



Was leisten Consulting-Unternehmen? Das Berater-Ranking des INDUSTRIEMAGAZIN fühlt dem heimischen Beratungsmarkt auf den Zahn: Welche Qualitätsunterschiede gibt es? Und was zeichnet erfolgreiche Beratungsprojekte aus?

Von Piotr Dobrowolski



Der Beratermarkt ist groß und unübersichtlich. Klar ist aber: Es gibt sie, die Topberater, die die richtigen Fragen stellen, über branchenspezifisches Know-how verfügen und bei Spezialfragen auf ein globales Expertennetzwerk zurückgreifen können. Doch nicht immer sind sie leicht zu finden. Unser Ranking will daher für Klarheit sorgen. Wir zeigen die Top 3 in fünfzehn Kategorien und erklären dabei, wer für welche Aufgaben am besten geeignet ist: von Change Management bis Steuerberatung.

Auf unserer Website gibt es die Ranking-Ergebnisse, die Sie auf den folgenden Seiten finden, übrigens noch viel ausführlicher aufbereitet, bis hinunter auf die Top 5 in allen Teilbereichen, und mit einer umfassenden Deep-Dive-Studie zum Consulting-Geschäft. Denn wie schon im Vorjahr hat das Meinungsforschungsinstitut brandscore.

at die Branche im Auftrag des INDUSTRIEMAGAZIN in all ihren Facetten kartographiert und Entscheidungsträger österreichischer Unternehmen auch danach gefragt, wie viel Budget sie für Consulting bereithalten und was ihre wichtigsten Anforderungen an gute Berater sind.

Die können freilich im Einzelfall sehr unterschiedlich sein. Um die Bandbreite dessen zu zeigen, was erfahrene Consulter an Mehrwert für Unternehmen bringen können, stellen wir deshalb auch konkrete Beispiele vor: vier Cases, in denen Industrieunternehmen Berater engagiert haben – und es nicht bereuten. Dass wir Berater und vor allem Unternehmen gefunden haben, die bereit waren, offen über ihre Kooperation zu sprechen, ist – nebenbei gesagt – nicht selbstverständlich. Denn viele Firmen bevorzugen es nach wie vor, die Tatsache, dass sie Consulter-Dienste in Anspruch nehmen, nicht nach außen zu kommunizieren.



„Maximilian Scherr riskiert als Berater auch einmal, dass er bei einem Unternehmen hi-nausfliegt.“

Andreas Roth, CIO OMV



„Ich halte wenig davon, wenn Berater es mit ihren Kunden in erster Linie gemütlich haben wollen.“

Maximilian Scherr, Leiter Innovation und Strategie Arthur D. Little Österreich

KAPITEL 1

Die Vorteile der Geradlinigkeit

Manchmal weiß auch Andreas Roth keine Antwort. Auf die Frage, wie er Maximilian Scherr von Arthur D. Little kennengelernt hat, sagt der CIO der OMV: „Ich kann mich wirklich nicht mehr erinnern. Den Herrn Scherr kennt man eben. So groß ist Österreich und der hiesige Beratermarkt auch wieder nicht.“

Dass die beiden einander nicht nur kennen, sondern seit rund vier Jahren intensiv zusammenarbeiten, liegt an einer Fähigkeit, die nicht alle am Berater Scherr schätzen. „Er kann auch richtig unangenehm werden und Sachen sagen, die seine Auftraggeber ganz und gar nicht gern hören. Er riskiert dafür auch, dass er bei dem einen oder anderen Kunden hinausfliegt“, sagt Roth, der aber gerade diese Geradlinigkeit sucht. Scherr selbst formuliert es ein wenig anders, meint in der Sache aber etwas Ähnli-

ches, wenn er erklärt: „Ich halte wenig davon, wenn Berater es mit ihren Kunden in erster Linie gemütlich haben wollen. Ich halte es mit allen meinen Kunden so, egal ob Industrie oder aus einem anderen Segment. Es geht mir nicht darum, geliebt zu werden, das Unternehmen soll von meiner Arbeit profitieren.“

Mehr als fünfzig Einzelprojekte haben Roth und Scherr in den vergangenen Jahren gemeinsam betreut. Bei den meisten davon ging es darum, die OMV noch besser gegen Cyberangriffe zu schützen. Information Security 4.0 heißt das übergeordnete Programm, das ganz holistisch alle Unternehmensbereiche abdeckt. „Die Zusammenarbeit mit Arthur D. Little hat uns unter anderem geholfen zu definieren, in welchen Bereichen wir wie viel an Absicherung brauchen. Ein Unternehmen in der Größe der OMV kann man nur bedingt überall mit

derselben Intensität schützen. Die Kunst liegt in der Definition der richtigen Schwerpunkte“, sagt Roth.

Unter Cybercrime-Spezialisten gilt die OMV als ein sehr gut abgesichertes Unternehmen, allerdings auch als eines, das immer wieder ins Blickfeld von Cyberkriminellen gerät. „Bisher konnten wir alle Angriffe abwehren. Allerdings kann niemand garantieren, dass wir das auch in Zukunft immer schaffen“, sagt CIO Roth.

Aus diesem Grund habe er in der Arbeit mit Arthur D. Little auf einen Punkt bestanden, der vielen zunächst kontraintuitiv vorkam: „Ich wollte auch ganz exakt planen, was wir tun, wenn ein Angriff erfolgreich ist. Damit wir im Fall des Falles unsere Operations innerhalb von wenigen Stunden wieder hochfahren können.“

In einem Projekt, in dem es darum gegangen sei, sich vor Angriffen zu schützen, die Möglichkeit des Scheiterns so prominent zu positionieren, habe, erzählt Roth, viele zunächst vor den Kopf gestoßen. Maximilian Scherr nicht, der habe den Ansatz sofort verstanden und in die Arbeit integriert.

„Wolfgang Litzlbauer ist jemand, der Gedanken sehr klar auf den Punkt bringen kann.“

Klaus Haberfehlner, Partner
EY Parthenon



„Klaus Haberfehlner ist für mich das Perfect Match.“

Wolfgang Litzlbauer,
CEO Umdasch Group

KAPITEL 2

Schnelles Denken im Duett

Wenn Wolfgang Litzlbauer über Klaus Haberfehlner spricht, dann kommt der Umdasch-CEO fast ins Schwärmen. Wer Litzlbauer nur ein wenig kennt, weiß, dass die Begeisterung nicht gespielt sein kann. Denn für leere Freundlichkeiten ist Litzlbauer, seit rund einem Jahr neuer CEO der Umdasch-Gruppe, nicht gerade bekannt. Eher schon für seine Direktheit.

Doch wenn es um den EY-Berater Haberfehlner geht, sagt Litzlbauer: „Es ist das Perfect Match. Hohe globale Veränderungsdynamiken verlangen hohe Geschwindigkeiten. Das erwarte ich auch von unseren Partnern.“ Berater, die fachlich beschlagen seien, gebe es ja viele, führt Litzlbauer aus, solche, die geschickt seien, ebenfalls, und schnelle Denker seien auch unter ihnen. Alle drei Eigenschaften in einer Person vereinigt zu fin-

den, komme hingegen nicht oft vor.

Die so formulierte Wertschätzung beruht ganz offensichtlich auf Gegenseitigkeit. „Sie werden sehen“, sagt Klaus Haberfehlner, als er das Gespräch mit dem Umdasch-CEO ankündigt, „Wolfgang Litzlbauer ist jemand, der seine Gedanken sehr präzise auf den Punkt bringt. Daher möchte ich vorab nur so viel über unsere Zusammenarbeit sagen, dass diese persönlich wie auch inhaltlich außergewöhnlich inspirierend und eine große Freude für uns ist.“

Was Litzlbauer dem Beratungshaus EY und Haberfehlner neben Fachkenntnis und Tempo noch hoch anrechnet, ist Hartnäckigkeit: „Ich habe auch mit den anderen großen Beratungshäusern zusammengearbeitet. Dort habe ich den Willen, bis ins Detail zu gehen und die Prozesse des Kunden wirklich zu verstehen, aber nicht immer in der Form erlebt.“

Um Prozesse und Geschäftsmodelle geht es in der Kooperation zwischen Umdasch und EY ganz stark. Wie die gesamte Bauwirtschaft steht auch Umdasch vor zwei großen Herausforderungen: Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Digitalisierung, ist Litzlbauer überzeugt, sei dabei der Schlüssel zur Nachhaltigkeit. „Die Baubranche ist heute noch vergleichsweise ineffizient. Wenn wir mit Digitalisierung die Effizienz heben, dann ist auch der Spielraum für Nachhaltigkeit da. Denn was wir brauchen, ist nicht Sozialromantik, sondern nachhaltige Geschäftsmodelle, die auch gewinnbringend sind.“

EY könne bei der Entwicklung solcher Modelle, erklärt Litzlbauer, unter anderem durch seinen großen globalen Expertenpool helfen, denn so komme eine qualifizierte Sicht von außen ins Projekt. Abgesehen davon seien externe Berater aber auch in der Lage, Projekte ganz anders voranzutreiben als interne Experten: „Es ist ein gutes Miteinander, das die üblichen Beraterklischees so gar nicht bedient.“



Wieso soll nur die Automobilindustrie von unserem Wissen profitieren?

Holen Sie sich das Know-how der Magna-Experten für Ihre Produktion und Logistik!

Wir beraten Sie nicht nur theoretisch, sondern begleiten Sie von der Zielsetzung bis zur physischen Umsetzung in sämtlichen Fertigungsbereichen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg.

Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten unsere erfahrenen Mitarbeiter maßgeschneiderte Lösungen, implementieren diese gleich direkt vor Ort im Betrieb und erzielen damit für Sie nachhaltige Veränderungen und messbare Erfolge.

Nutzen Sie unseren Quick Check – den kostenfreien Beratungstag in Ihrem Unternehmen!

Bestenlisten

ÖSTERREICHS TOP-UNTERNEHMENSBERATER

Organisationsberatung

	Bewertung
1. Korn Ferry	2,25 ***
2. ÖSB Consulting	2,31 ***
3. next level consulting	2,37 ***

Restrukturierung

	Bewertung
1. EY Ernst & Young	1,89 ****
2. Roland Berger Österreich	2,07 ****
2. Horvath & Partner	2,07 ****

Change Management

	Bewertung
1. next level consulting	1,43 ****
2. Trainconsulting	1,45 ****
3. ICG Integrated Consulting Group	1,65 ****

Strategieberatung

	Bewertung
1. BCG – The Boston Consulting Group	1,42 ****
2. Eurogroup Consulting	1,59 ****
3. McKinsey & Company	1,61 ****

M&A

	Bewertung
1. KPMG Österreich	1,20 ****
2. McKinsey & Company	1,40 ****
3. BCG – The Boston Consulting Group	1,50 ****

Produktionsmanagement

	Bewertung
1. Syngroup Management Consulting	1,60 ****
2. Advicum Consulting	1,67 ****
3. REFA International	2,00 ****

Corporate Finance

	Bewertung
1. PHH Rechtsanwälte	1,67 ****
2. KPMG Österreich	2,00 ****
2. Grant Thornton Austria	2,00 ****

Human Capital

	Bewertung
1. Deloitte Consulting	2,16 ***
2. Aumaier Consulting/Training	2,27 ***
3. ANOVA HR-Consulting	2,38 ***

Einkauf, Beschaffung, Logistik

	Bewertung
1. procon Unternehmensberatung	2,25 ***
2. BCG – The Boston Consulting Group	2,26 ***
3. 4flow AG	2,36 ***

Weitere Categoriesieger online unter:
[industriemagazin.at/a/beraterranking](https://www.industriemagazin.at/a/beraterranking)

METHODIK UND BEFRAGUNG

Abgrenzung

Untersucht wurden klassische Beratungsunternehmen, IT-Beratungen, Beratungstöchter von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Inhouse-Consultingfirmen, die am Markt tätig sind.

Befragungsdesign

Den Teilnehmern der Studie wurde vorerst ungestützt die Frage gestellt: „Welche Unternehmensberatung kennen Sie in diesem Arbeitsbereich? Mit welchen haben Sie Erfahrung?“ Danach wurde den Teilnehmern eine Liste von Beratungsunternehmen des Arbeitsbereiches vorgelegt und die Frage gestellt: „Wie empfinden Sie alles in allem die Qualität dieser Beratungsunternehmen?“

Befragungsteilnehmer

Für diese Bestenliste wurden 250 Führungskräfte aus der österreichischen Industrie (OENACE-Code, C-Level oder V-Level) von INDUSTRIEMAGAZIN eingeladen, an der Befragung des durchführenden Institutes brandscore.at teilzunehmen. Weitere 750 leitende Angestellte (alle Branchen, Geschäftsführer, C-Level, Executives) wurden über das Online-Panel von brandscore.at rekrutiert. Die Rücklaufquoten betragen 26,8 Prozent bzw. 30 Prozent, womit n=292 betrug. Die Befragung wurde zwischen 22. März und 16. April 2022 durchgeführt.

Gewichtung, Rangreihung

Eine Teilnahme an der Rangreihung setzte mindestens 15 gestützte Antworten von Befragungsteilnehmern voraus. Der Rang in der Bestenliste ergibt sich aus der Qualitätsbewertung analog zur Schulnotenskala. Die Berechnung der Sterne ergibt sich aus den besten 20 Prozent, die 5 Sterne erhalten haben, die besten 21 bis 40 Prozent haben 4 Sterne erhalten usw. bis hin zu den schlechtesten 20 Prozent mit einem Stern. Wir veröffentlichen in dieser Ausgabe nur die drei führenden Beratungsunternehmen pro Arbeitsbereich. Die Markt-Studie und die Top 5 aller Beratungsbereiche finden Sie online: [industriemagazin.at/a/beraterranking](https://www.industriemagazin.at/a/beraterranking).



„Deloitte hat sich bei mir vorgestellt und ich hatte sehr schnell das Gefühl, dass wir auf der gleichen Wellenlänge sind.“

Michael Hakes, HR-Director Mondi

„Was ich an Mondi schätze, ist, dass die Erwartungshaltungen immer offen und ehrlich besprochen werden.“

Anna Nowshad, Partnerin Deloitte



KAPITEL 3

Sparringspartner und Helping Hands

Es ist ein ziemlich auffälliges Gemälde, vor dem Michael Hakes sitzt: ein sehr bunter, sehr martialischer und sehr großer Ritter. „Nein, nein, das ist nicht mein Wohnzimmer“, sagt Hakes beim Meeting in die Kamera. Er sei in einem Hotel, in dem er während der alljährlichen Mondi-HR-Konferenzen wohne. Bei einer solchen Konferenz war vor drei Jahren auch Anna Nowshad dabei. Einige Monate davor haben die Deloitte-Partnerin Nowshad und Hakes, der gerade zur Mondi Group als HR-Director gewechselt ist, einander anlässlich einer Präsentation im Mondi-Headquarter kennengelernt.

„Deloitte hat sich damals bei mir vorgestellt und ich hatte sehr schnell das Gefühl, dass wir auf der gleichen Wellenlänge sind“, erzählt Hakes. Denn fachliche Kompetenz sei ein Punkt,

wenn es um die Wahl der richtigen Berater gehe, man müsse aber auch zueinander passen. Bei Hakes und Nowshad ist das der Fall: „Was ich an Michael Hakes und Mondi schätze, ist, dass sie unsere Rolle in Projekten immer sehr genau definieren: Einmal sind wir Sparringspartner für strategische Überlegungen, ein anderes Mal Helping Hands, wenn zusätzliche Ressourcen gebraucht werden, aber die Erwartungshaltungen werden immer offen und ehrlich besprochen“, sagt Nowshad.

Zu tun gab es in den vergangenen Monaten und Jahren für Nowshad und Hakes viel. Denn Hakes hat sich mit seinem Jobantritt als HR-Director bei Mondi das Ziel gesteckt, die bislang eher in Einzelbereiche aufgeteilten HR-Zuständigkeiten des Unternehmens so zu transformieren, dass sie als Einheit wahrge-

nommen werden. Und noch mehr:

„Natürlich ist HR die Drehscheibe für Themen wie Human Capital oder Personalentwicklung, umgesetzt und gelebt werden müssen diese Themen aber vor Ort, in den einzelnen Abteilungen, an den einzelnen Standorten.“

Das Nachwuchskräfteprogramm, das Mondi gemeinsam mit Deloitte umgesetzt hat, ist Teil dieser Strategie. Neun Monate lang arbeiten dabei potenzielle Führungskräfte an Fragestellungen, die für Mondi strategisch wichtig sind, und erarbeiten Antworten. „Das sind absolut relevante Themen, die oft direkt an die Vorstandsebene berichtet werden. Wir wollen die Teilnehmer nicht mit sekundären Fragestellungen beschäftigt halten, sondern sie in unsere Strategie einbinden“, erzählt Hakes.

Ein Zugang, der sich offensichtlich lohnt. Obwohl das Projekt noch läuft, haben einige Teilnehmer in ihren Abteilungen bereits so viel weiterbewegt, dass sie das Angebot bekamen, nun sukzessive weiterführende Herausforderungen und Verantwortung zu übernehmen.

Österreichische Industrie: Preiserhöhungen nach wie vor Thema!

Industrieunternehmen stehen wegen der anhaltend hohen Inflationsrate sowohl von Material, Energie als auch Lohnkosten unter großem Druck. Preisanpassungen sind für die meisten Unternehmen unvermeidbar. Doch wie lassen sich höhere Preise bestmöglich durchsetzen?

Mit dieser Frage sind Unternehmen oft überfordert. Das zeigen nach wie vor geringe Durchsetzungsraten von Preiserhöhungskampagnen. Will man der Inflation aber einen positiven Effekt abgewinnen, dann diesen: Sie ist kein Geheimnis und gilt für alle. Medien berichten und bewirken einen breiten gesellschaftlichen Diskurs. Dieses Umfeld eröffnet durchaus Chancen, Preiserhöhungen vergleichsweise einfach durchzusetzen. Viele Kunden rechnen de facto sogar damit.

Wichtig aber ist die Herangehensweise: Der Fokus muss auf richtig differenzierter Anpassung statt „platter“ Erhöhung liegen. Ebenso muss der Vertrieb hinter das Unternehmen gebracht und eine Preiserhöhung beim Kunden als zwingende Notwendigkeit kommuniziert werden. Das schafft die Basis, Preiserhöhungen erfolgreich und nachhaltig zu implementieren, heikle Verhandlungen zu bewältigen und Beziehungen zu wahren.



OTHMAR SCHWARZ ist Partner bei Simon-Kucher & Partners. Er ist Experte für Strategie-, Vertriebs- und Preismanagementthemen und verantwortlich für das österreichische Industriegeschäft.

JULIA BUCHNER ist Senior Manager bei Simon-Kucher & Partners. Ihr Fokus liegt auf Strategie-, Vertriebs- und Preisoptimierungsprojekten in B2B-Industrien.



Info-Box

Die globale Strategieberatung Simon-Kucher & Partners hat einen klaren Fokus auf TopLine Power®. Laut mehrerer Studien unter Top-Managern (Industriemagazin, manager magazin, Wirtschaftswoche, brand eins) zählt Simon-Kucher zu den besten Marketing- und Vertriebsberatern und ist führend im Bereich Pricing und Wertsteigerung. Die Unternehmensberatung ist mit über 1.700 Mitarbeitern in 42 Büros weltweit vertreten.



„Ich neige dazu, Maximalansprüche zu stellen, da ist ein Korrektiv schon wichtig.“

Andreas Pfneiszl, CFO
und CSO Rath Gruppe



„Die Suche nach einer geeigneten Person gelingt oft erst dann, wenn man die Position, die sie einnehmen soll, hinterfragt.“

Natalie Bairaktaridis, Managing Partner
bei Ward Howell International

KAPITEL 4

Top-Leute für Nischenplayer

Andreas Pfneiszl, CFO und CSO der Rath Gruppe, ist wieder einmal in den USA auf Geschäftsreise und sitzt in einem Hotel nahe dem Time Square. Natalie Bairaktaridis, Partnerin bei Ward Howell International, in ihrem Büro in Wien. Für Pfneiszl, der sich gerade einen Kaffee geholt hat, ist es ein noch ziemlich früher Morgen, Bairaktaridis hat da bereits etliche Stunden am Schreibtisch verbracht. Schon dieses Setting verrät viel über ihre Kooperation.

Denn als globaler Nischenplayer in der Feuerfestindustrie – Headquarter in Wien, Kunden und Niederlassungen weltweit – steht die Rath Gruppe immer wieder vor der Herausforderung, Führungskräfte zu finden, die einerseits zum globalen Mindset des Unternehmens passen, die andererseits aber auch mit den Gegebenheiten vor Ort zurechtkommen und guten Austausch mit der Zentrale in Österreich pflegen können.

Das sei alles andere als einfach, erzählt Pfneiszl. „Als wir einen Finanzchef für die USA gesucht haben, zeigte sich, dass in Amerika gar nicht so viele Personen am Markt sind, die mit dem IFRS-Bilanzierungssystem zurande kommen. Als börsennotiertes europäisches Unternehmen brauchen wir aber so jemanden.“

Dass man letztlich die Richtige gefunden hat, habe man unter anderem Natalie Bairaktaridis von WHI zu verdanken. Denn das Angebot von WHI sei, sagt Pfneiszl, weder reines Head Hunting noch Personalrecruiting noch Strategieberatung, sondern eine Mischung daraus, die mehr sei als die Summe der drei Bestandteile.

„Wir versuchen tatsächlich die Herausforderungen so ganzheitlich wie möglich zu sehen. Vielfach gelingt die Suche nach einer geeigneten Person erst dann, wenn man die Position, die sie einnehmen soll, hinterfragt und anders definiert. Das geht aber nur, wenn man das große Ganze sieht“, erklärt Bairaktaridis.

Wie zum Beispiel unlängst, als es darum ging, einen neuen Supply-Chain-Manager zu installieren. Da war es Natalie Bairaktaridis, die Andreas Pfneiszl darauf aufmerksam machte, dass es die Person, die er gern einstellen würde, am Markt gar nicht gebe. „Ich neige dazu, Maximalansprüche zu stellen, da ist ein Korrektiv schon wichtig“, bestätigt Pfneiszl. „Noch wichtiger war es in dem Fall aber, dass wir uns an einem bestimmten Punkt gefragt haben: Wie sieht denn die Supply Chain, die da gemanagt werden soll, aus?“, erzählt Pfneiszl. Als das klar gewesen sei, sei es auch relativ schnell gelungen, die richtige Person zu finden.

Stimmungsbarometer

Wir haben Österreichs Berater nach ihrer Einschätzung gefragt: Wie wird sich die aktuelle Krisenlage auf das Geschäft auswirken? Dämpfend, weil die Zeiten unsicher sind? Oder belebend – weil die Zeiten unsicher sind?



„Die aktuellen Unsicherheiten werden sich auf die Beratung eher positiv auswirken: Unternehmen werden ihre Steuerung anpassen und Effizienzen heben, um resilienter zu werden.“

Christoph Kopp, Horvath & Partner



„In der aktuellen Situation fragen sich viele Unternehmen, wie sie mit den wirtschaftlichen Folgen umgehen sollen. Darüber hinaus kann gerade die Industrie die Themen Dekarbonisierung und Digitalisierung nicht ignorieren. Daher sind wir sehr zuversichtlich und erwarten ein stabiles Wachstum.“

Gundula Pally, Roland Berger



„Entwickelt sich die Situation ähnlich schwierig wie im Herbst 2009, sehe ich sehr negative Auswirkungen. Kommt es zu einer langsameren Abwärtsentwicklung, sehe ich positive Momente. Denn viele Unternehmen müssen, um die Transformation zu schaffen, Geschäftsmodelle und Prozesse radikal umstellen, oft unter Zuhilfenahme externer Ressourcen.“

Walter Woitsch, Syngroup



„Die rasche und rechtzeitige Verfügbarkeit von richtigen Informationen auf einen Blick ist vor allem in Krisenzeiten maßgeblich entscheidend dafür, ob und wie sich ein Unternehmen weiterhin am Markt erfolgreich behaupten kann. Wir gehen daher von einer verstärkten Nachfrage aus.“

Herwig Fritzl, PM Factory



„Heterogene globale Probleme werden uns die gesamte Dekade begleiten. Das heißt, Unternehmen brauchen ein resilientes und agiles Geschäftsmodell. Wir unterstützen Unternehmen mit einer kompromierten Transformation, die die digitale Transformation mit einer Nachhaltigkeitstransformation kombiniert.“

Michael Zettel, Accenture



„Besonders in Krisenzeiten brauchen Unternehmen starke Partner, die sie mit interdisziplinärem Know-how und optimierten Handlungsempfehlungen unterstützen. Wir betreuen Unternehmen aus sämtlichen Branchen im Bereich der Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und der allgemeinen Betriebsberatung.“

Ernst Malleg, Confida

Arbeitsmarkt im Umbruch

Die österreichische Arbeitsmarktpolitik steht vor großen Herausforderungen: Einerseits werden die Klagen aus der Wirtschaft, kein Personal zu finden, immer lauter. Andererseits ist die Langzeitarbeitslosigkeit viel zu hoch. Diese Herausforderungen thematisierte der dritte **Confida Talk** am 4. Mai in Spielberg. Bundesminister Martin Kocher eröffnete die Podiumsdiskussion mit einer Keynote und

betonte vor allem die demografische Entwicklung der Gesellschaft sowie die regionalen Ungleichheiten in puncto Job-Nachfrage und -Verfügbarkeiten als große Herausforderungen. Im Zuge der anschließenden Podiumsdiskussion, unter der Leitung von ORF-Moderator Armin Wolf, diskutierten Horst Schachner (ÖGB Landesvorsitzender in der Steiermark), Lisbeth Wilding (Vorständin der Sattler AG), Gernot Pagger (Geschäfts-

führer der Industriellenvereinigung Steiermark) sowie Florian Hampel (Sprecher der Initiative Kraft.Das Murtal) die Themen von Fachkräftemangel, über Langzeitarbeitslosigkeit bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen. Dem Publikum mit hochkarätigen Gästen wurde eine angeregte Diskussion geboten.

www.confida.at



v.l.n.r.: Florian Hampel (Kraft.Das Murtal), Gernot Pagger (GF der Industriellenvereinigung Steiermark), Lisbeth Wilding (Vorständin Sattler AG), Horst Schachner (ÖGB Landesvorsitzender Steiermark), Martin Kocher (Bundesminister für Arbeit), Ernst Malleg (Confida Steiermark GF), Armin Wolf (ORF Moderator)



v.l.n.r.: Ernst Malleg, Gertraud Frewein, Andrea Nießner und Margarethe Staller



Ernst Malleg, Lisbeth Wilding, Joe Kalina und Martin Graf (v.l.n.r.)

© Lucas Pripipl (3)