

Huber, Peter; Böhs, Georg; Riesenfelder, Andreas; Schelepa, Susi; Wetzel, Petra

Research Report

Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes

AMS report, No. 92/93

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Huber, Peter; Böhs, Georg; Riesenfelder, Andreas; Schelepa, Susi; Wetzel, Petra (2013) : Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes, AMS report, No. 92/93, ISBN 978-3-85495-459-0, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97971>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Peter Huber und Georg Böhs (WIFO) sowie Andreas Riesenfelder, Susi Schelepa und Petra Wetzel (L&R Sozialforschung)

Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Peter Huber und Georg Böhs (WIFO) sowie Andreas Riesenfelder,
Susi Schelepa und Petra Wetzel (L&R Sozialforschung)

Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Jänner 2013 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2013

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien

ISBN 978-3-85495-459-X

Inhalt

Einleitung zu den Studien	6
 Teil A – Auswirkungen der Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes für die StaatsbürgerInnen der EU-8-Länder auf die Regionen Österreichs <i>Peter Huber und Georg Böhs (WIFO)</i>	 9
 1 Zuwanderung aus den EU-8-Ländern seit dem 1. Mai 2011 – Eine regionale Betrachtung	 10
1.1 Bestandsveränderungen der am österreichischen Arbeitsmarkt aktiven ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern nach Bundesländern	11
1.2 Brutto-Zuwanderung und erstmalige Aufnahme einer Beschäftigung seit dem 1. Mai 2011	17
1.2.1 Brutto-Zuwanderung	17
1.2.2 PendlerInnen	20
1.2.3 Erstanmeldungen	22
1.3 Legalisierung von Schwarzarbeit, Rückwanderung und Rückzug aus dem Arbeitsmarkt	24
1.3.1 Übergänge aus der Schwarzarbeit	24
1.3.2 Mobilität der Arbeitskräfte und Rückzug aus dem Arbeitsmarkt	25
1.4 Entwicklung der am Arbeitsmarkt aktiven ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern	28
1.5 Zusammenfassung der Arbeitskräftewanderung aus den EU-8-Ländern seit dem 1. Mai 2011	31
 2 Struktur und Mobilität der zugewanderten Arbeitskräfte	 33
2.1 Einleitung	33
2.2 Struktur der Zuwanderung nach Staatsbürgerschaft	33
2.3 Regionale Struktur der Zuwanderung nach Alter und Geschlecht	35
2.4 Regionale Struktur der Zuwanderung nach Branche	38
2.4.1 Sektoraler Beschäftigungsanteil nach Bundesländern	40
2.5 Regionale Struktur der Zuwanderung nach Arbeitsmarktstatus	41
2.6 Zusammenfassung	42
 3 Auswirkungen der Zuwanderung seit dem 1. Mai 2011	 43
3.1 Einleitung	43
3.2 Ergebnisse einer Strukturbruchanalyse	44
3.2.1 Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote nach Bundesländern, Geschlecht und Nationalität	44
3.3 Eine Betrachtung der Abgänge aus der Beschäftigung	46
3.3.1 Anhaltspunkte über Verdrängungsprozesse am österreichischen Arbeitsmarkt	47
3.3.2 Simulation der Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern	49
3.4 Zusammenfassung	57

Teil B – Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes – Entwicklungen aus Perspektive von AMS-Unternehmenskunden und ExpertInnen Andreas Riesenfelder, Susi Schelepa und Petra Wetzel (L&R)	59
4 Die Bedeutung von EU-8-Arbeitskräften für AMS-Unternehmenskunden	62
4.1 Aktuelle Belegschaftsgröße und die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften bei AMS-Unternehmenskunden	62
4.2 Herkunftsländer der EU-8-ArbeitnehmerInnen	67
4.2.1 Veränderungsdynamiken bei der Beschäftigung von EU-8-Mitarbeiter- Innen nach der Liberalisierung	68
4.2.2 Exkurs: Zur Rolle vorübergehender grenzüberschreitender Beschäftigung	70
4.3 Zwischenfazit	71
5 Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern	73
5.1 Zur Bedeutung des EU-8-Raumes in der Personalrekrutierung	73
5.1.1 Genereller Stellenwert des EU-8-Raumes in der Personalrekrutierung ...	73
5.1.2 Stellenwert des EU-8-Raumes in der Personalrekrutierung vor und nach der Arbeitsmarkliberalisierung	75
5.2 Zwischenfazit	79
6 Suchstrategien im EU-8-Raum und Einstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern	80
6.1 Gezielte Suche im Vergleich zu Personaleinstellungen	80
6.2 Betriebe mit gezielter Suche nach MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern	81
6.2.1 Motive für die Suche von MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern	82
6.2.2 Suchwege	83
6.2.3 Einstellungen in Folge der Suchaktivitäten	84
6.2.4 Nachteile der Suche	85
6.3 AMS-Unternehmenskunden, die MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern – ohne gezielte Suchaktivitäten – eingestellt haben	85
6.4 Die zu besetzende Stelle in Österreich: Tätigkeitsniveaus, Berufe und Anforderungsprofile	87
6.4.1 Tätigkeitsniveaus	88
6.4.2 Berufe	89
6.4.3 Anforderungsprofile	91
6.5 Zwischenfazit	93
7 Künftige Personalsuche und die Rolle des EU-8-Raumes	95
7.1 Geplante Personaleinstellungen innerhalb der nächsten zwölf Monate	95
7.1.1 Spezifische Merkmale eventueller künftiger EU-8-ArbeitnehmerInnen	97
7.1.2 Begründungen für die unwahrscheinliche künftige Rekrutierung im EU-8-Raum	100
7.2 Generelle Einschätzung zur Personalsuche in den nächsten zwei bis drei Jahren	101
7.3 Zwischenfazit	102

8	Arbeitsmarktverwaltungen als Partner bei der Personalsuche im EU-8-Raum	103
8.1	Die bisherige Rolle des AMS Österreich als Partner bei der Personalsuche	103
8.2	Die Rolle des AMS Österreich bei geplanten Rekrutierungsaktivitäten von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern	106
8.3	Die Rolle der Arbeitsmarktverwaltungen in anderen EU-Ländern	108
8.3.1	EU-8-Länder	109
8.3.2	EU-15-Länder	110
8.4	Weitergehende Kooperationen zwischen der österreichischen und den EU-8-Arbeitsmarktverwaltungen	111
8.5	Zwischenfazit	112
9	Bilanzen zur Liberalisierung des Arbeitsmarktes	114
9.1	Bewertung der Arbeitsmarktl liberalisierung für das eigene Unternehmen	114
9.2	Bewertungen aus Sicht regionaler Arbeitsmärkte in den EU-8-Ländern	118
9.3	Zwischenfazit	120
Teil C – Zusammenfassung der Studienergebnisse zur Arbeitsmarktöffnung und der damit verbundenen Herausforderungen, Chancen und Risiken für das AMS		121
10	Struktur der Zuwanderung – Zusammenfassung der quantitativen Analysen	122
10.1	Zuwanderung seit dem 1. Mai 2011	122
10.2	Die Struktur der Zuwanderung seit dem 1. Mai 2011	123
10.3	Auswirkungen der Zuwanderung	124
10.4	Wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen	125
11	Arbeitsmarktpolitische Ableitungen aus der Betriebsbefragung	128
11.1	Rekrutierung von EU-8-Arbeitskräften	128
11.2	Künftige Personaleinstellungen	131
11.3	Rolle des AMS bei der Stellenbesetzung mit EU-8-StaatsbürgerInnen	132
11.4	Bilanz der Liberalisierung aus Sicht der Unternehmen	134
11.5	Zur Kooperation mit Arbeitsmarktverwaltungen im EU-8-Raum	135
12	Anhang	137
12.1	Literatur	137
12.2	Übersichtsverzeichnis	138
12.3	Abbildungsverzeichnis	139
12.4	Tabellenverzeichnis	142

Einleitung zu den Studien

Nach dem Beitritt der acht Staaten Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen (EU-8) zur Europäischen Union (EU) im Jahr 2004 schränkte Österreich mittels des EU-Erweiterungs-Anpassungsgesetzes die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit für StaatsbürgerInnen dieser Länder zeitlich befristet bis 30. April 2011 ein. Seit 1. Mai 2011 gilt nun in Österreich, wie in allen anderen EU-Staaten, die volle ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit für Personen aus diesen Staaten. Dies hatte zur Folge, dass Arbeitskräfte aus diesen Ländern, die einen Arbeitsplatz als unselbstständig Beschäftigte in Österreich finden, keiner Bewilligungspflicht bei der Beschäftigung mehr unterliegen. Für Österreich bedeutet dies eine große Änderung im Zuwanderungsregime, da dadurch die Arbeitsaufnahme einer Zuwanderungsgruppe, die zuletzt laut Wanderungsstatistik rund 15 Prozent der Gesamtzuwanderung nach Österreich ausmachte, vollkommen liberalisiert wurde und vor der Liberalisierung davon ausgegangen wurde, dass dieser Anteil nach der vollkommenen Liberalisierung steigen würde.

Es ist daher wenig verwunderlich, dass dieser Liberalisierungsschritt in Österreich im Vorfeld mit einiger Besorgnis betrachtet wurde. Dementsprechend wurden vor der Gewährung der Freizügigkeit auch einige Studien zur Abschätzung der zu erwartenden Arbeitskräftewanderung in Auftrag gegeben. Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (Nowotny, 2011) schätzte dabei auf Grundlage einer groß angelegten Befragung in den Nachbarländern Österreichs (Tschechien, Slowakei, Ungarn), dass die Zahl der Personen, die im Jahr 2010 binnen der nächsten beiden Jahre bereit waren nach Österreich abzuwandern, rund 70.000 BürgerInnen betrug. Aufbauend auf Studien, die die Wanderungswilligkeit der tatsächlichen Wanderung gegenüberstellten, schloss das WIFO, dass die Schätzungen seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, wonach nach dem Ende der Übergangsfristen rund 25.000 Personen aus den österreichischen Nachbarländern der EU-8-Staaten nach Österreich wandern könnten, als durchaus realistisch erschienen.

Auch eine Studie der Donauuniversität Krems in Zusammenarbeit mit dem Institut für höhere Studien (Biffl et al., 2011) betrachtete diese Zahl als eine realistische Schätzung der zu erwartenden Zuwanderung. Diese Studie zeigte, dass eine Zuwanderung in dieser Höhe bis ins Jahr 2020 zu einer zusätzlichen Beschäftigung von rund 30.000 Personen und zu einer kurzfristigen Erhöhung der Arbeitslosenquote von 0,07 Prozentpunkten (bei Geringqualifizierten um 0,17 Prozentpunkte) sowie zu einer leichten Verlangsamung des Lohnwachstums führen würde.

Welche Entwicklungen traten in Folge der Liberalisierung am österreichischen Arbeitsmarkt tatsächlich ein?

Zwei Studien im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) gehen dieser Frage aus unterschiedlichen Perspektiven nach.

Peter Huber und Georg Böhs (WIFO) analysieren die Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung auf die Beschäftigung in Österreich, um auf diese Weise Erkenntnisse für die Tätigkeit des AMS in den betroffenen Bundesländern und Regionen (Arbeitsmarktbezirken) zu generieren. Besonderes Augenmerk wird dabei – neben dem Niveau der Zuwanderung – der Veränderung ihrer Struktur (hinsichtlich regionaler und sektoraler Verteilung, selbständiger und unselbständiger Beschäftigung und der Qualifikation) gewidmet. Außerdem werden auch mögliche nach Personengruppen (z.B. Geschlecht, Nationalität, Alter) sowie regional und sektoral differenzierte Auswirkungen der Zuwanderung untersucht.

Andreas Riesenfelder, Susi Schelepa und Petra Wetzel (L&R Sozialforschung) richten in ihrer Untersuchung den Blick auf österreichische Unternehmen, konkret AMS-Unternehmenskunden. Sie gehen der Frage nach, welche Bedeutung EU-8-Arbeitskräfte für die Personalsuche von AMS-Unternehmenskunden einnehmen, welche Veränderungen mit der Arbeitsmarktliberalisierung einhergingen und welche Rolle Arbeitskräfte aus dem EU-8-Raum bei den künftigen Personalplanungen einnehmen.

Die vorliegende Publikation stellt eine Kurzfassung der beiden Studien dar, deren »Eckdaten« in den folgenden Übersichten nachzulesen sind.

Die Studien im Überblick

Titel	Auswirkungen der Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes für die StaatsbürgerInnen der EU-8-Länder auf die Regionen Österreichs
AuftraggeberIn	AMS Österreich
AuftragnehmerIn	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung – WIFO
AnsprechpartnerIn	Mag. Peter Huber; Peter.Huber@wifo.ac.at Mag. Georg Böhs; Georg.Böhs@wifo.ac.at
Leitfragestellung	Wie viele und welche Arbeitskräfte wanderten seit dem 1. Mai 2011 aus den EU-8-Ländern zu? Welche Auswirkungen hatte diese Zuwanderung am österreichischen Arbeitsmarkt?
Empirische Methoden	Deskriptive Statistik auf Basis einer Sonderauswertung des anonymisierten Datensatzes des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger und ökonometrische Analysen

Titel	Liberalisierung (EU-8) des österreichischen Arbeitsmarktes für die Regionen Österreichs zum 1. Mai 2011
AuftraggeberIn	AMS Österreich
AuftragnehmerIn	L&R Sozialforschung
AnsprechpartnerIn	Mag. Andreas Riesenfelder; riesenfelder@lrsocialresearch.at Mag. ^a Susi Schelepa; schelepa@lrsocialresearch.at Mag. ^a Petra Wetzel; wetzel@lrsocialresearch.at
Leitfragestellung	Welche Rolle spielen EU-8-Arbeitskräfte für die Personalsuche von AMS-Unternehmenskunden? Welche Veränderungen gingen mit der Arbeitsmarkliberalisierung einher, welche Rolle nehmen Arbeitskräfte aus dem EU-8-Raum bei den künftigen Personalplanungen ein?
Empirische Methoden	Repräsentative Betriebsbefragung von AMS-KundInnen • Methode: Telefonische Interviews mit 929 Unternehmen bundesweit (AMS-Unternehmenskunden ausgewählter Wirtschaftsklassen: Bau- und Baunebengewerbe, Gastgewerbe und Hotellerie, Handel und KFZ-Reparatur, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, Herstellung von Waren, Verkehr und Lagerei, Gesundheits- und Sozialwesen, Land- und Forstwirtschaft); Repräsentativität pro Bundesland hinsichtlich Branche und Betriebsgröße • Datenbasis: Grundgesamtheit der AMS-Unternehmenskunden im Jänner 2012 (gut 61.000 KundInnen) • Inhaltliche Schwerpunkte: Rolle von EU-8-StaatsbürgerInnen für das Unternehmen anhand der Belegschaftsstruktur, der Rekrutierungsaktivitäten (Suche, Einstellung) vor und nach der Liberalisierung sowie künftige Bedarfe und Strategien • Erhebungszeitraum: Jänner bis April 2012 ExpertInneninterviews • Methode: Telefonische Leitfaden-Interviews mit 19 ArbeitsmarktexpertInnen aus Tschechien, der Slowakei, Ungarn, Slowenien und Polen • Inhaltliche Schwerpunkte: Wahrnehmungen in Bezug auf die regionalen Veränderungen durch die Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes und auf das Verhalten verschiedener Akteursgruppen (u.a. Unternehmen, migrationsbereite ArbeitnehmerInnen) • Erhebungszeitraum: Jänner 2012 sowie Mai 2012 Desk Studies • Methode: Internet- und Literaturanalyse • Inhaltliche Schwerpunkte: Strategien und Maßnahmen von Arbeitsmarktverwaltungen in anderen EU-15-Ländern im Zuge der Öffnung ihrer Arbeitsmärkte für EU-8-StaatsbürgerInnen • Erhebungszeitraum: Dezember 2011 bis Mai 2012

Teil A

Auswirkungen der Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes für die StaatsbürgerInnen der EU-8-Länder auf die Regionen Österreichs

Peter Huber und Georg Böhs (WIFO)

1 Zuwanderung aus den EU-8-Ländern seit dem 1. Mai 2011 – Eine regionale Betrachtung

Ziel dieses Projektes ist es die Auswirkungen dieser Arbeitsmarktöffnung zu analysieren, um auf diese Weise Erkenntnisse für die Tätigkeit des AMS in den betroffenen Bundesländern und Regionen (Arbeitsmarktbezirken) zu generieren. Als Datenquelle dient dabei zum einen das vom AMS und dem Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz aus Anlass der Gewährung der Freizügigkeit geschaffene Monitoringsystem über den Netto-Zustrom der aus den EU-8-Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten nach der Freizügigkeit.¹ Zum anderen wird aber auch eine Sonderauswertung des anonymisierten Individualdatensatzes des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger verwendet.

Dieser zweite Datensatz erfasst alle Personen, die im Zeitraum von 1. Jänner 2007 bis 30. April 2012 erstmalig offiziell am österreichischen Arbeitsmarkt aufscheinen, wobei ein solcher Arbeitsmarkteintritt bei Personen unterstellt wurde, die im Beobachtungszeitraum erstmalig eine Versicherungsperiode als Arbeitslose, unselbständig, geringfügig oder selbständig Beschäftigte aufwiesen.² Der Zeitpunkt des Beginns dieser ersten Versicherungsperiode wurde dabei als Zeitpunkt des Arbeitsmarkteintrittes betrachtet. Diese Personengruppe wurde anschließend in zwei Untergruppen unterteilt:

- Jene, die im Zeitraum vor ihrem Arbeitsmarkteintritt bereits irgendeine andere Sozialversicherungsperiode (z.B. als Mitversicherte) hatten. Diese Gruppe wird im Folgenden als Erstanmeldungen bezeichnet und
- jene, die davor keine andere Sozialversicherungsperiode hatten. Diese Personengruppe wird im Folgenden als Neuanmeldungen oder als ZuwanderInnen bezeichnet.³

1 In diesem System wird dabei die Bestandsveränderung der aus den EU-8-Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten in Österreich gegenüber dem Vorjahr berechnet, wobei der Unterschied zwischen dem Bestand in diesem Monat und dem Zuwachs bis Mai 2011 als »Liberalisierungseffekt« bezeichnet wird. Konkret wird dabei der Liberalisierungseffekt anhand des Zuwachses der aus den EU-8-Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr minus der durchschnittlichen Zuwanderung in den ersten vier Monaten des Jahres 2011 berechnet.

2 Konkret wurden dabei folgende Sozialversicherungsstatistiken berücksichtigt: AL-Reg.-Arbeitslosigkeit AMS, SC-Sonstige SC (ohne D2), LS-Registrierte Lehrstellensuche AMS, FU-Fragmentierte unselbständige Beschäftigung, FA-Geförderte Arbeiter oder Angestellte, FF-Geförderte Freie Dienstverträge, FS-Geförderte sonstige unselbständige Beschäftigung, FL-Gefördertes Lehrverhältnis, FB-Geförderte Beamte, AA-Arbeiter oder Angestellte, BE-Beamte, LE-Lehrverhältnis, FD-Freie Dienstverträge, SO-Sonstige unselbständige Beschäftigung, D2-Deckung des Lebensunterhalts (DLU) aktiv, S1-Selbständige gewerbliche oder freiberufliche Tätigkeit, S2-Sonstige selbständige Beschäftigung, LW-Landwirtschaftliche selbständige Beschäftigung, G1-Geringfügige unselbständige Beschäftigung.

3 Die Einschränkung auf diesen Zeitraum erfolgt, weil Daten über Mitversicherungen vor dem 1. Jänner 2007 lückenhaft sind und weil wir das erste volle Jahr seit Gewährung der Übergangsfristen untersuchen.

Für diese Gruppen ist es möglich, das tagesgenaue Datum des Beginns ihrer ersten Beschäftigung in Österreich (der Tag, an dem die erstmalige Anmeldung erfolgte), ihr Alter und Geschlecht sowie (sofern es sich bei der Erstanmeldung nicht um eine Arbeitslosigkeitsepisode handelte) die Region, die Branche und die Dauer ihrer ersten Beschäftigung festzustellen.

Im Unterschied zu den Daten des Monitoringsystems des BMASK und AMS hat dieser Datensatz zwar den Vorteil sehr genaue Aussagen über die zuwandernden Arbeitskräfte zulassen. Allerdings hat er auch den Nachteil, dass die Erfassung der Abwanderung von ausländischen Arbeitskräften nur sehr mangelhaft ist: Eine Zählung der Abgänge ist hier nur für ZuwanderInnen ab dem Jahr 2007 – und hier nur für jene, die beim Hauptverband abgemeldet wurden – möglich. Dies führt dazu, dass dieser Datensatz zwar die Brutto-Zuwanderung seit dem 1. Mai 2011 sehr genau abbildet, aber kaum Aussagen über die Netto-Zuwanderung zulässt.

1.1 Bestandsveränderungen der am österreichischen Arbeitsmarkt aktiven ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern nach Bundesländern

Nach den Daten des BMASK stieg die Zahl der aus den EU-8-Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten zwischen Mai 2011 und April 2012 um 26.736 Beschäftigungsverhältnisse an (Übersicht 1). Der überwiegende Teil dieser unselbständig Beschäftigten kam aus Ungarn (+11.097 Beschäftigungsverhältnisse) und arbeitet in Wien (+9.249 Beschäftigungsverhältnisse) sowie im Bau (+5.462 Beschäftigungsverhältnisse), Tourismus (+3.992 Beschäftigungsverhältnisse) oder in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen (+5.438). In letzterer Branchengruppe weiteten vor allem die Arbeitskräfteüberlasser (+3.640) die Beschäftigung der aus den EU-8-Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten aus. Der Anstieg der unselbständig beschäftigten PendlerInnen aus den EU-8-Ländern betrug 12.999 Arbeitskräfte. Der Zuwachs der in Österreich wohnhaften unselbständig Beschäftigten aus diesen Ländern lag hingegen bei 13.738 Beschäftigungsverhältnissen.

Ein Nachteil dieses Datensatzes ist, dass er nur den Anstieg der unselbständig Beschäftigten misst. Eine vollständige Betrachtung der Zuwanderung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern seit dem 1. Mai 2011 sollte aber die Entwicklung aller am Arbeitsmarkt aktiven Gruppen (also neben den unselbständig Beschäftigten auch Arbeitslose, selbständig Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte und in Schulungen stehende Personen) berücksichtigen. Allerdings ändert eine solche Erweiterung des Analyserahmens nur wenig am Gesamtergebnis (Übersicht 2). Insgesamt steigt die geschätzte Zahl der aus den EU-8-Ländern stammenden Arbeitskräfte in dieser erweiterten Berechnung im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 um 29.493 Personen an.

Übersicht 1: Bestandsveränderung der aus den EU-8-Ländern stammenden unselbstständig Beschäftigten

	Dezember 2011		April 2012	
	Veränderung zum Vorjahr	Liberalisierungseffekt*	Veränderung zum Vorjahr	Liberalisierungseffekt*
Gesamtbeschäftigung	+29.385	+21.736	+34.385	+26.736
Männer	+18.141	+13.518	+23.158	+18.535
Frauen	+11.244	+8.219	+11.227	+8.202
Wohnhaft in Österreich	+17.592	+12.385	+18.935	+13.738
PendlerInnen	+11.803	+9.352	+15.450	+12.999
Wien	+8.202	+6.362	+11.089	+9.249
Niederösterreich	+5.771	+4.445	+7.605	+6.279
Burgenland	+2.655	+1.816	+3.180	+2.341
Steiermark	+3.265	+2.095	+4.344	+3.174
Kärnten	+1.173	+902	+1.350	+1.079
Oberösterreich	+2.756	+2.151	+3.760	+3.155
Salzburg	+1.908	+1.328	+1.306	+726
Tirol	+2.905	+2.027	+1.244	+366
Vorarlberg	+750	+609	+507	+366

Quelle: AMS-Erwerbskarrieremonitoring (BMAK Monatsmeldungen), WIFO-Berechnungen. * Geschätzte Netto-Bestandsveränderung seit Mai 2011. Anmerkung: Zahlen unterscheiden sich aufgrund eines unterschiedlichen Erhebungszeitpunktes geringfügig von den in Übersicht 2 gemeldeten Werten

Übersicht 2: Bestandsveränderung der aus den EU-8-Ländern stammenden Arbeitskräfte, nach Arbeitsmarktstatus und Monat (Liberalisierungseffekt)

		Arbeitslose	Unselbstständig Beschäftigte	Selbstständige	Geringfügig Beschäftigte	In Schulung Stehende	Insgesamt
2011	Mai	+663	+9.617	-862	+1.779	-2	+11.195
	Juni	+539	+13.653	-1.243	+2.516	+20	+15.485
	Juli	+541	+16.421	-1.573	+2.869	+93	+18.351
	August	+591	+20.544	-1.787	+3.297	+214	+22.859
	September	+854	+20.747	-2.015	+3.658	+337	+23.581
	Oktober	+1.260	+21.177	-2.258	+3.521	+450	+24.150
	November	+1.443	+22.307	-2.410	+3.844	+435	+25.619
	Dezember	+1.377	+21.593	-2.516	+3.489	+287	+24.230
2012	Jänner	+1.630	+23.009	-2.547	+3.828	+510	+26.430
	Februar	+1.847	+23.518	-2.711	+4.054	+590	+27.298
	März	+1.575	+25.623	-2.778	+4.595	+522	+29.537
	April	+1.522	+25.582	-3.120	+4.785	+724	+29.493

Quelle: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, AMS-Erwerbskarrieremonitoring, WIFO-Berechnungen. – Liberalisierungseffekt – Geschätzte Netto-Bestandsveränderung seit Mai 2011. Anmerkung: Zahlen unterscheiden sich aufgrund eines unterschiedlichen Erhebungszeitpunktes geringfügig von den in Übersicht 1 gemeldeten Werten

Die Ursache für diese nur geringe Änderung sind zwei gegenläufige Tendenzen. Zum einen stieg die Zahl der geringfügig Beschäftigten aus den EU-8-Ländern (mit +4.785 Personen gegenüber dem Mai 2011) ebenso wie die Zahl der Arbeitslosen und in Schulung Stehenden (mit +724 gegenüber Mai 2011) deutlich an. Zum anderen sank aber die Zahl der ArbeitsmigrantInnen aus den EU-8-Ländern, die als Selbständige in Österreich arbeiteten, mit –3.120 Personen ebenfalls deutlich. Der Grund hierfür ist, dass selbständige Personen von der Geltung der Übergangsfristen ausgenommen waren. Dies führte in manchen Wirtschaftsbereichen zu einer Umgehung der Übergangsfristen durch die Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung während des Geltungszeitraumes. Mit der Gewährung der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit entfielen diese Anreize allerdings. Einige der vor dem 1. Mai 2011 selbständig gemeldeten Personen aus den EU-8-Ländern wechselten daher in eine unselbständige Beschäftigung und auch für Neuzuwandernde war die selbständige Beschäftigung weniger attraktiv als vorher (Huber/Böhs, 2012).

Die Zahl der am österreichischen Arbeitsmarkt aktiven Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern erhöhte sich dabei in Wien um rund 10.000, in Niederösterreich um mehr als 6.000 Personen und in der Steiermark, im Burgenland und in Oberösterreich um rund 3.000, während sich ihre Zahl in Tirol, Salzburg und Vorarlberg um weniger als 1.000 Personen erhöhte (Übersicht 3). Bezogen auf die Zahl der unselbständig Beschäftigten im Dezember 2011 war damit die Bestandsveränderung der am österreichischen Arbeitsmarkt aktiven EU-8-StaatsbürgerInnen im Burgenland deutlich höher als in allen anderen Bundesländern. Während diese Bestandserhöhung im Dezember 2011 im österreichischen Durchschnitt 0,9 Prozent der unselbständig Beschäftigten im April 2012 ausmachte, und in Wien und Niederösterreich 1,3 Prozent bzw. 1,2 Prozent der unselbständig Beschäftigten betrug, stieg die Zahl der aus den EU-8-Ländern stammenden Arbeitskräfte im Burgenland um 3,0 Prozent an. In den Bundesländern außerhalb der Ostregion Österreichs lag dieser Anstieg hingegen zwischen 0,2 Prozent (Tirol) und 0,7 Prozent (Steiermark).

Übersicht 3: Bestandsveränderung der aus den EU-8-Ländern stammenden Arbeitskräfte, nach Bundesländern und Arbeitsmarktstatus, April 2012 bis Mai 2011

	Arbeitslose	Unselbstständig Beschäftigte	Selbstständige	Geringfügig Beschäftigte	In Schulung Stehende	Insgesamt	In Prozent der Unselbstständig Beschäftigten
Wien	+ 62	+ 9.071	– 1.445	+ 1.877	+ 543	+ 10.108	1,3 %
Niederösterreich	+ 335	+ 5.907	– 550	+ 1.119	+ 35	+ 6.844	1,2 %
Burgenland	+ 109	+ 2.191	– 141	+ 714	+ 62	+ 2.935	3,0 %
Steiermark	+ 229	+ 2.905	– 259	+ 491	+ 45	+ 3.410	0,7 %
Kärnten	+ 85	+ 1.081	– 50	+ 120	+ 1	+ 1.237	0,6 %
Oberösterreich	+ 183	+ 3.023	– 333	+ 161	+ 29	+ 3.062	0,5 %
Salzburg	+ 122	+ 583	– 53	+ 110	– 7	+ 755	0,3 %
Tirol	+ 268	+ 368	– 181	+ 88	+ 4	+ 547	0,2 %
Vorarlberg	+ 62	+ 341	– 92	+ 50	+ 6	+ 367	0,3 %
Unbekannt	+ 68	+ 113	– 16	+ 56	+ 7	+ 228	0,0 %
Insgesamt	+ 1.522	+ 25.582	– 3.120	+ 4.785	+ 724	+ 29.493	0,9 %

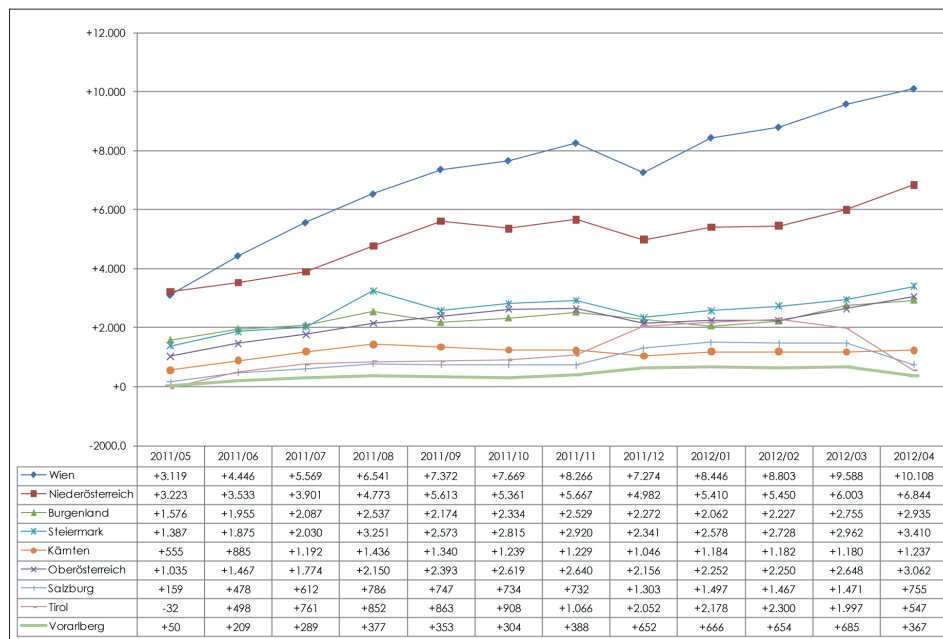
Quelle: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, AMS-Erwerbskarrierenmonitoring, WIFO-Berechnungen. Geschätzte Netto-Bestandsveränderung seit Mai 2011

In allen Bundesländern stieg dabei die Zahl der unselbstständig Beschäftigten deutlich an, während die Zahl der aus den EU-8-Ländern stammenden selbstständig Beschäftigten überall zurückging. Der Anstieg bei den Arbeitslosen aus diesen Ländern machte nur in Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Oberösterreich (also in den eher schwach betroffenen Bundesländern) mehr als zehn Prozent der Gesamtzuwanderung aus, wobei es gerade in den Tourismusbundesländern seit dem Ende der Wintersaison 2011 zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit der EU-8-StaatsbürgerInnen kam. Der Anstieg der in Schulung stehenden Personen lag in allen Bundesländern, mit Ausnahme Wiens, unter 100 Personen.

Deutlichere Unterschiede zwischen den Bundesländern bestanden hingegen beim Anteil der geringfügig Beschäftigten am Gesamtanstieg. Im österreichischen Durchschnitt trug die erhöhte Zahl an geringfügig Beschäftigten EU-8-StaatsbürgerInnen 16,2 Prozent zum gesamten Zuwachs im Arbeitskräfteangebot dieser StaatsbürgerInnen bei. Im Burgenland ging aber fast ein Viertel (24,3 Prozent) des Gesamtanstieges des Arbeitskräfteangebotes auf geringfügig Beschäftigte aus den EU-8-Ländern zurück, in Wien war es fast ein Fünftel (18,6 Prozent) und in Niederösterreich waren es 16,3 Prozent. In diesen Bundesländern kam es daher auch zu einem merklichen Anstieg der geringfügig Beschäftigten aus diesen Ländern. In allen anderen Bundesländern, mit Ausnahme Oberösterreich (+16,0 Prozent), lag der Beitrag der geringfügig Beschäftigten zum gesamten Anstieg des Arbeitskräfteangebotes aus den EU-8-Ländern hingegen unter 14 Prozent.

Interessant ist auch der zeitliche Verlauf der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern (Abbildung 1). In den ersten Monaten nach der Gewährung der Freizügigkeit war die Migration sehr stark auf die Ostregion konzentriert. Im ersten Monat nach der Gewährung der Freizügigkeit stieg das Arbeitskräfteangebot aus den EU-8-Ländern um 11.332 Personen an. 70,0 Prozent dieses Anstieges gingen dabei auf die Ostregion Österreichs zurück und rund 1,5 Prozent auf die Bundesländer Salzburg, Tirol und Vorarlberg. Im Verlauf des Jahres kam es aber zu einer regionalen Dekonzentration dieses Anstieges. Vom Zuwachs im Dezember entfielen (aufgrund eines sinkenden Anteiles Niederösterreichs und des Burgenlandes) nur mehr 59,9 Prozent auf die Ostregion und bereits 16,4 Prozent auf Salzburg, Tirol und Vorarlberg. Bis Mai hatte sich dieser Dekonzentrationsprozess aber zum Teil schon wieder aufgelöst. Vom Anstieg entfielen bis dahin 67,1 Prozent wieder auf die Ostregion und 5,6 Prozent auf die Tourismusbundesländer der Westregion. In den stärker touristisch geprägten Bundesländern der Westregion (Salzburg, Tirol, Vorarlberg) stieg das Arbeitskräfteangebot im Dezember (mit dem Einsetzen der Wintersaison) noch einmal deutlich an (Abbildung 1). In allen anderen Bundesländern verflachte der Anstieg im Jahresverlauf deutlich und sprang erst mit dem Anfang der Bausaison wieder an. Dies deutet somit auf einen hohen Anteil an Saisonarbeitskräften in der Zuwanderung hin.

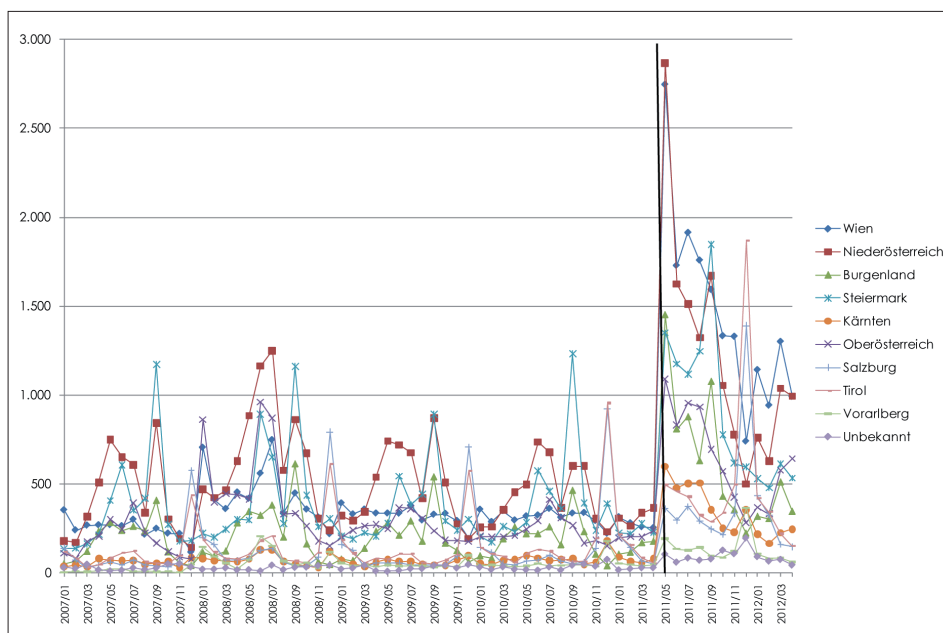
Abbildung 1: Bestandsveränderung der aus den EU-8-Ländern stammenden Arbeitskräfte, nach Bundesländern, Mai 2011 bis April 2012



Quelle: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, AMS-Erwerbskarrieremonitoring, WIFO-Berechnungen. Geschätzte Netto-Bestandsveränderung seit Mai 2011

Zusammenfassend entsprach damit der Anstieg der am österreichischen Arbeitsmarkt zugewanderten Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 mit rund 29.493 durchaus den Erwartungen vor der Gewährung der Freizügigkeit. Darüber hinaus zeigen sich zwischen den Bundesländern der Ostregion und den Tourismusbundesländern der Westregion deutliche Unterschiede im Verlauf der Zuwanderung. In Letzteren sind vor allem gegen Jahresende 2011 (mit dem Beginn der Winter-Tourismussaison) viele Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern zugewandert. In diesen Bundesländern ging dabei die Zahl der aus den EU-8-Ländern stammenden Arbeitskräfte im April schon wieder zurück. In der Ostregion (insbesondere im Burgenland) war hingegen die Zuwanderung deutlich stärker und ein größerer Teil der Zuwanderung fand kurz nach der Gewährung der Freizügigkeit statt. Überdies stieg die Zahl der aus diesen Ländern stammenden Arbeitskräfte in diesen Bundesländern auch im April 2012, wenn auch deutlich schwächer als im Vorjahr, immer noch an.

Abbildung 2: Monatliche Brutto-Zuwanderung von StaatsbürgerInnen der EU-8-Länder, nach Bundesländern



Quelle: INDI-DV, HVSV, WIFO-Berechnungen. Basis: Brutto-Zuwanderung = Personen mit einer erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsmarktzustandes in Österreich ohne vorherige andere Episode im Datensatz des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger

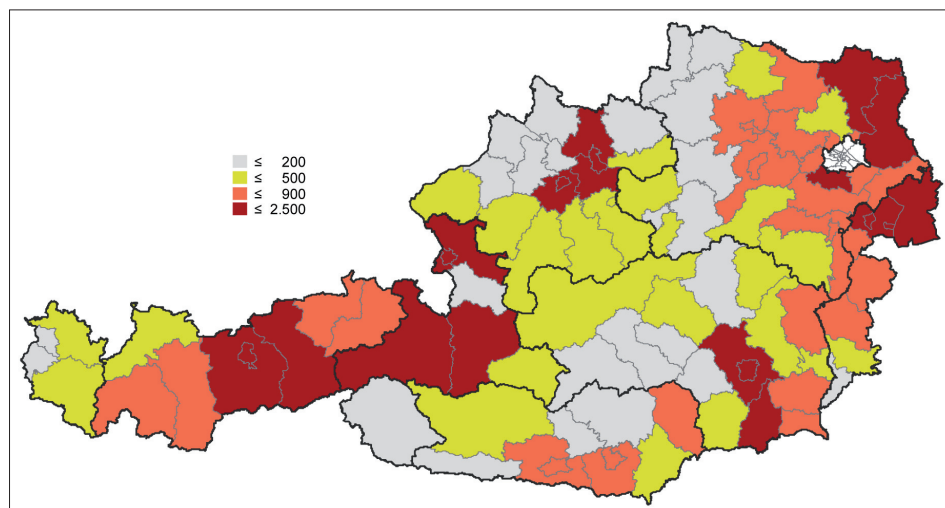
1.2 Brutto-Zuwanderung und erstmalige Aufnahme einer Beschäftigung seit dem 1. Mai 2011

1.2.1 Brutto-Zuwanderung

Die Daten der Sonderauswertung des anonymisierten Individualdatensatzes des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger zeigen überdies, dass der Anstieg der unselbstständig Beschäftigten aus den EU-8-Ländern auch mit einer deutlich steigenden Brutto-Zuwanderung verbunden war. Abbildung 2 zeigt die Zahl der monatlich (brutto) neu hinzugekommenen Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern nach Bundesländern. Abgesehen von den erheblichen monatlichen Schwankungen wanderten vor der Gewährung der Freizügigkeit pro Monat (bei einer Spannweite von zwischen 1.000 und 4.000 Arbeitskräften) durchschnittlich rund 2.000 Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern nach Österreich zu, wovon durchschnittlich 48,4 Prozent in der Ostregion Österreichs arbeiteten, 31,3 Prozent in der Südregion und nur 18,8 Prozent in der Westregion.

Mit der Gewährung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte per 1. Mai 2011 stieg die Zuwanderung aus den EU-8-Ländern von rund 1.500 Personen im April 2011 auf über 11.000 Personen im Mai 2011 an. Den deutlichsten Anstieg verzeichnete dabei die Ostregion (Niederösterreich +2.868 Arbeitskräfte, Wien +2.748, Burgenland +1.452), gefolgt von der Südregion (Steiermark +1.351, Kärnten +599), während die Westregion mit Ausnahme Oberösterreichs (+1.089) eine nur geringe Zuwanderung aus den EU-8-Ländern verzeichnete (Tirol +497, Salzburg +362, Vorarlberg +193).

Abbildung 3: Erstanmeldung von StaatsbürgerInnen der EU-8-Länder, nach Bezirken, Mai 2011 bis April 2012



Quelle: INDI-DV, HVSV, WIFO-Berechnungen. Daten ohne Wien. Basis: Erstanmeldung = Personen mit einer erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsmarktzustandes in Österreich ohne vorherige andere Episode im Datensatz des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger

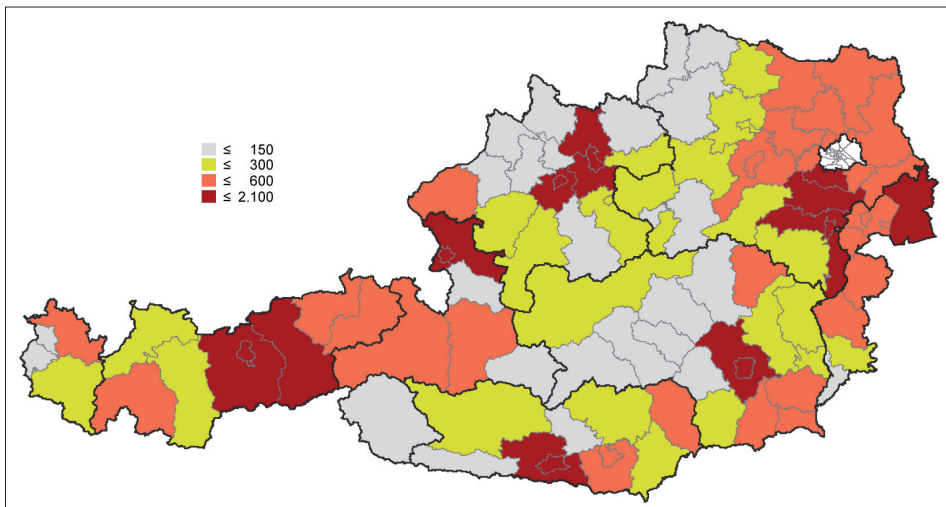
Auch in den Folgemonaten war die Zuwanderung aus den EU-8-Ländern deutlich höher als vor der Gewährung der Freizügigkeit. So lag sie etwa im Mai 2012 bei 4.162 Personen. Sie war damit immer noch deutlich höher als im Vergleichsmonat des Vorjahres und entsprach in etwa den Werten der Hochsaison und Hochkonjunkturmonate Juni und Juli 2008. Auch in jedem der einzelnen Bundesländer (insbesondere aber in der Ostregion) war die Zahl der ZuwanderInnen im Mai 2012 noch höher als im langjährigen Durchschnitt. Allerdings stieg die Zahl der ZuwanderInnen in den stärker touristisch geprägten Bundesländern der Westregion und – etwas weniger stark ausgeprägt – in Kärnten vor allem mit dem Beginn der Tourismussaison deutlich an, um danach wieder abzufallen. In Tirol meldeten sich im Dezember 1.868 Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern erstmals beim Hauptverband an, in Salzburg 1.391, in Kärnten 357 und in Vorarlberg 367. Im Mai 2012 wurden in diesen vier Bundesländern insgesamt 608 Personen erstmals angemeldet. Insgesamt erhielt die Westregion damit im Dezember 2011 rund 60 Prozent der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern, die Südregion 18 Prozent und die Ostregion 22 Prozent. Im Mai 2012 waren es wieder 56 Prozent in der Ostregion, 20 Prozent in der Südregion und 24 Prozent in der Westregion. Die Zahlen zur Brutto-Zuwanderung bestätigen damit noch deutlicher als die Zahlen zu den Bestandsveränderungen den regional sehr unterschiedlichen saisonalen Verlauf der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern seit der Gewährung der Freizügigkeit. Dieser korreliert dabei eng mit regionalen Spezialisierungsmustern in Saisonbranchen mit hoher AusländerInnenbeschäftigung.

Insgesamt wurden damit seit der Gewährung der Freizügigkeit bis Mai 2012 rund 75.500 Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern erstmals in Österreich bei der österreichischen Sozialversicherung gemeldet. Allerdings wurden auch in den Jahren während der Laufzeit der Übergangsfristen neue Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern am österreichischen Arbeitsmarkt zugelassen. Im selben Zeitraum des Vorjahres (Mai 2010 bis April 2011) betraf dies zum Beispiel rund 25.200 Arbeitskräfte. Im Vergleich zur selben Periode des Vorjahres stieg daher die Zahl der erstmalig in Österreich angemeldeten Arbeitskräfte um rund 50.300 Personen an. Der größte Teil der Zuwanderung ging – trotz der oben geschilderten saisonalen Unterschiede – in die Ostregion. In Wien meldeten sich im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 17.524 ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern erstmals in Österreich an (+13.916 gegenüber dem Vorjahr), in Niederösterreich 14.759 (+9.459) und im Burgenland 7.338 (+5.071). Das Burgenland erhielt daher bezogen auf die Arbeitsmarktgröße eindeutig den größten Teil der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern. Von den anderen Bundesländern erreichten nur die Steiermark 10.899 (+5.995) und Oberösterreich 7.714 (+4.028) eine absolut gesehen höhere Zahl an ZuwanderInnen. In Kärnten, wo aufgrund seiner Grenz Nähe ebenfalls mit einer höheren Zuwanderung zu rechnen gewesen wäre, meldeten sich hingegen nur 4.140 (+3.153) Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern an und in den stärker touristisch geprägten Bundesländern der Westregion lag die Zahl der Erstanmeldungen aus den EU-8-Ländern zwischen 5.843 (+2.244) Personen in Tirol und 1.612 (+938) Personen in Vorarlberg.

Ein Merkmal der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern seit der Gewährung der Freizügigkeit war daher ihre starke Konzentration auf die Ostregion, die nur in den Wintermonaten des Jahres

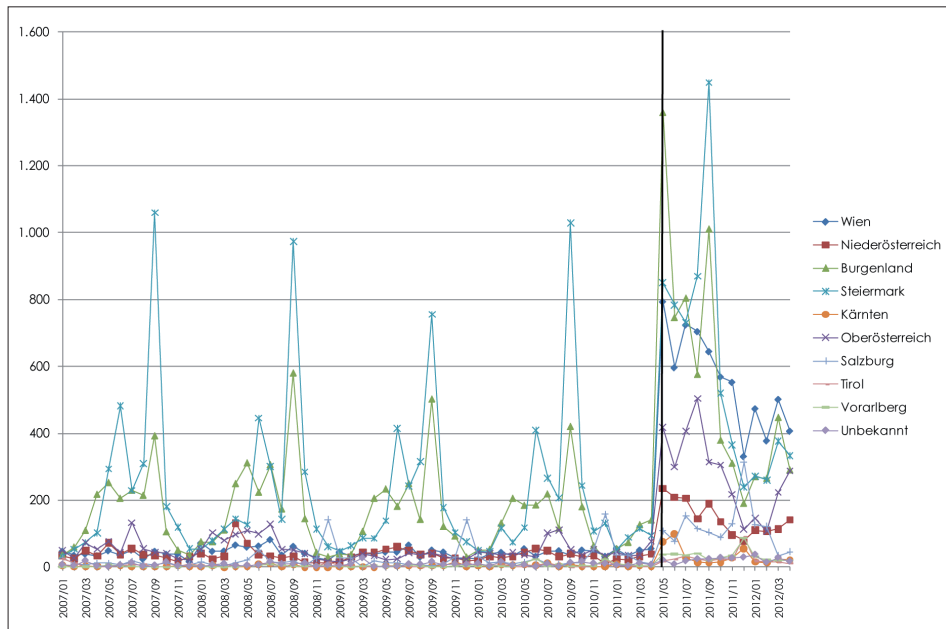
durch eine zunehmende Konzentration auf stärker touristische Regionen durchbrochen wurde. Die wichtige Rolle von Grenznähe und Spezialisierung auf Tourismus bei der Bestimmung der Höhe der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern seit dem 1. Mai 2011 bestätigt sich dabei auch anhand von Bezirksdaten⁴ (Abbildung 3 und Abbildung 4).⁵ Sowohl absolut als auch im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich hier eine starke Konzentration der Zuwanderung auf die grenznahen Bezirke, insbesondere an der österreichisch-slowakisch-ungarischen Grenze und auf einige – oftmals stärker touristisch geprägte – Regionen Westösterreichs. Die Bezirke mit der – abseits von Wien – höchsten Arbeitskräftezuwanderung aus den EU-8-Ländern im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 waren dabei Graz und Neusiedl am See,⁶ wo in diesem Zeitraum 2.475 bzw. 2.012 Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern erstmals angemeldet wurden (siehe dazu auch den Anhang der Studie für eine detaillierte tabellarische Darstellung).

Abbildung 4: Änderungen der Brutto-Zuwanderung von StaatsbürgerInnen der EU-8-Länder, nach Bezirken, Mai 2011 bis April 2012



Quelle: INDI-DV, HVSV, WIFO-Berechnungen. Daten ohne Wien. Basis: Brutto-Zuwanderung = Personen mit einer erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsmarktstatus in Österreich ohne vorherige andere Episode im Datensatz des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger

- 4 In diesen Daten werden dabei Personen mit unbekanntem Bezirk ausgeschlossen.
- 5 In diesen Abbildungen werden die Werte für Wien bewusst weggelassen, um auf diese Weise eine sinnvolle Skalierung zu ermöglichen. Werte für Wien werden unter den Bundesländerergebnissen gemeldet.
- 6 In diesen war auch der Anstieg gegenüber dem Vorjahr mit +2.081 (Graz) und +1.601 (Neusiedl) am höchsten.

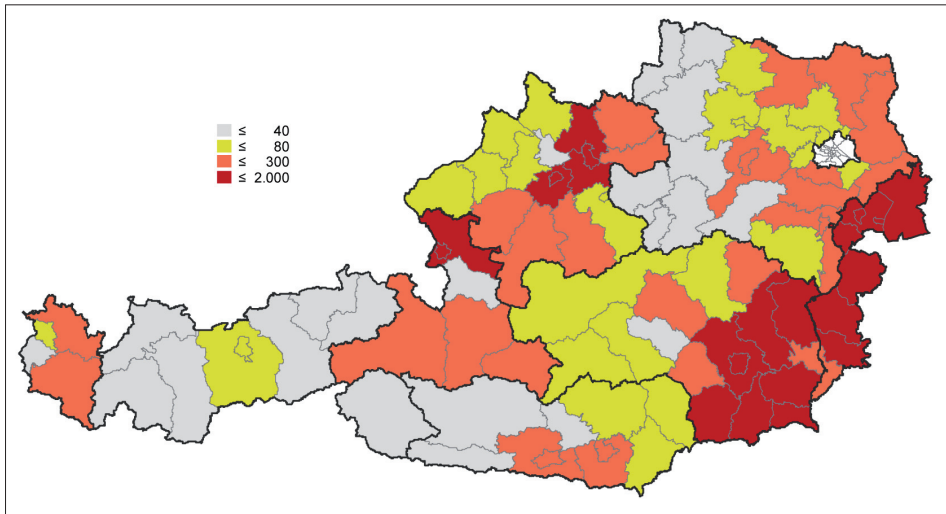
Abbildung 5: Monatliche Brutto-Zuwanderung von PendlerInnen aus den EU-8-Ländern, nach Bundesländern

Quelle: INDI-DV, HVS, WIFO-Berechnungen. Basis: Brutto-Zuwanderung = Personen mit einer erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsmarktzustandes in Österreich ohne vorherige andere Episode im Datensatz des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger. PendlerInnen = Personen mit einem Wohnort im Ausland

1.2.2 PendlerInnen

In diesem Datensatz kann auch danach unterschieden werden, ob eine am österreichischen Arbeitsmarkt zugewanderte Person eine österreichische oder eine im Ausland gelegene Postanschrift hat, wobei Personen, deren Postanschrift im Ausland liegt, als PendlerInnen, und Personen, deren Postanschrift in Österreich liegt, als MigrantInnen bezeichnet werden, sodass es sich bei PendlerInnen durchaus auch um Personen handeln kann, die nur eine kurzfristige Beschäftigung (z.B. als Saisonnier) aufnehmen und deswegen ihre Postadresse nicht verändern. Wie aus Abbildung 5 ersichtlich dürfte es sich bei PendlerInnen tatsächlich oft um Saisonniers handeln. Da auch bereits vor der Gewährung der Freizügigkeit die Arbeitsaufnahme von PendlerInnen aus den EU-8-Ländern noch stärkeren saisonalen Schwankungen unterlag, und zumeist im September und hier insbesondere im Burgenland und in der Steiermark gipfelten, was auf einen nicht unbeträchtlichen Teil an Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft schließen lässt. Wenig überraschend war daher auch bereits vor der Gewährung der Freizügigkeit die Zahl der Erstanmeldungen von PendlerInnen im Burgenland und in der Steiermark deutlich höher als etwa in Wien.

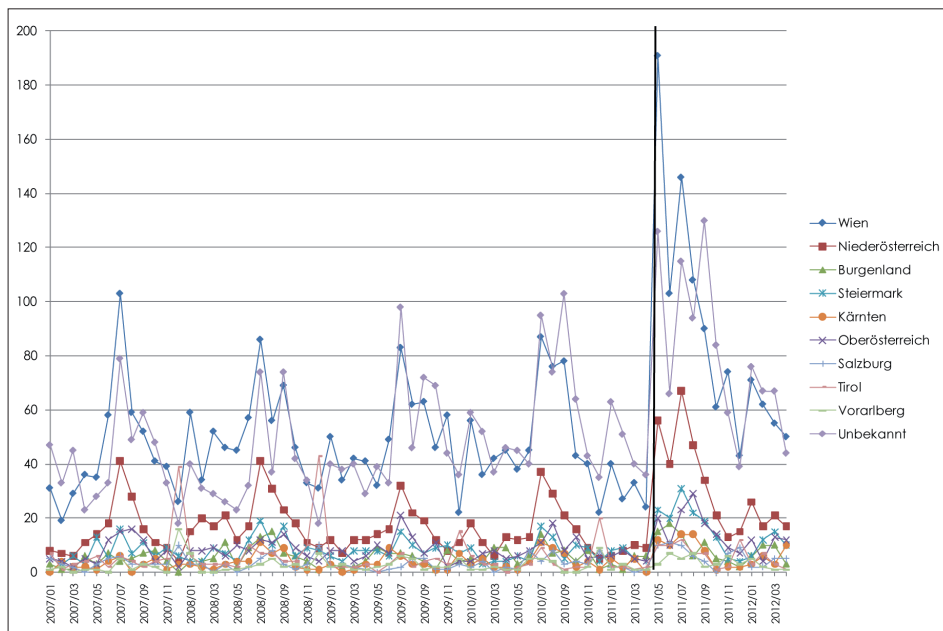
Abbildung 6: Erstanmeldung von PendlerInnen aus den EU-8-Ländern, nach Bezirken, Mai 2011 bis April 2012



Quelle: INDI-DV, HVSV, WIFO-Berechnungen. Basis: Erstanmeldung = Personen mit einer erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsmarktzustandes in Österreich ohne vorherige andere Episode im Datensatz des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger. PendlerInnen = Personen mit einem Wohnort im Ausland

Mit dem 1. Mai 2011 stieg allerdings auch die Zahl der in Österreich arbeitenden Personen mit einer Postanschrift im Ausland deutlich an, wobei hier der Anstieg im Mai im Burgenland (mit 1.360 erstmals angemeldeten PendlerInnen) und in der Steiermark (mit 850) höher waren als in Wien (mit 417). Abgesehen von diesen Bundesländern stieg die Zahl der PendlerInnen auch in Oberösterreich (mit 417) und Niederösterreich (235) noch deutlich an. In allen anderen Bundesländern lag der Anstieg im Mai bei 100 oder weniger Arbeitskräften. In den meisten Bundesländern ging die Zahl der Erstanmeldungen nach dem Mai wieder zurück. Die Ausnahmen sind die Steiermark und das Burgenland, wo der übliche Saisonspitzen im September im Jahr 2011 deutlich stärker ausfiel als in den Vorjahren, sowie Salzburg und (in wesentlich geringerem Ausmaß) Tirol und Vorarlberg, wo die Zuwanderung von PendlerInnen erst im Dezember gipfelte.

Im gesamten Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 wanderten rund 28.314 PendlerInnen nach Österreich. Damit waren 37,5 Prozent der neu Zugewanderten PendlerInnen. Den stärksten Zuwachs verzeichnete dabei die Steiermark (mit 7.050 Arbeitskräften) vor dem Burgenland (6.648 Arbeitskräfte) und Wien (6.680 Arbeitskräfte). Der Anteil der PendlerInnen an den insgesamt neu angemeldeten Arbeitskräften war vor allem im Burgenland (mit 90,6 Prozent) sehr hoch. In Oberösterreich, wo im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 3.339 PendlerInnen zuwanderten, lag der PendlerInnenanteil bei 43,3 Prozent und in Wien (38,1 Prozent), Salzburg (31,3 Prozent) und Vorarlberg (25,8 Prozent) lag er bei rund einem Drittel. Nur in Niederösterreich (12,0 Prozent) und Kärnten (9,2 Prozent) spielten PendlerInnen eine untergeordnete Rolle im Wanderungsgeschehen aus den EU-8-Ländern seit dem 1. Mai 2011.

Abbildung 7: Monatliche Erstanmeldungen von bereits in Österreich lebenden EU-8-StaatsbürgerInnen, nach Bundesländern

Quelle: INDI-DV, HVSU, WIFO-Berechnungen. Basis: Erstanmeldungen = Personen mit einer erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsmarktzustandes in Österreich mit einer vorherigen anderen Episode im Datensatz des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger

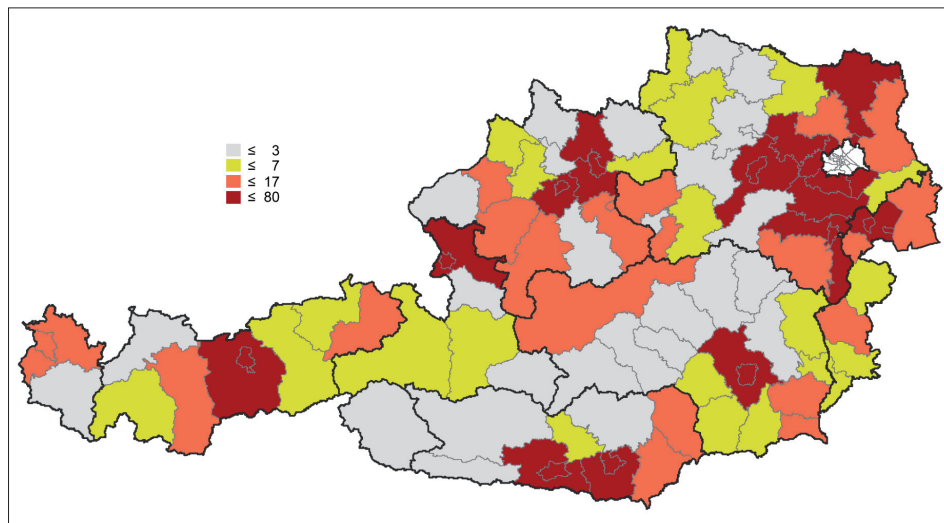
1.2.3 Erstanmeldungen

Eine weitere Gruppe von Arbeitskräften mit einer erstmaligen Arbeitsaufnahme in Österreich, die sich anhand dieser Daten identifizieren lassen, sind Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die im Zeitraum vom 1. Jänner 2007 bis 30. April 2012 in Österreich zwar erstmals am Arbeitsmarkt auftraten, aber davor bereits eine andere Sozialversicherungsepisode in Österreich aufwiesen. Bei dieser Gruppe handelt es sich wohl zumeist um Familienangehörige von in Österreich wohnhaften Personen aus den EU-8-Ländern, deren Arbeitsmarktzugang durch den Wegfall der Übergangsfristen ebenfalls erleichtert wurde, sofern ihr arbeitender Familienangehöriger noch kein ganzes Jahr am regulären österreichischen Arbeitsmarkt zugelassen war.⁷ Auch bei dieser Gruppe zeigt sich neben einigen monatlichen Schwankungen, die wie zu erwarten, in den Sommermonaten – nach dem Ende des Schuljahres – ihren Höhepunkt erreichten, mit dem Wegfall der Übergangsfristen im Mai 2011 eine deutlich erhöhte Zahl. Die Gewährung der Freizügigkeit dürfte damit von einigen bereits vorher in

⁷ Nach den Bestimmungen des Beitrittsvertrages hatten solche Familienangehörige keinen Anspruch auf freien Arbeitsmarktzugang.

Österreich anwesenden Familienmitgliedern genützt worden sein, um einen Arbeitsplatz in Österreich anzunehmen.

Abbildung 8: Erstanmeldungen von bereits in Österreich lebenden EU-8-StaatsbürgerInnen, nach Bezirken, Mai bis Dezember 2011



Quelle: INDI-DV, HVS, WIFO-Berechnungen. Basis: Erstanmeldungen = Personen mit einer erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsmarktzustandes in Österreich mit einer vorherigen anderen Episode im Datensatz des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger

Im Vergleich zu den ZuwanderInnen war diese Gruppe aber von geringerer quantitativer Bedeutung. Im Mai 2011 lag die Zahl der Erstaufnahmen einer Beschäftigung mit 466 Personen und im Juni mit 297 Personen noch um jeweils 150 bis 350 Personen über dem Vorjahresniveau (Abbildung 7). In den Folgemonaten wurden aber durchwegs um nur mehr rund 100 Neuaufnahmen mehr registriert als noch im Vorjahr. Insgesamt erfolgten somit seit Gewährung der Freizügigkeit 3.126 solcher Erstaufnahmen der Beschäftigung von Personen mit einer Staatsbürgerschaft der EU-8-Länder. Gegenüber dem Vorjahr war dies ein Anstieg von 1.274 Personen.

Auch regional erlangten die Erstanmeldungen relativ zur hohen Zahl der Zuwandernden in keinem der Bundesländer oder der Bezirke eine besondere Bedeutung. Die höchste Zahl der Erstanmeldungen erfolgte in Wien (mit 1.054) vor Niederösterreich (374), die geringste in Vorarlberg (mit 45). Nach Bezirken (Abbildung 8) erfolgte die größte Zahl an Erstanmeldungen (mit 77) in Mödling, während in Waidhofen an der Thaya und in Bruck an der Mur keine einzige Neuanmeldung registriert wurde.

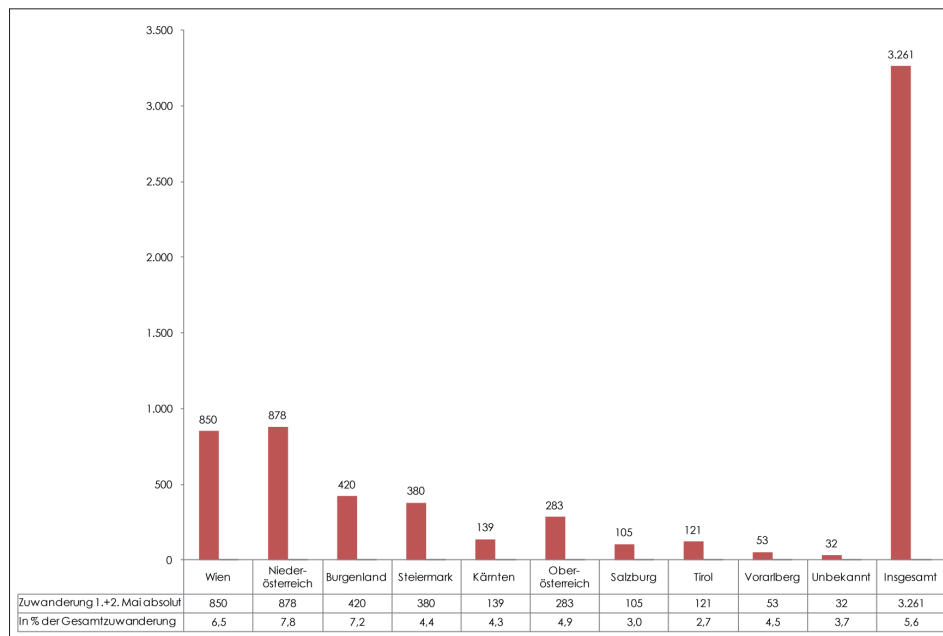
1.3 Legalisierung von Schwarzarbeit, Rückwanderung und Rückzug aus dem Arbeitsmarkt

1.3.1 Übergänge aus der Schwarzarbeit

Eine wichtige Einschränkung dieses Datensatzes ist, dass er nur Meldungen an den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und damit per Definition nur die legale Beschäftigung erfasst. Personen, die vor oder nach der Gewährung der Freizügigkeit unangemeldet in Österreich arbeiteten, werden nicht erfasst. Dies ist für unseren Untersuchungszweck von Bedeutung, weil zu erwarten wäre, dass es im Zuge der Gewährung der Freizügigkeit auch zu einer zumindest teilweisen Legalisierung der davor bestehenden Schwarzarbeit aus den EU-8-Ländern kam. Diese Legalisierung wird in unserem Datensatz fälschlicherweise als zusätzliche Zuwanderung seit dem 1. Mai 2011 ausgewiesen.

Allerdings bietet uns der vorliegende Datensatz auch die Möglichkeit die Zuwanderung von Arbeitskräften auf der täglichen Ebene zu berechnen. Huber/Böhs (2012) zeigen dabei, dass diese Betrachtungsweise auf einen deutlichen Legalisierungseffekt hindeutet. Alleine am 1. Mai 2011 – der ein Sonn- und Feiertag war – wurden 916 ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern erstmalig offiziell am österreichischen Arbeitsmarkt registriert. Dies entspricht in etwa der Hälfte der gesamten erstmaligen Registrierungen aus diesen Ländern des Monats April (von 2.073 Personen). Am darauffolgenden Tag (dem 2. Mai) wurden dann 2.345 ZuwanderInnen erstmalig in Österreich angemeldet. In den ersten beiden Tagen nach der Gewährung der Freizügigkeit wurden somit insgesamt 3.261 Personen in Österreich erstmalig bei der Sozialversicherung gemeldet. Da die Zahl der erstmalig gemeldeten Arbeitskräfte an den beiden ersten Tagen der Folgemonate (mit 1.394 am 1. und 2. Juni und 1.074 am 1. und 2. Juli) deutlich geringer war, gehen Huber/Böhs (2012) davon aus, dass zwischen 2.000 und 3.000 Personen⁸ entweder schon vorher einen nicht angemeldeten Arbeitsplatz in Österreich hatten oder aber ihren Arbeitgeber bereits im April gefunden hatten, aber ihre Arbeit erst am 1. Mai 2011 aufnahmen.

⁸ Im Vergleich zu den Schätzungen der Anzahl der (Vollzeit-)Schwarzarbeit von Ernste/Schneider (2007) in Österreich (von 750.000) und der illegalen Beschäftigung von AusländerInnen (von rund 104.000) für das Jahr 2005 wären dies rund 0,3 Prozent der SchwarzarbeiterInnen oder zwei bis drei Prozent aller illegal beschäftigten AusländerInnen in Österreich.

Abbildung 9: Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern, nach Bundesländern, 1. und 2. Mai 2011

Quelle: INDI-DV, HVSV, WIFO-Berechnungen. Brutto-Zuwanderung = Personen mit einer erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsmarktzustandes in Österreich ohne vorherige andere Episode im Datensatz des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger

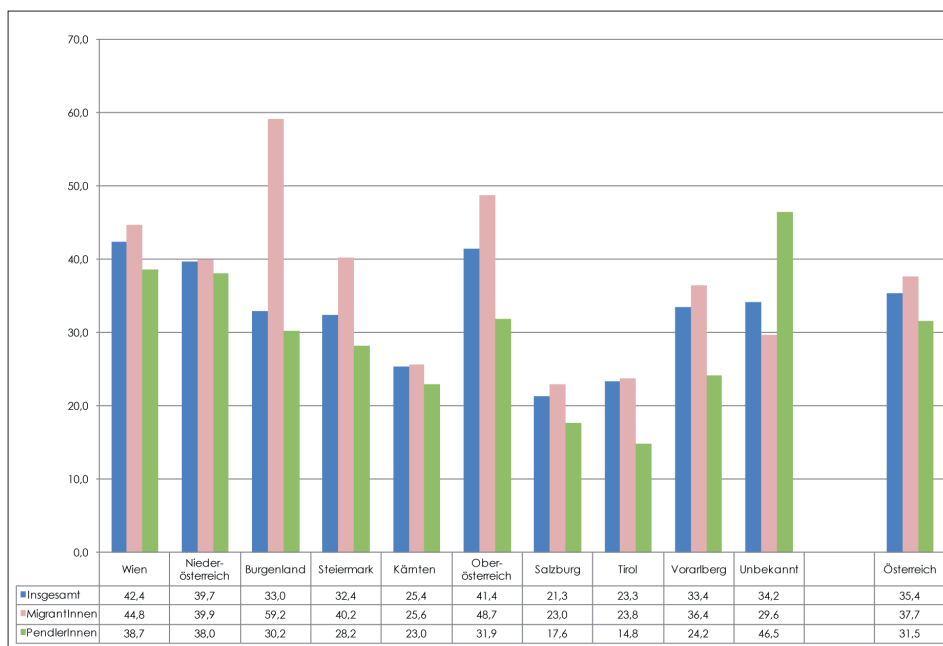
Diese Legalisierung dürfte dabei vor allem in der Ostregion Österreichs von einiger Bedeutung gewesen sein. Insgesamt wurden in Österreich in den ersten zwei Tagen rund 5,6 Prozent aller im Zeitraum Mai bis Dezember erstmalig am österreichischen Arbeitsmarkt angemeldeten Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern angemeldet, in der Ostregion waren dies zwischen 6,5 Prozent (Wien) und 7,8 Prozent (Niederösterreich), während es in allen anderen Bundesländern zwischen 2,7 Prozent (Tirol) und 4,9 Prozent (Oberösterreich) waren. Geht man daher von den Schätzungen von Huber/Böhs (2012) aus, dürfte dieser Legalisierungseffekt in Wien und Niederösterreich jeweils rund 800 Personen betragen haben, im Burgenland rund 400, in Oberösterreich 300 und in allen anderen Bundesländern etwa 100 Personen oder weniger.

1.3.2 Mobilität der Arbeitskräfte und Rückzug aus dem Arbeitsmarkt

Ein wichtiges Merkmal der zwischen Mai 2011 und April 2012 nach Österreich zugewanderten Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern war aber ihre hohe Mobilität. So waren von den zwischen Mai 2011 und April 2012 75.510 zugewanderten Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern am 1. Mai 2012 nur mehr 35,4 Prozent in ihrem ursprünglichen Versicherungsverhältnis registriert,

während 64,6 Prozent dieses Versicherungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits beendet hatten. Zwischen einem Fünftel und einem Viertel der Versicherungsverhältnisse dieser Arbeitskräfte endete dabei bereits im ersten Monat und ein weiteres Fünftel im darauffolgenden. Wenig überraschend hatten dabei jene Bundesländer, in denen es zu einer deutlichen saisonalen Zuwanderung kam (Salzburg, Tirol und Kärnten), die geringste Zahl an noch aufrechten Versicherungsverhältnissen. Unter den ZuwanderInnen in diesen Bundesländern liegt der Anteil der noch in ihrem ersten Versicherungsverhältnis Beschäftigten durchwegs bei nur 25 Prozent oder weniger; bei den anderen Bundesländern variiert er zwischen 32,4 Prozent (Steiermark) und 42,4 Prozent (Wien). Ähnlich zeigt sich auch, dass Versicherungsperioden von PendlerInnen – aufgrund des hohen Anteiles an Saisonbeschäftigungen in dieser Beschäftigungsform – deutlich weniger stabil sind als Versicherungsperioden von MigrantInnen. Bei PendlerInnen waren am 1. Mai 2012 nur mehr 31,5 Prozent der ersten Versicherungsperioden aufrecht, bei MigrantInnen immerhin 37,7 Prozent.

Abbildung 10: Anteil der am 1. Mai 2012 noch aufrechten Versicherungsverhältnisse von zugewanderten Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern, Mai 2011 bis April 2012



Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen

Die durchschnittliche seit 1. Mai 2011 neu angemeldete Arbeitskraft aus den EU-8-Ländern hat seit ihrer Ankunft bereits 2,2 Versicherungsverhältnisse angenommen, wobei diese Zahl in den Bundesländern, in denen die Zuwanderung erst im Dezember deutlich anstieg (Salzburg, Tirol) und in Kärnten sowie dem Burgenland überdurchschnittlich hoch war. Von den seit der

Zuwanderung durchschnittlich 244 in Österreich verbrachten Tagen war diese Arbeitskraft dabei 108 Tage unselbständig beschäftigt, 103 Tage in unbestimmten Arbeitsmarktzuständen und 17 Tage in einer selbständigen Beschäftigung bzw. 13 Tage in geringfügiger Beschäftigung sowie drei Tage in Arbeitslosigkeit (Übersicht 6). Wenig überraschend ist dabei die Zahl der durchschnittlich in Österreich verbrachten Tage in saisonalen Bundesländern am geringsten: Sie lag in Salzburg bei 211 Tagen, in Tirol bei 215 Tagen und in Vorarlberg bei 228 Tagen. In der Ostregion (Wien 245 Tage, Niederösterreich 254 Tage, Burgenland 262 Tage), aber auch in Oberösterreich (244 Tage), wo die Zuwanderung bereits früher einsetzte, war die Zahl der in Österreich verbrachten Tage deutlich höher. In der Ostregion wurde dabei von den Zugewanderten auffällig viel Zeit in der geringfügigen Beschäftigung (zwischen 14,6 Tage in Niederösterreich und 23,5 Tage in Wien) verbracht. In der Westregion und in Wien war die in den unbestimmten Zuständen verbrachte Zeit am geringsten und in der Südregion war die in der unselbständigen Beschäftigung verbrachte Zeit geringer als in der Ostregion, dafür aber die in unbestimmten Zuständen verbrachte Zeit höher als in den meisten anderen Bundesländern (in allen, außer dem Burgenland).

Übersicht 4: Durchschnittliche Zahl der Versicherungsverhältnisse und der in diesen verbrachten Tage seit der Erstaufnahme einer Beschäftigung in Österreich, nach Bundesländern (aus EU-8-Ländern, mit Zuwanderung Mai 2011 bis April 2012)

Bundesland	W	NÖ	B	ST	K	OÖ	S	T	V	Unbe- kannt	Ins- gesamt
Personen	17.524	14.759	7.338	10.889	4.140	7.714	4.580	5.843	1.612	1.111	75.510
Versicherungsverhältnisse	37.541	30.464	16.031	23.797	10.003	15.972	10.163	12.611	3.274	2.546	162.402
Versicherungsverhältnisse pro Person	2,1	2,1	2,2	2,2	2,4	2,1	2,2	2,2	2,0	2,3	2,2
Davon											
Unselbständig beschäftigt	1,1	1,0	1,1	1,1	1,2	1,1	1,2	1,2	1,0	0,9	1,1
Arbeitslos	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0
Geringfügig beschäftigt	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2
Selbständig beschäftigt	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1
Sonstige Erwerbsferne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Unbestimmt und Ausland	0,6	0,7	0,8	0,8	0,9	0,7	0,9	0,9	0,7	0,5	0,7
Durchschnittlicher Aufenthalt in Tagen	245,1	253,7	262,2	249,1	249,2	243,9	211,0	215,0	227,5	215,5	243,9
Davon											
Unselbständig beschäftigt	117,8	106,3	100,1	95,3	98,1	113,1	107,1	115,7	104,9	113,1	107,9
Arbeitslos	2,9	1,7	0,2	1,2	1,8	1,8	0,8	1,0	1,3	41,2	2,2
Geringfügig beschäftigt	23,5	14,6	22,8	9,2	6,9	5,2	4,6	2,8	4,9	5,9	13,4
Selbständig beschäftigt	16,5	21,3	11,0	18,4	16,5	28,7	7,6	7,6	35,7	0,4	17,4
Sonstige Erwerbsferne	0,7	0,3	0,4	0,3	0,8	0,4	0,4	0,1	0,5	3,0	0,5
Unbestimmt und Ausland	83,7	109,5	127,6	124,7	125,2	94,6	90,6	87,7	80,1	51,8	102,5

Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen

Insgesamt ist auch der hohe Anteil der in so genannten unbestimmten Zuständen verbrachten Zeit auffällig. Bei diesen Zuständen handelt es sich um Kodierungen in unserem Datensatz, die die Tatsache widerspiegeln, dass die betreffende Person zu diesem Zeitpunkt weder zur Sozialversicherung beitragspflichtig war noch einen Leistungsbezug aufwies, sodass der tatsächliche sozialversicherungsrechtliche Status dieser Person unbekannt ist. Eine mögliche Erklärung für diesen hohen Anteil an solchen unbestimmten Positionen unter den Erstanmeldungen aus den EU-8-Ländern wäre, dass sich diese Personen gar nicht mehr in Österreich aufhielten. Unabhängig davon, ob es sich bei Personen mit einem unbestimmten Arbeitsmarktzustand um RückwanderInnen handelte oder nicht, bedeutet der hohe Anteil der in diesen Zuständen verbrachten Tage, dass die im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 nach Österreich zugewanderten Arbeitskräfte einen erheblichen Teil ihrer Zeit nicht am österreichischen Arbeitsmarkt tätig waren, da sie weder (unselbständig, selbständig oder geringfügig) beschäftigt noch arbeitslos waren.

Übersicht 5: Zuwandernde PendlerInnen und MigrantInnen aus den EU-8-Ländern am 30. April 2012, insgesamt und nach Arbeitsmarktaktivität, nach Bundesländern, Mai 2011 bis April 2012

	Zuwanderung			Am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktiv		
	Migrant-Innen	Pendler-Innen	Pendler-Innenanteil in Prozent	Migrant-Innen	Pendler-Innen	Pendler-Innenanteil in Prozent
Wien	10.844	6.680	38,1 %	7.291	3.461	32,2 %
Niederösterreich	12.993	1.766	12,0 %	7.163	839	10,5 %
Burgenland	690	6.648	90,6 %	548	3.080	84,9 %
Steiermark	3.839	7.050	64,7 %	2.133	2.774	56,5 %
Kärnten	3.739	401	9,7 %	1.528	134	8,1 %
Oberösterreich	4.375	3.339	43,3 %	2.867	1.558	35,2 %
Salzburg	3.156	1.424	31,1 %	1.095	385	26,0 %
Tirol	5.528	315	5,4 %	1.910	79	4,0 %
Vorarlberg	1.196	416	25,8 %	609	130	17,6 %
Unbekannt	836	275	24,8 %	524	165	23,9 %
Österreich	47.196	28.314	37,5 %	25.668	12.605	32,9 %

Quelle: INDIV, HSV, eigene Berechnungen. Brutto-Zuwanderung = Personen mit einer erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsmarktzustandes in Österreich ohne vorherige andere Episode im Datensatz des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger

1.4 Entwicklung der am Arbeitsmarkt aktiven ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern

Die hohe Mobilität der nach der Gewährung der Freizügigkeit zugewanderten Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern dürfte daher überwiegend auf einen zumindest zeitweisen Rückzug aus dem

österreichischen Arbeitsmarkt zurückzuführen sein. Viele der von 1. Mai 2011 bis April 2012 zugewanderten Arbeitskräfte sind nicht mehr am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv. So waren von den insgesamt 75.510 im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 zugewanderten Arbeitskräften aus dieser Region am 30. April 2012 nur mehr 38.273 (oder rund 51 Prozent) am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv. 36.722 dieser Arbeitskräfte waren hingegen in den sogenannten »unbestimmten erwerbsfernen« Arbeitsmarktzuständen. Regional ist dabei – sowohl bei einer Betrachtung auf Bundesländerebene als auch auf Ebene der Bezirke (Übersicht 6 und Abbildung 11) – der Anteil der am 30. April 2012 noch am Arbeitsmarkt aktiven ZuwanderInnen in den Bundesländern Oberösterreich, Wien und Niederösterreich besonders hoch, während er in den Tourismusbundesländern der Westregion unterdurchschnittlich hoch ist.

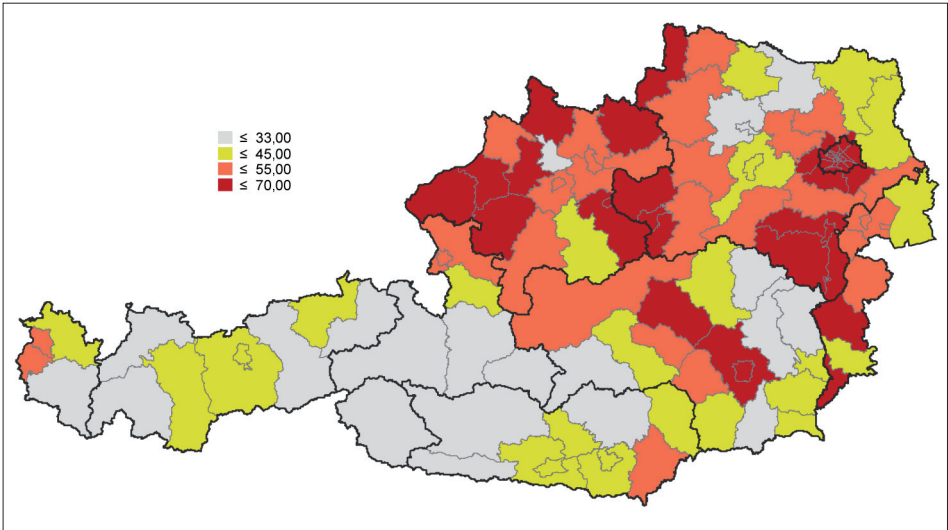
Übersicht 6: Arbeitsmarktzustand der ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern am 30. April 2012, StaatsbürgerInnen der EU-8-Länder, Mai 2011 bis April 2012

Bundesland	W	N	B	ST	K	OÖ	S	T	V	Unbe- kannt	Ins- gesamt
Unselbständig beschäftigt	7.088	5.600	2.503	3.395	1.194	3.203	1.192	1.594	456	2.067	28.292
Arbeitslos*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	720	720
Geringfügig beschäftigt	1.281	679	529	328	87	140	53	52	24	379	3.552
Selbständig beschäftigt	1.225	1.448	368	892	282	924	158	171	241	0	5.709
Am Arbeitsmarkt aktiv	9.594	7.727	3.400	4.615	1.563	4.267	1.403	1.817	721	3.166	38.273
Erwerbsfern	99	13	8	16	8	10	5	6	0	94	259
Unbestimmt Ausland**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36.722	36.722
Am Arbeitsmarkt inaktiv	99	13	8	16	8	10	5	6	0	36.816	36.981
Zugewandert	17.524	14.759	7.338	10.889	4.140	7.714	4.580	5.843	1.612	1.111	75.510
Noch aktiv (in Prozent)	54,7%	52,4%	46,3%	42,4%	37,8%	55,3%	30,6%	31,1%	44,7%	–	50,7%

Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen. Brutto-Zuwanderung = Personen mit einer erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsmarktzustandes in Österreich ohne vorherige andere Episode im Datensatz des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger. * Inklusive HV-Vormerkung für diese Personen ist auch das Bundesland ihres Aufenthaltes unbekannt. ** Inklusive Personen mit dem Vermerk »Keine Daten«, für diese Personen ist auch das Bundesland ihres Aufenthaltes unbekannt

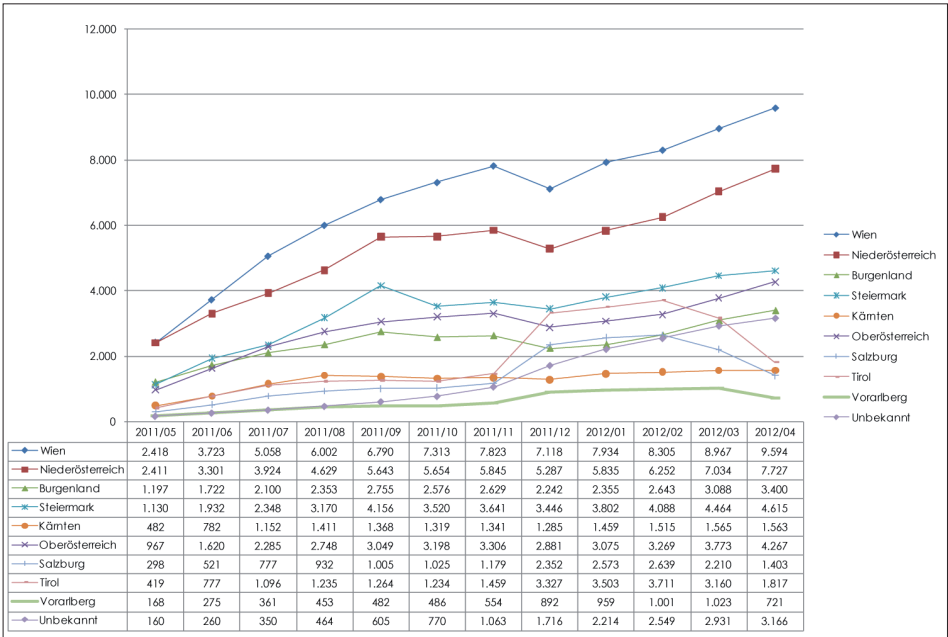
Eine Betrachtung des zeitlichen Verlaufes der jeweils am Monatsende noch am österreichischen Arbeitsmarkt aktiven ZuwanderInnen zeigt dabei, dass die Zahl der noch am Arbeitsmarkt aktiven ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 insbesondere in den Tourismusbundesländern der Westregion bereits ihren Höhepunkt überschritten hat. Die Zahl der noch arbeitsmarkttaktiven ZuwanderInnen der EU-8-Länder sank in diesen Bundesländern seit Jänner 2012. In den Bundesländern der Südregion und der Ostregion kam es hingegen bereits seit den Sommermonaten oder im Winter (Kärnten im September, Steiermark seit August, Burgenland im September, Niederösterreich und Wien im Dezember) zu vereinzelten Rückgängen, die aber mit Anspringen der Bausaison im Frühjahr wieder kompensiert wurden (Abbildung 12).

Abbildung 11: Anteil der am österreichischen Arbeitsmarkt aktiven ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern am 30. April 2012 (in Prozent der Gesamtzuwanderung), nach Bezirken, Mai 2011 bis April 2012



Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen. Brutto-Zuwanderung = Personen mit einer erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsmarktzustandes in Österreich ohne vorherige andere Episode im Datensatz des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger exklusive Arbeitslose

Abbildung 12: Zugewanderte Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern mit einer Beschäftigung am Monatsende, nach Bundesland



Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen. Brutto-Zuwanderung

1.5 Zusammenfassung der Arbeitskräftewanderung aus den EU-8-Ländern seit dem 1. Mai 2011

In den ersten zwölf Monaten seit dem Ende der Übergangsfristen erhöhte sich der Bestand an Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern (Mai 2011 bis April 2012) um 29.493 Personen.⁹ Vor allem das Burgenland hat seit der Gewährung der Freizügigkeit eine deutliche Zuwanderung aus den EU-8-Ländern erfahren. Insgesamt wanderten hier zwischen Mai 2011 und April 2012 netto 2.935 Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern zu. Dies waren 3,0 Prozent der unselbständig Beschäftigten. Darüber hinaus wurde auch in den anderen Bundesländern der Ostregion eine – relativ zur Arbeitsmarktgröße – überdurchschnittliche Zuwanderung registriert.

Nach Wien wanderten in diesem Zeitraum netto 10.108 Arbeitskräfte oder 1,3 Prozent der unselbständig Beschäftigten aus den EU-8-Ländern zu, in Niederösterreich kamen bei einem prozentuellen Anstieg von 1,2 Prozent 6.844 Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern hinzu. In der Süd- und der Westregion war nach dieser Kennzahl die Netto-Zuwanderung der Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern (bezogen auf die Arbeitsmarktgröße) unterdurchschnittlich hoch und lag zwischen 0,2 Prozent (Tirol) und 0,7 Prozent (Steiermark). Absolut erhielten unter diesen Bundesländern die Steiermark (mit 3.410) und Oberösterreich (mit 3.062) die meisten zusätzlichen ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern, Kärnten mit 1.237, Salzburg (mit 755) und – neben Tirol (mit 547) – Vorarlberg (mit 367) die wenigsten.

Der Netto-Zuwanderung an Arbeitskräften standen aber erheblich größere Brutto-Ströme gegenüber.¹⁰ Im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 nahmen 75.510 Arbeitskräfte aus den acht neuen EU-Ländern erstmals eine Beschäftigung in Österreich an. Nur 38.273 von ihnen waren am 30. April 2012 noch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt aktiv. Der Großteil der Zugewanderten arbeitete daher nur kurz in Österreich (z.B. als Saisonbeschäftigte).

Auch bei diesen Arbeitskräften zeigt sich, dass vor allem die grenznahen Regionen der Ostregion und Wien und sein Umland in Prozent der unselbständig Beschäftigten besonders viele ZuwanderInnen erhielten. Die Bezirke, in denen der Anteil der am 30. April 2012 noch unselbständig beschäftigten ZuwanderInnen seit der Gewährung der Freizügigkeit an der unselbständigen Beschäftigung insgesamt am höchsten war, waren Neusiedl am See, Mureck,

9 Diese Betrachtungsweise fokussiert auf den jeweiligen Bestand unselbständiger Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern am österreichischen Arbeitsmarkt zu gegebenen Zeitpunkten. Im April 2012 waren demnach 29.493 EU-8-StaatsbürgerInnen mehr als im Mai 2011 als Unselbständige beschäftigt. Der Bestand vergrößert sich dabei durch Personen, die – im jeweiligen Beobachtungsfenster – erstmals eine unselbständige Beschäftigung in Österreich aufnahmen (nach Zuwanderung aus dem Ausland oder aus anderen Arbeitsmarktstati bei bereits bestehendem Aufenthalt in Österreich), und verkleinert sich um jene, die ins Ausland, in Inaktivität oder in andere Stati abwanderten.

10 Unter der Brutto-Zuwanderung wird die erstmalige Anmeldung von Beschäftigungsverhältnissen durch EU-8-StaatsbürgerInnen verstanden. Diese Zahl beinhaltet somit all jene EU-8-Arbeitskräfte, die im Beobachtungsfenster erstmals im österreichischen Sozialversicherungssystem aufschienen. Somit werden hier neben Personen mit unselbständigen auch jene mit selbständigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sowie Arbeitslose erfasst. Zieht man von dieser Summe die Anzahl der Abmeldungen aus der Sozialversicherung im entsprechenden Zeitraum ab, ergibt sich die Netto-Zuwanderung.

Eisenstadt, Mödling und Schwechat. In Lienz, Feldkirch, Waidhofen an der Ybbs, Sankt Veit an der Glan und Dornbirn war die Zuwanderung dagegen am geringsten.

Die anderen Kennzahlen weisen hingegen auf eine Reihe weiterer interessanter Strukturmerkmale dieser Zuwanderung hin. So übersteigt zum Beispiel die Brutto-Zuwanderung die Netto-Bewegungen in allen Bundesländern deutlich. Dies ist ein erstes Indiz, dass es sich bei der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern seit der Gewährung der Freizügigkeit primär um eine Arbeitskräftewanderung zur Abdeckung eines saisonalen Arbeitskräftebedarfes handelte. Der PendlerInnenanteil zeigt hingegen, dass in den meisten Bundesländern seit dem 1. Mai erstmalig viele PendlerInnen aus den EU-8-Ländern eine Beschäftigung in Österreich aufnahmen und dass es im Burgenland sogar überwiegend PendlerInnen waren, die eine Arbeit fanden.

2 Struktur und Mobilität der zugewanderten Arbeitskräfte

2.1 Einleitung

Abgesehen vom Ausmaß der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern seit dem 1. Mai 2011, lassen sich anhand des uns zur Verfügung stehenden Datensatzes auch eine Vielzahl von Ergebnissen zur Struktur der zugewanderten Personen hinsichtlich Staatsbürgerschaft, Alter, Geschlecht und (für Beschäftigte) Branche der Beschäftigung gewinnen. Dies ist von Relevanz, weil eine Reihe von Ex-ante-Untersuchungen zu den Migrationspotenzialen aus den EU-8-Ländern (Brücker/Boeri, 2000) davon ausgingen, dass diese Zuwanderung auch stark auf einzelne Branchen konzentriert sein würde.¹¹ Dies ließ die Befürchtung entstehen, dass es durch diese Konzentration zu erheblichen Arbeitsmarktauswirkungen auf einzelne Arbeitsmarktsegmente kommen könnte. Überdies wäre zu erwarten, dass sich die Strukturmerkmale der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 zwischen verschiedenen Bundesländern und Bezirken durchaus unterscheiden könnten. In diesem Kapitel wird daher die Struktur der im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 zugewanderten Arbeitskräfte nach Staatsangehörigkeit, Alter, Geschlecht, Arbeitsmarktstatus sowie Branche der Beschäftigung nach Bundesländern und Bezirken analysiert. Dabei wird bei den in diesem Kapitel analysierten Auswertungen immer auf die Struktur der am 30. April 2012 noch am österreichischen Arbeitsmarkt Aktiven unter diesen ZuwanderInnen abgestellt, um damit die tatsächliche Arbeitsmarktrelevanz dieser Zuwanderung zu untersuchen.

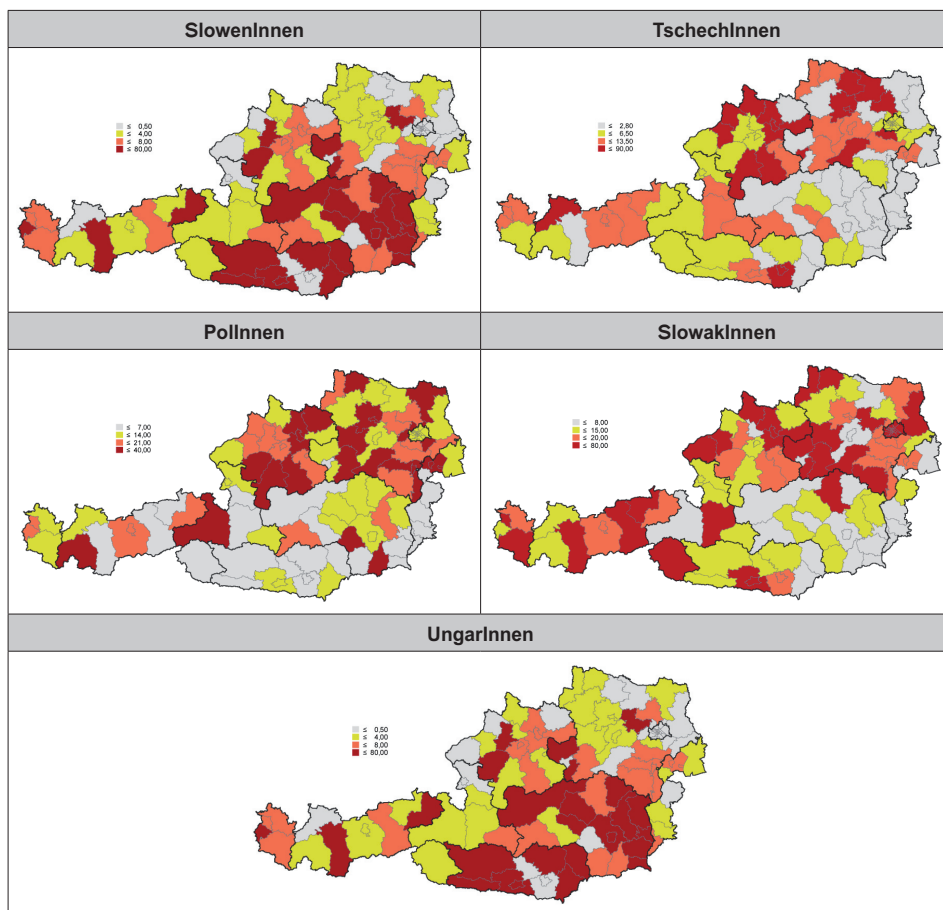
2.2 Struktur der Zuwanderung nach Staatsbürgerschaft

Betrachtet man dabei zunächst die Struktur der Zuwanderung nach Staatsbürgerschaft, Bundesländern und Bezirken, zeigt sich, dass der hohe PendlerInnenanteil an der gesamten Zuwanderung auch durch die starke Zuwanderung aus den Nachbarländern Österreichs unter den EU-8-Ländern bedingt wurde. Die Mehrheit der ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern hatte eine ungarische Staatsbürgerschaft (Übersicht 5). 15.952 der 38.273 am 30. April 2012 noch aktiven ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern kamen aus Ungarn. An zweiter und dritter Stelle mit einer Zuwanderung von jeweils 9.565 beziehungsweise 6.573 Personen folgten die SlowakInnen und die polnischen StaatsbürgerInnen. Aus Tschechien und Slowenien kamen hingegen jeweils zwischen 2.000 und 3.500 Personen, während die Zuwanderung aus den baltischen Staaten von untergeordneter Bedeutung war.

¹¹ Daneben bestand auch noch die Erwartung, dass es sich bei den ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern meistens um Männer und Personen im Alter von 25 bis 35 Jahren im mittleren Qualifikationssegment, die sich oft nur kurzfristig in Österreich aufhalten würden, handelt.

Wie zu erwarten unterschied sich dabei die Siedlungsstruktur zwischen einzelnen Nationalitäten erheblich, wobei die meisten Bundesländer einen hohen Anteil aus den an sie grenzenden EU-8-Ländern erhielten. So lag der Anteil der TschechInnen unter den am 30. April 2012 aktiven Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern in Niederösterreich bei 12,0 Prozent und in Oberösterreich bei 12,8 Prozent, und war damit deutlich höher als in allen anderen Bundesländern. Im Burgenland betrug der Anteil der UngarInnen über 88 Prozent und in der Steiermark und in Kärnten lag der Anteil der SlowenInnen an allen ZuwanderInnen bei über 36 Prozent. Bei den SlowakInnen war hingegen der Anteil an den ZuwanderInnen (außer in Wien und Niederösterreich) auch in Oberösterreich – aufgrund einer starken Zuwanderung der SlowakInnen in den oberösterreichischen Zentralraum (Abbildung 13) – besonders hoch. Einzig bei den PolInnen spielte räumliche Nähe eine geringere Rolle. Sie siedelten sich vor allem in Wien an.

Abbildung 13: Am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktive Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern nach Herkunftsland und Bezirken, Anteil an der gesamten Zuwanderung aus den EU-8-Ländern, im jeweiligen Bezirk, in Prozent



Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen. Basis: am Arbeitsmarkt Aktive = unselbständig oder geringfügig beschäftigt. Zahlen exklusive Personen, die nicht auf Bezirke zugeordnet werden können sowie Arbeitslose und Selbständige

Noch deutlicher zeigt sich die Bedeutung der räumlichen Nähe anhand von Bezirksdaten (Abbildung 13), die allerdings keine Arbeitslosen und Selbständigen beinhalten. Die SlowenInnen siedelten sich vor allem in den Kärntner Bezirken und in der Südsteiermark an. Bei den TschechInnen waren hingegen der ober- und niederösterreichische Grenzraum bevorzugt und die SlowakInnen waren im Nordosten Österreichs (insbesondere im Bezirk Hollabrunn) überrepräsentiert. Etwas weniger stark konzentrierten sich nur die PolInnen, die neben Wien auch häufig industrielle Zentralräume (insbesondere in Nieder- und Oberösterreich) als Standort wählten.

Übersicht 7: Zuwandernde Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern, nach Herkunftsland

Bundesland	W	N	B	ST	K	OÖ	S	T	V	Unbe- kannt	Insge- samt
Absolut											
Baltische Staaten	133	25	4	87	35	23	29	32	22	47	165
Polen	3.089	1.231	83	235	157	593	180	223	100	682	6.573
Slowakei	2.762	2.487	247	800	308	1.381	310	448	279	543	9.565
Slowenien	252	94	57	1.688	611	168	75	76	30	240	3.291
Tschechien	397	927	12	47	54	548	105	106	45	214	2.455
Ungarn	2.961	2.963	2.997	1.758	398	1.554	704	932	245	1.440	15.952
In Prozent der Zuwanderung des Bundeslandes											
Baltische Staaten	1,4%	0,3%	0,1%	1,9%	2,2%	0,5%	2,1%	1,8%	3,1%	1,5%	0,4%
Polen	32,2%	15,9%	2,4%	5,1%	10,0%	13,9%	12,8%	12,3%	13,9%	21,5%	17,3%
Slowakei	28,8%	32,2%	7,3%	17,3%	19,7%	32,4%	22,1%	24,7%	38,7%	17,2%	25,2%
Slowenien	2,6%	1,2%	1,7%	36,6%	39,1%	3,9%	5,3%	4,2%	4,2%	7,6%	8,7%
Tschechien	4,1%	12,0%	0,4%	1,0%	3,5%	12,8%	7,5%	5,8%	6,2%	6,8%	6,5%
Ungarn	30,9%	38,3%	88,1%	38,1%	25,5%	36,4%	50,2%	51,3%	34,0%	45,5%	42,0%

Quelle: INDIVID, HSV, WIFO-Berechnungen. Basis: am Arbeitsmarkt Aktive = selbständig, unselbständig oder geringfügig Beschäftigte bzw. Arbeitslose am 30. April 2012. Bundesländerzahlen exklusive Arbeitslose. Unbekannt – inklusive Arbeitslose

2.3 Regionale Struktur der Zuwanderung nach Alter und Geschlecht

Die Zuwanderung aus den EU-8-Ländern im Zeitraum seit der Gewährung der Freizügigkeit bestand zum größten Teil aus Männern im Alter zwischen 25 und 44 Jahren. Von den 46.541 männlichen Zuwanderern aus den EU-8-Ländern im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 waren am 30. April 2012 nur mehr 22.409 (48 Prozent) am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv. Bei den Frauen waren von den 28.849 zugewanderten Frauen am selben Tag noch 15.854 oder 55 Prozent aktiv. Die Geschlechterstruktur der am 30. April 2012 am österreichischen Arbeitsmarkt aktiven ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern unterscheidet sich dadurch von jener der insgesamt Zugewanderten. Der Männeranteil an allen ZuwanderInnen lag bei 61,8

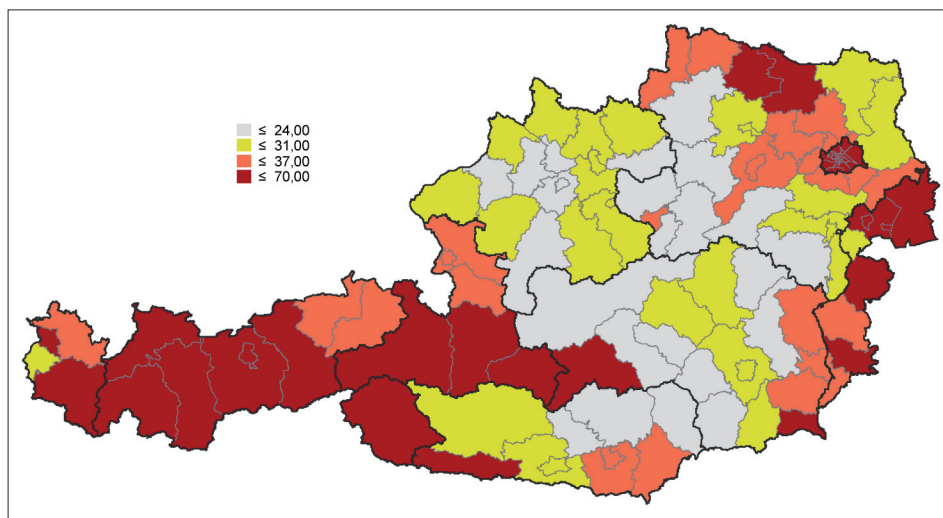
Prozent; am 30. April 2012 waren aber nur mehr 58,6 Prozent der am Arbeitsmarkt aktiven ZuwanderInnen Männer.

Übersicht 8: Zuwandernde Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Alter und Geschlecht, in Prozent, Mai 2011 bis April 2012

	Frauen				Männer			
	15–24 Jahre	25–44 Jahre	45–64 Jahre	Andere	15–24 Jahre	25–44 Jahre	45–64 Jahre	Andere
Wien	9,3%	25,0%	9,6%	0,1%	9,2%	37,3%	9,3%	0,1%
Niederösterreich	6,2%	21,9%	12,4%	0,1%	9,0%	41,1%	9,3%	0,1%
Burgenland	6,5%	27,9%	8,6%	0,5%	7,4%	42,0%	6,9%	0,1%
Steiermark	5,0%	21,7%	11,7%	0,1%	8,7%	43,9%	8,8%	0,0%
Kärnten	5,5%	21,9%	11,8%	0,1%	8,0%	41,8%	10,9%	0,0%
Oberösterreich	6,2%	20,3%	11,7%	0,0%	9,4%	42,4%	10,0%	0,0%
Salzburg	9,5%	24,8%	9,8%	0,1%	8,1%	38,2%	9,5%	0,1%
Tirol	12,9%	24,2%	9,5%	0,1%	10,3%	34,2%	8,8%	0,0%
Vorarlberg	7,9%	29,1%	18,0%	0,6%	6,9%	29,4%	8,0%	0,0%
Unbekannt	7,9%	21,8%	5,8%	0,1%	11,4%	42,2%	10,7%	0,1%
Insgesamt	7,4%	23,4%	10,5%	0,1%	9,1%	40,2%	9,2%	0,1%

Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen. Basis: am Arbeitsmarkt Aktive = selbständig, unselbständig oder geringfügig Beschäftigte bzw. Arbeitslose am 30. April 2012. Bundesländerzahlen exklusive Arbeitslose. Unbekannt – inklusive Arbeitslose

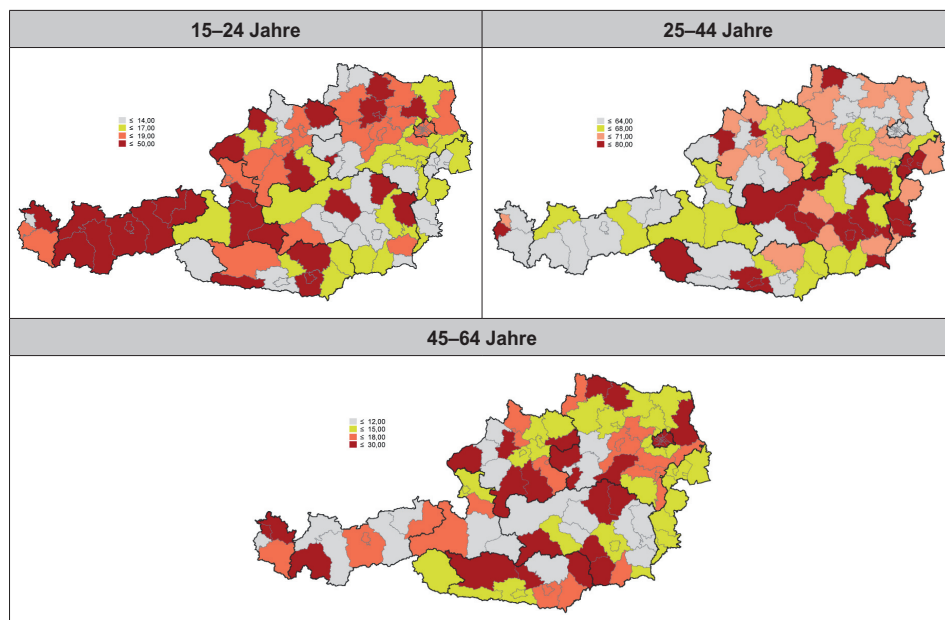
Abbildung 14: Frauenanteil unter den am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktiven Arbeitskräften aus EU-8-Ländern, nach Bezirken, in Prozent der Gesamtzuwanderung aus den EU-8-Ländern im jeweiligen Bezirk



Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen. Basis: am Arbeitsmarkt Aktive = unselbständig oder geringfügig Beschäftigte bzw. Arbeitslose am 30. April 2012. Zahlen exklusive Personen, die nicht auf Bezirke zugeordnet werden können sowie Arbeitslose und Selbständige

Deutlich höher als im österreichischen Durchschnitt ist der Frauenanteil unter den am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktiven Arbeitskräften dabei in den Bundesländern Salzburg, Tirol und Vorarlberg, deren Zuwanderung ganz offensichtlich mit der Bedeutung des Tourismus, in dem auch überproportional viele Frauen arbeiten, verknüpft ist. In diesen Bundesländern liegt der Frauenanteil an den am Arbeitsmarkt Aktiven bei annähernd oder mehr als 45 Prozent (Salzburg 44,2 Prozent, Tirol 46,7 Prozent, Vorarlberg 55,6 Prozent), während er in den anderen Bundesländern zwischen 38,2 Prozent (Oberösterreich) und 44,1 Prozent (Wien) liegt. Die Vermutung, dass der Frauenanteil an der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern vor allem durch den Tourismusanteil einer Region getrieben wird, bestätigt sich auch bei einer Betrachtung nach Bezirken (Abbildung 14). Abgesehen von den Bezirken der Westregion, erreichen hier nur ganz wenige Bezirke (wie z.B. Hermagor) Frauenanteile von mehr als 45 Prozent.

Abbildung 15: Am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktive Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Altersgruppen und Bezirken, in Prozent der Gesamtzuwanderung aus den EU-8-Ländern, im jeweiligen Bezirk



Quelle: INDIVID, HSV, WIFO-Berechnungen. Basis: am Arbeitsmarkt Aktive = unselbständig oder geringfügig Beschäftigte bzw. Arbeitslose am 30. April 2012. Zahlen exklusive Personen, die nicht auf Bezirke zugeordnet werden können sowie Arbeitslose und Selbständige

Ähnlich wie die Geschlechterstruktur wird auch die regionale Altersstruktur der Zuwanderung stark von der Spezialisierung auf den Tourismus bestimmt. Insbesondere in Tirol und Salzburg war über ein Viertel der aus den EU-8-Ländern stammenden ZuwanderInnen am Arbeitsmarkt jünger als 24 Jahre. In Wien lag dieser Wert bei rund einem Fünftel und in allen anderen Bundesländern bei rund 15 Prozent. Der Anteil der Älteren (45- bis 64-Jährigen) an den am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt Aktiven ist hingegen über die Bundesländer we-

sentlich gleichmäßiger verteilt. Er beträgt in allen Bundesländern mit Ausnahme Tirols und Vorarlbergs etwa 20 Prozent. Allerdings deuten die Bezirksergebnisse (Abbildung 15) hier auf eine etwas stärkere Konzentration dieser Altersgruppe auf die Zentralräume der jeweiligen Bundesländer (Linz, Graz, Klagenfurt und Villach) und das weitere Wiener Umland hin. Sehr gleichmäßig verteilen sich hingegen die 25- bis 44-Jährigen. Bei ihnen liegt nur der Anteil des Burgenlandes etwas deutlicher über dem Durchschnitt. Dies ist allerdings wohl auf den hohen PendlerInnenanteil zurückzuführen, da PendlerInnen oft den mittleren Altersgruppen angehören.

Übersicht 9: Zuwandernde Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Branchen, in Prozent, Mai 2011 bis April 2012

	W	N	B	ST	K	OÖ	S	T	V	Unbe- kannt	Öster- reich
Unbekannt	12,8%	18,7%	10,8%	19,3%	18,1%	21,7%	11,3%	9,4%	33,4%	88,8%	22,3%
Primärer Sektor*	0,4%	5,7%	7,0%	3,4%	2,3%	2,4%	1,7%	0,6%	1,2%	0,0%	2,8%
Sachgüter- erzeugung**	3,2%	11,2%	12,5%	14,4%	11,1%	18,7%	10,3%	5,8%	11,9%	0,0%	9,3%
Bau	19,9%	16,1%	14,9%	12,7%	9,1%	10,5%	7,0%	4,8%	4,6%	0,0%	13,2%
Handel	11,3%	11,8%	15,3%	8,6%	8,3%	6,0%	5,9%	4,1%	5,1%	0,0%	9,1%
Gastronomie	16,8%	12,3%	17,2%	12,6%	16,3%	10,7%	40,1%	54,1%	25,4%	0,8%	16,2%
Verkehr, Information***	4,6%	7,3%	5,6%	5,6%	2,9%	5,9%	1,6%	3,9%	3,3%	4,6%	5,3%
Andere Markt- Dienstleist.****	22,2%	10,7%	9,8%	18,0%	28,3%	21,6%	17,4%	11,9%	11,7%	0,2%	15,8%
Gesundheit und Soziales	3,1%	1,8%	1,2%	2,6%	0,6%	0,5%	1,5%	0,6%	0,8%	0,5%	1,8%
Andere Nicht- Markt-Dienstl.	5,6%	4,4%	5,8%	2,7%	2,9%	2,0%	3,3%	4,7%	2,5%	5,1%	4,3%

Quelle: INDIV, HSV, WIFO-Berechnungen. Basis: am Arbeitsmarkt Aktive = selbständig, unselbständig oder geringfügig Beschäftigte bzw. Arbeitslose am 30. April 2012. Bundesländerzahlen exkl. Arbeitslose. Unbekannt – inklusive Arbeitslose. * Landwirtschaft und Bergbau. ** Produktion von Waren und Energie- und Wasserversorgung. *** Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation. **** Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen

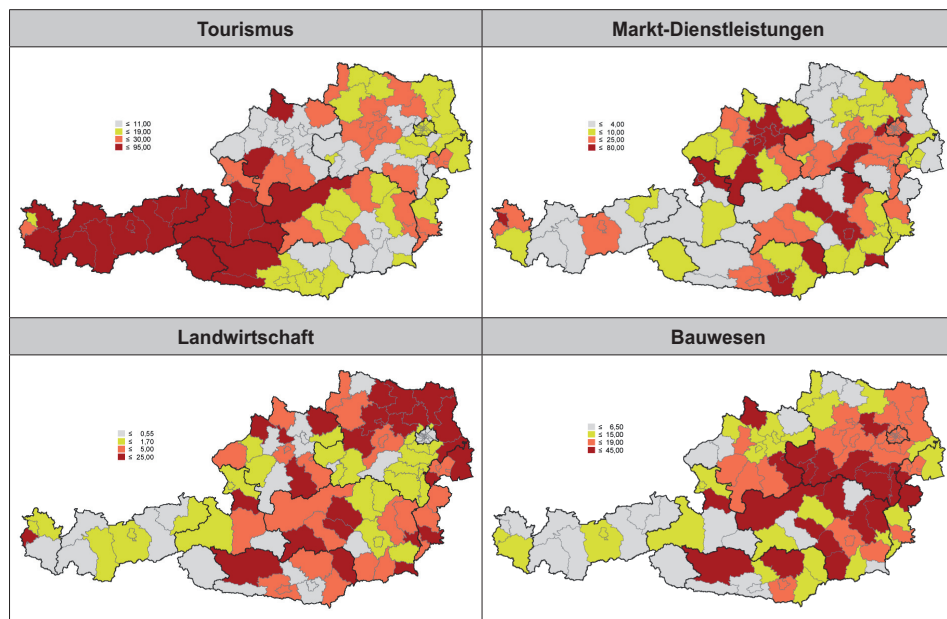
2.4 Regionale Struktur der Zuwanderung nach Branche

Die beliebtesten Beschäftigungsbranchen der ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern waren seit der Gewährung der Freizügigkeit das Beherbergungs- und Gaststättenwesen und der Bereich der sonstigen Markt-Dienstleistungen.¹² In diesen Branchen waren am 30. April 2012 6.187 bzw. 6.038 der aktiven ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern beschäftigt. ZuwanderInnen

¹² Siehe Anhang I für eine detaillierte Darstellung der Zuwanderung auf ÖNACE-2-Steller-Ebene.

nach Tirol und Salzburg fanden dabei im Gaststätten- und Beherbergungswesen besonders häufig eine Beschäftigung. 40,1 Prozent bzw. 54,1 Prozent der ZuwanderInnen in diesen Bundesländern arbeiteten in diesem Sektor. Aber auch unter den nach Vorarlberg zugewanderten Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern nahm das Gaststätten- und Beherbergungswesen 25,4 Prozent auf, und in Kärnten fanden immerhin 16,3 Prozent der ZuwanderInnen in diesem Sektor ihren ersten Arbeitsplatz. Bei den anderen Markt-Dienstleistungen, zu denen auch die Arbeitskräfteüberlassungen gehörten, fanden 28,3 Prozent der nach Kärnten, 21,3 Prozent der nach Oberösterreich und 22,2 Prozent der nach Wien Zugewanderten einen Arbeitsplatz (Übersicht 9).

Abbildung 16: Am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktive Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Altersgruppen und Bezirken, Anteil an der gesamten Zuwanderung, im jeweiligen Bezirk



Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen. Basis: am Arbeitsmarkt Aktive = selbständig, unselbständig oder geringfügig Beschäftigte bzw. Arbeitslose am 30. April 2012. Zahlen exklusive Personen, die nicht auf Bezirke zugeordnet werden können sowie Arbeitslose und Selbständige

Darüber hinaus nahm auch die Bauwirtschaft (mit 5.053 Beschäftigten) einen erheblichen Teil der Arbeitskräftezuwanderung aus den EU-8-Ländern nach dem Ende der Übergangsfristen auf. Fast ein Fünftel der nach Wien zugewanderten Arbeitskräfte und jeweils rund ein Siebtel der nach Niederösterreich und ins Burgenland Zugewanderten waren in diesem Sektor beschäftigt. Im primären Sektor fiel hingegen der absolute Anstieg nicht so stark aus wie im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, dem Bauwesen oder in den anderen Markt-Dienstleistungen, allerdings fanden hier aufgrund eines hohen PendlerInnenanteiles in Niederösterreich und im Burgenland mehr als fünf Prozent der zugewanderten Arbeitskräfte ihren Arbeitsplatz.

Auch in den meisten anderen in Übersicht 9 betrachteten Branchengruppen – mit Ausnahme der öffentlichen Dienstleistungen (andere Nicht-Markt-Dienstleistungen) und der Bereiche Gesundheit und Soziales sowie Verkehr und Information – kam es zu einem Anstieg der Zuwanderung von mehr als 2.000 Personen. Regional traten hier aber keine so starken Konzentrationen auf wie in den wesentlichen Zuwanderungsbranchen.

Übersicht 10: Zugewanderte Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, mit einer Beschäftigung am 30. April 2012, nach Branchengruppe und Bundesland, in Prozent der unselbständig Beschäftigten, Mai 2011 bis April 2012

	W	N	B	ST	K	OÖ	S	T	V	Öster- reich
Landwirtschaft	3,3%	4,5%	8,8%	2,6%	1,7%	2,2%	1,5%	0,6%	1,4%	3,4%
Sachgütererzeugung	0,5%	0,8%	2,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%	0,2%	0,2%	0,6%
Bau	4,0%	2,6%	5,4%	1,6%	0,8%	0,9%	0,5%	0,3%	0,3%	1,9%
Handel	1,0%	0,9%	3,5%	0,6%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,7%
Gastronomie	3,8%	4,1%	9,2%	2,6%	1,8%	2,3%	2,9%	3,8%	2,2%	3,4%
Verkehr, Information	0,6%	1,2%	3,3%	0,9%	0,4%	0,7%	0,1%	0,3%	0,3%	0,8%
Andere Markt-Dienstl.	1,2%	1,3%	3,9%	1,4%	1,7%	1,2%	0,7%	0,7%	0,5%	1,2%
Gesundheit und Soziales	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,3%
Andere Nicht-Markt-Dienstl.	0,3%	0,2%	0,9%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%
Insgesamt	1,2%	1,4%	3,5%	1,0%	0,8%	0,7%	0,6%	0,6%	0,5%	1,1%

Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen. Basis: am Arbeitsmarkt Aktive = selbständig, unselbständig oder geringfügig Beschäftigte bzw. Arbeitslose am 30. April 2012. Bundesländerzahlen exklusive Arbeitslose. Unbekannt – inklusive Arbeitslose

2.4.1 Sektoraler Beschäftigungsanteil nach Bundesländern

Insgesamt war die Zuwanderung seit der Gewährung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte daher stark auf nur drei Branchen (Bau, Gastronomie und Andere Markt-Dienstleistungen) konzentriert. Überdies zeigen sich nach Bundesländern recht unterschiedlich sektorale Schwerpunkte der Konzentration der Beschäftigung. Diese hohe Konzentration der Zuwanderung auf einzelne Teilarbeitsmärkte wird dabei in einer detaillierten Betrachtung nach Branchen und Bundesländern noch deutlicher. In Übersicht 10 wird die Zahl der in einer Branche oder einem Bundesland am 30. April 2012 beschäftigten NeuzuwanderInnen aus den EU-8-Ländern seit dem 1. Mai 2011 auf die Zahl der unselbständig Beschäftigten im Mai 2012 bezogen. Diese Übersicht zeigt somit, dass die Zuwanderung seit 1. Mai 2011, obwohl sie insgesamt nur ein Volumen von 1,1 Prozent der unselbständig Beschäftigten Österreichs ausmachte, in einzelnen Branchengruppen und in einzelnen Bundesländern relativ zur Arbeitsmarktgröße (gemessen an der Zahl der unselbständig Beschäftigten) zu deutlich höheren Zuwanderungsraten führte. Insbesondere im Burgenland und im österreichischen Tourismus entstammte ein erheblicher Anteil der unselbständig Beschäftigten (3,5 Prozent bzw. 3,4 Prozent) den NeuzuwanderInnen aus den EU-8-Ländern seit 1. Mai 2011.

2.5 Regionale Struktur der Zuwanderung nach Arbeitsmarktstatus

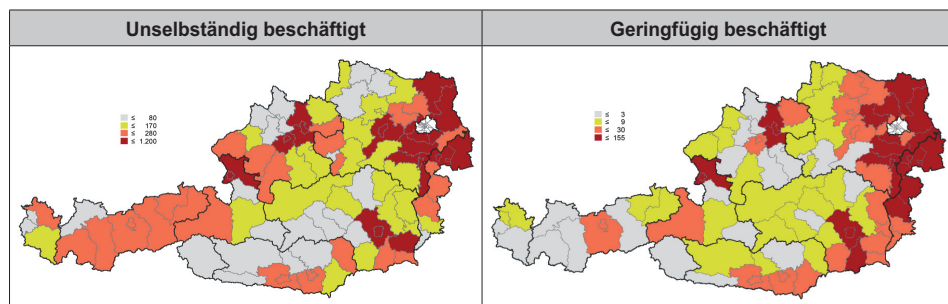
Die Mehrheit der am 30. April 2012 noch aktiven Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern arbeitete als unselbständig Beschäftigte. Rund 28.292 dieser Arbeitskräfte waren zu diesem Zeitpunkt unselbständig beschäftigt. Vor allem in Salzburg und Tirol sowie in den großen Städten und ihrem Umland war der Anteil der unselbständig beschäftigten ZuwanderInnen deutlich höher als im Bundesdurchschnitt. In der Ostregion und auch in Vorarlberg waren hingegen weniger Personen unselbständig beschäftigt (Übersicht 11 und Abbildung 17).

Übersicht 11: Am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktive Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Beschäftigungsart und Bundesländern

	Unselbständig Beschäftigte		Selbständige		Geringfügig Beschäftigte		Ins-gesamt
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	
Wien	7.088	73,8 %	1.281	13,4 %	1.225	12,8 %	9.594
Niederösterreich	5.600	72,5 %	679	8,8 %	1.448	18,7 %	7.727
Burgenland	2.503	73,6 %	529	15,6 %	368	10,8 %	3.400
Steiermark	3.395	73,6 %	328	7,1 %	892	19,3 %	4.615
Kärnten	1.194	76,4 %	87	5,6 %	282	18,0 %	1.563
Oberösterreich	3.203	75,0 %	140	3,3 %	924	21,7 %	4.267
Salzburg	1.192	84,9 %	53	3,8 %	158	11,3 %	1.403
Tirol	1.594	87,7 %	52	2,9 %	171	9,4 %	1.817
Vorarlberg	456	63,3 %	24	3,3 %	241	33,4 %	721
Unbekannt	2.067	84,5 %	379	15,5 %	0	0,0 %	2.446
Insgesamt	28.292	75,3 %	3.552	9,5 %	5.709	15,2 %	37.553

Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen. Basis: am Arbeitsmarkt Aktive = selbständig, unselbständig oder geringfügig Beschäftigte bzw. Arbeitslose am 30. April 2012. Bundesländerzahlen exklusive Arbeitslose. Unbekannt – inklusive Arbeitslose

Abbildung 17: Am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktive Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Beschäftigungsart und Bezirken, Anzahl der Personen



Quelle: INDIDV, HSV, WIFO-Berechnungen. Basis: am Arbeitsmarkt Aktive = unselbständig oder geringfügig Beschäftigte bzw. Arbeitslose am 30. April 2012. Zahlen exklusive Personen, die nicht auf Bezirke zugeordnet werden können sowie Arbeitslose und Selbständige

Gleichzeitig stieg aber auch die Zahl der ZuwanderInnen, die als geringfügig Beschäftigte arbeiteten, um etwa 3.352 Personen an. Sie siedelten sich dabei verstärkt in der Ostregion Österreichs (Wien, Niederösterreich und Burgenland und in den grenznahen Bezirken an (Übersicht 11 und Abbildung 17) . Der Grund hierfür dürfte sein, dass es sich bei diesen Personen oftmals um PendlerInnen und Personen, die nur für kurze Zeit in Österreich arbeiteten, handelt. Zusätzlich waren am 30. April 2012 noch rund 5.709 Personen aus den EU-8-Ländern selbständig beschäftigt. Insbesondere in Vorarlberg, Oberösterreich und der Steiermark war der Anteil der Selbständigen höher als im österreichischen Durchschnitt.

2.6 Zusammenfassung

Insgesamt war damit die Arbeitskräftezuwanderung aus den EU-8-Ländern seit Mai 2011 nicht nur durch eine starke Konzentration auf einzelne Regionen, sondern innerhalb der einzelnen Regionen auch durch eine deutlich differenzierte Struktur und starke Konzentration auf einzelne Branchen geprägt. Die wesentlichen Differenzierungslinien, die viele der regionsspezifischen Strukturmerkmale der Zuwanderung bestimmten, waren dabei einerseits die sektorale Spezialisierung – und hier wiederum insbesondere die Bedeutung des Wintertourismus in der jeweiligen Region – und andererseits die Grenznahe.

In Regionen, in denen der Tourismus eine große Rolle spielt, also etwa Salzburg, Tirol und Vorarlberg, war offensichtlich der Anteil der im Tourismus beschäftigten EU-8-StaatsbürgerInnen höher als in anderen Regionen. Dies führte aber auch dazu, dass der Anteil der Frauen und auch der jüngeren Arbeitskräfte in diesen Regionen höher war als in den anderen Regionen. Außerdem zeigt sich auch, dass in diesen Regionen viele der ZuwanderInnen unselbständig beschäftigt waren.

Die Grenznahe einer Region bestimmte hingegen – abgesehen von der Höhe der Zuwanderung – auch ihre Länderstruktur, da insbesondere die ZuwanderInnen aus den Nachbarländern Österreichs (Ungarn, Slowenien und Tschechien) aufgrund eines hohen PendlerInnenanteiles grenznahe Regionen zur Arbeitsaufnahme bevorzugten. Abgesehen davon führte der hohe Anteil der PendlerInnen aber auch dazu, dass in diesen Regionen mehr Arbeitskräfte in den mittleren Altersgruppen und (insbesondere in der Ostregion) viele geringfügig Beschäftigte einen Arbeitsplatz fanden.

Des Weiteren führte die hohe Konzentration der Zuwanderung auf einzelne Teilarbeitsmärkte zu einer recht ungleichmäßigen Verteilung der ZuwanderInnen. Obwohl die Zuwanderung insgesamt bis Ende April 2012 nur ein Volumen von 1,1 Prozent der unselbständig Beschäftigten Österreichs ausmachte, kam es in einzelnen Branchengruppen und in einzelnen Bundesländern zu deutlich höheren Zuwanderungsraten relativ zur Arbeitsmarktgröße. Insbesondere im Burgenland und im österreichischen Tourismus entstammte ein erheblicher Anteil der unselbständig Beschäftigten (3,5 Prozent bzw. 3,4 Prozent) der Gruppe der NeuzuwanderInnen aus den EU-8-Ländern seit dem 1. Mai 2011. In den Branchen einzelner Bundesländer waren diese Anteile sogar noch höher.

3 Auswirkungen der Zuwanderung seit dem 1. Mai 2011

3.1 Einleitung

Die rasche und stark auf einzelne Branchen und Regionen konzentrierte Zuwanderung aus den EU-8-Ländern seit der Gewährung der Freizügigkeit ließe auch Konsequenzen für den heimischen Arbeitsmarkt erwarten. Dieses Kapitel beschäftigt sich daher mit der Frage, wie die österreichischen Arbeitsmärkte auf diese Zuwanderung reagierten. Solche oder ähnliche Untersuchungen wurden in der Vergangenheit schon oftmals durchgeführt. Insbesondere die hohen Zuwanderungszahlen in den 1990er-Jahren führten zu einer heftigen Diskussion über die Auswirkungen der Zuwanderung auf den österreichischen Arbeitsmarkt. Diese Untersuchungen finden nur selten starke Auswirkungen der Zuwanderung auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktlage.

Huber/Böhs widmen sich neben der vorliegenden Studie auch in einem anderen Zusammenhang der Zuwanderung seit dem 1. Mai 2011 (Huber/Böhs 2012). Aufgrund der erheblichen – mit dem kurzen Beobachtungszeitraum verbundenen – methodischen Probleme werden in dieser Studie eine Reihe von Strukturbruchtests durchgeführt. Anhand dieser wird untersucht, ob es in dem Zeitraum seit der Gewährung der Freizügigkeit für die EU-8-Länder in Österreich zu auffälligen Verschiebungen der Arbeitslosigkeit oder ihrer Zusammensetzung kam.¹³

In diesem Kapitel wird im ersten Teil eine Aktualisierung der Untersuchung von Huber/Böhs (2012), die nur die Periode Mai bis Dezember 2011 untersuchten, für den Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 vorgenommen. Im Anschluss wird untersucht, ob die Zuwanderung Auswirkungen auf die Übergänge der Beschäftigten in andere Stati hatte. Analysiert wird dabei, ob es durch die Arbeitsaufnahme von ZuwanderInnen zu einer merklichen Erhöhung der Abgänge aus der Beschäftigung von bereits in Österreich arbeitenden Arbeitskräften kam.

13 Im Detail schätzen die Autoren eine ökonometrische Gleichung, in der die logarithmierte Arbeitslosenquote (y) auf ihre eigenen verzögerten Werte und auf die logarithmierte kontemporäre Beschäftigung ($besch$) sowie ihre verzögerten Werte regressiert werden, um auf diese Weise für die Persistenz der Arbeitslosigkeit und die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungslage zu kontrollieren. Überdies wird in diese Spezifikation eine Variable aufgenommen, die für die Periode nach dem 1. Jänner 2008 einen Wert von 1 und ansonsten von 0 annimmt (D200801) und für die Umstellungen in der Beschäftigungsstatistik im Jänner 2008 kontrolliert. Die kritische Variable dieser Untersuchung ist jedoch eine Variable ($Dpost$), die den Wert 1 annimmt, wenn die Beobachtungsperiode zwischen Mai 2011 und April 2012 liegt. Ein statistisch signifikant positiver Wert dieses Koeffizienten zeigt an, um wie viel Prozent die Arbeitslosenquote im Durchschnitt der Monate seit Gewährung der Freizügigkeit über dem Wert lag, der aufgrund der vergangenen (und gegenwärtigen) Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung zu erwarten gewesen wäre, und deutet damit auf einen Strukturbruch in diesen Monaten hin.

3.2 Ergebnisse einer Strukturbruchanalyse

3.2.1 Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote nach Bundesländern, Geschlecht und Nationalität

In Übersicht 12 finden sich die Schätzergebnisse für eine Reihe von Strukturbruchtests der Arbeitslosigkeit anhand der Methode von Huber/Böhs (2012). Laut diesen lassen sich für die gesamtösterreichische Arbeitslosenquote statistisch nur schwach signifikante Hinweise auf einen Strukturbruch in der Entwicklung der Arbeitslosenquote feststellen. Der hier geschätzte Parameter bedeutet, dass die österreichische Arbeitslosenquote in den Monaten seit der Gewährung der Freizügigkeit höher war als erwartet. Darüber hinaus ist dieser Effekt ausschließlich auf einen statistisch signifikanten Strukturbruch in den Bundesländern Niederösterreich, Burgenland und Steiermark zurückzuführen. Insbesondere im Burgenland liegt der entsprechende Koeffizient dabei relativ hoch. In den anderen Bundesländern zeigt sich hingegen kein Hinweis auf einen Strukturbruch.

Diese starke Heterogenität der Arbeitsmarkterfahrungen der Bundesländer in diesem Zeitraum bestätigt sich auch bei einer Betrachtung der geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquote. So geht der schwach signifikante Strukturbruch bei der österreichischen Arbeitslosenquote insgesamt auf einen (allerdings ebenfalls statistisch nur schwach abgesicherten) Strukturbruch bei der Arbeitslosenquote der Frauen zurück. Bei den Männern kann hingegen kein signifikanter Strukturbruch festgestellt werden. Bei der Arbeitslosenquote der Männer kam es dabei auch in den meisten Bundesländern über den gesamten Zeitraum zu keinem Strukturbruch. Die Ausnahmen sind hier Wien (für das insgesamt kein Strukturbruch festzustellen war), Niederösterreich und das Burgenland. Bei der Arbeitslosenquote der Frauen zeigen sich hingegen vor allem im Burgenland, in der Steiermark und in Niederösterreich Anzeichen eines Strukturbruches, die überdies auch statistisch besser abgesichert sind als bei den Männern. In den Bundesländern der Westregion, aber auch in Kärnten lassen sich hingegen keine Hinweise auf einen Strukturbruch in der Entwicklung der Arbeitslosenquote der Männer oder Frauen finden.

Noch deutlicher als nach Geschlechtern unterscheiden sich die Ergebnisse für die Arbeitslosenquote der InländerInnen und der AusländerInnen. Bei der Arbeitslosenquote der InländerInnen deuten unsere Tests nur in Niederösterreich, dem Burgenland und der Steiermark auf einen signifikanten Anstieg der Arbeitslosenquote hin. Bei der Arbeitslosenquote der AusländerInnen ist der Strukturbruch hingegen deutlicher. Insbesondere war hier die durchschnittliche Arbeitslosenquote der AusländerInnen österreichweit über den gesamten Zeitraum höher als erwartet, wobei in allen Bundesländern der Ostregion, aber auch in Oberösterreich und der Steiermark signifikante Strukturbrüche in der Entwicklung der Arbeitslosenquote identifiziert werden.

Übersicht 12: Ergebnisse eines Tests auf einen Strukturbruch im Zusammenhang zwischen Entwicklung der Arbeitslosenquote und Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung

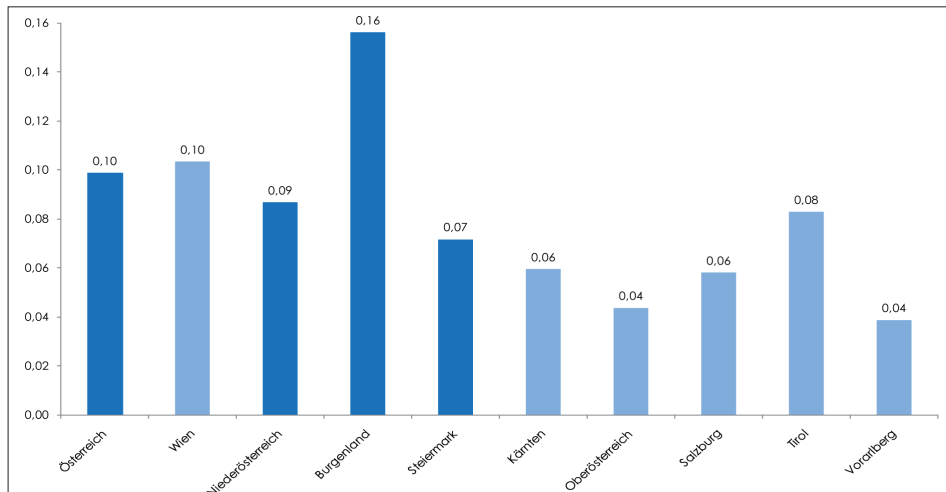
	Österreich	W	N	B	ST	K	OÖ	S	T	V
Durchschnittlicher Effekt auf die Arbeitslosenquote insgesamt										
Koeffizient	0,015*	0,011	0,013**	0,020***	0,011**	0,007	0,010	0,013	0,014	0,007
Durchschnittlicher Effekt auf die Arbeitslosenquote der Männer										
Koeffizient	0,012	0,017*	0,015*	0,021**	0,010	0,015	0,012	0,014	0,010	0,006
Durchschnittlicher Effekt auf die Arbeitslosenquote der Frauen										
Koeffizient	0,019**	0,002	0,014**	0,028***	0,023**	0,007	0,012*	0,015	0,008	0,003
Durchschnittlicher Effekt auf die Arbeitslosenquote der InländerInnen										
Koeffizient	0,009	0,010	0,013**	0,024***	0,011**	0,007	0,008	0,014	0,007	0,009
Durchschnittlicher Effekt auf die Arbeitslosenquote der AusländerInnen										
Koeffizient	0,017**	0,026*	0,019**	0,031**	0,016**	0,015	0,028*	0,024	0,012	0,012
Beobachtungen	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

Quelle: AMS, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Arbeitsmarktdatenbank, Erwerbskarrierenmonitoring), WIFO-Berechnungen. Abhängige Variable logarithmierte saisonbereinigte Arbeitslosenquote. Die Koeffizienten der Kontrollvariablen (die eine und die um zwei Perioden verzögerte logarithmierte Arbeitslosenquote, die Kontemporäre und die um ein Monat verzögerte logarithmierte Beschäftigung sowie eine Dummy für die Periode seit 2008) werden nicht gemeldet. ***, **, * signalisiert Signifikanz auf dem 1-Prozent-, 5-Prozent- und 10-Prozent-Niveau

Da der in Übersicht 12 angegebene Koeffizient den Prozentanstieg der Arbeitslosenquote darstellt, der (je nach Höhe der Arbeitslosenquote in einem Bundesland) zu recht unterschiedlichen in Prozentpunkten gemessenen Anstiegen der Arbeitslosenquote führen kann, zeigt Abbildung 18 die durch die geschätzten Koeffizienten implizierten Änderungen in Prozentpunkten der Arbeitslosenquote.¹⁴ Laut diesen Berechnungen bedeutet der Strukturbruch in der österreichischen Arbeitslosenquote eine Erhöhung der Arbeitslosenquote von rund 0,1 Prozentpunkten. In den Bundesländern der Ostregion (mit Ausnahme des Burgenlandes) und in der Steiermark liegt dieser Effekt ebenfalls bei rund 0,1 Prozentpunkten, im Burgenland bei 0,16 Prozentpunkten und in den Bundesländern der Westregion sowie in Kärnten unter 0,1 Prozentpunkten.

¹⁴ Die Grundlage für diese Umrechnung ist dabei jeweils die tatsächliche Arbeitslosenquote im jeweiligen Bundesland.

Abbildung 18: Änderung der Arbeitslosenquote, nach der Gewährung der Freizügigkeit, in Prozentpunkten



Quelle: AMS, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Arbeitsmarktdatenbank, Erwerbskarrierenmonitoring), WIFO-Berechnungen. Berechnungen aufgrund der Ergebnisse eines Strukturbruchtests in Übersicht 12. Dunkle Balken = statistisch signifikante Effekte, helle Balken = statistisch insignifikante Effekte

3.3 Eine Betrachtung der Abgänge aus der Beschäftigung

Abgesehen von der Besorgnis um die Entwicklung der Arbeitslosigkeit wird in Zeiten hoher Zuwanderung aber auch immer wieder die Frage gestellt, ob es durch Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften zu anderen Verdrängungsprozessen am Arbeitsmarkt kommt. Anhand der uns zur Verfügung stehenden Daten kann dabei (als ein möglicher zusätzlicher Aspekt der Verdrängung) untersucht werden, ob die verstärkte Beschäftigungsaufnahme ausländischer Arbeitskräfte zu häufigeren Beschäftigungsbeendigungen von InländerInnen oder aber bereits in Österreich befindlichen ausländischen Arbeitskräften führt. Diese Untersuchung erfolgt dabei anhand einer Regressionsanalyse, in der die Abgänge aus der Beschäftigung von InländerInnen und bereits anwesenden AusländerInnen in der Branche eines Bundeslandes im Monat in Prozent der Beschäftigten dieser Branche in diesem Bundesland auf die Zugänge von erstmals angemeldeten AusländerInnen in derselben Branche und demselben Bundesland regressiert werden, wobei für andere Einflüsse (wie zum Beispiel Saisoneinflüsse und vergangenes Beschäftigungswachstum) kontrolliert wird.¹⁵

¹⁵ In dieser Untersuchung wird dabei auf die Gesamtzahl der neu zuwandernden Arbeitskräfte aus dem Ausland und nicht nur jenen aus den EU-8-Ländern abgestellt, um auf diese Weise eine Verzerrung durch das Weglassen anderer Zuwanderungsgruppen zu vermeiden. Im Detail verwenden wir daher monatliche Daten zu Abgängen von Beschäftigten in einzelnen (ÖNACE 1-Steller) Branchen der Bundesländer für die Jahre 2010 und 2011, um folgende Gleichung zu schätzen: $ab_{ijt} = \alpha_1 neu_{zujt} + \alpha_2 neu_{zujt-1} + \gamma ab_{ijt-1} + \beta X_{ijt} + i^*j + t^*j + i^*t + \varepsilon_{ijt}$. Wobei X_{ijt} ein Vektor von weiteren Kontrollvariablen und die Interaktionsterme (i^*j , t^*j , i^*t) eine Serie von branchenbundesland-, zeit-bundesland- und zeit-branchenspezifischen Konstanten sind. Diese kontrollieren zeitinvariante Spezifika einer Branche in einem Bundesland und bundesland- sowie branchenspezifische Saisonalität.

3.3.1 Anhaltspunkte über Verdrängungsprozesse am österreichischen Arbeitsmarkt

Übersicht 13 zeigt die Ergebnisse dieser Schätzung, wobei in dieser Übersicht zwischen verschiedenen Arbeitsmarktgruppen (InländerInnen – Spalte 1, alteingesessene, bereits in Österreich arbeitende AusländerInnen – Spalte 2, alle – Spalte 3 und die Gruppe der NeuzuwanderInnen selbst – Spalte 4) unterschieden wird. Dies geschieht, weil in der internationalen Literatur (z.B. Longhi et al. 2008) immer wieder gezeigt wird, dass zwischen neu zuwandernden ausländischen Arbeitskräften und bereits im Land lebenden ausländischen Arbeitskräften stärkere Substitutionsbeziehungen bestehen als zwischen neu zuwandernden ausländischen Arbeitskräften und InländerInnen.

Übersicht 13: Ergebnisse einer Regressionsanalyse zum Zusammenhang zwischen Abgängen aus der Beschäftigung in Österreich und Neuzugängen von beschäftigten AusländerInnen

	Gruppe				In Arbeitsmarktzustand		
	InländerInnen	Bereits in Österreich arbeitende AusländerInnen	Alle An-sässigen (In- und AusländerInnen)	Neue Zu-wander-Innen	In Arbeitslosigkeit	In sonstiger Nicht-Erwerbs-tätigkeit	In Beschäf-tigung
Zugang AusländerInnen	0,12	0,20	0,32	0,21**	0,17**	-0,03	0,18
	(0,19)	(0,24)	(0,28)	(0,09)	(0,08)	(0,24)	(0,15)
Zugang Ausländ. aus der Vorperiode	0,01	0,61***	0,62***	0,32***	0,16**	0,57**	-0,11
	(0,21)	(0,16)	(0,25)	(0,06)	(0,07)	(0,22)	(0,11)
Monatbeschäftigungswachstum (t)	0,08**	-0,05***	0,03	-0,01**	-0,02	0,05	0,00
	(0,04)	(0,02)	(0,05)	0,01	0,01	0,04	0,02
Monatbeschäftigungswachstum (t-1)	0,04*	-0,02	0,03	0,01	0,01	0,04	-0,02
	(0,03)	(0,02)	(0,03)	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,02)
Monatbeschäftigungswachstum (t-2)	0,03	0,01	0,03	0,01	0,01	0,01	0,02
	(0,02)	(0,02)	(0,03)	(0,01)	(0,01)	(0,03)	(0,02)
Monatbeschäftigungswachstum (t-3)	0,02	-0,04*	-0,01	-0,01*	0,01	-0,02	-0,01
	0,02	0,02	0,03	0,01	0,02	0,02	0,02
Jahresbeschäftigungswachstum	-0,06**	-0,06**	-0,12***	-0,03***	-0,05*	-0,03**	-0,05**
	0,03	0,03	0,04	0,01	0,03	0,01	0,02
Abgänge Vormonat	0,36**	0,04**	0,39***	0,02**	0,03**	0,24***	0,13*
	0,17	0,02	0,22	0,01	0,01	0,10	0,08
Zugänge Vorjahr	0,12**	0,06**	0,18**	0,01	0,02*	0,08**	0,10**
	0,06	0,03	0,06	0,01	0,01	0,04	0,04
Abgänge Vorjahr	0,19**	0,19***	0,38***	0,04***	0,05*	0,19***	0,20**
	0,09	0,06	0,16	0,01	0,03	0,07	0,08
R2	0,590	0,629	0,698	0,594	0,249	0,560	0,720
Beobachtungen	2.160	2.160	2.160	2.160	2.160	2.160	2.160

Quelle: AMS, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Arbeitsmarktdatenbank, Erwerbskarrierenmonitoring), WIFO-Berechnungen. Abhängige Variable: Abgänge aus Beschäftigung, Werte in Klammer sind heteroskedastie-robuste Standardfehler der Schätzung. Die Koeffizienten der Branchen-Region, Region-Zeit und Branchen-Zeit fixen Effekte werden nicht gemeldet. ***, **, * signalisiert Signifikanz auf dem 1-Prozent-, 5-Prozent- und 10-Prozent-Niveau

In der zweiten Hälfte der Übersicht werden die Abgänge aus der Beschäftigung hingegen danach unterschieden, ob die betreffenden Personen 14 Tage nach dem Abgang aus der Beschäftigung arbeitslos (Spalte 5), nicht erwerbstätig (Spalte 6) oder beschäftigt (Spalte 7) waren. Diese Unterteilung wird vorgenommen, um Aussagen über die relative Wichtigkeit dieser verschiedenen Abgänge festzustellen, die für die Arbeitsmarktpolitik durchaus unterschiedliche Bedeutung haben.

So würde zum Beispiel eine deutliche Erhöhung der Abgänge in ein anderes Beschäftigungsverhältnis auf eine aus arbeitsmarktpolitischer Sicht weniger problematische Entwicklung hindeuten als ein überwiegender Abgang in die Arbeitslosigkeit, weil die von der Verdrängung betroffenen Personen weiterhin beschäftigt wären und keine Arbeitslosenunterstützung benötigen würden. Ein überwiegender Abgang in die »sonstige Nicht-Beschäftigung« würde hingegen, insbesondere wenn diese mit einem erhöhten Abgang ausländischer Arbeitskräfte verbunden ist, – im Einklang mit den bisherigen Ergebnissen der Studie – auf eine verstärkte Rückwanderung ausländischer Arbeitskräfte oder zumindest auf einen Rückzug dieser Arbeitskräfte aus dem österreichischen Arbeitsmarkt hindeuten.

Die Ergebnisse der Schätzung zeigen dabei, dass zwischen der Zuwanderung neuer ausländischer Arbeitskräfte auf den österreichischen Arbeitsmarkt und den Abgängen inländischer Arbeitskräfte kein statistisch gesicherter Zusammenhang besteht (siehe Spalte 1, Reihe 1 und 2 von Übersicht 13). InländerInnen dürften daher, wenn überhaupt, nur sehr selten von AusländerInnen vom Arbeitsplatz verdrängt werden. Zwischen der Zuwanderung von neuen ausländischen Arbeitskräften und den Beschäftigungsabgängen von alteingesessenen ausländischen Arbeitskräften besteht jedoch ein (statistisch signifikanter) Zusammenhang. Nach den in Spalte 2 von Übersicht 13 dargestellten Ergebnissen steigt die Zahl der Abgänge von bereits in Österreich arbeitenden ausländischen Arbeitskräften im Monat nach der Zuwanderung von neuen ZuwanderInnen. Wenn ein Prozent der Beschäftigten neu zuwandert, erhöht sich der Abgang aus der Beschäftigung bei bereits in Österreich arbeitenden ausländischen Arbeitskräften um 0,6 Prozentpunkte der Beschäftigung. Dieser signifikante Anstieg bei den bereits in Österreich arbeitenden ausländischen Arbeitskräften führt auch zu einem Anstieg der Abgänge unter allen Ansässigen (InländerInnen und AusländerInnen). Dieser hat in etwa dieselbe Höhe, wie unter den bereits in Österreich arbeitenden ausländischen Arbeitskräften.

Die stärksten Auswirkungen auf die Abgangsdynamik hat eine Zuwanderung von neuen ausländischen Arbeitskräften aber auf die eigene Gruppe, also ausländische Arbeitskräfte. Erhöht sich die Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte in einem Monat um einen Prozentpunkt der Beschäftigten, kommt es noch im selben Monat zu einem Anstieg der Abgänge aus der Beschäftigung dieser Gruppe um 0,21 Prozentpunkte und im Folgemonat um 0,32 Prozentpunkte.

Diese Zahlen bestätigen damit den bereits in den vorangegangenen Kapiteln dieser Studie festgestellten hohen Umschlag unter den neu zugewanderten ausländischen Arbeitskräften in Österreich. Insgesamt führt damit eine stärkere Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte

vor allem zu einer erhöhten Zahl an Abgängen ausländischer Arbeitskräfte aus der Beschäftigung, wobei in erster Linie die Neuzuwandernden selbst und in zweiter Linie alteingesessene ausländische Arbeitskräfte betroffen sind. Inländische Arbeitskräfte dürften von solchen »Verdrängungsprozessen« hingegen weniger stark betroffen sein.

Der durch die Zuwanderung neuer Arbeitskräfte verursachte erhöhte Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen führt dabei auch primär zu einem Rückzug der betroffenen ausländischen Arbeitskräfte aus dem österreichischen Arbeitsmarkt. Im Monat, nach dem die Zuwanderung erfolgt ist, steigt die Zahl der Abgänge von ausländischen Arbeitskräften in die Nicht-Erwerbstätigkeit um 0,57 Prozentpunkte, einige davon sind auch Abgänge in Arbeitslosigkeit. Im Monat, nach dem die Zuwanderung erfolgt ist, erhöht sich die Zahl der Abgänge in die Arbeitslosigkeit um 0,17 Prozentpunkte der unselbständig Beschäftigten (pro Prozentpunkt der Zuwanderung), im darauffolgenden Monat steigt die Zahl der Abgänge in die Arbeitslosigkeit um 0,16 Prozentpunkte. Der Zusammenhang zwischen Zuwanderung neuer ausländischer Arbeitskräfte und den Abgängen aus einem in ein anderes Beschäftigungsverhältnis bleibt hingegen nach den in Übersicht 13 gemeldeten Ergebnissen statistisch insignifikant. Die Zuwanderung von neuen ausländischen Arbeitskräften führt auf Seiten Beschäftigter demnach nur selten zu einem Übergang von einem Beschäftigungsverhältnis in ein anderes.

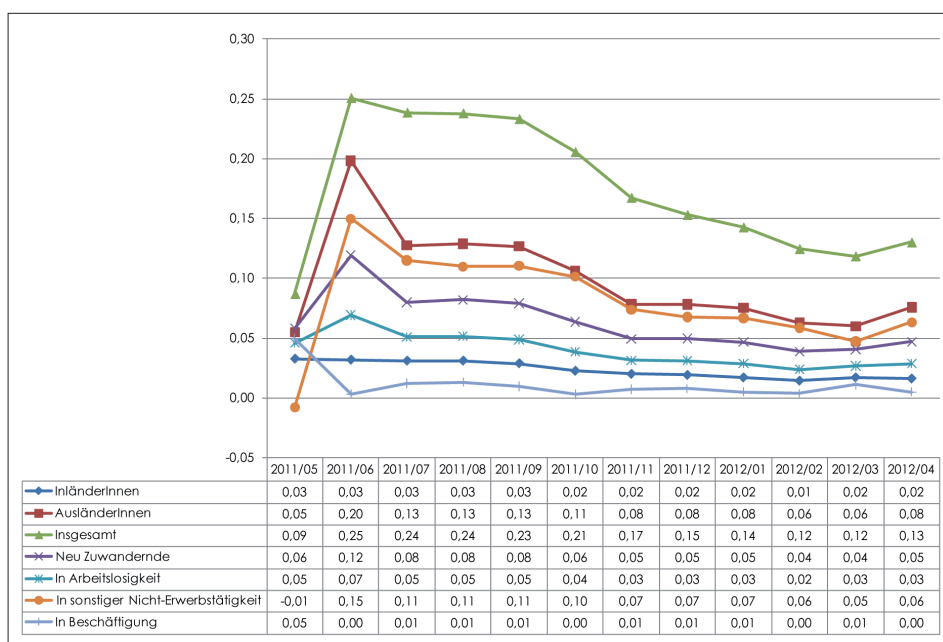
3.3.2 Simulation der Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern

Anhand der in Übersicht 13 dargestellten Ergebnisse lassen sich aber aufgrund der zeitlich verzögerten Werte nur sehr schwer Aussagen über die relative Bedeutung dieser verschiedenen Flows treffen. Aus diesem Grund werden in Abbildung 19 bis Abbildung 22, anhand der in Übersicht 13 dargestellten Ergebnisse und der tatsächlichen Zuwanderung aus den EU-8-Ländern zwischen Mai 2011 bis April 2012, die Auswirkungen dieser Zuwanderung auf die Abgänge aus der Beschäftigung (nach verschiedenen Arbeitsmarktgruppen und Arbeitsmarktzuständen) in Österreich und den einzelnen Bundesländern simuliert.¹⁶ In diesen Simulationen wird dabei die Differenz in der Zahl der Abgänge aus der Beschäftigung zwischen einem Szenario, in dem die Zuwanderung aus diesen Ländern so hoch war wie im Jahr 2010, und einem Szenario, in dem die tatsächliche Zuwanderung simuliert wird, ausgewiesen. Die hier gemeldeten Kennzahlen können daher als die durch die Freizügigkeit verursachte Änderung in der Zahl der Abgänge in Prozentpunkten der Beschäftigung interpretiert werden.

¹⁶ In dieser Simulation wird dabei unterstellt, dass die Reaktion der Abgänge auf Neuzuwanderung in allen Bundesländern ähnlich ist wie in Österreich. Die Analyse bundeslandspezifischer Anpassungen scheitert dabei an der geringen Zahl an Beobachtungen innerhalb einer Branche, die es unmöglich macht, branchen- und bundeslandspezifische Saisonmuster abzubilden.

So zeigen etwa die Ergebnisse für Österreich (in Abbildung 19), dass nach diesen Simulationen die Zahl der Abgänge aus der Beschäftigung insgesamt aufgrund der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern zwischen Mai 2011 und April 2012 ihren Höhepunkt im Juni 2011 erreicht haben dürfte. Zu diesem Zeitpunkt war die Zahl der Abgänge aus der unselbständigen Beschäftigung um 0,25 Prozentpunkte aller unselbständigen Beschäftigten höher als ohne Gewährung der Freizügigkeit zu erwarten gewesen wäre. Danach fällt diese Wirkung aber rasch ab und lag im April 2012 – trotz eines leichten Anstieges im letzten Monat – bei nur mehr 0,13 Prozentpunkten.

Abbildung 19: Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern auf Abgänge aus der Beschäftigung – Österreich, in Prozent der unselbständig Beschäftigten, Mai 2011 bis April 2012



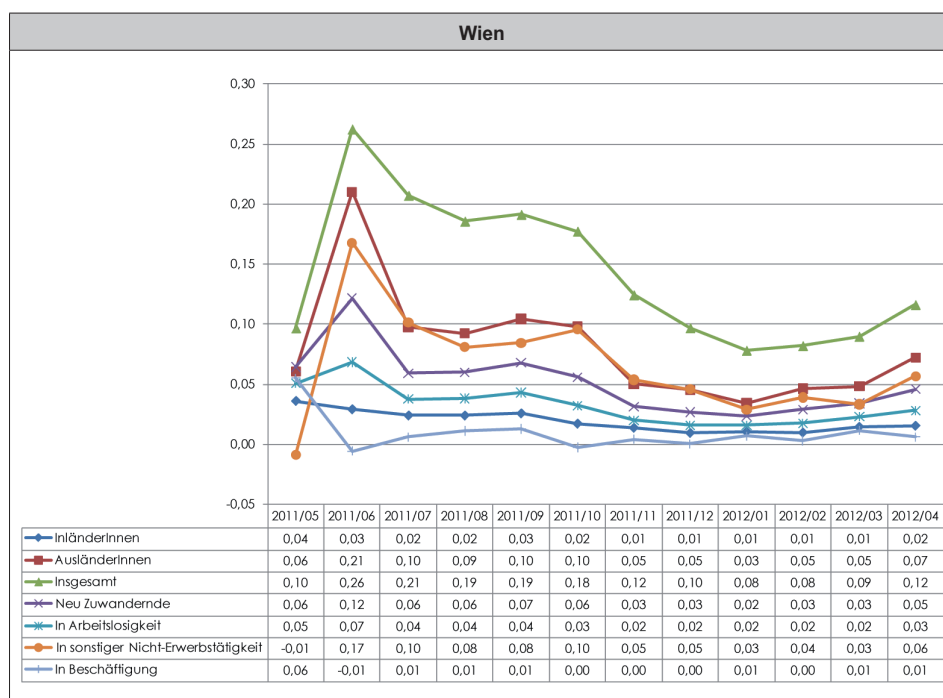
Quelle: AMS, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Arbeitsmarktdatenbank, Erwerbskarrierenmonitoring), WIFO-Berechnungen. Abbildung zeigt die – anhand der Ergebnisse in Übersicht 13 und der tatsächlichen Zahl an Erstanmeldungen – simulierten Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern von Mai 2011 bis April 2012 auf Abgänge aus der Beschäftigung

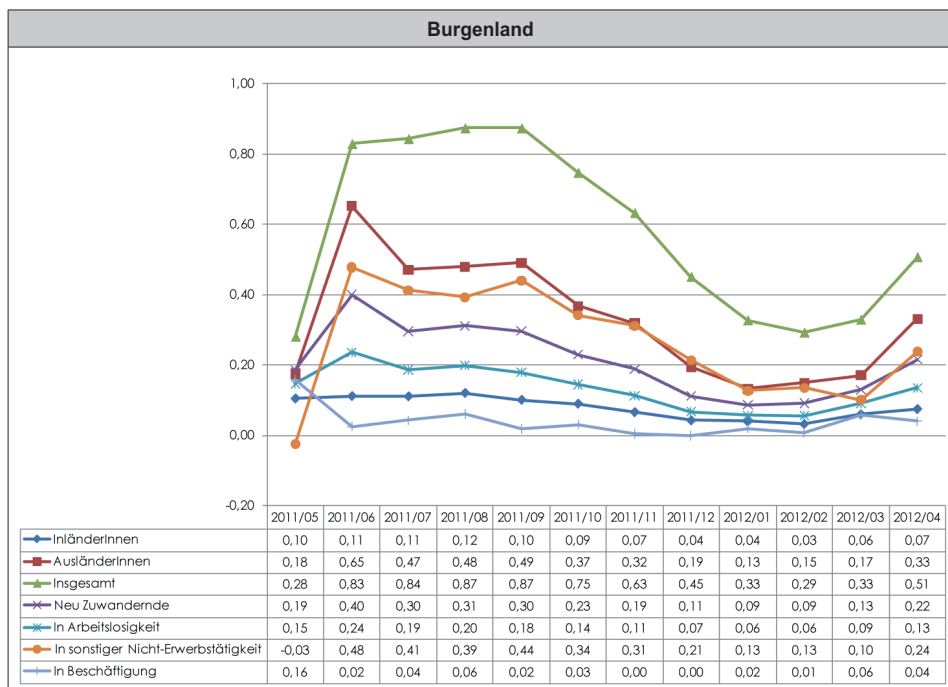
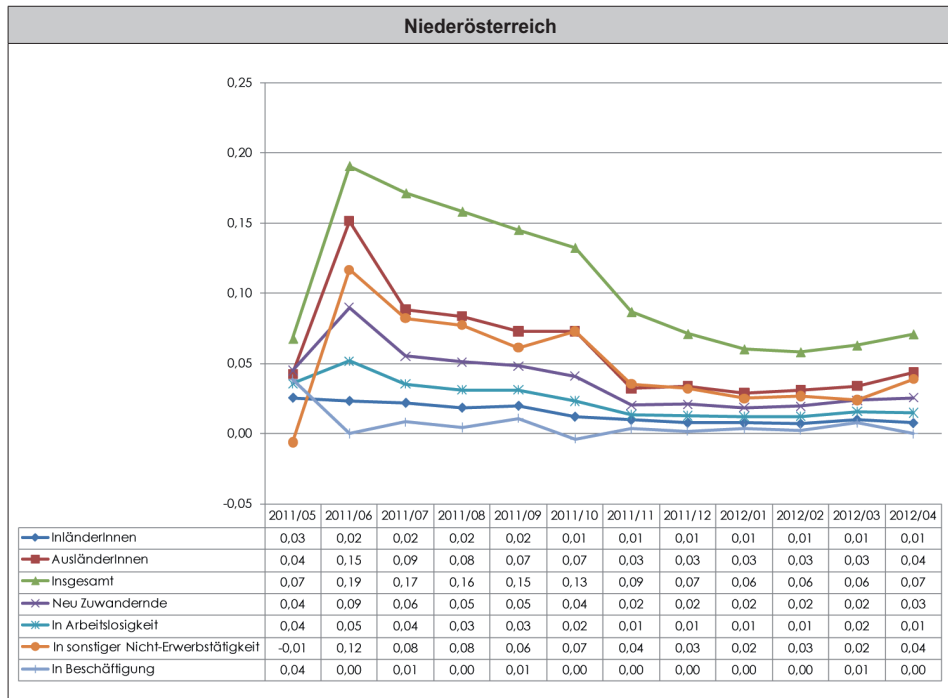
Am stärksten war dabei der Anstieg der Zahl der Abgänge von bereits in Österreich arbeitenden AusländerInnen. Dieser gipfelte ebenfalls im Juni mit einer Erhöhung von 0,20 Prozentpunkten der unselbständigen Beschäftigten, lag im April aber nur noch um 0,08 Prozentpunkte höher als ohne Freizügigkeit zu erwarten gewesen wäre. Ähnlich stieg auch die Zahl der Abgänge in die »sonstige Nicht-Erwerbstätigkeit«, die ebenfalls im Juni mit 0,15 Prozentpunkten gipfelte und im April um 0,06 Prozentpunkte höher war, als ohne Zuwanderung zu erwarten gewesen wäre. Die Zahl der Abgänge in die Arbeitslosigkeit erhöhte sich

demgegenüber in diesem Zeitraum nie um mehr als um 0,07 Prozentpunkte und die Zahl der Abgänge von InländerInnen erhöhte sich – selbst zum Höhepunkt der Auswirkungen – um nur 0,03 Prozentpunkte.

Die primäre Auswirkung der erhöhten Zuwanderung in der Folge der Gewährung der Freizügigkeit gegenüber den EU-8-Ländern dürfte daher eine Erhöhung des Umschlages der ausländischen Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt gewesen sein. Dieser dürfte aber vorwiegend zu einem verstärkten Rückzug ausländischer Arbeitskräfte aus dem österreichischen Arbeitsmarkt geführt haben, während die Zuströme zur Arbeitslosigkeit eher gering waren – was auch zu nur geringen Arbeitslosigkeitswirkungen geführt haben dürfte. Außerdem scheint die in dieser Simulation ausgewiesene Erhöhung der Abgänge aus der Beschäftigung nur relativ kurzfristig gewirkt zu haben und auch nicht sonderlich hoch gewesen zu sein, wenn man bedenkt, dass in Österreich insgesamt pro Monat rund 3,5 Prozent der unselbständigen Beschäftigten ihr Beschäftigungsverhältnis beenden.

Abbildung 20: Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern auf Abgänge aus der Beschäftigung – Bundesländer der Ostregion, in Prozent der unselbständig Beschäftigten, Mai 2011 bis April 2012





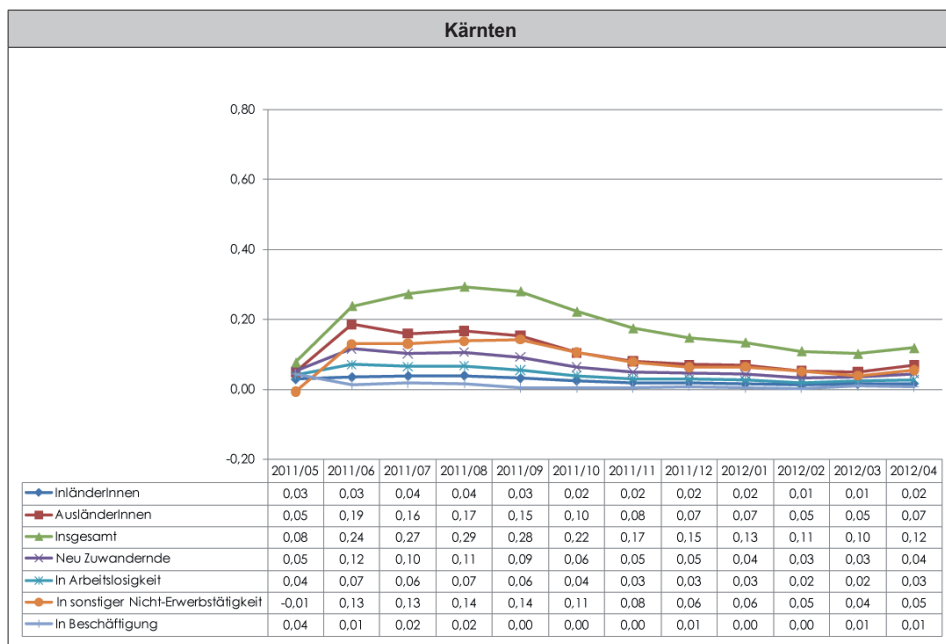
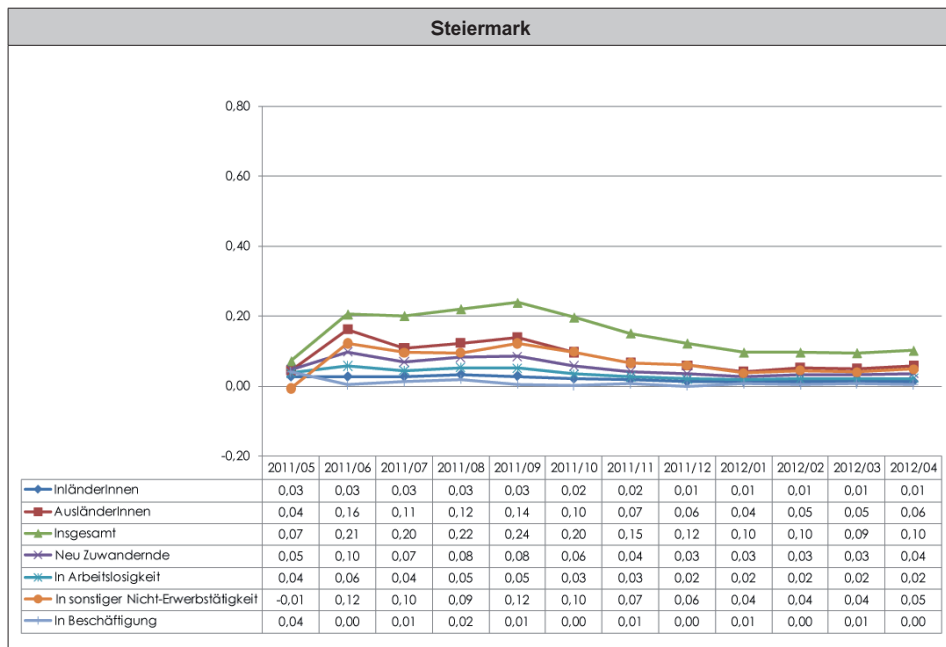
Quelle: AMS, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Arbeitsmarktdatenbank, Erwerbskarrierenmonitoring), WIFO-Berechnungen. Abbildung zeigt die – anhand der Ergebnisse in Übersicht 13 und der tatsächlichen Zahl an Erstanmeldungen – simulierten Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern von Mai 2011 bis April 2012 auf Abgänge aus der Beschäftigung

Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt man, wenn diese Schätzergebnisse auf einzelne Bundesländer umgelegt werden. Hier zeigen die Ergebnisse für die meisten Bundesländer der Ostregion, die einen hohen Teil der Zuwanderung erhielten, ähnliche bzw. nur leicht höhere Auswirkungen (Abbildung 20) auf die Umschlagsdynamik als am österreichischen Arbeitsmarkt insgesamt. So gipfelte nach den Simulationsergebnissen die durch die Zuwanderung aus den EU-8-Ländern induzierte Erhöhung der Zahl der Abgänge aus der Beschäftigung in Wien (mit 0,26 Prozent der unselbständig Beschäftigten) und in Niederösterreich (mit 0,19 Prozent der unselbständig Beschäftigten) ebenfalls im Juni, und – wie schon im gesamtösterreichischen Durchschnitt – waren auch hier die Abgänge von bereits in Österreich arbeitenden AusländerInnen und die Abgänge in die Nicht-Erwerbstätigkeit die am stärksten beeinflussten Aggregate, während die Abgänge aus der Beschäftigung von InländerInnen (maximal +0,03 Prozentpunkten der unselbständig Beschäftigten in beiden Bundesländern) und in die Arbeitslosigkeit (mit maximal +0,07 Prozentpunkten in Wien und +0,05 Prozentpunkten in Niederösterreich) sehr moderat waren.

Für das Burgenland bedeuten unsere Schätzergebnisse allerdings deutlich höhere Effekte. Hier stieg nach den Simulationsergebnissen die Zahl der Abgänge aus der Beschäftigung im August um 0,87 Prozentpunkte der unselbständigen Beschäftigten an, und im April 2012 lag diese Zahl um 0,51 Prozentpunkte höher als ohne Gewährung der Freizügigkeit zu erwarten gewesen wäre. Obwohl auch hier die Abgänge von ausländischen Arbeitskräften und Abgänge in die Nicht-Erwerbstätigkeit die wichtigsten Kategorien der Abgänge darstellen, ist das Burgenland auch das einzige Bundesland, in dem es – bei der Annahme konstanter Effekte über alle Bundesländer – auch zu einer Erhöhung der Abgänge von InländerInnen (um maximal 0,11 Prozentpunkte) und in die Arbeitslosigkeit (um maximal 0,24 Prozentpunkte) um mehr als 0,1 Prozentpunkte kam.

In der Südregion folgen hingegen die aufgrund unserer Schätzergebnisse simulierten Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern in etwa dem Bundestrend. In der Steiermark gipfelten diese im September mit einem Anstieg von 0,24 Prozentpunkten der unselbständig Beschäftigten, in Kärnten im August (mit +0,29 Prozentpunkten), und wie auch im Bundestrend flachten diese Auswirkungen im Zeitverlauf deutlich ab, sodass die Abgänge aus der Beschäftigung insgesamt im Mai 2012 nur mehr um 0,10 Prozentpunkte (Steiermark) beziehungsweise 0,12 Prozentpunkte (Kärnten) über dem Niveau des Vorjahres lagen. In Kärnten erreicht dabei die simulierte Erhöhung der Abgänge von InländerInnen nie mehr als 0,04 Prozentpunkte und von Abgängen in die Arbeitslosigkeit nie mehr als 0,07 Prozentpunkte. In der Steiermark liegen die entsprechenden Maximalwerte bei 0,03 Prozentpunkten (InländerInnen) und bei 0,06 Prozentpunkten (Abgänge in die Arbeitslosigkeit) der unselbständig Beschäftigten.

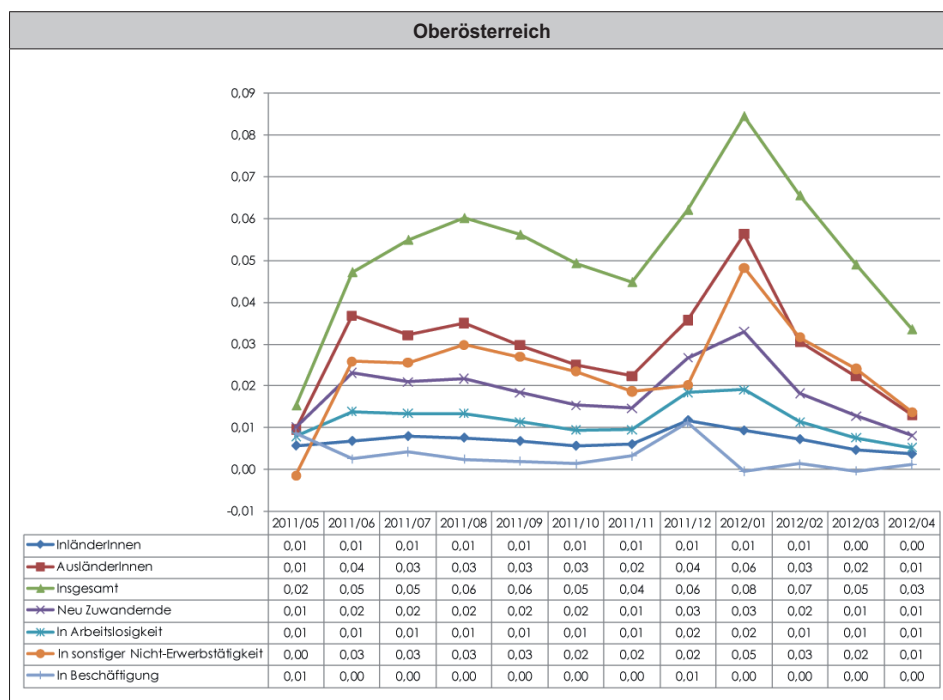
Abbildung 21: Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern auf Abgänge aus der Beschäftigung – Bundesländer der Südregion, in Prozent der unselbständig Beschäftigten, Mai 2011 bis April 2012

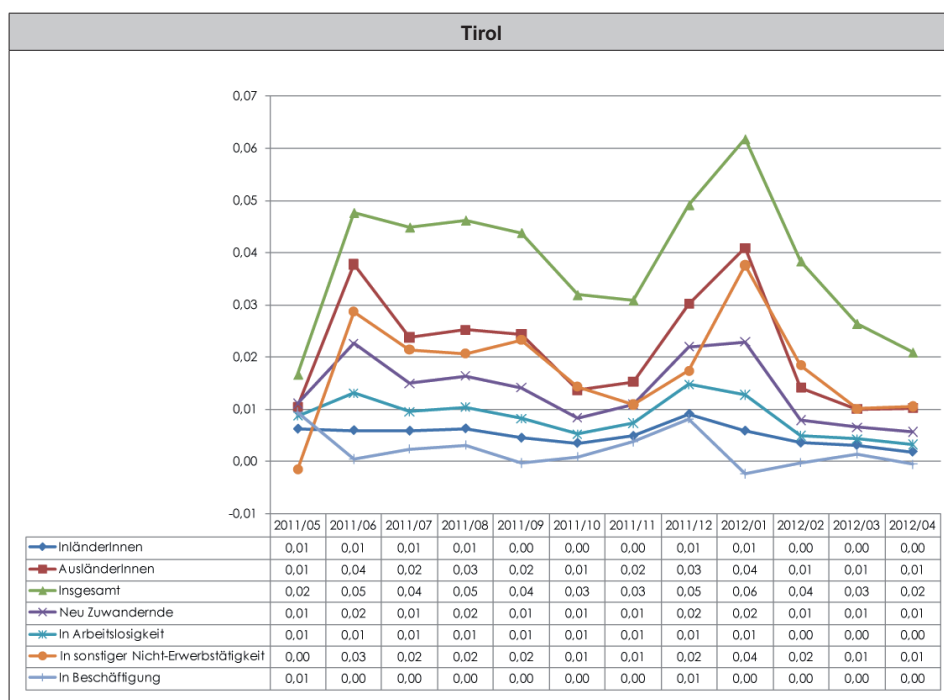
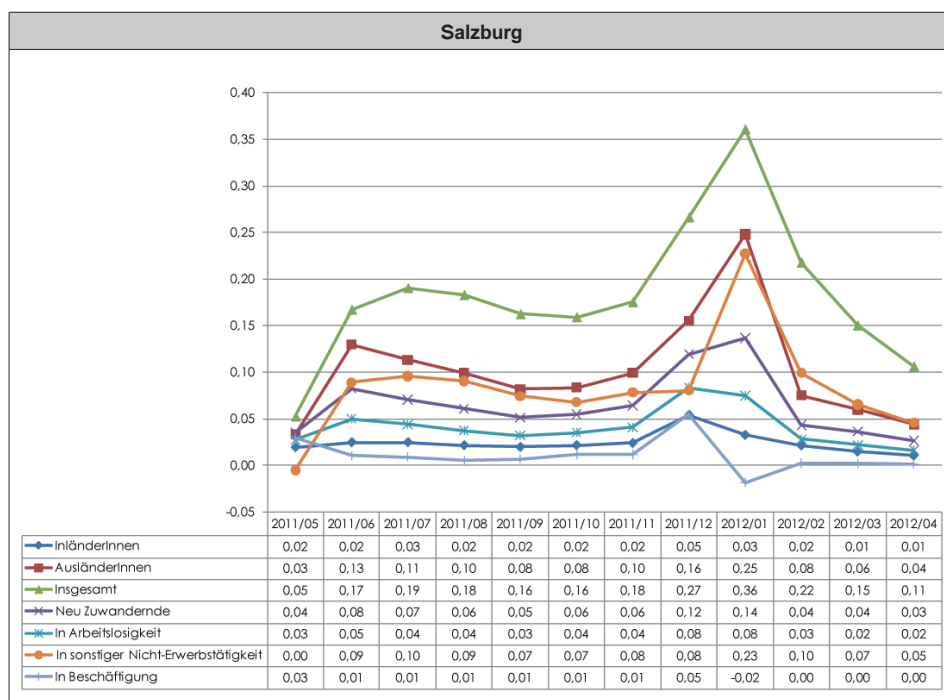


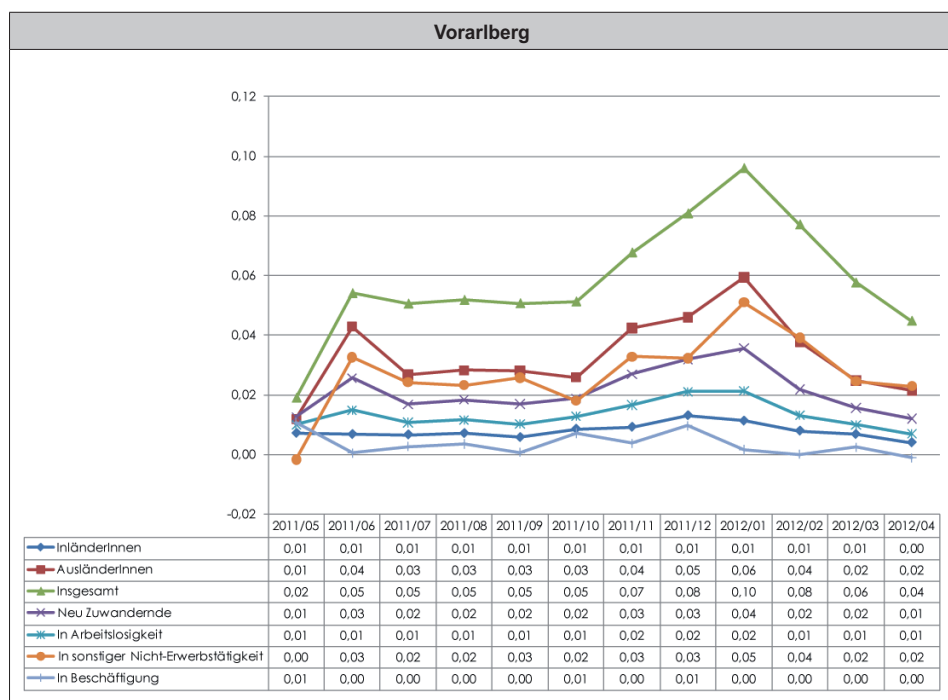
Quelle: AMS, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Arbeitsmarktdatenbank, Erwerbskarrieremonitoring), WIFO-Berechnungen. Abbildung zeigt die – anhand der Ergebnisse in Übersicht 13 und der tatsächlichen Zahl an Erstanmeldungen – simulierten Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern von Mai 2011 bis April 2012 auf Abgänge aus der Beschäftigung

Entsprechend dem anderen Saisonverlauf der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern verläuft das Muster der simulierten Änderungen in der Zahl der Abgänge aus der Beschäftigung in der Westregion (mit Ausnahme Oberösterreichs) deutlich anders als im österreichischen Durchschnitt, da hier die Auswirkungen erst im Jänner 2012 gipfelten. Überdies waren die Auswirkungen in diesen Bundesländern selbst in diesem Monat – aber auch davor und danach – zumeist gering. In Tirol waren die simulierten Auswirkungen im Jänner (mit einem Anstieg der Abgänge aus der Beschäftigung um 0,06 Prozentpunkte) die geringsten unter allen Bundesländern. In Oberösterreich lag der Jännerwert bei +0,08 Prozentpunkten und in Vorarlberg bei +0,10 Prozentpunkten. Die Zahl der Abgänge aus der Beschäftigung war in diesem Monat demnach nur in Salzburg (um 0,36 Prozentpunkte) spürbar höher als ohne Gewährung der Freizügigkeit, wobei allerdings auch hier die Abgänge von InländerInnen und auch in die Arbeitslosigkeit nie um mehr als 0,10 Prozentpunkte höher waren.

Abbildung 22: Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern auf Abgänge aus der Beschäftigung – Bundesländer der Westregion, in Prozent der unselbständig Beschäftigten, Mai 2011 bis April 2012







Quelle: AMS, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Arbeitsmarktdatenbank, Erwerbskarrierenmonitoring), WIFO-Berechnungen. Abbildung zeigt die – anhand der Ergebnisse in Übersicht 13 und der tatsächlichen Zahl an Erstanmeldungen – simulierten Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern von Mai 2011 bis April 2012 auf Abgänge aus der Beschäftigung

3.4 Zusammenfassung

Obwohl somit im Rahmen dieser Studie – aufgrund methodischer Probleme – keine Untersuchung zu den möglichen kausalen Effekten der Zuwanderung seit dem 1. Mai 2011 auf den österreichischen Arbeitsmarkt durchgeführt werden kann, zeigt eine Strukturbruchanalyse, dass die Auswirkungen dieser Zuwanderung auf die Arbeitslosigkeit insgesamt eher gering gewesen sein dürften. Bei der österreichischen Arbeitslosenquote lässt sich für den Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 zwar ein Strukturbruch feststellen, dieser ist aber statistisch nur schwach abgesichert und würde bedeuten, dass die Arbeitslosenquote in diesem Zeitraum insgesamt um 0,1 Prozentpunkte höher als erwartet war.

Allerdings zeigen sich seit Mai 2011 in einzelnen Teilsegmenten des österreichischen Arbeitsmarktes Strukturbrüche. Insbesondere legen diese nahe, dass in der Ostregion Österreichs (exklusive Wiens), besonders aber im Burgenland die Arbeitslosenquote um 0,16 Prozentpunkte über dem bei der gegebenen Beschäftigungsentwicklung zu erwartenden Niveau lag. Darüber hinaus sind Strukturbruchtests auch oft in der Steiermark signifikant. In der Westregion und auch in Kärnten liegen hingegen wenige Indizien auf einen Strukturbruch vor. Einzige Ausnahme ist hier eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit ausländischer Arbeitskräfte

und der Frauen in Oberösterreich. Außerdem sind Strukturbrüche bei der Entwicklung der Arbeitslosenquote der Frauen und bei der Arbeitslosenquote der AusländerInnen häufiger als bei anderen Gruppen.

Zumindest einige dieser Strukturbrüche deuten auf leichte Auswirkungen auf die Struktur der Arbeitslosigkeit in jenen Bereichen, die seit 1. Mai 2011 einer besonders starken Zuwanderung unterlagen, hin. Insgesamt scheinen aber etwaige Arbeitsmarkteffekte aufgrund der Zuwanderung seit der Gewährung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte nicht sonderlich hoch. Selbst in jenen Arbeitsmarktsegmenten, in denen die deutlichsten Anzeichen eines Anstiegs der Arbeitslosigkeit über das aufgrund der Beschäftigungsentwicklung zu erwartende Niveau vorliegen, liegt dieser nie über 0,2 Prozentpunkten.

Dieser Befund wird auch durch eine Flow-Analyse bestätigt. Diese zeigt, dass die primäre Auswirkung der erhöhten Zuwanderung in der Folge der Gewährung der Freizügigkeit gegenüber den EU-8-Ländern eine Erhöhung des Umschlages insbesondere der ausländischen Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt war. Dieser hat dabei vorwiegend zu einer erhöhten Rückwanderung bzw. zu einem verstärkten Rückzug ausländischer Arbeitskräfte aus dem österreichischen Arbeitsmarkt geführt. Die Zuströme zur Arbeitslosigkeit waren demgegenüber eher gering. Außerdem scheint die Erhöhung der Abgänge aus Beschäftigung nur relativ kurzfristig gewirkt zu haben und auch nicht sonderlich hoch gewesen zu sein, wenn man bedenkt, dass in Österreich insgesamt pro Monat rund 3,5 Prozent der unselbständigen Beschäftigten ihr Beschäftigungsverhältnis beenden. Regional lassen sich dabei wie auch schon bei der Strukturbruchanalyse vor allem im Burgenland nennenswerte Auswirkungen feststellen, während die restlichen Bundesländer der Ostregion mit einigem Abstand folgen.

Teil B

Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes – Entwicklungen aus Perspektive von AMS-Unternehmens- kunden und ExpertInnen

*Andreas Riesenfelder, Susi Schelepa und Petra Wetzel
(L&R Sozialforschung)*

Die Migrationsbewegungen aus den EU-8-Staaten haben sich in den letzten Jahren verändert. Vor der Osterweiterung der Europäischen Union galten für Personen aus den neuen Mitgliedstaaten vor allem Deutschland, aber auch Österreich als Hauptzielländer im EU-15-Raum. Mit dem Beitritt zur Europäischen Union verlagerten sich die Schwerpunkte: Im Fall der EU-8-BürgerInnen traten Irland und das Vereinigte Königreich an die erste Stelle, im Fall von Bulgarien und Rumänien galten nun Spanien und Italien als die wichtigsten Zielländer (siehe z.B. European Integration Consortium 2009, Holland et al. 2011, European Job Mobility Laboratory 2011).

Ungeachtet der Umlenkung von Migrationsströmen kam es in Österreich seit der Arbeitsmarkliberalisierung mit Mai 2011 zu merklichen quantitativen Veränderungen am Arbeitsmarkt. Die Zahl der Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern, die in Österreich Beschäftigung finden, hat seit diesem Zeitpunkt zugenommen, blieb dabei aber hinter den im Vorfeld der Öffnung teilweise befürchteten Ausmaßen zurück. Detaillierte Ergebnisse zu den quantitativen Veränderungen in der Beschäftigung in Österreich – wie viele Arbeitskräfte zusätzlich in die österreichischen Regionen (Bundesländer und Bezirke) gekommen sind und welche strukturellen Merkmale diese Zuwanderung auszeichnen – finden sich im ersten Teil des vorliegenden Reports (vgl. Huber/Böhs, ab Seite 1). Die vorliegende Studie setzt ihren Fokus auf die betriebliche Ebene der österreichischen Unternehmen, konkret auf das Segment der AMS-Kundenbetriebe: Was bedeutet die Liberalisierung in betrieblicher Sichtweise, etwa für die Personalpolitik oder die (künftigen) Rekrutierungsstrategien? Welche regionalen Differenzen sind hier auszumachen?

Bevor in den folgenden Abschnitten die Ergebnisse einer umfassenden Betriebsbefragung dargestellt werden und so eine betriebliche Perspektive auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes eröffnet wird, soll noch eine weitere Perspektive Aufmerksamkeit erfahren: jene der regionalen Arbeitsmärkte in den EU-8-Ländern. Dazu wurden Gespräche mit ArbeitsmarktexpertInnen aus ausgewählten Regionen Tschechiens, der Slowakei, Ungarns, Sloweniens und Polens geführt.¹⁷

Exkurs: Zur Sicht regionaler Arbeitsmarktverwaltungen in den EU-8-Ländern

Aus Sicht der EU-8-ArbeitsmarktexpertInnen herrscht der Tenor vor, dass die Arbeitsmarkliberalisierung in Österreich relativ geringe direkte Auswirkungen auf die Entwicklungen der regionalen Arbeitsmärkte nahm. Diese regionalen Entwicklungen sind aus Sicht der ExpertInnen vielmehr von zwei anderen Faktoren wesentlich geprägt: Einerseits erfolgte eine erhebliche Abwanderung nach Österreich bereits während der Übergangsfristen. Die befragten tschechischen und slowakischen ExpertInnen schildern einhellig, dass viele Arbeitskräfte ihrer Region schon lange vor Mai 2011 in Österreich beschäftigt waren und mit der Liberalisierung selbst keine Änderung in der Region und im Verhalten der Arbeitskräfte spürbar geworden ist (Int. SK1–4, Int. CZ1–4). Ähnliches gilt für polnische (Int. PL1–3) und ungarische Ar-

¹⁷ Diese Gespräche werden im Folgenden anonym zitiert; das Länderkürzel verweist auf das Land (HU = Ungarn, SK = Slowakei, CZ = Tschechien, SI = Slowenien, PL = Polen), gefolgt von einer laufenden Nummer.

beitskräfte (Int. HU1,4), lediglich aus Slowenien wird berichtet, dass die Zahl der qualifizierten Arbeitskräfte am regionalen Arbeitsmarkt wesentlich abgenommen hat (Int. SI2–4). Die zweite entscheidende Entwicklung ist die gesamtwirtschaftliche Entwicklung im Kontext der Wirtschaftskrise, im Fall Ungarns auch in Zusammenhang mit aktuellen innerpolitischen Entwicklungen (keine Lohnsteigerungen und Kürzung des Arbeitslosengeldes verschärfen den ökonomischen Druck auf einen Großteil der Bevölkerung; Int. HU1,2).

Als Zielland hat Österreich generell ein gutes Image und ist für migrationsbereite Arbeitskräfte aus Tschechien, der Slowakei, Ungarn und Slowenien sehr attraktiv – nicht zuletzt aufgrund der räumlichen Nähe, die in vielen Fällen die Möglichkeit des Pendelns bietet. Polen verbindet hingegen stärker mit Deutschland eine lange Migrationstradition, Österreich ist von geringerem Interesse für polnische Arbeitskräfte.

Auch wenn überwiegend kein deutliches Ansteigen des Migrationswillens mit der österreichischen Arbeitsmarktliberalisierung gegeben war, unterscheiden die ExpertInnen prototypisch zwischen zwei Gruppen von migrationsbereiten Arbeitskräften aus ihren Regionen. Hier lassen sich gemeinsame Tendenzen in Bezug auf das Alter und das Qualifikationsniveau feststellen: Auf der einen Seite interessiert Arbeitsmigration verstärkt jüngere, gut qualifizierte, flexible und mobile Personen mit bereits vorhandener Berufserfahrung, die häufig auch eine längerfristige Beschäftigung in Österreich anstreben. Den anderen Pol bilden ältere, formal weniger qualifizierte ArbeitnehmerInnen, die eher befristet oder saisonal in geringqualifizierten Tätigkeitsbereichen Arbeit suchen und tendenziell zu dieser (grenznahen) Arbeit pendeln (z.B. Int. SI2, Int. HU1, Int. CZ3). In diesen Tätigkeitsbereichen sind oftmals auch Deutschkenntnisse weniger hoch bewertet und daher für ArbeitnehmerInnen mit geringen Sprachkompetenzen leichter zugänglich (z.B. Int. HU3, Int. SK3).

Die individuellen Motive für eine Beschäftigungsaufnahme in Österreich liegen nach Einschätzung der ExpertInnen in allen Ländern in finanziellen Erwägungen. Die Erzielung höherer Löhne als »zu Hause« ist als das Hauptmotiv der ArbeitnehmerInnen zur Aufnahme einer Arbeit in Österreich zu sehen (z.B. Int. SK2, CZ4, HU2, SI3, PL1). Dabei, so merken einige Befragte an, stellt Unterentlohnung im Vergleich zum österreichischen Lohnniveau ein häufiges Problem dar (Int. SK2, HU1, HU3). Insgesamt beziffern ExpertInnen den Lohnunterschied, ab dem Menschen zur Migration bereit sind, mit mindestens +30 Prozent (Int. HU2, SI4). Der österreichische Lohn muss dabei häufig nicht nur das eigene Überleben sichern, sondern die finanzielle Unterstützung der Familie in der Heimat ist eine wesentliche Anforderung und familiäre Erwartungshaltung an die ArbeitsmigrantInnen (Int. PL1).

Insgesamt lässt sich aus diesen Gesprächen also festhalten, dass die punktuelle Arbeitsmarkttöffnung 2011 weit weniger Einfluss auf die regionalen Entwicklungen nahm, als die wirtschaftlichen Entwicklungen im Herkunftsland an sich, gekennzeichnet von längerfristigen (Ab-)Wanderungstendenzen und insbesondere auch durch die Wirtschaftskrise der letzten Jahre.

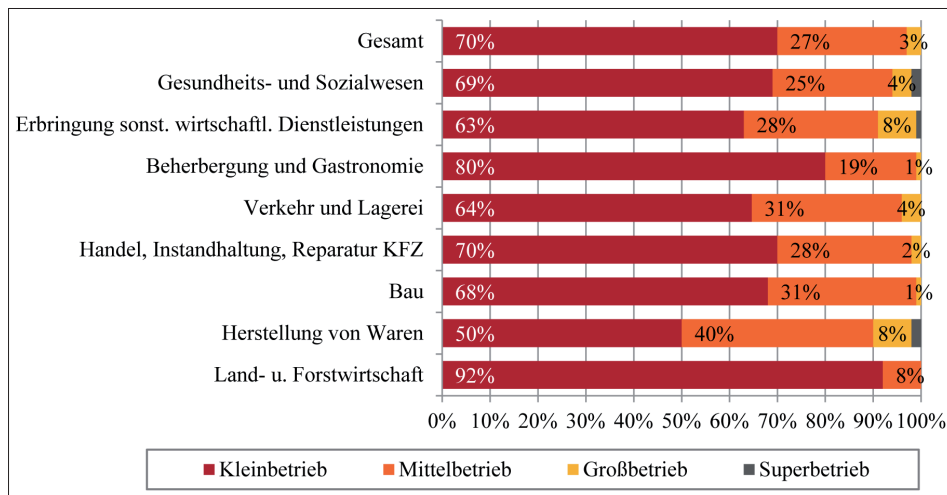
4 Die Bedeutung von EU-8-Arbeitskräften für AMS-Unternehmenskunden

Die Veränderung der Rahmenbedingungen des Zuganges zum österreichischen Arbeitsmarkt für EU-8-BürgerInnen führte – wie von Huber/Böhs gezeigt – im ersten Jahr zu quantitativ messbaren Zuwächsen in der Zuwanderung beziehungsweise in der Beschäftigung. Über betriebliche Dynamiken in diesem Kontext ist bislang jedoch wenig bekannt. Das folgende Kapitel beleuchtet die Bedeutung von EU-8-Arbeitskräften für AMS-Unternehmenskunden und thematisiert allfällige Veränderungen im Zuge der Arbeitsmarktöffnung. Dabei steht jeweils die Bedeutung von MitarbeiterInnen mit einer EU-8-Staatsbürgerschaft im Fokus des Interesses.

4.1 Aktuelle Belegschaftsgröße und die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften bei AMS-Unternehmenskunden

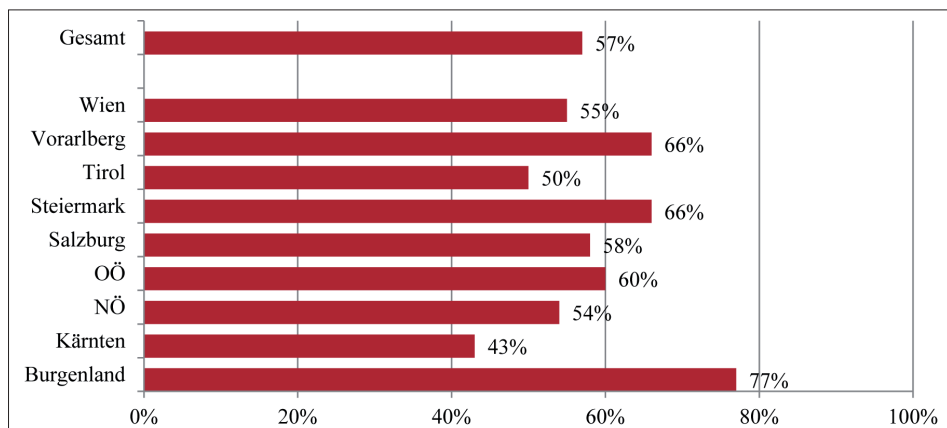
Die Belegschaftsgröße von AMS-Unternehmenskunden der ausgewählten Branchen¹⁸ ist mehrheitlich durch Kleinbetriebe mit bis zu zehn MitarbeiterInnen gekennzeichnet (70 Prozent, siehe Abbildung 23). Besonders hohe Anteile kleiner Betriebe finden sich in allen Bundesländern in der Land- und Forstwirtschaft (gut 90 Prozent) und in der Beherbergung und Gastronomie (rund 80 Prozent). Insgesamt ein Viertel der KundInnen sind Mittelbetriebe mit elf bis 100 MitarbeiterInnen. Großbetriebe (101 bis 500 MitarbeiterInnen) und Superbetriebe (501 und mehr MitarbeiterInnen) zählen in allen Bundesländern nur in geringem Ausmaß zum KundInnenstock.

¹⁸ Es wurden bei dieser Auswahl jene Branchen berücksichtigt, für welche das Arbeitsmarktmonitoring (siehe dazu BMASK – www.dnet.at/elis) vergleichsweise hohe Dynamiken im Zuge der Liberalisierung ausweist. Dies gilt besonders für das Bauwesen, das Gaststätten- und Beherbergungswesen und den primären Sektor.

Abbildung 23: Betriebsgröße der AMS-Unternehmenskunden, nach Wirtschaftsabschnitt

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929

Welche Bedeutung haben MitarbeiterInnen mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft im Allgemeinen und EU-8-StaatsbürgerInnen im Besonderen für AMS-Unternehmenskunden? Blickt man zu Beginn auf MitarbeitInnen mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit insgesamt, zeigt sich, dass zum Zeitpunkt der Befragung (Februar bis März 2012) gut die Hälfte der AMS-Unternehmenskunden (57 Prozent) solche Arbeitskräfte beschäftigten. In Kärnten sind dies mit 43 Prozent die relativ wenigsten Betriebe, im Burgenland mit 77 Prozent die meisten (siehe Abbildung 24).

Abbildung 24: Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die nicht-österreichische StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Bundesland

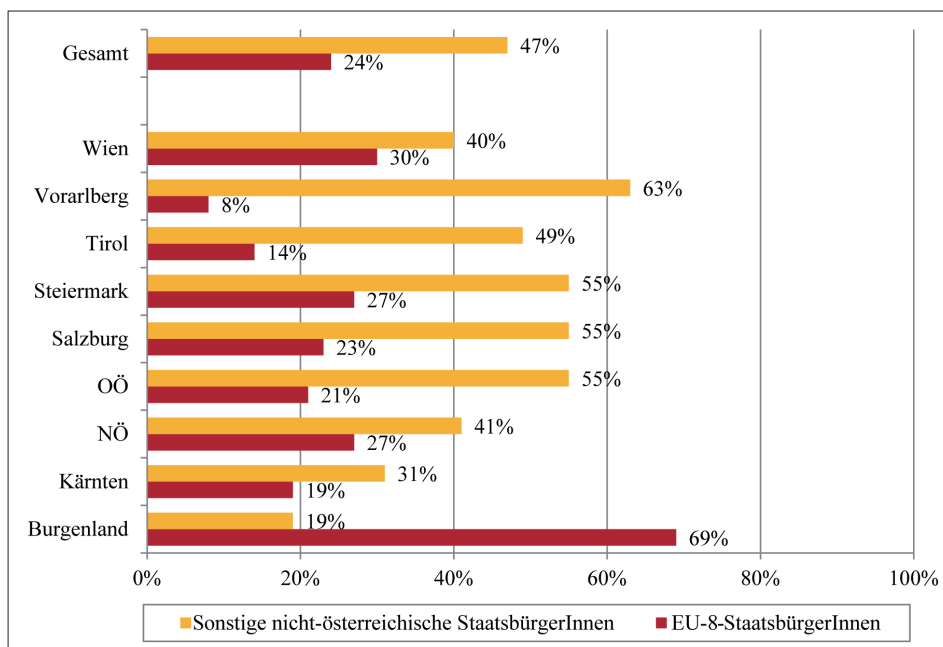
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

EU-8-StaatsbürgerInnen werden österreichweit in jedem vierten Unternehmen beschäftigt. Dabei wird ein deutliches Ost-West-Gefälle sichtbar: MitarbeiterInnen mit einer EU-8-Staatsbürgerschaft

finden sich in rund jedem dritten Betrieb Ostösterreichs, in Südösterreich beträgt der entsprechende Anteil 24 Prozent, und fällt in Westösterreich mit 18 Prozent noch etwas geringer aus. Auf Ebene der einzelnen Bundesländer zeigt sich, dass die Beschäftigung von EU-8-StaatsbürgerInnen vor allem für burgenländische Unternehmen von hoher Relevanz ist: Gut zwei Drittel (69 Prozent) der burgenländischen Betriebe haben (auch) EU-8-MitarbeiterInnen in ihrem Team.

Evident wird anhand der Befragungsergebnisse gleichzeitig, dass – mit Ausnahme des Burgenlandes – in allen Bundesländern ausländischen MitarbeiterInnen mit einer anderen als einer EU-8-Herkunft eine deutlich größere Bedeutung zukommt (siehe Abbildung 25). Österreichweit beschäftigen insgesamt 47 Prozent der AMS-KundInnen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (exkl. EU-8), in Vorarlberg sind es mit 63 Prozent die bundesweit meisten Betriebe.

Abbildung 25: Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die EU-8-StaatsbürgerInnen und sonstige nicht-österreichische StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Bundesland



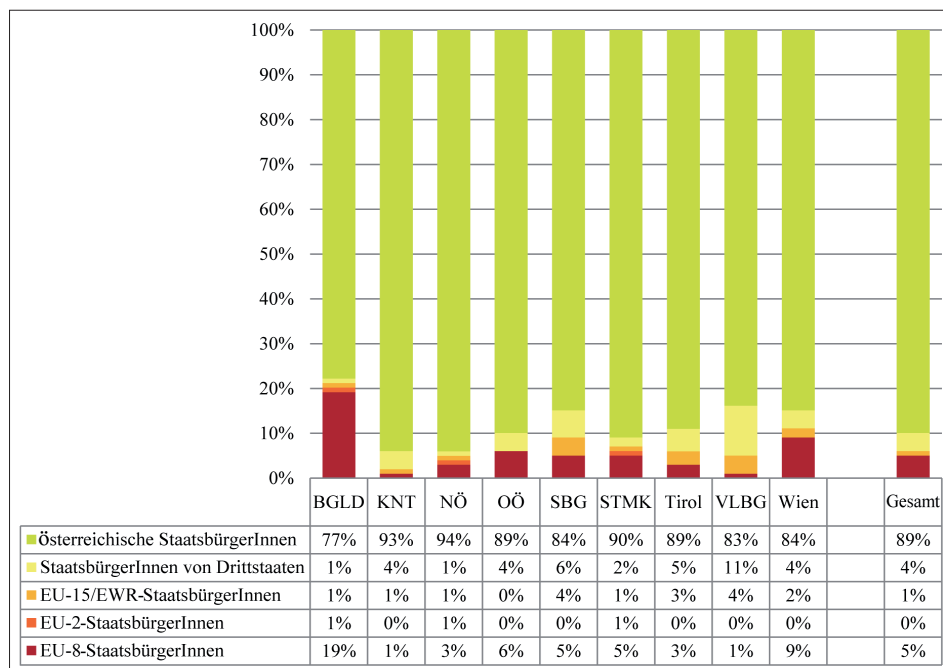
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Wechselt man von der Betriebsebene auf die aggregierten Beschäftigungszahlen, besitzen rund zehn Prozent aller Beschäftigten in den AMS-KundInnenbetrieben eine nicht-österreichische¹⁹ Staatsbürgerschaft. Der Anteil der EU-8-BürgerInnen liegt im AMS-KundInnensegment bei fünf Prozent. Wiederum fällt dieser Anteil regional sehr unterschiedlich aus und ist im Burgenland mit 19 Prozent deutlich überdurchschnittlich (siehe Abbildung 26, siehe auch Kapitel 1). Im burgen-

¹⁹ Ausschließlich Stammkräfte, d.h. exklusiv überlassener MitarbeiterInnen. Siehe auch Kapitel 4.2.2.

ländischen Arbeitsmarkt haben EU-8-MitarbeiterInnen somit eine wesentlich größere Bedeutung als in allen anderen Regionen Österreichs – zu diesem Befund kommen auch die quantitativen Arbeitsmarktanalysen (vgl. Teil A, Huber/Böhs). Demgegenüber sind mit jeweils einem Prozent relativ wenige Beschäftigte in Vorarlberg und in Kärnten EU-8-StaatsbürgerInnen.

Abbildung 26: Verteilung der Beschäftigten, nach Staatsbürgerschaft, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, Rundungsdifferenzen möglich

In einer branchenspezifischen Differenzierung wird die überdurchschnittliche Bedeutung dieser ArbeitnehmerInnengruppe vor allem für die Wirtschaftsabschnitte »Land- und Forstwirtschaft« sowie »Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen« deutlich (siehe Tabelle 1).

EU-2-StaatsbürgerInnen, d.h. RumänInnen und BulgarInnen, für die bis Ende 2013 noch Beschränkungen der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit sowie in den geschützten Wirtschaftsbereichen gelten, spielen bei den AMS-KundInnenbetrieben bislang eine nur marginale Rolle. Einzig in der Land- und Forstwirtschaft nehmen sie mit einem Beschäftigungsanteil von rund fünf Prozent eine gewisse Relevanz ein. Etwas bedeutsamer ist die Rolle von Drittstaatsangehörigen.²⁰ Bundesweit fallen vier Prozent der Beschäftigten in diese Gruppe. Von überdurchschnittlicher Bedeutung ist diese Gruppe in Vorarlberg mit elf Prozent. Drittstaatsangehörige sind ebenfalls in der Land- und Forstwirtschaft mit neun Prozent aller Beschäftigten sowie in der Beherbergung

²⁰ Drittstaaten umfassen Staaten außerhalb der EU und der EFTA.

und Gastronomie – hier vor allem in Westösterreich – eine relevante Größe. Beschäftigte aus dem EU-15-/EWR-Raum schließlich finden sich – in allen Branchen – nur in geringem Ausmaß, am relativ häufigsten in der Beherbergung und Gastronomie in Westösterreich, wo fünf Prozent der Erwerbstätigen eine entsprechende Staatsbürgerschaft besitzen.

Tabelle 1: Unselbständig Beschäftigte, nach Staatsbürgerschaft, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		EU-8	EU-2	EU-15/ EWR	Dritt- staaten	Öster- reich
Ostösterreich	Land- und Forstwirtschaft	16 %	5 %	0 %	10 %	70 %
	Herstellung von Waren	3 %	0 %	1 %	1 %	94 %
	Bau	10 %	1 %	2 %	3 %	84 %
	Handel; Instandhaltung & Reparatur von KFZ	4 %	0 %	1 %	0 %	95 %
	Verkehr und Lagerei	4 %	1 %	2 %	7 %	85 %
	Beherbergung und Gastronomie	7 %	1 %	3 %	3 %	86 %
	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	14 %	1 %	0 %	8 %	74 %
	Gesundheits- und Sozialwesen	4 %	0 %	1 %	0 %	95 %
Südösterreich	Land- und Forstwirtschaft	4 %	4 %	1 %	11 %	80 %
	Herstellung von Waren	4 %	0 %	1 %	3 %	91 %
	Bau	1 %	1 %	1 %	2 %	95 %
	Handel; Instandhaltung & Reparatur von KFZ	3 %	0 %	1 %	1 %	95 %
	Verkehr und Lagerei	7 %	1 %	0 %	2 %	91 %
	Beherbergung und Gastronomie	4 %	2 %	2 %	6 %	87 %
	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	15 %	1 %	2 %	8 %	73 %
	Gesundheits- und Sozialwesen	5 %	0 %	3 %	1 %	90 %
Westösterreich	Land- und Forstwirtschaft	2 %	5 %	2 %	7 %	84 %
	Herstellung von Waren	2 %	0 %	1 %	3 %	93 %
	Bau	2 %	1 %	3 %	7 %	88 %
	Handel; Instandhaltung & Reparatur von KFZ	2 %	0 %	2 %	5 %	92 %
	Verkehr und Lagerei	2 %	1 %	2 %	10 %	85 %
	Beherbergung und Gastronomie	6 %	1 %	5 %	15 %	74 %
	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	20 %	1 %	1 %	6 %	73 %
	Gesundheits- und Sozialwesen	2 %	0 %	1 %	1 %	96 %
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	11 %	5 %	1 %	9 %	74 %
	Herstellung von Waren	3 %	0 %	1 %	2 %	93 %
	Bau	4 %	1 %	2 %	4 %	90 %
	Handel; Instandhaltung & Reparatur von KFZ	3 %	0 %	2 %	2 %	94 %
	Verkehr und Lagerei	3 %	1 %	2 %	8 %	85 %
	Beherbergung und Gastronomie	6 %	1 %	3 %	9 %	81 %
	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	17 %	1 %	1 %	7 %	73 %
	Gesundheits- und Sozialwesen	3 %	0 %	1 %	1 %	95 %

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, Rundungsdifferenzen möglich

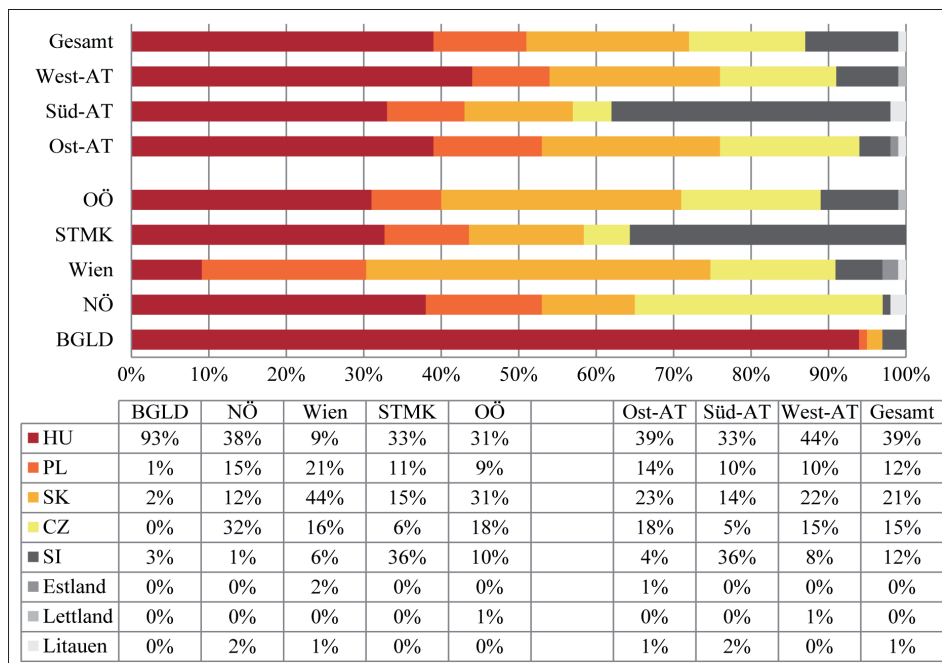
4.2 Herkunftsländer der EU-8-ArbeitnehmerInnen

Die Bedeutung von MitarbeiterInnen mit EU-8-Staatsbürgerschaft ist im Vergleich der Bundesländer sowie deren wirtschaftlicher Tätigkeit unterschiedlich. Auch die »innere« Zusammensetzung der EU-8-Gruppe nach ihren Herkunftsländern präsentiert sich in diesen beiden Kategorien divergent.

Regional betrachtet spiegeln sich die jeweils »benachbarten« Länder in den betrieblichen Belegschaften wider (siehe Abbildung 27). So sind in ostösterreichischen Betrieben rund 40 Prozent der EU-8-MitarbeiterInnen aus Ungarn, wobei dies für burgenländische Unternehmen mit über 90 Prozent nochmals deutlicher gilt. In Niederösterreich liegt der Anteil bei knapp 40 Prozent, hier kommt auch TschechInnen mit knapp einem Drittel eine relativ hohe Bedeutung zu. Wiener AMS-KundInnenbetriebe beschäftigen dagegen verstärkt slowakische MitarbeiterInnen und auch der Anteil polnischer MitarbeiterInnen unter den EU-8-Arbeitskräften ist hier vergleichsweise hoch. Hingegen entfällt mit neun Prozent ein relativ geringer Anteil auf ungarische Arbeitskräfte.

Letztere stellen wie in der Ostregion auch in Westösterreich mit 44 Prozent die relativ wichtigste Herkunftsgruppe innerhalb der EU-8-Belegschaft, gefolgt von slowakischen und tschechischen MitarbeiterInnen. SlowakInnen sind insbesondere in Oberösterreich mit einem Anteil von 31 Prozent vergleichsweise häufig tätig. In den südlichen Bundesländern Steiermark und Kärnten wiederum nehmen slowenische MitarbeiterInnen die wichtigste Position innerhalb der EU-8-Belegschaft (36 Prozent) ein, gefolgt von ungarischen Arbeitskräften.

Abbildung 27: Herkunftsländer der EU-8-ArbeitnehmerInnen, nach Region



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 317, n miss = 38; Bundesländer n < 25 werden nicht dargestellt

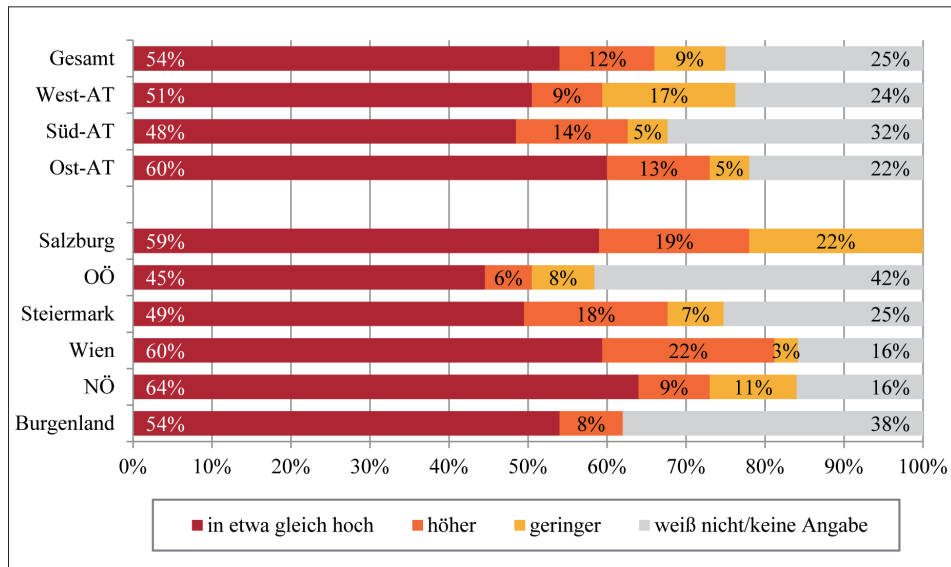
4.2.1 Veränderungsdynamiken bei der Beschäftigung von EU-8-MitarbeiterInnen nach der Liberalisierung

Welche Entwicklungen liegen in den AMS-KundInnenbetrieben seit der Arbeitsmarktöffnung mit Mai 2011 vor? Haben EU-8-StaatsbürgerInnen seit der Arbeitsmarktliberalisierung an Bedeutung gewonnen?

Vorab ist darauf hinzuweisen, dass ein relativ großer Teil der AMS-Unternehmenskunden, die zum Zeitpunkt des Interviews EU-8-StaatsbürgerInnen beschäftigten, diese Frage nicht beantworten konnte oder wollte. Dies kann unterschiedlich gedeutet werden. Zum einen kann es ein Hinweis darauf sein, dass dem »Stichtag« Arbeitsmarktöffnung 1. Mai 2011 in den Betrieben keine oder wenig Aufmerksamkeit beigemessen wird bzw. wurde. Zum anderen kann es sich hier aber auch um Antwortverweigerungen handeln. Erwartbar wäre, dass die Beantwortung von Detailfragen zur MitarbeiterInnenzusammensetzung für große Unternehmen wesentlich schwieriger ist als für kleine Unternehmen. Festzuhalten ist aber, dass hier größere Unternehmen nicht signifikant häufiger keine Angabe machten. Es steht zu vermuten, dass eher im Fall einer Zunahme des EU-8-Anteiles in der Belegschaft die Antwort entfiel. Insofern wird der Anteil von zwölf Prozent der Betriebe (siehe Abbildung 28), welche seit der Arbeitsmarktliberalisierung verstärkt EU-8-Arbeitskräfte beschäftigen, eher als konservativer Wert zu betrachten sein.

Ungeachtet dieses Antwortverhaltens lässt sich die Veränderungsdynamik dennoch grob zusammengefasst als vergleichsweise moderat charakterisieren. Mehrheitlich (54 Prozent) ist der Anteil der EU-8-StaatsbürgerInnen an der Gesamtbelegschaft konstant geblieben. In jeweils rund zehn Prozent der Unternehmen ist der Anteil gestiegen oder gesunken. Nach NUTS-1-Regionen zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede. In den einzelnen Bundesländern lassen sich hingegen durchaus unterschiedliche Dynamiken erkennen.

So kommen EU-8-MitarbeiterInnen vor allem in Wiener, Salzburger und steirischen Betrieben seit Mai 2011 verstärkt zum Einsatz. Etwa jeder fünfte Betrieb verzeichnet hier eine Zunahme. Allerdings bestehen auch gegenläufige Trends, etwa wenn gleichzeitig circa ein Fünftel der Salzburger Betriebe angibt, nun weniger EU-8-StaatsbürgerInnen zu beschäftigen als vor der Liberalisierung.

Abbildung 28: Anteil der EU-8-MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft nach Arbeitsmarkliberalisierung im Durchschnitt, nach Bundesland und Region

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 317. Bundesländer n < 25 werden nicht dargestellt

Analysen nach Wirtschaftsbranchen zeigen, dass am relativ häufigsten im Bereich der Gastronomie und dem Verkehr und Lagerwesen ein Rückgang angegeben wird (siehe Abbildung 29). Gleichzeitig beschäftigen Betriebe letztgenannter Branche auch überdurchschnittlich häufig mehr EU-8-MitarbeiterInnen als früher. Gleiches gilt für die »Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen«. Insgesamt zeigen die Ergebnisse also keine klare Veränderungsdynamik. Auch das Kriterium des Standortes des Betriebes in einer Grenzregion, d.h. in einer direkt an einen EU-8-Mitgliedstaat angrenzenden Region,²¹ führt zu keinen signifikanten Unterschieden. Sowohl Betriebe in Grenznähe als auch andere Unternehmen beschäftigten seit der Arbeitsmarktöffnung zu gut zehn Prozent mehr EU-8-StaatsbürgerInnen als vor der Liberalisierung.

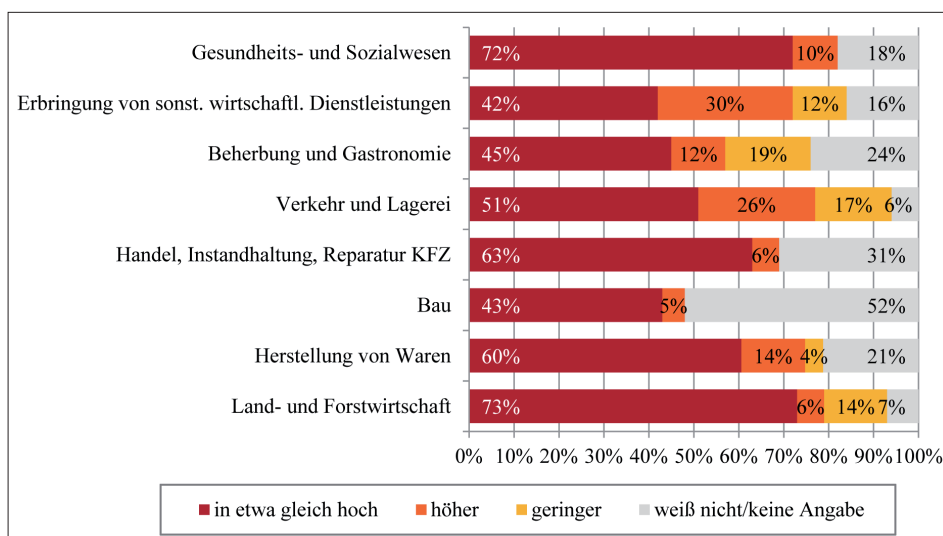
Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass die Entscheidung für einen mehr oder minder starken Rückgriff auf Arbeitskräfte aus dem EU-8-Raum weniger auf regionale oder branchenspezifische Schwerpunkte zurückzuführen ist, als dass sonstige innerbetriebliche Kalküle zum Tragen kommen.

Ein gewisser Zusammenhang zeigt sich hier im Kontext der Entwicklung des Personalstandes in den letzten zwölf Monaten. Verzeichneten Betriebe keinen konstanten MitarbeiterInnenstand, ist der Anteil von EU-8-MitarbeiterInnen nun bei 25 Prozent höher als vor der Libe-

21 Als Grenzregionen gelten: Nord-, Mittel- und Südburgenland, Mühlviertel, Oststeiermark, West- und Südsteiermark, Unterkärnten, Villach-Klagenfurt, Wiener Umland Süd- und Nordteil, Wein- und Waldviertel.

ralisierung (bei konstantem Personalstand: sieben Prozent). Es sind also in erster Linie Betriebe mit schwankenden Belegschaftszahlen im letzten Jahr, wo EU-8-MitarbeiterInnen relativ an Bedeutung gewonnen haben. Gemessen an allen befragten Betrieben haben dabei drei Prozent eine Erhöhung ihres MitarbeiterInnenstabs vorgenommen und in Folge dessen einen erhöhten Anteil an EU-8-Arbeitskräften in der Belegschaft zu verzeichnen, d. h. sie haben verstärkt auf Personen dieser Herkunft zurückgegriffen. Hier können gewisse Verdrängungseffekte vermutet werden, wobei aufgrund der geringen Größe dieser Gruppe keine vertiefenden Analysen nach Branchen etc. möglich sind. Es gilt zudem zu bedenken, dass auch nicht bekannt ist, welche Rolle Personal anderer Nationalitäten, wie etwa Drittstaatsangehörigen, zukommt.

Abbildung 29: Anteil der EU-8-MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft, nach Arbeitsmarktiliberalisierung im Durchschnitt, nach Wirtschaftsabschnitten



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 317

4.2.2 Exkurs: Zur Rolle vorübergehender grenzüberschreitender Beschäftigung

Mit der Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011 sind auch die Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit im Hinblick auf die grenzüberschreitende Entsendung und Überlassung von ArbeitnehmerInnen aus dem EU-8-Raum entfallen. Beide Beschäftigtenkategorien – grenzüberschreitende Entsendung und Überlassung –, ebenso wie überlassene Arbeitskräfte insgesamt, waren auf Ebene der zuvor skizzierten Beschäftigtenzahlen explizit ausgeschlossen und wurden in der Erhebung getrennt erfasst. Dabei steht, dem Erkenntnisinteresse der Studie folgend, die Frage der Bedeutung des EU-8-Raumes im Fokus. Entsendungen und Überlassungen aus anderen Ländern, z.B. Deutschland, wurden nicht gesondert erhoben. Die nachfolgenden Ergebnisse

spiegeln also ausschließlich die Bedeutung vorübergehender grenzüberschreitender Tätigkeiten aus den EU-8-Staaten wieder.

Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung aus dem EU-8-Raum wird von insgesamt einem Prozent aller AMS-Unternehmenskunden als Personalrekrutierungsweg genutzt. Am vergleichsweise öftesten trifft dies auf steirische Unternehmen zu, hier sind in vier Prozent der Unternehmen (auch) grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte aus dem EU-8-Raum tätig.

Die Beauftragung einer Firma mit Sitz im EU-8-Raum mit der Durchführung von Dienstleistungen, welche zur Erbringung dieser Leistungen ArbeitnehmerInnen nach Österreich entsenden, findet sich bundesweit bei zwei Prozent der Betriebe. Hier sind es westösterreichische Betriebe (Vorarlberg, Tirol mit je vier Prozent) und Wiener Unternehmen (fünf Prozent), welche überdurchschnittlich häufig auf die Möglichkeit von Entsendungen zurückgreifen.

Veränderungen im Vergleich der Zeitspanne vor und nach der Arbeitsmarkliberalisierung sind aufgrund der geringen Fallzahlen kaum näher zu beschreiben. Seitens der befragten ArbeitsmarktexpertInnen aus den EU-8-Ländern wird für beide Formen der grenzüberschreitenden Beschäftigung kein sehr großer Stellenwert gesehen, wenngleich in einzelnen Ländern auch leichte Steigerungen beobachtet werden. So wird beispielsweise für Ungarn eine Bedeutungszunahme der Entsendungen im Baubereich beschrieben, die allerdings nicht unbedingt im Kontext der Liberalisierung zu sehen ist, sondern wesentlicher geprägt wird von der wirtschaftlichen Situation und Auftragslage der Betriebe in Ungarn. Die Aktivität von Überlasserbetrieben wiederum wird beispielsweise in Slowenien als relativ hoch beschrieben – hier allerdings weniger bezogen auf grenzüberschreitende Überlassungen, als vielmehr auf die Anwerbung von Personal für die Arbeitskräfteüberlasserbetriebe selbst.

4.3 Zwischenfazit

- Österreichweit liegt der Anteil von ausländischen Beschäftigten in den AMS-KundInnenbetrieben bei zehn Prozent. Der Anteil von EU-8-StaatsbürgerInnen beträgt fünf Prozent.
- Die Bedeutung von EU-8-MitarbeiterInnen weist ein deutliches Ost-West-Gefälle auf. Wie die Gesamtdaten zur Arbeitsmarktsituation in Österreich belegen, zeigt sich auch in der vorliegenden Befragung von AMS-Unternehmenskunden, dass der Anteil von EU-8-StaatsbürgerInnen in Ostösterreich und hier vor allem im Burgenland deutlich höher ausfällt als im Süden und Westen Österreichs.
- Innerhalb der EU-8-MitarbeiterInnengruppe sind vor allem UngarInnen quantitativ bedeutsam. Die zweitwichtigste MitarbeiterInnengruppe sind SlowakInnen. Arbeitskräfte aus den anderen EU-8-Ländern sind von deutlich geringerer Relevanz, vor allem Personen aus den baltischen Staaten sind kaum am österreichischen Arbeitsmarkt vertreten.
- Neben regionalen Schwerpunkten bestehen auch deutliche branchenspezifische Unterschiede. Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedstaaten sind in land- und forstwirtschaftlichen

Betrieben wie auch bei »Erbringern von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen« (das sind vor allem Betriebe der Arbeitskräfteüberlassung, der Gebäudereinigung und Reisebüros) von überdurchschnittlicher Bedeutung.

- Vorübergehende grenzüberschreitende Dienstleistungserbringungen aus dem EU-8-Raum (Arbeitskräfteüberlassung und Entsendungen) nehmen bei den AMS-KundInnenbetrieben kaum einen relevanten Stellenwert ein.
- Insgesamt hat sich der Stellenwert von EU-8-StaatsbürgerInnen in den AMS-KundInnenbetrieben seit der Arbeitsmarktliberalisierung nicht markant verändert. Mehrheitlich wird ein mehr oder minder konstanter Anteil an der Gesamtbelegschaft angegeben. Mit gut zehn Prozent der Unternehmen, welche seit Mai 2011 einen steigenden EU-8-Anteil in ihrer Belegschaft verzeichnen, können die Auswirkungen der Liberalisierung auf den österreichischen Arbeitsmarkt zwar als merkbar, aber doch relativ moderat charakterisiert werden.

5 Rekrutierung²² von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern

Welche Rolle spielen Arbeitskräfte aus den EU-8-Staaten für die Personalsuche der AMS-Unternehmenskunden? Betriebe mit welchen Merkmalen (z.B. aus welchen Branchen) suchen MitarbeiterInnen in den EU-8-Ländern? Hat sich die Rekrutierung, also die Suche und/oder Einstellung von solchen Personen nach der Arbeitsmarktliberalisierung dynamisch entwickelt oder haben diese Betriebe bereits in der Zeit der Übergangsfristen (2004 bis April 2011) auf Personal aus den neuen Mitgliedstaaten zurückgegriffen?

Methodisch wurde in der Erhebung zwischen der Suche nach Arbeitskräften im EU-8-Raum auf der einen Seite und der Einstellung von EU-8-Personal auf der anderen Seite unterschieden. Wie die Ergebnisse zeigen, gehen Personaleinstellungen nicht in allen Fällen mit gezielten und konkreten Suchaktivitäten einher. Zeitlich wurden diese Erhebungen an die wesentlichen Phasen des Arbeitsmarktzuganges für EU-8-BürgerInnen gekoppelt:

- Suche und/oder Einstellung nach der Arbeitsmarktliberalisierung mit Mai 2011.
- Suche und/oder Einstellung während der Übergangsfristen von 2004 bis April 2011.
- Suche und/oder Einstellung vor dem EU-Beitritt der EU-8-Staaten.

Detaillierter erfragt wurden die Suchaktivitäten (Wie wird gesucht? Für welche Berufe wird gesucht?) für die Zeiträume nach der Liberalisierung und während der Übergangsfristen. Suchten Unternehmen in beiden Phasen Personal in den EU-8-Ländern, lag der Befragungsfokus auf der Zeitspanne nach der Liberalisierung.

5.1 Zur Bedeutung des EU-8-Raumes in der Personalrekrutierung

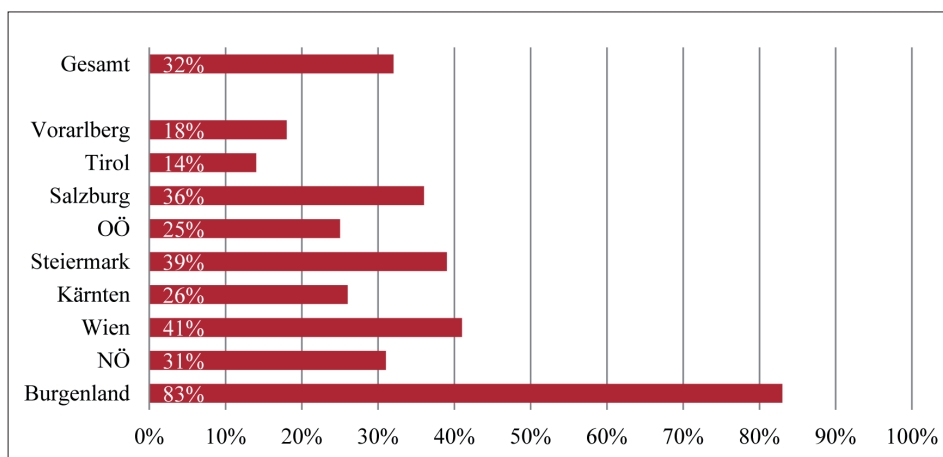
5.1.1 Genereller Stellenwert des EU-8-Raumes in der Personalrekrutierung

In der aktuellen Belegschaft finden sich zum Befragungszeitpunkt bei 24 Prozent der AMS-Unternehmenskunden MitarbeiterInnen mit einer EU-8-Staatsbürgerschaft. Betrachtet man die Bedeutung von EU-8-Arbeitskräften unabhängig des Zeitraumes, verfügen weit mehr Unternehmen über Erfahrungen mit EU-8-MitarbeiterInnen: Circa jedes dritte Unternehmen hat irgendwann schon einmal Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern gesucht und/oder eingestellt (siehe Abbildung 30). Dieser Anteil von einem Drittel fällt erwartungsgemäß

²² Mit dem Begriff Rekrutierung wird im vorliegenden Bericht die Suche und/oder Einstellung von Personen bezeichnet.

im Osten Österreichs, und hier insbesondere im Burgenland, höher aus als im Westen des Landes. Die geographische Nähe zu einem EU-8-Land wirkt beeinflussend. Mit 39 Prozent der Betriebe an einem Grenzstandort haben diese signifikant verstärkt schon einmal versucht, MitarbeiterInnen aus dem EU-8-Raum zu rekrutieren, als andere Unternehmen (30 Prozent).

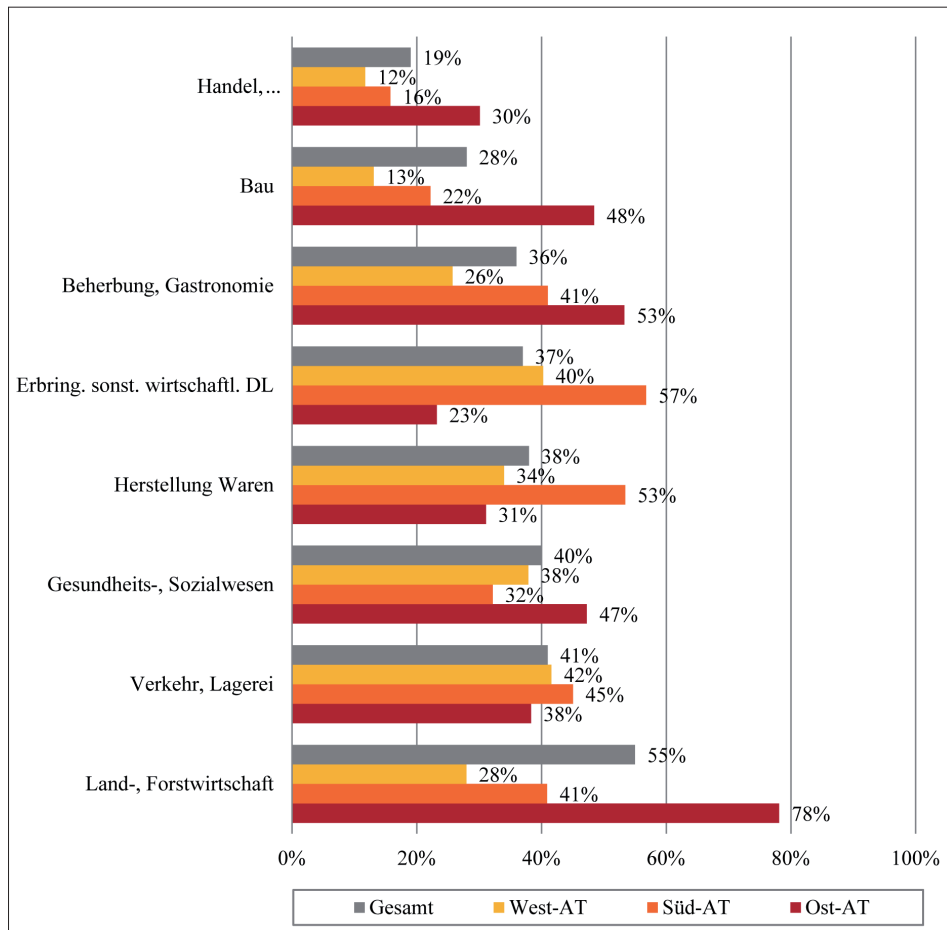
Abbildung 30: Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die unabhängig des Zeitpunktes Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern rekrutiert haben, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929

Die Bedeutung der Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus dem EU-8-Raum nach Branchen ist in folgender Abbildung 31 dargestellt. Hervorzuheben sind auf der einen Seite land- und forstwirtschaftliche Unternehmen, wo bereits gut jeder zweite Betrieb auf Personalrekrutierung aus dem EU-8-Raum verweisen kann. EU-8-MitarbeiterInnen nehmen hier also, wie dies bereits bei der aktuellen Belegschaftsstruktur deutlich wurde, einen überdurchschnittlich wichtigen Stellenwert ein. Demgegenüber spielt(e) dies bislang insbesondere im Handel-, aber auch im Baubereich eine vergleichsweise geringere Rolle. Dieser Befund ist in regionaler Hinsicht allerdings zu relativieren, denn von den Baubetrieben in Ostösterreich hat nahezu jeder zweite entsprechende Rekrutierungserfahrungen. Insgesamt sind es in den meisten Branchen verstärkt Unternehmen aus dem Osten Österreichs, welche Personal aus dem EU-8-Raum rekrutiert haben.

Abbildung 31: Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die unabhängig des Zeitpunktes Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern rekrutiert haben, nach Wirtschaftsabschnitten und Region



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929

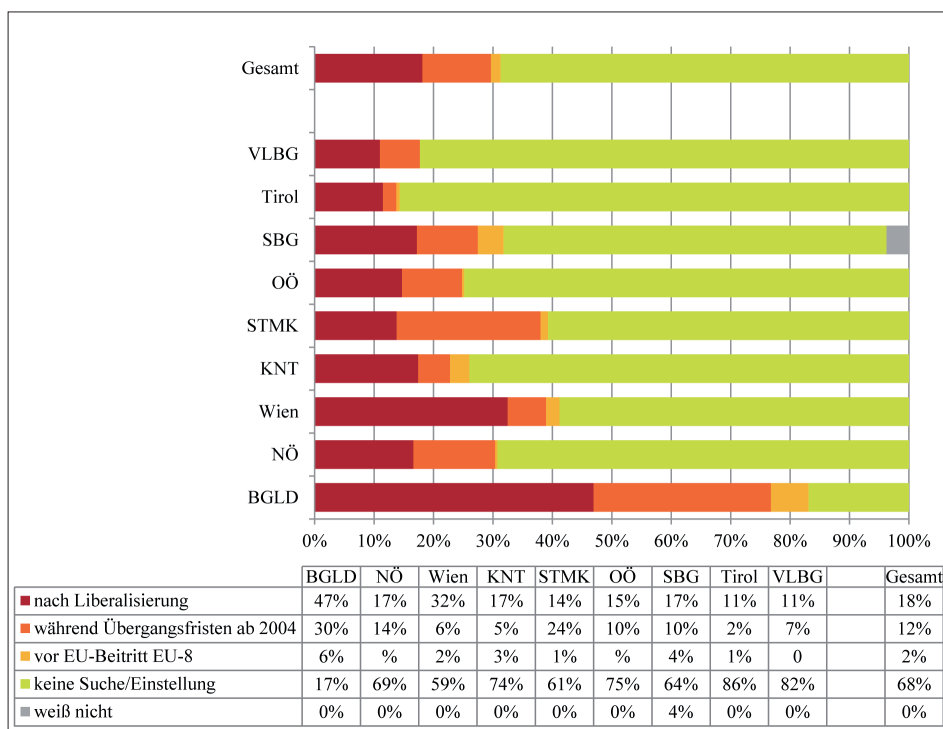
5.1.2 Stellenwert des EU-8-Raumes in der Personalrekrutierung vor und nach der Arbeitsmarkliberalisierung

Unabhängig des Zeitraumes hat, wie zuvor skizziert, bereits jede/r dritte AMS-UnternehmenskundIn schon einmal versucht, MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern zu finden und/oder hat Personal aus diesem Raum eingestellt. Um mögliche Liberalisierungseffekte beschreiben zu können, wurden die genaueren Zeiträume dieser Rekrutierungsaktivitäten erhoben.

Blickt man auf die Zeitspanne seit der Arbeitsmarkliberalisierung mit Mai 2011, hat knapp jeder fünfte AMS-KundInnenbetrieb Personal aus den EU-8-Ländern gesucht und/oder ein-

gestellt. Für große Unternehmen gilt dies stärker als für kleine Betriebe (Kleinbetriebe 14 Prozent, Mittelbetriebe und größer 25 Prozent und mehr). Regional betrachtet bestehen keine sehr großen Schwankungen, mit zwei Ausnahmen: Burgenländische, aber auch Wiener Betriebe haben seit der Liberalisierung überdurchschnittlich häufig EU-8-Personal rekrutiert (siehe Abbildung 32).

Abbildung 32: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929

Für viele der AMS-Unternehmenskunden, die nach der Liberalisierung EU-8-MitarbeiterInnen rekrutierten, ist dies aber nichts »Neues«: Der Großteil von ihnen (53 Prozent) hat auch bereits vor der Arbeitsmarktöffnung auf Personal aus den EU-8-Ländern gesetzt. Dieser Anteil fällt vor allem in Südösterreich vergleichsweise hoch aus: Fast zwei Drittel der Betriebe, die seit Mai 2011 Personal aus den EU-8-Ländern suchten oder einstellten, taten dies auch schon während der Übergangsfristen. Im Osten betrifft dies 55 Prozent der Unternehmen. Demgegenüber gilt dies »nur« für 44 Prozent der westösterreichischen Unternehmen. Letztere haben somit im Zuge der Arbeitsmarkliberalisierung verstärkt erstmals auf Personal aus den EU-8-Ländern gesetzt.

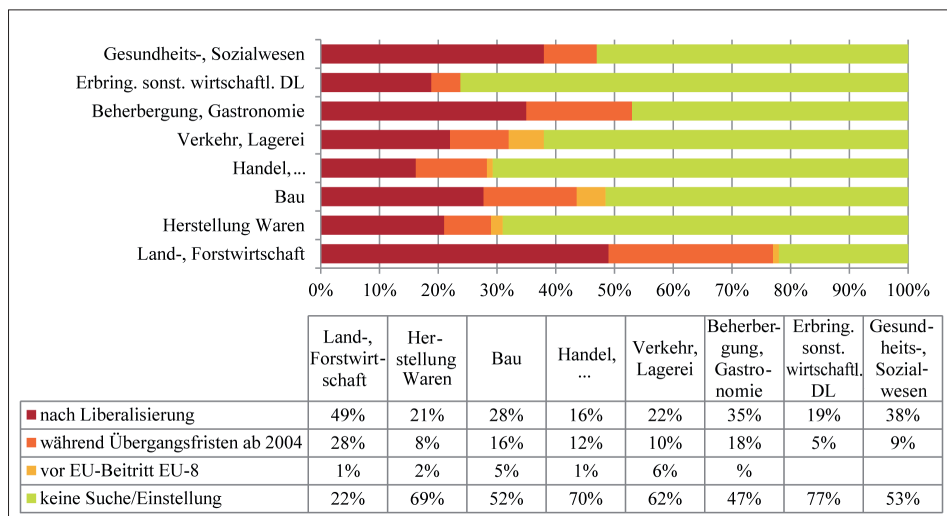
Ausschließlich während der Übergangsfristen sind bei zwölf Prozent der Unternehmen Rekrutierungsaktivitäten zutreffend. Dies gilt vor allem für burgenländische und steirische

Betriebe. Auch sind es Betriebe aus dem Burgenland, die am relativ häufigsten Personal aus dem EU-8-Raum bereits vor dem Beitritt dieser Länder rekrutierten (sechs vs. zwei Prozent insgesamt, siehe Abbildung 32).

Wie groß ist nun der Anteil von Betrieben, die erstmals nach Mai 2011 Personalrekrutierungsaktivitäten mit Bezug auf EU-8-BürgerInnen setzten? Gemessen an allen Unternehmen liegt dieser Anteil bei acht Prozent; in Ostösterreich mit zwölf Prozent etwas höher als im Westen (acht Prozent) und im Süden (fünf Prozent). Diese Quote von insgesamt unter zehn Prozent kann als relativ moderat betrachtet werden. In vielen Fällen bestanden solche Aktivitäten also bereits seit längerer Zeit, und die Arbeitsmarktiliberalisierung als ausschlaggebender Zeitpunkt spielt demnach eine eher geringe Rolle.

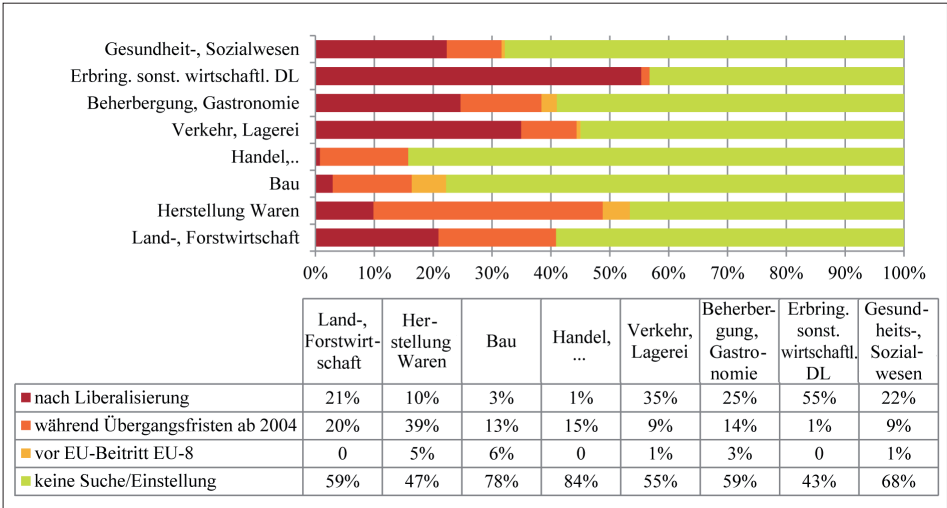
Branchenspezifisch betrachtet bestätigt sich die bereits zuvor skizzierte große Bedeutung von EU-8-MitarbeiterInnen für land- und forstwirtschaftliche Betriebe: Bundesweit hat jeder dritte Betrieb dieser Branche nach der Liberalisierung MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern rekrutiert, wobei dieser Anteil in der Ostregion mit 49 Prozent nochmals deutlich höher ist als in Südösterreich (21 Prozent) oder im Westen (16 Prozent) (siehe Abbildung 33ff). Relativ oft treffen Rekrutierungsaktivitäten nach der Liberalisierung in allen Regionen auch auf Gesundheits- und Sozialbetriebe zu (österreichweit: 29 Prozent). Vergleichbares gilt für den Tourismusbereich (Beherbergung und Gastronomie gesamt: 24 Prozent). In den südlichen und westlichen Bundesländern sind es insbesondere auch »Erbringer sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen«, die überdurchschnittlich oft seit Mai 2011 MitarbeiterInnen aus EU-8-Ländern rekrutieren.

Abbildung 33: Ostösterreich (Burgenland, Wien, Niederösterreich): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten



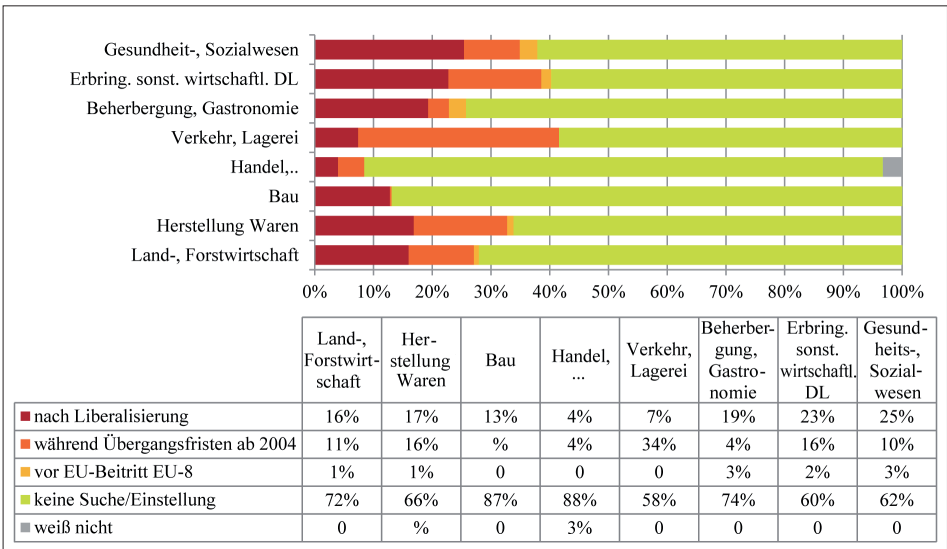
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 309

Abbildung 34: Südösterreich (Steiermark, Kärnten): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 209

Abbildung 35: Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 411

5.2 Zwischenfazit

- Etwa jedes vierte Unternehmen beschäftigt zum Befragungszeitpunkt EU-8-MitarbeiterInnen. Ohne zeitliche Einschränkung betrachtet, hat etwa jeder dritte Betrieb bereits Erfahrungen mit der Rekrutierung von EU-8-Personal, Unternehmen in der Ostregion öfters als jene im Süden oder Westen des Landes.
- Die Arbeitsmarkttöffnung mit Mai 2011 führte zu keinen ausgedehnten Umorientierungen im Rekrutierungsverhalten. Acht Prozent aller Unternehmen nützten die Liberalisierung für erstmalige Rekrutierungsaktivitäten im EU-8-Raum. Insgesamt haben 18 Prozent der Betriebe seit Mai 2011 Personal aus den EU-8-Ländern gesucht und/oder eingestellt. Der überwiegende Teil davon (53 Prozent) tat dies allerdings auch schon während der Übergangsfristen.
- Vor allem landwirtschaftliche Betriebe (bundesweit 33 Prozent), Gesundheits- und Sozialbetriebe (29 Prozent) sowie Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe (24 Prozent) haben nach der Liberalisierung MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern gesucht und/oder eingestellt, allerdings bestehen hierbei deutliche regionale Unterschiede und Schwerpunkte.

6 Suchstrategien im EU-8-Raum und Einstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern

6.1 Gezielte Suche im Vergleich zu Personaleinstellungen

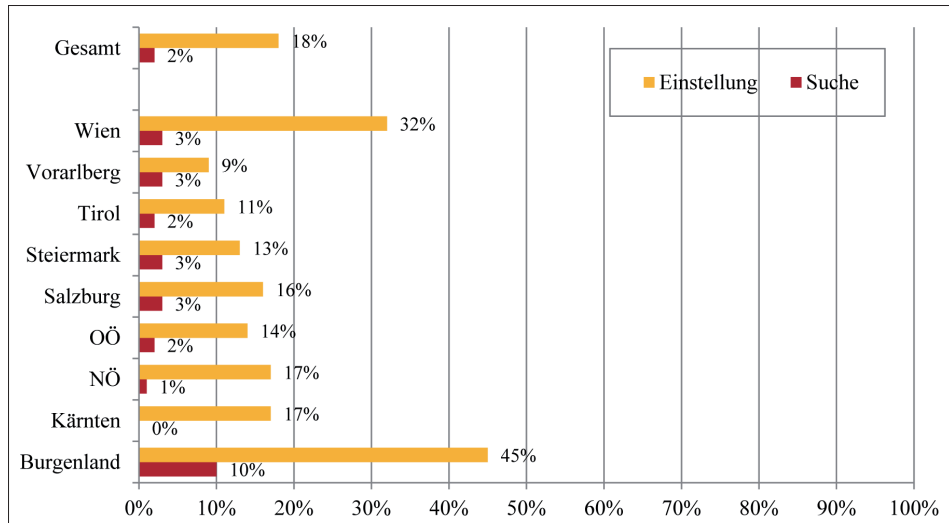
Knapp jede/r fünfte AMS-UnternehmenskundIn österreichweit hat seit der Arbeitsmarktliberalisierung MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern gesucht und/oder eingestellt. Diese beiden Aktivitäten der gezielten Suche und der Einstellung haben dabei aber ein deutlich unterschiedliches Gewicht: Wesentlich weniger Unternehmen haben gezielt gesucht als Einstellungen vorgenommen.

Insgesamt haben lediglich zwei Prozent der Betriebe seit Mai 2011 gezielt nach MitarbeiterInnen in den EU-8-Ländern gesucht. In allen Bundesländern liegt dieser Wert bei maximal drei Prozent, außer im Burgenland, wo jeder zehnte Betrieb – und damit überdurchschnittlich viele – gezielt gesucht hat (siehe Abbildung 36). In einer branchenspezifischen Analyse zeigen sich verstärkte Suchaktivitäten bei land- und forstwirtschaftlichen Betrieben und hier nochmals etwas verstärkt bei jenen, die im Osten Österreichs angesiedelt sind (gesamt: zwölf Prozent, Ostregion: 18 Prozent). Ebenfalls überdurchschnittlich häufig suchen in allen Regionen »Erbringer von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen« (neun Prozent).

Einstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern haben hingegen 18 Prozent aller AMS-Unternehmenskunden vorgenommen, besonders häufig wieder burgenländische Unternehmen wie auch Wiener Betriebe.

In den meisten Fällen gingen diesen Einstellungen also keine spezifischen Suchaktivitäten voraus. In allen drei Regionen gilt: Nur etwa jeder zehnte Betrieb, der Personal aus dem EU-8-Raum eingestellt hat, hat gezielt nach solchen Arbeitskräften gesucht. In der großen Mehrzahl der Unternehmen finden also keine gezielten Suchaktivitäten statt. Arbeitsuchende finden über andere, eigeninitiierte Wege zu den österreichischen Unternehmen.

Abbildung 36: Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die nach der Arbeitsmarktiliberalisierung gezielt nach MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern gesucht haben und Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern eingestellt haben, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929

In welchem Ausmaß setzten die AMS-Unternehmenskunden diese beiden Aktivitäten – gezielte Suche und Einstellung – schon vor der Liberalisierung um? Wie in der Phase seit der Liberalisierung war auch während der Übergangsfristen der Anteil von Betrieben, welche MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern eingestellt haben, in allen Regionen mehr oder minder höher, als der Anteil von Unternehmen, die auch gezielt gesucht haben. Bundesweit haben zwei Prozent der Betriebe spezifische Suchaktivitäten gesetzt und elf Prozent der Unternehmen haben MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern eingestellt. Der gezielten Suche nach Arbeitskräften aus dem EU-8-Raum kommt damit – sowohl vor als auch nach der Liberalisierung – kaum eine Bedeutung zu. Höher ist der Anteil von Unternehmen, die zwar nicht gezielt gesucht, aber eingestellt haben, und dieser Anteil ist seit Mai 2011 im Vergleich zur Übergangsphase angestiegen.

6.2 Betriebe mit gezielter Suche nach MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern

Die AMS-Unternehmenskunden haben sowohl in der Phase der Übergangsbestimmungen sowie auch nach der Liberalisierung nur selten gezielt nach MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern gesucht. Die Befragungsergebnisse belegen also, dass es im Zuge der Liberalisierung zu keinen gesteigerten Suchaktivitäten gekommen ist. Dieses Ergebnis steht auch im Einklang mit

den Einschätzungen der befragten ArbeitsmarktexpertInnen in den EU-8-Ländern. Auch sie nehmen keine vermehrten Rekrutierungsaktivitäten österreichischer Unternehmen wahr. Der Tenor der Gespräche kann durchgängig mit »keine« bis »geringe« Veränderungen seit Mai 2011 zusammengefasst werden.

Dieser geringe Anteil von AMS-Unternehmenskunden mit gezielten Suchaktivitäten hat zur Folge, dass für eine nähere Analyse der Motive für diese Suche und die gewählten Suchwege kleine Fallzahlen vorliegen. Im Folgenden können die Ergebnisse der Betriebsbefragung daher lediglich in qualitativer Weise beschrieben werden.

6.2.1 Motive für die Suche von MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern

Aus welchen Gründen suchen AMS-Unternehmenskunden MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern? Und welche Motive sind mit der Arbeitsmarkliberalisierung wichtiger geworden? Anzunehmen war, dass der Wegfall von Beschäftigungsbewilligungen im Zuge der Arbeitsmarkliberalisierung ein wesentlicher Faktor ist. Im Ergebnis zeigt sich, dass immerhin jeder vierte Betrieb dadurch motiviert wurde, MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern zu suchen.

Wesentlich bedeutsamer ist allerdings das Argument, dass für die zu besetzende Stelle kein passendes Personal in Österreich gefunden werden konnte.²³ Rund 60 Prozent der Unternehmen, die seit Mai 2011 gesucht haben, nennen dieses Motiv, und dieser Anteil ist etwa dreimal so groß wie bei einer Suche ausschließlich während der Übergangsfristen. Auch wenn keine quantitativen Detailanalysen nach Branchen möglich sind, so ist doch auffällig, dass dieses Argument von nahezu allen Betrieben aus dem Gesundheits- und Sozialbereich, und damit stärker als in anderen Branchen, angeführt wird. Gesucht wurden hier in erster Linie Krankenpflegefachkräfte und PflegehelferInnen. Daneben ist die Bandbreite an gesuchten Berufen, für die in Österreich nach der Liberalisierung kein passendes Personal gefunden werden konnte, relativ breit und reicht von LKW-FahrerInnen über KellnerInnen bis hin zu DachdeckerInnen.

Die Suche nach spezifischen fachlichen Kompetenzen – unabhängig von der Herkunft der Arbeitskräfte – ist das zweithäufigste Suchmotiv nach der Liberalisierung und ist damit ebenfalls deutlich wichtiger geworden, als es bei den Suchen vor der Liberalisierung war. Betriebe, die seit Mai 2011 in EU-8-Ländern suchten, nennen dies zu knapp 30 Prozent, bei jenen, die

23 Jedes zehnte Unternehmen hat sowohl während der Übergangsfristen als auch nach der Liberalisierung MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern gesucht und/oder eingestellt. Die dahinterliegenden Motive haben sich bei diesen Betrieben kaum verändert. Lediglich knapp zehn Prozent der Betriebe (ohne große regionale Unterschiede) nennen eine Veränderung der Motive. Dass in Österreich kein geeignetes Personal für den/die zu besetzenden Beruf/e gefunden werden konnte, spielte bei knapp der Hälfte dieser Betriebe in der Zeit der Übergangsfristen eine wichtigere Rolle als seit Mai 2011. Für etwa jeden fünften Betrieb waren gute Erfahrungen anderer Unternehmen früher wichtiger und für etwa jeden siebten Betrieb waren Kostenargumente sowie das Abdecken spezifischer Kompetenzen während der Übergangsfristen gewichtigere Motive als sie dies heute darstellen.

ausschließlich in den Jahren des Überganges suchten, liegt der Wert bei »nur« sechs Prozent. Gefragt sind spezifische fachliche Kompetenzen wie beispielsweise Wärmedämmung-Kenntnisse oder Kenntnisse der Kunststoffbearbeitung ebenso wie das Vorhandensein von Führerscheinen (D/C/E) oder soziale Kompetenzen.

Spezifische Kompetenzen, welche nur Personen aus den EU-8-Ländern mitbringen – konkret muttersprachliche Kenntnisse –, spielten zwar für die Zeit der Übergangsfristen eine Rolle (35 Prozent), werden aber für die Phase nach der Liberalisierung mit zwölf Prozent kaum mehr genannt.

Letztlich wird der Kostenfaktor vergleichsweise selten als Motivation angegeben, wenngleich mit steigender Bedeutung im Vergleich der beiden Untersuchungszeiträume (drei vs. 13 Prozent). Hier muss davon ausgegangen werden, dass nicht alle Betriebe, für welche dieses Motiv zutrifft, dies auch in einer Befragung angeben. Aus Sicht mehrerer ExpertInnen nimmt die Kostenfrage jedenfalls einen zentralen Stellenwert ein. GesprächspartnerInnen aus der Slowakei, Ungarn und Polen geben an, dass österreichische Unternehmen in erster Linie günstige Arbeitskräfte suchen würden und Unterentlohnung im Vergleich zum österreichischen Lohnniveau ein häufiges Problem darstelle (Int. SK2, HU1, HU3). Dennoch kann das bezahlte Lohnniveau in Österreich in vielen Fällen die Verdienstmöglichkeiten im Heimatland übersteigen, und die Erzielung eines besseren Verdienstes wird als Hauptmotiv für die Bereitschaft einer Arbeitsaufnahme in Österreich gesehen.

6.2.2 Suchwege

Auf welchen konkreten Wegen suchen AMS-Unternehmenskunden Arbeitskräfte in den EU-8-Staaten? Über zwei Drittel der suchaktiven Betriebe (68 Prozent) nützen hierfür private Vermittlungskanäle, also beispielsweise MitarbeiterInnen des Betriebes, Bekannte, FreundInnen etc. Dieser Anteil von knapp 70 Prozent ist seit der Liberalisierung gestiegen, ausschließlich während der Übergangsfristen suchende Unternehmen machten sich diesen Weg »nur« zu 59 Prozent zunutze.²⁴ Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass im Laufe der letzten Jahre Netzwerke entstanden sind und ausgebaut wurden, so dass auf »externe« Unterstützung häufig verzichtet werden kann. Die Ergebnisse deuten auch darauf hin, dass diesem informellen Weg in allen Regionen ein starkes Gewicht zukommt, und nicht nur etwa in Grenzregionen. Dies wird auch seitens der ArbeitsmarktexpertInnen aus den EU-8-Ländern bestätigt (z.B. Int. CZ4, SK2, HU1, SI1). Auch sie sehen in der informellen Anwerbung von MitarbeiterInnen über soziale Netzwerke die zentrale Suchstrategie österreichischer Unternehmen in ihren Heimatländern.

²⁴ Bei jenen Betrieben, welche sowohl vor als auch nach der Liberalisierung Personal suchten, haben sich die Rekrutierungswege kaum verändert. Nur in sehr wenigen Einzelfällen (vier Prozent) werden hier für die Phase der Übergangsfrist andere Wege genannt. Teils hatten die Betriebe verstärkt Bewerbungen auf Stellenannoncen in Österreich, mehr Blindbewerbungen oder eine verstärkte Vermittlung von Personal durch bereits im Betrieb Beschäftigte.

Knapp 40 Prozent der AMS-Unternehmenskunden haben nach der Liberalisierung (per Mai 2011) bei ihrer Suche (auch) auf das AMS zurückgegriffen. Damit verliert dieser Suchweg im Zeitvergleich an Bedeutung. So schalteten jene, die ausschließlich während der Übergangsfristen Personal im EU-8-Raum suchten, noch zu 60 Prozent (auch) das AMS ein. Gleichzeitig ist das AMS damit aber immer noch der zweitwichtigste Suchkanal.

EURES, das europäische Portal zur beruflichen Mobilität als spezifischer Vermittlungskanal, wird kaum explizit genannt, erfährt aber für die Phase nach der Liberalisierung einen geringfügigen Bedeutungszuwachs (zwei vs. sechs Prozent). Aus Sicht der EU-8-ArbeitsmarktexpertInnen, d.h. auch aus Erfahrung ihrer täglichen Arbeit, nimmt die Suche und Vermittlung über EURES sehr wohl einen gewissen – wenn auch im Detail unterschiedlichen – Stellenwert ein. So berichtet beispielsweise ein polnischer Experte, dass österreichische Suchanfragen im Vergleich zu Anfragen aus anderen EU-15-Ländern im polnischen EURES-Netzwerk erstens vergleichsweise selten eingehen, und dass diese Suchanfragen zweitens relativ spezialisiert auf bestimmte Berufe und Qualifikationen fokussieren; – Unternehmen anderer Länder offerieren hingegen in einem Zug teils mehrere hundert Stellen mit einem breiten fachlichen Spektrum (Int. PL2). Aus Slowenien wird berichtet, dass EURES verstärkt von kleinen Unternehmen genutzt wird, während größere Unternehmen über besser ausgebaute soziale Netze und informelle Kanäle verfügen, auf die bei der Personalsuche zurückgegriffen wird (Int. SI4).

Nimmt man AMS und EURES zusammen, so haben von den Betrieben mit Suchaktivitäten im EU-8-Raum seit der Liberalisierung 43 Prozent (auch) auf die Angebote des Arbeitsmarktservice zurückgegriffen (siehe dazu näher Kapitel 8.1).

Alle anderen Suchwege (z.B. Überlasser, Printmedien) nehmen einen deutlich geringeren Stellenwert ein. Am vergleichsweise wichtigsten ist hier noch die Schaltung von Inseraten in Print- und/oder Onlinemedien im EU-8-Raum, was gut jeder zehnte suchaktive Betrieb seit Mai 2011 gemacht hat.

6.2.3 Einstellungen in Folge der Suchaktivitäten

Die meisten Suchaktivitäten der AMS-Unternehmenskunden verliefen erfolgreich, es kam in den meisten Fällen zu Personaleinstellungen: Betriebe, welche nach der Liberalisierung gezielt in EU-8-Ländern gesucht haben, haben in 83 Prozent der Fälle auch tatsächlich Personal eingestellt. Dieser Wert ist höher als bei Betrieben, die ausschließlich in der Phase der Übergangsfristen gesucht haben, wo »lediglich« bei 66 Prozent der Betriebe in Folge der Suche auch Einstellungen zustande kamen. Dass die Suchaktivitäten nicht in allen Fällen erfolgreich verlaufen, ist aus Sicht der ExpertInnen aus den EU-8-Ländern weniger auf mangelndes BewerberInneninteresse als auf die Anforderungsprofile, und hier vor allem auf die geforderten Deutschkenntnisse (z.B. Int. SI4, SK1, CZ4, HU2, PL2, siehe auch Kapitel 6.4.3), zurückzuführen.

6.2.4 Nachteile der Suche

Mögliche Nachteile einer Suche nach Arbeitskräften in den EU-8-Ländern benennen nicht viele Betriebe. AMS-Unternehmenskunden, die seit der Liberalisierung gezielt gesucht haben, verweisen in acht Prozent der Fälle auf Nachteile, jene die vor der Arbeitsmarktöffnung suchten, zu 17 Prozent. Wenig überraschend werden von fast jedem Betrieb sprachliche Barrieren, also mangelnde Deutschkenntnisse, als nachteilig erlebt. Ein Betrieb bezieht sich auch auf die Frage der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen und ein weiterer Betrieb machte die Erfahrung von falschen Personenangaben. Insgesamt – sieht man von Deutschkenntnissen ab – sehen die Betriebe also kaum spezifische Nachteile.

6.3 AMS-Unternehmenskunden, die MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern – ohne gezielte Suchaktivitäten – eingestellt haben

In den Kapiteln zuvor wurde dargestellt, dass der gezielten und aktiven Suche von MitarbeiterInnen in den EU-8-Ländern, sowohl nach als auch vor der Arbeitsmarktliberalisierung, nur eine relative geringe Bedeutung zukommt. Wesentlich mehr AMS-Unternehmenskunden haben hingegen Personal aus den EU-8-Ländern eingestellt, und dieser Anteil ist seit Mai 2011 höher als für die Phase vor der Liberalisierung.

Dieses Ergebnis deckt sich mit der Einschätzung der befragten ArbeitsmarktexpertInnen aus den EU-8-Ländern, die mehrfach betonten, dass österreichische Unternehmen kaum selbst aktiv Personal suchen müssten, sondern Arbeitsuchende eigeninitiativ auf die Betriebe zukommen. Wir wollten von den Betrieben wissen, auf welchem Weg EU-8-MitarbeiterInnen in das Unternehmen kamen. Soweit die Betriebe dazu eine Angabe machen konnten, erweisen sich drei Zugangswege von besonderer Bedeutung: Blindbewerbungen, Bewerbungen auf Annoncen, die in Österreich geschaltet werden sowie die Vermittlung über das AMS (siehe Abbildung 37).

Dass Blindbewerbungen eine wichtige Rolle spielen, wurde seitens der ExpertInnen ausgeführt und bestätigt sich auch in der Unternehmensbefragung. Fast 40 Prozent der Einstellungen von MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern kamen auf der Basis von Blindbewerbungen zustande. Dieser Anteil ist bundesweit betrachtet im Vergleich zur Phase der Übergangsfristen konstant, allerdings stehen dahinter regional unterschiedliche Entwicklungen. So haben nach der Liberalisierung Betriebe in Ost- und Westösterreich verstärkt Blindbewerbungen erhalten, in Südösterreich hingegen sind weniger Einstellungen auf Blindbewerbungen zurückzuführen als in der Phase der Übergangsfristen. Im Süden haben nach der Arbeitsmarktöffnung Bewerbungen auf in Österreich geschaltete Jobannoncen deutlich an Bedeutung gewonnen. Selbiges gilt für Ostösterreich, nicht aber für die westlichen Bundesländer. Auch Vermittlungen über das AMS – d.h., auf die allgemeine Suche beim AMS bewerben sich EU-8-StaatsbürgerInnen

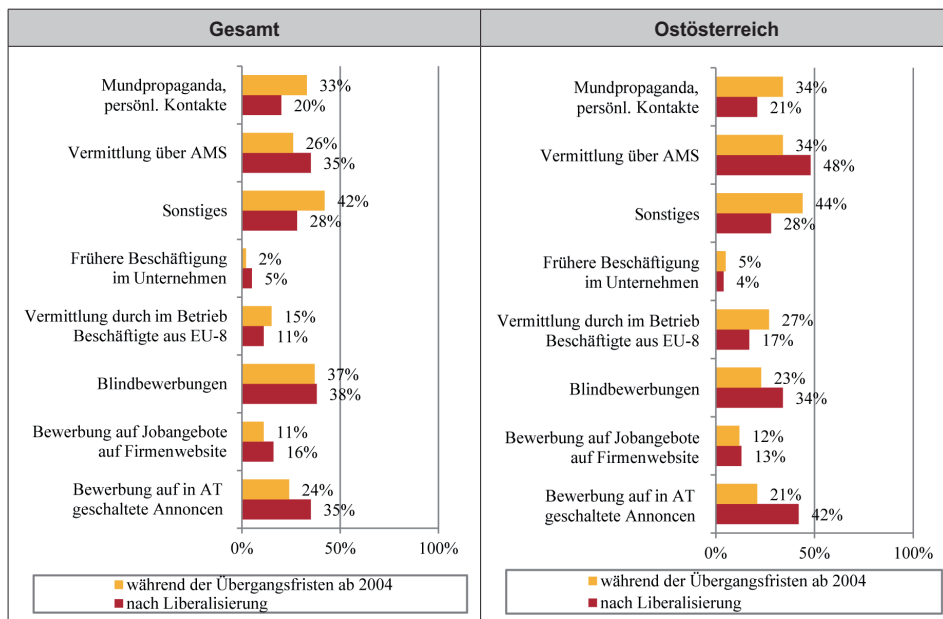
– nehmen im Westen des Landes seit Mai 2011 weniger Bedeutung ein als zuvor. Dies wiederum verhält sich in den östlichen und südlichen Bundesländern gegengleich, d.h., hier kommen Einstellungen von EU-8-StaatsbürgerInnen seit der Liberalisierung verstärkt über die AMS-BewerberInnensuche zustande.

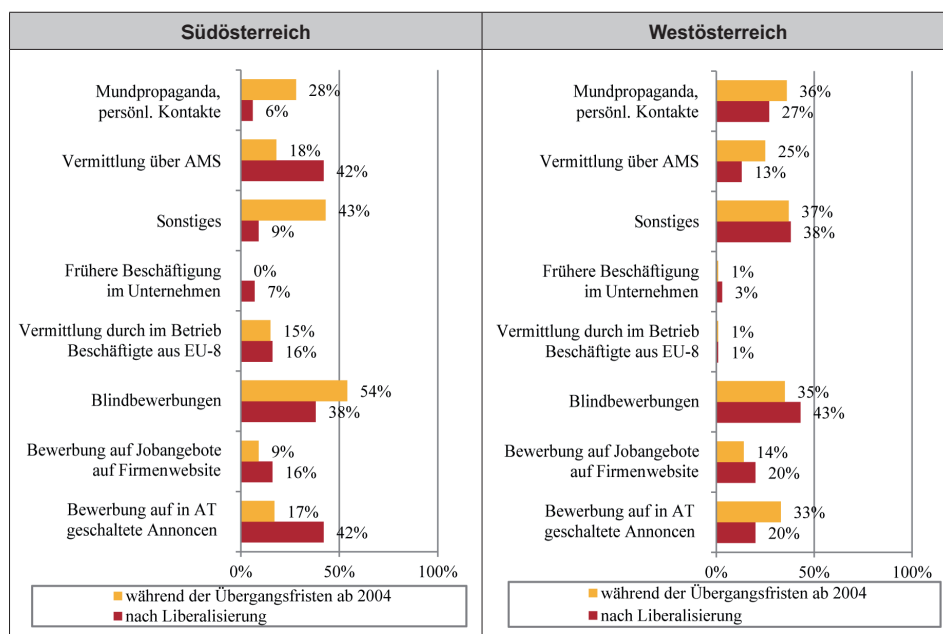
In allen Regionen haben Mundpropaganda und persönliche Kontakte (z.B. Verwandte, FreundInnen, Bekannte) einen hohen Stellenwert. Ebenfalls in allen Regionen waren Personaleinstellungen über diesen Weg jedoch in der Wahrnehmung der Betriebe während der Übergangsphase wichtiger als nun nach der Arbeitsmarktöffnung.

Die Vermittlung von Personal aus den EU-8-Ländern durch bereits im Betrieb beschäftigte EU-8-StaatsbürgerInnen spielt in Westösterreich, wo der EU-8-Anteil unter den Beschäftigten vergleichsweise gering ausfällt, keine Rolle, und in den anderen Regionen liegt der Wert bei jeweils gut 15 Prozent. Dieser Weg ist in Südösterreich vor und nach der Liberalisierung in etwa von gleicher Bedeutung, in Betrieben Ostösterreichs seit Mai 2011 von geringerer Relevanz.

Insgesamt kamen also im Vergleich der Regionen im Osten und Süden des Landes Einstellungen relativ häufig über »formalisierte« Wege (AMS, Stellenannoncen) zustande, und beide Wege sind seit der Liberalisierung wichtiger geworden. Im Westen hingegen fallen die Veränderungen vergleichsweise gering aus, und es sind vor und nach der Liberalisierung Blindbewerbungen und sonstige Zugangswege, wie z.B. die Vermittlung über Arbeitsagenturen und Mundpropaganda, welche vergleichsweise wichtig sind.

Abbildung 37: AMS-Unternehmenskunden, die MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern – ohne gezielte Suche – eingestellt haben: Rekrutierungswege vor und nach Arbeitsmarktliberalisierung, nach Region, Mehrfachnennungen möglich





Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 364, n miss = 53. Kategorie »Sonstiges« z. B.: Arbeitsagentur, Fachmedien, Stamm-, Tochterbetrieb in EU-8

6.4 Die zu besetzende Stelle in Österreich: Tätigkeitsniveaus, Berufe und Anforderungsprofile

Seit Mai 2011 hat knapp jeder fünfte AMS-KundInnenbetrieb (18 Prozent) Personal aus den EU-8-Ländern rekrutiert. Im folgenden Kapitel wird der Frage nachgegangen, welche Tätigkeitsniveaus und Berufe dies betrifft und welche Anforderungen Betriebe an MitarbeiterInnen stellen. Parallel dazu liegen diese Informationen auch für jene zwölf Prozent der Betriebe vor, welche ausschließlich während der Übergangsfristen Personal aus den EU-8-Ländern suchten und/oder einstellten. Unternehmen, die sowohl nach der Liberalisierung als auch während der Übergangsfristen Personal rekrutierten (zehn Prozent), wurden nach allfälligen Veränderungen in ihrem Rekrutierungsverhalten gefragt.

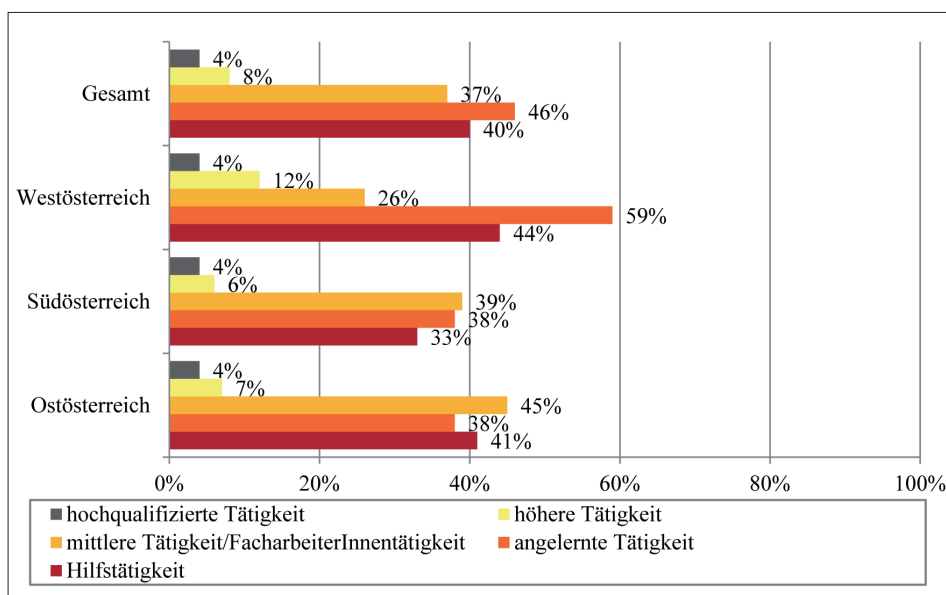
Insgesamt kann somit ein Bild darüber gewonnen werden, für welche Berufe und beruflichen Tätigkeitsniveaus österreichische Betriebe seit der Arbeitsmarktöffnung im EU-8-Raum Personal rekrutieren, aber auch inwiefern hier Veränderungen zum Zeitraum vor der Liberalisierung bestehen.

6.4.1 Tätigkeitsniveaus

Für welche Tätigkeitsniveaus haben Betriebe seit der Liberalisierung des Arbeitsmarktes MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern rekrutiert? Sehr häufig handelt es sich um niedrige bis mittlere berufliche Tätigkeitsniveaus. Österreichweit geben 40 Prozent der Unternehmen an, (auch) für Hilfstätigkeiten EU-8-Personal gesucht/eingestellt zu haben, 46 Prozent (auch) für angelernte und 37 Prozent (auch) für FacharbeiterInnen-tätigkeiten (siehe Abbildung 38). Für höhere oder hochqualifizierte Positionen wurden vergleichsweise selten MitarbeiterInnen aus dem EU-8-Raum rekrutiert.

Im Vergleich der Regionen werden leicht unterschiedliche Schwerpunkte in den gesuchten Tätigkeitsniveaus sichtbar. So werden von westösterreichischen Betrieben verstärkt Positionen auf dem Niveau von Hilfstätigkeiten oder angelernten Tätigkeiten besetzt, während in Ost- und Südösterreich die relative Mehrheit der Betriebe (auch) MitarbeiterInnen für FacharbeiterInnenpositionen rekrutiert.

Abbildung 38: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern nach der Arbeitsmarktiliberalisierung: Tätigkeitsniveau, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238, n miss = 2; Lesehilfe: Von allen Betrieben, die nach der Liberalisierung EU-8-Arbeitskräfte rekrutierten, rekrutierten vier Prozent (auch) für hochqualifizierte Tätigkeiten

Im Vergleich zu jenen Betrieben, die ausschließlich während der Übergangsfristen Personal rekrutierten, haben zuletzt Hilfstätigkeiten, vor allem in Ostösterreich (+17 Prozentpunkte, bundesweit: +6 Prozentpunkte), und angelernte Tätigkeiten, vor allem in Westösterreich

(+24 Prozentpunkte, bundesweit: +13 Prozentpunkte), an Bedeutung gewonnen.²⁵ In allen Regionen ist zugleich der Anteil von Unternehmen, die (auch) Personal für FacharbeiterInnenpositionen suchten/einstellten, nach der Liberalisierung in einem mehr oder minder großen Umfang geringer als während der Übergangsfristen (–9 Prozentpunkte bundesweit, Ostösterreich: –3 Prozentpunkte, Westösterreich: –6 Prozentpunkte, Südösterreich: –17 Prozentpunkte). Der Anteil der Unternehmen, welche Personal aus den EU-8-Ländern für hochqualifizierte Stellen suchten und/oder einstellten, ist hingegen in beiden zeitlichen Phasen unverändert gering.

Dieser Fokus der betrieblichen Rekrutierungsaktivitäten auf geringqualifizierte Tätigkeitsniveaus deckt sich zu einem gewissen Grad mit internationalen Erfahrungen. So werden geringqualifizierte ArbeitnehmerInnen stärker als ArbeitnehmerInnen mit hohen und mittleren Qualifikationen einer Konkurrenz durch die Zuwanderung ausgesetzt beschrieben. Dieser Effekt wird auch darauf zurückgeführt, dass relativ gut qualifizierte Personen aus den EU-8-Ländern bereit sind, unterhalb ihres Qualifikationsniveaus zu arbeiten (siehe European Integration Consortium 2009). Für das Vereinigte Königreich halten Clark/Hardy (2011) beispielsweise explizit fest, dass ArbeitgeberInnen nicht – wie ursprünglich vermutet – einen Fachkräftemangel mit EU-8-Personen ausglich, sondern »vielmehr den Pool an schlechtbezahlten, flexiblen Arbeitskräften vergrößerten« (ebenda, Seite 11). Die hier vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass auch in Österreich geringqualifizierten Tätigkeiten ein zentraler Stellenwert zukommt und dieser Stellenwert seit der Liberalisierung noch zugenommen hat. Gleichzeitig sind aber auch FacharbeiterInnentätigkeiten mit knapp 40 Prozent durchaus von Relevanz, so dass davon auszugehen ist, dass österreichische Unternehmen mit Hilfe von Personal aus den neuen Mitgliedstaaten (auch) einen Bedarf an spezifischen Fachkräften zu decken versuchen (siehe auch: geplante Personaleinstellungen aus dem EU-8-Raum, Kapitel 7.1.1).

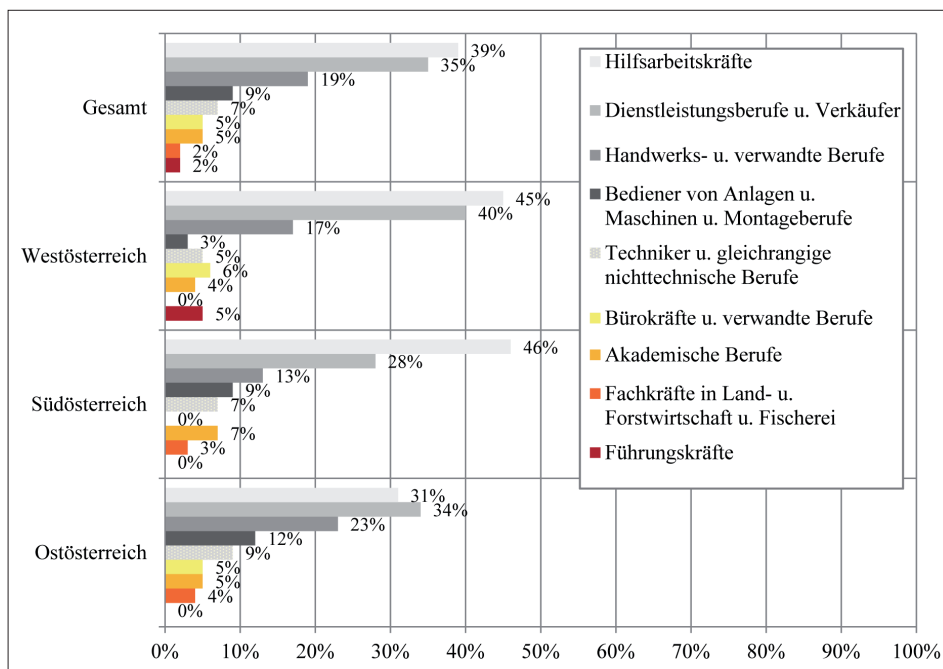
6.4.2 Berufe

Entsprechend der im Kapitel zuvor skizzierten Bedeutung von geringqualifizierten Tätigkeiten überrascht es kaum, dass auf Ebene der Berufe vor allem Hilfsberufe einen hohen Stellenwert einnehmen. Außer in Ostösterreich haben AMS-KundInnenberriebe am häufigsten Personal aus den EU-8-Ländern für Hilfsberufe gesucht/eingestellt (siehe Abbildung 39). Besonders

25 Bei der kleinen Gruppe jener, die sowohl nach als auch vor der Liberalisierung Personal aus den EU-8-Ländern rekrutierten, gibt jedes vierte Unternehmen eine Verschiebung des Schwerpunktes bei den betroffenen Tätigkeitsniveaus an. In erster Linie betrifft dies Unternehmen aus dem Westen und Süden Österreichs, während ostösterreichische Betriebe hier kaum eine Veränderung in ihren Rekrutierungsaktivitäten benennen (siehe: Suche/Einstellung MitarbeiterInnen mit anderen Tätigkeitsniveaus vor und nach der Öffnung, nach Tätigkeitsniveau und Region). In diesen Betrieben West- und Südösterreichs haben geringqualifizierte Tätigkeitsniveaus mit der Liberalisierung an Gewicht verloren, allerdings basiert dieser Befund auf den Aussagen nur sehr weniger Betriebe, so dass hier kein Rückschluss über allgemeine Trends gezogen werden kann.

ausgeprägt trifft dies für südösterreichische Unternehmen zu. An zweiter Stelle folgen Berufe der Gruppe »Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen«. Allen anderen Berufsgruppen kommt bereits deutlich geringeres Gewicht zu. Etwa jeder fünfte Betrieb hat (auch) für Handwerks- und verwandte Berufe rekrutiert und etwa jedes zehnte Unternehmen für Berufe der Gruppe »BedienerInnen von Anlagen und Maschinen, Montageberufe«.

Abbildung 39: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern nach der Arbeitsmarkliberalisierung: Berufsobergruppen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238. Lesehilfe: Von allen Betrieben, die nach der Liberalisierung EU-8-Arbeitskräfte rekrutierten, rekrutierten 39 Prozent (auch) Hilfsarbeitskräfte

Im Vergleich zu jenen Betrieben, die ausschließlich während der Übergangsfristen Personal aus den EU-8-Ländern rekrutierten,²⁶ haben seit der Liberalisierung in allen Regionen Hilfsberufe

²⁶ Erfolgte die Suche und/oder Einstellung von EU-8-Arbeitskräften sowohl vor als auch nach der Liberalisierung, so hat ein Fünftel dieser Betriebe die beruflichen Schwerpunkte in den Rekrutierungsaktivitäten verschoben (siehe Suche/Einstellung MitarbeiterInnen für andere Berufe vor und nach der Öffnung, nach Region). Diese kleine Gruppe von Unternehmen gibt an, während der Übergangsfristen verstärkt für Dienstleistungsberufe, Hilfsberufe und TechnikerInnen gesucht zu haben. Wie aber bereits in Bezug auf Tätigkeitsniveaus festgehalten, ist die Besetzung dieser Subgruppe so gering, dass keine Verallgemeinerungen möglich sind.

und Dienstleistungsberufe mehr oder minder stark an Bedeutung gewonnen.²⁷ MitarbeiterInnen für Handwerks- und verwandte Berufe werden hingegen vergleichsweise seltener gesucht/eingestellt (–19 Prozentpunkte bundesweit, Ostösterreich: –6 Prozentpunkte, Westösterreich: –28 Prozentpunkte, Südosterreich: –27 Prozentpunkte). Selbiges gilt im Wesentlichen auch für Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (–9 Prozentpunkte bundesweit, Ostösterreich: –16 Prozentpunkte, Westösterreich: –10 Prozentpunkte, Südosterreich: + Prozentpunkte). Der Stellenwert der anderen Berufsgruppen ist relativ gleich geblieben.

6.4.3 Anforderungsprofile

Wie zuvor festgehalten, haben österreichische Betriebe für unterschiedlichste Berufe MitarbeiterInnen des EU-8-Raumes rekrutiert. Diese Vielfalt hat zur Folge, dass trotz eines relativ großen Samples an befragten Betrieben statistische Detailanalysen für diese Berufe im Hinblick auf die gestellten Anforderungsprofile – aufgrund der jeweils kleinen Fallzahlen – nicht möglich sind.

Im Folgenden werden in einer Übersichtstabelle die spezifischen Anforderungen an die einzelnen Berufsobergruppen im Vergleich dargestellt. Tabelle 2 und Tabelle 3 listen die jeweils wichtigsten beziehungsweise häufigsten Nennungen in den einzelnen Anforderungsdimensionen auf.

27 Hilfsberufe: +19 Prozentpunkte bundesweit, Ostösterreich: +19 Prozentpunkte, Westösterreich: +13 Prozentpunkte, Südosterreich: +28 Prozentpunkte; Dienstleistungsberufe: +16 Prozentpunkte bundesweit, Ostösterreich: +8 Prozentpunkte, Westösterreich: +36 Prozentpunkte, Südosterreich: +4 Prozentpunkte

Tabelle 2: Rekrutierung (Suche/Einstellung) von MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern nach der Liberalisierung: Übersicht der Anforderungsprofile nach Berufsgruppen,* Mehrfachnennungen möglich

	Hilfsarbeitskräfte	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	Handwerks- und verwandte Berufe	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	Gesamt
Am häufigsten genannte Berufe (Top 3, n mind. 5%)	• Küchenhilfen (43%) • Reinigungspersonal und Hilfskräfte (38%) • Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (12%)	• KellnerIn (43%) • Koch/Köchin (18%) • PflegehelferInnen (11%)	• Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe (24%) • Holzbearbeiter, Möbeltischler und verwandte Berufe (18%) • Maurer und verwandte Berufe (12%) • Maschinenmechaniker und -schlosser (12%)	• Montageberufe (45%) • Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse (32%)	• Krankenpflegefachkräfte (38%) • Küchenchefs (17%) • Elektrotechniker (15%)	• Küchenhilfen (17%) • KellnerIn (15%) • Reinigungspersonal und Hilfskräfte (14%)
Formale schulische Qualifikation »egal«	71 %	66 %	31 %	58 %	32 %	56 %
Häufigste geforderte formale schulische Qualifikation	Pflichtschule (23 %)	Pflichtschule (14 %)	Lehre, Mittlere Schule (50 %)	Lehre, Mittlere Schule (29 %)	Matura, Höhere Schule (34 %)	Lehre, Mittlere Schule (21 %)
Wenn formale schulische Qualifikation nicht egal: Anerkennung formale schulische Qualifikation sehr/eher wichtig	–	Ja: 67 %	Ja: 52 %	–	–	Ja: 53 %
Einschlägige Berufserfahrung erwünscht?	Ja: 3 %	Ja: 14 %	Ja: 8 %	Ja: 14 %	Ja: 58 %	Ja: 14 %
Mehrheitlich geforderte Deutschkenntnisse	Grundlegende Kenntnisse (61 %)	Fortgeschrittene Kenntnisse (53 %)	Grundlegende Kenntnisse (50 %)	Grundlegende Kenntnisse (43 %)	Fortgeschrittene Kenntnisse (62 %)	Fortgeschrittene Kenntnisse (48 %)
Mehrheitlich geforderte muttersprachliche Kenntnisse	Keine (81 %)	Keine (62 %)	Keine (82 %)	Keine (68 %)	Keine (69 %)	Keine (72 %)
Mehrheitlich geforderte EDV-Kenntnisse	Egal (95 %)	Egal (67 %)	Egal (90 %)	Egal (85 %)	Egal (51 %)	Egal (80 %)
Mehrheitlich geforderte Mobilitätsbereitschaft	Keine (63 %)	Keine (61 %)	Innerhalb der Region/ innerhalb Österreichs (34 %)	Keine (31 %)	Keine (73 %)	Keine (53 %)
Am häufigsten genannte sonstige Anforderung/en	Arbeitswilligkeit (13 %)	Teamfähigkeit (11 %)	Physische Stärke (9 %)	Zuverlässigkeit (12 %)	Zuverlässigkeit und Freundlichkeit (je 15 %)	Selbständigkeit (3 %)

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238
 »–« keine Ausweisung der Werte aufgrund kleiner Fallzahlen; * ISCO Systematik; Berufsgruppen n < 25 werden nicht dargestellt

**Tabelle 3: Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten nach Berufsobergruppen,*
Mehrfachnennungen möglich**

	Hilfsarbeits- kräfte	Dienst- leitungs- berufe und Verkäufer	Handwerks- und verwandte Berufe	Bediener von Anlagen und Maschi- nen und Monta- geberufe	Techniker und gleich- rangige nichttechni- sche Berufe	Gesamt
Dauerbeschäf- tigung	65 %	91 %	82 %	70 %	97 %	78 %
Saisonbeschäf- tigung	26 %	7 %	12 %	3 %	3 %	14 %
Vollzeitbeschäf- tigung (über 35 Wochenstunden)	68 %	60 %	85 %	78 %	76 %	68 %
Teilzeitbeschäf- tigung (bis 35 Wochenstunden)	22 %	32 %	12 %	1 %	20 %	25 %

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238

* ISCO Systematik; Berufsgruppen n < 25 werden nicht dargestellt

6.5 Zwischenfazit

- Im Wesentlichen ging mit der Arbeitsmarktöffnung keine gezielte Umorientierung im Rekrutierungsverhalten der Betriebe einher. Der gezielten Suche nach Arbeitskräften aus dem EU-8-Raum kommt – sowohl vor als auch nach der Liberalisierung – kaum eine Bedeutung zu. Höher ist der Anteil von Unternehmen, die zwar nicht gezielt gesucht, aber eingestellt haben, und dieser Anteil ist seit Mai 2011 im Vergleich zur Übergangsphase angestiegen.
- Die Motivlagen bei der gezielten Suche nach MitarbeiterInnen aus dem EU-8-Raum haben sich mit der Liberalisierung etwas verschoben: Bedeutsamer ist für die Phase der Liberalisierung das Argument, dass für die zu besetzende Stelle kein passendes Personal in Österreich gefunden werden konnte und dass spezifische fachliche Kompetenzen gesucht wurden. Auch der Wegfall von Beschäftigungsbewilligungen spielt erwartungsgemäß eine gewisse Rolle. Kostenargumente benennen nur wenige Betriebe, – aus ExpertInnensicht ist dies aber sehr wohl ein zentrales Motiv der österreichischen Unternehmen.
- Gezielte Suchaktivitäten basieren in erster Linie auf informellen Wegen, aber auch gut 40 Prozent griffen auf das Leistungsangebot des AMS zurück.
Auch ExpertInnen aus dem EU-8-Raum betonen die hohe Bedeutung informeller Wege, sozialer Netzwerke sowie von Blindbewerbungen. Bei Betrieben, die EU-8-MitarbeiterInnen ohne gezielte Suche eingestellt haben, waren in fast 40 Prozent Blindbewerbungen vorhanden. Daneben sind in diesen Unternehmen Bewerbungen auf Annoncen, die in Österreich und/oder beim AMS geschaltet wurden, wesentlich.

- Personalrekrutierungsaktivitäten im EU-8-Raum fokussieren stark auf Personal für geringqualifizierte berufliche Tätigkeitsniveaus (gut 40 Prozent). Nahezu ebenso viele Betriebe rekrutieren für FacharbeiterInnenpositionen; die Relevanz dieser Rekrutierungsaktivitäten hat allerdings nach der Liberalisierung abgenommen. Rekrutiert wird zumeist für Hilfsarbeitsberufe und Dienstleistungsberufe.
- Die Anforderungsprofile streuen je nach Berufsgruppe. Deutschkenntnisse sind dabei in allen Berufen jedenfalls eine wichtige Kompetenz, auch wenn das erwartete Sprachniveau je nach Berufsgruppe divergiert.

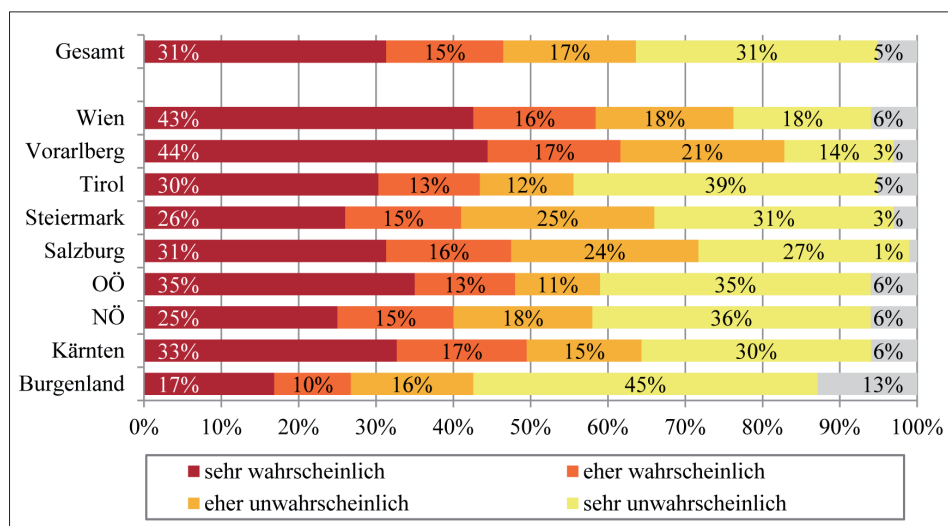
7 Künftige Personalsuche und die Rolle des EU-8-Raumes

7.1 Geplante Personaleinstellungen innerhalb der nächsten zwölf Monate

Welche Rekrutierungsaktivitäten planen die AMS-Unternehmenskunden in den nächsten zwölf Monaten? Jeweils knapp ein Drittel der Unternehmen – mit regionalen Schwankungen – plant, »sehr wahrscheinlich« bzw. »sehr unwahrscheinlich« neues Personal einzustellen (siehe Abbildung 40). Am relativ häufigsten haben Vorarlberger und Wiener Betriebe Neueinstellungen vor, am seltensten burgenländische Unternehmen, – hier wollen innerhalb des nächsten Jahres »nur« 17 Prozent »sehr wahrscheinlich« Personal aufnehmen.

Mit bundesweit nahezu 50 Prozent sind es dabei vor allem Unternehmen der Branchen Erbringung von »sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen« und des Gesundheits- und Sozialbereichs, welche einen MitarbeiterInnenbedarf haben. Die Planung von Neueinstellungen in diesen beiden Branchen ist in allen Regionen relativ häufig. Regionsspezifisch sind es im Osten und Süden vor allem auch der Baubereich (je gut 40 Prozent »sehr wahrscheinlich« Einstellung) und im Westen die Bereiche »Herstellung von Waren« und Handel (je rund 40 Prozent »sehr wahrscheinlich« Einstellung), die zum Zeitpunkt des Interviews von Personaleinstellungen ausgehen.

Abbildung 40: Geplante Personaleinstellungen, innerhalb der nächsten zwölf Monate, nach Bundesland

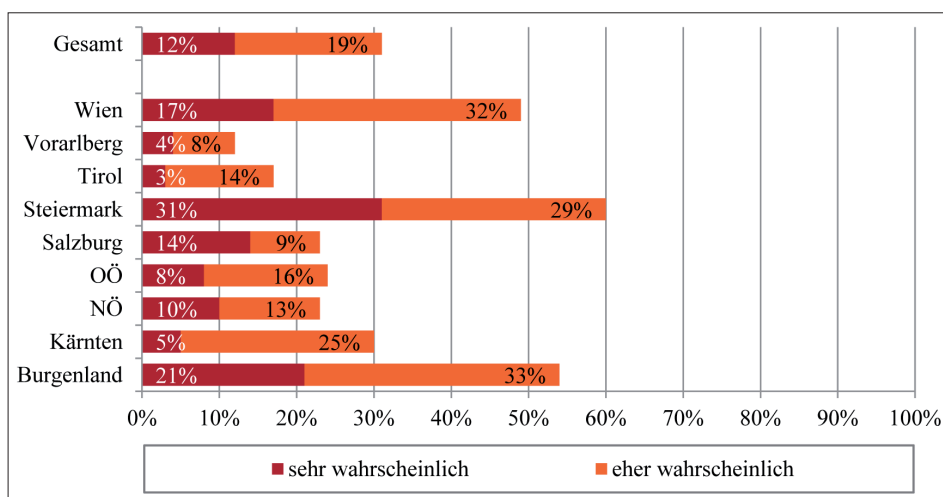


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929

Welche Rolle wird in diesen Rekrutierungsplanungen Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern beigemessen? Von allen Betrieben, welche »sehr wahrscheinlich« oder »eher wahrscheinlich« Personal innerhalb des nächsten Jahres einstellen wollen, plant immerhin fast jeder dritte Betrieb (auch) mit Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern: Zwölf Prozent wollen dabei »sehr wahrscheinlich« auf EU-8-ArbeitnehmerInnen zurückgreifen und 19 Prozent »eher wahrscheinlich« (siehe Abbildung 41). Mit Wien und Burgenland planen Betriebe zweier Bundesländer, die bereits jetzt einen vergleichsweise hohen MitarbeiterInnenanteil dieser Herkunft beschäftigen, überdurchschnittlich stark mit EU-8-MitarbeiterInnen. Bemerkenswert ist vor allem das Burgenland, wo zwar relativ wenige Unternehmen Einstellungspläne haben, wenn aber solche gegeben sind, dann wird verhältnismäßig stark mit EU-8-Arbeitskräften gerechnet. Daneben wollen auch steirische Unternehmen bei ihren geplanten Rekrutierungsaktivitäten überdurchschnittlich häufig auf EU-8-Arbeitskräfte setzen.

Branchenspezifisch betrachtet planen v.a. Betriebe aus dem land- und forstwirtschaftlichen Bereich sowie Erbringer »sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen« überdurchschnittlich (ca. ein Drittel) mit EU-8-Arbeitskräften. Das sind somit also Betriebe jener Branchen, welche bereits einen relativ hohen Anteil von EU-8-MitarbeiterInnen in ihrer Belegschaft haben (siehe Kapitel 4.1).

Abbildung 41: Sehr/Eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen aus den EU-8-Ländern, innerhalb der nächsten zwölf Monate, nach Bundesland

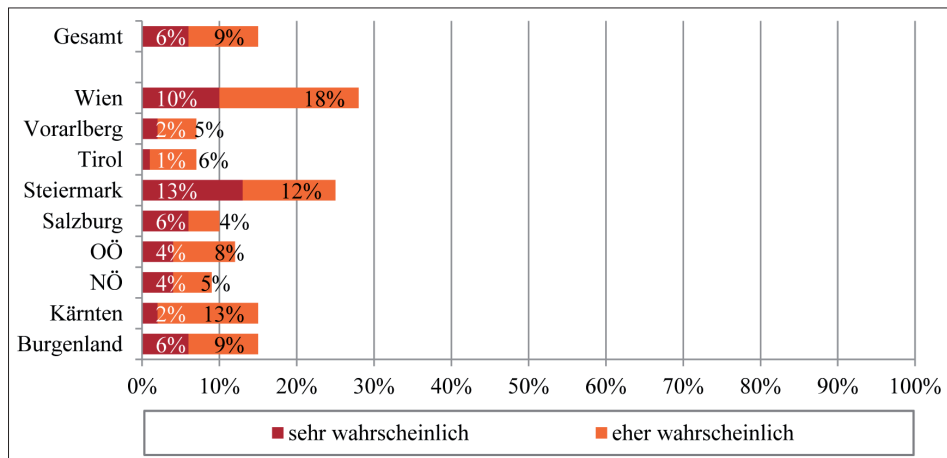


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 520

Setzt man die geplante »sehr/eher wahrscheinliche« Einstellung von Arbeitskräften aus dem EU-8-Raum in Relation zu allen Unternehmen, d.h. unabhängig davon, ob Einstellungen in den nächsten Monaten wahrscheinlich sind oder nicht, kann ein Bild von der Gesamtbedeutung von EU-8-Arbeitskräften für AMS-KundInnenbetriebe gewonnen werden. Dieser Anteil liegt zwischen sieben Prozent (Vorarlberg, Tirol) und 28 Prozent (Wien) (siehe Abbildung 42). Damit kann davon ausgegangen werden, dass für zumindest fast jeden siebten AMS-Unternehmenskunden

EU-8-Arbeitskräfte eine relevante Rolle in den Rekrutierungsüberlegungen spielen, wobei dies im Osten und Süden Österreichs stärker ausgeprägt ist als im Westen. Dieses Ergebnis deutet also darauf hin, dass in den westlichen Bundesländern, wo derzeit der Anteil von EU-8-MitarbeiterInnen vergleichsweise gering ist, keine verstärkte Rekrutierung von solchem Personal erfolgen wird. Vielmehr scheinen Rekrutierungsstrategien durch Kontinuitäten markiert zu sein.

Abbildung 42: Sehr/Eher geplante Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern, innerhalb der nächsten zwölf Monate, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929

7.1.1 Spezifische Merkmale eventueller künftiger EU-8-ArbeitnehmerInnen

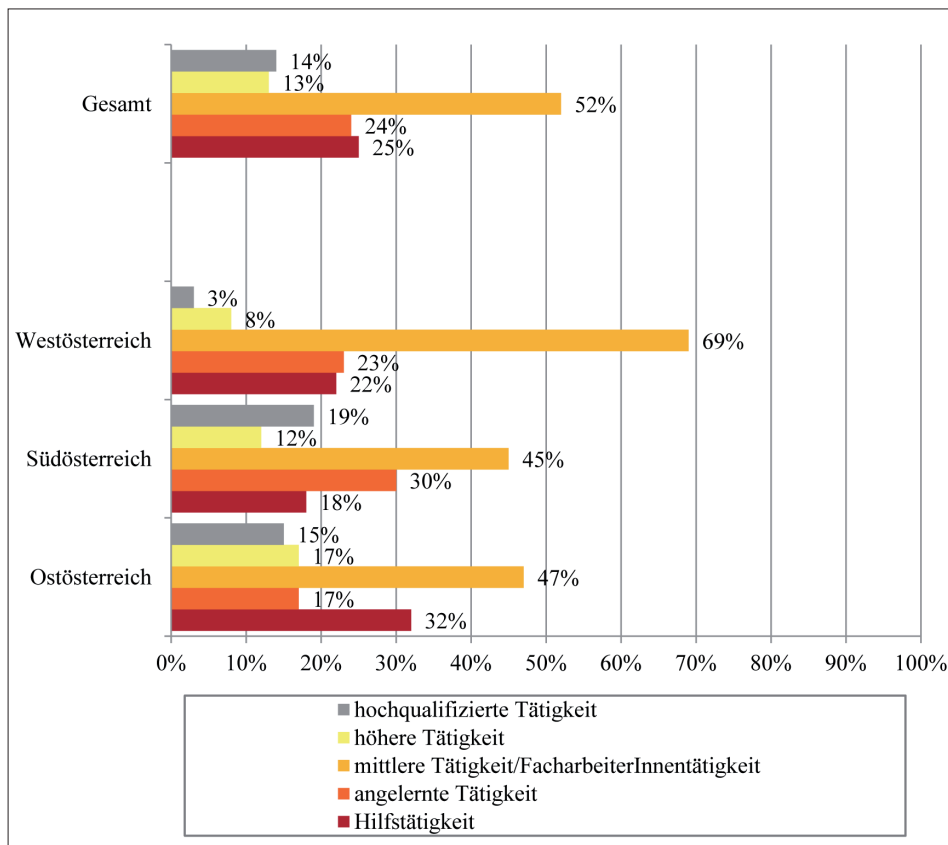
Betriebe, welche mit der Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern in den nächsten Monaten rechnen, haben meist konkrete Vorstellungen von deren Tätigkeitsniveaus und den Berufen. Rund 80 Prozent denken an ganz spezifische Tätigkeitsniveaus und Berufe, für die sie Personal aus dem EU-8-Raum rekrutieren möchten.

Tätigkeitsniveaus

Waren bisherige Rekrutierungsaktivitäten relativ oft auf geringqualifizierte Tätigkeiten hin ausgerichtet (siehe Kapitel 6.4.1), handelt es sich bei den geplanten Personaleinstellungen von MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern verstärkt um FacharbeiterInnenpositionen. Gut die Hälfte – im Westen Österreichs mehr als im Süden und Osten – werden (auch) für FacharbeiterInnenpositionen suchen (siehe Abbildung 43). Jeweils etwa ein Viertel der Betriebe – mit vergleichsweise geringen regionalen Unterschieden – plant (auch) Rekrutierungen für angelernte Tätigkeiten und Hilfstätigkeiten. Letztlich planen auch bis zu 20 Prozent der Unternehmen im Süden und Osten Österreichs Einstellungen von EU-8-MitarbeiterInnen für höhere und hochqualifizierte Positionen. Dies markiert im Vergleich zu den bisherigen Rekrutierungsaktivitäten

seit der Liberalisierung eine klare Bedeutungszunahme (siehe Abbildung 38). Bislang lagen die entsprechenden Anteile bei unter zehn Prozent. In den westlichen Bundesländern nimmt entsprechend der betrieblichen Planungen die Rekrutierung von EU-8-MitarbeiterInnen für solche Positionen weiterhin keinen wesentlichen Stellenwert ein.

Abbildung 43: Sehr/Eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern für bestimmte Tätigkeitsniveaus, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 182

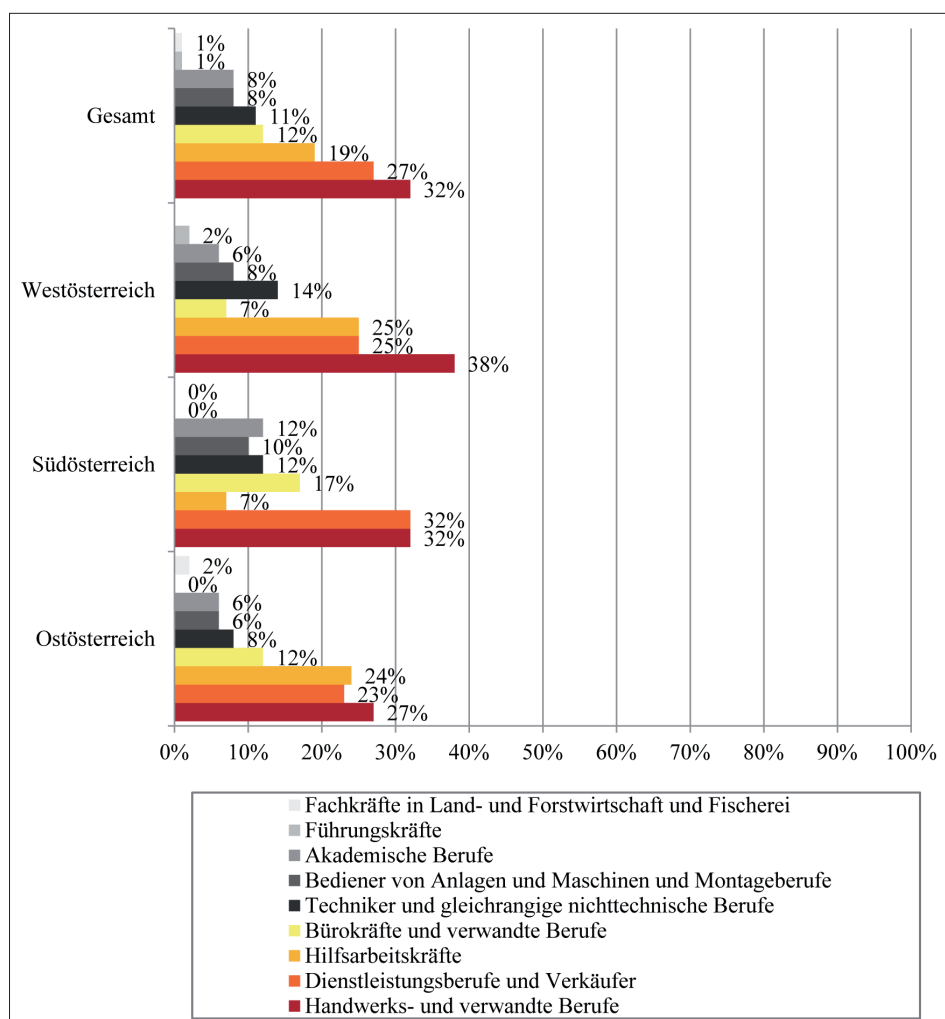
Berufe

Für welche Berufe/Berufsgruppen planen österreichische Unternehmen in näherer Zukunft die Einstellung von MitarbeiterInnen aus dem EU-8-Raum? In erster Linie sind dies – in allen Regionen – Handwerksberufe. Dies trifft für etwa ein Drittel (Ostösterreich) bis gut 40 Prozent (Westösterreich) der Unternehmen zu, die »sehr/eher wahrscheinlich« Personal aus den EU-8-Ländern rekrutieren wollen. An zweiter Stelle folgen Dienstleistungsberufe, welche in Südösterreich gleichbedeutend sind mit Handwerksberufen.

Hilfsberufen (gesamt an dritter Stelle) kommt in den östlichen und westlichen Bundesländern derselbe Stellenwert zu wie Dienstleistungsberufen, im Süden des Landes hat diese Berufsgruppe aber eine unterdurchschnittliche Bedeutung.

Rund zehn Prozent der Betriebe – mit regionalen Unterschieden – planen auch Einstellungen von Bürokräften und TechnikerInnen aus dem EU-8-Raum. Etwas geringer ist die Bedeutung von akademischen Berufen, BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufen, wobei auch hier leichte Unterschiede in den Regionen zu sehen sind. Gemeinsam ist allen Regionen eine sehr geringe Bedeutung von Führungskräften sowie von landwirtschaftlichen MitarbeiterInnen.

Abbildung 44: Sehr/Eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern: Berufsgruppen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 175, n miss = 10

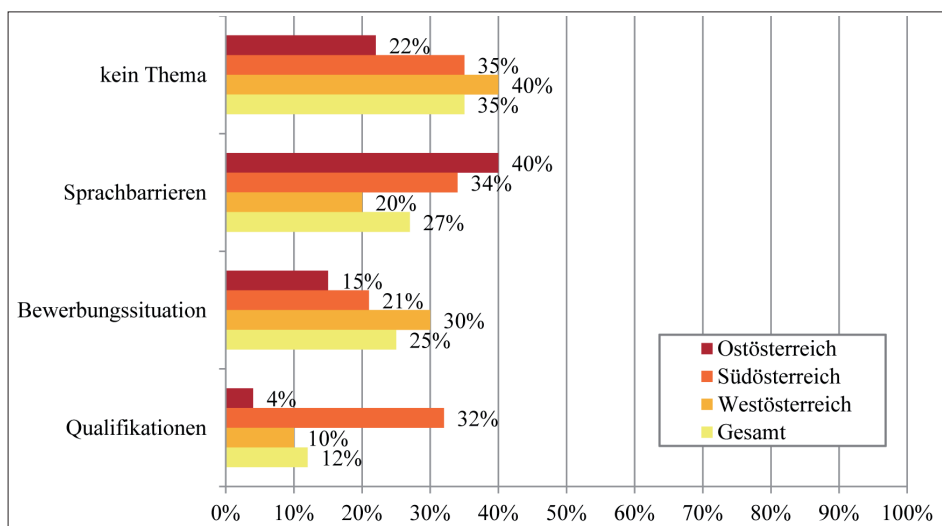
7.1.2 Begründungen für die unwahrscheinliche künftige Rekrutierung im EU-8-Raum

Knapp 70 Prozent der AMS-Unternehmenskunden, die in den kommenden zwölf Monaten Personaleinstellungen planen, wollen hierbei »eher/sehr wahrscheinlich« nicht auf Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern zurückgreifen. Die Gründe hierfür sind durchaus vielfältig (siehe Abbildung 45).

Für gut jeden dritten dieser Betriebe ist und war dies schlicht kein Thema. Betriebe weisen in diesem Kontext darauf hin, dass ausreichend andere BewerberInnen zu finden sind und daher eine Rekrutierung im EU-8-Raum nicht nötig ist. Für fast 30 Prozent, und hier verstärkt für ostösterreichische Betriebe, sind die nötigen sprachlichen Kompetenzen in Deutsch ein wesentlicher Grund, auf die Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus dem EU-8-Raum zu verzichten. Dies unterstreicht nochmals die bereits in Kapitel 6.4.3 thematisierte große Bedeutung, die den Deutschkenntnissen zukommt. Ein weiteres Viertel der AMS-Unternehmenskunden verweist darauf, dass eine Einstellung von EU-8-MitarbeiterInnen nicht ausgeschlossen ist, aber hierfür keine gezielten Suchaktivitäten getätigt würden – das heißt, sollten Bewerbungen einlangen oder sollte das AMS solche Arbeitskräfte vermitteln, wäre eine Einstellung durchaus denkbar.

Andere Gründe (z.B. schlechte Erfahrungen, KundInnenpräferenzen, Kosten) spielen meist eine untergeordnete Rolle. Eine Ausnahme stellen Betriebe aus der Steiermark und Kärnten dar, welche relativ häufig darauf verweisen, dass EU-8-MitarbeiterInnen nicht über die erwarteten Qualifikationen verfügen bzw. die gegebenen Qualifikationen schwer zu vergleichen und einzuordnen sind.

Abbildung 45: Wesentliche Gründe gegen die künftige Einstellung von Arbeitskräften aus dem EU-8-Raum, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



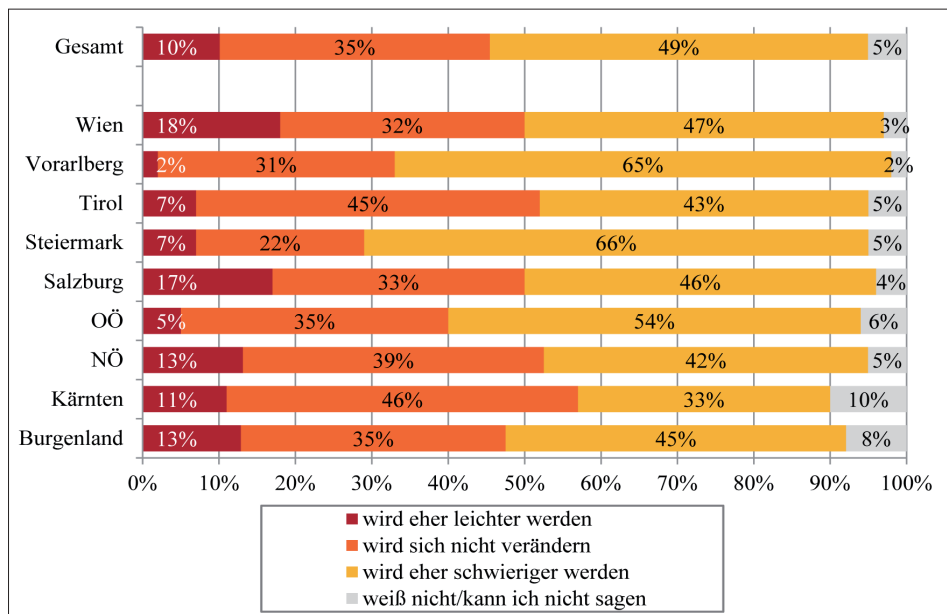
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 242, n miss = 7

7.2 Generelle Einschätzung zur Personalsuche in den nächsten zwei bis drei Jahren

Knapp die Hälfte der AMS-Unternehmenskunden plant »sehr/eher wahrscheinlich« Personaleinstellungen im kommenden Jahr (siehe Kapitel 7.1). In einer mittelfristigen Perspektive den kommenden zwei bis drei Jahren erwartet fast jedes zweite Unternehmen dabei zusehends Schwierigkeiten beim Finden von passendem Personal (siehe Abbildung 46). Etwa ein Drittel geht davon aus, dass keine wesentlichen Veränderungen eintreten werden und jeder zehnte Betrieb schätzt, dass das Finden von geeignetem Personal in den nächsten Jahren leichter werden wird. In der Argumentation dieser Unternehmen spielt das »vergrößerte Arbeitskräfteangebot« durch die ArbeitnehmerInnen der EU-8-Länder eine gewisse Rolle (siehe Kapitel 9.1).

Österreichweit erwartet also die relative Mehrheit der AMS-Unternehmenskunden wachsende Schwierigkeiten bei der Personalsuche. Dieser Wert fällt allerdings regional sehr unterschiedlich aus. In erster Linie sehen Betriebe aus Vorarlberg und der Steiermark (mit etwa zwei Drittel) überdurchschnittlich häufig eine erschwerte Personalsuche, in anderen Bundesländern fällt dieser Anteil teils deutlich geringer aus – vor allem etwa in Kärnten, hier erwarten mit 33 Prozent relativ wenige Unternehmen zunehmende Schwierigkeiten beim Finden von Personal.

Abbildung 46: Finden von passendem Personal in den nächsten zwei bis drei Jahren, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktiliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929

Größere Betriebe, also Unternehmen mit einer tendenziell höheren Personalfuktuation, erwarten verstärkt zunehmende Schwierigkeiten (70 Prozent), und es sind vor allem Unternehmen

der Branchen »Herstellung von Waren« (61 Prozent), »Bau« (62 Prozent) sowie »Verkehr und Lagerei« (62 Prozent), welche diese Einschätzung teilen.

Schwierigkeiten werden zum weit überwiegenden Teil bei der Suche nach FacharbeiterInnen antizipiert. Anders formuliert: 70 Prozent der Betriebe, welche das Finden von passendem Personal mittelfristig als erschwert einstufen, gehen von einem FacharbeiterInnenmangel aus. Auf die Gesamtzahl aller befragten Betriebe prozentuiert, sehen somit 34 Prozent für die nächsten zwei bis drei Jahre Schwierigkeiten beim Finden von FacharbeiterInnen auf sich zukommen. Dieser Wert schwankt regional zwischen gut 20 Prozent (Kärnten) und rund 45 Prozent (Steiermark, Oberösterreich, Vorarlberg). Etwa ein Drittel der Betriebe erwartet (auch) Rekrutierungsschwierigkeiten in Bezug auf angelernte Tätigkeiten und gut zehn Prozent in Bezug auf Hilfstätigkeiten. Für höhere und hochqualifizierte Positionen sehen die AMS-KundInnen vergleichsweise am seltensten Probleme (rund zehn Prozent).

Aus der Perspektive der Berufsgruppen handelt es sich bei den als künftig schwierig eingeschätzten Rekrutierungen in erster Linie um Handwerks- und Dienstleistungsberufe. Bundesweit gut ein Drittel der AMS-Unternehmenskunden erwartet in diesen Feldern Schwierigkeiten, wobei erwartungsgemäß regionale Unterschiede bestehen. So werden Handwerksberufe besonders oft von oberösterreichischen und steirischen Betrieben genannt (rund 50 Prozent). In anderen Bundesländern (z.B. Wien, Tirol) werden mit gut 50 Prozent verstärkt Dienstleistungsberufe angeführt (bundesweit: 38 Prozent).

7.3 Zwischenfazit

- In knapp jedem dritten Unternehmen sind in den nächsten zwölf Monaten Personaleinstellungen sehr wahrscheinlich, in weiteren 15 Prozent der Betriebe zumindest eher wahrscheinlich. Für nahezu ein Drittel dieser Unternehmen ist dabei die Einstellung von Arbeitskräften aus dem EU-8-Raum sehr/eher wahrscheinlich.
- AMS-Unternehmenskunden, welche mit der Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern in den nächsten Monaten rechnen, haben dabei in erster Linie Stellen im handwerklichen Bereich und in Dienstleistungsberufen zu besetzen. Hinsichtlich des Tätigkeitsniveaus handelt es sich vor allem um FacharbeiterInnenpositionen.
- Wird bei geplanten Personaleinstellungen nicht an Arbeitskräfte aus dem EU-8-Raum gedacht, dann vor allem deshalb, weil von ausreichend sonstigen BewerberInnen ausgegangen wird, oder die Betriebe machen es von der konkreten Bewerbungssituation abhängig: So spricht in diesen Fällen zwar nichts gegen eine Einstellung von Personen aus dem EU-8-Raum, gezielt gesucht wird aber nicht. Als sehr spezifisches Argument dominiert die Sprachbarriere, welche eine Einstellung von Arbeitskräften aus dem EU-8-Raum unwahrscheinlich macht.
- Mittelfristig erwartet fast jeder zweite Betrieb zusehends Schwierigkeiten beim Finden von passendem Personal. In vielen Fällen werden Engpässe im Bereich von FacharbeiterInnen erwartet.

8 Arbeitsmarktverwaltungen als Partner bei der Personalsuche im EU-8-Raum

8.1 Die bisherige Rolle des AMS Österreich als Partner bei der Personalsuche

In Kapitel 6.2 wurde darauf eingegangen, mittels welcher Kanäle die befragten AMS-Unternehmenskunden MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern rekrutieren. Dort wurde gezeigt, dass das AMS eine wichtige, wenn auch keine vorrangige Rolle bei der Rekrutierung von EU-8-Arbeitskräften spielt(e) – weder vor noch nach der Liberalisierung des Arbeitsmarktes.

Die explizite Einbeziehung des AMS bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern hat sich dabei nicht in signifikantem Ausmaß verändert. Betrachtet man zunächst nur jene KundInnen-Betriebe, die gezielt nach Arbeitskräften in den besagten Ländern gesucht haben, so liegt der Anteil derer, die das AMS oder EURES bei diesen Suchaktivitäten einbezogen haben, nach der Öffnung bei 43 Prozent, bei jenen die ausschließlich davor suchten, bei 60 Prozent.²⁸

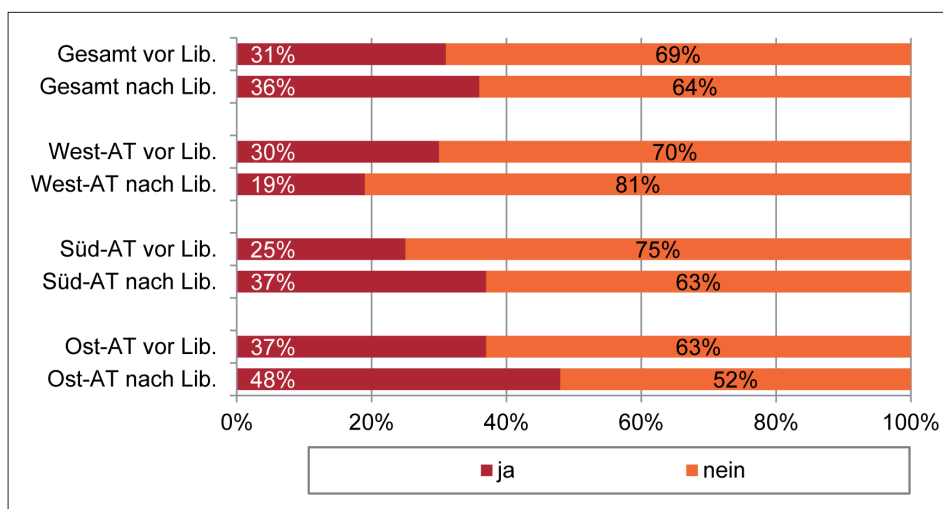
Schließt man auch jene Unternehmen ein, die EU-8-StaatsbürgerInnen ohne gezielte Suche im EU-8-Raum eingestellt haben (zur Unterscheidung von gesucht und/oder eingestellt siehe auch Kapitel 6.3), kann in jenen Fällen von einer Einbindung des AMS gesprochen werden, in denen die Beschäftigung über die Vermittlung des AMS zustande kam.²⁹ In dieser Gruppe (Suche und/oder Einstellung von EU-8-Arbeitskräften) beträgt der Anteil mit einer Einbeziehung des AMS ein Drittel und ist in Gesamtösterreich vor und nach der Liberalisierung ähnlich hoch. Auch hinsichtlich Betriebsgröße und Branche zeigen sich keine markanten Differenzen im Grad der Einbeziehung.

28 Diese Differenz ist aufgrund der geringen Fallzahl von Unternehmen mit aktiver Suche im EU-8-Ausland ($n = 62$) nicht statistisch signifikant. Aufgrund dessen sind hier auch keine weiteren Differenzierungen anzustellen. Da es sich bei der Frage nach den genutzten Suchwegen um Mehrfachantworten handelte, kann hier aber von einer aktiven Nutzung von AMS/EURES gesprochen werden. Es ist dieser Anteil nicht mit dem Einschaltgrad des AMS bei Stellenbesetzungen zu vergleichen, da es sich erstens bei den befragten Unternehmen zugangsbedingt ausschließlich um AMS-KundInnen handelt, also einen spezifischen Teil der Unternehmenslandschaft. Zweitens beziehen sich die folgenden Fragen ausschließlich auf jene Stellen, für die Arbeitskräfte im EU-8-Raum gesucht oder eingestellt wurden. Hier wird also jener Anteil der AMS-KundInnenbetriebe angegeben, der bei einer Rekrutierung von EU-8-StaatsbürgerInnen das AMS/EURES einbezog.

29 Im Gegensatz zur gezielten Suche (siehe Fußnote 28) ist hier eine Einbeziehung von AMS/EURES nur dann erfasst, wenn die Einstellung eines EU-8-Staatsbürgers bzw. einer EU-8-Staatsbürgerin über das AMS vermittelt wurde. Inwiefern die Unternehmen abseits des erfassten Einstellungswegs das AMS bei ihrer Suche eingeschalten haben, kann nicht gesagt werden. Es könnten auch jene Betriebe, bei denen die Einstellung auf anderen Wegen zustande kam (z.B. Bewerbung auf Annonce), durchaus parallel das AMS für diese Stellenbesetzung eingeschalten haben. In diesem Sinn ist der Wert von rund einem Drittel eher als untere Grenze des Einschaltgrades zu interpretieren.

In einer getrennten Analyse der Regionen treten leicht unterschiedliche Dynamiken zutage (siehe Abbildung 47): In der östlichen Region Österreichs ist der Anteil von 37 Prozent auf 48 Prozent gestiegen. Das heißt, von jenen Unternehmen, die nach der Arbeitsmarkttöffnung Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern rekrutiert haben, hat jedes zweite dabei Leistungen des AMS in Anspruch genommen. Auch in den südlichen Bundesländern ist diese Einschaltquote des AMS gestiegen (von 25 Prozent auf 37 Prozent), während in der westlichen Region der Anteil sank (von 30 Prozent auf 19 Prozent). So scheint also der vom AMS vermittelte Pool an BewerberInnen in der östlichen und südlichen Region seit der Arbeitsmarkliberalisierung mehr Arbeitsuchende aus dem EU-8-Raum zu beinhalten.

Abbildung 47: Rekrutierung (Suche/Einstellung) vor und nach der Liberalisierung (auch) mit Hilfe von AMS und/oder EURES, nach Region



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarkliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 379 (Unternehmen, die MitarbeiterInnen aus dem EU-8-Raum gesucht und/oder eingestellt haben, (nur) vor Liberalisierung n = 141, (auch) nach Liberalisierung n = 238)

Um diese Einbeziehung des AMS bei der Suche nach bzw. bei der Einstellung von MitarbeiterInnen aus dem EU-8-Raum in seiner Größenordnung insgesamt zu verorten, muss man den Blick auf die Grundgesamtheit richten. Prozentuiert man also die Gruppe derer, die in der Vergangenheit Unterstützungen des Service für Unternehmen (SfU) bei der Rekrutierung von EU-8-Arbeitskräften in Anspruch genommen haben auf alle AMS-Kundenbetriebe, errechnet sich ein Anteil von insgesamt zehn Prozent. Dieser Anteil ist in den Regionen mit vielen Betrieben, die EU-8-MitarbeiterInnen rekrutiert haben (siehe auch Kapitel 5.1), erwartungsgemäß höher, insbesondere im Burgenland (33 Prozent) und Wien (23 Prozent), unterdurchschnittlich hingegen in den westlichen Bundesländern (je drei Prozent in Tirol und Vorarlberg). Fokussiert man auf die Phase nach der Liberalisierung, beträgt der Anteil von Betrieben mit Unterstützung des AMS bei der Rekrutierung von EU-8-Arbeitskräften sechs Prozent.

Beschränkt man sich auf den Umstand der gezielten Suche im EU-8-Raum, errechnet sich insgesamt ein Anteil von zwei Prozent aller AMS-KundInnen, die diesbezüglich das AMS eingeschaltet haben und ein Prozent, fokussiert auf die Zeit nach der Liberalisierung.

Jene Unternehmen, die aktiv nach Personal aus dem EU-8-Raum gesucht und dabei Leistungen des AMS in Anspruch genommen haben, wurden dazu näher befragt. Die häufigste in Anspruch genommene Leistung war dabei allgemeine Information über den Personalmarkt in den EU-8-Ländern: Gut die Hälfte derer, die das AMS/EURES bei ihrer internationalen MitarbeiterInnensuche nutzten, gibt an, derartige Informationen erhalten zu haben. An zweiter Stelle stehen konkrete Informationen über das Arbeitskräfteangebot in einzelnen EU-8-Ländern, und gut ein Viertel nutzte die Möglichkeit der Veröffentlichung des Stellenangebotes in den EU-8-Ländern. Bei jeder bzw. jedem Fünften bestand die in Anspruch genommene Leistung in einer Beratung in Hinblick auf die Anwerbung von Personal aus den EU-8-Ländern. Die Unterstützung bei konkreten Rekrutierungsaktivitäten – wie die Suche über einen »My EURES«-Account oder die Vorauswahl geeigneter BewerberInnen – sind Leistungen, die eher selten (von je sieben Prozent der NutzerInnen) in Anspruch genommen wurden.

Die Mehrheit der NutzerInnen dieser Angebote zeigt sich rückblickend zufrieden mit diesen Leistungen – 28 Prozent sind sehr und weitere 38 Prozent eher zufrieden. Als Begründung für diese positive Einschätzung wird generell eine gute Zusammenarbeit mit oder eine gute Betreuung durch den/die BetreuerIn angegeben, sowie die Qualität der zur Verfügung gestellten Informationen (»hilfreiche Informationen«). Knapp ein Drittel äußert sich kritisch (eher/gar nicht zufrieden), wobei vor allem die Erfahrung prägend ist, dass unpassendes Personal vermittelt wurde oder gar nicht im Betrieb erschienen ist.

Diejenigen Unternehmen, die aktiv Personal in den EU-8-Ländern gesucht haben, dies aber ohne Unterstützung des AMS taten, wurden zu allfälligen Erwartungen an eine Hilfestellung durch das AMS befragt: »Welche Unterstützung bei der Personalsuche in den EU-8-Ländern wäre für Sie hilfreich gewesen?« Hierzu macht etwa jede bzw. jeder zweite der betroffenen InterviewpartnerInnen eine Angabe, das heißt, bei etwa der Hälfte besteht diesbezüglicher Unterstützungsbedarf. Am relativ häufigsten wurde der Wunsch nach Informationen über das Arbeitskräfteangebot in den EU-8-Ländern zum Ausdruck gebracht, etwa ebenso wesentlich wäre eine Beratung im Hinblick auf die Anwerbung von Personal aus jenen Zielländern. Eine Unterstützung bei den konkreten Rekrutierungsaktivitäten im Ausland ist nicht nur ein relativ selten genutztes Angebot, es steht auch in der Liste der Bedarfe eher am unteren Ende. Insgesamt ist aber zu betonen, dass es sich hier um eine sehr kleine Subgruppe handelt und die prozentuellen Verteilungen aufgrund der kleinen Fallzahlen stark zufallsbehaftet sein können.

8.2 Die Rolle des AMS Österreich bei geplanten Rekrutierungsaktivitäten von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern

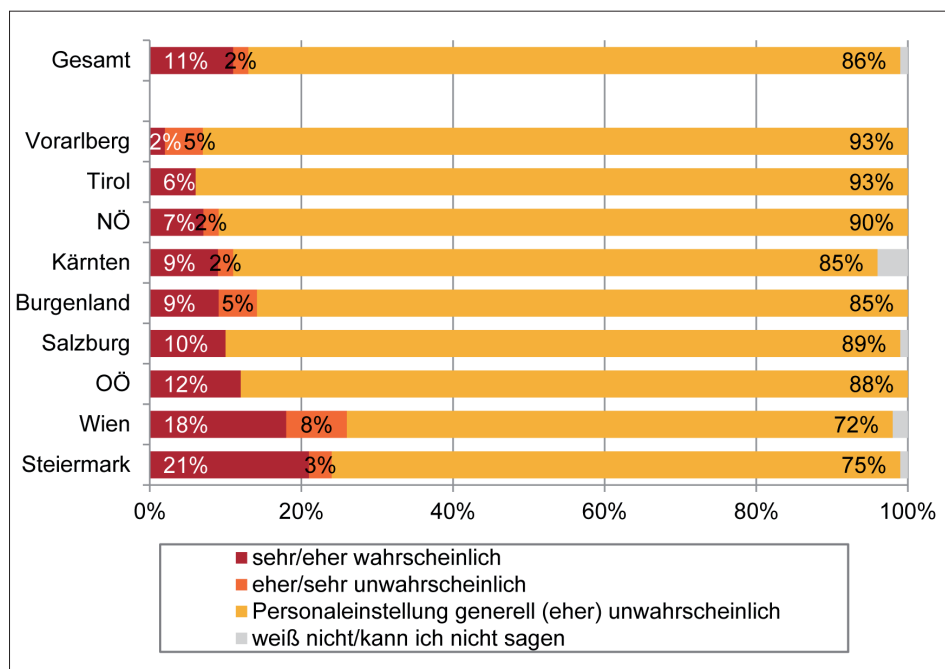
Wie in Kapitel 7.1 dargestellt wurde, plant beinahe jeder zweite Betrieb österreichweit im Lauf der nächsten zwölf Monate die Einstellung von Personal. In 31 Prozent dieser Fälle denken die Personalverantwortlichen dabei (auch) an Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern. In Summe ist also bei 15 Prozent der aktiven AMS-KundInnen die Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern während der kommenden zwölf Monate wahrscheinlich. In diesen Fällen interessierte in weiterer Folge auch die Wahrscheinlichkeit der Einbindung des AMS in dieses Recruiting – wie viele Betriebe werden etwa im kommenden Jahr bei ihrer Suche nach EU-8-Personal das Service für Unternehmen (SfU) einschalten?

Der überwiegende Teil hat bei einer solchen allfälligen Suche beziehungsweise Einstellung die Einbeziehung des AMS vor: Gut drei Viertel bejahen die Frage nach einer möglichen Nutzung des SfU bei diesem Recruiting. Für etwa zwei Drittel von ihnen ist die Zusammenarbeit mit dem AMS sogar »sehr wahrscheinlich«, für 15 Prozent »eher wahrscheinlich«. Bei 17 Prozent dieser Rekrutierungsaktivitäten wird das SfU wahrscheinlich nicht eingebunden werden. In den Bundesländern Oberösterreich, Salzburg und Tirol geben so gut wie alle Unternehmen an, die Angebote des AMS hierbei nutzen zu wollen.

Will man diese Gruppe von Betrieben in Relation zu allen AMS-KundInnen skizzieren, müssen diese Anteile auf die Gesamtheit hin prozentuiert werden. Wie Abbildung 48 veranschaulicht, sind die relevanten Anteile in den Bundesländern unterschiedlich groß. Auf der einen Seite werden in der Steiermark und in Wien relativ viele Betriebe auf der Suche nach MitarbeiterInnen aus dem EU-8-Raum sein, und viele davon werden auch das AMS einbeziehen: In Summe wird hier etwa jeder fünfte Betrieb in diesem Zusammenhang auf das SfU zurückgreifen. In den Bundesländern Oberösterreich, Salzburg, Burgenland und Kärnten plant etwa jeder zehnte Betrieb eine Nutzung des AMS bei der Suche/Einstellung von EU-8-Arbeitskräften. Auf der anderen Seite der Skala stehen Vorarlberg (zwei Prozent), Tirol (sechs Prozent) und Niederösterreich (sieben Prozent) mit relativ geringen Anteilen von AMS-KundInnen, die die Unterstützung des SfU bei einer Suche nach Arbeitskräften im EU-8-Raum in Anspruch zu nehmen planen.³⁰

30 Es ist darauf hinzuweisen, dass auch ein Teil von Betrieben zwar die Einstellung von EU-8-ArbeitnehmerInnen als »nicht/ sehr wahrscheinlich« erachtet, deren Einstellung aber nicht ausschließt – etwa wenn durch das AMS vermittelte Arbeitskräfte eine EU-8-Staatsbürgerschaft besitzen (siehe Kapitel 7.1.2). Gerechnet auf alle AMS-KundInnen umfasst diese Gruppe sechs Prozent der Unternehmen, die möglicherweise entsprechende Leistungen des AMS – gewissermaßen »passiv« – in Anspruch nehmen würden.

Abbildung 48: Einbeziehung des Service für Unternehmen (SfU) bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern, innerhalb der nächsten zwölf Monate, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 929

Welche Betriebe werden in starkem Maße eine Unterstützung durch das AMS bei der Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern in Anspruch nehmen? Was die Branchen betrifft, so sind es die »Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen« (26 Prozent) sowie die quantitativ kleine Saisonbranche der Land- und Forstwirtschaft (21 Prozent), in denen überdurchschnittlich große Anteile eine diesbezügliche Inanspruchnahme des SfU ins Auge fassen. Unterdurchschnittlich zeigt sich der Bedarf hingegen vor allem im Handel (vier Prozent).³¹

Erhöht ist der Anteil derer mit absehbarem Unterstützungsbedarf auch unter jenen Unternehmen, die erst in jüngerer Zeit Erfahrungen mit der Suche beziehungsweise Einstellung von EU-8-BürgerInnen gemacht haben: Von jenen Betrieben, die seit der Liberalisierung EU-8-ArbeitnehmerInnen rekrutiert haben, planen 32 Prozent eine künftige Inanspruchnahme (vs. sechs Prozent, wenn bislang keine Rekrutierung von EU-8-Arbeitskräften stattgefunden hat). Von jenen, die bei ihrer bisherigen Suche im EU-8-Raum bereits das AMS einbezogen haben, planen ebenfalls 31 Prozent die wiederholte Inanspruchnahme im nächsten Jahr. Neu hinzu

³¹ Unternehmen in der Erbringung »sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen« planen generell überdurchschnittlich häufig die Rekrutierung von neuem Personal, Handelsunternehmen hingegen unterdurchschnittlich häufig.

kommt die Inanspruchnahme durch jene, die bei ihrer bisherigen Suche im EU-8-Raum auf die Unterstützung durch das AMS verzichtet haben: Von ihnen geben 21 Prozent an, bei künftigen diesbezüglichen Rekrutierungsaktivitäten das SfU einbeziehen zu wollen.

Als Gründe für eine künftige Einbeziehung des AMS ist in erster Linie die Erfahrung zu nennen, bei der Personalsuche bereits Unterstützung erhalten zu haben. Dass bislang gute Erfahrungen mit der Zusammenarbeit gemacht wurden, ist der am zweithäufigsten genannte Grund, wobei auch eine grundsätzlich enge und in Einzelfällen auch verpflichtende Zusammenarbeit mit dem AMS und die Nutzung von EURES als Begründungen angeführt werden.

In Summe könnte jedenfalls – von diesen Erhebungsdaten ausgehend – künftig ein geringer Zuwachs an Unterstützungsbedarf anfallen. Zieht man zum Vergleich jenen Anteil von AMS-KundInnen heran, die bei ihrer bisherigen gezielten Suche nach MitarbeiterInnen im EU-8-Raum das AMS eingeschalten haben (zwei Prozent, siehe ab Kapitel 6.2 sowie vorheriges Kapitel 8.1), sprechen die Ergebnisse für eine Zunahme der Nachfrage nach Unterstützungsleistungen. Auch wenn man in die Vergleichsgruppe jene Unternehmen einschließt, bei denen nach der Liberalisierung die Einstellung von EU-8-Arbeitskräften über Vermittlung des AMS zustande kam (sechs Prozent, siehe ebenso vorheriges Kapitel 8.1), kann von einer geringfügig wachsenden künftigen Einbeziehung des AMS ausgegangen werden.³²

8.3 Die Rolle der Arbeitsmarktverwaltungen in anderen EU-Ländern

Die Analysen zu den Suchwegen haben gezeigt, dass private Vermittlungen und die Vermittlung über das österreichische AMS beziehungsweise EURES die zentralen Suchkanäle darstellen (vgl. Kapitel 6.2.2 und 8.2). Das Studieninteresse richtete sich neben der Einbindung des österreichischen AMS aber auch auf die Einbindung und das Verhalten von Arbeitsmarktverwaltungen in den betreffenden EU-8-Ländern: Inwiefern sind diese bei der österreichischen Personalsuche beteiligt, welche Ansätze werden verfolgt? Darauf wurde in den Gesprächen mit ArbeitsmarktexpertInnen eingegangen. Darüber hinaus interessierten auch spezifische Ansätze in den EU-15-Ländern, die Impulse für die Entwicklung von Instrumentarien geben könnten, wozu Desk Studien in Bezug auf andere EU-15-Staaten durchgeführt wurden.

³² Da bei der Frage nach einer künftigen Einstellung von MitarbeiterInnen aus EU-8-Ländern lediglich von der Wahrscheinlichkeit einer Einstellung, nicht jedoch von einer gezielten Suche im EU-8-Raum gesprochen wurde, kann der errechnete Anteil legitimerweise mit beiden Gruppen (gezielte Suche mithilfe AMS beziehungsweise Suche oder Einstellung mithilfe AMS) verglichen werden.

8.3.1 EU-8-Länder

Es sei vorausgeschickt, dass die Strukturen, Zielvorgaben und Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktverwaltungen in den hier im Rahmen der ExpertInneninterviews einbezogenen Ländern zum Teil sehr unterschiedlich sind. So bieten etwa einige kaum – oder im Vergleich zu Österreich sehr eingeschränkte – Leistungen für Unternehmen an (und noch weniger für ausländische Unternehmen), so dass die Beobachtungen über das Verhalten österreichischer Betriebe am regionalen Arbeitsmarkt mitunter sehr beschränkt sind. Andere fokussieren sehr auf den lokalen Arbeitsmarkt und die regionale Arbeitsvermittlung und machen daher keine Beobachtungen bezüglich der Auslandsbeschäftigung oder Arbeitsmigration ihrer ArbeitnehmerInnen. In Tschechien, der Slowakei und Ungarn wurden darüber hinaus maßgebliche, zum großen Teil durch politischen Wandel bedingte Umstrukturierungen der Arbeitsmarktverwaltungen angesprochen, so dass die Tätigkeiten und Handlungsspielräume der regionalen Geschäftsstellen und schließlich auch der konkreten InterviewpartnerInnen in Veränderung begriffen sind. Dies wurde auch mehrfach als Grund dafür angeführt, dass in Zusammenhang mit der Arbeitsmarktöffnung in Deutschland und Österreich keine gezielten Maßnahmen und keine systematischen Erfassungen aktueller Entwicklungen der Arbeitsmigration umgesetzt werden können. Die folgenden Ausführungen verstehen sich daher als Überblick über die punktuellen Wahrnehmungen der einzelnen GesprächspartnerInnen, die aufgrund der unterschiedlichen Settings nicht miteinander vergleichbar sind.

Von Seiten der regionalen Arbeitsmarktverwaltungen bestehen in den einzelnen Regionen verschiedene Kooperationskonstellationen in Richtung österreichischer Unternehmen. Konkrete Zusammenarbeit der Arbeitsmarktverwaltungen mit österreichischen Unternehmen fand etwa in der ungarischen Grenzregion statt. Die ArbeitsmarktexpertInnen der grenznahen ungarischen Komitate berichten von einer zunehmenden Anfrage österreichischer Unternehmen, wobei die Arbeitsämter ausländische ArbeitgeberInnen nur bei solchen Berufen unterstützen, in denen kein aktueller Mangel in Ungarn besteht – für die Bereiche Bau finden österreichische Unternehmen also Unterstützung durch das ungarische Arbeitsamt, nicht jedoch im Bereich Metall (Int. HU2). Zum Teil wünschen die österreichischen Unternehmen eine Vorauswahl durch die regionalen Arbeitsmarktverwaltungen (über EURES, Int. SK2, HU1). Die ungarischen KollegInnen haben mit dieser Konstellation eher schlechte Erfahrungen gemacht: Arbeitsuchende, die eine Beschäftigung bei einem österreichischen Unternehmen anstreben, akzeptieren Absagen durch das ungarische Arbeitsamt nur schlecht – sie bestehen zum Teil auf einer Absage direkt durch das österreichische Unternehmen, was die Selektionstätigkeit der regionalen Arbeitsmarktverwaltungen wenig sinnvoll erscheinen lässt (Int. HU1).

Auf der anderen Seite stehen Arbeitsmarktverwaltungen, die – abgesehen von EURES – keine Leistungen für (ausländische) Unternehmen anbieten und diesbezüglich eben auf die Suchanfragen auf EURES oder auch auf die regionalen Handels- und Wirtschaftskammern verweisen (z.B. Int. PL1, Int. SI1). Aus den tschechischen Grenzregionen wird berichtet, dass kein Auftreten österreichischer Unternehmen wahrnehmbar ist. Die Arbeitsmarktverwaltungen

im slowenischen Raum wiederum beobachten eine stärkere Teilnahme österreichischer Unternehmen an ihren Jobbörsen (Int. SI3).

In allen Fällen kann EURES als die zentrale Kooperationsschiene in Fragen der Personalvermittlung gelten. ExpertInnen aller involvierten Länder verweisen in Fragen der Information, sei dies von Arbeitsuchenden oder Unternehmen, der Auswahl und Vermittlung von Personal, auf die zentrale Rolle und Zuständigkeit von EURES.

8.3.2 EU-15-Länder

Die zentrale Bedeutung von EURES an der Informationen, Beratung und Vermittlung für Arbeitskräfte und ArbeitgeberInnen gilt, sofern aus den verfügbaren Informationen ersichtlich, auch für andere EU-15-Länder. Spezifische Ansätze und Modelle der Arbeitsmarktverwaltungen, welche über EURES-Aktivitäten hinausgehen, konnten wir mittels Internet- und Literaturrecherche kaum finden.

In Dänemark wurde – vor dem Hintergrund eines Fachkräftemangels in manchen Bereichen – der internationalen Rekrutierung von Personal besondere Aufmerksamkeit geschenkt. 2008 wurden im Rahmen eines umfassenderen Planes für International Recruitment spezielle Jobcenter – »Workindenmark Centres« – etabliert (siehe www.workindenmark.dk, Højensgård o.J.). Die Arbeit der landesweit insgesamt vier Jobcenter erfolgt parallel und in enger Kooperation mit EURES. Diese Jobcenter unterstützen Unternehmen bei der Rekrutierung von neuen MitarbeiterInnen im Ausland in Bereichen, in denen ein Arbeitskräftemangel besteht, und helfen Arbeitsuchenden aus dem Ausland bei der Stellensuche in Dänemark. Dabei wird eine breite und umfassende Palette an Hilfen zur Verfügung gestellt. Für dänische Unternehmen werden angeboten:

- internationale Veröffentlichung von Stellenangeboten dänischer Unternehmen;
- aktive Suche nach BewerberInnen;
- Unterstützung bei der Suche nach Saisonarbeitskräften.

Für ausländische Arbeitsuchende:

- Beurteilung der Qualifikationen des Arbeitsuchenden und Unterstützung bezüglich relevanter Informationen;
- Kursangebote für Arbeitsuchende;
- individuelle Hilfe bei der Stellensuche;
- Hilfe bei der Stellensuche für PartnerInnen.

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung enthält die Jobdatenbank knapp 900 Stellenangebote und über 5.000 CVs (Lebensläufe). Ein Artikel im Nordic Labour Journal (www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2010/theme-joint-nordic-drive-for-more-foreign-labour/state-help-to-attract-foreign-labour) aus dem Jahr 2010 spricht von einer insgesamt erfolgreichen Initiative

und beziffert die Stellenangebote mit knapp 100 und die Anzahl der CVs von Arbeitsuchenden mit etwas weniger als 4.000. Die aktuellen – teils deutlich – höheren Zahlen deuten darauf hin, dass das Angebot gut angenommen wird.

Sowohl Betrieben als auch Arbeitsuchenden wird neben Vermittlungsleistungen auch Hilfe beim Kontakt mit Behörden angeboten (z.B. hinsichtlich Aufenthaltsgenehmigung, Berufszulassung). Dazu ist »Workindenmark« auch Teil des »International Citizen Service«: In diesem befinden sich alle jene kommunalen und staatlichen Behörden unter einen Dach, um die nötigen administrativen Schritte zu erledigen, welche ausländische Arbeitskräfte in der Regel benötigen. Weiters wird ausländischen Arbeitskräften auch Unterstützung bei der Eingewöhnung in Dänemark (Informationen reichend von Wohnungsfragen über das Schulsystem und Kinderbetreuung bis hin zu Sprachkursen) angeboten.

Ausgangspunkt für die Etablierung der Jobcenter war ein Fachkräftemangel, die Initiative stand nicht im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktliberalisierung für die neuen Mitgliedstaaten. Fachkräftemangel ist auch der Ausgangspunkt einer seit kurzem (Juni 2012) in Deutschland intensivierte Offensive. Kernstück dieser Fachkräfteoffensive sind hier zwei Internetplattformen (www.fachkräfte-offensive.de, www.make-it-in-Germany.com), wobei erstere Beratungs- und Unterstützungsangebote für Unternehmen und Fachkräfte im Inland bündelt und zweitere um interessierte Fachkräfte in aller Welt wirbt. Bereitgestellt werden Information rund ums Arbeiten und Leben in Deutschland, aber auch ein Zugang zur Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit.

Spezifische Modelle von EU-15-Arbeitsmarktverwaltungen im Kontext der Arbeitsmarktliberalisierung konnten wir keine ausfindig machen. Maßnahmen im Zuge der Liberalisierung stehen vielmehr etwa im Kontext einer befürchteten Zunahme von Lohn- und Sozialdumping und umfassen in Folge etwa sozialrechtliche Änderungen. Beispielsweise wurde in Irland mit der »Habitual Residency Condition« eine Regelung eingeführt, die Sozialhilfeleistungen AntragsstellerInnen zugesteht, welche mindestens zwei Jahre in Irland gelebt haben, dort arbeiten und in Betracht ziehen, in Irland zu bleiben (siehe z.B. Hughes 2011, www.fas.ie). In den Niederlanden wiederum wurden im Zuge der Arbeitsmarktöffnung »flankierende Maßnahmen« eingeführt, die eine Einhaltung der Lohn- und Arbeitsrechtsbedingungen gewährleisten sollen (siehe z.B. MISEP 2009). Andere Ansätze und Modelle sind schließlich als Teil einer integrationspolitischen Strategie gegenüber MigrantInnen ganz generell zu verstehen (siehe MISEP 2009).

8.4 Weitergehende Kooperationen zwischen der österreichischen und den EU-8-Arbeitsmarktverwaltungen

Die Veränderung der Arbeitsmärkte und ihre grenzüberschreitenden Zusammenhänge reichen über die Steuerungs- und Unterstützungsmöglichkeiten regionaler wie nationaler Arbeitsmarktverwaltungen hinaus. Transnationale Kooperationen erscheinen daher als wesentlicher Weg, mit

den aktuellen und künftigen Anforderungen umzugehen, und wurden also in den Gesprächen mit den ArbeitsmarktexpertInnen aus den EU-8-Ländern thematisiert.

Transnationale Zusammenarbeit findet demnach auf mehreren, voneinander unabhängigen, Schienen statt, wobei der Grad der Involviertheit der einzelnen regionalen Geschäftsstellen sowohl vom Engagement der beteiligten AkteurInnen als auch von den durch nationale Rahmungen gesetzten Handlungsspielräumen abhängen wird. Eine Kooperationschiene hierbei ist EURES. Vor allem unter diesem Programm, aber auch im Kontext anderer europäischer Projekte finden Vernetzungen und Kooperationen statt, die den Austausch zwischen MitarbeiterInnen verschiedener Arbeitsmarktverwaltungen befördern.

Auf einer unmittelbaren regionalen Ebene bestehen verschiedene Initiativen der Zusammenarbeit, die überwiegend (auch) durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung gefördert werden. Sie alle werden von den ExpertInnen als wichtige und hilfreiche Kooperationsstrukturen bezeichnet, in deren Rahmen verschiedene grenzüberschreitende Initiativen, Programme und Projekte umgesetzt werden. Hierzu zählen etwa die ExpertInnenakademien mit den Anrainerstaaten Ungarn, Tschechien, Slowakei und Slowenien. Diese bieten schon seit mehreren Jahren unter Einbindung verschiedener Akteursgruppen eine Plattform zum arbeitsmarktpolitischen Austausch auf verschiedenen Ebenen (Workshops, Konferenzen etc.).

Darüber hinaus bestehen verschiedenste weitere bilaterale Vernetzungsstrukturen, so etwa »Netlab«³³ mit Ungarn oder die »Überregionale Beschäftigungsinitiative Wien-Bratislava«³⁴ mit der Slowakei, und auch die Beratungsprojekte der grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Zusammenarbeit werden von den Arbeitsmarktverwaltungen als hilfreiche Kooperationsstrukturen gesehen (IGR mit Ungarn, ZUWINS mit Tschechien und ZUWINBAT mit der Slowakei).³⁵ Schließlich werden auch durch die Entwicklungsregion CENTROPE die Kontakte zwischen Österreich, Ungarn, Tschechien und der Slowakei unterstützt, wenn auch nicht mit einer primär arbeitsmarktpolitischen Zielrichtung. Im Allgemeinen werden die Kontakte als »gut ausgebaut« bezeichnet. Bezogen auf den konkreten Zeitpunkt der Arbeitsmarktliberalisierung wird von keinerlei spezifischen Maßnahmen berichtet.

8.5 Zwischenfazit

- Die Einschaltung des AMS bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern hat sich mit der Arbeitsmarktliberalisierung nicht in signifikantem Ausmaß verändert. Al-

33 Netlab – Network for Labourmarket Cooperation in the Border Region HU-AT, Initiative der Sozialpartner und Arbeitsmarktverwaltungen, www.netlab-online.eu

34 ÜBI – Überregionale Beschäftigungsinitiative Wien-Bratislava, Netzwerk unter den ArbeitsmarktakteurInnen, www.uebi-wien-bratislava.eu

35 IGR – Zukunft im Grenzraum, Zusammenarbeit Burgenland-Westungarn, www.igr.at; ZUWINS – Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Südmähren, www.zuwins.at; ZUWINBAT – Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Bratislava-Trnava, www.zuwinbat.at

lerdings spielen die über das AMS vermittelten Einstellungen von EU-8-BürgerInnen eine größer werdende Rolle, insbesondere im Osten und Süden Österreichs.

- Wenn bei der gezielten Suche nach Arbeitskräften Leistungen des AMS in Anspruch genommen wurden (etwa jedes zweite Unternehmen, das MitarbeiterInnen in den EU-8-Ländern suchte), waren dies vor allem allgemeine Informationen über den Personalmarkt in den EU-8-Ländern und über das Arbeitskräfteangebot in einzelnen EU-8-Ländern. Diese Felder werden auch von den Nicht-NutzerInnen als hilfreiche Angebote charakterisiert.
- Unternehmen, die im nächsten Jahr die Suche nach oder Einstellung von Personal aus den EU-8-Ländern vorhaben, planen zu einem großen Teil die Einschaltung des AMS in diese Recruitingaktivitäten. Auf Gesamtebene kann von einem Anteil von rund elf Prozent der AMS-Kundenbetriebe gesprochen werden, der sich mit diesbezüglichen Belangen an das SfU wenden könnte – gegenüber dem Zeitraum seit der Liberalisierung kann damit von einer geringfügig steigenden Einschaltung respektive Involviertheit des AMS in die Rekrutierung von EU-8-Arbeitskräften ausgegangen werden. Die Arbeitsmarktverwaltungen in den EU-8-Ländern spielen für österreichische Unternehmen keine wesentliche Rolle.
- Die Kooperationsstrukturen zwischen österreichischen und EU-8-Arbeitsmarktverwaltungen werden als gut ausgebaut erlebt. Neben EURES bestehen diverse bilaterale Programme, die den Austausch der Arbeitsmarktverwaltungen befördern. Die Möglichkeiten der Kooperation hängen dabei stark von den nationalen Rahmenbedingungen ab.

9 Bilanzen zur Liberalisierung des Arbeitsmarktes

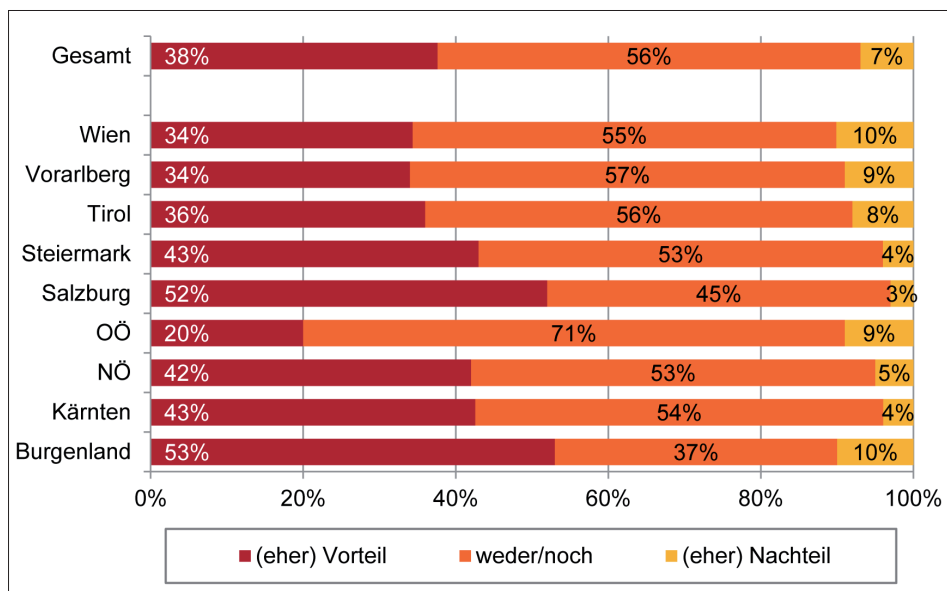
Die Arbeitsmarktiliberalisierung lag zum Untersuchungszeitpunkt knapp ein Jahr zurück. Es kann davon ausgegangen werden, dass mit diesem zeitlichen Abstand allfällige unmittelbare Auswirkungen der Öffnung bereits bewertet werden können. Im Sinne einer Bilanz wurden daher einerseits die AMS-Unternehmenskunden abschließend um eine generelle Einschätzung ersucht: »Vor dem Hintergrund der Erfahrungen der letzten Monate – ist der offene Arbeitsmarkt bislang eher ein Vorteil oder ein Nachteil?« Andererseits wurden auch die Folgen auf Seiten der EU-8-Länder in den Gesprächen mit den ArbeitsmarktexpertInnen thematisiert.

9.1 Bewertung der Arbeitsmarktiliberalisierung für das eigene Unternehmen

Bezogen auf das eigene Unternehmen nimmt die Mehrheit der österreichischen Unternehmen (56 Prozent) bislang keine Effekte der Arbeitsmarktöffnung wahr, sieht also weder Vor- noch Nachteile für den eigenen Betrieb. Insgesamt 38 Prozent der Betriebe sehen einen Vorteil durch die Liberalisierung gegeben, während sieben Prozent explizit Nachteile erleben.

Die Einschätzungen differieren in den Bundesländern (s. Abbildung 49): Burgenländische und Salzburger Unternehmen sehen am vergleichsweise häufigsten positive Effekte (über 50 Prozent), während insbesondere Unternehmen in Oberösterreich nicht einmal halb so oft positiv bilanzieren (20 Prozent). Der Anteil derer, die deutliche Nachteile wahrnehmen, variiert nur in geringerem Ausmaß zwischen drei Prozent (Salzburg) und zehn Prozent (Wien, Burgenland). Ob sich der Betriebsstandort in einer Grenzregion befindet, hat keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung vor- oder nachteiliger Effekte.

Wesentlich differiert die Einschätzung in den Branchen. In der Beherbergung und Gastronomie fällt die Einschätzung sehr positiv aus; 52 Prozent ziehen hier eine positive Bilanz, verstärkt in den südlichen Bundesländern. Dem stehen Unternehmen der Baubranche gewissermaßen gegenüber. Auch hier finden sich vergleichsweise häufig EU-8-StaatsbürgerInnen in der Belegschaft, die Beurteilung der Öffnung fällt hier aber kritischer aus. Von diesen Betrieben sieht nur etwa jeder vierte Betrieb Vorteile, aber jeder fünfte Betrieb klare Nachteile; insbesondere in der Ostregion zeigen sich BauunternehmerInnen kritisch. Handels- und Gesundheitsunternehmen schließlich schätzen die Entwicklungen nicht überdurchschnittlich häufig positiv, aber sehr selten negativ ein – je nur ein Prozent sieht nachteilige Effekte.

Abbildung 49: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Bundesland

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile »Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung«, 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, n miss = 29

Ein maßgebliches Kriterium für die Bewertung ist die betriebliche Erfahrung mit EU-8-MitarbeiterInnen: Betriebe, die für Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern offen sind, sehen deutlich stärker vorteilige Effekte der Liberalisierung für das eigene Unternehmen als andere. Wenn die aktuelle Belegschaft MitarbeiterInnen mit einer EU-8-Staatsbürgerschaft umfasst, wird die Arbeitsmarktöffnung signifikant häufiger als Vorteil gesehen als in Betrieben ohne MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern (51 vs. 34 Prozent). Jene Unternehmen, die nach Mai 2011 Personal aus den EU-8-Ländern gesucht und/oder eingestellt haben, sehen ebenfalls deutlich häufiger Vorteile für das eigene Unternehmen (56 Prozent, insbesondere in Westösterreich: 61 Prozent) als jene, die noch nie in diesem Raum gesucht haben (32 Prozent) oder die nur während der Übergangsfristen Personal aus diesen Ländern rekrutierten (41 Prozent).

In Zusammenhang mit einer positiven Bilanz für das Unternehmen ist auch die Einschätzung der künftigen Personalsuche zu sehen: Unternehmen, die bei ihrer künftigen Personalsuche Erleichterungen erwarten (siehe Kapitel 7.2), sehen in der Liberalisierung stärker einen Vorteil als jene, die sich auf Schwierigkeiten einstellen (56 vs. 36 Prozent) – beziehungsweise ist hier ein kausaler Zusammenhang in der anderen Richtung zu vermuten: Jene, die die Liberalisierungseffekte als vorteilhaft für ihr Unternehmen einschätzen – und hierfür ist vor allem die Wahrnehmung eines größeren »Pools« an potenziellen MitarbeiterInnen verantwortlich –, erwarten eher eine Erleichterung der Personalsuche. Einen Vorteil für das eigene Unternehmen nehmen also verstärkt jene wahr, die seit der Arbeitsmarktliberalisierung einen unmittelbaren Effekt für die eigene Belegschaft ableiten konnten oder für die künftige Personalpolitik Erleichterungen erwarten.

Was sind die Faktoren für die positive und negative Einschätzung der Liberalisierung? Als wesentlicher Faktor für eine positive Einschätzung kann vor allem gelten, durch die Liberalisierung einen größeren »Pool« an Arbeitskräften zur Verfügung zu haben – insgesamt 82 Prozent derer, die positive Liberalisierungseffekte für das eigene Unternehmen sehen, thematisieren diesen Aspekt. Durch die Öffnung ist das Arbeitskräfteangebot größer geworden, und damit hat sich die Personalsuche vereinfacht und die Chancen, passende MitarbeiterInnen zu finden, sind gestiegen. Vor allem Unternehmen, die künftig eine Erleichterung ihrer Personalsuche erwarten, sehen diesen vergrößerten Pool als positiv (92 Prozent). Was dabei unter »passend« verstanden wird, variiert: Es geht um den betrieblichen Bedarf sowohl an Fachkräften (mehr qualifizierte FacharbeiterInnen verfügbar) als auch an geringqualifiziertem Personal (mehr HilfsarbeiterInnen verfügbar), in einigen Fällen werden die Sprachkenntnisse explizit angesprochen. Mehrfach wird auch eine positive Arbeitseinstellung der Arbeitskräfte aus den EU-8-Staaten genannt (motiviert, flexibel). Nur in einzelnen Fällen wird die kostengünstige Beschäftigung von EU-8-MitarbeiterInnen als Vorteil explizit angesprochen. Dem Aspekt der größeren Auswahl an Arbeitskräften kommt im Produktionsbereich stärkere Bedeutung zu (97 Prozent derer mit positiver Bilanz nennen diesen Aspekt), zudem generell in Westösterreich (89 Prozent).

Der zweite wesentliche Punkt ist die Vereinfachung der Bürokratie (Wegfall der Bewilligungspflichten und Kontingente für EU-8-StaatsbürgerInnen): Rund 16 Prozent nennen dies (auch) als Grund für ihre positive Bilanz der Liberalisierung. Es sind vor allem Unternehmen, die aktuell Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern beschäftigen (30 Prozent), sowie Unternehmen des land- und forstwirtschaftlichen Feldes, die diesen Aspekt betonen. Die weiteren Begründungen basieren auf der Wahrnehmung allgemein positiver Dynamiken – sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch auf wirtschaftlicher Ebene generell (jeweils drei Prozent). Von einer »Belebung des Arbeitsmarktes« ist hierbei die Rede, von einem Zuwachs an Know-how im Betrieb durch ausländische Arbeitskräfte, aber auch von der Erschließung neuer Märkte als Chance für unternehmerisches Handeln.³⁶ Nur in Einzelfällen wird der kulturelle Austausch auf betrieblicher Ebene oder auch die positive Reaktion von KundInnen/GeschäftspartnerInnen auf die Diversifizierung der Belegschaft angesprochen.

All diese Begründungszusammenhänge kommen bei jenen Betrieben, die aus der Liberalisierung bislang Nachteile erfahren haben, auch in ihrer negativen Ausprägung vor.³⁷ In diesen Unternehmen wird die negative Bewertung der Arbeitsmarktöffnung zum Großteil mit negativen Dynamiken für die österreichische Wirtschaft begründet (58 Prozent derer mit negativer Einschätzung): Konkret geht es den Befragten um eine gestiegene Konkurrenz auf betrieblicher Ebene, also durch UnternehmerInnen aus den EU-8-Ländern, um eine Senkung des

36 Die Erschließung neuer Märkte als positiver Effekt der Öffnung thematisieren überwiegend Unternehmen mit Betriebssitz in einer Grenzregion.

37 Aufgrund der relativ geringen Fallzahl von Betrieben mit erlebten Nachteilen aus der Liberalisierung (n = 64) können keine weiteren reliablen Differenzierungen der Begründungszusammenhänge vorgenommen werden. Es können allenfalls Hinweise abgelesen werden. So deuten die Ergebnisse etwa darauf hin, dass Unternehmen mit einem Betriebssitz in einer Grenzregion stärker negative wirtschaftliche Dynamiken wahrnehmen, etwa einen erhöhten Konkurrenzdruck thematisieren.

Lohnniveaus, um Preisdumping, um einen Qualitätsverlust und um die Wahrnehmung, dass nur bestimmte (Groß-)Betriebe und Regionen einen Vorteil aus der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit schöpfen können. In welchem Ausmaß Unternehmen aus den EU-8-Ländern tatsächlich nun in Österreich tätig sind, und inwiefern es diesbezüglich seit der Arbeitsmarkliberalisierung zu einer Zunahme kam, kann hier nicht näher quantifiziert werden.

Die befragten ExpertInnen aus EU-8-Ländern gehen jedenfalls teilweise von einer verstärkten Tätigkeit ihrer Unternehmen in Österreich aus. Aus den ungarischen Grenzregionen werden deutliche dementsprechende Beobachtungen berichtet (Int. HU1, HU2), was nicht zuletzt auf die allgemeine Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation Ungarns zurückgeführt wird. In diesen Regionen wird ein massiv steigender ökonomischer Druck nicht nur auf die ArbeitnehmerInnen sondern durch den Konsumrückgang auch auf die UnternehmerInnen beschrieben, die zu einer verstärkten Orientierung (auch) am österreichischen Markt führten. Für Tschechien und die Slowakei wird durch die österreichische Arbeitsmarkliberalisierung keine maßgebliche Veränderung konstatiert. Allenfalls wird eine Zunahme von Ein-Personen-Unternehmen (EPU) – etwa im Bereich der Altenpflege – beschrieben (Int. SK2). Eine Zunahme von EPU's haben auch polnische ExpertInnen konstatiert, die sich ihrer Einschätzung nach zwar primär nach Deutschland orientieren, möglicherweise in Zukunft aber verstärkt auch in Österreich auftreten könnten (vor allem im Dienstleistungs-, aber auch im Baubereich, Int. PL1, PL2). Etwas anders nehmen die slowenischen ExpertInnen die Situation wahr. Sie beobachten eine verstärkte Geschäftstätigkeit slowenischer (insbesondere Dienstleistungs-)Unternehmen in Österreich. Als Motiv wird hierbei eine häufige Liquiditätsproblematik in Slowenien geschildert, die zu einer Verzögerung der Bezahlung von Aufträgen führt, was in Österreich kaum der Fall ist (Int. SI1, SI3). Über die Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes (LSDB-G), so die befragten ExpertInnen, sind die jeweiligen UnternehmerInnen relativ gut informiert, lokale Handels- und Wirtschaftskammern stellten und stellen diesbezügliche Informationen zur Verfügung. Zumindest für die österreichisch-ungarische Grenzregion ist diese Einschätzung basierend auf jüngsten Unternehmensbefragungsergebnissen allerdings zu relativieren. Im Rahmen des österreichisch-ungarischen Integrationsmonitors 2012 (siehe L&R Sozialforschung 2012) wurden 107 ungarische Betriebe befragt. Davon gaben nur neun an, das Gesetz überhaupt zu kennen. Bei Betrieben auf österreichischer Seite war der Bekanntheitsgrad zwar wesentlich höher, aber viele fühlten sich nicht ausreichend über die Bestimmungen informiert. Seitens der EU-8-ExpertInnen wird die mit dem LSDB-G verbundene Verpflichtung zur Bezahlung österreichischer Löhne mehrfach als Problem für UnternehmerInnen aus den EU-8-Ländern beschrieben (Int. SK1, HU1).

Zu einer negativen Bilanz der Arbeitsmarkliberalisierung kommen die befragten österreichischen Unternehmen – neben der nachteiligen wirtschaftlichen Dynamik – auch aufgrund eines nicht zufriedenstellenden Arbeitskräfteangebotes aus den EU-8-Ländern (28 Prozent der KritikerInnen). Dies wird mit geringen Ausbildungsniveaus, Mangel an fachspezifischen Qualifikationen, Sprachbarrieren oder mangelnder Motivation der BewerberInnen begründet. Andere negative Dynamiken betreffen aus Sicht dieser Unternehmensgruppe kulturelle Differenzen (13

Prozent) – sowohl im Betrieb als auch in der Kommunikation mit KundInnen / PartnerInnen – oder die verschärfte Konkurrenzsituation für österreichische ArbeitnehmerInnen (zehn Prozent).

9.2 Bewertungen aus Sicht regionaler Arbeitsmärkte in den EU-8-Ländern

Welche Bilanzen ziehen andere AkteurInnen bislang aus der österreichischen Arbeitsmarkliberalisierung? Auch in den Gesprächen mit den ArbeitsmarktexpertInnen in Ungarn, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Polen wurde eine erste Bilanz gezogen. Welche Veränderungen haben sich aus ihrer Sicht in der Region und in ihrem Arbeitsumfeld ergeben?

Bezüglich der regionalen Entwicklungen werden direkte Zusammenhänge zur österreichischen Arbeitsmarkliberalisierung nur sehr vorsichtig hergestellt. Mitunter sind die Regionen durch Prozesse geprägt, die in keinem kausalen Verhältnis zur Öffnung stehen, etwa weil die Abwanderung (nicht nur ins Ausland, auch in die nationalen Ballungsräume) schon wesentlich früher begonnen hat, weil die demographische Entwicklung zu einem regionalen Bevölkerungsrückgang geführt hat oder weil es krisenbedingt zu spezifischen Entwicklungen gekommen ist. In einigen regionalen Arbeitsmärkten mit einer vergleichsweise hohen Arbeitslosigkeit sei etwa eine gesteigerte Abwanderung nach Österreich weniger spürbar als in anderen Gebieten (Int. CZ1, Int. SI4), während in anderen Regionen von einem »sich selbst abschwächenden Teufelskreis« gesprochen wird: Wenn die Arbeitskräfte abwandern, sinke die regionale Kaufkraft, was die Abwanderung vieler KMUs und einen Attraktivitätsverlust der gesamten Region zur Folge habe (Int. HU1). Ein bzw. eine slowenische/r ExpertIn beschreibt den durch die Abwanderung beförderten Prozess folgendermaßen: Umsatzschwache slowenische Unternehmen gingen vielfach in Konkurs und würden von ausländischen – konkret russischen – Unternehmen gekauft. Diese holten russische ArbeitnehmerInnen zu vergleichsweise geringen Löhnen ins Land, was das Lohnniveau in der Region auf niedrigem Niveau halten würde – was wiederum kaum zur Rückkehr und dem Verbleib qualifizierter slowenischer Arbeitskräfte in der Region beitragen dürfte (Int. SI3).

Der Verlust qualifizierter Arbeitskräfte durch die Abwanderung nach Österreich und in andere westeuropäische Länder (Stichwort Braindrain) wird von den befragten ExpertInnen unterschiedlich drastisch eingeschätzt. Zum Teil wird ein solcher Mangel auch weniger auf die Abwanderung von Arbeitskräften als auf Schwächen der regionalen Schul- und Ausbildungssysteme zurückgeführt (Int. HU4). Im Wesentlichen sind vier berufliche Bereiche von einem Fachkräftemangel betroffen:

- Gesundheitsbereich (ÄrztInnen, Pflegebereich). Ein bzw. eine ungarische/r ExpertIn bezeichnete einen diesbezüglichen Fachkräftemangel als typisch für ganz Osteuropa (Int. HU2);
- Metallbereich (z.B. Int. HU3);
- Verschiedene technische Bereiche, etwa Maschinenbau (Int. SK3), oder hochspezialisierte Bereiche wie Luftfahrtindustrie, die für Regionen prägend sein kann (Int. PL2);
- Tourismus und Gastronomie (KöchInnen, KellnerInnen) (Int. SK1, Int. CZ1, Int. HU4).

Aus slowenischer Sicht beginnt und endet der Fachkräftemangel nicht an der österreichischen Grenze, vielmehr seien in Österreich und Slowenien die gleichen Branchen von einem Mangel betroffen (Int. SI2,3). Ein Mangel an geringqualifizierten Arbeitskräften (vor allem in der Landwirtschaft) wird in den EU-8-Ländern häufig durch Arbeitskräfte aus den EU-2-Ländern Rumänien und Bulgarien oder der Ukraine kompensiert (Int. SK3, Int. CZ1, Int. HU3.4)

Die Veränderungen im direkten Arbeitsfeld der EU-8-Arbeitsmarktverwaltungen sind vor dem Hintergrund der zum Teil unterschiedlichen Aufgabenbereiche in den Ländern zu sehen (siehe auch Kapitel 8.3). Generell kann aber festgehalten werden, dass aus allen einbezogenen Ländern (außer Polen) zumindest in Teilbereichen seit Mai 2011 auf Seiten der ArbeitnehmerInnen ein erhöhtes Interesse an einer Arbeit in Österreich besteht (z.B. Int. SK1, Int. CZ1, Int. SI1), und dies auch außerhalb der unmittelbaren Grenzregionen (Int. HU1,2). Dies ist etwa aus vermehrten Zugriffen auf die EURES-Webseiten ableitbar (z.B. Int. CZ4). In Polen hingegen wird das Interesse als »unverändert auf niedrigem Niveau« beschrieben (Int. PL1).

Die Anfragen an die lokalen Arbeitsmarktverwaltungen beziehen sich auf Informationen rund um die Beschäftigung in Österreich – Informationen zur Arbeitsuche in Österreich bis hin zu Bewerbungstipps, Infos zu Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten, zur rechtlichen Absicherung, zu notwendigen Anmeldeformalitäten und üblichen Bearbeitungsdauern, zur Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung, zu Kindergeld, Krankengeld, zu den Anspruchsregelungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Fragen zum Gesundheitssystem, zum Steuersystem und zur ArbeitnehmerInnenveranlagung, bis zu den Bedingungen für unternehmerisches Handeln, Gewerbeberechtigungen, Anmeldeverfahren und Entsendungen (z.B. Int. SK1, Int. CZ4, Int. HU2, Int. SI2, Int. PL1). Zum Teil geht das Interesse auch über unmittelbar arbeitsbezogene Fragestellungen hinaus, wenn etwa Informationen zum Wohnen in Österreich oder zu Ausbildungsbedingungen eingeholt werden (Int. SI1,2). Die Arbeitsmarktverwaltungen stellten und stellen zu diesem Zweck teilweise selbst diese Informationen zur Verfügung (z.B. Int. SK1, Int. CZ1, Int. PL1), wünschen aber zum Teil eine bessere oder aktuellere Zusammenarbeit mit dem österreichischen AMS.

Neben Informationen wünschen migrationsbereite Arbeitskräfte häufig eine Unterstützung bei der Jobsuche und die Vermittlung konkreter Arbeitsangebote. Die befragten EURES-BeraterInnen unterstützen Arbeitsuchende dabei, wenngleich die Erwartungen mitunter die Kompetenzen und Möglichkeiten der Arbeitsmarktverwaltungen übersteigen (Int. HU1).

Aus dem seit der Liberalisierung teilweise erhöhten Interesse dürfte aber nicht unmittelbar eine wesentlich gesteigerte Mobilität abgeleitet werden, wie ein bzw. eine ExpertIn aus Tschechien resümierte: »Durch die Arbeitsmarktöffnung ist eine der drei Barrieren in Österreich gefallen, nichtsdestotrotz bestehen aus Sicht der ArbeitnehmerInnen weiterhin eine Sprachbarriere und ein schwieriger Prozess bei der Anerkennung von Qualifikationen« (Int. CZ4).

9.3 Zwischenfazit

- Im Wesentlichen ziehen die befragten AMS-Unternehmenskunden bislang eine positive Bilanz der Arbeitsmarktliberalisierung: Die Vorteile überwiegen die Nachteile. Dabei ziehen vor allem Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe sehr positive Bilanzen, während sich Unternehmen der Baubranche wesentlich kritischer zeigen.
- Unternehmen, die für Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern offen sind, sehen deutlich stärker vorteilige Effekte der Liberalisierung für das eigene Unternehmen. Dies bezieht sich auf Betriebe, deren aktuelle Belegschaft MitarbeiterInnen mit einer EU-8-Staatsbürgerschaft umfasst oder die seit der Öffnung aktiv Personal in den EU-8-Ländern gesucht haben.
- Vorteilige Effekte für die Unternehmen ergeben sich vor allem aus der wahrgenommenen Verfügbarkeit eines größeren Pools an Arbeitskräften, sowohl für qualifizierte wie auch für geringqualifizierte Tätigkeiten, und an zweiter Stelle aus dem Abbau bürokratischer Hürden.
- Regionale Effekte in den (Grenz-)Regionen der EU-8-Herkunftsländer sind nur bedingt in direkten Zusammenhang mit der österreichischen Arbeitsmarktliberalisierung zu bringen. Ein Braindrain und Fachkräftemangel betrifft vor allem den Gesundheitsbereich, den Metallbereich, technische Berufe sowie die Gastronomie/Hotellerie, und wird in den Regionen unterschiedlich drastisch eingeschätzt.
- Die Effekte für die EU-8-Arbeitsmarktverwaltungen selbst bestehen im Wesentlichen in einer erhöhten Nachfrage nach Informationen zur Beschäftigung in Österreich (Arbeitsuche, Sozialversicherung etc.) und zum Teil auch in vermehrten Vermittlungsanfragen.

Teil C

Zusammenfassung der Studienergebnisse zur Arbeitsmarktöffnung und der damit verbundenen Herausforderungen, Chancen und Risiken für das AMS

10 Struktur der Zuwanderung – Zusammenfassung der quantitativen Analysen

Mit dem 1. Mai 2011 erhielten die StaatsbürgerInnen von acht der zehn EU-Länder, die der Europäischen Union am 1. Mai 2004 beitraten (EU-8), uneingeschränkten Zugang auf den österreichischen Arbeitsmarkt. Dies hatte zur Folge, dass Arbeitskräfte aus diesen Ländern, die einen Arbeitsplatz als unselbständig Beschäftigte in Österreich fanden, keiner Bewilligungspflicht mehr bei der Beschäftigung unterlagen. Für Österreich bedeutet dies eine große Änderung im Zuwanderungsregime, da dadurch die Arbeitsaufnahme einer Zuwanderungsgruppe, die zuletzt laut Wanderungsstatistik rund 15 Prozent der Gesamtzuwanderung nach Österreich ausmachte, vollkommen liberalisiert wurde und vor der Liberalisierung davon ausgegangen worden war, dass dieser Anteil nach der Liberalisierung steigen würde.

Es ist daher wenig verwunderlich, dass dieser Liberalisierungsschritt in Österreich mit einiger Besorgnis betrachtet wurde. Ziel der vorliegenden beiden Projekte war es daher, die Auswirkungen dieser Arbeitsmarktöffnung zu analysieren, um auf diese Weise Erkenntnisse für die Tätigkeit des AMS in den betroffenen Bundesländern und Regionen (Arbeitsmarktbezirken) zu generieren und damit zu einer bedarfsgerechten Entwicklung von handlungsrelevanten Instrumentarien zur Abfederung möglicher Verdrängungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt beizutragen.

10.1 Zuwanderung seit dem 1. Mai 2011

In den ersten zwölf Monaten seit der Gewährung der Übergangfristen (von Mai 2011 bis April 2012) stieg die Zahl der ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern im Vergleich zur Periode davor deutlich an. Laut Monitoringsystem des AMS stieg der Bestand an Arbeitskräften aus diesen Ländern in Österreich um 29.493 Arbeitskräfte. Vor allem das Burgenland hat seit der Gewährung der Freizügigkeit eine deutliche Zuwanderung erfahren. Insgesamt wanderten hier zwischen Mai 2011 und April 2012 netto 2.935 Arbeitskräfte aus den acht Ländern zu, für die die Übergangfristen endeten. Dies waren drei Prozent der unselbständig Beschäftigten.

Darüber hinaus wurde auch in den anderen Bundesländern der Ostregion eine relativ zur Arbeitsmarktgröße überdurchschnittliche Zuwanderung registriert. Nach Wien wanderten in diesem Zeitraum netto 10.108 Arbeitskräfte oder 1,3 Prozent der unselbständig Beschäftigten zu. In Niederösterreich kamen bei einem prozentuellen Anstieg von 1,2 Prozent 6.844 Arbeitskräfte hinzu. In der Süd- und Westregion war die Netto-Zuwanderung der Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern (bezogen auf die Arbeitsmarktgröße) unterdurchschnittlich hoch und lag zwischen 0,2 Prozent (Tirol) und 0,7 Prozent (Steiermark) der unselbständig Beschäftigten. Absolut erhielten in der Süd- und Westregion die Steiermark (mit 3.410) und Oberösterreich (mit

3.062) die meisten zusätzlichen ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern, Kärnten (mit 1.237), Salzburg (mit 755) und – neben Tirol (mit 547) – Vorarlberg (mit 367) die wenigsten.

Dieser Netto-Zuwanderung standen aber erheblich größere Brutto-Ströme gegenüber. Im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 nahmen 75.510 Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedstaaten, denen Freizügigkeit gewährt wurde, erstmalig ein Arbeitsverhältnis in Österreich an. Dazu traten weitere 3.126 Personen, die vorher schon ohne Arbeit in Österreich lebten, erstmalig am Arbeitsmarkt auf.

Von diesen 75.510 im Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 brutto zugewanderten Arbeitskräften waren aber am 30. April 2012 nur noch 38.273 Personen (oder 1,1 Prozent der unselbständig Beschäftigten) am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv. Der Großteil der aus den EU-8-Ländern neu zugewanderten Arbeitskräfte scheint daher nur für eine kurze Zeit (z.B. als Saisonbeschäftigte) in Österreich gearbeitet zu haben, wobei wiederum die grenznahen Regionen der Ostregion sowie Wien und sein Umland in Prozent der unselbständig Beschäftigten besonders viele ZuwanderInnen erhielten. Die Bezirke, in denen der Anteil der am 30. April 2012 noch unselbständig beschäftigten ZuwanderInnen seit der Gewährung der Freizügigkeit an der unselbständigen Beschäftigung insgesamt am höchsten war, waren Neusiedl am See, Mureck, Eisenstadt, Mödling und Schwechat. In Lienz, Feldkirch, Waidhofen an der Ybbs, Sankt Veit an der Glan und Dornbirn war die Zuwanderung hingegen am geringsten.

10.2 Die Struktur der Zuwanderung seit dem 1. Mai 2011

Insgesamt war damit die Arbeitskräftezuwanderung aus den EU-8-Ländern seit Mai 2011 nicht nur durch eine starke Konzentration auf einzelne Regionen geprägt, sondern auch durch einen hohen Umschlag an Personen, die wieder zurückwanderten. Darüber hinaus zeigt sich innerhalb der einzelnen Regionen auch eine deutlich differenzierte Struktur. Die wesentlichen Differenzierungslinien, die viele der regionsspezifischen Strukturmerkmale der Zuwanderung bestimmten, waren dabei einerseits die sektorale Spezialisierung – und hier wiederum insbesondere die Bedeutung des Wintertourismus in der jeweiligen Region – und andererseits die Grenznähe.

In Regionen, in denen der Wintertourismus eine große Rolle spielt, also etwa Salzburg, Tirol und Vorarlberg, nahm die Zuwanderung aus den EU-8-Ländern im Dezember deutlich zu. In diesen Regionen war auch der Anteil der im Tourismus beschäftigten EU-8-StaatsbürgerInnen höher als in anderen Regionen. Dies führt auch dazu, dass der Anteil der Frauen und auch der jüngeren Arbeitskräfte – entsprechend der Beschäftigtenstruktur im Tourismus – in diesen Regionen höher war als in den anderen Regionen. Außerdem zeigt sich, dass in diesen Regionen viele der ZuwanderInnen unselbständig beschäftigt waren.

Die Grenznähe einer Region bestimmte hingegen – abgesehen von der Höhe der Zuwanderung – auch ihre Länderstruktur, da insbesondere die ZuwanderInnen aus den Nachbarländern Österreichs (Ungarn, Slowakei, Slowenien und Tschechien) grenznahe Regionen zur Arbeitsaufnahme bevorzugten. Die Grenznähe bestimmte aber auch den Anteil der GrenzpendlerInnen

an der Zuwanderung, sodass im Burgenland 90,6 Prozent der Zugewanderten und 84,9 Prozent der am 30. April 2012 noch Aktiven ihren Wohnort im Ausland beibehielten und auch in den sonstigen Grenzbezirken der PendlerInnenanteil überdurchschnittlich hoch war. Dieser hohe PendlerInnenanteil führte auch dazu, dass in diesen Regionen mehr ältere Arbeitskräfte und (insbesondere in der Ostregion) viele geringfügig Beschäftigte einen Arbeitsplatz fanden.

Abgesehen davon führte die hohe Konzentration der Zuwanderung auf einzelne Teilarbeitsmärkte auch zu einer recht ungleichmäßigen Verteilung der ZuwandInnen. Obwohl die Zuwanderung insgesamt bis Ende April 2011 nur ein Volumen von 0,9 Prozent der unselbständig Beschäftigten Österreichs ausmachte, kam es in einzelnen Branchengruppen und in einzelnen Bundesländern relativ zur Arbeitsmarktgröße zu deutlich höheren Zuwanderungsraten. Insbesondere im Burgenland und im Tourismus entstammte am 30. April 2012 ein erheblicher Anteil der unselbständig Beschäftigten (3,5 Prozent beziehungsweise 3,4 Prozent) den NeuzuwanderInnen aus den EU-8-Ländern seit 1. Mai 2011. In den Branchen einzelner Bundesländer waren diese Anteile sogar noch höher.

10.3 Auswirkungen der Zuwanderung

Dies lässt es zumindest für Teilarbeitsmärkte möglich erscheinen, dass diese Zuwanderung regional und in einzelnen Branchen auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hatte. Obwohl somit im Rahmen dieser Studie – aufgrund methodischer Probleme – keine Untersuchung zu den möglichen kausalen Effekten der Zuwanderung seit dem 1. Mai 2011 auf den österreichischen Arbeitsmarkt durchgeführt werden konnte, zeigt eine Strukturbruchanalyse einer Vielzahl disaggregierter Arbeitslosenreihen doch, dass die Auswirkungen dieser Zuwanderung auf die Arbeitslosigkeit insgesamt eher gering gewesen sein dürften. Bei der österreichischen Arbeitslosenquote lässt sich für den Zeitraum Mai 2011 bis April 2012 zwar ein Strukturbruch feststellen, dieser ist aber statistisch nur schwach abgesichert und würde bedeuten, dass die Arbeitslosenquote in diesem Zeitraum um insgesamt 0,1 Prozentpunkte höher war als erwartet.

Allerdings zeigen sich seit Mai 2011 in einzelnen Teilsegmenten des österreichischen Arbeitsmarktes deutlichere Strukturbrüche. Diese legen nahe, dass in der Ostregion Österreichs (exklusive Wiens), und hier besonders im Burgenland, die Arbeitslosenquote um 0,16 Prozentpunkte über dem bei der gegebenen Beschäftigungsentwicklung zu erwartenden Niveau lag. Darüber hinaus sind Strukturbruchtests auch oft in der Steiermark signifikant. In der Westregion und auch in Kärnten liegen hingegen wenige Indizien auf einen Strukturbruch vor. Einzige Ausnahme ist hier eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit ausländischer Arbeitskräfte und der Frauen in Oberösterreich. Außerdem sind Strukturbrüche bei der Entwicklung der Arbeitslosenquote der Frauen und bei der Arbeitslosenquote der AusländerInnen häufiger als bei anderen Gruppen.

Zumindest einige dieser Strukturbrüche deuten auf leichte Auswirkungen auf die Struktur der Arbeitslosigkeit, in jenen Bereichen, die einer besonders starken Zuwanderung unterlagen, hin. Insgesamt scheinen aber etwaige Arbeitsmarkteffekte aufgrund der Zuwanderung seit der

Gewährung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte nicht sonderlich hoch. Selbst in jenen Arbeitsmarktsegmenten, in denen die deutlichsten Anzeichen eines Anstieges der Arbeitslosigkeit über das aufgrund der Beschäftigungsentwicklung zu erwartende Niveau vorliegen, liegt dieser Anstieg der Arbeitslosenquote nie über 0,2 Prozentpunkten.

Dieser Befund wird auch durch eine Flow-Analyse bestätigt. Diese zeigt, dass die primäre Auswirkung der erhöhten Zuwanderung in der Folge der Gewährung der Freizügigkeit gegenüber den EU-8-Ländern eine Erhöhung des Umschlages insbesondere der ausländischen Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt gewesen sein dürfte. Dieser erhöhte Umschlag hat aber vorwiegend zu einer erhöhten Rückwanderung bzw. zu einem verstärkten Rückzug ausländischer Arbeitskräfte aus dem österreichischen Arbeitsmarkt geführt, während die Zuströme zur Arbeitslosigkeit eher gering waren. Außerdem hat die in dieser Analyse gefundene Erhöhung der Abgänge aus der Beschäftigung nur relativ kurzfristig gewirkt und war auch nicht sonderlich hoch, wenn man bedenkt, dass in Österreich insgesamt pro Monat rund 3,5 Prozent der unselbstständigen Beschäftigten ihr Beschäftigungsverhältnis beenden. Selbst am Höhepunkt der Auswirkungen (im Juni 2011) lag nach den Ergebnissen dieser Studie die monatliche Abgangsrate aus der Beschäftigung (= Abgänge/unselbständig Beschäftigte) österreichweit nur um 0,25 Prozentpunkte höher, als ohne Freizügigkeit zu erwarten gewesen wäre. Ähnlich stieg auch die Zahl der Abgänge in die, »sonstige Nicht-Erwerbstätigkeit« nur moderat, die ebenfalls im Juni 2011 mit 0,15 Prozentpunkten gipfelte und im April 2012 um 0,06 Prozentpunkte höher war, als ohne Zuwanderung zu erwarten gewesen wäre. Die Zahl der Abgänge in die Arbeitslosigkeit erhöhte sich demgegenüber in diesem Zeitraum nie mehr als um 0,07 Prozentpunkte und die Zahl der Abgänge von InländerInnen erhöhte sich – selbst zum Höhepunkt der Auswirkungen – um nur 0,03 Prozentpunkte.

Regional lassen sich dabei wie auch schon bei der Strukturbruchanalyse vor allem im Burgenland Auswirkungen feststellen. Hier stieg nach den Simulationsergebnissen die Zahl der Abgänge aus der Beschäftigung im August um 0,87 Prozentpunkte der unselbstständigen Beschäftigten an und lag im April 2012 um 0,51 Prozentpunkte höher, als ohne Gewährung der Freizügigkeit zu erwarten gewesen wäre. Außerdem stieg hier auch die Zahl der Abgänge von InländerInnen in die Arbeitslosigkeit um mehr als 0,1 Prozentpunkte an. Die restlichen Bundesländer der Ostregion folgen mit einigem Abstand. In diesen kam es selbst am Höhepunkt der Auswirkungen nie zu einer Erhöhung der Abgänge von mehr als 0,3 Prozentpunkten und der Zustrom zur Arbeitslosigkeit erhöhte sich durchwegs um weniger als 0,1 Prozentpunkte. In den Bundesländern der Westregion (mit der potenziellen Ausnahme Salzburgs) waren die simulierten Auswirkungen hingegen sehr gering.

10.4 Wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Die Zuwanderung aus den EU-8-Ländern seit der Gewährung der Freizügigkeit entsprach in ihrem Ausmaß und in ihrer Struktur zwar weitgehend den Erwartungen, war aber auch

durch eine starke Konzentration auf nur wenige Branchen und Regionen geprägt. Diese starke Konzentration führt dazu, dass in diesen Teilbereichen des Arbeitsmarktes Verdrängungsprozesse zwischen neu zuwandernden Arbeitskräften und inländischen oder aber insbesondere alteingesessenen ausländischen Arbeitskräften nicht ausgeschlossen werden können. Dieser möglichen Verdrängung könnte dabei durch die Wirtschaftspolitik auf unterschiedliche Weise begegnet werden:

Erstens könnte versucht werden, die steuerbare Zuwanderung aus den Drittstaaten gerade in jenen Regionen und Sektoren, die gegenwärtig besonders viele ArbeitnehmerInnen aus den EU-8-Ländern aufnehmen (also in der Ostregion Österreichs sowie in der Baubranche, im Gaststätten- und Beherbergungswesen und auch in den anderen wirtschaftlichen Dienstleistungen), durch eine restriktivere Vergabe von Beschäftigungsbewilligungen zu verringern. Hier ist allerdings zu bedenken, dass zum einen das »Einsparungspotenzial« unter den Arbeitsaufnahmen aus den Drittstaaten begrenzt ist, da nach den uns zur Verfügung stehenden Daten im Vorjahr in den Monaten Mai 2011 bis April 2012 rund 12.000 Arbeitskräfte aus diesen Ländern zuwanderten. Zum anderen ist hier auch zu berücksichtigen, dass eine Reduktion der Zuwanderung aus den EU-2-Ländern, aus denen in den Monaten Mai 2011 bis April 2012 nochmals rund 13.000 Arbeitskräfte zuwanderten, insofern langfristig unerwünscht ist, da diese Länder spätestens am 1. Jänner 2014 ihre Freizügigkeit erlangen werden, und eine Reduktion der Zuwanderung zum gegenwärtigen Zeitpunkt wohl zu einer höheren Zuwanderung nach der Gewährung der Freizügigkeit führen würde.

Zweitens könnte versucht werden, im Sinne einer sektoralen Politik durch entsprechende Vermittlungsaktivitäten (z.B. seitens des AMS) andere Sektoren und Regionen für die ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern attraktiver zu machen und gerade in jenen Sektoren und Regionen, in denen es zu einer besonders starken Zuwanderung von Arbeitskräften kam, die Kontroll- und Beratungsintensität hinsichtlich der Einhaltung sozial-, arbeits- und kollektivvertraglicher Bestimmungen zu erhöhen, da eine Reihe von Untersuchungen zeigen, dass gerade bei neu zuwandernden Arbeitskräften ein besonderes Informationsdefizit hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten im Empfängerland herrscht.

Hier bieten sich auch Ansatzpunkte für eine regional differenzierte Strategie, da – aufgrund ihrer geringeren Integration in den heimischen Arbeitsmarkt – gerade unter PendlerInnen und Saisonbeschäftigten besonders hohe Informationsdefizite zu erwarten sind. Dies würde bedeuten, dass gerade in jenen Regionen, in denen es zu einer besonders starken Zuwanderung von PendlerInnen (also in den Grenzgebieten) und von Saisonarbeitskräften (also insbesondere in den Wintertourismusgebieten) solche einschlägigen Beratungsangebote, aber auch Kontrollen intensiviert werden könnten.

Drittens sollte auch versucht werden, Arbeitskräften, die von der Zuwanderung in bestimmten Branchen und Regionen betroffen sind, durch entsprechende Qualifizierungsangebote (z.B. entsprechende Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik) breitere Verwendungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt zugänglich zu machen. Eine besonders wichtige Zielgruppe sind hier die bereits in Österreich ansässigen ausländischen Arbeitskräfte, da sie durch ihre starke Konzen-

tration auf ähnliche Branchen und Berufe wie die neu zuwandernden EU-8-StaatsbürgerInnen stärker unter Konkurrenzdruck geraten als österreichische StaatsbürgerInnen.

Aus langfristiger Perspektive sollte überdies bedacht werden, dass die aus den EU-8-Ländern neu zugewanderten MigrantInnen – sofern es sich bei ihnen um permanente MigrantInnen handelt – in Zukunft wohl auch zunehmend ihre Familien nach Österreich bringen werden. Dadurch werden zusätzliche integrationspolitische Anforderungen entstehen. Auch wären aufgrund der unterschiedlichen Betroffenheit verschiedener Regionen und der unterschiedlichen Interessenslagen verschiedener Arbeitskräfte regional differenzierte Strategien denkbar. Insbesondere wäre zu beachten, dass Saisonarbeitskräfte beziehungsweise temporäre ZuwanderInnen eher geringere Anreize zu einer Integration am heimischen Arbeitsmarkt haben werden und sich auch nur kurz in Österreich aufhalten. Regionen, in denen vor allem Saisonarbeitskräfte aus den EU-8-Ländern arbeiten, haben daher eher weniger Bedarf an solchen Maßnahmen.

11 Arbeitsmarktpolitische Ableitungen aus der Betriebsbefragung

Die Strukturanalysen der Zuwanderung sind eine zentrale Grundlage für die Ableitung wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Schlussfolgerungen. Die befragten AMS-UnternehmenskundInnen ergänzen dies aus Perspektive der unmittelbaren Zielgruppe des AMS. Die vorgenommene Analyse ihres vergangenen und künftigen Verhaltens in Bezug auf EU-8-Arbeitskräfte erlaubt die Ableitung spezifischer Handlungsoptionen für das AMS. Daher werden im Folgenden die wesentlichen Ergebnisse der Befragung der AMS-KundInnenbetriebe zusammengefasst und jeweils gleich anschließend mögliche Anknüpfungspunkte für das AMS skizziert.

11.1 Rekrutierung von EU-8-Arbeitskräften

Das deutliche Ost-West-Gefälle der Zuwanderung, wie es die Strukturanalyse zeigt, spiegelt sich auch in der Rekrutierung von EU-8-Arbeitskräften durch die österreichischen AMS-Kundenbetriebe: Unternehmen der östlichen Bundesländer – allen voran burgenländische Unternehmen – haben seit der Liberalisierung überproportional oft Arbeitskräfte aus dem EU-8-Raum rekrutiert (gesucht und/oder eingestellt). In den westlichsten Bundesländern Vorarlberg und Tirol traf dies hingegen am seltensten zu. Erstmals nach der Liberalisierung des Arbeitsmarktzuganges für EU-8-BürgerInnen haben insgesamt acht Prozent der Betriebe Personen aus diesen Ländern rekrutiert. Dies gilt wiederum etwas verstärkt für burgenländische Unternehmen, insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Bundesländern aber nicht sehr hoch. Vergleichbares gilt für die gezielte Suche nach EU-8-Arbeitskräften, welche insgesamt keinen großen Stellenwert einnimmt (zwei Prozent). Etwas überdurchschnittlich haben burgenländische und Wiener AMS-KundInnen gezielt in den EU-8-Ländern nach Personal gesucht. Deutlich mehr Betriebe haben Personal aus dem EU-8-Raum eingestellt, als gezielt gesucht. In allen Landesteilen finden hierbei EU-8-StaatsbürgerInnen auf verschiedensten Wegen zu den österreichischen Unternehmen. Blindbewerbungen, Mundpropaganda oder Bewerbungen auf in österreichischen Medien geschaltete Annoncen nehmen neben dem AMS eine wichtige Rolle ein.

Nachteilige Aspekte in Bezug auf EU-8-Arbeitskräfte sehen Betriebe in erster Linie in der Frage von Deutschkenntnissen. So sind beispielsweise Sprachbarrieren ein zentraler Grund, wieso Betriebe bei ihren künftig geplanten Einstellungen wahrscheinlich nicht auf EU-8-Personal zurückgreifen wollen.

Gute Deutschkenntnisse als Wettbewerbsvorteil: Gute Deutschkenntnisse sind demnach eine Schlüsselqualifikation und -anforderung am Arbeitsmarkt, und dies gilt unabhängig von den Tätigkeitsniveaus. So zeigen die Ergebnisse zu den betrieblichen Anforderungsprofilen an MitarbeiterInnen verschiedener Tätigkeitsniveaus und Berufsgruppen, dass zumindest grundle-

gende Deutschkenntnisse auch für einfache Hilfsarbeiten erwartet werden. Für alteingesessene Arbeitsuchende mit Defiziten in den Deutschkenntnissen kann im Erwerb verbesserter Kenntnisse also durchaus ein Wettbewerbsvorteil gegenüber migrationsbereiten Arbeitsuchenden aus dem EU-8-Raum liegen. Die Maßnahmen des AMS spezifisch für Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund, die wesentlich auf Deutschkursen basieren, sind jedenfalls ein bedeutsamer Weg, um dieser überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffenen Zielgruppe (siehe Statistik Austria 2012) den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Im FacharbeiterInnenbereich kommt auch den Sprachkenntnissen in Englisch ein gewisser Stellenwert zu (siehe dazu u.a. AMS Standing Committee on New Skills).

Transparenz bei der Vergleichbarkeit und Anerkennung ausländischer Qualifikationen:

Vereinzelt thematisieren sowohl die AMS-KundInnenbetriebe wie auch EU-8-ArbeitsmarktexpertInnen die Vergleichbarkeit und Anerkennung ausländischer Qualifikationen in Österreich als Schwierigkeit. Gut qualifizierte EU-8-ArbeitnehmerInnen seien häufig in niedrig qualifizierten Tätigkeiten in Österreich beschäftigt, teils auch, weil ihre Ausbildungen nicht anerkannt werden. Insgesamt sind in Österreich bis zu einem Drittel der Beschäftigten mit Migrationshintergrund unterhalb ihrer schulischen Qualifikation beschäftigt (siehe für Wien Riesenfelder et al. 2010) und können ihre Kompetenzen nicht umfassend am Arbeitsmarkt einbringen – was nicht nur nachteilige Effekte für die betroffenen Personen mit sich bringt, sondern auch gesamtwirtschaftlich gesehen vorhandene Potenziale ungenützt lässt.

Die erste Hürde – das zum Teil fehlende Wissen über ausländische Berufsausbildungen und die damit erworbenen Qualifikationen – bedarf umfassender, gut aufbereiteter und aktualisierter Informationsangebote. Eine Initiative, die diese Informationslücken aufgreift und breit über Berufe in Nachbarländern informiert, ist die »Jobtour«. Unter www.jobtour.eu haben die Sozialpartner der Länder Österreich, Tschechien, Slowakei und Ungarn eine internetbasierte Datenbank erarbeitet, die neben einem multilateralen Vergleich der Tätigkeitsbereiche, Ausbildungswege, Kollektivverträge und notwendigen Anerkennungen von rund 150 Berufen auch allgemeine Informationen zu den nationalen arbeits- und sozialrechtlichen Materien sowie zum Leben im Land zur Verfügung stellt. Diese Datenbank deckt damit die Informationsbedarfe sowohl von Arbeitsuchenden (welche Berufe entsprechen meiner Ausbildung im Ausland?) als auch von ArbeitgeberInnen (welche Qualifikationen bringt ein bzw. eine BewerberIn mit dieser ausländischen Berufsausbildung mit?) und könnte vor dem Hintergrund der weiterhin aktuellen Problematik als Good Practice ausgebaut und erweitert werden.

Die Frage der konkreten Anerkennung (Nostrifikation) ausländischer Qualifikationen hat in Österreich in jüngster Vergangenheit erhöhte Aufmerksamkeit erhalten und Vereinfachungen dieser Verfahren sind geplant. Derartige Schritte sind auch im Einklang mit der Empfehlung des Rates zum Nationalen Reformprogramm Österreichs 2012 zu sehen, wo ebenfalls auf diese Problematik verwiesen wird. Wie auch immer die institutionelle Neugestaltung der Anerkennungsverfahren künftig aussehen wird, erscheint ein zuverlässiges Wissen im AMS darüber – respektive im Bedarfsfall die Weiterverweisung an die zuständigen Stellen – wichtig. Auch aus Sicht von EU-8-Arbeitsmarktverwaltungen ist eine gute Kenntnis der Anerkennungsmög-

lichkeiten und -verfahren in Österreich eine wichtige Voraussetzung für eine professionelle Beratung ihrer migrationsbereiten Arbeitskräfte, und hier vor allem der Fachkräfte. Insofern ist ein fachlich fundierter Austausch zwischen österreichischen Institutionen und den EU-8-Arbeitsmarktverwaltungen wesentlich, um EU-8-Arbeitskräfte bereits in ihrem Herkunftsland darüber informieren zu können, welche Qualifikationen anerkannt werden können, welche Schritte hierzu nötig sind und welche Effekte aus einer Anerkennung für den Arbeitsmarktzugang zu erwarten sind.

Sensibilisierung bezüglich Lohn- und Sozialdumping, Information zu geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen: In Zusammenhang mit der ausbildungs(in)adäquaten Beschäftigung von Arbeitskräften ist auch auf das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDB-G) hinzuweisen. In der Befragung geben Betriebe den Zugang zu billigen Arbeitskräften nicht als vorrangige Motivation für die Beschäftigung von EU-8-ArbeitnehmerInnen an (nur 13 Prozent der Unternehmen nennen diesen Faktor als Motiv für die Rekrutierung von EU-8-StaatsbürgerInnen nach der Liberalisierung), in der Wahrnehmung von ArbeitsmarktexpertInnen der EU-8-Länder spielt diese Überlegung auf Seiten österreichischer Betriebe aber durchaus eine Rolle. Gleichzeitig begründen die befragten Unternehmen eine allfällig negative bisherige Bilanz der Liberalisierung auch zu einem großen Teil mit der Wahrnehmung negativer wirtschaftlicher Effekte, konkret vor allem einer verschärften Konkurrenzsituation aufgrund von Lohn- und Preisdumping durch die steigende Zahl ausländischer ArbeitnehmerInnen.

Um solche Entwicklungen einzudämmen, trat zeitgleich mit der Arbeitsmarkliberalisierung das LSDB-G in Kraft, in dessen Zentrum der Verwaltungsstrafatbestand der Unterschreitung des – der Tätigkeit angemessenen – Grundlohnes steht.³⁸ Eine kontinuierliche und fundierte Information über das LSDB-G scheint in verschiedene Richtungen weiterhin notwendig und kann im Rahmen der Tätigkeit des AMS mitunterstützt werden: Auf Seiten der Arbeitssuchenden (wiewohl auch der ArbeitnehmerInnen) kann das Bewusstsein über ihre Lohnansprüche gestärkt werden, respektive auf zuständige Beratungsstellen hingewiesen werden (z.B. durch Auflegen von Informationsflyern). Auf Seiten österreichischer wie auch ausländischer Betriebe – wie am Beispiel Ungarn deutlich wird – besteht ein gewisses Informationsdefizit bezüglich der neuen gesetzlichen Bestimmungen und der daraus für sie resultierenden Verpflichtungen. Und schließlich wäre auch die Information der Arbeitsmarktverwaltungen im EU-8-Raum im Auge zu behalten, die ihrerseits migrationswillige ArbeitnehmerInnen oder PendlerInnen über die rechtlichen Grundlagen in Kenntnis setzen möchten. Für Informationen zu geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen in Österreich kann also ein inhaltlicher Bedarf gesehen werden, der auch im Rahmen von Kooperationsbeziehungen mit den EU-8-Arbeitsmarktverwaltungen

38 Der Bezug auf den Grundlohn (kollektivvertraglicher Brutto-Grundbezug, der allerdings im Gegensatz zum Entgelt keine Zulagen, Zuschläge oder Sonderzahlungen enthält) wird von verschiedenen Seiten kritisch bewertet. Ebenfalls durch das LSDB-G wurde die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin festgeschrieben, entsprechende Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Arbeitsort bereitzuhalten. Die Kontrollbefugnisse wurden beim Kompetenzzentrum LSDB bei der Wiener Gebietskrankenkasse gebündelt, wobei die Finanzpolizei und im Baubereich auch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse kontrollberechtigt sind (siehe Riesenfelder et al. 2012).

thematisch bearbeitbar wäre. Darüber hinaus sind gute Vernetzungsstrukturen zwischen verschiedenen AkteurInnen (z.B. AMS, Arbeiterkammer, gewerkschaftliche Beratungszentren in den Grenzregionen wie IGR) in diesem Feld wesentlich, um unerwünschte Entwicklungen hintan zu halten.

11.2 Künftige Personaleinstellungen

Bundesweit plant fast die Hälfte der AMS-Unternehmenskunden in den nächsten zwölf Monaten sehr/eher wahrscheinlich Neueinstellungen. Dabei bestehen regional durchaus unterschiedliche Pläne – überdurchschnittlich viele Unternehmen in Vorarlberg und in Wien gehen von Personaleinstellungen aus, unterdurchschnittlich ist der Wert hingegen für das Burgenland. Dabei meinen österreichweit etwa 15 Prozent, dass sie sehr/eher wahrscheinlich (auch) auf Personal aus dem EU-8-Raum zurückgreifen werden, wobei sich in der Frage weiterhin ein Ost-West-Gefälle abzeichnet. Es sind Betriebe der westlichen Bundesländer, welche vergleichsweise seltener an Personal aus dem EU-8-Raum denken.

Mittelfristig (zwei bis drei Jahre) erwarten 49 Prozent der AMS-Unternehmenskunden zusehends Probleme beim Finden von passendem Personal für offene Stellen. Hier wird vor allem im FacharbeiterInnenbereich eine entsprechend negative Erwartungshaltung zum Ausdruck gebracht. Regional thematisieren Vorarlberger und steirische Unternehmen deutlich überdurchschnittlich diesen Aspekt, während Kärntner Betriebe hier weniger Schwierigkeiten in der Zukunft erwarten.

Die Arbeitsmarktiliberalisierung wird seitens der AMS-Kundenbetriebe im Zusammenhang mit der Frage der Abdeckung des Arbeitskräftebedarfes positiv gewertet, vergrößert sich doch der Pool an möglichen (Fach-)ArbeiterInnen. Auch bisher waren, sofern Betriebe gezielt in den EU-8-Ländern gesucht haben, die Abdeckung von spezifischen Kompetenzen und das Nichtfinden von passendem Personal in Österreich die wesentlichen genannten Hintergründe für diese Suchaktivitäten.

Intensivierung des internationalen Recruitings: Mittels einer Intensivierung des internationalen Recruitings – im EU-Raum oder auch darüber hinausgehend – könnten entsprechende Potenziale und Kooperationsmöglichkeiten auf Seiten des AMS verstärkt erschlossen werden. Bereits in anderen EU-Ländern, zuletzt im Frühjahr 2012 in Deutschland, wurde, um dem Fachkräftemangel vorzubeugen, die internationale Anwerbung von Personal offensiver gestaltet. In Kooperation und Abstimmung mit EURES bestehen spezifische Informationsangebote und Services, die qualifizierte FacharbeiterInnen EU-weit, aber auch weltweit ansprechen sollen. Daneben könnten auch gezielte Kooperationen mit Arbeitsmarktverwaltungen aus den EU-8- oder anderen EU-Ländern angedacht werden. Dies könnte sich in einer ersten Umsetzungsphase beispielsweise auf bestimmte PES und eine spezifische Palette an Mangelberufen konzentrieren – so könnte ein entsprechend gut koordiniertes und effizientes Vorgehen erreicht werden, da hier mit einigen Herausforderungen zu rechnen ist (z.B. Anwendung unterschiedlicher Berufs-

systematik, Vergleichbarkeit der Qualifikationen). Zur intensivierten Information der Betriebe könnten auch bewährte Instrumente wie die Flexibilitätsberatung genutzt werden. Gerade die Flexibilitätsberatung bietet ein breitgefächerte Handlungsfelder an, in deren Rahmen auch die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen einer internationalen Anwerbung von Personal und der entsprechenden Unterstützungsangebote seitens des AMS/EURES explizit Thema sein könnten. Auch sollte in diesem Kontext die Frage der Bekanntheit respektive Platzierung der EURES Serviceleistungen, welche von den befragten UnternehmenskundInnen kaum explizit angeführt werden, verstärkt thematisiert werden (siehe weiter unten).

Deckung betrieblicher Bedarfe an Qualifizierungs- und Beratungsangeboten zur Unterstützung der Rekrutierung: Neben solchen Rekrutierungsaktivitäten sind eine genaue Abklärung betrieblicher Bedarfe und die Erstellung entsprechender Angebote wesentlich. Bestehende Qualifizierungs- und Beratungsangebote des AMS für Unternehmen (etwa Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB; Qualifizierungsverbünde) sind hier wesentliche Instrumente. Aber auch die Qualifizierungsförderung von Beschäftigten sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitsuchende, vor allem in häufig nachgefragten Berufsfeldern sowie in »New Skills«, also Fähigkeiten und Kompetenzen, die zu einer erwartbaren Nachfrage führen, sind unabdingbar. Hinsichtlich Letzterem kann auf verschiedene Prognosen zur Vorhersage von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsbedarfen (siehe z.B. AMS Standing Committee on New Skills, AMS Qualifikations-Barometer – www.ams.at/qualifikationen) zurückgegriffen werden, und es könnten in enger Kooperation von AMS, Unternehmen und Weiterbildungsanbietern bedarfsorientierte Angebote entwickelt werden.

11.3 Rolle des AMS bei der Stellenbesetzung mit EU-8-StaatsbürgerInnen

Was die Indikatoren zur Rolle des AMS bei der Besetzung von Stellen mit EU-8-Arbeitskräften betrifft, zeigen sich keine grundlegenden Verhaltensänderungen mit der Arbeitsmarkliberalisierung: Die gezielte Suche nach Arbeitskräften aus dem EU-8-Raum blieb konstant auf einem relativ niedrigen Niveau (rund zwei Prozent der Betriebe), die Einbeziehung des AMS bei einer solchen gezielten Suche liegt etwa bei der Hälfte. Dabei werden vor allem allgemeine Informationen über den Personalmarkt in den EU-8-Ländern und über das Arbeitskräfteangebot in einzelnen EU-8-Ländern eingeholt. Schließt man in diese Betrachtungen auch jene Betriebe ein, die nach der Öffnung EU-8-Arbeitskräfte einstellten (Rekrutierung im Sinne von Suche und/oder Einstellung), zeigt sich eine Involviertheit des AMS (Vermittlung der EU-8-Arbeitskräfte über das AMS/EURES) bei insgesamt gut einem Drittel der rekrutierenden AMS-KundInnenbetriebe.

Bezogen auf die Gesamtheit aller BetriebskundInnen ergibt sich so eine Einbindung des AMS bei sechs Prozent der Rekrutierungsaktivitäten (Suche/ Einstellung) in Bezug auf EU-8-StaatsbürgerInnen in der Phase seit der Liberalisierung. Überdurchschnittlich ist die Inanspruch-

nahme von Leistungen des AMS bei burgenländischen und Wiener Betrieben, in den westlichen beiden Bundesländern Tirol und Vorarlberg ist der Nutzungsanteil klar unterdurchschnittlich – sie rekrutieren ihre EU-8-Arbeitskräfte also eher ohne die Unterstützung des SfU.³⁹

Mit Blick in die Zukunft ist bei insgesamt 15 Prozent der AMS-KundInnen im Laufe der nächsten zwölf Monate die Einstellung von EU-8-Arbeitskräften sehr oder eher wahrscheinlich. Von ihnen plant der Großteil dabei die Einschaltung des SfU, sodass in Summe bei elf Prozent der KundInnenbetriebe mit diesbezüglichen Bedarfen zu rechnen ist. Steirische und Wiener Unternehmen könnten sich dabei zu deutlich größeren Anteilen (rund 20 Prozent) mit entsprechenden Belangen an das SfU wenden. Verglichen mit den bisherigen Einschaltquoten bei der Rekrutierung von EU-8-BürgerInnen kann daher mit einer geringfügig steigenden Einschaltung gerechnet werden.

Schärfung des Profiles von EURES: Bemerkenswert ist im Zusammenhang mit der Einschaltung des AMS bei der bisherigen Suche von Personal im EU-8-Raum die relativ geringe Bedeutung von EURES, dem europäischen Portal zur beruflichen Mobilität. Nur sechs Prozent derer mit entsprechenden Suchaktivitäten geben explizit an, EURES als Suchweg genutzt zu haben. Auch eine aktuelle Studie über das österreichische EURES-Angebot kommt – auf Grundlage einer Befragung von EURES-KundInnen und anderen AMS-KundInnen – zu dem Schluss, dass die Marke EURES nach wie vor nicht ausreichend positioniert werden konnte (siehe Lechner/Willsberger 2012). Selbst unter EURES-KundInnen besitzt der Begriff EURES einen relativ geringen Bekanntheitsgrad und Wiedererkennungswert. Dies wird auf den Umstand zurückgeführt, dass sich Personal suchende Unternehmen in erster Linie an den/die AMS-BeraterInnen aus dem Bereich Service für Unternehmen wenden und EURES-Dienstleistungen eher »im Hintergrund« laufen und von den KundInnen oftmals unbemerkt bleiben. Daher empfehlen die AutorInnen eine Neugestaltung der Schnittstelle von SfU und EURES in dem Sinne, dass die EURES-Dienstleistungen zu einem integrierten Bestandteil des Service für Unternehmen gemacht werden sollten, das immer dann abgerufen werden sollte, wenn Unternehmen zur Einstellung von BewerberInnen auch aus dem europäischen Ausland bereit sind (siehe Lechner/Willsberger 2012). In Summe werden eine bessere strategische Platzierung und eine Schärfung des Profiles dieses spezifischen europaweiten Vermittlungskanales empfohlen, was auf Grundlage der vorliegenden Befunde unterstrichen werden kann.

Verbesserter Datenaustausch zu freien Stellen in den gemeinsamen Grenzregionen und grenzüberschreitende Vernetzung der Systeme: Von verschiedenen ExpertInnen wird zur Verbesserung der Dienstleistungen der Arbeitsmarktverwaltungen deren stärkere Zusammenarbeit vorgeschlagen (s.u.). Ein Teil davon ist der Wunsch nach einem besseren Datenaustausch in Bezug auf offene Stellen in den Grenzregionen, was von ArbeitgeberInnen und Arbeitssuchenden beiderseits der Grenzen genutzt werden sollte. Vor allem tschechische und slowenische ArbeitsmarktexpertInnen haben ein solches gemeinsames Informationssystem der grenznahen RGS zur Sprache gebracht. Aktuell bestehen nach unserer Information in den österreichischen

39 Service für Unternehmen, ein Aufgabenbereich des AMS.

Grenzregionen verschiedene Einzelinitiativen. Eine EDV-basierte Vernetzung der Regionalstellen wurde bislang mit Deutschland umgesetzt (gegenseitige Anbindung der online-Inserate von AMS und der Agentur für Arbeit; gegenseitige Zugänge zu den jeweils anderen Datenbanken). Verschiedene andere Initiativen werden diskutiert und entwickelt, so war etwa mit Ungarn ein grenzüberschreitendes Vermittlungstool mit definierten Qualitätskriterien im Rahmen des NETLAB-Projektes geplant, wird aber aktuell nicht weiterverfolgt. In manchen Regionen werden zum Teil recht pragmatische Umgangsformen gepflegt, etwa indem wöchentlich eine Excel-Liste mit den offenen Stellen an die Partner-Geschäftsstelle jenseits der Grenze gemailt und dort aufgehängt wird, was den Arbeitsuchenden eine Bewerbung bei den ausschreibenden Unternehmen ermöglicht. In Summe bestehen aktuell regional unterschiedliche Konstellationen der Kooperation, die je nach den spezifischen Bedarfen und Wünschen der regionalen AkteurInnen (möglicherweise auch in Richtung eines regionalen gemeinsamen Informationssystems) weiterverfolgt werden sollten.

Einschaltung des AMS für die Besetzung offener Stellen verschiedener Tätigkeitsniveaus:

Die Fachkräfte aus dem EU-8-Raum werden von österreichischen AMS-UnternehmenskundInnen als erfreuliche Erweiterung des Pools potenzieller MitarbeiterInnen wahrgenommen. Dass in Österreich kein passendes Personal für die zu besetzende Stelle gefunden wurde, ist ein wesentliches Motiv für die Rekrutierung von EU-8-Arbeitskräften. Gleichzeitig zeigen die Befragungsergebnisse aber auch, dass auch bei Tätigkeiten auf geringen Niveaus (Hilfs-, angelernte Tätigkeiten) die Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus dem EU-8-Raum zugenommen hat. Parallel dazu hat bei jenen Betrieben, die ganz gezielt im EU-8-Raum gesucht haben, die Einschaltung des AMS im Vergleich vor und nach der Liberalisierung an Bedeutung verloren. Möglicherweise werden gerade im geringqualifizierten Bereich andere Vermittlungswege als das AMS/EURES – etwa über private Kontakte, über bereits im Betrieb beschäftigte ArbeitnehmerInnen etc. – verstärkt genutzt. Aus Perspektive der befragten Unternehmen lässt sich diese These allerdings nicht klar beantworten, da eine exakte Differenzierung der Suchwege je nach gesuchtem Tätigkeitsniveau auf Basis der vorliegenden Daten nicht möglich ist. Der Frage, inwiefern sich hier eine grundlegende Veränderung der Einschaltung des AMS für geringqualifizierte offene Stellen abzeichnet – also jenem Segment offener Stellen, für die Betriebe traditionellerweise überdurchschnittlich stark auf die Leistungen des AMS zurückgreifen – wäre noch gezielter nachzugehen.

11.4 Bilanz der Liberalisierung aus Sicht der Unternehmen

Die Bilanz der AMS-KundInnen knapp ein Jahr nach der Liberalisierung fällt relativ positiv aus, wenngleich auch regional in unterschiedlichem Maße und je nach Blickwinkel divergierend. Betriebe sehen die Liberalisierung also durchaus differenziert und verorten auf einer gesamtwirtschaftlichen Ebene am öftesten positive Effekte, sind doch 46 Prozent der Ansicht, dass die Liberalisierung (eher) Vorteile für die österreichische Wirtschaft bringt.

Es sind westösterreichische Unternehmen (Vorarlberg, Tirol, Salzburg – Bundesländer, in denen die Beschäftigung von EU-8-BürgerInnen eine vergleichsweise geringere Rolle spielt) sowie steirische und niederösterreichische Betriebe, die hier öfter als im bundesweiten Schnitt Vorteile benennen. Auch in Hinblick auf die Effekte auf die Region und die Branche sind die westlichen Unternehmen relativ oft der Ansicht, dass die Arbeitsmarkttöffnung von Vorteil ist. In Bezug auf das eigene Unternehmen sehen Vorarlberger und Tiroler Betriebe etwas seltener Vorteile, während Salzburger Unternehmen hier überdurchschnittlich positiv bilanzieren. Selbiges gilt für burgenländische AMS-KundInnen, die jedoch gleichzeitig die Auswirkungen gesamtwirtschaftlich deutlich unterdurchschnittlich beurteilen. Betriebe vor allem aus Oberösterreich, aber auch aus Kärnten und Wien zeichnen insgesamt etwas kritischere Bilder und thematisieren auf allen Ebenen vergleichsweise seltener Vorteile. Neben der regionalen Verteilung ist hier aber vor allem die Branche ein entscheidender Faktor: Während Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe sehr positive Bilanz für ihr Unternehmen und auch für ihre Branche ziehen, zeigen sich Unternehmen der Baubranche wesentlich kritischer.

Insgesamt ist also die Bilanz der AMS-UnternehmenskundInnen keineswegs einheitlich. Verschiedene Faktoren und jeweilige strukturelle Rahmenbedingungen wirken hier beeinflussend. Vorteilige Effekte für die Unternehmen ergeben sich vor allem aus der wahrgenommenen Verfügbarkeit eines größeren Pools an Arbeitskräften, sowohl für qualifizierte wie auch für geringqualifizierte Tätigkeiten, und an zweiter Stelle aus dem Abbau bürokratischer Hürden. Als nachteilig werden vor allem negative Dynamiken am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft (Konkurrenzdruck, Lohn- und Preisdruck, Dumping, Lohngefälle etc.) wahrgenommen. Auf die entsprechende Bedeutung von diesbezüglich in Österreich implementierten Maßnahmen, konkret der Einführung des LSDB-G, wurde schon verwiesen. Eine gute Information und hohe Kontrolldichte sind hier wesentlich.

11.5 Zur Kooperation mit Arbeitsmarktverwaltungen im EU-8-Raum

Die Zusammenarbeit des österreichischen AMS mit den PartnerInnen im EU-8-Raum findet auf mehreren Ebenen statt. Solche Zusammenarbeitsformen können je nach Land auf unterschiedliche Traditionen zurückblicken und haben auch unterschiedliche Formen der konkreten Ausgestaltung der Kooperation angenommen.

Die Fortführung der Vernetzung und gegenseitigen Information ist den GesprächspartnerInnen aus den EU-8-Arbeitsmarktverwaltungen ein wichtiges Anliegen. Bedarf besteht hier vor allem in Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitens in Österreich, um migrationsinteressierte ArbeitnehmerInnen bereits in ihren Heimatländern gut beraten zu können, denn die befragten ArbeitsmarktexpertInnen in den EU-8-Ländern verstehen eine korrekte und umfassende Information von ArbeitnehmerInnen, die eine Arbeit in Österreich suchen oder annehmen wollen, als wichtige Aufgabe der Arbeitsmarktverwaltungen. Hierzu

wäre unter Einbeziehung entsprechender ExpertInnen der gegenseitige Austausch weiter fortzuführen respektive zu intensivieren. Dies umfasst arbeitsrechtliche, aber auch sozialrechtliche Aspekte. Auch der grenzüberschreitende und EU-weite Austausch über offene Stellen ist ein Thema, in welchem die ExpertInnen Optimierungspotenziale verorten. Ein gemeinsames Informationssystem der regionalen Geschäftsstellen in der Grenzregion zum gemeinsamen Arbeitsmarkt wäre vorteilhaft, wobei dies in erster Linie für EU-8-ArbeitnehmerInnen attraktiv wäre. Eine effektive Zusammenarbeit der Arbeitsmarktverwaltungen basiert in weiten Teilen auf einer guten Kenntnis der jeweils »anderen« Systeme und Strukturen. Hierzu regen einige ExpertInnen vertiefende Aktivitäten zwischen den Arbeitsmarktverwaltungen etwa in Form von »Schnuppertagen« und Hospitanzen an.

Letztlich sehen die ExpertInnen Potenzial für weitergehende Aktivitäten auch in der verstärkten Vernetzung zwischen den Systemen (Aus-)Bildung, Arbeitsmarkt und Unternehmen. Angesprochen wird vor allem die Möglichkeit für (junge) Menschen, in österreichischen Unternehmen Praktika zu absolvieren. Basierend auf jüngsten Befragungsergebnissen von EURES-KundInnen in Österreich werden bislang kaum solche Beschäftigungsformen angeboten (siehe Lechner/Willsberger 2012). Für das AMS könnte in diesem Zusammenhang der Ausbau grenzüberschreitender Vermittlung von Schnuppertagen oder Praktikumsstellen ein Handlungsfeld darstellen, um die berufliche und persönliche Entwicklung sowie Mobilität von Jugendlichen und jungen Erwachsenen – diesseits und jenseits der Grenze – zu unterstützen. Entsprechende Möglichkeiten, Erwartungen und Rahmenbedingungen für eine solche verstärkte Nutzung wären hier noch auszuloten. Aber auch die österreichischen Erfahrungen in der Kooperation von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem (praxisnahe Ausbildungen etwa im Rahmen der Lehrausbildung oder auch im Rahmen von AMS-geförderten praxisnahen Ausbildungsangeboten wie etwa FiT) erscheinen hier sehr wertvoll. Österreich wird hier seitens der EU-8-ExpertInnen aufgrund der gegebenen Expertise als wichtiger Partner beim Aufbau und bei der Weiterentwicklung von praxisnahen Ausbildungen wahrgenommen.

12 Anhang

12.1 Literatur

- Beer, Elisabeth et al. (2003): Die Erweiterung der Europäischen Union mit 1. Mai 2004: Was wird sich für uns ändern, Kommentar zum Beitrittsvertrag aus Sicht der österreichischen ArbeitnehmerInnen, Arbeiterkammer Österreich, Wien.
- Blanchflower, David G./Lawton, Helen (2010): The Impact of the Recent Expansion of the EU on the UK Labor Market, in: Kahanec, Martin/Zimmermann, Klaus F. (ed.) (2010): EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration, S. 181–218.
- Clark, Nick/Hardy, Jane (2011): Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU: Der Fall Großbritannien, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin.
- European Integration Consortium (2009): Labour Mobility within the EU in the Context of Enlargement and the Functioning of the Transitional Arrangements, Study Carried out on Behalf of the Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Directorate General of the European Commission, Nürnberg.
- European Job Mobility Laboratory (2011): Mobility in Europe 2011, European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- European Migration Network (2011): Satisfying Labour Demand through Migration, Synthesis Report, Brussels.
- Galgóczi, Béla/Leschke, Janine/Watt, Andrew (2011): Intra-EU Labour Migration: Flows, Effects and Policy Responses, etui Working Paper 2009/03.
- Højensgård, Niels (o.J.): The »Job Plan« and Denmark's New Strategy for International Recruitment (online unter: www.eures.is).
- Holland, Dawn/Fic, Tatiana/Rincon-Aznar, Ana/Stokes, Lucy/Paluchowski, Pawel (2011): Labour Mobility within the European Union – The Impact of Enlargement and the Functioning of the Transitional Arrangements, Final Report, Carried out on Behalf of the Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate General of the European Commission, London.
- Huber, Peter/Böhs, Georg (2012): Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen Mitgliedstaaten im Regime der Freizügigkeit – Begleitende Beratung und Analyse, Manuskript, Wien.
- Huber, Peter (2012): Auswirkungen der Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes für die StaatsbürgerInnen der EU-10 auf die Regionen Österreichs, Präsentation im Rahmen des AMS-Workshops »Arbeitsmarktöffnung« am 22. März 2012, Wien.
- Hughes, Gerard (2011): Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU: Der Fall Irland, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin.

- International Organization for Migration (2010): Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union, Part 2: Labour Market Integration Policies in the European Union (2000–2009), ed. by Anna Platonova and Giuliana Urso, Brussels.
- L&R Sozialforschung (2012): Österreichisch-ungarischer Integrationsmonitor 2012, EXPAK AT.HU, Wien.
- L&R Sozialforschung (2010): Evaluierung der Qualifizierungsmaßnahme »Tourismuscoach« im Rahmen der EXPAK AT.HU (AP3), Wien.
- Lechner, Ferdinand/Willsberger Barbara (2012): Zufriedenheit mit den EURES-Dienstleistungen – Teil 1, Befragung von Unternehmen, Wien.
- Nowotny, Klaus/Hierländer, Robert (2009): FAMO – Fachkräftemonitoring. Regelmäßige Erhebung des Angebotes und des Bedarfs an Fachkräften in der Grenzregion Ostösterreichs mit der Slowakei. FAMO I: Migrations- und Pendelpotentiale in Wien und den slowakischen Grenzregionen zu Österreich, WIFO, Wien.
- MISEP (2009): Migration of Workers within the EU and from third Countries – Trends and Successful Policy Approaches, 5th/6th March 2009, Prague.
- Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra (2010): Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien.
- Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra (2012): Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und des BMASK, Wien.
- Statistik Austria (2012): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2011, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Wien.

12.2 Übersichtsverzeichnis

Übersicht 1: Bestandsveränderung der aus den EU-8-Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten	12
Übersicht 2: Bestandsveränderung der aus den EU-8-Ländern stammenden Arbeitskräfte, nach Arbeitsmarktstatus und Monat (Liberalisierungseffekt)	12
Übersicht 3: Bestandsveränderung der aus den EU-8-Ländern stammenden Arbeitskräfte, nach Bundesländern und Arbeitsmarktstatus, April 2012 bis Mai 2011	14
Übersicht 4: Durchschnittliche Zahl der Versicherungsverhältnisse und der in diesen verbrachten Tage seit der Erstaufnahme einer Beschäftigung in Österreich, nach Bundesländern (aus EU-8-Ländern, mit Zuwanderung Mai 2011 bis April 2012)	27
Übersicht 5: Zuwandernde PendlerInnen und MigrantInnen aus den EU-8-Ländern am 30. April 2012, insgesamt und nach Arbeitsmarktaktivität, nach Bundesländernnn, Mai 2011 bis April 2012	28

Übersicht 6: Arbeitsmarktzustand der ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern am 30. April 2012, StaatsbürgerInnen der EU-8-Länder, Mai 2011 bis April 2012	29
Übersicht 7: Zuwandernde Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern, nach Herkunftsland	35
Übersicht 8: Zuwandernde Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Alter und Geschlecht, in Prozent, Mai 2011 bis April 2012	36
Übersicht 9: Zuwandernde Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Branchen, in Prozent, Mai 2011 bis April 2012.	38
Übersicht 10: Zugewanderte Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, mit einer Beschäftigung am 30. April 2012, nach Branchengruppe und Bundesland, in Prozent der unselbständig Beschäftigten, Mai 2011 bis April 2012	40
Übersicht 11: Am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktive Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Beschäftigungsart und Bundesländern	41
Übersicht 12: Ergebnisse eines Tests auf einen Strukturbruch im Zusammenhang zwischen Entwicklung der Arbeitslosenquote und Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung	45
Übersicht 13: Ergebnisse einer Regressionsanalyse zum Zusammenhang zwischen Abgängen aus der Beschäftigung in Österreich und Neuzugängen von beschäftigten AusländerInnen	47

12.3 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bestandsveränderung der aus den EU-8-Ländern stammenden Arbeitskräfte, nach Bundesländern, Mai 2011 bis April 2012	15
Abbildung 2: Monatliche Brutto-Zuwanderung von StaatsbürgerInnen der EU-8-Länder, nach Bundesländern	16
Abbildung 3: Erstanmeldung von StaatsbürgerInnen der EU-8-Länder, nach Bezirken, Mai 2011 bis April 2012.	17
Abbildung 4: Änderungen der Brutto-Zuwanderung von StaatsbürgerInnen der EU-8-Länder, nach Bezirken, Mai 2011 bis April 2012.	19
Abbildung 5: Monatliche Brutto-Zuwanderung von PendlerInnen aus den EU-8-Ländern, nach Bundesländern	20
Abbildung 6: Erstanmeldung von PendlerInnen aus den EU-8-Ländern, nach Bezirken, Mai 2011 bis April 2012.	21
Abbildung 7: Monatliche Erstanmeldungen von bereits in Österreich lebenden EU-8-StaatsbürgerInnen, nach Bundesländern.	22
Abbildung 8: Erstanmeldungen von bereits in Österreich lebenden EU-8-StaatsbürgerInnen, nach Bezirken, Mai bis Dezember 2011	23
Abbildung 9: Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern, nach Bundesländern, 1. und 2. Mai 2011	25

Abbildung 10: Anteil der am 1. Mai 2012 noch aufrechten Versicherungsverhältnisse von zugewanderten Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern, Mai 2011 bis April 2012	26
Abbildung 11: Anteil der am österreichischen Arbeitsmarkt aktiven ZuwanderInnen aus den EU-8-Ländern am 30. April 2012 (in Prozent der Gesamtzuwanderung), nach Bezirken, Mai 2011 bis April 2012	30
Abbildung 12: Zugewanderte Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern mit einer Beschäftigung am Monatsende, nach Bundesland	30
Abbildung 13: Am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktive Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern nach Herkunftsland und Bezirken, Anteil an der gesamten Zuwanderung aus den EU-8-Ländern, im jeweiligen Bezirk, in Prozent	34
Abbildung 14: Frauenanteil unter den am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktiven Arbeitskräften aus EU-8-Ländern, nach Bezirken, in Prozent der Gesamtzuwanderung aus den EU-8-Ländern im jeweiligen Bezirk.	36
Abbildung 15: Am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktive Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Altersgruppen und Bezirken, in Prozent der Gesamtzuwanderung aus den EU-8-Ländern, im jeweiligen Bezirk.	37
Abbildung 16: Am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktive Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Altersgruppen und Bezirken, Anteil an der gesamten Zuwanderung, im jeweiligen Bezirk	39
Abbildung 17: Am 30. April 2012 am Arbeitsmarkt aktive Arbeitskräfte aus EU-8-Ländern, nach Beschäftigungsart und Bezirken, Anzahl der Personen	41
Abbildung 18: Änderung der Arbeitslosenquote, nach der Gewährung der Freizügigkeit, in Prozentpunkten	46
Abbildung 19: Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern auf Abgänge aus der Beschäftigung – Österreich, in Prozent der unselbständig Beschäftigten, Mai 2011 bis April 2012	50
Abbildung 20: Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern auf Abgänge aus der Beschäftigung – Bundesländer der Ostregion, in Prozent der unselbständig Beschäftigten, Mai 2011 bis April 2012	51
Abbildung 21: Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern auf Abgänge aus der Beschäftigung – Bundesländer der Südregion, in Prozent der unselbständig Beschäftigten, Mai 2011 bis April 2012	54
Abbildung 22: Auswirkungen der Zuwanderung aus den EU-8-Ländern auf Abgänge aus der Beschäftigung – Bundesländer der Westregion, in Prozent der unselbständig Beschäftigten, Mai 2011 bis April 2012	55
Abbildung 23: Betriebsgröße der AMS-Unternehmenskunden, nach Wirtschaftsabschnitt	63
Abbildung 24: Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die nicht-österreichische StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Bundesland.	63

Abbildung 25: Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die EU-8-StaatsbürgerInnen und sonstige nicht-österreichische StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Bundesland	64
Abbildung 26: Verteilung der Beschäftigten, nach Staatsbürgerschaft, nach Bundesland . . .	65
Abbildung 27: Herkunftsländer der EU-8-ArbeitnehmerInnen, nach Region	67
Abbildung 28: Anteil der EU-8-MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft nach Arbeitsmarkliberalisierung im Durchschnitt, nach Bundesland und Region	69
Abbildung 29: Anteil der EU-8-MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft, nach Arbeitsmarkliberalisierung im Durchschnitt, nach Wirtschaftsabschnitten	70
Abbildung 30: Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die unabhängig des Zeitpunktes Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern rekrutiert haben, nach Bundesland . . .	74
Abbildung 31: Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die unabhängig des Zeitpunktes Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern rekrutiert haben, nach Wirtschaftsabschnitten und Region.	75
Abbildung 32: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Bundesland	76
Abbildung 33: Ostösterreich (Burgenland, Wien, Niederösterreich): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten	77
Abbildung 34: Südösterreich (Steiermark, Kärnten): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten	78
Abbildung 35: Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten	78
Abbildung 36: Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die nach der Arbeitsmarkliberalisierung gezielt nach MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern gesucht haben und Anteil der AMS-Unternehmenskunden, die MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern eingestellt haben, nach Bundesland.	81
Abbildung 37: AMS-Unternehmenskunden, die MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern – ohne gezielte Suche – eingestellt haben: Rekrutierungswege vor und nach Arbeitsmarkliberalisierung, nach Region, Mehrfachnennungen möglich . . .	86
Abbildung 38: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern nach der Arbeitsmarkliberalisierung: Tätigkeitsniveau, nach Region, Mehrfachnennungen möglich	88
Abbildung 39: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern nach der Arbeitsmarkliberalisierung: Berufsobergruppen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich	90
Abbildung 40: Geplante Personaleinstellungen, innerhalb der nächsten zwölf Monate, nach Bundesland.	95

Abbildung 41: Sehr/Eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen aus den EU-8-Ländern, innerhalb der nächsten zwölf Monate, nach Bundesland. . .	96
Abbildung 42: Sehr/Eher geplante Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern, innerhalb der nächsten zwölf Monate, nach Bundesland	97
Abbildung 43: Sehr/Eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern für bestimmte Tätigkeitsniveaus, nach Region, Mehrfachnennungen möglich	98
Abbildung 44: Sehr/Eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern: Berufsgruppen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich	99
Abbildung 45: Wesentliche Gründe gegen die künftige Einstellung von Arbeitskräften aus dem EU-8-Raum, nach Region, Mehrfachnennungen möglich	100
Abbildung 46: Finden von passendem Personal in den nächsten zwei bis drei Jahren, nach Bundesland.	101
Abbildung 47: Rekrutierung (Suche/Einstellung) vor und nach der Liberalisierung (auch) mit Hilfe von AMS und/oder EURES, nach Region	104
Abbildung 48: Einbeziehung des Service für Unternehmen (SfU) bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8-Ländern, innerhalb der nächsten zwölf Monate, nach Bundesland	107
Abbildung 49: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Bundesland	115

12.4 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Unselbständig Beschäftigte, nach Staatsbürgerschaft, nach Wirtschaftsabschnitt und Region	66
Tabelle 2: Rekrutierung (Suche/Einstellung) von MitarbeiterInnen aus den EU-8-Ländern nach der Liberalisierung: Übersicht der Anforderungsprofile nach Berufsobergruppen, Mehrfachnennungen möglich.	92
Tabelle 3: Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten nach Berufsobergruppen, Mehrfachnennungen möglich.	93

Welche Entwicklungen traten in Folge der Liberalisierung am österreichischen Arbeitsmarkt tatsächlich ein?

Zwei Studien im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) gehen dieser Frage aus unterschiedlichen Perspektiven nach.

Peter Huber und Georg Böhs (WIFO) analysieren die Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung auf die Beschäftigung in Österreich, um auf diese Weise Erkenntnisse für die Tätigkeit des AMS in den betroffenen Bundesländern und Regionen (Arbeitsmarktbezirken) zu generieren. Besonderes Augenmerk wird dabei – neben dem Niveau der Zuwanderung – der Veränderung ihrer Struktur (hinsichtlich regionaler und sektoraler Verteilung, selbständiger und unselbständiger Beschäftigung und der Qualifikation) gewidmet. Außerdem werden auch mögliche nach Personengruppen (z.B. Geschlecht, Nationalität, Alter) sowie regional und sektoral differenzierte Auswirkungen der Zuwanderung untersucht.

Andreas Riesenfelder, Susi Schelepa und Petra Wetzel (L&R Sozialforschung) richten in ihrer Untersuchung den Blick auf österreichische Unternehmen, konkret AMS-Unternehmenskunden. Sie gehen der Frage nach, welche Bedeutung EU-8-Arbeitskräfte für die Personalsuche von AMS-Unternehmenskunden einnehmen, welche Veränderungen mit der Arbeitsmarkliberalisierung einhergingen und welche Rolle Arbeitskräfte aus dem EU-8-Raum bei den künftigen Personalplanungen einnehmen.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-459-X