

**WIFO**

A-1103 WIEN, POSTFACH 91  
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**International orientierte  
Unternehmen in Österreich**

**Rahmenbedingungen für Steuerungs-  
funktionen und Forschungskompetenz**

**Norbert Knoll**

**April 2004**

# **International orientierte Unternehmen in Österreich**

## **Rahmenbedingungen für Steuerungs- funktionen und Forschungskompetenz**

**Norbert Knoll**

Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung  
im Auftrag der Austrian Business Agency, des  
Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit sowie der  
Vereinigung der Österreichischen Industrie

Begutachtung: Yvonne Wolfmayr

Wissenschaftliche Assistenz: Martina Geider,

Dagmar Guttman, Sonja Patsios, Gerhard Schwarz

April 2004

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Hintergrund zum Projekt</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Charakteristika der befragten Unternehmen</b>	<b>5</b>
2.1	<i>Größe und Sektorzugehörigkeit der befragten Unternehmen</i>	5
2.2	<i>Niveau und Intensität der Aktivitäten im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation</i>	7
2.3	<i>Besonderheiten von Konzernzentralen</i>	9
<b>3</b>	<b>Die Wahrnehmung internationaler Headquarterfunktionen am Standort Österreich</b>	<b>11</b>
3.1	<i>Länderzuständigkeiten und Funktionsbereiche für in Österreich bestehende Headquarterkompetenzen</i>	12
3.2	<i>Ausbau von Headquarterfunktionen</i>	15
3.3	<i>Reduktion von Headquarterfunktionen und Ursachen für Verlagerungen</i>	17
3.4	<i>Headquarterstandort Österreich: Wirkungen der Ostöffnung und Erwartungen zur EU-Erweiterung</i>	21
3.5	<i>Unternehmenszentralen und Headquarterfunktionen: Kriterien der Standortwahl und Bewertung des Standorts Österreich</i>	24
<b>4</b>	<b>Die Wahrnehmung von Kompetenzen im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation am Standort Österreich</b>	<b>31</b>
4.1	<i>Am Standort Österreich durchgeführte FE&amp;I-Aktivitäten: Stellenwert im Konzern</i>	32
4.2	<i>Ursachen der Reduktion oder Verlagerung von FE&amp;I-Aktivitäten</i>	33
4.3	<i>Wachstumsperspektiven für Forschung, Entwicklung und Innovation am Standort Österreich</i>	37
4.4	<i>Nutzung von Förderinstrumenten und öffentlich finanzierter Forschungsinfrastruktur</i>	42
4.5	<i>Forschung, Entwicklung und Innovation: Kriterien der Standortwahl und Bewertung des Standorts Österreich</i>	47
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung und Politikschlußfolgerungen</b>	<b>51</b>
<b>6</b>	<b>Literaturhinweise</b>	<b>57</b>
<b>7</b>	<b>Anhänge</b>	<b>58</b>
7.1	<i>ANHANG A-1: Ergänzende Tabellen und Abbildungen</i>	58
7.2	<i>ANHANG A-2: Fragebogen zur Unternehmensbefragung des WIFO</i>	69

## 1 Hintergrund zum Projekt

Nach ersten Diskussionen mit der IV (Industriellenvereinigung) hat das WIFO im Sommer 2003 einen Projektvorschlag zur Untersuchung der Attraktivität des Standorts Österreich für international orientierte Unternehmen vorgelegt. An diesem Vorschlag zeigte auch das BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) sowie die ABA (Austrian Business Agency) großes Interesse und beide Institutionen konnten als gleichberechtigte Auftraggeber hinzugewonnen werden. Das Projekt behandelt zwei für Österreich wesentliche Themenkreise:

- Einerseits geht es um die Frage der Standortqualität Österreichs in Hinblick auf Headquarterkompetenzen. Das heißt, es geht nicht um die Bedingungen am Standort für die Unternehmensfunktionen Produktion und Fertigung – wie sie in zahlreichen Erhebungen und Studien mehr oder weniger regelmäßig untersucht werden – sondern um höherwertige und grenzüberschreitend ausgeübte Kompetenzen von inländischen Konzerneinheiten. Zielgruppe sind also international orientierte Unternehmen, seien diese nun größere exportorientierte nationale Unternehmen oder Tochterunternehmen von multinationalen Konzernen. An Ergebnisse einer Mitte der 1990er Jahre vorgelegten WIFO-Studie zu Osteuropazentralen in Österreich kann angeschlossen werden. Änderungen im Umfeld – damals im Zuge der Ostöffnung, heute durch die bevorstehende EU-Erweiterung – werden mit Einschränkungen berücksichtigt.
- Andererseits stellt sich vor dem Hintergrund der Barcelona-Ziele der Europäischen Union – d.h. insbesondere einem Forschungsquotenziel von 3% und einer beabsichtigten merklichen Steigerung des F&E-Ausgabenanteils des Unternehmenssektors – für Hochlohnländer wie Österreich die Frage der Standortattraktivität für unternehmerische Aktivitäten in Forschung, Entwicklung und Innovation. Trotz zahlreicher regelmäßiger Ländervergleiche zur Messung der Standortqualität für Forschung und Entwicklung (z.B. Community Innovation Survey, Innovation Scoreboard) fehlen auch in diesem Bereich quantitative Untersuchungen, die den spezifischen Faktoren der Standortattraktivität aus der Perspektive der Unternehmen hinreichend Rechnung tragen. Das Projekt stellt diesbezüglich zudem eine Ergänzung zu einer vom BMWA beauftragten Untersuchung dar.

Die wirtschaftspolitische Bedeutung der Standortfrage von Headquarterkompetenzen stellt sich aus mehreren Gründen. Vor dem Hintergrund theoretischer Überlegungen und empirischer Evidenz fasst dies beispielsweise Braunerhjelm (2004)<sup>1</sup> wie folgt zusammen:

- HQ mobility has increased paralleled by a decentralization and fragmentation of traditional HQ tasks.
- HQs have become more sensitive to different conditions across countries.
- Top competence is developed and gathered around and within HQs.
- The most qualified management talents are attracted to HQs.
- HQs interact with other advanced and knowledge-intensive service sectors.

---

<sup>1</sup> Vergleiche dazu Braunerhjelm (2004, 127f.).

- HQs are the firms' strategic decision-making centers concerning future activities, investment and interaction with other firms, often subcontractors.
- Decisions are undertaken with "bounded rationality", implying that local factors are likely to influence the direction of the firm's global decisions.
- HQs contribute to the accumulation of knowledge.

Obwohl systematische empirische Untersuchungen fehlen, besteht aus genannten Gründen kein Zweifel am volkswirtschaftlichen Nutzen von Headquarterstandorten. Lohnniveau und Qualifikationen der eingesetzten Mitarbeiter spielen dabei ebenso eine Rolle wie typische Spillovereffekte durch Austausch von Leistungen und Wissen am Standort (z.B. Zukauf höherwertiger Dienstleistungen und Aufbau neuer Zulieferbeziehungen). Insbesondere wenn Headquarterkompetenzen im Bereich Forschung und Entwicklung an einem Standort etabliert werden, ergeben sich für innovative Zulieferunternehmen und Forschungseinrichtungen – abseits monetär bewertbarer Leistungsbeziehungen – Chancen zur Teilnahme am internationalen Wissenstransfer. Angesichts erhöhter Mobilität in Hinblick auf die Standortwahl von Headquarterkompetenzen stellt sich damit die Frage der Positionierung Österreichs als Headquarterstandort.

Zentraler Bestandteil des Projekts – und primäre empirische Datenquelle – ist eine Unternehmensbefragung, die das WIFO in einem ersten Schritt gemeinsam mit den Auftraggebern vorbereitet und dann in einem weiteren Schritt durchgeführt bzw. analysiert hat. Der vorliegende Bericht beginnt mit einer Darstellung der Charakteristika der befragten Unternehmen (siehe KAPITEL 2). Dies ist erforderlich, weil in der Befragung eine Auswahl von Unternehmen getroffen wurde, die zwar den Befragungszielen angemessen erscheint, nicht hingegen repräsentativ ist für den heimischen Unternehmenssektor.

In KAPITEL 3 werden die Ergebnisse zu spezifischen Fragestellungen der Wahrnehmung internationaler Headquarterfunktionen am Standort Österreich erörtert. Das Kapitel beginnt mit einer Darstellung des Umfangs der Kompetenzen (geographische Reichweite, Funktionsbereiche im Konzern) und zeigt Entwicklungspotenziale auf; hier werden zudem Ursachen für Verlagerungen diskutiert. Berücksichtigt wird aber auch die Frage der Wirkungen der Ostöffnung auf den Headquarterstandort Österreich sowie die Erwartungshaltungen der Unternehmen zu den Konsequenzen der EU-Erweiterung. Letztlich werden die wichtigsten Kriterien für die Standortauswahl diskutiert und eine Einschätzung der Stärken und Schwächen Österreichs vorgenommen.

Den zweiten Schwerpunkt der Studie bildet KAPITEL 4, das sich dem heimischen Forschungs- und Innovationsstandort widmet. Einer knappen Analyse zum Stellenwert von Forschung, Entwicklung und Innovation (FE&I) der befragten Standorte folgt die Diskussion von Ursachen für Verlagerungen entsprechender Aktivitäten ins Ausland. In einem weiteren Schritt werden die Wachstumsperspektiven für FE&I-Aktivitäten am Standort Österreich eingeschätzt; dabei wird die relative Entwicklung im Vergleich zu ausländischen Konzernstandorten mitberücksichtigt. Ehe Kriterien der Standortauswahl und ein Stärken-/Schwächen-Profil Österreichs diskutiert werden, erfolgt eine Darstellung zur Nutzung von Förderinstrumenten und Forschungsinfrastruktur.

## 2 Charakteristika der befragten Unternehmen

Die empirische Basis des Projektes bilden 270 hinreichend beantwortete Fragebögen<sup>2</sup>, die im Anschluß an eine Aussendung vom 14. November 2003 bis zum 19. Jänner 2004 an das Projektteam übermittelt wurden. Dieses letztlich für die Analyse verfügbare Sample ist nicht repräsentativ für den österreichischen Unternehmenssektor insgesamt, sondern stellt eine den Fragestellungen der Unternehmensbefragung angepaßte Auswahl dar. Konsequenterweise ergeben sich strukturelle Besonderheiten aus dem Adressatenkreis mit wichtigen Implikationen für die Vorgangsweise in den folgenden Analysen. Dazu gehört die Berücksichtigung von Strukturmerkmalen der Unternehmen wie zum Beispiel Unternehmensgröße, Sektorzugehörigkeit, Niveau und Intensität der Aktivitäten im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation (FE&I) sowie die Bildung von Klassen entsprechend der Merkmalsausprägung.

Bei der Konzeption der Befragung wurde die Zielgruppe auf 'international orientierte Unternehmen' im Sinne von *Unternehmen mit ausländischen Schwester-, Tochter- oder Muttergesellschaften (Frage4)* eingeschränkt. Internationale Orientierung bemißt sich somit nicht an Exportanteilen der erzielten Umsätze (wie in anderen Befragungen oft üblich), sondern an der Organisationsform der Gesellschaften, weil neben Unternehmen der Sachgüterproduktion auch solche – tendenziell weniger exportintensive – Unternehmen in den Sektoren Handel und Dienstleistungen (ohne Handel) zu berücksichtigen waren; dies entspricht also dem Befragungsziel sektorunabhängig sowohl multinational tätige Unternehmen mit Konzernsitz im Ausland, als auch (größere) Unternehmen mit Konzernsitz in Österreich zu erfassen.

Einerseits folgt daraus insgesamt eine Tendenz zur wesentlich stärkeren Berücksichtigung großer und sehr großer Unternehmen; andererseits stammt die überwiegende Mehrzahl der auswertbaren Fragebögen von Unternehmen, die zu Konzernen mit Sitz im Ausland gehören. Als unmittelbare Folge summieren sich allein für 220 der befragten Unternehmen (und die dazugehörigen Mutter-, Tochter- und Schwestergesellschaften) die weltweit erzielten Konzernumsätze auf anähernd Mrd. € 2200 und von 235 Unternehmen wird ein Gesamtpersonalstand im weltweit tätigen Konzernverbund von insgesamt rund 6,5 Mio. Beschäftigten erreicht<sup>3</sup>. Von 270 in der Auswertung berücksichtigten Unternehmen erfüllen jedenfalls 249 (d.h. 92,2%) das verwendete Kriterium 'internationaler Orientierung' im Sinne der Befragung.

### 2.1 Größe und Sektorzugehörigkeit der befragten Unternehmen

Als Maß für die Unternehmensgröße werden in dieser Befragung Angaben der Unternehmen zum *Beschäftigtenstand im Unternehmen (einschließlich österreichischer Tochterunternehmen) im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr (Frage 2)* verwendet. Mit diesem Kriterium wird im Vergleich zu Jahresumsätzen für einen höheren Anteil der eingegangenen Fragebögen eine Unterscheidung der Unternehmen nach Größe ermöglicht. Das Merkmal

---

<sup>2</sup> Zur inhaltlichen Gestaltung des Fragebogens siehe ANHANG A-2.

<sup>3</sup> Die genannten Zahlen zu weltweit erzielten Umsätzen des Konzerns sowie zum Personalstand im Konzernverbund ergeben sich ohne Berücksichtigung von Mehrfachzählungen.

Unternehmensgröße wird in der Auswertung anhand der vier Klassen (i) kleine Unternehmen (bis 49 Beschäftigte), (ii) mittlere Unternehmen (50 bis 249 Unternehmen), (iii) große Unternehmen (250 bis 499 Beschäftigte) sowie (iv) sehr große Unternehmen (über 499 Beschäftigte) eingesetzt (vergleiche TABELLE 2-1). Diese Klassenbildung orientiert sich mit leichten Einschränkungen am herkömmlichen Sprachgebrauch und gewährleistet eine für die Durchführung von Analysen hinreichende Besetzung der einzelnen Klassen. Jeweils rund 40 der 270 Unternehmen (ca. 15%) finden sich in den Klassen kleine und große Unternehmen, während bei mittleren und sehr großen Unternehmen eine Besetzung mit jeweils über 90 Unternehmen (d.h., jeweils rund 35%) gegeben ist.

TABELLE 2-1: Verteilung im Sample nach Unternehmensgröße und Sektorzugehörigkeit (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)

Unternehmensgröße	Sektorzugehörigkeit							
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Insgesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
bis 49 Beschäftigte	7	2.6	16	5.9	17	6.3	40	14.8
50 bis 249 Beschäftigte	42	15.6	24	8.9	30	11.1	96	35.6
250 bis 499 Beschäftigte	31	11.5	6	2.2	5	1.9	42	15.6
über 499 Beschäftigte	69	25.6	15	5.6	8	3.0	92	34.1
Insgesamt	149	55.2	61	22.6	60	22.2	270	100.0

Die Unterscheidung nach Branchen erfolgt in dieser Untersuchung durch Zuordnung der Unternehmen zu den drei Sektoren (i) Sachgüterproduktion, (ii) Dienstleistungen (ohne Handel) sowie (iii) Handel. Versuche zur Disaggregation der Sektoren (bspw. in Branchen wie Biotech und Pharma, Fahrzeugbau, Finanzdienstleistungen, Logistik, Software etc.) erwiesen sich als untauglich für eine statistische Auswertung. Für das Sample selbst ergibt sich insgesamt eine Schiefe Verteilung mit dominierender Position der Sachgüterproduktion (149 von 270 Unternehmen, d.h. rund 55%), während die Sektoren Handel und Dienstleistungen mit 60 bzw. 61 Fragebögen (d.h. jeweils rund 22%) deutlich schwächer repräsentiert werden.

Auffällig ist am Sample außerdem, dass im Sektor Sachgüterproduktion eine Tendenz zu einem weit höheren Beschäftigtenstand vorherrscht als in den beiden anderen Sektoren. Die Klassen der großen und sehr großen Unternehmen setzen sich mit deutlicher Mehrheit aus Unternehmen der Sachgüterproduktion zusammen (31 von 42 bzw. 69 von 92 Unternehmen); umgekehrt stehen bei den kleinen Unternehmen 16 Dienstleistern und 17 Handelsunternehmen lediglich 7 Sachgüterproduzenten gegenüber. Für die weitere Analyse bedeutet diese Ungleichverteilung, dass bei der Auswertung nach einzelnen Klassen eine starke Überlappung zwischen sehr großen Unternehmen mit jenen des Sektors Sachgüterproduktion zu erwarten ist. Umgekehrt dominieren Handel und Dienstleistungen die Klasse der kleinen und mit Einschränkungen der mittleren Unternehmen.

## 2.2 Niveau und Intensität der Aktivitäten im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation

Insbesondere im Zusammenhang mit Fragen zum Standort für Forschung, Entwicklung und Innovation (Fragebogen Teil C) hat das Ausmaß der diesbezüglichen Aktivitäten der befragten Unternehmen hohe Relevanz für das Antwortverhalten. Konsequenterweise werden Indikatoren für Niveau und Intensität der FE&I-Aktivitäten in der Auswertung eingesetzt. Das FE&I-Niveau läßt sich an den eingesetzten Ressourcen ablesen. Hierfür eignet sich die Anzahl der *Beschäftigten im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation* (Frage 28). Im wesentlichen mißt dieser Indikator das um den Bereich Innovation erweiterte F&E-Personal und ist mit diesem unter den gegebenen Einschränkungen vergleichbar; für einen unbestimmten Anteil der Respondenten muß sogar erwartet werden, dass die gemachten Angaben sich lediglich auf das 'reine' F&E-Personal – d.h. unter Vernachlässigung von Innovationsaktivitäten – beziehen.

TABELLE 2-2: Verteilung der Unternehmen nach den Merkmalen FE&I-Niveau und Sektorzugehörigkeit bzw. Unternehmensgröße (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)

Sektorzugehörigkeit	FE&I-Niveau (gemessen an den FE&I-Beschäftigten)									
	keine		1 bis 9		10 bis 50		über 50		Insgesamt	
Sachgüter	18	7.9	46	20.3	41	18.1	35	15.4	140	61.7
Dienstleistungen	16	7.0	13	5.7	8	3.5	7	3.1	44	19.4
Handel	22	9.7	14	6.2	5	2.2	2	0.9	43	18.9
Insgesamt	56	24.7	73	32.2	54	23.8	44	19.4	227	100.0
Unternehmensgröße	keine		1 bis 9		10 bis 50		über 50		Insgesamt	
bis 49 Beschäftigte	19	8.4	7	3.1	2	0.9	0	0.0	28	12.3
50 bis 249 Beschäftigte	23	10.1	36	15.9	16	7.0	5	2.2	80	35.2
250 bis 499 Beschäftigte	4	1.8	13	5.7	14	6.2	5	2.2	36	15.9
über 499 Beschäftigte	10	4.4	17	7.5	22	9.7	34	15.0	83	36.6
Insgesamt	56	24.7	73	32.2	54	23.8	44	19.4	227	100.0

In einer innovationspolitisch ausgerichteten Analyse ist dieser Indikator dann bedeutsam, wenn Fragen zur für FE&I-Aktivitäten erforderlichen 'kritischen Masse' an Know-how sowie zur Absorptionsfähigkeit extern generierten Wissens adressiert werden sollen. Das Merkmal FE&I-Niveau wird in dieser Analyse anhand der vier Klassen (i) kein FE&I-Personal, (ii) 1 bis 9 FE&I-Beschäftigte, (iii) 10 bis 50 FE&I-Beschäftigte sowie (iv) über 50 FE&I-Beschäftigte eingesetzt (vergleiche TABELLE 2-2). Für insgesamt 227 Unternehmen liegen hinreichende Angaben zu diesem Indikator vor. Die Verteilung der Unternehmen entsprechend der gebildeten Klassen zeigt einen geringfügigen Überhang bei Unternehmen mit 1 bis 9 FE&I-Beschäftigten (73 Unternehmen, d.h. rund 32%) wohingegen Unternehmen mit über 50 FE&I-Beschäftigten schwächer im Sample vertreten sind (44 Unternehmen, d.h. knapp 20%).

Der Indikator FE&I-Niveau nimmt mit der Unternehmensgröße zu; dies ist eine unmittelbare Folge der vorgenommenen Klassenbildung: Ein kleines Unternehmen mit einem gesamten Personalstand von bis zu 49 Beschäftigten kann per Definitionem nicht gleichzeitig über 50

Beschäftigte im Bereich FE&I aufweisen. Im Sample wird die Klasse mit dem höchsten FE&I-Niveau klarerweise von sehr großen Unternehmen dominiert (34 von 44 Unternehmen, d.h. rund 77%). Allerdings finden sich auch zahlreiche sehr große Unternehmen in den Klassen ohne Forschungspersonal bzw. mit niedrigem FE&I-Personalstand.

Die sektorale Betrachtung zeigt, dass Handel und Dienstleistungen nur in sehr eingeschränktem Umfang in den beiden Klassen mit über 10 FE&I-Beschäftigten vertreten sind, wohingegen beispielsweise nur 18 von 140 Sachgüterproduzenten ohne FE&I-Personal auskommen. Einerseits spiegelt sich hier die im Sample vorliegende Verteilung der Unternehmen hinsichtlich Größe und Sektorzugehörigkeit, andererseits ist aus der Innovationsliteratur bekannt, dass der Umfang von FE&I-Aktivitäten im Sektor Sachgüterproduktion stärker ausgeprägt ist als bei Handel und Dienstleistungen. Letztere weisen lediglich in einzelnen Branchen (insbesondere Software und IT-Dienstleistungen) überdurchschnittliche FE&I-Aktivitäten vor.

Das FE&I-Niveau (gemessen am absoluten FE&I-Personalstand) ist zur Messung der Intensität der von einem Unternehmen gemachten diesbezüglichen Anstrengungen nur eingeschränkt tauglich. Letztere läßt sich allerdings durch den Quotienten aus FE&I-Personal und Gesamtpersonalstand – ähnlich wie die in der Literatur häufig verwendete F&E-Personalquote – abbilden (vergleiche TABELLE 2-3).

*TABELLE 2-3: Verteilung der Unternehmen nach den Merkmalen FE&I-Intensität und Sektorzugehörigkeit bzw. Unternehmensgröße (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)*

Sektorzugehörigkeit	FE&I-Intensität (gemessen an der FE&I-Personalquote)							
	≤ 0,5%		> 0,5% ≤ 5%		> 5%		Insgesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Sachgüter	25	11.2	69	30.8	43	19.2	137	61.2
Dienstleistungen	18	8.0	10	4.5	16	7.1	44	19.6
Handel	22	9.8	13	5.8	8	3.6	43	19.2
Insgesamt	65	29.0	92	41.1	67	29.9	224	100.0
<b>Unternehmensgröße</b>								
bis 49 Beschäftigte	19	8.5	2	0.9	7	3.1	28	12.5
50 bis 249 Beschäftigte	23	10.3	29	12.9	26	11.6	78	34.8
250 bis 499 Beschäftigte	6	2.7	17	7.6	14	6.3	37	16.5
über 499 Beschäftigte	17	7.6	44	19.6	20	8.9	81	36.2
Insgesamt	65	29.0	92	41.1	67	29.9	224	100.0

Im Sample reichen für insgesamt 224 Unternehmen die Angaben zur Bestimmung des Indikators FE&I-Personalquote. Für die Analyse wurden drei Klassen gebildet: (i) niedrige FE&I-Intensität reicht bis zu einer FE&I-Personalquote von einschließlich 0,5%, (ii) mittlere FE&I-Intensität liegt vor, wenn die FE&I-Personalquote mehr als 0,5% und bis einschließlich 5% ausmacht, während (iii) bei einer FE&I-Personalquote von über 5% eine hohe FE&I-Intensität vorliegt. Das Sample weist eine leichte Dominanz der Klasse mittlerer FE&I-Intensität auf (92

von 224 Unternehmen, d.h. rund 41%); die beiden anderen Klassen sind annähernd gleich stark ausgeprägt (jeweils rund 66 Unternehmen bzw. Anteile von knapp 30%).

Ähnlich wie für das FE&I-Niveau spielen auch für die FE&I-Intensität die Unternehmensmerkmale Sektorzugehörigkeit und – mit Einschränkungen auch – Größe eine wichtige Rolle. Sachgüterproduzenten weisen vorwiegend eine mittlere und hohe FE&I-Intensität auf. Mit 43 von 67 in der Kategorie der hohen FE&I-Intensität aufscheinenden Unternehmen dominieren sie diese Klasse (rund zwei Drittel). Am anderen Ende – in der Klasse mit niedriger FE&I-Intensität – sind 22 von 43 Handelsunternehmen (also rund die Hälfte der Handelsunternehmen) zu finden. Infolge der hohen Anzahl insgesamt erfaßter Sachgüterproduzenten (insgesamt 137) stellen diese mit 25 Unternehmen dennoch auch in der Klasse niedriger FE&I-Intensität die größte Gruppe dar. Die Unternehmen des Dienstleistungssektors verteilen sich in Hinblick auf die FE&I-Intensität annähernd gleichmäßig auf alle drei Klassen, was lediglich zeigt, dass dieser Sektor Branchen unterschiedlicher F&E-Niveaus und -Intensitäten beinhaltet.

### 2.3 Besonderheiten von Konzernzentralen

Für zahlreiche Fragestellungen ist es interessant, ob signifikante Unterschiede im Antwortverhalten zwischen originär österreichischen Unternehmen und den Tochterunternehmen ausländischer Konzerne feststellbar sind. Dazu eignet sich die gesonderte Betrachtung jener Gruppe von Unternehmen, die Sitz der *Zentrale eines Konzerns* sind (Frage 5). Die dazu komplementäre Gruppe beinhaltet zwar auch Tochtergesellschaften österreichischer Unternehmen, sie wird aber dominiert von Auslandstöchtern, die am Standort Österreich Headquarterfunktionen wahrnehmen.

TABELLE 2-4: Verteilung der Unternehmen nach den Merkmalen Konzernsitz und Sektorzugehörigkeit bzw. Unternehmensgröße (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)

Konzernzentrale		Sektorzugehörigkeit								
		Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Insgesamt		
		Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	
JA		50	20.5	10	4.1	2	0.8	62	25.4	
NEIN		82	33.6	46	18.9	54	22.1	182	74.6	
Insgesamt		132	54.1	56	23.0	56	23.0	244	100.0	
Konzernzentrale		Unternehmensgröße								
		bis 49	50 bis 249	250 bis 499	über 499	Insgesamt				
JA	5	2.0	12	4.9	12	4.9	33	13.5	62	25.4
NEIN	32	13.1	71	29.1	27	11.1	52	21.3	182	74.6
Insgesamt	37	15.2	83	34.0	39	16.0	85	34.8	244	100.0

62 von 244 befragten Unternehmen (d.h. rund ein Viertel) sind eine Konzernzentrale (vergleiche TABELLE 2-4). Für diese Unternehmen gilt außerdem, dass sie vorwiegend dem Sektor Sachgüterproduktion zugehören (50 von 62 Unternehmen, d.h. rund 80%) und einen wesentlichen Bestandteil der Klasse sehr großer Unternehmen (33 von 85 Unternehmen, also fast 40% der sehr großen Unternehmen) bilden. Umgekehrt gehören Konzernzentralen nur in

zwei Fällen zum Sektor Handel und lediglich 5 Unternehmen haben einen Personalstand von weniger als 50 Mitarbeitern.

Im Vergleich zwischen Unternehmen, die Konzernzentrale sind bzw. nicht sind, fallen sowohl in Hinblick auf FE&I-Niveau als auch hinsichtlich der FE&I-Intensität strukturelle Besonderheiten auf (vergleiche TABELLE 2-5). In den beiden Klassen mit höherem FE&I-Personalstand sind Konzernzentralen überdurchschnittlich stark vertreten und machen dabei mehr als 40 Prozent der erfaßten Unternehmen aus, während ihr Anteil am Sample insgesamt nur 28,4% beträgt. Umgekehrt finden sich unter den Konzernzentralen lediglich 3 Unternehmen ohne FE&I-Personal. Ähnlich ist das Bild in Hinblick auf die FE&I-Personalquote von Konzernzentralen; hier weist diese Gruppe von Unternehmen eine starke Tendenz zu höherer FE&I-Intensität auf.

TABELLE 2-5: Verteilung der Unternehmen nach den Merkmalen FE&I-Niveau und Konzernzentrale (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)

Konzernzentrale		F&E-Intensität (gemessen an der FE&I-Personalquote)							
		≤ 0,5%		> 0,5% ≤ 5%		> 5%		Insgesamt	
		Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
JA		5	2.5	34	16.9	18	9.0	57	28.4
NEIN		60	29.9	45	22.4	39	19.4	144	71.6
Insgesamt		65	32.3	79	39.3	57	28.4	201	100.0

Konzernzentrale		FE&I-Niveau (gemessen an den FE&I-Beschäftigten)									
		keine	1 bis 9		10 bis 50		über 50		Insgesamt		
JA		3	1.5	17	8.3	21	10.3	17	8.3	58	28.4
NEIN		53	26.0	44	21.6	26	12.7	23	11.3	146	71.6
Insgesamt		56	27.5	61	29.9	47	23.0	40	19.6	204	100.0

Die Schlußfolgerung, dass Konzernzentralen per se mehr FE&I-Personal einsetzen als andere Unternehmen ist aus dieser Betrachtung allein noch nicht zulässig, weil hier lediglich die Struktur des Samples reflektiert wird: Die in der Befragung erfaßten Konzernzentralen sind vorwiegend im tendenziell FE&I-intensiven Sachgüterbereich angesiedelt, während nur 2 Konzernzentralen aus dem Sektor Handel kommen. Darüber hinaus ist die Verteilung der im Sample erfaßten Konzernzentralen auch in Hinblick auf die Unternehmensgröße schief und weist eine starke Ausprägung bei großen und insbesondere sehr großen Unternehmen auf (siehe TABELLE 2-4). Umgekehrt übernehmen Unternehmen, die zu den Unternehmenszentralen komplementären Gruppe tendenziell nur in Ausnahmefällen (z.B. als konzerninterne Kompetenzzentren oder im Rahmen divisionaler Zuständigkeiten) Aufgaben im Bereich FE&I; sie konzentrieren sich beispielsweise als regionale Headquarter auf die Betreuung nationaler Standorte in mittel- und osteuropäischen Nachbarländern.

### 3 Die Wahrnehmung internationaler Headquarterfunktionen am Standort Österreich

Ab einer gewissen Größe wählen Unternehmen Organisationsmodelle, die eine hierarchische Gliederung von Verantwortlichkeiten bzw. Steuerungsfunktionen auf mehreren Ebenen beinhalten. Die Aufbauorganisation sieht folglich unterhalb der Unternehmenszentrale eine Aufteilung von Zuständigkeiten auf mehrere Standorte vor. Diese erfolgt dann beispielsweise nach divisionalen Gesichtspunkten (z.B. entlang bestimmter Produktgruppen), nach Funktionsbereichen (Einkauf, Forschung & Entwicklung, Personal, Technik, Verkauf etc.), nach geographisch abgegrenzten Gebieten oder in einer Kombination der genannten Dimensionen (Matrixorganisation). Die durch die Organisationsform bedingte Gliederung von Kompetenzen bedeutet in vielen Fällen auch, dass neue Konzerneinheiten mit umfassenden Entscheidungskompetenzen von der Unternehmenszentrale auch örtlich getrennt werden.

Vor allem bei großen und international orientierten Unternehmen berücksichtigt die Aufbauorganisation vielfach die geographische Dimension indem beispielsweise Headquarterkompetenzen für wichtige Absatzmärkte in Ländergruppen zusammengefaßt werden. Dementsprechend konnte sich insbesondere Österreich im Zuge der Ostöffnung seit Anfang der 90er Jahre als Standort regionaler Headquarter mit Zuständigkeiten für mittel- und osteuropäische Länder (MOEL) etablieren<sup>4</sup>. Darüber hinaus haben einige multinationale Konzerne für einzelne Funktionsbereiche (wie z.B. Informationstechnologie) oder für Produktgruppen konzernweite Kompetenzen am Standort Österreich aufgebaut<sup>5</sup>.

Unternehmensstandorte mit Headquarterkompetenzen sind in Österreich neuerdings nicht nur wegen des starken Anwachsens von Osteuropazentralen häufig Gegenstand wirtschaftspolitischer Diskussionen. Vielmehr zeigt sich, dass sie sich abgesehen von der Anzahl der Beschäftigten insbesondere in Hinblick auf Qualifikations- und Lohnniveau von anderen Konzerneinheiten abheben<sup>6</sup>; so beschäftigen beispielsweise konzernweit zuständige Produktkompetenzzentren vielfach große Projektteams hochqualifizierter Forscherinnen und Forscher. Darüber hinaus liegt die Vermutung nahe, dass infolge der Entscheidungskompetenz vor Ort eine stärkere Berücksichtigung des Standorts bei weiteren Investitionen des Konzerns auch in anderen Bereichen wie z.B. Fertigung und Produktion erfolgt.

Im vorliegenden Kapitel wird auf Basis der Unternehmensbefragung die Frage nach den Kriterien der Standortauswahl für Headquarterkompetenzen untersucht und eine Einschätzung der diesbezüglichen Stärken und Schwächen des Standorts Österreich gegeben. In einem ersten Schritt wird geklärt, für welche Länder und für welche Funktionsbereiche derzeit

---

<sup>4</sup> Vergleiche dazu insbesondere Stankovsky – Wolfmayr-Schnitzer (1996) sowie BCG (2003).

<sup>5</sup> In mehreren Fällen handelt es sich dabei um sogenannte 'Kompetenzzentren', die innerhalb eines Konzerns von der Produktentwicklung über die Produktion bis hin zur Vermarktung Zuständigkeiten übernehmen.

<sup>6</sup> BCG (2003) schätzt, dass rund 300 internationale Unternehmen ihre Osteuropaaktivitäten von Österreich aus koordinieren, insgesamt bis zu 9000 Arbeitsplätze umfassen und die in Wien geschaffenen Arbeitsplätze für leitende Angestellte rund 15% ausmachen.

Headquarterkompetenzen vorhanden sind. In einem weiteren Schritt wird auf Entwicklungsperspektiven, Ursachen für Verlagerungen, tatsächliche Wirkungen der Ostöffnung zu Anfang der 90er Jahre bzw. erwartete Wirkungen der EU-Erweiterung eingegangen.

### 3.1 Länderzuständigkeiten und Funktionsbereiche für in Österreich bestehende Headquarterkompetenzen

Die Ausübung von Headquarterfunktionen in Hinblick auf den geographischen Umfang der Kompetenzen zeigt im Sample eine hohe Variation in Abhängigkeit von Unternehmensgröße und Sektorzugehörigkeit (vergleiche TABELLE 3-1). Für einen erheblichen Teil der befragten Unternehmen (67 von 156 Unternehmen, d.h. rund 43%) liegen weltweite Entscheidungskompetenzen im Konzernverbund vor. Einerseits spiegelt sich darin die Tatsache, dass das Sample eine vergleichsweise hohe Anzahl von österreichischen Konzernzentralen enthält; andererseits sind die Kompetenzen vielfach divisional oder auf bestimmte Funktionsbereiche des Unternehmens eingeschränkt.

TABELLE 3-1: Geographischer Umfang der Ausübung von Headquarterkompetenzen nach Unternehmensgröße, Sektorzugehörigkeit und Zentralenfunktion (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)

Geographischer Umfang der Headquarterkompetenzen	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
weltweit	2	13,3	15	36,6	14	46,7	36	51,4	67	42,9
Westeuropa	3	20,0	7	17,1	8	26,7	13	18,6	31	19,9
Osteuropa*	10	66,7	26	63,4	15	50,0	33	47,1	84	53,8
sonstige Länder und Regionen**	5	33,3	5	12,2	4	13,3	27	38,6	41	26,3
antwortende Unternehmen	15	100,0	41	100,0	30	100,0	70	100,0	156	100,0
	Sektorzugehörigkeit des Unternehmens									
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Gesamt			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
weltweit			59	57,8	8	26,7	0	0,0	67	42,9
Westeuropa			24	23,5	4	13,3	3	12,5	31	19,9
Osteuropa*			41	40,2	21	70,0	22	91,7	84	53,8
sonstige Länder und Regionen**			32	31,4	5	16,7	4	16,7	41	26,3
antwortende Unternehmen			102	100,0	30	100,0	24	100,0	156	100,0
	Ist Ihr Unternehmen die Zentrale des Konzerns?									
	Ja		Nein		Gesamt					
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
weltweit			44	72,1	21	22,6	65	42,2		
Westeuropa			12	19,7	19	20,4	31	20,1		
Osteuropa*			14	23,0	70	75,3	84	54,5		
sonstige Länder und Regionen**			14	23,0	27	29,0	41	26,6		
antwortende Unternehmen			61	100,0	93	100,0	154	100,0		

\* beinhaltet Südosteuropa und ehemalige Sowjetrepubliken;

\*\* beinhaltet Nahost, Fernost, Nord- und Südamerika, Afrika und pazifischen Raum.

Weltweite Kompetenzen bestehen im Sample also nicht nur für (mindestens 44) Unternehmen, die gleichzeitig Konzernzentrale sind, sondern auch für (mindestens 21) Unternehmen der Komplementärgruppe. Die Samplestruktur – und hier insbesondere die aufgezeigten Besonderheiten von Konzernzentralen – impliziert, eine steigende Wahrscheinlichkeit für eine weltweite Kompetenz mit zunehmender Unternehmensgröße; ähnlich läßt sich auch der überdurchschnittliche Anteil einer weltweiten Kompetenz bei Sachgüterproduzenten erklären. Darüber hinaus fällt auf, dass kein einziges von 24 antwortenden Handelsunternehmen weltweit Headquarterkompetenzen wahrnimmt.

Wesentlich stärker ausgeprägt als weltweite Zuständigkeiten sind im Sample Headquarterkompetenzen für Osteuropa. Immerhin mehr als 50% der Unternehmen, weisen für diese Region Verantwortlichkeiten als Headquarter auf. Während diese Kompetenzen unabhängig von der Unternehmensgröße am Standort Österreich wahrgenommen werden, zeigt sich hinsichtlich der Sektorzugehörigkeit ein deutlicher Schwerpunkt bei Handelsunternehmen und Dienstleistern. Die schwache Ausprägung bei Sachgüterproduzenten ist mit Einschränkungen darauf zurückzuführen, dass in diesem Sektor ein besonders hoher Anteil von Unternehmen mit weltweiten Headquarterkompetenzen (also inklusive Osteuropa) zu finden ist. Insgesamt läßt sich im Sample eine hohe Bedeutung von Ostkompetenzen etwa durch den Vergleich mit den Anteilen der Region Westeuropa nachweisen (84 Nennungen versus 41 Nennungen). Das vergleichsweise gute Abschneiden außereuropäischer Regionen ergibt sich aus methodischen Gründen, weil die Bildung dieser Kategorie nicht um Mehrfachnennungen bereinigt ist.

156 der befragten Unternehmen machen Angaben zu den Funktionsbereichen, für die Headquarterkompetenzen am österreichischen Standort wahrgenommen werden (siehe TABELLE 3-2). In insgesamt 9 Bereichen gibt zumindest etwa die Hälfte der Unternehmen an, Headquarterkompetenzen ausüben. Eine besonders hohe Anzahl von Nennungen entfällt auf die Unternehmensfunktionen strategische Planung, Controlling, Unternehmenskommunikation, Marketing und Investitionsplanung, die insgesamt Kernfunktionen darstellen.

Im sektoralen Vergleich fällt auf, dass von Sachgüterproduzenten in 63,7% der Fälle auch Zuständigkeiten für Forschung und Entwicklung angegeben werden, während dieser Bereich von Dienstleistern und Handelsunternehmen vergleichsweise selten genannt wird (Anteile von 43,4% bzw. 20,8%); demgegenüber fallen überdurchschnittliche Nennungen von Schulung und Ausbildung bei Dienstleistern sowie von Logistik und Lagerhaltung bei Handelsunternehmen auf. Für alle drei Funktionen läßt sich eine vom Durchschnitt stark abweichende Häufigkeit der Nennung im wesentlichen auf die jeweils bestehende intrasektorale Bedeutung der Funktion zurückführen. Darüber hinaus zeigt die Auswertung der Befragung auch teils gravierende Unterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. So fällt beispielsweise eine auffällig häufige Nennung von Marketing, Vertrieb und Kundenbetreuung bei kleinen Unternehmen auf, während in dieser Gruppe vergleichsweise selten Headquarterkompetenzen für Finanzierung, Forschung und Entwicklung und Produktion wahrgenommen werden.

Tabelle 3-2: Funktionsbereiche bestehender internationaler Headquarter(nach Größe und Sektorzugehörigkeit (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)

Bereiche, i.d. HQ-Funktionen übernommen werden	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Strategische Planung	9	60,0	29	70,7	23	76,7	53	75,7	114	73,1
Unternehmenskommunikation	7	46,7	21	51,2	19	63,3	49	70,0	96	61,5
Rechnungswesen, Controlling	6	40,0	21	51,2	21	70,0	49	70,0	97	62,2
HQ-Funktionen: Finanzierung	3	20,0	18	43,9	18	60,0	43	61,4	82	52,6
Investitionsplanung	4	26,7	20	48,8	17	56,7	48	68,6	89	57,1
Marketing	12	80,0	21	51,2	17	56,7	45	64,3	95	60,9
Schulung, Ausbildung	6	40,0	17	41,5	12	40,0	29	41,4	64	41,0
Personalwesen	5	33,3	13	31,7	13	43,3	32	45,7	63	40,4
Informationstechnologie	5	33,3	18	43,9	14	46,7	40	57,1	77	49,4
Beschaffung, Einkauf	5	33,3	13	31,7	11	36,7	29	41,4	58	37,2
Forschung und Entwicklung	2	13,3	23	56,1	13	43,3	45	64,3	83	53,2
Produktion, Produktadaptierung	3	20,0	12	29,3	14	46,7	28	40,0	57	36,5
Logistik, Lagerhaltung	5	33,3	11	26,8	11	36,7	26	37,1	53	34,0
Vertrieb	11	73,3	16	39,0	12	40,0	37	52,9	76	48,7
Kundenbetreuung	8	53,3	14	34,1	12	40,0	25	35,7	59	37,8
Rechtsdienste	3	20,0	9	22,0	7	23,3	24	34,3	43	27,6
andere internat. HQ- Funktionen	3	20,0	11	26,8	3	10,0	21	30,0	38	24,4
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>27</b>	<b>100,0</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>156</b>	<b>100,0</b>

	Sektorzugehörigkeit des Unternehmens							
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Gesamt	
Strategische Planung	79	77,5	22	73,3	13	54,2	114	73,1
Unternehmenskommunikation	64	62,7	21	70,0	11	45,8	96	61,5
Rechnungswesen, Controlling	65	63,7	18	60,0	14	58,3	97	62,2
HQ-Funktionen: Finanzierung	57	55,9	14	46,7	11	45,8	82	52,6
Investitionsplanung	62	60,8	17	56,7	1	41,7	89	57,1
Marketing	60	58,8	19	63,3	16	66,7	95	60,9
Schulung, Ausbildung	36	35,3	17	56,7	11	45,8	64	41,0
Personalwesen	40	39,2	13	43,3	10	41,7	63	40,4
Informationstechnologie	54	52,9	15	50,0	8	33,3	77	49,4
Beschaffung, Einkauf	41	40,2	10	33,3	7	29,2	58	37,2
Forschung und Entwicklung	12	11,8	13	43,3	5	20,8	83	53,2
Produktion, Produktadaptierung	51	50,0	6	20,0			57	36,5
Logistik, Lagerhaltung	37	36,3	6	20,0	10	41,7	53	34,0
Vertrieb	48	47,1	15	50,0	13	54,2	76	48,7
Kundenbetreuung	37	36,3	12	40,0	10	41,7	59	37,8
Rechtsdienste	30	29,4	10	33,3	3	12,5	43	27,6
andere internat. HQ- Funktionen	23	22,5	10	33,3	5	20,8	38	24,4
<b>Gesamt</b>	<b>102</b>	<b>100,0</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>156</b>	<b>100,0</b>

Tabelle 3-3: Funktionsbereiche bestehender internationaler Headquarter für Unternehmenszentralen und ihre Komplementärgruppe (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)

Bereiche, i.d. HQ-Funktionen übernommen werden	Ist Ihr Unternehmen die Zentrale des Konzerns?					
	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Strategische Planung	57	93,4	55	59,1	112	72,7
Unternehmenskommunikation	54	88,5	40	43,0	94	61,0
Rechnungswesen, Controlling	48	78,7	47	50,5	95	61,7
HQ-Funktionen: Finanzierung	50	82,0	30	32,3	80	51,9
Investitionsplanung	50	82,0	37	39,8	87	56,5
Marketing	43	70,5	51	54,8	94	61,0
Schulung, Ausbildung	29	47,5	34	36,9	63	40,9
Personalwesen	32	52,5	30	32,3	62	40,3
Informationstechnologie	44	72,1	32	34,4	76	49,4
Beschaffung, Einkauf	31	50,8	26	28,0	57	37,0
Forschung und Entwicklung	43	70,5	39	41,9	82	53,2
Produktion, Produktadaptierung	30	49,2	26	28,0	56	36,4
Logistik, Lagerhaltung	23	37,7	29	31,2	52	33,8
Vertrieb	33	54,1	42	45,2	75	48,7
Kundenbetreuung	23	37,7	35	37,6	58	37,7
Rechtsdienste	25	41,0	17	18,3	42	27,3
andere internat. HQ- Funktionen	21	34,4	16	17,2	37	24,0
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>	<b>93</b>	<b>100,0</b>	<b>154</b>	<b>100,0</b>

Deutliche Unterschiede im Antwortverhalten zu Funktionsbereichen mit Headquarterkompetenz bestehen zwischen Unternehmenszentralen und deren Komplementärgruppe (vergleiche TABELLE 3-3). Hier spielt erneut sowohl die Zusammensetzung der Stichprobe in Hinblick auf die Besonderheiten von Konzernzentralen eine Rolle als auch der Umstand, dass einige Kernfunktionen des Unternehmens tendenziell selten von der Unternehmenszentrale an andere Einheiten des Konzerns abgegeben werden. Letzteres wird beispielsweise an den Unternehmensfunktionen strategische Planung und Unternehmenskommunikation erkennbar, die (i) jedenfalls als Kernfunktionen zu bezeichnen sind, die somit (ii) für Unternehmenszentralen eine absolute Domäne darstellen und für die folglich (iii) die Unternehmen der Komplementärgruppe wesentlich seltener Headquarterkompetenzen inne haben.

### 3.2 Ausbau von Headquarterfunktionen

Die Einschätzung der befragten Unternehmen zur weiteren Entwicklung am inländischen Headquarterstandort ist insgesamt als positiv zu bewerten (vergleiche TABELLE 3-4). In allen Unternehmensfunktionen steht jenen Unternehmen, die von einer Ausweitung der Kompetenzen ausgehen, eine meist wesentlich kleinere Gruppe gegenüber, für die eine Reduktion der Kompetenzen das wahrscheinlichere Szenario darstellt. Bei somit insgesamt positivem Saldo dominiert allerdings jene Gruppe, für die in absehbarer Zukunft ein Gleichstand, d.h.

weder eine Ausweitung noch eine Reduktion von bestehenden Kompetenzen, am ehesten in Frage kommt. Statistisch robuste Aussagen in Hinblick auf die Unternehmensgröße oder Sektorzugehörigkeit können in dieser Frage infolge der Verteilung von Nennungen nicht getroffen werden. Allerdings lassen sich erneut zumindest hinsichtlich der Unternehmenszentralen und der zugehörigen Komplementärgruppe Unterschiede festmachen (vergleiche Tabelle 3-4). Bei Unternehmenszentralen ist der Saldo tendenziell stärker im positiven Bereich als in der Komplementärgruppe. Letztere weist in einem Fall, der Unternehmensfunktion der Finanzierung, sogar einen deutlich negativen Saldo auf; in den Bereichen Informationstechnologie und Personalwesen ist sie vergleichsweise weniger optimistisch als die Gruppe der Konzernzentralen.

Tabelle 3-4: Erwartete Entwicklung des Umfangs von Headquartekompetenzen (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)

	Ist Ihr Unternehmen die Zentrale des Konzerns?								
	Ja			Nein			Gesamt		
	+	=	-	+	=	-	+	=	-
Strategische Planung	8	40		17	33	2	25	73	2
Unternehmenskommunikation	9	38		8	27	3	17	65	3
Rechnungswesen, Controlling	14	32		10	32	5	24	64	5
HQ-Funktionen: Finanzierung	9	30	3	3	18	8	12	48	11
Investitionsplanung	13	32	1	7	24	4	20	56	5
Marketing	15	23	2	12	35	4	27	58	6
Schulung, Ausbildung	9	21		10	15	7	19	36	7
Personalwesen	7	27		9	15	7	16	42	7
Informationstechnologie	14	26		8	15	8	22	41	8
Beschaffung, Einkauf	12	19	3	10	10	7	22	29	10
Forschung und Entwicklung	10	29	1	10	20	5	20	49	6
Produktion, Produktadaptierung	7	23	4	6	14	5	13	37	9
Logistik, Lagerhaltung	7	21	1	9	16	5	16	37	6
Vertrieb	15	19	2	16	18	8	31	37	10
Kundenbetreuung	10	16	2	11	17	6	21	33	8
Rechtsdienste	2	24		3	13	1	5	37	1
andere internat. HQ-Funktionen	3	15	2	5	9	1	8	24	3

+ ... Ausweitung; = ... Gleichstand; - ... Reduktion

Auf die Frage, ob in den den nächsten Jahren insgesamt ein Zugewinn an Headquartekompetenzen zu erwarten ist (Frage 14) antworten – einem Anteil von 13,6% entsprechend – 33 von 243 international orientierten Unternehmen mit 'ja'. Erneut spielt für das Antwortverhalten eine Rolle, ob es sich um eine Unternehmenszentrale handelt (siehe TABELLE 3-5). Diese können mit einem Ja-Anteil von fast 25% den Durchschnitt über das gesamte Sample trotz geringerem Gewicht maßgeblich anheben; die Komplementärgruppe kommt nämlich nur auf einen Ja-Anteil von rund 10%. Brancheneffekte mit ausgeprägter Zurückhaltung in

den Sektoren Handel und Dienstleistungen, sowie der Einfluß der Unternehmensgröße werden anhand der Daten erkennbar.

*Tabelle 3-5: Übernahme weiterer Headquarterkompetenzen in den nächsten Jahren nach den Merkmalen Unternehmensgröße, Sektorzugehörigkeit und Zentralenfunktion (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)*

Ist es wahrscheinlich, dass Ihr Unternehmen in den nächsten Jahren neue intern. HQ-Funktionen in Ö übernehmen wird?	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Ja	3	8.1	9	10.8	4	10.3	17	20.2	33	13.6
Nein	34	91.9	74	89.2	35	89.7	67	79.8	210	86.4
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>100.0</b>	<b>83</b>	<b>100.0</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	<b>84</b>	<b>100.0</b>	<b>243</b>	<b>100.0</b>

	Branchenzugehörigkeit des Unternehmen							
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Ja	22	16.8	7	12.5	4	7.1	33	13.6
Nein	109	83.2	49	87.5	52	92.9	210	86.4
<b>Gesamt</b>	<b>131</b>	<b>100.0</b>	<b>56</b>	<b>100.0</b>	<b>56</b>	<b>100.0</b>	<b>243</b>	<b>100.0</b>

	Ist Ihr Unternehmen die Zentrale dieses Konzerns?					
	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Ja	15	24.6	18	9.9	33	13.6
Nein	46	75.4	163	90.1	209	86.4
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>	<b>181</b>	<b>100.0</b>	<b>242</b>	<b>100.0</b>

### 3.3 Reduktion von Headquarterfunktionen und Ursachen für Verlagerungen

In international orientierten Unternehmen kommt es zwar nur selten zu einer Verlagerung des Konzernsitzes, die Verlagerung von Kompetenzen, wie sie beispielsweise im Rahmen eines regionalen oder funktionalen Headquarters wahrgenommen werden, ist demgegenüber recht häufig. Reorganisationen im Zuge konzernweiter Standortoptimierung werden nicht notwendigerweise im Anschluß an eine Fusion oder eine Übernahme durchgeführt, sondern erfolgen in Konzernen vielfach als Ergebnis regelmäßiger Überprüfungen der einzelnen Standorte.

Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurde die rein hypothetische Frage gestellt, an welche Konzerneinheiten gegebenenfalls eine Verlagerung von Headquarterfunktionen zu Lasten eines österreichischen Konzernstandortes stattfinden könnte (*Frage 13*). Eine Aufteilung von Headquarterkompetenzen auf mehrere lokal operierende Konzerneinheiten ist für 34 von 155 Unternehmen, einem Anteil von rund 22% entsprechend, denkbar (siehe TABELLE 3-6). Mit 29 Nennungen ist die Gruppe jener Respondenten, die eine Verlagerung an die Zentrale des



Insgesamt steht in der hypothetisch gestellten Verlagerungsfrage der Erwartungshaltung eines Trends zur Dezentralisierung von Entscheidungskompetenzen ein fast ebenso starker Trend zur Zentralisierung gegenüber. Dies gilt insbesondere für jene Gruppe von Unternehmen, die keine Unternehmenszentrale sind (siehe TABELLE 3-6). Im Gegensatz zu Unternehmenszentralen ist in der Komplementärgruppe nicht nur eine stärkere Neigung festzustellen, Verlagerungen von Headquarterfunktionen zu erwarten, sie unterscheidet sich von den Unternehmenszentralen auch dadurch, dass bei letzteren eine Zentralisierung per definitionem nicht zu einer Reduktion der eigenen Kompetenzen führen kann.

Tabelle 3-7: Verlagerungsziele von der Headquarterkompetenzen nach Unternehmensgröße und Sektorzugehörigkeit (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)

Verlagerung der Headquarter-Funktionen	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)											
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Gesamt			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
HQ-Funktion wurde auf mehrere, lokal operierende Einheiten des Konzerns aufgeteilt	1	33,3	4	28,6			3	30,0	8	25,8		
HQ-Funktion wurde an die Konzernzentrale verlagert	1	33,3	7	50,0	3	75,0	4	40,0	15	48,4		
HQ-Funktion wurde an eine sonstige Einheit des Konzerns verlagert	2	66,7	5	35,7	1	25,0	2	20,0	10	32,3		
Funktion wurde aufgelassen und im Konzern nicht mehr wahrgenommen	1	33,3	3	21,4	1	25,0	1	10,0	6	19,4		
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>		
					Sektorzugehörigkeit des Unternehmens							
					Sachgüter	Dienstleistungen	Handel		Gesamt			
HQ-Funktion wurde auf mehrere, lokal operierende Einheiten des Konzerns aufgeteilt					3	18,8	1	25,0	4	36,4	8	25,8
HQ-Funktion wurde an die Konzernzentrale verlagert					10	62,5	1	25,0	4	36,4	15	48,4
HQ-Funktion wurde an eine sonstige Einheit des Konzerns verlagert					4	25,0	4	100,0	2	18,2	10	32,3
Funktion wurde aufgelassen und im Konzern nicht mehr wahrgenommen					3	18,8	2	50,0	1	9,1	6	19,4
<b>Gesamt</b>					<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Letztlich läßt sich die Frage nach Verlagerungszielen nicht nur auf Basis einer hypothetischen Frage beantworten, es können auch reale Erfahrungen aus der Vergangenheit genutzt werden. Immerhin haben 31 von 243 befragten Unternehmen, einem Anteil von 12,8% entsprechend, Erfahrungen mit dem Verlust von internationalen Headquarterfunktionen gemacht (Frage 16). Auffallend ist dabei folgendes Phänomen: Lediglich bei einem Unternehmen handelt es sich um eine Konzernzentrale, wobei die Ursache für den Verlust der

Headquarterfunktion in der Auffassung der Funktion ('Funktion wurde aufgelassen und wird im Konzern nicht mehr wahrgenommen') – also nicht in einem Dezentralisierungsmotiv – liegt.

Die Gegenüberstellung hypothetisch erwarteter und tatsächlich erfolgter Verlagerungen (siehe TABELLE 3-6 und TABELLE 3-7)<sup>7</sup>, zeigt, daß eine Zentralisierung von Headquarterfunktion weitaus häufiger stattgefunden hat, als die Dezentralisierung von Entscheidungskompetenzen: Immerhin verweist jedes zweite der von einer Kompetenzreduktion betroffenen Unternehmen auf eine Zentralisierung (48,4%). Die Auffassung einer Funktion (etwa infolge von Outsourcing) wird in der Realität durch 6 Nennungen (entspricht rund 20% der Respondenten) ebenfalls vergleichsweise häufig genannt. Damit stellt sich letztlich auch die Frage nach den Ursachen für den Verlust von Headquarterkompetenzen.

*Tabelle 3-8: Ursachen des Verlusts internationaler Headquarterkompetenzen nach Sektorzugehörigkeit der Unternehmen (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)*

Gründe für Verlust internat. Headquarter-Funktionen	Sektorzugehörigkeit des Unternehmens							
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
starkes Wachstum der Aktivitäten in den ehemals betreuten Zielländern	6	37,5	1	25,0	7	63,6	14	45,2
Reorganisation des Unternehmens nach Übernahme/Fusion	5	31,3	2	50,0	2	18,2	9	29,0
Nutzung von Synergien an einem anderen Standort	3	18,8	2	50,0	1	9,1	6	19,4
besseren Bedingungen am ausländischen Standort	4	25,0			2	18,2	6	19,4
Aufwertung von lokalen Niederlassungen	3	18,8	1	25,0	4	36,4	8	25,8
Zentralisierung von internat. HQ-Funktionen	5	31,3	4	100,00	4	36,4	13	41,9
andere Gründe	4	25,0					4	12,9
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>		<b>100,0</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>

Bei insgesamt 29 Unternehmen, die Gründe für einen Verlust von Headquarterkompetenzen nennen spielen sowohl das starke Wachstum der Aktivitäten in ehemals betreuten Zielländern als auch die Zentralisierung von Internationalen Headquarterfunktionen eine wesentliche Rolle (siehe TABELLE 3-8); beide Gründe werden von jeweils mehr als 40% der Respondenten angegeben. Zu beachten ist, dass sich diese Gründe nicht notwendigerweise ausschließen. Insbesondere im Zusammenhang mit den Verantwortlichkeiten für MOEL ist es durchaus plausibel, dass in einer ersten Phase regionale Headquarter gegründet werden, die den Aufbau der neuen Zielmärkte forcieren; in einer zweiten Phase kann entweder eine

<sup>7</sup> Für den Vergleich ist es sinnvoll in Tabelle 3-6 die Gruppe jener Unternehmen zu beachten, die 'nicht' Konzernzentrale sind, während in Tabelle 3-7 die Werte für das gesamte Sample heranzuziehen sind.

Verlagerung der regional zusammengefaßten Kompetenzen auf die nationalen Teilmärkte erfolgen oder aber es erfolgt eine Rückverlagerung hin zur Konzernmutter. Ersteres entspräche einer ebenfalls häufig genannten Ursache für den Verlust von Headquarterkompetenzen, der Aufwertung lokaler Niederlassungen, die immerhin von einem Viertel der befragten Unternehmen genannt wird. Interessant ist auch, dass Reorganisationen nach Fusionen oder Übernahmen ebenfalls vergleichsweise häufig zu Verlagerungen von Kompetenzen geführt haben. Demgegenüber werden 'bessere Bedingungen an einem ausländischen Standort' und 'Synergien an einem anderen Standort' mit jeweils 6 Nennungen weniger oft als Ursache des Kompetenzverlusts angegeben. Infolge der geringen Anzahl von Respondenten ist in dieser Frage eine statistische Auswertung nach Subgruppen nur bedingt aussagekräftig. Auffällig ist allerdings, dass für Handelsunternehmen ein starkes Wachstum in den Zielländern die mit Abstand wichtigste Ursache eines Kompetenzverlusts darstellt. Für diese Gruppe wurde eingangs bereits festgestellt, dass sich die Länderzuständigkeiten vorwiegend auf Osteuropa konzentrieren (91,7% der Handelsunternehmen).

### **3.4 Headquarterstandort Österreich: Wirkungen der Ostöffnung und Erwartungen zur EU-Erweiterung**

Für den Headquarterstandort Österreich hat die Ostöffnung Anfang der 90er Jahre zu einer massiven Aufwertung bei gleichzeitiger Ausweitung diesbezüglicher Aktivitäten geführt. Eine vom WIFO im Jahre 1995 durchgeführte Unternehmensbefragung zeigte beispielsweise, dass die österreichische Niederlassung in rund zwei Dritteln der antwortenden Unternehmen nach der Ostöffnung zur zentralen Stelle für die Bearbeitung der Ostmärkte wurde. Vor allem für die angrenzenden MOEL hat Österreich – nicht zuletzt dank seiner geographischen Lage – für zahlreiche multinationale Unternehmen eine Brückenfunktion eingenommen<sup>8</sup>.

Im Rahmen dieser Befragung konnte der empirische Befund in Hinblick auf einen Zugewinn an Headquarterkompetenzen infolge der Ostöffnung bestätigt werden. So zeigt TABELLE 3-9, dass fast 40% der befragten Unternehmen (91 von 242) im Zuge der Ostöffnung zusätzliche Headquarterkompetenzen erhalten haben. Die Wahrscheinlichkeit für eine Erweiterung der Kompetenzen ist bei größeren Unternehmen marginal höher als bei kleineren. Abweichungen vom gesamten Sample sind auch in Hinblick auf die Sektorzugehörigkeit sowie das Merkmal Unternehmenszentrale zwar erkennbar aber nicht unbedingt nennenswert. In Kombination mit der Frage nach Verlagerungen von Headquarterfunktionen vom Standort Österreich als Folge der Ostöffnung läßt sich ein Maß für die Nettowirkungen angeben. Bei annähernd 6% der befragten Unternehmen (d.h. 14 von 242) sind Headquarterkompetenzen an einem inländischen Standort verringert worden. Die geringe Zahl der Nennungen erlaubt nur bedingt Aussagen über Zusammenhänge zwischen Kompetenzverlusten und den Unternehmensmerkmalen Sektorzugehörigkeit und Größe. Es fällt lediglich ein Mißverhältnis zwischen Unternehmenszentralen und der zugehörigen Komplementärgruppe auf. Insgesamt kann in der vorliegenden Befragung eine eindeutig positive Wirkung der Ostöffnung auf den Headquarterstandort Österreich bestätigt werden.

---

<sup>8</sup> Vergleiche dazu Stankovsky – Wolfmayr-Schnitzer (1996).

Tabelle 3-9: Schaffung oder Ausbau versus Verlagerung oder Abbau von internationalen Headquarterkompetenzen als Folge der Ostöffnung (Anzahl der Unternehmen und Anteile in %)

Neue internat. HQ-Funkt.  
am Standort Ö als Folge der  
Ostöffnung

	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Ja	11	39,7	25	30,5	17	43,6	38	45,2	91	37,6
Nein	26	70,3	57	69,5	22	56,4	46	54,8	151	62,4
Gesamt	37	100,0	82	100,0	39	100,0	84	100,0	242	100,0

	Sektorzugehörigkeit des Unternehmen									
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Gesamt			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Ja			47	35,9	24	43,6	20	35,7	91	37,6
Nein			84	64,1	31	56,4	36	64,3	151	62,4
Gesamt			131	100,0	55	100,0	56	100,0	242	100,0

	Ist Ihr Unternehmen die Zentrale dieses Konzerns?							
	Ja		Nein		Gesamt			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
Ja			28	45,2	63	35,2	91	37,6
Nein			34	54,8	116	64,8	151	62,4
Gesamt			62	100,0	179	100,0	242	100,0

Verlagerung bestehender  
internat. HQ-Funktionen  
vom Standort Ö als Folge  
der Ostöffnung

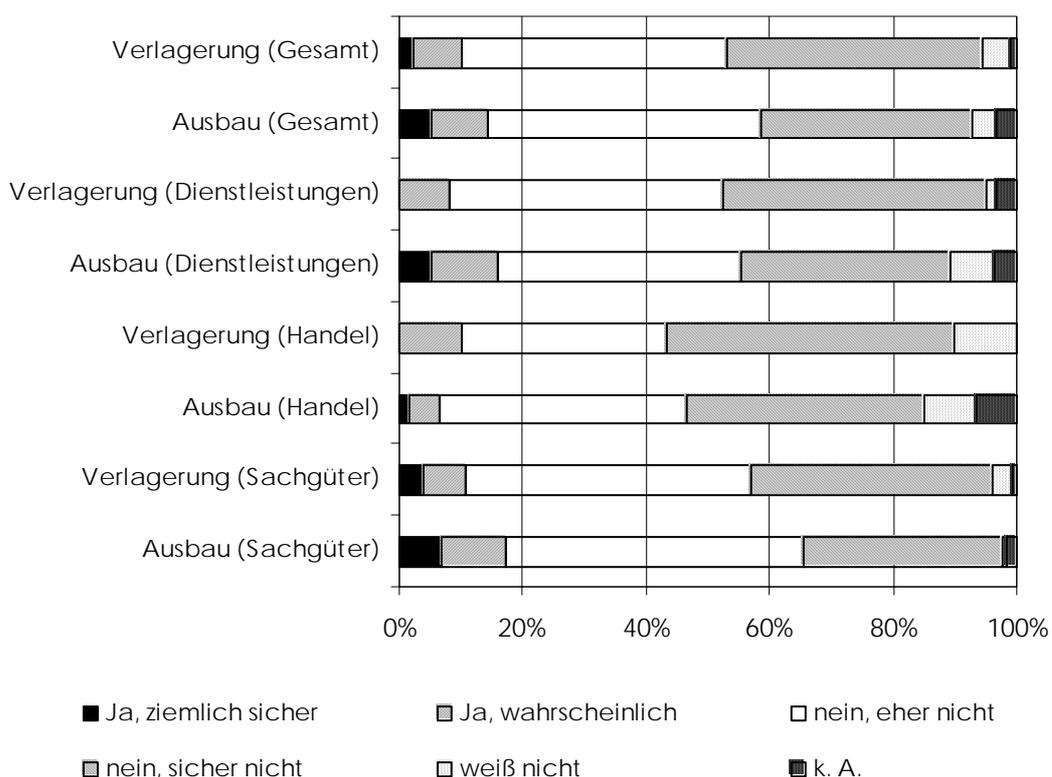
	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Ja	2	5,4	8	9,9			4	4,7	14	5,8
Nein	35	94,6	73	90,1	39	100,0	81	95,3	228	94,2
Gesamt	37	100,0	81	100,0	39	100,0	85	100,0	242	100,0

	Sektorzugehörigkeit des Unternehmen									
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Gesamt			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Ja			4	3,0	5	9,1	5	9,1	14	5,8
Nein			128	97,0	50	90,9	50	90,9	228	94,2
Gesamt			132	100,0	55	100,0	55	100,0	242	100,0

	Ist Ihr Unternehmen die Zentrale dieses Konzerns?							
	Ja		Nein		Gesamt			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
Ja			1	1,6	13	7,3	14	5,8
Nein			61	98,4	166	92,7	227	94,2
Gesamt			62	100,0	179	100,0	241	100,0

Während die von der Ostöffnung ausgehenden Impulse auf die Aufwertung des Headquarterstandorts Österreich mittlerweile abgeflacht sind, stellt sich im Zusammenhang mit der EU-Erweiterung die Frage, ob dieses Ereignis ebenfalls zu einem Zugewinn an Headquarterkompetenzen beitragen wird.

ABBILDUNG 3-1: Ausbau oder Aufbau versus Verlagerung oder Abbau von Headquarterkompetenzen als Folge der EU-Erweiterung



Insgesamt gehen rund 5,4% der befragten Unternehmen davon aus, dass die EU-Erweiterung 'mit ziemlicher Sicherheit' zu einer Ausweitung ihrer Headquarterkompetenzen beitragen wird und weitere 9,5% halten einen Ausbau ihrer Zuständigkeiten zumindest für wahrscheinlich (siehe ABBILDUNG 3-1 sowie TABELLEN A-3 und A-4 in ANHANG-A-1). Eine Verlagerung von Kompetenzen halten demgegenüber lediglich 2,2% der Respondenten für 'ziemlich sicher' und weitere 7,9% für 'wahrscheinlich', sodass insgesamt ein leicht positiver Saldo zugunsten einer Erweiterung von Headquarterkompetenzen vorliegt. Vergleicht man die Zahlen mit dem Antwortverhalten zu Wirkungen der Ostöffnung so wird klar erkennbar, dass nur noch geringe Impulse für den Headquarterstandort zu erwarten sind.

### 3.5 Unternehmenszentralen und Headquarterfunktionen: Kriterien der Standortwahl und Bewertung des Standorts Österreich

In der Auswahl von Standorten für Unternehmenszentralen oder andere Konzerneinheiten mit Headquarterkompetenzen spielen klarerweise nicht dieselben Kriterien eine Rolle wie bei Standortentscheidungen zu Produktionseinheiten oder Entwicklungszentren. Beispielhaft läßt sich dies anhand jüngst vorgestellter Investitionsvorhaben der koreanischen Hyundai Motor Group veranschaulichen. Erst im Herbst 2003 eröffnete der Konzern seine Europazentrale in der Opel-Stadt Rüsselsheim; Verkauf und Marketing sowie Design, Forschung und Entwicklung werden hier unter einem Dach untergebracht. Demgegenüber hat sich – die ebenfalls zur Hyundai Motor Group gehörende – Kia Motors Mitte März 2004 zu einem der größten Greenfield-Projekte Mitteleuropas in der Slowakei entschlossen.

Während in einem Fall hohe Arbeitskosten und die Besteuerung am Standort Deutschland in Kauf genommen werden und ein aufwändiges Designzentrum bewußt in der Nähe eines europäischen Konkurrenten errichtet wurde, kamen im anderen Fall letztlich nur Produktionsstandorte in Polen, Tschechien, Ungarn und eben der Slowakei für ein Engagement in Frage. In seinem Rüsselsheimer Designcenter will Hyundai "den besten Designwert für den europäischen Markt schaffen"; die ebenfalls am imageträchtigen Automobilstandort Deutschland errichtete Zentrale für Marketing & Verkauf soll insbesondere Markenaufbauaktivitäten setzen und beabsichtigt eine aktive Beteiligung an der Entwicklung neuer, 'Europa-orientierter' Modelle. Demgegenüber liegen die Vorzüge der slowakischen Fertigungseinheit wohl vorwiegend auf der Kostenseite und beim Entgegenkommen von Behörden. Niedrige Löhne und Steuersätze für Einkommens- und Körperschaftssteuer von 19% werden durch an die EU-Grenzen von 15% der Investitionssumme reichende Förderungen, öffentlich finanzierten Infrastrukturausbau, sowie besondere Unterstützung der Behörden ergänzt<sup>9</sup>.

Die Konzernentscheidungen der Hyundai Motor Group signalisieren auseinanderstrebende Bedürfnisse und Zielsetzungen für Headquarter- bzw. Fertigungsstandorte. Während die Standortwahl zu Produktionseinheiten hinreichend in der Literatur untersucht wird, beschränken sich quantitative Arbeiten zu Headquarterentscheidungen meist auf die Unternehmensfunktion Forschung und Entwicklung<sup>10</sup>. Anhaltspunkte zu Headquarterentscheidungen liefert eine von Arthur D. Little durchgeführte Untersuchung. Die Studie beruht auf Daten und Interviews zu insgesamt 50 Top-500-Unternehmen, die Verlagerungen von Unternehmenszentralen vorgenommen haben<sup>11</sup>. Die wichtigsten von den Unternehmen verwendeten Auswahlkriterien für Headquarterstandorte zeigt ABBILDUNG 3-2. Interessant ist dabei, dass neben dem monetär

---

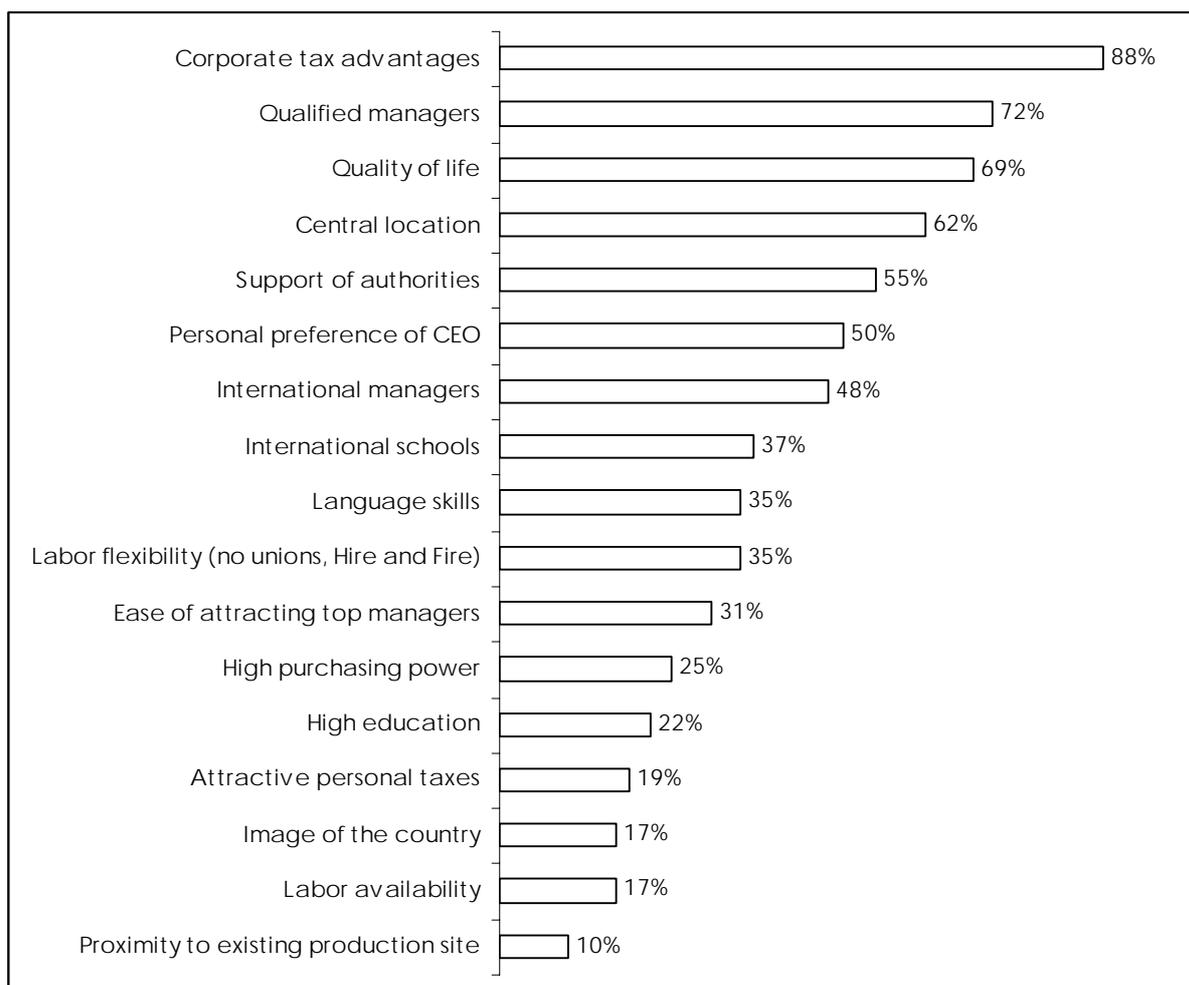
<sup>9</sup> Die Anbindung an das europäische Autobahnnetz erfordert die Errichtung eines Autobahnstücks von 42km Länge, die bis Oktober 2006 erfolgen soll, die Stadt Zilina hat sich verpflichtet, 1000 bis 1200 neue Wohnungen für die Angestellten des Werks zu bauen, in der Stadt Teplicka wird ein Eisenbahnterminal modernisiert, in Doby Hricov wird ein Flugplatz erweitert und in einiger Entfernung wird in einen Industriepark für Zulieferfirmen investiert.

<sup>10</sup> Einen Abriss zu Arbeiten über Standortfaktoren aus dem angelsächsischen Raum bringt Hayter (1997). Für empirische Ergebnisse im österreichischen Kontext siehe beispielsweise Palme – Peneder (1998) und Mayerhofer (2002).

<sup>11</sup> Siehe dazu ADL (2002).

direkt meßbaren Faktor der Unternehmensbesteuerung eine Reihe von sogenannten "weichen" Faktoren wie z.B. Lebensqualität, persönliche Vorlieben des CEO und internationale Schulen eine große Rolle zu spielen scheinen. Deutlich wird auch, dass mit der Verfügbarkeit der erforderlichen Humanressourcen zusammenhängende Faktoren gerade für die Auswahl von Headquarterstandorten besonders wichtig sind. So liegt die Verfügbarkeit qualifizierter Manager mit 72% an zweiter Stelle des Rankings.

Abbildung 3-2: Most important criteria used by companies for the selection of headquarters location



Quelle: Arthur D. Little (Schweiz)

Die im Rahmen dieses Projekts vorgenommene Unternehmensbefragung berücksichtigt 23 ausgewählte Kriterien zur Standortwahl für Headquarterkompetenzen (siehe TABELLE 3-10). Für das gesamte Sample bilden (i) Rechtssicherheit und politische Stabilität neben (ii) der Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal die wichtigsten Kriterien; Unterschiede in der Einschätzung zwischen den betrachteten Subgruppen sind marginal. Dass die Frage der Humanressourcen einen zentralen Faktor der Standortbewertung darstellt, unterstreicht zudem die hohe Bewertung des Kriteriums Ausbildungsniveau am Standort, das unmittelbar hinter dem

Ausmaß der Unternehmensbesteuerung (an vierter Stelle) genannt wird. Auch für die beiden letztgenannten Faktoren ist die Einschätzung der Wichtigkeit weitgehend unabhängig von den Merkmalen der antwortenden Unternehmen. Das niedrige Niveau der Unternehmensbesteuerung in der Schweiz wird insbesondere von ADL (2002) zur Erklärung der erfolgten Zuwächse von Unternehmenszentralen in unserem Nachbarland herangezogen.

TABELLE 3-10: Kriterien zur Auswahl von Headquarterstandorten und Bewertung des Standorts Österreich (Mittelwerte)

Bewertungskriterien für Headquarterstandorte	Ausgewählte Gruppen von Unternehmen									
	Sachgüter		Dienstleistungen		Konzernzentrale		nicht Konzernzentrale		Gesamt	
	W	Ö	W	Ö	W	Ö	W	Ö	W	Ö
Marktanteil am Standort	2,7	2,2	2,2	2,2	2,8	2,2	2,3	2,0	2,4	2,1
Fertigungskapazität am Standort	2,4	1,8	2,7	2,2	2,3	1,7	2,7	2,2	2,6	2,1
Nähe zu Zielmärkten	2,1	2,2	1,9	1,9	2,1	2,2	1,9	2,0	2,0	2,0
Image des Standorts	2,1	1,9	1,9	1,8	2,1	1,8	2,1	1,8	2,1	1,8
Lebensqualität und Sicherheit	2,0	1,3	1,9	1,2	1,9	1,3	2,1	1,3	2,0	1,3
Rechtssicherheit und pol. Stabilität	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,4	1,5	1,4	1,4	1,4
internationale Anbindung Personentransport	1,6	2,1	1,5	1,9	1,6	2,1	1,6	1,9	1,6	2,0
internationale Anbindung Gütertransport	2,1	2,3	2,7	2,1	2,3	2,2	2,3	2,2	2,3	2,2
Qualität und Preisniveau von Telekommunikationsdiensten	2,2	2,1	2,0	2,3	2,1	2,2	2,2	2,1	2,2	2,2
Verfügbarkeit und Preisniveau geeigneter Büroimmobilien	2,5	2,0	2,1	2,0	2,3	2,0	2,4	2,0	2,4	2,0
Verfügbarkeit spezialisierter Dienstleister	2,1	1,8	2,1	1,7	1,9	1,8	2,3	1,7	2,2	1,7
bürokratischer Aufwand zur Errichtung der Zentrale	2,1	2,6	2,0	2,7	2,1	2,4	2,1	2,7	2,1	2,6
Ausbildungsniveau am Standort Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal	1,3	2,0	1,4	2,0	1,3	1,9	1,4	2,0	1,4	1,9
Arbeitsgenehmigungen für Personen ausländ. Staatsbürgersch.	1,9	2,5	1,7	2,6	1,8	2,5	1,8	2,6	1,8	2,5
Steuererleichterungen für Expatriats	2,2	2,7	2,2	2,9	2,3	2,7	2,3	2,8	2,3	2,8
internationalisiertes Bildungswesen	2,1	2,3	2,1	2,3	2,1	2,3	2,1	2,4	2,1	2,3
Unternehmensbesteuerung	1,5	2,9	1,6	3,1	1,4	3,0	1,6	3,0	1,5	3,0
Ausmaß der persönlichen Einkommenssteuerpflicht	2,2	2,9	2,1	3,1	2,1	3,0	2,3	3,0	2,3	3,0
allgemeine Kaufkraft am Standort	2,7	2,1	2,5	2,0	2,7	1,9	2,6	2,1	2,6	2,0
Arbeitskosten	1,6	2,8	1,8	2,7	1,7	2,6	1,7	2,9	1,7	2,8
Flexibilität des Arbeitsmarktes	1,6	2,8	1,9	2,7	1,7	2,7	1,8	2,8	1,8	2,8
Produktivitätsniveau am Standort	1,7	1,9	2,1	2,1	1,8	1,9	1,9	2,0	1,9	1,9

W.. Wichtigkeit des Kriteriums für Headquarterstandort

(1..sehr wichtig, 2..eher wichtig, 3..eher unwichtig, 4..völlig unwichtig)

Ö..Bewertung Österreichs in Hinblick auf die Standortkriterien

(1..sehr gut, 2..eher gut, 3..eher schlecht, 4..sehr schlecht)

Hinsichtlich der Wichtigkeit der Standortkriterien bekommen zudem (i) die internationale Verkehrsanbindung für Personentransport, (ii) Arbeitskosten, (iii) Flexibilität des Arbeitsmarktes, (iv) Arbeitsgenehmigungen für Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sowie (v) das Produktivitätsniveau am Standort überdurchschnittliche Wertungen. Mit der 'Verkehrsanbindung im Personentransport' zählt somit auch ein Aspekt der physischen Infrastruktur zu den herausragenden Kriterien in puncto Wichtigkeit. Einerseits wird dieses Kriterium im Sample wesentlich stärker bewertet als 'die internationale Anbindung im Gütertransport' und als 'Qualität und Preisniveau von Telekommunikationsdiensten'; andererseits werden bei den Infrastrukturen Unterschiede zwischen den Befragungsteilnehmern erkennbar. Dienstleister schätzen die Wichtigkeit von Personentransport und Telekommunikation tendenziell höher ein als Sachgüterproduzenten, die dem Gütertransport vergleichsweise hohe Wertungen geben.

Im Zusammenhang mit dem Faktor Arbeit stehende Kriterien erhalten ebenfalls weitgehend unabhängig von den Merkmalen der befragten Unternehmen hohe Wertungen. Zwischen Dienstleistern und Sachgüterproduzenten fällt lediglich auf, dass letztere zu einer deutlich stärkeren Bewertung der Faktoren Arbeitskosten, Flexibilität und Produktivitätsniveau neigen. Demgegenüber liegt bei Dienstleistungsunternehmen eine Präferenz für das Kriterium 'Arbeitsgenehmigungen für Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft' vor.

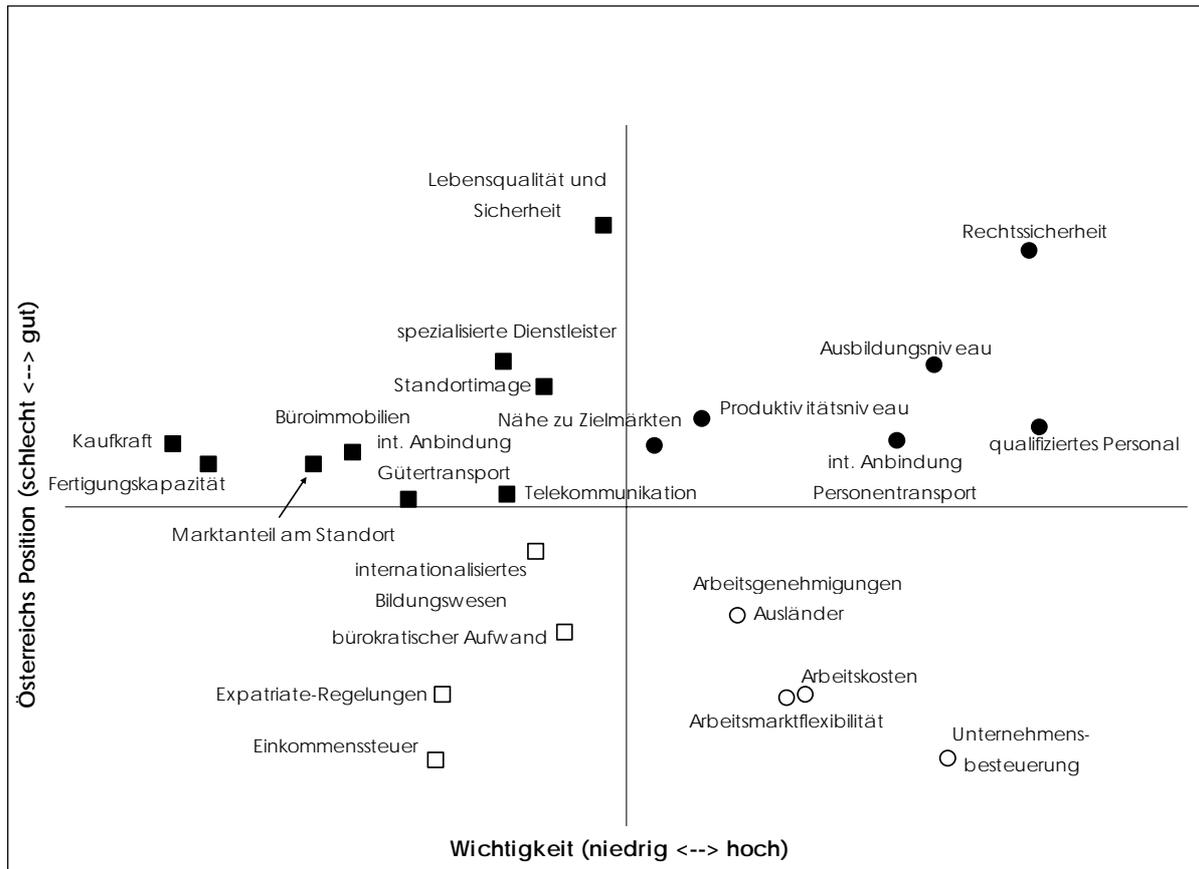
Trotz insgesamt hoher Bewertungen liegt zu den meistgenannten Kriterien bereits ein deutlicher Abstand für die Faktoren (i) Nähe zu Zielmärkten, (ii) Lebensqualität und Sicherheit, (iii) Image des Standorts, (iv) bürokratischer Aufwand zur Errichtung einer Zentrale und (v) internationalisiertes Bildungswesen vor. Die Merkmale der befragten Unternehmen spielen hierbei nur in zwei Fällen – der Bewertung des Faktors 'Nähe zu Zielmärkten' und des Kriteriums 'Image des Standorts' eine merkliche Rolle: Unternehmen der Sachgüterproduktion geben in beiden Bereichen merklich schwächere Wertungen ab als Dienstleister. Zumindest in der Bewertung des Kriteriums der 'Nähe zu Zielmärkten' unterscheiden sich außerdem die heimischen Konzernzentralen von der durch Auslandstöchter geprägten Komplementärgruppe.

Weit abgeschlagen von der Spitze finden sich für die Gesamtheit der Befragungsteilnehmer Kriterien wie (i) Qualität und Preisniveau von Telekommunikationsdiensten, (ii) Verfügbarkeit spezialisierter Dienstleister (z.B. Finanzierung, Rechts- und Steuerberatung), (iii) internationale Anbindung für den Gütertransport, (iv) Steuererleichterungen für Expatriats sowie (v) das Ausmaß der persönlichen Einkommenssteuerpflicht. Neben den bereits erwähnten sektoralen Unterschieden bei Telekommunikation und Gütertransport fallen die Bewertungsunterschiede zwischen Unternehmenszentralen und Komplementärgruppe bei den Kriterien der Verfügbarkeit spezialisierter Dienstleister und Einkommenssteuerpflicht auf. Interessant ist dabei, daß das Dienstleistungsangebot insbesondere von den (heimischen) Unternehmenszentralen als wichtig hervorgehoben wird.

Letzlich spielen die Kriterien (i) Marktanteil am Standort, (ii) Verfügbarkeit und Preisniveau geeigneter Büroimmobilien, (iii) allgemeine Kaufkraft am Standort sowie (iv) Fertigungskapa-

zität am Standort eine insgesamt geringe Rolle in der Auswahl von Headquarterstandorten. Beim Marktanteil am Standort neigen vor allem (die stark exportorientierten) Sachgüterproduzenten sowie die durch Auslandstöchter geprägte Komplementärgruppe zu schwächeren Bewertungen; die Wichtigkeit der bestehenden Fertigungskapazitäten am Standort betonen Sachgüterproduzenten und Konzernzentralen, während Dienstleister dem Büroimmobilienmarkt besondere Bedeutung zuerkennen.

Abbildung 3-3: Headquarter-Standort (gesamtes Sample)



Über die Einschätzung der Wichtigkeit von Kriterien der Standortwahl für Headquarterkompetenzen hinaus haben die befragten Unternehmen auch eine Bewertung Österreichs vorgenommen. Somit läßt sich auf Basis der TABELLE 3-10 ein Profil Österreichs anfertigen, das die Stärken und Schwächen aufzeigt (siehe insbesondere ABBILDUNG 3-3).

Auffallend sind die besonders hohen Bewertungen der Faktoren (i) Lebensqualität und Sicherheit sowie (ii) Rechtssicherheit und politische Stabilität. Auch andere Standortbefragungen zeigen hier eine besondere Stärke Österreichs. Im Zusammenhang mit der Standortauswahl für Headquarterkompetenzen spielt allerdings nur das zweitgenannte Kriterium eine herausragende Rolle, während die Lebensqualität nur indirekt (etwa durch Erhöhung der Attraktivität des Landes für qualifizierte ausländische Standorte) wirksam wird. Zu den Stärken

Österreichs bei wesentlichen Kriterien gehört neben der Rechtssicherheit auch (i) das Ausbildungsniveau, (ii) das Produktivitätsniveau, (iii) die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal, (iv) internationale Anbindung im Personentransport sowie die Nähe zu Zielmärkten.

In der Bewertung der genannten Stärken Österreichs kommt es zum Teil zu merkbaren Unterschieden zwischen den Befragungsteilnehmern. Sachgüterproduzenten heben neben Rechtssicherheit vor allem das Ausbildungsniveau und das Produktivitätsniveau hervor wohingegen Dienstleister Standortimage und Nähe zu Zielmärkten nicht nur höhere Bedeutung als Standortkriterien zuerkennen<sup>12</sup>, sondern hierin auch eine vorteilhafte Positionierung Österreichs ausmachen; im Dienstleistungssektor stellt zudem der Personentransport eine besondere Stärke Österreichs dar.

Die Gegenüberstellung von Unternehmenszentralen mit der Komplementärgruppe<sup>13</sup> zeigt für erstere eine besonders gute Positionierung Österreichs in Hinblick auf die Verfügbarkeit spezialisierter Dienstleister, während die Befragungsteilnehmer der Komplementärgruppe insbesondere die gute internationale Anbindung Österreichs im Personentransport hervorhebt. Insgesamt zeigen sich für Österreich hinsichtlich besonders wichtiger Faktoren deutliche Stärken im Bereich Humanressourcen und bei weichen Faktoren wie Rechtssicherheit und Lebensqualität. Die geographisch bedingte Stärke in der Nähe zu Zielmärkten wird durch eine gute Anbindung des internationalen Personentransports ergänzt.

Den genannten Stärken stehen nach Einschätzung der Unternehmen deutliche Schwächen Österreichs in für die Standortwahl wesentlichen Kriterien gegenüber. Diese beziehen sich einerseits auf die als hoch wahrgenommene Unternehmensbesteuerung sowie den Faktor Arbeit. In Teilbetrachtungen des Samples nach sektoraler Zugehörigkeit bzw. der Unterscheidung zwischen Unternehmenszentralen und der Komplementärgruppe sind dabei meist nur marginale Verschiebungen erkennbar. Lediglich bei den Dienstleistern zeigt sich die Telekommunikation als zusätzlich relevantes Kriterium mit gleichzeitig unterdurchschnittlicher Beurteilung des heimischen Standorts.

Insgesamt lassen sich aus der Betrachtung von Kriterien zur Standortwahl für Headquarter sowie aus der Einschätzung der Positionierung Österreichs tentative Schlußfolgerungen für die Politik ziehen, die Einschränkungen unterliegen:

- Eine Einschränkung ergibt sich daraus, dass einzelne Faktoren indirekt eine hohe Bedeutung aufweisen können, obwohl sie in der Wertung eine schlechte Beurteilung erfahren; beispielsweise liegt die Vermutung nahe, dass ein nicht unmittelbar wirksames Kriterium wie z.B. Lebensqualität indirekt zur Erhöhung der Verfügbarkeit

---

<sup>12</sup> Siehe dazu auch ABBILDUNG A-1 und ABBILDUNG A-2 in ANHANG A-1.

<sup>13</sup> Siehe dazu auch ABBILDUNG A-3 und ABBILDUNG A-4 in ANHANG A-1.

qualifizierter Manager und damit zum Erfüllen eines zentralen Entscheidungskriteriums wesentlich beiträgt.

- Gleichzeitig ist von einer Politik abzuraten, die sich lediglich darauf konzentriert Schwächen zu beseitigen, ohne eine Pflege der bereits vorliegenden Stärken fortzuführen. Immerhin helfen die bestehenden Stärken jedenfalls die vorgefundenen Schwächen zu kompensieren. So trägt beispielsweise eine hohe Produktivität wie sie im Sachgüterbereich vorgefunden wird (so wie auch das Qualifikationsniveau) dazu bei, andere Schwächen beim Faktor Arbeit zu kompensieren.

#### **4 Die Wahrnehmung von Kompetenzen im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation am Standort Österreich**

Forschung, Entwicklung und Innovation zählen zu den Kernfunktionen eines Unternehmens. Aktivitäten in diesem Bereich sind meist arbeitsintensiv, humankapitalintensiv, unterstützen das Unternehmensziel der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und sichern somit langfristig das Überleben bzw. das Wachstum eines im Wettbewerb stehenden Unternehmens. Vor diesem Hintergrund nimmt spätestens seit Ende der 90er Jahre die Stimulierung von FE&I-Aktivitäten inner- und außerhalb des Unternehmenssektors auch auf der politischen Agenda einen besonders hohen Stellenwert ein; Konzepten zu einer "wissensbasierten Informationsgesellschaft", die beim Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, dem Ausbildungsstand und dem Niveau der Aktivitäten in Forschung und Entwicklung ansetzen, folgten in jüngster Vergangenheit forschungs- und technologiepolitische Initiativen, die längerfristig zu einer merklichen Anhebung der Forschungsquoten führen sollen<sup>14</sup>.

Für Österreich ist die Frage der Standortqualität für FE&I-Aktivitäten aus mindestens zwei Gründen von besonders hoher Bedeutung: Erstens, liegen ambitionierte Zielsetzungen zur Erhöhung der Forschungsquote und der Erhöhung des Anteils des Unternehmenssektors an den Ausgaben für F&E vor; die in internationalen Vergleichen feststellbare und jüngst im Forschungs- und Technologiebericht 2003 der Bundesregierung erneut aufgezeigte "Technologielücke" soll also geschlossen werden. Zweitens, zeichnet sich die Struktur des österreichischen Innovationssystems durch eine zumindest für die späten 90er Jahre gültige Besonderheit aus: Der Finanzierungsanteil des Auslandes an den gesamten F&E-Aktivitäten ist seit 1993 dramatisch angestiegen und Österreich erreicht mit einem Wert von 20% eine Spitzenposition innerhalb der OECD. Während Fördermittel aus EU-Programmen hierbei lediglich mit rund Mio. € 44 – also einem Anteil von nur rund 7 % der insgesamt Mio. € 649 – zu Buche schlagen, stammt somit der überwiegende Teil der durch den Sektor Ausland finanzierten F&E von in Österreich aktiven multinationalen Gesellschaften<sup>15</sup>.

Einerseits kann der hohe Anteil durch ausländische Unternehmen finanzierter F&E als Indiz für die Internationalisierung der österreichischen Wirtschaft und das Erreichen einer hohen Attraktivität des Standorts für die Durchführung von Forschung und Entwicklung interpretiert werden. Andererseits wird damit aber auch deutlich, dass Maßnahmen zur weiteren Anhebung der Standortattraktivität einen nicht unwesentlichen Beitrag zum Erreichen der aktuellen forschungs- und technologiepolitischen Zielsetzungen leisten können. Defensiv formuliert: Es muß zumindest die erreichte Attraktivität des Forschungsstandorts Österreich

---

<sup>14</sup> Für einen Abriss zu Konzepten und international eingesetzten Instrumenten vergleiche beispielsweise Knoll (2001). Die aktuelle internationale Positionierung Österreichs sowie der Einsatz des forschungs- und technologiepolitischen Instrumentariums werden im Forschungs- und Technologiebericht 2003 dargestellt; vergleiche dazu BMBWK – BMVIT – BMWA (2003).

<sup>15</sup> Siehe dazu BMBWK – BMVIT – BMWA (2003, 18f.).

erhalten bleiben, um die forschungs- und technologiepolitischen Zielsetzungen der europäischen Agenda tatsächlich umsetzen zu können.

#### 4.1 Am Standort Österreich durchgeführte FE&I-Aktivitäten: Stellenwert im Konzern

Im Kapitel über die Charakteristika der befragten Unternehmen hat sich bereits eine hohe Heterogenität des Samples in Hinblick auf Größe, Branchenzugehörigkeit, FE&I-Niveau sowie FE&I-Intensität gezeigt. Dieser Eindruck verstärkt sich bei der Analyse von Fragestellungen zum Standort für FE&I-Aktivitäten. So variiert beispielsweise der *Stellenwert der in Österreich für einen Konzernverbund wahrgenommenen FE&I-Aktivitäten (Frage 25)* verhältnismäßig stark. Tabelle 4-1 zeigt, dass von 267 befragten Unternehmen rund ein Drittel keine FE&I-Aktivitäten in Österreich durchführt; in etwa ein Viertel der befragten Unternehmen übernimmt einen geringen, ein weiteres Fünftel einen erheblichen Anteil der innerhalb eines Konzerns anfallenden FE&I-Aktivitäten und das verbleibende Fünftel nimmt die FE&I-Funktion fast ausschließlich konzernweit wahr.

TABELLE 4-1: Stellenwert der am Standort Österreich durchgeführten FE&I im Konzernverbund

Anteil der FE&I-Aktivitäten am gesamten Konzern	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Insgesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
fast alle FE&I-Aktivitäten	1	2,6	18	19,4	10	23,8	28	31,5	57	21,7
ein erheblicher Teil der FE&I-Aktivitäten	1	2,6	13	14,0	8	19,0	30	33,7	52	19,8
ein geringer Teil der FE&I-Aktivitäten	10	25,6	25	26,9	17	40,5	15	16,9	67	25,5
keine FE&I-Aktivitäten	27	69,2	37	39,8	7	16,7	16	18,0	87	33,1
Insgesamt	39	100,0	93	100,0	42	100,0	89	100,0	263	100,0

Anteil der FE&I-Aktivitäten am gesamten Konzern	Sektorzugehörigkeit									
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Insgesamt			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
fast alle FE&I-Aktivitäten	49	33,3	8	13,6	0	0,0	57	21,7		
ein erheblicher Teil der FE&I-Aktivitäten	42	28,6	8	13,6	2	3,5	52	19,8		
ein geringer Teil der FE&I-Aktivitäten	31	21,1	19	32,2	17	29,8	67	25,5		
keine FE&I-Aktivitäten	25	17,0	24	40,7	38	66,7	87	33,1		
Insgesamt	147	100,0	59	100,0	57	100,0	263	100,0		

Die Größe der Unternehmen hat im Sample einen wesentlichen Einfluß auf den Stellenwert der für einen Konzern am Standort Österreich wahrgenommenen FE&I-Aktivitäten. Vor allem Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten erfüllen diese Unternehmensfunktion für einen Konzern – wenn überhaupt – nur in geringem Ausmaß. Demgegenüber folgt aus der Teilnahme von Tochterunternehmen multinationaler Konzerne, daß selbst große und sehr

große Unternehmen vielfach einen bescheidenen Anteil an den konzernweit durchgeführten FE&I-Aktivitäten haben.

Einen überdurchschnittlich hohen Stellenwert im Konzernzusammenhang haben die FE&I-Aktivitäten von Unternehmen, die selbst Konzernzentralen sind: Mehr als die Hälfte der 62 befragten Unternehmenszentralen erfüllt diese Unternehmensfunktion mehr oder weniger im Alleingang und ein weiteres Drittel dieser Unternehmensgruppe führt zumindest einen erheblichen Teil der FE&I-Aktivitäten am Konzernsitz durch. Damit ergibt sich trotz eines vielfach festgestellten Trends zur Dezentralisierung von Forschung und Entwicklung ein eindeutiger Hinweis darauf, dass nach wie vor ein maßgeblicher Anteil der Unternehmen eine Ansiedlung dieser Kernfunktion bei der Zentrale bevorzugt.

Die zudem aus sektoraler Betrachtung des Samples erkennbaren Unterschiede sind nicht weiter verwunderlich: Besonders hoher Stellenwert der am Standort Österreich durchgeführten Forschung, Entwicklung und Innovation in der Sachgüterproduktion, merklich niedrigere Werte im Dienstleistungssektor und fast vollständiges Fehlen bei den Handelsunternehmen. Einerseits spielt hier die Überlappung zwischen Sachgüterproduktion und großen bzw. sehr großen Unternehmen eine Rolle, andererseits beinhaltet das Sample zahlreiche Unternehmen der Sektoren Handel und Dienstleistungen, die vorwiegend zur Ausübung anderwertiger Headquarterfunktionen konzipiert sind.

#### **4.2 Ursachen der Reduktion oder Verlagerung von FE&I-Aktivitäten**

Die Frage der Mobilität von FE&I-Aktivitäten stellt sich insbesondere im Zusammenhang mit international orientierten Konzernen, zumal diese zur Optimierung der verfügbaren Standorte zumindest theoretisch jederzeit Verlagerungen durchführen können<sup>16</sup>. Anders als bei Fertigungsprozessen, die insbesondere bei hohen Lohndifferenzialen jedenfalls der Gefahr von Desinvestitionen ausgesetzt sind, bestehen für FE&I-Aktivitäten allerdings wesentliche Mobilitätsbarrieren, die unter anderem mit den Einschränkungen beim Wissenstransfer zusammenhängen. Rein monetären Vorteilen aus geringeren Lohnkosten und niedrigerer Unternehmensbesteuerung stehen vielfach intangible Nachteile des Verlusts an bestehende Standorte gebundenen Wissens oder eines Mangels an qualifiziertem Personal bzw. kompetenter Kooperationspartner am neuen Standort gegenüber.

Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurde versucht, Gründe für die Verlagerung von FE&I-Aktivitäten vom Standort Österreich zu anderen Konzernsitzen zu eruieren (Frage 26 und Frage 27). Während der letzten Jahre machten immerhin 42 von 263 befragten Unternehmen (d.h. 16%) die Erfahrung einer Reduktion der FE&I-Aktivitäten am Standort (siehe TABELLE 4-2). Wenn es zu einem Abbau von FE&I gekommen ist, so liefern die sektorale Betrachtung und der Zusammenhang mit Unternehmensgröße nur mit Einschränkungen eine Erklärung. In den Daten spiegelt sich vorwiegend die Tatsache, dass Unternehmen die ein niedriges Niveau

---

<sup>16</sup> Vergleiche dazu beispielsweise Belitz (2004).

von FE&I-Aktivitäten aufweisen (Handel, Dienstleistungen, kleine Unternehmen) in der Vergangenheit auch weniger anfällig für Reduktionen bzw. Verlagerungen von FE&I waren.

TABELLE 4-2: Erfahrungen mit der Verringerung von FE&I-Aktivitäten am Standort

FE&I-Aktivitäten am Standort Österreich in der Vergangenheit stärker als derzeit?	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Insgesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
JA	3	7,7	16	17,2	8	19,0	15	16,9	42	16,0
NEIN	36	92,3	77	82,8	34	81,0	74	83,1	221	84,0
Insgesamt	39	100,0	93	100,0	42	100,0	89	100,0	263	100,0

FE&I-Aktivitäten am Standort Österreich in der Vergangenheit stärker als derzeit?	Sektorzugehörigkeit									
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Insgesamt			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
JA	27	18,4	8	13,6	7	12,3	42	16,0		
NEIN	120	81,6	51	86,4	50	87,7	221	84,0		
Insgesamt	147	100,0	59	100,0	57	100,0	263	100,0		

FE&I-Aktivitäten am Standort Österreich in der Vergangenheit stärker als derzeit?	FE&I-Niveau (nach FE&I-Beschäftigten)									
	keine		1 bis 9		10 bis 50		über 50		Insgesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
JA	4		16	21,9	12	22,6	7	15,9	39	17,3
NEIN	52	92,9	57	78,1	41	77,4	37	84,1	187	82,7
Insgesamt	56	100,0	73	100,0	53	100,0	44	100,0	226	100,0

FE&I-Aktivitäten am Standort Österreich in der Vergangenheit stärker als derzeit?	F&E-Intensität (gemessen an der FE&I-Personalquote)									
	≤ 0,5%		> 0,5% ≤ 5%		> 5%		Insgesamt			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
JA	6	9,2	20	22,0	13	19,4	39	17,5		
NEIN	59	90,8	71	78,0	54	80,6	184	82,5		
Insgesamt	65	100,0	91	100,0	67	100,0	223	100,0		

Aus der Unternehmensbefragung ergeben sich (mit Frage 27) wesentliche Anhaltspunkte für die Gründe bzw. Ursachen einer Reduktion der FE&I-Aktivitäten. Allerdings ist die Erklärungs-

kraft aus zwei Gründen eingeschränkt: Erstens, waren insgesamt nur 42 von 263 befragten Unternehmen von einer Verringerung der FE&I-Aktivitäten am Standort betroffen; infolge der Verteilung auf einzelne Antwortkategorien ist das Sample somit zu klein um robuste, quantitativ gehaltene Ergebnisse für Subgruppen zu erzielen. Zweitens, führen 14 von 42 Unternehmen (d.h. rund ein Drittel) andere als die in der Fragestellung vorgegebenen Begründungen an. Der Befund hat somit trotz hoher Plausibilität tendenziell qualitativen Charakter.

Die beiden am häufigsten genannten Gründe für eine Reduktion von FE&I bilden (i) Reorganisationen nach Fusionen oder Übernahmen und (ii) eine Zentralisierung von FE&I-Aktivitäten (vergleiche TABELLE 4-3). Ein erhebliches Gefährdungspotential geht allerdings auch von Änderungen des Produktportfolios (Wegfall von wichtigen Komponenten, Produkten, Produktgruppen und Dienstleistungen) aus. Weitaus weniger oft – aber immerhin auf 7 von 52 Nennungen kommend – gelten bessere Bedingungen im Ausland als Grund für die Verringerung von FE&I-Aktivitäten in Österreich.

TABELLE 4-3: Gründe für die Verringerung bzw. Verlagerung von FE&I-Aktivitäten

Gründe für Reduktion der FE&I-Aktivitäten am Standort Österreich	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Insgesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
FE&I-Reorganisation nach Übernahme/Fusion	2	33,3	2	11,8	4	30,8	5	25,0	13	23,2
Zentralisierung der FE&I-Aktivitäten	3	50,0	1	5,9	3	23,1	5	25,0	12	21,4
Wegfall von Komponenten, Produkten, Produktgruppen	0	0,0	3	17,6	4	30,8	3	15,0	10	17,9
Auslandsstandort mit besseren Bedingungen	0	0,0	2	11,8	2	15,4	3	15,0	7	12,5
Andere Gründe	1	16,7	9	52,9	0	0,0	4	20,0	14	25,0
Insgesamt	6	100,0	17	100,0	13	100,0	20	100,0	56	100,0

Gründe für Reduktion der FE&I-Aktivitäten am Standort Österreich	Sektorzugehörigkeit								
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Insgesamt		
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	
FE&I-Reorganisation nach Übernahme/Fusion	8	23,5	3	25,0	2	20,0	13	23,2	
Zentralisierung der FE&I-Aktivitäten	7	20,6	0	0,0	5	50,0	12	21,4	
Wegfall von Komponenten, Produkten, Produktgruppen	6	17,6	4	33,3	0	0,0	10	17,9	
Auslandsstandort mit besseren Bedingungen	3	8,8	4	33,3	0	0,0	7	12,5	
Andere Gründe	10	29,4	1	8,3	3	30,0	14	25,0	
Insgesamt	34	100,0	12	100,0	10	100,0	56	100,0	

Das Antwortverhalten aus Frage 26 liefert Indizien dafür, dass Unternehmen mit einer stärkeren Ausprägung von FE&I auch stärker der Gefahr einer Reduktion entsprechender Aktivitäten ausgesetzt sind. Eine überdurchschnittlich hohe FE&I-Intensität weist – wie eingangs erwähnt – die Gruppe jener Unternehmen auf, die gleichzeitig eine Unternehmenszentrale sind. Unternehmenszentralen müßten somit auch eine höhere Gefährdung in Hinblick auf eine Verringerung der FE&I-Aktivitäten aufweisen. Dies ist allerdings nicht der Fall: Während 11 von 60 Unternehmenszentralen (d.h. 18,3%) in den letzten Jahren eine Reduktion der FE&I-Aktivitäten angeben, ist der Vergleichswert für das gesamte Sample mit 16% nur unwesentlich niedriger (siehe TABELLE 4-2). Demgegenüber macht TABELLE 4-4 deutlich, dass Unternehmenszentralen wohl deshalb verhältnismäßig selten eine Reduktion der FE&I-Aktivitäten am Standort erleiden mußten, weil zwei zentrale Gründe de facto ausscheiden: (i) Zentralisierung der FE&I-Aktivitäten (vollständig) und (ii) FE&I-Reorganisation nach Übernahme/Fusion (fast vollständig).

TABELLE 4-4: Gründe der Reduktion von FE&I-Aktivitäten bei Konzernzentralen im Vergleich zu anderen Unternehmen

Gründe für Reduktion der FE&I-Aktivitäten am Standort Österreich	Konzernzentrale				Insgesamt	
	JA		NEIN			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
FE&I-Reorganisation nach Übernahme/Fusion	2	18,2	10	38,5	12	31,6
Zentralisierung der FE&I-Aktivitäten	0	0,0	11	42,3	11	28,9
Wegfall von Komponenten, Produkten, Produktgruppen	2	18,2	8	30,8	10	26,3
Auslandsstandort mit besseren Bedingungen	3	27,3	3	11,5	6	15,8
Andere Gründe	5	45,5	6	23,1	12	31,6
Insgesamt	11	100,0	26	100,0	38	100,0

Aus technologie- und innovationspolitischer Sicht sind die Befunde zu Reduktionsgründen insofern interessant, als für die befragten Unternehmen gegebenenfalls bessere Bedingungen an ausländischen Standorten nicht die primäre Ursache für eine Verringerung von FE&I-Aktivitäten darstellen. Wenn der Wegfall von Komponenten, Produkten und Produktgruppen als Reduktionsgrund Bedeutung hat, so kann der Einsatz des traditionell gebräuchlichen technologiepolitischen Instrumentariums Anreize zur rechtzeitigen Entwicklung neuer Produkte setzen. Gleichzeitig gehen Reorganisationen von FE&I – unabhängig davon, ob sie im Zuge einer Übernahme oder infolge verstärkter Zentralisierung dieser Unternehmensfunktion stattfinden – jedenfalls zu Lasten wenig spezialisierter und kleiner Standorte. Damit stellt sich die Frage, inwieweit mit den verfügbaren forschungspolitischen Instrumenten das Auskommen gefunden wird bzw. ob nicht auch neue Maßnahmen entwickelt werden sollten, um diesen Umstand besser zu adressieren.

### 4.3 Wachstumsperspektiven für Forschung, Entwicklung und Innovation am Standort Österreich

Vor dem Hintergrund der beiden "Barcelona-Ziele" (i) die Ausgaben für Forschung und Entwicklung deutlich zu erhöhen (um im Jahre 2010 eine Forschungsquote von 3% zu erreichen) sowie (ii) den Finanzierungsanteil des privaten Sektors an den F&E-Ausgaben von derzeit 56% auf zwei Drittel zu erhöhen, wird die Bereitschaft der Unternehmen zur Ausweitung ihrer F&E-Aktivitäten zu einem Kernthema der technologiepolitischen Diskussion. Aus Sicht der an der Unternehmensbefragung teilnehmenden Unternehmen, ist in den nächsten Jahren insgesamt mit einer Ausweitung des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich zu rechnen (siehe TABELLE 4-5).

TABELLE 4-5: Erwartete Änderungen des FE&I-Personalstandes nach Unternehmensgröße und Sektorzugehörigkeit

Erwartete Änderungen des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Insgesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Zunahme	3	8,6	16	19,3	12	30,0	25	28,7	56	22,9
Gleichstand	14	40,0	38	45,8	23	57,5	47	54,0	122	49,8
Abnahme	3	8,6	6	7,2	1	2,5	7	8,0	17	6,9
Weiß nicht	15	42,9	23	27,7	4	10,0	8	9,2	50	20,4
Insgesamt	35	100,0	83	100,0	40	100,0	87	100,0	245	100,0

Erwartete Änderungen des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich	Sektorzugehörigkeit									
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Insgesamt			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
Zunahme	47	32,6	7	12,7	2	4,3	56	22,9		
Gleichstand	73	50,7	27	49,1	22	47,8	122	49,8		
Abnahme	7	4,9	4	7,3	6	13,0	17	6,9		
Weiß nicht	17	11,8	17	30,9	16	34,8	50	20,4		
Insgesamt	144	100,0	55	100,0	46	100,0	245	100,0		

Rund die Hälfte der befragten Unternehmen geht von einer unveränderten Anzahl der Beschäftigten im Bereich FE&I aus. Demgegenüber zeigt sich allerdings ein deutlicher Überhang jener Unternehmen, die eine Personalaufstockung erwarten (22,9%) gegenüber solchen, für die eine Reduktion von FE&I-Personal wahrscheinlicher ist (6,9%). Ein deutlich positiver Saldo zugunsten einer Aufstockung ergibt sich insbesondere bei großen und sehr großen Unternehmen. Während für mittlere Unternehmen ebenfalls eine Anhebung des FE&I-Personalstandes sehr viel wahrscheinlicher ist, als eine Reduktion ist der Saldo bei kleinen

Unternehmen Null. Für diese Gruppe ergibt sich auch ein besonders hoher Anteil in der Antwortkategorie 'weiß nicht'. Dies läßt u.a. auf Unsicherheiten der Befragten schließen, die beispielsweise im Zusammenhang mit untergeordneter Bedeutung von FE&I am Standort oder mangelnder Entscheidungskompetenz für FE&I innerhalb des Konzerns stehen.

TABELLE 4-6: Erwartete Änderungen des FE&I-Personalstandes nach FE&I-Niveau und FE&I-Intensität

Erwartete Änderungen des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich	FE&I-Niveau (nach FE&I-Beschäftigten)								Insgesamt	
	keine		1 bis 9		10 bis 50		über 50			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Zunahme	1		14	19,4	20	37,0	18	40,9	53	24,7
Gleichstand	19	42,2	45	62,5	28	51,9	21	47,7	113	52,6
Abnahme	1	2,2	4	5,6	6	11,1	3	6,8	14	6,5
Weiß nicht	24	53,3	9	12,5	0	0,0	2	4,5	35	16,3
Insgesamt	45	100,0	72	100,0	54	100,0	44	100,0	215	100,0

Erwartete Änderungen des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich	F&E-Intensität (gemessen an der FE&I-Personalquote)						Insgesamt	
	≤ 0,5%		> 0,5% ≤ 5%		> 5%			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Zunahme	1	1,9	24	26,4	27	40,3	52	24,5
Gleichstand	26	48,1	54	59,3	31	46,3	111	52,4
Abnahme	1	1,9	7	7,7	6	9,0	14	6,6
Weiß nicht	26	48,1	6	6,6	3	4,5	35	16,5
Insgesamt	54	100,0	91	100,0	67	100,0	212	100,0

Wesentlich für das Antwortverhalten in dieser Frage ist erneut die Zusammensetzung des Samples nach Größe und Sektorzugehörigkeit. Die Überlappungen zwischen Sachgüterproduktion und größeren Unternehmen bedingen einen überdurchschnittlich hohen, positiven Saldo in diesen beiden Klassen, während bei Dienstleistern und noch stärker bei Handelsunternehmen, eine Reduktion des FE&I-Personalstandes die wesentlich stärkere Erwartungshaltung darstellt. Überaus stark ist in dieser Frage außerdem ein Zusammenhang mit dem erreichten FE&I-Niveau und der FE&I-Intensität (vergleiche TABELLE 4-6). Dies wird besonders deutlich in der Antwortkategorie 'Zunahme', für die ein Ansteigen im Gleichklang mit einer Zunahme des FE&I-Beschäftigtenstandes bzw. mit steigender FE&I-Personalquote erkennbar ist. Unternehmenszentralen zeigen sich besonders optimistisch hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung ihres FE&I-Personals: 27 von 61 befragten Unternehmen rechnen mit einer Zunahme, 28 mit einem Gleichstand und nur 1 Unternehmen aus dieser Gruppe erwartet einen Rückgang des FE&I-Personalstandes; für die Komplementärgruppe kehrt sich das Muster um.

Die aufgezeigte Erwartungshaltung der Unternehmen zu einer Erhöhung des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich ist insgesamt als außerordentlich erfreulich zu vermerken. Die Daten lassen auch erkennen, dass ein Ende des international feststellbaren Trends einer Zunahme der Forschungsintensität im Unternehmenssektor insgesamt auch in Österreich noch nicht erreicht ist<sup>17</sup>. Die Erwartungshaltung FE&I-Aktivitäten weiter auszubauen, ist sowohl für jene Unternehmen bestimmend, die bereits einen hohen FE&I-Personalstock erreicht haben, als auch für solche mit hoher FE&I-Intensität; es fehlen also Sättigungstendenzen, die gegebenenfalls mit dem Erreichen bestimmter Niveaus vermutet werden könnten.

*TABELLE 4-7: Erwartete Änderungen des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich im Vergleich zu ausländischen Konzernstandorten nach Unternehmensgröße und Sektorzugehörigkeit*

Erwartete Entwicklung des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich im Vergleich zu ausl. Standorten	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)								Insgesamt	
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Entwicklung in Österreich besser	2	6,7	6	9,1	5	14,7	5	7,5	18	9,1
Entwicklung im Gleichklang	2	6,7	23	34,8	12	35,3	34	50,7	71	36,0
Entwicklung in Österreich schlechter	9	30,0	16	24,2	9	26,5	15	22,4	49	24,9
Weiß nicht	17	56,7	21	31,8	8	23,5	13	19,4	59	29,9
Insgesamt	30	100,0	66	100,0	34	100,0	67	100,0	197	100,0

Erwartete Entwicklung des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich im Vergleich zu ausl. Standorten	Sektorzugehörigkeit						Insgesamt	
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Entwicklung in Österreich besser	16	14,0	1	2,4	1	2,4	18	9,1
Entwicklung im Gleichklang	52	45,6	8	19,0	11	26,8	71	36,0
Entwicklung in Österreich schlechter	23	20,2	13	31,0	13	31,7	49	24,9
Weiß nicht	23	20,2	20	47,6	16	39,0	59	29,9
Insgesamt	114	100,0	42	100,0	41	100,0	197	100,0

<sup>17</sup> Vergleiche dazu beispielsweise OECD (2002). In einer qualitativen Untersuchung basierend auf Interviews mit tendenziell forschungsintensiven österreichischen Unternehmen verweist Knoll(2003) auf Gründe für die zunehmende Forschungsintensität: Branchentrends wie etwa die verstärkte Auslagerung von F&E-Aktivitäten an Komponentenhersteller der Elektronikindustrie oder an Zulieferer der Flugzeugindustrie und des Fahrzeugbaus führen ähnlich wie die Diversifizierung in neue Geschäftsfelder vielfach zu einem deutlichen Anstieg der F&E-Aufwendungen eines Unternehmens.

In international orientierten Unternehmen werden Standortentscheidungen für die Unternehmensfunktion FE&I meist im Wettbewerb zwischen mehreren, über verschiedene Länder verteilten Standorten getroffen. Aus standortpolitischer Sicht stellt sich somit die Frage der Attraktivität Österreichs. Mit Frage 33 wird die Entwicklung des Personalstandes im Bereich FE&I am Standort Österreich im Vergleich zu ausländischen Konzernstandorten adressiert. Dabei zeigt sich, dass rund 36% der befragten Unternehmen die Entwicklung des FE&I-Personalstandes in Österreich im Gleichklang mit der Entwicklung an ausländischen FE&I-Standorten erwarten (siehe TABELLE 4-7). Während nur rund 9% der befragten Unternehmen eine bessere Entwicklung im Inland als im Ausland erwarten, gibt etwa ein Viertel der Befragten an, dass ausländische Standorte in den nächsten Jahren besser abschneiden werden als die heimischen Niederlassungen. Ein mit 29,9% vergleichsweise hoher Anteil in der Antwortkategorie 'weiß nicht' kann als Indiz für Unsicherheiten bzw. Unwägbarkeiten gewertet werden.

*TABELLE 4-8: Erwartete Änderungen des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich im Vergleich zu ausländischen Konzernstandorten nach FE&I-Niveau und FE&I-Intensität*

Erwartete Entwicklung des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich im Vergleich zu ausl. Standorten	FE&I-Niveau (nach FE&I-Beschäftigten)									
	keine		1 bis 9		10 bis 50		über 50		Insgesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Entwicklung in Österreich besser	1		6	10,7	9	23,1	2	5,1	18	10,4
Entwicklung im Gleichklang	5	12,8	20	35,7	19	48,7	22	56,4	66	38,2
Entwicklung in Österreich schlechter	5	12,8	20	35,7	7	17,9	13	33,3	45	26,0
Weiß nicht	28	71,8	10	17,9	4	10,3	2	5,1	44	25,4
Insgesamt	39	100,0	56	100,0	39	100,0	39	100,0	173	100,0

Erwartete Entwicklung des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich im Vergleich zu ausl. Standorten	F&E-Intensität (gemessen an der FE&I-Personalquote)								Insgesamt	
	≤ 0,5%		> 0,5% ≤ 5%		> 5%					
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Entwicklung in Österreich besser	2	4,3	9	12,5	7	13,2	18	10,5		
Entwicklung im Gleichklang	7	15,2	33	45,8	25	47,2	65	38,0		
Entwicklung in Österreich schlechter	6	13,0	24	33,3	15	28,3	45	26,3		
Weiß nicht	31	67,4	6	8,3	6	11,3	43	25,1		
Insgesamt	46	100,0	72	100,0	53	100,0	171	100,0		

Die Analyse des Antwortverhaltens nach Unternehmensgröße und Sektorzugehörigkeit zeigt eine besonders hohe Unsicherheit bei kleinen Unternehmen; die Unsicherheit nimmt mit zunehmender Unternehmensgröße deutlich ab und beschränkt sich in sektoraler Betrachtung vorwiegend auf Handelsunternehmen und Dienstleister. In beiden Sektoren findet sich ein klares Übergewicht seitens jener Befragungsteilnehmer, die eine pessimistische Haltung zur relativen Entwicklung des FE&I-Beschäftigtenstandes am Standort Österreich einnehmen. Weitaus weniger ausgeprägt ist das Gefälle bei Sachgüterproduzenten, die zu rund 45% eine Entwicklung in- und ausländischer Standorte im Gleichklang erwarten; im Sektor stehen 23 Unternehmen (d.h. rund 20%) mit negativer Einschätzung zumindest 16 Unternehmen (einem Anteil von 14% entsprechend) gegenüber, für die eine bessere Entwicklung des FEI-Personalstandes am Standort Österreich sogar wahrscheinlicher ist, als für die ausländischen Konzernstandorte.

Die Auswertung der Frage nach dem Merkmal FE&I-Niveau zeigt eine besonders pessimistische Erwartungshaltung bei Unternehmen mit über 50 FE&I-Beschäftigten sowie bei Unternehmen mit niedrigem FE&I-Niveau (vgl. TABELLE 4-8). Lediglich in der Gruppe mit 10 bis 50 FE&I-Beschäftigten überwiegt eine positive Sichtweise der Entwicklung in Österreich. Das Merkmal FE&I-Intensität hat nur einen geringen Einfluß auf die Erwartungshaltung, während insbesondere bei Konzernzentralen eine ausgesprochen positive Haltung erkennbar wird (siehe TABELLE 4-9).

*TABELLE 4-9: Erwartete Änderungen des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich im Vergleich zu ausländischen Konzernstandorten für Konzernzentralen*

Erwartete Entwicklung des FE&I-Personalstandes am Standort Österreich im Vergleich zu ausl. Standorten	Konzernzentrale				Insgesamt	
	JA		NEIN			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Entwicklung in Österreich besser	11	27,5	6	4,3	17	9,6
Entwicklung im Gleichklang	17	42,5	46	33,3	63	35,4
Entwicklung in Österreich schlechter	7	17,5	36	26,1	43	24,2
Weiß nicht	5	12,5	50	36,2	55	30,9
Insgesamt	40	100,0	138	100,0	178	100,0

Der empirische Befund zur Frage der Entwicklung des Personalstandes im Bereich FE&I hat maßgebliche Implikationen für die Ausrichtung der Forschungs- und Technologiepolitik. Insgesamt zeigt sich nämlich, dass die befragten Unternehmen in den nächsten Jahren eher an eine Aufstockung des FE&I-Personalstandes denken, als an eine Reduktion. Einerseits ist dies ganz im Sinne der Zielsetzungen der Bundesregierung in Hinblick auf das Erreichen der Barcelona-Ziele; andererseits bedeutet es aber, dass auch in Zukunft mit einer steigenden

Nachfrage nach qualifiziertem Forschungspersonal zu rechnen ist und entsprechende Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung erforderlich werden.

Problematisch erscheint allerdings, die Einschätzung, dass ausländische FE&I-Standorte eine höhere Dynamik aufweisen, als österreichische. Bei international orientierten Unternehmen ist insgesamt von einer vergleichsweise hohen "Standortmobilität" auszugehen. In vielen Fällen beschränkt sich der konzernweite Wettbewerb der einzelnen Standorte nicht nur auf die Unternehmensfunktionen Produktion und Fertigung, sondern findet auch in den Kernfunktionen Forschung und Entwicklung statt. Im Sample scheint dies insbesondere für Unternehmen mit hohem Personalstand in Forschung, Entwicklung und Innovation (über 50 FE&I-Beschäftigte) zu gelten. Demgegenüber weisen österreichische Konzernzentralen eine stärkere Neigung auf, den FE&I-Personalstand vorzugsweise an inländischen Standorten zu erhöhen.

#### **4.4 Nutzung von Förderinstrumenten und öffentlich finanzierter Forschungsinfrastruktur**

Spätestens gegen Ende der 90er Jahre beginnt in Österreich eine massive Ausweitung von Förderaktivitäten zur Stimulierung von Forschung, Entwicklung und Innovation. Das klassische Förderinstrumentarium der F&E-Projektförderung – wie sie beispielsweise im FFF und im ERP-Fonds angeboten werden – wurde erweitert, um spezifische in Innovationsprozessen auftretende Problemlagen besser zu adressieren. Eine Verstärkung längerfristiger und intersektoraler Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft wird beispielsweise mit Kompetenzzentrenprogrammen und der Einrichtung von CD-Labors unterstützt. Mit der AWS steht wiederum ein Partner für die Gründungs- und Wachstumsfinanzierung zur Verfügung. Zudem dienen in einigen Bundesländern eigene Fonds zur Unterstützung privater Forschungsaktivitäten und kaum ein Bundesland verzichtet auf Clusterinitiativen, die letztlich zur Hebung der Standortattraktivität in spezifischen Teilbereichen der Wirtschaft beitragen sollen. Neben der direkten Förderung wurde seit der Steuerreform 2000 in mehreren Schritten auch die steuerliche Begünstigung von F&E wesentlich verbessert und erreicht international herzeigbares Niveau<sup>18</sup>.

Im Zusammenhang mit dieser Untersuchung stellt sich die Frage inwieweit das bestehende Förderinstrumentarium von international orientierten Unternehmen genutzt wird; zudem geht es um die Frage, in welchem Ausmaß die Unternehmen die öffentlich finanzierten, universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen als Kooperationspartner in Anspruch nehmen.

Für das gesamte Sample zeigt sich, dass FFF-Förderungen und Steuerbegünstigungen von 47,5% bzw. 44,4% der befragten Unternehmen während der letzten 5 Jahre in Anspruch

---

<sup>18</sup> Nach Berechnungen des WIFO erreichte die Generosität der steuerlichen Anreize für F&E bereits im Jahre 2000 ein im OECD-Vergleich außerordentlich hohes Niveau. Durch Begünstigungen im Rahmen der Forschungsfreibeträge I und II verbleiben nach Schätzungen des BMF jährlich rund 120 bzw. 130 Mio. € bei forschenden Unternehmen und ein weiterer Ausbau dieses Instrumentariums wurde Ende 2003 eingeleitet. Siehe dazu auch Anmerkungen in den Forschungs- und Technologieberichten 2002 und 2003.

genommen wurden. Wie nicht anders zu erwarten, werden diese beiden Fördermaßnahmen mit Abstand am stärksten genutzt. Darüber hinaus nennen immerhin 29,6% der Unternehmen andere Bundesförderungen (dazu gehören insbesondere AWS und ERP-Fonds) wohingegen Programme mit stärker eingeschränkter Teilnehmerzahl wie die Kompetenzzentrenprogramme und die CD-Labors lediglich auf 10,8% bzw. 5,8% kommen; darüber hinaus wird eine Teilnahme an Initiativen der Bundesländer von 17,5 % der Unternehmen angegeben. Ein wiederum vergleichsweise hoher Anteil der Unternehmen, 41,3%, nimmt keine der genannten Förderungen in Anspruch. Letzteres erklärt sich aus der Beschaffenheit des Samples, das eben einen sehr hohen Anteil von nicht primär an Forschung und Entwicklung interessierten Unternehmen enthält. Interessant ist deshalb insbesondere die Verteilung der geförderten Unternehmen in Abhängigkeit von FE&I-Niveau und FE&I-Intensität (siehe TABELLE 4-10).

TABELLE 4-10: Inanspruchnahme von F&E-Förderungen an FE&I-Niveau und FE&I-Intensität

Inanspruchnahme von F&E-Förderungen während der letzten 5 Jahre	FE&I-Niveau (nach FE&I-Beschäftigten)								Insgesamt	
	keine		1 bis 9		10 bis 50		über 50		Anzahl	In %
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
Steuerbegünstigungen	2	5,3	22	32,8	36	72,0	36	81,8	96	48,2
FFF-Projektförderung	1	2,6	28	41,8	38	76,0	37	84,1	104	52,3
Kompetenzzentren	0	0,0	0	0,0	9	18,0	14	31,8	23	11,6
CD-Labors	0	0,0	0	0,0	5	10,0	8	18,2	13	6,5
Andere Bundesförderung	4	10,5	9	13,4	28	56,0	22	50,0	63	31,7
Länderinitiativen	0	0,0	3	4,5	17	34,0	17	38,6	37	18,6
Keine der gen. Maßnahmen	32	84,2	31	46,3	6	12,0	2	4,5	71	35,7
Insgesamt	38	100,0	67	100,0	50	100,0	44	100,0	199	100,0

Inanspruchnahme von F&E-Förderungen während der letzten 5 Jahre	FE&I-Intensität (gemessen an der FE&I-Personalquote)						Insgesamt	
	≤ 0,5%		> 0,5% ≤ 5%		> 5%		Anzahl	In %
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
Steuerbegünstigungen	5	10,6	46	54,8	42	64,6	93	47,4
FFF-Projektförderung	5	10,6	46	54,8	50	76,9	101	51,5
Kompetenzzentren	0	0,0	13	15,5	10	15,4	23	11,7
CD-Labors	0	0,0	7	8,3	5	7,7	12	6,1
Andere Bundesförderung	7	14,9	29	34,5	26	40,0	62	31,6
Länderinitiativen	0	0,0	18	21,4	19	29,2	37	18,9
Keine der gen. Maßnahmen	36	76,6	25	29,8	10	15,4	71	36,2
Insgesamt	47	100,0	84	100,0	65	100,0	196	100,0

Der Beschäftigtenstand im Bereich FE&I hat einen eindeutig positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Förderungen. Dies zeigt sich besonders deutlich bei den beiden meistgenutzten Instrumenten, also der steuerlichen Förderung von F&E sowie bei der FFF-Projektförderung. In der Subgruppe mit 10 bis 50 FE&I-Beschäftigten erreicht der Anteil von Fördernehmern für beide Maßnahmen mehr als 70%; bei jenen Unternehmen, die über 50 FE&I-Beschäftigte hinauskommen, steigt er auf über 80%. Für Programme wie Kompetenzzentren und CD-Labors zeigt sich ebenfalls eine starke Abhängigkeit der Teilnahmewahrscheinlichkeit vom Niveau des FE&I-Personals. Hierbei ist zudem zu berücksichtigen, dass bei diesen Programmen ein Interesse an Grundlagenforschung vorausgesetzt wird, was letztlich auch dazu geführt hat, dass vorwiegend Unternehmen mit stärkeren F&E-Kapazitäten für eine Teilnahme gewonnen wurden. Mit zunehmendem FE&I-Personalstand sinkt natürlich auch die Wahrscheinlichkeit eines vollständigen Verzichts auf Förderungen (*Inanspruchnahme von keiner der genannten Maßnahmen*). Ähnlich wie das FE&I-Niveau spielt auch die FE&I-Intensität eine Rolle zur Erklärung der Frage, ob die (bzw. welche der genannten) Förderungen während der letzten 5 Jahre in Anspruch genommen wurden.

TABELLE 4-11: Vergabe von Forschungsaufträgen in Abhängigkeit von FE&I-Niveau und FE&I-Intensität

Vergabe von Forschungsaufträgen an heimische Universitäten, Fachhochschulen und außeruniv. Einrichtungen	FE&I-Niveau (nach FE&I-Beschäftigten)								Insgesamt	
	keine		1 bis 9		10 bis 50		über 50		Anzahl	In %
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
Ja, häufig	1	1,8	3	4,2	10	18,5	13	29,5	27	11,9
Ja, gelegentlich	6	10,7	29	40,3	33	61,1	24	54,5	92	40,7
Nein	49	87,5	40	55,6	11	20,4	7	15,9	107	47,3
Insgesamt	56	100,0	72	100,0	54	100,0	44	100,0	226	100,0

Vergabe von Forschungsaufträgen an heimische Universitäten, Fachhochschulen und außeruniv. Einrichtungen	F&E-Intensität (gemessen an der FE&I-Personalquote)						Insgesamt	
	≤ 0,5%		> 0,5% ≤ 5%		> 5%		Anzahl	In %
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
Ja, häufig	1	1,5	11	12,1	14	20,9	26	9,8
Ja, gelegentlich	9	13,8	45	49,5	36	53,7	97	36,5
Nein	55	84,6	35	38,5	17	25,4	135	50,8
Insgesamt	65	100,0	91	100,0	67	100,0	266	100,0

Während aus den oben genannten Fördermaßnahmen eine monetär direkt meßbare Begünstigung der Unternehmen folgt, hebt eine intakte Forschungsinfrastruktur in Form potentieller Kooperationspartner des universitären und außeruniversitären Forschungssektors zumindest indirekt die Qualität des Forschungsstandorts. Die Unternehmensbefragung zeigt ähnlich wie bei der Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen sowohl hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit der Vergabe von Forschungsaufträgen an öffentlich finanzierte Forschungseinrichtungen als auch in Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit sonstiger Kooperationen mit dem öffentlich finanzierten Forschungssektor einen starken Zusammenhang mit FE&I-Niveau und FE&I-Intensität (siehe TABELLE 4-11 und TABELLE 4-12)

*TABELLE 4-21: Kooperationen mit öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen in Abhängigkeit von FE&I-Niveau und FE&I-Intensität*

Sonstige Kooperationen mit heimischen Universitäten, Fachhochschulen und außeruniv. Einrichtungen	FE&I-Niveau (nach FE&I-Beschäftigten)								Insgesamt	
	keine		1 bis 9		10 bis 50		über 50		Anzahl	In %
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
Ja, enge Kooperationen	1	1,8	5	6,9	15	27,8	16	37,2	37	16,4
Ja, locker Kooperationen	19	33,9	43	59,7	28	51,9	24	55,8	114	50,7
Nein	36	64,3	24	33,3	11	20,4	3	7,0	74	32,9
Insgesamt	56	100,0	72	100,0	54	100,0	43	100,0	225	100,0

Sonstige Kooperationen mit heimischen Universitäten, Fachhochschulen und außeruniv. Einrichtungen	F&E-Intensität (gemessen an der FE&I-Personalquote)						Insgesamt	
	≤ 0,5%		> 0,5% ≤ 5%		> 5%		Anzahl	In %
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %		
Ja, enge Kooperationen	1	1,5	14	15,4	22	33,3	37	16,7
Ja, locker Kooperationen	26	40,0	54	59,3	31	47,0	111	50,0
Nein	38	58,5	23	25,3	13	19,7	74	33,3
Insgesamt	65	100,0	91	100,0	66	100,0	222	100,0

Beide Indikatoren lassen sich nicht nur als Maß für die Nutzung der bestehenden Forschungsinfrastruktur – und somit indirekt als Inanspruchnahme einer 'Förderung' – interpretieren. Vielmehr sind sie auch ein Indiz für die Vernetzung zwischen wichtigen Akteuren des nationalen Innovationssystems. Diese Vernetzung führt einerseits zu einem intersektoralen Austausch von Wissen, kann andererseits zudem einen Beitrag zur Aufrechterhaltung bzw. zum Ausbau der FE&I-Aktivitäten am Standort liefern. Allerdings läßt sich an dieser Stelle keine Bewertung über die Höhe dieses Beitrags abgeben. Erfreulich ist jedenfalls, dass ein erheblicher Anteil der Unternehmen mit hohem FE&I-Niveau bzw. hoher FE&I-Intensität sowohl zu einer häufigen Vergabe von Forschungsaufträgen neigt als auch enge Kooperationen mit den öffentlich

finanzierten Forschungseinrichtungen eingeht. Gleichzeitig liegt der Schluß nahe, dass das vorhandene Potential (gelegentliche oder keine Forschungsauftragsvergabe bzw. lockere und keine Kooperationen) nicht vollständig erschöpft ist.

Abschließend noch eine Bemerkung zu Konzernzentralen. Im Vergleich zur Komplementärgruppe erweisen sich diese Unternehmen als überdurchschnittlich häufige Auftraggeber von Forschungsaufträgen sowie als überdurchschnittlich kooperationsfreudig. (siehe TABELLE 4-22). Hier kommt erneut die Samplestruktur sowie jene in Kapitel 2.3 erwähnten Besonderheiten von Konzernzentralen in Hinblick auf FE&I-Niveau und FE&I-Intensität.

*TABELLE 4-22: Forschungsaufträge an und Kooperationen mit öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen für Konzernzentralen*

Vergabe von Forschungs- aufträgen an heimische Universitäten, Fachhoch- schulen und außeruniv. Einrichtungen	Konzernzentrale				Insgesamt	
	JA		NEIN			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Ja, häufig	8	13,1	16	9,1	24	10,0
Ja, gelegentlich	38	62,3	51	29,0	89	36,9
Nein	15	24,6	109	61,9	128	53,1
Insgesamt	61	100,0	176	100,0	241	100,0

Sonstige Kooperationen mit heimischen Universitäten, Fachhochschulen und außeruniv. Einrichtungen	Konzernzentrale				Insgesamt	
	JA		NEIN			
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Ja, enge Kooperationen	14	23,0	23	13,1	37	15,4
Ja, lockere Kooperationen	36	59,0	76	43,4	114	47,3
Nein	11	18,0	76	43,4	90	37,3
Insgesamt	61	100,0	175	100,0	241	100,0

Insgesamt läßt sich in dieser Datenanalyse nachweisen, dass sowohl die Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen als auch die Nutzung der öffentlich finanzierten Forschungsinfrastruktur in einem engen Zusammenhang mit FE&I-Niveau und FE&I-Intensität der befragten Unternehmen steht: Je größer die vorhandenen Forschungskapazitäten bzw. je höher die Forschungsintensität, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeiten dafür, dass F&E-Förderungen in Anspruch genommen werden und eine Vernetzung mit öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen stattfindet.

#### 4.5 Forschung, Entwicklung und Innovation: Kriterien der Standortwahl und Bewertung des Standorts Österreich

Ähnlich wie für den Headquarterstandort wurde von den Befragungsteilnehmern eine Beurteilung der Wichtigkeit von Kriterien sowie der Positionierung Österreichs in Hinblick auf Standortentscheidungen für Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten vorgenommen (siehe TABELLE 4-23). Dazu wurden vor dem Hintergrund internationaler Befragungen<sup>19</sup> insgesamt 17 Kriterien ausgewählt. In der Analyse wurden zahlreiche Unterschiede der Einschätzung durch spezifische Subgruppen des Samples – charakterisiert durch FE&I-Niveau, FE&I-Intensität sowie in Abhängigkeit vom Merkmal Unternehmenszentrale – festgestellt.

TABELLE 4-23: Kriterien zur Auswahl von Standorten für Forschung und Innovation und Bewertung des Standorts Österreich (Mittelwerte)

Bewertungskriterien für Forschungs- und Innovationsstandorte	Ausgewählte Gruppen von Unternehmen									
	über 50 FE&I-Beschäftigte		FE&I-Personalquote > 5%		Konzernzentrale		nicht Konzernzentrale		Gesamt	
	W	Ö	W	Ö	W	Ö	W	Ö	W	Ö
Marktanteil am Standort	2,7	2,3	2,7	2,5	3,1	2,3	2,5	2,2	2,7	2,2
Fertigungskapazität am Standort	2,2	1,8	2,2	2,1	2,2	1,9	2,2	2,1	2,2	2,1
Nähe zu Vorprodukteherstellern	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,4	2,4	2,4	2,5
Nähe zu Kunden	2,4	2,4	2,5	2,4	2,5	2,5	2,4	2,4	2,4	2,4
F&E-Spezialisierung am Standort	1,6	1,8	1,7	1,9	1,6	1,7	1,8	2,4	1,7	2,2
spezialisierte Forschungsteams	1,5	1,7	1,5	1,8	1,6	1,8	1,7	2,3	1,7	2,2
Verfügbarkeit von akademischem Forschungspersonal	1,5	2,1	1,7	2,2	1,7	2,3	1,8	2,2	1,8	2,3
Verfügb. von Forschungspersonal mittlerer Qualifikation	1,7	2,0	1,7	2,0	1,8	2,0	1,9	2,0	1,9	2,0
Arbeitsgenehmigungen für ausländ. F&E-Personal	2,0	2,6	2,0	2,6	2,2	2,7	2,1	2,7	2,1	2,7
Unternehmensbesteuerung	2,0	3,0	2,0	3,0	2,0	3,1	2,0	2,9	2,0	3,0
Steuerbegünstigung für F&E	1,5	2,5	1,6	2,4	1,6	2,5	1,7	2,6	1,7	2,6
direkte F&E-Förderung	1,7	2,5	1,6	2,3	1,6	2,3	1,8	2,5	1,7	2,5
Einrichtungen mit hoher Kompetenz in der Grundlagenforschung	1,8	2,2	2,0	2,4	2,1	2,3	2,0	2,4	2,1	2,4
geeignete Kooperationspartner für anwendungsorientierter F&E	1,8	2,2	1,9	2,4	1,9	2,4	1,9	2,4	1,9	2,4
Arbeitskosten am Standort	1,8	2,7	1,8	2,8	2,1	2,7	1,8	2,8	1,9	2,8
Regelungen zum Schutz geistigen Eigentums	1,7	2,0	1,6	2,0	1,8	2,0	1,8	2,0	1,8	2,0
Öffentliches Klima für Forschung und Innovation	1,8	2,6	1,7	2,6	2,1	2,6	1,8	2,6	1,9	2,6

W.. Wichtigkeit des Kriteriums für FE&I-Standort

(1..sehr wichtig, 2..eher wichtig, 3..eher unwichtig, 4..völlig unwichtig)

Ö..Bewertung Österreichs in Hinblick auf die Standortkriterien

(1..sehr gut, 2..eher gut, 3..eher schlecht, 4..sehr schlecht)

<sup>19</sup> Vergleiche dazu Hayter (1997).

Im Sample werden von den befragten Unternehmen die Kriterien (i) Steuerbegünstigung für F&E, (ii) eingespielte Forschungsteams am Standort, (iii) Spezialisierung der eigenen F&E-Aktivitäten am Standort, (iv) direkte F&E-Förderung, (v) Regelungen zum Schutz geistigen Eigentums sowie (vi) die Verfügbarkeit von akademischem Forschungspersonal als besonders bedeutsam für Standortentscheidungen hervorgehoben. Ähnlich wie bei den Auswahlkriterien für Headquarterstandorte spielen auch für die FE&I-Standortwahl Humanressourcen eine wesentliche Rolle. Hinzu kommt, dass in der Vergangenheit getroffene Entscheidungen zur Spezialisierung des Unternehmensstandorts und zum Aufbau von Forschungsteams eine maßgebliche Rolle für die Weiterentwicklung der FE&I-Aktivitäten spielen. Darüber hinaus scheint die Förderungsfrage einen hohen Stellenwert einzunehmen.

Ausgewählte Teile des Samples zeigen Besonderheiten im Antwortverhalten. Unternehmen mit hohem FE&I-Niveau (also mit über 50 FE&I-Beschäftigten) sowie FE&I-intensive Unternehmen (d.h. mit einer FE&I-Personalquote von über 5%) betonen die Bedeutung der Existenz spezialisierter Forschungsteams im Unternehmen<sup>20</sup>. In beiden Fällen – aber vor allem bei Unternehmen mit hohem FE&I-Niveau – fällt die überdurchschnittliche Bewertung des Kriteriums der Steuerbegünstigung von Forschung und Entwicklung auf. Konzernzentralen<sup>21</sup> unterscheiden sich von der Komplementärgruppe insbesondere dadurch, dass die erstgenannten sowohl der F&E-Spezialisierung am Standort als auch der direkten Förderung von F&E einen überdurchschnittlichen Stellenwert einräumen.

Als ebenfalls überdurchschnittlich bedeutsam für die FE&I-Standortfrage gelten für die befragten Unternehmen insgesamt auch die Kriterien (i) des öffentlichen Klimas für Forschung und Innovation, (ii) der Verfügbarkeit von Forschungspersonal mittlerer Qualifikation, (iii) der Arbeitskosten am Standort sowie (iv) der Existenz von anwendungsorientierten Forschungseinrichtungen, die als Kooperationspartner in Frage kommen. In der Beurteilung des Kriteriums zum Forschungsklima fallen unter den analysierten Teilnehmergruppen lediglich die Konzernzentralen durch schwächerer Betonung des Faktors auf, während hierin die FE&I-intensiven Unternehmen ein für die Standortwahl besonders bedeutsames Kriterium erkennen. Bei der insgesamt guten Beurteilung zum Kriterium der mittleren Qualifikationsniveaus zeigt sich einzig für die Gruppe der Unternehmen mit sehr hohem FE&I-Personalstand eine Besonderheit: Diese Unternehmen halten das akademische FE&I-Personal im Vergleich zu den mittleren Qualifikationen für merklich wichtiger. Konzernzentralen unterscheiden sich erneut von der Komplementärgruppe, indem sie die Arbeitskosten tendenziell schwächer beurteilen.

Insgesamt als weniger bedeutsam werden die Kriterien (i) der Nähe zu kompetenten Einrichtungen der Grundlagenforschung, (ii) der Unternehmensbesteuerung, (iii) der Verfügbarkeit von Arbeitsgenehmigungen für ausländisches FE&I-Personal sowie (iv) der eigenen Fertigungskapazität am Standort eingestuft. Bei den Grundlagenforschungseinrichtungen fällt auf, daß

---

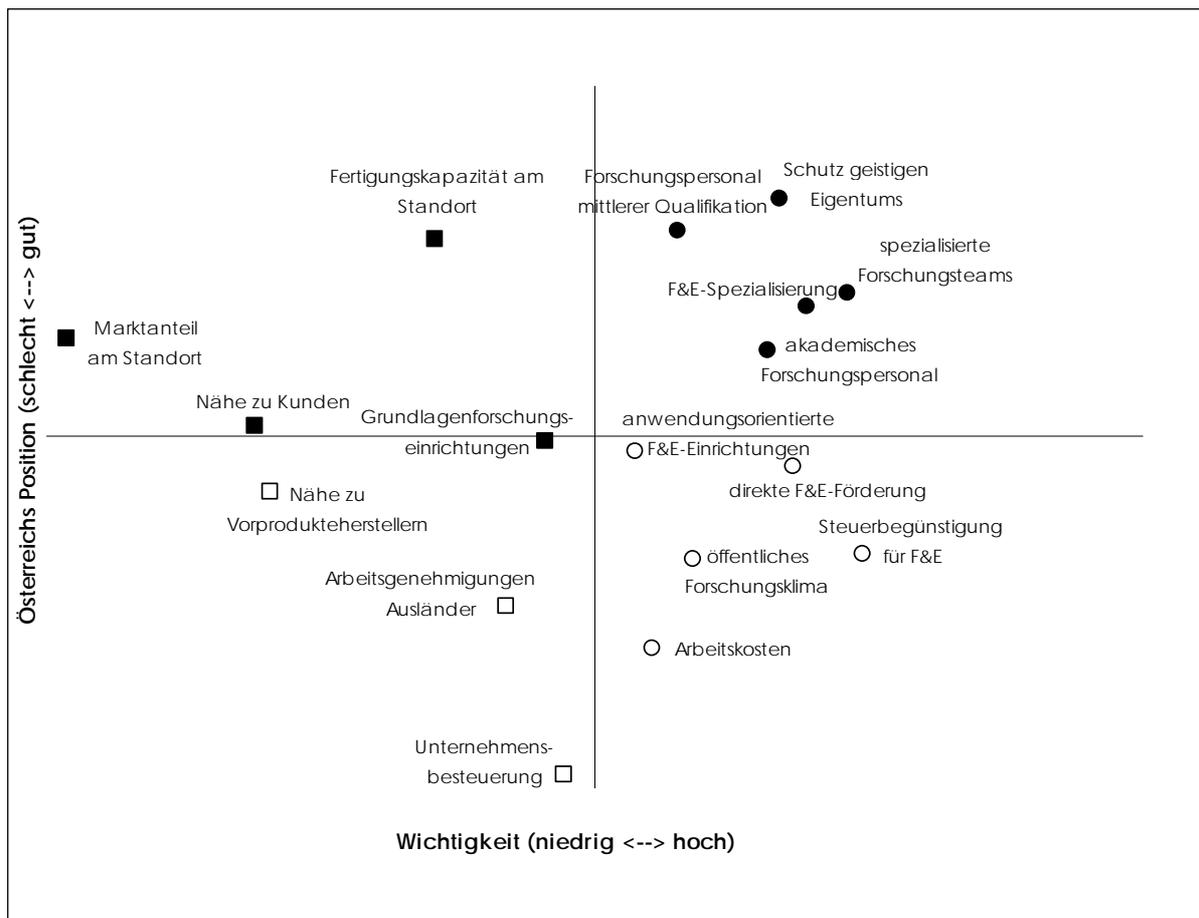
<sup>20</sup> Siehe dazu auch ABBILDUNG A-5 und ABBILDUNG A-6 in ANHANG A-1.

<sup>21</sup> Siehe dazu auch ABBILDUNG A-7 in ANHANG A-1.

sie von Unternehmen mit hohem FE&I-Personalstand als annähernd gleich wichtig eingestuft werden wie die anwendungsorientierten Forschungseinrichtungen; auch für FE&I-intensive Unternehmen sowie für Konzernzentralen zeigt der Vergleich nur geringe Abstände in der Beurteilung dieser beiden Kriterien. Keine Unterschiede im Antwortverhalten finden sich in der Frage der steuerlichen Gesamtbelastung des Unternehmens. Die insgesamt geringe Bedeutung dieses Faktors ist wohl im Zusammenhang mit der umgekehrt außerordentlich hohen Bewertung von direkter und indirekter Förderungen zu sehen.

Keine gravierenden Unterschiede sind für die vergleichsweise unbedeutenden Kriterien der Arbeitsgenehmigungen für ausländisches F&E-Personal sowie der vorhandenen Fertigungskapazitäten am Standort erkennbar. Der Vollständigkeit halber sei auf jene drei Kriterien verwiesen, die insgesamt für die Entscheidung über FE&I-Standorte die geringste Wichtigkeit aufweisen: (i) Nähe zu Kunden, (ii) Nähe zu Herstellern wichtiger Komponenten und Vorprodukte sowie (iii) der Marktanteil am Standort. Unterschiede im Antwortverhalten ergeben sich dabei lediglich in Hinblick auf den Marktanteil; diese Kriterium erhält überdurchschnittlich schlechte Wertungen seitens der teilnehmenden Konzernzentralen.

Abbildung 4-1: Standort für Forschung, Entwicklung und Innovation (alle Unternehmen)



Über die Einschätzung der Wichtigkeit von Kriterien der Standortwahl für FE&I-Aktivitäten hinaus haben die befragten Unternehmen auch eine Bewertung des Standorts Österreich vorgenommen. Auf Basis der TABELLE 4-23 kann somit ein Profil Österreichs erstellt werden, das die Stärken und Schwächen aufzeigt (siehe insbesondere ABBILDUNG 4-1).

Bei einigen für FE&I-Aktivitäten besonders wichtigen Kriterien weist Österreich eine hohe Standortattraktivität auf: Dazu gehört jedenfalls der Schutz geistigen Eigentums, F&E-Personal mittlerer Qualifikation und akademisches Forschungspersonal, die Existenz spezialisierter Forschungsteams in den Unternehmen sowie hohe Spezialisierung der F&E-Aktivitäten der Befragungsteilnehmer. Ähnlich zu den Ergebnissen des Headquarterstandorts liegt bei den Humanressourcen eine wesentliche Stärke Österreichs. Unabhängig von den Spezifika der befragten Unternehmen liegt die Verfügbarkeit im mittleren Qualifikationssegment erkennbar höher als beim akademischen F&E-Personal. Letztere ist allerdings ein bedeutsameres Kriterium für FE&I-Standortentscheidungen.

Die Analyse der Gruppe mit hohem FE&I-Personalstand zeigt einerseits eine überdurchschnittliche Spezialisierung ihrer FE&I-Aktivitäten und die Existenz entsprechend spezialisierter Forschungsteams. Andererseits hält diese Gruppe sowohl anwendungsorientierte F&E-Einrichtungen als auch Grundlagenforschungseinrichtungen für besonders wichtig und die Beurteilung des in Österreich erreichten Standes fällt in beiden Fällen überdurchschnittlich aus. Unternehmen mit hoher FE&I-Personalintensität weisen ebenfalls einen hohen Grad an eigener Spezialisierung auf. Eine Besonderheit dieser Gruppe ist die überdurchschnittlich positive Beurteilung der in Österreich etablierten direkten Förderung. Deutlich unterschiedliche Bewertungen zwischen Konzernzentralen und der Komplementärgruppe ergeben sich in Zusammenhang mit der Spezialisierung, wobei die erstgenannten in Österreich eine höhere Spezialisierung aufweisen.

Bei einigen Kriterien, die in der FE&I-Standortwahl ebenfalls einen hohen Stellenwert einnehmen, zeigt Österreich aus Sicht der befragten Unternehmen deutliche Schwächen. Hier wird auf die Arbeitskosten, das öffentliche Forschungsklima, die indirekte Förderung über das Steuersystem, die direkte F&E-Förderung sowie anwendungsorientierte F&E-Einrichtungen verwiesen. Bei den Arbeitskosten liegt nach Ansicht der überwiegenden Mehrheit der befragten Unternehmen eine Schwäche Österreichs vor. Interessant ist, dass dieser Faktor von den Unternehmenszentralen als wenig bedeutsames Kriterium eingestuft wird. Ein schlechtes Abschneiden Österreichs beim öffentlichen Klima für Forschung und Innovation ist zeigt sich sowohl bei Unternehmen mit hoher FE&I-Intensität als auch bei Befragungsteilnehmern mit hohem FE&I-Personalstand. In Fragen der heimischen F&E-Förderung schneidet die steuerliche Begünstigung von F&E in allen Gruppen schlechter ab als die direkte Förderung, die – wie erwähnt – von den FE&I-intensiven Unternehmen sogar positiv beurteilt wird.

## 5 Zusammenfassung und Politikschlußfolgerungen

Die Wachstumsaussichten einer offenen Volkswirtschaft hängen nicht nur von seiner Attraktivität für Investitionen in Produktion und Fertigung ab. Wirtschaftspolitische Strategien für Hochlohnländer wie Österreich konzentrieren sich deshalb zunehmend auf eine Hebung der Standortqualität für – im Sinne der eingesetzten Humanressourcen – höherwertige Aktivitäten. Die vorliegende Studie zum Wirtschaftsstandort Österreich bezieht sich auf international orientierte Unternehmen, also solche mit Schwester-, Tochter-, oder Muttergesellschaften im Ausland. Der erste Teil der Studie widmet sich den grenzüberschreitenden Kompetenzen, sogenannten Headquarterkompetenzen, die innerhalb eines Konzernverbundes an einem inländischen Standort wahrgenommen werden. Der zweite Teil der Studie untersucht die Besonderheiten der Auswahl bzw. der Attraktivität eines Standorts für Aktivitäten im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation (FE&I).

Als empirische Grundlage dient im Folgenden eine zwischen Mitte November 2003 und Mitte Jänner 2004 durchgeführte Unternehmensbefragung, an der 270 von rund 750 angeschriebenen Unternehmen teilgenommen haben; dies entspricht einem auswertbaren Rücklauf von ca. 36%. Das Sample weist eine hohe Heterogenität in Bezug auf Unternehmensmerkmale wie z.B. Sektorzugehörigkeit, Unternehmensgröße und Forschungsniveau auf:

- Rund 55,2% der insgesamt 270 Respondenten stammen aus der Sachgüterproduktion, weitere 22,6% kommen aus dem Dienstleistungssektor (ohne Handel) und der Rest von 22,2% ist dem Handel zuzuordnen.
- Die Verteilung nach Unternehmensgröße weist 34,1% 'sehr große' Unternehmen (d.h., solche mit mehr als 499 Beschäftigten am Standort) aus; der Anteil 'großer' Unternehmen (zwischen 250 und 499 Beschäftigte) liegt bei 15,6%, während 'mittlere' Unternehmen (zwischen 50 und 249 Beschäftigte) bzw. 'kleine' Unternehmen (bis 49 Beschäftigte) auf Anteile von 35,6% bzw. 14,8% kommen.
- Das FE&I-Niveau der antwortenden Unternehmen gemessen am personellen Ressourceneinsatz (Anzahl der FE&I-Beschäftigten) variiert ebenfalls stark. Von 227 Unternehmen, für die Angaben vorliegen, haben 24,7% kein FE&I-Personal, 32,2% der Respondenten kommen auf 1 bis 9 FE&I-Beschäftigte, weitere 23,8% haben immerhin 10 bis 50 FE&I-Beschäftigte und für 19,4% der Unternehmen liegt der Personalstand im Bereich FE&I bei über 50 Beschäftigten.
- Die FE&I-Intensität (gemessen an der FE&I-Personalquote) liegt für einen Anteil von 29% der 224 Unternehmen, für die Angaben vorliegen, unterhalb eines Schwellwerts von 0,5%; 29,9% der Unternehmen erreichen eine FE&I-Personalquote von über 5% und den mit 41,1% größten Teil bilden Unternehmen mit einer FE&I-Personalquote zwischen 0,5% und 5%.
- Das Sample teilt sich zudem in Konzernzentralen und eine zugehörige Komplementärgruppe. 62 von 244 Unternehmen repräsentieren – einem Anteil von 25,4% entsprechend – den Konzernsitz eines Unternehmens in Österreich. Demgegenüber setzt sich die Komplementärgruppe vorwiegend aus Niederlassungen multinationaler

Unternehmen mit Konzernsitz im Ausland sowie aus Tochterunternehmungen inländischer Konzerne zusammen.

Unternehmen mit Headquarterkompetenzen am Standort Österreich weisen deutliche Unterschiede in Hinblick auf den Kompetenzumfang auf. Hinsichtlich des geographischen Umfangs der Kompetenzen ist bei den befragten Unternehmen sowohl die Sektorzugehörigkeit als auch die Unternehmensgröße ein wesentlicher Faktor. Sachgüterproduzenten und größere Unternehmen haben überdurchschnittlich häufig weltweite Kompetenzen, weil in diesen Gruppen jeweils eine hohe Anzahl von Konzernzentralen enthalten ist. Insgesamt geben 42,9% von 156 befragten Unternehmen an, für mindestens einen Funktionsbereich des Unternehmens weltweite Headquarterkompetenzen wahrzunehmen.

Kompetenzen für mittel-osteuropäische Länder (MOEL) bilden einen geographisch den Schwerpunkt des Kompetenzumfangs der Befragungsteilnehmer. Ohne Berücksichtigung der Gruppe mit weltweiten Kompetenzen liegen hier für insgesamt 53,8% der Unternehmen Zuständigkeiten vor. In den Sektoren Handel und Dienstleistungen liegen mit Anteilen von 91,7% bzw. 70% überdurchschnittlich hohe Werte für eine entsprechende regionale Zuständigkeit vor.

Wesentliche Impulse für die starke Konzentration auf MOEL sind Konsequenz der Ostöffnung zu Anfang der 90er Jahre. Immerhin geben rund 40% der befragten Unternehmen an, dass im Zuge der Ostöffnung zusätzliche Headquarterkompetenzen in Österreich entstanden sind, wohingegen nur rund 6% der Unternehmen einen Verlust an Zuständigkeiten erlitten haben. Weitere Impulse durch die EU-Erweiterung sind beschränkt, wenngleich auch daraus mit einem positiven Saldo aus Gewinnen und Verlusten von Headquarterkompetenzen am Standort Österreich zu rechnen ist: Infolge der EU-Erweiterung ist für 14,9% der befragten Unternehmen ein Zugewinn an Kompetenzen wahrscheinlich oder sicher während 9,2% eher mit dem Verlust von Zuständigkeiten rechnen.

Insgesamt erwarten die Unternehmen für die nächsten Jahre eine positive Entwicklung am Headquarterstandort Österreich, zumal 33 von 243 Unternehmen, einem Anteil von 13,6% entsprechend neuen Kompetenzen erwarten. Während österreichische Konzernzentralen hierbei besonders optimistisch sind – annähernd ein Viertel erwartet Zugewinne – ist die von internationalen Konzerntöchtern dominierte Komplementärgruppe reservierter und nur jedes zehnte Unternehmen dieser Gruppe hält zusätzliche Kompetenzen für wahrscheinlich.

Ein nicht vernachlässigbarer Anteil der befragten Unternehmen hält einen Verlust von Headquarterkompetenzen in Österreich in den nächsten Jahren für möglich. Als Verlagerungsziele werden vorwiegend (i) mehrere lokal operierende Konzerneinheiten (22% der Nennungen) und (ii) die Konzernzentrale (19% der Nennungen) genannt. Der Erwartungshaltung eines Trend zur Dezentralisierung steht ein fast ebenso starker Trend zur Zentralisierung gegenüber. Vergangene Erfahrungen von Unternehmen, die in den letzten Jahren Headquarterkompetenzen verloren haben, weisen stärker auf Zentralisierungen hin.

Bei 31 von 243 befragten Unternehmen (einem Anteil von 12,8% entsprechend) ist es in den letzten Jahren zu Kompetenzverlusten gekommen. Dabei bezieht sich rund die Hälfte der Nennungen von Verlagerungszielen auf Konzernzentralen und etwa ein Viertel der Nennungen betrifft mehrere lokal operierende Einheiten des Konzerns. Verlagerungen zu sonstigen Einheiten des Konzerns stellen ebenfalls Dezentralisierungen dar und werden auch relativ häufig genannt (ca. ein Drittel der Nennungen). Interessant ist aber auch, dass jeder Fünfte Verlust von Headquarterkompetenzen mit der Auflassung von Kompetenzbereiche (z.B. durch Outsourcing, Änderungen im Produktportfolio) zusammenhängt.

Die Frage nach Gründen für die Reduktion von Headquarterkompetenzen weist erneut sowohl auf Trends zur Dezentralisierung als auch zur Zentralisierung hin: Rund 40% der Nennungen beziehen sich auf eine Zentralisierung von Kompetenzen. Dem steht ein starkes Wachstum in den ehemals betreuten Zielländern als Grund für eine Reduktion der Zuständigkeiten (45% der Nennungen) sowie eine Aufwertung lokaler Niederlassungen (rund 26% der Nennungen) gegenüber. Nicht zu unterschätzen sind Übernahmen und Fusionen, die in 29% der von Kompetenzverlusten betroffenen Unternehmen als Ursache genannt werden. Weniger bedeutsam erscheinen demgegenüber bessere Bedingungen an einem ausländischen Standort oder Synergien an einem anderen Standort (jeweils ca. 19% der Nennungen).

---

*Damit ergeben sich erste Konsequenzen für die Formulierung einer österreichischen Headquarterpolitik. Die Wachstumschancen für Headquarterkompetenzen im Inland sind intakt. Mit der EU-Erweiterung ergeben sich allerdings im Vergleich zu den Wirkungen der Ostöffnung nur geringe exogene Impulse. Zumal einem Trend zur Dezentralisierung von Headquarterkompetenzen nach wie vor eine starke Tendenz zur Zentralisierung gegenübersteht, sind österreichische Konzernzentralen für den Headquarterstandort von besonderer Bedeutung. Zudem ist für die Entwicklung einer politischen Strategie relevant, dass Fusionen und Übernahmen zu den besonders häufig genannten Gründen für Kompetenzverluste zählen, wohingegen bessere Bedingungen an einem ausländischen Standort zwar merkbar sind, aber insgesamt seltener vorkommen.*

---

Die Bewertungskriterien zur Auswahl von Headquarterstandorten orientieren sich trotz merkbarer Überschneidungen an anderen Bedürfnissen als Investitionen in Fertigung und Produktion. In den Vordergrund rücken Rechtssicherheit und politische Stabilität, Humanressourcen und Höhe der Unternehmensbesteuerung. Darüber hinaus werden von den befragten Unternehmen, die internationale Anbindung im Personentransport, mit dem Faktor Arbeit zusammenhängende Kriterien (Kosten, Arbeitsmarktflexibilität, Ausländerarbeitsgenehmigungen, Produktivität) sowie die geographische Nähe zu Zielmärkten hervorgehoben. In der Einschätzung der Unternehmen zeigt Österreich Schwächen in Hinblick auf die Höhe der Unternehmensbesteuerung und hinsichtlich des Faktors Arbeit. Dem stehen entscheidungsrelevante Stärken bei den Humanressourcen, bei Rechtssicherheit und politischer Stabilität, bei der internationalen Anbindung im Personentransport sowie der geographischen Nähe zu Zielmärkten gegenüber.

---

*Für die Formulierung einer Headquarterpolitik ist insgesamt eine differenzierte Sichtweise erforderlich zumal die Bedürfnisse innerhalb des Unternehmenssektors variieren. Beispielsweise sind Kriterien wie Lebensqualität und Sicherheit sowie Standortimage für Dienstleister weitaus bedeutsamer als für Sachgüterproduzenten, die ihrerseits das Produktivitätsniveau am Standort hervorheben. Gleichzeitig ist zu beachten, dass einzelne Faktoren zwar nicht unmittelbar wirksame Kriterien der Standortwahl darstellen, indirekt allerdings zum Erfüllen eines zentralen Entscheidungskriteriums maßgeblich beitragen können. So ist anzunehmen, dass höhere Lebensqualität einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Verfügbarkeit qualifizierter Manager leistet.*

*Die Standortfrage im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation (FE&I) ist für Österreich von besonders hoher Bedeutung. Einerseits liegen ambitionierte längerfristige Zielsetzungen zur Erhöhung von Forschungsquote und des Anteils durch Unternehmen finanzierter F&E (Barcelona-Ziele) vor. Andererseits weist Österreich im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hohe Werte bei auslandsfinanzierter Forschung und Entwicklung auf, die auf das hohe Niveau der Aktivitäten von multinationalen Konzernen zurückzuführen sind. Eine Strategie zu Forschung und technologischer Entwicklung hat somit nicht nur auf originär österreichische Unternehmen abzustellen. Vielmehr ist zu berücksichtigen, dass F&E-Niederlassungen von multinationalen Unternehmen einem internationalen konzerninternen Wettbewerb ausgesetzt sind.*

---

In der Unternehmensbefragung hat sich gezeigt, dass die Entwicklungsperspektiven klar in Richtung Ausweitung der FE&I-Aktivitäten am Standort Österreich weisen. Immerhin 53 von 215 befragten Unternehmen (24,7%) rechnen für die nächsten Jahre mit einer Ausweitung des Personalstandes im Bereich FE&I, wohingegen lediglich ein Anteil von 6,5% eine Reduktion erwartet; für rund die Hälfte der Respondenten ergeben sich keine Änderungen beim FE&I-Personalstand und weitere 16,3% der Respondenten wählen die Antwortkategorie 'weiß nicht', sodaß insgesamt jedenfalls mit einem positiven Saldo zu rechnen ist. Allerdings zeigt sich in der Frage der Entwicklung des FE&I-Personalstandes auch die hohe Mobilität international orientierter Unternehmen. Beispielsweise werden – nach Einschätzung der befragten Unternehmen – ausländische Konzernstandorte stärker von Aufstockungen profitieren als die österreichischen Niederlassungen.

In den letzten Jahren haben 42 von 263 Unternehmen die Erfahrung einer Reduktion oder Verlagerung von FE&I-Aktivitäten gemacht. Die Gründe dafür lagen vorwiegend in einer Reorganisation nach Fusion oder Übernahme (23,2% der Nennungen) sowie in einer Zentralisierung von FE&I-Aktivitäten (21,4% der Nennungen). Ein erhebliches Gefährdungspotential geht zudem von einer Änderung des Produktportfolios (17,9% der Nennungen) aus, während bessere Bedingungen im Ausland nur in 7 Fällen (12,5% der Nennungen) ausschlaggebend für die Einschränkung der FE&I-Aktivitäten in Österreich waren.

---

*Für die Standortpolitik zu Forschung, Entwicklung und Innovation folgt somit unmittelbar, dass ähnlich zu Headquarterfunktionen, österreichische Unternehmenszentralen einen besonderen Stellenwert einnehmen. Kommt es bei ihnen zu einer Zentralisierung der FE&I-Aktivitäten, so erfolgt diese an einem Standort im Inland. Aus dem hohen Gefährdungspotenzial von Fusionen und Übernahmen folgt, dass die Förderpolitik insbesondere an der Unterstützung der Spezialisierung innerhalb der Unternehmen ansetzen sollte, um die Chancen auf Weiterführung oder Ausbau der FE&I-Aktivitäten eines übernommenen Unternehmens zu erhöhen.*

---

Die Befragung liefert auch Anhaltspunkte zur Einschätzung der Nutzung des bestehenden forschungs- und technologiepolitischen Förderinstrumentariums durch international orientierte Unternehmen. Für alle berücksichtigten Instrumente gilt insgesamt, dass das FE&I-Niveau (FE&I-Personalstand) und die FE&I-Intensität (FE&I-Personalquote) wesentlichen Einfluß auf die Nutzungshäufigkeit haben. Die Heterogenität der befragten Gruppe impliziert, dass mehr als ein Drittel der Befragten keinen Gebrauch von den angeführten Förderinstrumenten macht.

Das wichtigste Instrument bildet insgesamt die FFF-Projektförderung, die von rund 52% der befragten Unternehmen in den letzten Jahren mindestens einmal in Anspruch genommen wurde. Annähernd ebenso bedeutsam ist die steuerliche Begünstigung von F&E, die in rund 48% der antwortenden Unternehmen genutzt wird. Die Teilnahme an Kompetenzzentren-Programmen und CD-Labors beschränkt sich auf Unternehmen mit einem FE&I-Personalstand von mehr als 10 Beschäftigten, sodass insgesamt eine geringere Anzahl von Nennungen erfolgt (insgesamt nur 11,6% bzw. 6,5% der Respondenten). Demgegenüber liegt für andere Bundesförderungen (insbesondere AWS) mit ca. 32% der Respondenten eine vergleichsweise häufige Inanspruchnahme vor und Förderungen der Länder kommen immerhin auf einen Anteil von 18,6%.

Ähnlich wie bei den genannten Förderinstrumenten hängt die Nutzung der Forschungsinfrastruktur (universitäre und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) von FE&I-Niveau und – Intensität ab. So erfolgen eine häufige Vergabe von Forschungsaufträgen an heimische Forschungseinrichtungen und enge Kooperationen vorwiegend bei Unternehmen mit höherem FE&I-Personalstand. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung legen den Schluß nahe, dass das intersektorale Kooperationspotential zwischen Wissenschaft und Wirtschaft noch nicht ausgeschöpft ist. Erneut zeigt sich, dass österreichische Konzernzentralen eine besonders wichtige Rolle als Kooperationspartner des öffentlichen Forschungssektors spielen.

In der Bewertung von Standorten für Forschung, Entwicklung und Innovation sind – nach Ansicht der befragten Unternehmen – Förderinstrumente (steuerliche Begünstigung von F&E, direkte Förderung) zentrale Kriterien. Wesentlich ist auch die eigene Spezialisierung am Standort, Regelungen zum Schutz geistigen Eigentums sowie im Zusammenhang mit dem Humankapital stehende Faktoren. Hier zählt sowohl die allgemeine Verfügbarkeit von akademischem Forschungspersonal als auch die Existenz von spezialisierten, eingespielten Forschungsteams im Unternehmen. In einer zweiten wichtigen Gruppe von Kriterien finden

sich das öffentliche Forschungsklima, F&E-Personal mittlerer Qualifikation, Arbeitskosten und anwendungsorientierte F&E-Einrichtungen.

In der Bewertung des Standorts Österreich fallen besondere Stärken beim Schutz geistigen Eigentums, dem F&E-Personal mittlerer Qualifikation, der Verfügbarkeit von akademischem Forschungspersonal, der Existenz spezialisierter Forschungsteams in den Unternehmen sowie hinsichtlich der Spezialisierung am Standort auf. Gleichzeitig liegen – aus Sicht der befragten Unternehmen – erkennbare Schwächen bei Arbeitskosten, im Förderwesen und beim öffentlichen Forschungsklima vor. Ähnlich wie schon in der Bewertung des Headquarterstandorts werden die Humanressourcen in Österreich als besondere Stärke gewertet. Die in beiden Fällen schlecht bewertete Position Österreichs in Hinblick auf die Unternehmensbesteuerung relativiert sich für den FE&I-Standort zumal sie hier nicht zu den wesentlichen Kriterien zählt. Allerdings werden indirekte Förderungen und direkte Forschungsförderung als nicht adäquat wahrgenommen, obwohl Österreich in den letzten Jahren insbesondere bei der steuerlichen Begünstigung von F&E im internationalen Vergleich generöse Regelungen eingeführt hat.

---

*Auch für die Standortpolitik zu Forschung, Entwicklung und Innovation gilt, dass eine differenzierte Strategie zu entwickeln ist. Beispielsweise folgt aus der Unternehmensbefragung für die Gesamtheit der Respondenten, dass anwendungsorientierte Forschungseinrichtungen und solche der Grundlagenforschung tendenziell als sekundär für die Standortwahl zu betrachten sind und die Positionierung Österreichs im 'neutralen' Bereich liegt. Demgegenüber folgt aus der Betrachtung der Gruppe von Unternehmen mit sehr hohem FE&I-Personalstand (über 50 FE&I-Beschäftigte) dass in beiden Fällen relevante Standortkriterien vorliegen, die in Österreich zumindest gut erfüllt werden. Darüber hinaus sind in der Entwicklung einer aktiven Standortpolitik zu FE&I auch Interdependenzen zwischen einzelnen Faktoren zu beachten. So hängt die Verfügbarkeit von gut ausgebildetem akademischen Forschungspersonal letztlich auch davon ab, welches Reservoir im mittleren Qualifikationssegment verfügbar ist und in welchem Umfang (vorwiegend) öffentlich finanzierte Forschungseinrichtungen für Grundlagenforschung und angewandte Forschung existieren.*

---

## 6 Literaturhinweise

- ADL (Arthur D. Little, Schweiz) (2002), Benchmarking of Global and Regional Headquarters in Switzerland: Insights into Headquarters Design and Location Selection, ADL, Thalwill (Schweiz).
- BCG (The Boston Consulting Group) (2003), Schlank und schlaumarktnah und mobil: Welche Perspektiven haben multinationale Osteuropazentralen in Österreich?, BCG, Wien.
- Belitz, H. (2004), Forschung und Entwicklung in multinationalen Unternehmen, Studien zum deutschen Innovationssystem 8/2004, DIW, Berlin.
- BMBWK – BMVIT – BMWA (2003), Forschungs- und Technologiebericht 2003: Bericht der Bundesregierung an den Nationalrat gem. § 8 (2) FOG über die Lage und Bedürfnisse von Forschung, Technologie und Innovation in Österreich, Wien.
- Braunerhjelm, P. (2004), Heading for Headquarters? Why and How the Location of Headquarters Matter Among the EU Countries, erschienen in: Oxelheim, L. – Ghauri, P. N., European Union and the Race for Foreign Direct Investment in Europe, Elsevier, Amsterdam.
- Hayter, R. (1997), The Dynamics of Industrial Location: The Factory, the Firm and the Production System, John Wiley & Sons, Chichester.
- Knoll, N. (2003), Business R&D and the Role of Public Policies for Innovation Support: A qualitative Approach, tip-Publikation, WIFO, Wien.
- Knoll, N. (2001), Progress towards the Knowledge-Based Economy, WIFO Working Papers, No. 161, WIFO, Wien.
- Mayerhofer, P. (2002), Zweiter Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Wiens, WIFO, Wien.
- Palme, G., Peneder, M. (1998), Wirtschaftsstandort Oberösterreich: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, WIFO, Wien.
- OECD (2002), OECD Science, Technology and Industry Outlook, Paris.
- Stankovsky, J., Wolfmayr-Schnitzer, Y. (1996), Österreich als Standort für Ostzentralen, WIFO, Wien.

## 7 Anhänge

### 7.1 ANHANG A-1: Ergänzende Tabellen und Abbildungen

*Tabelle A-1: Erfahrungen mit dem Verlust internationaler Headquarter-Kompetenzen am Standort Österreich*

Verlust internat. HQ-Funktionen am Standort Ö in den letzten Jahren?	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Ja	3	8,1	14	16,9	4	10,3	10	11,9	31	12,8
Nein	34	91,9	69	83,1	35	89,7	74	88,1	212	87,2
Gesamt	37	100,0	83	100,0	39	100,0	84	100,0	243	100,0

	Sektorzugehörigkeit des Unternehmen							
	Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Ja	16	12,1	4	7,3	11	19,6	31	12,8
Nein	116	87,9	51	92,7	45	80,4	212	87,2
Gesamt	132	100,0	55	100,0	56	100,0	243	100,0

Tabelle A-2: Funktionsbereiche in denen ein Zugewinn von internationalen Headquarterkompetenzen wahrscheinlich ist

Wohin werden die internat. HQ-Funktionen verlagert	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Strategische Planung			4	44,4			6	35,3	10	29,4
Unternehmenskommunikation			2	22,2			5	29,4	7	20,6
Rechnungswesen, Controlling	2	67	5	55,6			5	29,4	12	35,3
Finanzierung			1	11,1			3	17,6	4	11,8
Investitionsplanung			1	11,1	1	20,0	7	41,2	9	26,5
Marketing	1	33	2	22,2	2	40,0	6	35,3	11	32,4
Schulung, Ausbildung			1	11,1	4	80,0	2	11,8	7	20,6
Personalwesen			2	22,2	3	60,0	2	11,8	7	20,6
Informationstechnologie, EDV			2	22,2			4	23,5	6	17,6
Beschaffung, Einkauf			2	22,2	1	20,0	4	23,5	7	20,6
Forschung und Entwicklung			2	22,2	1	20,0	4	23,5	7	20,6
Produktion, Produktadaptierung			1	11,1	1	20,0	2	11,8	4	11,8
Logistik, Lagerhaltung	2	67	1	11,1			2	11,8	5	14,7
Vertrieb	1	33	3	33,3	1	20,0	5	29,4	10	29,4
Kundenbetreuung	2	67	3	33,3			2	11,8	7	20,6
Rechtsdienste			2	22,2			1	5,9	3	8,8
Übernahme anderer HQ-Funktionen			2	22,2			3	17,6	5	14,7
Gesamt	3	100,0	9	100,0	5	100,0	17	100,0	34	100,0
	<b>Sektorzugehörigkeit des Unternehmens</b>									
			Sachgüter		Dienstleistungen		Handel		Gesamt	
Strategische Planung			7	33,3	2	28,6	1	25,0	10	31,3
Unternehmenskommunikation			4	19,0	2	28,6	1	25,0	7	21,9
Rechnungswesen, Controlling			8	38,1	2	28,6	2	50,0	12	37,5
Finanzierung			4	19,0					4	12,5
Investitionsplanung			8	38,1	1	14,3			9	28,1
Marketing			9	42,9	1	14,3	1	25,0	11	34,4
Schulung, Ausbildung			7	33,3					7	21,9
Personalwesen			6	28,6	1	14,3			7	21,9
Informationstechnologie, EDV			4	19,0	2	28,6			6	18,8
Beschaffung, Einkauf			7	33,3					7	21,9
Forschung und Entwicklung			7	33,3					7	21,9
Produktion, Produktadaptierung			4	19,0					4	12,5
Logistik, Lagerhaltung			4	19,0			1	25,0	5	15,6
Vertrieb			7	33,3	2	28,6	1	25,0	10	31,3
Kundenbetreuung			4	19,0	1	14,3	2	50,0	7	21,9
Rechtsdienste			2	9,5	1	14,3			3	9,4
Übernahme anderer HQ-Funktionen			2	9,5	2	28,6	1	25,0	5	15,6
Gesamt			21	100,0	4	100,0	7	100,0	32	100,0
	<b>Ist Ihr Unternehmen die Zentrale dieses Konzerns?</b>									
			Ja		Nein				Gesamt	
Strategische Planung			3	20,0	7	43,8	10	32,3		
Unternehmenskommunikation			3	20,0	4	25,0	7	22,6		
Rechnungswesen, Controlling			7	46,7	5	31,3	12	38,7		
Finanzierung			3	20,0	1	6,3	4	12,9		
Investitionsplanung			5	33,3	4	25,0	9	29,0		
Marketing			5	33,3	5	31,3	10	32,3		
Schulung, Ausbildung			3	20,0	3	18,8	6	19,4		
Personalwesen			3	20,0	3	18,8	6	19,4		
Informationstechnologie, EDV			3	20,0	3	18,8	6	19,4		
Beschaffung, Einkauf			5	33,3	2	12,5	7	22,6		
Forschung und Entwicklung			2	13,3	5	31,3	7	22,6		
Produktion, Produktadaptierung			2	13,3	2	12,5	4	12,9		
Logistik, Lagerhaltung			4	26,7	1	6,3	5	16,1		
Vertrieb			4	26,7	5	31,3	9	29,0		
Kundenbetreuung			2	13,3	5	31,3	7	22,6		
Rechtsdienste			3	20,0		0,0	3	9,7		
Übernahme anderer HQ-Funktionen			2	13,3	3	18,8	5	16,1		
Gesamt			15	100,0	16	100,0	31	100,0		

Tabelle A-3: Schaffung bzw. Ausbau internationaler Headquarterkompetenzen als Folge der EU-Erweiterung

Neue internat. HQ-Funktionen am Standort Ö als Folge der EU-Erweiterung	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
ja, mit ziemlicher Sicherheit			4	4,9	3	7,9	6	7,1	13	5,4
ja, wahrscheinlich	4	10,8	7	8,5	4	10,5	8	9,5	23	9,5
nein, eher nicht	13	35,1	41	50,0	16	42,1	40	47,6	110	45,6
nein, sicher nicht	16	43,2	26	31,7	13	34,2	30	35,7	85	35,3
weiß nicht	4	10,8	4	4,9	2	5,3			10	4,1
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>	<b>84</b>	<b>100,0</b>	<b>241</b>	<b>100,0</b>
			<b>Sektorzugehörigkeit des Unternehmens</b>							
			<b>Sachgüter</b>		<b>Dienstleistungen</b>		<b>Handel</b>		<b>Gesamt</b>	
ja, mit ziemlicher Sicherheit			9	6,9	3	5,6	1	1,8	13	5,4
ja, wahrscheinlich			14	10,7	6	11,1	3	5,4	23	9,5
nein, eher nicht			64	48,9	22	40,7	24	42,9	110	45,6
nein, sicher nicht			43	32,8	19	35,2	23	41,1	85	35,3
weiß nicht			1	0,8	4	7,4	5	8,9	10	4,1
<b>Gesamt</b>			<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>	<b>56</b>	<b>100,0</b>	<b>241</b>	<b>100,0</b>
					<b>Ist Ihr Unternehmen die Zentrale dieses Konzerns?</b>					
					<b>Ja</b>		<b>Nein</b>		<b>Gesamt</b>	
ja, mit ziemlicher Sicherheit					8	13,3	5	2,8	13	5,4
ja, wahrscheinlich					8	13,3	15	8,3	23	9,6
nein, eher nicht					23	38,3	86	47,8	109	45,4
nein, sicher nicht					21	35,0	64	35,6	85	35,4
weiß nicht							10	5,6	10	4,2
<b>Gesamt</b>					<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>	<b>240</b>	<b>100,0</b>

Tabelle A-4: Verlagerung internationaler Headquarterkompetenzen als Folge der EU-Erweiterung

Neue internat. HQ-Funktionen am Standort Ö als Folge der EU-Erweiterung	Unternehmensgröße (nach Beschäftigten)									
	bis 49		50 bis 249		250 bis 499		über 499		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
ja, mit ziemlicher Sicherheit			1	1,1	1	2,4	4	4,4	6	2,2
ja, wahrscheinlich	3	7,5	9	9,6	1	2,4	8	8,8	21	7,9
nein, eher nicht	12	30,0	40	42,6	19	45,2	45	49,5	116	43,4
nein, sicher nicht	22	55,0	41	43,6	20	47,6	29	31,9	112	41,9
weiß nicht	3	7,5	3	3,2	1	2,4	5	5,5	12	4,5
<b>Gesamt</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>267</b>	<b>100,0</b>
	<b>Sektorzugehörigkeit des Unternehmens</b>									
			<b>Sachgüter</b>		<b>Dienstleistungen</b>		<b>Handel</b>		<b>Gesamt</b>	
ja, mit ziemlicher Sicherheit			6	4,1					6	2,2
ja, wahrscheinlich			10	6,8	5	8,5	6	10,0	21	7,9
nein, eher nicht			69	46,6	27	45,8	20	33,3	116	43,4
nein, sicher nicht			58	39,2	26	44,1	28	46,7	112	41,9
weiß nicht			5	3,4	1	1,7	6	10,0	12	4,5
<b>Gesamt</b>			<b>148</b>	<b>100,0</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>		<b>267</b>	<b>100,0</b>
	<b>Ist Ihr Unternehmen die Zentrale dieses Konzerns?</b>									
					<b>Ja</b>		<b>Nein</b>		<b>Gesamt</b>	
ja, mit ziemlicher Sicherheit							5	2,8	5	2,1
ja, wahrscheinlich					4	6,6	13	7,2	17	7,1
nein, eher nicht					30	49,2	76	42,2	106	44,0
nein, sicher nicht					26	42,6	75	41,7	101	41,9
weiß nicht					1	1,6	11	6,1	12	5,0
<b>Gesamt</b>					<b>61</b>	<b>100,0</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>	<b>241</b>	<b>100,0</b>

Abbildung A-1: Headquarter-Standort (Sachgüterproduktion)

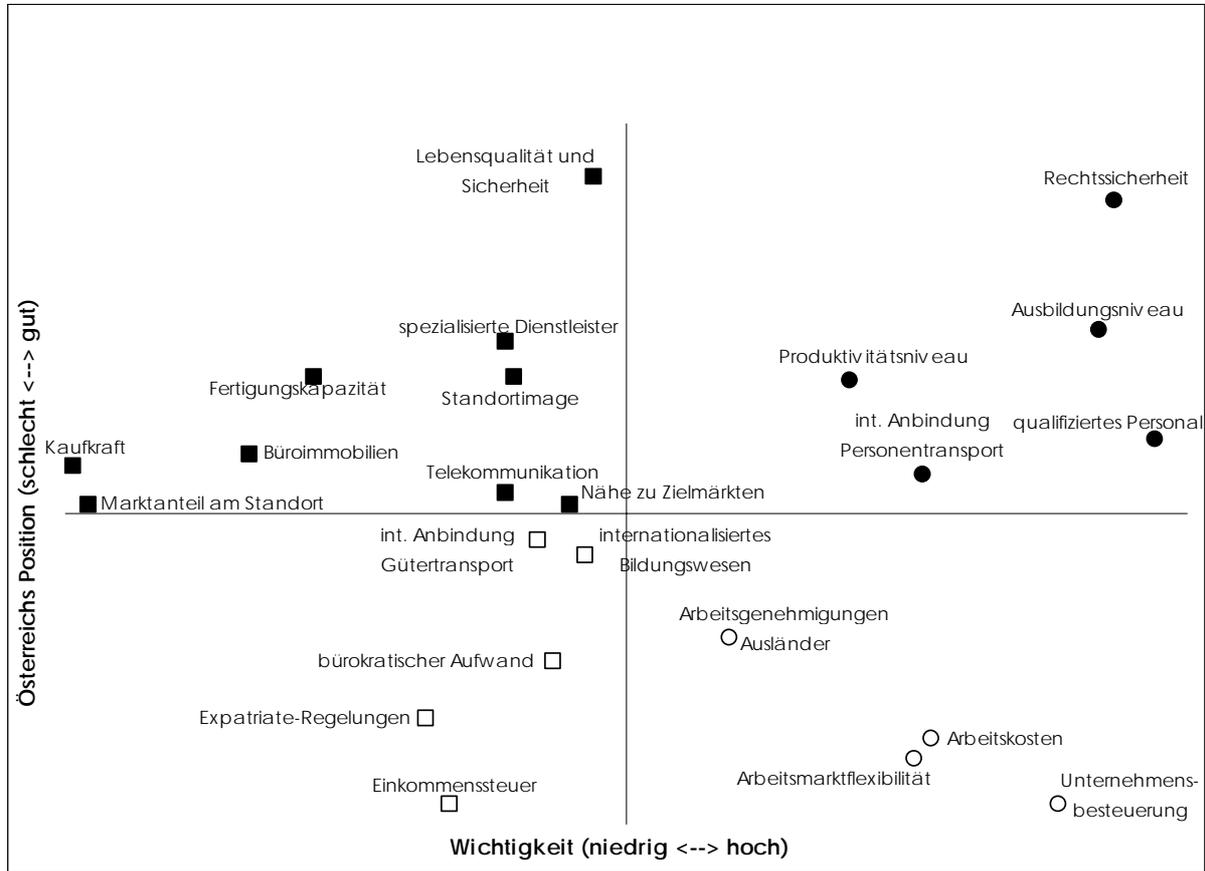


Abbildung A-2: Headquarter-Standort (Dienstleister)

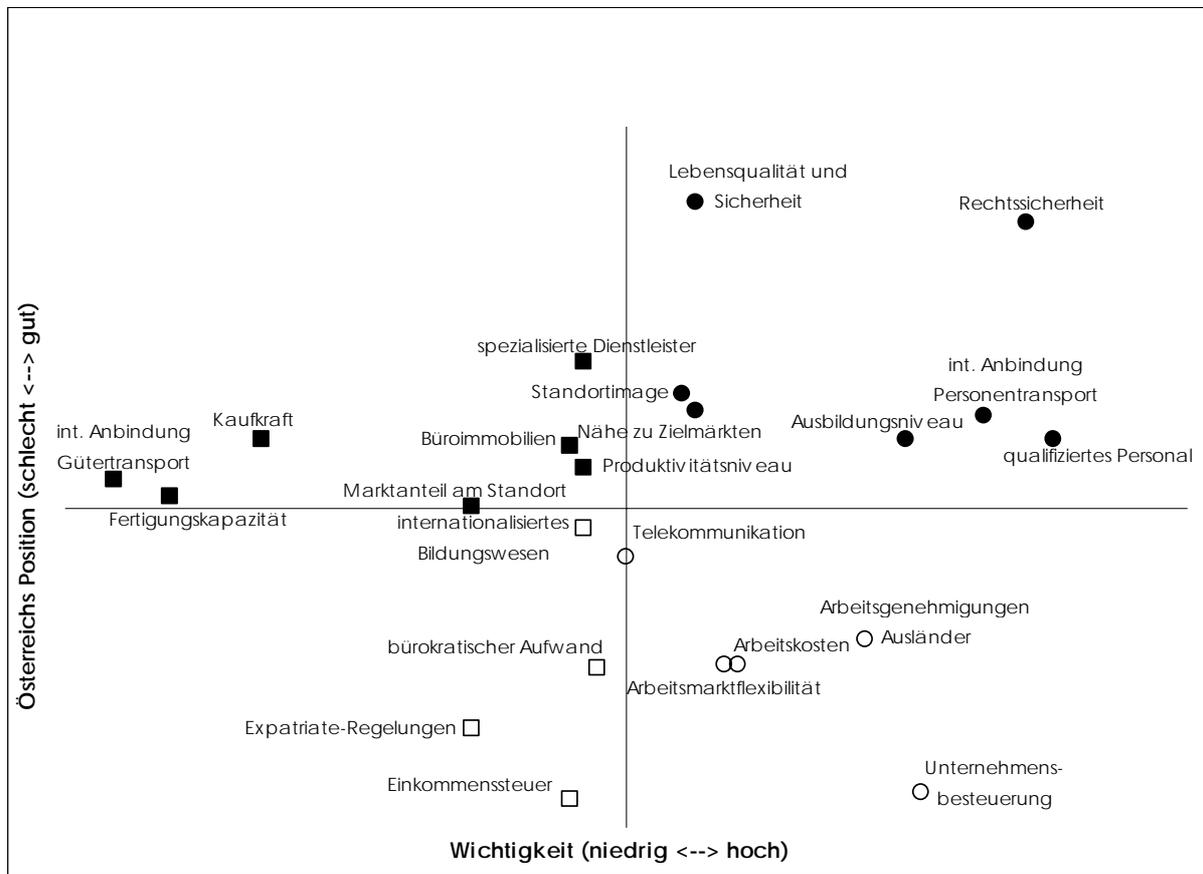


Abbildung A-3: Headquarter-Standort (nur Unternehmenszentralen)

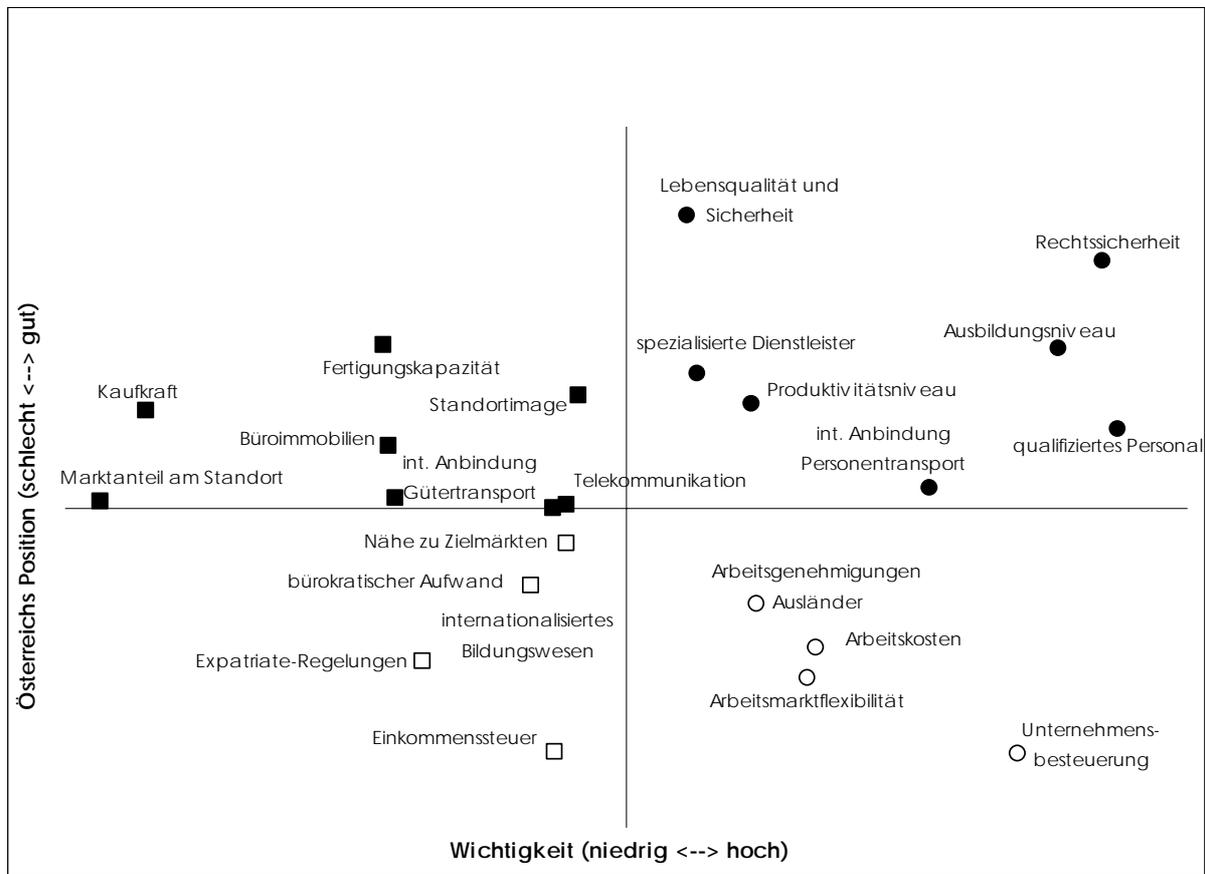


Abbildung A-4: Headquarter-Standort (Komplementärgruppe zu Unternehmenszentralen)

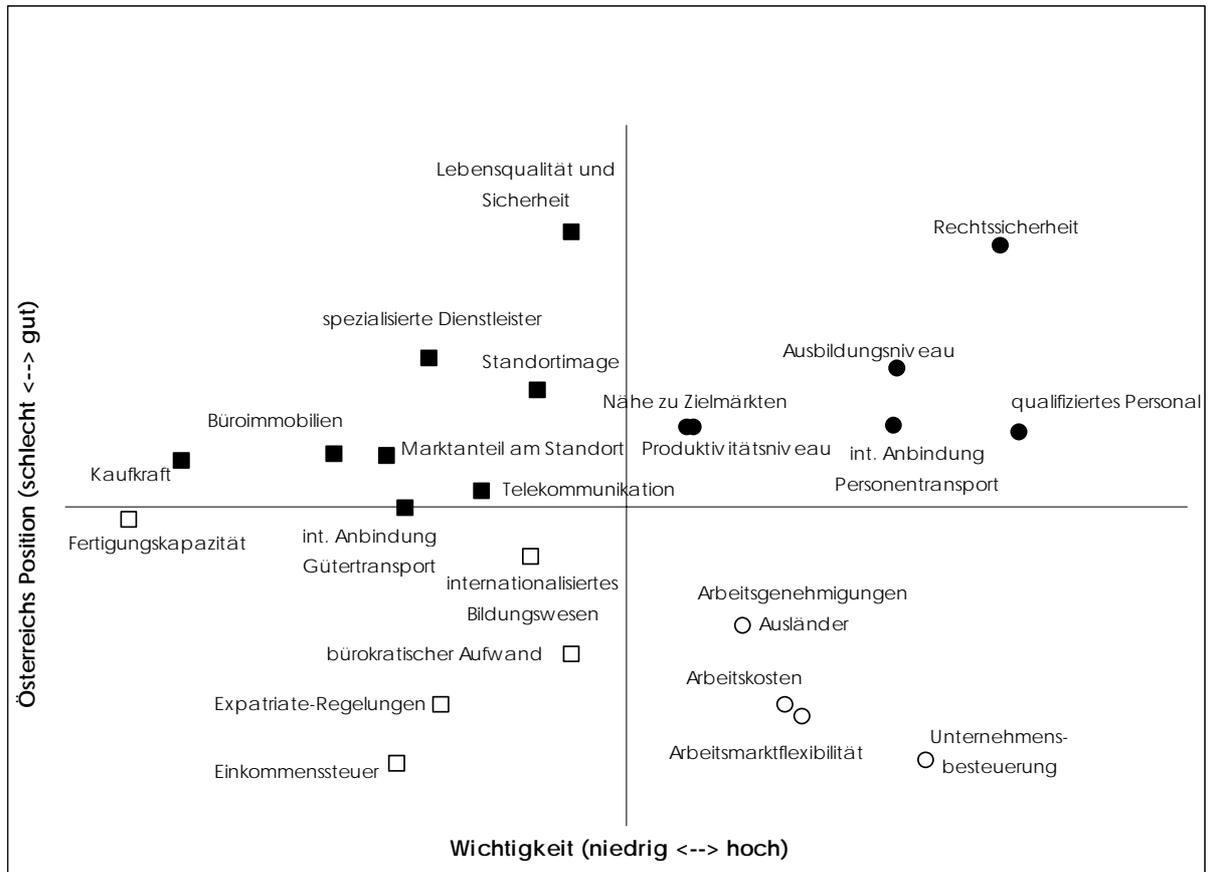


Abbildung A-5: Standort für Forschung, Entwicklung und Innovation (Unternehmen mit hoher FE&I-Intensität)

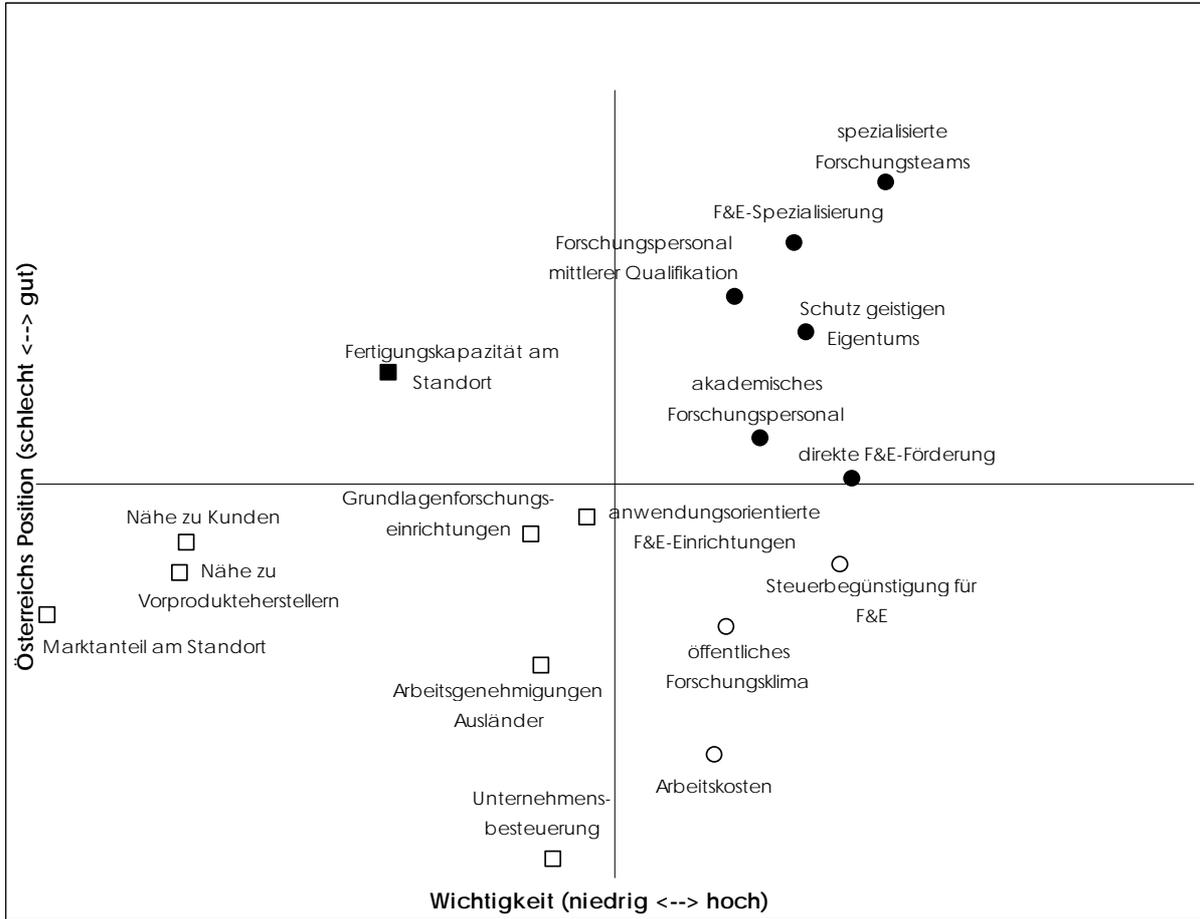


Abbildung A-6: Standort für Forschung, Entwicklung und Innovation (Unternehmen mit hoher FE&I-Beschäftigung)

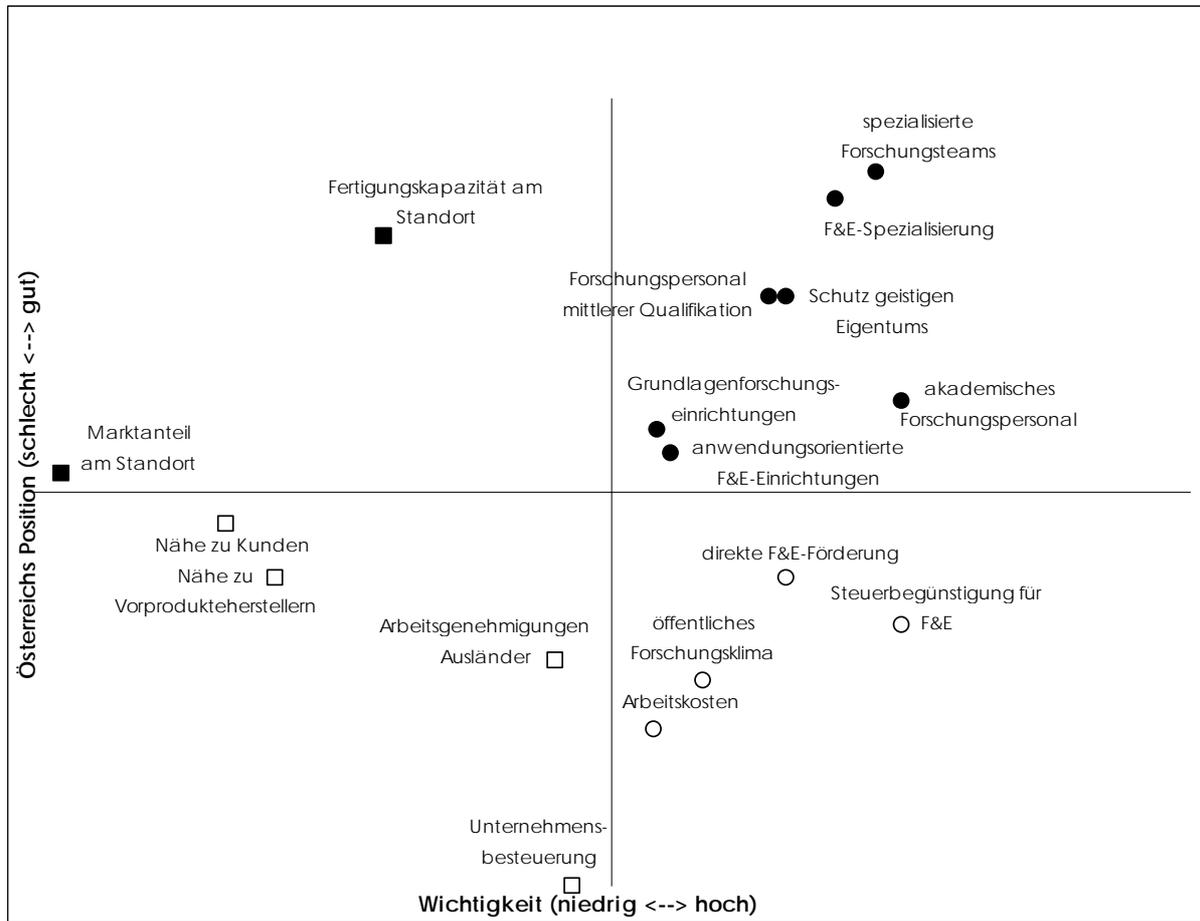
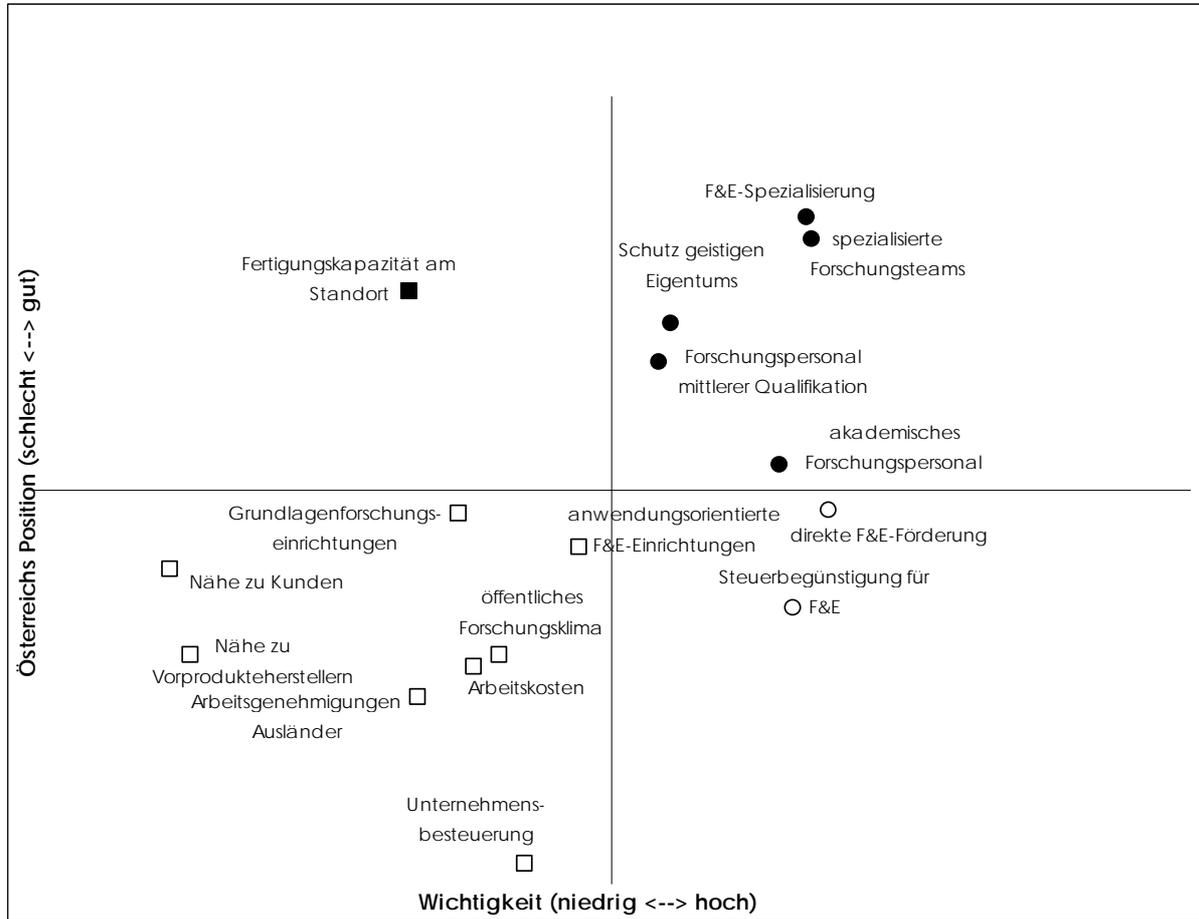


Abbildung A-7: Standort für Forschung, Entwicklung und Innovation (nur Unternehmenszentralen)



## 7.2 ANHANG A-2: Fragebogen zur Unternehmensbefragung des WIFO

**WIFO**

# **International orientierte Unternehmen in Österreich**

**Rahmenbedingungen für Steuerungsfunktionen und Forschungskompetenz**

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen bis 3. Dezember 2003 an:

Österreichisches Institut  
für Wirtschaftsforschung  
Postfach 91  
A-1103 Wien

Oder per Fax: (01) 798 93 86

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Mag. Norbert Knoll  
Tel: (01) 798 26 01 - 472  
Norbert.Knoll@wifo.ac.at

Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und keinesfalls an die Auftraggeber oder an Dritte weitergegeben. Es werden ausschließlich Ergebnisse veröffentlicht, die keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Teilnehmer zulassen.

## 1 Abschnitt A - grundlegendes zu Ihrem Unternehmen

- 1** Wie hoch war im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr der Umsatz Ihres Unternehmens (einschließlich österreichischer Tochterunternehmen) ungefähr?

\_\_\_\_\_ Umsatz in Mio. Euro

- 2** Wie viele Beschäftigte hatte Ihr Unternehmen (einschließlich österreichischer Tochterunternehmen) im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr in etwa?

\_\_\_\_\_ Beschäftigte

- 3** Welcher der folgenden Branchen würden Sie Ihr Unternehmen (einschließlich österreichischer Tochterunternehmen) am ehesten zurechnen?

Bitte nur eine Nennung!

- Erzeugung von Sachgütern  
 Handel  
 Erbringung von Dienstleistungen  
 sonstiges: \_\_\_\_\_

- 4** Ist Ihr Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns, d.h. verfügt Ihr Unternehmen mittelbar oder unmittelbar über Mutter-, Tochter- oder Schwesterunternehmen außerhalb Österreichs?

- ja  
 nein → weiter mit Frage 22

- 5** Ist Ihr Unternehmen die Zentrale dieses Konzerns?

- ja  
 nein → weiter mit Frage 7

- 6** In welchem Land befindet sich der Hauptsitz des Konzerns?

\_\_\_\_\_

- 7** Wie hoch war der Umsatz des gesamten Konzerns im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr ungefähr?

\_\_\_\_\_ Umsatz in Mio. Euro

- 8** Wie viele Beschäftigte hatte der gesamte Konzern im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr in etwa?

\_\_\_\_\_ Beschäftigte

## 2 Abschnitt B - internationale Headquarterfunktionen

- 9** Hat Ihr Unternehmen derzeit im Rahmen des Konzerns Planungs-, Koordinations- und Entscheidungskompetenzen, die über Österreich hinausgehen (internationale Headquarterfunktionen)?

Zum Beispiel die konzernweite Verantwortlichkeit für bestimmte Produkte oder Aufgaben, die Zuständigkeit für Märkte außerhalb Österreichs, aber auch beispielsweise die Übernahme von Backoffice-Tätigkeiten für andere Konzerngesellschaften.

- ja  
 nein → weiter mit Frage 14

- 10** Wurde Ihr Unternehmen speziell dafür gegründet um solche internationalen Headquarterfunktionen wahrzunehmen?

- ja  
 nein

- 11** Für welche Länder oder Ländergruppen übernimmt Ihr Unternehmen internationale Headquarterfunktionen?

Mehrfachnennungen möglich!

- weltweit  
 westeuropäische Länder  
 osteuropäische Länder (inkl. Russland)  
 Nahost (inkl. Türkei)  
 Fernost  
 Nordamerika  
 Südamerika  
 pazifischer Raum  
 afrikanische Länder

- 12** In welchen der folgenden Bereiche übernimmt Ihr Unternehmen derzeit internationale Headquarterfunktionen? Werden diese Funktionen Ihrer Meinung nach in den nächsten Jahren am Standort Österreich ausgeweitet, in ihrem derzeitigen Umfang beibehalten oder reduziert?

Mehrfachnennungen möglich!

Derzeit am Standort  
Österreich wahrgenommene  
internationale Headquarterfunktionen

Entwicklung dieser internationalen  
Headquarterfunktion am Standort  
Österreich in den nächsten Jahren

Beibehaltung des  
Ausweitung derzeitigen Umfangs    Reduktion/  
Abbau

	Derzeit am Standort Österreich wahrgenommene internationale Headquarterfunktionen	Beibehaltung des Ausweitung derzeitigen Umfangs	Reduktion/ Abbau
Strategische Planung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmenskommunikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechnungswesen, Controlling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investitionsplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulung, Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalwesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationstechnologie, EDV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschaffung, Einkauf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschung und Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produktion, Produktadaptierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logistik, Lagerhaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtsdienste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere Headquarterfunktionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13** Wenn in den nächsten Jahren internationale Headquarterfunktionen am Standort Österreich abgebaut oder reduziert werden:

Wohin werden diese internationalen Headquarterfunktionen (wahrscheinlich) verlagert?

Mehrfachnennungen möglich!

- Aufteilung der Funktion auf mehrere, lokal operierende Einheiten des Konzerns
- Verlagerung an die Konzernzentrale
- Verlagerung an eine sonstige Einheit des Konzerns (Land: \_\_\_\_\_)
- Funktion wird aufgelassen und wird im Konzern nicht mehr wahrgenommen (z.B. Wegfall von Produktgruppen, Outsourcing)
- anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**14** Ist es wahrscheinlich, dass Ihr Unternehmen in den nächsten Jahren neue (weitere) internationale Headquarterfunktionen am Standort Österreich übernehmen wird?

- ja
- nein → weiter mit Frage 16

**15** In welchen der folgenden Bereiche wird Ihr Unternehmen wahrscheinlich in den nächsten Jahren am Standort Österreich neue (zusätzliche) internationale Headquarterfunktionen übernehmen?

- Strategische Planung
- Unternehmenskommunikation
- Rechnungswesen, Controlling
- Finanzierung
- Investitionsplanung
- Marketing
- Schulung, Ausbildung
- Personalwesen
- Informationstechnologie, EDV
- Beschaffung, Einkauf
- Forschung und Entwicklung
- Produktion, Produktadaptierung
- Logistik, Lagerhaltung
- Vertrieb
- Kundenbetreuung
- Rechtsdienste
- andere Headquarterfunktionen

**16** Ist es in Ihrem Unternehmen in den letzten Jahren zum Verlust internationaler Headquarterfunktionen am Standort Österreich gekommen?

- ja
- nein → weiter mit Frage 19

**17** Wohin wurden diese internationalen Headquarterfunktionen verlagert?

Mehrfachnennungen möglich!

- Aufteilung der Funktion auf mehrere, lokal operierende Einheiten des Konzerns
- Verlagerung an die Konzernzentrale
- Verlagerung an eine sonstige Einheit des Konzerns (Land: \_\_\_\_\_)
- Funktion wurde aufgelassen und wird im Konzern nicht mehr wahrgenommen (z.B. Wegfall von Produktgruppen, Outsourcing)
- anderes, und zwar: \_\_\_\_\_

**18** Worin lagen die maßgeblichen Gründe für den Verlust von internationalen Headquarterfunktionen am Standort Österreich?

Mehrfachnennungen möglich!

- starkes Wachstum der Aktivitäten in den ehemals betreuten Zielländern
- Reorganisation des Unternehmens nach Übernahme/Fusion
- Nutzung von Synergien an einem anderen Standort
- bessere Bedingungen am ausländischen Standort (im Vergleich mit Österreich)
- Aufwertung von lokalen Niederlassungen
- Zentralisierung von internationalen Headquarterfunktionen
- andere Gründe, und zwar: \_\_\_\_\_

**19** Wurden in Ihrem Konzern als Folge der Ostöffnung in den frühen 90er Jahren neue internationale Headquarterfunktionen am Standort Österreich geschaffen bzw. bestehende internationale Headquarterfunktionen ausgebaut?

- ja
- nein

**20** Wurden in Ihrem Konzern als Folge der Ostöffnung in den frühen 90er Jahren damals am Standort Österreich bestehende internationale Headquarterfunktionen in die Oststaaten verlagert?

- ja
- nein

**21** Werden als Folge der EU-Erweiterung internationale Headquarterfunktionen Ihres Konzerns am Standort Österreich neu geschaffen bzw. ausgebaut?

- ja, mit ziemlicher Sicherheit
- ja, wahrscheinlich
- nein, eher nicht
- nein, sicher nicht
- weiß nicht

**22** Wird die bevorstehende Erweiterung der EU dazu führen, dass internationale Headquarterfunktionen vom Standort Österreich in die Beitrittsländer verlagert werden?

- ja, mit ziemlicher Sicherheit
- ja, wahrscheinlich
- nein, eher nicht
- nein, sicher nicht
- weiß nicht

**23** Wie wichtig sind die folgenden Kriterien in Ihrem Unternehmen/Konzern bei der Wahl eines Standortes für internationale Headquarterfunktionen? Wie gut erfüllt der Standort Österreich diese Kriterien?

	Wichtigkeit bei der Auswahl von Standorten für internationale Headquarterfunktionen				Wie gut erfüllt Österreich aus der Sicht Ihres Unternehmens diese Kriterien?			
	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	sehr gut	eher gut	eher schlecht	sehr schlecht
Marktanteil am Standort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bestehende Fertigungs								
kapazitäten am Standort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geografische Nähe zu Zielmärkten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Image des Standorts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebensqualität und Sicherheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtssicherheit und								
politische Stabilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
internationale Verkehrsanbindung für								
Personentransport (z.B. Flughäfen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
internationale Verkehrsanbindung für								
Gütertransport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualität und Preisniveau von								
Telekommunikationsdiensten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügbarkeit und Preisniveau								
geeigneter Büroimmobilien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügbarkeit spezialisierter								
Dienstleister (z.B. Finanzierung,								
Rechts- und Steuerberatung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bürokratischer Aufwand zur								
Errichtung einer Zentrale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsniveau am Standort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügbarkeit von								
qualifiziertem Personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsgenehmigungen f. Personen m.								
ausländischer Staatsbürgerschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steuererleichterungen für Expatriats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
internationalisiertes Bildungswesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmensbesteuerung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausmaß der persönlichen								
Einkommenssteuerpflicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
allgemeine Kaufkraft am Standort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitskosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilität des Arbeitsmarktes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produktivitätsniveau am Standort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**24** Was wären aus der Sicht Ihres Unternehmens/Konzerns die wichtigsten Maßnahmen um Österreich für die Ansiedlung internationaler Headquarterfunktionen attraktiver zu machen?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

### 3 Abschnitt C - Forschung, Entwicklung und Innovation

**25** Ist Ihr Unternehmen am Standort Österreich in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Innovation aktiv?

- (fast) alle Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten des Unternehmens/Konzerns werden von unserem Unternehmen und am Standort Österreich durchgeführt
- ein erheblicher Teil der Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten des Unternehmens/Konzerns wird von unserem Unternehmen und am Standort Österreich durchgeführt (z.B. die konzernweite Zuständigkeit für einzelne Komponenten, Produktgruppen, Dienstleistungen, Centers of Competence)
- ein geringer Teil der Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten des Unternehmens/Konzerns wird von unserem Unternehmen und am Standort Österreich durchgeführt
- nein, unser Unternehmen führt keine Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten in Österreich durch

**26** Hat Ihr Unternehmen in der Vergangenheit am Standort Österreich stärkere Aktivitäten in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Innovation entfaltet als dies derzeit der Fall ist?

- ja
- nein → weiter mit Frage 28

**27** Worin sehen Sie die maßgeblichen Gründe für die Reduktion der Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten in Österreich?

Mehrfachnennungen möglich!

- Reorganisation der Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten nach Übernahme/Fusion
- Zentralisierung von Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten
- Wegfall einzelner Komponenten, Produkte, Produktgruppen oder Dienstleistungen für die am Standort Österreich Kompetenzen für Forschung, Entwicklung und Innovation bestanden
- bessere Bedingungen am ausländischen Standort (im Vergleich mit Österreich)
- andere Gründe, und zwar: \_\_\_\_\_

**28** Wie viele Beschäftigte hatte Ihr Unternehmen in Österreich im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr?

\_\_\_\_\_ Beschäftigte im Bereich Forschung, Entwicklung und Innovation

**29** Hat Ihr Unternehmen während der letzten 5 Jahre die folgenden Fördermaßnahmen für Forschung und Entwicklung in Anspruch?

Mehrfachnennungen möglich!

- steuerliche Begünstigungen (Forschungsfreibeträge, Forschungsprämie)
- Projektförderung durch den FFF (Forschungsförderungsfonds)
- Kompetenzzentrenprogramme des Bundes (K-plus, K-ind, K-net)
- Christian Doppler Labors (CD-Labors)
- sonstige Förderprogramme des Bundes (AWS, Bürges, ERP, Bundesministerien etc.)
- Förderinitiativen der Bundesländer (z.B. Clusterinitiativen etc.)
- unser Unternehmen nimmt keine der genannten Maßnahmen in Anspruch

**30** Vergibt Ihr Unternehmen Forschungsaufträge an österreichische Universitäten, Fachhochschulen oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen?

- ja, häufig
- ja, gelegentlich
- nein



**34 Fortsetzung:** Wie wichtig sind die folgenden Kriterien bei der Wahl eines Standortes für Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten in Ihrem Unternehmen/Konzern? Wie gut erfüllt der Standort Österreich diese Kriterien?

	Wichtigkeit bei der Auswahl von Standorten für Forschung, Entwicklung und Innovation				Wie gut erfüllt Österreich aus der Sicht Ihres Unternehmens diese Kriterien?			
	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	sehr gut	eher gut	eher schlecht	sehr schlecht
direkte Förderungsmöglichkeiten für F&E-Projekte im Rahmen nationaler Förderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nähe zu Einrichtungen mit hoher Kompetenz in der Grundlagenforschung in relevanten Fachrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
geeignete Kooperationspartner aus wissenschaft und Forschung für anwendungsorientierte Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitskosten am Standort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelungen zum Schutz geistigen Eigentums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
öffentliches Klima für Forschung und Innovation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**35** Was wären aus der Sicht Ihres Unternehmens/Konzerns die wichtigsten Maßnahmen um Österreich als Standort für Forschung, Entwicklung und Innovation bei Produkten und Dienstleistungen attraktiver zu machen?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Vielen Dank für Ihre Bemühungen!**

Bitte nennen Sie uns eine Kontaktperson für eventuelle Rückfragen:

Name: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Möchten Sie die Ergebnisse der Befragung nach Freigabe durch die Auftraggeber (vermutlich 1. Quartal 2004) erhalten?

- ja → bitte unbedingt Email-Adresse angeben!
- nein

© 2004 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,  
Wien 3, Arsenal, Objekt 20 • Postanschrift: A-1103 Wien, Postfach 91 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 •  
Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 40,00 €, Download 32,00 €:

[http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo\\_search.get\\_abstract\\_type?p\\_language=1&pubid=25272](http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=25272)