die Diskussion über das Heben zusätzlicher Erwerbspotenziale angelaufen ist. Im Inland rücken dabei die Zielgruppen Arbeitslose, Migrant*innen, Ältere und Frauen in den Fokus. Allerdings ist angesichts der Zahlen und Prognosen für Oberösterreich schon jetzt klar: Zur Deckung der Zahl an erforderlichen Arbeitskräften für den Standort wird es qualifizierte Zuwanderung nach Oberösterreich brauchen.

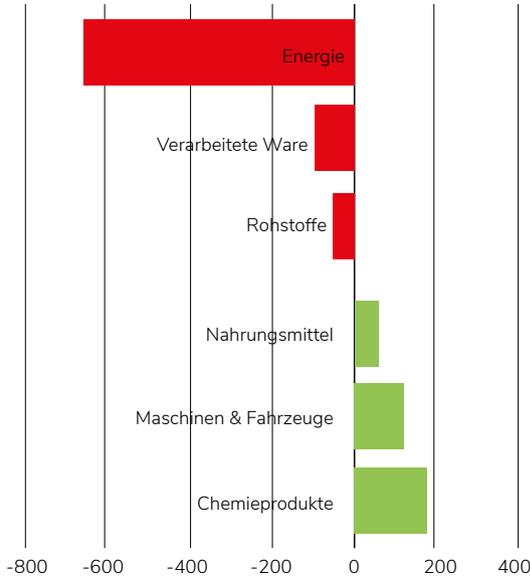
Damit geht auf der Suche nach Arbeitskräften der Blick über Österreichs Grenzen hinaus in die Welt. Dabei zeigt sich zunächst, dass im EU-Raum nur fünf Staaten bis 2050 mit einem Anstieg der Bevölkerung im Aktivalter rechnen können: Luxemburg, Zypern, Malta, Irland und Schweden. In den übrigen EU-Staaten wird die Einwohnerzahl im Aktivalter (20–64 Jahre) zurückgehen – mit den massivsten Rückgängen in Deutschland, Polen, Italien, Rumänien und Spanien. So muss auf der Suche nach Arbeitskräften der Blick über den EU-Raum hinausreichen.

Europa ist im Vergleich der Weltregionen der einzige Raum, in dem bis 2050 der Umfang der Aktivgeneration insgesamt abnehmen wird und auch die Zahl der verfügbaren Jugendlichen. Ganz anders das Bild in Afrika: Dort zeichnen sich bis 2050 die höchsten Zuwächse in der Aktivgeneration und auch in der Zahl junger Menschen ab. Konkret werden in Afrika in 30 Jahren um die Hälfte mehr Jugendliche leben und mehr als doppelt so viele Menschen in der Aktivgeneration (20–64 Jahre). Vergleichsweise geringe Zuwächse in der Aktivgeneration zeichnen sich laut Prognosen für Asien, Südamerika, Nordamerika und Ozeanien ab.

Weitere Infos



Handelsbilanz EU 2022 (in Milliarden Euro)

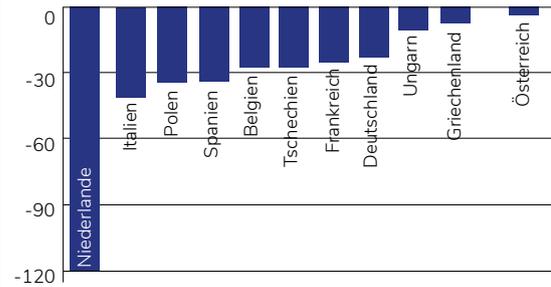


Quelle: EU-Kommission

Energie ist Achillesferse der Europäischen Union

Die EU hat 2022 um 431,2 Milliarden Euro mehr importiert als sie exportieren konnte. Die Handelsbilanz ist also negativ. Die bei weitem höchste Abhängigkeit von anderen Weltregionen zeigt sich bei Energie mit einem Handelsbilanzdefizit in Höhe von 653,6 Milliarden Euro im Jahr 2022. Ebenfalls Netto-Importeur ist die EU bei Rohstoffen und verarbeiteten Waren. Tief negativ war die EU-Bilanz im Handel mit China. Von dort kamen 2022 in Summe Produkte im Wert von 626 Milliarden Euro, die Exporte nach China betragen nur 230,3 Milliarden Euro, sodass das China-Defizit der EU bei -395,7 Milliarden Euro liegt.

Handelsbilanzdefizit der EU-Staaten mit China 2022 (in Milliarden Euro)



Quelle: EU-Kommission

Ein Fünftel der EU-Importe kommt aus China

China war auch 2022 wieder das stärkste Herkunftsland von Importen in die EU. 20,8 % aller in die EU eingeführten Waren hatten im Vorjahr ihren Ursprung in China. Die größten Warengruppen auf der Bestellliste der EU in China sind „Maschinen und Fahrzeuge“ mit einem Anteil von 53 % sowie „Sonstige verarbeitete Waren“ mit einem Anteil von 33 %. Die stärksten Einzelposten sind Handys, Computer und EDV, Elektrogeräte, Kabel, Ventile, organisch-anorganische Verbindungen, Kinderwagen, Möbel und Möbelteile sowie Haushaltsausstattung.



UMFELD 2: Krieg und Krisen

Neue Arbeitsfelder für mehr Unabhängigkeit Europas

Energie, systemrelevante Technologie und Rohstoffe: Das sind derzeit die strategischen Achillesfersen der EU im globalen Standortwettbewerb. Die jüngsten Krisen lassen diese Problemfelder und Herausforderungen noch stärker hervortreten. Daher müssen im EU-Verbund neue Wege in der Energiebereitstellung besprochen werden, systemrelevante Arbeitsfelder wieder nach Europa geholt und für Rohstoffe neue Lieferketten oder europäische Alternativtechnologien entwickelt werden. Wenn es um gefährliche Abhängigkeiten der EU geht, reicht die Problematik weit über Energieträger und Rohstoffe hinaus. Die am stärksten verarbeiteten Importprodukte in den EU-Raum sind: Computer & Elektronik, Chemikalien, Maschinen, Elektrogeräte, Vorprodukte für Arzneien und Fahrzeuge. Dabei ist die Handelsbilanz der EU mit Resteuropa, Afrika, Nordamerika, Zentral- und Südamerika sowie mit Ozeanien jeweils positiv, mit Asien dagegen stark negativ. Was Rohstoffe anbelangt,

listet die EU mittlerweile 30 Risikorohstoffe auf. Das sind Mineralien von hoher wirtschaftlicher Bedeutung in der EU, gleichzeitig aber behaftet mit hohem Lieferisiko. Betroffen sind insbesondere technologische Zukunftsfelder wie E-Mobilität, Windkraft, Photovoltaik, Drohnen, 3D-Druck und EDV.

Oberösterreich muss ein Land der Arbeit und der Produktion bleiben. Experten gehen derzeit davon aus, dass es in der Industriestruktur in der Zukunft zu keinen gravierenden Umbrüchen kommen wird. Somit bestehen zentrale Aufgaben der Standortpolitik jetzt darin, den in OÖ erfolgreichen Produktions- und Arbeitssektoren unter geänderten globalen Rahmenbedingungen eine Zukunft zu geben sowie im europäischen Verbund systemrelevante Produktionsstufen auch in OÖ anzusiedeln. Oberösterreich zählt laut Wirtschaftskammer 552 Betriebe in der Industrie, das ist ein Viertel aller Industriebetriebe Österreichs. 118.351 Menschen finden in Oberösterreichs Industrie Arbeit. Die stärksten Industriebranchen in OÖ sind die metalltechnische Industrie, Fahrzeugindustrie, chemische Industrie, Nahrungs- und Genussmittellindustrie, Metallverarbeitung und Bauindustrie. Auf den Weltmärkten ist OÖ stark mit Maschinen, Metallprodukten, Fahrzeugen, Pharmaprodukten, Präzisionsgeräten, Kunststoffen und Papier präsent.





UMFELD 3: Neues Energiezeitalter

Klimaschutz durch Technologie und Fortschritt

Oberösterreich hat das Ziel, 2040 klimaneutraler Standort zu sein. Für Bereiche innerhalb des EU-Zertifikatssystems, wie zum Beispiel die Großindustrie, läuft die Übergangsfrist bis 2050. Oberösterreich hat eine neue „Klima- und Energiestrategie“ für den Übergang in ein neues Energiezeitalter. Schwerpunkte in der Energieerzeugung sind der massive Ausbau der Solarenergie sowie die Nutzung noch verfügbarer Potenziale bei Wasserkraft und Windenergie. Dazu kommen technologische Zukunftsfelder wie Wasserstoff, Weiternutzung von Kohlendioxid, Aufbau einer Kreislaufwirtschaft für Rohstoffe, weitere Forcierung des Baustoffes Holz und Entwicklung innovativer Energiespeicher.

Eine Studie des Energieinstituts an der Johannes Kepler Universität beziffert für einen Ausbau der Photovoltaik, der Biomasse und der Pumpspeichertechnik das Potenzial an neuen Arbeitsplätzen in Oberösterreich mit insgesamt +14.000 bis zum Jahr 2030. Deutsche Wirtschaftsforscher haben ermittelt, welche Berufsfelder beispielsweise durch die Solaroffensive besonders boomen können: In der Zusammenfassung sind es Berufsfelder, in denen schon jetzt Arbeitskräftemangel herrscht: Dachdecker, Installateure, Elektrotechniker, Bauplaner und Informatiker für Großanlagen.

**Weitere
Infos**



UMFELD 4: Dynamischer Standort OÖ

Tausende neue Arbeitsplätze werden in Oberösterreich entstehen

Dynamische Zukunftsaussichten liefert der Fachkräftemonitor für den Arbeitsmarkt in Oberösterreich. Demnach besteht das Potenzial, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften am Standort im Jahr 2030 um 35.000 höher sein wird als aktuell. In den gesuchten Qualifikationsniveaus zeigen sich aber Unterschiede: Am stärksten ansteigen wird demnach bis 2030 die Nachfrage der Firmen nach Bewerbern mit Lehrabschluss (+16.000) und mit Abschluss eines Hochschulstudiums (+16.900). Die Nachfrage der Firmen nach Schulabgängerinnen und Schulabgängern wird laut dem aktuellen Arbeitskräftemonitor 2030 um 2.000 Stellen höher sein als derzeit, die Nachfrage nach Hilfskräften wird stagnieren bzw. leicht sinken. Regional zeichnet sich der größte Arbeitskräftebedarf für 2030 im Wirtschaftsraum Linz-Wels ab.

Seitens der Wirtschaft kommt angesichts des immer weiter aufklaffenden Arbeitskräftebedarfes die Warnung vor einem Abwandern ganzer Branchen in andere Regionen und Erdteile. In Oberösterreichs Industrie sei der Arbeitskräftebedarf schon jetzt so eklatant wie nirgends sonst in Österreich. Zwei Drittel der derzeit freien Stellen in der oö. Industrie entfallen demnach auf sogenannte MINT-Berufe – also technisch-naturwissenschaftliche Qualifikationen.

Im Jahresschnitt 2022 waren laut AMS in Oberösterreich bereits 31.292 freie Arbeitsstellen zu verzeichnen – ein Anstieg um +6.315 freie Stellen bzw. +25,3 Prozent gegenüber dem Jahr 2021.

Am stärksten gesucht sind laut AMS am Standort Oberösterreich Bewerberinnen und Bewerber für Metall- und Elektroberufe, Hilfskräfte, technische Berufe, Bürokräfte, Handelsangestellte, sowie Personal in den Sektoren Fremdenverkehr, Gesundheit, Bau, Verkehr und Reinigung.



Der Mensch muss Mensch bleiben!

Digitalisierung und Automatisierung brauchen klare Grenzen durch Ethik und Moral: Nicht alles, was technologisch schon jetzt oder künftig machbar ist, sollte in Arbeitswelt oder Leben Eingang finden. Einerseits sehen Moraltheologen eine grundsätzliche Verpflichtung der Menschheit, Möglichkeiten Künstlicher Intelligenz zur Anwendung zu bringen, andererseits aber die Verpflichtung, nicht leichtfertig Arbeitsmöglichkeiten für Geringqualifizierte zu vernichten. Zudem kommt aus der Moraltheologie der dringende Appell, technologische Möglichkeiten in der Arbeitswelt so zum Einsatz zu bringen, dass es zu Arbeitserleichterungen kommt und nicht zu Arbeitsüberlastung oder Arbeitsverdichtung. Außerdem dürfen maschinelle Abläufe und Steuerungen nicht dazu führen, dass für Menschen in der Arbeitswelt nur mehr eintönige Unterstützungsarbeiten übrigbleiben.

Ganz generell muss der soziale Zusammenhalt in Zeiten des rapiden technologischen Fortschritts dadurch gewahrt werden, dass niemand vom Zugang zu Angeboten, Dienstleistungen und Information ausgeschlossen wird. Dies bedingt die Ausrollung digitaler Bildung und Weiterbildung, aber auch die Notwendigkeit zur Aufrechterhaltung analoger Zugänge und Abwicklungsschritte. Weiters weisen Experten auf das Gefahrenmoment hin, dass durch technische Lösungen auf Seite der Anbieter immer mehr Verantwortung und Risiko auf die Bürgerinnen und Bürger abgewälzt wird. Und: Es dürfe die Arbeitswelt nicht entmenschlicht werden, indem menschliche Zuwendung und Kontakte radikal eliminiert werden.



UMFELD 5: Daten auf dem Vormarsch

Bildung rüstet für die Digitalisierung

Im Wirtschafts-, Arbeits- und Alltagsleben stoßen die Menschen auf datengesteuerte Systeme. Im Gesamtblick entstanden daraus die Begriffe Digitalisierung und Automatisierung, die in der öffentlichen Diskussion zunehmend im Begriff Digitalisierung verschmelzen. Das WIFO definiert Digitalisierung mit: „Die Anwendung neuer digitaler Technologien in ökonomisch relevanten Aktivitäten, basierend auf (I) Prozessor-, Speicher- und Übertragungstechnik, (II) Sensorik, Steuerungstechnik und Robotik, (III) Software und künstlicher Intelligenz sowie (IV) Informations-Plattformen und Informationsdigitalisierung“. Dass es durch den Einsatz digitaler Technologien in der Arbeitswelt zu Veränderungen und Anpassungen kommen wird, ist klar. In der wissenschaftlichen Diskussion der effektiven Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt gibt es Ansätze, die von der Umwälzung ganzer Berufe ausgehen und Ansätze, die lediglich von Änderungen bestimmter Tätigkeiten im jeweiligen Berufsbild ausgehen. Entsprechend diffus sind daher derzeit noch die wissenschaftlichen Befunde zu den Auswirkungen digitaler Anwendungen auf die Gesamtbeschäftigung in Österreich. Dies vor dem Hintergrund, dass auch positive Beschäftigungseffekte entstehen werden. Einig sind sich die Ökonomen jedenfalls darin, dass am besten Bildung und Weiterbildung Arbeitsplätze für das digitale Zeitalter schützt.

Weniger Hand, mehr Kopf

Auf der Suche nach Beschäftigungsgefahren aus der Digitalisierung zeigt sich: Seit Mitte der 1990er-Jahre gehen in Österreich überwiegend manuelle Arbeitsplätze auf 40 % markant zurück und nehmen überwiegend nichtmanuelle Arbeitsplätze auf 60 % entsprechend markant zu.

Routinearbeiten bleiben

Gleichzeitig bleibt das Verhältnis zwischen Arbeitsplätzen mit überwiegend Nicht-Routinearbeit und überwiegend Routinearbeit seit Mitte der 1990er-Jahre stabil. Konkret geben 60 % der Beschäftigten in Österreich an, hauptsächlich abseits von Routinen tätig zu sein. 40 % der Beschäftigten arbeiten dagegen hauptsächlich in Routinen.

Hirnschmalz ist gefragt

In Österreich zeigt sich seit Mitte der 1990er-Jahre der höchste Beschäftigungszuwachs bei Tätigkeiten im analytischen oder konzeptiven Bereich. Insbesondere deutlich zugelegt hat dabei Arbeit ohne ständige Wiederholung.

UMFELD 6: Neue Arbeitswelt

Arbeitszeiten sinken

Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher verbringen laut Statistik Austria pro Jahr in Summe 1,2 Milliarden Stunden an ihren Arbeitsplätzen. Damit ist Oberösterreich gemessen am jährlichen Arbeitsvolumen der Wohnbevölkerung in Österreich die Nummer 3 hinter Wien (1,4 Milliarden Stunden) und Niederösterreich (1,3 Milliarden Stunden). 62 % der Erwerbsarbeitsstunden in OÖ entfallen auf die Männer, 38 % auf die Frauen. Die Überstunden haben am Arbeitsvolumen einen Anteil von 34 Millionen Stunden pro Jahr bzw. einen Anteil von 3 %.

Sowohl die wöchentliche Normalarbeitszeit als auch die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit sind in Oberösterreich rückläufig – und zwar sowohl bei Männern als auch bei Frauen. So sind laut Statistik Austria die tatsächlichen Wochenstunden bei den Männern im Zeitverlauf 2015–2022 von durchschnittlich 34,9 auf 33,5 gesunken, bei den Frauen von 25,9 auf 24,9. Unterschiede zeigen sich dabei gemessen an den Altersgruppen. Die höchste geleistete durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Männern zeigt sich in der Altersgruppe der 45–54-Jährigen, bei den Frauen in der Altersgruppe der 15–24-Jährigen.

Im Bundesländervergleich weist Oberösterreich bei Männern die zweitniedrigste Teilzeitquote auf (7,8 %), bei Frauen dagegen die bundesweit höchste Teilzeitquote (58,5 %).

Das Arbeitsjahr ist in der EU in Griechenland am längsten

Mit durchschnittlich 1.442 Arbeitsstunden pro Jahr liegt Österreich laut OECD im internationalen Vergleich am unteren Ende der Skala, wobei in der EU die Niederlande, Luxemburg, Dänemark und Deutschland (1.349) noch geringere Arbeitszeiten aufweisen. Europas Spitzenreiter bei den Zeiten am Arbeitsplatz sind die Griechinnen und Griechen mit im Schnitt 1.872 Stunden. Ungefähr auf diesem Niveau arbeiten auch die Menschen in Polen. Weltweite Spitzenreiter in Sachen Jahresarbeitsstunden sind laut OECD-Studie die Mexikanerinnen und Mexikaner mit 2.128 Stunden. Innerhalb von 10 Jahren ist in Österreich die durchschnittliche Jahresstundenzahl um 7,4 % gesunken.



UMFELD 6: Neue Zeiten – Neue Ansichten

Neue Wünsche an Arbeitgeber und Arbeitsumfeld

Unter den Nachwuchskräften auf dem Arbeitsmarkt machen sich neue Vorstellungen von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld breit: Das ist auch das Ergebnis einer Deloitte-Umfrage (2022) unter der Generation Z (19–27-Jährige) und der Generation Millennials (28–39-Jährige) in Österreich. In Österreich ist das Bewusstsein für die Bedeutung von Wirtschaft und Arbeit für die Gesellschaft geringer ausgeprägt als in anderen Regionen. Gleichzeitig verspüren Generation Z und Millennials in Österreich aber stärker Verun-

sicherung in finanziellen Belangen sowie in der Einschätzung der künftigen Pension. Somit klafft nach Einschätzung von Experten eine emotionale Lücke, die mit einer Botschaft befüllt werden sollte: Arbeit gibt Möglichkeiten, Entfaltung und Sicherheit.

Die 19–39-Jährigen in Österreich wünschen sich laut der Erhebung primär eine Reduktion der verlangten Arbeitswochen im Jahr, die Möglichkeit zur flexiblen Einteilung der Wochenstunden, ein Angebot für betriebliche Gesundheitstrainings, Teilzeit und Aufstiegsmöglichkeiten trotz Teilzeit sowie die Möglichkeit, nach Wunsch auch über Online-Verbindung von daheim oder von einem wohnortnahen Co-Working-Space aus zu arbeiten. Aufgrund des europaweit großen Bedarfes an Arbeitskräften gehen Fachleute davon aus, dass diesen Wünschen von Arbeitgebern zunehmend Rechnung getragen werden wird. So werde es künftig mehr atypische Beschäftigungsverhältnisse geben, mehr Homeoffice und mehr Co-Working-Spaces. In der Einrichtung dieser wohnortnahen anmietbaren Büros und den dafür notwendigen leistungsstarken Internetverbindungen liegt laut Fachleuten ein entscheidender Schlüssel auf dem Weg in die Zukunft.

Weitere Infos





Klare Strategie – Sichere Zukunft

Drei große Zielsetzungen für die Arbeitswelt

Die bisherigen Ausführungen führen drei grundlegende Entwicklungen in Oberösterreichs Arbeitswelt vor Augen:

- Mit der Alterung der Gesellschaft schrumpft die Aktivgeneration in Oberösterreich.
- Mit der Dynamik des Standortes steigt die Nachfrage nach Arbeitskräften in Oberösterreich.
- Mit den globalen Megatrends Klimaschutz, Energieumstellung und Digitalisierung zeichnen sich deutliche Verschiebungen in den Anforderungsprofilen in Oberösterreich ab.

Quantitativ ginge also laut Prognosen ohne wirkungsvolle Gegenmaßnahmen die Arbeitskräftelücke in OÖ bis 2050 immer weiter auf. Daher setzt Oberösterreich auf die Arbeitsmarkt- und Fachkräftestrategie „Arbeitsplatz Oberösterreich 2030“, um Schritt für Schritt den Arbeitskräftebedarf zu lindern. Diese Strategie kennt drei Ansatzpunkte (A, B, C) auf dem Weg zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit. Darüber hinaus braucht es neue Initiativen für die Sicherstellung der medizinischen und pflegerischen Betreuung.

Bedarfsgerechte Qualifizierung der verfügbaren Arbeitskräfte

- Reduktion des Anteils der Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss
- Erhöhung des Anteils der Menschen mit technischen Ausbildungen
- Hoher Anteil an Menschen mit Lehre (in Mangelberufen)
- Erhöhung der Beteiligung an Weiterbildung

Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Migrantinnen und Älteren
- Geringe (Langzeit-)Arbeitslosigkeit

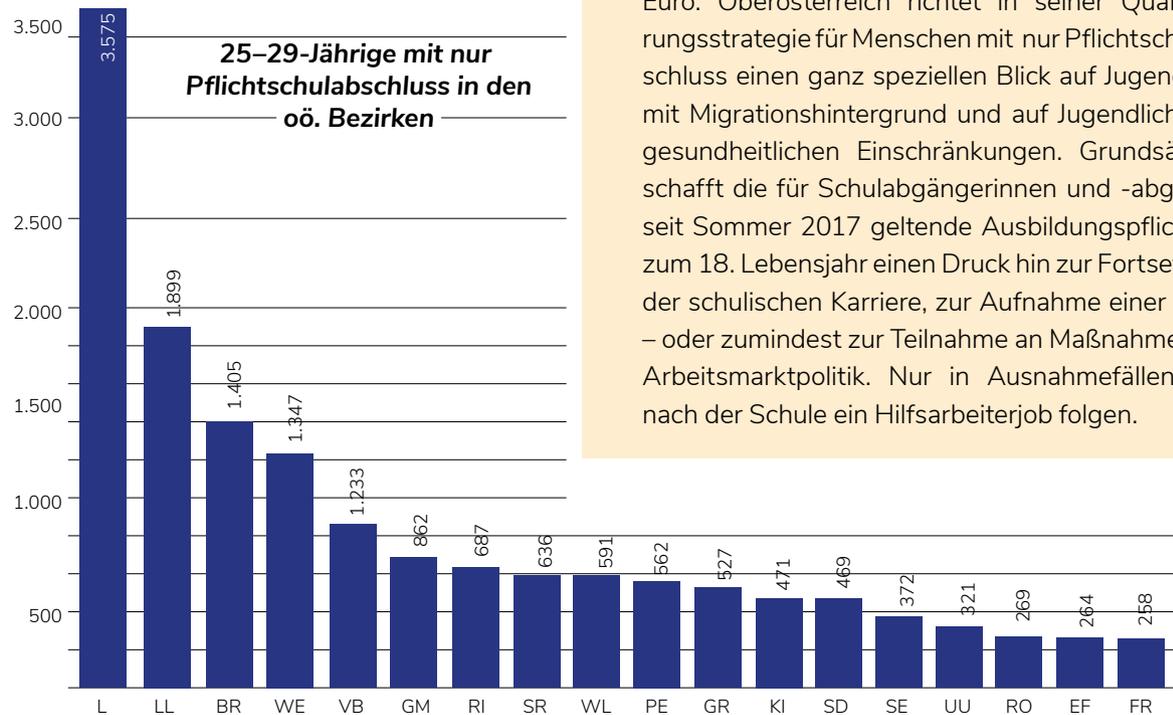
Gewinnung und Bindung von Fachkräften

- Qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland
- Qualifizierte Einpendlerinnen und Einpendler
- Ausreichend Binnenzuwanderung
- Bindung und Rückholung qualifizierter Oberösterreichinnen und Oberösterreichler

Weiterqualifizierung von Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss

Wenn es um die Abdeckung des steigenden Arbeitskräftebedarfes in Oberösterreich geht, muss ein hohes Augenmerk auf die Weiterqualifizierung von Menschen gerichtet werden, die derzeit maximal Pflichtschulabschluss vorweisen können. Das WIFO konstatiert in dieser Gruppe eine vergleichsweise geringe Erwerbsbeteiligung. Die Sozialforschung erkennt in dieser Gruppe hohes Risiko für Verlust der Arbeitsstelle, hohes Risiko für längere Arbeitslosigkeit, hohes Risiko für nur saisonale

Tätigkeit, hohes Risiko für Übertritt von Arbeitslosigkeit in Erwerbsinaktivität und unterdurchschnittliche Einkommen. Ein Vergleich mit der nächsten Stufe der Bildungsskala zeigt die Chancen, wenn der Aufstieg von Nur-Pflichtschule zum Lehrabschluss gelingt: Die Arbeitslosenrate liegt dann laut Statistik Austria (2021) nicht mehr bei 14,2 %, sondern bei 5,0 %, das durchschnittliche Netto-Haushaltseinkommen steigt von 24.311 Euro auf 29.422 Euro und damit nahe an den Bundesschnitt von 30.032 Euro. Oberösterreich richtet in seiner Qualifizierungsstrategie für Menschen mit nur Pflichtschulabschluss einen ganz speziellen Blick auf Jugendliche mit Migrationshintergrund und auf Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen. Grundsätzlich schafft die für Schulabgängerinnen und -abgänger seit Sommer 2017 geltende Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr einen Druck hin zur Fortsetzung der schulischen Karriere, zur Aufnahme einer Lehre – oder zumindest zur Teilnahme an Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik. Nur in Ausnahmefällen darf nach der Schule ein Hilfsarbeiterjob folgen.



Quelle: Statistik Austria

ANTWORT 1: Impulse für das Leben und den Berufseinstieg

Breite Unterstützung für junge Menschen mit Startschwierigkeiten

Oberösterreich hat ein klares sozial- und wirtschaftspolitisches Ziel: Vollbeschäftigung sicherstellen und damit die Nachfrage der Betriebe nach Arbeitskräften bestmöglich erfüllen. Daher gilt ein besonderes Augenmerk in der Arbeitsmarktpolitik jungen Menschen, bei denen sozial- oder bildungsbedingte Defizite zunächst den Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt unmöglich machen.

Für diese jungen Menschen beinhaltet der „OÖ. Pakt für Arbeit und Qualifizierung“ ein breites Angebot an Beratung und Unterstützung im Sinne des Aufholprozesses. Hervorzuheben sind dabei insbesondere die Programme „Jugendcoaching“ (Erstanlaufstelle im Rahmen der Ausbildungspflicht bis 18) sowie „Aus-

bildungsFit“ (vormals Produktionsschulen mit heuer 900 Plätzen in Oberösterreich).

Ziel der Projekte im Programm „AusbildungsFit“ ist die Vorbereitung von vorerst arbeitsmarktfernen jungen Menschen auf eine Lehrausbildung bzw. auf eine Fortsetzung der Schullaufbahn. Im Rahmen der Betreuung erhalten Jugendliche (im Alter von 15 bis 21 Jahren) Gelegenheit, Basisqualifikationen und Social Skills nachträglich zu erwerben und danach in eine reguläre Berufsausbildung einzusteigen.

Angesichts der seitens der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler für derartige Programme zur Verfügung gestellten Mittel muss der Wirksamkeit und Effizienz dieser Programme hohes Augenmerk geschenkt werden: Indem Präsenz, Bildungsfortschritt und Leistungsnachweise der Teilnehmerinnen und Teilnehmer regelmäßig evaluiert werden sowie indem die sukzessive Heranführung an eine reguläre Berufsausbildung so erfolgt, dass insbesondere derzeitige Mangelberufe angepeilt werden.



ANTWORT 2: Klare Bildungswege

Bildung für ein „Land der Arbeit und der Produktion“

Oberösterreich als „Land der Möglichkeiten“ heißt: Vielfalt an Bildungsangeboten. Oberösterreich als „Land der Arbeit und Produktion“ heißt aber auch, gezielte Schwerpunktsetzungen bei Bildungsangeboten, Bildungswegen und Schulprofilen entlang der Zielsetzungen in der aktuellen oberösterreichischen Standortstrategie. Dort stehen bedarfsgerechte Bildung und Berufsausbildung im Zentrum – ausgerichtet an den Schlüsseltechnologien für Oberösterreich (Werkstoffe, Werkstofftechnologie, Mechatronik und mechatronische Systeme), an den Akzenten Oberösterreichs im Zuge der Digitalisierung (datengesteuerte Unternehmen, Datensicherheit) sowie an den großen Zukunftslinien für den Standort Oberösterreich (Systeme und Technologien für den Menschen, effiziente, nachhaltige Industrie und Produktion, vernetzte und effiziente Mobilität).

Das ist der Weg für den Wirtschaftsstandort. Und das muss daher auch der Weg für die laufende Weiterentwicklung der Bildungslandschaft sein. Oberösterreich wird in den kommenden Jahren auf allen Qualifikationsebenen zusätzliche Arbeitskräfte brauchen. Die größte Lücke zwischen steigender Nachfrage der Firmen und sinkendem Angebot am Arbeitsmarkt droht ohne Gegenmaßnahmen für 2030 bei Lehrabsolventen (79.000). Fehlen würden dann aber ohne entschlossene Gegenprogramme auch Schulabgängerinnen und -abgänger (36.000), Hochschulabsolventen (33.000) sowie Bewerberinnen und Bewerber nur mit Pflichtschule (24.000).

Dementsprechend braucht Oberösterreich auch in Zukunft ein vielfältiges Bildungsangebot auf allen Qualifikationsstufen sowie einen engen Austausch zwischen Bildungssystem und Arbeitswelt. Die Schwerpunkte der Standortstrategie stellen eine wichtige Leitlinie für die laufende Weiterentwicklung von Bildungsangeboten, Bildungswegen und Schulprofilen dar. Wobei immer auch auf Möglichkeiten des Umstieges Bedacht zu nehmen ist – insbesondere in Form der weiteren Forcierung von „Lehre mit Matura“ oder der „Dualen Akademie“.

Weitere Infos





ANTWORT 3: Mehr Technik für den Standort

Kreativität und MINT heißen die Zauberworte für den Standort OÖ

Oberösterreich braucht mit Blick auf Standortstrategie und Industriestruktur Arbeitskräfte mit MINT-Qualifikation: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik. In der Industrie fallen derzeit zwei Drittel der gesuchten Arbeitskräfte in dieses Qualifikationssegment. Daher:

- Stärkung Oberösterreichs als Vorreiter in der MINT-Ausbildung
- Aufbau von Öko-Tech-Ausbildungen auf allen Qualifizierungsebenen
- Neukonzeption für Inhalte und Präsentation der Schulfächer Mathematik, Physik, Chemie, Biologie
- Neue Schwerpunktsetzung in der AHS-Ausbil-

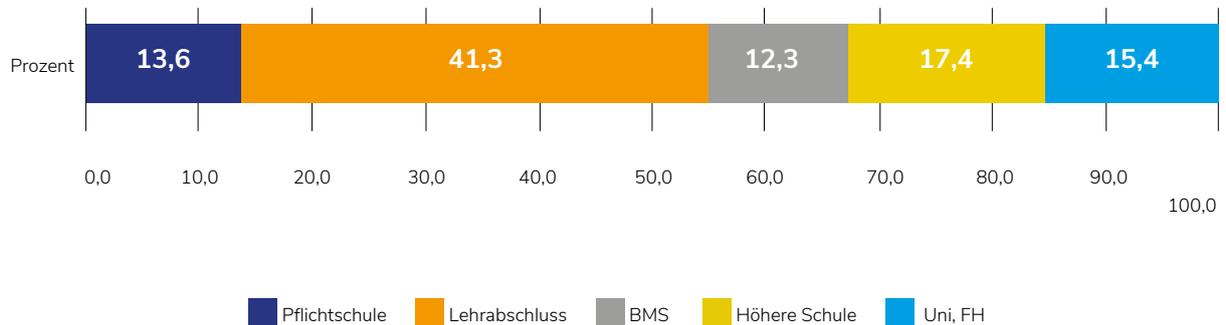
dung und HTL-Ausbildung zur Stärkung der MINT-Fächer, der Digitalisierung und von Öko Tech

- Weiterentwicklung Oberösterreichs als führender Fachhochschul-Standort
- Abgestimmte Weiterentwicklung von JKU und Technischer Universität Linz (IDSA)

Die Zukunft eines erfolgreichen Technologiestandortes beginnt im Kindesalter. Daher braucht Oberösterreich schon in der Kinderbetreuung Vermittlungselemente für Bauen, Technik und Forschung. In den Volksschulen muss weiterführend der Fokus auf die Grundfertigkeiten Lesen, Schreiben und Rechnen gelegt werden.

Lehre ist die tragende Säule des Wirtschaftsstandortes

Erwerbstätige in OÖ nach abgeschlossener Ausbildung (Anteil in %)



Quelle: Statistik Austria

41,3 % der Erwerbstätigkeit in Oberösterreich erledigen laut Statistik Austria Frauen und Männer mit einer abgeschlossenen Lehrausbildung. Das sind mehr als 300.000 Fachkräfte. Sicherung der Standortzukunft heißt somit in hohem Maß Sicherung der Lehrausbildung. Zukunft für Oberösterreich heißt in hohem Ausmaß Sicherung der Lehre. Dabei ist Oberösterreich auf gutem Weg. Unser Bundesland ist mit knapp 22.700 jungen Menschen in einer Lehre Österreichs Nummer 1. Mit 48 % der 15-Jährigen, die sich für die Fachkräftekarriere entscheiden, liegt Oberösterreich auch in dieser Kategorie

deutlich über dem Bundesschnitt (40,7 %). Der größte Lehrlingsausbildner in OÖ ist der Sektor Gewerbe & Handwerk mit 9.836 jungen Menschen. Dahinter folgen mit deutlichem Abstand Industrie (5.186) und Handel (2.879).

Laut Fachkräftemonitor braucht OÖ 2030 zusätzlich 16.000 Kräfte mit Lehrabschluss. 55 % der Lehrlinginnen und Lehrlinge kommen aus der Polytechnischen Schule (35 %) oder der Mittelschule (20 %).

Weitere Infos



ANTWORT 4:

Karriere mit Lehre

Starke Lehre beginnt in Schulen

Oberösterreich braucht daher:

- Stärkung der Ausbildungssache Volksschule – Mittelschule – Polytechnische Schule
- Entsprechende Ausrichtung der Lerninhalte (Grundfertigkeiten) und Schulprofile
- Zubringerachsen mit Fokus auf „Lehre mit Matura“, „Lehre nach Matura“, Duale Akademie
- Ausbau Berufsinformation und Berufsorientierung in den AHS
- Ausbau „Schnuppertage“ in Betrieben mit umfassendem Einblick für Bewerber und Eltern
- Motivation für Betriebe, Ausbildung von Lehrlingen (wieder) aufzunehmen bzw. beizubehalten



- Attraktive Angebote für Lehrstellensuchende aus anderen Regionen, nach OÖ zu kommen
- Neue, aufwertende Berufsbezeichnung für junge Menschen in Berufsausbildung
- Mehr Auslandserfahrung durch Ausbau der Erasmus-Programme



Junge hoffen auf bessere Entlohnung

Eine gemeinsam von den Initiativen „Zukunft. Lehre.Österreich“ und „Leitbetriebe Österreich“ in Auftrag gegebene Umfrage sammelte 2021 die Vorschläge der 14–29-Jährigen bezüglich Aufwertung der Lehre. Ganz oben rangiert dabei die Hoffnung auf eine bessere Entlohnung. Dahinter folgt die Erwartung, dass die Wertschätzung für die Lehre in der Bevölkerung steigt. Auf Platz 3 liegt der Wunsch nach einer Stärkung des Ausbildungsweges „Lehre mit Matura“.

ANTWORT 5: Lernen als Lebensaufgabe

Weiterbildung braucht neue Impulse

Neues Wissen, Innovationen und neue technologische Lösungen wirbeln tagtäglich rund um den Erdball. Unternehmen und Arbeitskräfte müssen ständig Schritt halten und daher relevantes neues Wissen, Innovationen und neue technologische Lösungen zur Anwendung bringen. Für Arbeitskräfte heißt dies: lernen – und zwar nicht punktuell, sondern laufend und wiederkehrend. Das Zeitalter der schnellen Umbrüche und Fortschritte ist daher das Zeitalter permanenter Weiterbildung.

Dahingehend zeigen die aktuellen Daten der Statistik Austria Entwicklungsmöglichkeiten. Weiterbildung braucht stetig neue Impulse! So wird Oberösterreich sein Ziel erreichen, zu den stärksten Industrieregionen Europas zu gehören. Im Bundesländervergleich liegt OÖ bei der Teilnahme an Weiterbildungen im Sinne des „Lebenslangen Lernens“ nur im hinteren Drittel. 13,6 % der Erwerbstätigen (25–64 Jahre) haben 2021 laut Statistik Austria an derartigen Weiterbildungsangeboten teilgenommen. Im Österreichschnitt waren es 15,3 % der Erwerbstätigen.



Neue Impulse für die Weiterbildung:

- Forcierung langfristiger fachlicher Qualifizierung mit zielgenauer Kompetenzstärkung
- Forcierung gezielter betriebsinterner Qualifikation direkt im jeweiligem Arbeitsumfeld
- Neue Weiterbildungsschienen in den Feldern Digitalisierung, MINT, Umwelttechnik
- Verstärkung durchgängiger Planungen für die Personalentwicklung in Unternehmen
- Abbau von Weiterbildungsbarrieren insbesondere im Bereich der unteren Qualifikationsebene (finanzielle Barrieren, Bildungsferne, fehlende Motivation) durch Information

Lebenslanges Lernen wird die Normalität

Auszug aus dem Leitantrag zur 19. FCG OÖ Landeskonferenz am 13. April 2023: Lebensbegleitendes Lernen ist verstärkt zu fördern und sollte zur Selbstverständlichkeit werden, um Weiterentwicklung und die erforderliche Flexibilität zu gewährleisten. Die ältere Generation darf auch im Zeitalter neuer Medien und digitaler Leistungen nicht von der Teilhabe an der Gesellschaft ausgeschlossen werden. Hier sind zielgruppengerechte Ausbildungsangebote und Zugangserleichterungen vorzusehen sowie die Einrichtung einer Senioren-Ombudsstelle anzudenken.

„Bildung bildet. Sie bildet den Menschen. Und sie bildet die Grundlage für sozialen Zusammenhalt sowie für die Zukunft in Arbeit und Wirtschaft.“



Schaufenster für „Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft“

Oberösterreich hat das Ziel, Land der Arbeit und der Produktion zu bleiben sowie zu den stärksten Industrieregionen Europas aufzuschließen. Damit rücken die Themen „Zukunft der Arbeit“ und „Arbeit der Zukunft“ in den Mittelpunkt der Standortentwicklung. Um diese Wege in die Zukunft zu veranschaulichen, zu begleiten und zu promoten, könnte eine neue Leitmesse zur Zukunft der Arbeitswelt etabliert werden. Ausgerichtet auf die neuen Möglichkeiten für Betriebe und Arbeitnehmerschaft durch die Megatrends energetische Transformation und Digitalisierung. So stellt die „Hannover Messe 2023“ Megatrends der Industrie in den Fokus: CO₂-neutrale Produktion, Energiemanagement, Industrie 4.0, KI & maschinelles Lernen, Wasserstoff und Brennstoffzellen.



ANTWORT 6: Mit den Daten auf Du und Du

Das digitale Zeitalter mitgestalten

Oberösterreich hat ein Ziel: Das Zeitalter der Digitalisierung und Automatisierung soll nicht über Wirtschaft und Arbeitskräfte hereinbrechen, sondern Oberösterreich will dieses Zeitalter mitgestalten. Im Sinne von Arbeitsplatzsicherheit, internationaler Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand.

Dabei ergeben sich auf Standortebene vier Handlungsfelder:

- Durchgängiger Aufbau und Erhalt digitaler Grundfertigkeiten in Schul- und Lehrausbildung
- Vermittlung der erforderlichen arbeitsplatzspezifischen digitalen Fertigkeiten in Betrieben
- Etablierung von Standortschwerpunkten im digitalen Bereich gemäß der Standortstrategie

- Etablierung der neuen Technischen Universität für Digitalisierung Linz als digitale Herzkammer Oberösterreichs in enger Verbindung zur Johannes Kepler Universität, zu Fachhochschulen und HTLs

Die Vermittlung digitaler Grundfertigkeiten muss zur Querschnittsmaterie im gesamten Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssystem in Oberösterreich werden. Dazu gehört die entsprechende technische Ausstattung ebenso wie die Etablierung digitaler Schwerpunkte in der Lehrtätigkeit inklusive laufender Weiterbildung der Lehrkräfte. Zudem muss die Vermittlung von „digital skills“ soziale Grenzen bezüglich Zugang zu technischer Ausstattung überwinden und immer auch die Selektionskompetenz in Bezug auf Fake News, Cybercrime etc. beinhalten.

Was Umwälzungen durch die Digitalisierung in der Arbeitswelt betrifft, gehen Experten derzeit eher nicht vom Entfall gesamter Berufsfelder aus, sondern von durchgängigen Änderungen in den Berufszweigen. Besonders hohe Substituierbarkeiten menschlicher Tätigkeit durch computergestützte Systeme zeigen sich laut dem deutschen „Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ in der Fertigung, in den Beratungsdienstleistungen für Unternehmen, in der Warenlogistik innerhalb von Produktionslinien sowie im Controlling. Diese Berufsfelder sollten daher im Fokus von Digital-Qualifizierungsoffensiven stehen und dabei gerade KMU und ältere Beschäftigte zu laufender Weiterbildung motivieren. In der Standortstrategie Oberösterreichs finden sich angepeilte Vorreiterrollen in zukunftsweisenden Forschungs- und Entwicklungsfeldern:

- Mechatronik und mechatronische Systeme
- Big Data und Künstliche Intelligenz
- Datengesteuerte Unternehmensprozesse
- Datensicherheit
- Kompetenzregion für Automatisierung und Robotik
- Kompetenzregion für Digital Health und Medical Materials
- Kompetenzregion für automatisiertes Fahren



Breitbandausbau und Co-Working-Spaces

Die Digitalisierung der Arbeitswelt erfordert starke Datenverbindung mit allen Regionen Oberösterreichs. Daher bildet der weitere Ausbau der Breitbandverbindungen einen großen Schwerpunkt im mit jährlich 200 Millionen Euro dotierten Zukunftsfonds des Landes OÖ. Für den Breitbandausbau stehen aus diesen Mitteln 41 Millionen Euro zur Verfügung und damit der zweitgrößte Finanzschwerpunkt nach dem Ausbau des öffentlichen Verkehrs. Bis 2030 soll jeder Haushalt mit einem Gigabitanschluss versorgt sein. Begleitend zur Digitalisierung braucht es die Ausrollung eines Netzwerks an Co-Working-Spaces in den Regionen, sodass Homeoffice nicht unmittelbar in den Privathaushalten stattfinden muss.

Erfolgfeld Online-Plattformwirtschaft

Die Corona-Krise hat die Vorzüge digitaler Abläufe ins Rampenlicht gerückt. Digitalisierung ist starkes Sprungbrett in Sachen Wettbewerbsfähigkeit. Dabei betonen Experten die per Saldo positiven Effekte von Digitalisierung und Automatisierung auf Umsatz, Produktivität und Unabhängigkeit in den Betrieben. Erster vielversprechender Ansatzpunkt ist der Ausbau der sogenannten Online-Plattformwirtschaft, sodass Waren und auch Dienstleistungen made in Oberösterreich auf digitalem Weg angeboten werden. Begleitet werden muss die Digitalisierung des Standortes von einem entsprechend engagierten politischen Standortmanagement inklusive einer nationalen Ansiedlungsstrategie für Weltmarktführer.

Erwerbsstatus der 15–64-jährigen in Oberösterreich



Für Oberösterreich liefert Statistik Austria (2022) folgende Untergliederung: Die Grundgesamtheit der 15–64-Jährigen umfasst 985.600 Personen. Davon waren zum Messzeitpunkt 763.500 erwerbstätig und 22.800 arbeitslos. Die Summe aus Erwerbstätigen und Arbeitslosen ergibt die 15–64-jährigen Erwerbspersonen in Oberösterreich: 786.300.

Außerhalb des Arbeitsmarktes (nicht erwerbstätig und nicht arbeitslos) stehen in Oberösterreich somit 196.000 15–64-jährige Nichterwerbspersonen. Dies sind laut Statistik Austria Frauen und Männer mit einem Pensionsbezug, Schülerinnen und Schüler, Studierende und „Haushaltsführende“ ohne Bezahlung.

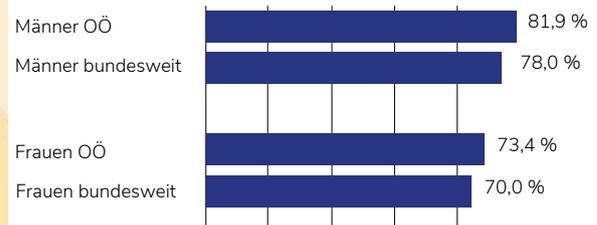
ANTWORT 7: Neue Chance auf Arbeit

Erwerbsarbeit als Chance für Menschen und Standort

Prognosen zeichnen für Oberösterreich ein klares Bild: Im Lauf der kommenden Jahrzehnte wird der Umfang der Aktivgeneration (15–64 Jahre) sowohl in absoluten Zahlen als auch in Prozent der Gesamtbevölkerung sukzessive weiter zurückgehen. Konkret schrumpft laut Statistik Austria die Altersschicht der 15–64-Jährigen in Oberösterreich bis 2050 um knapp 38.000 Personen. Der Anteil der Aktivgeneration an der öö. Gesamtbevölkerung geht von derzeit 65,1 % auf dann 57,7 % zurück. Heißt: Wenn Oberösterreich zusätzliche Arbeitskraft auf den Markt bringen möchte, müssen noch verfügbare Potenziale im Rahmen der präsenten Bevölkerung gehoben werden beziehungsweise neue Arbeitskräfte aus dem Ausland in Form qualifizierter Zuwanderung angeworben werden. Im Vergleich der Bundesländer liegt OÖ bei der Erwerbsbeteiligung der 15–64-Jährigen im Spitzenfeld: 81,9 % bei den Männern macht Platz 2 hinter Vorarlberg und Tirol (jeweils 82,5 %). 73,4 % bei den Frauen macht Platz 2 hinter Salzburg (74,7 %).

Das volkswirtschaftliche Arbeitsvolumen in Form der am Standort geleisteten Arbeitsstunden ist in Österreich seit Beginn der 2000er-Jahre nahezu stabil (-0,7 %). Daher ist absehbar, dass angesichts der prognostizierten Dynamik am Standort OÖ noch stärkere Anreize gesetzt werden müssen, Arbeitsleistung aufzunehmen bzw. Arbeitsleistung von Teilzeit in Richtung Vollzeit aufzustocken.

Erwerbstätigenquote der 15-64-Jährigen



Quelle: Statistik Austria

ANTWORT 7a: Neue Chancen für Frauen

Wahlfreiheit statt Arbeitszwang

Ein „Land der Möglichkeiten“ ist ein Land der persönlichen Entfaltungschancen und der Wahlfreiheit. Daher stehen in Oberösterreich die persönlichen Zukunftsentscheidungen der Frauen und Familien im Mittelpunkt. So sollen auch weiterhin Erwerbstätigkeit und Erwerbsausmaß alleinige Entscheidung der Frauen und Familien bleiben.

Im Sinne der Unterstützung von Frauen und Familien verfolgt OÖ konsequent den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote mit einem klaren Ziel: Kinderland Nummer 1. Dabei tritt die OÖVP dafür ein, Frauen auch dann zu den Leistungsträgerinnen zu zählen, wenn sie zu Hause bei der Familie, in der Pflege daheim oder im Ehrenamt tätig werden.

Ein Land der Chancengleichheit

Oberösterreich als Land der Möglichkeiten heißt auch: Oberösterreich als Land der Chancengleichheit. Auch der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Dabei steht die OÖVP für den Wert der Wahlfreiheit. Frauen, die auf dem Arbeitsmarkt Stunden reduzieren, um Care-Arbeit zu leisten, müssen dazu die Möglichkeit haben, ohne Nachteile zu erleiden. Ein wesentlicher Fortschritt wäre ein automatisches Pensionsplitting, das Frauen vor Einbußen bei der Pension und möglichen sozialen Notlagen im Alter bewahrt.

Somit ist Oberösterreich im Sinne von Wahlfreiheit und Entfaltungsmöglichkeiten von Frauen nachweislich auf einem guten Weg:

- OÖ weist im Bundesländervergleich die zweithöchste Frauen-Erwerbstätigkeit auf.
- OÖ weist im Bundesländervergleich das beste Angebot an Teilzeit-Arbeitsplätzen auf.
- OÖ weist im Bundesländervergleich das zweithöchste Jahres-Haushaltseinkommen auf.
- OÖ weist im Bundesländervergleich den zweitniedrigsten Anteil an Armutsgefährdeten auf.
- OÖ weist im Bundesländervergleich den zweitniedrigsten Anteil an Geringverdienern auf.



ANTWORT 7b: Neue Motivation für Migranten

Integration durch Leistung für OÖ

Die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Migrationshintergrund liegt in Oberösterreich sowohl bei Männern als auch bei Frauen zurück. Gleichzeitig ist die Ausländerarbeitslosigkeit (per März 2023) in Oberösterreich im 10-Jahres-Vergleich um 23,8 % höher, während die Arbeitslosigkeit bei Inländern um 29,4 % gesunken ist. Entsprechend ist der Anteil der Ausländer an den Arbeitslosen in OÖ von 22,6 % auf 33,8 % angestiegen.

Im Sinne von Integration, Zusammenleben und sozialer Stabilität müssen daher:

- alle Bestrebungen unterstützt werden, für Kinder mit Sprachdefiziten bundesweit ein zweites verpflichtendes Kindergartenjahr einzuführen.
- weiterhin alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, für Zuwanderer Deutsch und Deutschlernen zu Bedingungen für den Bezug von Sozialleistungen zu machen bzw. Integrationsverweigerung in Form der Streichung von Landesleistungen zu sanktionieren.
- im Schulbetrieb weiterhin Deutschförderklassen für junge Menschen mit großen Sprachdefiziten geführt werden.
- wirkungsvolle Schritte gesetzt werden, Frauen



mit Migrationshintergrund Freiräume für eine berufliche Tätigkeit zu verschaffen und archaische Geschlechterrollen zurückzudrängen.

- die Schulungen und Kurse im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Effizienz im Sinne der raschen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit evaluiert, strikte Präsenzregeln eingeführt und Leistungsnachweise eingefordert werden.
- klare Trennlinien zwischen einem vorübergehendem Asylschutz und einer für den Standort vorteilhaften qualifizierten Zuwanderung aufrechtbleiben.
- bestehende Regelungen der Rot-Weiß-Rot-Karte gemäß dem Arbeitskräftebedarf sowie den Erfahrungswerten der Wirtschaft evaluiert und verbessert werden.
- Schritte gesetzt werden, die Anwerbung von qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten in einem nationalen oder supranationalen Gesamtkonzept konsequent in die Wege zu leiten.
- die derzeit geltenden Regelungen für die Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse im Sinne einer rascheren Entscheidung und Arbeitsaufnahme angepasst werden.

ANTWORT 7c: Neue Möglichkeiten für Ältere

Ältere Menschen sind kein altes Eisen: Arbeit im Alter muss sich lohnen!

Der Standort Oberösterreich sitzt auf einem großen Schatz: auf der Lebensleistung und Erfahrung der älteren Menschen. Daher sollten auf der Suche nach zusätzlicher Arbeitskraft und Expertise Anreize für Seniorinnen und Senioren gesetzt werden, dem Arbeitsmarkt freiwillig länger erhalten zu bleiben. Im Schnitt beträgt das faktische Pensionsantrittsalter laut Statistik Austria bei Männern derzeit 63,2 Jahre und bei Frauen 60,7 Jahre – bei Männern also deutlich unter dem gesetzlichen Pensionsalter, bei Frauen fast exakt bei dem Wert, der ab 2024 das gesetzliche Antrittsalter (mit steigender Tendenz) sein wird.

Derzeit sind laut Statistik Austria in der Altersgruppe der 55–64-Jährigen nur mehr 62,7 % der Männer und nur mehr 48,3 % der Frauen erwerbstätig. Die durchschnittliche Lebenserwartung der Männer in Oberösterreich bei zumindest mittelmäßiger Gesundheit beträgt derzeit 75,6 Jahre, die der Frauen in Oberös-

terreich 79,8 Jahre. Im Sinne der Nutzung des Erfahrungsschatzes älterer Menschen für den Arbeitsstandort sollten

- die derzeit fälligen Pensionsbeiträge für den freiwilligen Zuverdienst entfallen
- der Pensionsaufschlag für jedes freiwillige Zusatzjahr angehoben werden
- die Lohnnebenkosten bei Mitarbeitern der Altersgruppe 55+ gesenkt werden
- altersgerechte Arbeitsplätze und Arbeitszeit-Modelle entwickelt werden
- gesundheitsfördernde präventive Maßnahmen (der Betriebe) gefördert werden
- Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung älterer Menschen forciert werden
- Informationsarbeit zu Zuverdienst und Teilpension intensiviert werden

Im Sinne der Gesundheitsprävention muss es zu einer engmaschigen Zusammenarbeit von Individuum, Arzt und Arbeitgeber kommen. Besonderes Augenmerk muss im Zuge von Präventionsmaßnahmen Leiden gewidmet werden, die in Österreich am häufigsten und chronisch auftreten: Kreuzschmerzen, Rückenleiden, Allergien, Bluthochdruck, Schäden an der Halswirbelsäule, erhöhte Cholesterinwerte und Arthrose.



Maßnahmen zum Schutz der psychischen Gesundheit

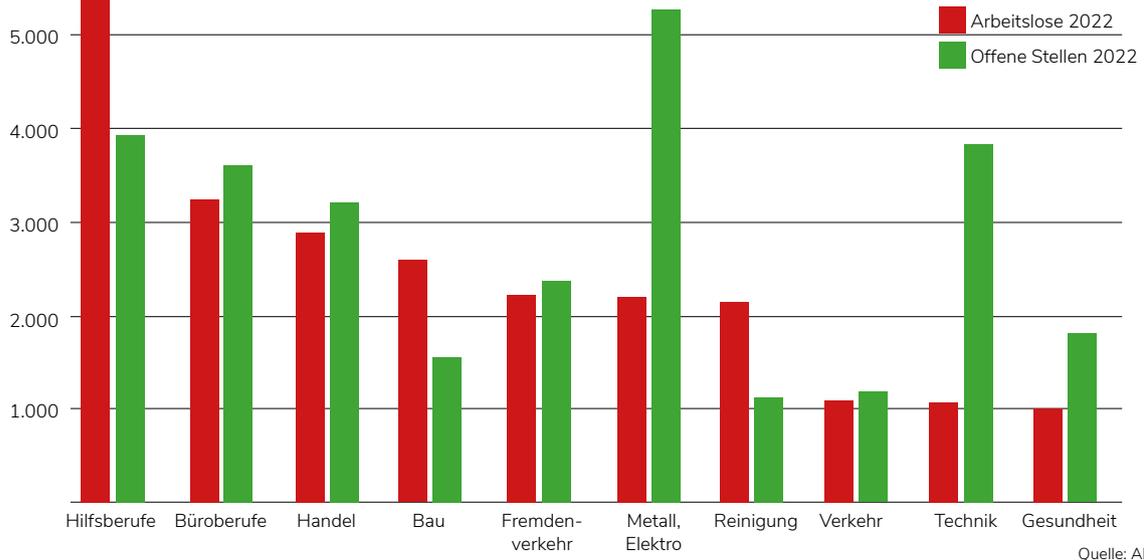
Auch Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen können in einem passenden Umfeld wieder berufliche Entfaltungsmöglichkeiten finden. Am Startpunkt geht es um Qualifizierung ebenso wie um die Sicherstellung etwaiger Assistenzleistungen im Arbeitsumfeld. Soweit körperliche Beeinträchtigungen vorliegen, können auch digitale Technologien Hilfestellung bringen und eine Mitarbeit im Betrieb erleichtern.

Blickt man auf Menschen, die in Österreich schon länger als sechs Monate gesundheitsbedingt nicht arbeiten können und daher Anspruch auf Rehabilitationsgeld haben, treten in den Statistiken psychische Erkrankungen extrem stark hervor, gefolgt von Erkrankungen des Bewegungsapparates sowie von Krebserkrankungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Auch bei den jährlichen Neuzugängen zur Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension zeigen sich in Österreich extrem hohe Werte bei den psychischen Diagnosen.

Daher heißt Schaffung eines gesunden Arbeitsumfeldes ganz stark: Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das psychische Belastungen stark zurücknimmt. Zu den besonders belastenden Arbeitssituationen zählen laut Gesundheitsministerium Zeitdruck, Mehrfachaufträge, eintönige Wiederholungstätigkeiten, dauernde Störungen, mangelnde Mitgestaltungsmöglichkeiten, Informationsflut, Informationsmangel und fehlende Anerkennung.



Arbeitslose und offene Stellen nach den Berufen in OÖ 2022



Die Daten des AMS zeigen für Oberösterreich Potenziale im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Insgesamt weist die Statistik für 2022 in Oberösterreich 28.740 gemeldete Arbeitslose aus und zugleich 31.292 gemeldete offene Stellen. Noch augenscheinlicher wird das Potenzial, blickt man auf die meistgenannten letzten Berufe der Arbeitslosen: Hilfsberufe, Büroberufe, Handel, Bau, Fremdenverkehr, Metall & Elektro, Reinigung, Verkehr, Techniker und Gesundheitsberufe. In all diesen Berufssparten steht der Zahl an Arbeitslosen jeweils eine hohe Zahl an freien Stellen gegenüber. Sogar mehr offene Stellen als Arbeitslose zeigen sich laut AMS in den Sparten Büro, Handel, Fremdenverkehr, Metall &

Elektro, Verkehr, Techniker und Gesundheitsberufe. Angesichts dieser Analyseergebnisse ist klar, dass der Wirtschaftsstandort Oberösterreich zusätzliches Potenzial für Arbeit und Leistung aufweist, das in Form der Aktiven Arbeitsmarktpolitik gehoben werden kann.



ANTWORT 8: Neuer Ansporn Zu Arbeit verhelfen und motivieren

Neben den in dieser Agenda behandelten Maßnahmen im Sinne von Qualifizierung und intensiver Vermittlung braucht es auf dem Arbeitsmarkt konsequente monetäre Ansätze für die Aufnahme von Arbeit. Arbeit und Leistung müssen sich lohnen, die nicht Leistungsbereiten müssen stärker sanktioniert werden. Dabei rückt die Zukunft des Arbeitslosengeldes in den Fokus. Der Grundbetrag liegt bei 55 % des berechneten letzten Netto-Einkommens. Mit dem Ergänzungsbetrag steigt diese Obergrenze auf 60 %, mit dem Familienzuschlag auf 80 %. Im Vergleich des österreichischen Modells mit internationalen Modellen fällt insbesondere auf,

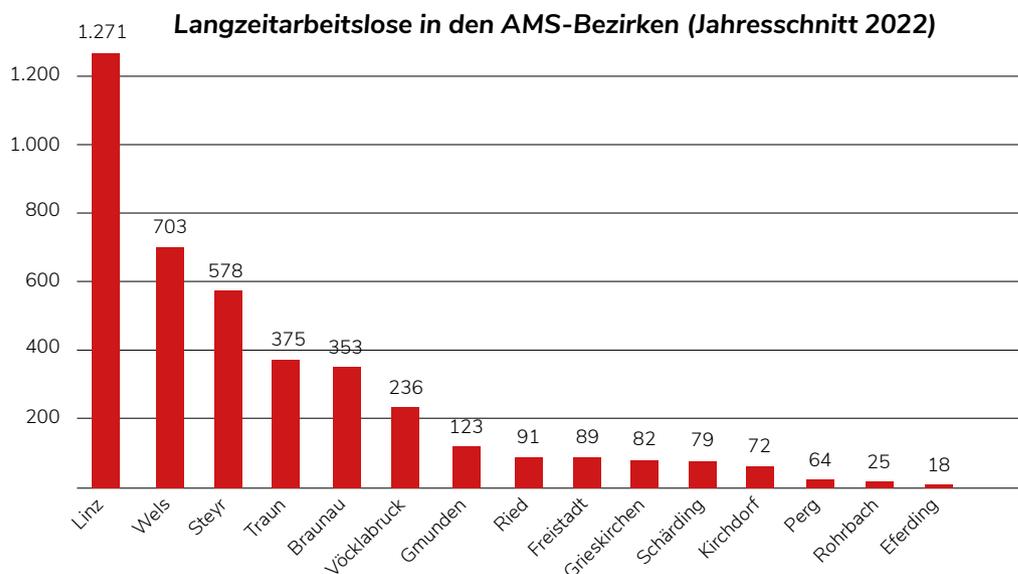
- dass die Nettoersatzrate in Österreichs Arbeitslosengeld zu Beginn unterdurchschnittlich ist, ab einer Verweildauer von mehr als 24 Monaten dann aber auffällig hoch.
- dass die derzeitigen Zuverdienstmöglichkeiten gerade in unteren Einkommenssegmenten hohen Anreiz entfalten können, in Arbeitslosigkeit mit Zuverdienst zu verbleiben, anstatt in den regulären Arbeitsmarkt einzusteigen.
- dass Österreich mit der Option Notstandshilfe anschließend an das Arbeitslosengeld eine grundsätzlich unbefristete Unterstützung bietet, die Anreize zur Arbeit



konterkarieren kann. Wobei im Schnitt gegenüber der Höhe des Arbeitslosengeldes nur 15 % fehlen und in den Haushalten keine Anrechnung der Einkommen sonstiger Personen erfolgt.

Daher braucht es im Sinne von Leistung, Leistungsgerechtigkeit und Leistungsmotivation ein neues Modell für die Berechnung des Arbeitslosengeldes mit folgenden Eckpunkten:

- Mit der Verweildauer in Arbeitslosigkeit degenerativer Verlauf, indem das Arbeitslosengeld nach anfangs höherer Nettoersatzrate als derzeit dann durchgängig sinkt.
- Einschränkung der derzeit geltenden Zuverdienstmöglichkeiten neben dem Arbeitslosengeld.
- Verschärfung der Sanktionsmöglichkeiten bei Arbeitsunwilligkeit, bei Ablehnung einer zumutbaren Beschäftigung sowie bei mangelhafter Qualifizierungsbemühung in Kursen und Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
- Im Sinne von sozialer Stabilität und Armutsbekämpfung sollten diese Schritte aber mit einem Schutzmechanismus unterlegt werden, der existenzbedrohende Härtefälle abfedern kann.



Im Jahresschnitt waren 2022 in Oberösterreich laut AMS 4.159 Menschen schon ein Jahr und länger in Arbeitslosigkeit und somit langzeitarbeitslos. Insgesamt wird die Herausforderung noch größer, wirft man den Blick auf die Zahl der Langzeit-Beschäftigungslosen unter Einrechnung von Schulungen, Reha und Lehrstellensuchenden. Dann liegt die Zahl der Menschen mit mehr als 1 Jahr ohne aktive Erwerbstätigkeit laut AMS nämlich noch höher. Ende März 2023 beispielsweise bei 6.278 Personen.

Gegliedert nach Bezirken zeigen sich 2022 die höchsten Zahlen an Langzeitarbeitslosen in Linz (1.271), Wels (703) und Steyr (578). Dort liegt jeweils auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen über dem Lan-

desschnitt. Nach Altersgruppen gegliedert zeigen sich 2022 die höchsten Zahlen an Menschen mit einer Arbeitslosendauer von 1 Jahr und darüber bei den 50-54-Jährigen (593), bei den 55-59-Jährigen (1.358) sowie bei den 60+ (914).

Hauptbetroffen von Langzeitbeschäftigungslosigkeit sind laut AMS Menschen ab 45 mit geringem Qualifikationsniveau oder gesundheitsbedingten Vermittlungsbeschränkungen. Insgesamt ist dabei das Risiko für Langzeit-Beschäftigungslosigkeit bei Männern höher als bei Frauen. Umso konsequenter gilt es jene Arbeitsmarkt-Programme umzusetzen, die darauf ausgerichtet sind, Menschen nach längerer Absenz von aktiver Erwerbstätigkeit wieder Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.

ANTWORT 8: Neue Motivation für Langzeitarbeitslose

Arbeit nicht verstaatlichen, sondern vermitteln!

Die grundsätzlich mögliche Bezugsdauer für Arbeitslosengeld liegt bei 20 Wochen. Längerer Bezug ist möglich für Menschen mit davor zumindest drei Jahren Beschäftigung (30 Wochen), für Menschen ab 40 mit davor sechs Jahren Beschäftigung (39 Wochen) sowie für Menschen ab 50 mit davor neun Jahren Beschäftigung (52 Wochen). Darüber hinausgehende Bezugsdauern gibt es nur für Menschen in Umschulungen und Arbeitsstiftungen. Besteht kein Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld, ist aber auch noch immer keine Arbeitsstelle angetreten worden, entsteht (unter bestimmten Bedingungen) Anspruch auf Notstandshilfe. Die Höhe der Notstandshilfe ergibt sich aus dem Grundbetrag des Arbeitslosengeldes und liegt daran gemessen im Regelfall bei 92–95 %. So lange Menschen beim AMS als arbeitssuchend, arbeitsfähig, arbeitswillig und vermittelbar gelten, wird (wenn kein Anspruch auf Arbeitslosengeld mehr besteht) Notstandshilfe fortlaufend für jeweils 52 Wochen gewährt. Wer Notstandshilfe bezieht, kann gleichzeitig bis zur Geringfügigkeitsgrenze dazuverdienen. Dabei wird nicht nur Einkommen aus Beschäftigung,

sondern auch jedes andere Einkommen (z. B. aus Vermietung und Verpachtung) angerechnet. Aktivierung, Motivierung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen brauchen:

- Konsequente Betreuung und Schulung durch das AMS inklusive Einforderung von Präsenz und Nachweisen für den Qualifizierungsfortschritt
- Reduzierung der Zuverdienstmöglichkeiten sowohl in Bezug auf Arbeitslosengeld als auch in Bezug auf Notstandshilfe
- Die Kombination aus persönlicher Beratung und Betreuung von Langzeitarbeitslosen
- Arbeitstraining in Betrieben und entsprechende Förderung der anfallenden Lohnkosten
- Neue Arbeits- und Beschäftigungsmodelle mit Möglichkeiten zum stufenweisen Einstieg in die reguläre Erwerbstätigkeit (z. B. Teilzeitmodelle mit Parallelität von Lohn und Arbeitslosengeld)
- Passende Arbeitsbedingungen und Arbeitsangebote für die Erwerbstätigkeit in Mangelberufen auch für Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen
- Die Kräfte des Einzelnen, die Stärke der Unternehmen und die Anreize des regulären Sozialsystems anstatt der Schaffung staatlich finanzierter Arbeitsstellen





Afrika rückt besonders in den Fokus

Laut UNO werden sich die Bevölkerungsgewichte der einzelnen Weltregionen in den kommenden Jahren bis 2050 erkennbar verschieben. In der Wachstumsdynamik der 0–19-Jährigen und der 20–64-Jährigen sticht dabei der afrikanische Kontinent stark hervor. Im Jahr 2050 werden in Afrika laut UNO um die Hälfte mehr Jugendliche wohnen und mehr als doppelt so viele Mitglieder der Aktivgeneration (20–64 Jahre). In Europa gehen dagegen beide Altersgruppen bis 2050 um 12 % bzw. 17 % zurück. Nur leichte Anstiege in der Aktivgeneration zeigen sich dagegen in Asien, Amerika und Ozeanien.

Die Arbeitskräftemobilität in Europa wird sich drastisch verändern, weil der Umfang der Erwerbschicht schrumpfen wird und gerade jene Staaten, die bislang viele Arbeitskräfte über Grenzen hinweg zur Verfügung gestellt haben (Frankreich, Bulgarien, Portugal, Rumänien, Italien, Polen und Deutschland) von dieser Entwicklung stark betroffen sein werden. Die zehn stärksten Zuströme nach Oberösterreich kamen 2021 aus Rumänien, Deutschland, Ungarn, Kroatien, Bosnien, Slowakei, Afrika, Amerika, Serbien und Polen.



ANTWORT 10: Gezielter Blick über die Grenzen

Qualifizierte Zuwanderung statt Asylwelle

Die Anwerbung von qualifizierten oder qualifizierbaren Arbeitskräften aus Ländern außerhalb der EU ist eine der großen strategischen Aufgaben für Oberösterreich und Österreich im Verbund der Europäischen Union. Die Schere zwischen demographisch bedingtem Rückgang der derzeitigen Erwerbsschicht und der am Standort Oberösterreich weiter steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften klafft ohne Begleitprogramm in den kommenden Jahren immer weiter auseinander.

Auch wenn aktuelle Simulationen andeuten, Österreich könne diesen Arbeitskräftemangel zu großen Teilen mit Maßnahmen im Inland noch abfedern, bleibt die Notwendigkeit der Anwerbung qualifizierter Kräfte aus Drittstaaten eine realistische Option.

Dieser Schritt ist daher sowohl im aktuellen öö. Regierungsprogramm als auch in der oberösterreichischen Fachkräftestrategie verankert.

Die derzeitigen Zuströme nach Oberösterreich zeigen eine starke Heterogenität im Bildungsniveau sowie eine notwendige klare Abgrenzung zwischen vorübergehendem Asylschutz und qualifizierter Zuwanderung. Daher braucht es für Oberösterreich:

- Eine nachhaltige, zielgenaue und konsequente Strategie der Anwerbung in Drittstaaten – im

Rahmen der nationalen Kooperation und im strategischen Verbund der EU-Staaten. Dafür wird es die Definition von erfolgversprechenden Partnerregionen weltweit brauchen.

- Die verantwortungsvolle Anwerbung junger Erwachsener aus Drittstaaten mit nachweislichem Potenzial für eine zielgerichtete Qualifizierung und für eine gelingende Integration.
- Enge Kooperation der oberösterreichischen Stakeholder mit heimischen Unternehmen, die bereits erfolgreich in bestimmten Drittstaaten präsent sind und dort auch erfolgreich Beschäftigte lukrieren und ausbilden.
- Die weitere Überarbeitung der Vorgaben im Rahmen der österreichischen Rot-Weiß-Rot-Karte. Dieses Programm schöpft laut Wirtschaftskammer bei weitem noch nicht alle Potenziale für qualifizierte Zuwanderung aus. Zudem sind die derzeit verankerten Gehalts- und Qualifizierungsvorgaben zu hoch angesetzt.
- Die unkompliziertere Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich und innerhalb des Bundesgebietes die Eindämmung der Beschäftigung von Migranten unterhalb ihres eigentlichen Qualifikationsniveaus.

Klare Strategie für Anwerbung von Fachkräften

Angesichts der demografischen Herausforderungen und der prognostizierten Dynamik am Wirtschaftsstandort Oberösterreich intensiviert das Bundesland seine Anstrengungen in der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten. Für den Bereich der gewerblichen Fachkräfte startet in Zusammenarbeit mit der öö. Standortagentur „Business Upper Austria“, Wirtschaftskammer, AMS und der Integrationsstelle ein neues Programm mit dem Ziel, aus dem In- und Ausland für Mangelberufe und Branchen mit einem besonders hohen Arbeitskräftebedarf neue Arbeitskräfte zu gewinnen. Ausgangspunkt sind intensive Bemühungen in ausgewählten EU-Staaten, dann folgt die Ausrollung der Suche auf Drittstaaten. Dabei unterstützt Business Upper Austria die Betriebe im gesamten Anwerbeprozess von der Anwerbung und Vorauswahl über das Onboarding in Oberösterreich bis hin zur nachhaltigen Integration und einer sprachlichen Qualifizierung. Zudem baut Business Upper Austria regionale Beratungs- und Kompetenzzentren für das Thema Arbeitskräfteanwerbung auf.

Aufgestockt und erweitert wird auch das „Talent Attraction Program“ für die Zuwanderung von Hochqualifizierten. Im Rahmen dieses Programms setzt sich Oberösterreich das Ziel, den Standort als attraktiven Arbeits- und

Lebensort national und international zu vermarkten. Etwa auch, indem aus Oberösterreich stammende Studierende nach Abschluss ihres Bildungsweges wieder in die Heimat gelotst werden sollen.

Teil der Anwerbestrategie ist auch ein Landesprojekt, um potenzielle Arbeitskräfte zum Beispiel aus Brasilien für den öö. Arbeitsmarkt und dessen Betriebe zu gewinnen – und zwar in der Wirkungskette bestehend aus einer Ausbildung in Oberösterreich mit einem Aufenthaltstitel Schülervisum und dem Ziel des Lehrabschlusses in Oberösterreich. Diese Ausbildung soll zur Hälfte in den Betrieben und zur anderen Hälfte in Ausbildungsstätten der beruflichen Erwachsenenbildung erfolgen.

Wichtig wird es für den Wirtschaftsstandort Oberösterreich sein, in aller Welt quantitative und qualitative Potenziale für die Anwerbung von Fachkräften zu definieren und entsprechend nachhaltig zu bearbeiten. Deutschland hat beispielsweise bereits

16 Fokusbänder definiert: Ägypten, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Ecuador, Georgien, Indien, Indonesien, Jordanien, Kolumbien, Kosovo, Marokko, Mexiko, Philippinen, Tunesien und Vietnam.



Asyl ist nur Schutz auf Zeit

Es braucht wieder mehr Ordnung in den Asyl- und Grenzpraktiken der Europäischen Union. So darf es insbesondere nicht zur Aufweichung des Grundprinzips von Asyl kommen: Asyl ist Schutz vor Verfolgung und damit eben Schutz auf Zeit. Auch unter dem Eindruck des Arbeitskräftemangels darf das Asylsystem nicht zum unkontrollierten Einfallstor in die EU werden. Auswertungen für Österreich zeigen beispielsweise, dass der Großteil der Asylwerber selbst in ihrer Muttersprache hohe Defizite schon in den kulturellen Grundfertigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen aufweist.

So gesehen darf der Asylzustrom nicht zu einem Strategie-Ast der Arbeitskräfteanwerbung hochstilisiert werden. Gleichzeitig kann aber unter den Asylwerbenden und vorübergehend Asylberechtigten eine Potenzialanalyse durchgeführt werden, inwieweit Menschen aus diesem Kreis für den Umstieg in das System der regulären Arbeitskräfte-Zuwanderung fähig sind. Für diese Kandidatinnen und Kandidaten sollte dieser Systemwechsel umgehend eingeleitet werden und der Einstieg in Maßnahmen der Deutschschulung und Qualifizierung möglich werden – dann aber nicht mehr im Rahmen des Asylsystems, sondern bereits im Rahmen eines Systems der Rot-Weiß-Rot-Karte.

Keine Aufweichung der Asylbestimmungen, sondern konsequente Umsetzung!

Zuwanderung und Integration von qualifizierten Fachkräften werden in Österreich nur gelingen, wenn an anderer Stelle Zuwanderungsbeschränkungen und Integrationsvorgaben eingehalten werden. Daher vertritt die Oberösterreichische Volkspartei folgende Positionen:

- Das Bemühen um Deutschkenntnisse ist Grundvoraussetzung für eine Integration in die Gesellschaft und damit auch für den Zugang zu Sozialleistungen in Oberösterreich.
- Als weltoffener Standort steht Oberösterreich für Vielfalt in Nationalitäten und Herkünften, aber für klare Regeln, Einhaltung unserer Werte und gegen Parallelgesellschaften.
- Illegale Zuwanderung muss durch umfassenden EU-Außengrenzschutz unterbunden werden und Rückführungen müssen entsprechend konsequent umgesetzt werden.
- Gemäß dem Dublin-System müssen Asylverfahren konsequent in jenen Ländern durchgeführt werden, in denen erstmals der EU-Raum betreten wurde. Zudem muss es EU-Mitgliedsländern erlaubt werden, Asylzentren in kooperationsbereite Drittstaaten zu verlagern.

ANTWORT 12: Starke Argumente für ein starkes Land

Standortmarketing & Employer Branding

Oberösterreich ist eine Region von hoher Lebensqualität und hoher wirtschaftlicher Dynamik mit entsprechend guten Berufschancen. Das sind die großen Assets des Standortes im Wettbewerb um neue Arbeitskräfte. Dabei zeichnen sich vier große Zielgruppen für ein konsequentes Standortmarketing ab:

- Derzeitige Arbeitslose aus den an OÖ angrenzenden Nachbarbezirken,
- derzeitige Auspendlerinnen und Auspendler aus OÖ in andere Bundesländer bzw. in das Ausland,
- Abwanderer aus OÖ und
- Studierende aus OÖ, die für das Studium in anderen Bundesländern aufhältig sind.

Bei einer Messung zu Jahresbeginn 2023 standen in

Oberösterreichs Grenzbezirken zu Niederösterreich, Salzburg und Steiermark in Summe mehr als 20.000 freie Stellen zur Verfügung. Gleichzeitig wies das AMS in den Grenzregionen Niederösterreichs, Salzburgs und der Steiermark mehr als 18.000 Arbeitslose aus.

Im Pendlerverkehr weist Oberösterreich nach Wien und Salzburg die drittbeste Bilanz auf. Hauptzielgebiete der Auspendlerinnen und Auspendler aus Oberösterreich sind Salzburg, Wien und Niederösterreich.

Die Wanderungsbilanz Oberösterreichs hat sich sukzessive verbessert und 2021 erstmals ein deutliches Plus ergeben. Hauptzielgebiete der Abwanderer sind Wien, Niederösterreich und Salzburg.

Pflegeberuf ist ein Beruf mit Zukunft

Oberösterreich hat ein Ziel: die nachhaltige Absicherung der Pflege. Im Mittelpunkt stehen die Gewinnung neuer Pflegekräfte und die Entlastung des Personals. Dazu kommen die Weiterentwicklung von Ausbildung und Personalentwicklung und der verstärkte Einsatz von Technik. Laut Prognosen der Landesstatistik wird in OÖ die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2030 um 20 % ansteigen, bis zum Jahr 2040 sogar um 45 %. Die Schulen für Gesundheits- und Kran-

kenpflege der Oberösterreichischen Gesundheitsholding bieten mit den „Pfleger*innen“ seit Herbst 2022 an zwei Standorten eine Ausbildung ab dem 15. Lebensjahr an. Ab Herbst 2023 wird die Ausbildung auch in Gmunden angeboten. Im Herbst 2024 kommen mit dem Klinikum Schärding und dem Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum Steyr zwei weitere Standorte dazu. Bereits angelaufen ist die „Junge Pflege“ an der Altenbetreuungsschule des Landes Oberösterreich.

ANTWORT 13: Studierende in Oberösterreich halten Ausbau der Studienangebote hält Fachkräfte in Oberösterreich

Zentraler Faktor bei der Sicherung des Fachkräfteangebots in Oberösterreich ist der Ausbau der Studienangebote. Dabei macht Oberösterreich mit der Ansiedlung des „Institute of Digital Sciences Austria“ in Linz einen großen, aber auch höchst notwendigen Schritt nach vorne. Vorerst ist OÖ nämlich sowohl bei Universitätsplätzen, als auch bei Fachhochschulplätzen gegenüber anderen Bundesländern erkennbar benachteiligt.

Laut Daten des Bildungsministeriums hatten im Wintersemester 2021/22 nur knapp 49 Prozent der aus OÖ stammenden Studierenden eine Universität in Oberösterreich gewählt. Heißt im Umkehrschluss: 51 Prozent der oö. Studierenden haben in anderen Bundesländern angedockt – der zahlenmäßigen Reihen-

folge nach in Wien (6.434), Salzburg (2.877) und Steiermark (2.390) sowie 652 am Studienort Innsbruck, 224 in Leoben und 60 in Klagenfurt. Daher muss es Oberösterreichs Ziel sein, die „eigenen“ Studierenden in stärkerem Ausmaß im eigenen Bundesland zu halten und die tertiären Ausbildungs-Angebote entsprechend auszubauen.

Dafür braucht es auch eine an Oberösterreichs Standort-Dynamik ausgerichtete Zuteilung von Fachhochschul-Plätzen. Für das Wintersemester 2021/22 weisen Daten der Statistik Austria für die oö. Fachhochschulen 7.247 Studierende aus. Das ist ein Anteil von 12,1 % an den FH-Studierenden Österreichs. Der Bevölkerungsanteil Oberösterreichs liegt aber bei 16,8 % und Oberösterreichs Anteil an den Industriearbeitsplätzen Österreichs sogar bei 27,5 %.

Zudem braucht es in Oberösterreich eine stärkere strategische Kooperation an den Übergängen von der Schulkarriere in die Universitätskarriere sowie von der Universitätskarriere ins Berufsleben. Und es braucht an den Standorten von Unis und Fachhochschulen in OÖ ein studentenfreundlicheres Umfeld – im Sinne der geographischen, gesellschaftlichen und auch einer ersten erwerbsmäßigen Einbindung der Studierenden in Alltag und Lebenskultur des Standortes.



Kindergarten: Im Kindergarten werden vor dem Schuleintritt soziale Grundfertigkeiten vermittelt, die zur Grundfesten für einen Bildungserfolg werden sollen. Zudem soll die Förderung von Persönlichkeitsentwicklung und Kreativität erste emotionale Brücken hin zu Technik, Bauen und Naturwissenschaften schlagen.



Podcast #1

Leistung für den Staat: Leistung trägt den Staat. Leistung braucht der Staat. Die Leistung gibt Raum für individuelle Entfaltung und für die Entfaltung sozialer Angebote. Daher sind Anreize zu Leistung und Mehrleistung definitiv wichtige Beiträge für Wohlstand und sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft.



Podcast #4

Schule: Schule ist Ort der Bildung und Leistung. Gesellschaft und Standort brauchen den Fokus auf die Grundfertigkeiten ebenso wie die schrittweise Hinführung zum selbstständigen Bearbeiten und Ausarbeiten auch komplexer Aufgabenstellungen im späteren Berufs- oder Ausbildungsleben.



Podcast #2

Lehre: Lehre braucht aus der Pflichtschule die Grundfertigkeiten der Bildung, aus Elternhäusern und Praxis die Grundfertigkeiten für den Umgang mit Menschen, aus dem Pflichtschulsystem erste Einstiege in die berufsspezifische Ausbildung und in den Berufsschulen das spezifische Rüstzeug für Erfolg im Beruf.



Podcast #3

Unsere Werte

Leistung in allen Lebenslagen

Studium: Oberösterreich braucht in Zukunft Tausende zusätzliche Studienabsolventen. Eine erste Basis dafür legen die Höheren Schulen mit ihren hohen Leistungsmaßstäben. Im Anschluss werden Universitäten und Fachhochschulen zum Standortfaktor, indem MINT-Fächer weiter forciert werden.



Podcast #5

Familie und Pflege: Leistung definiert sich nicht nur über das Erwerbsleben. Leistung passiert überall dort, wo Menschen sinnstiftend die Ärmel aufkrempeln. Daher sind Leistungsträgerinnen und Leistungsträger auch in Haushalten, Familien und in der privaten Pflege zu finden.



Podcast #6

Ehrenamt und Freizeit:

Leistung heißt auch: Mehr tun, ohne mehr zu verlangen. Daher ist Ehrenamt eine Form von Leistung, indem individuelle Freizeit zugunsten des Gemeinwohls zur Verfügung gestellt wird. Für diese Form von Leistung stehen auch eigenverantwortliche Gesundheitsprävention und gesunder Lebensstil.



Podcast #7

Alter: Wahlfreiheit, Eigenverantwortung und Selbstbestimmung müssen in einer Gesellschaft auch im Alter gewahrt bleiben. Wertvolle Leistung kann im Alter in vielfältiger Weise erbracht werden – in der Familie, im Hobby und Ehrenamt oder in Form einer freiwilligen Verlängerung der Berufstätigkeit.



Podcast #8

Christlich-sozial ist, aus den gegebenen Talenten für sich und die Welt etwas zu machen!

Die christlichen Grundwerte verteidigen nicht Trägheit. Die christlichen Grundwerte verlangen vielmehr von allen Leistung. Leistung gemäß den gegebenen Talenten. Diese zu vergraben und brachliegen zu lassen, ist nicht die Lösung und auch nicht Inhalt der christlichen Soziallehre. So wird in der Bibel jener Mensch gelobt, der aus Talenten etwas macht.

Daher ist auch das Einfordern von und das Auffordern zur Leistung im Kern ein christlich-sozialer Ansatz. Solche Appelle sind nicht unsozial, sondern durch und durch sozial. Sie sind nämlich die Einladung zum Zusammenwirken und zum gemeinsamen Vorankommen. Daran bemisst sich auch das Grundverständnis von Sozialpolitik in der OÖVP: aufrichten und gehen lernen. Unterstützen, aber nicht überhäufen. Immer mit dem Ziel, die Eigenverantwortung des Menschen zu erhalten und eine Eigenleistung des Menschen zu ermöglichen.

Leistung und Erfolg geben nämlich jedem Menschen Kraft und Würde. Daher ist die Leistung ein durch und durch humaner Ansatz. Ein Ansatz, der den Menschen voranbringt. Und ein Ansatz, der uns als Gesellschaft und Standort voranbringt.





Unsere Werte: Unternehmertum und Eigentum

Unternehmen und Eigentum schaffen Plattform für Leistung und Zusammenhalt

Die Wurzel für Wohlstand und sozialen Zusammenhalt liegt in Arbeit und Leistung. Die Plattform dafür schaffen Unternehmen mit den dort Tätigen und schafft das Eigentum. Aus Fleiß, Risikobereitschaft, Innovationsbereitschaft und echter Sozialpartnerschaft ist jenes Fundament gebaut, auf dem gemeinsamer Erfolg und Wohlfahrtsstaat stehen. Daher müssen Arbeitnehmerschaft, Unternehmerschaft und Eigentümer immer als Stützen der Gesellschaft betrachtet, bezeichnet und behandelt werden.

Eine christlich-soziale Partei wird auch niemals zulassen, dass Eigentum und selbstgeschaffene Werte durch überzogene steuerliche Umverteilungsansprüche oder überzogene gesellschaftliche Nutzungsansprüche entwertet werden. Wer sich aus Eigeninitiative, Eigenleistung, Erfolg oder auch gemeinsamer Leistung in der Familientradition Eigentum und Werte

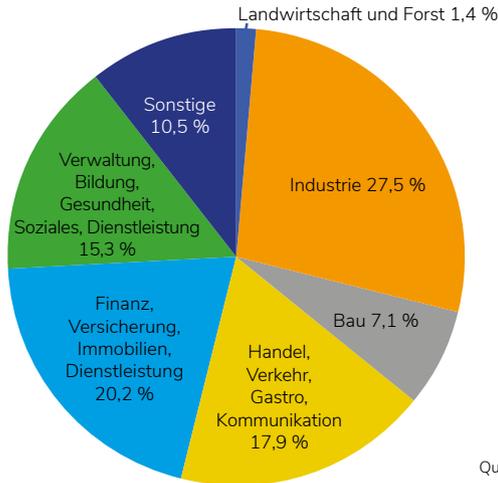
geschaffen hat, ist Eigentümer – mit allen damit verbundenen Rechten. Wer im Sinne der Allgemeinheit auf Teile dieser individuellen Ansprüche und Rechte verzichtet, etwa Landwirtschaft und Forstwirtschaft durch die Gewährung von Zugängen zu Naturräumen, hat Anspruch auf entsprechend hohe gesellschaftliche Wertschätzung.

Eine christlich-soziale Partei wird auch niemals einer einseitigen Ausrichtung von Wohnbau und Wohnbauförderung das Wort reden. Wohnbau im Sinne des sozialen Zusammenhalts heißt niemals Zurückstufung der Wohnungswünsche jener, die sich Wohnraumeigentum schaffen wollen. Eigentum entspricht vielmehr dem Grundwert von Eigenverantwortung und Eigeninitiative.

Eine christlich-soziale Partei wird auch immer darauf achten, dass wirtschaftlicher Erfolg am Standort zum nachhaltigen sozialen Erfolg wird. Indem die von Unternehmertum und Beschäftigten geleisteten Steuermittel mit großem Augenmerk und verantwortungsbewusst dort eingesetzt werden, wo Zukunft entsteht und gestaltet wird: in Kinderbetreuung, Bildung, Gesundheit und Pflege genauso wie in der Bewahrung der finanziellen und natürlichen Lebensgrundlagen der nächsten Generation.



Zusammensetzung der Wirtschaftsleistung in OÖ Anteil am Bruttoregionalprodukt in Prozent



Quelle: WKO

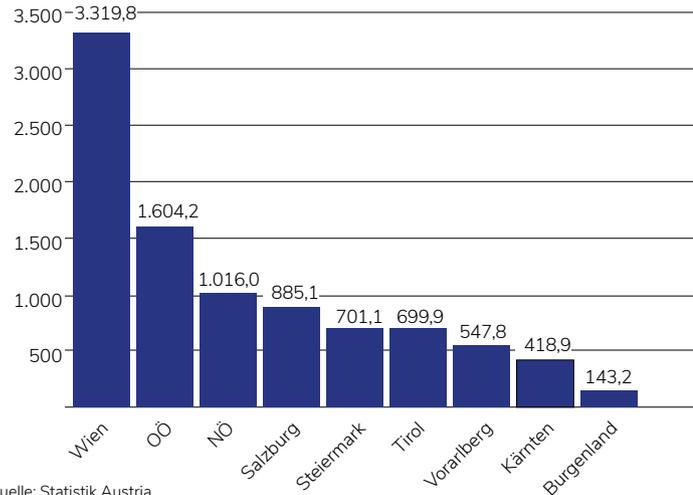
Industrie ist der größte volkswirtschaftliche Sektor in Oberösterreich

Statistik Austria weist für Oberösterreich im Jahr 2021 eine Wirtschaftsleistung (Bruttoregionalprodukt) in Höhe von 69,9 Milliarden Euro aus. Damit ist Oberösterreich im Vergleich der Bundesländer die Nummer 2 hinter der Bundeshauptstadt Wien (101,9) und vor Niederösterreich (65,1). Den höchsten Anteil an der Wirtschaftsleistung in Oberösterreich hat der Sektor Industrie mit 27,5 %. Damit ist das Bundesland der stärkste Industriestandort in ganz Österreich. Auf Platz 1 liegt Oberösterreich auch in der Wirtschaftsleistung des Bausektors.

Hoher Beitrag der Wirtschaft für die Allgemeinheit

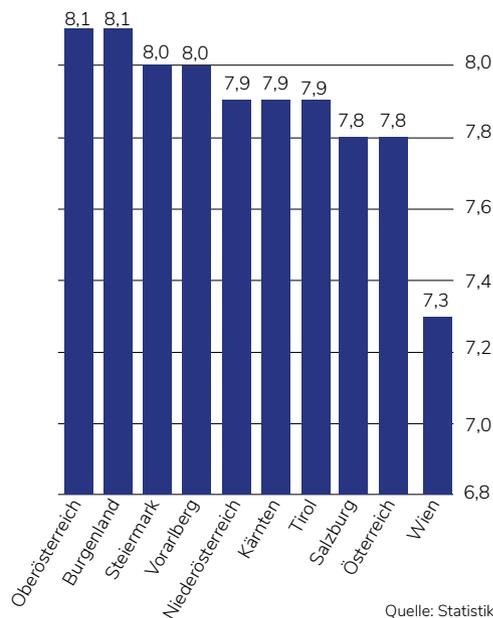
Was die Einkommensteuer für natürliche Personen ist, ist die Körperschaftsteuer für juristische Personen. Im Unterschied zur Einkommensteuer ist diese Einnahme aber nicht progressiv gestaltet, sondern mit einem fixen Steuersatz von derzeit 24 % und ab dem Jahr 2024 mit einem Steuersatz von 23 %. Auf diesem Weg zahlen Unternehmen in Österreich laut Statistik Austria mehr als 9 Milliarden Euro in den Steuertopf ein. Oberösterreichs Betriebe liegen dabei mit mehr als 1,6 Milliarden Euro bzw. 17,2 % auf Platz 2.

Einnahmen aus Körperschaftsteuer in den Bundesländern (Millionen Euro)



Quelle: Statistik Austria

Höchste Zufriedenheit mit Tätigkeit in OÖ



8,1 von 10 möglichen Punkten in OÖ

Laut Statistik Austria ist Oberösterreich (gemeinsam mit dem Burgenland) das Bundesland mit der höchsten Zufriedenheit der Menschen in ihrer aktuellen Tätigkeit. So vergeben die Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher in dieser Erhebung im Schnitt 8,1 von 10 möglichen Zufriedenheitspunkten. Wien (7,3) zieht dabei den Bundesschnitt auf 7,8 hinunter. Bestwerte erzielt Oberösterreich in dieser Erhebung auch bei der generellen Lebenszufriedenheit sowie im Zeitraum 2019-2021 bei der Zufriedenheit mit der finanziellen Haushaltssituation.

Unternehmen und ihre Beschäftigten tragen den Sozialstaat

Die aktuelle Arbeitsstättenzählung ergibt in Oberösterreich 124.175 Arbeitsstätten und für diese zusammen 110.074 Unternehmen. Damit ist die Zahl der Arbeitsstätten in Oberösterreich im Lauf von 10 Jahren um 9 % gestiegen, die Zahl der Unternehmen um 10,4 %. Die meisten Arbeitsstätten fallen in die Sektoren Land- und Forstwirtschaft (20.874), Handel (18.507), Gesundheit & Soziales (17.122), Freiberufliche & Technische Dienstleistungen (14.297) und in den Sektor Warenproduktion (7.355). Das geographische Schwergewicht liegt in den Bezirken Linz, Vöcklabruck, Linz-Land, Gmunden und Braunau. 95 % der Arbeitsstätten in Oberösterreich haben weniger als 20 Beschäftigte. 70 % werden als Einzelunternehmen geführt, dahinter folgen GmbH und Gesellschaft bürgerlichen Rechts. Unternehmen und der Standort Oberösterreich sind starke Säulen von Staat und Sozialstaat. So liegt OÖ beim Aufkommen an Körperschaftsteuer mit einem Anteil von 17,2 % unter den Bundesländern auf Platz 2 hinter Wien. Die gleiche Rangfolge ergibt sich bei der Zahl der Erwerbstätigen am Arbeitsort. OÖ kommt mit 736.165 auf Platz 2 hinter Wien (1,03 Millionen). Damit ist klar, dass Oberösterreich auch eine starke Säule der Sozialversicherung ist, deren Einnahmen zu 81 % aus Versichertenbeiträgen stammen. Im Aufkommen von Lohn- und Einkommensteuer liegt OÖ auf Platz 3 hinter Wien und NÖ.



Landwirtschaft ist Sicherheitsfaktor

Oberösterreich muss ein führender Agrarproduzent und eine Region der bäuerlichen Landwirtschaft bleiben. So ist der Agrarsektor nämlich auch Sicherheitsfaktor, indem regionale Lieferketten und regionale Produktion die Lebensmittelversorgung Oberösterreichs herstellen. Zentrale Aufgaben auf diesem Weg sind der Schutz der wertvollen Böden sowie Vorkehrungen für den richtig Umgang mit der Veränderung des Weltklimas. Beim Schutz der produktiven agrarischen Böden ist Oberösterreich ein Vorreiter: So weist OÖ nach NÖ die zweitniedrigste Nutzung und Bebauung des Dauersiedlungsraumes auf. Beim Schutz der Äcker liegt OÖ im Zeitraum 2010-2020 auf Platz 1, beim Schutz des Grünlandes hinter NÖ auf Platz 2.

Landwirtschaft ist ein auch zentraler Wirtschafts-, Nachfrage- und Investitionsfaktor im ländlichen Raum. Laut WIFO-Studie entfallen im Bundesland Oberösterreich 10,5 Prozent aller im Inland wohnenden Erwerbstätigen auf den Gesamtsektor der Agrargüter und Lebensmittel.

Unsere Werte: Nachhaltigkeit

Klimaschutz durch Fortschritt

Oberösterreich hat zwei klare Ziele: erstens, Erreichung der Klimaneutralität bis 2040. Und zweitens, Land der Arbeit und der Produktion bleiben. Ohne Klimaschutz wird es für die Firmen keine Wettbewerbsfähigkeit geben und ohne Wettbewerbsfähigkeit keinen Klimaschutz. Jeder in OÖ erhaltene Betrieb und Arbeitsplatz ist ein Beitrag zum Schutz des Weltklimas, weil in anderen Regionen der Erde nicht so sauber produziert wird wie in Oberösterreich. Dabei ist Oberösterreich schon jetzt der verlässlichste Klimaschützer aller Bundesländer, indem 56 % der Treibhausgasemissionen bereits unter das EU-Zertifikatsystem fallen und daher in die europaweiten Klimaziele. Außerhalb des EU-Zertifikatsystems sind in OÖ die größten Emittenten von Treibhausgasen Verkehr, Landwirtschaft, kleinere Produktionsstätten und der Gebäudesektor. Wobei bis 2027 auch Straßenverkehr und Gebäude in das EU-Zertifikatsystem übernommen werden sollen. Die zentralen Energieträger im Produktionssektor, der rund 40 % des oö. Gesamtverbrauchs ausmacht, sind derzeit Erdgas (40 %) und elektrische Energie (30 %).

Daher liegen die zentralen Herausforderungen am Standort OÖ in der kurz- und mittelfristigen Absicherung der Erdgasversorgung, im langfristigen Übergang von Erdgas zu neuen Energieträgern sowie in der Bereitstellung nachhaltiger Strommengen und deren Zwischenspeicherung.

Mit Hausverstand in die Zukunft

1 **Oberösterreich** hat das Ziel, die Energieeffizienz zu erhöhen, die Wärmeintensität zu senken und den Energieeinsatz pro Personenkilometer zu senken. Dazu kommt der Ausbau erneuerbarer Stromquellen.

2 **Der Bau** von Energieleitungen soll beschleunigt werden. Eine stabile Stromversorgung mittels Back-ups und Speicher sicherstellen. Zudem soll die oö. Geologie für Eigenförderung und Speicher genutzt werden.

3 **Kostenbelastungen** für Betriebe und Haushalte in Form von Golden Plating oder untauglicher Fördersysteme müssen verhindert werden. Digitale Technologien sollen den Verbrauch senken.

4 **Oberösterreich** soll technologischer Vorreiter bei Öko Tech und Öko Services bleiben. Das erfordert die laufende Forcierung der Energieforschung und der Patentanmeldungen.

5 **Oberösterreich** setzt auf Bewusstseinsbildung und Information in Sachen Energietechnik und Leitungsbau. Darüber hinaus strebt OÖ eine starke Zusammenarbeit auf nationaler und EU-Ebene an.

6 **Oberösterreich** ist Österreichs größter Gasverbraucher. Daher muss alles getan werden, Gas als Brückentechnologie zu sichern, indem die Liefermengen verfügbar sind und die Speicher gefüllt werden.



7 **Oberösterreich** soll zu den saubersten und stärksten Produktionsregionen aufschließen. Zudem soll die Kreislaufwirtschaft forciert werden, um gebundenen Kohlenstoff in Verwendung zu halten.

8 **Oberösterreichs** Betriebsbaugelände sollen auf betriebsübergreifende Kooperationen bei Energieversorgung und Reststoffnutzung ausgerichtet werden. Dazu zählt auch die Nutzung von Abwärme.

9 **Oberösterreich** strebt die Kooperation mit anderen Regionen und Erzeugern im europäischen Raum an. Nachhaltige Energie soll schwerpunktmäßig dort produziert werden, wo dafür die Effizienz am höchsten ist.

10 **Oberösterreich** unterstützt Wege der EU, den europäischen Standort durch Einfuhrabgaben auf Produkte aus absolut klimaschädigenden Produktionen und Ländern zu schützen.

Unsere Werte: Offen für Neues – Offen für Fortschritt

Wasserstoff ist Energieträger der Zukunft

Noch ist Erdgas der zentrale Energieträger für Oberösterreichs Industrie. Die Zukunft liegt aber in jenen Industriebereichen, die nicht oder nur schwer auf Strom umstellbar sind, definitiv in der Nutzung von Wasserstoff.

Dies gilt insbesondere auch für Hochtemperaturprozesse in der Eisen-, Stahl- und Chemieindustrie. Für die Erzeugung von Wasserstoff stehen derzeit zwei Technologien im Fokus: erstens die Elektrolyse, indem Wasser unter Einsatz von Strom in

Wasserstoff und Sauerstoff aufgespalten wird. Und zweitens die biogene Wasserstofferzeugung durch Biomasse-Vergasung.

Neben dem Einsatz von Wasserstoff zur Substitution von Erdgas in industriellen Prozessen entstehen zukunftsweisende Anwendungsbereiche für Wasserstoff in der Erzeugung synthetischer Gase und Kraftstoffe sowie in der Zwischenspeicherung von jahreszeitlicher Überschussenergie aus Photovoltaik und Wind.

**Unsere Werte: Offen für
Neues – Offen für Fortschritt**

Oberösterreich als Wasserstoffreich

Klimaneutralität und wettbewerbsfähige Produktion können an einem so starken Wirtschaftsstandort wie Oberösterreich nur in Form von Wasserstoff gekoppelt werden. Daher startet Oberösterreich die „Wasserstoff-Offensive 2030“. Dieses Programm zur Sicherung von Produktion und Arbeit besteht aus drei grundlegenden Komponenten:

- Errichtung eines Wasserstoff-Forschungszentrums in Wels
- Stärkung und Ausbau bestehender Entwicklungsprojekte auch als Verbindungsknoten zu Kooperationen auf österreichischer sowie europäischer Ebene
- Förderschwerpunkt des Landes OÖ im Bereich Wasserstofftechnologien

Essenziell für die Klimaverträglichkeit von Wasserstoff ist dessen Erzeugung mittels Strom aus erneuerbaren Energieträgern. Bestandteil einer Wasserstoffstrategie muss auch die Entwicklung von Pipelinesystemen für dessen Transport sein. Die österreichische Wasserstoffstrategie sieht



vor, bis 2030 zunächst den auf fossiler Energiebasis erzeugten Wasserstoff durch klimaneutralen Wasserstoff zu ersetzen. Dazu sollen im Inland Elektrolysekapazitäten von 1 GW bis 2030 aufgebaut werden und auch internationale Kooperationsbündnisse. Die ökonomischen Potenziale der Wasserstofftechnologie in Österreich sind laut Studien beträchtlich: 370 Millionen Euro an volkswirtschaftlicher Wertschöpfung bis 2030 und 5.000 zusätzliche Arbeitsplätze – ganz abgesehen von der Sicherung Tausender bereits bestehender Arbeitsplätze in der Industrie.

Experten gehen allerdings davon aus, dass die EU im Jahr 2030 erst ein Fünftel des benötigten grünen Wasserstoffs aus eigenen Kapazitäten erzeugen wird können und im Jahr 2050 noch immer erst knapp 50 %. Daher müssen auf europäischer Ebene rechtzeitig strategische Lieferbündnisse für grünen Wasserstoff eingegangen werden, ohne neuerlich in Abhängigkeit von einzelnen Lieferländern zu geraten.

Unsere Werte: Offen für Neues – Offen für Fortschritt

Digitalisierung ist Chancenfeld für die Menschen in Oberösterreich

Die Digitalisierung von Wirtschafts-, Arbeits- und Alltagsleben zeigt laut Wirtschaftsforschern mehrere relevante Effekte für den Standort: Digitalisierung bringt Chance auf Effizienz- und Technologievorteile, bringt mehr örtliche Unabhängigkeit für die Beschäftigten und öffnet neue Geschäftsfelder für den gemeinsamen Erfolg von Beschäftigten und Unternehmen. Darüber hinaus bringt Digitalisierung aber vor allem eines in die Betriebe: Bedarf an Weiterbildung. Ziel müsse es sein, so Fachleute, Österreichs Arbeitswelt auf einem Fundament aus Kompetenzen und Qualifizierung so aufzustellen, dass sie den Herausforderungen der Digitalisierung jedenfalls standhalten kann – denn die Digitalisierung rollt erst an, die Effekte der weiteren Technologiewellen sind noch gar nicht abschätzbar.

Bei der Einschätzung der Digitalisierung verweisen Experten auf bereits gesicherte Effekte und Vorteile in der Zeit der Corona-Pandemie. So seien stark digitalisierte Standorte viel besser aus dieser Zeit herausgekommen. Und: Es gibt laut Ökonomen klar messbare positive Effekte von Digitalisierungs-

Schritten auf Umsatz, wirtschaftlichen Erfolg und Beschäftigtenstand im Unternehmen. In Summe tue sich mit der Digitalisierung somit ein Sprungbrett für die nächsten großen Sprünge in der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Österreich auf – wobei aber insbesondere bei der Digitalisierung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) noch eine längere Wegstrecke bevorstehe. Daher sind in OÖ entsprechende Initiativen des Landes OÖ und der WKÖ angelaufen.

Hauptaufgaben verantwortungsvoller Standortpolitik im Zeitalter der Digitalisierung sind:

- Mut und Innovationsfreude der Unternehmen stärken
- Passende politische Rahmenbedingungen für Umgang mit Daten und KI
- Fortlaufende Digitalisierung der Verwaltung(sabläufe)
- „Entrümpelung“ und Vereinfachung der Datenschutz-Grundverordnung
- Sicherungsmaßnahmen gegen Cybercrime und Spionage

Vorreiter in der Digitalisierung sind Finnland und Dänemark

Best-Practice-Analysen zeigen für Unternehmen und Verwaltung in Sachen Digitalisierung erfolgreiche Wege in die Zukunft auf. Der EU-Digitalisierungsindex, der für die Standorte Humankapital, Verbindungsdichte, Einsatz digitaler Techniken und die Digitalisierung der Verwaltung beurteilt, sieht Österreich unter den 27 EU-Staaten auf Platz 10. Angeführt wird die europäische Digitalisierungs-Liga von Finnland und Dänemark. Dahinter folgen Niederlande, Schweden, Irland, Malta, Spanien, Luxemburg und Estland.

Was Verfügbarkeit und Qualität von digitalem Wissen anbelangt, liegt Österreich über dem EU-Schnitt, allerdings beim Angebot digitaler Weiterbildung der

Betriebe unter dem EU-Schnitt. Die Studie zeigt auch Österreichs Handlungsdruck bei der Versorgung dezentraler Gebiete mit Festnetz-Internet von sehr hohen Kapazitäten auf. Zudem weist die EU auf anhaltenden Aufholbedarf bei der digitalen Ausrichtung der KMU hin.

Besser als der Europa-Durchschnitt schneidet Österreich in Summe bei den digitalen öffentlichen Dienstleistungen ab, wobei die öffentlichen digitalen Dienstleistungen für Unternehmen laut EU in Österreich noch einen Schwachpunkt darstellen.

Weitere Infos



Neue Megatrends aus aller Welt

Wertschätzung als Motivation

Einerseits stellen die Beschäftigten zunehmend die Sinnstiftung in den Mittelpunkt, wenn es um die Attraktivität von Arbeit geht. Andererseits können Arbeitgeber diese Sinnstiftung vermitteln, indem sie bewusst und strukturiert Wertschätzung, Feedback und Möglichkeiten zur Mitbestimmung bieten.

Arbeitsplatz wird zum Lebensraum

Der Arbeitsplatz der Zukunft ist ein Raum zum Leben und Erleben. Es geht nicht mehr um die Zuteilung von Platz und Ausstattung, sondern um das Öffnen von Räumen für Treffen, Austausch sowie für gemeinsame Aktivitäten zur Stärkung von Gemeinschaft, Teamgeist, Fitness und Gesundheit.

Sinnfrage wird zum Kern der Arbeit

Die Digitalisierung verlagert körperlich anstrengende und monotone Tätigkeiten zunehmend hin zu datengesteuerten Maschinen. Somit entstehen neue Kernkompetenzen für die Arbeit der Menschen: Sinn stiften, Sinn erkennen, Kreativität, Empathie, strategische Zukunftsfragen beantworten.

Büro wird zum Kreativraum

Die Arbeit wird auch in Zukunft nicht ausgehen. Die Aufträge und Aufgaben werden aber zunehmend auf dem Online-Weg abgearbeitet. Dann ist Zeit für Kreativphasen und Kreativarbeit. So wird das Büro immer mehr ein Meeting-Room für sozialen Austausch und Lösungssuche.

Strikte Arbeitsmodelle lösen sich auf

Striktes 9 to 5 am Arbeitsplatz – das ist in der Arbeitswelt der Zukunft Geschichte! Vielmehr wird es zu einer weiteren Individualisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsort kommen. Am Ende steht weiter das Erledigen der Aufgaben – aber eben stärker auf Basis einer individuellen Einteilung.

Verantwortung als Markenzeichen

Im Wettbewerb um Marktanteile und qualifizierte Arbeitskräfte setzen die Unternehmen der Zukunft zunehmend auf das Markenzeichen der „gesellschaftlichen Verantwortung“ und der Nachhaltigkeit. Das gibt Unternehmen ein neues Image und neue Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.

Vielfalt wird zu einem Imageträger

Die Arbeitswelt der Zukunft ist geprägt von einer Vielfalt an Menschen und Typen in der Belegschaft. Dies ist einerseits der voranschreitenden Internationalisierung geschuldet, aber auch der Suche nach Erwerbspotenzialen unter älteren Menschen und Menschen mit einer Beeinträchtigung.

Vielfalt des Alters

Die Arbeitswelt der Zukunft ist auch geprägt durch eine Vielfalt des Alters. Dafür braucht es neue Einstellungen innerhalb der Belegschaft und neue Einstellungen auf Kundenseite. Bei Arbeitgebern braucht es vor allem auch ein starkes Bewusstsein für die Bedeutung von Gesundheitsprävention.

Neues Tempo mit Verantwortung

Das Unternehmen der Zukunft ist ein Netzwerk aus Verantwortungsträgern mit Eigenverantwortung, gelebter Mitverantwortung und dezentraler Entscheidungskompetenz. Das erfordert ständige und umfassende Information sowie jede Menge Zutrauen und Vertrauen.

Schulen als Innovationstreiber

In der Arbeitswelt der Zukunft gibt es kein Nacheinander von Schule und Beruf, sondern ein Miteinander in Weiterentwicklung und Fortschritt. Die Unternehmen melden an die Schulen neue Ansprüche und Ausbildungsfelder, die Schulen schärfen den Blick für Talente und Berufschancen.

Weiterbildung als Lebensaufgabe

Um mit den technologischen und unternehmensstrategischen Herausforderungen Schritt halten zu können, braucht es wie die regelmäßige Anlieferung von Rohstoffen die regelmäßige Anlieferung von Know-how in das Unternehmen. Weiterbildung wird vom Event zum Prozess.



Land der Möglichkeiten

Es gibt Menschen, die sagen, wir haben Glück.
Glück, an einem Ort zu leben,
der Sicherheit gibt
und Chancen möglich macht.

Einem Ort,
der Halt gibt, wenn's schwierig wird,
und Flügel, wenn wir uns entfalten.
Wo sich Jung und Alt die Hand reichen
und gemeinsam in die Zukunft schauen.

Glück, dort zu Hause zu sein,
wo Traditionen Bestand haben und
Visionen Realität werden.
Wo Lebensmodelle zu Familien werden
und jeder eine Stimme hat.

Glück, an einem Ort zu sein,
wo man stetig wachsen
und Talente leben kann.

Ein Ort, an dem sich Leistung lohnt,
der möglich macht, wovon man träumt.
Und einer, den wir uns bewahren,
weil's keinen schöneren gibt.

Glück, dass das, was uns wichtig ist,
den Menschen in unserem Oberösterreich wichtig ist.

Wir wissen,
dieses Glück ist unsere Arbeit.
Verlässlich für Oberösterreich.
Land der Möglichkeiten.



Gemeinsam voran. Gemeinsam für Oberösterreich.

„Wenn wir hier und heute über das ‚Land der Möglichkeiten‘ reden, reden wir über unser Ziel für Oberösterreich und unsere klaren Haltungen dazu. Über einen verlässlichen Weg für Oberösterreich aus diesen vielerorts so turbulenten Zeiten“, betonte Landeshauptmann Thomas Stelzer bei der Zukunftsveranstaltung 2023 vor 600 geladenen Gästen im Linzer Musiktheater. Im Grundsatz gehe es darum, Oberösterreich „mit entschiedenem Zupacken sowie mit einem echten und ehrlichen politischen Handwerk“ im Wettbewerb der Standorte weiterhin nach vorne zu bringen. Landeshauptmann Thomas Stelzer zählte in der Folge zentrale Haltungen und Ziele seiner Politik auf: „Am Anfang jedes Weges stehen immer das Bemühen

und die Leistung jeder und jedes Einzelnen. Das müssen und das wollen wir wieder zum Regelfall machen. Der Staat ist nämlich kein automatischer Vollversorger – das kann er nicht sein und das wollen wir auch nicht!“ Als Referenten traten heuer im Linzer Musiktheater auf: Der unter anderem in der deutschen Fußball-Bundesliga tätige Teamentwickler Dr. Werner Zöchling aus Steyr, der Autor des Management-Bestsellers „Von Bienen und Leitwölfen“ Dr. Matthias Nöllke aus München, die aus Oberösterreich stammende, weltweit tätige Dokumentarfilmerin Birgit Peters und der im Inviertel verwurzelte Afrika-Umsegler Michael Puttinger.

**Weitere
Infos**





Antonio Bayer



Land OÖ/Denise Stinglmayr



Land OÖ/Max Mayrhofer



Land OÖ



Zusammenarbeit und Zusammenhalt

Starke Partner – Starker Standort

Damit Oberösterreich weiterhin ein Land der Arbeit und der Produktion bleibt, braucht es ein neues Verständnis von Sozialpartnerschaft. Das lösungsorientierte Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern hat über Jahrzehnte Aufschwung, Beschäftigung und Wohlstand in unser Land gebracht. Dieser Weg des Miteinanders ist daher der Weg zum Erfolg. Ein Weg, der umso notwendiger ist, als globale Umbrüche den Wirtschafts- und Arbeitsstandort vor große Herausforderungen stellen. Daher ist jetzt nicht Zeit für Klassenkampf und Arbeitskampf. Sondern es ist die Zeit für die gemeinsame Suche nach neuen Wegen in eine erfolgreiche Zukunft. Mit einem klaren Ziel: Oberösterreich muss ein Land der Arbeit und ein Land der Produktion bleiben!

Damit Oberösterreich weiterhin ein Land der Arbeit und der Produktion bleibt, braucht es auch ein neues Verständnis von Europa. In Zeiten, in denen sich neue Frontstellungen gegenüber Russland und global neue Wirtschaftsgiganten und Wirtschaftsbindnisse

zeigen, muss Europa enger zusammenrücken und die EU zu einer Union in Reinkultur werden. Globale Herausforderungen brauchen eine länderübergreifende Antwort der EU. Dies gilt insbesondere dort, wo Lehren aus den Krisen den Aufbau europäischer Produktions- und Lieferketten sowie den Abbau von Importabhängigkeiten nahelegen. Dabei muss die EU die strategische Führungs- und Koordinierungsrolle übernehmen. Ein Irrweg wäre es aus Sicht Oberösterreichs, seitens der EU nur Rahmenprogramme vorzulegen und lapidar Milliarden an die Länder auszuschütten. Die EU ist in diesen Zeiten sicherlich eine Schicksalsgemeinschaft und darf nicht zur Schuldengemeinschaft werden!



Podcast #9



IMPRESSUM

Serviceinfo Ausgabe 1/2023; Medieninhaberin/Herausgeberin: Oberösterreichische Volkspartei, Obere Donaulände 7, 4020 Linz; SM 02Z033367S, Sponsoring.Post; Verlagsort: 4020 Linz, Herstellungsort: 4615 Holzhausen, Hersteller: Birner Druck GmbH, Redaktion: OÖVP, Obere Donaulände 7, 4020 Linz Fotos: © stock.adobe.com
Hinweis nach § 25 (1) MedienG: Sonstige Angaben nach § 25 (2-4) MedienG sind unter der Web-Adresse <http://ooevp.at/impressum> auffindbar.