

# KMU im Fokus 2021

Bericht über die Situation und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen der österreichischen Wirtschaft





# KMU im Fokus 2021

Bericht über die Situation und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen der österreichischen Wirtschaft

**Impressum****Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:**

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW)  
Abteilung II/4 - KMU  
Stubenring 1, 1010 Wien  
KMU@bmdw.gv.at

**Wissenschaftliche Durchführung:**

KMU Forschung Austria  
Gußhausstraße 8  
1040 Wien

Design: Karin Dreher  
Fotonachweis: Adobe Stock, Depositphotos, Shutterstock, BKA/Dragan Tatic  
Druck: BMDW  
Wien, 2022. Stand: März 2022

**Copyright und Haftung:**

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.  
Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des BMDW ausgeschlossen ist.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation  
übermitteln Sie bitte an [KMU@bmdw.gv.at](mailto:KMU@bmdw.gv.at).

# Inhalt

<b>Inhalt</b> .....	<b>5</b>
<b>Vorwort</b> .....	<b>7</b>
<b>Executive Summary</b> .....	<b>9</b>
<b>1 KMU im Fokus – Zahlen, Daten, Fakten</b> .....	<b>20</b>
1.1 Struktur und Performance des KMU-Sektors.....	22
1.1.1 Bedeutung der KMU: Unternehmen, Beschäftigung und Output.....	23
1.1.2 Entwicklung des KMU-Sektors .....	28
1.1.3 Betriebswirtschaftliche Situation und Entwicklung.....	33
1.2 Vielfalt der KMU .....	38
1.2.1 Ein-Personen-Unternehmen .....	40
1.2.2 Hybride Unternehmen .....	42
1.2.3 Silverpreneure .....	43
1.2.4 Social Entrepreneurs.....	44
1.2.5 Start-ups.....	46
1.3 Stärkefelder, Resilienz und zentrale Herausforderungen .....	48
<b>2 Fachkräfte und Qualifizierung</b> .....	<b>56</b>
2.1 Aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarf.....	59
2.2 Entwicklung der Lehrlingsausbildung in Österreich .....	62
2.3 Fachkräftebedarf in KMU .....	67
2.4 Fachkräftebedarf nach Branchen.....	69
2.5 Gründe für den Fachkräftemangel .....	71
2.6 Zukünftig nachgefragte Kompetenzen .....	73
2.7 Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels .....	75
2.7.1 Aufwertung und attraktivere Gestaltung von Lehre und praxisorientierten Qualifikationen.....	75
2.7.2 Verbesserung und Anpassung der Ausbildungsqualität und Weiterbildung	78
2.7.3 Unterstützung von KMU.....	81
2.7.4 Berufsorientierung und Vermittlung von Arbeitskräften .....	82
2.7.5 Gezielte Ansprache bestimmter Zielgruppen für die Lehrlingsausbildung.....	84

<b>3 KMU unterstützen .....</b>	<b>86</b>
3.1 Kapazitätsaufbau und Unterstützung des Übergangs zu Nachhaltigkeit und Digitalisierung .....	89
3.1.1 Förderung von Innovation und Digitalisierung .....	90
3.1.2 Förderung von Kapazitätsaufbau und Weiterqualifizierung von KMU und Arbeitnehmer/innen.....	94
3.1.3 Förderung des Übergangs zur Nachhaltigkeit .....	96
3.2 Abbau regulatorischer Hürden und Verbesserung des Marktzugangs.....	102
3.3 Verbesserung des Zugangs zu Finanzierungsmöglichkeiten.....	108
<b>4 Anhang .....</b>	<b>110</b>
4.1 Methodische Erläuterungen.....	111
4.2 Datenanhang .....	112
4.3 Glossar .....	119
4.4 Grafikverzeichnis .....	122
4.5 Tabellenverzeichnis .....	123
4.6 Literaturverzeichnis .....	124
4.7 Abkürzungen.....	126

# Vorwort

Der neue Bericht „KMU im Fokus 2021“ zeigt für 2021 ein erfreuliches Bild. Viele KMU konnten die Corona-Krise bereits hinter sich lassen. Mit gezielten Corona-Unterstützungsmaßnahmen hat die Bundesregierung ein bis zu 50 Milliarden Euro schweres Maßnahmenpaket geschnürt, um betroffene Betriebe, Selbständige und Haushalte bestmöglich zu unterstützen.

KMU sind in Österreich die zentrale Säule unserer Wirtschaft: Im Jahr 2021 gab es rund 358.600 kleine und mittlere Betriebe, die über 2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigten und rund 52.400 Lehrlinge ausbildeten. Sie erwirtschafteten mehr als 60 Prozent der Umsätze und der Bruttowertschöpfung der Wirtschaft in Österreich.

Ein besonderes Augenmerk muss aktuell und in Zukunft auf die Bekämpfung des Fachkräftemangels gelegt werden. Sieben von zehn Betrieben in Österreich geben an, derzeit davon betroffen zu sein. Hier zählt die Stärkung der Lehrlingsausbildung zu den fundamental wichtigen Lösungsmaßnahmen für Betriebe; daher wollen wir sie als attraktive Ausbildungsform weiter aufwerten. Das Ziel ist, mehr Jugendliche zu ermutigen, eine Lehrlingsausbildung zu beginnen. Um die Lehre noch attraktiver zu gestalten, wird Personen mit Lehrabschluss durch die höhere berufliche Bildung ein neuer Weg der Weiterbildung ermöglicht. Zusätzlich fördern wir berufliche Kompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit oder Klimaschutz durch den Digi Scheck für Lehrlinge.

Durch die Qualifizierungsoffensive samt den Digital Skills Schecks sollen die digitalen und innovativen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Unternehmen auf- und ausgebaut werden, was ebenfalls dem Fachkräftemangel entgegenwirkt. In Innovationscamps werden Schulungsprojekte in wichtigen Bereichen wie Energie- und Mobilitätswende, Green Tech/Green Material sowie Life Science und Biotech gefördert, und im Rahmen von Digital Pro Bootcamps wird die fortgeschrittene Digitalisierungskompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestärkt; sie werden zu „Digital Professionals“ ausgebildet.

Die Digitalisierungskompetenzen der Unternehmen unterstützen wir zudem mit insgesamt sechs Digital Innovation Hubs. KMU aus allen Regionen Österreichs erhalten dadurch direkten Zugang zu Partnern aus Forschung und Wirtschaft, und damit zu Themen wie KI, IT- und Cybersicherheit, Blockchain, Big Data, Industrie 4.0 und digitale Transformation.

Die aktuelle Krise in der Ukraine hat neben den humanitären Auswirkungen auch gravierende Effekte auf Wirtschaft und Gesellschaft. Sie zeigt uns, dass eine Energiewende nicht nur im Kampf gegen die Klimakrise erforderlich ist. Die hohe Energieabhängigkeit Österreichs von Russland droht zu einem Wettbewerbsnachteil gerade für heimische KMU zu werden. Eine Abfederung der Effekte steigender Energiepreise ist in einem ersten Schritt wesentlich, langfristig gilt es vor allem, die Versorgungssicherheit zu erhöhen und Bezugsquellen zu diversifizieren. Deshalb hat die Bundesregierung rasch ein Entlastungspaket auf den Weg gebracht, das Erleichterungen für KMU mit hohem Treibstoffaufwand, die Senkung der Erdgasabgabe und Elektrizitätsabgabe sowie eine Investitionsoffensive in Windkraft und Photovoltaik-Projekte vorsieht.



Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher  
Bundesminister für  
Digitalisierung  
und Wirtschaftsstandort



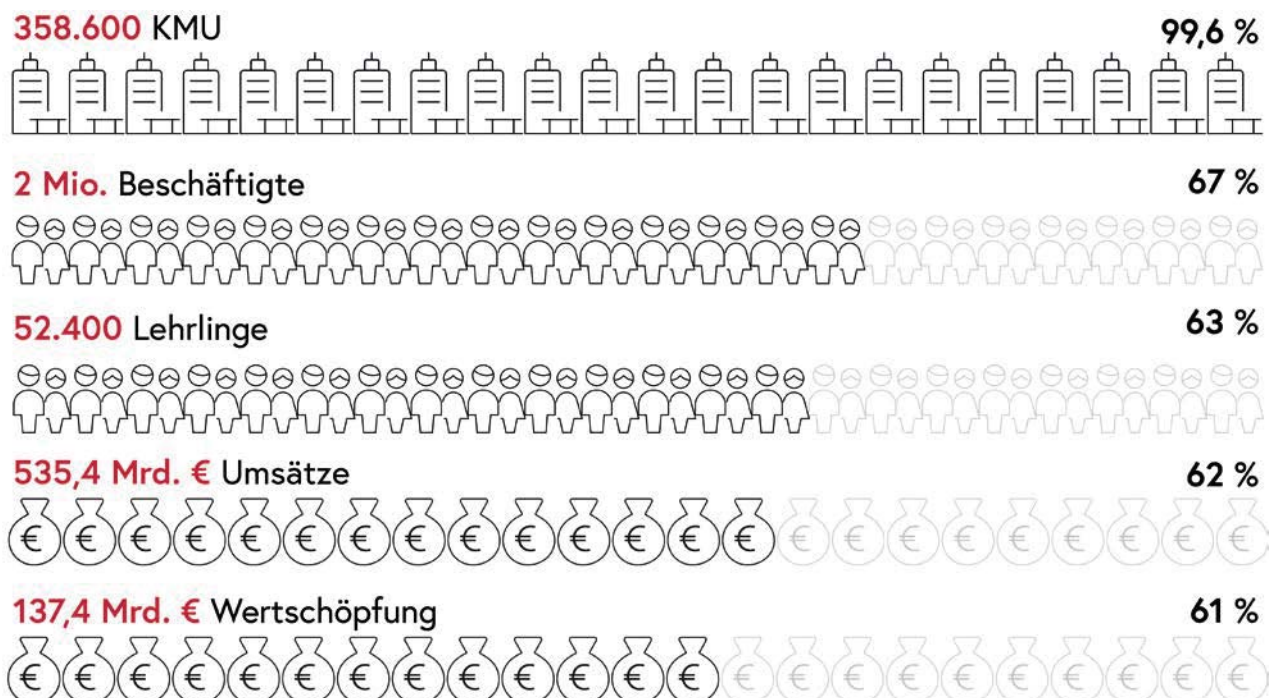


# Executive Summary

## Österreichs kleine und mittlere Unternehmen sind das Rückgrat unserer Wirtschaft

Im Jahr 2021 gab es in Österreich rund **358.600 Klein- und Mittelunternehmen (KMU)**, was einem Anteil von **99,6 %** aller Unternehmen der marktorientierten Wirtschaft entspricht. KMU beschäftigen insgesamt **2 Mio. Erwerbstätige** und bilden **52.400 Lehrlinge** aus (= **67 %** der Beschäftigten sowie **63 %** der Lehrlinge der marktorientierten Wirtschaft). 2021 beläuft sich der **Umsatz** von KMU auf **535,4 Mrd. €** (= **62 %** der gesamten Umsätze der marktorientierten Wirtschaft) und die **Bruttowertschöpfung** auf **137,4 Mrd. €** (= **61 %** der Wertschöpfung).

Grafik 1 **Anteile der KMU an der marktorientierten Wirtschaft**

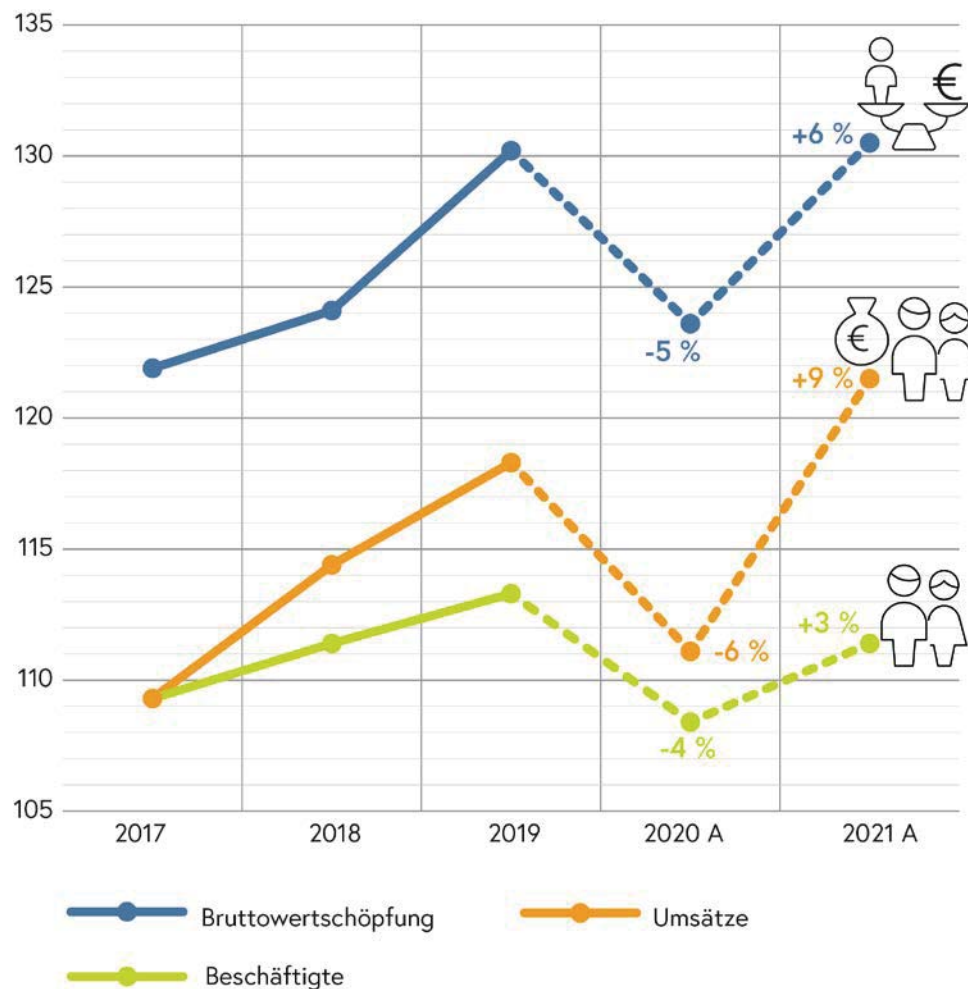


Strukturdaten für 2021; Abschätzung der KMU Forschung Austria basierend auf Daten von Statistik Austria, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO, Wirtschaftskammer Österreich; marktorientierte Wirtschaft, Quellen: KMU Forschung Austria, Statistik Austria (Stand: März 2022)

## Positive Entwicklung nach Corona-Krisenjahr

Nach massiven Einbrüchen im Jahr 2020 sind die kleinen und mittleren Betriebe 2021 wieder gewachsen. Ihre nominalen Umsätze (2021: +9 %) und die Bruttowertschöpfung (+6 %) lagen 2021 – auch aufgrund des Preiseffektes – bereits wieder über dem Niveau von 2019. Die Beschäftigung in KMU (2021: +3 %) hat das Vorkrisenniveau bislang noch nicht wieder erreicht.

Grafik 2 Entwicklung der KMU 2017 – 2021, Index: 2011=100



A: Abschätzung der KMU Forschung Austria basierend auf Daten von Statistik Austria, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO, Wirtschaftskammer Österreich; Markt-orientierte Wirtschaft; Quelle: Statistik Austria, KMU Forschung Austria (März 2022)

## KMU-Sektor zeichnet sich durch Vielfalt aus

- **Ein-Personen-Unternehmen (EPU):** 42 % bzw. 152.500 Unternehmen zählten 2021 zu den EPU. In den vergangenen zehn Jahren (2011 - 2021) ist die Zahl der EPU um +34 % gewachsen.
- **Hybride Unternehmen:** Rund 103.500 Selbstständige (Anteil: 17 %, 2020) sind gleichzeitig selbstständig und unselbstständig erwerbstätig und werden damit auch als hybride Unternehmer/innen bezeichnet. Im Zeitraum von 2010 bis 2020 ist die Zahl der hybriden Unternehmer/innen um 21 % angestiegen.
- **30.700 Silverpreneure (2020)** bzw. 8 % der Selbstständigen sind auch über das Pensionsalter hinaus noch unternehmerisch tätig. In der vergangenen Dekade (2010 – 2020) ist ihre Anzahl um rund 13 % gestiegen.
- Rund 2.240 (2019) Unternehmen werden als **Social Enterprises** bezeichnet. Diese Unternehmen charakterisieren sich dadurch, dass sie als Kerngeschäft primär ein soziales/ökologisches Ziel (Lösung einer gesellschaftlichen Herausforderung) verfolgen.
- Über 2.800 **Start-ups** wurden in Österreich seit 2010 gegründet. Start-ups sind innovative Unternehmensgründungen mit herausragendem Wachstumspotenzial.



## Corona-Krise noch nicht in allen Branchen überwunden

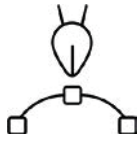
Dank starker Konsum- und Investitionsnachfrage deutlicher Aufschwung in vielen Wirtschaftsbranchen, insbesondere im Bau, der Herstellung von Waren, dem Handel und den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (das sind z.B. Steuer- u. Unternehmensberater/innen, Architektur und Ingenieurbüros, Werbung). Im Verkehr, den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (z.B. Reisebüros, Überlassung von Arbeitskräften) sowie insbesondere in der Beherbergung und Gastronomie wurde das Vorkrisenniveau hingegen noch nicht erreicht. Die Beherbergung und Gastronomie musste sowohl 2020 als auch 2021 deutliche Umsatzrückgänge hinnehmen.

Grafik 3 **Nominelle Umsatzentwicklung nach Branchen**, Index: 2019=100



Quellen: Abschätzungen der KMU Forschung Austria auf Basis von Daten Statistik Austria, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO, Wirtschaftskammer Österreich

## Stärkefelder der KMU



### Hohe Innovationsrate

der österreichischen KMU im EU-Vergleich (61 % vs. 49 % innovationsaktive KMU);



### Nachhaltigkeit:

hoher Anteil der KMU mit Umweltmaßnahmen (45 % der österreichischen KMU mit Aktionsplan für Nachhaltigkeit vs. 34 % der KMU EU-weit);



### Internationalisierung:

hoher Internationalisierungsgrad heimischer KMU; Österreichs KMU verkaufen EU-weit am häufigsten online in andere EU-Staaten (16 % vs. 9 % der KMU im EU-Durchschnitt);



### Finanzierung:

68 % der KMU in Österreich bewerten den Zugang zu privater und öffentlicher Finanzierung als (sehr) gut im Vergleich zu 50 % der KMU EU-weit.

## Betriebswirtschaftliche Situation:

### Finanzielle Lage der KMU dank Corona-Hilfsmaßnahmen stabil.

Im Betrachtungszeitraum **2019/20 (vor Corona)** betrug die durchschnittliche **Umsatzrentabilität 5,0 %** (indikativer Wert 2020/21: 5,4 %).

Die durchschnittliche **Eigenkapitalquote lag 2019/20 bei 34 %** (indikativer Wert 2020/21: 36 %).

## Herausforderungen der KMU



### Digitalisierung:

digitale Intensität (63 % der österreichischen KMU mit nur grundlegender digitaler Intensität im Vergleich zu 60 % der KMU EU-weit) sowie E-Commerce-Aktivitäten (22 % der KMU in Österreich vs. 18 % der KMU EU-weit mit Online-Verkäufen) im EU-Mittelfeld, weniger fortgeschrittene digitale Technologien in österreichischen KMU;



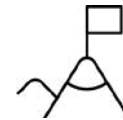
### F&E-Aktivitäten

im EU-Mittelfeld (21 % der österreichischen KMU mit F&E-Aktivitäten; KMU im EU-Durchschnitt: 20 %);



### Finanzierung:

Aufholbedarf bei Eigenkapital- u. Risikokapitalfinanzierung (Anteil Private Equity & Risikokapital in Prozent des BIP 2020 in Österreich: 0,044 %, europäischer Durchschnittswert: 0,51 %);



### Zentrale Herausforderungen aus Sicht der Unternehmen:

Fachkräftemangel, Energiepreise und Preise von Rohstoffen und Vorleistungen, Arbeitskosten, Lieferkettenprobleme.

Quellen: Statistik zur IKT-Nutzung in Unternehmen, Eurostat; Community Innovation Survey, Eurostat; Flash-Eurobarometer 481, Europäische Kommission; Handel nach Unternehmensmerkmalen, Eurostat; Survey on Access to Finance (SAFE), Europäische Kommission

## Fachkräfte und Qualifizierung als wesentlicher Wettbewerbsfaktor

Gut ausgebildete Fachkräfte sind ein zentraler Wettbewerbsfaktor für Unternehmen. Der akute Fachkräftemangel, verstärkt durch die Corona-Krise und den wieder einsetzenden wirtschaftlichen Aufschwung, ist zugleich die größte Hürde für die Geschäftstätigkeit und Innovationsfähigkeit der Betriebe.



---

**70 %** der Unternehmen sind derzeit von einem sehr oder eher starken Fachkräftemangel betroffen. **Kleinbetriebe** sowie die Branchen **Gewerbe und Handwerk** sowie **Tourismus und Freizeitwirtschaft** sind besonders stark betroffen;

**hoher Fachkräftebedarf** bei handwerklich-technischen Berufen, Tourismusberufen sowie generell an Personen mit Lehrlingsausbildung

**zentrale Ursachen für den Fachkräftemangel:** demografische Entwicklung, ausbildungsmäßige und regionale Mismatches, zu geringes Interesse an und geringe Akzeptanz der Arbeitsbedingungen in bestimmten Berufen (z.B. Tourismus, Verkauf)

---

## Entwicklungen in der Lehrlingsausbildung

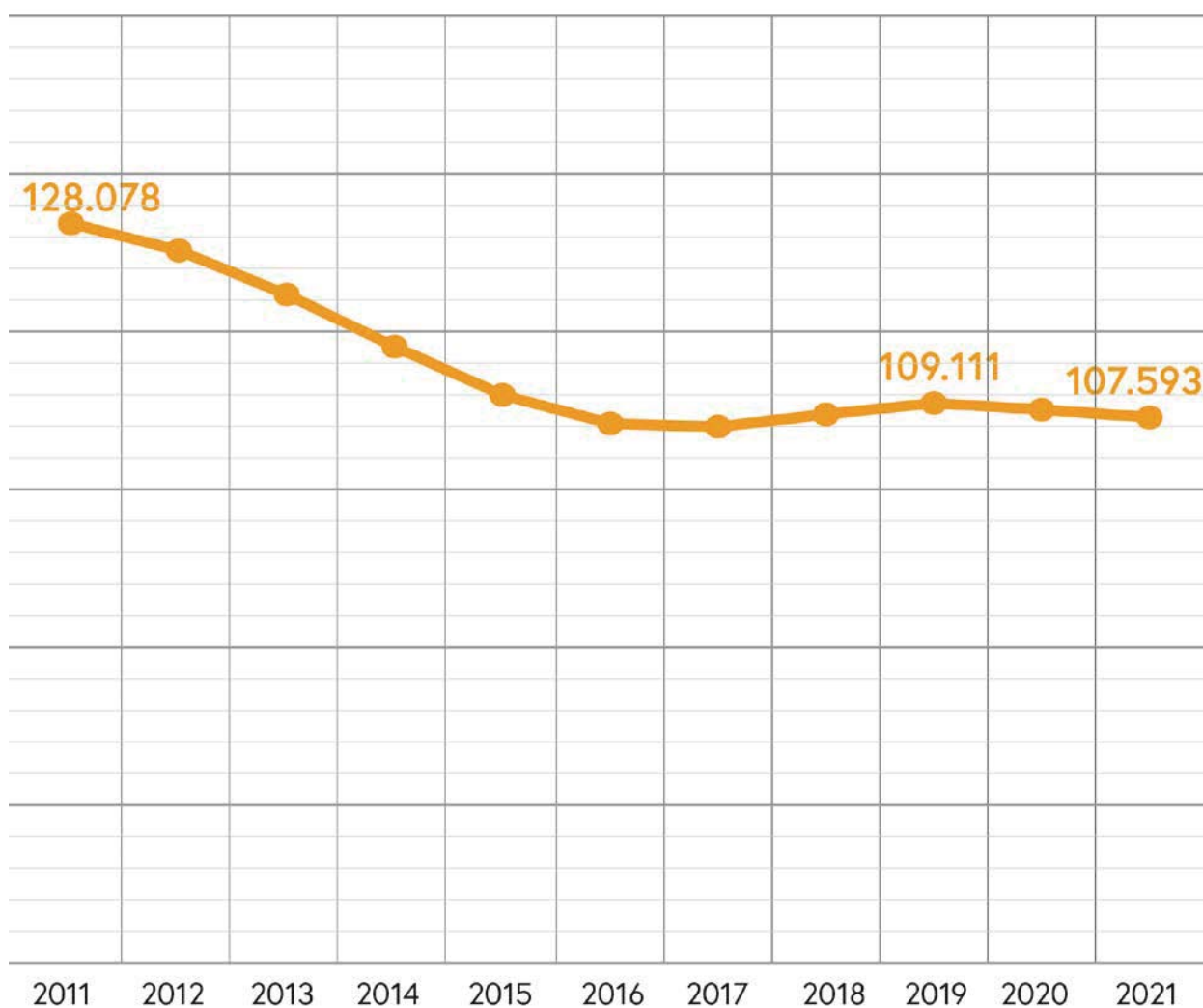
**Corona-Pandemie** führte vorübergehend zu einem Rückgang und einer Erschwerung der (Lehr-) Ausbildungsaktivitäten, aber auch zu einem **Digitalisierungsschub** bei Rekrutierungs- und Ausbildungsformaten

**KMU-Anteil an der Lehrlingsausbildung rückläufig** 2019: **63 % der Lehrlinge wurden von KMU ausgebildet**; 2010 lag der Anteil demgegenüber noch bei 70 %.

**Gründe:** rückläufige Zahl der Lehrlinge, große Konkurrenz durch Großunternehmen, regionale und fachliche Mismatches

### Grafik 4 Entwicklung der Lehrlingszahlen 2011 – 2021

Corona-Pandemie stoppte positive Trendwende in der Entwicklung der Lehrlingszahlen



Quelle: WKO, Lehrlingsstatistik

## Ausgewählte Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels

- **Aufwertung und attraktivere Gestaltung von Lehre und praxisorientierten Qualifikationen:** Geplant ist in diesem Zusammenhang u.a. die Einführung der höheren beruflichen Bildung. Dadurch soll Personen mit Lehrabschluss, ähnlich wie bei akademischen Bildungskarrieren, ein neuer Weg der Weiterbildung ermöglicht werden und die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung gefördert werden.
- **Berufsorientierung und Vermittlung von Arbeitskräften b.mobile – Fachkräftepotenzial nutzen –** bietet in diesem Bereich eine überregionale Vermittlung von für die Lehrlingsausbildung geeigneten Personen. Die Maßnahme zielt auch darauf ab, den regionalen Mismatch zwischen Ost- und Westösterreich auszugleichen.
- **Verbesserung und Anpassung der Ausbildungsqualität und der Weiterbildung** - Eine wesentliche Maßnahme in diesem Zusammenhang ist die **Qualifizierungsoffensive**. Sie umfasst eine finanzielle Förderung für den Auf- und Ausbau von Kompetenzen mit Fokus auf Digitalisierungs- und Innovationsagenden der Unternehmen und Mitarbeiter/innen.
- **Unterstützung von KMU:** Bei der internationalen Rekrutierung von Fachkräften werden KMU durch den neuen Bereich ABA-Work in Austria der Austrian Business Agency (ABA) unterstützt. Dieser widmet sich der Attraktivierung und aktiven Bewerbung des österreichischen Wirtschaftsstandorts für ausländische Fachkräfte.
- **Gezielte Ansprache bestimmter Zielgruppen** für die Lehrlingsausbildung (Frauen, Jugendliche mit Migrationshintergrund, Erwachsene): Die **dualen Akademien** adressieren ältere Personengruppen für die Lehrlingsausbildung und bieten u.a. eine um ein Jahr verkürzte Lehrzeit, eigene Berufsschulklassen, Auslandspraktikum sowie Weiterbildungen in Zukunftskompetenzen.





## KMU weiter unterstützen und entlasten

In Österreich gibt es – neben Corona-spezifischen Unterstützungen – eine Vielzahl an Maßnahmen zur Unterstützung von KMU. Eine Auswahl aktueller Maßnahmen entlang der strategischen Säulen der „KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa“ der Europäischen Kommission wird nachfolgend angeführt:

**Aktuelle Maßnahmen zur Förderung der KMU in Österreich entlang der Säulen der KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa der Europäischen Kommission**

**Innovationsförderung der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG):** 2021 haben insgesamt 2.789 KMU FFG-Projekte durchgeführt (= 80 % aller geförderten Unternehmen). 44 % der Gesamtförderung bzw. 195 Mio. € gingen an KMU.

**KMU.DIGITAL:** Die Maßnahme bietet insgesamt 5 Mio. € pro Jahr für Status- und Potenzialanalyse, Strategieberatungen und die Umsetzung von Digitalisierungsprojekten von KMU.

**KMU.Cybersecurity:** 2,3 Mio. € für die Umsetzung von IT- und Cybersecurity-Projekten in KMU.

**Investitionsfreibetrag** von 15 % für Investitionen der Unternehmen im Bereich der Ökologisierung.

**COVID-19 Investitionsprämie:** Zuschuss von 7 % für aktivierungspflichtige Investitionen. 14 % für Investitionen in den Bereichen Ökologisierung, Digitalisierung und Gesundheit/Life Sciences.

## Kapazitätsaufbau und Unterstützung des Übergangs zu Nachhaltigkeit und Digitalisierung



## Verbesserung des Zugangs zu Finanzierungsmöglichkeiten

**Finanzierungsförderung der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws):** Die aws bietet Kredite, Zuschüsse, Garantien, Eigenkapitalmittel sowie Coaching und Beratungsleistungen für KMU. 2021 erteilte sie 245.290 Förderzusagen (inkl. Covid-Hilfsmaßnahmen) und erbrachte eine Finanzierungsleistung von 6,5 Mrd. €. Über 95 % der Förderzusagen gingen an KMU.

**Finanzierungsförderung der Österreichischen Hotel- und Tourismusbank GmbH (ÖHT):** Die ÖHT bietet Investitionskredite, Zuschüsse und Haftungen für Betriebe des Tourismus und der Freizeitwirtschaft. 2021 wurden von der ÖHT 760 Förderungsfälle mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von rund 897 Mio. € positiv erledigt.

**Novelle des Alternativfinanzierungsgesetzes (AltFG):** Noch klarere rechtliche Rahmenbedingungen für Schwarmfinanzierung ermöglichen große Emissionen ohne das Erfordernis eines Kapitalmarktprospekts.

## Abbau regulatorischer Hürden und Verbesserung des Marktzugangs

**Kleinunternehmerpauschalierung** ermöglicht die vereinfachte pauschale Ermittlung des Gewinns für Kleinunternehmer/innen.

**Arbeitsplatzpauschale für Selbstständige:** Bei betrieblichen Einkünften wird die Nutzung des privaten Wohnraums steuerlich durch eine Arbeitsplatzpauschale berücksichtigt.

**Erleichterungen im Rahmen der ökosozialen Steuerreform:** Im Rahmen der ökosozialen Steuerreform wurden viele Erleichterungen für Unternehmen beschlossen: Senkung der Einkommensteuer, Erhöhung der Grenze für geringwertige Wirtschaftsgüter von 800 € auf 1.000 €, schrittweise Senkung der Körperschaftsteuer von 25 % auf 23 %, Erhöhung des Grundfreibetrags beim Gewinnfreibetrag von 13 % auf 15 % sowie die steuerliche Begünstigung für die Beteiligung von Mitarbeiter/innen am Gewinn des Unternehmens.

**Gründerpaket/Deregulierungspaket:** mit neuer Kapitalgesellschaftsform für unbürokratische Gründung und flexibler Anteilsvergabe, **Grace-Period-Gesetz** für Erleichterung bei Betriebsübergaben und **Once Only System**, wodurch Daten für die öffentliche Hand von Unternehmen nur mehr einmalig zur Verfügung gestellt werden müssen.

**Go international:** Unterstützung für die Internationalisierung von KMU. Neu im Förderprogramm: Bildungsscheck für Personal an Auslandsniederlassungen, Unterstützungsleistungen zu den Themen Nachhaltigkeit, Verantwortung sowie strategische Optimierung von Wertschöpfungsketten, Russland/Ukraine/Belarus Servicepaket für die Heranführung betroffener Unternehmen an Alternativmärkte.

# 1 KMU im Fokus – Zahlen, Daten, Fakten

Dieses Kapitel beleuchtet die Bedeutung und aktuelle Entwicklung der österreichischen KMU (Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen), basierend auf wesentlichen strukturellen und betriebswirtschaftlichen Indikatoren. Es wird außerdem ein Blick auf die Vielfalt der KMU und spezifische Unternehmenstypen geworfen sowie Stärkefelder, Resilienz und zentrale Herausforderungen der österreichischen KMU analysiert. Detaillierte Daten und methodische Erläuterungen dazu finden sich im Anhang.



# 1.1 Struktur und Performance des KMU-Sektors

## Das Wichtigste in Kürze:

- 2021 gab es rund 358.600 KMU in Österreich, das sind 99,6 % der heimischen Unternehmen; KMU bieten Arbeitsplätze für rund 2 Mio. Beschäftigte inkl. rund 52.400 Lehrlingen; 67 % aller Erwerbstätigen und 63 % der Lehrlinge der marktorientierten Wirtschaft sind damit in KMU beschäftigt; KMU erwirtschaften mehr als 60 % der Umsätze (535 Mrd. €) sowie der Bruttowertschöpfung (über 137 Mrd. €).
- 2021 wurden 26.200 Unternehmen neu gegründet (Gründungsquote: 6 %) und rund 18.500 Unternehmen geschlossen (Schließungsquote: 4 %).
- Nach Corona-bedingten Einbrüchen im Jahr 2020 ist der **KMU-Sektor 2021 wieder gewachsen**. Die nominellen Umsätze (+9 %) und Bruttowertschöpfung (+6 %) von KMU lagen 2021 (auch aufgrund des Preiseffektes) bereits wieder über dem Niveau von 2019. Die Beschäftigung (2021 +3 %) hat das Vorkrisenniveau bislang noch nicht wieder erreicht.
- **Corona-Krise noch nicht in allen Branchen überwunden**: Viele Branchen haben 2021 einen deutlichen Aufschwung verzeichnet. Jedoch blieben die nominellen Umsätze im Verkehrssektor, in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (z.B. Reisebüros, Überlassung von Arbeitskräften) sowie insbesondere in der Beherbergung und Gastronomie noch unter den Werten von 2019.



## 1.1.1 Bedeutung der KMU: Unternehmen, Beschäftigung und Output

Im Jahr 2021 gab es in der marktorientierten Wirtschaft in Österreich rund 358.600 kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Beim Großteil der Unternehmen handelt es sich um Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten (87 %). Mehr als 40 % sind Ein-Personen-Unternehmen, das sind Selbstständige ohne dauerhaft beschäftigte Mitarbeiter/innen. 11 % sind den Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeiter/innen zuzuordnen, 2 % zählen zu den Mittelbetrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten. Insgesamt sind 2021 damit 99,6 % aller Unternehmen in Österreich KMU.

Die österreichischen KMU beschäftigten 2021 rund 67 % aller Erwerbstätigen der marktorientierten Wirtschaft und waren auch wichtige Lehrlingsausbilder. Insgesamt hatten 2021 mehr als 2 Mio. Beschäftigte (inkl. rund 52.400 Lehrlingen) ihren Arbeitsplatz in KMU. Die meisten Lehrlinge in KMU waren in Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeiter/innen (31 % aller Lehrlinge) zu finden. Die Nettoumsatzerlöse von KMU beliefen sich im Jahr 2021 auf 535 Mrd. €, die Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten auf mehr als 137 Mrd. €. Jeweils mehr als 60 % der Umsätze sowie der Wertschöpfung der gesamten marktorientierten Wirtschaft entfielen damit auf KMU, wobei der höchste Anteil den Mittelbetrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten zuzurechnen war (27 % bzw. 23 % der gesamten Umsätze/Wertschöpfung). Die Produktivität von KMU, verstanden als Wertschöpfung je Beschäftigten, lag 2021 bei rund 67.500 €. Die Produktivität der KMU lag damit unter jener der Großunternehmen mit 87.500 €.

### Österreichische KMU im EU-Vergleich

Verglichen mit dem Durchschnitt der EU-27<sup>1</sup> weist Österreich einen ähnlich hohen Anteil an KMU (2019: 99,6 % in Österreich versus 99,8 % im EU-Durchschnitt) sowie in KMU Beschäftigten (2019: jeweils rund 64 %) auf. Dennoch sind die österreichischen KMU (6 Beschäftigte je Unternehmen) im Durchschnitt etwas größer als jene EU-weit (4 Beschäftigte je KMU). Die Umsatz- und Bruttowertschöpfungsanteile von KMU lagen in Österreich mit 56 % bzw. 55 % im Jahr 2019 über den entsprechenden Durchschnittswerten der EU-27 (51 % bzw. 52 %). Auch die Produktivität (Wertschöpfung je Beschäftigten) der österreichischen KMU ist höher als im EU-Durchschnitt. Da die Produktivität tendenziell mit der Unternehmensgröße steigt, ist dies insbesondere auf die etwas größere Unternehmensstruktur der österreichischen KMU zurückzuführen.

Differenziert nach Branchen sind die meisten KMU innerhalb der marktorientierten Wirtschaft im Handel (23 % der KMU), in der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (21 %), in der Beherbergung und Gastronomie (13 %), im Bau (11 %) sowie in der Herstellung von Waren (7 %) zu finden. Auf diese fünf größten KMU-Sektoren entfallen rund drei Viertel der Unternehmen, Beschäftigten und der Umsätze der KMU.

---

1 Die EU-Vergleichswerte beziehen sich auf die marktorientierte Wirtschaft, jedoch ohne die Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Die Werte sind damit nicht exakt mit den zuvor angeführten Daten gemäß Statistik Austria / Abschätzungen der KMU Forschung Austria vergleichbar.

2021 wurden in Österreich in der marktorientierten Wirtschaft rund 26.200 Unternehmen neu gegründet und rund 18.500 Unternehmen geschlossen<sup>2</sup>. Vielfältige Gründe können dazu führen, dass Unternehmer/innen ihr Unternehmen schließen bzw. ihre selbstständige Tätigkeit wieder beenden. Ein Teil der Unternehmensschließungen erfolgt aufgrund schlechter (finanz-) wirtschaftlicher Lage des Betriebs. Neben wirtschaftlichen Überlegungen können jedoch insbesondere auch persönliche Lebensumstände für Schließungen ausschlaggebend sein – z.B. Pensionierung oder die Aufnahme (bzw. Ausweitung) einer unselbstständigen Tätigkeit seitens der Unternehmerin bzw. des Unternehmers. Ein (geringer) Teil der Schließungen erfolgte durch die Insolvenz des Unternehmens, wobei eine Insolvenz nicht zwangsläufig mit der Schließung des Unternehmens gleichzusetzen ist. Im Jahr 2021 kam es zu rund 2.600 Insolvenzen.

Der Anteil der Neugründungen an allen Unternehmen (= Neugründungsquote: rund 6 %) ist damit höher als die Schließungsquote (rund 4 %). Im EU-Vergleich weist Österreich eine niedrigere Neugründungsquote auf (2019: rund 6 % vs. 10 % im Durchschnitt der EU-27), es werden aber auch weniger Unternehmen geschlossen (rund 5 % vs. 8 %). Daraus ergibt sich für Österreich insgesamt eine geringere Gründungs- und Schließungsdynamik; Unternehmen bestehen hierzulande jedoch länger am Markt. Die fünfjährige Überlebensquote<sup>3</sup> von im Jahr 2014 neu gegründeten Unternehmen beträgt in Österreich 55 % im Vergleich zu 44 % im Durchschnitt der EU-27.

Die Rate der Jungunternehmer/innen (das ist der Anteil der Personen an der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung<sup>4</sup>, die vor maximal 3,5 Jahren ein Unternehmen gegründet haben oder derzeit dabei sind, ein Unternehmen zu gründen) lag laut Global Entrepreneurship Monitor 2020/21 bei 6,2 %. Im EU-Vergleich fällt die Rate der Jungunternehmer/innen eher niedrig aus. Von insgesamt 16 betrachteten Ländern liegt Österreich auf Platz 12. Die höchste Rate verzeichnet Lettland mit 15,6 %. (vgl. Friedl et al., 2021)

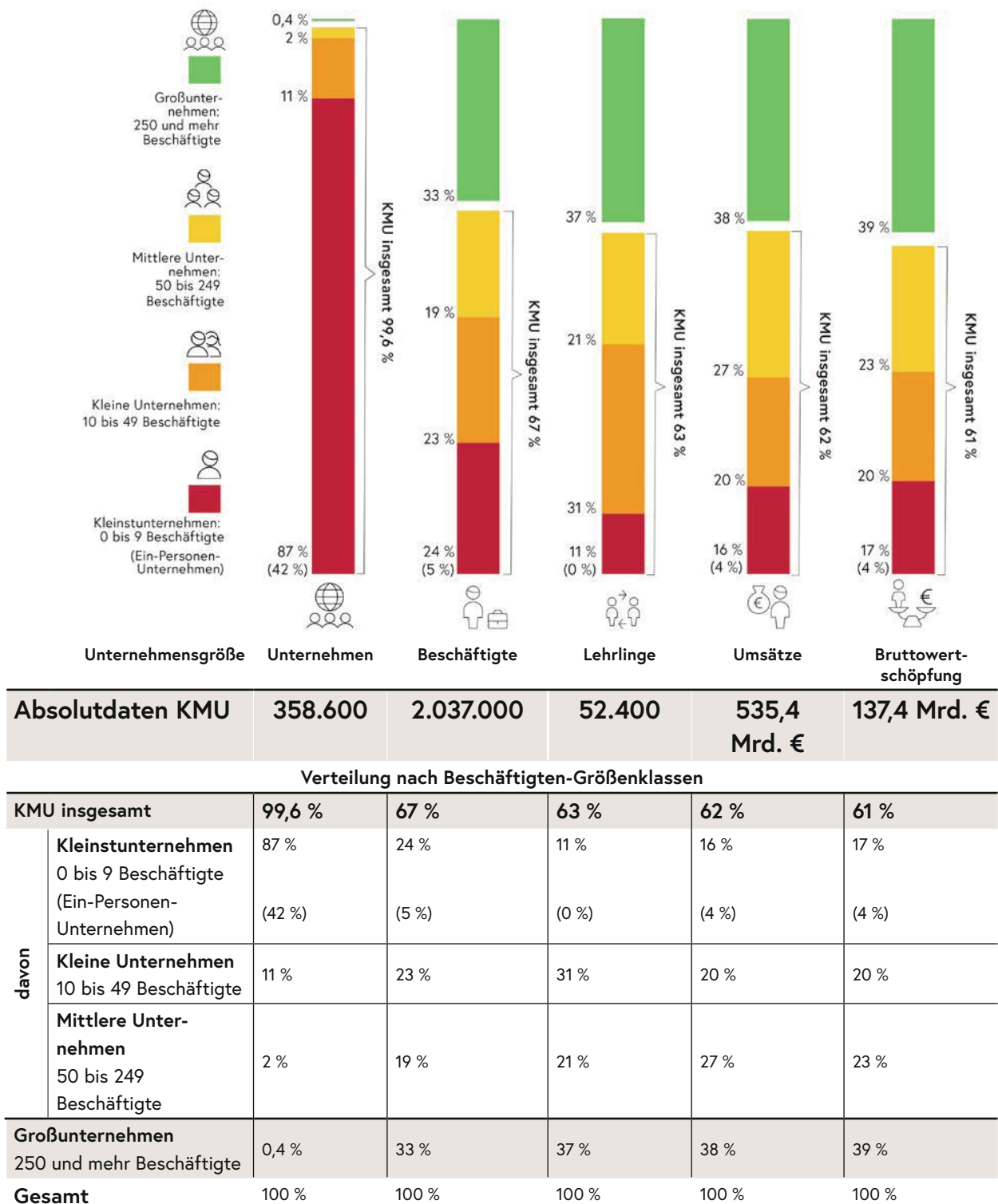
Innerhalb der Jungunternehmer/innen stieg der Frauenanteil 2020/21 im Vergleich zu 2018 um 7 Prozentpunkte auf 43 % (vgl. Friedl et al., 2021). In der letzten Dekade blieb der Anteil der Jungunternehmerinnen stabil (vgl. Schmalzer et al., 2015). Betrachtet man ausschließlich die Neugründungen, so beträgt die Frauenquote über 50 %. Es ist davon auszugehen, dass diese hohe Quote vom Bereich Gesundheits- und Sozialwesen beeinflusst wird, in dem viele Gründungen von Frauen erfolgen. Insgesamt lag der Frauenanteil bei den Gründungen in den letzten zehn Jahren durchwegs bei rund 50 %.

Der Anteil der von Frauen geführten Unternehmen innerhalb der Gesamtwirtschaft<sup>5</sup> lag im Vergleich dazu 2020 bei rund 40 % (Quelle: Statistik Austria).

- 
- 2 Bei den Werten handelt es sich um eine Abschätzung auf Basis der Statistik zur Unternehmensdemografie von Statistik Austria. Hier besteht im Gegensatz zur Leistungs- und Strukturstatistik keine Umsatzgrenze. Deshalb sind die Daten zu den Neugründungen und Schließungen nicht mit der Anzahl der KMU aus der Leistungs- und Strukturstatistik vergleichbar.
  - 3 Anteil aller in einem bestimmten Jahr gegründeten Unternehmen, welche nach fünf Jahren noch am Markt bestehen.
  - 4 Im Alter zwischen 18 und 64 Jahren.
  - 5 Marktorientierte Wirtschaft inklusive persönliche Dienstleistungen, exklusive Land- und Forstwirtschaft sowie Gesundheits- und Sozialwesen.

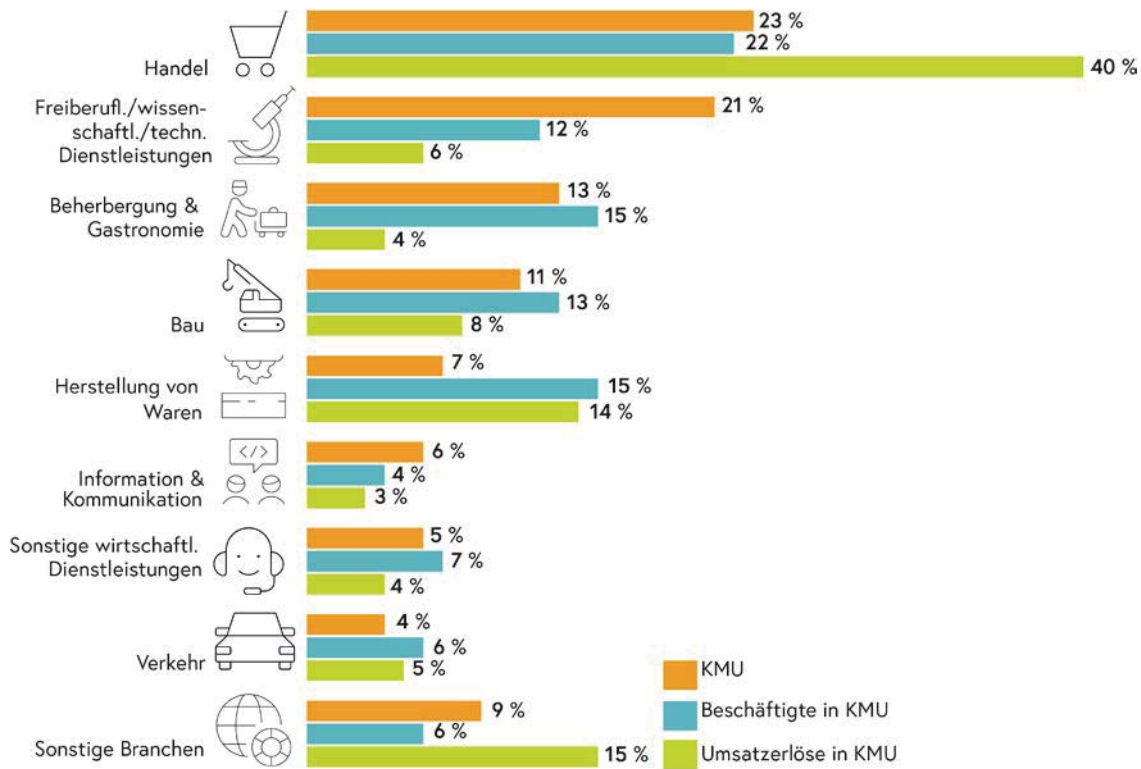


Grafik 5 Unternehmen, Beschäftigte und Output nach Unternehmensgrößenklassen, 2021



Ab schätzung der KMU Forschung Austria basierend auf Daten von Statistik Austria, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO, Wirtschaftskammer Österreich, Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen; marktorientierte Wirtschaft, Quellen: KMU Forschung Austria, Statistik Austria (Stand: März 2022)

### Grafik 6 Verteilung der KMU nach Sektoren

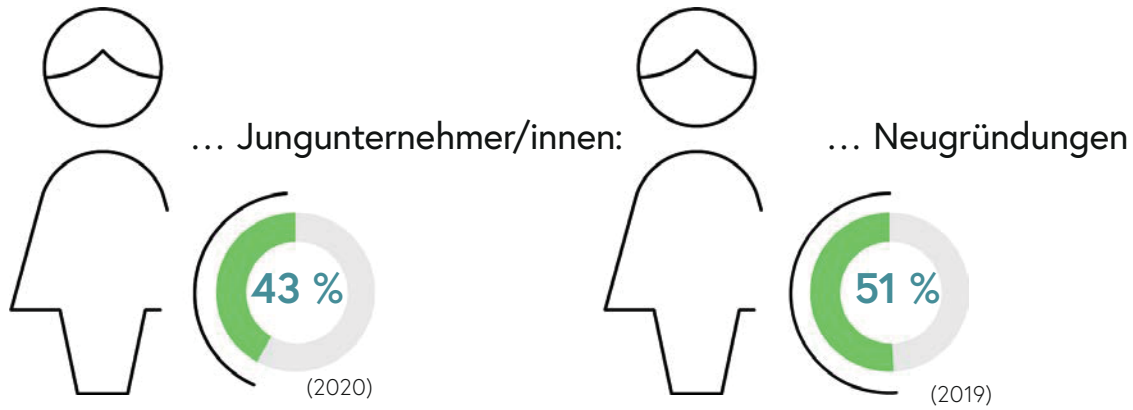


Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen. Gliederung nach ÖNACE 2008 (= NACE Rev. 2)  
 Quelle: Statistik Austria (Erscheinungsdatum: Juni 2020) Die Verteilung basiert auf Daten aus dem Jahr 2019.

**26.200 Neugründungen**  
**Gründungsquote: 6 %**  
 (Abschätzung für 2021)

**18.500 Schließungen**  
**Schließungsquote: 4 %**  
 (Abschätzung für 2021)

### Frauenanteil an den...



Quellen: Statistik Austria, Global Entrepreneurship Monitor



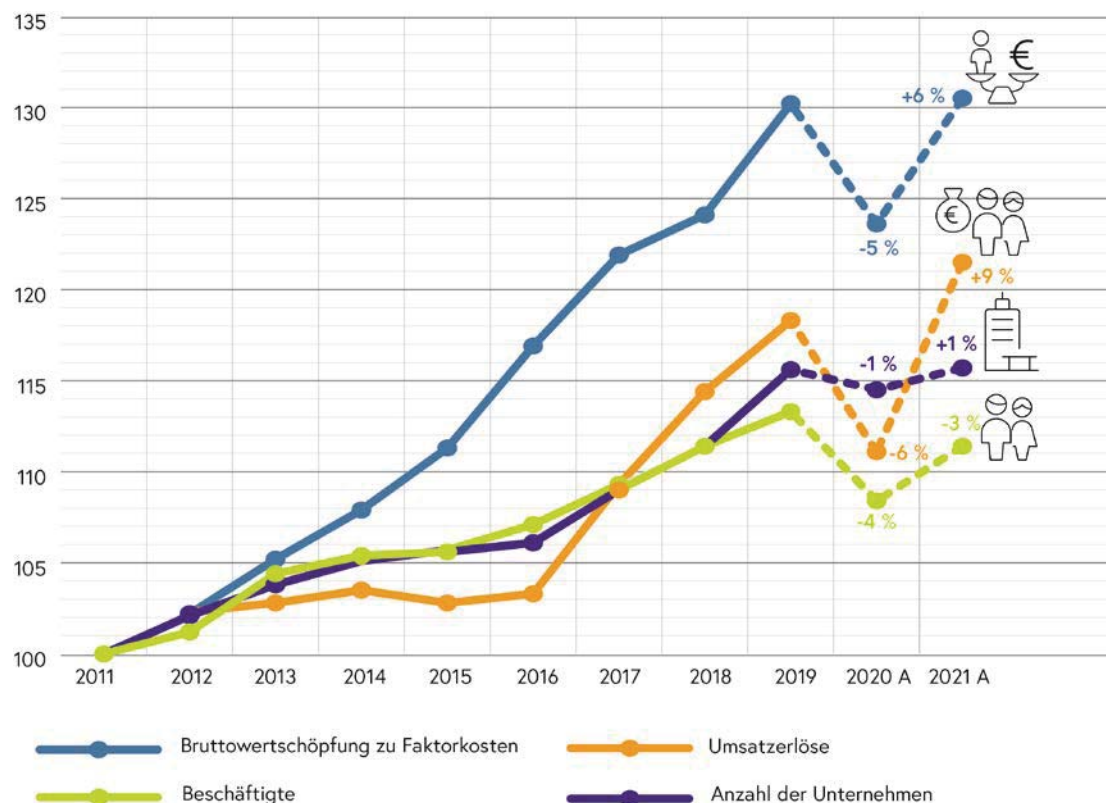
## 1.1.2 Entwicklung des KMU-Sektors

Die KMU der marktorientierten Wirtschaft haben sich im Zeitraum 2011 bis 2019 dynamisch entwickelt. Im Jahr 2020 ist es unter dem Einfluss der COVID-19-Krise bzw. der Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus zu einem deutlichen Wirtschaftsabschwung gekommen. Die Anzahl der KMU ist um 1 % zurückgegangen, die Anzahl der Beschäftigten in KMU sank um 4 %. Noch deutlicher ist das Minus bei den Umsätzen (-6 %) und der Wertschöpfung (-5 %) ausgefallen.

Gesamtwirtschaftlich betrachtet hat im Jahr 2021 eine deutliche Erholung stattgefunden. Das BIP ist nominell um 6,3 % gestiegen (nach einem Rückgang um 4,6 % im Jahr 2020). Dieses Wachstum war jedoch stark von Preissteigerungen getrieben. Das reale BIP-Wachstum konnte damit 2021 mit +4,5 % den Rückgang im Jahr 2020 (-6,7 %) noch nicht ausgleichen. (Quelle: Statistik Austria)

Die Umsätze von KMU sind im Jahresvergleich 2021 nominell um +9 % und die Wertschöpfung um +6 % gestiegen. Beide Indikatoren liegen unter nomineller Betrachtung damit wieder über dem Vor-Corona-Niveau 2019. Die Anzahl der KMU hat sich um rund 1 % erhöht und entspricht somit wieder in etwa dem Stand von 2019. 2021 kam es auch wieder zu einem Beschäftigungszuwachs in KMU (+3 %). Dieser war jedoch noch zu gering, um das Vorkrisenniveau von 2019 zu erreichen.

Grafik 7 Entwicklung der KMU 2011 – 2021 (Index: 2011= 100)



A: Abschätzung der KMU Forschung Austria basierend auf Daten von Statistik Austria, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO, Wirtschaftskammer Österreich  
Marktorientierte Wirtschaft; Quelle: Statistik Austria, KMU Forschung Austria (März 2022)

Über die unterschiedlichen **Branchen** hinweg zeigt sich ein heterogenes Bild. Die meisten Branchen konnten bei nomineller Betrachtung die Corona-bedingten Umsatzeinbrüche des Jahres 2020 im Jahr 2021 bereits aufholen bzw. das Vorkrisenniveau sogar deutlich übersteigen – insbesondere im Bau, der Herstellung von Waren, dem Handel oder den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (das sind z.B. Steuer- und Unternehmensberater/innen, Architektur und Ingenieurbüros, Werbung). Die Umsatzzuwächse sind dabei auch von den Preissteigerungen getrieben (z.B. Preissteigerung im Bau +5 % 2021 im Vergleich zu 2020, oder +10 % bei Großhandelspreisen). Die Preissteigerungen entstehen in Folge der Verknappung bestimmter Güter (nicht zuletzt aufgrund von Lieferkettenproblemen) – etwa in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie – bei gleichzeitig hoher/erhöhter Nachfrage. Im Verkehr, bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (z.B. Reisebüros, Überlassung von Arbeitskräften) sowie in der Gastronomie wurde das Vorkrisenniveau bislang nicht wieder erreicht. Die Beherbergung und Gastronomie war nicht nur der Wirtschaftsbereich mit den stärksten Umsatzrückgängen 2020, sondern auch die einzige Branche, die 2021 aufgrund von Lockdowns, Reiseeinschränkungen und weiterhin andauernden Unsicherheiten in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erneut Umsatzeinbußen hinnehmen musste.

Nach **Größenklassen** zeigt sich, dass über alle Unternehmensgrößen hinweg die Vorkrisenumsätze wieder erreicht wurden. Die Erholung ist in Großbetrieben etwas weiter vorangeschritten (das Vorkrisenniveau wurde 2021 um 3,1 % übertroffen) als in KMU (+2,7 % 2021 im Vergleich 2019). Auch in Hinblick auf die Beschäftigung erholen sich KMU langsamer bzw. kam es in KMU 2020 auch zu stärkeren Corona-bedingten Beschäftigungsrückgängen. In KMU liegt die Zahl der Beschäftigten 2021 noch um 1,7 % unter dem Wert von 2019, in Großunternehmen um 1,2 %. Der Fachkräftemangel kann dazu beitragen, dass Unternehmen offene Stellen teilweise nicht besetzen können.

Das **Gründungsgeschehen** hat sich relativ rasch von der Corona-Krise erholt und ist zudem im Jahr 2020 lediglich um 1 % zurückgegangen. Dies zeigt, dass selbst im Krisenjahr viele Personen unternehmerische Chancen wahrgenommen und ergriffen haben (z.B. im Bereich IT, Onlinehandel). Im Jahr 2021 war ein Anstieg der Neugründungen um +4 % zu verzeichnen, womit die Zahl der Gründungen bereits wieder über dem Niveau von 2019 liegt. Aufgrund der Maßnahmen zur Abfederung der Corona-bedingten Wirtschaftskrise sowie gesetzlicher Änderungen (u.a. Ausdehnung der Frist für Insolvenzanträge bei Zahlungsunfähigkeit, keine Ausstellung von Insolvenzanträgen durch österreichische Finanzbehörden sowie die Gesundheitskassen) ist die Zahl der Insolvenzen 2020 deutlich gesunken (-40 %). Nach dem Auslaufen dieser gesetzlichen Regelungen im Sommer 2021 kam es in diesem Jahr wieder zu einem leichten Anstieg der Insolvenzen (+5 %). Ersten Prognosen des Kreditschutzverbandes zufolge dürfte sich die Zahl der Insolvenzen im ersten Quartal 2022 gegenüber dem ersten Quartal 2021 mehr als verdoppelt haben. Das Insolvenzgeschehen hat damit in etwa wieder das Vorkrisenniveau erreicht.<sup>6</sup> Auch die Schließungen waren 2020 stark rückläufig (-15 %) und sind 2021 wieder um 8 % angestiegen.

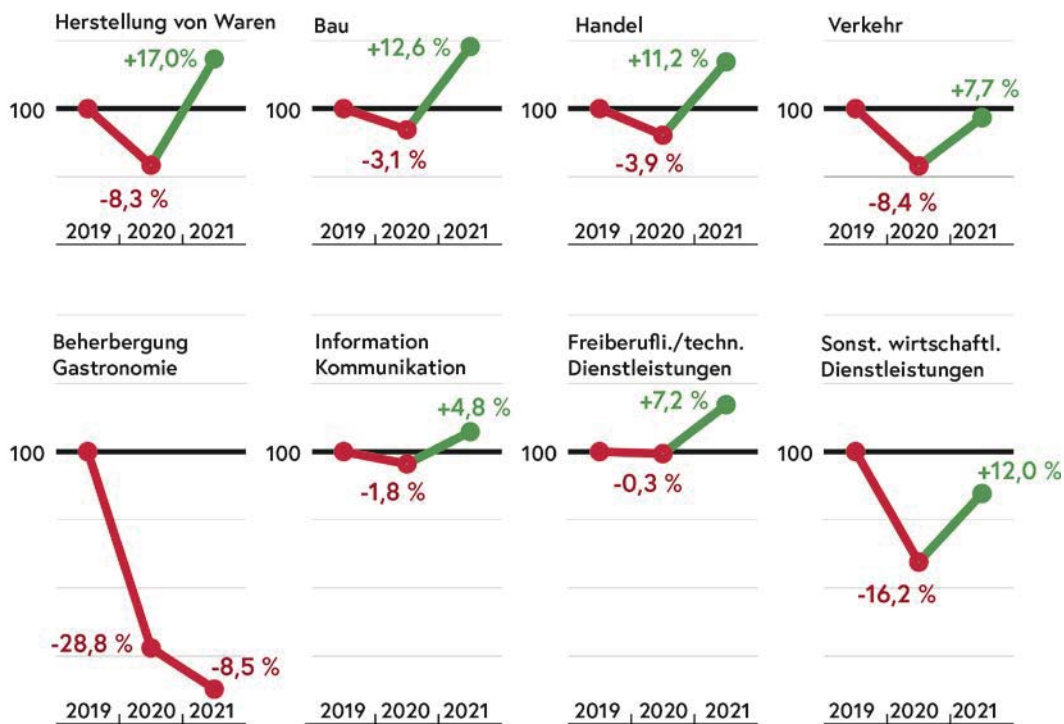
---

6 Quelle: <https://www.ksv.at/pressemitteilungen/firmenpleiten-krisen-niveau>

# Recovery Dashboard

**Branchenerholung:** Beherbergung und Gastronomie, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen sowie Verkehr haben das Vorkrisenniveau 2019 bislang nicht wieder erreicht

Grafik 8 **Nominelle Umsatzentwicklung nach Branchen,**  
Index: 2019=100



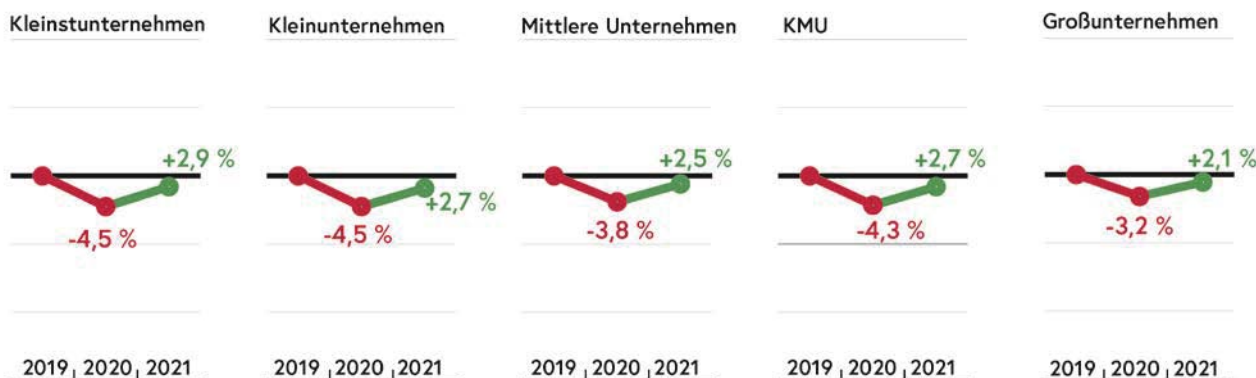
## Umsatzerholung in allen Größenklassen

Grafik 9 **Umsatzentwicklung,** Index: 2019=100



**Beschäftigung** noch in allen Größenklassen unterhalb des Vorkrisenniveaus von 2019

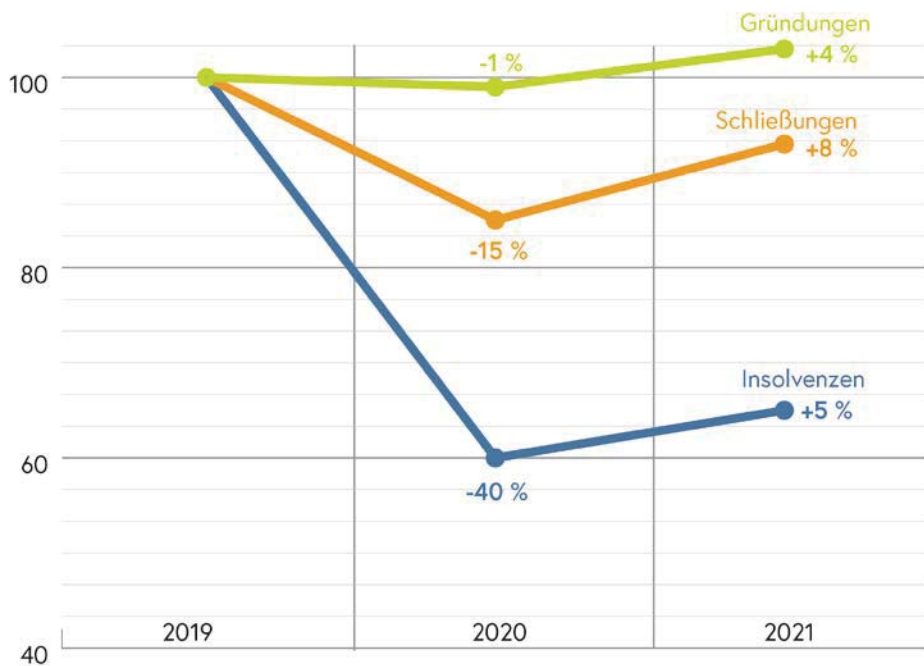
Grafik 10 **Beschäftigungsentwicklung**, Index: 2019=100



**Gründungserholung:** Zahl der Neugründungen stieg 2021 bereits über das Niveau von 2019

**Insolvenzen und Schließungen** bislang unter dem Niveau von 2019

Grafik 11 **Entwicklung der Gründungen, Schließungen und Insolvenzen**, Index: 2019 = 100



Quellen: KSV1870, Abschätzungen der KMU Forschung Austria auf Basis von Daten Statistik Austria, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, WIFO, Wirtschaftskammer Österreich



### Ausblick 2022/23

Nachdem der Großteil der KMU die Corona-bedingten Turbulenzen überwunden hat, dürften nun aufgrund des Russisch-Ukrainischen-Krieges erneut Herausforderungen auf den KMU-Sektor zukommen. Die direkten außenwirtschaftlichen Verflechtungen österreichischer KMU mit Russland (1 % des Export- bzw. 0,6 % des gesamten Importwertes von KMU) und der Ukraine (0,3 % des Export- sowie auch des Importvolumens) spielen eine vergleichsweise geringe Rolle<sup>7</sup>. Jedoch dürfte die Mehrheit der KMU über drastisch gestiegene Energie- und Rohstoffpreise betroffen sein. Die Inflation wird laut WIFO-Prognose im Jahresdurchschnitt 5,8 % erreichen. Auch Unterbrechungen von Lieferketten werden KMU künftig belasten und möglicherweise den wirtschaftlichen Aufschwung dämpfen.

Das WIFO prognostiziert für das Jahr 2022 zwar ein weiteres BIP-Wachstum (nominell: +7,5 %, real: +3,9 %), im Vergleich zur Winterprognose mussten die Wachstumserwartungen jedoch aufgrund des Russisch-Ukrainischen-Krieges deutlich reduziert werden. So wird die Wertschöpfung in der Industrie trotz einer sehr guten Auftragslage nicht wachsen. Der Tourismus leidet zwar ebenfalls unter der Ukraine-Krise, erholt sich jedoch gleichzeitig von den Corona-bedingten Einbrüchen und wird so im Jahr 2022 voraussichtlich zur Konjunkturstütze. Das Vorkrisenniveau von 2019 wird er dennoch noch nicht erreichen. (vgl. Schiman / Ederer, 2022)

<sup>7</sup> Quelle: Statistik Austria, Daten für 2019

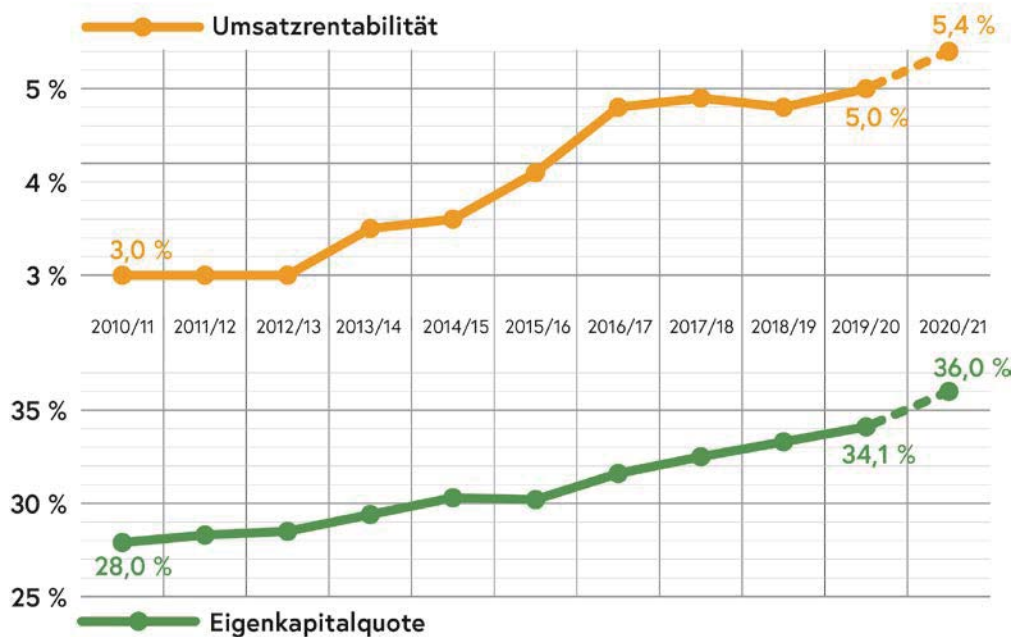


### 1.1.3 Betriebswirtschaftliche Situation und Entwicklung

Nachfolgend wird die betriebswirtschaftliche Situation der Klein-, Klein- und Mittelunternehmen Österreichs anhand von Kennzahlen zur Rentabilität sowie zur Finanzierungs- und Liquiditätsstruktur näher betrachtet. Die aktuell verfügbaren Bilanzdaten beziehen sich auf das Jahr 2019/20<sup>8</sup> und betreffen hauptsächlich Jahresabschlüsse vor der Corona-Krise. Es werden jedoch auch erste indikative Ergebnisse basierend auf rund 15.700 Jahresabschlüssen der Periode 2020/21 dargestellt. Aufgrund der Corona-Pandemie sowie nun auch durch die Auswirkungen des Russisch-Ukrainischen-Krieges ist weiterhin mit betriebswirtschaftlichen Störungen (Umsatzrückgang, Zurückhaltung bei Konsum- und Investitionsausgaben, Schwierigkeiten in Lieferketten) zu rechnen. Die ersten Auswertungen für das Jahr 2020 zeigen bislang keine betriebswirtschaftlichen Einbrüche, sondern im Gesamtdurchschnitt eine stabile finanzielle Situation der KMU. Neben den von den Unternehmen eingeleiteten Kostenreduktionen haben u.a. die Corona-Hilfsmaßnahmen dazu einen wesentlichen Beitrag geleistet. Es bleibt jedoch abzuwarten, welche Auswirkungen die erforderlichen Rückzahlungen von Liquiditätshilfen (Stundungen, Überbrückungskredite) auf die betriebswirtschaftliche Situation der Unternehmen haben werden.

8 Als Grundlage wird die Bilanzdatenbank der KMU Forschung Austria herangezogen. Diese umfasst Jahresabschlüsse von 64.837 Unternehmen (darunter 63.340 KMU) der marktorientierten Wirtschaft Österreichs für das Bilanzjahr 2019/20 (Bilanzstichtage zwischen 1.7.2019 und 30.6.2020). Aufgrund von besonderen betriebswirtschaftlichen Strukturen bleiben das Realitätenwesen und Holdings hierbei unberücksichtigt. Die Steuerbilanzen werden zur Erhöhung der Vergleichbarkeit (z.B. von Unternehmen unterschiedlicher Rechtsform) betriebswirtschaftlichen Korrekturen unterzogen (Ansatz eines kalkulatorischen Unternehmerlohns und kalkulatorischer Eigenkapitalzinsen). Im Rahmen der Analysen werden ausschließlich Jahresabschlüsse im Sinne der doppelten Buchhaltung einbezogen.

Grafik 12 **Umsatzrentabilität und Eigenkapitalquote der KMU 2010/11 – 2020/21**



KMU der marktorientierten Wirtschaft exkl. Realitätenwesen und Holdings; Umsatzrentabilität = Ergebnis vor Steuern (nach Finanzerfolg) in % der Betriebsleistung; Eigenkapitalquote = (buchmäßiges) Eigenkapital / Gesamtkapital \* 100; Quelle: KMU Forschung Austria, Bilanzdatenbank (Oktober 2021)

Im Bilanzjahr 2019/20 erzielten die österreichischen KMU im Durchschnitt ein **Ergebnis vor Steuern (Umsatzrentabilität)** in Höhe von **5,0 %** (indikativer Wert 2020/21: 5,4 %) der Betriebsleistung. Ein Vergleich der Sektoren (genaue Aufstellung im Datenanhang) zeigt, dass die freiberuflichen/wissenschaftlichen/technischen Dienstleistungen im Jahr 2019/20 mit durchschnittlich 12,2 % die höchste Umsatzrentabilität aufweisen. Die niedrigste durchschnittliche Ertragskraft innerhalb der ausgewählten Sektoren weist der Handel mit 3,2 % auf (dieser vergleichsweise geringere Wert ergibt sich auch aus dem hohen Wareneinsatz in dieser Branche).

Die Ertragslage der österreichischen KMU fällt bei näherer Betrachtung sehr unterschiedlich aus. Ein Viertel der KMU der marktorientierten Wirtschaft musste 2019/20 (vor Ausbruch der Corona-Krise<sup>9</sup>) Verluste hinnehmen. Drei Viertel der Betriebe waren in der Gewinnzone, wobei 9 % eine Umsatzrentabilität von über 20 % erzielen konnten.

Der operative **Cash flow** ist ein Indikator für die Innenfinanzierungskraft und die Liquidität von Unternehmen. Dabei werden die Einzahlungen und die Auszahlungen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes, in der Regel des Bilanzjahres, einander gegenübergestellt. Das Ergebnis aus dieser Gegenüberstellung ist der Nettogeldfluss aus der laufenden Geschäfts-

<sup>9</sup> Der weitaus überwiegende Teil der Jahresabschlüsse dieses Berichtszeitraumes entfällt auf das Jahr 2019.

tätigkeit. Wird dieser Saldo in Prozent der Betriebsleistung dargestellt, ergibt sich die Cash flow Quote. Ein positiver Wert bedeutet, dass die Zuflüsse aus dem Kerngeschäft jedenfalls die laufenden operativen Zahlungen (Personal, Material, Zinsen, Steuern, etc.) der Geschäftsperiode decken konnten. Je höher der positive Saldo, desto mehr Mittel stehen darüber hinaus u.a. für Schulden-/Kreditteilungen und für Investitionen zur Verfügung. Durchschnittlich konnten die österreichischen KMU der marktorientierten Wirtschaft im Bilanzjahr 2019/20 einen Cash flow in Höhe von **8,2 %** (indikativer Wert 2020/21: 8,6 %) der Betriebsleistung erwirtschaften.

Die Eigenkapitalquote besagt, zu welchem Anteil (gemessen am Gesamtkapital) ein Betrieb mit Eigenkapital ausgestattet ist. Um konjunkturell schwierige Zeiten unbeschadet zu überstehen bzw. zur Abdeckung etwaiger Verluste sollte aus betriebswirtschaftlicher Sicht der Eigenkapitalanteil etwa 30 % des Betriebsvermögens betragen. Je höher die Eigenkapitalquote ausfällt, umso höher ist auch die finanzielle Stabilität und Resilienz des Unternehmens zu werten. Im Bilanzjahr 2019/20 lag die **Eigenkapitalquote** der KMU im Durchschnitt bei **34 %** (indikativer Wert 2020/21: 36 %). Der Anstieg der durchschnittlichen Eigenkapitalquote im Bilanzjahr 2020/21 kann u.a. darauf zurückgeführt werden, dass auf Grund von temporären Schließungen verbunden mit Corona-Hilfsmaßnahmen der Anteil der Unternehmen mit (eigenkapitalmindernden) Verlusten gegenüber den Vorjahren gesunken ist. Zudem ist davon auszugehen, dass manche Unternehmen zur Absicherung des Betriebes auch zusätzliches Eigenkapital von außen eingebracht haben.

Bei der Ausstattung mit Eigenmitteln zeigt die detaillierte Analyse ein heterogenes Bild. 82 % der österreichischen KMU der marktorientierten Wirtschaft verfügten 2019/20 (vor Ausbruch der Corona-Krise<sup>10</sup>) über (positives) Eigenkapital, wobei mehr als ein Drittel der Betriebe sogar eine Eigenkapitalquote von über 40 % aufweisen konnten. Demgegenüber stehen 18 % der Betriebe mit negativem Eigenkapital (das bedeutet, dass die Verbindlichkeiten des Unternehmens höher sind als das Gesamtvermögen). Der Medianwert<sup>11</sup> der Eigenkapitalquote liegt für KMU bei rund 28 %.

Die Eigenkapitalquote steigt mit zunehmender Unternehmensgröße. Auf der Sektorebene weisen insbesondere die KMU der Branche Herstellung von Waren eine hohe durchschnittliche Eigenkapitalquote von über 38 % auf. Unter den aus betriebswirtschaftlicher Sicht empfohlenen 30 % an Eigenkapital liegen die Unternehmen der Beherbergung und Gastronomie mit durchschnittlich 23 %. Unternehmen dieser Branche weisen zudem mit 32 % den höchsten Anteil an überschuldeten Unternehmen auf. Kennzeichnend für die Branche sind hohe Investitionen im Zusammenhang mit dem Anlagevermögen (Geschäfts- und Betriebsausstattung), die eine langfristige Fremdfinanzierung erforderlich machen. Oftmals besteht auch eine Unterbewertung des Anlagevermögens.

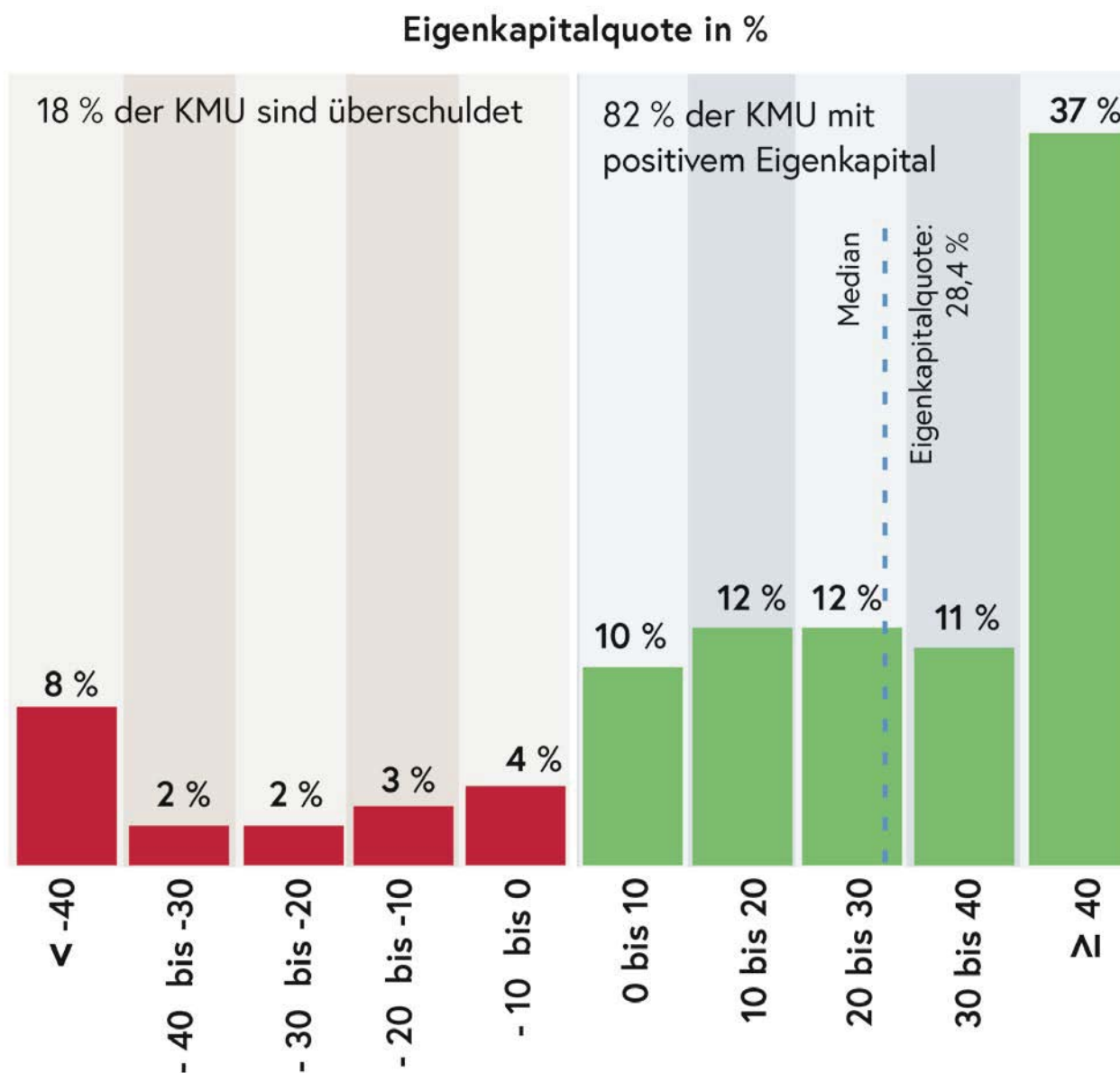
---

10 Der weitaus überwiegende Teil der Jahresabschlüsse dieses Berichtszeitraumes entfällt auf das Jahr 2019.

11 Sortiert man alle Messwerte bzw. Eigenkapitalquoten der Unternehmen der Höhe nach, steht der Medianwert genau in der Mitte.



Grafik 13 **Verteilung der KMU nach Eigenkapitalquote 2019/20**



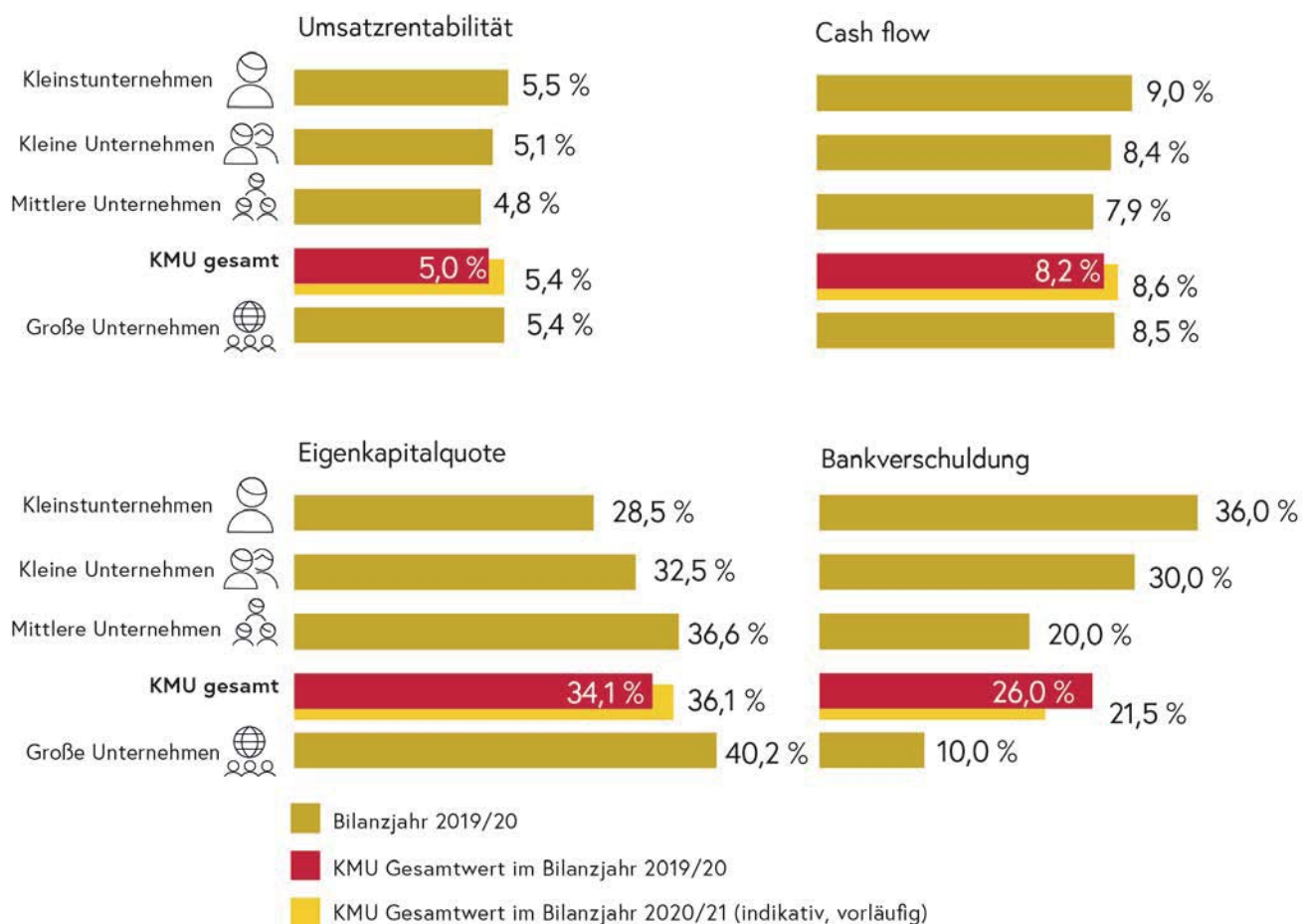
KMU der marktorientierten Wirtschaft exkl. Realitätenwesen und Holdings; Eigenkapitalquote = (buchmäßiges) Eigenkapital / Gesamtkapital \* 100; Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen  
Quelle: KMU Forschung Austria, Bilanzdatenbank (Erscheinungsdatum: Juli 2021)

Ein Blick auf die vorläufigen Zahlen für das Jahr 2020/21 weist auch bei der Verteilung der Eigenkapitalquote auf eine Verbesserung hin. Es zeichnet sich ab, dass sich der Anteil überschuldeter Unternehmen weiter verringern wird.

Die **Bankverschuldung** drückt das Ausmaß der Abhängigkeit des Unternehmens von den finanzierenden Banken aus. Dabei werden sowohl kurzfristige (z.B. Kontokorrentkredit) wie auch langfristige Bankverbindlichkeiten (z.B. Darlehen) berücksichtigt. Diese Kennzahl wird auch als Maßstab für die **Insolvenzanfälligkeit** verwendet, da die Gefahr der Insolvenz mit

steigendem Ausmaß der Bankverbindlichkeiten zunimmt. Hinsichtlich der Größenklassen zeigen sich bei der Bankverschuldung im Bilanzjahr 2019/20 wiederum deutliche Unterschiede. Während die Kleinstbetriebe im Durchschnitt 36 % ihres Vermögens durch Bankkredite finanzieren, zeigt sich bei den mittleren Unternehmen eine durchschnittliche Bankverschuldung in Höhe von 20 %. Die Bankverschuldung der Großunternehmen liegt mit durchschnittlich 10 % deutlich unter dem KMU-Durchschnitt von 26 %. Auf der Sektorebene weisen Unternehmen der Branche Information und Kommunikation mit rund 9 % die geringste durchschnittliche Bankverschuldung auf. In der Beherbergung und der Gastronomie fällt die Bankverschuldung dagegen mit 54 % überdurchschnittlich hoch aus. Die deutliche Differenz in der Bankverschuldung ist mit der branchenbedingten, unterschiedlichen Vermögens- und Finanzierungsstruktur zu erklären. Das oftmals hohe Sachanlagevermögen in der Branche der Beherbergung und Gastronomie erfordert in der Regel eine Finanzierung mittels langfristiger Kredite.

### Grafik 14 Ertrags- und Rentabilitätskennzahlen



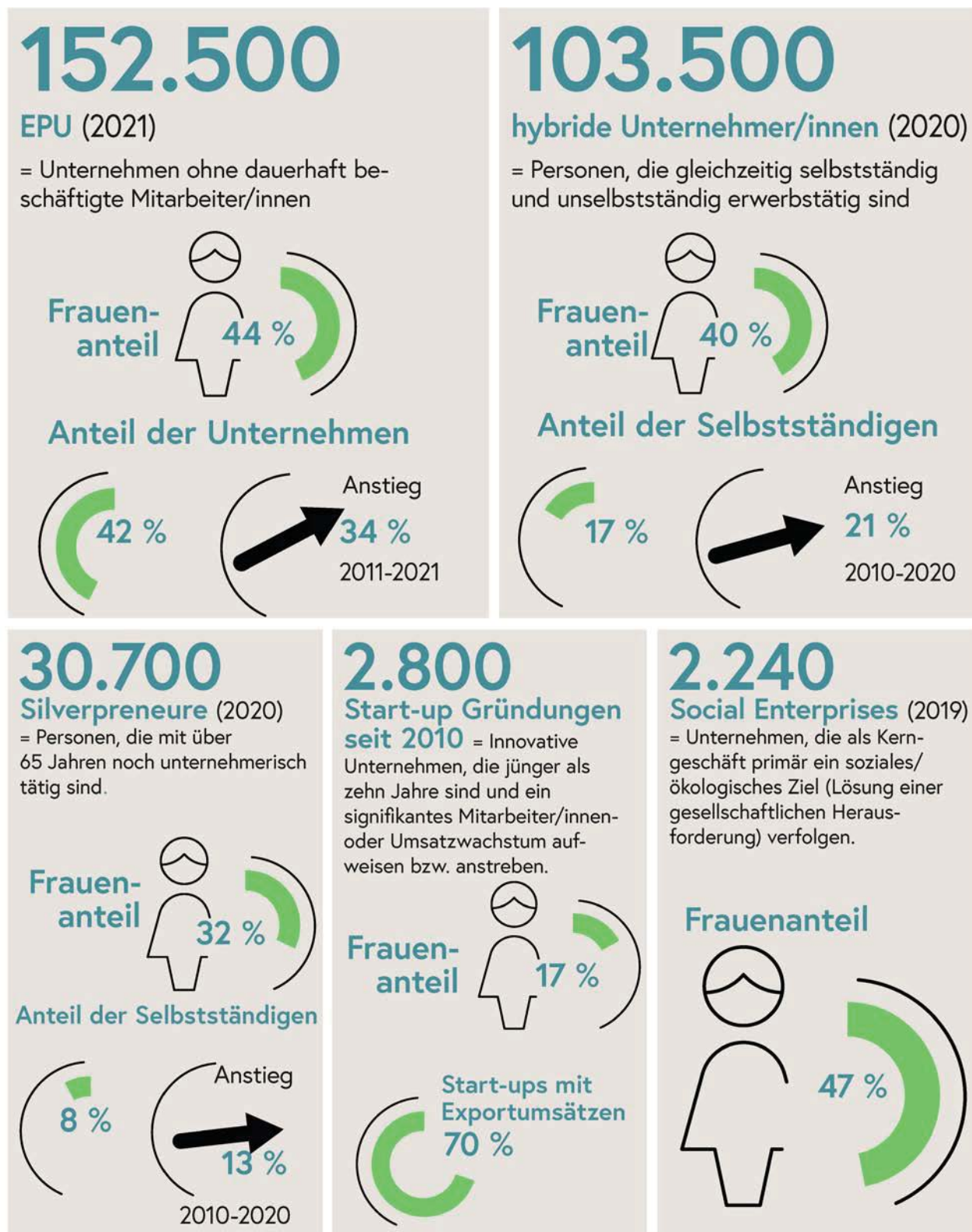
Unternehmen der marktorientierten Wirtschaft exkl. Realitätenwesen und Holdings; Umsatzrentabilität = Ergebnis vor Steuern (nach Finanzerfolg) in % der Betriebsleistung; Cash flow = (Ergebnis vor Steuern (nach Finanzerfolg) + Abschreibungen + kalk. Eigenkapitalzinsen) in % der Betriebsleistung; Eigenkapitalquote = (buchmäßiges) Eigenkapital / Gesamtkapital \* 100; Bankverschuldung = Summe Bankverbindlichkeiten / Gesamtkapital \* 100  
 Quelle: KMU Forschung Austria, Bilanzdatenbank (Erscheinungsdatum: Juli 2021, Daten von 2020/21 Dezember 2021)

## 1.2 Vielfalt der KMU

Kleine und mittlere Betriebe sind keine in sich homogene Gruppe. Sie unterscheiden sich nach Branchenzugehörigkeit und Unternehmensgröße und können zudem nach weiteren Merkmalen sowie der Ausrichtung ihrer Geschäftsmodelle in viele Unternehmenstypen und Formen unterteilt werden. Diese Vielfalt und unterschiedlichen Bedürfnisse zu verstehen, ist auch eine wichtige Voraussetzung für die Ausgestaltung der KMU-Politik. Das vorliegende Kapitel beleuchtet folgende Unternehmenstypen etwas näher: Ein-Personen-Unternehmen, hybride Unternehmen, Silverpreneure, Social Entrepreneurs, Start-ups.



## Vielfalt der Unternehmensformen und -typen

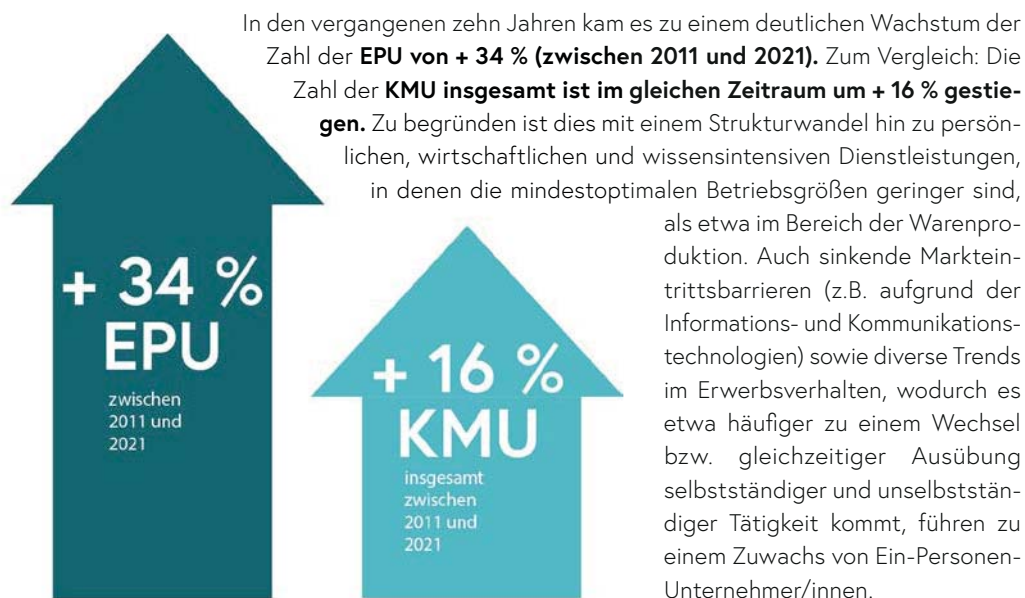


Daten für 2021; Daten für Social Enterprises von 2019

Quellen: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturhebung, Arbeitskräfteerhebung; Social Entrepreneurship Network Austria, Austrian Start-up Monitor, Berechnungen der KMU Forschung Austria

## 1.2.1 Ein-Personen-Unternehmen

Als Ein-Personen-Unternehmen (EPU)<sup>12</sup> werden jene Unternehmen bezeichnet, die ohne dauerhaft beschäftigte Mitarbeiter/innen tätig sind. EPU gehören zum fixen Bestandteil der österreichischen Unternehmenslandschaft. Insgesamt rund 152.500 EPU gab es 2021 in der österreichischen marktorientierten Wirtschaft. Das entspricht einem Anteil von rund 42 % an allen Unternehmen. Der erzielte Gesamtumsatz von EPU lag 2021 bei rund 33,6 Mrd. €, die Bruttowertschöpfung zu Faktorenkosten belief sich auf 9,1 Mrd. €. Damit gehen jeweils rund 4 % der Umsätze und der Bruttowertschöpfung der marktorientierten Wirtschaft auf EPU zurück. (Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturerhebung)



12 Die in diesem Kapitel angeführten Daten zu EPU stammen aus der Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria. In dieser Statistik sind nur Unternehmen enthalten, die Umsätze von mehr als 10.000 € im Jahr erwirtschaften. Für das Jahr 2021 erfolgte eine Abschätzung der KMU Forschung Austria basierend auf Daten von Statistik Austria und der Wirtschaftskammer Österreich.



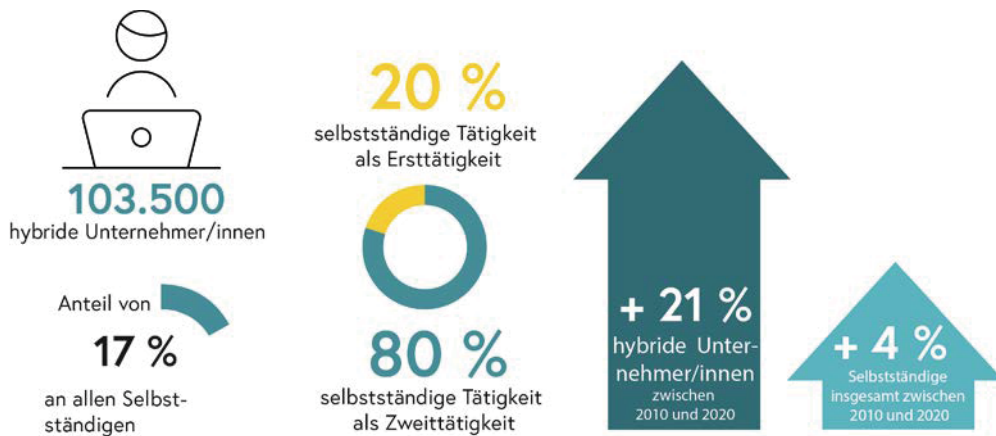
Zu den wichtigsten EPU-Wirtschaftsbranchen zählen die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – hier sind rund 41.100<sup>13</sup> EPU tätig, gefolgt vom Handel (rund 32.200) und der Branche Information und Kommunikation (rund 13.200 EPU).

Der Frauenanteil unter den EPU liegt bei 44 %, und ist damit wesentlich höher als innerhalb der Gesamtheit der Selbstständigen (37 %). Frauen sind häufiger in Branchen mit geringeren Unternehmensgrößen und hohem EPU-Anteil vertreten (z.B. im Bereich der persönlichen Dienstleistungen). Weitere Faktoren, warum Frauen eher kleinere Unternehmen führen und damit stärker in der Gruppe der EPU vertreten sind, reichen von klassischen Rollenbildern und Geschlechterstereotypen bis hin zu ihrem geringeren Anteil an bezahlter Erwerbsarbeit aufgrund verstärkter Übernahme unbezahlter Sorgepflichten (z.B. Betreuung von Kindern, Pflege von Großeltern).

Ein großer Teil der Ein-Personen-Unternehmer/innen (37 %) hat einen Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss. Die Lehre ist mit einem Anteil von rund einem Viertel der EPU die zweitwichtigste Ausbildung.

Eine Befragung unter Ein-Personen-Unternehmer/innen zeigt, dass diese häufig **im Bereich Nachhaltigkeit aktiv** sind. Etwas mehr als die Hälfte (53 %) der EPU setzt bereits oder plant zukünftige Umweltmaßnahmen. Dabei konzentrieren sich die EPU auf die Reduktion des Ressourcenverbrauchs im betrieblichen Alltag – 68 % der umweltaktiven EPU haben hier bereits Maßnahmen umgesetzt. Jeweils 47 % der umweltaktiven EPU setzen auf die Zusammenarbeit mit umweltbewussten Unternehmen oder wählen ihre Transportwege nach ökologischen Kriterien. Weiters achten 44 % der umweltaktiven EPU auf den Einsatz umweltschonender Rohstoffe und Materialien. Die Befragung zeigt dabei auch, dass das Umweltengagement der EPU noch kaum nach außen sichtbar wird: Lediglich ein Drittel der umweltaktiven EPU macht ihr Engagement in diesem Bereich öffentlich publik. (vgl. Dorr et al., 2020)

<sup>13</sup> Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2019.



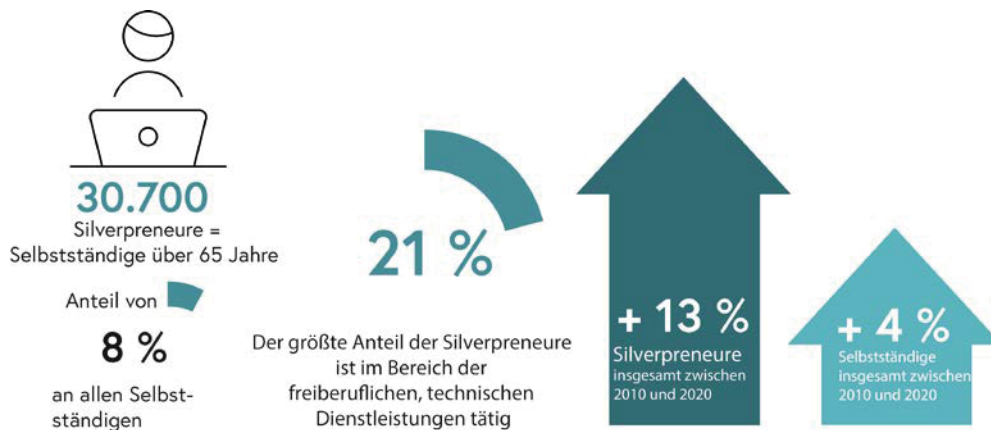
## 1.2.2 Hybride Unternehmen

Personen, die gleichzeitig selbstständig und unselbstständig erwerbstätig sind, können auch als „hybride Unternehmer/innen“ bezeichnet werden. **Im Jahr 2020 zählten rund 103.500 Selbstständige<sup>14</sup> zu den hybriden Unternehmer/innen; dies entspricht einem Anteil von 17 % an allen Selbstständigen.** Rund acht von zehn hybriden Unternehmer/innen führen die selbstständige Tätigkeit als Zweittätigkeit neben ihrer hauptberuflichen unselbstständigen Tätigkeit aus, bei 20 % ist es umgekehrt.

Das Phänomen des hybriden Unternehmertums hat in den vergangenen Jahren ebenfalls an Bedeutung gewonnen. **Im Zeitraum von 2010 bis 2020 ist die Zahl der hybriden Unternehmer/innen um 21 % angestiegen, während sich die Zahl der Selbstständigen insgesamt im gleichen Zeitraum um 4 % erhöht hat.** Die Gründe für den Anstieg der hybriden Unternehmen ähneln jenen, die zum Anstieg der EPU führen: Strukturwandel hin zum Dienstleistungssektor mit kleineren Betriebsgrößen, neue Arbeitsmarkttrends sowie der Wandel der Erwerbsbiografien und „-karrieren“. Die Motive für hybrides Unternehmertum sind Entfaltung und Anwendung eigener Potenziale und Kompetenzen, eine abwechslungsreichere Tätigkeit sowie auch Selbstverwirklichung bei gleichzeitig finanzieller und sozialer Absicherung durch die unselbstständige Arbeit. (vgl. Hosner et al., 2019)

Auch unter den hybriden Unternehmer/innen sind Frauen vergleichsweise stark vertreten. Der Frauenanteil liegt bei 40 % (im Vergleich zu 37 % innerhalb der Gesamtheit der Selbstständigen). Akademische Abschlüsse kommen unter den hybriden Unternehmer/innen ebenfalls häufiger vor. 2020 hatten 34 % von ihnen eine Universität oder Fachhochschule abgeschlossen, gegenüber 26 % innerhalb der Gesamtheit der Selbstständigen. (Quelle: Statistik Austria)

14 Die Daten basieren auf der Arbeitkräfteerhebung von Statistik Austria (Daten exkl. Land- und Forstwirtschaft). In dieser Erhebung werden alle Selbstständigen ohne Umsatzgrenze erfasst. Die Zuordnung zur Gruppe hybrider Unternehmer/innen basiert auf der Selbsteinschätzung der Befragungsteilnehmer/innen zur eigenen beruflichen Stellung als sowohl selbstständig als auch unselbstständig Beschäftigte/r.



### 1.2.3 Silverpreneure

Der demografische Wandel, aber auch Trends in Richtung „aktives Altern“ haben dazu geführt, dass immer mehr Personen auch nach oder ab Erreichen des pensionsfähigen Alters unternehmerisch tätig sind. **Die Zahl dieser sogenannten „Silverpreneure“ ist in der vergangenen Dekade ebenfalls angestiegen. Insgesamt rund 30.700 Selbstständige sind über 65 Jahre alt (Bezugsjahr 2020).** Damit sind 8 % der Selbstständigen in der Gesamtwirtschaft<sup>15</sup> noch über das Pensionsalter hinaus unternehmerisch aktiv. Der größte Anteil der Silverpreneure ist in den Bereichen Erbringung von **freiberuflichen, technischen Dienstleistungen (21 %)**, dem Gesundheits- und Sozialwesen (14 %) sowie dem Handel (12 %) tätig. In der vergangenen Dekade (2010 – 2020) ist ihre Anzahl um rund 13 % gestiegen. Der Frauenanteil unter den 65+ Unternehmer/innen liegt mit 32 % unter dem Durchschnitt der Selbstständigen insgesamt (37 %). Unternehmer/innen gehen im Vergleich zu unselbstständig Beschäftigten meist deutlich später in Pension. Unter den Silverpreneuren lag der Anteil der Pensionist/innen bei 41 %. Der **Universitätsabschluss sowie der Lehrabschluss** sind die häufigsten Bildungsabschlüsse innerhalb der Gruppe der Silverpreneure (rund 35 % bzw. rund 24 % der Selbstständigen über 65 Jahren).



15 Marktorientierte Wirtschaft inklusive persönliche Dienstleistungen, exklusive Land- und Forstwirtschaft





## 1.2.4 Social Entrepreneurs

Die Zahl der Social Entrepreneurs bzw. „gesellschaftlichen Unternehmer/innen“ ist international sowie in Österreich im Steigen begriffen. Zudem sind sie sowohl ökonomisch als auch gesellschaftlich von zunehmender Relevanz. Als Social Entrepreneurs werden Personen bezeichnet, die

- **als Kerngeschäft** primär ein soziales/ökologisches Ziel (Lösung einer gesellschaftlichen Herausforderung) verfolgen oder dieses Ziel dem finanziellen Ziel zumindest gleichstellen;
- **Unternehmerisch handeln**, das heißt, unternehmerisches Risiko tragen und ein Produkt oder eine Dienstleistung anbieten, für das oder die es zahlende Kunden gibt;
- **Nachhaltig wirtschaften**, das heißt, Unternehmensüberschüsse werden signifikant in den sozialen Impact investiert und langfristig kommen mindestens 50 % der Einkünfte aus den eigenen Gewinnen. (vgl. Social Entrepreneurship Network Austria, 2020)

Laut dieser Definition geht das Social Entrepreneurship Network Austria (SENA) von rund 2.240 Social Enterprises in Österreich aus (für das Jahr 2019). Branchen, in denen die österreichischen Social Entrepreneurs tätig sind, umfassen insbesondere den Dienstleistungsbereich sowie den Bereich Information und Kommunikation, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen, der Herstellung von Waren, dem Bildungsbereich sowie der Beherbergung und Gastronomie. (vgl. Social Entrepreneurship Network Austria, 2020)

Die gesellschaftlichen Zielsetzungen der Social Entrepreneurs umfassen – gemäß Referenzrahmen der 17 Sustainable Development Goals (SDG) der UNO – in erster Linie „Nachhaltiges und sozialverträgliches Wirtschaften“. Mehr als die Hälfte der im Rahmen des Social Entre-

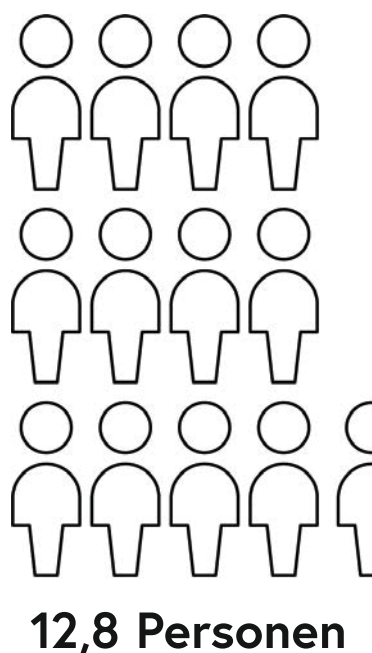
preneurship Monitors 2020 befragten Unternehmen führte dieses Ziel an. Ebenfalls relevant sind Themen der Chancengleichheit („Ungleichheit verringern“: 44 % und „Bildung für alle“: 43 %) sowie „nachhaltiger Konsum und nachhaltiges Wirtschaften“, die rund 43 % der Befragten als Zielsetzung angeben. (vgl. Social Entrepreneurship Network Austria, 2020)

Es gibt eine hohe Rate weiblicher Social Entrepreneurs unter den Gründer/innen. Fast die Hälfte (47 %) der im Rahmen des Social Entrepreneurship Monitors befragten Gründer/innen waren weiblich. Die befragten Social Entrepreneurs zeichnen sich durch ein hohes Bildungsniveau aus: Knapp zwei Drittel der Social Entrepreneurs haben einen Hochschulabschluss, knapp 20 % einen Maturaabschluss als höchsten Bildungsabschluss. (vgl. Social Entrepreneurship Network Austria, 2020)

Social Entrepreneurs handeln unternehmerisch und weisen eine ähnliche Umsatzverteilung wie klassische Start-ups<sup>16</sup> auf. Bei mehr als der Hälfte der Unternehmen beläuft sich der Jahresumsatz auf bis zu 150.000 €. 15 % erwirtschaften zwischen 150.000 € und 300.000 €. Eines von zehn Unternehmen kommt auf einen Jahresumsatz von mehr als 1 Mio. €. Im Durchschnitt beschäftigen die befragten Social Entrepreneurs 12,8 Personen. Mehr als die Hälfte davon sind Teilzeitbeschäftigte. (vgl. Social Entrepreneurship Network Austria, 2020)

### Die gesellschaftlichen Zielsetzungen der Social Entrepreneurs

### Im Durchschnitt Beschäftigte



16 Auch Social Enterprises zählen teilweise zu den Start-ups, sofern sie gleichzeitig die im nachfolgenden Unterkapitel angeführten Definitionskriterien von Start-ups erfüllen. Aus den Ergebnissen des Austrian Start-up Monitors geht hervor, dass bereits rund jedes zweite Start-up gesellschaftliche oder ökologische Zielsetzungen zu den relevanten Unternehmenszielen zählt. Der Überschneidungsbereich zwischen Start-ups und Social Enterprises dürfte folglich groß sein.



## 1.2.5 Start-ups

Start-ups sind innovative Unternehmensgründungen mit herausragendem Wachstumspotenzial bzw. einer entsprechenden Entwicklung. Sie werden folgendermaßen definiert:

- **Start-ups** sind jünger als zehn Jahre;
- **Start-ups** sind mit ihren Produkten, Dienstleistungen, Technologien oder Geschäftsmodellen innovativ;
- **Start-ups** weisen ein signifikantes Mitarbeiter/innen- oder Umsatzwachstum auf oder streben es an. (vgl. Leitner et al., 2022)

Der Austrian Startup Monitor 2021 liefert aktuelle Ergebnisse zu den Perspektiven und zum Umfeld österreichischer Start-ups basierend auf einer Erhebung unter 530 Start-up-Gründer/innen und -Geschäftsführer/innen im Herbst 2021. Seit dem Jahr 2010 wurden in Österreich über 2.800 Start-ups gegründet, die Hälfte davon in Wien<sup>17</sup>. (vgl. Leitner et al., 2022) Der Anteil der Frauen an den Start-up-Gründer/innen liegt bei 17 % und blieb damit in den vergangenen drei Jahren unverändert. Bei mehr als 35 % der Start-ups ist zumindest eine Frau im Gründungsteam ver-

---

<sup>17</sup> Schätzungen zufolge liegt der jährliche Anteil der Start-ups an den Unternehmensgründungen bei unter 1 % (vgl. Leitner et al., 2020). Start-ups machen damit zwar einen vergleichsweise geringen Anteil der Gründungen aus, sie sind aber aufgrund ihres Wachstumspotenzials sowie ihrer Innovationsfähigkeit bedeutsam für den Wirtschaftsstandort.

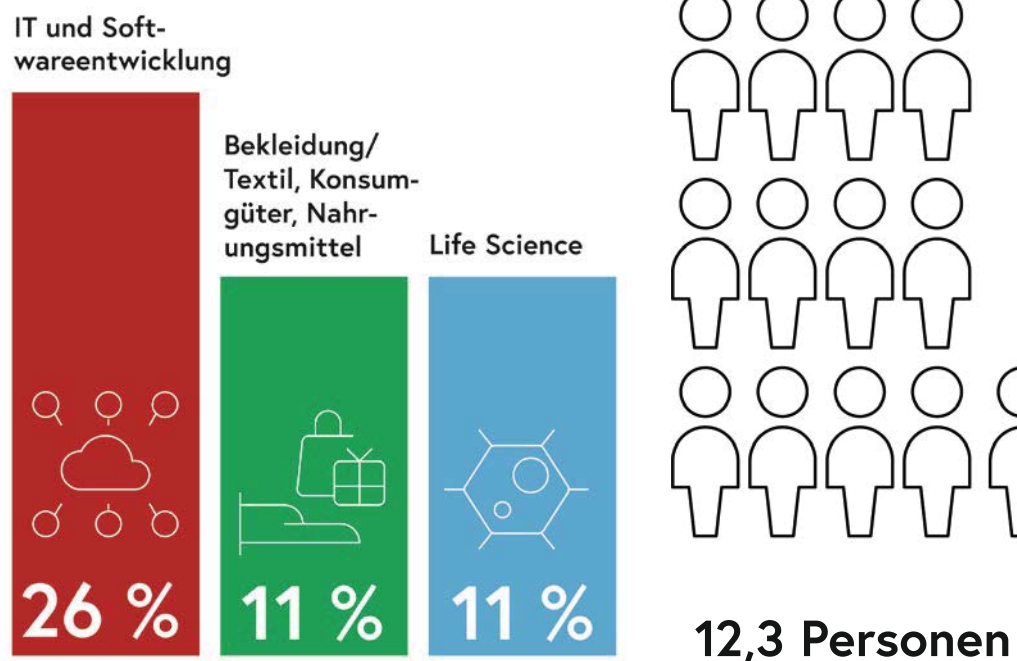
treten. Start-ups werden zunehmend größer und beschäftigten 2021 im Durchschnitt 12,3 Mitarbeiter/innen. Im Jahr davor waren es noch durchschnittlich 9,4 Mitarbeiter/innen. Insgesamt sind damit über 25.000 Personen in österreichischen Start-ups beschäftigt. Acht von zehn Start-ups planen im kommenden Jahr neue Mitarbeiter/innen einzustellen. (vgl. Leitner et al., 2022)

Die Mehrheit der österreichischen Start-ups (26 %) ist in der Branche IT und Softwareentwicklung tätig, gefolgt von den Bereichen Bekleidung/Textil, Konsumgüter, Nahrungsmittel (Anteil: 11 %), Life Science (Anteil: 11 %), industrielle Technologie/Produktion/Hardware/Elektronik/Elektrotechnik (8 %) sowie Kommunikation/Marketing, Medien und Kreativwirtschaft (7 %). 22 % der Start-ups zählen zu den akademischen Spin-offs, die überwiegend aus Universitäten stammen und insbesondere auf technischen Wissenschaften basieren. Die Lösung gesellschaftlicher Probleme nimmt einen zunehmend wichtigen Stellenwert für Start-ups ein. Knapp jedes zweite befragte Unternehmen gibt an, dass soziale oder ökologische Zielsetzungen ein übergeordnetes Unternehmensziel darstellen. (vgl. Leitner et al., 2022)

Internationale Märkte sind weiterhin sehr relevant für den österreichischen Start-up-Sektor. Rund 70 % der Start-ups erzielen bereits Exportumsätze. Die Risikokapitalfinanzierung gewinnt als Finanzierungsform an Bedeutung: 2021 waren 57 % der Start-ups risikokapitalfinanziert. Die Start-ups wurden weiters dazu befragt, welche Innovations- und Technologietrends für sie das größte Zukunftspotenzial aufweisen. Als den mit Abstand wichtigsten Bereich schätzen Start-ups die Künstliche Intelligenz ein (Anteil: 63 %), erneuerbare Energien werden von 38 % als bedeutsam eingestuft, gefolgt von Big Data (28 %), Automatisierung / Industrie 4.0 (27 %), Blockchain (27 %) sowie Energiespeicherung (25 %). (vgl. Leitner et al., 2022)

### Die wichtigsten Branchen für Start-ups

### Im Durchschnitt Beschäftigte





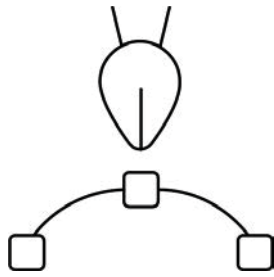
## 1.3 Stärkefelder, Resilienz und zentrale Herausforderungen

Das vorliegende Kapitel zeigt u.a. basierend auf einem EU-Benchmarking<sup>18</sup> Stärkefelder, Resilienz und zentrale Herausforderungen von KMU in den Bereichen Digitalisierung, F&E, Innovation, Nachhaltigkeit, Internationalisierung, betriebswirtschaftliche Performance und Finanzierungszugang auf.

---

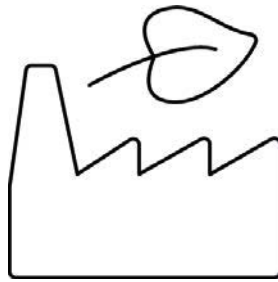
18 Basierend auf folgenden Statistiken: Statistik zur IKT-Nutzung in Unternehmen, Eurostat; Community Innovation Survey, Eurostat; Flash-Eurobarometer 498, Europäische Kommission; Handel nach Unternehmensmerkmalen, Eurostat; Survey on Access to Finance (SAFE), Europäische Kommission.

## Stärkefelder und Resilienzfaktoren österreichischer KMU



### Hohe Innovationsrate innerhalb der KMU:

61 % der österreichischen KMU haben im Zeitraum 2016 bis 2018 Innovationsaktivitäten<sup>19</sup> umgesetzt und damit deutlich mehr als die KMU im EU-Durchschnitt (49 %). KMU in Österreich erzielen auch einen höheren Umsatzanteil mit Innovationen (12 % vs. 8 % im EU-Durchschnitt) und gehen häufiger Innovationskooperationen ein (16 % vs. 12 %).



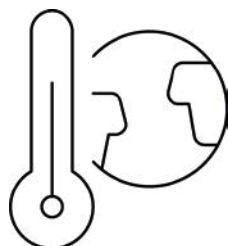
### Hoher Anteil an KMU mit ökologischen Produkten:

In Österreich geben 44 % der KMU an, ökologische Produkte oder Dienstleistungen anzubieten. Damit fehlt Österreich nur 1 %-Punkt auf die Niederlande, die das Ranking für diesen Indikator anführt. Im EU-Durchschnitt liegt der Anteil an KMU mit ökologischen Produkten oder Dienstleistungen bei 32 %.



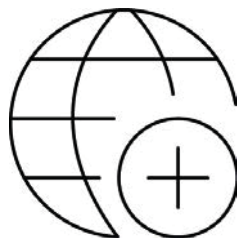
### Grenzüberschreitende Online-Verkäufe:

Österreichische KMU (ab 10 Beschäftigte) verkaufen häufiger online in andere EU-Staaten (16 % vs. 9 % im EU-Durchschnitt). Für diesen Indikator führt Österreich das Ranking sogar an. Auch der Anteil an KMU mit grenzüberschreitenden Online-Verkäufen in Staaten außerhalb der EU liegt über dem EU-Durchschnitt (8 % vs. 5 %).



### Hoher Anteil klimaneutraler KMU:

Ein Anteil von 53 % der österreichischen KMU gibt an, eine konkrete Strategie zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks bzw. zur Erreichung der Klimaneutralität zu verfolgen oder sogar schon klimaneutral zu sein. Innerhalb der EU liegt der entsprechende Anteil der KMU bei 24 %. Österreich ist damit bei diesem Indikator das bestgereichte Land.



### Hoher Internationalisierungsgrad:

Der KMU-Anteil an den Exporten liegt in Österreich bei 38 % (37 % EU-weit). Gemessen an den Importen halten die KMU einen Anteil von 52 % (46 % EU-weit).

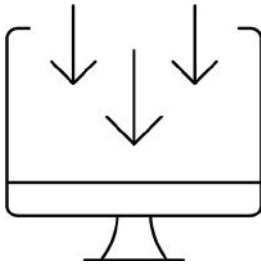


### Guter Finanzierungszugang für KMU:

68 % der KMU in Österreich bewerten den Zugang zu privater und öffentlicher Finanzierung als (sehr) gut – ein deutlich höherer Anteil als im EU-Durchschnitt der KMU (50 %). Insbesondere die Kreditfinanzierung wird hierzulande positiv bewertet: 77 % der KMU in Österreich sind zuversichtlich, bei Bedarf Bankfinanzierung zu erhalten (67 % der KMU in den EU-27).

<sup>19</sup> Dazu zählen Unternehmen mit Produktinnovationen (d.h. mit neuen oder verbesserten Produkten bzw. Dienstleistungen), Geschäftsprozessinnovationen oder anderen Innovationsaktivitäten.

## Zentrale Herausforderungen österreichischer KMU



### Digitale Intensität im EU-Mittelfeld:

63 % der österreichischen KMU verfügen über eine zumindest grundlegende digitale Intensität. Dieser Wert liegt über dem EU-Durchschnitt von 60 % der KMU. Dass es noch Luft nach oben gibt, zeigen Länder wie Dänemark, wo bereits fast neun von zehn KMU über eine grundlegende digitale Intensität verfügen.



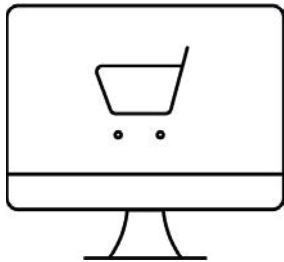
### Weniger fortgeschrittene digitale Technologien in KMU:

Big Data Analysen kommen in österreichischen KMU noch vergleichsweise selten zum Einsatz (8 % im Vergleich zu 14 % der KMU EU-weit). Ebenfalls 8 % der österreichischen KMU wenden KI-Technologien an, was in etwa dem EU-Durchschnitt entspricht. Die Cloud-Nutzung liegt mit 39 % ebenfalls etwa im EU-Durchschnitt (40 %).



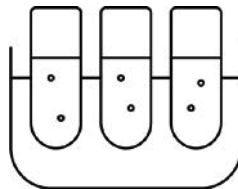
### Anteil der KMU mit Ressourceneffizienz-Maßnahmen im EU-Mittelfeld:

67 % der österreichischen KMU geben an, Maßnahmen zur Verringerung des Abfalls zu ergreifen; 65 % reduzieren gezielt ihren Energieverbrauch. Diese Anteile liegen in etwa im EU-Mittelfeld (64 % bzw. 61 %). In Ländern wie Schweden oder der Slowakei setzen rund acht von zehn KMU Ressourceneffizienz-Maßnahmen in diesen Bereichen.



### E-Commerce Aktivitäten im EU-Mittelfeld:

22 % der österreichischen KMU verkaufen Waren oder Dienstleistungen über das Internet, was einem etwas höheren Anteil als im EU-Durchschnitt entspricht (18 %). Betrachtet man als weiteren E-Commerce Indikator den im Internethandel erzielten Umsatzanteil von KMU, liegt dieser in Österreich mit 10 % allerdings unter dem EU-Wert von 12 %. Schweden und Dänemark zählen mit 19 % bzw. 18 % zu den Ländern mit den höchsten Anteilen an E-Commerce-Umsätzen der KMU.



### F&E-Rate im EU-Durchschnitt:

21 % der österreichischen KMU haben 2016-2018 unternehmensintern F&E-Aktivitäten durchgeführt. Dieser Anteil liegt in etwa im EU-Durchschnitt (20 %). Länder wie Finnland weisen eine doppelt so hohe Rate F&E-aktiver KMU auf (40 %).



### Aufholbedarf bei Eigenkapital- u. Risikokapitalfinanzierung:

36 % der KMU sind zuversichtlich, dass sie bei Gesprächen mit Risikokapital-Investorinnen und -Investoren die gewünschten Resultate erzielen würden. Dieser Wert liegt über dem EU-Durchschnitt von 22 %, wobei Niederlande mit 40 % den höchsten Wert erreicht. Betrachtet man allerdings den Anteil an Private Equity & Risikokapital in Prozent des BIP, so liegt Österreich mit 0,044 % im Jahr 2020 deutlich unter dem europäischen Durchschnittswert von 0,51 % (Quelle: AVCO / Invest Europe).



### Fachkräftemangel:

Über drei Viertel der im Rahmen des WKO Wirtschaftsbarometers<sup>20</sup> befragten kleinen und mittleren Betriebe nehmen den **Fachkräfteengpass** als zentrale Herausforderung wahr. Auch die **Arbeitskosten** werden von rund 60 % der KMU als Herausforderung genannt.



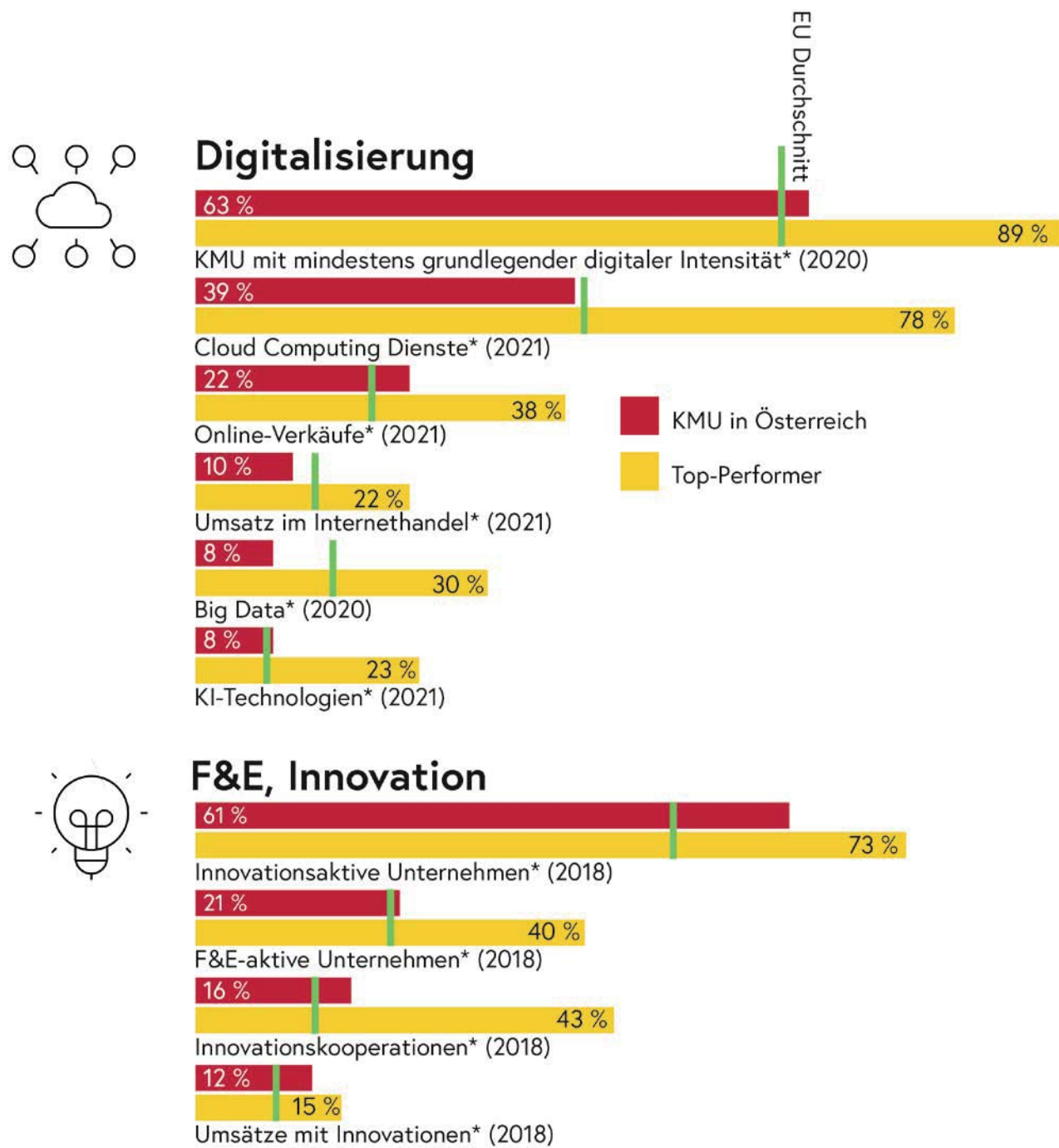
### Energiepreise, Preise von Rohstoffen, Lieferkettenprobleme:

Im November 2021 gaben bereits 60 % der KMU die Energiepreise sowie Preise von Rohstoffen als Herausforderung für ihre Geschäftstätigkeit an. Ebenfalls rund 60 % der KMU waren von Lieferkettenproblemen betroffen. Aufgrund des Russisch-Ukrainischen-Krieges dürfte sich die Situation der Unternehmen in diesen Bereichen noch verschärft haben. Das Ausmaß der Beeinträchtigungen wird stark von der Dauer der Kampfhandlungen sowie dem Ausmaß und der Nachhaltigkeit der Sanktionen gegen Russland abhängen.

<sup>20</sup> Befragung im November 2021 unter rund 5.800 österreichischen Unternehmen (gewerbliche Wirtschaft)



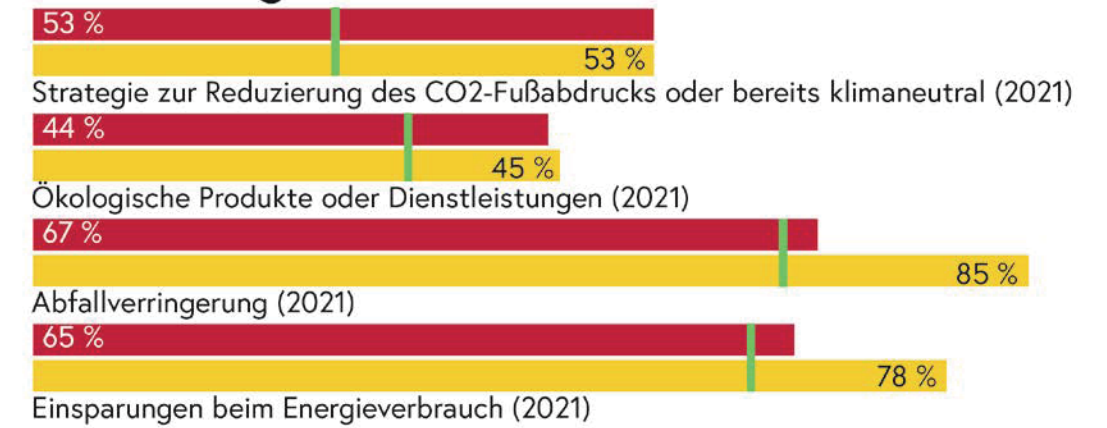
Grafik 15 Indikatoren der Resilienz und Zukunftsfähigkeit von KMU; Anteile der KMU in %



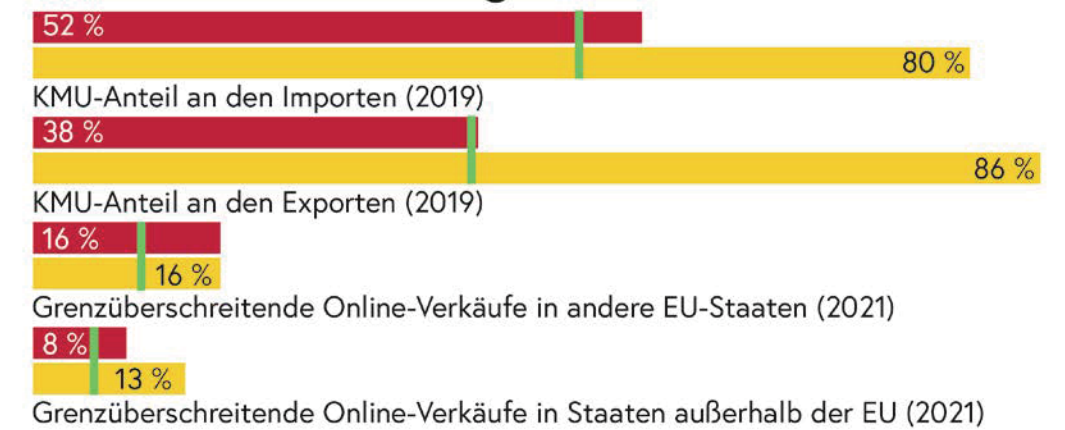
\*KMU mit 10 bis 249 Beschäftigten  
 Quellen: Statistik zur IKT-Nutzung in Unternehmen, Eurostat; Community Innovation Survey, Eurostat; Flash-Eurobarometer 498, Europäische Kommission; Handel nach Unternehmensmerkmalen, Eurostat; Survey on Access to Finance (SAFE), Europäische Kommission; Top Performer: Länder mit den höchsten Anteilen des jeweiligen Indikators



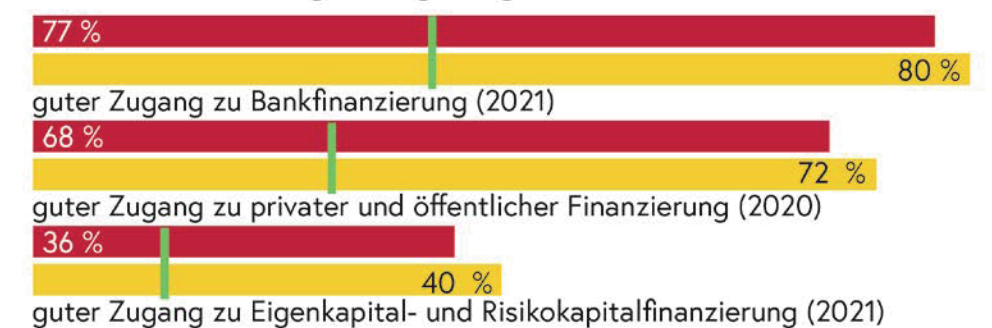
## Nachhaltigkeit



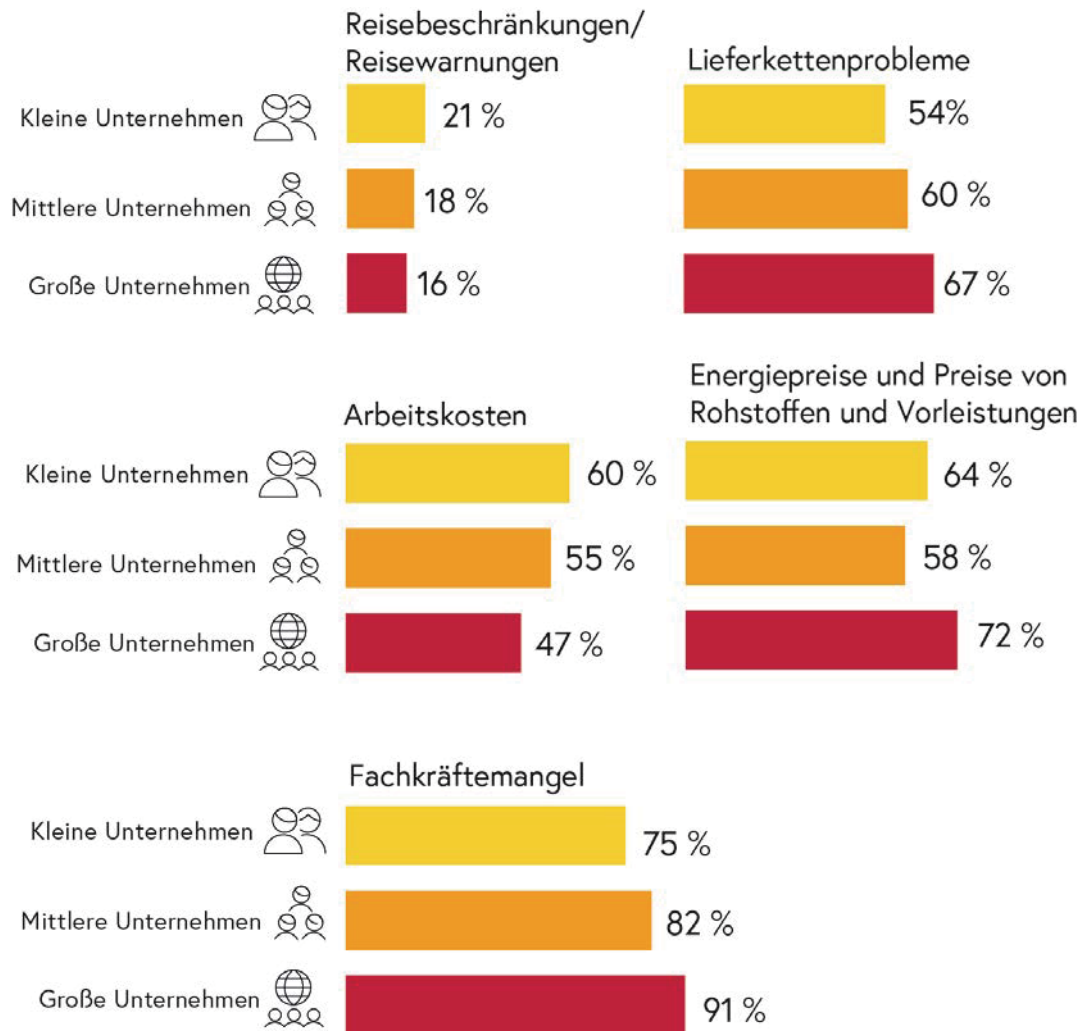
## Internationalisierung



## Finanzierungszugang



Grafik 16 **Herausforderungen aus Sicht der Unternehmen nach Größenklassen**, Anteile der Unternehmen in Prozent, November 2021

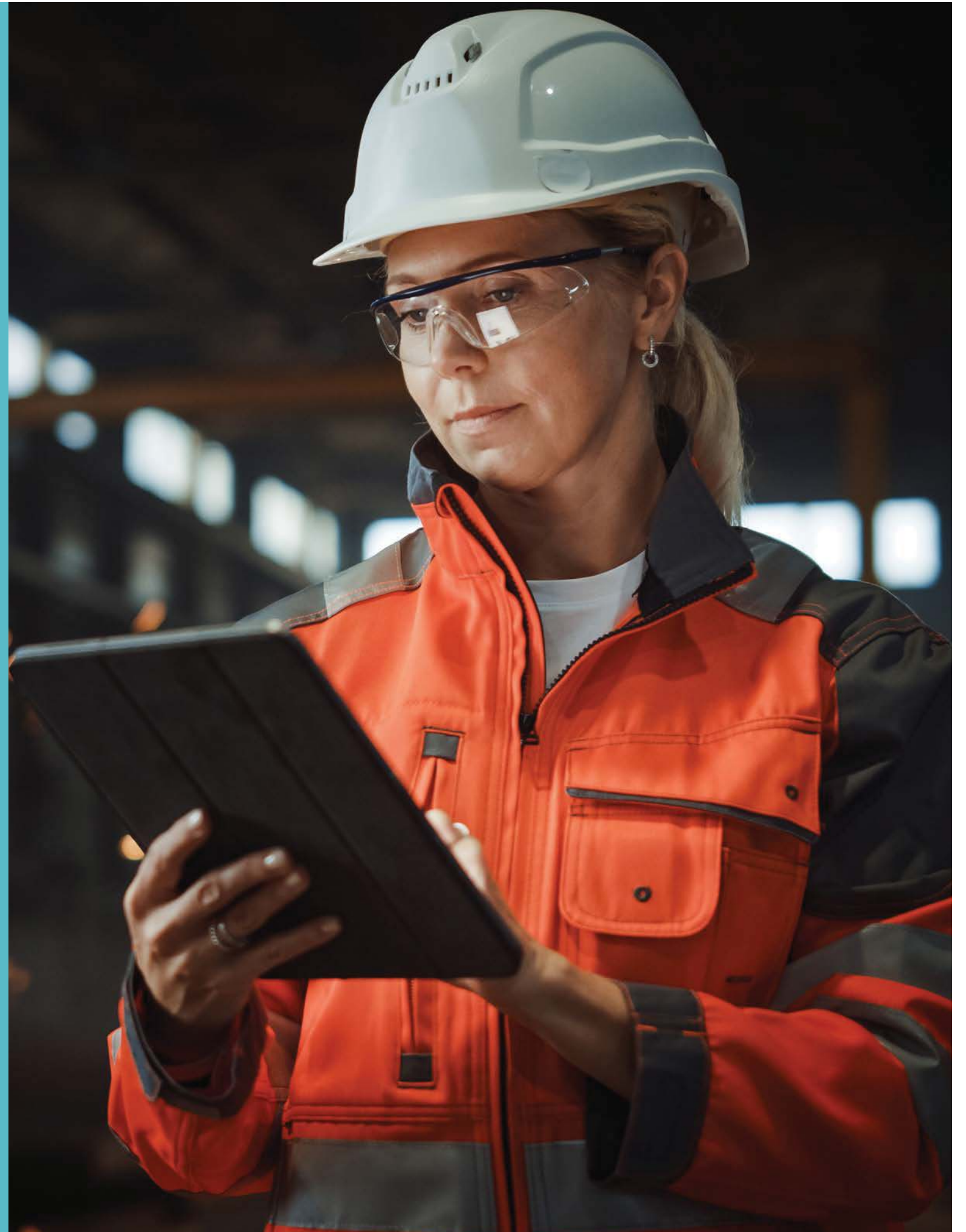


Quelle: WKO Wirtschaftsbarometer



## 2 Fachkräfte und Qualifizierung

Gut ausgebildete Fachkräfte sind ein zentraler Wettbewerbsfaktor für Unternehmen. Der akute Fachkräftemangel, verstärkt durch die Corona-Krise und den wiedereinsetzenden wirtschaftlichen Aufschwung, ist zugleich die größte Hürde für die Geschäftstätigkeit und Innovationsfähigkeit der Betriebe. Das vorliegende Schwerpunktkapitel widmet sich eingehend den Ursachen und Ausprägungen des Fachkräftemangels und zeigt Maßnahmen sowie Lösungsansätze auf.





## Das Wichtigste in Kürze:

- **Fachkräftemangel auf Allzeithoch:** 70 % der Betriebe vom Fachkräftemangel betroffen, starke Betroffenheit insbesondere im Gewerbe und Handwerk und in Tourismus und Freizeitwirtschaft; KMU sind vom Fachkräftemangel überproportional stark betroffen.
- **Aktuell hoher Fachkräftebedarf** bei handwerklich-technischen Berufen, Tourismusberufen sowie generell an Personen mit Lehrlingsausbildung – Lehrlingsmangel insbesondere im Gewerbe und Handwerk, der Industrie sowie in Tourismus und Freizeitwirtschaft;
- **Zentrale Ursachen für den Fachkräftemangel:** Demografische Entwicklung, ausbildungsmäßige und regionale Mismatches, zu geringes Interesse an und geringe Akzeptanz der Arbeitsbedingungen in bestimmten Berufen (z.B. im Tourismus, Verkauf);
- **Corona-Pandemie** führte vorübergehend zu einem Rückgang und einer Erschwerung der (Lehr-)Ausbildungsaktivitäten, aber auch zu einem Digitalisierungsschub bei Rekrutierungs- und Ausbildungsformaten.

## 2.1 Aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarf

Der Fachkräfte- und Arbeitskräftebedarf befindet sich derzeit auf einem Allzeithoch. Die Offene-Stellen-Erhebung von Statistik Austria zeigt, dass die österreichischen Unternehmen im Jahresdurchschnitt **2021 146.000 offene Stellen** meldeten. Es handelt sich dabei um den höchsten Wert seit Beginn der Erhebung 2009. **2020** gab es im Jahresdurchschnitt **102.600 Stellenangebote**, **2019** waren es **128.200**. Im Jahr 2021 waren rund 331.700 Personen arbeitslos gemeldet und rund 70.300 Personen in Schulung.

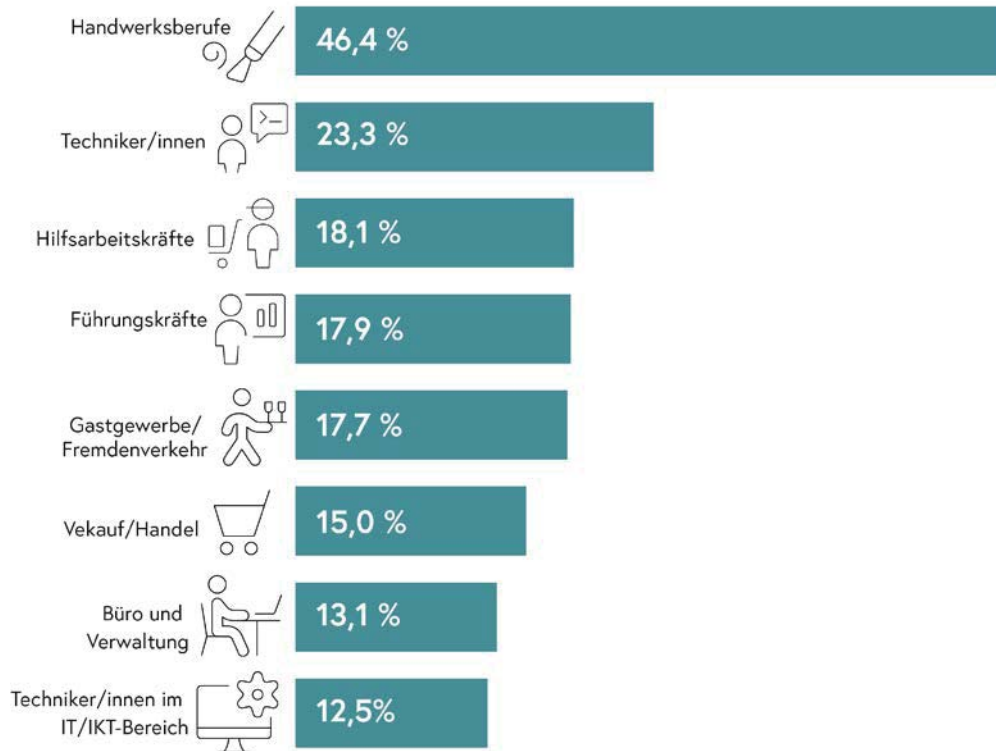
Dass der Fachkräftemangel noch nie so ausgeprägt war wie heute, belegt auch die jährlich durchgeführte Erhebung im Rahmen des Fachkräftenadars der Wirtschaftskammer Österreich<sup>21</sup>. Die aktuell vorliegenden Ergebnisse basieren auf einer Befragung von mehr als 4.200 Betrieben im Mai/Juni 2021. Insgesamt 70 % der befragten Unternehmen gaben an, dass sie aktuell sehr/eher vom Fachkräftemangel betroffen sind, 42 % davon leiden unter einem sehr starken Fachkräftemangel. (vgl. Dornmayr / Riepl, 2021)

**Berufsgruppen**, für die sich die Rekrutierung besonders schwierig darstellt, betreffen laut WKO Fachkräftenadar vor allem Handwerksberufe (46 % der befragten Unternehmen haben Schwierigkeiten, in diesem Bereich geeignete Mitarbeiter/innen zu finden). Insbesondere im Gewerbe und Handwerk sowie in der Industrie sehen sich Unternehmen verstärkt mit einem Engpass an Handwerker/innen konfrontiert. 23 % der Unternehmen haben Schwierigkeiten bei der Einstellung von Techniker/innen. Hier sind Gewerbe und Handwerk, Industrie, Handel sowie Information und Consulting verstärkt betroffen. 18 % der Unternehmen berichten über Engpässe bei Hilfsarbeitskräften (vor allem Industrie, Gewerbe und Handwerk sowie Tourismus). Bei der Rekrutierung von Führungskräften haben ebenfalls insgesamt 18 % der Unternehmen Probleme – überdurchschnittlich häufig die Bereiche Industrie, Tourismus sowie Information und Consulting. Mitarbeiter/innen für Gastgewerbe/Fremdenverkehr zu finden, bereitet ebenfalls 18 % der Unternehmen Schwierigkeiten, vor allem im Tourismusbereich. Ein Grund, warum vergleichsweise weniger Unternehmen Schwierigkeiten haben, Techniker/innen im IT/IKT-Bereich zu finden (13 %), ist, dass sich der Bedarf an IT-Techniker/innen auf weniger Unternehmen konzentriert, während etwa Führungskräfte in fast allen Unternehmen gebraucht werden. (vgl. Dornmayr / Riepl, 2021)

---

21 <https://wko.at/statistik/fachkraefte/themen/stellenandrang.html>

## Grafik 17 Anteil der Unternehmen, für welche es aktuell besonders schwierig ist, geeignete Mitarbeiter/innen zu finden, nach Berufsgruppen, 2021



Quelle: WKO Fachkräftesradar 2021.

Im Hinblick auf aktuell stark nachgefragte **Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse** bestehen laut WKO Fachkräftesradar die häufigsten und größten Rekrutierungsschwierigkeiten bei Lehrabsolvent/innen. 58 % der Betriebe mit spürbarem Fachkräftemangel hatten im letzten Jahr Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeiter/innen mit Lehrabschlüssen (11 % bei Fachhochschulabschlüssen, 8 % bei Universitätsabschlüssen). Grund dafür ist u.a. die in der vergangenen Dekade sinkende Zahl der Lehrlinge (siehe dazu Kapitel 2.2). Besonders betroffen sind die Bereiche Gewerbe und Handwerk, Industrie sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft. (vgl. Dornmayr / Riepl, 2021).

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter und damit auch der Anteil der **Erwerbspersonen** an der Gesamtbevölkerung in Österreich in den kommenden Jahren kontinuierlich zurückgehen (von 51,4 % 2020 auf 49,7 % 2030). Die absolute Zahl der Erwerbspersonen wird im gleichen Zeitraum dennoch leicht von 4,58 Mio. auf 4,60 Mio. ansteigen. Das Wachstum der Erwerbsbevölkerung entsteht dabei laut Prognose durch die Zuwanderung und konzentriert sich v.a. auf Wien. In den übrigen Bundesländern sinkt oder stagniert die Zahl der Erwerbspersonen. Das Verhältnis Erwerbstätige zu Pensionistinnen und Pensionisten verschiebt sich dabei zunehmend in Richtung der älteren Bevölkerungsgruppe: Während im Jahr 2021 rund drei Personen im erwerbsfähigen Alter auf eine Person im Pensionsalter kamen, wird sich das Verhältnis Prognosen zufolge bis 2040 auf zwei Personen im Erwerbsalter je einer Person im Pensionsalter ändern. (Quelle: Statistik Austria, WKO)



Darüber hinaus ist der Anteil der Personen mit Lehrabschluss als höchstem formalem Abschluss in Österreich tendenziell rückläufig. Der **Bildungsstand** der Bevölkerung hat sich in der letzten Dekade in Richtung höhere Bildungsabschlüsse verschoben. So lag der Anteil der Personen mit Hochschul- bzw. akademischem Abschluss 2010 bei 14 % und ist bis 2019 auf 19 % angestiegen. Der Anteil der Bevölkerung mit Abschluss einer Mittleren oder Höheren Schule lag in der letzten Dekade in etwa gleichbleibend bei 30 %. Die Lehre bleibt zwar die wichtigste Ausbildungsform in Österreich, Personen mit Lehrabschluss als höchste Ausbildung waren jedoch anteilig rückläufig (von 36 % 2010 auf 33 % 2019<sup>22</sup>). Dieser Rückgang hängt auch damit zusammen, dass ältere Kohorten, für welche die Lehrlingsausbildung quantitativ noch bedeutsamer war, in Pension gehen. (Quelle: Statistik Austria)

Die demografische Entwicklung und die Entwicklung der Bildungsabschlüsse deuten somit darauf hin, dass sich die Engpässe an Fachkräften wohl zukünftig weiter verschärfen werden – insbesondere bei Personen mit Lehrlingsausbildung. Vor diesem Hintergrund kann die Migration als Chance gesehen werden, der demografischen Entwicklung entgegenzuwirken bzw. könnten Personen mit Migrationshintergrund auch verstärkt für die Lehrlingsausbildung angesprochen werden, um dieses Potenzial zu nutzen. Die Ausbildungsform der Lehre wird im Folgenden näher beleuchtet.

---

22 In diese Statistik geht jeweils nur der höchste Bildungsabschluss ein. Absolviert eine Person beispielsweise eine Lehre mit Matura, wäre in diesem Fall die Matura der höchste Bildungsabschluss.

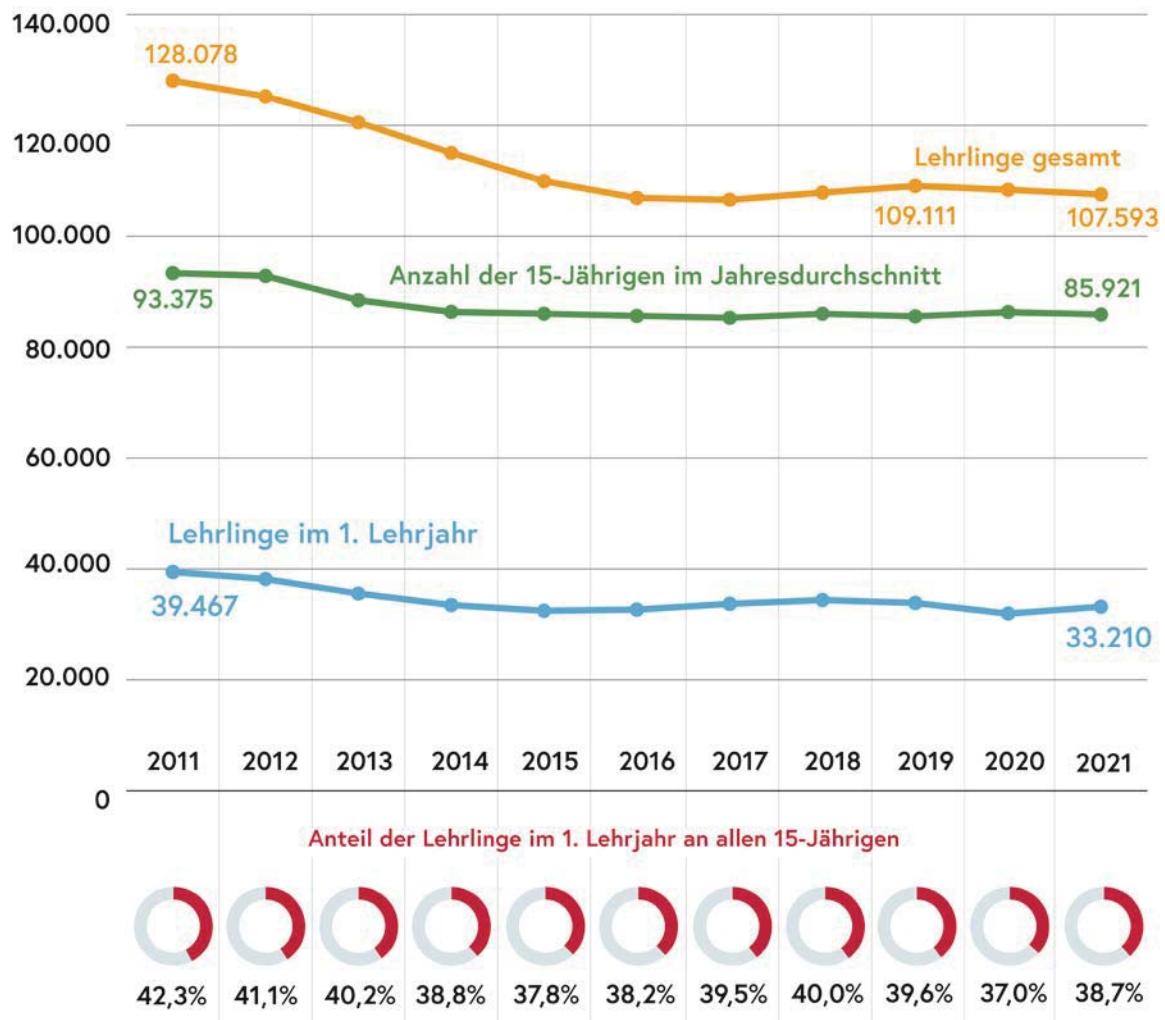


## 2.2 Entwicklung der Lehrlingsausbildung in Österreich

Ende 2021 wurden in Österreich insgesamt rund **107.600 Lehrlinge** ausgebildet, davon war **knapp ein Drittel (32 %) weiblich**. Knapp 94 % der Lehrlinge werden in Betrieben ausgebildet, rd. 6 % in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen. In der letzten Dekade ist die **Zahl der Lehrlinge zurückgegangen** – 2011 lag die Gesamtzahl der Lehrlinge noch bei rund 128.100. Wie aus der nachfolgenden Grafik ersichtlich ist, liegen die Gründe für den Rückgang einerseits in der demografischen Entwicklung – die Zahl der 15-Jährigen hat sich im Betrachtungszeitraum 2011 – 2021 von 93.400 auf 85.900 verringert. Zum anderen ist durch den anhaltenden **Trend zu höherer Bildung** der Anteil der Jugendlichen, die sich für eine Lehrlingsausbildung entscheiden, ebenfalls rückläufig. Der Prozentsatz an Lehrlingen im ersten Lehrjahr an allen 15-Jährigen hat sich von rund 42 % auf rund 39 % verringert. Seit **2017** konnte allerdings eine **Trendwende** eingeleitet werden und es wurden erstmals wieder steigende Lehrlingszahlen verzeichnet. Durch die Corona-Pandemie ist diese Trendwende allerdings zunächst wieder zum Stillstand gekommen. Seit Beginn des Ausbildungsjahres 2021/2022 steigt die Zahl der Lehranfänger/innen wieder spürbar an.



Grafik 18 Entwicklung der Lehrlingszahlen, 2011 – 2021



Quelle: WKO, Lehrlingsstatistik

## Auswirkungen der Corona-Krise auf Lehre und Qualifizierung

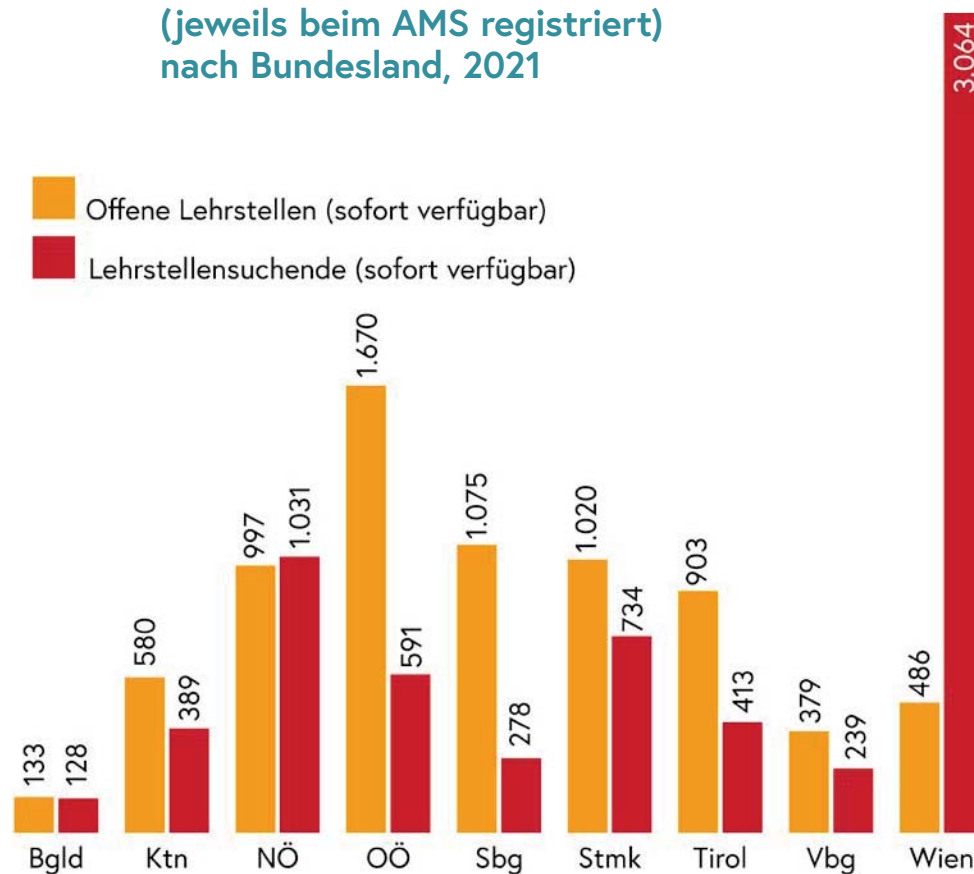
Die Corona-Krise hat zu rückläufigen Zahlen im Bereich der Lehrlingsausbildung geführt. Die Betriebe waren aufgrund der Unsicherheiten zu Beginn der Krise zurückhaltend und haben weniger Lehrstellen angeboten, wodurch es zu einer Lehrstellenlücke kam. **Bereits im zweiten Quartal 2021 hat sich die Situation jedoch wieder umgekehrt: es gab mehr offene Lehrstellen als Lehrstellensuchende.** Durch den einsetzenden konjunkturellen Aufschwung haben die Betriebe ihr Lehrstellenangebot stark ausgeweitet, die Zahl der Bewerber/innen hat sich 2021 jedoch nicht in gleichem Ausmaß erhöht. Folgende Faktoren waren für die rückläufige Zahl an Bewerber/innen insbesondere 2020 (aber teilweise auch anhaltend bis 2021) ausschlaggebend: Die für die Lehre zentralen, praktischen Berufsorientierungsmöglichkeiten (z.B. Schnuppertage als wichtiges Rekrutierungstool von Lehrbetrieben sowie Berufsinformationsmessen) wurden vorübergehend nicht oder nur in eingeschränkter Form abgehalten. Wengleich die Betriebe COVID-Präventionskonzepte für Schnuppertage sowie online-Bewerbungen und digitales Recruiting etablierten, erreichten sie viele Jugendliche, aber auch die Eltern zum Teil deutlich schwerer. Durch die fehlende frühzeitige Berufsorientierung sowie auch aufgrund der durch die Corona-Pandemie insgesamt entstandenen Unsicherheit wählten viele Jugendliche das „Bekannte“ bzw. den Verbleib im Schulsystem. Bei den Lehrlern war zudem das Spektrum der gewählten Berufe stark eingeschränkt, da eher bekannte Berufe gewählt wurden. Die modifizierten Aufstiegs-klauseln an den Schulen, die den Klassenaufstieg bei negativen Leistungsbeurteilungen in einzelnen Fächern ermöglichten, hat weiters dazu beigetragen, dass auch viele Schulabbrecher/innen aus Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen als Lehrlern weggefallen sind. (vgl. Dorr et al., 2021)

**Corona brachte auch Einschränkungen bei der Ausbildung in den Betrieben mit sich.** Während die Lehrlingsausbildung in der Industrie, in der Bauwirtschaft oder im Handel (unter Sicherheitsauflagen) relativ uneingeschränkt weiterlaufen konnte, gestaltete sich diese im Tourismus und in der Gastronomie durch Betretungsverbote und eingeschränkte Geschäftstätigkeit deutlich schwieriger. Viele Betriebe versuchten innovative Lösungen zu finden, um die Lehrlingsausbildung fortzuführen. Unternehmen im Tourismus nutzten etwa Ausbildungsverbände oder Zusammenschlüsse mit Partnerbetrieben, um den Lehrlingen trotz fehlender Gäste die Möglichkeit zu bieten, unterschiedliche Tätigkeiten auszuüben. Auch virtuelle Ausbildungsangebote mit fiktiven Aufträgen und Produkten wurden durch einzelne Unternehmen ins Leben gerufen, wodurch auch die Digitalisierung der Lehrlingsausbildung wesentlich vorangetrieben werden konnte. Dennoch berichteten die Betriebe, dass mit digitalen Angeboten nicht die gleiche Qualität der Lehrlingsausbildung aufrechterhalten werden konnte, da diese Ausbildungsform stark von der praktischen, handwerklichen Berufserfahrung lebt (z.B. konnten Köchinnen und Köche ohne die Möglichkeit, in einer Küche zu arbeiten, nicht dieselben praktischen Fähigkeiten erwerben). Auch in den Berufsschulen stellte sich die Herausforderung, praktisches, handwerkliches Tun über Distance Learning vermitteln zu müssen. Durch den Einsatz digitaler Formate konnten Lehrlinge dennoch auch neue digitale Kompetenzen und Erfahrungen im Umgang mit digitalen Tools und Online-Formaten (inkl. z.B. Online-Bewerbungsprozesse) sowie neue Kommunikationsfähigkeiten erwerben. (vgl. Dorr et al., 2021)

## Regionaler Mismatch von Angebot und Nachfrage

Während es in Wien eine deutliche Lehrstellenlücke gibt, fehlen in großen Industriegebieten, wie in Oberösterreich (1.670 offene Stellen gegenüber 590 Lehrstellensuchenden im Jahr 2021) sowie in Tirol (900 offene Stellen vs. 410 Lehrstellensuchende) und Salzburg (1.075 offene Stellen vs. 280 Lehrstellensuchende), die Lehrlinge. Insbesondere in gewissen Branchen wie Gastronomie und Tourismus bleiben in Westösterreich viele Lehrstellen unbesetzt. (vgl. Dorr et al., 2021)

Grafik 19 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils beim AMS registriert) nach Bundesland, 2021



Anmerkung: Jahresdurchschnittsbestände

Quelle: BMA, AMS (Arbeitsmarktinformationssystem)

Dieser regionale Mismatch lässt sich dabei nicht nur in Bezug auf Lehrstellen beobachten, sondern gilt für den gesamten Arbeitsmarkt – während in Wien weiterhin relativ hohe Arbeitslosigkeit herrscht, ist Westösterreich stark vom Personal- und Fachkräftemangel betroffen.

Anhand des Verhältnisses von beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen zu Lehrstellensuchenden<sup>23</sup> in der vergangenen Dekade zeigt sich, dass der Lehrlingsengpass zuletzt deutlich zugenommen hat. So gab es in den letzten zehn Jahren jährlich jeweils (teils deutlich) mehr Lehrstellensuchende als Lehrstellen. Seit dem Jahr 2014 kam es zu einem kontinuierlichen und zuletzt deutlichen Anstieg der registrierten offenen Lehrstellen, während sich die Zahl der registrierten Lehrstellensuchenden im gleichen Zeitraum eher konstant entwickelt hat

<sup>23</sup> Zu beachten ist, dass es sich hierbei nicht um das gesamte Lehrstellenangebot bzw. um alle Lehrstellensuchenden handelt, sondern nur um jene, die beim AMS gemeldet wurden.



bzw. zuletzt nicht in gleichem Ausmaß wie das Lehrstellenangebot gestiegen ist. Im Jahr 2021 hat sich das Verhältnis umgekehrt und es gab in Gesamtösterreich erstmals mehr beim AMS gemeldete offene Lehrstellen (7.243) als Lehrstellensuchende (6.867). Dies war insbesondere darauf zurückzuführen, dass einige Branchen aufgrund des konjunkturellen Aufschwungs das Lehrstellenangebot zuletzt stark ausgeweitet haben und es damit 2021 zu einem Höchststand an offenen Stellen im Zehnjahresvergleich kam. Die Anzahl der Lehrstellensuchenden hat sich im Gegenzug noch nicht in gleichem Ausmaß erholt bzw. war 2021 noch rückläufig (siehe auch Auswirkungen der Corona-Krise auf Lehre und Qualifizierung). (Quelle: Baliweb, BMA, AMS)

Die Zahl der Ausbildungsbetriebe hat sich im Zehn-Jahres-Vergleich rückläufig entwickelt - von 36.640 im Jahr 2011 auf 28.461 im Jahr 2021 (Quelle: WKO Lehrlingsstatistik).<sup>24</sup> Das Lehrstellenangebot konzentriert sich damit auf weniger und zunehmend größere Betriebe. Die Zahl der kleineren Ausbildungsbetriebe ist – oft aufgrund erfolgloser Versuche einzelner Betriebe, Lehrlinge zu rekrutieren – zurückgegangen (vgl. Dorr et al., 2021). Während KMU im Jahr 2010 noch 70 % der Lehrlinge ausgebildet haben, ist ihr Anteil bis 2019 auf rund 63 % zurückgegangen (Quelle: Statistik Austria). Die Gründe, warum viele KMU in den vergangenen Jahren, trotz Überhang an Lehrstellensuchenden, keine Lehrlinge gefunden haben, liegen insbesondere in den starken regionalen Mismatches (Lehrlingsmangel in Westösterreich bei gleichzeitigem Lehrstellenmangel in Wien) sowie auch fachlichen Mismatches (starke Konzentration der Jugendlichen auf wenige bekannte Lehrberufe).

<sup>24</sup> Die Anzahl der KMU (ohne EPU) ist im Zeitraum 2011 bis 2021 um rund 5 % gestiegen.

## 2.3 Fachkräftebedarf in KMU

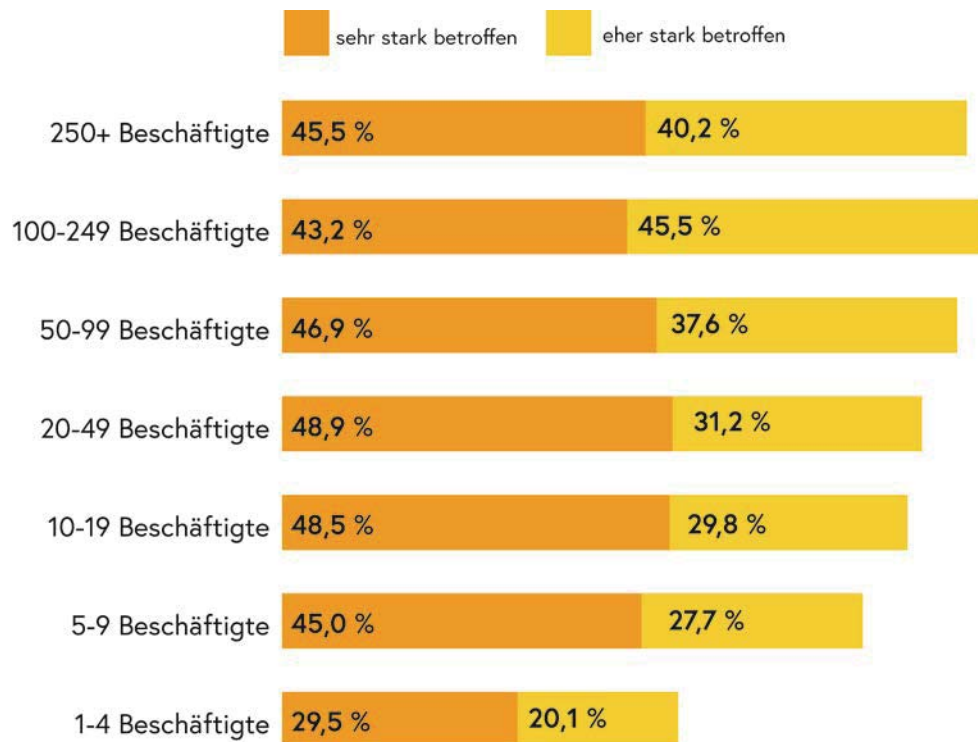
In der aktuellen Situation der Verknappung von Arbeits- und Fachkräften stehen **KMU verstärkt in Konkurrenz zu Großunternehmen**, welche mehr Ressourcen (z.B. eigene HR-Abteilungen und professionelle Rekrutierungsprozesse) für die Anwerbung von Beschäftigten aufwenden können. **KMU hingegen verfügen nicht über die gleiche Infrastruktur** und setzen häufiger auf **informelle Rekrutierungsmethoden** (z.B. über Bekanntschaften, Mundpropaganda). Studien weisen dabei auch darauf hin, dass für KMU zudem das **Halten der Fachkräfte im Unternehmen** und die **Weiterqualifizierung mit Herausforderungen verbunden** ist. Gründe dafür sind ebenfalls fehlende HR-Fachleute und Ressourcen zur Personalentwicklung sowie im Vergleich zu Großunternehmen mitunter geringere Gehälter und Aufstiegsmöglichkeiten.

(vgl. Saba / Blanchet, 2020)

Auch eine Untersuchung des österreichischen Lehrstellenmarkts zeigt, dass Bewerber/innenströme immer stärker auf Großbetriebe mit werbe- und kostenintensiverer Lehrlingsrekrutierung fokussieren. Großunternehmen punkten mit vielfältigen Branding- und Recruiting-Aktivitäten, Zusatzleistungen und Goodies. Sie haben in den vergangenen Jahren nicht nur die Anwerbung, sondern auch die Ausbildung der Lehrlinge stark professionalisiert. Bei Jugendlichen sind kleinere Unternehmen hingegen wenig bekannt; zudem ist eine Bewerbung bei diesen Unternehmen mit Mehraufwand für die Jugendlichen (wie eigenen Recherchen) verbunden. (vgl. Dorr et al., 2021)

Insgesamt sind rund sieben von zehn Betrieben vom Fachkräftemangel betroffen. Betrachtet man ausschließlich Unternehmen mit sehr starkem Fachkräftemangel, so weist der aktuelle WKO Fachkräftesradar 2021 den höchsten Anteil bei den Kleinunternehmen aus: Knapp die Hälfte der Betriebe mit 10 – 49 Beschäftigten gibt an, sehr stark vom Fachkräftemangel betroffen zu sein, gefolgt von den Betrieben mit 50 – 99 Mitarbeiter/innen (47 %) und den Großbetrieben (46 %) sowie Kleinstbetrieben mit 5 – 9 Beschäftigten (45 %). Kleinere Unternehmen mit 1 – 4 Mitarbeiter/innen sind vergleichsweise seltener von Fachkräftengpässen betroffen, wenngleich auch hier der Anteil der Betriebe mit sehr starkem Fachkräftemangel noch immer bei 30 % liegt. (vgl. Dornmayr / Riepl, 2021)

## Grafik 20 Stärke der Betroffenheit vom Fachkräftemangel nach Unternehmensgrößenklassen (in % der Unternehmen), 2021



Quelle: WKO Fachkräft radar 2021

Ein anderer Indikator zur Messung des Fachkräftemangels wurde in einer Studie unter niederösterreichischen Unternehmen herangezogen (vgl. Dorr et al., 2022). In dieser Untersuchung wurde der Anteil der nicht besetzbaren Stellen in Prozent der jeweiligen Gesamtbeschäftigung des Unternehmens ermittelt (Vakanzrate). Die Analyse zeigt, dass kleinere Unternehmen relativ gesehen deutlich stärker vom Fachkräftemangel betroffen sind als größere Betriebe. So beläuft sich der Anteil nicht besetzbarer Stellen bei Kleinstbetrieben auf mehr als 30 % der in diesen Betrieben Beschäftigten, bei Kleinunternehmen auf 15 % und bei Unternehmen ab 50 Beschäftigten auf 5 %. Wenngleich die Studie unter niederösterreichischen Unternehmen durchgeführt wurde, dürften die Ergebnisse in ähnlicher Form auch für Gesamtösterreich Geltung haben. (vgl. Dorr et al., 2022)

## 2.4 Fachkräftebedarf nach Branchen

Die Fachkräftesituation stellt sich auch nach Wirtschaftsbereichen sehr unterschiedlich dar. Zu den am stärksten betroffenen Sparten zählen laut WKO Fachkräftesurvey 2021 die Industrie (rund 82 % geben einen „sehr starken“ oder „eher starken“ Fachkräftemangel an), gefolgt vom Gewerbe und Handwerk (77 %), dem Tourismus und der Freizeitwirtschaft (74 %) sowie dem Transport und Verkehr (73 %)

(vgl. Dornmayr / Riepl, 2021).

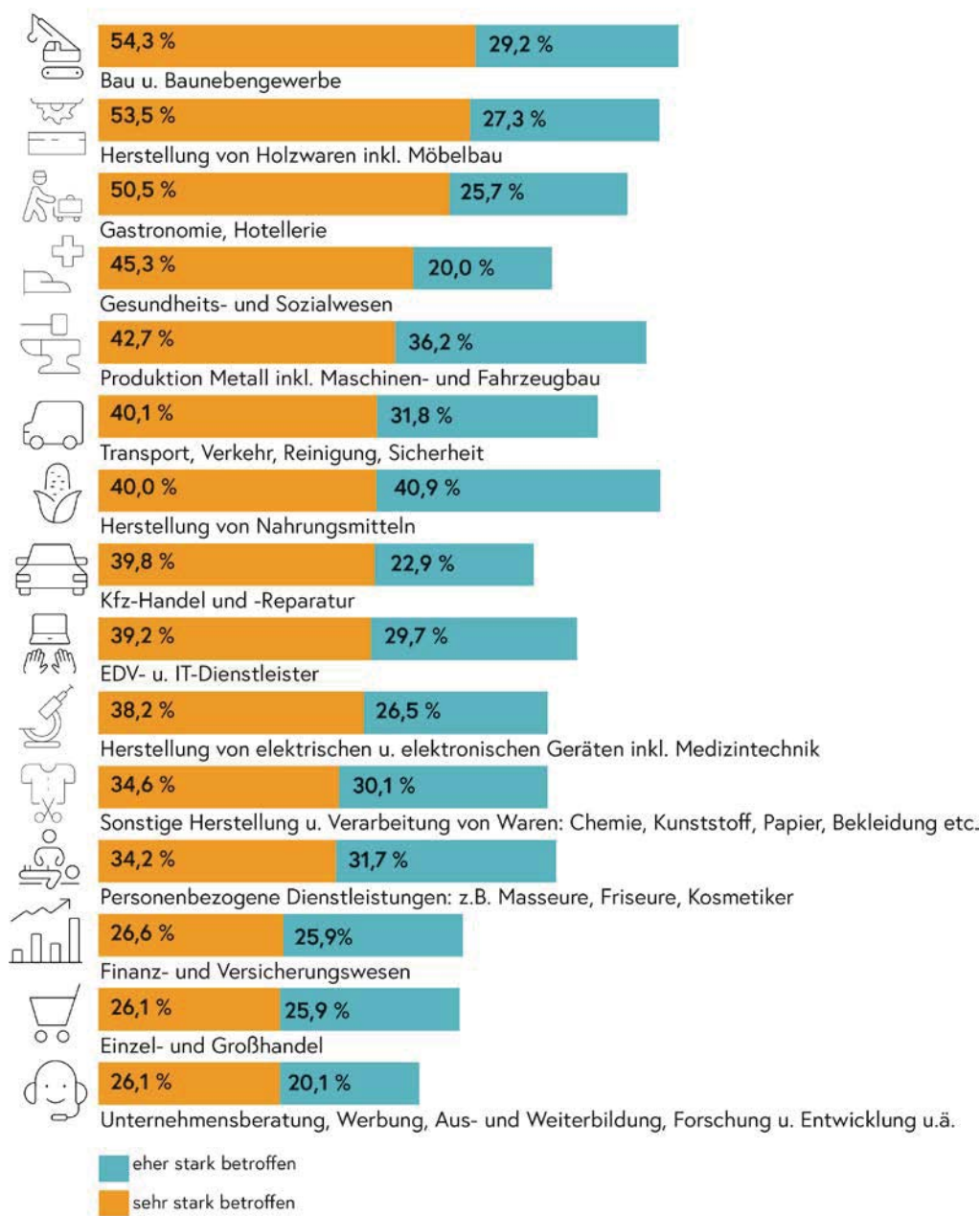
Gewerbe und Handwerk sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft weisen den höchsten Anteil an „sehr stark“ betroffenen Betrieben auf, nämlich jeweils knapp 50 %. Die Sparten Information und Consulting sowie Handel sind vergleichsweise weniger stark von fehlenden Fachkräften betroffen, wenngleich auch hier knapp 60 % der Unternehmen den Fachkräfteengpass „eher stark“ oder „sehr stark“ wahrnehmen. (vgl. Dornmayr / Riepl, 2021)

Ein detaillierterer Blick auf die Branchenebene ergibt folgende Reihung an „sehr stark“ betroffenen Betrieben: „Bau- und Baunebengewerbe“ (rund 54 %), „Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau)“ (rund 54 %), „Gastronomie, Hotellerie“ (rund 51 %), „Gesundheit und Sozialwesen“ (rund 45 %), „Produktion Metall inkl. Maschinen- und Fahrzeugbau“ (rund 43 %). Demgegenüber ist der Fachkräfteengpass in den Branchen „Unternehmensberatung, Werbung, Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung“ weniger ausgeprägt. (vgl. Dornmayr / Riepl, 2021)





**Grafik 21 Stärke der Betroffenheit vom Fachkräftemangel nach Branchen (in % der Unternehmen), 2021**



Quelle: WKO Fachkräftesradar, 2021

Eine nähere Betrachtung der Lehrlingssituation zeigt, dass die Lage insbesondere im Tourismus (vor allem in den Regionen Tirol, Oberösterreich und Salzburg) sehr angespannt ist (vgl. Dorr et al., 2021). In der Beherbergung und Gastronomie kamen im Jahr 2021 auf rund 1.650 beim AMS gemeldete Lehrstellen lediglich 311 gemeldete Lehrstellensuchende. Dabei sind die meisten gemeldeten Lehrstellensuchenden in Wien ansässig, während in Oberösterreich, Salzburg und Tirol auf jeweils rund 300 bis 400 Stellenausschreibungen weniger als 30 gemeldete Bewerber/innen kamen. (Quelle: Baliweb, BMA, AMS)

## 2.5 Gründe für den Fachkräftemangel

Unternehmensbefragungen zeigen, dass für den Fachkräftengpass vor allem folgende Gründe ausschlaggebend sind.

(vgl. Dornmayr / Riepl, 2021; Dorr et al., 2022):

- **Ein genereller Mangel an Bewerbungen und Interessent/innen,**
- **unzureichende Qualifikationen und Fähigkeiten der Bewerber/innen,**
- **ein zu geringes Interesse an bestimmten Berufen oder auch eine geringe Akzeptanz von Arbeitsbedingungen in bestimmten Branchen.**

In Zusammenhang mit der Lehrlingsrekrutierung nennen Unternehmen zunehmend eine **mangelnde Vorqualifikation** der Bewerber/innen. Sie bemerken Defizite in den Bereichen Mathematik, Deutsch, technische Grundkenntnisse, handwerkliches Geschick, aber auch bei sozialen Kompetenzen (z.B. Motivation, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit) sowie der **Lern- und Leistungsbereitschaft**. Andererseits wird auch darauf hingewiesen, dass der **Anforderungskatalog an die Lehrlinge steigt**. Die heutige Berufswelt fordert mit ihrem raschen technologischen Wandel höhere technische und digitale Kenntnisse von Lehrlingen, aber auch eine höhere Lern- und Anpassungsfähigkeit als früher. (vgl. Dorr et al., 2021)

Zudem steigen nicht nur die Anforderungen der Lehrbetriebe an die Lehrlinge, sondern auch die Jugendlichen stellen immer **höhere Ansprüche an die Lehrstellen**. Viele Jugendliche suchen einen Beruf, der ihren Neigungen entspricht und Spaß macht. Schlechte Arbeitsbedingungen werden seltener akzeptiert, auch der Freizeit kommt ein höherer Stellenwert zu. Die aktuelle Lehrlingsgeneration wird als selbstbewusster beschrieben, ist über die eigenen Rechte informiert und möchte verstärkt mitgestalten können. (vgl. Dorr et al., 2021)

Manche der angeführten Faktoren sind in bestimmten Branchen und Berufsfeldern besonders relevant. Im Tourismus sowie auch bei Verkaufskräften sind es beispielsweise neben fehlenden Bewerbungen und fehlenden (nicht-)fachlichen Qualifikationen insbesondere die wenig attraktiven **Arbeitsbedingungen** (z.B. Arbeitszeiten am Wochenende, geringere Entlohnung, schwere körperliche Arbeit) und ein schlechtes **Image der Berufe**, die das Besetzen von Stellen erschweren. Zusätzlich hat sich in der Tourismusbranche die Situation durch die Corona-Krise und die vorübergehenden Betretungsverbote von Hotellerie und Gastronomie weiter verschärft. Auch die **Ausbildungsqualität** wird in dieser Branche zum Teil bemängelt oder der Umstand, dass Lehrlinge in manchen Betrieben häufig für Hilfsdienste herangezogen werden. (vgl. Dorr et al., 2021 und 2022)

Im technischen Bereich (z.B. Bau, Ausbau und Holzverarbeitung, Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen, Installation, Ingenieurwesen und Techniker/innen) führen ebenfalls in erster Linie fehlende Bewerbungen zu Besetzungsschwierigkeiten. Überdurchschnittlich häufig fehlt es bei Bewerber/innen in diesen Berufsfeldern an der **fachlichen Qualifikation**, während die Ablehnung der Arbeitsbedingungen eine geringe Rolle spielt. (vgl. Dorr et al., 2021 und 2022)



## 2.6 Zukünftig nachgefragte Kompetenzen

Die Frage danach, welche Kompetenzen künftig zunehmend gefragt sein werden, hängt in großem Ausmaß damit zusammen, welche Technologien in den Unternehmen verstärkt zum Einsatz kommen. Digitale Technologien spielen in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle. So kann etwa der Einsatz von neuen digitalen Tools dazu führen, dass bestimmte Tätigkeitsfelder ersetzt werden, sich verändern, oder aber auch ganz neue Tätigkeitsfelder entstehen.

(vgl. Dorr et al., 2019)

Einige allgemeine Trends lassen sich jedenfalls identifizieren: Transformationsprozesse in Richtung einer digitalen und nachhaltigen Wirtschaft rücken auch die dafür benötigten Fachkräfte und Kompetenzen verstärkt in den Vordergrund. Laut AMS Qualifikationsbarometer ist mit einer zunehmenden Nachfrage nach **Kompetenzen im Umweltsektor** zu rechnen. Auch **digitale Kompetenzen** oder „digital skills“ werden zukünftig stark an Bedeutung gewinnen, um mit den technologieinduzierten Veränderungen Schritt zu halten (vgl. Dorr et al., 2019). Die steigende Bedeutung digitaler Kompetenzen betrifft alle Berufsgruppen und Ausbildungsniveaus, der Anstieg hängt aber auch mit dem starken wirtschaftlichen Wachstum der IKT-nahen Branchen und der entsprechenden Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Bereich zusammen.

Die aktuellen Entwicklungen machen somit deutlich, dass digitale Kompetenzen langfristig als Schlüsselqualifikationen für die Teilhabe an einer modernen und digital geprägten Gesellschaft, im beruflichen aber auch im privaten Bereich, zu sehen sind. Grundlegende, digitale Kompetenzen stellen mittlerweile eine Basis für jene digitalen Fertigkeiten dar, die im beruflichen Leben bereits heute großteils unverzichtbar sind und in Zukunft über die Beschäftigungsfähigkeit von Personen und die Konkurrenzfähigkeit eines Wirtschaftsstandortes entscheiden werden.

Auch aus der Erhebung im Rahmen des WKO Fachkräftenradars geht hervor, dass die Unternehmen in den kommenden drei Jahren einen besonders starken (und durch die Corona-Pandemie noch weiter zunehmenden) Bedarf an allgemeinen IT-Kenntnissen sowie insbesondere an spezifischen IT-Kenntnissen wie z.B. Softwareentwicklung, Online-Vertrieb, Social Media, CAD („Computer-Aided Design“) und CNC („Computerized Numerical Control“) sehen. Ebenso fallen jedoch auch **handwerkliche, praktische Fähigkeiten** unter die am häufigsten genannten zukünftig benötigten Kompetenzen, wie z.B. in metalltechnischen Verfahren / Schweißprüfung oder Lkw-Führerschein. Zunehmender Bedarf bzw. Verbesserungsbedarf besteht auch im Bereich der Sprachkenntnisse. (vgl. Dornmayr / Riepl, 2021) Dies deckt sich mit einer Erhebung unter niederösterreichischen Unternehmen, der zufolge digitales Know-how und IT-Kenntnisse zu einer zunehmend wichtigen Querschnitts-

kompetenz werden, welche praxisorientierte und handwerkliche Fähigkeiten ergänzen, jedoch nicht ablösen (vgl. Dorr et al., 2022).

Einige **überfachliche Kompetenzen** gewinnen unterschiedlichen Studien zufolge ebenfalls weiter an Bedeutung. Durch den zunehmend schnelleren technologischen Wandel „veralten“ erworbene Wissensbestände rasch und Selbstkompetenzen wie Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, Lernwille und Lernbereitschaft, Aufgeschlossenheit für technologische Neuerungen, Innovationsorientierung, Kreativität und Verantwortungsbereitschaft werden wichtiger. Da einfache Arbeiten tendenziell an Bedeutung verlieren und komplexe Tätigkeiten zunehmen, wird auch ein Verständnis für den Gesamtprozess wichtiger (beispielsweise um Fehlentwicklungen frühzeitig – das heißt bevor sie sich automatisiert fortsetzen – erkennen zu können). Die Trends deuten allgemein auf eine stärkere Nachfrage nach interaktiven und analytischen Kompetenzen hin sowie auf eine steigende Bedeutung allgemeiner Problemlösekompetenzen. Als zunehmend relevant werden weiters **Social Skills** wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kunden- und Serviceorientierung eingestuft. Im Rahmen einer Erhebung unter niederösterreichischen Unternehmen gibt zudem knapp die Hälfte der befragten Betriebe einen Kompetenzentwicklungsbedarf bei persönlichen Einstellungen und Werten (wie z. B. Zuverlässigkeit, Hilfs- oder Lernbereitschaft) an. (vgl. Dorr et al., 2022 u. 2019)

## 2.7 Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels

Die Unternehmen sowie die Politik haben unterschiedliche Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels umgesetzt, die nachfolgend aufgezeigt werden. Da sich ein großer Teil des Arbeitskräftemangels auf Fachkräfte mit Lehrlingsausbildung bezieht, wird diesem Bereich besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

### 2.7.1 Aufwertung und attraktivere Gestaltung von Lehre und praxisorientierten Qualifikationen

Zu den zentralen Ansatzpunkten, um den Fachkräftemangel zu beheben, zählt die Imageverbesserung sowie Aufwertung (auch monetärer Art) von Lehre, Handwerksberufen und manuellen Tätigkeiten (vgl. Dornmayr / Riepl, 2021 und Dorr et al., 2022). Wesentlich ist in diesem Zusammenhang auch der Übergang vom berufsbildenden schulischen Bereich zum tertiären Bereich: Es geht um Maßnahmen zur Förderung der Durchlässigkeit wie auch um Lenkungsmaßnahmen, um mehr Schüler/innen für eine Ausbildung im MINT-Bereich zu gewinnen.

Einen Schritt in diese Richtung geht die im Februar 2022 beschlossene Einführung der **höheren beruflichen Bildung**. Dadurch soll Personen mit Lehrabschluss, ähnlich wie bei akademischen Bildungskarrieren, ein neuer Weg der Weiterbildung ermöglicht werden, und damit auch bessere Karriere-Chancen. Die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung wird dadurch gefördert und das duale System aufgewertet.

Auch die bereits etablierte **Lehre mit Matura** bietet die Durchlässigkeit zu anderen schulischen, beruflichen und akademischen Qualifizierungen, trägt zur Steigerung der Attraktivität dieser Ausbildungsvariante bei und bringt diese verstärkt gut qualifizierten Zielgruppen näher. Eine weitere Aufwertung und Sichtbarmachung gibt es durch die Möglichkeit, den Titel „Meisterin“ bzw. „Meister“ in amtliche Urkunden (z.B. Reisepass, Führerschein u.a.) einzutragen zu lassen.

Ein weiterer Baustein zur Attraktivierung der Lehre und auch insgesamt zur Verringerung des Fachkräfteengpasses kann – insbesondere in bestimmten Berufsfeldern - die Modernisierung und Verbesserung der **rechtlichen Rahmenbedingungen** sein (z.B. innovative Arbeitszeitmodelle, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Zusatzleistungen). In einer Befragung unter niederösterreichischen Unternehmen gab rund ein Fünftel der Betriebe an,



aktiv die Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb zu verbessern, um mehr Bewerber/innen anzusprechen und dem Fachkräftengpass entgegenzuwirken. (vgl. Dorr et al., 2022) Auch mit der Novelle des Berufsausbildungsgesetzes 2020 wurden die **rechtlichen Rahmenbedingungen von Lehrlingen verbessert** – Eltern mit Betreuungspflichten können die Ausbildung nun etwa in reduzierter Tages- oder Wochenarbeitszeit absolvieren.

Auch eine Aufwertung monetärer Art kann zur attraktiveren Gestaltung der Lehre beitragen. Entsprechend sind die Lehrlingseinkommen im Tourismus und in vielen anderen Branchen in den letzten Jahren bereits auch überproportional angehoben worden. Auch die Einführung von Stipendiensystemen für Lehrlinge (z.B. Wohnbeihilfen oder finanzielle Unterstützung für Lehrlinge mit Familien nach deutschem Vorbild) könnten aus Sicht von Expertinnen und Experten zu einer attraktiveren Gestaltung beitragen. (vgl. Dorr et al., 2021) Einen Schritt in Richtung finanzieller Unterstützung von Lehrlingen setzte das Land Niederösterreich,

indem die Lehrlingsbeihilfe (von 100 €) auf 120 € pro Monat<sup>25</sup> erhöht wurde. Die Lehrlingsförderung NEU beinhaltet einerseits die einkommensabhängige Lehrlingsbeihilfe inklusive Mobilitätsförderung sowie zum anderen die einkommensunabhängige Begabtenförderung für ausgezeichnete Leistungen in der Berufsschule bzw. bei der Lehrabschluss-Prüfung.<sup>26</sup> Auch die derzeit im Rahmen der ökosozialen Steuerreform<sup>27</sup> vorgesehene weitere **Senkung der Lohnnebenkosten** und **steuerliche Entlastung** gibt den Unternehmen neue Spielräume, um Lohn- und Gehaltserhöhungen umzusetzen.

„**Zukunft.lehre.österreich**“ kann als Beispiel für eine unabhängige, branchenübergreifende Initiative genannt werden, die das Ziel verfolgt, die Vorteile und Chancen der Lehrlingsausbildung hervorzuheben und ihr gesellschaftliches Ansehen zu erhöhen. Neben Imagekampagnen, Weiterbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten (z.B. Alumni-Klub) sollen u.a. auch, nach dem Vorbild der Maturareisen, Lehrlingsreisen nach bestandenen Lehrabschlussprüfungen organisiert werden. (<https://zukunft-lehre.at/>)



Im Rahmen der von Wirtschaftskammer Österreich und Ö3 seit Anfang 2020 umgesetzten Kampagne „**Lehre stärken #schaffenwir**“ werden Role Models und Erfolgsgeschichten von Lehrlingen und Ausbildungsbetrieben vorgestellt. (<https://schaffenwir.wko.at/lehre>)



Herausragende Leistungen von Lehrlingen werden auch durch die österreichischen Staatsmeisterschaften (**Austria Skills**), die Europameisterschaften der Berufe (**EuroSkills**) und die Berufsweltmeisterschaften (**WorldSkills**) vor den Vorhang geholt. (<https://www.wko.at/site/skillsaustria/start.html>)



Eine weitere Maßnahme, die die Weiterentwicklung der Lehre zum Ziel hat, ist die **Projektförderung im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung**, welche innovative Projekte im Bereich der dualen Ausbildung zu den Schwerpunkten „Digitalisierung und Innovation“, „Inklusion & Diversity“ sowie „Ausbildungsverbünde & Startups“ unterstützt. Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) hat in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit (BMA) im Rahmen eines Förderaufrufs 2021 insgesamt 15 Projekte zu den genannten Schwerpunkten mit insgesamt 4 Mio. € gefördert.<sup>28</sup>

25 Dieser Förderbetrag kann bezogen werden, sofern das Haushaltseinkommen bestimmte festgelegte Einkommensgrenzen nicht übersteigt.

26 Siehe: [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20220204\\_OTS0032/zwei-millionen-euro-fuer-lehrlingsfoerderung-neu](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20220204_OTS0032/zwei-millionen-euro-fuer-lehrlingsfoerderung-neu)

27 Siehe dazu auch Kapitel 3 „KMU unterstützen“

28 Siehe: <https://www.wko.at/Content.Node/kampagnen/projektfoerderung-lehre/start.html>



## 2.7.2 Verbesserung und Anpassung der Ausbildungsqualität und Weiterbildung

Einen Beitrag für ein verbessertes Matching zwischen den in den Betrieben benötigten Kompetenzen und jenen der Erwerbsbevölkerung kann eine stärkere Praxis- und Arbeitsmarktorientierung des Schul- und Bildungssystems leisten (z.B. Ausbau und Verbesserung des Werkunterrichts schon in der Volksschule, praxisorientierte Lehrpläne, Qualität der Fachschulausbildung). (vgl. Dornmayr / Riepl, 2021) Um die Praxisorientierung zu erhöhen, wird in Österreich etwa ab dem Schuljahr 2022/23 der Pflichtgegenstand **digitale Grundbildung** (eine fixe Wochenstunde pro Schulstufe) eingeführt. Bereits erfolgt ist die Ausstattung der ersten Klassen der jeweiligen Schulen mit digitalen Endgeräten.

In den letzten Regierungsprogrammen bekennt sich die Österreichische Bundesregierung zudem zur Forcierung der **MINT-Offensive** im Hochschulbereich (im Jänner 2020 zusätzliche 330 FH-Anfänger/innenplätzen) sowie zum Ausbau der MINT-Fachkräfte im Schulbereich. Dazu zählen etwa der Ausbau von IT Expert-Ausbildungen an den HTL (angestrebt werden 600 zusätzliche Ausbildungsplätze) oder der Ausbau der Fachrichtung „Wirtschaftsinformatik – Digital Business“ an kaufmännischen Schulen (zusätzliche 400 Ausbildungsplätze werden angestrebt).

Auch die Lehrlingsausbildung wird laufend **zukunftsorientiert an den Kompetenzbedarf der Wirtschaft angepasst**. In den letzten Jahren wurden viele bestehende Lehrberufe überarbeitet und neue Lehrberufe geschaffen - z.B. digitale Lehrberufe wie E-Commerce-Kaufmann / E-Commerce-Kauffrau sowie im Bereich von Applikationsentwicklung - Coding. Nähere Informationen zu den aktuellen Lehrberufspaketen finden Sie unter: <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Lehrlingsausbildung-Duales-System/LehrberufelnOesterreich/Lehrberufspakete-2015-bis-2019.html>



Zur Kompetenzerweiterung der Lehrlingsausbildung trägt auch die Möglichkeit von Auslandspraktika im Rahmen von **Erasmus+ für Lehrlinge** bei. Lehrlinge werden dabei durch ein tägliches Taschengeld von 15 € pro Tag im Ausland unterstützt. Zudem wird im Vorfeld ein bis zu zweiwöchiger Sprachkurs finanziert. Die Unternehmen erhalten einen aliquoten Ersatz des Lehrlingseinkommens.

Eine neue Maßnahme ist weiters der **„Digi Scheck für Lehrlinge“**, welcher im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung 2021 und 2022 zusätzliche Weiterbildungen für Lehrlinge fördert. Dazu zählen etwa Kurse, welche die Inhalte des Berufsbildes oder der Berufsschule vermitteln oder festigen. Zudem werden berufsbildübergreifende Kompetenzen gefördert, z.B. Weiterbildungen zu Themen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit oder Klimaschutz. Diese Maßnahme zielt auch darauf ab, Defizite aufgrund von Einschränkungen der Lehrlingsausbildung durch die COVID-19-Pandemie auszugleichen und Ausbildungsinhalte nachzuholen. Die individuelle Fördersumme beträgt 1.500 € für bis zu drei Bildungsmaßnahmen pro Jahr. (<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/digi-scheck-fuer-lehrlinge.html>)



Die Maßnahme **„Lehre statt Leere“** bietet kostenfreie individuelle Unterstützung, Informationen, Beratung und Begleitung für Lehrlinge und Lehrbetriebe durch professionelle Coaches. Im Jahr 2021 gab es rund 1.500 neue Coachings (Erstgespräche). Der budgetäre Rahmen betrug rund 1,1 Mio. € (2021). (<https://www.lehre-statt-leere.at/>)



Um Unternehmen bei der Digitalisierung zu unterstützen, wurden in Österreich zudem bislang insgesamt sechs **Digital Innovation Hubs**, jeweils als Netzwerk von bereits existierenden Einrichtungen (in Form sogenannter „Digitalzentren“), geschaffen, die ihre Expertise und

Infrastruktur den KMU für deren Digital-Transformationsprozess zur Verfügung stellen. Dadurch erhalten Unternehmen aus allen Regionen Österreichs direkten Zugang zu Partnern aus Forschung und Wirtschaft, und damit zu Themen wie KI, IT- und Cybersicherheit, Blockchain, Big Data, Industrie 4.0 und digitale Transformation allgemein. ([www.ffg.at/dih](http://www.ffg.at/dih))



Aus einer Befragung unter niederösterreichischen Unternehmen ging hervor, dass rund ein Drittel die finanzielle Förderung von betrieblicher Fortbildung, und damit die erleichterte Höherqualifizierung von bereits bestehendem Personal, als wichtige politische Maßnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels erachten. (Dorr et al., 2022)

Die **Qualifizierungsoffensive** ist eine umfassende Maßnahme, die finanzielle Förderung für den Auf- und Ausbau von Kompetenzen mit Fokus auf Digitalisierungs- und Innovationsagenden der Unternehmen und Mitarbeiter/innen bereitstellt. Das Programm unterstützt darüber hinaus den Wissenstransfer und die Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Insgesamt stehen im Rahmen des Programms drei Förderungslinien zur Verfügung:

- Um die digitalen Kompetenzen der Mitarbeiter/innen zu erhöhen, werden im Rahmen der **Digital Skills Checks** Kosten für die berufliche Weiterbildung von bis zu 5.000 € für max. zehn Beschäftigte pro Unternehmen übernommen.
- Die **Innovationscamps** unterstützen die Qualifizierung von Mitarbeiter/innen in wichtigen Bereichen wie Energie- und Mobilitätswende, Green Tech/Green Material sowie Life Science und Biotech durch maßgeschneiderte, kooperative Schulungsprojekte. Alle geförderten Projekte werden auch dem Digitalen Kompetenzmodell für Österreich (DigComp 2.2 AT) zugeordnet.
- **Digital Pro Bootcamps** stärken die fortgeschrittene Digitalisierungskompetenz und begegnen dem IT-Fachkräftemangel. Dabei werden ambitionierte IT-Mitarbeiter/innen in verkürzten Lernphasen zu „Digital Professionals“ ausgebildet.

(<https://www.ffg.at/qualifizierungsoffensive>)



Eine weitere Maßnahme, die in diesem Bereich ansetzt, ist die **Qualifizierung von Beschäftigten** (QBN). Es handelt sich dabei um eine finanzielle Förderung von Weiterbildungsaktivitäten gering qualifizierter und älterer Beschäftigter, deren Höherqualifikation durch den Betrieb kostenbedingt nicht gewährleistet werden kann. Die Förderung zielt darauf ab, benachteiligte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen und vor allem kleine Betriebe durch besser qualifizierte Beschäftigte zu unterstützen.

Mit der Initiative „**fit4internet**“ sollen digitale Kompetenzen von Privatpersonen, aber vor allem auch von Arbeitskräften, gestärkt werden. fit4internet bietet die Möglichkeit, die eigenen digitalen Kompetenzen mit Hilfe der Instrumente CHECK, bestehend aus Selbsteinschätzungsfragen, und QUIZ, bestehend aus Wissensfragen, zu unterschiedlichen Themenbereichen (z.B. Alltag, Beruf, Sicherheit, Künstliche Intelligenz) einzuschätzen. Der aktuelle Kompetenz- bzw. Wissensstand wird im Rahmen der unterschiedlichen Kompetenzstufen des Digitalen Kompetenzmodells für Österreich (DigComp 2.2 AT), das auf dem Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen (DigComp 2.1) basiert, erfasst.

Außerdem bietet fit4internet eine Datenbank mit unterschiedlichen, weiterführenden Kursen an, die dem Digitalen Kompetenzmodell für Österreich (DigComp 2.2 AT) zugeordnet sind. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, Kompetenznachweise in einer Zertifizierungssystematik gemäß dem Digitalen Kompetenzmodell für Österreich (DigComp 2.2 AT) mittels einer Wissensprüfung zu erlangen.



## 2.7.3 Unterstützung von KMU

KMU sind überproportional stark vom Fachkräftemangel betroffen und verfügen, wie bereits erwähnt, über weniger Ressourcen für die Rekrutierung von Mitarbeiter/innen. Studien zeigen, dass KMU insbesondere im Bereich **Employer Branding** bzw. von der gezielten Vermarktung ihrer Stellenausschreibungen profitieren könnten. Dabei gilt es auch, die Vorteile der KMU als Arbeitgeber – wie z.B. familiäres Klima, größere Flexibilität und Mitgestaltungsmöglichkeiten, regionale Ansiedelung / Nähe zu den Arbeitnehmer/innen in ländlichen Gebieten – aufzuzeigen. KMU könnten durch Fördermaßnahmen auch beim gezielten Aufbau von Kooperationen und Kontakten mit Schulen und Eltern sowie einer Social Media Präsenz unterstützt werden. Auch **Ausbildungsverbünde** erweisen sich für KMU als vorteilhaft, wenn z.B. kleinere Betriebe nicht das gesamte Spektrum eines Berufsbildes selbst abdecken können. Darüber hinaus können die Betriebe mit solchen Kooperationen auch ihre Sichtbarkeit und Präsenz erhöhen. (vgl. Dorr et al., 2021) Im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß dem Berufsausbildungsgesetz ([www.lehre-foerdern.at](http://www.lehre-foerdern.at)) erhalten Unternehmen Unterstützung für die Teilnahme von Lehrlingen an Ausbildungsverbänden. Über die gesamte Ausbildungsperiode werden bis zu 3.000 € pro Lehrling für Ausbildungsverbundmaßnahmen gefördert.



Um Wiener Lehrbetrieben der Hotellerie und Gastronomiebranche während der Coronapandemie die Fortführung der Lehrlingsausbildung zu ermöglichen, unterstützen die Wirtschaftskammer Wien, der WAFF, das AMS und Lehre.fördern die Betriebe durch ein Modell für Ausbildungsverbünde. (<https://www.wko.at/service/w/bildung-lehre/lehrausbildungsverbunde-hotellerie-gastronomie.html>)



Eine Initiative, die Unternehmen im HR-Bereich unterstützt, bietet Business Upper Austria im Rahmen von „**Erfahrungsaustauschrunden**“. Bei diesen Veranstaltungen erfahren Unternehmen mehr zu Themen wie Lehrlingssuche, Eingliederung in den Betrieb, Führen und Motivieren von Lehrlingen sowie Employer Branding für Lehrlinge ([https://www.biz-up.at/veranstaltungen/detail/ERFALehrlinge2022\\_1.Termin](https://www.biz-up.at/veranstaltungen/detail/ERFALehrlinge2022_1.Termin)).



KMU gilt es dabei auch bei der **internationalen Rekrutierung von Fachkräften** zu unterstützen. Ein neuer Bereich der österreichischen Ansiedlungsagentur Austrian Business Agency (ABA) – „**ABA-Work in Austria**“ widmet sich seit 2019 der Attraktivierung und aktiven Bewerbung des österreichischen Wirtschaftsstandorts für ausländische Fachkräfte. Dabei werden österreichische Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften im Ausland unterstützt. 2021 wurde zudem eine Servicestelle für RWR-Karten aufgebaut. 2022 erfolgt der Vollausbau von Work in Austria und der Servicestelle RWR-Karten von einer Auskunftsstelle zu einem Kompetenzzentrum. Der Fokus liegt auf den Berufsfeldern ICT, Elektrotechnik, Metalltechnik, Life Sciences und Pharma. Das Gesamtbudget für ABA - Work in Austria beläuft bzw. belief sich für 2022 bzw. 2021 auf jeweils rund 3 Mio. €. Die RWR-Karte soll als wichtiges Instrument für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte durch eine Erleichterung bei der Antragstellung, eine stärkere Digitalisierung des Verfahrens sowie mehr Flexibilität bei der Anerkennung von Qualifikationen weiter ausgebaut werden.



Die ABA-Jobbörse ([www.workinaustria.com](http://www.workinaustria.com)) unterstützt auch bei der Vermittlung von ukrainischen Fachkräften an KMU, um diesen Menschen auch einen raschen und unkomplizierten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

## 2.7.4 Berufsorientierung und Vermittlung von Arbeitskräften

Der Ausbau und die Verbesserung der Berufsorientierung kann ein weiterer wichtiger Baustein zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sein (vgl. Dornmayr / Riepl, 2021). Insbesondere KMU könnten von einer Ausweitung und qualitativen Aufwertung von Vermittlungsservices und Jobbörsen für Arbeitskräfte profitieren (vgl. Dorr et al., 2022). Als Beispiel für erfolgreiche Vermittlungsinitiativen kann das **„Lehrlingsmatching – get connected“** in Niederösterreich angeführt werden. Im Rahmen von Speeddatings werden dabei interessierte Lehrbetriebe und angehende Lehrlinge zusammengebracht. Die Vermittlungsquote liegt bei 85 - 90 %. Die Initiative basiert auf einer Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensberatung Mayerhofer-Trajkovski, einer polytechnischen Schule sowie der regionalen AMS Geschäftsstelle, der Wirtschaftskammer Niederösterreich und der Arbeiterkammer Niederösterreich. (vgl. Dorr et al., 2021; Mayerhofer-Trajkovski / Soukup, 2020 und 2021)

Eine überregionale Vermittlung von für die Lehrlingsausbildung geeigneten Personen wird durch das gemeinsame Programm **„b.mobile – Fachkräftepotenzial nutzen“** von WKO, AMS, BMDW und BMA umgesetzt. Das Programm bietet u.a. Vorbereitungskurse, Betriebspraktika in den Regionen sowie Lehrlings- und Lehrbetriebscoachings für jugendliche Flüchtlinge, deren Asylverfahren bereits abgeschlossen ist. Die Maßnahme zielt dabei auch darauf ab, den regionalen Mismatch zwischen Ost- und Westösterreich auszugleichen ([www.fachkraeftepotenzial.at](http://www.fachkraeftepotenzial.at)).



Weitere Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, den regionalen Mismatch zwischen Stellenangeboten vs. Stellensuchenden auszugleichen, umfassen etwa die **überregionale Vermittlung des AMS** (<https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/fachzentren-wien/fachzentrum-vermittlung-ueberregional>). Die AMS Landesgeschäftsstellen Wien und Salzburg haben z.B. 2021 und 2022 ein Pilotprojekt zur überregionalen Vermittlung von Arbeitskräften entwickelt. Die **Welcome Center in den Regionen** unterstützen beim Umzug und bei der Integration vor Ort sowie bei der Vermittlung an Unternehmen.





## 2.7.5 Gezielte Ansprache bestimmter Zielgruppen für die Lehrlingsausbildung

Der Anteil weiblicher Lehrlinge liegt seit zehn Jahren bei rund einem Drittel (in einigen technischen Bereichen noch deutlich darunter) und auch Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in Lehrberufen weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Auch ältere Personen sind bislang noch seltener im dualen System vertreten, wenngleich seit längerem der Trend zur späteren Lehre beobachtet werden kann: Das Durchschnittsalter der Lehrlinge steigt kontinuierlich an (2010: 16,4 Jahre; 2020: 16,8 Jahre<sup>29</sup>), da immer mehr Jugendliche nicht direkt nach der Schule in die Lehre einsteigen und die Lehre auch zunehmend von Erwachsenen genutzt wird (z.B. Umschulung / zweiter Bildungsweg). Dem Fachkräftemangel könnte damit auch durch das gezielte Ansprechen und die Gewinnung der genannten Zielgruppen begegnet werden. (vgl. Dorr et al., 2021)

Eine Maßnahme, die im Bereich der Förderung weiblicher Lehrlinge ansetzt, ist der **AmaZone-Award** (<https://sprungbrett.or.at/der-amazone-award/>), durch welchen in Wien und Umgebung Unternehmen ausgezeichnet werden, die sich besonders in der Förderung weiblicher Lehrlinge in Branchen mit geringem Frauenanteil engagieren. Auch im Rahmen der „**Girls Days**“, welche sich als integrative Aktionstage verstehen, werden Mädchen gezielt in neue Berufsfelder eingeführt. (<https://www.bundeskantleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/girls-day-und-girls-day-mini/was-ist-der-girls-day.html>)



Eine Barriere beim Zugang der **migrantischen Zielgruppe** zur Lehre ist, dass dieses Modell der Ausbildung in vielen anderen Ländern nicht bekannt ist. Hier könnte eine gezielte Berufsorientierung, die Jugendlichen und Eltern von Migrantinnen und Migranten das Modell der Lehre anschaulich vermittelt, förderlich wirken. Zudem könnten auch **interkulturelle Kompetenzen** von Ausbilder/innen, aber auch **Sensibilisierungsarbeit** in den Betrieben, die Chancen von Personen mit Migrationshintergrund auf einen Lehrstellenplatz erhöhen sowie auch umgekehrt Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund vermehrt für die Ausbildung von Lehrlingen gewonnen werden. (vgl. Dorr et al., 2021)

Weiters stehen in Österreich auch für die Übernahme von Lehrlingen mit Behinderungen Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Der **Inklusionsbonus für Lehrlinge** richtet sich nach der jeweils gültigen Ausgleichssteuer und beträgt derzeit monatlich € 267. (<https://www.sozialministerium-service.at/Finanzielles/Foerderungen/Lohnfoerderungen/Lohnfoerderungen.de.html>)



Das **NEBA – Betriebsservice** berät, abgestimmt auf die Anforderungen und Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens, gezielt über die Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und welchen Nutzen das Unternehmen daraus erzielen kann. (<https://www.neba.at/betriebsservice>)



Die gezielte Rekrutierung **älterer Arbeitnehmer/innen** zählt zu einer zentralen Maßnahme, die von den Unternehmen selbst umgesetzt wird, um dem Fachkräftemangel effektiv zu begegnen. Rund ein Viertel der Betriebe in Niederösterreich geben beispielsweise an, sich bei der Anwerbung von Beschäftigten gezielt an ältere Personen (50+) zu richten. Dabei sehen sie auch Entwicklungspotenzial und zeigen Interesse an der **dualen Ausbildung für**

29 Quelle: WKO, Berechnungen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW) ([https://www.qualitaet-lehre.at/fileadmin/Storage/Dokumente/Infografiken/Infografiken\\_Lehranfaengerinnen\\_in\\_OEsterreich.pdf](https://www.qualitaet-lehre.at/fileadmin/Storage/Dokumente/Infografiken/Infografiken_Lehranfaengerinnen_in_OEsterreich.pdf))

**Erwachsene.** Bereits über ein Zehntel der Betriebe bietet Erwachsenen erfolgreich Lehrlingsausbildungen an; knapp ein Viertel wäre bei einer ausreichenden Zahl an Bewerber/innen daran interessiert. (vgl. Dorr et al., 2022).

Eine erfolgversprechende Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung, die sich gezielt an eine etwas ältere Personengruppe richtet, nämlich (AHS-)Maturant/innen, Studienabbrecher/innen und Berufsumsteiger/innen, wird im Modell der **dualen Akademie** angeboten. Entworfen wurde diese Ausbildungsvariante von der Wirtschaftskammer Oberösterreich in Abstimmung mit Wirtschaft und AHS-Schüler/innen. Mittlerweile wurde das Modell auf Salzburg, Vorarlberg und Wien ausgedehnt. Die restlichen Bundesländer starten mit Beginn des Schuljahres 2022/23. Die duale Akademie bietet in einer um ein Jahr verkürzten Lehrzeit eine zielgruppenadäquate Lehrlingsausbildung in ausgewählten Bereichen (z.B. Technik, Handel, IT und Software, Logistik), mit eigenen Berufsschulklassen, Auslandspraktikum sowie Weiterbildungen in Zukunftskompetenzen (digitale Kompetenzen, Teamfähigkeit, Führungskompetenzen). Nach einem an die Lehrabschlussprüfung anschließenden Jahr Berufspraxis können sich die Absolventinnen und Absolventen zum wirtschaftlich anerkannten „DA Professional“ auf Stufe 5 des Nationalen Qualifikationsrahmens zertifizieren lassen. (<https://www.dualeakademie.at>)



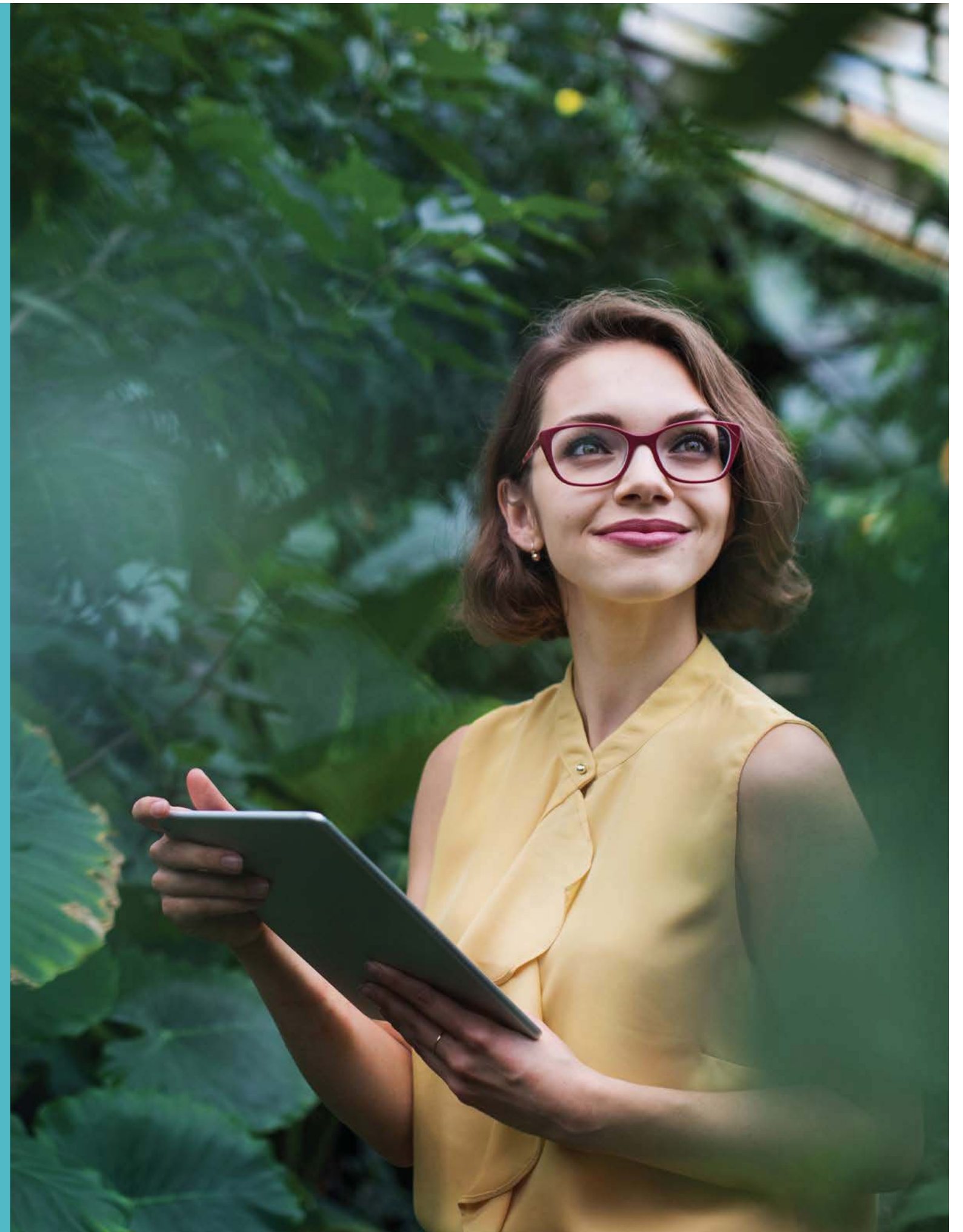


# 3 KMU unterstützen

Kleine und mittlere Unternehmen werden in Österreich durch vielfältige Maßnahmen unterstützt. Auf EU-Ebene bildet die „KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa“ der Europäischen Kommission den politischen Rahmen zur Förderung von KMU (vgl. Europäische Kommission, 2020).

Die drei wesentlichen Säulen und strategischen Prioritäten der Strategie umfassen:

- „Kapazitätsaufbau und Unterstützung des Übergangs zu Nachhaltigkeit und Digitalisierung“,
- „Abbau regulatorischer Hürden und Verbesserung des Marktzugangs“ und
- „Verbesserung des Zugangs zu Finanzierungsmöglichkeiten“.





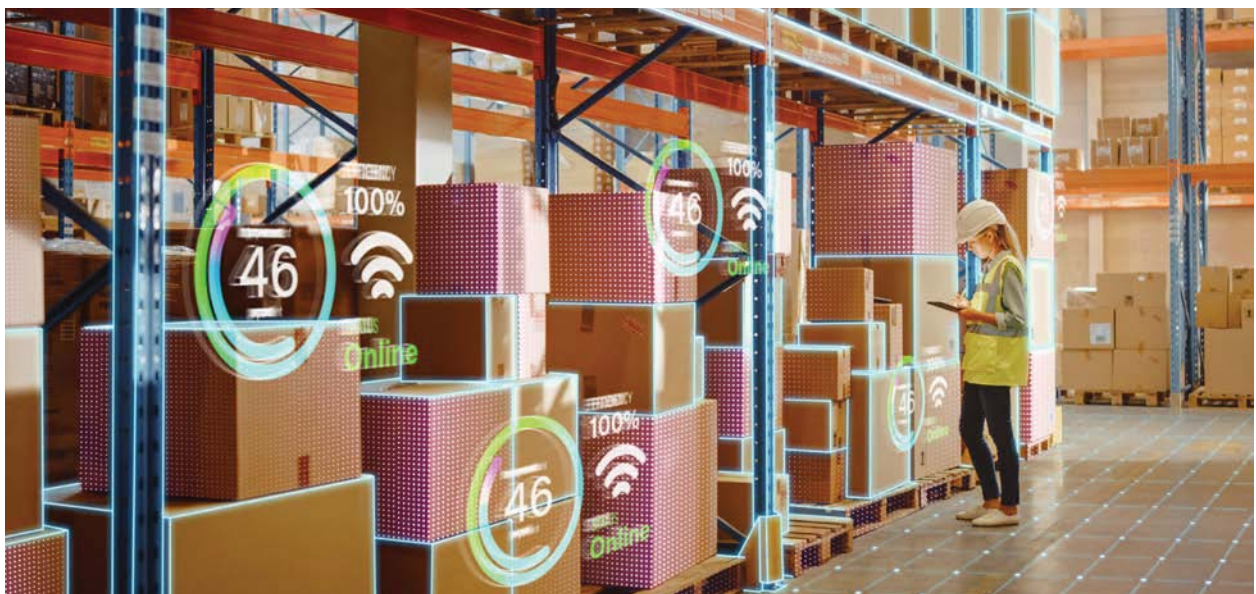
Im vorliegenden Kapitel werden aktuelle Maßnahmen, welche die Förderung des KMU-Sektors zum Ziel haben, thematisch anhand dieser drei Säulen dargestellt. Es handelt sich dabei um keine vollständige Auflistung aller verfügbaren KMU-Förderungen, sondern um einen Auszug an neu eingeführten bzw. für KMU besonders relevanten Förderungen. Die zum Teil weiterhin bestehenden Corona-Unterstützungsmaßnahmen für KMU wurden bereits im Bericht „KMU im Fokus 2020“ umfassend behandelt und werden im vorliegenden Kapitel nicht erneut angeführt.

## 3.1 Kapazitätsaufbau und Unterstützung des Übergangs zu Nachhaltigkeit und Digitalisierung

Die erste Säule der europäischen KMU-Strategie umfasst das Leitprinzip der wettbewerbsfähigen Nachhaltigkeit. Um eine klimaneutrale, ressourceneffiziente und agile digitale Wirtschaft zu erreichen, gilt es, alle KMU zu mobilisieren. Der Wandel hin zu einem wirtschaftlich, ökologisch und sozial nachhaltigeren Europa soll dabei mit dem Wandel hin zur Digitalisierung Hand in Hand gehen. KMU sollen in die Lage versetzt werden, die Chancen des digitalen Wandels zu nutzen.

(vgl. Europäische Kommission, 2020a)

Die nachfolgend angeführten Fördermaßnahmen unterstützen die Erreichung dieser Zielsetzung und gliedern sich in die Bereiche „Innovation und Digitalisierung“, „Kapazitätsaufbau und Weiterqualifizierung von KMU und Arbeitnehmer/innen“ sowie „Übergang zur Nachhaltigkeit“.



## 3.1.1 Förderung von Innovation und Digitalisierung

Im Herbst 2021 wurde die **Standortstrategie „Chancenreich Österreich“** in einem partizipativen Prozess von Expertinnen und Experten des BMDW sowie der Wirtschaft und Wissenschaft und weiteren Stakeholdern erarbeitet. Die Strategie verfolgt die Vision, Österreich bis 2040 zu einem der Top 10 Wirtschaftsstandorte weltweit zu machen. Dazu werden Ziele und konkrete Maßnahmen in sieben Schwerpunktbereichen (Industrie 5.0; Ausbau digitaler und Service-Geschäftsmodelle; spezialisierte Technologieführerschaft; Energie- und Mobilitätswende; Green Tech/Green Materials; BioTech, Life Sciences und Gesundheit sowie Lebensqualität, Kreativität, Kultur und Tourismus) definiert. (Weitere Informationen: <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Wirtschaftsstandort-Oesterreich/Standortstrategie.html>)



Im Sommer 2021 wurde weiters die Strategie der Bundesregierung für Künstliche Intelligenz **„Artificial Intelligence Mission Austria 2030“ (AIM AT 2030)** vorgestellt. Folgende drei Zielsetzungen stehen dabei im Vordergrund:

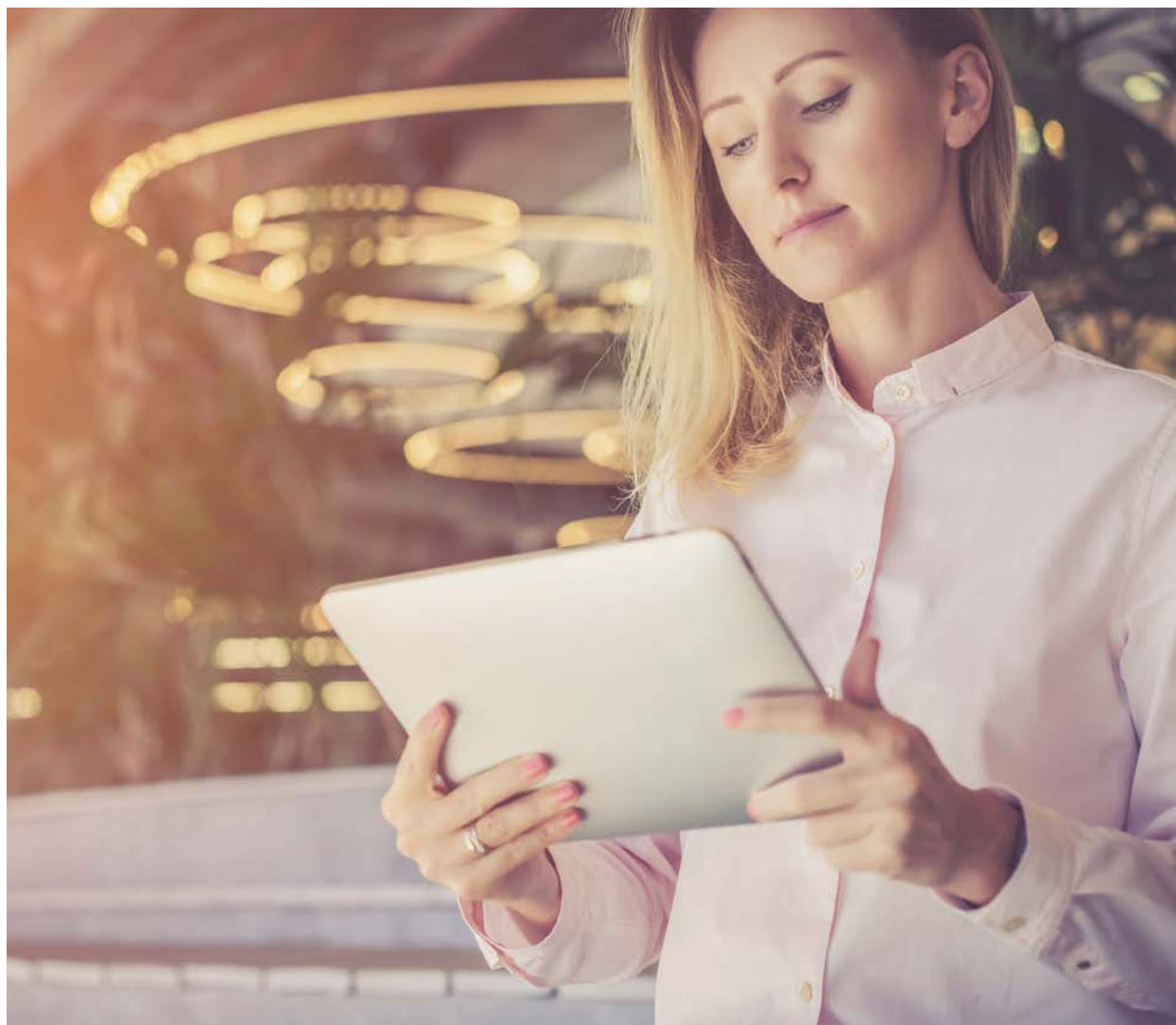
- i) Es wird ein am Gemeinwohl orientierter, breiter Einsatz von KI angestrebt, der in verantwortungsvoller Weise auf Basis von Grund- und Menschenrechten, europäischen Grundwerten und des kommenden europäischen Rechtsrahmens erfolgt.
- ii) Österreich soll sich als Forschungs- und Innovationsstandort für KI in Schlüsselbereichen und Stärkefeldern positionieren und
- iii) mittels der Entwicklung und des Einsatzes von KI soll die Wettbewerbsfähigkeit des österreichischen Technologie- und Wirtschaftsstandorts gesichert werden. (Weitere Informationen: <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Digitalisierung/Strategien/Kuenstliche-Intelligenz.html>)



### Innovations- und Digitalisierungsförderungen der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft FFG

Die FFG wickelt im Auftrag der Ministerien einen wesentlichen Teil der österreichischen Innovationsförderung ab. Im Jahr 2021 haben insgesamt 2.789 KMU ein oder mehrere FFG-Projekte durchgeführt; dies entspricht 80 % aller geförderten Unternehmen. Der KMU-Anteil an der FFG-Gesamtförderung (inkl. Haftungen und Darlehen) beträgt 44 % der Förderung an Unternehmen bzw. 195 Mio. €. Der an KMU zugesagte Förderbarwert beläuft sich auf 157 Mio. € und entspricht einem Anteil von 45 % am Förderbarwert für Unternehmen insgesamt.

Die FFG setzt in Österreich auch EU-Förderprogramme, im Bereich Forschung und Innovation um. Im EU-Rahmenprogramm (2021 – 2027) für Forschung und Innovation **„Horizon Europe“** werden insbesondere konsortiale Forschungsprojekte mit Partnern aus mehreren Ländern gefördert. Unternehmen sind dabei sehr wichtige Partner, die Expertise zum Gesamtprojekt beisteuern und insbesondere auch auf die Marktumsetzung abzielen, sodass die Forschungsprojekte ihre Wirkung entfalten können. KMU spielen dabei, neben größeren Unternehmen, eine bedeutsame Rolle. Im Vorgängerprogramm **„Horizon 2020“** (2014-2020) haben die österreichischen KMU innerhalb der Laufzeit 264,8 Mio. € an Förderungen eingeworben. Die KMU haben dabei einerseits an konsortialen Forschungsprojekten teilgenommen sowie



andererseits an den Pilotaktivitäten zum **EIC Accelerator** („Enhanced EIC Pilot“ sowie KMU-spezifisches Instrument). Der **EIC Accelerator** unterstützt hochinnovative KMU durch eine Mischung aus Förderung (Grant) und Eigenkapital (Equity) beim raschen Wachstum (Scale-up). (Weitere Informationen: <https://ec.europa.eu/easme/en/eic-accelerator>)



**Eureka** ist ein europäisch-internationales Netzwerk für anwendungsnahe Forschung und Entwicklung (F&E) und bietet Unternehmen und Forschungseinrichtungen einen Rahmen für grenzüberschreitende Kooperationsprojekte. Eines der Eureka-Förderinstrumente ist **Eurostars**, mit Fokus auf KMU-getriebene F&E-Projekte. Es wird in Österreich vom BMDW finanziert, von der Europäischen Kommission ko-finanziert und von der FFG umgesetzt. Innovative Unternehmen haben die Möglichkeit, gemeinsam mit Unternehmen in anderen Ländern marktnahe Vorhaben umzusetzen und neue Produkte, Verfahren oder Services zu entwickeln. 2021 wurden 14 Projekte mit österreichischer Teilnahme zur Förderung ausgewählt.

Die ebenfalls von der FFG angebotenen Förderinstrumente **Eureka Netzwerkprojekte**, **Globalstars** und die **Eureka Cluster-Programme** bieten KMU ebenfalls Möglichkeiten zur europäischen und internationalen Kooperation. 15 Projekte wurden in diesen Programmen 2021 von der FFG gefördert.

## COIN-KMU-Innovationsnetzwerke mit Schwerpunkt Digitalisierung

- **Förderorganisationen:** FFG, BMDW
- **Zielgruppe:** überwiegend KMU
- **Aktueller Förderzeitraum:** 01.12.2021 bis 31.03.2022

Das Programm COIN-KMU-Innovationsnetzwerke zielt auf die Erhöhung der Innovationsfähigkeit und -intensität sowie des Innovations-Outputs österreichischer Unternehmen, vor allem KMU, durch gemeinsames Arbeiten in Netzwerken ab. Im Rahmen der aktuellen Ausschreibung (national und transnational/IraSME-International Research Activities) wird ein Schwerpunkt auf das Thema Digitalisierung gelegt, um österreichische KMU zur aktiven Teilnahme am digitalen Wandel zu mobilisieren. (Weitere Informationen: <https://www.ffg.at/programm/coin-cooperation-and-innovation>)



## îno up: Startup Collaboration Challenge

- **Förderorganisationen:** WKÖ
- **Zielgruppe:** KMU, Corporates, Start-ups
- **Einführung:** April 2021

Im Rahmen dieser Maßnahme lösen KMU gemeinsam mit Start-ups konkrete Innovationsvorhaben im Rahmen von Challenges. Die strategische Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Unternehmensprofilen (etablierte Unternehmen auf der einen Seite und hochtechnologische Start-ups auf der anderen), um gemeinsam mehr Innovation zu schaffen, steht dabei im Vordergrund. Jährlich werden dafür österreichweit Challenges definiert und ausgeschrieben. Über 600 potenziell passende Start-ups wurden weltweit analysiert und bewertet. Die fünf besten haben jeweils eine Challenge gelöst. Nachdem 2021 die ersten fünf Challenges erfolgreich stattgefunden haben, werden 2022 die nächsten fünf folgen. Der jährliche budgetäre Umfang der Maßnahme umfasst 140.000 €. (Weitere Informationen: <https://www.wko.at/service/inno-up.html>; <https://www.inno-up.at>; <https://www.startupinnovation.net/>)



## KMU.DIGITAL

- **Förderorganisationen:** aws im Auftrag des BMDW in Kooperation mit der WKÖ
- **Zielgruppe:** KMU
- **Aktueller Förderzeitraum:** 2022/23

Das Förderprogramm KMU.DIGITAL stellt für KMU Anreize bereit, sich über den Stand und die Möglichkeiten der Digitalisierung beraten zu lassen und eigene Digitalisierungsprojekte umzusetzen. Die Unterstützung erfolgt durch Zuschüsse für Status- und Potenzialanalysen (bis zu 80 %, maximal 400 €), Strategieberatungen (in Höhe von 50 %, maximal 1.000 €) wie auch die Umsetzung von Digitalisierungsprojekten (Zuschuss von bis zu 30 %, maximal 6.000 € der förderbaren Kosten zwischen 3.000 € und 30.000 €). Für die aktuelle zweijährige Förderperiode stehen insgesamt 10 Mio. € bereit. Bislang konnten mithilfe des Programms KMU.DIGITAL rd. 19.000 Digitalisierungsinitiativen unterstützt werden. (Weitere Informationen: <https://www.kmudigital.at/>)

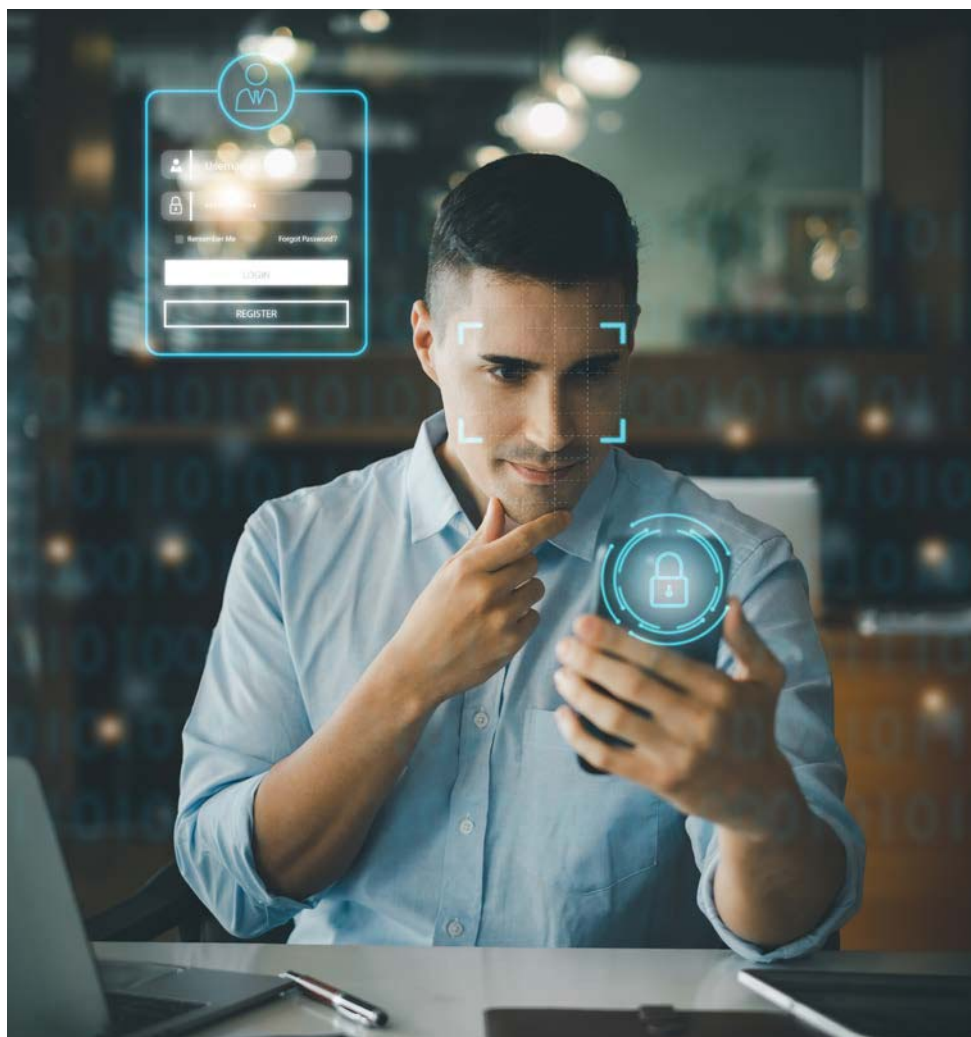


## KMU.Cybersecurity

- **Förderorganisationen:** aws, BMDW
- **Zielgruppe:** KMU
- **Geplante Laufzeit:** 2022/23

Neben den vielen positiven Aspekten der zunehmenden Digitalisierung birgt diese auch Risiken in Form einer größeren Angriffsfläche für Cyberkriminalität. Insbesondere KMU sind in hohem Maße davon betroffen. Die Maßnahme KMU.Cybersecurity soll KMU bei der Umsetzung von IT-Sicherheitslösungen unterstützen. Für Projekte zwischen 2.000 € und 50.000 € wird im April 2022 eine Umsetzungsförderung von bis zu 40 % der förderbaren Kosten gewährt (maximaler Zuschuss: 20.000 €). Der budgetäre Umfang liegt bei 2,3 Mio. €.

Auf dem Sicherheitsportal [www.onlinesicherheit.gv.at](http://www.onlinesicherheit.gv.at) werden zudem fundierte und mehrfach geprüfte Informationen zum Thema Cybersicherheit bereitgestellt. Auch die Website [www.it-safe.at](http://www.it-safe.at) liefert umfangreiche Informationen zur Thematik. Einen strategischen Rahmen für die nationale Cybersicherheitspolitik bietet weiters die „**Österreichische Strategie für Cybersicherheit**“. (Weitere Informationen: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/cybersicherheit/oesterreichische-strategie-fuer-cybersicherheit.html>)



## 3.1.2 Förderung von Kapazitätsaufbau und Weiterqualifizierung von KMU und Arbeitnehmer/innen

Unterschiedliche Maßnahmen, die KMU bei der Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter/innen unterstützen, wurden bereits im Kapitel „Fachkräfte und Qualifizierung“ dargestellt. Nachfolgend werden weitere Maßnahmen im Bereich Kapazitätsaufbau – wie etwa in den Bereichen Resilienz und Geschäftsmodellinnovationen oder Entrepreneurship Education – aufgezeigt.

### Perspektive Zukunft! 2.0

- **Förderorganisationen:** BMDW und WKO
- **Zielgruppe:** KMU
- **Förderlaufzeit:** August 2021 bis Juli 2022

„Perspektive Zukunft!“ ist ein speziell für KMU entwickeltes Pilotprojekt, das Unternehmen dabei hilft, mit den krisenbedingten Herausforderungen besser zurecht zu kommen. Es soll dabei unterstützen, Chancen zu nutzen und Resilienz aufzubauen. Das zweistufige Programm besteht aus einem Online-Tipp-Portal für anonyme Erstinformation sowie individueller, geförderter Beratung als Unterstützung bei der Entwicklung konkreter Maßnahmen (z.B. im Bereich Resilienz und Vorsorge). Die zur Verfügung stehenden Mittel betragen 500.000 €. Auch 2022/2023 soll diese Initiative fortgeführt werden. (Weitere Informationen: <https://perspektivezukunft.at>)



### Youth Entrepreneurship Week 2021

- **Förderorganisationen:** BMDW, BMBWF und WKÖ; gemeinsam mit IFTE und Austrian Startups
- **Zielgruppe:** Jugendliche zwischen 14 und 19 Jahren
- **Einführung:** Pilotprojekt im Oktober 2020; Youth Entrepreneurship Week 2021 von Februar - Dezember 2021

Die Youth Entrepreneurship Week dient der Entwicklung und Stärkung des Unternehmergeistes. Sie ist ein Eckpfeiler des Aktionsplans für Entrepreneurship Education und wurde im aktuellen Regierungsprogramm verankert. Während der Youth Entrepreneurship Week setzen sich Jugendliche 3,5 Tage lang intensiv mit dem Thema Entrepreneurship auseinander, arbeiten an einer eigenen Idee, bauen erste Prototypen und präsentieren diese am Ende der Woche vor einer Jury (Elevator Pitch). Die Woche wird in Kooperation mit Jungunternehmer/innen, etablierten Unternehmer/innen und Expert/innen des Ökosystems organisiert. 2021 fanden österreichweit 55 Youth Entrepreneurship Weeks mit 69 Schulen und 1.800 teilnehmenden Jugendlichen statt. Auch 2022 soll die Youth Entrepreneurship Week fortgesetzt und weiter ausgebaut werden. Der budgetäre Umfang der Maßnahme lag 2021 bei rund 500.000 €. (Weitere Informationen: <https://www.entrepreneurshipwoche.at/>)





## Schülergenossenschaften in Österreich

- **Förderorganisationen:** genoBWF, BMBWF und BMLRT
- **Zielgruppe:** Schüler/innen der Sekundarstufe, Lehrpersonal, Revisionsverbände, Partnergenossenschaften
- **Laufzeit:** Pilotphasen ab 2020/21; geplanter Ausbau ab 2022/23

Ziel dieser Maßnahme ist das Kennenlernen der Rechtsform der Genossenschaft als partizipative, regionale und nachhaltige Rechtsform, die Förderung unternehmerischer Kompetenzen sowie der Erwerb von Eigeninitiative, Kreativität, Kollaboration, Innovationsfreude und Marktverständnis. Dazu gründen und betreiben Schüler/innen zu Lernzwecken Genossenschaften mit einer realen Geschäftstätigkeit. Diese Genossenschaften arbeiten mit regionalen Partnergenossenschaften zusammen und verfügen analog zu diesen über eine Generalversammlung, einen Aufsichtsrat und einen Vorstand. Die Schüler/innen entscheiden partizipativ in sämtlichen Belangen. An den Pilotphasen nahmen bisher 280 Schüler/innen und 30 Lehrkräfte teil. Geplant ist ein Ausbau auf rund 30 Standorte in Österreich mit rund 600 Schüler/innen und 60 Lehrpersonen. (Weitere Informationen: <https://www.act.at/homegenossenschaft-macht-schule/>)





### 3.1.3 Förderung des Übergangs zur Nachhaltigkeit

Das aktuelle Regierungsprogramm umfasst das Ziel, Österreich bis spätestens **2040 klimaneutral** zu machen. Vor diesem Hintergrund werden vielfältige Maßnahmen im Bereich Umwelt und Energiepolitik und zur Förderung des Übergangs zu Nachhaltigkeit umgesetzt. So stellt der Bund etwa 100 Mio. € aus der Aufbau- und Resilienzfazilität der EU für die **De-karbonisierung der Industrie** bereit. Zudem sind im Jahr 2022-2023 weitere budgetäre Mittel für **Forschungsprojekte** zum Thema **Kreislaufwirtschaft** vorgesehen. Im Rahmen des FFG-Programms „**Green Frontrunner**“ werden international aktive Unternehmen, die eine technologische Frontrunner-Position innehaben oder gerade am Sprung sind, diese zu erreichen, unterstützt. F&E-Projekte, welche in eine offensive Geschäftsfeldstrategie eingebettet sind und auf die Herausforderungen des Umwelt- bzw. Klimaschutzes eingehen, werden durch einen Zuschuss in Höhe von maximal 2 Mio. € gefördert (<https://www.ffg.at/programm/greenfrontrunner>). Weiters fördern BMK und FFG durch das Programm „**AI for Green**“ forschungsintensive Technologieentwicklungen im Bereich Artificial Intelligence, die einen konkreten Beitrag zur Erreichung der österreichischen Klimaziele bzw. zur Lösung der ökologischen Herausforderungen leisten. (<https://www.ffg.at/ai>).



Nachfolgend werden weitere wichtige Fördermaßnahmen zur Förderung des Übergangs zur Nachhaltigkeit angeführt.

## Teller statt Tonne

- **Förderorganisationen:** aws und BMDW
- **Zielgruppe:** KMU und Start-ups
- **Laufzeit:** Juli bis Oktober 2021; Preisverleihung Februar 2022

Unter dem Titel „Teller statt Tonne“ startete im Sommer 2021 eine Initiative gegen Lebensmittelverschwendung. In den Kategorien „Ideen und Konzepte“ und „Start-ups und KMU“ wurden jeweils Projektideen zur Abfallvermeidung ausgezeichnet. Die Gewinner/innen der jeweiligen Kategorie erhielten je ein Preisgeld in Höhe von 10.000 €, die Zweit- und Drittplatzierten jeweils Gutscheine für Beratungsleistungen. (Weitere Informationen: <https://www.bmdw.gv.at/Presse/Archiv/2021/Juli-2021/Teller-statt-Tonne.html>)



## Ökologischer Investitionsfreibetrag

- **Rechtliche Grundlage:** ÖkoStRefG 2022 Teil I; § 11 EStG 1988
- **Zielgruppe:** alle Unternehmen
- **Einführung:** Jänner 2023

Im Rahmen der ökosozialen Steuerreform wurde die Einführung eines neuen Investitionsfreibetrages für Wirtschaftsgüter des abnutzbaren Anlagevermögens vorgesehen. Für gewisse Investitionen kann ein steuerlicher Freibetrag in Höhe von 10 % der (Teil-)Anschaffungs- oder (Teil-)Herstellungskosten als Betriebsausgabe geltend gemacht werden. Für Investitionen im Bereich der Ökologisierung erhöht sich der Freibetrag auf 15 %, wodurch die Maßnahme neben der generellen Ankurbelung von Investitionen auch einen klimafreundlichen Impuls setzt. Investitionen eines Unternehmens werden bis zu einer Höhe von 1 Mio. € pro Jahr gefördert.

## COVID-19 Investitionsprämie für Unternehmen

- **Förderorganisationen:** aws im Auftrag des BMDW
- **Zielgruppe:** Unternehmen aller Branchen und aller Unternehmensgrößen
- **Laufzeit** mit September 2020 bis Februar 2021

Die Förderungsmaßnahme zielt darauf ab, Unternehmen auch in Zeiten der COVID-19 Pandemie zur Durchführung von Investitionen zu motivieren. Es wird ein Zuschuss von 7 % für aktivierungspflichtige Investitionen gewährt, wobei klimaschädliche Investitionen ausgeschlossen sind. Im Hinblick auf die Forcierung des Strukturwandels werden Investitionen in den Bereichen Ökologisierung, Digitalisierung und Gesundheit/Life Sciences mit einem Zuschuss von 14 % gefördert.

Es wurden in Summe 242.600 Förderanträge mit einem geplanten Investitionsvolumen von 78,6 Mrd. € eingereicht. Diese Förderungsmaßnahme wurde von den Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben besonders gut angenommen. Rund 94 % der Anträge kommen von dieser Unternehmensgruppe. Sie investieren vornehmlich in den Bereich Ökologisierung, wie 85.500 Förderanträge zeigen. Für die COVID-19 Investitionsprämie für Unternehmen steht ein Budgetvolumen von 7,8 Mrd. € zur Verfügung.

## Greenstart / Climate Lab

- **Förderorganisationen:** Klima- und Energiefonds, Abwicklung: Kommunal Kredit Public Consulting (KPC)
- **Zielgruppe:** Unternehmen, Innovatorinnen und Innovatoren, Entrepreneurs
- **Einführung:** Climate Lab ab 2022

Ziel des Programms Greenstart ist es, das in Österreich vorhandene Potenzial von klimafreundlichen Geschäftsmodellen und Initiativen bestmöglich zu fördern. Innovative Geschäftsmodelle im Bereich erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Mobilität und Landwirtschaft/Bioökonomie sollen (weiter)entwickelt und zur Umsetzung gebracht werden. Ebenso sollen Gründer/innen mit Hilfe von Netzwerken und Umsetzungspartner/innen unterstützt werden. 2021 wurde im Rahmen des Programms erstmalig der Aufbau eines „Climate Labs“ in Österreich ausgeschrieben. Nach der erfolgreichen Vergabe im Jahr 2021 beginnt das Climate Lab im Jahr 2022 seine operative Tätigkeit. Dieses physische „Climate Lab“ soll als Keimzelle für Klimaschutzinnovationen und Netzwerke das österreichische Ökosystem beleben. 2021 umfasste das Budget des Programms 0,8 Mio. €, 2022 ist 1 Mio. € budgetiert. (Weitere Informationen: <https://www.klimafonds.gv.at/>)



## ASIZ-Umweltstiftung

- **Förderorganisationen:** Arbeitsmarktservice (AMS)
- **Zielgruppe:** Arbeitslos vorgemerkte Personen, die eine Ausbildung bzw. Höherqualifizierung und anschließende Tätigkeit in einem zukunftsträchtigen Wirtschaftszweig anstreben, KMU
- **Förderlaufzeit:** Frühjahr 2022 bis März 2030 (Eintritte bis März 2025)

Die Umweltstiftung „ASIZ“ (Arbeitsstiftung Implacment Zielgruppenstiftung) soll einen Beitrag leisten, zukunftsträchtige Wirtschaftsfelder zu fördern sowie nationale und europäische Klimaziele zu erreichen. Die Maßnahme ermöglicht eine bedarfsorientierte Aus- bzw. Weiterbildung geeigneter Arbeitssuchender in Richtung Green Jobs. Damit sollen auch KMU mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung unterstützt werden. Im Projektzeitraum werden österreichweit bis zu 1.000 arbeitslose Personen gefördert. Zur Verfügung gestellt wird im Förderzeitraum eine Gesamtsumme von 10 Mio. €. Weitere 7,5 Mio. € werden über Unternehmensbeiträge finanziert.

## Fokus Social Entrepreneurship

- **Förderorganisationen:** Social Entrepreneurship Network Austria (SENA), WKÖ als Partner im Interreg-CE-Projekt „TaskforCome“
- **Zielgruppe:** Unternehmensgründer/innen, Entrepreneurs
- **Förderlaufzeit:** 2019 bis 2021

Gründungen von Social Businesses, also Unternehmen, die gesellschaftliche oder ökologische Herausforderung mit einem eigenen Unternehmen lösen wollen, sind europaweit im Steigen

begriffen. In Österreich gibt es rund 2.240 Social Businesses<sup>30</sup>. Um das Potenzial dieser Unternehmer/innen in Bereichen wie Bildung, Chancengerechtigkeit und Umwelt zu fördern, wurden im Rahmen des Interreg-CE-Projekts „TaskforCome“ unterschiedliche Maßnahmen wie Schulungen für WKO Mitarbeiter/innen, Gründungsleitfäden für Social Entrepreneurs oder die Social Impact Academy, ein 3-monatiger Workshop, initiiert. Der Fokus der Maßnahmen lag auf Schulungen, Bewusstseinsbildung, Information und konkreten Serviceangeboten für Unternehmensgründer/innen.

(Weitere Informationen: <https://www.gruenderservice.at/site/gruenderservice/publikationen/Gruendungsleitfaden-fuer-Social-Entrepreneurs.html>;  
<https://sena.or.at/sustainable-impact-academy/>)



---

30 Quelle: Social Entrepreneurship Monitor Österreich 2020



## DIGI FOR SDG

- **Förderorganisationen:** respACT (Projektdurchführung) im Auftrag von Industriellenvereinigung (IV) und WKÖ
- **Zielgruppe:** Großunternehmen, KMU und Start-ups
- **Förderlaufzeit:** Januar 2021 bis Dezember 2022; Erscheinung des Leitrahmens für nachhaltige Digitalisierung: voraussichtlich April 2022

respACT ist eine Unternehmensplattform für CSR, welche insbesondere KMU durch ein Informationsangebot beim Einstieg in nachhaltiges Wirtschaften unterstützt. Im Rahmen von DIGI FOR SDG werden Unternehmen dabei unterstützt, mithilfe digitaler Technologien nachhaltige Entwicklung zu fördern. Im Rahmen eines praxisnahen Leitrahmens bekommen Unternehmen durch Anwendungsbeispiele präsentiert, wie sie digitale Technologien nutzen können, um zur Erreichung der SDGs beizutragen. Die Inhalte dieses Leitrahmens werden österreichischen Unternehmen 2022 durch Veranstaltungen, Workshops und digitale Lernformate zur Verfügung gestellt. Der gesamte budgetäre Umfang der Maßnahme umfasst rund 140.000 €. (Weitere Informationen: <https://www.respect.at/portal/de/themen/digitalisierung/digiprojekte/article/7910.html>)



## SDG Business Forum 2021-22 – Mit Digitalisierung Zugang zu SDG-Märkten eröffnen

- **Förderorganisationen:** BMDW
- **Zielgruppe:** Unternehmen mit Interesse an SDG-Märkten und international erfolgreiche KMU
- **Förderlaufzeit des aktuellen Projekts:** 2021 bis 2022

Das SDG Business Forum 2021-22 zeigt im Rahmen von Austausch- und Informationsformaten auf, wie österreichische Unternehmen in Niedriglohnländern zu den SDG beitragen und gleichzeitig neue Marktchancen nutzen können. Ziele sind u.a. das Aufzeigen der Rolle und Bedeutung der Digitalisierung und Adaptierung von Geschäftsmodellen für die Realisierung von SDG-Marktchancen, die Kommunikation des Markt- und Innovationspotenzials nachhaltiger globaler Entwicklung und die Erreichung von Unternehmen auf regionaler Ebene bzw. in den Bundesländern sowie die Vernetzung und Heranführung dieser Unternehmen an die Märkte. (Weitere Informationen: <https://www.bmdw.gv.at/Themen/International/Agenda-2030-für-Nachhaltige-Entwicklung---SDGs/SDG-Business-Forum.html>)





## 3.2 Abbau regulatorischer Hürden und Verbesserung des Marktzugangs

KMU sind aufgrund begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen überproportional stark von administrativen Belastungen – wie etwa zur Einhaltung von Regelungen und Verwaltungsvorschriften – betroffen. Viele KMU werden auch von weiterhin bestehenden Hindernissen (wie beispielsweise unterschiedliche Verfahren in den Export-Ländern) davon abgehalten, in den europäischen Binnenmarkt oder in globale Märkte zu exportieren.

(vgl. Europäische Kommission, 2020)

Die folgenden Maßnahmen der Bundesregierung zielen darauf ab, administrative und steuerliche Belastungen für KMU zu reduzieren und KMU dabei zu unterstützen, die Vorteile des EU-Binnenmarkts sowie internationaler Märkte bestmöglich zu nutzen.





## Go international

- **Förderorganisationen:** BMDW und WKÖ
- **Zielgruppe:** Exporteure, KMU
- **Aktuelle Periode:** April 2021 bis März 2023

Seit 2003 werden im Rahmen der Internationalisierungsoffensive österreichische Unternehmen, die Interesse an einer erstmaligen internationalen Betätigung haben, ihr internationales Engagement intensivieren oder auf neue Märkte expandieren möchten, unterstützt. Neu eingeführt wurde der Bildungsscheck, der die Ko-finanzierung der Weiterbildung des Personals an Auslandsniederlassungen ermöglicht. Ins Förderprogramm aufgenommen wurden zudem Unterstützungsleistungen zu den Themen Nachhaltigkeit und Verantwortung sowie zum Thema strategische Optimierung von Wertschöpfungsketten. Vor dem Hintergrund des Russisch-Ukrainischen-Krieges wurde ein Russland/Ukraine/Belarus Servicepaket implementiert, um betroffene Unternehmen gezielt an Alternativmärkte heranzuführen. Der Umfang der Maßnahme beträgt insgesamt 25,6 Mio. €, wobei 6,8 Mio. € auf 2021, 12,8 Mio. € auf 2022 und 6,0 Mio. € auf 2023 entfallen. (Weitere Informationen: <https://www.go-international.at>)



## Gründerpaket/Deregulierungspaket

- **Zuständige Ressorts:** BMJ, BMDW, BMF
- **Zielgruppe:** Innovative KMU und Start-ups
- **Einführung:** Neue Rechtsform samt Mitarbeiterbeteiligung 2022 geplant; Once Only Plattform (§ 6 Unternehmensserviceportalgesetz); Grace-Period-Gesetz (§ 101a ArbeitnehmerInnenschutzgesetz)

Eine neue Kapitalgesellschaftsform soll eine unbürokratische Gründung und eine flexible Anteilsvergabe an Investorinnen und Investoren sowie Mitarbeiter/innen unter minimalen digitalen Behördenwegen ermöglichen. Darin enthalten ist auch die Umsetzung des Themas Mitarbeiterbeteiligung auf gesellschafts- und steuerrechtlicher Ebene.

Weitere Deregulierungsmaßnahmen dieses Paketes umfassen die Einführung des Grace-Period-Gesetzes, welches eine Erleichterung bei Betriebsübergaben schafft. Diese Erleichterungen sollen im Rahmen der Gewerbeordnung, des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und der Bundesabgabenordnung festgelegt werden. Sie umfassen z.B. eine gewerbebehördliche elektronische Validierung des Firmenbuchstandes und die Begleitung während des Übergabeprozesses durch die Abgabenbehörde.

Laufend ausgebaut und weiterentwickelt wurde die Anwendung eines Once Only Systems, wodurch Daten für die öffentliche Hand von Unternehmen nur einmalig zur Verfügung gestellt werden müssen. Als steuerlicher Anreiz ist weiters eine Absetzbarkeit von Wachstumsfinanzierung geplant.



## Kleinunternehmerpauschalierung

- **Rechtliche Grundlage:** § 17 Abs 3a Z 2 EStG 1988
- **Zielgruppe:** Kleinunternehmer/innen
- **Einführung:** Jänner 2021

Ab dem Veranlagungsjahr 2020 können Kleinunternehmer/innen ihren Gewinn im Rahmen der Einnahmen/Ausgaben-Rechnung pauschal ermitteln. Die Definition eines/einer Kleinunternehmers/in richtet sich nach dem UStG 1994; grundsätzlich ist Kleinunternehmer/in, wer die Umsatzschwelle von 35.000 € im Jahr nicht überschreitet. Die pauschalen Betriebsausgaben betragen 45 % der Betriebseinnahmen aus Umsätzen (maximal 18.900 €), bei einem Dienstleistungsbetrieb 20 % (maximal 8.400 €). Unternehmer/innen können aus den für sie anwendbaren Pauschalierungen die für sie günstigste auswählen.

## Arbeitsplatzpauschale für Selbstständige

- **Rechtliche Grundlage:** BGBl. I Nr. 227/2021; § 4 Abs 4 Z 8 EStG 1988
- **Zielgruppe:** Selbstständige
- **Einführung:** Jänner 2022

Gerade bei EPU, Kleinst- und Kleinunternehmen sowie in der Start-up-Phase werden Räumlichkeiten oft gleichzeitig sowohl für berufliche als auch private Zwecke genutzt. Bei betrieblichen Einkünften wird die Nutzung des privaten Wohnraums daher seit 2022 steuerlich durch ein Arbeitsplatzpauschale berücksichtigt. Vorausgesetzt wird, dass dem Selbstständigen kein anderer ihm zurechenbarer Raum zur Ausübung seiner betrieblichen Tätigkeit zur Verfügung steht. Werden keine anderen Einkünfte aus einer aktiven Erwerbstätigkeit erzielt oder betragen diese höchstens 11.000 €, steht ein Pauschale in Höhe von 1.200 € zu. Werden die 11.000 € überschritten, beträgt das Pauschale 300 €. Das Arbeitsplatzpauschale kann auch im Rahmen der Basis- und der Kleinunternehmerpauschalierung als zusätzliche Betriebsausgabe geltend gemacht werden.

## Senkung der Einkommensteuer

- **Rechtliche Grundlage:** ÖkoStRefG 2022 Teil I; § 33 EStG 1988
- **Zielgruppe:** Einkommensteuerzahler/innen
- **Einführung:** Juli 2022 bzw. Juli 2023

Eine Erleichterung für Selbstständige bringt auch die weitere Senkung der Einkommensteuer. Nachdem bereits 2020 der Eingangssteuersatz von 25 % auf 20 % gesenkt wurde, folgen nun die zweite und dritte Tarifstufe der Lohn- und Einkommensteuer. Mit 1.7.2022 wird zuerst die zweite Tarifstufe der Einkommensteuer von 35 % auf 30 % gesenkt. Aufgrund des unterjährigen Inkrafttretens kommt im Jahr 2022 ein Mischsteuersatz von 32,5 %, allerdings bereits ab 1.1.2022, und somit für das gesamte Jahr 2022, zur Anwendung. Mit 1.7.2023 ist dann die Senkung der dritten Tarifstufe von 42 % auf 40 % vorgesehen.

## Erhöhung der GWG-Grenze

- **Rechtliche Grundlage:** ÖkoStRefG 2022 Teil I; § 13 EStG 1988
- **Zielgruppe:** Alle Unternehmen
- **Einführung:** Jänner 2023

Wirtschaftsgüter mit einem Anschaffungswert von bis zu 800 € (geringwertige Wirtschaftsgüter; GWG) können derzeit unabhängig von der voraussichtlichen Nutzungsdauer sofort vollumfänglich abgesetzt werden. Diese Wertgrenze für die Sofortabschreibung wird auf 1.000 € angehoben. Aufgrund dieser Maßnahme werden zusätzliche steuerliche Investitionsanreize gesetzt. Gleichzeitig ersparen sich etwa 700.000 Unternehmen die Beurteilung der Nutzungsdauer und Fortführung der Abschreibung von unter diese Wertgrenze fallenden Wirtschaftsgütern in den Folgejahren, wodurch auch eine administrative Erleichterung eintritt.

## Senkung der Körperschaftsteuer

- **Rechtliche Grundlage:** ÖkoStRefG 2022 Teil I; § 22 Abs 1 KStG 1988
- **Zielgruppe:** Alle Körperschaften
- **Einführung:** 2023 bzw. 2024

Der nominelle Körperschaftsteuersatz wird stufenweise von 25 % auf 24 % im Jahr 2023 bzw. auf 23 % ab dem Jahr 2024 gesenkt. Bis zu rund 150.000 Unternehmen werden (potenziell) nachhaltig entlastet. Die Senkung des Körperschaftsteuersatzes hat eine wichtige Signalwirkung im internationalen Standort-Wettbewerb. Diese Maßnahme soll zudem Investitionsanreize und Arbeitsplätze schaffen bzw. nachhaltig sichern.

## Erhöhung Grundfreibetrag beim Gewinnfreibetrag

- **Rechtliche Grundlage:** ÖkoStRefG 2022 Teil I; § 10 Abs 1 Z 2 EStG 1988
- **Zielgruppe:** Alle Einkommensteuerzahler/innen mit betrieblichen Einkünften
- **Einführung:** Jänner 2022

Der Gewinnfreibetrag ist eine Begünstigung für einkommensteuerpflichtige Unternehmer/innen, die im Rahmen der Gewinnermittlung geltend gemacht werden kann. Von einem vorläufig ermittelten Gewinn bis zu 30.000 € steht dem oder der Steuerpflichtigen nunmehr ein Grundfreibetrag des Gewinnfreibetrages in Höhe von bis zu 15 % (maximal 4.500 €) statt bisher 13 % (maximal 3.900 €) zu. Durch diese eigenkapitalstärkende Maßnahme werden insbesondere Einzelunternehmen und Personengesellschaften im KMU-Sektor entlastet, die nicht von einer Senkung des Körperschaftsteuersatzes profitieren.

## Mitarbeitergewinnbeteiligung

- **Rechtliche Grundlage:** ÖkoStRefG 2022 Teil I; § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988
- **Zielgruppe:** Alle Unternehmen
- **Einführung:** Jänner 2022

Analog zur bereits bestehenden steuerbegünstigten Mitarbeiterkapitalbeteiligung wurde eine steuerliche Begünstigung für die Beteiligung von Mitarbeiter/innen am Erfolg (Gewinn) des Unternehmens vorgesehen. Jährlich stehen pro Arbeitnehmer/in maximal 3.000 € begünstigt zu. Unternehmen können für die Berechnung der Gewinnbeteiligung an eine für sie passende, objektivierbare Erfolgsgröße anknüpfen. Die Summe der insgesamt steuerfrei auszahlbaren Beteiligungen ist mit dem letztjährig unternehmensrechtlichen Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) gedeckelt, darüberhinausgehende Zuwendungen sind steuerpflichtig. Die Steuerbefreiung von Gewinnbeteiligungen für Mitarbeiter/innen trägt zu einer nachhaltigen Absicherung und Erhöhung der liquiden Mittel von Arbeitnehmer/innen bei und stärkt die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen des Arbeitgebers.

## Modernisierung des Wettbewerbsrechts

- **Rechtliche Grundlage:** § 2 Abs 1 Kartellgesetz; §§ 5a & 5b Faire-Wettbewerbsbedingungen-Gesetz
- **Zielgruppe:** KMU
- **Einführung:** 2021/22

Durch internationalen Wettbewerb ist der Druck auf heimische bzw. innereuropäische KMU gestiegen. Aufgrund dessen finden im europäischen sowie österreichischen Recht Anpassungen der Wettbewerbsbedingungen statt. Insbesondere sollen KMU Kooperationen ermöglicht werden, um im globalen Wettbewerb eine bessere Chance zu erhalten. Auf nationaler Ebene wurden Anpassungen nach dem Kartell- und Wettbewerbsrechts-Änderungsgesetz (KaWeRÄG 2021) durchgeführt. Demnach sollen Kooperationen im Sinne der Nachhaltigkeit erleichtert werden. Auch im Faire-Wettbewerbsbedingungen-Gesetz wurden KMU als Lieferanten in der Lebensmittelkette gegenüber unfairen Handelspraktiken besser geschützt.

## 3.3 Verbesserung des Zugangs zu Finanzierungsmöglichkeiten

Der Zugang zu Finanzierung ist für KMU häufig mit Herausforderungen verbunden, da sie etwa im Vergleich zu großen Unternehmen über weniger Sicherheiten verfügen. KMU decken den Großteil ihres Finanzierungsbedarfes durch Banken, daher gilt es insbesondere den Zugang zu Krediten für KMU sicherzustellen. Gleichzeitig sollen die Finanzierungsquellen von KMU stärker diversifiziert werden – wie z.B. im Bereich der Risikokapitalfinanzierung bzw. beim Zugang zum Kapitalmarkt.

(vgl. Europäische Kommission, 2020)

Um den Finanzierungszugang von KMU sicherzustellen, werden in Österreich insbesondere durch die aws und die ÖHT vielfältige Instrumente bereitgestellt. Auch alternative Finanzierungsformen haben in der Förderlandschaft an Bedeutung gewonnen.

### Finanzierungsförderung der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws)

Die aws stellt als Förderbank des Bundes vielfältige Finanzierungsförderungen für KMU bereit. Diese umfassen zinsgünstige Kredite, Zuschüsse und Garantien, Eigenkapitalmittel sowie Coaching und Beratungsleistungen. Insgesamt erteilte die aws im Jahr 2021 über 255.000 Förderzusagen (inkl. COVID-Hilfsmaßnahmen) und erbrachte eine Finanzierungsleistung von 7,9 Mrd. €. Dies entspricht einer Verfünzigfachung der Förderzusagen seit 2019 aufgrund von Corona-Unterstützungsleistungen. Mehr als 95 % der Förderzusagen gingen an KMU.

Seit 2020 bietet die aws mit aws **connect** ein Matching-Service für Beteiligungskapital, Kooperationen und Internationalisierungsmaßnahmen an. Dazu werden Start-ups mit (internationalen) Investor/innen und innovationsstarken etablierten Unternehmen vernetzt. Mit Stand Februar 2022 verzeichnete das Netzwerk rund 2.350 registrierte Teilnehmer/innen; pro Jahr werden rund 50 Beteiligungsinvestitionen und Kooperationen mit etablierten Unternehmen vermittelt. (Weitere Informationen: [www.awsconnect.at](http://www.awsconnect.at))

Die aws unterstützte Betriebe im Jahr 2021 weiters durch eine Förderung **für betriebliches Testen**. Für Testungen zwischen Februar und Dezember 2021 erhielten Unternehmen einen Zuschuss von 10 € pro betrieblicher Corona-Testung.

## Finanzierungsförderung der Österreichischen Hotel- und Tourismusbank GmbH (ÖHT) – Gewerbliche Tourismusförderung des Bundes

Die ÖHT unterstützt Investitions- und Innovationsvorhaben von Betrieben der Tourismus- und Freizeitwirtschaft in Form von geförderten Investitionskrediten, Zuschüssen und der Übernahme von Haftungen. Inhaltliche Schwerpunkte der Förderung sind Qualitätsverbesserung, Betriebsgrößenoptimierung und Einrichtungen für Mitarbeiter/innen. 2021 wurden von der ÖHT 760 Förderungsfälle mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von rund 897 Mio. € positiv erledigt. Das vergebene Kreditvolumen belief sich auf rund 331 Mio. €. Weiters wurden Haftungen in Höhe von rund 34 Mio. € übernommen. Die ÖHT unterstützt mit ihren Förderungs- und Finanzierungsprodukten insbesondere familiengeführte KMU, die das charakteristische Rückgrat des österreichischen Tourismus bilden. (Weitere Informationen: [www.oeht.at](http://www.oeht.at))



## Änderung des Alternativfinanzierungsgesetzes (AltFG)

- **Rechtliche Grundlage:** Alternativfinanzierungsgesetz (AltFG)
- **Zielgruppen:** Emittenten, insbesondere KMU
- **Einführung:** 2015, Ergänzungen ab Dezember 2021

In der Novelle des AltFG Ende 2021 wurden noch klarere rechtliche Rahmenbedingungen für Schwarmfinanzierungen festgelegt. Neben dem herkömmlichen Zugang zu Krediten für KMU werden dadurch andere Finanzierungsmöglichkeiten als ergänzende Instrumente der alternativen Finanzierung besser verfügbar gemacht. Im Wege der Schwarmfinanzierung können Emissionen ohne das Erfordernis eines strengen Kapitalmarktprospekts vorgenommen werden. Das Instrument ist insbesondere auch für Nachhaltigkeitsprojekte, wie z.B. Photovoltaik- und Windkraftwerke, geeignet.

# 4 Anhang



# 4.1 Methodische Erläuterungen

Die KMU-Daten des vorliegenden Berichts beziehen sich größtenteils auf die Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria. In dieser Statistik sind nur Unternehmen enthalten, die entweder Umsätze von mehr als 10.000 € im Jahr erzielen und/oder zumindest einen unselbstständig Beschäftigten haben. Zudem ist ein Unternehmen nur einmal enthalten und zwar in jener Branche, in der es schwerpunktmäßig tätig ist. Die Gliederung erfolgt nach der europäischen Wirtschaftssystematik NACE Rev. 2 (= ÖNACE 2008). Die Leistungs- und Strukturstatistik ist zudem die einzige Unternehmensstatistik in Österreich, die neben der Anzahl der Unternehmen und Beschäftigten auch die Umsätze und die Bruttowertschöpfung ausweist. Die einzelnen Indikatoren haben somit dieselbe Datengrundlage. Mit den Statistiken der Wirtschaftskammer Österreich sind die Daten der Leistungs- und Strukturerhebung der Statistik Austria nur bedingt vergleichbar. Die Statistiken der WKO folgen u.a. einer anderen wirtschaftsstatistischen Gliederung (gewerbliche Wirtschaft).

## Abschätzungen/Fortschreibungen

Ausgehend von der zum Zeitpunkt der Berichtserstellung verfügbaren Leistungs- und Strukturstatistik von Statistik Austria für 2019 nach Unternehmensgrößenklassen erfolgte die Abschätzung bzw. Fortschreibung der im Bericht inkludierten Strukturdaten der KMU für das Jahr 2020 basierend auf folgenden, auf rezenterer Basis vorliegenden, Quellen:

- vorläufige Daten der Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria für 2020 (zur Abschätzung einzelner Indikatoren, wie Beschäftigung, Umsätze);
- KMU-Daten der Europäischen Kommission des „SME Fact Sheet 2021“ (vgl. Europäische Kommission, 2021);
- Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Statistik Austria für 2020;
- Daten aus der Arbeitsmarktdatenbank von AMS/BMA für 2020;
- Statistiken der Wirtschaftskammer Österreich für 2020 (Lehrlingsstatistik, Neugründungsstatistik, Mitgliederstatistik);

Der Abschätzung der Strukturdaten für KMU für das Jahr 2021 liegen darüber hinaus folgende Quellen zugrunde:

- Konjunkturerhebungen der Statistik Austria für 2021 sowie
- Prognosedaten des WIFO für 2021.

Im Rahmen der Abschätzungen/Fortschreibungen wurden die spezifische Branchenzusammensetzung von KMU (insgesamt und nach Größenklassen) sowie KMU-spezifische Entwicklungsdynamiken berücksichtigt.

## 4.2 Datenanhang

Die folgenden Daten beziehen sich auf Unternehmen der marktorientierten Wirtschaft, d.h. ohne Land- und Forstwirtschaft und persönliche Dienstleistungen (genauer Abschnitte B bis N und S95 der ÖNACE 2008). Bei den EU-Daten ist die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Abschnitt K) nicht enthalten.

**Tabelle 1 Anzahl und Anteil der Unternehmen, Beschäftigten, Lehrlinge, Umsatzerlöse, Bruttowertschöpfung, Bruttoinvestitionen nach Beschäftigten-Größenklassen in Österreich 2019**

Beschäftigten-Größenklassen der Unternehmen	Unternehmen	Beschäftigte	unselbstständig Beschäftigte	Lehrlinge	Umsatzerlöse (netto) in Mio. €	Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten in Mio. €	Bruttoinvestitionen in Mio. €
0 bis 9 Beschäftigte	314.516	746.050	443.222	9.038	133.343	39.816	8.559
	87,4 %	24,0 %	16,0 %	10,6 %	16,0 %	17,8 %	19,3 %
(Ein-Personen-Unternehmen)	(145.906	(145.906			(32.589	(9.075	(1.846
	40,6 %)	4,7 %)			3,9 %)	4,0 %)	4,2 %)
10 bis 49 Beschäftigte	37.934	730.433	698.305	26.661	167.644	46.133	7.687
	10,5 %	23,5 %	25,3 %	31,4 %	20,1 %	20,6 %	17,3 %
50 bis 249 Beschäftigte	5.940	596.268	592.798	18.072	220.221	51.199	11.570
	1,7 %	19,2 %	21,5 %	21,3 %	26,4 %	22,8 %	26,1 %
KMU insgesamt	358.390	2.072.751	1.734.325	53.771	521.208	137.147	27.816
	99,6 %	66,8 %	62,8 %	63,3 %	62,5 %	61,2 %	62,7 %
250 und mehr Beschäftigte	1.270	1.029.480	1.028.840	31.156	313.223	86.990	16.570
	0,4 %	33,2 %	37,2 %	36,7 %	37,5 %	38,8 %	37,3 %
Gesamte marktorientierte Wirtschaft	359.660	3.102.231	2.763.165	84.927	834.431	224.137	44.386
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Unternehmen mit 0 Beschäftigten werden keine Beschäftigten, jedoch Umsätze und Bruttowertschöpfung zugerechnet (z.B. Holdings).

Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen; Gliederung nach ÖNACE 2008 (= NACE Rev. 2)

Quelle: Statistik Austria (Erscheinungsdatum: Juni 2021)

**Tabelle 2 Neugründungen und Schließungen sowie Überlebensquoten nach Beschäftigten-Größenklassen Österreich 2019**

Beschäftigten-Größenklassen der Unternehmen	Anzahl Neugründungen	Neugründungsquote	Anzahl Schließungen	Schließungsquote	Beschäftigte bei Neugründungen	Beschäftigte bei Schließungen	5-jährige Überlebensquote
0 unselbstständig Beschäftigte	19.885	9,1 %	15.248	7,0 %	16.655	14.276	54,1 %
1 bis 4 unselbstständig Beschäftigte	3.997	3,3 %	3.922	3,2 %	11.163	10.814	55,7 %
5 und mehr unselbstständig Beschäftigte	1.541	1,9 %	986	1,2 %	14.229	10.639	59,4 %
Gesamte marktorientierte Wirtschaft	25.423	6,0 %	20.156	4,8 %	42.047	35.729	54,7 %

In der Statistik zur Unternehmensdemografie werden die Beschäftigten-Größenklassen nach unselbstständig Beschäftigten, und nicht wie in der Leistungs- und Strukturhebung nach Beschäftigten insgesamt, eingeteilt.

Neugründungsquote = Neugründungen in Prozent der aktiven Unternehmen

Überlebensquoten von 2014 neu gegründeten Unternehmen: Anteile der Unternehmen, die fünf Jahre nach der Gründung noch bestehen;

Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen, vorläufige Werte für 2019

Gliederung nach ÖNACE 2008 (= NACE Rev. 2)

Quelle: Statistik Austria (Erscheinungsdatum: Juni 2021)

**Tabelle 3 Anteil der Beschäftigten und der Bruttowertschöpfung von KMU an allen Unternehmen sowie Neugründungsquote, Schließungsquote, fünfjährige Überlebensquote von allen Unternehmen der EU 2019**

EU-Länder	Anteil der Beschäftigten in KMU	Anteil der Bruttowertschöpfung von KMU	Neugründungsquote	Schließungsquote	5-jährige Überlebensquote
Belgien	65 %	59 %	7,2 %	3,6 %	62 %
Bulgarien	74 %	64 %	11,4 %	29,5 %	43 %
Dänemark	65 %	60 %	10,9 %	11,7 %	38 %
Deutschland	58 %	47 %	9,1 %	12,5 %	39 %
Estland	79 %	79 %	11,1 %	10,3 %	46 %
Finnland	64 %	60 %	8,7 %	6,9 %	49 %
Frankreich	51 %	43 %	12,1 %	4,6 %	49 %
Griechenland	83 %	64 %	4,8 %	3,0 %	n.v.
Irland	69 %	36 %	n.v.	n.v.	n.v.
Italien	76 %	64 %	7,4 %	7,9 %	44 %
Kroatien	69 %	59 %	12,7 %	12,4 %	55 %
Lettland	77 %	68 %	11,7 %	8,6 %	42 %
Litauen	73 %	65 %	19,4 %	22,5 %	29 %
Luxemburg	65 %	63 %	9,1 %	7,1 %	55 %
Malta	n.v.	77 %	13,9 %	4,6 %	42 %
Niederlande	64 %	62 %	10,8 %	6,0 %	59 %
Österreich	64 %	55 %	6,0 %	4,8 %	55 %
Polen	66 %	51 %	12,7 %	10,0 %	38 %
Portugal	76 %	68 %	15,8 %	12,5 %	32 %
Rumänien	65 %	56 %	11,6 %	9,7 %	44 %
Schweden	55 %	49 %	6,2 %	5,6 %	62 %
Slowakei	72 %	56 %	12,1 %	10,7 %	47 %
Slowenien	72 %	65 %	10,4 %	6,3 %	50 %
Spanien	68 %	57 %	9,4 %	8,6 %	42 %
Tschechische Republik	67 %	56 %	8,7 %	7,6 %	50 %
Ungarn	69 %	56 %	12,4 %	7,7 %	44 %
Zypern	82 %	78 %	8,8 %	5,6 %	33 %
<b>EU-27</b>	<b>64 %</b>	<b>52 %</b>	<b>10,2 %</b>	<b>8,4 %</b>	<b>44 %</b>

Anmerkungen: Anteil der Beschäftigten und der Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten von KMU an den Beschäftigten sowie der Bruttowertschöpfung insgesamt in Prozent; die Daten sind nicht mit den Österreichwerten laut Statistik Austria vergleichbar, da bei Eurostat – im Gegensatz zur österreichischen Statistik laut Statistik Austria – die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen nicht enthalten sind. Wenn für ein Land weder Daten für die gesamte marktorientierte Wirtschaft noch für alle Sektoren verfügbar waren, wurde nur die Summe der verfügbaren Sektoren für die Berechnung verwendet; Neugründungsquote = Neugründungen in Prozent der aktiven Unternehmen; Überlebensquote von 2014 neu gegründeten Unternehmen in Prozent (Zahl der im Jahr t-5 gegründeten Unternehmen, die bis t fortbestanden haben); Schließungsquote = Schließungen in Prozent der aktiven Unternehmen

n.v.= nicht verfügbarer Wert

Gliederung nach NACE Rev. 2 (= ÖNACE 2008) Quelle: Eurostat (Abrufdatum: 07.03.2022)

Tabelle 4 Anzahl der KMU (inkl. EPU), deren Beschäftigte und Output nach Sektoren sowie KMU-Anteil an den gesamten Unternehmen, Beschäftigten und am Output des jeweiligen Sektors Österreich 2019

Sektoren	Unternehmen	Beschäftigte insgesamt	unselbstständig Beschäftigte insgesamt	Lehrlinge insgesamt	Umsatzerlöse in Mio. €	Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten in Mio. €	Bruttoinvestitionen in Mio. €
<b>Bergbau</b>	323	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim
Anteil der KMU am gesamten Sektor	98,8 %						
<b>Herstellung von Waren</b>	25.705	320.862	300.353	12.406	72.952	22.584	3.034
Anteil der KMU am gesamten Sektor	98,1 %	48,1 %	46,5 %	51,3 %	34,9 %	38,4 %	34,7 %
<b>Energieversorgung</b>	2.519	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim
Anteil der KMU am gesamten Sektor	99,2 %						
<b>Wasserversorgung und Abfallentsorgung</b>	2.201	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim
Anteil der KMU am gesamten Sektor	99,5 %						
<b>Bau</b>	37.841	263.214	231.757	15.258	41.677	15.006	922
Anteil der KMU am gesamten Sektor	99,8 %	82,6 %	80,7 %	86,2 %	75,7 %	78,2 %	75,1 %
<b>Handel</b>	81.485	445.840	368.331	14.017	210.557	26.503	2.049
Anteil der KMU am gesamten Sektor	99,7 %	64,8 %	60,4 %	53,7 %	76,0 %	68,0 %	54,3 %
<b>Verkehr</b>	14.980	124.220	109.446	756	26.706	8.425	1.847
Anteil der KMU am gesamten Sektor	99,5 %	59,3 %	56,2 %	33,6 %	59,0 %	55,1 %	53,2 %
<b>Beherbergung und Gastronomie</b>	48.201	300.877	250.950	6.892	20.583	10.165	1.411
Anteil der KMU am gesamten Sektor	99,9 %	94,1 %	93,1 %	91,4 %	92,2 %	92,4 %	91,9 %
<b>Information und Kommunikation</b>	22.017	93.217	71.970	649	16.374	7.080	759
Anteil der KMU am gesamten Sektor	99,8 %	74,1 %	68,8 %	67,5 %	60,7 %	59,9 %	38,5 %
<b>Finanz- und Versicherungsdienstleistung</b>	6.658	44.705	38.810	377	15.289	7.812	151
Anteil der KMU am gesamten Sektor	98,9 %	38,1 %	34,9 %	28,3 %	28,4 %	46,1 %	6,4 %
<b>Grundstücks- und Wohnungswesen</b>	20.474	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim	Geheim
Anteil der KMU am gesamten Sektor	100,0 %						
<b>Freiberufliche/wissenschaftliche/techn. Dienstleistungen</b>	74.394	249.810	171.772	1.593	33.711	15.854	1.170
Anteil der KMU am gesamten Sektor	99,9 %	90,8 %	87,3 %	84,3 %	87,8 %	88,0 %	80,3 %
<b>Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen</b>	20.104	144.583	125.414	1.210	20.349	9.551	6.257
Anteil der KMU am gesamten Sektor	99,3 %	54,5 %	51,0 %	85,3 %	75,3 %	67,0 %	86,2 %
<b>Reparatur v. Gebrauchsgütern</b>	1.488	3.652	2.158	58	291	119	4
Anteil der KMU am gesamten Sektor	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
<b>Gesamte marktorientierte Wirtschaft</b>	358.390	2.072.751	1.734.325	53.771	521.208	137.147	27.816
Anteil der KMU am gesamten Sektor	99,6 %	66,8 %	62,8 %	63,3 %	62,5 %	61,2 %	62,7 %

Anmerkung Beherbergung und Gastronomie: Die Daten zur Beschäftigung und zum Output sind eine Abschätzung der KMU Forschung Austria.

Geheim = Wenn in einem Sektor eine geringe Anzahl an Unternehmen tätig ist, werden aus Datenschutzgründen die Werte von der Statistik Austria geheim gehalten.

Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen, Gliederung nach ÖNACE 2008 (= NACE Rev. 2)

Quelle: Statistik Austria (Erscheinungsdatum: Juni 2021)

**Tabelle 5 Ein-Personen-Unternehmen (EPU)  
nach Sektoren Österreich 2019**

Sektoren	Anzahl der Unternehmen	Anteil der Unternehmen	Umsatzerlöse (netto) in Mio.€	Anteil der Umsatzerlöse	Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten in Mio. €	Anteil der Bruttowertschöpfung
Bergbau	78	24 %	14	1 %	3	0,4 %
Herstellung von Waren	8.105	31 %	791	0,5 %	278	0,5 %
Energieversorgung	1.060	42 %	904	2 %	189	3 %
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	341	15 %	115	2 %	25	1 %
Bau	12.296	32 %	2.197	4 %	630	3 %
Handel	32.215	39 %	14.763	5 %	1.073	3 %
Verkehr	4.778	32 %	882	2 %	224	2 %
Beherbergung und Gastronomie	11.461	24 %	776	4 %	351	3 %
Information und Kommunikation	13.205	60 %	1.497	6 %	652	6 %
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	2.608	39 %	1.347	3 %	930	5 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	8.390	41 %	4.349	21 %	2.345	22 %
Freiberufl./wissenschaftl./techn. Dienstl.	41.075	55 %	3.816	10 %	1.806	10 %
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	9.475	47 %	1.094	4 %	531	4 %
Reparatur von Gebrauchsgütern	819	55 %	46	16 %	18	15 %
<b>Gesamte marktorientierte Wirtschaft</b>	<b>145.906</b>	<b>41 %</b>	<b>32.589</b>	<b>4 %</b>	<b>9.075</b>	<b>4 %</b>

EPU in der marktorientierten Wirtschaft, d.h. ohne Land- und Forstwirtschaft und persönliche Dienstleistungen (genauer Abschnitte B bis N und S95 der ÖNACE 2008)

Gliederung nach ÖNACE 2008 (= NACE Rev. 2) Quelle: Statistik Austria (Erscheinungsdatum: Juni 2021)

Tabelle 6 **Neugründungen und Schließungen sowie Überlebensquoten nach Sektoren Österreich (Gesamtheit der Unternehmen) 2019**

Sektoren	Anzahl Neugründungen	Neugründungsquote	Anzahl Schließungen	Schließungsquote	5-jährige Überlebensquote	Insolvenzen 2021	Insolvenzquote 2021
<b>Bergbau</b>	14	3,8 %	11	3,0 %	72,2 %	0	0,0 %
<b>Herstellung von Waren</b>	1.287	4,3 %	1.019	3,4 %	67,4 %	130	0,4 %
<b>Energieversorgung</b>	122	3,2 %	80	2,1 %	77,2 %	4	0,2 %
<b>Wasserversorgung und Abfallentsorgung</b>	67	2,3 %	53	1,8 %	70,5 %	6	0,3 %
<b>Bau</b>	2.697	6,6 %	1.732	4,2 %	54,9 %	644	1,4 %
<b>Handel</b>	6.056	6,4 %	4.782	5,0 %	51,1 %	491	0,4 %
<b>Verkehr</b>	1.601	9,4 %	1.346	7,9 %	46,2 %	331	2,0 %
<b>Beherbergung und Gastronomie</b>	3.415	6,5 %	3.268	6,2 %	45,4 %	387	1,0 %
<b>Information und Kommunikation</b>	1.942	6,8 %	1.202	4,2 %	60,2 %	67	0,3 %
<b>Finanz- und Versicherungsdienstleistung</b>	557	5,2 %	566	5,3 %	58,5 %	82	0,2 %
<b>Grundstücks- und Wohnungswesen</b>	409	2,3 %	413	2,4 %	64,4 %	83	0,2 %
<b>Freiberufliche/wissenschaftliche/techn. Dienstleistungen</b>	4.906	5,2 %	3.972	4,2 %	62,2 %	155	0,2 %
<b>Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen</b>	2.350	9,1 %	1.712	6,6 %	49,3 %	230	1,0 %
<b>Gesamte markt-orientierte Wirtschaft</b>	25.423	6,0 %	20.156	4,8 %	54,7 %	2.610	0,6 %

Neugründungsquote = Neugründungen in Prozent der aktiven Unternehmen; Schließungsquote = Schließungen in Prozent der aktiven Unternehmen; Überlebensquoten von 2014 neu gegründeten Unternehmen, Anteile der Unternehmen, die fünf Jahre nach der Gründung noch bestehen; Insolvenzquote = Insolvenzen in Prozent der aktiven Unternehmen; Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen; vorläufige Werte für Neugründungen und Schließungen; Gliederung nach ÖNACE 2008 (= NACE Rev. 2)

Quelle: Statistik Austria (Erscheinungsdatum: Juni 2021); Kreditschutzverband von 1870 (Sonderauswertung: März 2022)

Tabelle 7 **Ertrags-, Rentabilitäts-, Finanzierungs- und Liquiditätskennzahlen der KMU in Österreich, ausgewählte Sektoren 2019/20**

Sektoren	Umsatzrentabilität	Cash flow	Eigenkapitalquote	Bankverschuldung
<b>Herstellung von Waren</b>	4,8 %	8,0 %	38,4 %	22,0 %
<b>Bau</b>	4,7 %	6,8 %	29,7 %	15,9 %
<b>Handel</b>	3,2 %	4,5 %	35,4 %	21,2 %
<b>Verkehr</b>	4,3 %	10,7 %	36,7 %	30,5 %
<b>Beherbergung und Gastronomie</b>	5,9 %	14,1 %	22,8 %	53,9 %
<b>Information und Kommunikation</b>	9,7 %	12,8 %	36,6 %	9,4 %
<b>Freiberufliche/wissenschaftliche/technische Dienstleistungen</b>	12,2 %	14,6 %	36,2 %	12,4 %
<b>Gesamte marktorientierte Wirtschaft</b>	5,0 %	8,2 %	34,1 %	25,5 %

KMU der marktorientierten Wirtschaft exkl. Realitätenwesen und Holdings, Gliederung nach ÖNACE 2008 (= NACE Rev. 2)

Umsatzrentabilität = Ergebnis vor Steuern in % der Betriebsleistung;

Cash flow = (EGT + Abschreibungen + kalk. Eigenkapitalzinsen) in % der Betriebsleistung;

Eigenkapitalquote = (buchmäßiges) Eigenkapital / Gesamtkapital \* 100; Bankverschuldung = Summe Bankverbindlichkeiten / Gesamtkapital \* 100;

Quelle: KMU Forschung Austria, Bilanzdatenbank (Erscheinungsdatum: Juli 2021)



## 4.3 Glossar

**Beschäftigte:** Die Beschäftigten umfassen gemäß Statistik Austria die tätigen Inhaber/innen (auch Mitinhaber/innen, Pächter/innen), die mithelfenden Familienangehörigen sowie die unselbstständig Beschäftigten. Als unselbstständig Beschäftigte gelten Angestellte, Arbeiter/innen, Lehrlinge und Heimarbeiter/innen.

**Beschäftigten-Größenklassen:** Die Beschäftigten-Größenklassen beziehen sich auf die Beschäftigten insgesamt (inkl. Unternehmer/innen). Bei Unternehmen mit 0 Beschäftigten handelt es sich zum Beispiel um Holdings, denen keine Beschäftigten zugewiesen werden.

**Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten:** Die Umsatzerlöse abzüglich der Vorleistungen ergeben die Leistung des Unternehmens. Durch Addition der Subventionen und Subtraktion der Steuern und Abgaben ergibt sich die Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten.

**Ein-Personen-Unternehmen (EPU):** Trotz der steigenden Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen (EPU) existiert bislang keine einheitliche Definition für derartige Wirtschaftsstrukturen. Für den vorliegenden Bericht werden unter EPU auf Dauer angelegte Organisationen verstanden, die einer selbstständigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen, jedoch keine dauerhaft angestellten Mitarbeiter/innen beschäftigen.

**Insolvenz:** Eine Insolvenz beschreibt nach OeNB die Zahlungsunfähigkeit eines Unternehmens, die dann vorliegt, wenn das Unternehmen nicht nur vorübergehend (dies wäre eine Zahlungsstockung) nicht mehr in der Lage ist, seine fälligen Verbindlichkeiten zu begleichen. Bei juristischen Personen liegt auch eine Insolvenz vor, wenn eine Überschuldung gegeben ist. Bei einer eröffneten Insolvenz handelt es sich um ein vom örtlich und sachlich zuständigen Gericht eröffnetes Insolvenzverfahren (ohne außergerichtliche Vereinbarungen und Konkursanträge). Eine Schließung des Unternehmens im Zuge eines Insolvenzverfahrens ist nicht zwangsläufig. Im Zuge eines gerichtlichen Ausgleichsverfahrens bleibt das Unternehmen im Regelfall bestehen; in einigen Fällen kommt es jedoch zu einer Unternehmensschließung.

**Kleine und mittlere Unternehmen (KMU):** Abgrenzungsmerkmale von KMU nach der Definition der Europäischen Kommission stellen die Anzahl der Beschäftigten und der Umsatz oder die Bilanzsumme dar.

Tabelle 8 Abgrenzungsmerkmale von KMU

Unternehmens-Größenklassen	Beschäftigte	und	Umsatz in Mio. €	oder	Bilanzsumme in Mio. €
Kleinstunternehmen	<10		≤2		≤2
Kleinunternehmen	<50		≤10		≤10
Mittlere Unternehmen	<250		≤50		≤43

Anmerkung: Die dargestellten Werte gelten seit 1.1.2005 und stellen Höchstgrenzen dar.

Quelle: Europäische Kommission

Weiters muss ein KMU ein „eigenständiges“ Unternehmen sein. Darunter werden Unternehmen verstanden, bei denen es sich nicht um ein Partnerunternehmen oder ein verbundenes Unternehmen handelt. (Europäische Kommission, 2003)

**Marktorientierte Wirtschaft:** Unter der marktorientierten Wirtschaft werden nach der Wirtschaftssystematik ÖNACE 2008 bzw. NACE Rev. 2 die nachfolgend dargestellten Abschnitte B bis N und S95 zusammengefasst:

- **Abschnitt B:** Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- **Abschnitt C:** Herstellung von Waren
- **Abschnitt D:** Energieversorgung
- **Abschnitt E:** Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- **Abschnitt F:** Bau
- **Abschnitt G:** Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- **Abschnitt H:** Verkehr und Lagerei
- **Abschnitt I:** Beherbergung und Gastronomie
- **Abschnitt J:** Information und Kommunikation
- **Abschnitt K:** Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- **Abschnitt L:** Grundstücks- und Wohnungswesen
- **Abschnitt M:** Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (z.B. Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Werbung und Marktforschung)
- **Abschnitt N:** Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (z.B. Vermietung von beweglichen Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Reisebüros)
- **Abteilung S95:** Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern

**Neugründungen:** Gemäß Statistik Austria liegt eine echte Neugründung dann vor, wenn nur ein Unternehmen beteiligt ist und eine Kombination von Produktionsfaktoren – insbesondere Beschäftigung – geschaffen wird. Das Unternehmen wird sozusagen „aus dem Nichts“ aufgebaut. Zugänge zum Bestand durch z.B. Fusion, Auflösung oder Umstrukturierung sind keine echten Neugründungen. Auch ein reiner Wechsel der Wirtschaftstätigkeit, der Rechtsform oder des Firmensitzes wird nicht als Neugründung betrachtet. Wenn eine ruhende Einheit innerhalb von zwei Jahren reaktiviert wird, wird dies ebenfalls nicht als Neugründung gezählt. Als Jahr der Gründung wird jenes Jahr herangezogen, in dem das Unternehmen zum ersten Mal einen Umsatz erzielte oder erstmals mindestens eine(n) unselbstständig Beschäftigte(n) hatte.

**ÖNACE 2008:** NACE (= nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes) stellt eine Einteilung der wirtschaftlichen Tätigkeiten in ein europaweit einheitliches Schema dar. Seit 1.1.2008 ist in der Europäischen Union die revidierte Wirtschaftstätigkeitenklassifikation NACE Rev. 2, die die NACE Rev. 1.1 abgelöst hat, anzuwenden. Die nationale Version für Österreich lautet ÖNACE 2008.

**Partnerunternehmen:** Ein Unternehmen ist nach Definition der Europäischen Kommission ein Partnerunternehmen eines anderen Unternehmens, wenn:

- **es einen Anteil zwischen 25 % und 50 % an diesem anderen Unternehmen hält,**
- **dieses andere Unternehmen einen Anteil zwischen 25 % und 50 % an dem antragstellenden Unternehmen hält,**
- **das antragstellende Unternehmen keinen konsolidierten Abschluss erstellt, in den dieses andere Unternehmen durch Konsolidierung einbezogen wird, und nicht durch Konsolidierung in den Abschluss dieses bzw. eines weiteren Unternehmens, das mit diesem verbunden ist, einbezogen wird.**

**Schließungen:** Die Statistik Austria spricht von einer echten Unternehmensschließung, wenn nur ein Unternehmen beteiligt ist und eine Kombination von Produktionsfaktoren wegfällt. Abgänge durch z.B. Fusion, Übernahme, Auflösung oder Umstrukturierung sind keine echten Schließungen. Auch ein reiner Wechsel der Wirtschaftstätigkeit, der Rechtsform oder des Firmensitzes wird nicht als Schließung betrachtet. Ein Unternehmen gilt erst dann als geschlossen, wenn es nicht innerhalb von zwei Jahren reaktiviert worden ist. Das Jahr der Schließung wird mit jenem Jahr festgelegt, in dem das Unternehmen letztmals einen Umsatz erzielte und letztmals unselbstständig Beschäftigte hatte.

**Umsatzerlöse:** Die Umsatzerlöse beinhalten nach Statistik Austria die Summe der im Unternehmen während des Berichtszeitraumes für die gewöhnliche Geschäftstätigkeit in Rechnung gestellten Beträge (ohne Umsatzsteuer), welche dem Verkauf und/oder der Nutzungsüberlassung von Erzeugnissen und Waren bzw. gegenüber Dritten erbrachten Dienstleistungen nach Abzug der Erlösschmälerungen (Skonti, Kundenrabatte etc.) entsprechen.

**Unternehmen:** Unter Unternehmen ist nach Definition der Statistik Austria eine rechtliche Einheit zu verstehen, welche eine organisatorische Einheit zur Erzeugung von Waren oder Dienstleistungen bildet und insbesondere in Bezug auf die Verwendung der ihr zufließenden laufenden Mittel über eine gewisse Entscheidungsfreiheit verfügt. Ein Unternehmen kann eine oder mehrere Tätigkeiten an einem oder mehreren Standorten ausüben. Erfasst werden in der Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria alle Unternehmen, die entweder mehr als 10.000 € Umsatz im Jahr oder mindestens einen unselbstständig Beschäftigten haben. Ein Unternehmen muss zudem in zumindest zwei der vier Verwaltungsquellen (Sozialversicherungsdaten, Steuerdaten, Firmenbuch und Daten der Wirtschaftskammer Österreich), die für die Berechnung verwendet werden, aufscheinen.

**Verbundenes Unternehmen:** Verbundene Unternehmen, die entweder durch mittelbare oder unmittelbare Kontrolle der Mehrheit ihres Kapitals oder ihrer Stimmrechte die Fähigkeit haben, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen auszuüben, gehören einer Unternehmensgruppe an.

## 4.4 Grafikverzeichnis

Grafik 1 Anteile der KMU an der marktorientierten Wirtschaft.....	9
Grafik 2 Entwicklung der KMU 2017 – 2021, Index: 2011=100.....	10
Grafik 3 Nominelle Umsatzentwicklung nach Branchen, Index: 2019=100.....	12
Grafik 4 Entwicklung der Lehrlingszahlen 2011 – 2021.....	15
Grafik 5 Unternehmen, Beschäftigte und Output nach Unternehmensgrößenklassen, 2021.....	26
Grafik 6 Verteilung der KMU nach Sektoren.....	27
Grafik 7 Entwicklung der KMU 2011 – 2021 (Index: 2011= 100).....	28
Grafik 8 Nominelle Umsatzentwicklung nach Branchen, Index: 2019=100.....	30
Grafik 9 Umsatzentwicklung, Index: 2019=100.....	30
Grafik 10 Beschäftigungsentwicklung, Index: 2019=100.....	31
Grafik 11 Entwicklung der Gründungen, Schließungen und Insolvenzen, Index: 2019 = 100.....	31
Grafik 12 Umsatzrentabilität und Eigenkapitalquote der KMU 2010/11 – 2020/21.....	34
Grafik 13 Verteilung der KMU nach Eigenkapitalquote 2019/20.....	36
Grafik 14 Ertrags- und Rentabilitätskennzahlen.....	37
Grafik 15 Indikatoren der Resilienz und Zukunftsfähigkeit von KMU; Anteile der KMU in %.....	52
Grafik 16 Herausforderungen aus Sicht der Unternehmen nach Größenklassen, Anteile der Unternehmen in Prozent, November 2021.....	54
Grafik 17 Anteil der Unternehmen, für welche es aktuell besonders schwierig ist, geeignete Mitarbeiter/innen zu finden, nach Berufsgruppen, 2021.....	60
Grafik 18 Entwicklung der Lehrlingszahlen, 2011 – 2021.....	63
Grafik 19 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils beim AMS registriert) nach Bundesland, 2021.....	65
Grafik 20 Stärke der Betroffenheit vom Fachkräftemangel nach Unternehmensgrößenklassen (in % der Unternehmen), 2021.....	68
Grafik 21 Stärke der Betroffenheit vom Fachkräftemangel nach Branchen (in % der Unternehmen), 2021.....	70

## 4.5 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Anzahl und Anteil der Unternehmen, Beschäftigten, Lehrlinge, Umsatzerlöse, Bruttowertschöpfung, Bruttoinvestitionen nach Beschäftigten-Größenklassen in Österreich 2019.....	112
Tabelle 2 Neugründungen und Schließungen sowie Überlebensquoten nach Beschäftigten-Größenklassen Österreich 2019 .....	113
Tabelle 3 Anteil der Beschäftigten und der Bruttowertschöpfung von KMU an allen Unternehmen sowie Neugründungsquote, Schließungsquote, fünfjährige Überlebensquote von allen Unternehmen der EU 2019 .....	114
Tabelle 4 Anzahl der KMU (inkl. EPU), deren Beschäftigte und Output nach Sektoren sowie KMU-Anteil an den gesamten Unternehmen, Beschäftigten und am Output des jeweiligen Sektors Österreich 2019 ...	115
Tabelle 5 Ein-Personen-Unternehmen (EPU) nach Sektoren Österreich 2019 .....	116
Tabelle 6 Neugründungen und Schließungen sowie Überlebensquoten nach Sektoren Österreich (Gesamtheit der Unternehmen) 2019.....	117
Tabelle 7 Ertrags-, Rentabilitäts-, Finanzierungs- und Liquiditätskennzahlen der KMU in Österreich, ausgewählte Sektoren 2019/20 .....	118
Tabelle 8 Abgrenzungsmerkmale von KMU .....	119

## 4.6 Literaturverzeichnis

**Baumgartner, J. / Christen, E. / Felbermayr, G. / Huber, P. / Schiman, S. / Url, T.** (2022): Kurzanalyse zu den Entwicklungen in der Ukraine-Krise. Auswirkungen auf Österreich und die EU. WIFO Research Briefs 3/2022, Februar 2022, Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

**Bliem, W. / Bröckl, A. / Grün, G.** (2019): New Digital Skills. Eine Initiative des AMS Österreich. Wien: AMS Österreich.

**Dornmayr, H.** (2021): Lehrlingsausbildung im Überblick 2021. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 208, Wien 2021.

**Dornmayr, H. / Riepl, M.** (2021): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel Fachkräftenradar 2021. ibw-Forschungsbericht Nr. 207, Wien 2021.

**Dorr, A. / Kaufmann, J. / Heckl, E. / Hosner, D. / Ruhland, S.** (2019): Auswirkungen der digitalisierten Netzwerkgesellschaft und Industrie 4.0 auf die zukünftigen Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote des AMS Niederösterreich. KMU Forschung Austria im Auftrag des Arbeitsmarktservice Niederösterreich.

**Dorr, A. / Heckl, E. / Hosner, D.** (2020): Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich 2020 – Schwerpunkt Regionalität und Nachhaltigkeit. KMU Forschung Austria im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich.

**Dorr, A. / Heckl, E. / Hosner, D.** (2021): Der österreichische Lehrstellenmarkt – eine vertiefende qualitative Analyse. KMU Forschung Austria im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich.

**Dorr, A. / Marcher, A. / Oberholzner, T. / Petzlberger, K.** (2022): Fachkräftemangel in Niederösterreich: eine vertiefende Analyse. KMU Forschung Austria im Auftrag der Wirtschaftskammer Niederösterreich.

**Europäische Kommission** (2020a): Eine KMU-Strategie für ein nachhaltiges und digitales Europa. Brüssel: Europäische Kommission.

**Europäische Kommission** (2021): Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI) 2021 Österreich. Brüssel: Europäische Kommission.

**Friedl, C. / Frech, B. / Kirschner, E. / Koren, S. / Wenzel, R.** (2021): Global Entrepreneurship Monitor – Bericht zur Lage des Unternehmertums in Österreich in der COVID-19-Pandemie. Graz: FH JOANNEUM University of Applied Sciences.

**Hosner, D. / Bachinger, K. / Heckl, E.** (2019): Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich 2018/2019 Schwerpunktbericht: Hybrides Unternehmertum bei EPU. KMU Forschung Austria im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich.

**Leifels, A.** (2021): Weiterbildung nur bei gut einem Drittel der KMU – neue Weiterbildungskultur nötig. Fokus Volkswirtschaft Nr. 362, KfW Research.

**Mayerhofer-Trajkovski C. / Soukup, I.** (2020): Die Vermittlungsinitiative „Lehrlingsmatching – get connected“ bringt angehende Lehrlinge und Unternehmen aus den verschiedensten Branchen zu einem Speed Dating der anderen Art zusammen. FokusInfo 171, Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.

**Mayerhofer-Trajkovski C. / Soukup, I.** (2021): „Lehrlingsmatching – get connected“ Video-Speed Dating in der Polytechnischen Schule Ternitz in Niederösterreich. FokusInfo 173, Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.

**Leitner, K.-H. / Zahradnik, G. / Dömötör, R. / Einsiedler, J. / Raunig, M. / Taferner, J.** (2022): Austrian Startup Monitor 2021. Wien: Austrian Institute of Technology, Wirtschaftsuniversität Wien, Universität Graz, AustrianStartups.

**Leitner, K.-H. / Zahradnik, G. / Dömötör, R. / Raunig, M. / Einsiedler, J.** (2021): Austrian Startup Monitor 2020. Wien: Austrian Institute of Technology, Wirtschaftsuniversität Wien, AustrianStartups.

**Leitner, K.-H. / Zahradnik, G. / Dömötör, R. / Raunig, M. / Pardy, M. / Mattheiss, E.** (2020): Austrian Startup Monitor 2019. Wien: Austrian Institute of Technology GmbH, Wirtschaftsuniversität Wien, AustrianStartups.

**OECD** (2021): Training in Enterprises: New Evidence from 100 Case Studies, Getting Skills Right. Paris: OECD Publishing.

**Saba, T. / Blanchette, S.** (2020): Skills Next - Small and Medium sized Employers (SMEs): Skills Gaps and Future Skills, Ontario Chamber of Commerce, Fédération des chambres de commerce du Québec, Ontario 2020.

**Schiman, S. / Ederer, S.** (2022): Negative Angebotsschocks treffen auf kräftige Konjunktur. Prognose für 2022 und 2023. WIFO-Konjunkturprognose 1/2022. Wien: WIFO.

**Schmalzer, T./ Penz, E./ Mahajan, L./Wenzel, R.** (2015): Global Entrepreneurship Monitor – Bericht zur Lage des Unternehmertums in Österreich 2014. Graz: FH JOANNEUM Gesellschaft mbH.

**Social Entrepreneurship Network Austria** (2020): Social Entrepreneurship Monitor Österreich 2020. Wien: SENA – Social Entrepreneurship Network Austria.

## 4.7 Abkürzungen

ABA	Austrian Business Agency
AltFG	Alternativfinanzierungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
ASIZ	Arbeitsstiftung Implacment Zielgruppenstiftung
AVCO	Austrian Private Equity and Venture Capital Organisation
aws	Austria Wirtschaftsservice GmbH
BGBI	Bundesgesetzblatt
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMA	Bundesministerium für Arbeit
BMAFJ	Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMK	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie
BMLRT	Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus
COVID-19	Coronavirus-Erkrankung
CSR	Corporate Social Responsibility
EBIT	Ergebnis vor Zinsen und Steuern
EIC	European Innovation Council
EPU	Ein-Personen-Unternehmen
EStG	Einkommensteuergesetz
EU	Europäische Union
F&E	Forschung und Entwicklung
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
genoBWF	Verein zur Förderung genossenschaftlicher Bildung, Wissenschaft und Forschung
GWG	Geringwertige Wirtschaftsgüter
HR	Human Ressource
HTL	Höhere Technische Lehranstalt
IFTE	Initiative für Teaching Entrepreneurship
IT	Informationstechnologie
IV	Industriellenvereinigung



KAT	Kreativwirtschaft Austria
KaWeRÄG	Kartell- und Wettbewerbsrechts-Änderungsgesetz
KI	Künstliche Intelligenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KPC	Kommunal Kredit Public Consulting
KStG	Körperschaftsteuergesetz
KSV (1870)	Kreditschutzverband von 1870
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
NACE	Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes (Wirtschaftstätigkeitenklassifikation)
NGO	Non-Governmental Organisation
OeNB	Österreichische Nationalbank
ÖHT	Österreichische Hotel- und Tourismusbank GmbH
ÖkoStRefG	Ökosoziales Steuerreformgesetz 2022
respACT	Austrian Business Council for Sustainable Development
RWR-Karte	Rot-Weiß-Rot-Karte
SBA	Small Business Act
SDGs	Sustainable Development Goals
SENA	Social Entrepreneurship Network Austria
WAFF	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
WKO	Wirtschaftskammerorganisation
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich



