Arbeitsmarktservice
Österreich

Liberalisierung (EU 8) des österreichischen Arbeitsmarktes für die Regionen Österreichs zum 01.05.2011

Endbericht

Projektleitung AMS:
Maria Hofstätter, Volker Eickhoff

Projektleitung L&R Sozialforschung:
Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa, Petra Wetzel

L&R SOZIALFORSCHUNG

Wien, Juni 2012

Impressum
Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Österreich
Bundesgeschäftsstelle
ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
Maria Hofstätter, Volker Eickhoff
A-1200 Wien, Treustraße 35-43
Tel: (+43 1) 331 78–0

ISBN 978-3-85495-…

Inhalt

1 Einleitung 6

2 Methodischer Zugang im Überblick 9

2.1 Repräsentative Betriebsbefragung von AMS-KundInnen 9

2.2 ExpertInneninterviews 10

2.3 Desk Studien 11

3 Die AMS-KundInnenbetriebe im Überblick 12

4 Arbeitsmarktliberalisierung – Entwicklungen in Österreich und den EU-8 Staaten im Überblick 16

4.1 Quantitative Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt 16

4.2 Veränderungen auf den Arbeitsmärkten der (Grenz-) Regionen der EU-8 Länder 17

4.3 Zielland Österreich 19

4.4 Zwischenfazit 23

5 Die Bedeutung von MitarbeiterInnen aus dem EU-8 Raum für AMS-KundInnen-betriebe 24

5.1 Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft – AMS-KundInnenbetriebe im Vergleich zu den Gesamtarbeitsmarktdaten 24

Ausländische Beschäftigte insgesamt 24

Ausländische Beschäftigte nach Herkunftsländern 26

5.2 Zur aktuellen Belegschaftsstruktur der AMS-KundInnen 29

5.2.1 Aktuelle Belegschaftsgröße und Personalstands-entwicklung der letzten 12 Monate 29

5.2.2 Beschäftigung von MitarbeiterInnen nicht-österreichischer Herkunft in den AMS-KundInnenbetrieben 30

5.2.3 Zum Stellenwert nicht-österreichischer Arbeitskräfte in den innerbetrieblichen Belegschaftsstrukturen 32

5.2.4 Herkunftsländer der EU-8 ArbeitnehmerInnen 36

5.2.5 Veränderungsdynamiken bei der Beschäftigung von EU-8 MitarbeiterInnen nach der Liberalisierung 38

5.2.6 Exkurs: Zur Rolle vorübergehender grenzüberschreitender Beschäftigung 41

Bedeutung von (grenzüberschreitenden) überlassenen Arbeitskräften 41

Bedeutung grenzüberschreitender Entsendungen aus dem EU-8 Raum 43

5.3 Zwischenfazit 44

6 Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern 46

6.1 Zur Bedeutung des EU-8 Raums in der Personalrekrutierung 46

6.1.1 Genereller Stellenwert des EU-8 Raums in der Personalrekrutierung 46

6.1.2 Stellenwert des EU-8 Raums in der Personalrekrutierung vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung 48
6.2 Zwischenfazit 52

7 Suchstrategien im EU-8 Raum und Einstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern 52

7.1 Gezielte Suche im Vergleich zu Einstellungen 52
7.2 Betriebe mit gezielter Suche nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern 54
7.2.1 Motive für die Suche von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern 55
7.2.2 EU-8 Länder, in denen gesucht wurde 58
7.2.3 Suchwege 59
7.2.3.1 Bewerbung der zu besetzenden Arbeitsstelle 61
7.2.3.2 Einstellungen in Folge der Suchaktivitäten 62
7.2.3.3 Nachteile der Suche 62
7.2.4 Betriebe, die MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern – ohne gezielte Suchaktivitäten – eingestellt haben 63
7.3 Die zu besetzende Stelle in Österreich: Tätigkeitsniveaus, Berufe und Anforderungsprofile 65
7.3.1 Tätigkeitsniveaus 66
7.3.2 Berufe 69
7.3.3 Anforderungsprofile 73
Anforderungsprofil Hilfsarbeitskräfte 73
Anforderungsprofil Dienstleistungsberufe 74
Anforderungsprofil Handwerks- und verwandte Berufe 75
Anforderungsprofil BedienerIn von Anlagen und Maschinen und Montageberufe 76
Anforderungsprofil TechnikerIn und gleichrangige nichttechnische Berufe 76
Zur Erfordernis von Deutschkenntnissen 77
Übersicht über Anforderungsprofile für verschiedene Berufsobergruppen 77
7.4 Zwischenfazit 89

8 Künftige Personalsuche und die Rolle des EU-8 Raums 91

8.1 Geplante Personaleinstellungen innerhalb der nächsten 12 Monate 91
8.1.1 Spezifische Merkmale eventueller künftiger EU-8 ArbeitnehmerInnen 93
Tätigkeitsniveaus 94
Berufe 96
Herkunftsländer 99
8.1.2 Begründungen für die unwahrscheinliche künftige Rekrutierung im EU-8 Raum 99
8.2 Generelle Einschätzung zur Personalsuche in den nächsten zwei bis drei Jahren 101
8.3 Zwischenfazit 107

9 Arbeitsmarktverwaltungen als Partner bei der Personalsuche im EU-8 Raum 109

9.1 Die bisherige Rolle des AMS Österreich als Partner bei der Personalsuche 109
9.2 Die Rolle des AMS Österreich bei geplanten Rekrutierungsaktivitäten von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern 111
9.3 Die Rolle der Arbeitsmarktverwaltungen in anderen EU-Ländern 114
EU-8 Länder 115
EU-15 Länder 116
9.4 Weitergehende Kooperationen zwischen der österreichischen und EU-8 Arbeitsmarktverwaltungen 117
9.5 Zwischenfazit 120

10 Bilanzen zur Liberalisierung des Arbeitsmarkts 121

10.1 Bewertung der Arbeitsmarktliberalisierung für das eigene Unternehmen 121
10.2 Bewertung der Arbeitsmarktliberalisierung im Hinblick auf die Branche, Region und gesamtwirtschaftliche Situation in Österreich 125
10.3 Bewertungen aus Sicht regionaler Arbeitsmärkte in den EU-8 Ländern 128
10.4 Zwischenfazit 130

11 Zusammenfassung & Handlungsempfehlungen 132

Beschäftigung von EU-8 StaatsbürgerInnen in AMS KundInnen-Unternehmen 132
Rekrutierung von EU-8 Arbeitskräften 133
Künftige Personaleinstellungen 137
Rolle des AMS bei der Stellenbesetzung mit EU-8 StaatsbürgerInnen 139
Bilanz der Liberalisierung aus Sicht der Unternehmen 143
Zur Kooperation mit Arbeitsmarktverwaltungen im EU-8 Raum 144

12 Verzeichnisse 146

12.1 Literatur 146
12.2 Abbildungsverzeichnis 148
12.3 Tabellenverzeichnis 151

13 Tabellenanhang 158

1 Einleitung

Nach dem EU-Beitritt der acht Staaten Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen im Jahr 2004 galten in Österreich besondere Übergangsbestimmungen am Arbeitsmarkt. Die von Österreich mit dem EU-Erweiterungs-Anpassungsgesetz umgesetzten Bestimmungen schränkten die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit für diese EU-8 Staaten zeitlich befristet bis 30.4.2011 ein. Seit Mai 2011 gilt nun in Österreich, wie in allen anderen EU-Staaten, die volle ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit für Personen aus diesen Staaten. EU-8 ArbeitnehmerInnen können nun unter den gleichen Voraussetzungen wie österreichische Staatsangehörige jede Beschäftigung aufnehmen und ausüben. Für StaatsbürgerInnen aus Rumänien und Bulgarien (EU-2) gelten die Beschränkungen der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit sowie in den geschützten Wirtschaftsbereichen weiterhin bis Ende 2013.

Welche Entwicklungen zeigen sich am österreichischen Arbeitsmarkt in Folge der Liberalisierung? Die quantitativen Veränderungen, das heißt die Entwicklung der Zahl von in Österreich beschäftigten EU-8 StaatsbürgerInnen wurde und wird systematisch beobachtet. Auf Basis der administrativen Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungen veröffentlicht das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz monatliche Zahlen zur (zusätzlichen) Zuwanderung und erstmaligen Meldung von EU-8 ArbeitnehmerInnen im österreichischen Sozialversicherungssystem. Vom WIFO wurden zahlreiche weitere ausführliche Analysen auf Grundlage dieser Datenquelle angestellt (vgl. Huber 2012, siehe auch Kapitel 4.1). Demzufolge besteht hier eine starke Konzentration der Zuwanderung auf bestimmte Regionen und Branchen.

Die vorliegende Studie im Auftrag des AMS Österreich richtet den Blick auf die österreichischen Unternehmen und deren Reaktionen auf die Liberalisierung des Arbeitsmarkts für Arbeitskräfte aus dem EU-8 Raum. Sie geht der Frage nach, welche Veränderungen die UnternehmerInnen wahrgenommen haben und inwiefern sie ihr Verhalten in Bezug auf die Rekrutierung von EU-8 ArbeitnehmerInnen verändert haben. Es wird heraus gearbeitet, **wie verschiedene AkteurInnen (Betriebe, ExpertInnen) die Veränderungen durch die Arbeitsmarktliberalisierung bislang sehen und beurteilen, welche Handlungsorientierungen sie leiten und wie sie die künftige Entwicklung einschätzen.** Wesentlich sind dabei vor allem allfällige Differenzen zwischen verschiedenen österreichischen Bundesländern oder Regionen.

Dazu wurde eine österreichweite telefonische Befragung unter den UnternehmenskundInnen des AMS Österreich durchgeführt, wobei auf die von der Liberalisierung besonders betroffenen Wirtschaftsklassen fokussiert wurde[1]. Ergänzend dazu wurden ArbeitsmarktexpertInnen aus fünf der EU-8 Länder (Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien und Polen) zu ihren Wahrnehmungen im Zuge der österreichischen Arbeitsmarktliberalisierung interviewt, sowie auch die Erfahrungen anderer EU-15 Länder im Kontext der Öffnung ihrer Arbeitsmärkte recherchiert. Kapitel 2 und Kapitel

[1] Bauwesen, Gaststätten- und Beherbergungswesen, Land- und Forstwirtschaft, Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen, Handel und KFZ-Reparatur, Herstellung von Waren, Verkehr und Lagerei, Gesundheits- und Sozialwesen

3 geben einen Überblick über das methodische Instrumentarium dieser Studie, die Umsetzung der empirischen Arbeit sowie das einbezogene Sample von Betrieben, in Kapitel 4 werden die Entwicklungen auf Basis der quantitativen Arbeitsmarktanalysen sowie aus der ‚Außensicht' der EU-8 ExpertInnen dargestellt.

Wie lassen sich die Betriebe charakterisieren, in denen EU-8 Arbeitskräfte Beschäftigung finden? Kapitel 5 geht dieser Frage auf Basis der Angaben der befragten KundInnenbetriebe zu ihrer Belegschaftsstruktur nach, bevor in Kapitel 6 und Kapitel 7 die Rekrutierungsstrategien in Bezug auf den EU-8 Raum – die Suche und Einstellung von EU-8 StaatsbürgerInnen – in den Mittelpunkt rücken. Die Befragungsergebnisse geben hier Auskunft zu den Motiven und Suchwegen, vor allem aber auch zu den gesuchten Berufen, Tätigkeitsniveaus und den weiteren Anforderungen an EU-8 Arbeitskräfte von Seiten österreichischer Unternehmen. Dabei steht neben einer regionalen und sektoralen Differenzierung die Frage nach den diesbezüglichen Veränderungen seit der Arbeitsmarktöffnung im Zentrum.

In Kapitel 8 wird der Blick in die Zukunft gerichtet, um die Rolle von Arbeitskräften aus den Neuen Mitgliedsstaaten für die künftige Personalpolitik der Unternehmen einzuschätzen. Die Rolle des AMS bei den bisherigen und zukünftigen Rekrutierungsaktivitäten der KundInnen-Betriebe im EU-8 Raum ist das Thema von Kapitel 9, bevor im abschließenden Kapitel 10 die bisherige Bilanz der Arbeitsmarktliberalisierung aus Sicht der befragten Unternehmen gezogen wird. Die Zusammenfassung der empirischen Befunde wird in Kapitel 11 der Formulierung von Handlungsmöglichkeiten vorangestellt. Diese richten sich an das SfA und das SfU, aber auch an die Gestaltung der Kooperationen mit EU-8 Arbeitsmarktverwaltungen.

Einschränkend ist anzumerken, dass die hier aufbereiteten Befragungsergebnisse stellen in einem bestimmten zeitlichen Kontext stehen. Die Erhebungsarbeiten begannen im Jänner 2012, also acht Monate nach der Liberalisierung im Mai 2011, und endeten im April 2012.

STUDIE IM ÜBERBLICK

Titel	Liberalisierung (EU 8) des österreichischen Arbeitsmarktes für die Regionen Österreichs zum 01.05.2011
AuftraggeberIn	AMS Österreich
AuftragnehmerIn	L&R Sozialforschung
AnsprechpartnerIn	Mag.a Susi Schelepa; schelepa@lrsocialresearch.at Mag.a Petra Wetzel; wetzel@lrsocialresearch.at
Empirische Methoden	**Betriebsbefragung** Methode: Telefonische Interviews mit 929 Unternehmen (KundInnen des AMS ausgewählter Wirtschaftsklassen) 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 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 Arbeitsmarkts und auf das Verhalten verschiedener Akteursgruppen 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

2 Methodischer Zugang im Überblick

2.1 Repräsentative Betriebsbefragung von AMS-KundInnen

Im Mittelpunkt der vorliegenden Betriebsbefragung steht die Sicht österreichischer Unternehmen, welche KundInnen des AMS sind, auf die Arbeitsmarktliberalisierung mit Mai 2011. Es interessierten insbesondere die Bedeutung und die Erfahrungen der Unternehmen mit der Suche und Einstellung von MitarbeiterInnen aus dem EU-8 Raum. Es wurde daher das Such- und Einstellungsverhalten der Unternehmen („Rekruitingverhalten") sowohl für die Phase nach der Liberalisierung als auch für die Zeit der Übergangsfristen 2004 bis April 2011 analysiert, um so die mit der Arbeitsmarktliberalisierung verbundenen Veränderungen aufzeigen zu können.

Zielgruppe der Befragung sind, wie erwähnt, AMS-KundInnen (Stand Jänner 2012) und zwar KundInnen folgender ausgewählter Branchen:

- Bau- und Baunebengewerbe
- Gastgewerbe und Hotellerie
- Handel und KfZ-Reparatur
- Erbringung von sonst. wirtschaftlichen Dienstleistungen (inkl. AKÜ, Gebäudereinigung)
- Herstellung von Waren
- Verkehr und Lagerei
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Land- und Forstwirtschaft

Es wurden bei dieser Auswahl vor allem jene Branchen berücksichtigt, für welche das Arbeitsmarktmonitoring (siehe dazu BMASK – www.dnet.at/elis) vergleichsweise hohe Dynamiken im Zuge der Liberalisierung ausweist (siehe näher Kapitel 4). Dies gilt besonders für das Bauwesen, das Gaststätten- und Beherbergungswesen und den primären Sektor.

Die Zuwanderung von Arbeitskräften aus den EU-8 Staaten ist seit Mai 2011 neben der Konzentration auf bestimmte Branchen auch durch eine starke regionale Konzentration charakterisiert. Insbesondere Ostösterreich, und hier wiederum vor allem das Burgenland, erlebten eine vergleichsweise dynamische Entwicklung.

Der Anspruch der Repräsentativität der vorliegenden Befragung bezieht sich auf die regionale Verteilung der Unternehmen sowie ihre Branchenzugehörigkeit und die Unternehmensgröße. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, war es notwendig, auch für relativ kleine Teilgruppen der Grundgesamtheit (wie beispielsweise den landwirtschaftlichen Sektor) eine genügend große Fallzahl an Betrieben in der Befragung einzubeziehen, die Aussagen über diese Teilgruppe zulässt. Es wurde daher eine disproportionale Stichprobe entworfen. Aus den im Jänner 2012 insgesamt vorliegenden gut 61.000 AMS-KundInnen wurde eine Stichprobe von gut 900 Betrieben gezogen, die sich gleichermaßen auf die Bundesländer verteilt (rund 100 Betriebe pro Bundesland). Innerhalb dieser Subgruppen von je 100 Unternehmen wurde auf eine entsprechende Verteilung nach Branchen und Beschäftigtengrößenklassen geachtet. In Summe liegen somit circa 100 Interviews pro Bundesland, sowie rund 110 Interviews pro Branche vor. Die einzelnen Gruppen wurden dann im Rahmen der

Auswertung gewichtet, um die Ergebnisse wieder der tatsächlichen Verteilung in der Grundgesamtheit der AMS-KundInnen anzupassen.[2]

Abbildungen und Tabellen in diesem Bericht beinhalten immer die gewichteten Zahlen. Zur Information über die zugrunde liegende Anzahl von Interviews wird die entsprechende Zahl in der Quellenzeile als „Interviews n=“ und die Zahl der Antwortausfälle als „n miss=“ ausgewiesen. Subgruppen mit weniger n <= 25 werden weder in den Abbildungen noch in den Tabellen dargestellt. Entsprechende Hinweise finden sich in den Quellenangaben.

2.2 ExpertInneninterviews

Zur ausführlichen Beantwortung der Leitfrage dieser Studie nach Veränderungen durch die Arbeitsmarktöffnung für die Regionen war es wesentlich, auch andere AkteurInnen und deren Perspektiven auf die Entwicklungen einzubeziehen. Davon ausgehend, dass es zu einer Veränderung des Rekruitingverhaltens österreichischer Unternehmen in den EU-8 Ländern beziehungsweise in den Grenzregionen gekommen sein könnte, und sich auch das Bewerbungs- und Mobilitätsverhalten der ArbeitnehmerInnen in diesen Ländern und Regionen verändert haben könnte, waren die Wahrnehmungen auf Seiten der betroffenen Regionen von großem Interesse. Es wurden daher die Erfahrungen, Einschätzungen und Zukunftserwartungen von ArbeitsmarktexpertInnen aus Ungarn, Tschechien, der Slowakei, Slowenien und Polen für diese Studie als qualitative Ergänzung eingeholt.

Inhaltlich drehten sich diese Gesprächen mit MitarbeiterInnen regionaler und überregionaler Arbeitsmarktverwaltungen um ihre – wenn auch punktuelle und nicht für das jeweils ganze Land verallgemeinerbare – Wahrnehmungen in Bezug auf die regionalen Veränderungen durch die Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarkts und auf das Verhalten verschiedener Akteursgruppen seit der Öffnung. In welchem Verhältnis steht die Arbeitsmarktöffnung Österreichs zu den aktuellen regionalen Entwicklungen am Arbeitsmarkt, zeigen sich konkrete Folgen? Treten österreichische Unternehmen in der Region (in veränderter Intensität oder Weise) auf? Wie lassen sich das Verhalten und die Orientierungen der regionalen ArbeitnehmerInnen und auch Unternehmen charakterisieren, welche Rolle spielt für sie Österreich als Beschäftigungsort oder als Ort der Dienstleistungserbringung seit der Liberalisierung? Und schließlich interessierten auch die Selbstsicht und die Rolle der Arbeitsmarktverwaltungen als Partnerinnen bei der Vermittlung von EU-8 ArbeitnehmerInnen an österreichische Unternehmen. Die Gespräche wurden durch einen thematischen Leitfaden strukturiert, in dem die interessierenden Fragestellungen vorab festgelegt waren.

Insgesamt wurden 19 ExpertInnen aus den vier genannten Ländern – in den Nachbarstaaten mit einem Schwerpunkt in den Grenzregionen zu Österreich – einbezogen (siehe Tabelle 1). Die Erhebung erfolgte in zwei Wellen: Etwa die Hälfte der Interviews wurde im ersten Quartal 2012 (Februar/März) geführt, die zweite Hälfte im zweiten Quartal 2012 (April/Mai).

---

[2] Im Vergleich zum Zwischenbericht (März 2012) wurden die Gewichtungen in der Endauswertung optimiert und dem vollständigen Datensatz angepasst. Die Zahlen können daher in Teilbereichen von jenen des Zwischenberichts abweichen.

Tabelle 1: Übersicht GesprächspartnerInnen ExpertInneninterviews

Land / Nr.	Region	Einrichtung/Ort	Interviewpartne-rIn - Funktion
HU1	Komitat Vas	Arbeitsmarktpolit. Zentrum des Regie-rungsamtes im Komitat Vas	EURES
HU2	Komitat Vas	Arbeitsmarktpolit. Zentrum des Regie-rungsamtes im Komitat Vas	Leitung
HU3	Komitat Baranya	Arbeitsmarktpolit .Zentrum des Regie-rungsamtes im Komitat Baranya	EURES
HU4	Komitat Tolna	Arbeitsmarktpolit. Zentrum des Regie-rungsamtes im Komitat Tolna	Leitung
SI1	Podravska	Regionale Geschäftsstelle Maribor	Leitung
SI2	Pomurska	Regionale Geschäftsstelle Murska Sobota	Mitarbeit
SI3	Savinjska + Koroška	Regionale Geschäftsstelle Velenje	Leitung
SI4	Podravska+Gorenjska	Landesgeschäftsstelle	EURES
CZ1	Jihomoravský kraj (Südmähren)	Arbeitsamt der Tschechischen Republik, Hodonín	Leitung
CZ2	Kraj Vysočina (Hochland)	Arbeitsamt der Tschechischen Republik, Třebič	Leitung
CZ3	Jihomoravský kraj (Südmähren)	Arbeitsamt der Tschechischen Republik, Brno	Leitung
CZ4	Jihočeský kraj (Südböhmen)	Arbeitsamt der Tschechischen Republik, České Budějovice	Leitung
SK1	Trnava	ÚPSVaR Dunajská Streda	Leitung
SK2	Bratislava	ÚPSVaR Malacky	Leitung Vermitt-lungsdienste
SK3	Trnava	ÚPSVaR Senica	Leitung
PL1	Lubelskie (Lublin)	WUP Lublin	Leitung
PL2	Podkarpackie (Karpatenvorland)	WUP Rzeszów	Leitung
PL3	Mazowieckie (Masowien)	WUP Warschau	EURES
PL4	Landesweit	Arbeits- und Sozialministerium	arbeitsmarktpoliti-sche Abteilung

Quelle: L&R Sozialforschung 2012

Die Interviewdurchführung erfolgte großteils telefonisch und in der jeweiligen Landessprache. Die Gespräche wurden – mit Einverständnis der GesprächspartnerInnen – digital aufgezeichnet und im Anschluss auf deutsch übersetzt. Diese Protokolle wurden einer themenzentrierten Auswertung unterzogen. Die Informationen aus diesen Gesprächen fließen in diesen Bericht ein, indem die betreffenden Themenfelder durch die Perspektive der ExpertInnen ergänzt und erweitert werden. Quellenangaben erfolgen mit Verweis auf das Land (HU, CZ, SK, SI und PL) und der jeweils laufenden Nummer des Interviews.

2.3 Desk Studien

Ergänzend zu den Erhebungsdaten mit den Zielgruppen österreichischer Unternehmen und ArbeitsmarktexpertInnen aus ausgewählten EU-8 Ländern wurden Desk Studien durchgeführt. Ziel war es, allfällige Strategien und Maßnahmen anderer EU-15 Länder respektive Arbeitsmarktverwaltungen im Kontext der Öffnung ihrer Arbeitsmärkte, die sich an die ArbeitnehmerInnen- als auch an die ArbeitgeberInnensei-

te wenden, zu eruieren und diese Erfahrungen aufzubereiten. Insbesondere jene Länder, die ihre Arbeitsmärkte bereits früher für BürgerInnen der EU-8 geöffnet haben, waren hierbei von Interesse.

Ausgangspunkt der Recherche für die Internet- und Literaturanalyse bildeten die Websiten und Publikationen unterschiedlicher Institutionen, in erster Linie von Arbeitsmarktverwaltungen aber auch der Europäischen Kommission, verschiedener nationaler Ministerien und von Forschungseinrichtungen. Berichte und Dokumentationen sowohl über Strategien und gezielte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Zusammenhang mit der Arbeitsmarktliberalisierung, als auch Erfahrungen und Bilanzen oder Evaluierungen dieser sollten berücksichtigt werden.

Die Recherche zeigte allerdings, dass spezifische Strategien nationaler Arbeitsmarktverwaltungen kein Thema sind. Der Interessensfokus liegt ganz stark auf einer Beobachtung und Analyse von Migrationsströmen und deren Auswirkungen auf die nationalen Arbeitsmärkte (vor allem Lohnentwicklung, Arbeitslosigkeit) und auf migrations- und integrationspolitischen Maßnahmen insgesamt. Akteursspezifisch betrachtet fokussieren Analysen wesentlich auf nationalstaatliche politische Maßnahmen, und es liegt weiters eine Reihe von Literatur vor, die sich mit gewerkschaftlichen Reaktionen und Strategien beschäftigt. Spezifisch im Kontext der Arbeitsmarktliberalisierungen entwickelte und implementierte Maßnahmen von Arbeitsmarktverwaltungen für Arbeitssuchende und/oder personalsuchende Unternehmen lassen sich hingegen nicht identifizieren.

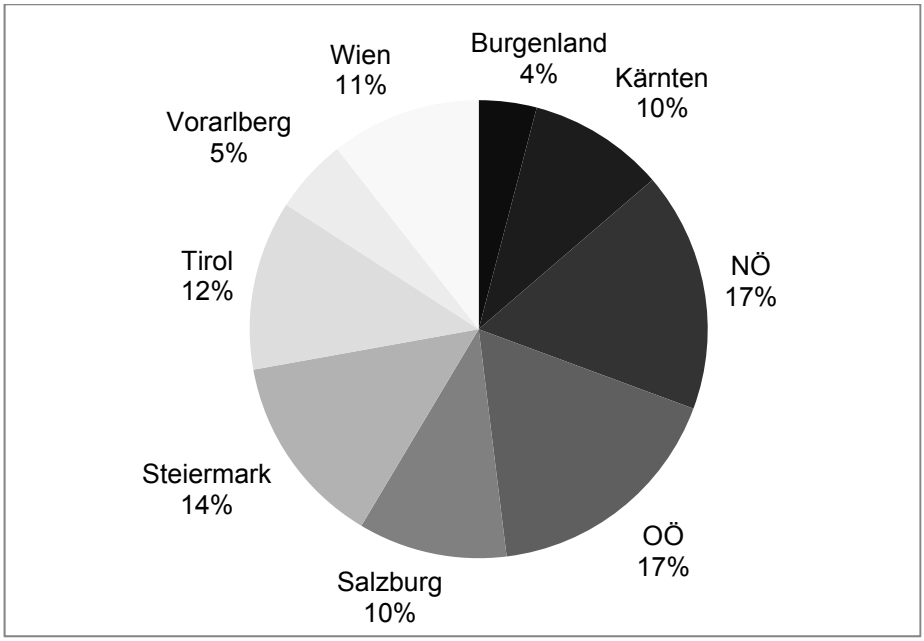
3 Die AMS-KundInnenbetriebe im Überblick

Die folgenden Abbildungen zeigen die Zusammensetzung der Stichprobe nach Bundesland, Wirtschaftsabschnitten und Betriebsgrößen. Diese Verteilungen entsprechen, aufgrund der methodischen Vorgehensweise (siehe Kapitel 2.1), jenen der gesamten AMS-KundInnen im Jänner 2012.

- Die **regionale Verteilung** der KundInnen zeigt, dass die relativ höchsten Anteile auf die **Bundesländer** Niederösterreich und Oberösterreich mit je 17% entfallen, am geringsten ist das Burgenland mit einem Anteil von 4% vertreten (siehe Abbildung 1). Zu NUTS-1 Regionen zusammengefasst befinden sich 32% der Betriebe in Ostösterreich (Burgenland, Wien, Niederösterreich), 23% in Südösterreich (Steiermark, Kärnten) und 45% in Westösterreich (Salzburg, Oberösterreich, Tirol, Vorarlberg).[3]

[3] Im vorliegenden Bericht werden Auswertungen nach Bundesland durchgeführt. Sollte dies auf Grund der zur Verfügung stehenden Fallzahlen nicht möglich sein, so erfolgen Analysen für die genannten NUTS-1 Regionen.

Abbildung 1: Verteilung der AMS-KundInnen nach Bundesland

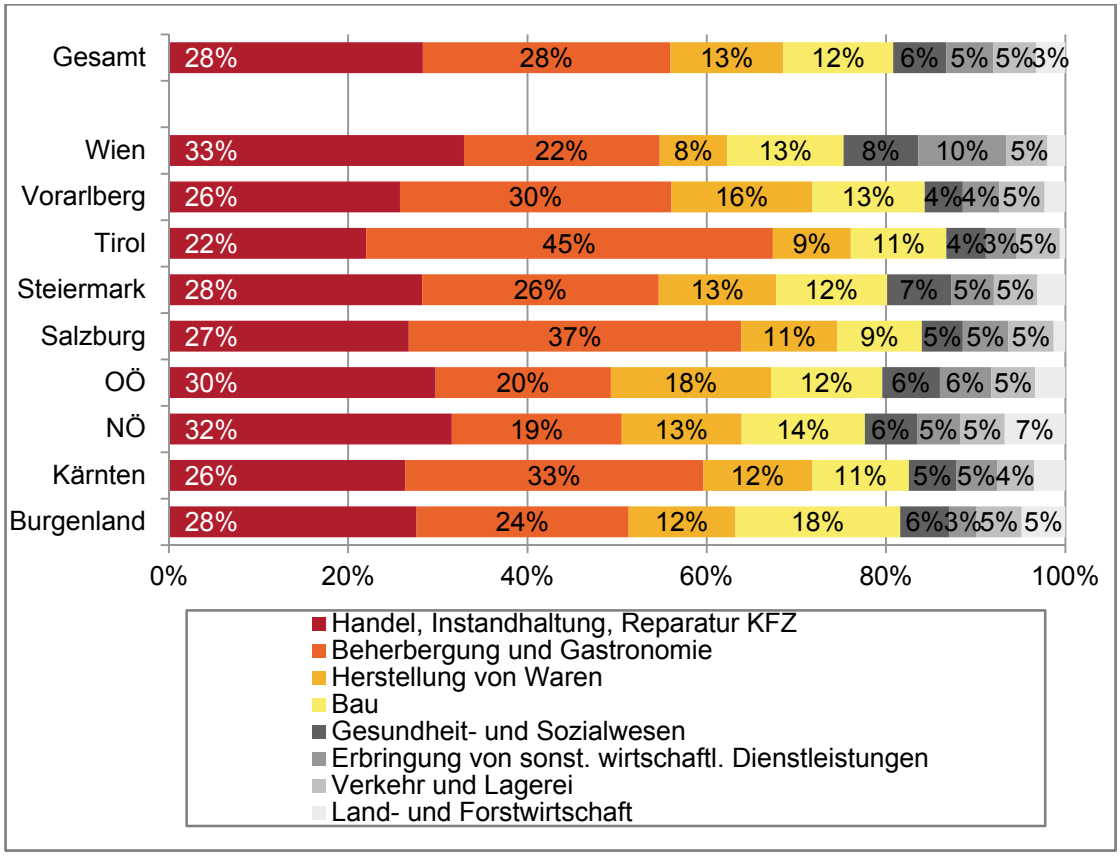


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

- Rund jeder fünfte befragte Betrieb ist in einer **Grenzregion** angesiedelt, d.h. in einer direkt an einen EU-8 Mitgliedstaat angrenzenden Region[4] (siehe Tabelle 14). Dieser Anteil ist naturgemäß in Ostösterreich (Burgenland, Wien, Niederösterreich) mit einem Anteil von 39% grenznahen Betrieben am höchsten. In Südösterreich beträgt der Anteil 33% und in Westösterreich, konkret Oberösterreich, sind mit 2% einzelne grenznahe Unternehmen im Sample vertreten.
- Die **Branchenstruktur** der KundInnenbetriebe ist in allen Bundesländern vor allem durch Handels- und Tourismusbetriebe gekennzeichnet (siehe Abbildung 2, für die Wirtschaftsklassen im Detail Tabelle 28). Ein vergleichsweise geringes Gewicht hat der land- und forstwirtschaftliche Bereich, ebenso wie die Wirtschaftsabschnitte ‚Verkehr und Lagerei', ‚Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen' (hier insbesondere ‚Befristete Überlassung von Arbeitskräften') und ‚Gesundheits- und Sozialwesen'.

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

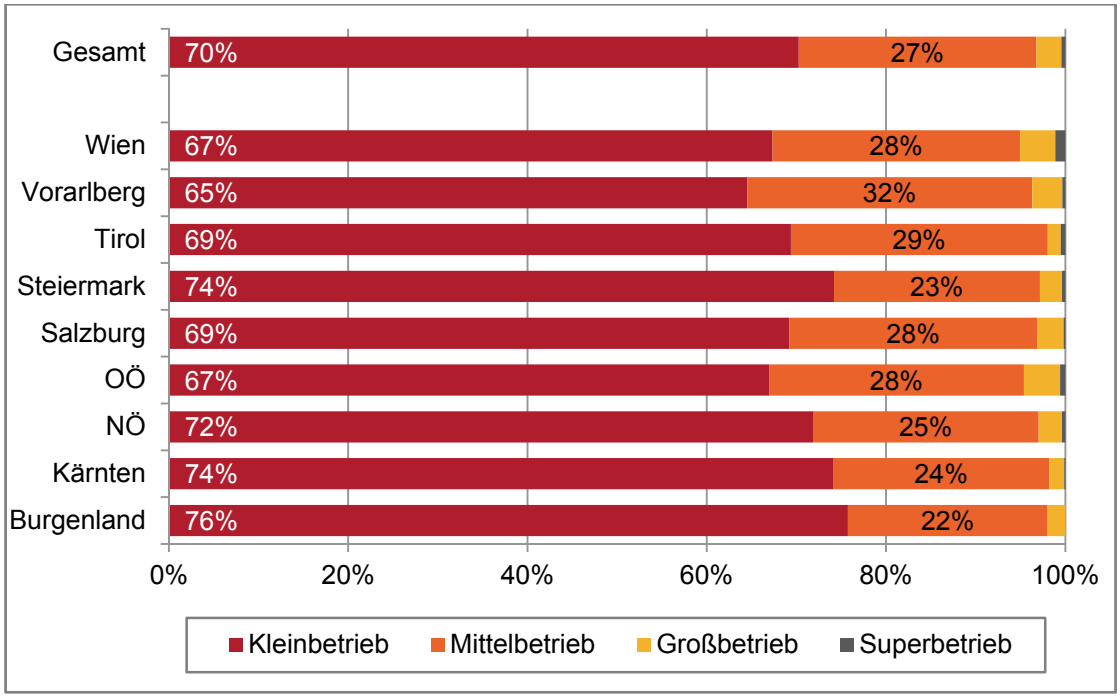
Abbildung 2: Wirtschaftsabschnitte der AMS-KundInnen, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

- In Hinblick auf die **Betriebsgröße** handelt es sich bei den AMS-KundInnen zum überwiegenden Teil um Kleinbetriebe, d.h. um Unternehmen mit bis zu 10 MitarbeiterInnen) (siehe Abbildung 3). Besonders hohe Anteile kleiner Betriebe finden sich in allen Bundesländern in der Land- und Forstwirtschaft (gut 90%) und in der Beherbergung und Gastronomie (rd. 80%) (siehe Tabelle 29). Insgesamt ein Viertel der KundInnen sind Mittelbetriebe mit 11 bis 100 MitarbeiterInnen. Betriebe dieser Größe sind verstärkt im Bereich der Herstellung von Waren aktiv (rd. 40%). Großbetriebe (101 bis 500 MitarbeiterInnen) und Superbetriebe (501 und mehr MitarbeiterInnen) zählen in allen Bundesländern nur in geringem Ausmaß zum KundInnenstock.

Abbildung 3: Betriebsgröße der AMS-KundInnen, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

- Die befragten Unternehmen sind zum überwiegenden Teil ein **Stammbetrieb** (86%) (siehe Tabelle 15ff). Die anderen Betriebe sind somit Filialen, wobei der Stammsitz dieser Filialen meist in Österreich (78%) liegt. Auf Tochterunternehmen von Betrieben mit Sitz im EU-8 Raum entfällt mit 1% ein marginaler Anteil.

  Von der Mehrheit der Stammbetriebe hat knapp jeder dritte Betrieb selbst eine oder mehrere Filialen. Dies trifft deutlich verstärkt auf Handelsbetriebe, Unternehmen des Bereichs ‚Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen', sowie Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens zu. Meist sind diese Filialbetriebe in Österreich angesiedelt. Der Bedeutung des EU-8 Raums als Standort für Tochterunternehmen ist moderat, wenn auch mit regionalen Differenzen. Insgesamt 6% der Unternehmen mit Filialen haben eine solche (auch) in Ungarn, wobei dieser Anteil in der Steiermark mit 14% deutlich höher ausfällt. Vergleichbares gilt für Betriebsstandorte in Tschechien und Polen (5% aller Unternehmen mit Filialen, 13% der steirischen). Betriebsstandorte in anderen EU-8 Ländern (bspw. baltische Staaten) sind nur in Einzelfällen gegeben. Mit der Arbeitsmarktöffnung dürfte hier keine erhöhte Dynamik von Auslagerungen einhergegangen sein. So beschreiben die befragten ExpertInnen aus Slowenien, Polen, Ungarn, der Slowakei und Tschechien, dass „vereinzelt" Tochterunternehmen österreichischer Betriebe in ihrer Region angesiedelt sind, hier aber in den letzten Monaten kein Zuwachs wahrnehmbar sei.

4 Arbeitsmarktliberalisierung – Entwicklungen in Österreich und den EU-8 Staaten im Überblick

4.1 Quantitative Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt

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 gelten nun Spanien und Italien als die wichtigsten Zielländer (siehe bspw. European Integration Consortium 2009, Holland et al. 2011, European Job Mobility Laboratory 2011).

Ungeachtet der Umlenkung von Migrationsströmen kam es in Österreich seit der Arbeitsmarktliberalisierung 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 erwarteten beziehungsweise befürchteten Ausmaßen zurück.

Quantitativ detailliert analysiert wurden die Veränderungen in der Beschäftigung in Österreich auf der Basis von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger durch das WIFO (vgl. Huber 2012). Diese Studie verfolgte ebenfalls einen stark regionalen Ansatz. Mittels unterschiedlicher Berechnungsmethoden wurde untersucht, wie viele Arbeitskräfte zusätzlich in die österreichischen Regionen (Bundesländer und Bezirke) gekommen sind und welche strukturellen Merkmale diese Zuwanderung auszeichnen.

Diesen Analysen zufolge stieg in den ersten acht Monaten nach der Arbeitsmarktliberalisierung (1.5.2011 bis 31.12.2011) die Zahl der aus den EU-8 Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten (sogenannter Liberalisierungseffekt) um 21.736 Beschäftigte an[5]. Insgesamt wanderten im selben Zeitraum 58.013 Arbeitskräfte neu nach Österreich zu[6], das sind um rund 39.000 mehr als im Vorjahr. Gleichzeitig endete während dieser Monate für rund 25.000 Personen aus diesen Herkunftsländern die Meldung beim Hauptverband, sodass sich eine Nettozuwanderung von 27.860 Personen aus den EU-8 Ländern errechnet. Charakteristisch für die Zuwanderung ist ihre starke Konzentration auf Regionen und Branchen (siehe auch Kapitel 5.1).

In Prozent der unselbstständigen Beschäftigung ausgedrückt ergab sich im Untersuchungszeitraum von Mai-Dezember 2011 österreichweit ein Zuwachs von 0,9% durch

---

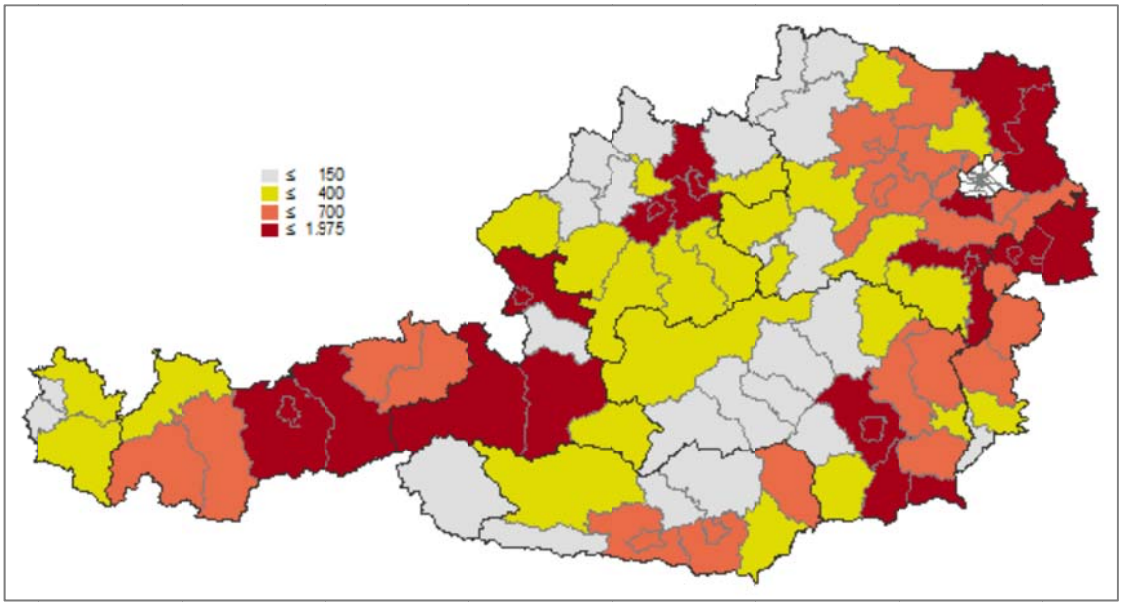
[5] Gemessen als Nettobestandsveränderungen unselbstständig Beschäftigter, das heißt Zugänge (durch Zuwanderung, Erstaufnahme einer Beschäftigung in AT, Übergang aus anderen Arbeitsmarktstati wie Selbstständigkeit oder Arbeitslosigkeit) minus Abgänge (durch Abwanderung, Abgang in Inaktivität und Übergang in andere Arbeitsmarktstati wie Selbstständigkeit oder Arbeitslosigkeit)

[6] Gemessen als erstmalige Anmeldung von Beschäftigungsverhältnissen von StaatsbürgerInnen aus den EU 8-Ländern im Zeitraum 1.5.2011 bis 31.12.2011.

EU-8 BürgerInnen. Besonders groß ist dieser Zuwachs im Burgenland mit +2,6% aller unselbstständigen Beschäftigten.

Die Zuwanderung betrifft insbesondere Regionen in Grenznähe zu den EU-8 Ländern, also vor allem die östlichen und südlichen Bezirke Österreichs (siehe Abbildung 4). Die Länderstruktur der Zuwanderung folgt dieser räumlichen Nähe: tschechische Arbeitskräfte beispielsweise finden demnach vor allem in Oberösterreich (Mühlviertel) und Niederösterreich (Wald- und östliches Weinviertel) Beschäftigung, ungarische im Burgenland und slowenische in Kärnten und der Südsteiermark. In Grenznähe spielt dabei das Pendeln eine zentrale Rolle (bei 88% aller neu aufgenommenen Beschäftigungen durch EU-8 BürgerInnen im Burgenland handelt es sich um PendlerInnen) – was auch in zahlreichen ExpertInnen-Interviews thematisiert wurde.

Abbildung 4: Brutto-Zuwanderung (Mai-Dezember 2011), Absolutzahlen, nach Bezirken



Quelle: Huber 2012; Datengrundlage BMASK; WIFO-Berechnungen

Differenziert nach Branchen kam es vor allem im Tourismus zu Zuwächsen (+4,2%, in Prozent der unselbständigen Beschäftigung). Die Zuwanderung erfolgte daher nicht nur stark in grenznahe Regionen, sondern auch in jene Regionen mit einer stark saisonalen Beschäftigung – was insbesondere Salzburg und Tirol betrifft. Hier stieg die Beschäftigung der ZuwanderInnen aus den EU-8 Ländern allerdings erst in den letzten Monaten des Jahres 2011 deutlich an (Wintertourismus), wobei in diesem Sektor ein deutlich höherer Frauenanteil als in der (insgesamt männlich dominierten) Gesamtzuwanderung beobachtbar ist.

4.2 Veränderungen auf den Arbeitsmärkten der (Grenz-) Regionen der EU-8 Länder

In den Gesprächen mit den ArbeitsmarktexpertInnen aus ausgewählten Regionen Tschechiens, der Slowakei, Ungarns, Sloweniens und Polens wurden ihre Wahrneh-

mungen bezüglich der jüngsten Veränderungen auf den regionalen Arbeitsmärkten thematisiert[7]. Bei der Beschreibung der **aktuellen Entwicklungen auf den jeweiligen Arbeitsmärkten** herrscht der Tenor vor, dass die Entwicklungen der Wirtschaftskrise der letzten Jahre weitaus deutlichere Auswirkungen auf die regionalen Arbeitsmärkte zeitigte als die Arbeitsmarktöffnung Österreichs oder auch Deutschlands.

Zu berücksichtigen ist bei diesen Beschreibungen, dass die ausgewählten Regionen in je spezifischen – nationalen und regionalen, wirtschaftlichen und politischen – Kontexten und Entwicklungslinien stehen. Eine Skizzierung jüngster arbeitsmarktpolitischer Veränderungen basiert somit auf unterschiedlichen ‚Ausgangspositionen'. Es erweist sich in Folge als schwierig, die beschriebenen Tendenzen auf den jeweiligen Arbeitsmärkten aus den 19 Interviews zu summieren. Zwar wird in den meisten Fällen vorsichtig ein „Aufwärtstrend" am Arbeitsmarkt beschrieben, eine Erholung nach der Krise, welche durch tendenziell sinkende Arbeitslosigkeitsquoten markiert ist (ExpertInnen aus allen einbezogenen Ländern). Gleichzeitig werden aber auch verschiedene gegenläufige Tendenzen beobachtet, wie etwa deutliche Beschäftigungsrückgänge in einzelnen Branchen (etwa Baubranche, Int. CZ4, Int. SK1, Int. HU1, Int. SI4). Auch sind die Entwicklungen in den verschiedenen Regionen eines Landes sehr unterschiedlich einzuschätzen, etwa in der Slowakei und in Ungarn stellen sich die Arbeitsmarktlagen in den Grenzregionen zu Österreich deutlich günstiger dar in anderen Regionen (Int. HU1-4 oder Int. SK2). Da in den Gesprächen der Fokus auf die Wahrnehmungen der verschiedenen regionalen Arbeitsmarktverwaltungen gelegt wurde, sollten die folgenden Ausführungen als punktuelle und exemplarische Einblicke in verschiedene Realitäten verstanden werden. Keineswegs erheben diese einen Anspruch auf Vollständigkeit und sollten aufgrund der Spezifika der jeweiligen Situationen auch nicht direkt miteinander verglichen werden.

Vorab sei erwähnt, dass in den aktuellen Entwicklungen bemerkenswert ist, dass in mehreren Ländern zur Zeit junge sowie hochqualifizierte Menschen stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Neben den traditionellerweise ‚gefährdeten' Gruppen der älteren ArbeitnehmerInnen, der Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie jenen mit geringen Qualifikationen werden von ExpertInnen aus Ungarn, Slowenien und vor allem aus Polen auch Junge als von aktueller Arbeitslosigkeit stark betroffen geschildert (Int. HU2,4, Int. SI2,4, Int. PL1-4). Und auch eine hohe Qualifikation schützt, vor allem den slowenischen ExpertInnengesprächen zufolge, in letzter Zeit nicht mehr im gewohnten Maße vor Arbeitslosigkeit (Int. SI1-3).

Die **Auswirkungen der Arbeitsmarktliberalisierung in Österreich** auf den regionalen Arbeitsmärkten waren, so der Tenor der Gespräche, eher bescheiden, wenngleich vielfach zumindest ein gesteigertes Interesse an Informationen über die Beschäftigung in Österreich beobachtet wurde (siehe auch Kapitel 10.3). Die befragten tschechischen und slowakischen ExpertInnen meinten jedenfalls einhellig, dass viele Arbeitskräfte ihrer Region schon vor dem 1. 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 Arbeitskräfte, auch hier werden der Öffnung selbst keine Auswirkungen auf dem polnischen Arbeitsmarkt zugeschrieben (Int. PL1-3), allenfalls ein mäßiger Anstieg

[7] Auf eine systematische Aufbereitung regionalstatischer Daten wird hier verzichtet, da keine aktuellen vergleichbaren Daten zur Verfügung stehen. Die seitens Eurostat zum Zeitpunkt der Berichtslegung publizierten Daten für NUTS-2 Regionen beziehen sich auf das Jahr 2010.

der Abwanderung nach Österreich sowie nach Deutschland, aber „weit entfernt von prognostizierten Migrationswellen“ (Int. PL4). Lediglich aus Slowenien wird berichtet, dass die Zahl der qualifizierten Arbeitskräfte, die am regionalen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, wesentlich abgenommen habe (Int. SI2-4)

Im Fall Ungarns waren insbesondere aus den Grenzregionen auch bereits vor der Liberalisierung sehr viele Arbeitskräfte in Österreich beschäftigt, so dass mit Mai 2011 keine größeren Veränderungen festzuhalten sind (Int. HU2). In den östlicheren Landesteilen Ungarns wird der Öffnung an sich ebenfalls kaum Aufmerksamkeit zuteil (Int. HU4). Nichtsdestotrotz besteht – so die ExpertInnen – ein starkes und weiterhin steigendes Interesse ungarischer ArbeitnehmerInnen an einer Auslandsbeschäftigung. Dieses ist aber weniger auf Arbeitsmarktliberalisierung im Nachbarland Österreich zurückzuführen als auf die aktuellen politischen Entwicklungen im eigenen Land und die Verschärfung des ökonomischen Drucks auf einen Großteil der Bevölkerung (keine Lohnsteigerungen, Kürzung des Arbeitslosengeldes; Int. HU1,2). Die Suchwege von abwanderungswilligen Personen entziehen sich aber vermehrt der Wahrnehmung der Arbeitsmarktverwaltungen: Seit Wegfall der Übergangsbestimmungen (mit den entsprechenden notwendigen Registrierungen) entfällt die Einbindung der Arbeitsmarktverwaltung in die Prozesse der Arbeitsmigration und andere Suchwege gewinnen an Bedeutung. Diese Tendenz wird dabei auch als problematische Entwicklung wahrgenommen. Berichtet wird, dass immer wieder von der Einhebung hoher Vermittlungsgebühren bei migrationsbereiten ArbeitnehmerInnen zu hören sei (Int. HU3,4).

4.3 Zielland Österreich

Österreich hat als Zielland der Arbeitsmigration in allen einbezogenen Ländern, so betonen die ExpertInnen, ein traditionell gutes **Image**. Was in erster Linie für Österreich spricht, ist – mit Ausnahme Polens – die räumliche Nähe: jede Form des Pendelns sei dies Tages- oder Wochenpendeln, also die Beibehaltung des Wohnsitzes im Herkunftsland, ist mit geringerer geographischer Distanz einfacher zu bewerkstelligen und wird – so der Tenor in allen Ländern – einer dauerhaften Migration vorgezogen. Dies gilt den Arbeitskräften in den österreichischen Nachbarstaaten gewissermaßen als Vorteil Österreichs gegenüber vielen anderen westeuropäischen Ländern (z.B. Int. SK1-3, CZ1, HU2,4). Diese Einschätzungen zur hohen Wertigkeit des Pendelns spiegeln sich in den quantitativen Daten zu GrenzgängerInnen (siehe Kapitel 4.1, sowie unten zu Mobilitätsformen).

Aus polnischer Perspektive stellt sich die Situation etwas anders dar. Für polnische ArbeitsmigrantInnen ist traditionellerweise Deutschland das vorrangige Zielland (Int. PL1-4). Wie für die österreichischen Nachbarstaaten Ungarn, Tschechien, Slowakei und Slowenien spielt zwischen Polen und Deutschland die räumliche Nähe eine wesentliche Rolle (Int. PL3). Bereits seit 1989 bestehen bilaterale Abkommen zwischen diesen Ländern, etwa bezüglich polnischer Saisoniers, die Vermittlungsverfahren waren hier vereinfacht worden (Int. PL1,PL2). Auch der Markt der Arbeitsvermittler und Arbeitskräfteüberlasser in Deutschland sowie private Netzwerke polnischer ArbeitnehmerInnen sind relativ gut ausgebaut (Int. PL4). Zum Zeitpunkt des EU-Beitritts Polens im Jahr 2004 stand jedoch nicht Deutschland, wo wie in Österreich Übergangsbestimmungen angewendet wurden, an erster Stelle der Zielländer, sondern die liberalisierten Länder Großbritannien und Irland. Es kam es hier zu einer regelrechten ‚Emigrationswelle‘ (Int. PL1, weiters bspw. Clark/Hardy 2011, Blanchflo-

wer/Lawton 2010). Migrationsinteressierte polnische Arbeitskräfte haben das Land daher zu einem großen Teil bereits vor der Liberalisierung in Österreich verlassen oder sind eher an Deutschland orientiert. Der österreichische Arbeitsmarkt ist aus Sicht eines/r polnischen Experten/in auf Grund der Entfernung, aber auch auf Grund des gegebenen Lohnniveaus – etwa im Vergleich zu Deutschland, wo höhere Einkommen erzielbar sind – für polnische Arbeitskräfte vergleichsweise weniger interessant (Int. PL1).

Gute Verdienstmöglichkeiten als Teil des positiven Images Österreichs als Arbeitsort werden insgesamt nur in einem Gespräch explizit angesprochen (Int. SK3). Darüber hinaus werden als weitere Bestandteile des Österreichbilds genannt: Die Stabilität und Verlässlichkeit der Arbeitsbeziehungen beziehungsweise der ArbeitgeberInnen (Int. CZ1,CZ2), die Stabilität des Marktes beziehungsweise eine kontinuierlich hohe Nachfrage nach Fachkräften (Int. PL2) oder die Wichtigkeit von Ordnung und Disziplin (Int. SI3). Etwas kritischer heißt es in einem Gespräch, Österreich suche im Ausland typischerweise fleißige und billige Arbeitskräfte (Int. SK2) und sei mitunter durch eine stark nationalistische Gesinnung geprägt (Int. PL1). Von einem/einer tschechischen GesprächspartnerIn wird erwähnt, dass seiner/ihrer Einschätzung nach die Attraktivität Österreich für tschechische Arbeitskräfte durch die maximale Ausschöpfung der Übergangsfristen gelitten habe und die „administrative Verhinderung [der Mobilität] das Interesse an Österreich geschmälert“ habe (Int. CZ3).

Generell ist die **Attraktivität** Österreichs als Zielland nach Einschätzung der ExpertInnen aber dem Image entsprechend hoch. Ableitbar ist dies für einige InterviewpartnerInnen etwa auch aus der Wahrnehmung eines gesteigerten Interesses an Deutschkursen auf Seiten der Arbeitssuchenden (Int. SI3,SI4,HU4).

Als entscheidend für die Attraktivität Österreichs wird auch das Bestehen privater, migrantischer Netzwerke gesehen. Über solche Netzwerke kursieren wichtige Informationen nicht nur über konkrete Arbeitsangebote und Arbeitserfahrungen in Österreich, sondern auch zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen, zum täglichen Leben in Österreich, zum gesellschaftlichen Zusammenleben, etc.. Sie sind für migrationswillige Arbeitskräfte eine wichtige Informationsquelle, Anlaufstelle und Stütze im Zielland. Derartige Netzwerke seien etwa unter ungarischen ArbeitnehmerInnen sehr gut etabliert und traditionell stark gewachsen (Int. HU1), während, wie zuvor erwähnt, weniger solche Netzwerke auf Seiten polnischer ArbeitnehmerInnen bestehen (Int. PL1).

Auch wenn überwiegend kein quantitativ relevantes 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 hoch qualifizierte ArbeitnehmerInnen, die eher befristet oder saisonal in gering qualifizierten 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).

Als erfolgreich in Österreich nehmen die befragten ExpertInnen vor allem jene wahr, die über gewisse Deutschkenntnisse verfügen (z.B. Int. SK3, Int. CZ2, Int. HU1, Int. SI4). Die hohe Bedeutung dieser Sprachkenntnisse spiegelt sich in den Anforde-

rungsprofilen der österreichischen Unternehmen (siehe Kapitel 7.3.3). Auch eine gute Fachausbildung sowie Berufserfahrung halten mehrere für Faktoren, die die Chancen einer erfolgreichen Beschäftigungsaufnahme in Österreich erhöhen.

Verstärkt an einer Beschäftigung in Österreich interessiert sehen die GesprächspartnerInnen auch Personen mit bestimmten beruflichen Qualifikationen. Es können aus diesen Nennungen zwar keine Rückschlüsse auf die quantitative Bedeutung dieser Berufsbereiche in den Migrationsflüssen gezogen werden, und auch ist der Detailierungsgrad unterschiedlich. Interessant ist aber, dass hierbei vor allem Qualifikationen genannt werden, die im Wesentlichen den gesuchten Berufen österreichischer Unternehmen entsprechen (siehe Kapitel 8.1.1). Die folgende Tabelle versteht sich daher als taxative Aufzählung ohne Rangordnung der genannten Berufsbereiche.

Tabelle 2: Bereitschaft zu Beschäftigung in Österreich - wahrgenommene Berufsbereiche

SLOWAKEI	TSCHECHIEN	UNGARN	SLOWENIEN	POLEN
■ Gesundheitsberufe, Krankenpflege (2,3); Alten-PflegerInnen als EPU (2,3) ■ Tourismus/ Hotellerie/ Gastronomie (2,3) ■ Landwirtschaft/ Weinbau (2,3) ■ Bau (1,2) ■ Handwerksberufe (3) ■ Dienstleistungen (Verkauf), Hilfsarbeit (1)	■ Tourismus (Köche, KellnerInnen, Zimmermädchen, -burschen) (1,3,4) ■ Metallbearbeitung, SchweißerIn, Maschinenbau (1,4) ■ IT-Berufe (1) ■ Handwerksberufe (4) ■ Pflegedienste (1) ■ Handel (4)	■ ErntehelferInnen (3,4) ■ zunehmend Berufe im Bereich Pfle-Pflege/haushaltsnahe Dienstleistungen: *) 24h-Pflege (2,3,4); Ärzte/ Pflegepersonal in Altersheimen (4); *)häusl. Hilfsarbeiten, Putzen (2,3) ■ Handel und Gastgewerbe traditionell stark (2,4) ■ Baubereich (IngenieurInnen, FacharbeiterInnen) (2,4)	■ Metall-, Elektro-Fachkräfte (1,3,4), techn. Berufe (4) ■ Tourismus: Gastronomie (ganz AT), Hotellerie (v.a. Grenzregion) (2,3,4) ■ Medizin.-soz. Personal, Krankenpflege (1,3,4) ■ Bau (1,4) ■ Landwirtschaft: Gärtner, Feldarbeiter (2) ■ Dienstleistungen (4) ■ Handwerker, MetzgerInnen, KraftfahrerInnen (2)	■ Bau auf Basis von EPUs (Pflege mehr nach DE) (2,4)

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung ExpertInnen-Interviews', 2012, Zahlen in Klammern geben laufende Nummer des Interviews an.

Nicht nur als ArbeitnehmerInnen können StaatsbürgerInnen der EU-8 einer Beschäftigung in Österreich nachgehen, auch selbstständige Tätigkeit ist hier ein Thema.[8] Es ist freilich einzuschränken, dass ArbeitsmarktexpertInnen aus dem Bereich der Arbeitsmarktverwaltungen nur bedingt Informationen über selbstständige UnternehmerInnen in ihrer Region haben. Ein-Personen-Unternehmen in Österreich haben zwei ExpertInnen explizit angesprochen. Zum einen seien slowakische AltenpflegerInnen häufig als EPUs in Österreich tätig, wie der/die ExpertIn aus Bratislava beobachtet

[8] Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der EU oder eines Vertragsstaates des EWR, die in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder Vertragsstaat des EWR niedergelassen sind und dort eine Tätigkeit befugt ausüben, auf die die Bestimmungen der Gewerbeordnung anzuwenden wären, dürfen diese Tätigkeit vorübergehend und gelegentlich unter den gleichen Voraussetzungen wie Inländer in Österreich ausüben; Die Erbringung einer solchen grenzüberschreitenden Dienstleistung bedarf der Meldung beim BMWFJ. http://www.bmwfj.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Seiten/GewerbeausübungdurchUnternehmenausanderenEUEWR-Staaten.aspx

(Int. SK2). Zum anderen nimmt ein/e polnische/r ExpertIn, basierend auf Anträgen zur Bestätigung von Qualifikationen für österreichische Behörden, einen Anstieg von EPUs beispielsweise im Bereich Bau wahr, die auf Österreich hin ausgerichtet seien (Int. PL2). Was Kleinunternehmen und Gewerbetreibende betrifft, sprechen ExpertInnen sowohl in der Slowakei, Tschechien und Ungarn über eine zunehmende Tätigkeit dieser Gruppen auch in Österreich, die aber nicht unmittelbar auf die Liberalisierung zurück zu führen sei (Int. SK1,CZ1,HU1).

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% (Int. HU2,SI4). Der österreichische Lohn müsse dabei häufig nicht nur das eigene Überleben sichern, sondern die finanzielle Unterstützung der Familie in der Heimat sei eine wesentliche Anforderung und familiäre Erwartungshaltung an die ArbeitsmigrantInnen (Int. PL1).

Von den ungarischen ExpertInnen wird insbesondere in der Grenzregion die Situation insofern drastischer geschildert, als die Beschäftigung in Österreich für viele einen „letzten Rettungsschirm" vor dem finanziellen Absturz darstelle. Stagnierende Löhne aufgrund neuer Steuergesetze, die Kürzung des Arbeitslosengeldes und umstrittene Beschäftigungsprogramme seit 2011[9] machen die Migration für viele zur letzten Hoffnung, die in der Realität aber häufig mit unterschätzten Risiken und Belastungen verbunden sei (Int. HU1,HU2). In anderen Ländern wird die Motivation für eine Arbeitsaufnahme in Österreich verstärkt auch darin gesehen, dass in Österreich die Chancen einen gutbezahlen Arbeitsplatz mit einer hohen Arbeitsplatzqualität (Verlässlichkeit der Lohnzahlen, Arbeitszeiten etc.), zu finden, höher sind als im Heimatland (bspw. Int. SK3, CZ2,SI2,SI3). Dabei wird durchaus auch eine Bereitschaft zur Aufnahme von Tätigkeiten unterhalb des Qualifikationsniveaus gesehen. So berichtet beispielsweise ein/e ungarische/r Experte/in, dass ihrer Erfahrung nach gut qualifizierte ungarische ArbeitnehmerInnen häufig in niedrig qualifizierten Tätigkeiten in Österreich beschäftigt sind (Int. HU3). Auch von slowenischer Seite wird diese Frage im Kontext der Anerkennung von Ausbildungen in Österreich thematisiert (Int. SI4).

Die **Mobilitätsformen** – also auf welche Weise die Beschäftigung in Österreich erreicht wird – unterscheiden sich erwartungsgemäß in Abhängigkeit der geographischen Gegebenheiten. Wie erwähnt, spielt in den Grenzregionen zu Österreich das Tagespendeln eine zentrale Rolle (z.B. Int. SK2,HU1,SI1). Aus Regionen, die von der österreichischen Grenze weiter entfernt liegen, pendeln die ArbeitnehmerInnen eher (zwei-)wöchentlich oder monatlich. Alle GesprächspartnerInnen haben den Eindruck, dass das Pendeln die grundsätzlich bevorzugte Form der Mobilität darstellt. Eine Niederlassung in Österreich bringt unter Umständen die Trennung von der Familie mit sich. Dass die ganze Familie das Land verlässt, wird am ehesten für besser verdienende junge Familien mit Kindern als attraktive Option skizziert (Int. HU1,HU2,HU4,SK1). Und wenn eine dauerhafte Migration in ein anderes europäi-

---

[9] S. beispielsweise Netlab 2012: Schlagzeilen 2012, unveröffentlichter Bericht, bzw. div. Berichterstattung Pester Lloyd Tageszeitung für Ungarn und Osteuropa, z.B http://www.pesterlloyd.net/2012_08/08lohnstatistik/08lohnstatistik.html

sches Land erfolgt, sei hier weniger eine Orientierung an Österreich als an anderen Staaten wie Großbritannien oder Irland gegeben. Ein/e slowenische/r ExpertIn schätzte, dass mehr als 50% der im europäischen Ausland beschäftigten slowenischen Arbeitskräfte täglich zu dieser Arbeitsstelle – in Südösterreich oder Italien – pendeln, etwa ein Drittel ist als WochenpendlerIn unterwegs, etwa nach Süddeutschland, und nur etwa ein Zehntel lässt sich dauerhaft am Arbeitsort nieder (Int. SI4).

Was die Dauer der Arbeitsmigration in Österreich betrifft, gehen die ExpertInnen davon aus, dass es sich überwiegend um befristete Konzepte handelt. So schätzt ein/e tschechische ExpertIn die geplante Dauer auf ein bis zwei Jahre (Int. CZ4), und auch slowenische GesprächspartnerInnen betonen die Wichtigkeit der Rückkehrperspektive für die ArbeitsmigrantInnen – die Beschäftigung in Österreich sei überwiegend ein zeitlich befristetes Projekt (Int. SI2,4). Gerade für Slowenien wird in dem Zusammenhang angedeutet, dass die vermuteten Rückkehrwellen eine große Herausforderung für den slowenischen Arbeitsmarkt darstellen werden (Int. SI4). Anders wird Rückkehrthematik in Polen gesehen, hier meinen die ExpertInnen „nur wenige kommen zurück“ (Int. PL1,PL2). Aus österreichischer Perspektive zeigt sich die Rückkehr- oder Weiterbewegung der mobilen Arbeitskräfte auch deutlich in den Arbeitsmarktdaten: von den insgesamt rund 58.000 neu zugewanderten EU-8 BürgerInnen (von Mai-Dezember 2011) hatten zum Stichtag 31.12.2011 nur noch 52,1% einen aktiven Status im österreichischen Hauptverband – also rund die Hälfte derer, die seit Mai 2011 erstmals einer Erwerbstätigkeit in Österreich nachgegangen waren, waren mit Ende des Jahres bereits wieder außer Landes. Dies verdeutlicht die hohe Dynamik und Mobilität dieser Gruppe von Arbeitskräften (vgl. Huber 2012).

4.4 Zwischenfazit

- In Zusammenhang mit der Arbeitsmarktliberalisierung nahm die Beschäftigung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in Österreich zu, blieb dabei aber hinter den im Vorfeld der Öffnung teilweise erwarteten beziehungsweise befürchteten Ausmaßen zurück.
- Die Zuwanderung nach Österreich zeichnet sich durch eine starke Konzentration auf Regionen und Branchen aus. In Prozent der unselbständigen Beschäftigung ausgedrückt fiel der Zuwachs an Beschäftigten aus den EU 8-Ländern laut Hauptverbandsdaten im Burgenland mit +2,6% am höchsten aus (Mai-Dezember 2011). Von den Wirtschaftsabschnitten trat der stärkste Zuwachs im Tourismus auf (+4,2%).
- Die Auswirkungen dieser Migrationsbewegungen werden von den befragten ArbeitsmarktexpertInnen der EU-8 Länder in ihren Regionen unterschiedlich stark wahrgenommen. Insgesamt hatte die Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarkts nach Einschätzung der ExpertInnen jedoch wenig direkte Auswirkungen auf die Entwicklungen der regionalen Arbeitsmärkte. Einerseits haben viele migrationsbereite Arbeitskräfte bereits in den Jahren zuvor im Ausland Arbeit gesucht, andererseits waren die Auswirkungen der Wirtschaftskrise der letzten Jahre von stärkerem Einfluss auf die regionale Situation als die Arbeitsmarktöffnung.
- 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 beinhaltet. Polen verbindet eine lange Migrationstradition hingegen

stärker mit Deutschland und Österreich ist von geringerem Interesse für polnische Arbeitskräfte.

- Als migrationsbereite Gruppen nehmen die befragten ExpertInnen vor allem Jüngere, fachlich qualifizierte Arbeitskräfte mit Berufserfahrung wahr. Ältere und gering qualifizierte Arbeitskräfte werden als weniger mobil wahrgenommen und seien daher eher an zeitlich befristeten/saisonalen grenznahen Beschäftigungen (Pendeln) interessiert.
- Das Hauptmotiv für die Aufnahme einer Arbeit in Österreich ist der im Vergleich zum Heimatland bessere Verdienst.

5 Die Bedeutung von MitarbeiterInnen aus dem EU-8 Raum für AMS-KundInnen-betriebe

Die Veränderung der Rahmenbedingungen des Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt für EU-8 BürgerInnen führte, wie in Kapitel 4 im Überblick skizziert, 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 innerbetrieblichen Zusammensetzungen der Belegschaftsstrukturen von AMS-KundInnen und allfällige Veränderungen im Zuge der Arbeitsmarktöffnung. Dabei steht jeweils die Bedeutung von MitarbeiterInnen mit einer EU-8 Staatsbürgerschaft im Fokus des Interesses.

Da mittels der Befragung von AMS-KundInnen ausgewählter Branchen nur ein Teilsegment des Arbeitsmarktes abgedeckt wird, werden nachfolgend zunächst die Ergebnisse der Betriebsbefragung (hinsichtlich ausländischer MitarbeiterInnen insgesamt und MitarbeiterInnen mit einer EU-8 Staatsbürgerschaft) mit den Gesamtbeschäftigungsdaten für Österreich in Relation gestellt und Übereinstimmungen sowie Abweichungen gezeigt.

5.1 Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft – AMS-KundInnenbetriebe im Vergleich zu den Gesamtarbeitsmarktdaten

Ausländische Beschäftigte insgesamt

Der Anteil ausländischer Beschäftigter in den befragten AMS-KundInnenbetrieben betrug zum Zeitpunkt der Erhebung im Februar und März 2012 rund 10%. AMS-KundInnen zeichnen sich damit durch einen etwas geringeren AusländerInnenanteil aus, als dies im gesamten österreichischen Arbeitsmarkt der Fall ist. Hier lag der Anteil ausländischer StaatsbürgerInnen an allen unselbständig Beschäftigten im Februar 2012 bei rund 19% (siehe Tabelle 3).

Auf Ebene der einzelnen Bundesländer zeigen sich teils Übereinstimmungen mit den Gesamtarbeitsmarktdaten, teils auch Abweichungen. So ist der AusländerInnenanteil in AMS-KundInnenunternehmen vor allem in Wien niedriger als auf Gesamtebene

(15% vs. 28%). Dagegen ist der Anteil im Burgenland oder in der Steiermark aus beiden Perspektiven ähnlich hoch.

Tabelle 3: Anteil AusländerInnen an allen unselbständig Beschäftigten und bei AMS-KundInnenbetrieben, nach Bundesländer

	Anteil AusländerInnen an allen unselbständig Beschäftigten - Gesamtarbeitsmarkt*	Anteil AusländerInnen an allen unselbständig Beschäftigten – AMS-KundInnenbetiebe
Burgenland	24%	22%
Kärnten	12%	6%
NÖ	16%	6%
OÖ	13%	10%
Salzburg	23%	15%
Steiermark	12%	9%
Tirol	23%	11%
Vorarlberg	26%	16%
Wien	28%	15%
Gesamt	**19%**	**10%**

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, Rundungsdifferenzen möglich; *BALIWeb, Werte für Februar 2012, Werte für die Wirtschaftsabschnitte: Bau- und Baunebengewerbe, Gastgewerbe und Hotellerie, Handel und KfZ-Reparatur, Erbringung von sonst. wirtschaftlichen Dienstleistungen, Herstellung von Waren, Verkehr und Lagerei, Gesundheits- und Sozialwesen, Land- und Forstwirtschaft

Auf Branchenebene unterscheiden sich die Beschäftigungsdaten der AMS-Betriebe im Vergleich zur Gesamtbeschäftigungssituation insofern, als dass der AusländerInnenanteil bei ersteren durchwegs niedriger zu liegen kommt (siehe Tabelle 4). Besonders ausgeprägt gilt dies für Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe, welche einen AusländerInnenanteil von 19% im Vergleich zu 43% auf Gesamtebene aufweisen.

Tabelle 4: Anteil AusländerInnen an allen unselbständig Beschäftigten und bei AMS-KundInnenbetrieben, nach Wirtschaftsabschnitte

	Anteil AusländerInnen an allen unselbständig Beschäftigten – Gesamtarbeitsmarkt*	Anteil AusländerInnen an allen unselbständig Beschäftigten – AMS-KundInnenbetiebe
Land- und Forstwirtschaft	38%	26%
Herstellung von Waren	14%	7%
Bau	21%	10%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	14%	6%
Verkehr und Lagerei	17%	15%
Beherbergung und Gastronomie	43%	19%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	32%	27%
Gesundheits- und Sozialwesen	12%	5%

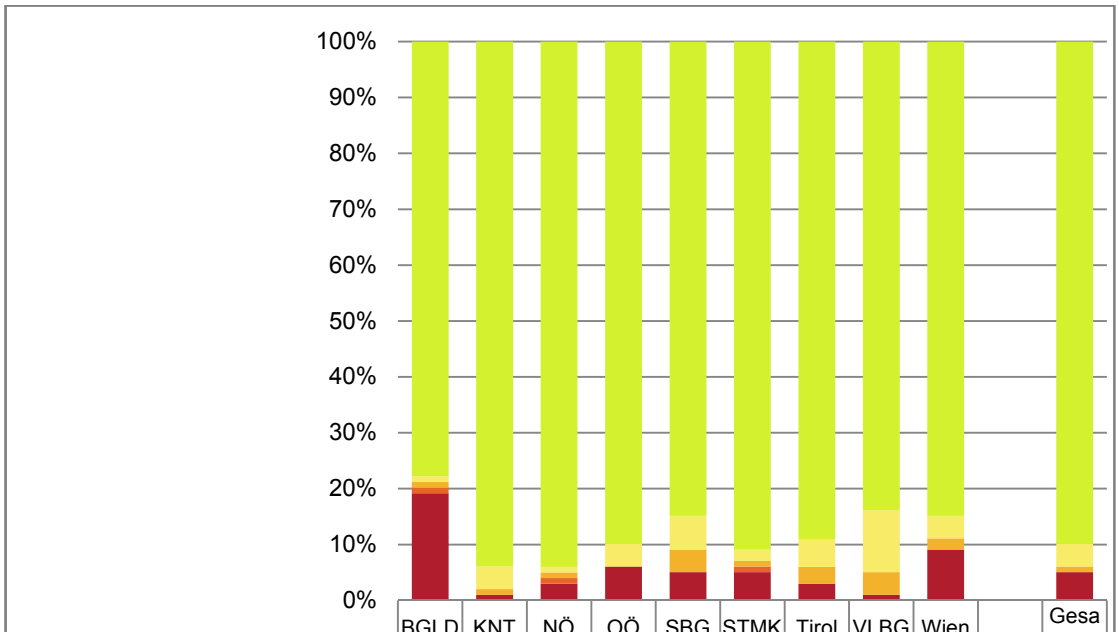
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, Rundungsdifferenzen möglich; *BALIWeb, Werte für Februar 2012

Ausländische Beschäftigte nach Herkunftsländern

In der vorliegenden Untersuchung stehen EU-8 BürgerInnen im Fokus des Interesses. Der Anteil dieser Gruppe liegt im AMS-KundInnensegment bei 5% und damit lediglich marginal höher als auf Gesamtebene mit gut 4%. Wiederum fällt dieser Anteil regional sehr unterschiedlich aus und ist im Burgenland mit 19% deutlich überdurchschnittlich hoch (siehe Abbildung 5, siehe auch Kapitel 4). Im burgenländischen Arbeitsmarkt haben EU-8 MitarbeiterInnen somit eine wesentlich größere Bedeutung als in anderen Regionen Österreichs – zu diesem Befund kamen auch bereits die quantitativen Arbeitsmarkanalysen (vgl. Huber 2012) als auch die befragten ExpertInnen (vgl. auch Kapitel 4.1). Demgegenüber sind mit jeweils 1% relativ wenig Beschäftigte in Vorarlberg und in Kärnten EU-8 StaatsbürgerInnen.

EU-2 StaatsbürgerInnen, d.h. Rumänen/innen und Bulgaren/innen, spielen bei den AMS-KundInnenbetrieben eine nur marginale Rolle. Ebenso ist der Anteil von EU-15/EWR StaatsbürgerInnen mit österreichweit 2% sehr gering. Etwas bedeutsamer ist die Rolle von Drittstaatsangehörigen[10]. Bundesweit fallen 4% der Beschäftigten von AMS-KundInnen in diese Gruppe. Von überdurchschnittlicher Bedeutung sind Drittstaatsangehörige in Vorarlberg mit 11%.

Abbildung 5: Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft, nach Bundesland (Basis: AMS-KundInnenbetriebe)



	BGLD	KNT	NÖ	OÖ	SBG	STMK	Tirol	VLBG	Wien		Gesamt
österreichische StaatsbürgerInnen	77%	93%	94%	89%	84%	90%	89%	83%	84%		89%
StaatsbürgerInnen von Drittstaaten	1%	4%	1%	4%	6%	2%	5%	11%	4%		4%
EU-15/EWR StaatsbürgerInnen	1%	1%	1%	0%	4%	1%	3%	4%	2%		1%
EU-2 StaatsbürgerInnen	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%		0%
EU-8 StaatsbürgerInnen	19%	1%	3%	6%	5%	5%	3%	1%	9%		5%

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

[10] Drittstaaten umfassen Staaten außerhalb der EU und der EFTA.

Ist also der Anteil von EU-8 StaatsbürgerInnen in den AMS-KundInnenbetrieben in Ostösterreich und hier vor allem im Burgenland vergleichsweise hoch, so gilt dies in einer branchenspezifischen Differenzierung vor allem für die Wirtschaftsabschnitte ‚Land- und Forstwirtschaft' sowie ‚Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen' (siehe Tabelle 5, Tabelle 6). Von allen beschäftigten MitarbeiterInnen in der Land- und Forstwirtschaft sind bundesweit 11% EU-8 StaatsbürgerInnen, in Ostösterreich mit 16% nochmals deutlich mehr. Dieser EU-8 Anteil in der Belegschaft landwirtschaftlicher AMS-KundInnenbetriebe ist allerdings – wie auch der AusländerInnen-Anteil insgesamt – geringer als in der Gesamtheit aller unselbständig Beschäftigten in diesem Bereich: Gesamt waren im Februar 2012 knapp 3.400 EU-8 BürgerInnen österreichweit in diesem Sektor beschäftigt, was einem Anteil von 22% entspricht. In den AMS-KundInnenbetrieben ist dieser Anteil also um 11%-punkte niedriger. Geringer als auf Gesamtebene fällt der EU-8 Anteil auch bei Beherbergungs- und Gastronomiebetrieben aus. Demgegenüber zeigen die Ergebnisse im Bereich der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen ein entgegengesetztes Bild: Hier sind 17% der Beschäftigten in der AMS-KundInnengruppe EU-8 BürgerInnen, gesamt betrachtet ‚nur' 5%.

EU-2 StaatsbürgerInnen sind in erster Linie in der Land- und Forstwirtschaft von Relevanz – 5% aller Beschäftigten dieser Branche, unabhängig der Region, gehören dieser Gruppe an. Drittstaatsangehörige sind ebenfalls in der Land- und Forstwirtschaft mit 9% aller Beschäftigten sowie in der Beherbergung 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 5% der Erwerbstätigen eine entsprechende Staatsbürgerschaft besitzen.

Tabelle 5: Anteil EU-8 StaatsbürgerInnen an allen unselbständig Beschäftigten und bei AMS-KundInnenbetrieben, nach Wirtschaftsabschnitten

	Anteil EU-8 StaatsbürgerInnen an allen unselbständig Beschäftigten – Gesamtarbeitsmarkt*	Anteil EU-8 StaatsbürgerInnen an allen unselbständig Beschäftigten – AMS-KundInnenbetiebe
Land- und Forstwirtschaft	22%	11%
Herstellung von Waren	3%	3%
Bau	6%	4%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3%	3%
Verkehr und Lagerei	3%	3%
Beherbergung und Gastronomie / Tourismus	13%	6%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5%	17%
Gesundheits- und Sozialwesen	2%	3%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, Rundungsdifferenzen möglich; *BMASK - Liberalisierungseffekt im Februar 2012

Tabelle 6: Unselbständig Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft in AMS-KundInnenbetrieben, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		EU-8	EU-2	EU-15/EWR	Drittstaaten	AT
Ost-AT	Land- und Forstwirtschaft	16%	5%	0%	10%	70%
	Herstellung von Waren	3%	0%	1%	1%	94%
	Bau	10%	1%	2%	3%	84%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4%	0%	1%	0%	95%
	Verkehr und Lagerei	4%	1%	2%	7%	85%
	Beherbergung und Gastronomie	7%	1%	3%	3%	86%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	14%	1%	0%	8%	74%
	Gesundheits- und Sozialwesen	4%	0%	1%	0%	95%
Süd-AT	Land- und Forstwirtschaft	4%	4%	1%	11%	80%
	Herstellung von Waren	4%	0%	1%	3%	91%
	Bau	1%	1%	1%	2%	95%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3%	0%	1%	1%	95%
	Verkehr und Lagerei	7%	1%	0%	2%	91%
	Beherbergung und Gastronomie	4%	2%	2%	6%	87%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	15%	1%	2%	8%	73%
	Gesundheits- und Sozialwesen	5%	0%	3%	1%	90%
West-AT	Land- und Forstwirtschaft	2%	5%	2%	7%	84%
	Herstellung von Waren	2%	0%	1%	3%	93%
	Bau	2%	1%	3%	7%	88%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2%	0%	2%	5%	92%
	Verkehr und Lagerei	2%	1%	2%	10%	85%
	Beherbergung und Gastronomie	6%	1%	5%	15%	74%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen 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 und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3%	0%	2%	2%	94%
	Verkehr und Lagerei	3%	1%	2%	8%	85%
	Beherbergung und Gastronomie	6%	1%	3%	9%	81%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	17%	1%	1%	7%	73%
	Gesundheits- und Sozialwesen	3%	0%	1%	1%	95%

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

Der Anteil ausländischer Beschäftigter fällt also sowohl aus einer regionalen wie auch einer branchenspezifischen Perspektive bei AMS-KundInnen mehr oder minder deutlich geringer aus als auf Gesamtebene. Dies könnte darauf hindeuten, dass jene Betriebe, in welchen ausländische MitarbeiterInnen einen wesentlichen Stellenwert einnehmen, vergleichsweise seltener das AMS in Anspruch nehmen als andere Unternehmen.

Hinsichtlich der Bedeutung von EU-8 MitarbeiterInnen besteht hingegen in vielen Branchen kein Unterschied zwischen den AMS-KundInnenbetrieben und den Gesamtbeschäftigungsdaten. Ausnahmen bilden die Land- und Forstwirtschaft und Gastronomie – in beiden Bereichen ergibt sich bei den AMS-KundInnen ein deutlich geringerer EU-8 Anteil als insgesamt. Demgegenüber fällt dieser Anteil bei Erbrin-

gern von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen im AMS-KundInnensegment höher aus als insgesamt.

Möglicherweise sind es also Betriebe der Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Gastronomie, in welchen EU-8 MitarbeiterInnen einen wichtigen Stellenwert einnehmen, die verstärkt Suchwege abseits des AMS zur Personalrekrutierung heranziehen und Erbringer sonstiger Dienstleistungen, die verstärkt auf das AMS setzen. Über diese Gruppe – der Nicht-AMS-KundInnen – kann im Rahmen der vorliegenden Studie allerdings keine Aussage getroffen werden. Für die KundInnengruppe selbst werden hingegen die Suchstrategien und -wege später im Detail dargestellt.

5.2 Zur aktuellen Belegschaftsstruktur der AMS-KundInnen

5.2.1 Aktuelle Belegschaftsgröße und Personalstandsentwicklung der letzten 12 Monate

Wie einleitend beschrieben wurde (siehe Kapitel 3), handelt es sich bei den AMS-KundInnen der ausgewählten Branchen mehrheitlich um Kleinbetriebe mit bis zu 10 MitarbeiterInnen. Durchschnittlich beschäftigen die Unternehmen zum Zeitpunkt des Interviews 33 MitarbeiterInnen, wobei dieser Wert regional zwischen 16 Beschäftigten (Burgenland) und 45 MitarbeiterInnen (Oberösterreich) schwankt (siehe Tabelle 19ff)[11]. Dass der Durchschnittswert trotz des hohen Anteils von Kleinbetrieben bei über 10 MitarbeiterInnen liegt, ist einigen beschäftigungsintensiven Betrieben zuzuschreiben. Der Medianwert, der die Gruppe in zwei quantitativ gleich große Teilgruppen teilt, ist auch mit 9 MitarbeiterInnen deutlich niedriger. Das heißt jeweils die Hälfte der AMS-KundInnen beschäftigt mehr bzw. weniger als 9 MitarbeiterInnen.

In einer branchenspezifischen Analyse weist vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen vergleichsweise hohe MitarbeiterInnenzahlen auf. Im Durchschnitt werden hier pro Betrieb 122 MitarbeiterInnen beschäftigt. Die vergleichsweise wenigsten Beschäftigten finden sich in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben mit einer durchschnittlichen Belegschaftsgröße von 13 Personen. Allerdings sind hier, wie auch in allen anderen Branchen, Personalschwankungen im Jahresverlauf zu bedenken.

Insgesamt gibt jeder vierte Betrieb (26%) an, dass der Personalstand in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung nicht konstant war. Betriebe der Land- und Forstwirtschaft weisen mit 30% zwar keinen signifikant erhöhten Wert auf, allerdings sind hier Personalstandsveränderungen so stark wie in keiner anderen Branche auf saisonale Schwankungen zurückzuführen (72% vs. 32% gesamt[12], siehe Tabelle 23f).

Gesamt etwa gleich häufig wie saisonale Schwankungen sind Personalstandsveränderungen im letzten Jahr auf eine Aufstockung der MitarbeiterInnenzahlen zurückzuführen (33% derer mit Personalschwankungen). Solche fanden vor allem in der Branche ‚Herstellung von Waren' statt, was auf eine Erholung der Arbeitsmärkte nach der wirtschaftlichen Krise verweist: 27% der Produktionsbetriebe hatten eine Verände-

---

[11] Ausschließlich Stammkräfte, d.h. exklusiv überlassene MitarbeiterInnen. Siehe zur Arbeitskräfteüberlassung Kapitel 5.2.6.

[12] Bezogen auf alle land- und forstwirtschaftlichen Betriebe, und nicht nur jene mit einer Personalstandsveränderung, waren 21% der Unternehmen von saisonalen Schwankungen betroffen.

rung der MitarbeiterInnenzahl zu verzeichnen und bei 73% davon geht dies auf eine Personalaufstockung zurück.

Abnehmende MitarbeiterInnenzahlen verzeichneten 21% aller Betriebe mit verändertem Personalstand. Verstärkt betroffen sind hier vor allem Betriebe des Bereichs ‚Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ' mit 32%.[13]

5.2.2 Beschäftigung von MitarbeiterInnen nicht-österreichischer Herkunft in den AMS-KundInnenbetrieben

Die Zunahme von Beschäftigten aus dem EU-8 Raum in Folge der Liberalisierung zeigt sich in den verschiedenen Daten zur Gesamtarbeitsmarktsituation. In den AMS-KundInnenbetrieben sind 5% aller Beschäftigten EU-8 StaatsbürgerInnen. Welche Rolle spielen EU-8 StaatsbürgerInnen in den Belegschaften der einzelnen AMS-KundInnenbetriebe? Die Ergebnisse zeigen, dass bei weitem nicht alle AMS-KundInnen zum Zeitpunkt der Befragung MitarbeiterInnen mit einer EU-8 Staatsbürgerschaft beschäftigen: Österreichweit beschäftigt jedes vierte Unternehmen EU-8 Arbeitskräfte (24%, siehe Abbildung 6). Wie sind diese Unternehmen mit ausländischen ArbeitnehmerInnen näherhin zu charakterisieren?

Es 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%, und fällt in Westösterreich ‚mit 18% noch etwas geringer aus. Auf Ebene der einzelnen Bundesländer zeigt sich, dass die Beschäftigung von EU-8 StaatsbürgerInnen vor allem für burgenländische Unternehmen von erhöhter Relevanz ist: 69% der burgenländischen Betriebe haben (auch) EU-8 MitarbeiterInnen in ihrem Team. Im Durchschnitt beschäftigen diese dann fünf EU-8 MitarbeiterInnen (siehe Abbildung 6). Damit liegen burgenländische Betriebe aber nicht an der Spitze dieses Rankings. Oberösterreichische oder auch beispielsweise Wiener Unternehmen haben, wenn sie EU-8 MitarbeiterInnen beschäftigen, mit durchschnittlich rund zehn Personen mehr Beschäftigte aus den neuen Mitgliedstaaten in ihrer Belegschaft. Bundesweit liegt der Wert bei sechs EU-8 MitarbeiterInnen.

Branchenspezifisch betrachtet sind es österreichweit überdurchschnittlich stark land- und forstwirtschaftliche Betriebe, Unternehmen des Bereichs Verkehr und Lagerei sowie aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, die auch EU-8 StaatsbürgerInnen in ihrer Belegschaft haben (siehe Tabelle 30). Dabei bestehen durchaus wiederum regionale Unterschiede. Haben beispielsweise drei Viertel der ostösterreichischen Landwirtschaftsbetriebe EU-8 MitarbeiterInnen, sind es im Bereich ‚Verkehr und Lagerei' ‚nur' gut 20%. Süd- und westösterreichische Betriebe dieser Branche beschäftigen vergleichsweise häufiger EU-8 StaatsbürgerInnen (Süd-AT: 45%, West-AT: 39%). Im Süden gehören EU-8 MitarbeiterInnen daneben vor allem in Betrieben der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen relativ oft zur Belegschaft (54%). In Westösterreich ist der Anteil im Gesundheits- und Sozialwesen mit 39% vergleichsweise hoch.

Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil von Unternehmen, welche EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigen zu (19% der Kleinbetriebe, 35% der Mittelbetriebe und über 50% der größeren Unternehmen; siehe Tabelle 31). Regional betrachtet ist

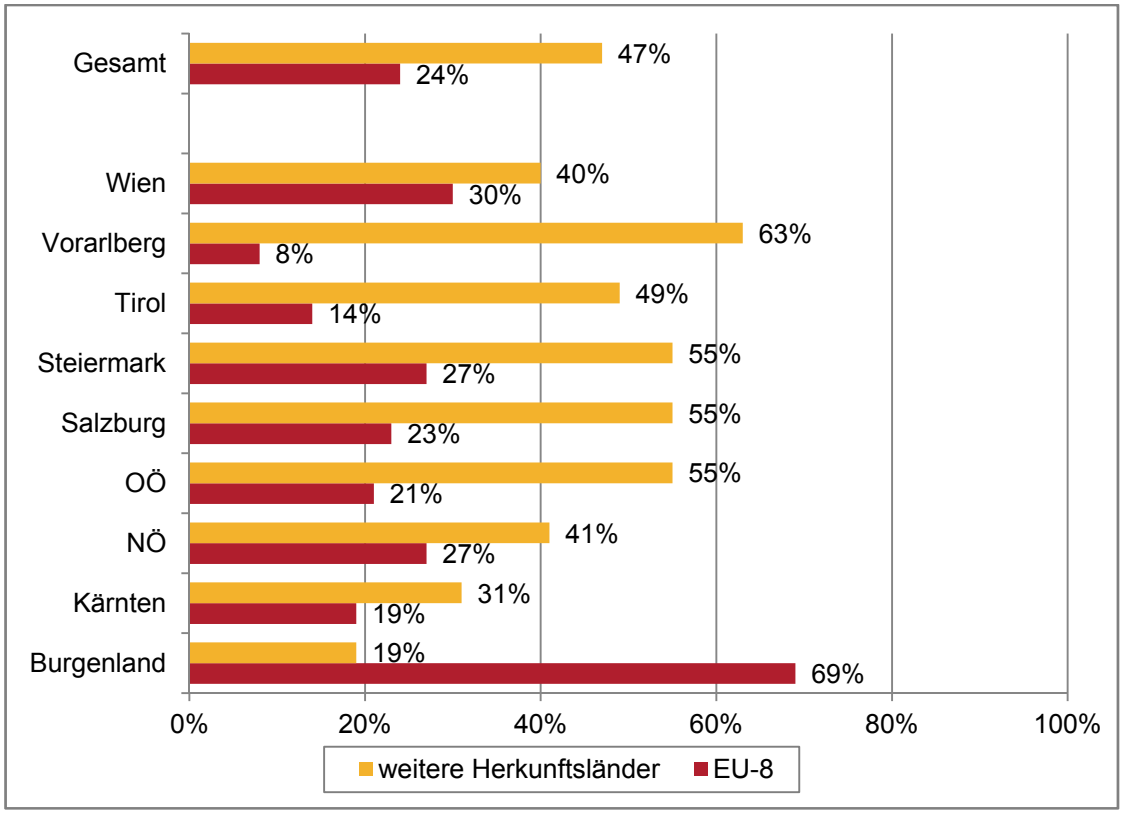
---

[13] Auf alle Unternehmen unabhängig der Branche berechnet, erlebten 8% in den letzten 12 Monaten saisonale Schwankungen. Insgesamt 9% verzeichneten einen Personalausbau und 6% reduzierten ihren MitarbeiterInnenstab (siehe Tabelle 26f).

das Niveau in allen Betriebsgrößenklassen im Osten höher als in Süd- und Westösterreich.

Evident wird an den Ergebnissen auch, dass mit Ausnahme des Burgenlands in allen Bundesländern ausländischen MitarbeiterInnen mit einer anderen als einer EU-8 Herkunft eine deutlich größere Bedeutung zukommt (siehe Abbildung 6). Österreichweit beschäftigen insgesamt 47% aller Unternehmen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, in Vorarlberg sind es mit 63% die bundesweit meisten Betriebe.

Abbildung 6: Anteil der AMS-KundInnen, welche EU-8 StaatsbürgerInnen und sonstige nicht-österreichische StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Fasst man EU-8 StaatsbürgerInnen und weitere ausländische StaatsbürgerInnen zusammen, beschäftigen 57% der AMS-KundInnenbetriebe nicht-österreichische Staatsangehörige. In Kärnten sind dies mit 43% die relativ wenigsten Betriebe, im Burgenland mit 77% die meisten (siehe Tabelle 35ff). Bei kleineren Betrieben trifft dies in allen Regionen seltener zu als bei größeren Unternehmen (Kleinbetriebe 52%, bei größeren Betrieben rund 70% und mehr) und bei Handelsbetrieben sowie Unternehmen in der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen mit gut 40% etwas seltener als in Betrieben anderer Branchen. Allerdings sind hier regional etwas divergierende Werte zu berücksichtigen. So gilt dies bei Betrieben letztgenannter Branche nur für jene im Osten und Westen Österreichs, in Südösterreich ist hier ein relativ hoher Anteil zu finden.

5.2.3 Zum Stellenwert nicht-österreichischer Arbeitskräfte in den innerbetrieblichen Belegschaftsstrukturen

Im Folgenden steht die innerbetriebliche Zusammensetzung der Belegschaftsstrukturen von AMS-KundInnenbetrieben im Fokus. Diese Betrachtungsweise unterscheidet sich von der zuvor in Kapitel 5.1 dargestellten Beschäftigungssituation. Der Blick richtet sich nun nicht auf mehr auf die Zahlen und Anteile aller Beschäftigten (in den Bundesländern, Regionen oder Branchen), sondern auf die Zusammensetzungen der jeweiligen Belegschaften, also die innerbetrieblichen Belegschaftsstrukturen.

In der Betrachtung der gesamten Beschäftigtenzahlen liegt der AusländerInnenanteil, wie in Kapitel 5.1 dargestellt wurde, bei 10%. Aus der Perspektive der innerbetrieblichen Zusammensetzung der Belegschaften steigt dieser Wert an. Der durchschnittliche betriebliche Anteil von ausländischen MitarbeiterInnen liegt bei knapp 20% (siehe Abbildung 7)[14]. Dieser Anstieg ist der Tatsache geschuldet, dass einige – mitunter von der Belegschaftsanzahl sehr kleine Unternehmen – ausschließlich oder zu einem sehr hohen Maß ausländische MitarbeiterInnen beschäftigen.

Der Anteil von etwa 20% ist quer durch die Bundesländer relativ gleichbedeutend mit einer Ausnahme: Bei burgenländischen Betrieben sind durchschnittlich noch wesentlich höhere AusländerInnenanteile in den Belegschaften mit im Mittel 40% vorzufinden.

Eine Diversität der Zusammensetzung betrieblicher Belegschaften zeigt sich jedoch nicht nur entlang der Frage einer österreichischen versus nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft. Auch innerhalb der Gruppe der nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen kommt unterschiedlichen Herkunftsgruppen eine verschiedene Bedeutung zu. Hier wird wiederum ein deutliches Ost-West-Gefälle ersichtlich. Sind in Ostösterreich MitarbeiterInnen der EU-8, aber auch der EU-2, relativ stark in den Belegschaften vertreten, nehmen in Westösterreich Drittstaatsangehörige (bspw. Türkei, Ehemaliges Jugoslawien) und Personen aus dem EU-15 Raum ein stärkeres Gewicht ein (siehe Tabelle 38ff).

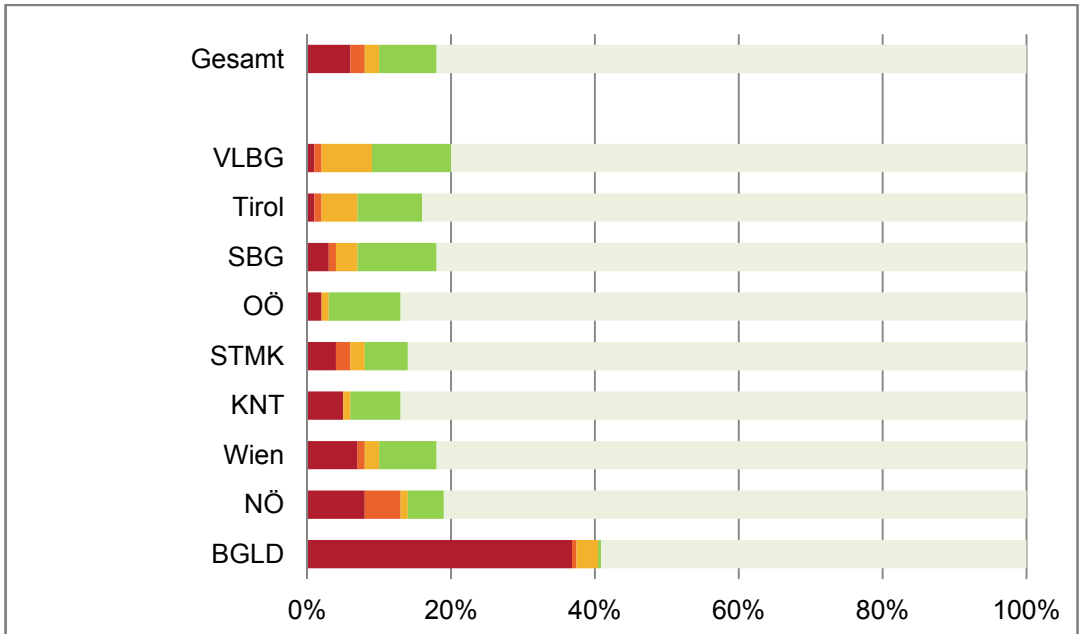
Die folgende Abbildung 7 stellt die durchschnittlichen Anteile der MitarbeiterInnen aus einzelnen Herkunftsgruppen an der Gesamtbelegschaft der einzelnen Betriebe für die Bundesländer dar. Österreichweit gehören demnach im Mittel 8% der MitarbeiterInnen Drittstaaten an, wobei wie erwähnt, dies in den westlichen Bundesländern mit rund 10% stärker zutrifft als in den südlichen und östlichen Bundesländern. Der durchschnittliche Anteil von MitarbeiterInnen mit einer Staatsbürgerschaft eines EU-15 Landes liegt bei durchschnittlich 2%. Hier ist der Mittelwert in Vorarlberg (7%) und Tirol (5%) bundesweit am höchsten. Beschäftigte aus den EU-2, d.h. rumänische und bulgarische StaatsbürgerInnen, sind zum Zeitpunkt der Befragung mit durchschnittlich 2% in den Belegschaften repräsentiert. Mit 5% ist der Anteil hier in niederösterreichischen Betrieben am relativ höchsten.

---

[14] Es werden nachfolgend die Durchschnittswerte der jeweiligen betrieblichen Anteile referiert. Damit wird keine Aussage über die zu Grunde liegenden absoluten MitarbeiterInnenzahlen getroffen. Der Blick richtet sich alleine auf die relative innere Strukturierung von Belegschaften. Zu beachten ist auch, dass die Medianwerte jeweils niedriger liegen, was darauf verweist, dass einige Betriebe überdurchschnittlich hohe Anteile in den jeweiligen erfragten MitarbeiterInnenkategorien aufweisen. Weist beispielsweise, basierend auf dem Mittelwert, im Durchschnitt knapp jede/r fünfte MitarbeiterIn eine ausländische Staatsbürgerschaft auf, liegt der Median bei 7%. Das heißt jeweils die Hälfte der Betriebe beschäftigt mehr bzw. weniger als 7% MitarbeiterInnen mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft.

Letztlich entfallen auf die hier im Fokus stehende Gruppe der EU-8 BürgerInnen österreichweit durchschnittlich 6% der Belegschaft. Neben Drittstaatsangehörigen stellen sie somit relativ betrachtet die zweitwichtigste MitarbeiterInnengruppe mit nicht-österreichsicher Staatsbürgerschaft dar. Dies gilt bundesweit, außer im Burgenland und Niederösterreich, wo die EU-8 MitarbeiterInnen die im Durchschnitt wichtigste Gruppe stellen. Besonders ausgeprägt trifft dies im Burgenland zu, wo sich im Schnitt ein EU-8 Anteil in den Belegschaften von 37% ergibt.

Abbildung 7: Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Bundesland



	BGLD	NÖ	Wien	KNT	STMK	OÖ	SBG	Tirol	VLBG		Gesamt
EU-8	37%	8%	7%	5%	4%	2%	3%	1%	1%		6%
EU-2	1%	5%	1%	0%	2%	0%	1%	1%	1%		2%
EU-15	3%	1%	2%	1%	2%	1%	3%	5%	7%		2%
Drittstaaten	0%	5%	8%	7%	6%	10%	11%	9%	11%		8%
österr. Staatsbürgerschaft	59%	81%	82%	87%	86%	87%	82%	84%	80%		82%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, n miss = 17

Im Gegensatz zur regionalen Betrachtungsweise zeigen sich bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße keine wesentlichen Unterschiede: die innerbetrieblichen Anteile von EU-8 variieren nur geringfügig zwischen kleinen und großen Unternehmen. Eine Ausnahme bilden dabei allerdings die östlichen Bundesländer (siehe Tabelle 41). Hier stellen die EU-8 StaatsbürgerInnen in Kleinbetrieben (mit bis zu 10 MitarbeiterInnen) ein relativ hohen Anteil in den Belegschaften (14% vs. gut 6% bei Betrieben mit mehr MitarbeiterInnen), d.h. die ostösterreichischen Kleinbetriebe arbeiten zu einen hohen Anteil auch mit EU-8 MitarbeiterInnen.

In einer branchenspezifischen Sichtweise werden wieder größere Unterschiede deutlich. Die relativ höchste innerbetriebliche Bedeutung haben EU-8 MitarbeiterInnen in der Land- und Forstwirtschaft mit einem durchschnittlichen Belegschaftsanteil von 25%, wobei dies in erster Linie für Ostösterreich mit einem Anteil von 50% zutrifft. Mit

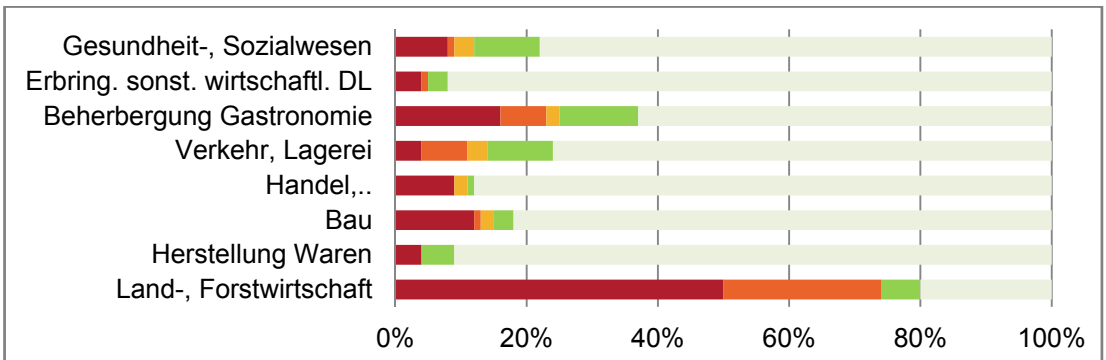
einem mittleren Belegschaftsanteil von 24% nehmen hier auch Arbeitskräfte mit einer EU-2 Staatsbürgerschaft – ungeachtet des noch nicht liberalisierten Arbeitsmarktzugangs – eine relativ gewichtige Stellung ein. Beide Gruppen – EU-8 und EU-2 – sind im Rest von Österreich deutlich weniger bedeutsam (siehe Abbildung 8 bis Abbildung 10). Sowohl in Süd- als auch Ostösterreich liegt der durchschnittliche Anteil dieser beiden Gruppen in der Landwirtschaft bei maximal 5% der Belegschaft. Hier sind jeweils MitarbeiterInnen aus Drittstaaten vergleichsweise wichtiger.

Den zweithöchsten Anteil von EU-8 MitarbeiterInnen im Team weisen AMS-KundInnen der Branche ‚Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen' mit 6% auf. Im Gegensatz zur Landwirtschaft sind es vor allem Betriebe aus der Steiermark und Kärnten, welche einen überdurchschnittlich hohen Anteil von EU-8 Arbeitskräften in ihrer Belegschaft haben (17%). Vergleichbares gilt für Unternehmen der Wirtschaftsklasse ‚Verkehr und Lagerei' mit einem durchschnittlichen EU-8 Belegschaftsanteil von 9%. Österreichweit liegt der Wert in dieser Branche bei 5%. In beiden Branchen – ‚Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen' und ‚Verkehr und Lagerei' – sind die Anteile in West- und Ostösterreich mit maximal 4% wesentlich geringer. Damit sind diese beiden Wirtschaftsklassen zugleich auch die einzigen, in denen ostösterreichische Betriebe keine überdurchschnittlichen Anteile von EU-8 MitarbeiterInnen in ihrer Belegschaft aufweisen.

Betriebe der Bereiche ‚Beherbergung und Gastronomie' und ‚Bau' haben mit etwa 6% einen ähnlich hohen durchschnittlichen Anteil von EU-8 MitarbeiterInnen in ihrer Belegschaft wie jene der ‚Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen'. Hier sind es aber wiederum Betriebe im Osten Österreichs, wo Personen dieser Herkunft eine verstärkte Bedeutung zukommt (Beherbergung und Gastronomie: durchschnittlich 16%, Bau: durchschnittlich 12%).

In den restlichen Wirtschaftsabschnitten liegt der durchschnittliche Anteil von EU-8 MitarbeiterInnen bei je unter 6% an der betrieblichen MitarbeiterInnenzahl. Am geringsten fällt dieser Anteil bei Betrieben der Branche ‚Herstellung von Waren' mit rund 2% aus.

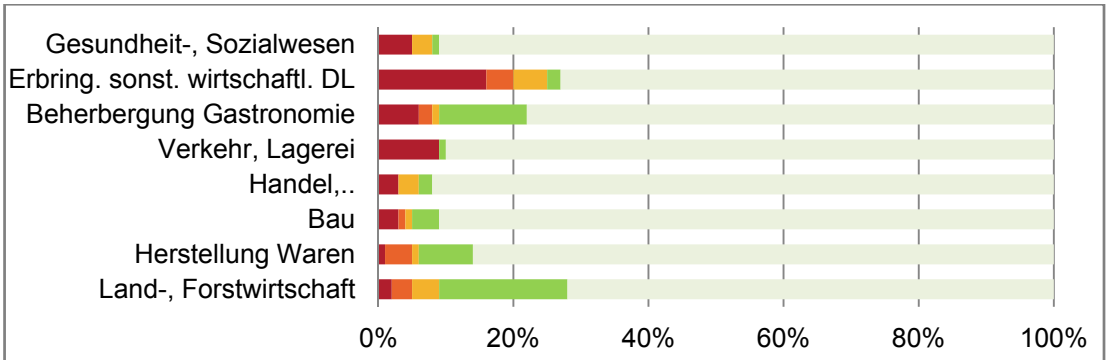
Abbildung 8: Ostösterreich (Burgenland, Wien, Niederösterreich): Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Wirtschaftsabschnitten



	Land-, Forstwirtschaft	Herstellung Waren	Bau	Handel,..	Verkehr, Lagerei	Beherbergung Gastronomie	Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	Gesundheit-, Sozialwesen
EU-8	50%	4%	12%	9%	4%	16%	4%	8%
EU-2	24%	0%	1%	0%	7%	7%	1%	1%
EU-15	0%	0%	2%	2%	3%	2%	0%	3%
Drittstaaten	6%	5%	3%	1%	10%	12%	3%	10%
AT	20%	91%	82%	88%	76%	63%	92%	78%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 309, n miss = 5

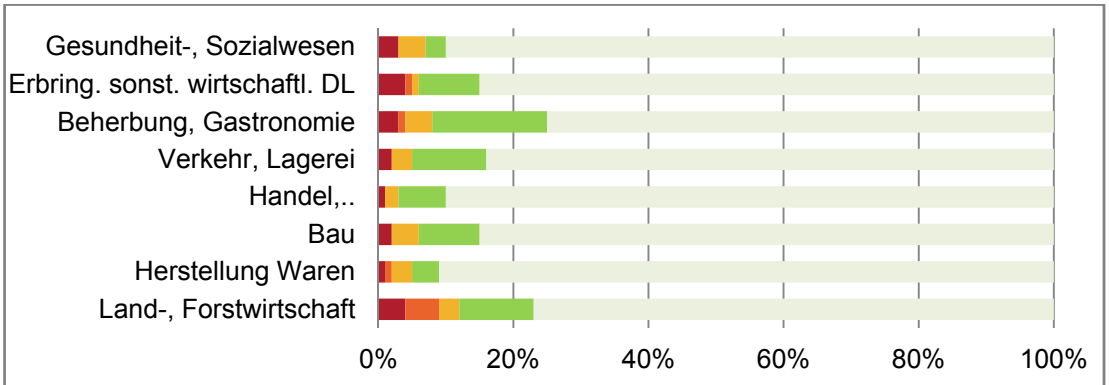
Abbildung 9: Südösterreich (Steiermark, Kärnten): Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Wirtschaftsabschnitten



	Land-, Forstwirtschaft	Herstellung Waren	Bau	Handel,..	Verkehr, Lagerei	Beherbergung Gastronomie	Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	Gesundheit-, Sozialwesen
EU-8	2%	1%	3%	3%	9%	6%	16%	5%
EU-2	3%	4%	1%	0%	0%	2%	4%	0%
EU-15	4%	1%	1%	3%	0%	1%	5%	3%
Drittstaaten	19%	8%	4%	2%	1%	13%	2%	1%
AT	72%	86%	91%	92%	90%	78%	73%	91%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 209, n miss = 1

Abbildung 10: Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg): Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Wirtschaftsabschnitten



	Land-, Forstwirtschaft	Herstellung Waren	Bau	Handel,..	Verkehr, Lagerei	Beherbung, Gastronomie	Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	Gesundheit-, Sozialwesen
EU-8	4%	1%	2%	1%	2%	3%	4%	3%
EU-2	5%	1%	0%	0%	0%	1%	1%	0%
EU-15	3%	3%	4%	2%	3%	4%	1%	4%
Drittstaaten	11%	4%	9%	7%	11%	17%	9%	3%
AT	77%	91%	85%	90%	84%	75%	85%	90%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 411, n miss = 11.

5.2.4 Herkunftsländer der EU-8 ArbeitnehmerInnen

Die Bedeutung von MitarbeiterInnen mit einer EU-8 Staatsbürgerschaft ist also in den Betrieben im Vergleich der Bundesländer sowie der Wirtschaftsabschnitte wie zuvor anhand verschiedener Perspektiven gezeigt wurde unterschiedlich. Auch die ‚innere' Zusammensetzung dieser Gruppe nach ihren Herkunftsländern präsentiert sich in diesen beiden Kategorien durchaus divergent.

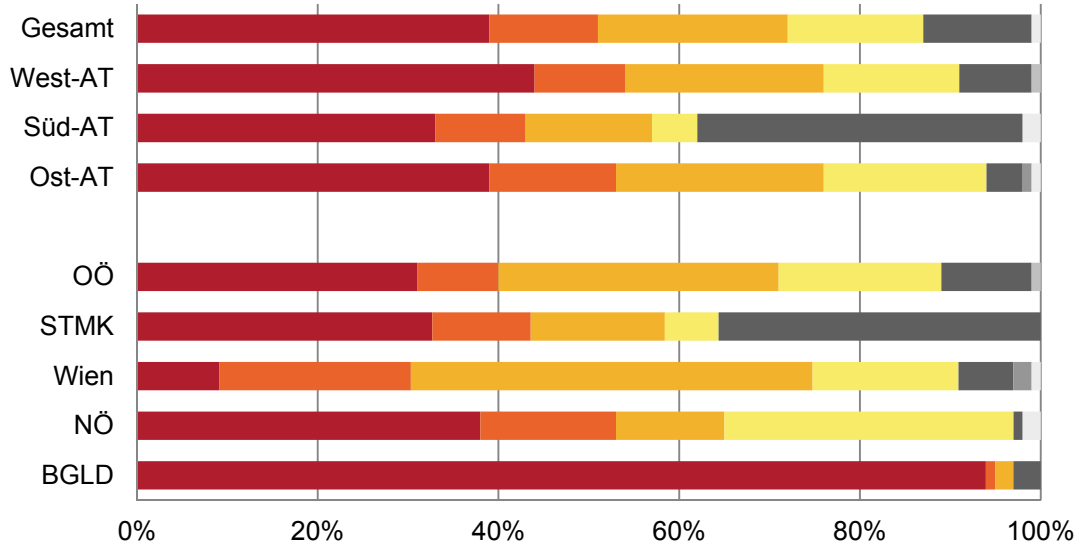
Regional betrachtet spiegeln sich die jeweils ‚benachbarten' Länder in den betrieblichen Belegschaften stark wider (siehe Abbildung 11). So sind in ostösterreichischen Betrieben rund 40% der EU-8 MitarbeiterInnen aus Ungarn, wobei dies für burgenländische Unternehmen mit über 90% nochmals deutlicher gilt. In Niederösterreich liegt der Anteil bei knapp 40%, hier kommt auch Tschechen/innen 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 9% ein relativ geringer Anteil auf ungarische Arbeitskräfte.

Letztere stellen wie in der Ostregion auch in Westösterreich mit 44% die relativ wichtigste Herkunftsgruppe innerhalb der EU-8 Belegschaft, gefolgt von slowakischen und tschechischen MitarbeiterInnen. Slowaken/innen sind insbesondere in Oberösterreich mit einem Anteil von 31% vergleichsweise häufig tätig.

In den südlichen Bundesländern Steiermark und Kärnten wiederum nehmen slowenische MitarbeiterInnen die wichtigste Position innerhalb der EU-8 Belegschaft (36%) ein, gefolgt von ungarischen Arbeitskräften.

MitarbeiterInnen aus den baltischen Staaten (Estland, Lettland, Litauen) finden sich in Betrieben aller Regionen nur vereinzelt.

Abbildung 11: Herkunftsländer der EU-8 ArbeitnehmerInnen, nach Bundesland und Regionen

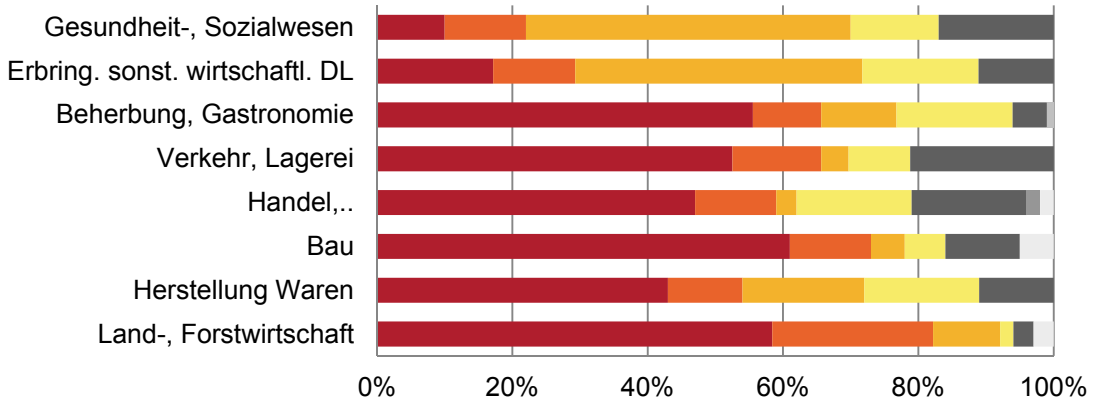


	BGLD	NÖ	Wien	STMK	OÖ		Ost-AT	Süd-AT	West-AT	Gesamt
HU	93%	38%	9%	33%	31%		39%	33%	44%	39%
PL	1%	15%	21%	11%	9%		14%	10%	10%	12%
SK	2%	12%	44%	15%	31%		23%	14%	22%	21%
CZ	0%	32%	16%	6%	18%		18%	5%	15%	15%
SI	3%	1%	6%	36%	10%		4%	36%	8%	12%
Estland	0%	0%	2%	0%	0%		1%	0%	0%	0%
Lettland	0%	0%	0%	0%	1%		0%	0%	1%	0%
Litauen	0%	2%	1%	0%	0%		1%	2%	0%	1%

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

Für eine detaillierte Betrachtung der Herkunftsländer in den einzelnen Wirtschaftsabschnitten auf Bundesland- oder Regionsebene sind die zur Verfügung stehenden Fallzahlen zu gering. Blickt man auf die Wirtschaftsabschnitte österreichweit, so wird deutlich, dass in den meisten Wirtschaftsabschnitten der Anteil der ungarischen MitarbeiterInnen innerhalb der EU-8 ArbeitnehmerInnen am relativ höchsten ist. Ausnahmen stellen lediglich Betriebe des Gesundheits- und Sozialbereichs und der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen dar, in denen der relativ höchste Anteil auf slowakische MitarbeiterInnen entfällt.

Abbildung 12: Herkunftsländer der EU-8 ArbeitnehmerInnen, nach Wirtschaftsabschnitten



	Land-, Forstwirtschaft	Herstellung Waren	Bau	Handel,..	Verkehr, Lagerei	Beherbung, Gastronomie	Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	Gesundheit-, Sozialwesen
HU	59%	43%	61%	47%	52%	55%	17%	10%
PL	24%	11%	12%	12%	13%	10%	12%	12%
SK	10%	18%	5%	3%	4%	11%	42%	48%
CZ	2%	17%	6%	17%	9%	17%	17%	13%
SI	3%	11%	11%	17%	21%	5%	11%	17%
Estland	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%
Lettland	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Litauen	3%	0%	5%	2%	0%	0%	0%	0%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 317, n miss = 38

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

Die Ergebnisse des Arbeitsmarktmonitorings zu Liberalisierung zeigen, wie in Kapitel 4 skizziert, einen Anstieg von EU-8 Beschäftigten in Österreich. Welche Entwicklungen liegen in den AMS-KundInnenbetrieben vor? Haben EU-8 StaatsbürgerInnen seit der Arbeitsmarktliberalisierung an Bedeutung gewonnen?

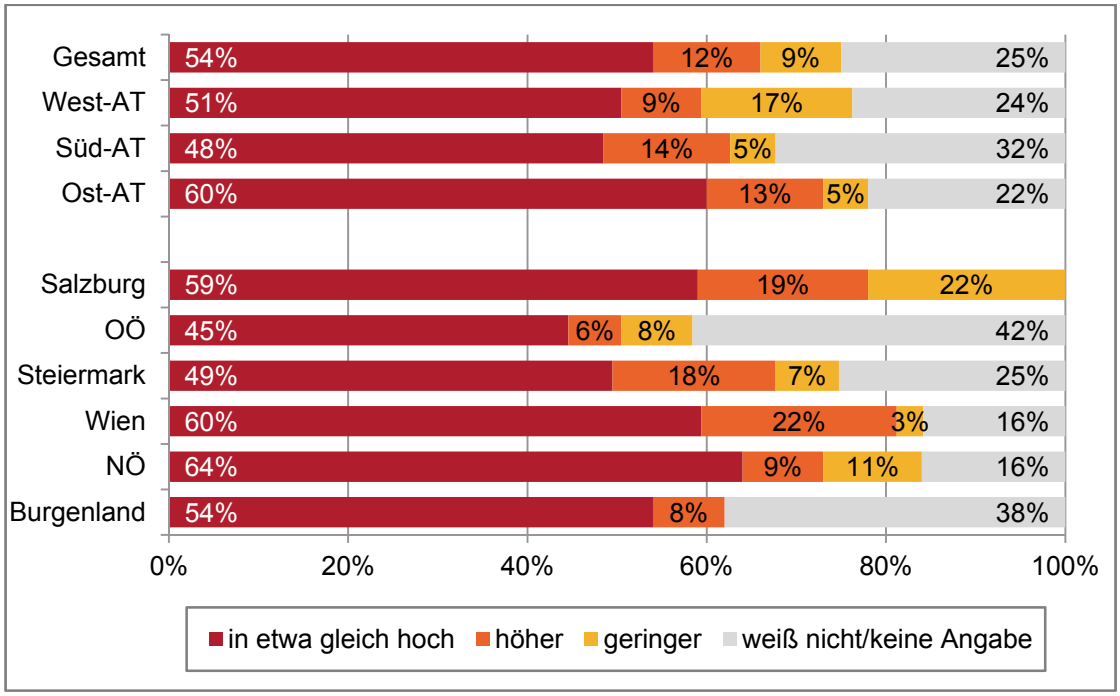
Vorab ist darauf hinzuweisen, dass ein relativ großer Teil der Befragten, die zum Zeitpunkt des Interviews EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigten, diese Frage nicht beantworten konnte oder wollte. Dies kann unterschiedlich gedeutet werden. Zum einen kann dies ein Hinweis darauf sein, dass dem ‚Stichtag' Arbeitsmarktöffnung 1. Mai 2011 in den Betrieben keine oder wenig Aufmerksamkeit beigemessen wird oder 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 (siehe Tabelle 47ff.) Es steht zu vermuten, dass eher im Fall einer Zunahme des EU-8 Anteils in der Belegschaft die Antwort (aus welchen Gründen auch immer) entfiel. Insofern wird der Anteil von 12% der Betriebe (siehe

Abbildung 13), welche seit der Arbeitsmarktliberalisierung verstärkt EU-8 Arbeitskräfte beschäftigen, also eher als konservativer Wert zu betrachten sein.

Vor dem Hintergrund dieses Antwortverhaltens lässt sich die Veränderungsdynamik dennoch grob zusammengefasst als relativ moderat charakterisieren. Mehrheitlich (54%) ist der Anteil der EU-8 StaatsbürgerInnen an der Gesamtbelegschaft konstant geblieben. In jeweils rund 10% 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 wiederum etwa ein Fünftel der Salzburger Betriebe angibt, nun weniger EU-8 StaatsbürgerInnen zu beschäftigen als vor der Liberalisierung.

Abbildung 13: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Bundesland und Regionen



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

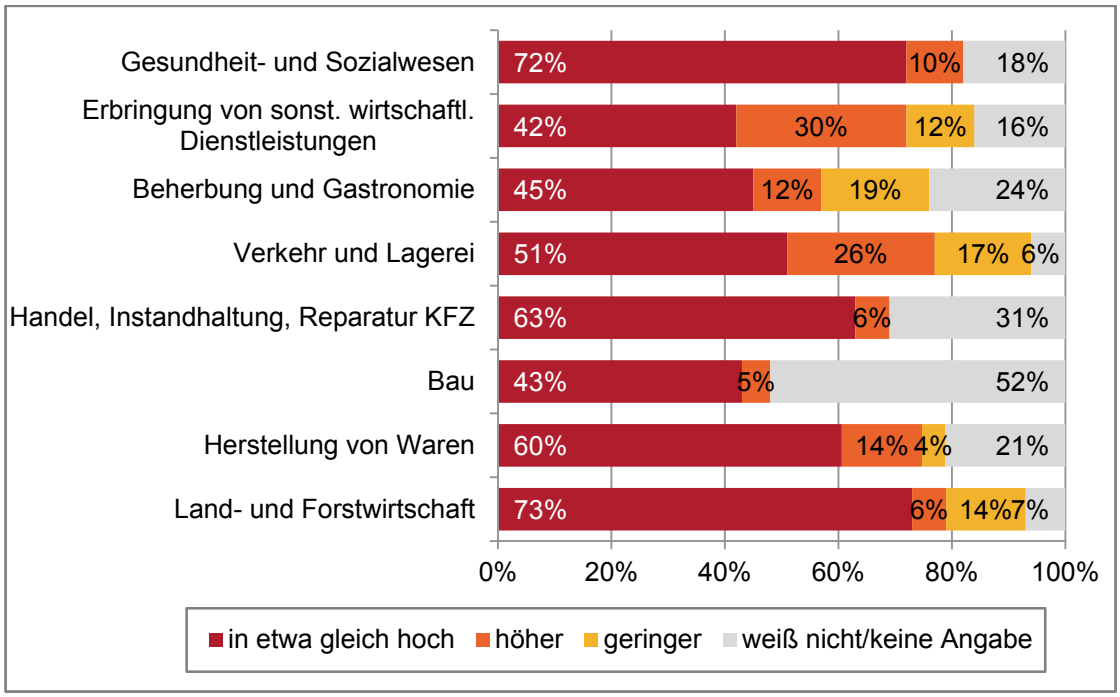
Für Detailanalysen nach Branchen sind die gegebenen Fallzahlen jeweils zu gering. Auf Gesamtebene zeigt sich jedenfalls, dass am relativ häufigsten im Bereich der Gastronomie und dem Verkehr und Lagerwesen ein Rückgang angegeben wird (siehe Abbildung 14). Gleichzeitig beschäftigen Betriebe letztgenannter 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 in einer Grenzregion führt zu keinen signifikanten Unterschieden. Sowohl Betrie-

be in Grenznähe als auch andere Unternehmen beschäftigten seit der Arbeitsmarktöffnung zu gut 10% mehr EU-8 StaatsbürgerInnen.

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, sondern sonstige innerbetriebliche Kalküle zum Tragen kommen.

Ein gewisser Zusammenhang zeigt sich hier im Kontext der Entwicklung des Personalstandes in den letzten 12 Monaten. Verzeichneten Betriebe keinen konstanten MitarbeiterInnenstand, ist der Anteil von EU-8 MitarbeiterInnen nun bei 25% höher als vor der Liberalisierung (bei konstantem Personalstand: 7%; siehe Tabelle 51). Es sind also in erster Linie Betriebe mit schwankenden Belegschaftszahlen im letzten Jahr, wo EU-8 MitarbeiterInnen relativ an Bedeutung gewonnen haben. Bei jenen Unternehmen, deren Personalstandsveränderung dabei auf eine Ausweitung der MitarbeiterInnenzahlen zurückzuführen ist, hat sich bei 19% der EU-8 Anteil an der Gesamtbelegschaft erhöht. Gerechnet auf alle Betriebe entspricht dies 3% der Unternehmen, welche somit eine Erhöhung ihres MitarbeiterInnenstabs vorgenommen haben und in Folge dessen einen erhöhten Anteil an EU-8 Arbeitskräften in der Belegschaft verzeichnen, somit verstärkt auf Personen dieser Herkunft zurückgegriffen haben. Hier können gewisse Verdrängungseffekte vermutet werden, wobei auf Grund der geringen Größe dieser Gruppe keinen vertiefenden Analysen nach Branchen etc. möglich sind und es zu bedenken gilt, dass auch nicht bekannt ist, welche Rolle Personal anderer Nationalitäten zukommt.

Abbildung 14: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Wirtschaftsabschnitten



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 317.

5.2.6 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.[15] Ergebnisse anderer Studien zeigen, dass die vorübergehende grenzüberschreitende Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen aus dem EU-8 Raum nach der Liberalisierung an Bedeutung gewonnen hat (siehe Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2012).

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, bspw. Deutschland, wurden nicht gesondert erhoben. Die nachfolgenden Ergebnisse spiegeln also ausschließlich die Bedeutung vorübergehender grenzüberschreitender Tätigkeiten aus den EU-8 Staaten wieder.

Bedeutung von (grenzüberschreitenden) überlassenen Arbeitskräften

Die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften hat in den AMS-KundInnenbetrieben keinen sehr großen Stellenwert, auch wenn regionale Unterschiede bestehen. Österreichweit haben zum Zeitpunkt der Befragung 7% der Betriebe überlassene MitarbeiterInnen beschäftigt (siehe Abbildung 15, Tabelle 42ff). In Ostösterreich sind dies 4% der Unternehmen, wobei der Anteil von Betrieben mit Überlassenen vor allem im Burgenland mit unter 1% sehr gering ist. In Kärnten und der Steiermark beschäftigten je gut 10% der Unternehmen LeiharbeiterInnen und in Westösterreich sind es 7%. Dabei greifen allerdings Vorarlberger Unternehmen überdurchschnittlich häufig auf diese Beschäftigungsform zurück (15%).

Im Durchschnitt beschäftigen diese 7% der Unternehmen sechs überlassene Arbeitskräfte. Der durchschnittliche betriebliche Anteil von ZeitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft liegt bundesweit und in Westösterreich bei 12%, in Südösterreich mit etwa 15% geringfügig höher.[16]

In den wenigsten Fällen handelt es sich dabei um grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte aus dem EU-8 Raum. Insgesamt 1% aller Betriebe nutzt diesen Personalrekrutierungsweg. Am vergleichsweise öftesten trifft dies auf steirische Unternehmen zu, hier sind in 4% der Unternehmen (auch) grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte aus dem EU-8 Raum tätig.

Vor allem slowenische ExpertInnen berichten von einer relativ hohen Aktivität von Überlasserbetrieben, auch solchen aus Österreich (Int. SI1,SI4). Gleichwohl wird dies weniger bezogen auf grenzüberschreitende Überlassungen beobachtet, als vielmehr auf die Anwerbung von Personal für die Arbeitskräfteüberlasserbetriebe selbst. Ungarische ExpertInnen hingegen messen grenzüberschreitenden Überlassungen einen

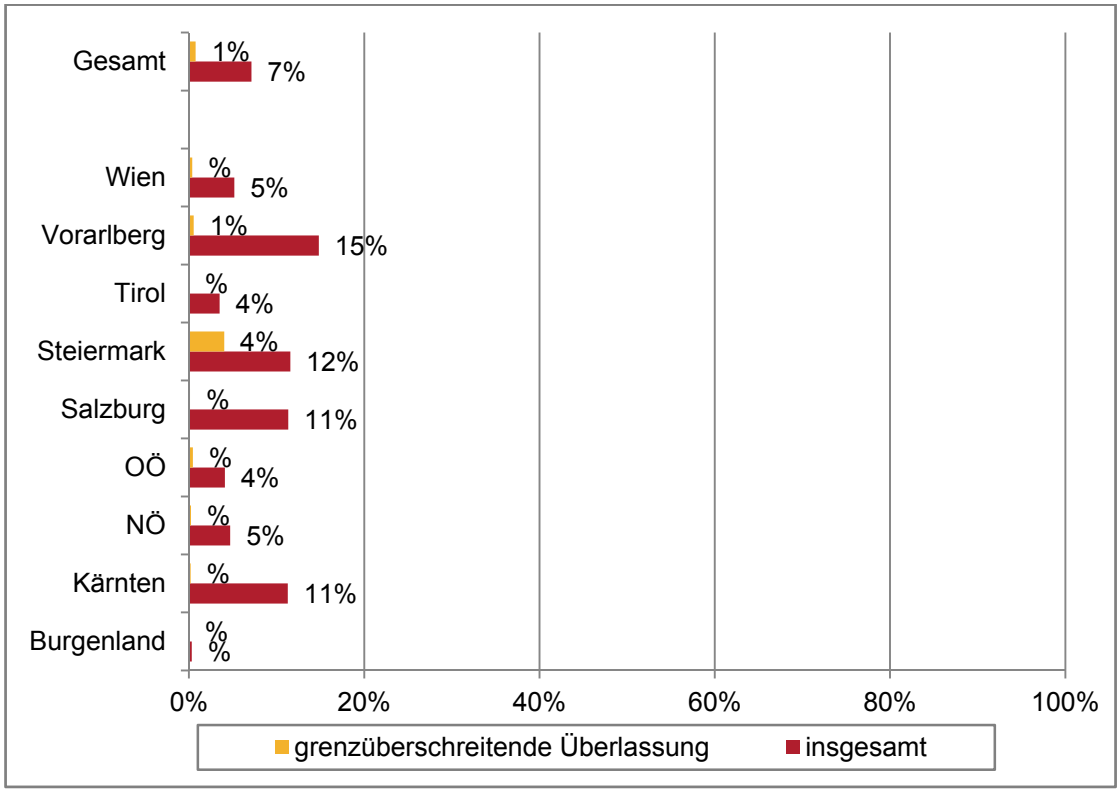
---

[15] Auch nach Wegfall der Arbeitsmarktbeschränkungen besteht jedoch weiterhin eine Meldepflicht für Personen aus den EU-8 Staaten. ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn in Österreich eine Meldung bei der „Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung“ (ZKO) abzugeben.

[16] Gesonderte Auswertungen für Ostösterreich sind auf Grund der gegebenen geringen Fallzahlen nicht möglich.

wichtigen und auch steigenden Stellenwert bei (Int. HU1,HU2). In der Wahrnehmung der ExperterInnen anderer Länder (Polen, Tschechien, Slowakei) spielen grenzüberschreitende Überlassungen keine große Rolle beziehungsweise können und wollen sie dies mangels Erfahrungen und verfügbarer Daten auch nicht beurteilen.

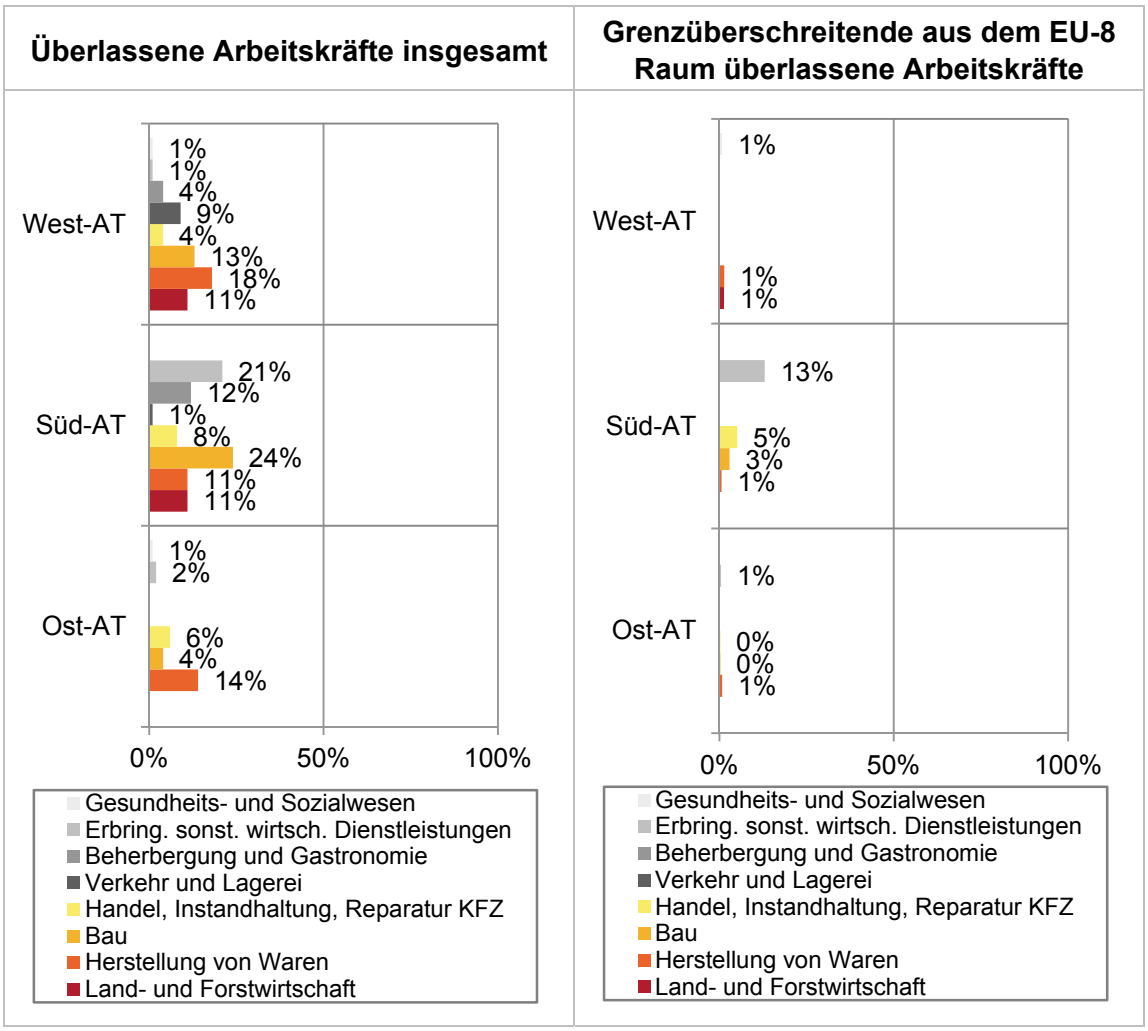
Abbildung 15: Anteil der AMS-KundInnen, die (aus dem EU-8 Raum grenzüberschreitend) überlassene Arbeitskräfte beschäftigen, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Mit steigender Betriebsgröße nimmt die Bedeutung von Überlassungen in allen Regionen zu (siehe Tabelle 43) und es sind vor allem ArbeitgeberInnen der Branche ‚Herstellung von Waren' und Bauunternehmen, die auf ZeitarbeiterInnen zurückgreifen. Regional betrachtet kommt dem Einsatz von LeiharbeiterInnen in Südösterreich und hier wiederum verstärkt bei Bauunternehmen und Erbringern sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (bspw. Call Center, Reinigungsdienste) eine Rolle zu. In beiden Branchen greifen gut 20% der Betriebe auf überlassene Arbeitskräfte zurück (siehe Abbildung 16). Erbringer sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen in Südösterreich beschäftigen zum Interviewzeitpunkt auch stärker als Betriebe anderer Branchen und anderer Regionen überlassene Arbeitskräfte aus dem EU-8 Raum.

Abbildung 16: Anteil der AMS-KundInnen, die überlassene Arbeitskräfte beschäftigen, nach Wirtschaftsabschnitt und Region



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Insgesamt hat die grenzüberschreitende Überlassung aus dem EU-8 Raum bei den AMS-KundInnenbetrieben somit keinen wesentlichen Stellenwert. Veränderungen im Vergleich zu der Zeit vor der Arbeitsmarktliberalisierung sind daher kaum näher zu beschreiben. In den wenigen Fällen, in denen solche Überlassungen vorliegen, ist der Anteil von Überlassenen aus dem EU-8 Raum, gemessen am gesamten Pool an überlassenen Arbeitskräften, allerdings in drei Viertel der Fälle höher geworden.

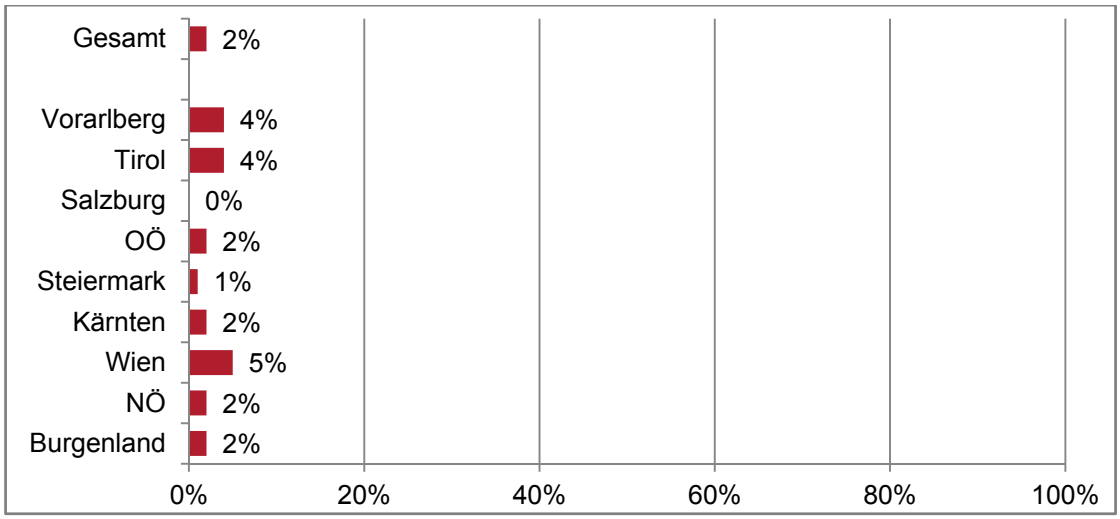
Bedeutung grenzüberschreitender Entsendungen aus dem EU-8 Raum

Nicht nur grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassungen aus dem EU-8 Raum spielen bei den AMS-KundInnenbetrieben eine geringe Rolle, sondern auch Entsendungen haben wenig Gewicht. Insgesamt 2% aller Betriebe haben zum Befragungszeitpunkt eine Firma mit Sitz im EU-8 Raum mit der Durchführung von Dienstleistungen beauftragt, welche zur Erbringung dieser Leistungen ArbeitnehmerInnen nach Österreich entsenden (siehe Abbildung 17). Am vergleichsweise öftesten nutzen westösterreichische Betriebe (Vorarlberg, Tirol) und Wiener Unternehmen die Möglichkeit von Entsendungen.

Auch seitens der ArbeitsmarktexpertInnen aus den EU-8 Ländern wird berichtet, dass Entsendungen nach Österreich keinen großen Stellenwert einnehmen, wenngleich in einzelnen Ländern (Tschechien, Slowakei, Polen, Ungarn) eine leichte Steigerung beobachtet wird. Dies ist nicht unbedingt ausschließlich im Kontext der Liberalisierung zu sehen, sondern wird auch wesentlich geprägt von der wirtschaftlichen Situation und Auftragslage der Betriebe in ihren Heimatländern. So wird beispielsweise für Ungarn von einer Stagnation im Baubereich berichtet, so dass sich Unternehmen verstärkt in Richtung Österreich orientieren (Int. HU3).

Die Bedeutung von Entsendungen im Baubereich spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Unternehmensbefragung wieder. Es sind AMS-KundInnen dieser Branche (8%) wie auch Unternehmen der Branche ‚Herstellung von Waren' (5%), die etwas verstärkt mittels Entsendungen aus dem EU-8 Raum arbeiten (siehe Tabelle 46). Die erhöhte Bedeutung von Entsendungen in diesen beiden Branchen entspricht den Ergebnissen einer umfassenderen Studie zur Entwicklung von grenzüberschreitenden Entsendungen vor und nach der Arbeitsmarktöffnung (Riesenfelder/ Schelepa/Wetzel 2012). Dort zeigte sich, dass Entsendungen nach der Arbeitsmarktöffnung vor allem im Baubereich deutlich an Bedeutung gewonnen haben.

Abbildung 17: Anteil der AMS-KundInnen, welche Firmen aus dem EU-8 Raum mit der Durchführung von Dienstleistungen in Österreich beauftragt hat, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

5.3 Zwischenfazit

- Österreichweit liegt der Anteil von ausländischen Beschäftigten in den AMS-KundInnenbetrieben bei 10%. Der Anteil von EU-8 StaatsbürgerInnen beträgt 5%.
- Die Bedeutung von EU-8 MitarbeiterInnen weist jedoch ein deutliches Ost-Westgefälle auf. Wie die Gesamtdaten zur Arbeitsmarktsituation in Österreich belegen, zeigt sich auch in der vorliegenden Befragung von AMS-KundInnen, 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 Ungarn/innen quantitativ bedeutsam. Die zweitwichtigste MitarbeiterInnengruppe sind Slowaken/innen. Arbeitskräfte aus den anderen EU-8 Ländern sind bereits von deutlich geringerer Relevanz und 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 Stellenwert ein.
- Insgesamt hat sich 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 10% 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. Dieses Resultat korrespondiert mit den Analysen auf Gesamtarbeitsmarktebene.

6 Rekrutierung[17] von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern

Welche Rolle spielen Arbeitskräfte aus den EU-8 Staaten für die Personalsuche österreichischer Arbeitgeberbetriebe? Betriebe mit welchen Merkmalen (bspw. 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? Solchen Fragen wird im Folgenden nachgegangen. Neben der grundsätzlichen Bedeutung der Suche und/oder Einstellung von Personal aus dem EU-8 Raum werden die betrieblichen Suchstrategien näher beschrieben und ein Bild der Berufe skizziert, für welche Personal in den neuen Mitgliedstaaten rekrutiert wird.

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 Arbeitsmarktzugangs 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, kann der Frage nachgegangen werden, ob sich mit der Arbeitsmarktliberalisierung auch Veränderungen in den Rekrutierungsaktivitäten ergaben. Der Befragungsfokus liegt in diesen Fällen auf der Zeitspanne ab der Liberalisierung.

6.1 Zur Bedeutung des EU-8 Raums in der Personalrekrutierung

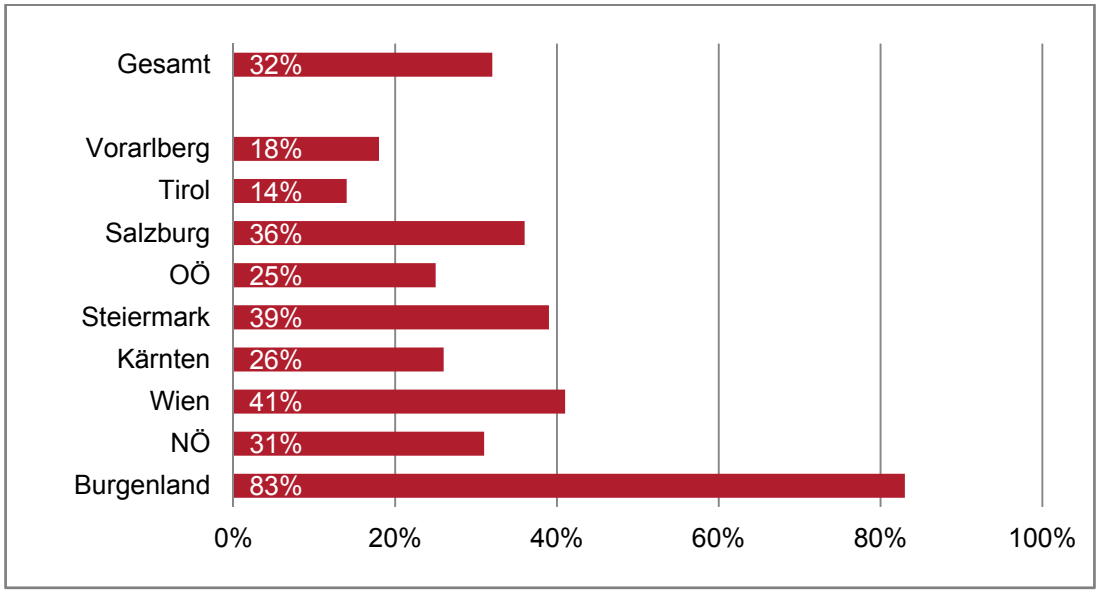
6.1.1 Genereller Stellenwert des EU-8 Raums in der Personalrekrutierung

In der aktuellen Belegschaft finden sich zum Befragungszeitpunkt bei 24% der AMS-KundInnenbetriebe MitarbeiterInnen mit einer EU-8 Staatsbürgerschaft (siehe Kapitel 5.2). Betrachtet man die Bedeutung von EU-8 Arbeitskräften unabhängig des Zeitraums, 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 18). Dieser Anteil

[17] Mit dem Begriff Rekrutierung ist im vorliegenden Bericht die Suche und/oder Einstellung von Personen gemeint.

von einem Drittel fällt erwartungsgemäß im Osten Österreichs, und hier insbesondere im Burgenland, höher aus als im Westen des Landes. Auch die geographische Nähe zu einem EU-8 Land wirkt beeinflussend. Mit 39% der Betriebe mit einem Grenzstandort haben diese signifikant verstärkt versucht, MitarbeiterInnen aus dem EU-8 Raum zu rekrutieren als andere Unternehmen (30%).

Abbildung 18: Anteil der Betriebe, die schon einmal Arbeitskräfte aus den EU-8 Ländern rekrutiert haben, nach Bundesland

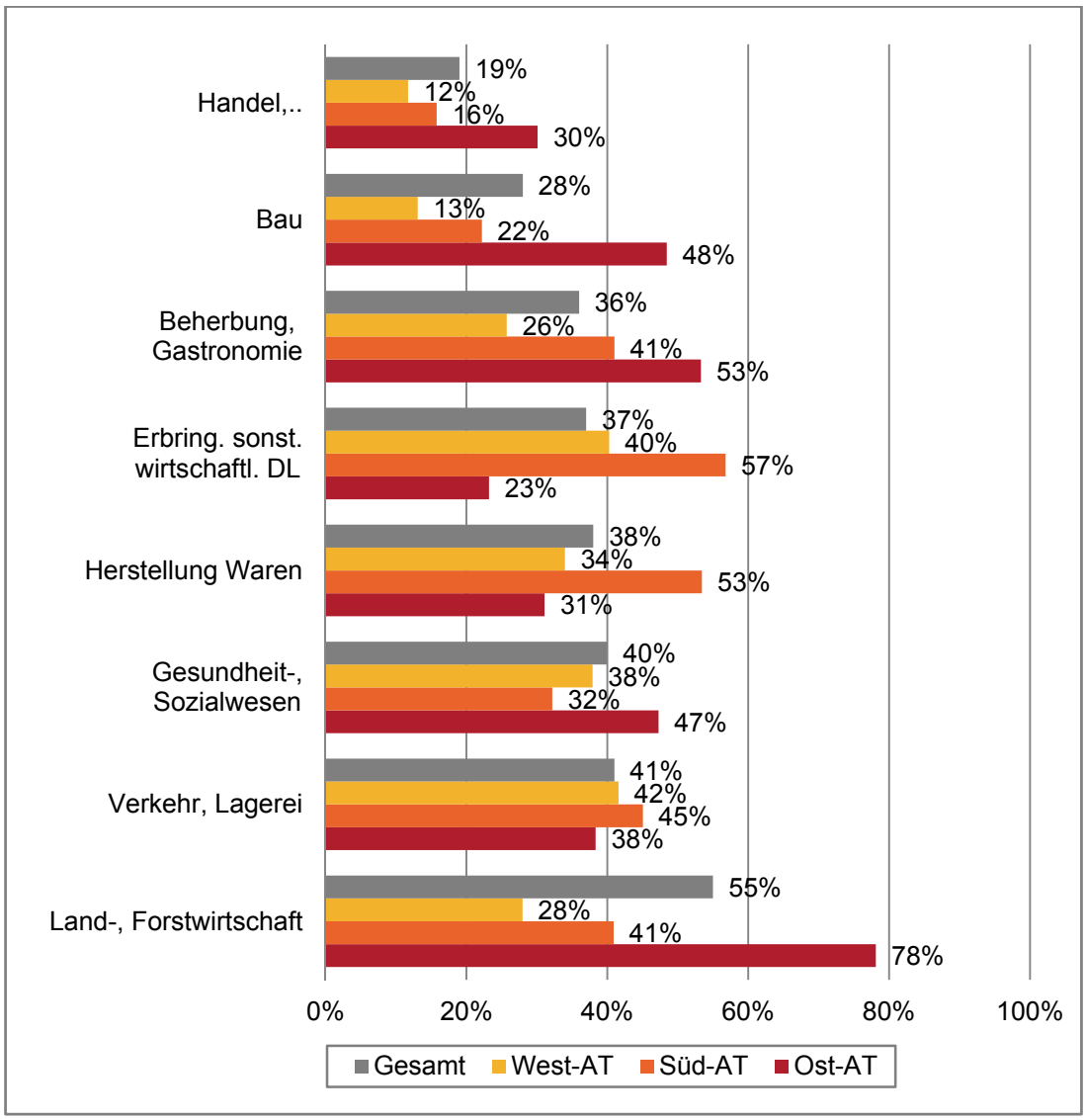


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Die Bedeutung der Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus dem EU-8 Raum ist in den meisten Branchen relativ gleichbedeutend (siehe Abbildung 19). Ausnahmen stellen auf der einen Seite land- und forstwirtschaftliche Unternehmen dar, 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 Österreich, welche Personal aus dem EU-8 Raum rekrutiert haben.

Von grundsätzlich geringerer Bedeutung sind die EU-8 Länder in der Personalpolitik kleinerer Betriebe. In allen Regionen nimmt die Bedeutung des EU-8 Raums für die Personalrekrutierung mit sinkender Belegschaftsgröße ab, wenngleich das Niveau im Osten Österreichs generell über jenem in anderen Regionen zu liegen kommt (siehe Tabelle 53).

Abbildung 19: Anteil der Betriebe, die schon einmal Arbeitskräfte aus den EU-8 Ländern rekrutiert haben, nach Wirtschaftsabschnitte und Region



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

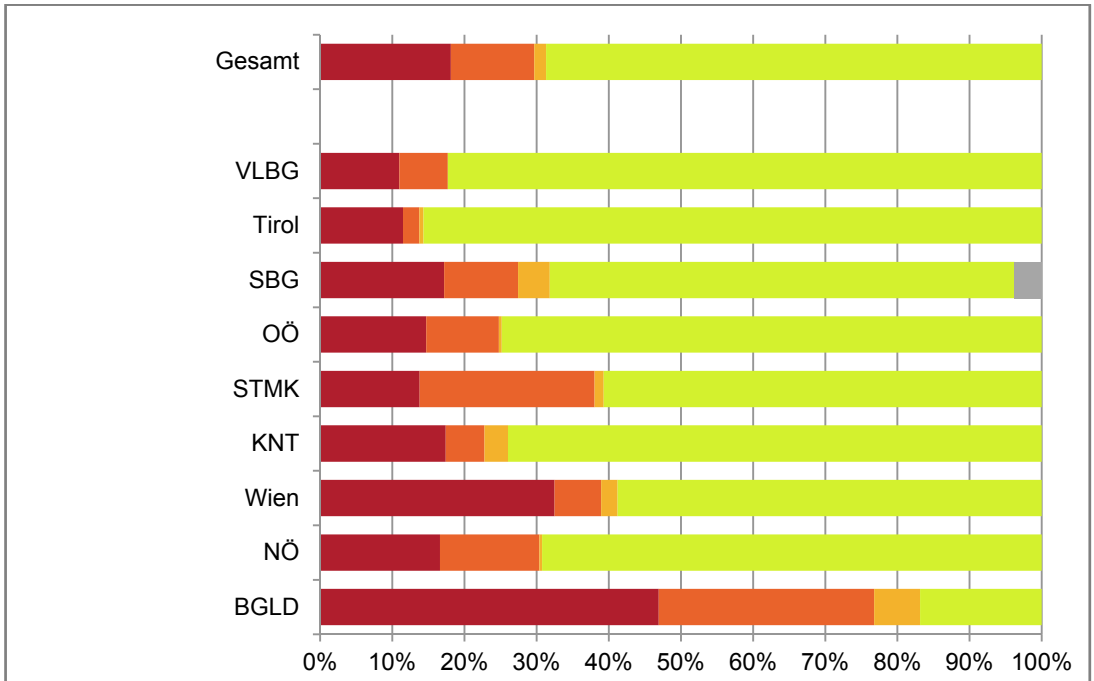
6.1.2 Stellenwert des EU-8 Raums in der Personalrekrutierung vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung

Unabhängig des Zeitraums betrachtet hat, wie zuvor skizziert, bereits jeder dritte Betrieb 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 Arbeitsmarktliberalisierung mit Mai 2011 hat knapp jeder fünfte AMS-KundInnenbetrieb Personal aus den EU-8 Ländern gesucht und/oder eingestellt. Für große Unternehmen gilt dies stärker als für kleine Betriebe (Kleinbetriebe 14%, Mittelbetriebe und größer 25% und mehr, siehe Tabelle 58). Die-

ser Anteil von knapp 20% weist regional keine sehr großen Schwankungen auf, und auch die Grenznähe des Standorts fällt kaum ins Gewicht (siehe Tabelle 59). Bei den Bundeländern allerdings bestehen zwei Ausnahmen: Vor allem burgenländische, aber auch Wiener Betriebe haben seit der Liberalisierung überdurchschnittlich häufig EU-8 Personal rekrutiert (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Bundesland



	BGLD	NÖ	Wien	KNT	STMK	OÖ	SBG	Tirol	VLBG		Gesamt
nach Liberalisierung	47%	17%	32%	17%	14%	15%	17%	11%	11%		18%
während Übergangsfristen ab 2004	30%	14%	6%	5%	24%	10%	10%	2%	7%		12%
vor EU-Beitritt EU-8	6%	%	2%	3%	1%	%	4%	1%	0		2%
keine Suche/Einstellung	17%	69%	59%	74%	61%	75%	64%	86%	82%		68%
weiß nicht	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	0%		0%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Für viele der Unternehmen, die nach der Liberalisierung EU-8 MitarbeiterInnen rekrutierten, ist dies aber nichts ‚Neues': Der Großteil von ihnen (53%) hat auch bereits vor der Arbeitsmarktöffnung auf Personal aus den EU-8 Ländern gesetzt (siehe Tabelle 56). Dieser Anteil fällt vor allem in Südösterreich vergleichsweise hoch aus: Fast zwei Drittel der Betriebe, die seit Mai 2011 Personal aus den EU-Ländern suchten oder einstellten, taten dies auch schon während der Übergangsfristen. Im Osten betrifft dies 55% der Unternehmen. Demgegenüber gilt dies ‚nur' für 44% der westösterreichischen Unternehmen. Letztere haben somit im Zuge der Arbeitsmarktliberalisierung verstärkt erstmals auf Personal aus den EU-8 Ländern gesetzt.

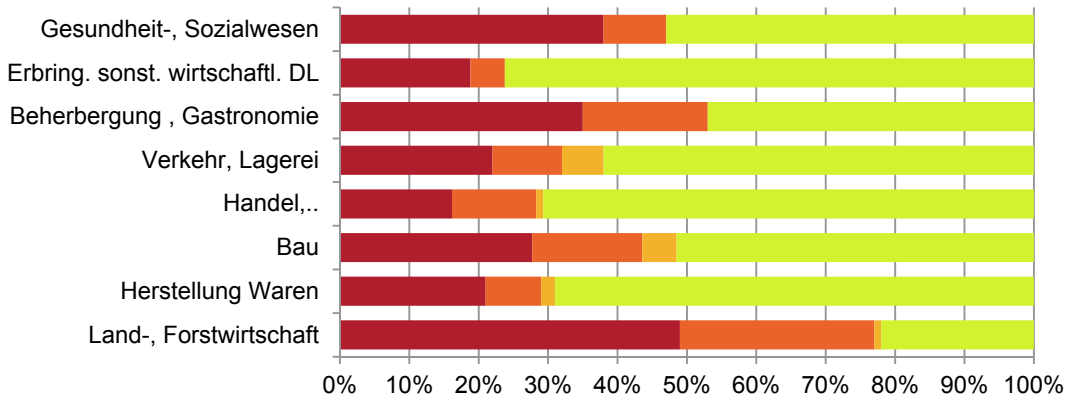
Wie groß ist nun der Anteil von Betrieben, die erstmals nach Mai 2011 Personalrekrutierungsaktivitäten mit Bezug auf EU-8 BürgerInnen setzten? Gemessen an allen Unternehmen liegt dieser Anteil bei 8%, in Ostösterreich mit 12% etwas höher als im

Westen (8%) und im Süden (5%). Diese Quote von insgesamt also unter 10% kann als relativ moderat betrachtet werden. In vielen Fällen bestanden solche Aktivitäten also bereits seit längerer Zeit und die Arbeitsmarktliberalisierung als ausschlaggebender Zeitpunkt spielt demnach eine eher geringe Rolle.

Suchaktivitäten und/oder Personaleinstellungen ausschließlich während der Übergangsfristen sind bei 12% der Unternehmen 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 (6% vs. 2% insgesamt, siehe Abbildung 20).

Im Folgenden erfolgt eine weitere Differenzierung nach Wirtschaftsklassen: Betriebe welcher Branchen haben in den verschiedenen Zeiträumen – vor allem seit der Liberalisierung, aber auch während der Übergangsfristen und vor dem Beitritt 2004 – Personal aus dem EU-8 Raum gesucht und/oder eingestellt? Die bereits zuvor skizzierte große Bedeutung von EU-8 MitarbeiterInnen für land- und forstwirtschaftliche Betriebe zeigt sich auch hier. Bundesweit hat jeder dritte Betrieb dieser Branche nach der Liberalisierung MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern gesucht und/oder eingestellt, wobei dieser Anteil in der Ostregion mit 49% nochmals deutlich höher ist als in Südösterreich (21%) oder im Westen (16%) (siehe Abbildung 21ff). Relativ oft treffen Rekrutierungsaktivitäten nach der Liberalisierung in allen Regionen auch auf Gesundheits- und Sozialbetriebe zu (österreichweit: 29%). Vergleichbares gilt für den Tourismusbereich (Beherbergung und Gastronomie gesamt: 24%). 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.

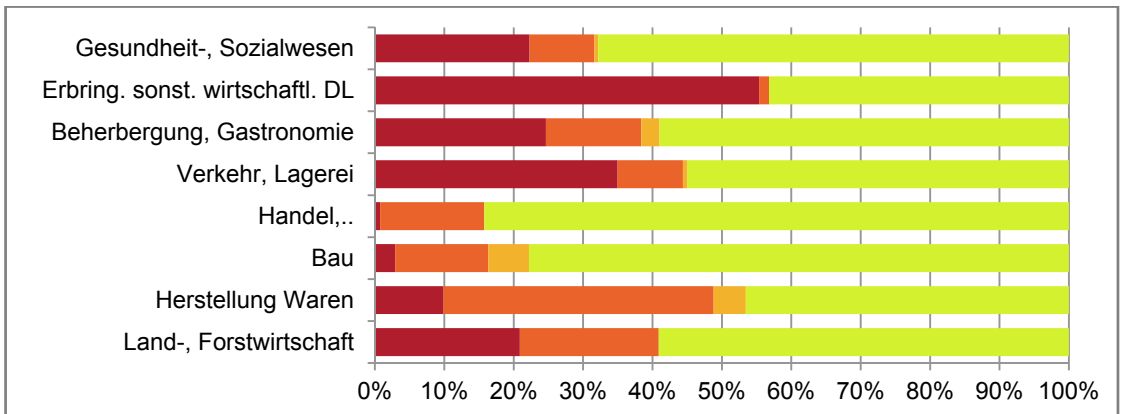
Abbildung 21: Ostösterreich (Burgenland, Wien, Niederösterreich): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten



	Land-, Forstwirtschaft	Herstellung Waren	Bau	Handel,..	Verkehr, Lagerei	Beherbergung, Gastronomie	Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	Gesundheit-, Sozialwesen
nach Liberalisierung	49%	21%	28%	16%	22%	35%	19%	38%
während Übergangsfristen ab 2004	28%	8%	16%	12%	10%	18%	5%	9%
vor EU-Beitritt EU-8	1%	2%	5%	1%	6%	%		
keine Suche/Einstellung	22%	69%	52%	70%	62%	47%	77%	53%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 309

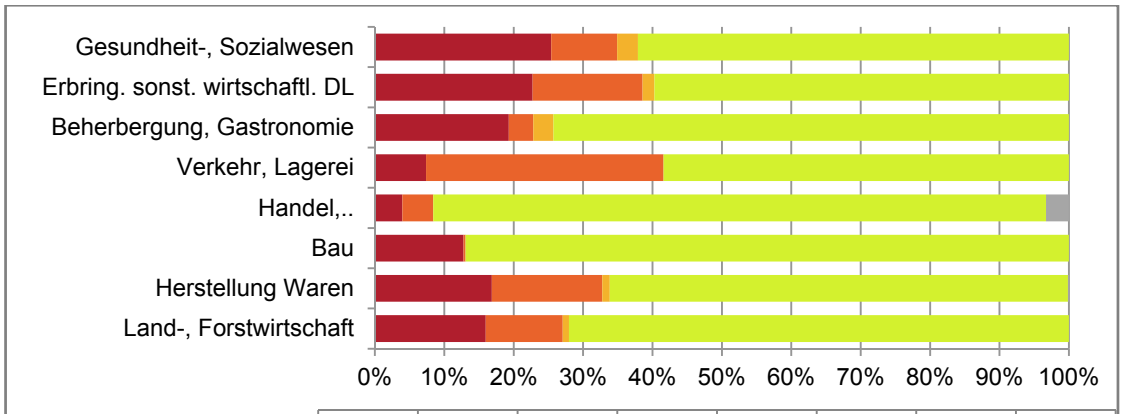
Abbildung 22: Südösterreich (Steiermark, Kärnten): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten



	Land-, Forstwirtschaft	Herstellung Waren	Bau	Handel,..	Verkehr, Lagerei	Beherbergung, Gastronomie	Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	Gesundheit-, Sozialwesen
nach Liberalisierung	21%	10%	3%	1%	35%	25%	55%	22%
während Übergangsfristen ab 2004	20%	39%	13%	15%	9%	14%	1%	9%
vor EU-Beitritt EU-8	0	5%	6%	0	1%	3%	0	1%
keine Suche/Einstellung	59%	47%	78%	84%	55%	59%	43%	68%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 209

Abbildung 23: Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten



	Land-, Forstwirtschaft	Herstellung Waren	Bau	Handel,..	Verkehr, Lagerei	Beherbergung, Gastronomie	Erbring. sonst. wirtschaftl. DL	Gesundheit-, Sozialwesen
nach Liberalisierung	16%	17%	13%	4%	7%	19%	23%	25%
während Übergangsfristen ab 2004	11%	16%	%	4%	34%	4%	16%	10%
vor EU-Beitritt EU-8	1%	1%	0	0	0	3%	2%	3%
keine Suche/Einstellung	72%	66%	87%	88%	58%	74%	60%	62%
weiß nicht	0	%	0	3%	0	0	0	0

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 411

6.2 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 Arbeitsmarktöffnung mit Mai 2011 führte zu keinen ausgedehnten Umorientierungen im Rekrutierungsverhalten. 8% aller Unternehmen nützten die Liberalisierung für erstmalige Rekturierungsaktivitäten im EU-8 Raum. Insgesamt haben 18% der Betriebe seit Mai Personal aus den EU-8 Ländern gesucht und/oder eingestellt. Der überwiegende Teil davon (53%) tat dies allerdings auch schon während der Übergangsfristen.
- Vor allem landwirtschaftliche Betriebe (bundesweit 33%), Gesundheits- und Sozialbetriebe (29%) sowie Beherbergung- und Gastronomiebetriebe (24%) haben nach der Liberalisierung MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern gesucht und/oder eingestellt, allerdings bestehen hierbei deutliche regionale Unterschiede und Schwerpunkte.

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

7.1 Gezielte Suche im Vergleich zu Einstellungen

Knapp jeder fünfte Betrieb 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 (2%) als Einstellungen vorgenommen (18%).

Insgesamt haben lediglich 2% der Betriebe seit Mai 2011 gezielt nach MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern gesucht. In allen Bundesländern liegt dieser Wert bei maximal 3%, außer im Burgendland, wo jeder zehnte Betrieb – und damit überdurchschnittlich viele – gezielt gesucht hat (siehe Abbildung 24). 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 12%, Ostregion: 18%, siehe Tabelle 61). Ebenfalls überdurchschnittlich häufig suchen in allen Regionen Erbringer von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen gezielt (9%).

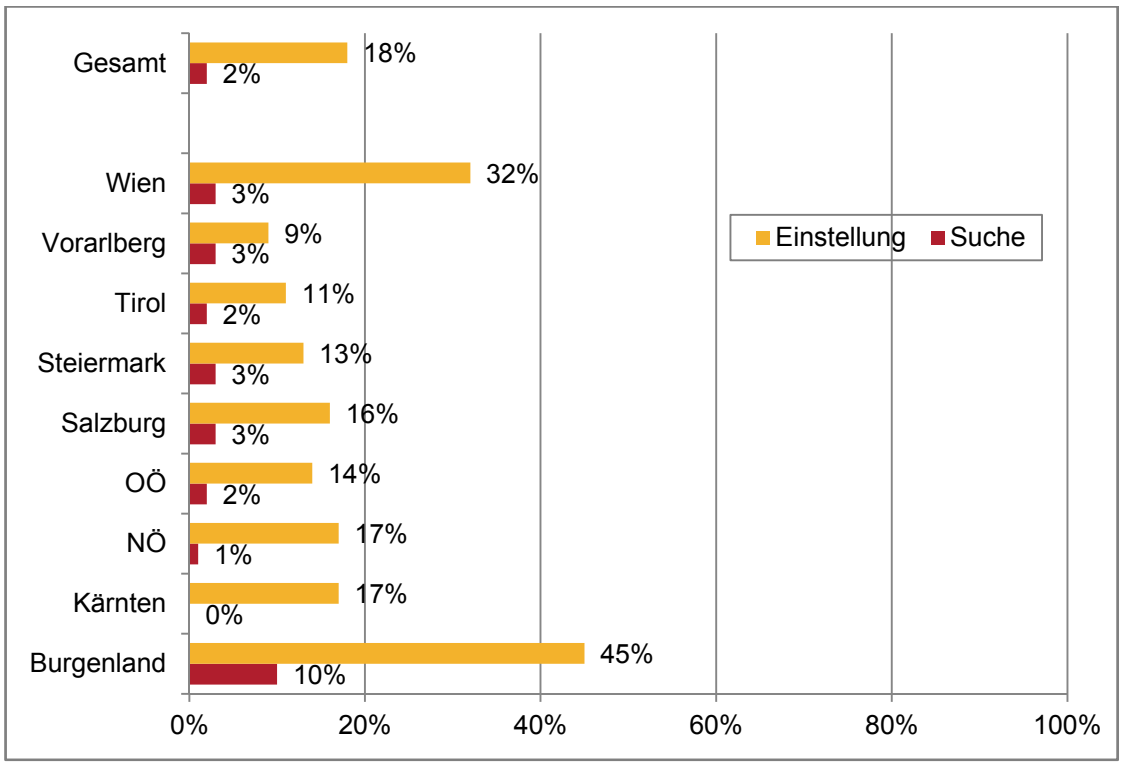
Einstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern haben hingegen 18% aller Betriebe vorgenommen, besonders häufig burgenländische (45%) und Wiener KundInnenbetriebe (32%).

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 (siehe Tabelle 63). In der großen Mehrzahl der Unternehmen finden also keine

gezielten Suchaktivitäten statt, Arbeitssuchende finden über andere, eigeninitiative Wege zu den österreichischen Unternehmen.

Gezielte Suchaktivitäten am vergleichsweise öftesten in jenen Branchen statt, in denen viele EU-8 MitarbeiterInnen beschäftigt werden (siehe Kapitel 5.1) – also in der Land- und Forstwirtschaft, wo 36% der Betriebe gesucht haben, und in der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit einer Suchquote 26% (siehe Tabelle 64). In allen anderen Branchen nimmt die gezielte Suche seitens der ArbeitgeberInnen keinen großen Stellenwert ein. Werden hier EU-8 MitarbeiterInnen eingestellt, so wurden diese also häufig nicht explizit gesucht.

Abbildung 24: Anteil von Betrieben, die nach der Arbeitsmarktliberalisierung gezielt nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern gesucht haben und Anteil von Betrieben, welche MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern eingestellt haben, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

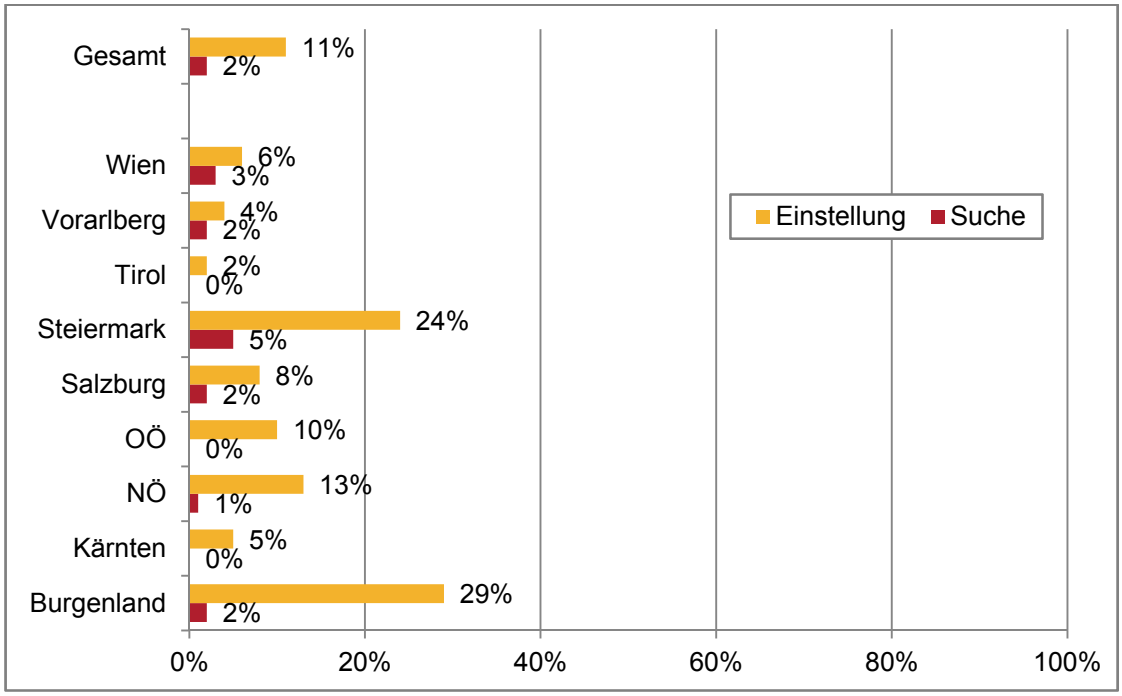
In welchem Ausmaß setzten die Betriebe diese beiden Aktivitäten – gezielte Suche und Einstellung – schon vor der Liberalisierung um? Von jenen mit gezielten Suchaktivitäten nach der Liberalisierung suchte gut ein Viertel auch schon während der Übergangsbestimmungen (29%). Von jenen, die nach der Liberalisierung EU-8 Arbeitskräfte ohne gezielte Suche einstellten, tat dies gut die Hälfte bereits vor Mai 2011 (54%).

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 2% der Betriebe spezifische

Suchaktivitäten gesetzt und 11% der Unternehmen haben MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern eingestellt (siehe Abbildung 25). Wiederum circa jedes zehnte Unternehmen mit Einstellungen hat auch gesucht. Im Gegensatz zu der Zeit nach Liberalisierung zeigen sich hierbei regionale Unterschiede. So haben ‚nur' 2% der westösterreichischen Betriebe mit Einstellungen von EU-8 Personal gezielt gesucht, 9% der ostösterreichischen Unternehmen und 20% der südösterreichischen Unternehmen. Betriebe aus der Steiermark und Kärnten haben somit in der Übergangsphase deutlich verstärkt gezielt Personal aus den EU-8 Ländern akquiriert.

Insgesamt ist somit der Anteil von Betrieben mit gezielten Suchaktivitäten seit der Liberalisierung relativ unverändert geblieben, allerdings hat der Anteil von Unternehmen, die EU-8 BürgerInnen eingestellt haben, in den meisten Bundesländern doch zugenommen.

Abbildung 25: Anteil von Betrieben, die <u>während der Übergangsfristen</u> gezielt nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern gesucht haben und Anteil von Betrieben, welche MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern eingestellt haben, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

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

Die AMS-KundInnenbetrieben haben wie im Kapitel (siehe Kapitel 7.1) zuvor gezeigt wurde also nur selten gezielt nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern gesucht: österreichweit trifft dies für die Phase der Übergangsbestimmungen sowie auch nach der Liberalisierung lediglich für 2% der Betriebe zu. 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.

Betriebe verschiedener Branchen werden weitgehend als relativ unverändert präsent wahrgenommen. So wird beispielsweise aus Ungarn zwar von einer starken Präsenz von Arbeitskräftevermittlern berichtet, welche jedoch auch bereits in der Zeit der Übergangsbestimmungen gegeben war (Int. HU1, HU2). Aus Slowenien werden vor allem Betriebe aus dem Bereich Verkehr und Logistik, aber auch Metall oder Handel als unverändert präsent genannt (Int. SI1, SI3). Insbesondere in Polen wird diese Konstanz der Suchaktivitäten auch im Vergleich mit Unternehmen anderer Länder, wie beispielsweise Deutschland, wo ebenfalls der Zugang zum Arbeitsmarkt mit Mai 2012 liberalisiert wurde, festgehalten. Deutsche Betriebe werden hier als wesentlich aktiver und präsenter erlebt (Int. PL4).

Geringfügige Veränderungen werden vereinzelt thematisiert. So beschreiben etwa polnische ExpertInnen eine minimale Zunahme von offenen Stellen österreichischer Unternehmer in ihrer Arbeitsmarktregion, allerdings auf einem sehr niedrigen, quantitativ kaum relevanten Niveau (Int. PL1, PL2). In einem Fall konnte dies konkret quantifiziert werden: Wurden im Jahr 2010 drei offene Stellen österreichischer Unternehmen registriert, waren es im Jahr 2011 20 Stellen (Int. PL1). Auf slowenischer Seite wiederum wird von einem kurzfristig gesteigerten Interesse nach der Arbeitsmarktöffnung berichtet, welches inzwischen jedoch schon wieder abgeflaut sei (Int. SI2). Dies gilt zumindest in Bezug auf Anfragen an die Arbeitsmarktverwaltungen. Arbeitskräfteüberlasser, auch österreichische Überlasser, werden hingegen als vergleichsweise präsenter und aktiver erlebt (Int. SI1).

Ungarische ExpertInnen sehen gesteigerte Aktivitäten von österreichischen, aber auch beispielsweise deutschen Unternehmen in den Grenzregionen, nicht jedoch im Landesinneren (Int. HU1, HU2), wobei auch hier weniger formelle Suchaktivitäten als das Nutzen informeller Kanäle angesprochen wird. So berichtet ein/e Experte/in, dass die Anzahl der Blindbewerbungen, welche österreichische Unternehmen erhalten, seit der Öffnung gestiegen ist und Firmen „für mehrere Jahre ausreichende Bewerbungsmaterialien“ (Int. HU1) haben (siehe auch Kapitel 7.2.4).

Dieser geringe Anteil von Betrieben mit gezielten Suchaktivitäten hat jedenfalls 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 teilweise lediglich in qualitativer Weise beschrieben werden.

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

Aus welchen Gründen suchen österreichische Unternehmen MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern? Und welche Motive sind mit der Arbeitsmarktliberalisierung wichtiger geworden? Anzunehmen war, dass der **Wegfall von Beschäftigungsbewilligungen** im Zuge der Arbeitsmarktliberalisierung ein wesentlicher Faktor ist. Im Ergebnis zeigt sich, dass immerhin jeder vierte Betrieb dadurch motiviert wurde, MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern zu suchen (siehe Abbildung 26).

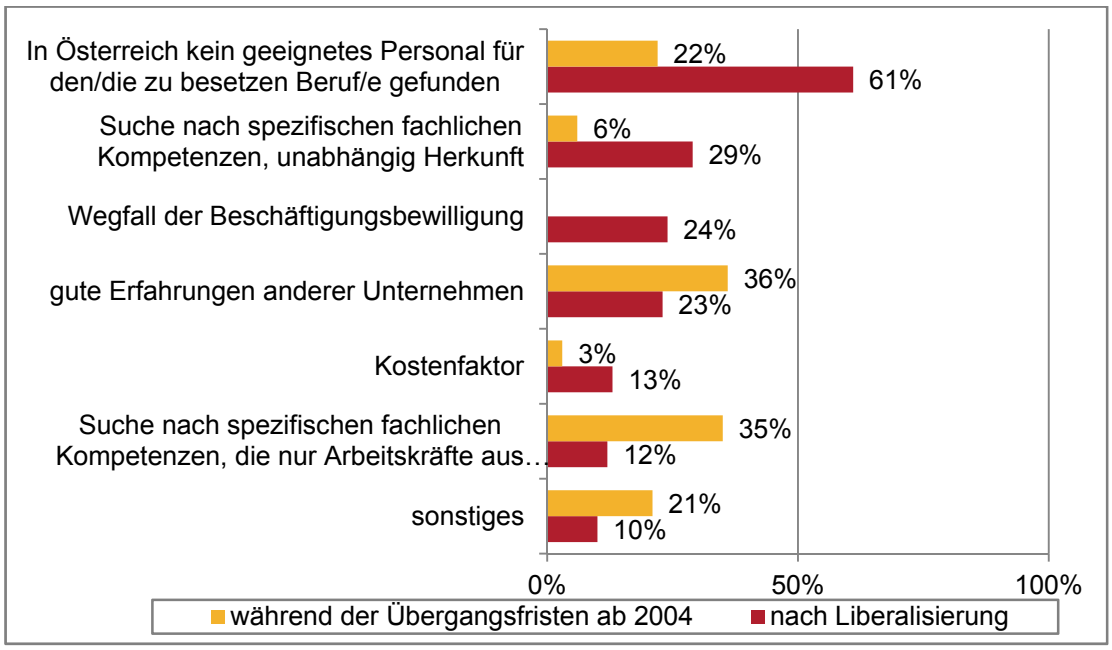
Wesentlicher bedeutsamer ist allerdings das Argument, dass für die zu besetzende Stelle **kein passendes Personal in Österreich** gefunden werden konnte.[18] Gut 60% der Unternehmen, die seit Mai 2011 gesucht haben, nennen dieses Motiv, und dieser Anteil ist etwa dreimal so groß wie bei einer Suche ausschließlich 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 (nicht-)akademische und vergleichbare Krankenpflegefachkräfte und PflegehelferInnen. Daneben ist die Bandbreite an gesuchten Berufen, für die in Österreich nach der Liberalisierung kein passendes Personal gefunden werden konnte, jedoch relativ breit. Neben den Gesundheitsberufen sind die Folgenden am bedeutsamsten (siehe Tabelle 67*)*:

- FahrerInnen schwerer Lastkraftwagen und Busse
- KellnerInnen
- HilfsarbeiterInnen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
- Zahnärzte/innen
- MaurerInnen und verwandte Berufe
- 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%, bei jenen, die ausschließlich in den Jahren des Übergangs suchten, liegt der Wert bei ‚nur' 6%. 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 (siehe Tabelle 68).

[18] Jedes zehnte Unternehmen hat sowohl während der Übergangsfristen als auch nach der Liberalisierung MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern gesucht und/oder eingestellt (siehe Tabelle 55). Die dahinterliegenden Motive haben sich bei diesen Betrieben kaum verändert. Lediglich knapp 10% der Betriebe, ohne große regionale Unterschiede, nennen eine Veränderung der Motive (siehe Tabelle 72). Dass in Österreich kein geeignetes Personal für den/die zu besetzen 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.

Abbildung 26: Motive für Suche nach MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern, vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 66.

Spezifische Kompetenzen, welche **nur Personen aus den EU-8 Ländern** mitbringen, konkret muttersprachliche Kenntnisse, spielten zwar für die Zeit der Übergangsfristen eine Rolle (35%), werden aber für die Phase nach der Liberalisierung mit 12% kaum mehr genannt.

Auch **gute Erfahrungen andere Unternehmen** mit Arbeitskräften aus dem EU-8 Raum, sind – im Vergleich der Zeiträume vor und nach der Liberalisierung – zuletzt weniger wichtig geworden. Solche Erfahrungen motivierten nach der Öffnung knapp jeden vierten Betrieb zur gezielten Suche. Bei jenen, die während der Übergangsfristen suchten, nennt gut jeder dritte Betrieb dieses Argument. Solche guten Erfahrungen beziehen sich unter anderem auf die Arbeitswilligkeit, Verlässlichkeit und Qualität der Arbeitskräfte (siehe Tabelle 69).

Weitere Gründe (‚sonstiges') werden seitens der AMS-KundInnenbetriebe vereinzelt angeführt. Neben der teils nochmaligen Betonung von sozialen und körperlichen Kompetenzen sind die Gründe vereinzelt auch in persönlichen Kontakten und der Kooperation mit Betrieben aus dem EU-8 Raum zu sehen.

Letztlich wird der **Kostenfaktor** vergleichsweise selten als Motivation angegeben, wenngleich mit steigender Bedeutung im Vergleich der beiden Untersuchungszeiträume. Hier muss davon ausgegangen werden, dass nicht alle Betriebe, für welche dieses Motiv zutrifft, dies auch in einer Befragung angegeben. 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 und Unterentlohnung im Vergleich zum österreichischen Lohnniveau ein häufiges Problem darstellt (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 (siehe Kapitel 4.3).

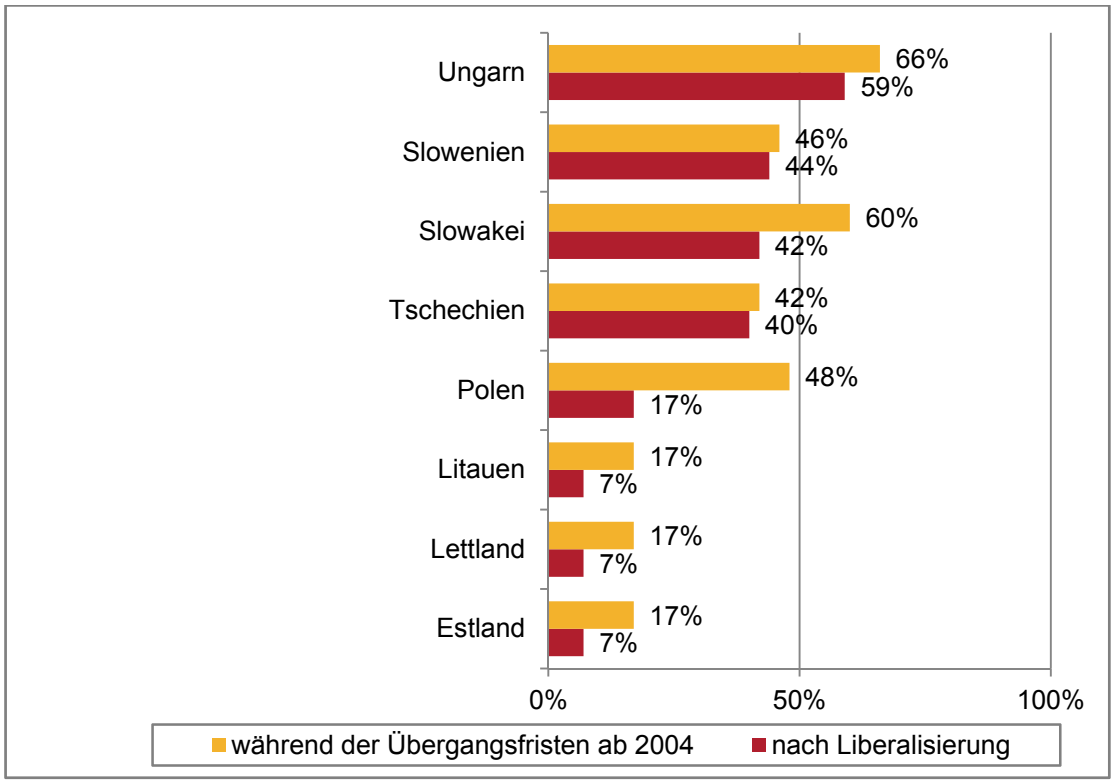
7.2.2 EU-8 Länder, in denen gesucht wurde

Suchen österreichische Unternehmen MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern[19], so tun sie dies am relativ öftesten in Ungarn (siehe Abbildung 27). Sowohl vor als auch nach der Liberalisierung steht Ungarn an erster Stelle bei der MitarbeiterInnensuche in den neuen Mitgliedsländern. Bei Suchaktivitäten seit Mai 2011 folgen relativ gleichbedeutend an zweiter Stelle die Länder Slowakei, Tschechien und Slowenien. Auffällig ist, dass die Anteilswerte in allen Ländern nach der Liberalisierung (etwas) geringer ausfallen als zuvor. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich der geographische Suchraum tendenziell einschränkte. Für die Phase seit Mai 2011 geben die Betriebe durchschnittlich 2,2 Suchländer an, während dies in der Übergangszeit noch 3,1 Länder waren. Dies deutet darauf hin, dass Suchaktivitäten früher tendenziell breiter angelegt waren.

Auch wenn auf Grund der kleinen Fallzahlen keine regionalen Analysen möglich sind, so kann doch – basierend auf der regionalen Zusammensetzung des EU-8 Personals in den Betrieben (siehe Kapitel 5.2.4) – davon ausgegangen werden, dass die jeweils benachbarten Länder eine vorrangige Rolle Gewicht einnehmen, dass also beispielsweise burgenländische Betriebe vor allem in Ungarn suchen oder steirische Unternehmen in Slowenien.

[19] Unternehmen, die gezielt nach MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern suchen, beschränken sich meist auf diesen geographischen Raum. Nur wenige Betriebe (16%) geben weitere Länder neben den EU-8 Staaten an. Konkret genannt wurden in der Befragung die folgenden Staaten: Deutschland, Italien, Frankreich, Spanien, Rumänien und Serbien.

Abbildung 27: EU-8 Länder in denen vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung gesucht wurde, Mehrfachnennungen möglich



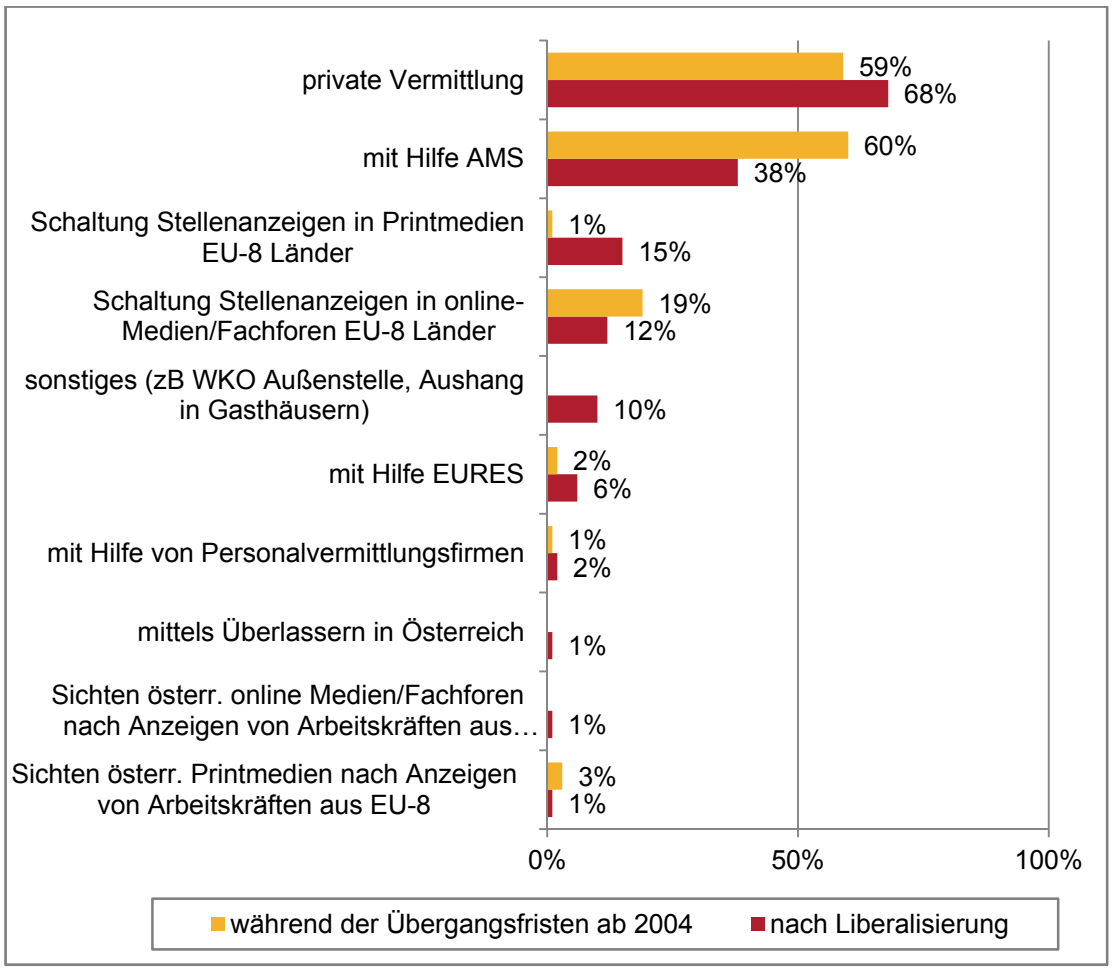
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 66.

7.2.3 Suchwege

Auf welchen konkreten Wegen suchen Betriebe Arbeitskräfte in den EU-8 Staaten? Über zwei Drittel der suchaktiven Betriebe (68%) nützen hierfür private Vermittlungskanäle, also beispielsweise MitarbeiterInnen des Betriebs, Bekannte, Freunde etc.. Dieser Anteil von knapp 70% ist seit der Liberalisierung gestiegen, ausschließlich während der Übergangsfristen suchende Unternehmen machten sich diesen Weg ‚nur' zu 59% zunutze.[20] Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass im Laufe der letzten Jahren 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 (bspw. 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. In Ungarn wird als neue Akquisestrategie auch die Nutzung von virtuellen sozialen Netzwerken, wie beispielsweise Twitter, beobachtet (Int. HU1).

[20] Bei jenen Betrieben, welche sowohl vor als auch nach der Liberalisierung Personal suchten (siehe Tabelle 55), haben sich die Rekrutierungswege kaum verändert. Nur in sehr wenigen Einzelfällen (4%) 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.

Abbildung 28: Suchwege bei der Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 66.

Knapp 40% der Betriebe haben 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% (auch) das AMS ein. Gleichzeitig ist aber das AMS damit 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. Aus Sicht der EU-8 ArbeitsmarktexpertInnen, d.h. auch aus 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).

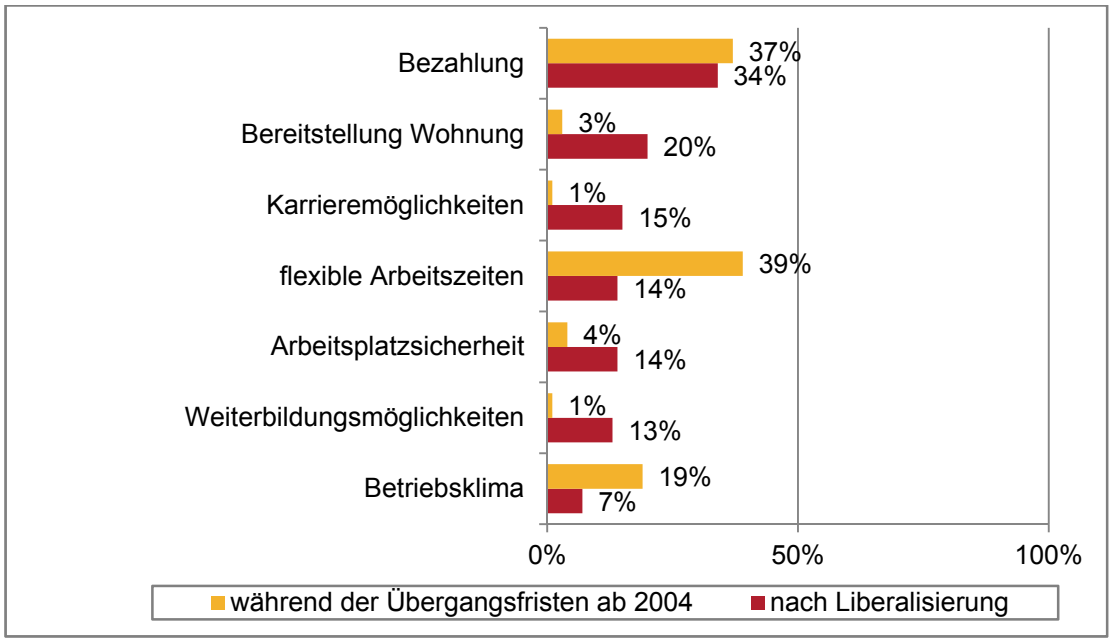
Nimmt man AMS und EURES zusammen, so haben von den Betrieben mit Suchaktivitäten im EU-8 Raum seit der Liberalisierung 43% (auch) auf die Angebote des Arbeitsmarktservice zurückgegriffen (siehe dazu näher Kapitel 9.1).

Alle anderen Suchwege 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. Seitens der ExpertInnen, vor allem jener aus Slowenien, wird auch von der Teilnahme österreichischer Unternehmen an Jobmessen berichtet (Int. SK2, SI1, SI2, SI3).

7.2.3.1 Bewerbung der zu besetzenden Arbeitsstelle

Womit werben österreichische ArbeitgeberInnen für ihr Unternehmen? In erster Linie wird hier die Bezahlung genannt. Die Aussicht auf ein ‚gutes' Einkommen entspricht, wie weiter oben beschrieben wurde, dem Hauptmotiv der ArbeitnehmerInnen für die Aufnahme einer Arbeit in Österreich. Dieses Argument ist seit der Arbeitsmarktliberalisierung unverändert wichtig. Die Bereitstellung einer Wohnung bzw. Wohnmöglichkeit wird von Betrieben, die seit Mai 2011 suchten, häufiger genannt, als von jenen, die während der Übergangszeit suchten. Selbiges gilt für die Aussicht auf Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die Zusicherung einer Arbeitsplatzsicherheit. Flexible Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima werden demgegenüber seltener angeführt. Die jeweiligen genannten Argumente sind im Kontext branchenspezifischer Rahmenbedingungen zu sehen. Auch wenn auf Grund der geringen Fallzahlen keinen quantitativen Analysen möglich sind, deuten die Ergebnisse doch darauf hin, dass beispielsweise dem Argument ‚flexibler Arbeitszeiten' vor allem von Tourismus- oder Gesundheitsbetrieben, also Betrieben aus Branchen mit spezifischen Arbeitszeiten, Bedeutung zugemessen wird.

Abbildung 29: Bewerbung der zu besetzenden Arbeitsstelle vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 66.

7.2.3.2 Einstellungen in Folge der Suchaktivitäten

Die meisten Suchaktivitäten der Unternehmen verliefen erfolgreich, kam es doch in den meisten Fällen zu Personaleinstellungen. Betriebe, welche nach der Liberalisierung gezielt in EU-8 Ländern gesucht haben, haben in 83% der Fälle auch tatsächlich Personal eingestellt. Dieser Wert ist höher als in der Phase der Übergangsfristen, wo ‚lediglich' bei 66% der Betriebe in Folge der Suche 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 die geforderten Deutschkenntnisse (bspw. Int. SI4, SK1, CZ4, HU2, PL2, siehe auch Kapitel 7.3.3), zurückzuführen.

7.2.3.3 Nachteile der Suche

Mögliche Nachteile einer Suche nach Arbeitskräften in den EU-8 Ländern benennen nicht viele Betriebe. Unternehmen, die seit der Liberalisierung gezielt gesucht haben, verweisen in 8% der Fälle auf Nachteile, jene die bereits vor der Arbeitsmarktöffnung suchten, zu 17%. Wenig überraschend werden von fast jedem Betrieb sprachlichen 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 keine spezifischen Nachteile.

7.2.4 Betriebe, 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 Betriebe 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 betonen, dass österreichische Unternehmen kaum selbst aktiv Personal suchen müssen, sondern Arbeitssuchende 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 30).

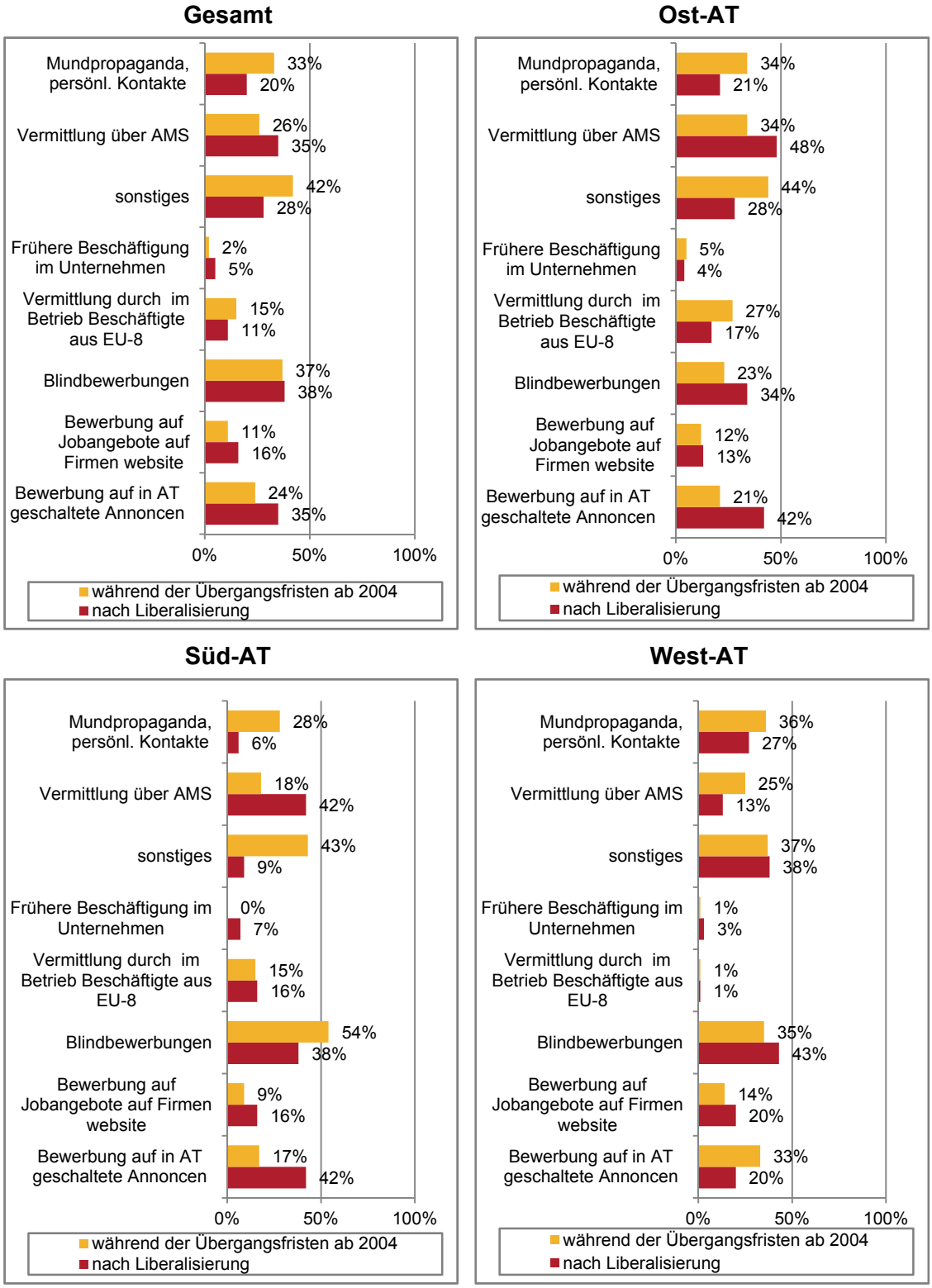
Dass Blindbewerbungen eine wichtige Rolle spielen, wurde seitens der ExpertInnen ausgeführt und bestätigt sich auch in der Unternehmensbefragung. Fast 40% der Einstellungen von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern kamen auf der Basis von Blindbewerbungen zustande. Dieser Anteil ist bundesweit betrachtet 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 – nimmt 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 (bspw. Verwandte, Freunde, Bekannte) einen hohen Stellenwert. Ebenfalls in allen Regionen waren Personaleinstellungen über diesen Weg jedoch in der Wahrnehmung der Betriebe während der Übergansphase wichtiger als nun nach der Arbeitsmarktöffnung.

Die Vermittlung von Personal aus EU-8 Ländern durch bereits im Betrieb beschäftige EU-8 StaatsbürgerInnen spielt in Westösterreich, wo der EU-8 Anteil unter den Beschäftigten vergleichsweise gering ausfällt (siehe Kapitel 5), keine Rolle und in den anderen Regionen liegt der Wert bei jeweils gut 15%. 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, sonstige Zugangswege wie bspw. die Vermittlung über Arbeitsagenturen und Mundpropaganda, welche vergleichsweise wichtig sind.

Abbildung 30: Betriebe, die MitarbeiterInnen aus EU-8 Ländern – ohne gezielte Suche – eingestellt haben: Rekrutierungswege vor und nach Arbeitsmarktliberalisierung, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



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

Auf Branchenebene erlauben die zur Verfügung stehenden Fallzahlen keinen Vergleich für den Zeitraum vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung. Blickt man auf die Zugangswege der Arbeitskräfte über beide Zeitspannen gemeinsam, so zeigen sich einige branchenspezifische Muster. Der Wiederbeschäftigung von Arbeitskräften, die bereits zu früheren Zeitpunkten im Unternehmen tätig waren, kommt – vor dem Hintergrund der saisonalen Schwankungen – primär in der Land- und Forstwirtschaft eine hohe Bedeutung zu (40% vs. 4% gesamt). Im Gastronomie- oder Baubereich, welche zumindest teilweise ebenfalls saisonale Schwankungen haben, spielt dies hingegen keine wesentliche Rolle (Bau: 5%, Gastronomie: 3%), was auf erhöhte Personalfluktuationen verweist.

Auch die Vermittlung von Arbeitskräften durch andere, bereits im Betrieb beschäftigte Personen aus den EU-8 Ländern, ist wesentlich in land- und forstwirtschaftliche Unternehmen (59% vs. 13% insgesamt). Ebenso spielt hier der Zugangsweg ‚AMS' mit 45% eine bedeutsame Rolle. Dies gilt jedoch in einem ähnlichen Ausmaß für Betriebe der Branchen Beherbergung und Gastronomie (39%) und Gesundheits-, Sozialbetriebe (41%). Darüber hinaus finden land- und forstwirtschaftliche Betriebe oftmals ihre MitarbeiterInnen auch über Mundpropaganda und persönliche Kontakte (44% vs. 25% gesamt). Dieser Zugangsweg wird auch seitens Erbringer von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (40%) und Betrieben der Branche Verkehr und Lagerei (43%) überdurchschnittlich genannt.

Für den Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens sowie im Handel sind ‚formellere' Zugangswege bedeutsamer. Jeweils 46% der Betriebe geben an, dass sich ihre EU-8 MitarbeiterInnen auf in Österreich geschaltete Annoncen beworben haben. Bei ersteren – Gesundheitsbetrieben – erfolgt überdurchschnittlich häufig auch eine Bewerbung auf Jobangebote, die auf der Unternehmenswebsite geschaltet wurden. Blindbewerbungen sind letztlich ein besonders bedeutsamer Zugangsweg in der Branche Herstellung von Waren (65% vs. 38% insgesamt) sowie bei Erbringern von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (58%).

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

Seit Mai 2011 hat knapp jeder fünfte AMS-KundInnenbetrieb (18%) 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 12% 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 (10%), wurden nach allfälligen Veränderungen in ihren Rekrutierungsverhalten gefragt.[21]

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.

---

[21] Hierbei handelt es sich allerdings wieder um eine sehr kleine Gruppe. Die diesbezüglichen Ergebnisse lassen daher keinen Rückschluss auf allgemeine Veränderungen zu und werden in Form von Fußnoten ergänzend festgehalten.

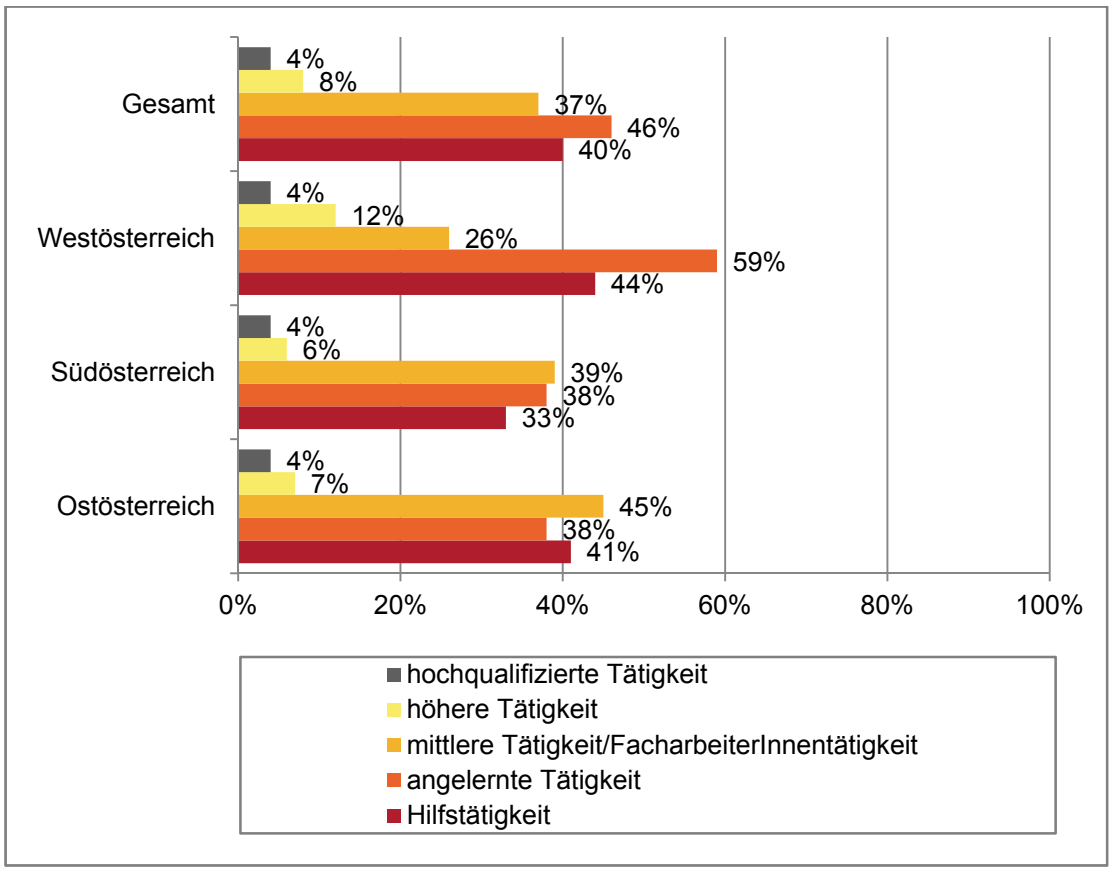
7.3.1 Tätigkeitsniveaus

Für welche Tätigkeitsniveaus haben Betriebe seit der Liberalisierung des Arbeitsmarktes MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern rekrutiert? Sehr häufig handelt es sich um geringe bis mittlere berufliche Tätigkeitsniveaus. Österreichweit geben 40% der Unternehmen an, (auch) für Hilfstätigkeiten EU-8 Personal gesucht/eingestellt zu haben, 46% (auch) für angelernte und 37% (auch) für FacharbeiterInnentätigkeiten. (siehe Abbildung 31). Für höhere oder hochqualifizierte Positionen wurden vergleichsweise selten MitarbeiterInnen aus dem EU-8 Raum rekrutiert.

Analysen nach Wirtschaftsbereichen leiden zwar an relativ kleinen Fallzahlen in den einzelnen Branchen, doch tendenziell kann festgestellt werden, dass die Rekrutierung für mittlere Tätigkeitsniveaus eine überdurchschnittliche Bedeutung in den Branchen ‚Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen' (gut 60% dieser Betriebe rekrutierten (auch) für mittlere Tätigkeiten) sowie im Gesundheits- und Sozialbereich (66%) einnimmt (siehe Tabelle 74*)*. In den anderen Branchen wird hingegen verstärkt Personal für geringqualifizierte Positionen rekrutiert. Der Suche/Einstellung im Bereich höher- und hochqualifizierter Tätigkeiten kommt lediglich im Gesundheits- und Sozialbereich eine gewisse Bedeutung zu.

Im Vergleich der Regionen werden leicht unterschiedliche Schwerpunkte in den gesuchten Tätigkeitsniveaus sichtbar. So werden von westösterreichische 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 31: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern NACH der Arbeitsmarktliberalisierung: Tätigkeitsniveau, nach Region, Mehrfachnennungen möglich

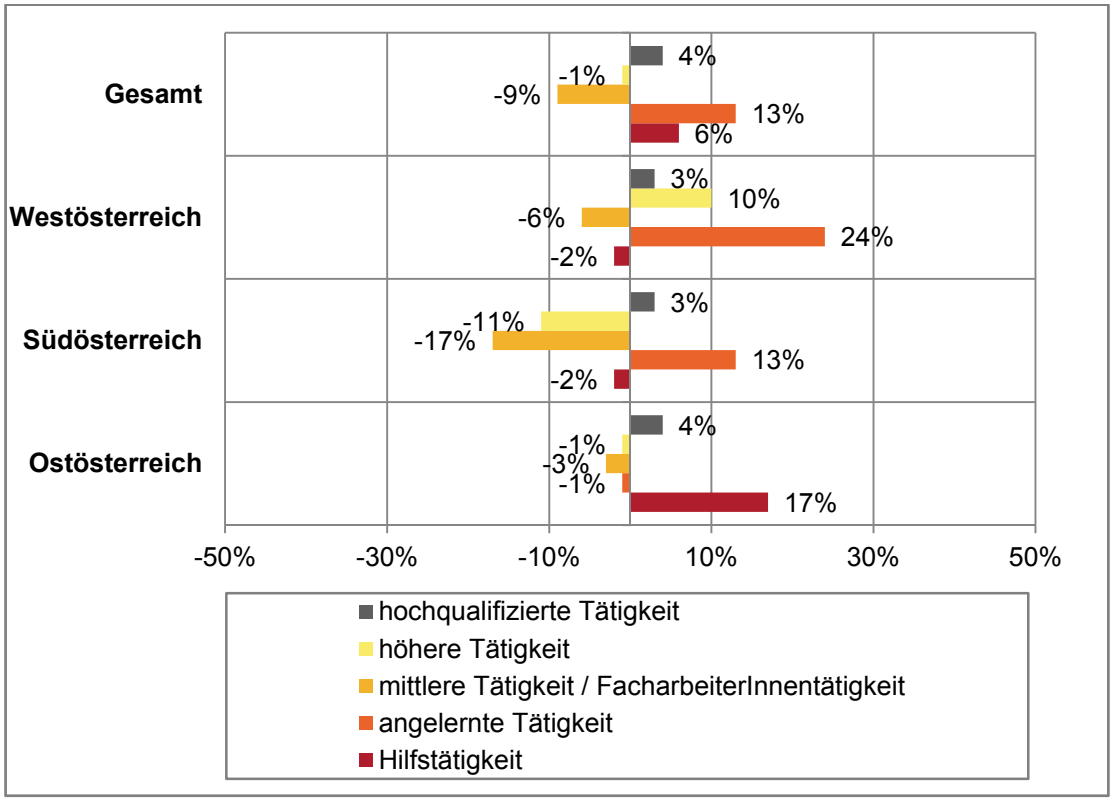


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238, n miss = 2; Lesehilfe: Von allen Betrieben, die nach der Liberalisierung EU-8 Arbeitskräfte rekrutierten, rekrutierten 4% (auch) für hochqualifizierte Tätigkeiten.

Im Vergleich zu jenen Betrieben, die ausschließlich während der Übergangsfristen Personal rekrutierten, haben zuletzt Hilfstätigkeiten, vor allem in Ostösterreich, und angelernte Tätigkeiten, vor allem in Westösterreich, an Bedeutung gewonnen (siehe Abbildung 32, Tabelle 73).[22] 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. Der Anteil der Unternehmen, welche Personal aus den EU-8 Ländern für hochqualifizierte Stellen suchten und/oder einstellten, ist hingegen, ungeachtet kleiner Abweichungen, in beiden zeitlichen Phasen unverändert gering.

[22] 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 Schwerpunkts 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.

Abbildung 32: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern: Tätigkeitsniveau, Veränderung vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung in %-punkten, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 379, n miss = 4; Lesehilfe: Vergleicht man die Betriebe, die nach der Liberalisierung Personal aus den EU-8 Ländern rekrutierten mit jenen, die davor rekrutierten, so haben danach 4% mehr von ihnen (auch) für hochqualifizierte Tätigkeiten rekrutiert als davor.

Dieser Fokus der betrieblichen Rekrutierungsaktivitäten auf gering qualifizierte Tätigkeitsniveaus deckt sich zu einem gewissen Grad mit internationalen Erfahrungen. So werden gering qualifizierte 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 ausgleichen, sondern „vielmehr den Pool an schlechtbezahlten, flexiblen Arbeitskräften vergrößerten" (ebd.: 11). Die hier vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass auch in Österreich geringqualifizierten Tätigkeiten ein zentraler Stellenwert beikommt und dieser Stellenwert seit der Liberalisierung noch zugenommen hat. Gleichzeitig sind aber auch FacharbeiterInnentätigkeiten mit rund 40% 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 8.1.1).

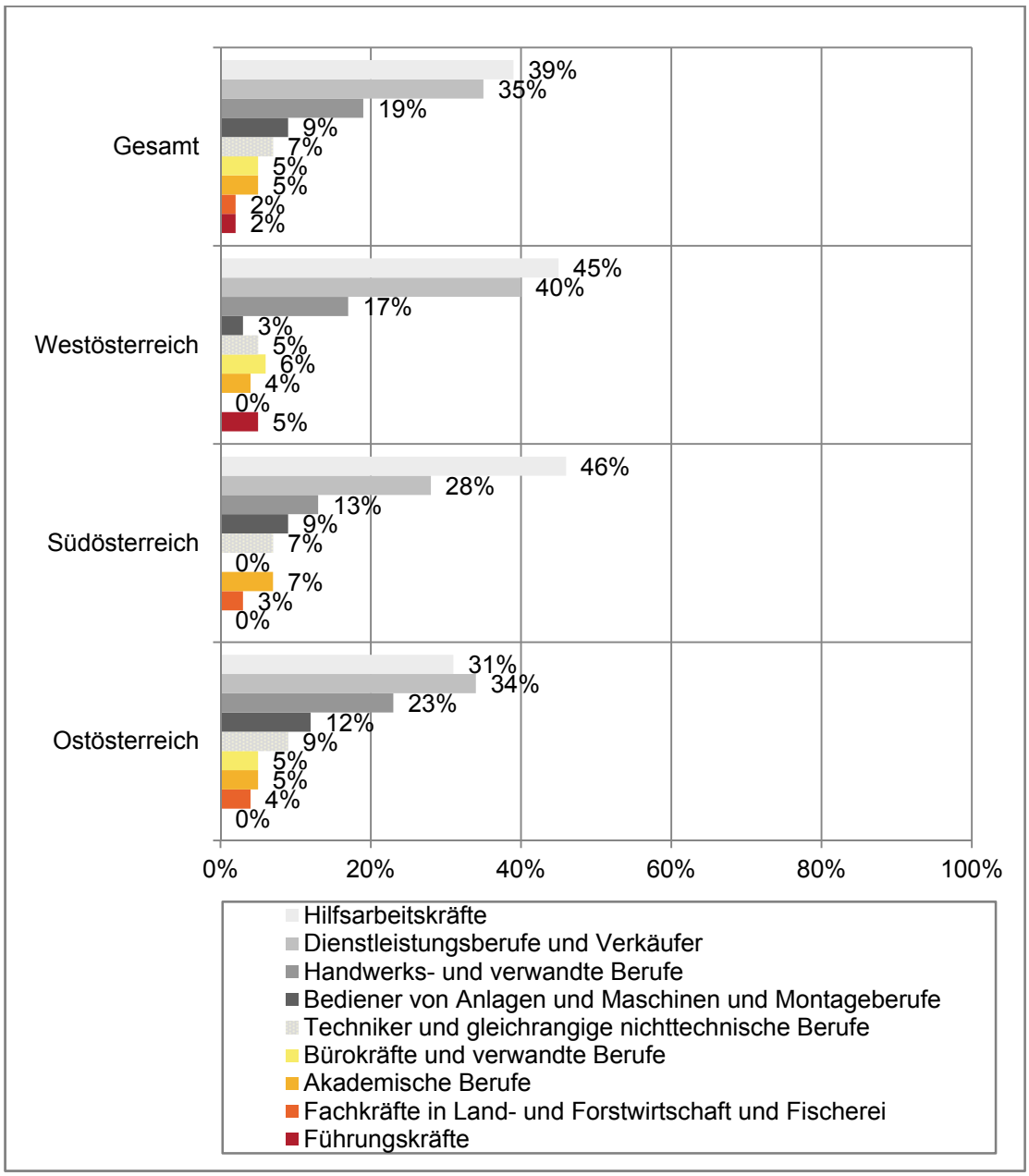
Aus Sicht der im Rahmen des vorliegenden Projektes befragten ArbeitsmarktexpertInnen aus den EU-8 Ländern sind die Suchaktivitäten auf Fachkräfte konzentriert, geringqualifizierte Tätigkeiten werden hier seltener thematisiert (bspw. Int. SK1, CZ1, Hu1, Pl2, Sl3). Hier steht zu vermuten, dass Suchaktivitäten für FacharbeiterInnen verstärkt (auch) über die Arbeitsmarktverwaltungen stattfinden und damit für die befragten ExpertInnen besser beobachtbar sind, während im geringqualifizierten Bereich stärker auf informelle Netzwerke gesetzt wird. Die vorliegenden Befragungsergebnisse deuten – unter Bedachtnahme auf die geringen Fallzahlen und der vorliegenden möglichen Mehrfachnennungen – in diese Richtung: Bei einer gezielten Personalsuche für FacharbeiterInnentätigkeiten im EU-8 Raum wird verstärkt (auch) die Arbeitsmarktverwaltung als Suchkanal genannt, gleichzeitig gibt es aber keinen Hinweis darauf, dass hier informellen Wegen eine grundsätzlich geringere Bedeutung zukommt.

7.3.2 Berufe

Entsprechend der im Kapitel zuvor skizzierten Bedeutung von geringqualifzierten Tätigkeiten überrascht es kaum, dass auf Ebene der Berufe vor allem Hilfsberufe einen hohen Stellenwert einnehmen. Außer in Ostösterreich haben AMS-KundInnenbertriebe am häufigsten Personal aus den EU-8 Ländern für Hilfsberufe gesucht/eingestellt (siehe Abbildung 33). Besonders ausgeprägt trifft dies für südösterreichische Unternehmen zu. Branchenspezifisch nehmen solche Berufe vor allem im Bereich der Land- und Forstwirtschaft und im Tourismus (Beherbergung und Gastronomie) eine überdurchschnittliche Bedeutung ein (siehe Tabelle 75*).*

An zweiter Stelle folgen Berufe der Gruppe ‚Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen', mit ebenfalls einer überdurchschnittlichen Relevanz im Tourismus aber auch im Gesundheitsbereich. 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 ‚Bediener von Anlagen und Maschinen, Montageberufe'.

Abbildung 33: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern NACH der Arbeitsmarktliberalisierung: Berufsobergruppen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



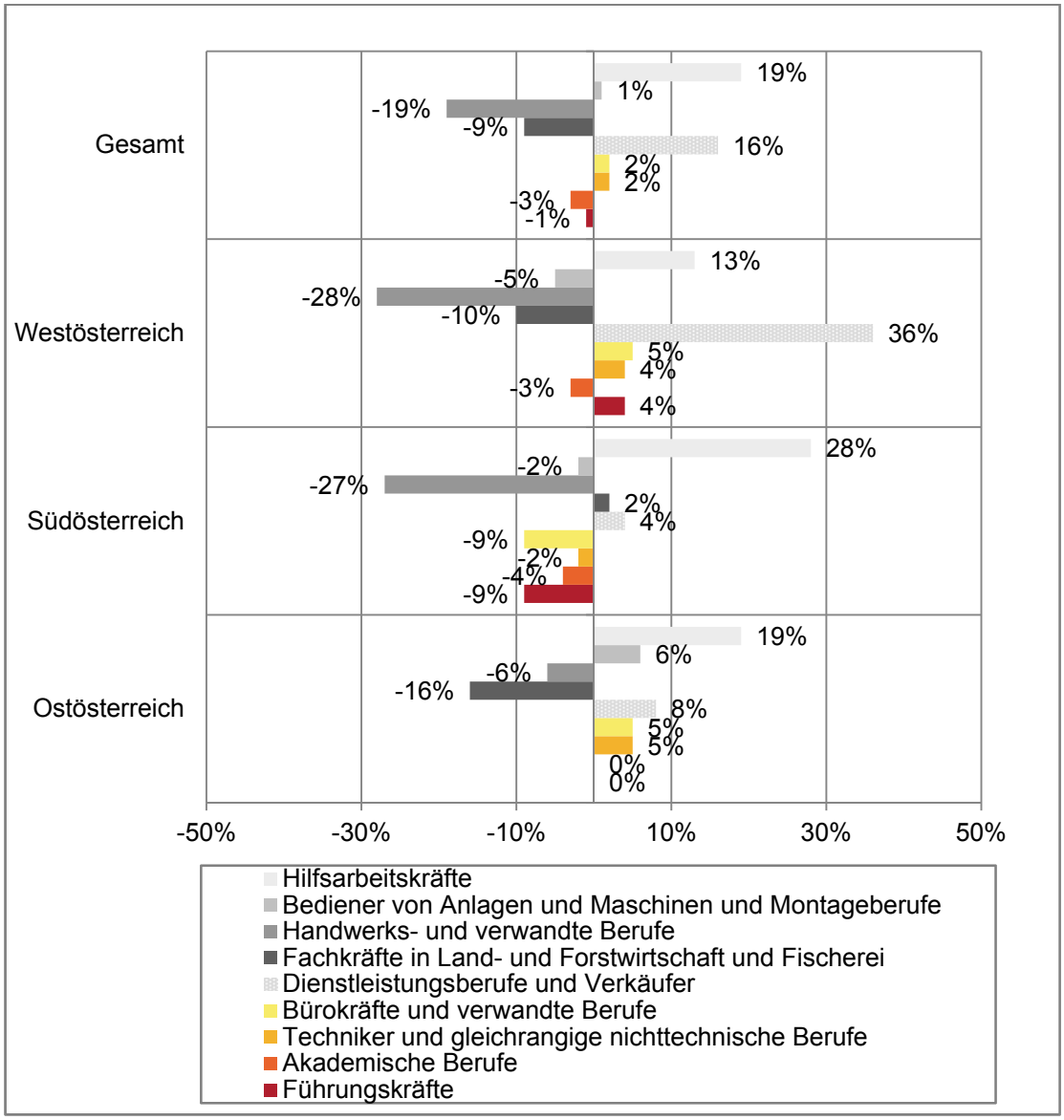
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238. Lesehilfe: Von allen Betrieben, die nach der Liberalisierung EU-8 Arbeitskräfte rekrutierten, rekrutierten 39% (auch) Hilfsarbeitskräfte.

Im Vergleich zu jenen Betrieben, die ausschließlich während der Übergangsfristen Personal rekrutierten, haben seit der Liberalisierung in allen Regionen Hilfsberufe und Dienstleistungsberufe mehr oder minder stark an Bedeutung gewonnen (Hilfsberufe von 20% während Übergangsfristen auf 39% seit Liberalisierung, Dienstleistungsberufe von 19% auf 35%; siehe Tabelle 76).[23] MitarbeiterInnen für Handwerks-

[23] 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 Rekrutierungsak-

und verwandte Berufe werden hingegen vergleichsweise seltener gesucht/eingestellt (von 38% auf 19%). Selbiges gilt für Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (von 11% auf 2%). Der Stellenwert der anderen Berufsgruppen ist relativ gleichgeblieben.

Abbildung 34: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern: Berufsgruppen, Veränderung vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung in %-punkten, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 379, n miss = 2. Lesehilfe: Vergleicht man die Betriebe, die nach der Liberalisierung Personal aus den EU-8 Ländern rekrutierten mit jenen, die davor rekrutierten, so haben danach 19% mehr von ihnen (auch) Hilfsarbeitskräfte rekrutiert als davor.

tivitäten 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.

Bei der näheren Bezeichnung der gesuchten Berufe seit Mai 2011 rangieren in allen Regionen Berufe des Tourismusbereichs (bspw. KellnerIn oder Küchenhilfe) sowie Reinigungspersonal in den Top-Positionen der meist genannten Berufe (siehe Tabelle 7). In Ostösterreich sind, entsprechend dem Gewicht von EU-8 Arbeitskräften im land- und forstwirtschaftlichen Bereich, auch HilfsarbeiterInnen für diesen Bereich weit vorne gereiht, ebenso wie HolzbearbeiterInnen. In Südösterreich inkludiert die Liste der meist genannten Berufe neben Tourismusberufen auch Bauberufe oder beispielsweise TankwartInnen/TankstellenmitarbeiterInnen. In den westlichen Bundesländern wiederum wurde relativ häufig (auch) für Metallbearbeitungsberufe und PflegehelferInnen Personal rekrutiert.

Tabelle 7: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern nach der Arbeitsmarktliberalisierung: Berufe mit mindestens > 5% Nennungen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich

Ost-AT	Süd-AT	West-AT	Gesamt
KellnerIn (13%)	Küchenhilfen (28%)	KellnerIn (22%)	Küchenhilfen (17%)
Küchenhilfen (11%)	Reinigungspersonal (17%)	Reinigungspersonal (22%)	KellnerIn (15%)
HolzbearbeiterInnen, MöbeltischlerInnen und verwandte Berufe (8%)	KellnerIn (9%)	Küchenhilfen (18%)	Reinigungspersonal (14%)
Reinigungspersonal (7%)	MaurerIn und verwandte Berufe (8%)	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe (9%)	
HilfsarbeiterInnen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (7%)	FahrerIn schwerer Lastkraftwagen und Busse (8%)	Hotelrezeptionisten (6%)	
Koch/Köchin (6%)	TankwartInnen/Tankstellenmitarbeiter Innen (8%)	PflegehelferInnen (6%)	

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

Die seitens der ArbeitsmarktexpertInnen aus den EU-8 Ländern genannten Berufe und Berufsbereiche, für die österreichische Unternehmen in ihren Ländern suchen, decken sich im Wesentlichen mit den Ergebnissen der Betriebsbefragung. Generell werden auch hier Tourismus- (bspw. KellnerIn, Koch/Köchin, Zimmermädchen), Dienstleistungs- (Reinigung), Gesundheits- (bspw. Altenpflege, Krankenpflege), Bau- (bspw. Baufachkräfte wie MaurerIn, FliesenlegerIn), Handwerks- (bspw. TischlerIn, BäckerIn) und Metallberufe (bspw. Schweißer, Schlosser, CNC-Dreher) genannt, vereinzelt (Int. PL1, PL3) auch landwirtschaftliche Berufe.

Ein/e polnische/r InterviewpartnerIn (Int. PL4) nannte konkrete Daten zu gesuchten Berufen basierend auf der polnischen EURES Datenbank. Demnach wurden ab Mai 2011 insgesamt ca. 120 vakante Stellen von 17 Anbietern, meist Arbeitskräfteüberlasserbetriebe, aus Österreich registriert. Es wurden dabei Personen für die folgenden Berufe gesucht:

- Stubenmädchen/-junge
- Koch/Köchin
- KellnerIn
- TischlerIn
- SteinmetzIn
- SchweißerIn

- BaumalerIn
- Gas-Wasser-Heizung InstallateurIn
- GlaserIn
- ElektroinstallateurIn
- DachdeckerIn
- CNC ArbeiterIn
- ParkettlegerIn
- SchlosserIn
- LandwirtschaftsarbeiterIn
- StraßenpflastererIn

Berufe, für welche österreichische Unternehmen MitarbeiterInnen suchen, weisen in der Einschätzung der ExpertInnen einen hohen Deckungsgrad mit den migrationsbereiten Arbeitsuchenden auf. Interesse für eine Arbeitsaufnahme in Österreich hätten, so die ExpertInnen aus SK, CZ, HU und SI, etwa Personen mit Berufen aus den Bereichen Gesundheit und Pflege (v.a. Altenpflege), Dienstleistungen (v.a. Handel), Gastronomie, Bau, Handwerk, Metall, technische Berufe und Landwirtschaft (siehe auch Kapitel 4.3).

7.3.3 Anforderungsprofile

Wie zuvor festgehalten, haben österreichische Betriebe für unterschiedlichste Berufe MitarbeiterInnen des EU-8 Raums 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 in Folge der jeweils kleinen Fallzahlen nicht möglich sind. Vergleichbares gilt für die Berufsobergruppen in regionaler Perspektive. Sofern hier regionale Auswertungen möglich sind (HilfsarbeiterInnen in Ost- und Westösterreich, Dienstleistungsberufe Ostösterreich, Handwerks- und verwandte Berufe Ostösterreich) finden sich die Ergebnisse im Tabellenanhang (siehe ab Tabelle 77). Im Folgenden wird ausschließlich auf die Berufsobergruppen für Gesamtösterreich Bezug genommen.

Dabei wird auf all jene Rekrutierungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern Bezug genommen, die von den Betrieben nach der Liberalisierung vorgenommen wurden. Die Absicht ist, die mit den jeweiligen Berufsgruppen verbundenen Anforderungen an EU-8 Arbeitskräfte darzustellen, und zwar hinsichtlich schulischer und beruflicher Qualifikation, Deutsch-, muttersprachliche und EDV-Kenntnissen, Mobilitätsanforderungen, Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen. Es geht also um die Frage, mit welchen dieser Anforderungen die Rekrutierung beispielsweise einer Hilfsarbeitskraft von Seiten des Unternehmens verbunden war.

Anforderungsprofil Hilfsarbeitskräfte

Die Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus dem EU-8 Raum für Hilfsarbeiten nimmt in allen Regionen Österreich einen hohen Stellenwert ein, insbesondere in den Branchen der Land- und Forstwirtschaft und der Beherbergung und Gastronomie wird überdurchschnittlich häufig Personal für solche Stellen rekrutiert.

An MitarbeiterInnen für solche Tätigkeiten werden erwartungsgemäß, auch im Vergleich mit anderen Berufen, relativ geringe Anforderungen gestellt. Das formale schulische Qualifikationsniveau ist in der Regel „egal“ (71%), wenn ein solches genannt

wird, dann – abgesehen von wenigen Einzelfällen – ein Pflichtschulabschluss (23%). Vergleichbares gilt für die berufliche Qualifikation: 61% der Betriebe stellen hier keine Anforderungen. Lediglich 3% der Unternehmen erwarten einschlägige berufliche Erfahrungen. Betriebe, die ausschließlich vor der Liberalisierung Personal rekrutierten, legten noch etwas weniger Wert auf die formale schulische Qualifikation (91% egal; siehe Tabelle 78, siehe auch Tabelle 8f, Abbildung 35ff). Hingegen wurden etwas verstärkt eine berufliche Erfahrung erwartet (13%). Muttersprachliche Kompetenzen sind, wie auch in den anderen Berufen, in der Regel nicht gefordert. Anders verhält es sich mit Deutschkenntnissen. Immerhin 61% der Betriebe erwarten auch bei HilfsarbeiterInnen zumindest grundlegende Kenntnisse in Deutsch. Damit reicht dieses Sprachniveau zwar im Vergleich mit anderen Berufen deutlich öfters aus, aber gleichzeitig erwartet auch fast jede/r dritte Betrieb fortgeschrittene Deutschkenntnisse. Die Erwartung entsprechender Deutschkenntnisse ist dabei im Vergleich der Zeiträume vor und nach der Liberalisierung relativ konstant geblieben.

Sonst sind kaum spezifische Anforderungen an Personen für solche Berufe gebunden. EDV-Kenntnisse sind in nahezu allen Fällen nicht relevant, Mobilitätsanforderungen liegen, wenn überhaupt, innerhalb der Region vor (34%). Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen betonen die Betriebe hier allerdings vergleichsweise häufig, dass die MitarbeiterInnen „arbeitswillig“ sein müssen (13%). Als weitere spezifische Kompetenzanforderungen werden Teamfähigkeit (10%) und Zuverlässigkeit (8%) angeführt.

Insgesamt richten sich also an BewerberInnen für die Hilfsarbeiten kaum spezifische Anforderungen, abgesehen davon, dass zumindest Grundkenntnisse in Deutsch vorliegen sollten und die Arbeitswilligkeit im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ein gewichtigeres Thema ist.

Geboten wird seitens der Unternehmen in der Regel eine vollzeitige Dauerbeschäftigung. Auf Grund der Bedeutung von Hilfskräften in Saisonbranchen ist aber auch der Anteil von Saisonbeschäftigungen mit 26% überdurchschnittlich hoch.

Anforderungsprofil Dienstleistungsberufe

Die Rekrutierung von Personal aus den EU-8 Ländern für Dienstleistungsberufe, und hier vor allem für Tätigkeiten im Bereich der Gastronomie und in Betreuungsberufen im Gesundheitswesen (v.a. PflegehelferInnen), spielt in allen Regionen Österreichs eine gewichtige Rolle. Neben Hilfsarbeitskräften ist dies die zweithäufigste genannte Berufskategorie. Gesucht wird für Dauerbeschäftigungen (93%), meist im Ausmaß einer vollzeitigen Stelle (60%). Gleichzeitig ist entsprechend des hohen Teilzeitanteils in diesem Bereich im gesamten Arbeitsmarkt auch bei den hier zu besetzenden Stellen Teilzeitarbeit im Vergleich überdurchschnittlich bedeutsam (32%). Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse spielen hingegen, wie bei den meisten anderen Berufsgruppen, mit 3% keine Rolle.

Wie im Bereich der Hilfsarbeitskräfte sind, so die Ergebnisse für die Betriebe, welche seit Mai 2011 rekrutieren, die formalen Anforderungen nicht sehr hoch – weder das schulische noch das berufliche Qualifikationsniveau spielen eine große Rolle (siehe Tabelle 82). Allerdings wird etwas über dem Gesamtdurchschnitt aller Berufsgruppen eine gute Kenntnis der deutschen Sprache erwartet. Über die Hälfte der Betriebe (53%) erwarten fortgeschrittene Kenntnisse und 20% ausgezeichnete Kenntnisse. Auch muttersprachliche Kenntnisse finden sich hier in den Anforderungsprofilen: dass solche Sprachkompetenzen als ‚gar nicht wichtig‘ erachtet werden, ist im Ver-

gleich aller Berufsgruppen am relativ seltensten der Fall (62%). Auch sind grundlegende EDV-Kenntnisse im Vergleich mit anderen Berufsgruppen etwa bedeutsamer (27%). Ein höheres Niveau wird hingegen vergleichsweise seltener erwartet. Als sonstige Erwartungen an StellenbewerberInnen formulieren Betriebe am relativ häufigsten Teamfähigkeit (11%) sowie fachliche Kompetenz und Zuverlässigkeit (je 6%).

Ein Vergleich dieses Anforderungsprofils mit Betrieben, die ausschließlich während der Übergangsfristen rekrutierten, erlaubt auf Grund der Fallzahlen keine statistischen Aussagen. Tendenziell scheinen hier aber keine maßgeblichen Veränderungen zu bestehen. Auch in der Übergangsphase wurde beispielsweise wenig Wert auf schulische und berufliche Qualifikationsniveaus gelegt oder wurden meist fortgeschrittene Deutschkenntnisse verlangt.

Anforderungsprofil Handwerks- und verwandte Berufe

Seit Mai 2011 haben österreichische AMS-KundInnenbetriebe für eine Reihe unterschiedlichster Handwerksberufe MitarbeiterInnen aus EU-8 Ländern rekrutiert. Dies inkludiert Berufe des Bereichs Metall, Bau, Holz oder in Einzelnennungen beispielsweise auch BäckerInnen oder SchneiderInnen. Im Häufigkeits-Ranking der Berufsgruppen rangieren die Handwerksberufe in allen Regionen an dritter Stelle. Die Erwartungen, die hier an MitarbeiterInnen gestellt werden, sind in einigen Aspekten divergierend zu jenen für die Bereiche der Hilfsarbeitskräfte und Dienstleistungsberufe.

In vielen Fällen erwarten österreichische ArbeitgeberInnen einen Lehrabschluss oder mittleren Schulabschluss (50%) (siehe Tabelle 80). In der Frage ob ein ausländischer Abschluss in Österreich anerkannt sein soll oder nicht, zeigen sich die Betriebe gespalten. Für 52% ist formale Anerkennung der schulischen Qualifikation in Österreich sehr/eher wichtig, für die andere Hälfte weniger bis gar nicht wichtig. Insgesamt ist damit das Anforderungsniveau innerhalb dieser Berufsgruppe höher geworden. Bei jenen Betrieben, die ausschließlich vor der Liberalisierung rekrutierten, war das schulische Qualifikationsniveau für 48% von keiner Relevanz und ‚nur' 29% erwarteten einen Lehrabschluss. Bedeutsamer im Vergleich zu anderen Berufen ist auch die Mobilitätsbereitschaft – jeweils 34% der Unternehmen erwarten sich eine regionale und/oder österreichweite Mobilität der MitarbeiterInnen.

Bereits vorhandene Berufserfahrungen sind hingegen im Wesentlichen nicht mehr oder weniger wichtig als in anderen Berufsgruppen. Betreffend weitere Kenntnisse werden mehrheitlich zumindest grundlegende oder fortgeschrittene Deutschkenntnisse erwartet. Muttersprachliche Sprachkompetenzen sind hingegen kaum von Nöten, ebenso wenig wie EDV-Kenntnisse. Im Gegensatz zu anderen Berufen heben ArbeitgeberInnen als Anforderung hier auch die physische Stärke und körperliche Leistungsfähigkeit hervor (9%).

Bei diesen Tätigkeiten werden meist Daueranstellungen (82%) angeboten, in 12% auch Saisontätigkeiten und in der Regel handelt es sich um vollzeitige Arbeitsstellen (85%).

Anforderungsprofil BedienerIn von Anlagen und Maschinen und Montageberufe

Die Personalsuche für Stellen innerhalb dieser Berufsgruppe seit Mai 2011[24], welche in Süd- und Ostösterreich etwas bedeutsamer ist als im Westen des Landes, fokussiert auf Montageberufe und auf FahrerInnen schwerer Lastkraftwagen und Busse. Spielt das berufliche Qualifikationsniveau häufig keine Rolle (51%), erwarten ArbeitgeberInnen auf Ebene des formalen Schulabschlusses zwar etwas überdurchschnittlich den Abschluss eine Lehre oder mittleren Ausbildung (29%), aber für die Mehrheit bestehen auch hier keine spezifischen Anforderungen (58%).

Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen treten vier Aspekte hervor: Zum ersten werden für Berufe dieser Gruppe relativ selten Deutschkenntnisse erwartet. Der Anteil der Unternehmen, denen die Deutschkenntnisse „egal" sind, ist mit 21% so hoch wie in keiner anderen Berufsgruppe. Zum zweiten nimmt die fallweise Beschäftigung hier im Vergleich der Berufsgruppen den höchsten Stellenwert ein: 21% der Stellen fallen in diese Kategorie, gesamt betrachtet sind dies ‚nur' 2%. Zum dritten wird bei 21% der zu besetzenden Stellen eine geringfügige Beschäftigung geboten, dieser Anteil liegt ebenfalls deutlich über jenem in anderen Berufsgruppen (gesamt: 3%). Dieser Stellenwert von fallweiser und geringfügiger Beschäftigung – vor allem im Montagebereich – deutet daraufhin, dass Personal aus den neuen Mitgliedstaaten zur Abdeckung kurzfristiger Aufträge eingesetzt wird. Zum vierten schließlich ist die Ausübung dieser Berufe mit vergleichsweise erhöhten Mobilitätserfordernissen innerhalb der EU (27%) als auch außerhalb der EU (13%) verbunden.

Bei Erwartungen an sonstige Kompetenzen rangiert die Zuverlässigkeit (12%) an erster Stelle, gefolgt von einer Reihe weiterer Einzelnennungen (siehe Tabelle 79*).*

Anforderungsprofil TechnikerIn und gleichrangige nichttechnische Berufe

Die ISCO Berufsgruppe ‚TechnikerIn und gleichrangige nichttechnische Berufe' umfasst ein breites Feld unterschiedlichster Berufe.[25] Bei den AMS-KundInnenbetrieben, welche seit der Liberalisierung Personal in den EU-8 Ländern rekrutierten, handelt es sich in dieser Berufsgruppe am häufigsten um Assistenzberufe im Gesundheitswesen, konkret Krankenpflegepersonal, Küchenchefs und ElektrotechnikerInnen.

Die Qualifikationsanforderungen sind im Vergleich zu anderen Berufsgruppen relativ hoch (siehe Tabelle 83; Abbildung 35ff)[26]. Gut jede/r dritte ArbeitgeberIn (34%) erwartet den Abschluss einer höheren Schule, das sind um 26%punkte mehr als im Gesamtschnitt aller Berufe. Auch dürfte hier die Frage der Anerkennung ausländischer Abschlüsse von besonderer Relevanz sein. Zwar weisen die Ergebnisse der

---

[24] Ein statistischer Vergleich mit Betrieben, die ausschließlich während der Übergangsfristen Personal rekrutierten, ist auf Grund der kleinen Fallzahlen nicht möglich.

[25] Inkludiert ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte (bspw. Technische ZeichnerInnen), Assistenzberufe im Gesundheitswesen (bspw. Nicht-akademische Fachkräfte), nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte (bspw. EinkäuferInnen), nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte (bspw. Fachkräfte in Gestaltung und Kultur sowie Küchenchefs) ebenso wie Informations- und KommunikationstechnikerInnen. Siehe ISCO 08 – Struktur.

[26] Ein statistischer Vergleich mit Betrieben, die ausschließlich während der Übergangsfristen Personal rekrutierten, ist auf Grund der Fallzahlen nicht möglich.

Unternehmensbefragung (für etwa zwei Drittel ist die Anerkennung in Österreich ‚sehr wichtig') auf Grund der kleinen Fallzahlen eine hohe Schwankungsbreite auf, doch wird dies auch aus ExpertInnensicht v.a. für Gesundheitsberufe, aber auch als allgemeine Themenstellung bestätigt bzw. als eine wesentliche Schwierigkeit auf dem Weg in eine ausbildungsadäquate berufliche Situation von EU-8 BürgerInnen skizziert (Int. SI4, CZ4, HU2).

Auch wird deutlich überdurchschnittlich eine bereits einschlägige Berufserfahrung (58% vs. 14%) von BewerberInnen erwartet.

Bei weiteren erfragten Kompetenzen zeigt sich ein erhöhtes Anforderungsniveau im Hinblick auf die Deutschkenntnisse (62% fortgeschrittene Kenntnisse, 15% ausgezeichnete Kenntnisse) und auf EDV-Kenntnisse (25% ausgezeichnete Kenntnisse). Mobilitätsbereitschaft spielt hingegen kaum eine Rolle. Darüber hinaus werden als soziale Kompetenzen vor allem Freundlichkeit und Zuverlässigkeit erwartet (je 15%).

Geboten werden seitens der ArbeitgeberInnen nahezu ausschließlich Dauerbeschäftigungen (97%) und zu einem hohen Anteil vollzeitige Arbeitsstellen (76%).

Zur Erfordernis von Deutschkenntnissen

In allen Berufsgruppen, so wird an den Ergebnissen evident, werden von potentiellen MitarbeiterInnen Deutschkenntnisse erwartet. Das Erfordernis von Deutschkenntnissen wird auch in den ExpertInneninterviews durchgängig – unabhängig der Berufe – thematisiert (bspw. Int. SK2, CZ4, HU2, SI2). Neben fachlichen Qualifikationen und Erfahrungen würden österreichische ArbeitgeberInnen Deutschkenntnisse jedenfalls erwarten. Mangelnde Deutschkenntnisse werden daher auch als zentraler Grund dafür gesehen, dass – grundsätzlich abwanderungswillige – Personen sich nicht in Richtung österreichischer (oder auch deutscher) Arbeitsmarkt orientieren und größere Abwanderungsbewegungen nach der Liberalisierung nicht stattgefunden haben. So berichtet beispielsweise ein/e slowakische Experte/in (Int. SK2), das StellenbewerberInnen sich insbesondere für geringqualifizierte Arbeiten interessieren, weil, so zumindest die Annahme, Deutschkenntnisse weniger wichtig sind. Als „erfolgreiche" Arbeitssuchende werden hingegen in allen Ländern Personen mit guten Deutschkenntnissen beschrieben. Anders formuliert: Um am österreichischen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, bedarf es – unabhängig der beruflichen Tätigkeitsfelder – entsprechender Deutschkenntnisse. Dies würde mitunter von Arbeitssuchenden unterschätzt, wirke abschreckend und es stoße auch auf Unverständnis, wenn österreichische ArbeitgeberInnen etwa für Hilfsarbeiten Deutschkenntnisse verlangten (Int. HU2, HU4, SK2). Aus Ungarn und Slowenien wird hier als Folge dieser Anforderung ein gesteigertes Interesse an Deutschkursen bei Arbeitssuchenden wahrgenommen (Int. HU4, SI3, SI4).

Übersicht über Anforderungsprofile für verschiedene Berufsobergruppen

Im Folgenden werden in mehreren Übersichtstabellen und -grafiken die spezifischen Anforderungen an die einzelnen Berufsobergruppen im Vergleich dargestellt. Im vorigen Abschnitt wurde darstellungstechnisch von der einzelnen Berufsgruppe ausgegangen und es wurden die mit ihr verbundenen Anforderungen skizziert. Nun werden die Bedeutungen der einzelnen Anforderungen (beispielsweise schulische Qualifika-

tionen) in den einzelnen Berufsgruppen miteinander verglichen: welche Rolle spielen etwa schulische Qualifikationen bei der Rekrutierung von Hilfsarbeitskräften im Vergleich mit der Rekrutierung von Dienstleistungsberufen? Und sind diese Anteile über- oder unterdurchschnittlich?

So werden zunächst in Tabelle 8 und Tabelle 9 die jeweils wichtigsten beziehungsweise häufigsten Nennungen in den einzelnen Anforderungsdimensionen aufgelistet. In den danach folgenden Darstellungen (Abbildung 35 bis Abbildung 42) wird die Häufigkeit jeder Antwortkategorie in einer Berufsobergruppe (beispielsweise jedes schulischen Ausbildungsniveaus) als Vergleich zum Gesamtwert dargestellt – diese Grafiken erlauben einen Blick auf die über- und unterdurchschnittliche Wichtigkeit von Anforderungsdimensionen in den verschiedenen Berufsobergruppen.

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

	Hilfsarbeitskräfte	Dienstleitungsberufe 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 Deutschkennt-	fortgeschrittene Deutschkennt-	grundlegende Deutschkennt-	grundlegende Deutschkennt-	fortgeschrittene Deutschkennt-	fortgeschrittene Deutschkennt-

	Hilfsarbeits-kräfte	Dienstleitungs-berufe und Ver-käufer	Handwerks- und verwandte Berufe	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	Gesamt
	nisse (61%)	nisse (53%)	nisse (50%)	nisse (43%)	nisse (62%)	nisse (48%)
Mehrheitlich geforderte mutter-sprachliche 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 Mobilitäts-bereitschaft	Keine (63%)	Keine (61%)	Innerhalb der Regi-on / innerhalb Ös-terreichs (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%)

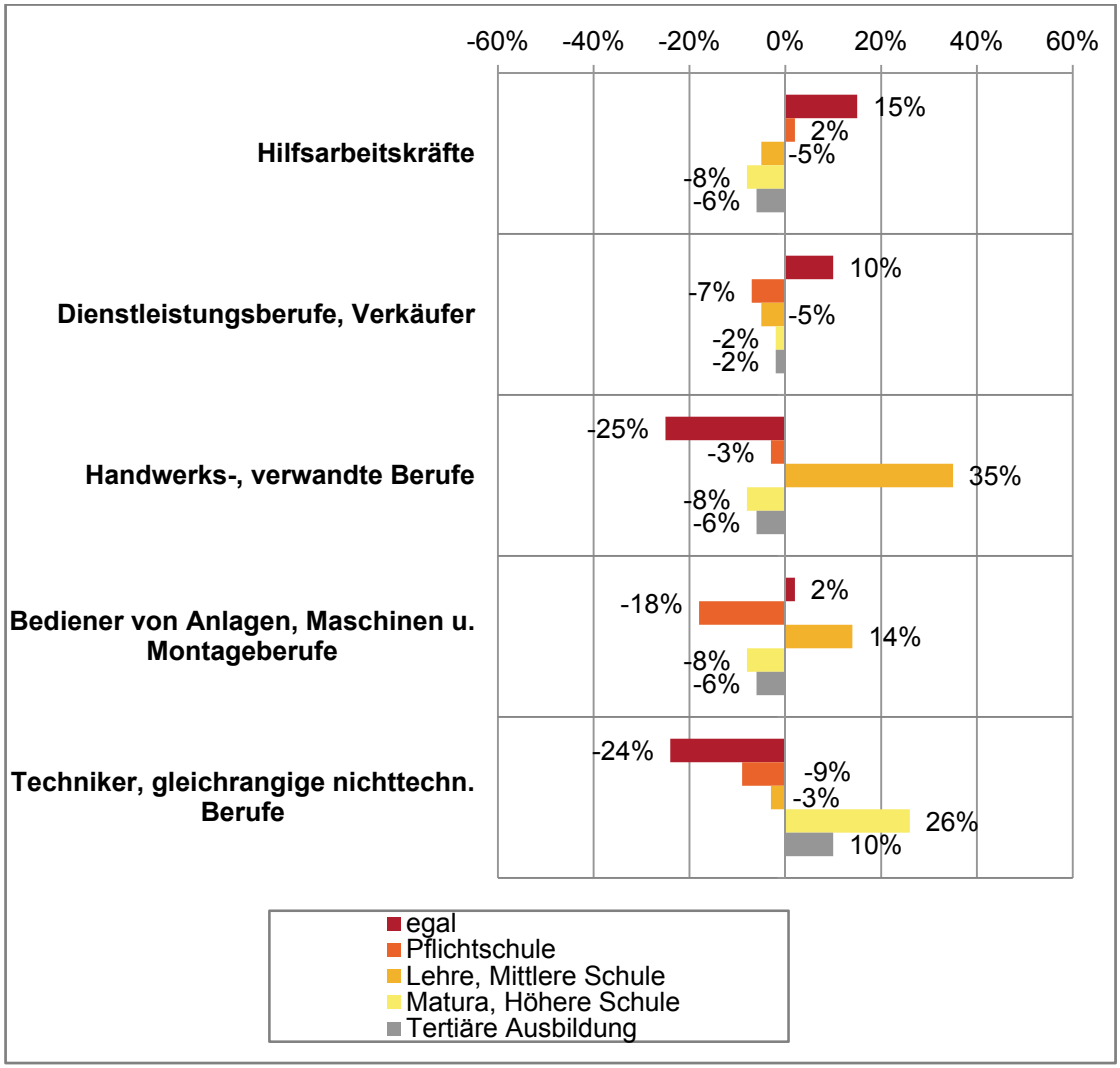
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238 ,- -, keine Ausweisung der Werte auf Grund kleiner Fallzahlen; * Berufsgruppen n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 9: Übersicht – Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten nach Berufsobergruppen (ISCO Systematik)*, Mehrfachnennungen möglich

	Hilfsarbeitskräfte	Dienstleitungsberufe und Verkäufer	Handwerks- und verwandte Berufe	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	Gesamt
Dauerbeschäftigung	65%	91%	82%	70%	97%	78%
Saisonbeschäftigung	26%	7%	12%	3%	3%	14%
Vollzeitbeschäftigung (über 35 Wochenstunden)	68%	60%	85%	78%	76%	68%
Teilzeitbeschäftigung (bis 35 Wochenstunden)	22%	32%	12%	1%	20%	25%

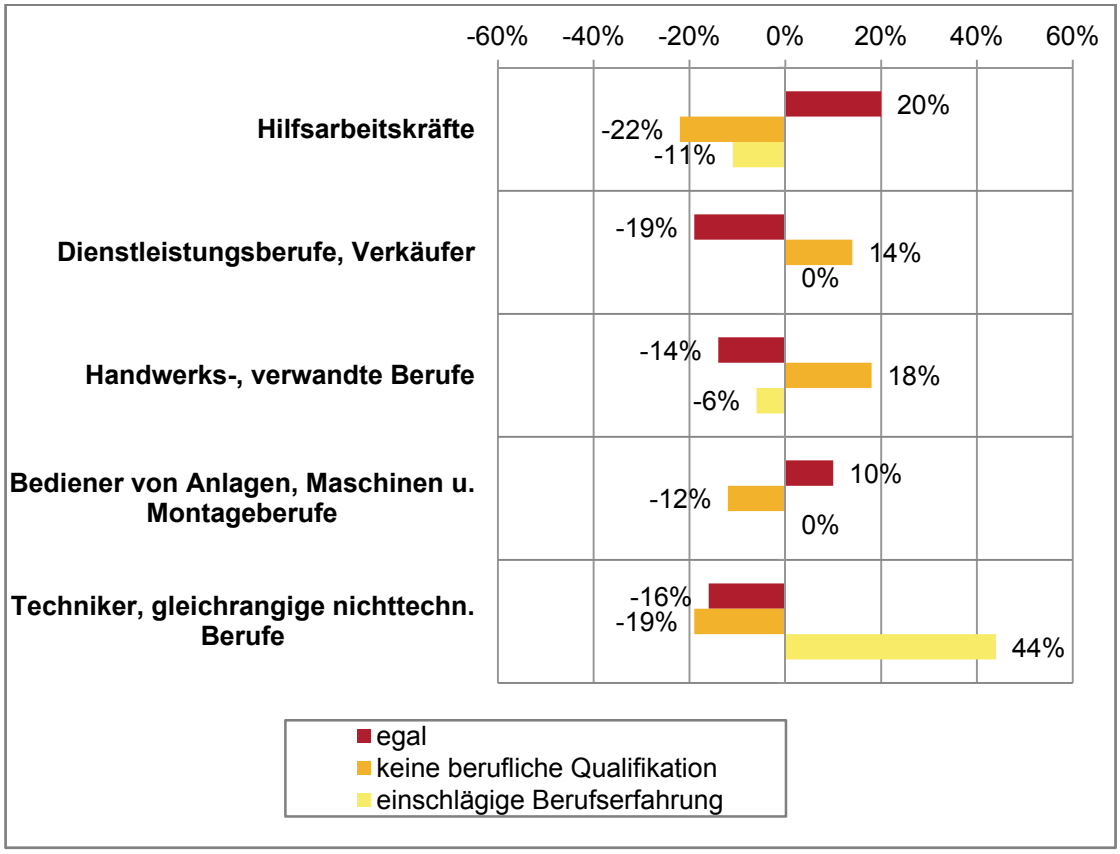
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238 * Berufsgruppen n < 25 werden nicht dargestellt.

Abbildung 35: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Formale schulische Qualifikationsanforderung für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten



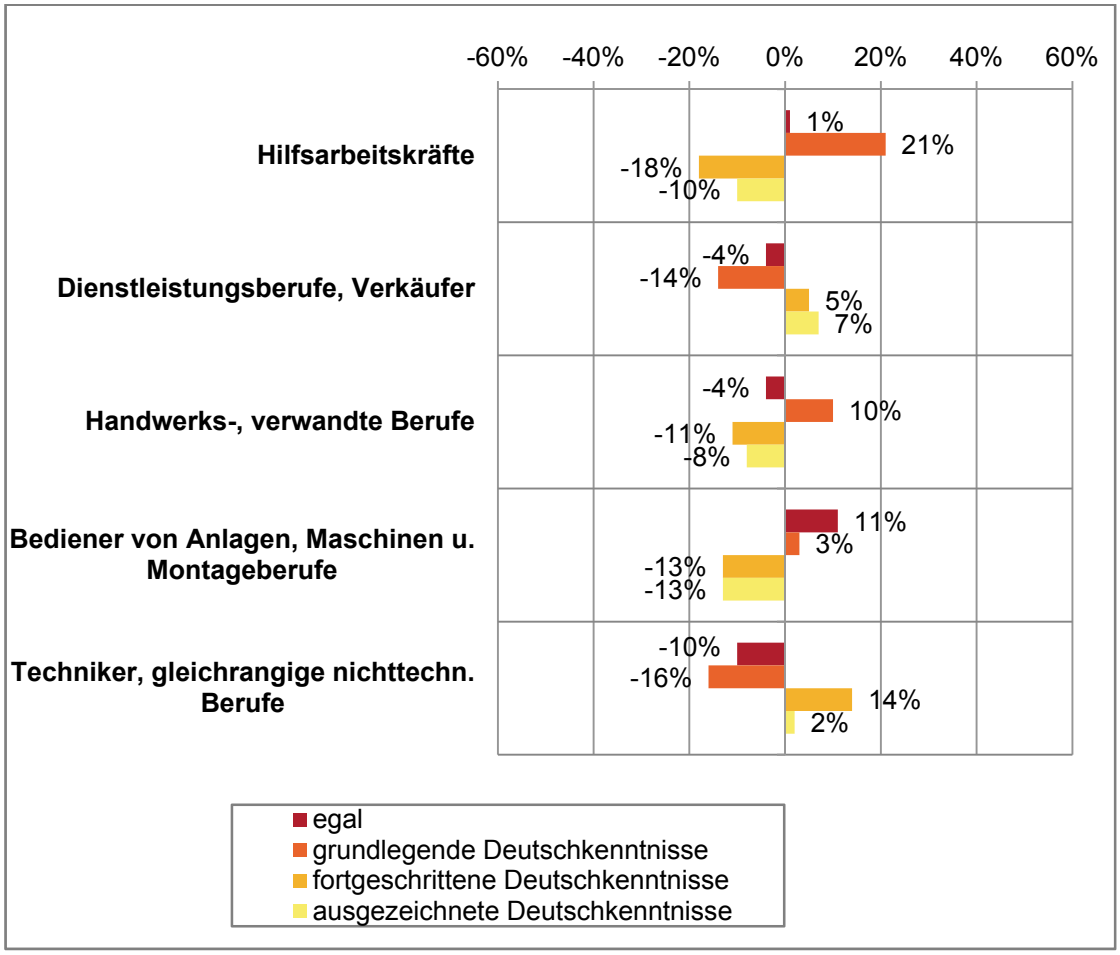
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238; Gesamt-/Referenzwerte: schulische Qualifikation egal: 65%; Pflichtschule: 21%, Lehre, Mittlere Schule: 15%; Matura, Höhere Schule: 8%, Tertiäre Ausbildung: 6%; Lesehilfe: Bei der Rekrutierung von Hilfsarbeitskräften ist die schulische Qualifikation häufiger egal als auf Gesamtebene: Der Anteil von rekrutierenden Betrieben, dem hier die schulische Qualifikation egal ist, ist um 15%-punkte höher als auf Gesamtebene (d.h. 65% gesamt, bei Hilfstätigkeiten 80%) .

Abbildung 36: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Erwünschtes berufliches Qualifikationsniveau für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-



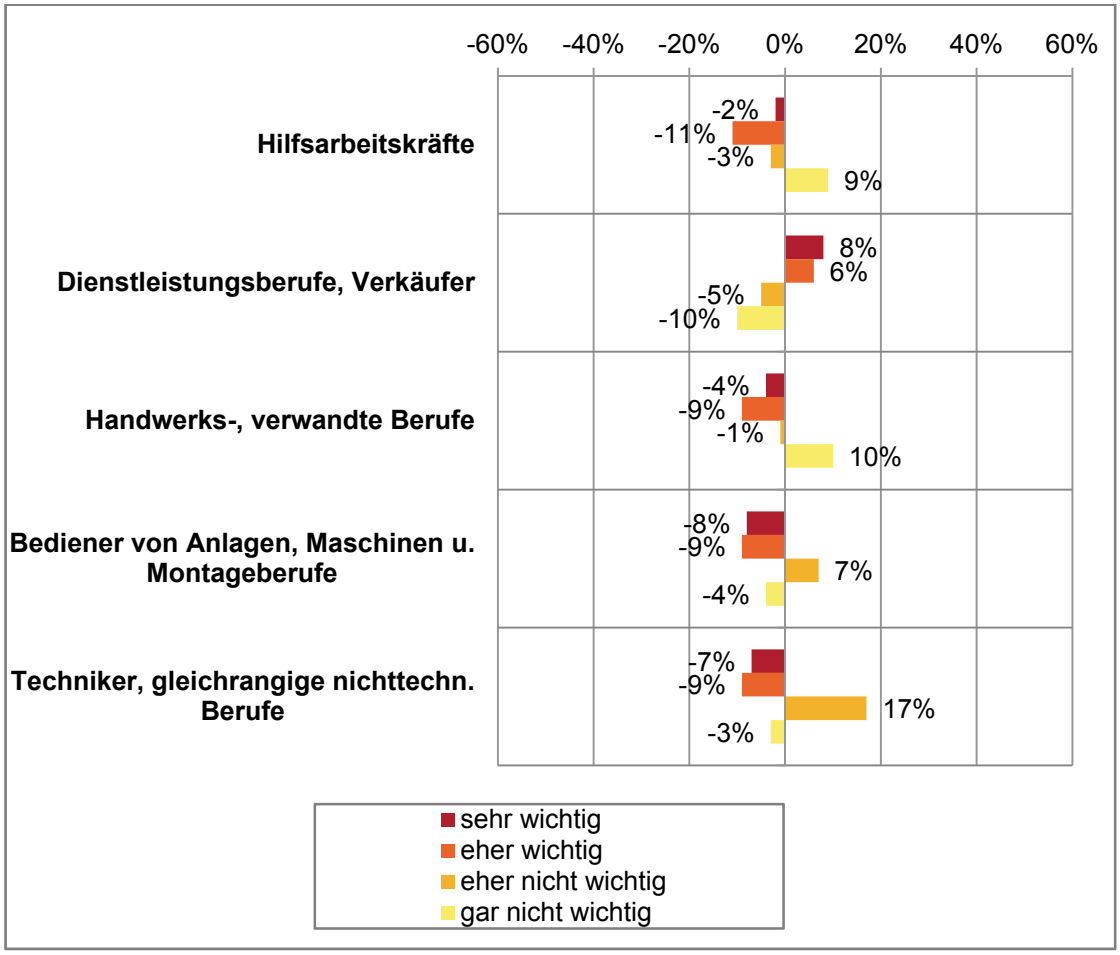
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238. Gesamt-/Referenzwerte: berufliche Qualifikation egal: 41%; keine berufliche Qualifikation: 47%; einschlägige Berufserfahrung: 14%; Lesehilfe: Bei der Rekrutierung von Hilfsarbeitskräften ist die berufliche Qualifikation häufiger egal als auf Gesamtebene: Der Anteil von rekrutierenden Betrieben, dem hier die berufliche Qualifikation egal ist, ist um 20%-punkte höher als auf Gesamtebene (d.h. 41% gesamt, bei Hilfstätigkeiten 61%)

Abbildung 37: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Geforderte Deutschkenntnisse für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten



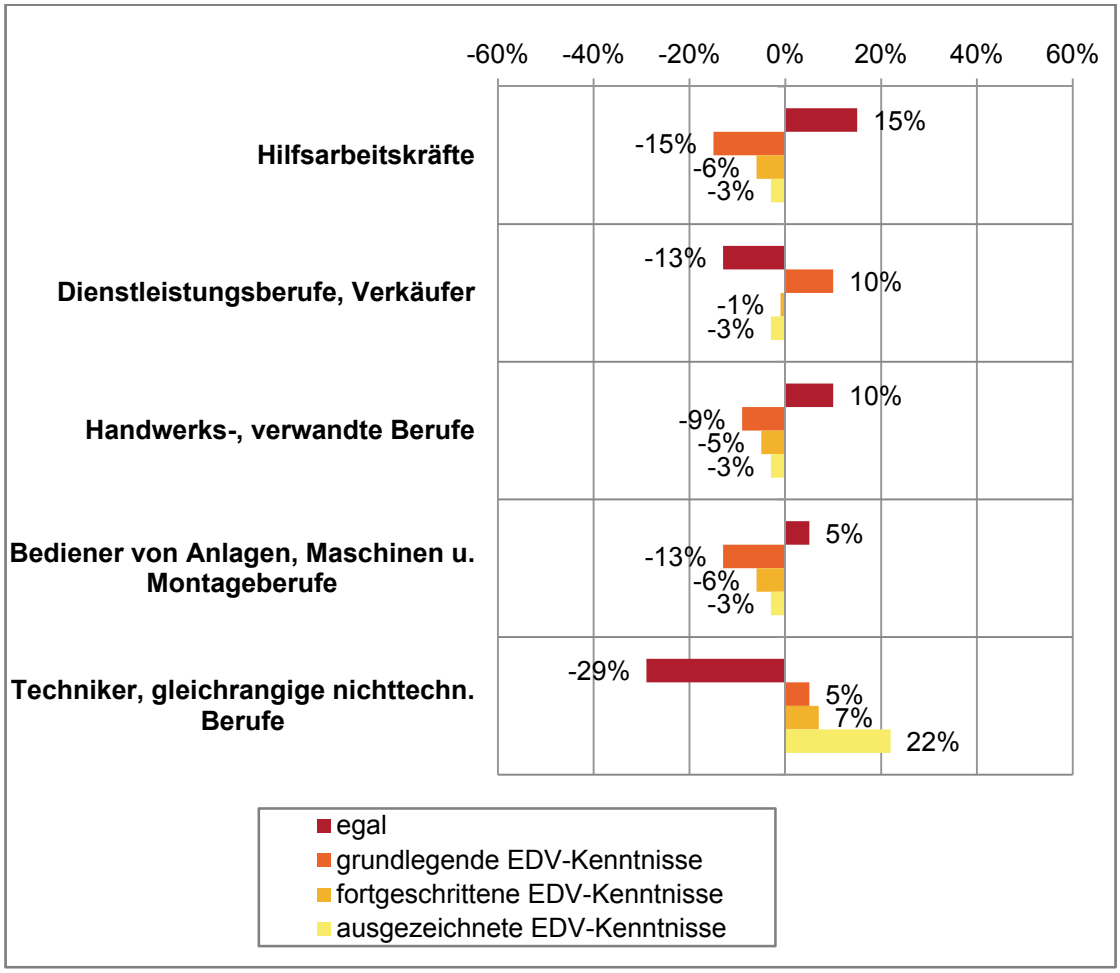
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238. Gesamt-/Referenzwerte: Deutschkenntnisse egal: 10%; grundlegende Deutschkenntnisse: 40%; fortgeschrittene Deutschkenntnisse: 48%; ausgezeichnete Deutschkenntnisse: 13%; Lesehilfe: Bei der Rekrutierung von Hilfsarbeitskräften werden grundlegende Deutschkenntnisse häufiger gefordert als auf Gesamtebene: Der Anteil von rekrutierenden Betrieben, die hier grundlegende Deutschkenntnisse fordern, ist um 21%-punkte höher als auf Gesamtebene (d.h. 40% gesamt, bei Hilfstätigkeiten 61%)

Abbildung 38: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Geforderte muttersprachliche Kenntnisse für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten



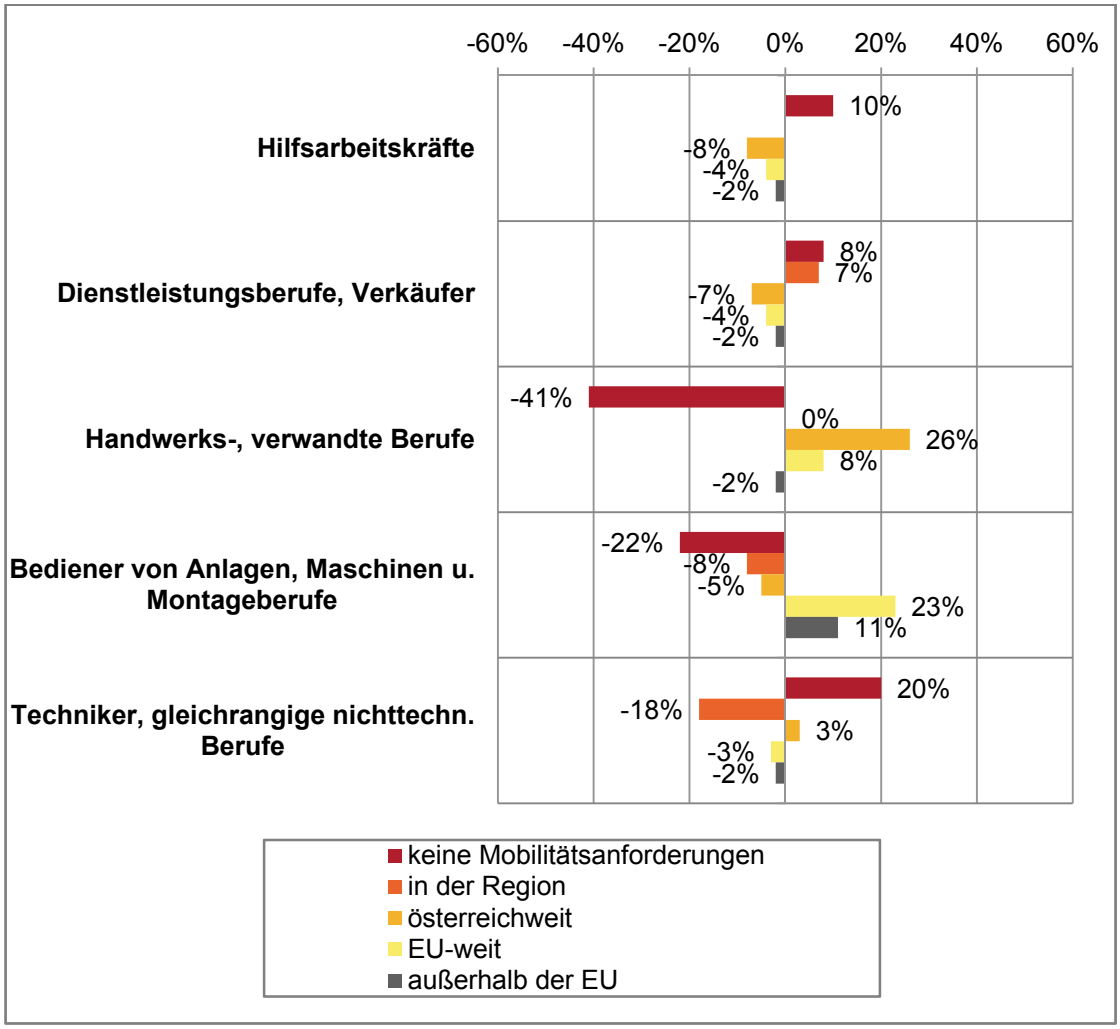
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238. Gesamt-/Referenzwerte: muttersprachliche Kenntnisse sehr wichtig: 9%; eher wichtig: 11%; eher nicht wichtig: 11%; gar nicht wichtig: 72%; Lesehilfe: Bei der Rekrutierung von Hilfsarbeitskräften sind muttersprachliche Kenntnisse häufiger ‚gar nicht wichtig' als auf Gesamtebene: Der Anteil von rekrutierenden Betrieben, die muttersprachliche Kenntnisse als gar nicht wichtig angibt fordern, ist um 9%-punkte höher als auf Gesamtebene (d.h. 72% gesamt, bei Hilfstätigkeiten 81%)

Abbildung 39: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Geforderte EDV-Kenntnisse für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten



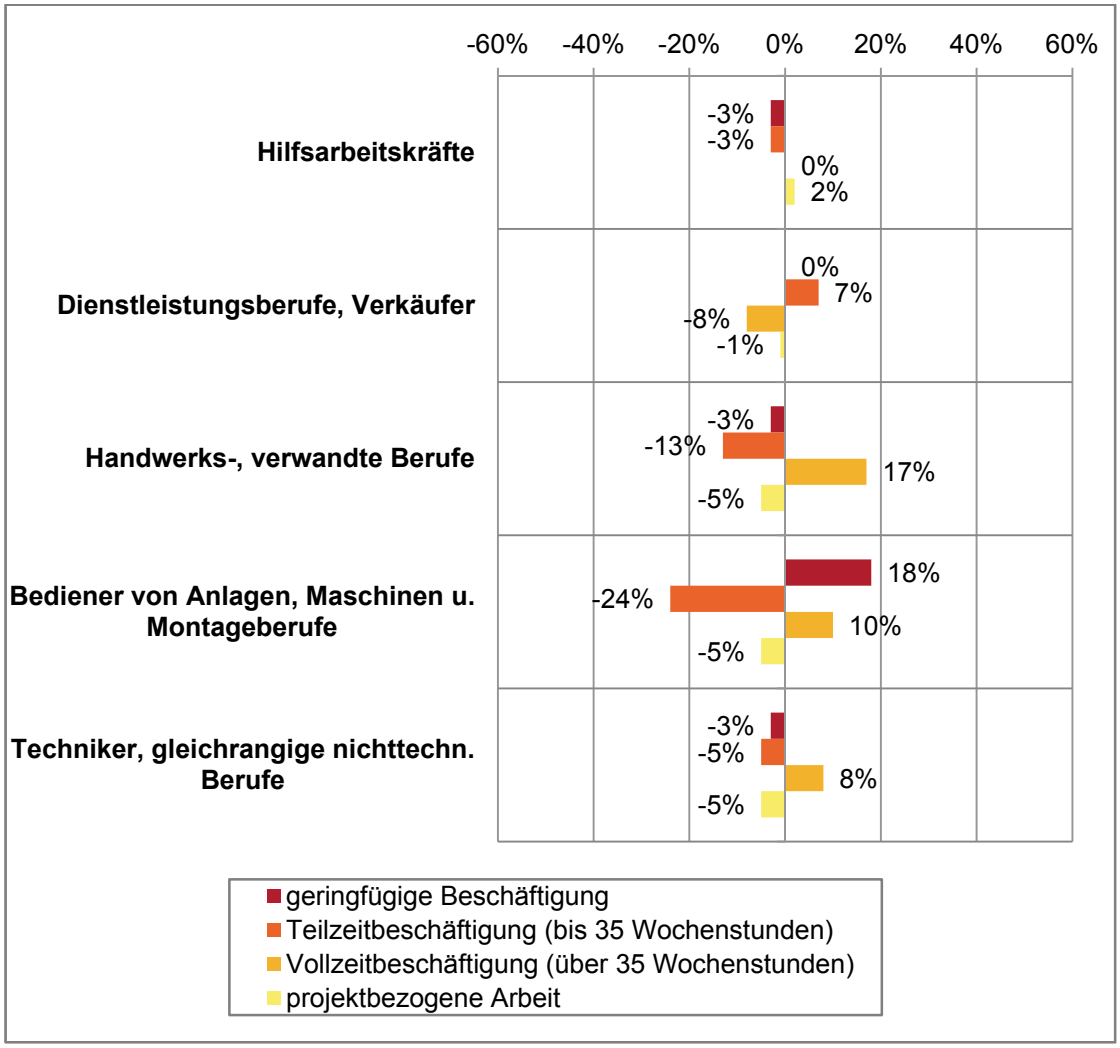
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238. Gesamt-/Referenzwerte: EDV-Kenntnisse egal: 80%; grundlegende EDV-Kenntnisse: 17%; fortgeschrittene EDV-Kenntnisse: 6%; ausgezeichnete EDV-Kenntnisse: 3%; Lesehilfe: Bei der Rekrutierung von Hilfsarbeitskräften werden EDV-Kenntnisse seltener gefordert als auf Gesamtebene: Der Anteil von rekrutierenden Betrieben, die hier grundlegende EDV-Kenntnisse fordern, ist um 15%-punkte niedriger als auf Gesamtebene (d.h. 17% gesamt, bei Hilfstätigkeiten 2%)

Abbildung 40: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Mobilitätsanforderungen für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten



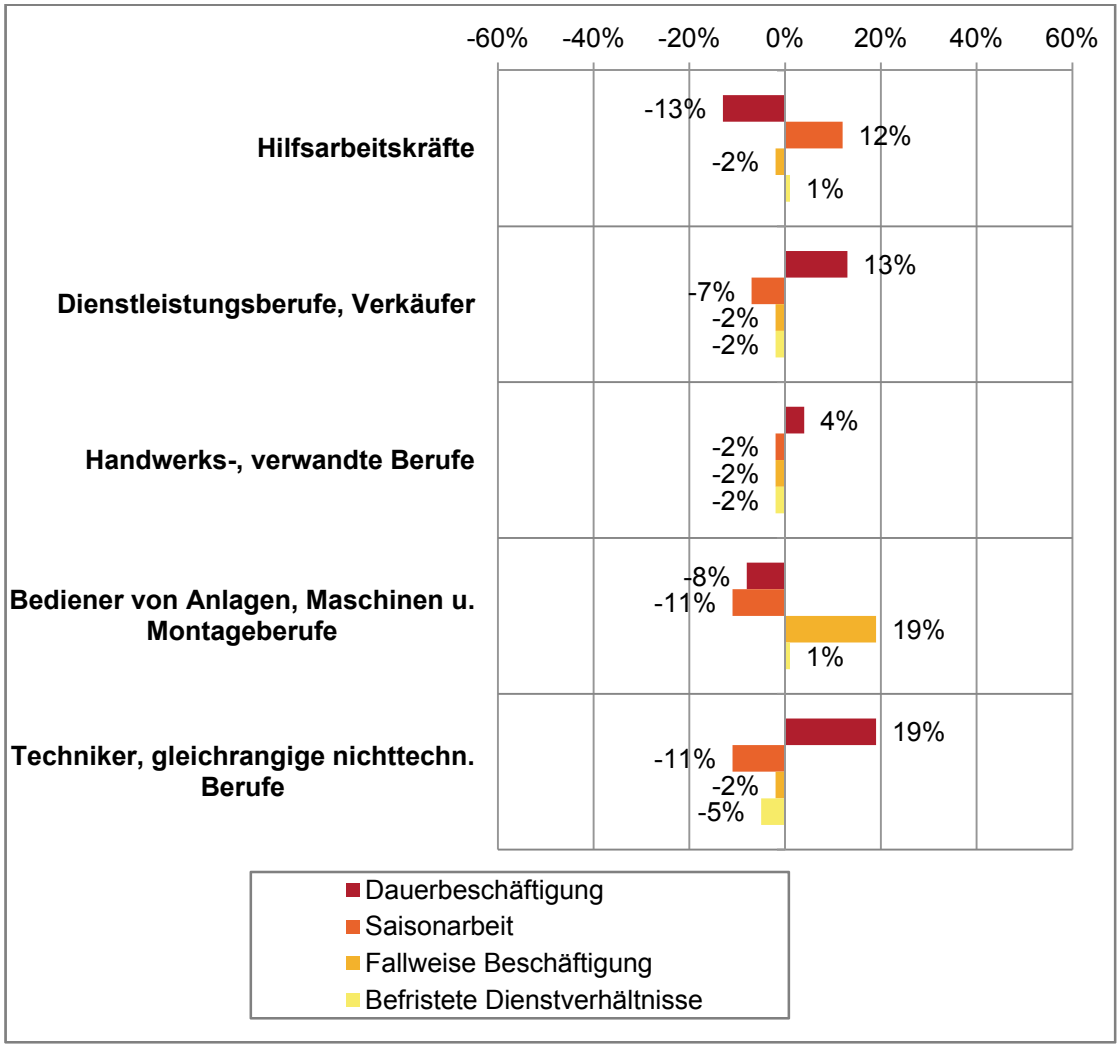
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238. Gesamt-/Referenzwerte: keine Mobilitätsanforderungen: 53%; in der Region: 34%; österreichweit: 8%; EU-weit: 4%; außerhalb der EU: 2%; Lesehilfe: Bei der Rekrutierung von Hilfsarbeitskräften werden etwas häufiger keine Mobilitätsanforderungen gestellt als auf Gesamtebene: Der Anteil von rekrutierenden Betrieben, die hier keine Anforderungen stellen, ist um 10%-punkte höher als auf Gesamtebene (d.h. 53% gesamt, bei Hilfstätigkeiten 63%)

Abbildung 41: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Arbeitszeiten für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238. Gesamt-/Referenzwerte: geringfügige Beschäftigung: 3%; Teilzeitbeschäftigung: 25%; Vollzeitbeschäftigung: 68%; projektbezogene Arbeit: 5%; Lesehilfe: Bei der Rekrutierung von Hilfsarbeitskräften bestehen nur geringe Abweichungen von den Gesamtwerten für die Arbeitszeiten: Der Anteil von rekrutierenden Betrieben, die hier projektbezogene Arbeit anbieten, ist um 2%-punkte höher als auf Gesamtebene (d.h. 5% gesamt, bei Hilfstätigkeiten 7%)

Abbildung 42: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Beschäftigungsformen für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238. Gesamt-/Referenzwerte: Dauerbeschäftigung: 78%; Saisonarbeit: 14%; Fallweise Beschäftigung: 2%; Befristete Dienstverhältnisse: 5%; Lesehilfe: Bei der Rekrutierung von Hilfsarbeitskräften wird Dauerbeschäftigung seltener als auf Gesamtebene angeboten: Der Anteil von rekrutierenden Betrieben, die hier Dauerbeschäftigung anbieten, ist um 13%-punkte niedriger als auf Gesamtebene (d.h. 78% gesamt, bei Hilfstätigkeiten 65%)

7.4 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 – mit nur 2% der Unternehmen 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% 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% 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 wesentlich auf Personal für geringqualifizierte berufliche Tätigkeitsniveaus (gut 40%). Nahezu ebenso viele Betriebe rekrutieren für FacharbeiterInnenpositionen, die Relevanz dieser Rekrutierungsaktivitäten hat allerdings im Vergleich der Zeitspanne nach der Liberalisierung zu den Jahren zuvor 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.

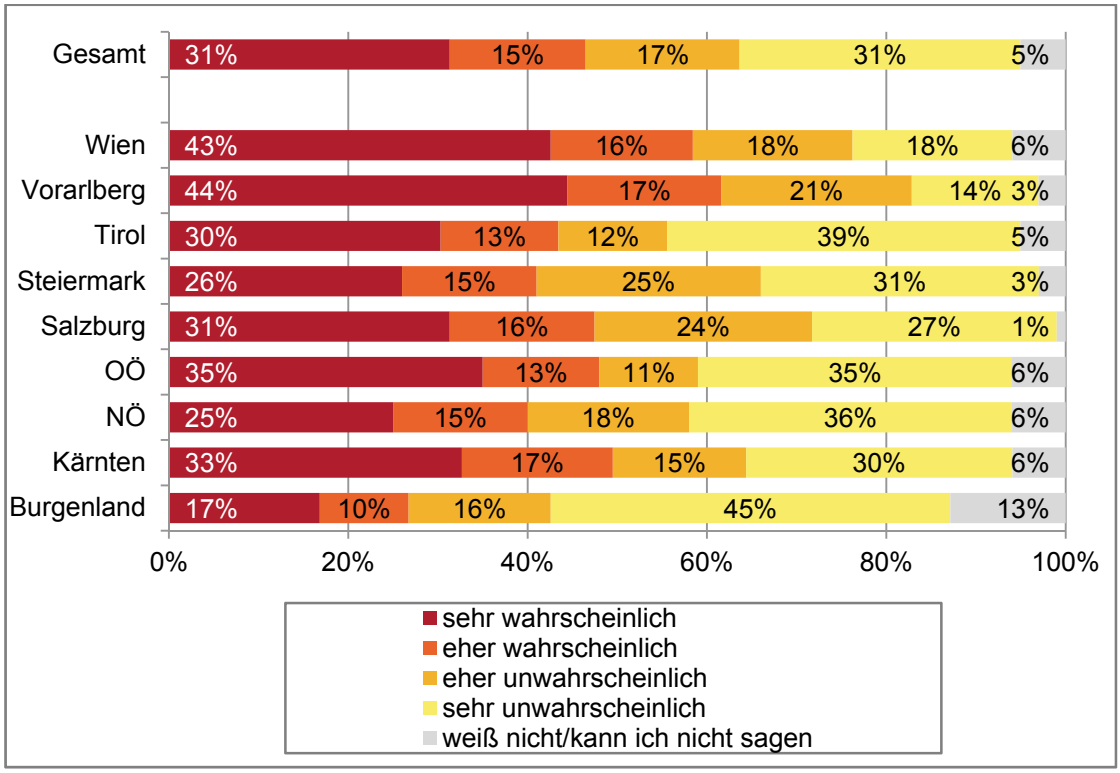
8 Künftige Personalsuche und die Rolle des EU-8 Raums

8.1 Geplante Personaleinstellungen innerhalb der nächsten 12 Monate

Welche Rekrutierungsaktivitäten planen die AMS-KundInnenbetriebe in den nächsten 12 Monaten? Jeweils knapp ein Drittel der Unternehmen – mit regionalen Schwankungen – plant, sehr wahrscheinlich bzw. sehr unwahrscheinlich neues Personal einzustellen (siehe Abbildung 43). Am relativ häufigsten haben Vorarlberger und Wiener Betriebe Neueinstellungen vor, am seltensten burgenländische Unternehmen – hier wollen innerhalb des nächsten Jahres ‚nur' 17% sehr wahrscheinlich Personal aufnehmen.

Mit bundesweit nahezu 50% sind es vor allem Unternehmen der Branchen Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und des Gesundheits- und Sozialbereichs, welche einen MitarbeiterInnenbedarf haben (siehe Tabelle 92). 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 und im Westen die Bereiche ‚Herstellung von Waren' und Handel, die zum Zeitpunkt des Interviews von Personaleinstellungen ausgehen.

Abbildung 43: Geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten, nach Bundesland

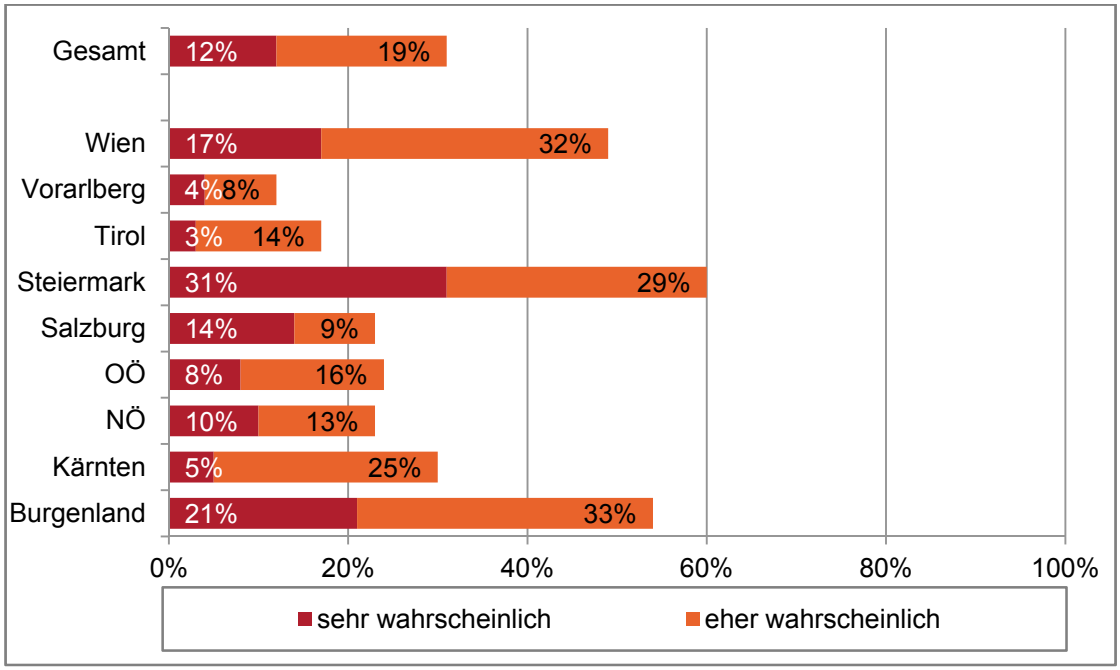


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Welche Rolle wird in diesen Rekrutierungsplanungen Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern beigemessen? Von allen Betrieben, welche sehr oder eher wahrscheinlich Personal innerhalb des nächsten Jahres einstellen wollen, plant immerhin fast jeder dritte Betrieb (auch) mit Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern: 12% wollen dabei sehr wahrscheinlich auf EU-8 ArbeitnehmerInnen zurückgreifen und 19% eher wahrscheinlich (siehe Abbildung 44). Mit Wien und Burgenland planen Betriebe zweier Bundesländer überdurchschnittlich stark mit EU-8 MitarbeiterInnen, die bereits jetzt einen vergleichsweise hohen MitarbeiterInnenanteil dieser Herkunft beschäftigen. 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 vor allem Betriebe aus dem land- und forstwirtschaftlichen Bereich sowie Erbringer sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen überdurchschnittlich (jeweils gut jeder dritte Betrieb) mit EU-8 Arbeitskräften (siehe Tabelle 94*)*. Dies sind Betriebe jener Branchen, welche bereits einen relativ hohen Anteil von EU-8 MitarbeiterInnen in ihrer Belegschaft haben (siehe Kapitel 5.1). Gegenteiliges trifft für Handelsbetriebe zu – hier wollen ‚nur' 15% sehr wahrscheinlich MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern einstellen.

Abbildung 44: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten: Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern?, nach Bundesland

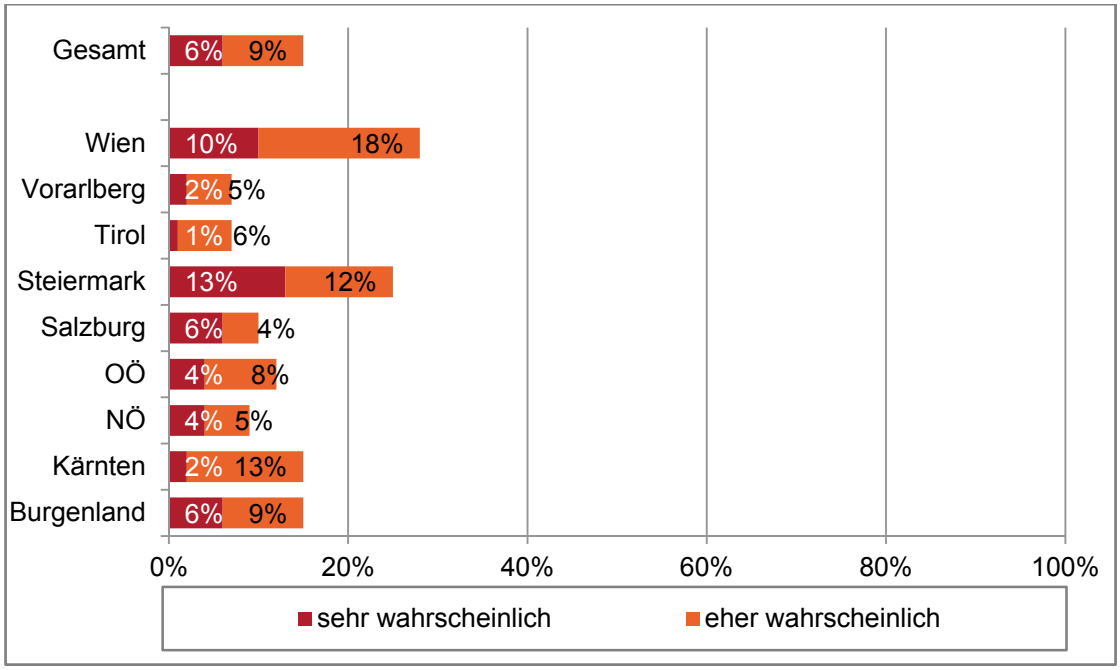


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 520.

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 7% (Vorarlberg, Tirol) und 28% (Wien) (siehe Abbildung 45). Damit kann davon ausgegangen werden, dass für zumindest fast jeden siebten Betrieb EU-8 Arbeitskräfte eine relevante Rolle in ihren 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 45: Sehr/eher geplante Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Bundesland

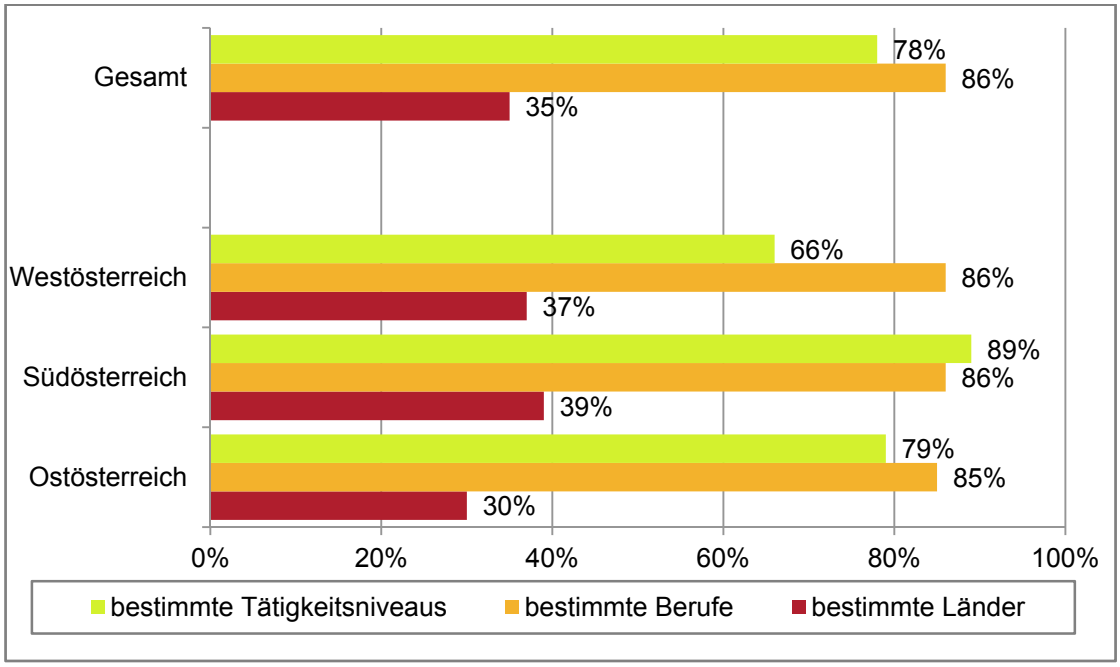


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

8.1.1 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 den Tätigkeitsniveaus und den Berufen. Rund 80% – mit regionalen Abweichungen – denken an ganz spezifische Tätigkeitsniveaus und Berufe, für die sie Personal aus dem EU-8 Raum rekrutieren möchten (siehe Abbildung 46). Auf Bundesländerebene sind nur für wenige Länder (Niederösterreich, Steiermark, Wien) Analysen möglich. Dabei zeigt sich, dass die Vorstellungen in Bezug auf die zu besetzenden Berufe in der Steiermark und Niederösterreich mit nahezu 100% besonders konkret sind, was als Hinweis auf bereits sehr bestimmte Planungen bzw. Bedarfe gelesen werden kann. In Wien liegt dieser Anteil im Gesamtdurchschnitt. Bei der Benennung von Tätigkeitsniveaus sind es vor allem steirische Unternehmen die, wiederum mit fast 100%, sehr klare Vorstellungen zum Ausdruck bringen.

Abbildung 46: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern: Rekrutierung in bestimmten Herkunftsländern, für spezifische Berufe und Tätigkeitsniveaus; nach Region

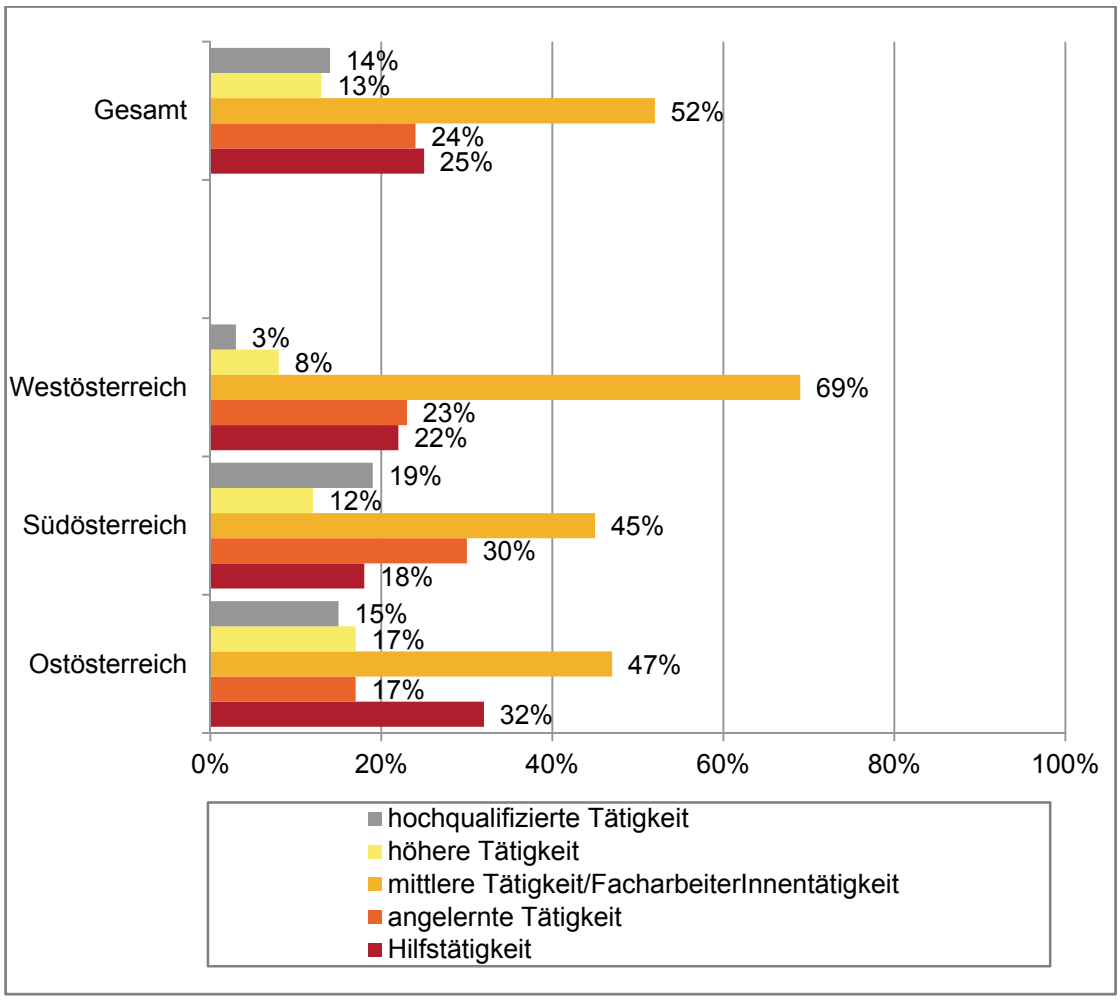


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 216.

Tätigkeitsniveaus

Waren bisherige Rekrutierungsaktivitäten relativ oft auf geringqualifizierte Tätigkeiten hin ausgerichtet (siehe Kapitel 7.3.1), 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 47). 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% 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 31). Bislang lagen die entsprechenden Anteile bei unter 10%. In den westlichen Bundesländern nimmt entsprechend der betrieblichen Planungen die Rekrutierung von EU-8 MitarbeiterInnen für solche Positionen weiterhin keinen wesentlichen Stellenwert ein.

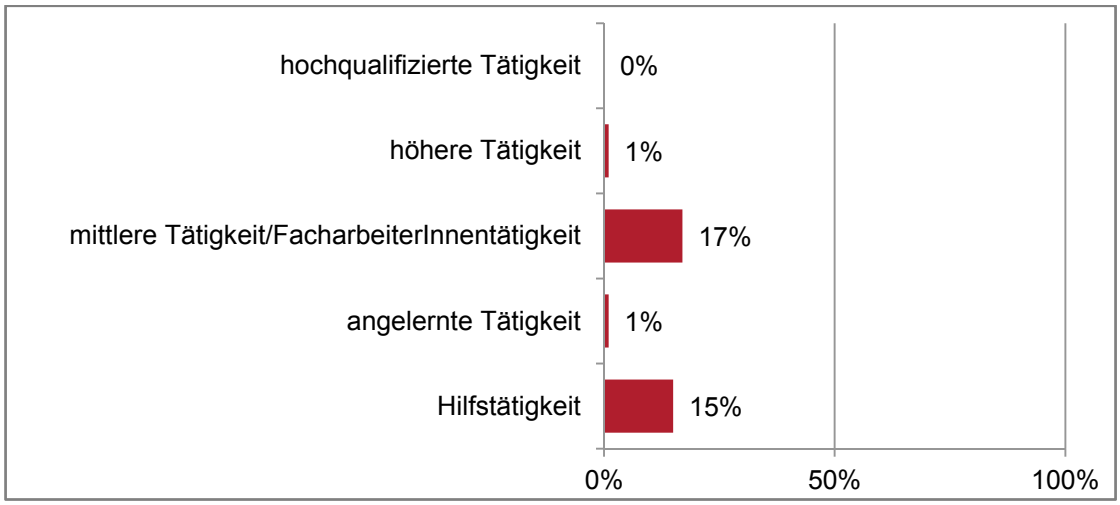
Abbildung 47: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern für bestimmte Tätigkeitsniveaus, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 182.

Eine genauere Gegenüberstellung der Rekrutierungsaktivitäten für bestimmte Tätigkeitsniveaus nach der Liberalisierung und den geplanten künftigen Maßnahmen deutet wiederum auf eine relativ hohe Kontinuität in den Personalrekrutierungsaktivitäten hin. Betriebe, die für bestimmte Tätigkeitsniveaus nach der Liberalisierung keine EU-8 MitarbeiterInnen rekrutiert haben, planen dies auch nicht für die nähere Zukunft (siehe Abbildung 48). Eine Ausnahme stellen FacharbeiterInnentätigkeiten und Hilfstätigkeiten dar. Hier zeigt sich eine Bedeutungszunahme. 17% der Betriebe, welche seit der Liberalisierung nicht für FacharbeiterInnentätigkeiten rekrutierten, wollen dies im nächsten Jahr tun. Bezogen auf Hilfstätigkeiten liegt der Wert bei 15%.

Abbildung 48: Betriebe, die nach der Liberalisierung für das jeweilige Tätigkeitsniveau nicht rekrutierten, planen im nächsten Jahr sehr/eher wahrscheinlich die Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern für dieses Tätigkeitsniveau, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews Hilfstätigkeiten n = 60; angelernte Tätigkeiten n = 61, FacharbeiterInnentätigkeit n = 37, höhere Tätigkeit n = 85, hochqualifizierte Tätigkeit n = 90, Lesehilfe: Von den Betrieben, die nach der Liberalisierung keine Arbeitskräfte aus den EU-8 Ländern für Hilfstätigkeiten rekrutierten, planen 15% im nächsten Jahr sehr/eher wahrscheinlich die Rekrutierung von EU-8 Personal für Hilfstätigkeiten.

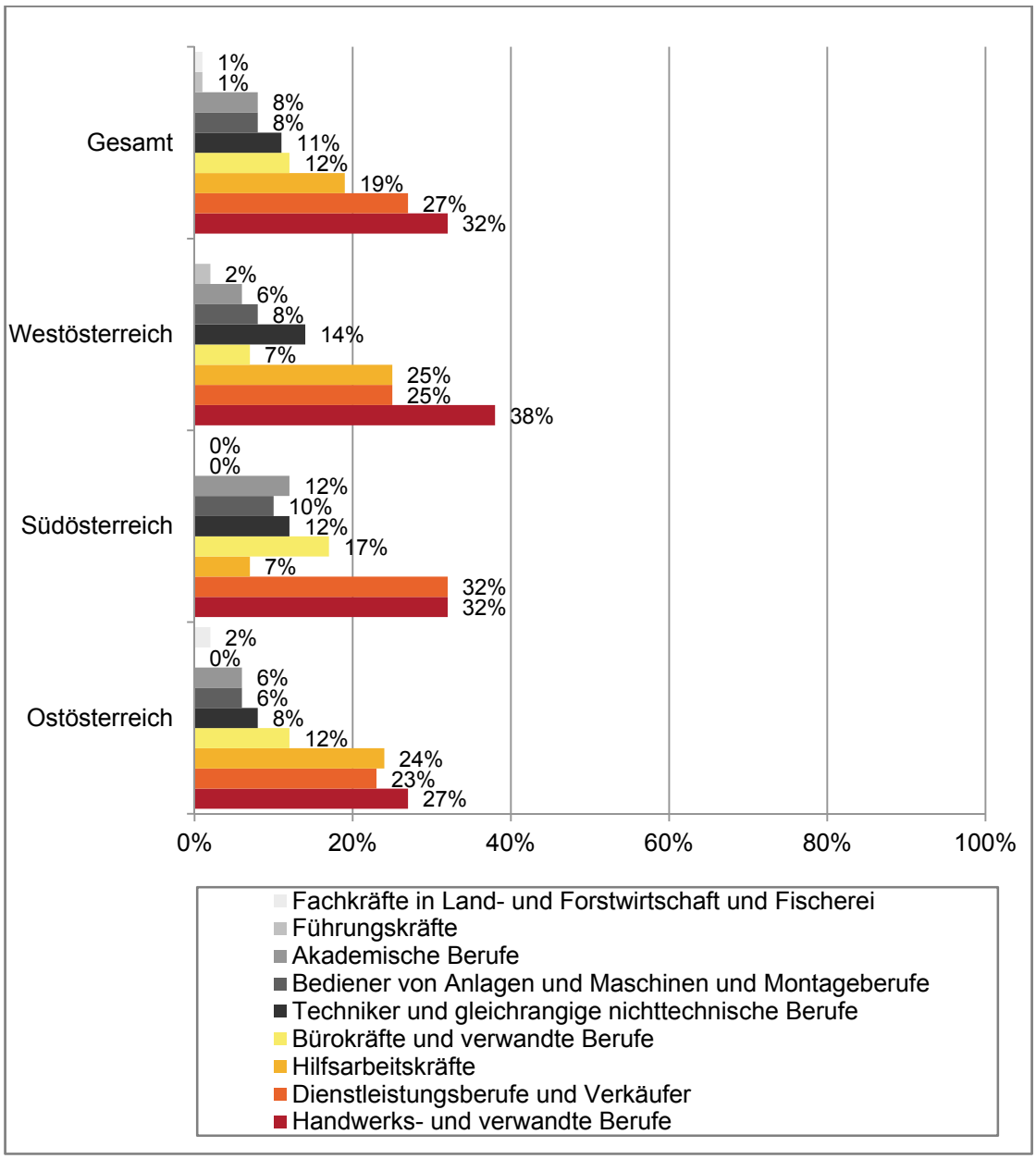
Berufe

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 (Ost-AT) bis gut 40% (West-AT) 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 Hilfsberufen derselbe Stellenwert zu wie Dienstleistungsberufen, im Süden des Landes hat diese Berufsgruppe aber eine unterdurchschnittliche Bedeutung.

Rund 10% 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 und BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe, 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 49: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern: Berufsgruppen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



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

Im Detail ist eine große Bandbreite von verschiedenen näherbezeichneten Berufen dokumentiert, auf welche meist Einzelnennungen entfallen. Dies verdeutlicht, dass sich in der Personalsuche der Betriebe im EU-8 Raum kaum spezifische Schwerpunktsetzungen formulieren lassen. Die folgende Tabelle listet die meistgenannten Berufe pro Region und bundesweit.

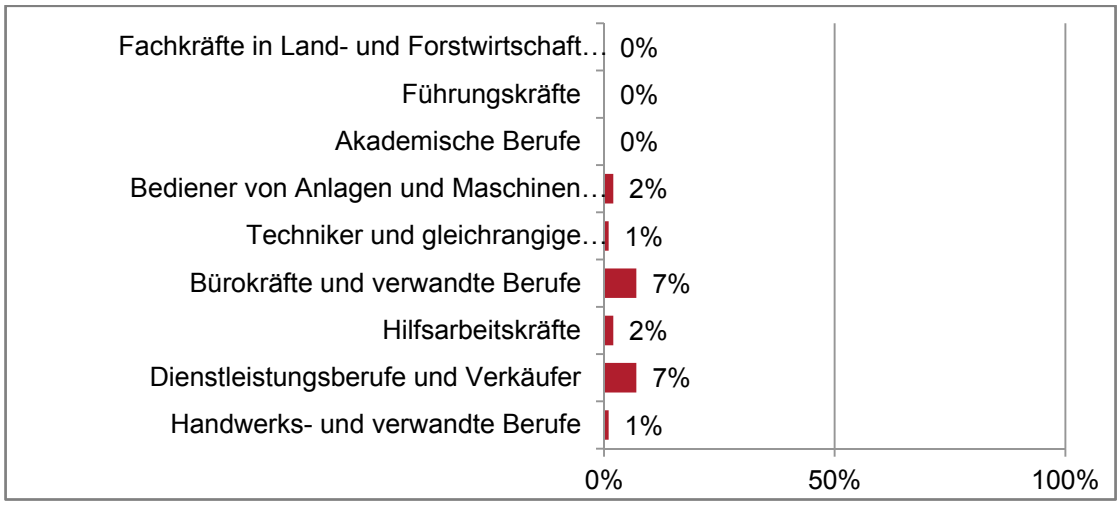
Tabelle 10: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern für bestimmte Berufe, Berufe mit mindestens > 5% Nennungen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich

Ost-AT	Süd-AT	West-AT	Gesamt
Koch/Köchin (10%)	Kellner (22%)	Reinigungspersonal (17%)	Kellner (10%)
Holzbearbeiter, Möbeltischler und verwandte Berufe (8%)	Küchenhilfe (9%)	Küchenhilfen (12%)	Koch/Köchin (7%)
KellnerIn (8%)	Baukonstruktions- und verwandte (9%)	Koch/Köchin (10%)	
Kassierer (7%)	Maschinenbautechniker (8%)	Reinigungspersonal (6%)	
Bauspengler und Sanitär- und Heizungsinstallateure (6%)	Elektrotechniker (8%)		
Telekommunikationstechniker (6%)	Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik (8%)		
Küchenhilfe (6%)	Hotelrezeptionisten (7%)		
Dachdecker (6%)	Personenkraftwagen-, Taxi-, Kleintransporter- und Kleinbusfahrer (7%)		
	Elektriker- und Elektroniker (7%)		
	Tankwarte (7%)		

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews 173, n miss = 10

Stellt man die bisherigen und geplanten Rekrutierungsaktivitäten einander gegenüber zeit sich, dass wenige Verschiebungen bestehen. Lediglich auf Bürokräfte und Dienstleistungsberufe entfallen etwas mehr Nennungen. 7% der Betriebe, welche bislang nicht für solche Berufe rekrutierten, planen in Zukunft entsprechende Personalbesetzungen.

Abbildung 50: Betriebe, die nach der Liberalisierung für jeweilige Berufsgruppe nicht rekrutierten, planen im nächsten Jahr sehr/eher wahrscheinlich die Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern für diese Berufsgruppe, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Hilfsarbeitskräfte n = 54; Handwerks- und verwandte Berufe n = 68, Führungskräfte n = 86, Akademische Berufe n = 73, Techniker n = 73, Dienstleistungsberufe n = 67, Bürokräfte n = 84, Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe n = 76, Fachkräfte Land- und Forstwirtschaft n = 83. Lesehilfe: Von den Betrieben, die nach der Liberalisierung keine Arbeitskräfte aus den EU-8 Ländern für Handwerks- und verwandte Berufe rekrutierten, planen 1% im nächsten Jahr sehr/eher wahrscheinlich die Rekrutierung von EU-8 Personal für solche Berufe.

Herkunftsländer

Zu den konkreten Herkunftsländern künftiger EU-8 MitarbeiterInnen haben die Unternehmen weniger konkrete Vorstellungen als in Bezug auf die Berufe und Tätigkeitsniveaus. Nur gut ein Drittel denkt bei der Personalrekrutierung an bestimmte EU-8 Länder (siehe Abbildung 46). Am relativ häufigsten wird dabei Ungarn genannt – 64% der Unternehmen, für welche die Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern sehr/eher wahrscheinlich ist, wollen hier suchen. An zweiter Stelle, mit einem geringfügig kleineren Anteil folgt Tschechien (61%). Polen und Slowakei werden von ca. 55% der Unternehmen genannt und Slowenien von knapp der Hälfte. Sieht man also von den baltischen Staaten ab, sind alle Länder in einem ähnlichen Maße für die MitarbeiterInnensuche von Relevanz.

Auswertungen nach Bundesländern oder NUTS-Regionen (Süd-AT, West-AT) sind auf Grund der kleinen Fallzahlen nicht möglich. Für Ostösterreich erweisen sich Ungarn und die Slowakei als die bevorzugten Länder (rund zwei Drittel; Tabelle 96). Es ist also anzunehmen, dass regionale Differenzen bestehen und Betriebe insbesondere (wieder) dort versuchen Personal zu rekrutieren, wo sie dies bereits in der Vergangenheit getan haben und entsprechende Netzwerke und Kontakte bestehen.

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

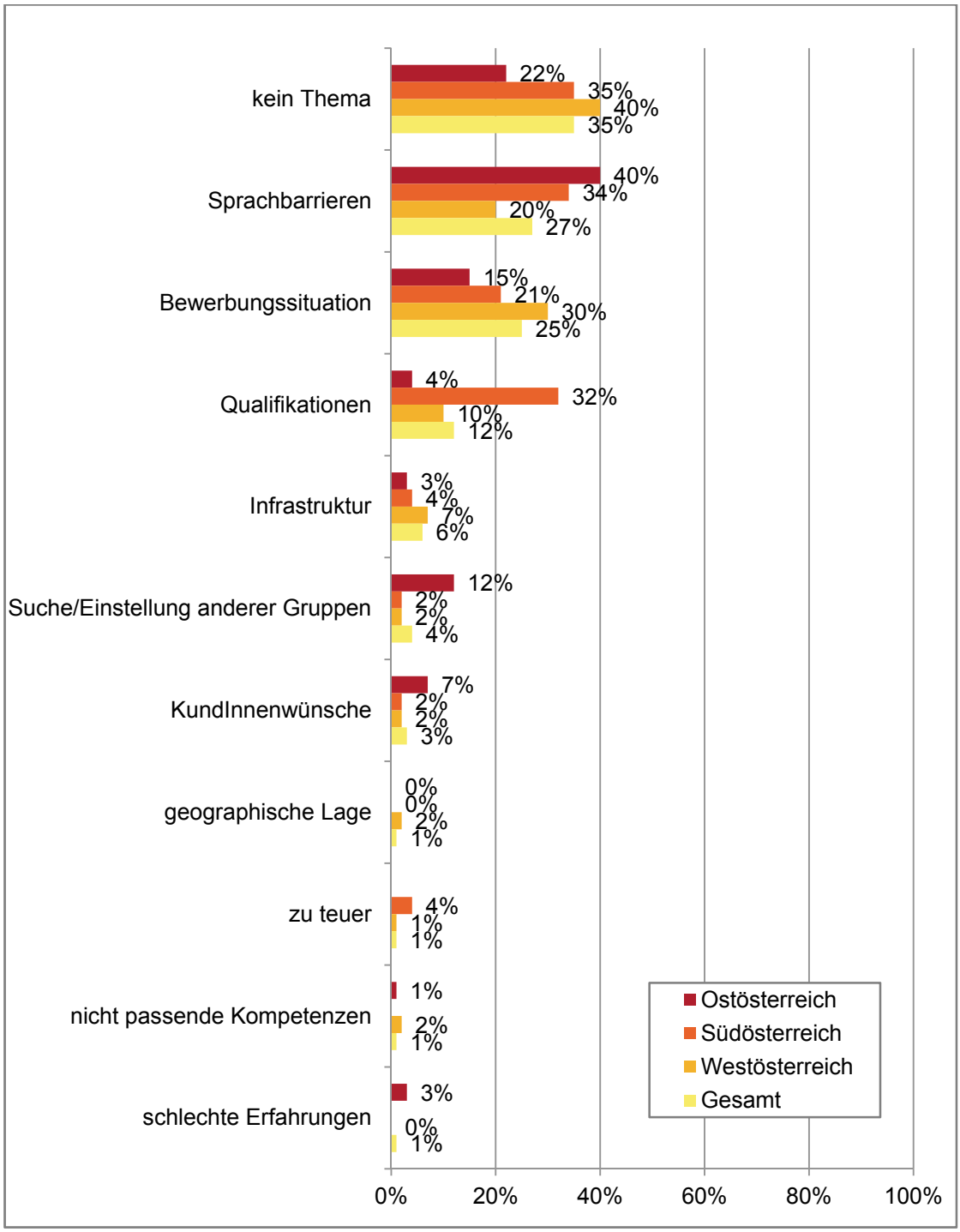
Knapp 70% der Unternehmen, die in den kommenden zwölf Monaten Personaleinstellungen planen, wollen hierbei eher/sehr wahrscheinlich nicht auf Arbeitskräfte aus

den EU-8 Ländern zurückgreifen. Die Gründe hierfür durchaus sind vielfältig (siehe Abbildung 51).

Für gut jeden dritten dieser Betriebe, verstärkt jene aus West- und Südösterreich, 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%, und hier verstärkt für ostösterreichische Betriebe, sind die 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 7.3.3 thematisierte große Bedeutung, die den Deutschkenntnissen zukommt. Ein weiteres Viertel der Betriebe 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 ein Einstellung durchaus denkbar.

Andere Gründe 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. Für gut 5% spricht die nicht vorhandene Infrastruktur, das heißt die fehlende Zurverfügungstellung einer Wohnmöglichkeit gegen eine Rekrutierung. Aber auch die Präferenz der KundInnen nach inländischen MitarbeiterInnen wird teils als Begründung angeführt (3%). Ähnlich viele Unternehmen verweisen darauf, dass sie andere MitarbeiterInnengruppen suchen. Im Detail werden hier Lehrlinge, Leiharbeitskräfte, die jährliche Wiedereinstellung von Saisonkräften und EU-2 MitarbeiterInnen genannt. Letzteres könnte auch im Kontext der Kostenfrage zu sehen sein. Insgesamt 1%, in Südösterreich 4%, der Unternehmen argumentieren, dass EU-8 Arbeitskräfte nach der Liberalisierung ‚zu teuer' geworden sind. Weitere Einzelnennungen umfassen bisherige schlechte Erfahrungen, nicht passende Kompetenzen dieser Arbeitskräfte (mangelnde Ortskenntnisse, mangelnde Zuverlässigkeit, kulturelle Unterschiede) und die geographische Lage des Unternehmens im Westen Österreichs, was als wenig attraktiv für EU-8 Arbeitskräfte eingeschätzt wird.

Abbildung 51: Gründe gegen die künftige Einstellung von Arbeitskräften aus dem EU-8 Raum, nach Region, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 242, n miss =7.

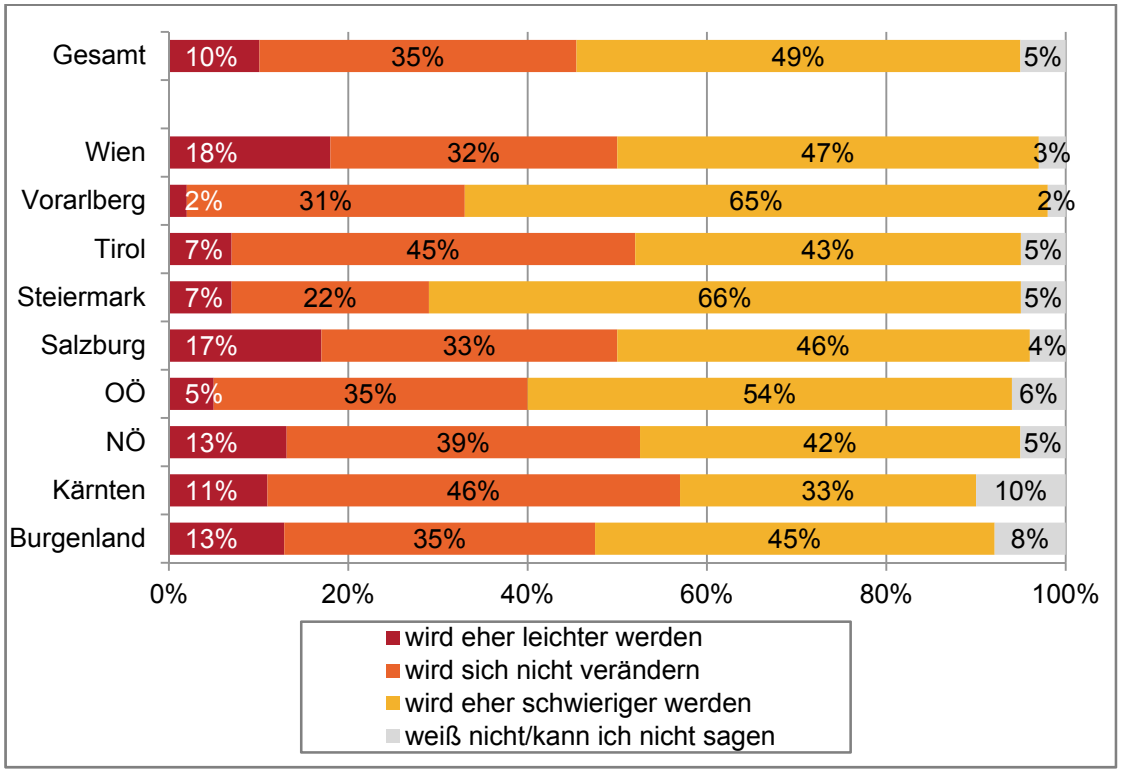
8.2 Generelle Einschätzung zur Personalsuche in den nächsten zwei bis drei Jahren

Knapp die Hälfte der AMS-KundInnenbetriebe plant sehr/eher wahrscheinlich Personaleinstellungen im kommenden Jahr (siehe Kapitel 8.1). In einer mittelfristigen Per-

spektive, den kommenden zwei bis drei Jahren, erwartet fast jedes zweite Unternehmen dabei zusehends Schwierigkeiten beim Finden von passendem Personal (siehe Abbildung 52). 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 10.1).

Österreichweit erwartet also die relative Mehrheit der Betriebe 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% relativ wenige Unternehmen zunehmende Schwierigkeiten beim Finden von Personal.

Abbildung 52: Das Finden von passendem Personal in den nächsten 2-3 Jahren..., nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

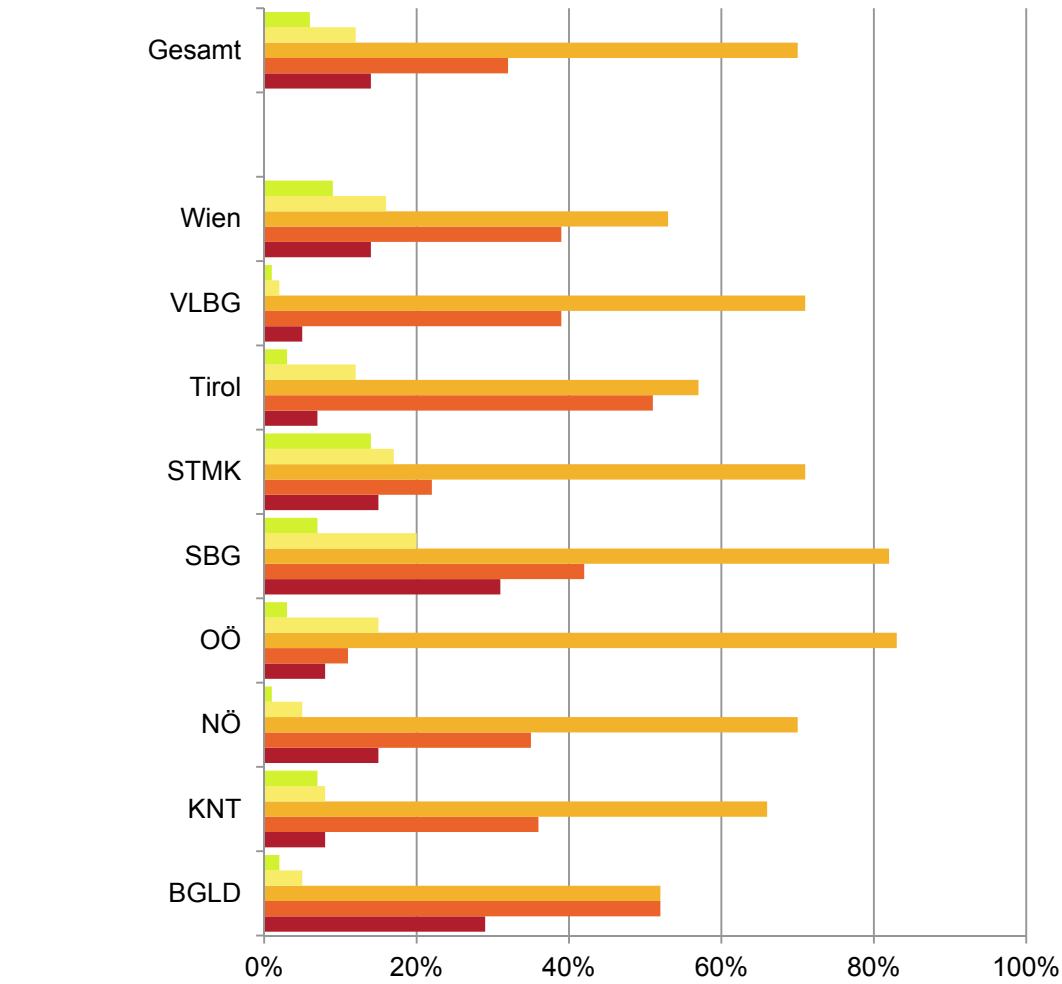
Größere Betriebe, also Unternehmen mit einer tendenziell höheren Personalfluktuation, erwarten verstärkt zunehmende Schwierigkeiten (siehe Tabelle 86) und es sind vor allem Unternehmen der Branchen ‚Herstellung von Waren', ‚Bau' sowie ‚Verkehr und Lagerei', welche diese Einschätzung teilen (siehe Tabelle 85). Im Wesentlichen zeigt sich dieses Ergebnis in allen NUTS Regionen. Abweichungen bestehen vor allem dahingehend, dass in Ostösterreich auch Gastronomie- und Beherbergungsbetriebe relativ oft mehr Schwierigkeiten in der Zukunft erwarten. Demgegenüber sehen

hier Betriebe aus dem land- und forstwirtschaftlichen Bereich sowie Erbringer sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen so häufig wie in keiner anderen Branche und Region Erleichterungen. Es sind somit Betriebe, die zum einen bereits jetzt häufig MitarbeiterInnen aus dem EU-8 Raum beschäftigen (siehe Kapitel 5.1) und die, wenn eine Personaleinstellung für das kommende Jahr geplant ist, auch vergleichsweise oft an Personal aus dem EU-8 Raum denken. In den westlichen Bundesländern wird eine erschwerte Personalrekrutierung neben den erwähnten Branchen insbesondere auch im Gesundheits- und Sozialwesen erwartet. Hier sehen 75% Schwierigkeiten herannahen, und dieser Wert liegt deutlich über jenen der Gesundheits- und Sozialbetriebe im Süden (25%) und Osten (47%) Österreichs.

Schwierigkeiten werden zum weit überwiegenden Teil bei der Suche nach **FacharbeiterInnen** antizipiert. Anders formuliert: 70% der Betriebe, welche das Finden von passendem Personal mittelfristig als erschwert einstufen, gehen von einem FacharbeiterInnenmangel aus (siehe Abbildung 53). Auf die Gesamtzahl aller befragten Betriebe prozentuiert, sehen somit 34% für die nächsten zwei bis drei Jahre Schwierigkeiten beim Finden von FacharbeiterInnen auf sich zukommen. Dieser Wert schwankt regional zwischen gut 20% (Kärnten) und rund 45% (Steiermark, Oberösterreich, Vorarlberg) (siehe Tabelle 88*).*

Etwa ein Drittel der Betriebe erwartet (auch) Rekrutierungsschwierigkeiten in Bezug auf angelernte Tätigkeiten und gut 10% in Bezug auf Hilfstätigkeiten. Für höhere und hochqualifizierte Positionen sehen die AMS-KundInnen vergleichsweise am seltensten Probleme.

Abbildung 53: Tätigkeitsniveaus, für welche eine MitarbeiterInnensuche in den nächsten 2-3 Jahren schwieriger erwartet wird, nach Bundesland, Mehrfachnennungen möglich

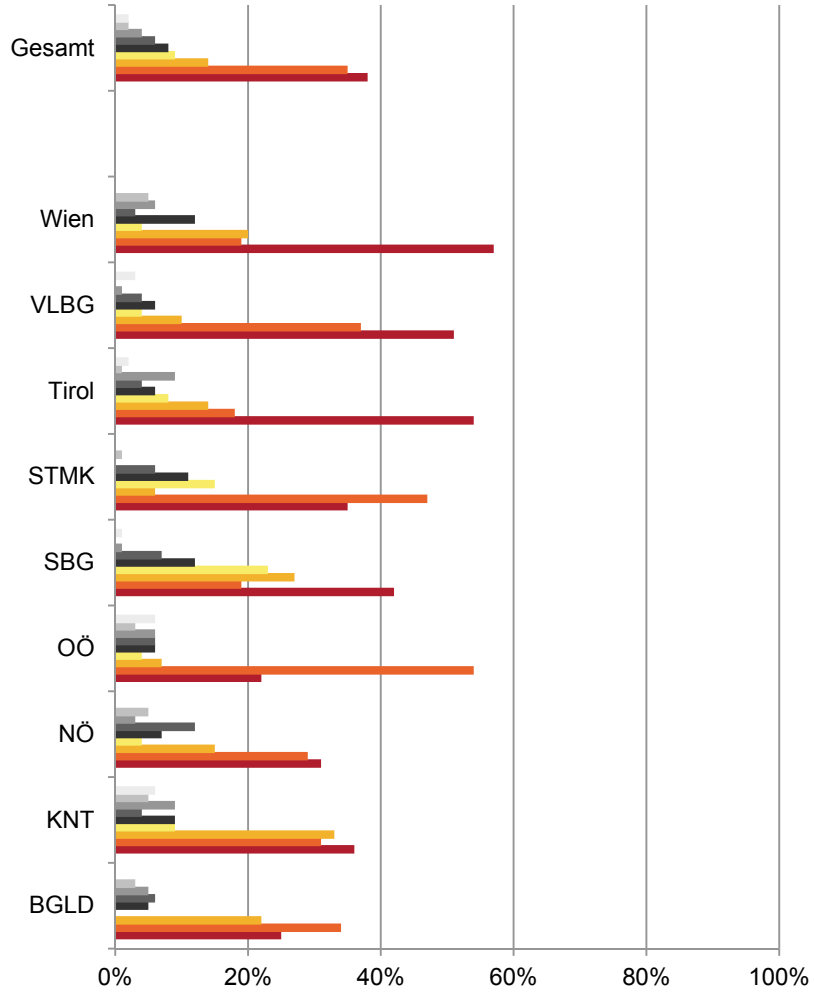


	BGLD	KNT	NÖ	OÖ	SBG	STMK	Tirol	VLBG	Wien		Gesamt
hochqualifizierte Tätigkeit	2%	7%	1%	3%	7%	14%	3%	1%	9%		6%
höhere Tätigkeit	5%	8%	5%	15%	20%	17%	12%	2%	16%		12%
FacharbeiterInnentätigkeit	52%	66%	70%	83%	82%	71%	57%	71%	53%		70%
angelernte Tätigkeit	52%	36%	35%	11%	42%	22%	51%	39%	39%		32%
Hilfstätigkeit	29%	8%	15%	8%	31%	15%	7%	5%	14%		14%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 500.

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 Betriebe erwartet in diesen Feldern Schwierigkeiten, wobei erwartungsgemäß regionale Unterschiede bestehen. So werden Handwerksberufe besonders oft von oberösterreichischen und steirischen Betrieben genannt (siehe Abbildung 54). In anderen Bundesländern (bspw. Wien, Tirol) werden verstärkt Dienstleistungsberufe angeführt.

Abbildung 54: Berufsgruppen, für welche eine MitarbeiterInnensuche in den nächsten 2-3 Jahren schwieriger erwartet wird, nach Bundesland, Mehrfachnennungen möglich



	BGLD	KNT	NÖ	OÖ	SBG	STMK	Tirol	VLBG	Wien		Gesamt
Führungskräfte		6%	0%	6%	1%		2%	3%			2%
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	3%	5%	5%	3%	0%	1%	1%	0%	5%		2%
Akademische Berufe	5%	9%	3%	6%	1%	0%	9%	1%	6%		4%
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	6%	4%	12%	6%	7%	6%	4%	4%	3%		6%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	5%	9%	7%	6%	12%	11%	6%	6%	12%		8%
Bürokräfte und verwandte Berufe	0%	9%	4%	4%	23%	15%	8%	4%	4%		9%
Hilfsarbeitskräfte	22%	33%	15%	7%	27%	6%	14%	10%	20%		14%
Handwerks- und verwandte Berufe	34%	31%	29%	54%	19%	47%	18%	37%	19%		35%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	25%	36%	31%	22%	42%	35%	54%	51%	57%		38%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 500, n miss = 2

Für welche Berufe im Detail erwarten die Betriebe Schwierigkeiten im Finden von passendem Personal? Die Bandbreite der genannten Berufe ist groß, wobei in allen Bundesländern Berufe des Gastronomiebereiches (KellnerIn, Koch/Köchin, Küchenhilfe) relativ häufig angeführt werden. Aber auch Verkaufskräfte oder Reinigungskräfte spielen im Bereich der insgesamt gewichtigen Dienstleistungsberufe eine Rolle. Bei Handwerksberufen wird teilweise keine nähere Angabe gemacht und darauf verwiesen, dass für verschiedene handwerkliche Berufe vermehrt Schwierigkeiten erwartet werden. Erfolgen nähere Benennungen so sind es beispielsweise KraftfahrzeugmechanikerIn, SchlosserIn, TischlerIn oder MalerIn, die in den Bundesländern mit unterschiedlicher Bedeutung genannt werden.

Tabelle 11: Berufe, für welche eine MitarbeiterInnensuche in den nächsten 2-3 Jahren schwieriger erwartet wird, nach Bundesland, Mehrfachnennungen möglich

Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
Küchenhilfen (19%)	Küchenhilfen (24%)	KellnerIn (13%)	Kraftfahrzeugmechaniker und –schlosser (9%)	Verkaufskräfte (19%)	Koch/ Köchin (15%)	KellnerIn (44%)	Verkaufskräfte (14%)	Verkaufskräfte (25%)	KellnerIn (14%)
KellnerIn (12%)	KellnerIn (16%)	Koch/ Köchin (9%)	Koch/ Köchin (8%)	Reinigungspersonal (18%)	KellnerIn (15%)	Koch/ Köchin (9%)	KellnerIn (13%)	KellnerIn (14%)	Koch/ Köchin (10%)
Verkaufskräfte (12%)	Koch/ Köchin (16%)	Holzbearbeiter, Möbeltischler und verwandte Berufe (9%)	PflegehelferIn (8%)	Koch/ Köchin (17%)	Kraftfahrzeugmechaniker u. -schlosser (11%)	Küchenhilfen (9%)	Koch/ Köchin (12%)	Küchenhilfen (12%)	Verkaufskräfte (9%)
Möbeltischler und verwandte Berufe (9%)	Reinigungspersonal (11%)	Verkaufskräfte (8%)	Maler und verwandte Berufe (7%)	Hotelrezeptionisten (15%)	Hotelrezeptionisten (8%)	Bauspengler und Sanitär- und Heizungsinstallateure (8%)	Möbeltischler und verwandte Berufe (10%)	Möbeltischler und verwandte Berufe (7%)	Küchenhilfen (7%)
Baukonstruktions- und verwandte Berufe (9%)	Handwerks- und verwandte Berufe (onB) (8%)	Personenkraftwagen-, Taxi-, Kleintransporter- und Kleinbusfahrer (7%)	Verkaufskräfte (6%)	Kraftfahrzeugmechaniker und -schlosser (9%)	Fleischer, Fischhändler und -verarbeiter und verwandte Berufe (7%)	DachdeckerIn (8%)	Küchenhilfen (7%)	Kassierer (6%)	
Maler und verwandte Berufe (6%)			Handwerks- und verwandte Berufe (onB) (6%)	KellnerIn (9%)	Elektriker- und Elektroniker (7%)		Kassierer (7%)	Koch/ Köchin (6%)	
				Elektrotechnikerin (8%)				Nicht akademische Krankenpflegefachkräfte (6%)	
				Sekretariatskräfte (8%)					

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 500, n miss = 2; Dargestellt sind nur jene Berufe, auf die über 5% der Nennungen entfallen

8.3 Zwischenfazit

- In knapp jedem dritten Unternehmen sind in den nächsten 12 Monaten Personaleinstellungen sehr wahrscheinlich, in weiteren 15% 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.

- Betriebe, 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 es von der konkreten Bewerbungssituation abhängig machen: So spricht in diesen Fällen nichts Spezifisches 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.

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

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

In Kapitel 7.2 wurde darauf eingegangen, welche Kanäle die befragten Unternehmen nutzten und nutzen, um MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern zu rekrutieren. Dort wurde bereits 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 Arbeitsmarkts.

Die Einbeziehung des AMS bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 hat sich dabei nicht in signifikantem Ausmaß verändert. Betrachtet man zunächst nur jene Unternehmen, 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%, bei jenen die ausschließlich davor suchten, bei 60%[27, 28] (siehe Tabelle 100).

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 7.2.4), 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 (sieh Tabelle 101ff).

In einer getrennten Analyse der Regionen treten leicht unterschiedliche Dynamiken zutage (siehe Abbildung 55): in der östlichen Region Österreichs ist der Anteil von 37% auf 48% gestiegen, das heißt, von jenen Unternehmen, die nach der Arbeitsmarktöffnung Arbeitskräfte aus den EU-8 Ländern rekrutiert haben, hat jeder zweite

---

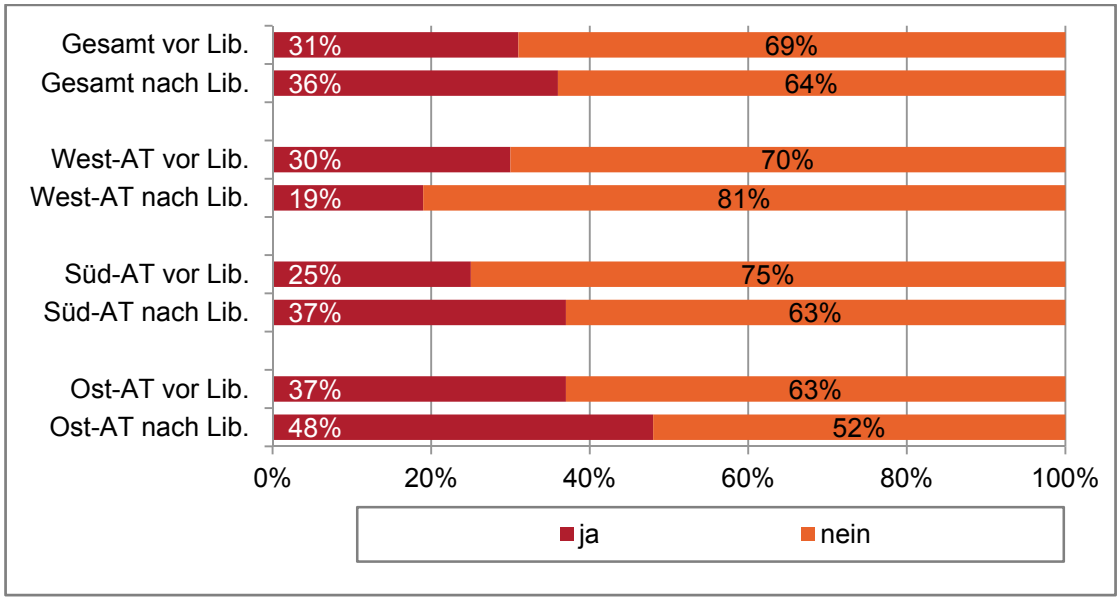
[27] Diese Differenz ist aufgrund der geringen Fallzahl von Unternehmen mit aktiver Suche im EU-8 Ausland (n=62) nicht statistisch signifikant. Aufgrund dessen sind hier auch keine weiteren Differenzierungen anzustellen. Da es sich bei der Frage nach den genutzten Suchwegen um Mehrfachantworten handelte, kann hier aber von einer aktiven Nutzung von AMS/EURES gesprochen werden.

[28] 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 um Betriebe, die bereits AMS-Leistungen in Anspruch genommen haben. Die Gruppe ist damit ein spezifischer 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 gezielten Suche (siehe Fußnote 27) ist hier eine Einbeziehung von AMS/EURES nur dann erfasst, wenn die Einstellung eines/r EU-8 Staatsbürgers/in 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 (bspw. 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.

dabei Leistungen des AMS in Anspruch genommen. Auch in den südlichen Bundesländern ist diese Einschaltquote des AMS gestiegen (25% auf 37%), während in der westlichen Region der Anteil sank: Bei den Stellenbesetzungen nach der Liberalisierung nahmen weniger Unternehmen die Angebote des AMS in Anspruch als davor (30% auf 19%). So scheint also der vom AMS vermittelte Pool an BewerberInnen in der östlichen und südlichen Region seit der Arbeitsmarktliberalisierung mehr Arbeitsuchende aus dem EU-8 zu beinhalten.

Abbildung 55: Rekrutierung (Suche/Einstellung) vor und nach der Liberalisierung: (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, nach Region



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung 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/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 SfU bei der Rekrutierung von EU-8 Arbeitskräften in Anspruch genommen haben, errechnet sich ein Anteil von insgesamt 10% aller AMS-KundInnen. Dieser Anteil ist in den Regionen mit vielen Betrieben, die EU-8 MitarbeiterInnen rekrutiert haben (siehe auch Kapitel 6.1) erwartungsgemäß höher, insbesondere im Burgenland (33%) und Wien (23%), unterdurchschnittlich hingegen in den westlichen Bundesländern (je 3% 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 6% (siehe Tabelle 108f).

Beschränkt man sich auf den Umstand der gezielten Suche im EU-8 Raum, errechnet sich insgesamt ein Anteil von 2% aller AMS-KundInnen, die diesbezüglich das AMS eingeschalten haben und 1%, fokussiert auf die Zeit nach der Liberalisierung (siehe Tabelle 106f).

Jene Unternehmen, die aktiv nach Personal aus dem EU-8 Raum gesucht haben und dabei Leistungen des AMS in Anspruch genommen haben, wurden dazu näher be-

fragt. 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 (siehe Tabelle 110). An zweiter Stelle stehen konkrete Informationen über das Arbeitskräfteangebot in einzelnen EU-8 Ländern, und gut ein Viertel nutzte die Möglichkeit der Veröffentlichung des Stellenangebots in den EU-8 Ländern. Bei jeder/m 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 Rekruiting-Aktivitäten – wie die Suche über einen MY EURES Account oder die Vorauswahl geeigneter BewerberInnen – sind Leistungen, die eher selten (von je 7% der NutzerInnen) in Anspruch genommen wurden.

Die Mehrheit der NutzerInnen dieser Angebote zeigt sich rückblickend zufrieden mit diesen Leistungen (siehe Tabelle 111), 28% sind sehr und 38% 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"). Vier RespondentInnen sind zufrieden, da die passenden BewerberInnen geschickt wurden und zwei wertschätzen die schnelle Veröffentlichung ihrer Stellenausschreibung. Knapp ein Drittel (30%) äußert sich hingegen kritisch und ist eher oder gar nicht zufrieden mit den AMS-Leistungen bei ihrer internationalen Personalsuche. Hier ist vor allem die Erfahrung prägend, dass unpassendes Personal vermittelt wurde oder gar nicht im Betrieb erschienen ist. Von einzelnen GesprächspartnerInnen wird kritisiert, dass die Personalsuche lange gedauert hat, dass kein Feedback von Seiten des AMS gekommen ist, dass keine langfristige Anstellung zustande gekommen ist, und dass mehr Informationen gewünscht worden wären.

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/r Zweite der betroffenen InterviewpartnerInnen eine Angabe, das heißt bei etwa der Hälfte besteht diesbezüglicher Unterstützungsbedarf (siehe Tabelle 112). 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 Rekruitingaktivitäten 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.

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

Wie in Kapitel 8.1 dargestellt, plant beinah jeder zweite Betrieb österreichweit im Lauf der nächsten 12 Monate die Einstellung von Personal. In 31% davon denken die Personalverantwortlichen dabei (auch) an Arbeitskräfte aus den EU-8 Ländern. In Sum-

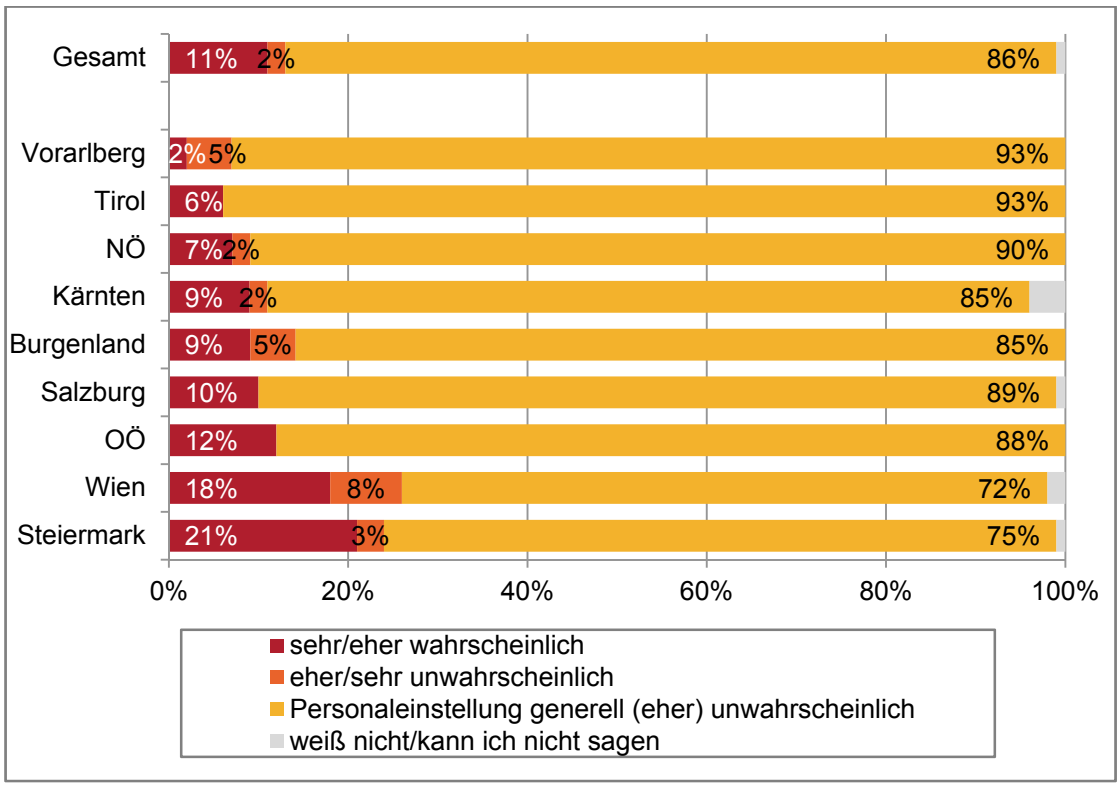
me ist also bei 15% der aktiven AMS-KundInnen die Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern während der kommenden 12 Monate wahrscheinlich. In diesen Fällen interessierte in weiterer Folge auch die Wahrscheinlichkeit der Einbindung des AMS in dieses Rekruiting – wie viele Betriebe werden etwa im kommenden Jahr bei ihrer Suche nach EU-8 Personal das Service für Unternehmen einschalten?

Der überwiegende Teil der befragten Unternehmen hat bei einer allfälligen Suche beziehungsweise Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus dem EU-8 Raum die Einbeziehung des AMS vor (siehe auch Tabelle 113ff): Gut drei Viertel bejahen die Frage nach einer möglichen Nutzung des SfU bei diesem Rekruiting. Für etwa zwei Drittel von ihnen ist die Zusammenarbeit mit dem AMS sogar sehr wahrscheinlich, für 15% eher wahrscheinlich. Bei 17% dieser Rekruitingaktivitäten 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 56 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 (2%), Tirol (6%) und Niederösterreich (7%) 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 8.1.2). Gerechnet auf alle AMS-KundInnen umfasst diese Gruppe 6% der Unternehmen, die möglicherweise entsprechende Leistungen des AMS – gewissermaßen ‚passiv' – in Anspruch nehmen würden.

Abbildung 56: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Bundesland



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

Welche Merkmale weisen die Betriebe auf, die in starkem Maße eine Unterstützung durch das AMS bei der Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern in Anspruch zu nehmen planen? Was die Branchen betrifft, so sind es die Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (26%) sowie die quantitativ kleine Saisonbranche der Land- und Forstwirtschaft (21%), in denen überdurchschnittlich große Anteile eine diesbezügliche Inanspruchnahme des SfU ins Auge fassen (s. Tabelle 115ff). Unterdurchschnittlich zeigt sich der Bedarf hingegen vor allem im Handel (4%)[31].

Da die Suche/Einstellung von Personal in größeren Betrieben generell wahrscheinlicher ist als in kleineren (siehe Tabelle 93), ist auch der Bedarf nach Unterstützung bei größeren Unternehmen häufiger als unter kleinen: Von den befragten Kleinbetrieben sind es mit 8% nur höchstens halb so viele KundInnen wie von den Mittel-, Groß- und Superbetrieben (mit 17% bis 28%), die sehr/eher wahrscheinlich im nächsten Jahr die Dienste des SfU im Zuge einer Personalsuche in den EU-8 nutzen werden.

Ebenfalls erhöht ist der Anteil derer mit absehbarem Unterstützungsbedarf unter jenen Unternehmen, die erst in jüngerer Zeit Erfahrungen mit der Suche beziehungsweise Einstellung von EU-8 BürgerInnen gemacht haben: Von jenen Betrieben, die

[31] Unternehmen in der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen planen generell überdurchschnittlich häufig die Rekrutierung von neuem Personal, Handelsunternehmen hingegen unterdurchschnittlich (siehe Tabelle 92).

seit der Liberalisierung ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Ländern rekrutiert haben, planen 32% eine künftige Inanspruchnahme (vs. 6% wenn bislang überhaupt keine Rekrutierung von EU-8 Arbeitskräften). Von jenen, die bei ihrer bisherigen Suche im EU-8 Raum bereits das AMS einbezogen haben, planen ebenfalls 31% die wiederholte Inanspruchnahme im nächsten Jahr. Neu hinzu 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% an, bei künftigen diesbezüglichen Rekrutierungsaktivitäten das SfU einbeziehen zu wollen.

Als Gründe für eine künftige Einbeziehung des AMS kann in erster Linie die Erfahrung gelten, bei der Personalsuche bereits Unterstützung erhalten zu haben (siehe Tabelle 119). 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. Die weiteren Nennungen werden nur vereinzelt genannt: Die über das AMS mögliche Inseratenschaltung ist ein guter Grund für dessen Einschaltung, ebenso wie eine (zufriedenstellende) erhaltene Beratung, die Abwicklung von Beschäftigungsbewilligungen oder von Förderungen.

In Summe könnte jedenfalls – auf Grundlage dieser Erhebungsdaten – 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 (2%, siehe Kapitel 7.2f sowie vorheriges Kapitel 9.1), 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 (6%, siehe ebenso vorheriges Kapitel 9.1) kann von einer geringfügig wachsenden künftigen Einbeziehung des AMS gesprochen werden.[32]

9.3 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 zuvor, Kapitel 7.2.3).

Das Studieninteresse richtete sich neben der Einbindung des österreichischen AMS und seinem Service für Unternehmen 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 hier verfolgt? Aber auch spezifische Ansätze in den EU-15, die Impulse für die Entwicklung von Instrumentarien geben könnten, standen im Interesse. In den Gesprächen mit den ArbeitsmarktexpertInnen wurde daher zum einen deren Kooperation mit österrei-

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

chischen Unternehmen sowie mit dem österreichischen AMS thematisiert. Zum anderen wurden Desk Studien in Bezug auf andere EU-15 Staaten durchgeführt.

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), sodass 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 einen politischen Wandel bedingte Umstrukturierungen der Arbeitsmarktverwaltungen angesprochen, so dass die Tätigkeiten und Handlungsspielräume der regionalen Geschäftsstellen in Veränderung begriffen sind. So wurden etwa in Tschechien erst unlängst die regionalen Sozial- mit den Arbeitsämtern zur Auszahlung von Sozialleistungen zusammengelegt und arbeitsmarktpolitische Belange stark zentralisiert, so dass die regionalen Arbeitsämter nun vermehrt mit Verwaltungstätigkeiten befasst sind und wenig Spielraum für aktive Arbeitsmarktpolitik haben (bspw. Int. CZ2). Die Arbeitsämter in der Slowakei mussten ebenfalls finanzielle Kürzungen hinnehmen und insbesondere was die Leistungen für Unternehmen betrifft werden weitere grundlegende Veränderungen mit der neuen sozialdemokratischen Regierung erwartet (bspw. Int. SK1). Und auch in Ungarn wurden, verbunden mit wesentlichen Änderungen im Arbeitslosenversicherungsrecht, tiefe Einschnitte in die Aufgaben und Spielräume der regionalen Arbeitsämter vorgenommen (bspw. Int. HU2). Derartige Rahmenbedingungen werden von den InterviewpartnerInnen mehrfach thematisiert, da sie sowohl ihre autonomen Handlungsspielräume als auch ihre personellen und finanziellen Ressourcen stark beeinflussen. Dies wurde in mehreren Gesprächen 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 Richtung österreichischer Unternehmen** in den einzelnen Regionen verschiedene Kooperationskonstellationen. Konkrete Zusammenarbeit der Arbeitsmarktverwaltungen mit österreichischen Unternehmen fand den ExpertInnengesprächen zufolge 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). Dabei haben die ungarischen KollegIn-

nen eher schlechte Erfahrungen mit dieser Konstellation gemacht: Arbeitsuchende, die eine Beschäftigung bei einem österreichischen Unternehmen anstreben, akzeptieren Absagen durch das ungarische Arbeitsamt nur sehr ungern – sie bestehen dann zum Teil auf einer Absage durch das österreichische Unternehmen, was eine 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 und sich die Frage daher nicht stellt. Die Arbeitsmarktverwaltungen im slowenischen Raum wiederum beobachten eine stärkere Teilnahme österreichischer Unternehmen auf ihren Jobbörsen (Int. SI3).

In allen Fällen wird als die **zentrale Kooperationsschiene** in Fragen der Personalvermittlung auf **EURES** verwiesen. 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.

EU-15 Länder

Die zentrale Rolle von EURES in der Informationen, Beratung und Vermittlung für Arbeitskräfte und ArbeitgeberInnen gilt, sofern aus verfügbaren Informationen ersichtlich ist, 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 Jobcenters – ‚Workindenmark Centres' – etabliert (siehe https://www.workindenmark.dk, Højensgård o.J.). Die Arbeit der landesweit insgesamt vier Jobcenters erfolgt parallel und in enger Kooperation mit EURES. Diese Jobcenters 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 Arbeitssuchende:

- Beurteilung der Qualifikationen des Arbeitssuchenden und Unterstützung bezüglich relevanter Informationen
- Kursangebote für Arbeitssuchende
- 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. 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 Arbeitssuchenden 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 Arbeitssuchenden 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 kommunalen und staatlichen Behörden unter einen Dach, welche ausländische Arbeitskräfte in der Regel benötigen, um die nötigen administrativen Schritte zu erledigen. Weiters wird ausländischen Arbeitskräften auch Unterstützung bei der Eingewöhnung in Dänemark (Informationen reichend von Wohnungsfragen über das Schulsystem, Kinderbetreuung bis hin zu Sprachkursen) angeboten.

Ausgangspunkt für die Etablierung der Jobcenters 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 intensivierten 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 Ansätze und Modelle, die sich seitens der Arbeitsmarktverwaltungen der EU-15 Staaten an ArbeitnehmerInnen und/oder Betriebe wenden und im Kontext der Arbeitsmarktliberalisierungen zu verorten sind, konnten wir keine ausfindig machen. Maßnahmen im Zuge der Liberalisierung stehen vielmehr etwa im Kontext einer befürchteten Zunahme von Lohn- und Sozialdumping durch die Öffnung der Arbeitsmärkte 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 zieht, in Irland zu bleiben und Irland zum Hauptwohnsitz zu machen (siehe bspw. 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 bspw. MISEP 2009). Andere Ansätze und Modelle sind wiederum als Teil einer integrationspolitischen Strategie gegenüber MigrantInnen ganz generell zu verstehen (siehe ebd.).

9.4 Weitergehende Kooperationen zwischen der österreichischen und EU-8 Arbeitsmarktverwaltungen

Die Veränderung der Arbeitsmärkte und ihre grenzüberschreitenden Zusammenhänge reichen über die Steuerungs- und Unterstützungsmöglichkeiten nicht nur regiona-

ler sondern auch nationaler Arbeitsmarktverwaltungen hinaus. Die Kooperationen über Grenzen hinweg erscheinen daher als wesentlicher Weg, mit den aktuellen und künftigen Anforderungen umzugehen. In den Gesprächen mit den ArbeitsmarktexpertInnen aus den EU-8 Ländern wurden daher auch ihre Wahrnehmungen transnationaler arbeitsmarktpolitischer Kooperationen mit Österreich und die diesbezüglichen Verbesserungsbedarfe angesprochen.

Eine solche Zusammenarbeit findet 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 Kooperationsschiene ist EURES, das europäische Portal zur beruflichen Mobilität. Vor allem unter diesem Programm, aber auch im Kontext anderer europäischer Projekte finden Vernetzungen und Kooperationen statt, die den Austausch zwischen MitarbeiterInnen österreichischer und anderer europäischer 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, und in diesen Strukturen werden verschiedene grenzüberschreitende Initiativen, Programme und Projekte umgesetzt. 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]. Und 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“ (z.B. Int. SI1, Int. HU2) bezeichnet. Bezogen auf den konkreten Zeitpunkt der Arbeitsmarktliberalisierung wird von keinerlei spezifischen Maßnahmen berichtet.

Möglichkeiten zur **Verbesserung der bestehenden Kooperationen** der Arbeitsmarktverwaltungen sehen die ExpertInnen in den folgenden Themenfeldern. Hier ist jedoch noch einmal darauf zu verweisen, dass die befragten ExpertInnen in jeweils sehr spezifische Rahmenbedingungen stehen und es soll auch kein Anspruch der Vollständigkeit erhoben werden.

- *Verbesserter Datenaustausch zu Stellenangeboten in den gemeinsamen Grenzregionen.* Von einigen GesprächspartnerInnen aus Tschechien und Slowenien

---

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

[34] ÜBI - überregionale Beschäftigungsinitiative Wien–Bratislava, Netzwerk unter den ArbeitsmarktakteurInnen, http://www.uebi-wien-bratislava.eu/

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

wird eine Verbesserung des Informationsflusses über freie Stellen im Grenzraum angesprochen. Ein gemeinsames Informationssystem der regionalen Geschäftsstellen in der Grenzregion zum gemeinsamen Arbeitsmarkt wäre vorteilhaft, wenngleich – so wird auch eingeräumt – dies für ArbeitnehmerInnen auf österreichischer Seite vermutlich weniger attraktiv wäre (Int. CZ1, Int. CZ4, Int. SI4)

- *Verstärkte Information der Arbeitsmarktverwaltungen über den rechtlichen Rahmen in Österreich und bilaterale Regelungen.* Eine korrekte und umfassende Information von ArbeitnehmerInnen, die eine Arbeit in Österreich suchen oder annehmen wollen, wird als wichtige Aufgabe der Arbeitsmarktverwaltungen gesehen. Die Rechte und Pflichten von ArbeitnehmerInnen in Österreich, arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Angelegenheiten und Anspruchsregelungen bezüglich Krankengeld, Arbeitslosengeld, Sozialhilfe, etc. im Fall von Arbeitsplatzverlust oder Krankheit – auch bei einer Rückkehr ins Heimatland – sind Themen, zu denen die Arbeitsmarktverwaltungen detaillierte Informationen benötigen, um ihre KundInnen adäquat betreuen können. Aus Polen wurde beispielhaft von einer „Welle der Verwahrlosung polnischer ArbeitsmigrantInnen in Großbritannien" berichtet, die, nachdem sie Arbeitsplatz und in der Folge Wohnung verloren haben, auf der Straße standen. Um solche „Überraschungen" zu vermeiden, sind entsprechende Informationen zu den sozialen Sicherungssystemen auf Seiten der Arbeitsmarktverwaltungen zentral (Int. SK1, Int. PL1, Int. PL2, Int. SI2). Daran schließt sich der Verbesserungswunsch von einem/einer slowenischen GesprächspartnerIn nach einer Art von Feedback an. Ausgehend von der Erfahrung, zahlreiche slowenische ArbeitnehmerInnen zu einer Arbeitsaufnahme in Österreich beraten zu haben, aber keinerlei Rückmeldungen über die Angemessenheit dieser Beratung und der gegebenen Informationen zu erhalten, wäre ein entsprechender „Informationsrückfluss" zur Bewertung der Effektivität und dem Erfolg ihrer Arbeit aufschlussreich (Int. SI1)
- *Verbesserung der gegenseitigen Systemkenntnisse und der Kommunikationsmöglichkeiten.* In der unmittelbaren Zusammenarbeit der Arbeitsmarktverwaltungen stößt aus Sicht einiger RespondentInnen das Verständnis für und Wissen über die Strukturen der jeweils anderen nationalen Arbeitsmarktpolitik bald an seine Grenzen. So wünschen sich einige ExpertInnen eine Verbesserung der gegenseitigen Systemkenntnis, etwa durch wesentlich mehr gegenseitige Schnuppertage. Eine Dimension ist hier die sprachliche Barriere, die Verminderung der Sprachbarrieren wäre zwei KollegInnen ein Anliegen (Int. SK1, Int. SK2, Int. HU1, Int. CZ4)
- *Beförderung der auch grenzüberschreitenden Vernetzung zwischen den Systemen der (Aus-)Bildung, Arbeitsmarkt und der Wirtschaft.* Die Intensivierung der Zusammenarbeit von (Berufs-)Schulen und Betrieben ist ebenfalls für mehrere ArbeitsmarktexpertInnen ein Thema. Die Praxisnähe der Ausbildung, die in Österreich über die duale Lehrausbildung erreicht wird, fehlt aus Sicht einiger ExpertInnen in den anderen Ländern. Zum einen ginge es also um die Unterstützung grenzüberschreitender Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen (beispielsweise Praktika, etc.), andererseits auch um das Nutzen des österreichischen Fachwissens zur strategische Vernetzung der verschiedenen Akteursebenen (Int. CZ4, Int. SI1)
- *Wünsche, die über die Arbeitsbereiche der Arbeitsmarktverwaltungen hinausgehen*. Daneben sprechen die ExpertInnen auch Wünsche aus, die nicht unmittelbar in das Arbeitsfeld der Arbeitsmarktverwaltungen fallen. Dazu gehört zum einen

die Erleichterung der Anerkennung von Qualifikationen (Int. CZ4, Int. HU2), zumal auch von der oftmaligen Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Ländern in Österreich unterhalb ihrer formalen Qualifikation und somit von Dequalifikationsproblematiken berichtet wird (Int. HU3). Vor allem von den slowenischen ExpertInnen wird die nationale Wirtschaftspolitik als wesentliche Rahmenbedingung der Kooperationschancen und -möglichkeiten adressiert. Die nationale Gesetzgebung sollte durch Maßnahmen der Unternehmensförderung den Standort attraktivieren, auch um vermehrt ausländische Investitionen anzuziehen, und insgesamt den regionalen Arbeitsmarkt zu beleben (Int. SI1, Int. SI3, Int. SI4). Bezug nehmend auf die durchgängig wahrgenommen relativ hohen sprachlichen Anforderungen an ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Ländern (Deutschkenntnisse) wird schließlich auch der Wunsch geäußert, dass insbesondere im Bereich gering qualifizierter Tätigkeiten diesen weniger Bedeutung beigemessen werden sollte (Int. HU4).

9.5 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. Allerdings 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 somit von einem Anteil von rund 11% der AMS-KundInnen gesprochen werden, der sich mit diesbezüglichen Belangen an das SfU wenden könnte (zwischen rund 20% in der Steiermark und Wien und 2% in Vorarlberg). Damit kann von einer gegenüber dem Zeitraum seit der Liberalisierung geringfügig steigenden Einschaltung respektive Involviertheit des AMS in die Rekrutierung von EU-8 Arbeitskräften ausgegangen werden.
- Regionale Arbeitsmarktverwaltungen in den EU-8 Ländern spielen bei der Personalsuche österreichischer Unternehmen keine wesentliche Rolle. Die Möglichkeiten der Kooperation mit regionalen Geschäftsstellen, die über das Netzwerk EURES hinausgehen, sind von den nationalen Rahmenbedingungen abhängig und erwiesen sich – so die Erfahrung einiger ArbeitsmarktexpertInnen – mitunter als schwierig.
- Kooperationen zwischen den Arbeitsmarktverwaltungen werden als gut ausgebaut erlebt. Neben EURES bestehen diverse bilaterale Programme und Projekte, die den Austausch der Arbeitsmarktverwaltungen befördern. Verbesserungswürdig erscheint den ExpertInnen der Aufbau strukturierter grenzüberschreitender Informationssysteme.

10 Bilanzen zur Liberalisierung des Arbeitsmarkts

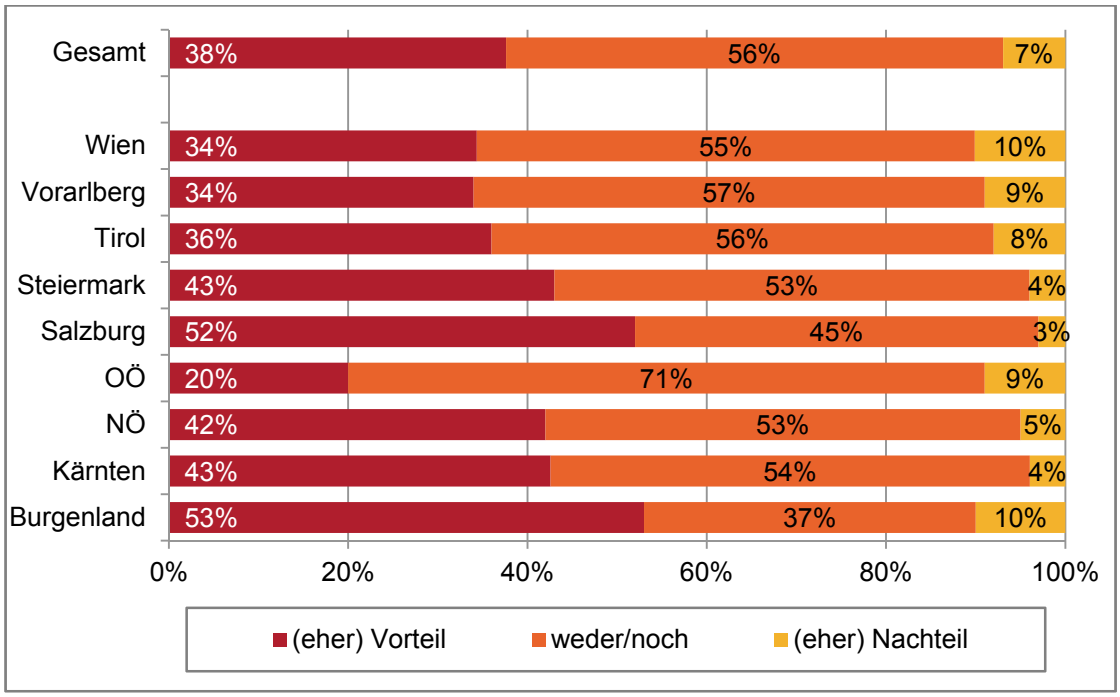
Die Arbeitsmarktliberalisierung lag zum Untersuchungszeitpunkt knapp ein Jahr zurück. Es kann davon ausgegangen werden, dass mit diesem zeitlichen Abstand allfällige unmittelbare Auswirkungen der Öffnung bereits bewertet werden können. Im Sinne einer Bilanz wurden daher einerseits die Betriebe abschließend 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.

10.1 Bewertung der Arbeitsmarktliberalisierung für das eigene Unternehmen

Bezogen auf das eigene Unternehmen nimmt die Mehrheit der österreichischen Unternehmen (56%) bislang keine Effekte der Arbeitsmarktöffnung wahr, sieht also weder Vor- noch Nachteile für den eigenen Betrieb. Insgesamt 38% der Betriebe sieht einen Vorteil durch die Liberalisierung gegeben, während 7% explizit Nachteile erleben.

Die Einschätzungen differieren in den Bundesländern (s. Abbildung 57): Burgenländische und Salzburger Unternehmen sehen am vergleichsweise häufigsten positive Effekte gegeben (über 50%), während insbesondere Unternehmen in Oberösterreich nicht einmal halb so oft positiv bilanzieren (20%). Der Anteil derer, die deutliche Nachteile wahrnehmen, variiert nur in sehr geringerem Ausmaß zwischen 3% (Salzburg) und 10% (Wien, Burgenland). Ob sich der Betriebsstandort in einer Grenzregion befindet, hat keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung vor- und nachteiliger Effekte.

Abbildung 57: 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.

Die Einschätzung variiert deutlich in Abhängigkeit verschiedener betriebsspezifischer Faktoren (siehe Tabelle 120ff). Die Betriebsgröße ist dabei nicht von maßgeblichem Einfluss, wenngleich Superbetriebe etwas positivere Wahrnehmungen zum Ausdruck bringen. Die von manchen Betrieben als Nachteil thematisierte Wahrnehmung, dass (nur) eher größere und mittlere Unternehmen Vorteile aus dem vergrößerten Arbeitsangebot ziehen würden (s.u.), spiegelt sich also nicht auf Ebene der Einschätzung allgemeiner Effekte der Liberalisierung für das Unternehmen.

Wesentlich differiert die Einschätzung in den verschiedenen Branchen. In der Beherbergung und Gastronomie fällt die Einschätzung der Liberalisierung für das eigene Unternehmen sehr positiv aus: Insgesamt 52% ziehen hier eine positive Bilanz, verstärkt jene 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 den Betrieben der Baubranche sieht nur etwa jede/r Vierte Vorteile, aber jeder Fünfte 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 1% sehen nachteilige Effekte.

Ein maßgebliches Kriterium ist die betriebliche Erfahrung mit ausländischen MitarbeiterInnen bzw. die Relevanz des EU-8 Raumes bei der Rekrutierung von Arbeitskräften: Betriebe, die für Arbeitskräfte aus den EU-8 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 (51% vs. 34%). Jene Unternehmen, die nach

Mai 2011 Personal aus den EU-8 gesucht und/oder eingestellt haben (56%, insbesondere in Westösterreich: 61%) sehen ebenfalls deutlich häufiger Vorteile für das eigene Unternehmen als jene, die noch nie in diesem Raum gesucht haben (32%) oder die nur während der Übergangsfristen Personal aus diesen Ländern rekrutierten (41%).

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 8.2), sehen in der Liberalisierung stärker einen Vorteil als jene, die sich auf Schwierigkeiten einstellen (56% vs. 36%), 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 potentiellen MitarbeiterInnen verantwortlich – erwarten eher eine Erleichterung der Personalsuche (siehe Tabelle 125f). 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% derer, die positive Liberalisierungseffekte für das eigene Unternehmen sehen, thematisieren diesen Aspekt (siehe auch Tabelle 127ff). 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 eine künftig eine Erleichterung ihrer Personalsuche erwarten, sehen diesen vergrößerten Pool (92%). Was dabei unter ‚passend' verstanden wird, variiert: Es geht um den betrieblichen Bedarf sowohl an Fachkräften (mehr qualifizierte FacharbeiterInnen verfügbar), als auch um gering qualifiziertes 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 des größeren Pools explizit angesprochen. Dem Aspekt der größeren Auswahl an Arbeitskräften kommt im Produktionsbereich stärkere Bedeutung zu (97% derer mit positiver Bilanz nennen diesen Aspekt), sowie generell in Westösterreich (89%).

Der zweite wesentliche Punkt ist die **Vereinfachung der Bürokratie** (Wegfall der Bewilligungspflichten und Kontingente für EU-8 StaatsbürgerInnen): rund 16% 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%), 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 3%). Von einer „Belebung des Arbeitsmarkts" 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 unternehmeri-

sches 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% derer mit negativer Einschätzung, siehe Tabelle 132ff): Konkret geht es den Befragten um eine gestiegene **Konkurrenz** auf betrieblicher Ebene, also durch UnternehmerInnen aus den EU-8 Ländern, um eine Senkung des 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 hier seit der Arbeitsmarktliberalisierung zu einer Zunahme kam, kann 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 Slowakei wird durch die österreichische Arbeitsmarktliberalisierung keine maßgebliche Veränderung konstatiert, beispielsweise gilt die Zunahme beobachteter Entsendungen den befragten ArbeitsmarktexpertInnen als „vernachlässigbar“ (Int. CZ3). Allenfalls wird eine Zunahme von Ein-Personen-Unternehmen – etwa im Bereich der Altenpflege – beschrieben (Int. SK2). Eine Zunahme von EPUs 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 Sozialdumpingbekämpfungsgesetztes (LSDB-G), so die Einschätzungen der 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 allerdings basierend auf jüngsten Unterneh-

---

[36] Die Erschließung neuer Märkte als positiver Effekt der Öffnung thematisieren überwiegend Unternehmen mit Betriebssitz in einer Grenzregion (vgl. Tabelle 130).

[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 (vgl. Tabelle 133)

mensbefragungsergebnissen zu relativieren. Im Rahmen des österreichisch-ungarischen Integrationsmonitor 2012 (siehe L&R Sozialforschung 2012) wurden 107 ungarische Betriebe befragt. Davon gaben nur 9 an, das Gesetz überhaupt zu kennen. Bei Betrieben auf österreichischer Seite ist der Bekanntheitsgrad zwar wesentlich höher, aber viele fühlen sich nicht ausreichend über die Bestimmungen informiert. Seitens der EU-8 ExpertInnen werden die basierend auf dem LSDB-G verbundene Verpflichtung zur Bezahlung österreichischer Löhne dabei mehrfach als Problem für Unternehmer aus den EU-8 Ländern beschrieben (Int. SK1, HU1).

Zu einer negativen Bilanz der Arbeitsmarktliberalisierung kommen die befragten österreichischen Unternehmen – neben der nachteiligen wirtschaftlichen Dynamik – auch aufgrund eines **nicht zufriedenstellenden Arbeitskräfteangebots** aus den EU-8 Ländern (28% der KritikerInnen). Dies wird mit geringen Ausbildungsniveaus, Mangel an fachspezifischen Qualifikationen, Sprachbarrieren oder mangelnde Motivation der BewerberInnen begründet. Andere negative Dynamiken betreffen aus Sicht dieser Unternehmensgruppe kulturelle Differenzen (13%, sowohl im Betrieb als auch in der Kommunikation mit KundInnen/PartnerInnen) oder die verschärfte Konkurrenzsituation für österreichische ArbeitnehmerInnen (10%).

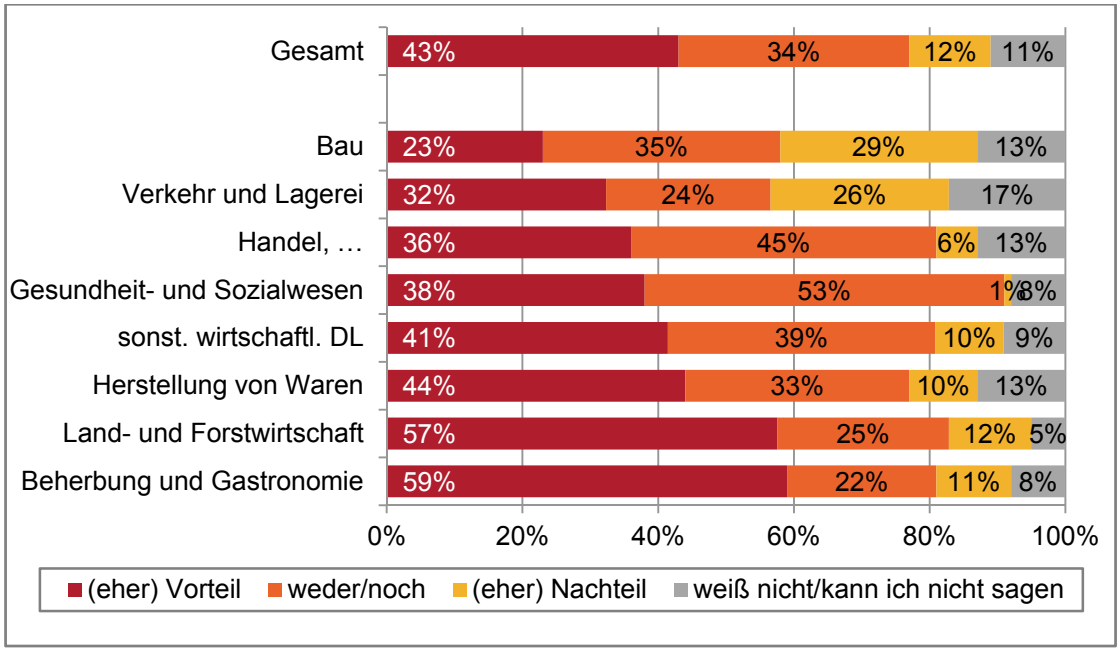
10.2 Bewertung der Arbeitsmarktliberalisierung im Hinblick auf die Branche, Region und gesamtwirtschaftliche Situation in Österreich

Neben den wahrgenommen vor- oder nachteiligen Effekten für das eigene Unternehmen wurden die Befragten auch um weiter gehende Einschätzungen ersucht – inwiefern hat die Arbeitsmarktliberalisierung einen positiven oder negativen Effekt auf die Branche, die Region und die österreichische Wirtschaft im Allgemeinen? Auch hier überwiegt – hinsichtlich aller drei Dimensionen – im Wesentlichen die Wahrnehmung positiver Effekte der Öffnung.

Ausgeprägt positive **branchenspezifische Effekte** der Arbeitsmarktliberalisierung werden den Befragungsergebnissen zufolge in den Wirtschaftsklassen Beherbergung und Gastronomie sowie Land- und Forstwirtschaft gesehen (siehe Abbildung 58 sowie Tabelle 135f). Im Fall der Beherbergung/Gastronomie schätzen 57% der einschlägigen Unternehmen – und dies durchgängig in allen Regionen – die Effekte der Liberalisierung für ihre Branche positiv ein. Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sind es insgesamt 57%, allerdings urteilen nur die Betriebe in Ost- und Südösterreich so ausgeprägt positiv (Ost-AT 65%, Süd-AT 57%, West-AT 44%). Nur etwa jede/r Zehnte Betrieb dieser beiden Branchen nimmt Nachteile der Öffnung für die jeweilige Branche wahr. Hintergrund einer positiven Einschätzung in sämtlichen Branchen ist in erster Linie das größere Arbeitskräfteangebot.

Negative branchenspezifische Effekte werden aus der Bauwirtschaft sowie aus Verkehr und Lagerei berichtet. Hier sind die Anteile der UnternehmerInnen, die positive Effekte der Liberalisierung für die Branche sehen, mit 23% im Baubereich (insbes. In Westösterreich: 13%) bzw. 32% (Verkehr und Lagerei) vergleichsweise niedrig. Gleichzeitig bringt gut jeder vierte Betrieb explizite Nachteile zur Sprache. Verantwortlich für negative Effekte in der Branche machen die KritikerInnen negative Dynamiken am Arbeitsmarkt (vermehrte Konkurrenz für österreichische ArbeitnehmerInnen) sowie für die Wirtschaft – hier werden in erster Linie Lohn- und Preisdumping und die vermehrte Konkurrenz in der Branche angesprochen.

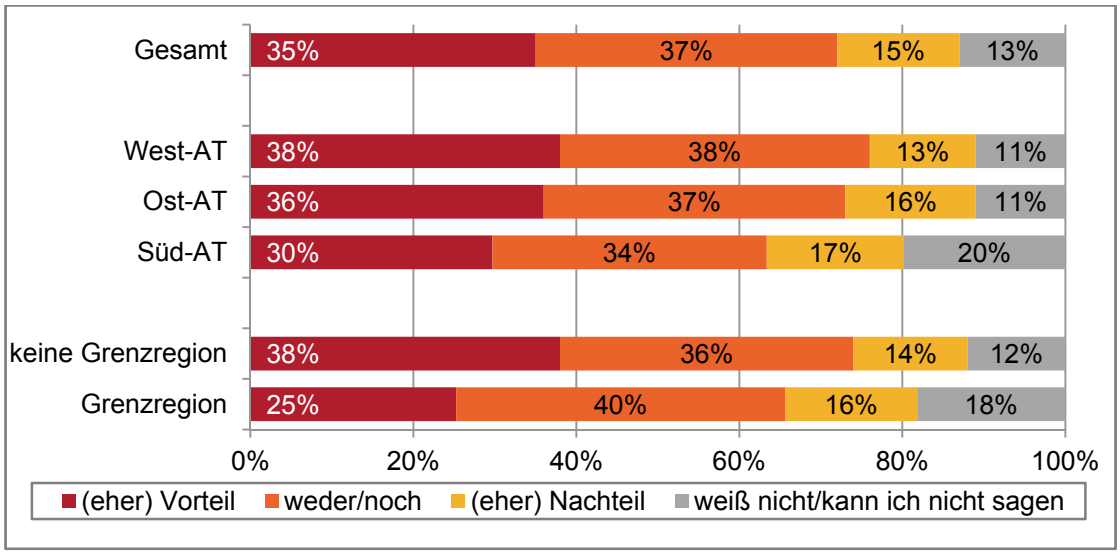
Abbildung 58: Bilanz der Liberalisierung für die Branche, nach Branchen



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Regionsspezifische Effekte der Liberalisierung werden etwas vorsichtiger beurteilt, aber insgesamt 35% ziehen auch hier eine positive Bilanz und sehen vorteilige Wirkungen für ihre Region. Für 15% der Unternehmen überwiegen die Nachteile (s. Abbildung 59 sowie Tabelle 139f). Die Bilanz fällt dabei im Westen und Osten etwas positiver aus als im Süden, wo mit 30% etwas weniger Unternehmen regionale Vorteile wahrnehmen und gleichzeitig jeder fünfte Betrieb sich hierzu nicht äußern kann oder will, also keine ausgeprägte diesbezügliche Wahrnehmung hat. Deutlich ist der Unterschied der Wahrnehmung regionsspezifischer Effekte in Abhängigkeit des Standorts in einer Grenzregion. Von den grenznahen Unternehmen – insbesondere in Südösterreich – sehen zwar nicht mehr negative regionale Effekte, aber deutlich weniger positive Effekte als in den innerösterreichischen Gebieten (25% bzw. nur 14% in südösterreichischen Grenzregionen vs. 38% innerösterreichische Regionen). Dies deutet auf einen verstärkten Konkurrenzdruck gerade in den Grenzregionen hin, denn als Begründung nachteiliger regionaler Effekte in den Grenzregionen finden die negativen Dynamiken am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft (Konkurrenzdruck, Lohn- und Preisdruck, Dumping, Lohngefälle, etc.) in etwas stärkerem Ausmaß Ausdruck.

Abbildung 59: Bilanz der Liberalisierung für die Region, nach Region und nach Grenzregion



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

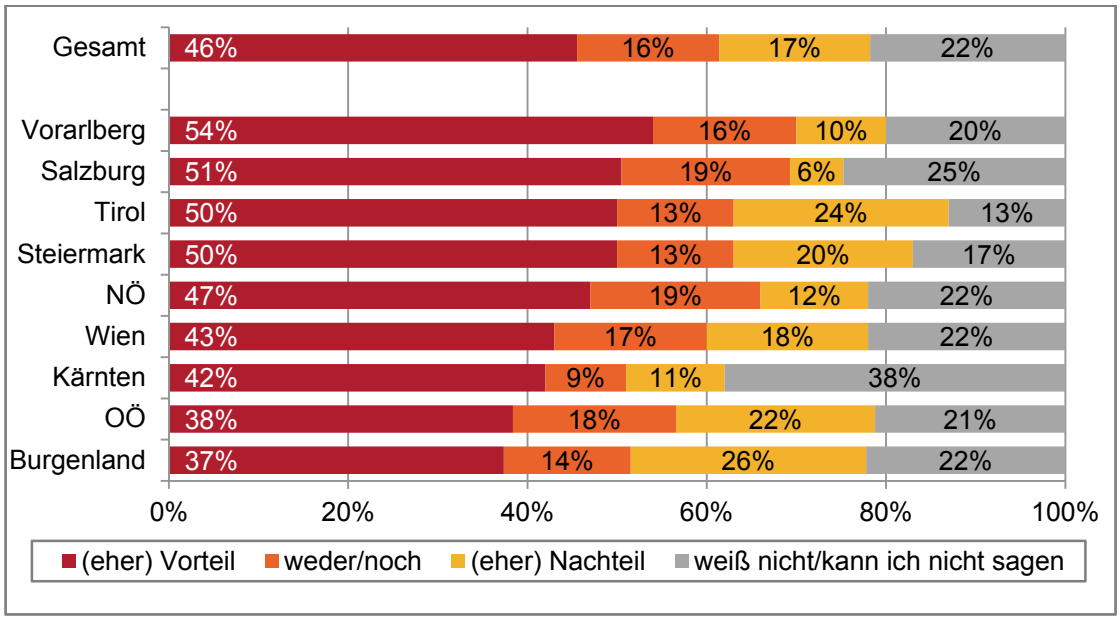
Die abschließende Frage nach vor- oder nachteiligen Effekten der Arbeitsmarktliberalisierung **für die österreichische Wirtschaft insgesamt** wird im Vergleich der Wirkungsebenen am positivsten eingeschätzt: 46% der Unternehmen ziehen diesbezüglich positive Bilanz, wobei gleichzeitig beinah ein Viertel keine Einschätzung abgeben will. Eine stark positive Stimmung besteht dabei im Bundesland Salzburg sowie in der Branche des Gesundheits- und Sozialwesens (siehe Abbildung 60 sowie Tabelle 145ff).

In der Begründung dieser Einschätzung ist auch auf dieser Ebene für den Großteil der vergrößerte Pool möglicher MitarbeiterInnen für österreichische Unternehmen ausschlaggebend (74% derer, die Vorteile sehen, insbes. Betriebe im Burgenland und Tirol sowie in der Branche der sonst. wirtschaftlichen Dienstleistungen mit rund 85%). Positive Dynamiken für die Wirtschaft – wie Wirtschaftswachstum, belebende Konkurrenz, Zuwachs an Know-How, Erschließung neuer Märkte oder die Internationalisierung der österreichischen Wirtschaft – sprechen 15% an. Positive Dynamiken am Arbeitsmarkt wie ein Beschäftigungswachstum und damit auch verbundene Vorteile für das österreichische Sozial- und Steuersystem durch mehr Einnahmen, erhöhte Motivation inländischer ArbeitnehmerInnen durch verstärkte Konkurrenz oder auch die Legalisierung bisher illegal Beschäftigter nehmen 10% derer mit einer positiven Bilanz wahr. 8% sprechen andere positive Entwicklungen an, wie die Stärkung der europäischen Staatengemeinschaft, den Ausgleich des wirtschaftlichen Gefälles zwischen den Mitgliedsstaaten, den kulturellen Austausch oder den Ausbau der grenzüberschreitenden Infrastrukturen. Weitere 5% thematisieren den Abbau der Bürokratie (Wegfall der Beschäftigungsbewilligungen) als positiver Effekt.

Wird eine negative Bilanz für die österreichische Wirtschaft gezogen, werden die zuvor genannten Dimensionen in ihrer negativen Ausprägung genannt. KritikerInnen thematisieren vorwiegend negative Dynamiken in der Wirtschaft (Senkung der Löhne, Lohndumping, den Abfluss des Geldes ins Ausland durch die ausländischen Arbeitskräfte, einen Qualitätsverlust oder die vermehrte Konkurrenz für österreichische Un-

ternehmen) und am Arbeitsmarkt (mehr Konkurrenz für österreichische ArbeitnehmerInnen). Jede/r Zehnte von ihnen beklagt, dass das gewonnene Arbeitskräftepotential nicht zufriedenstellend sei (hochqualifizierte kommen nicht nach Österreich, unterschiedliche Ausbildungsstandards, Sprachbarrieren).

Abbildung 60: Bilanz der Liberalisierung für die österreichische Wirtschaft allgemein, nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

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

Welche Bilanzen ziehen andere AkteurInnen bislang aus der österreichischen Arbeitsmarktliberalisierung? 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 und Veränderungen** werden direkte Zusammenhänge zur österreichischen Arbeitsmarktliberalisierung 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/e slowenische Exper-

tIn beschreibt den durch die Abwanderung beförderten Prozess folgend: Umsatzschwache slowenische Unternehmen gingen vielfach in Konkurs und würden von ausländischen – konkret russischen – Unternehmen gekauft. Dies 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 andere westeuropäische Länder (Stichwort brain drain) wird von den befragten ExpertInnen unterschiedlich drastisch eingeschätzt. Zum Teil wird ein solcher Mangel auch weniger auf die Abwanderung von Arbeitskräften sondern auf Schwächen der regionalen Schul- und Ausbildungssysteme zurückgeführt (Int. HU4). Im Wesentlichen sind vier berufliche Bereiche von einem Fachkräftemangel betroffen:

- Gesundheitsbereich (ÄrztInnen, Pflegebereich). Ein/e ungarische ExpertIn bezeichnete einen diesbezüglichen Fachkräftemangel sogar 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 die Gastronomie (Koch/Köchin, KellnerIn) (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 gering qualifizierten Arbeitskräften (vor allem in der Landwirtschaft) wird in den EU-8 Länder 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 Arbeitsumfeld der Arbeitsmarktverwaltungen** sind vor dem Hintergrund der zum Teil unterschiedlichen Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten in den jeweiligen Ländern beziehungsweise den jeweiligen GesprächspartnerInnen zu sehen (siehe auch Kapitel 9.3). Generell kann aber festgehalten werden, dass aus allen einbezogenen Ländern (außer Polen) zumindest in Teilbereichen seit Mai 2011 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-Websiten ableitbar (z.B. Int. CZ4). In Polen 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 Arbeitssuche in Österreich bis hin zu Bewerbungstipps, Infos zu Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten, zur rechtlichen Absicherung, zu notwendigen Anmeldeformalitäten und üblichen Bearbeitungsdauern, zur Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung, 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

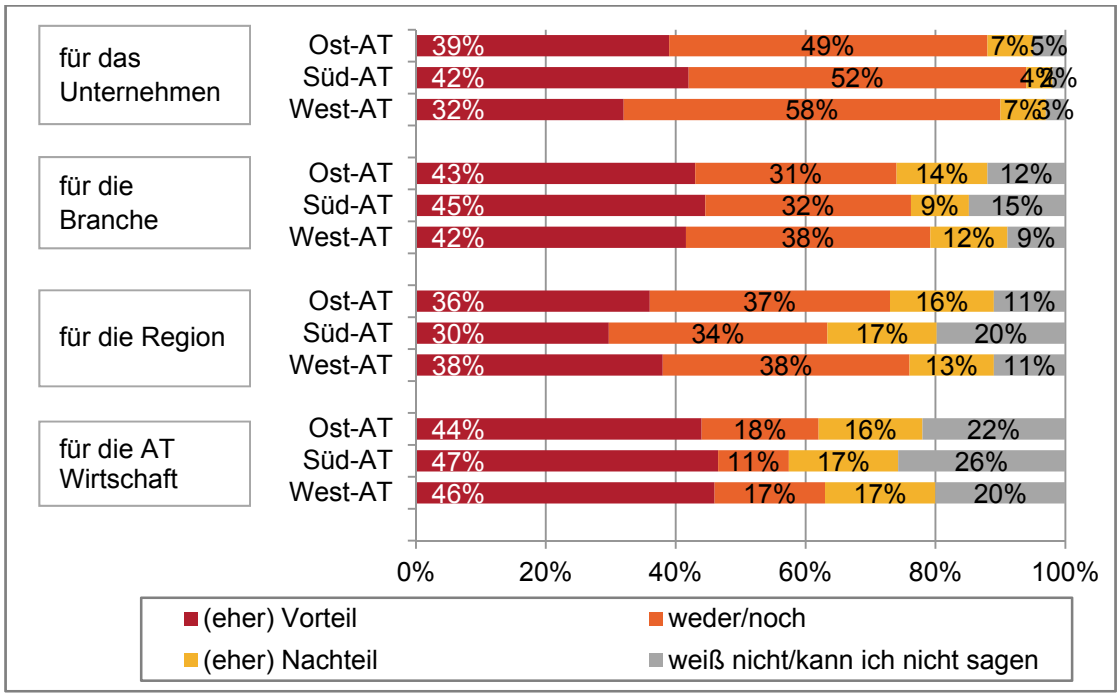
unmittelbar arbeitsbezogene Fragestellungen hinaus, wenn etwa Informationen zum Wohnen in Österreich oder zu Ausbildungsbedingungen eingeholt werden (Int. SI1,2). Die Arbeitsmarktverwaltungen stellten und stellen zu diesem Zweck teilweise selbst diese Informationen zur Verfügung (z.B. Int. SK1, Int. CZ1, Int. PL1), wünschen aber zum Teil eine bessere oder aktuellere Zusammenarbeit mit dem österreichischen AMS. Zum Teil vermitteln sie Arbeitsuchende bei Detailfragen an andere Stellen weiter, in erster Linie an EURES (z.B. Int. CZ1) oder das österreichische AMS (Int. SI2), aber auch an spezifische österreichische Beratungseinrichtungen wie ZUWINBAT oder IGR (Int. SK2). Im Falle von Selbstständigen wird häufig an die regionalen Wirtschafts- und Handelskammern verwiesen (Int. HU1, Int. PL1,3).). 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 darf aber nicht unmittelbar eine wesentlich gesteigerte Mobilität abgeleitet werden, wie ein/e tschechische/r ExpertIn 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).

10.4 Zwischenfazit

- Im Wesentlichen ziehen die befragten Unternehmen bislang eine positive Bilanz der Arbeitsmarktliberalisierung. Auf verschiedenen Ebenen überwiegen in betrieblicher Perspektive die Vorteile durch die Arbeitsmarktöffnung deren Nachteile – sowohl für das eigene Unternehmen, als auch für die Region, die Branche und die österreichische Wirtschaft insgesamt.
- Die Bewertung der Liberalisierung differiert deutlich zwischen den Branchen: Während Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe sehr positive Bilanzen für ihr Unternehmen und auch für ihre Branche ziehen, zeigen sich Unternehmen der Baubranche wesentlich kritischer. Ausgeprägt positive branchenspezifische Effekte werden auch in der Land- und Forstwirtschaft gesehen.
- Unternehmen, die für Arbeitskräfte aus den EU-8 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.

Abbildung 61: Bilanz der Liberalisierung auf verschiedenen Ebenen, nach Regionen



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

- Vorteilige Effekte für die Unternehmen ergeben sich vor allem aus der wahrgenommenen Verfügbarkeit eines größeren Pools an Arbeitskräften, sowohl für qualifizierte wie auch für gering qualifizierte Tätigkeiten, und an zweiter Stelle aus dem Abbau bürokratischer Hürden.
- Regional positive Effekte werden vor allem im Westen und Osten des Landes beobachtet, wobei aber in den unmittelbaren Grenzregionen etwas negativer bilanziert wird. Hier dürfte ein verstärkter Konkurrenzdruck spürbar geworden sein, denn für die Region werden verstärkt negative Dynamiken am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft (Konkurrenzdruck, Lohn- und Preisdruck, Dumping, Lohngefälle, etc.) wahrgenommen.
- Regionale Effekte in den (Grenz-)Regionen der Herkunftsländer der EU-8 Arbeitskräfte sind nur bedingt in direkten Zusammenhang mit der österreichischen Arbeitsmarktliberalisierung zu bringen. Ein brain drain 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 Arbeitsmarktverwaltungen selbst bestehen im Wesentlichen durch eine erhöhte Nachfrage nach Informationen zur Beschäftigung in Österreich (Arbeitsuche, Sozialversicherung, etc.) und zum Teil auch in vermehrten Vermittlungsanfragen.

11 Zusammenfassung & Handlungsempfehlungen

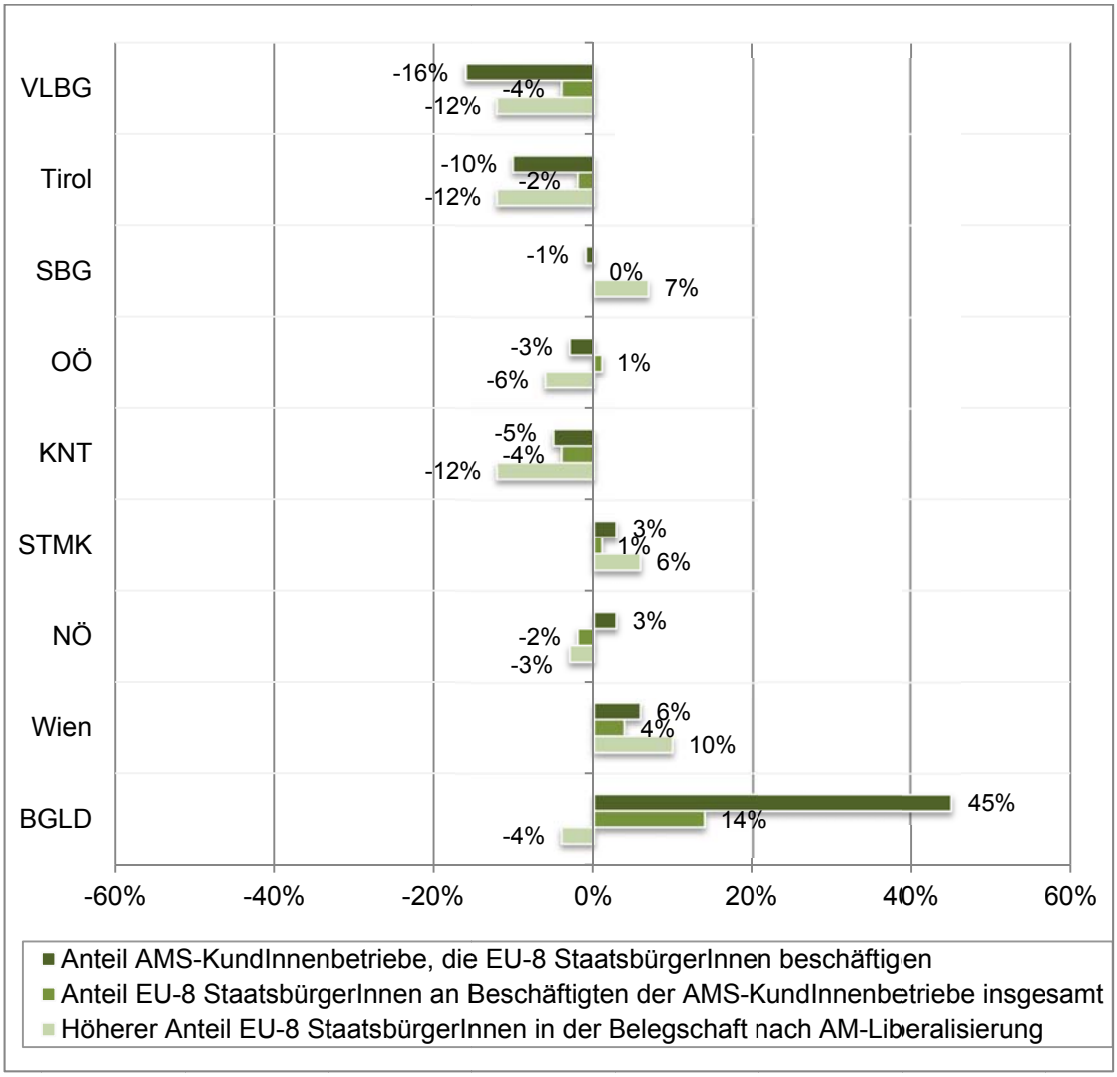
Das abschließende Kapitel fasst wesentliche Ergebnisse der Studie zusammen und stellt anhand zentraler Indikatoren die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den österreichischen Bundesländern dar. An die einzelnen Themenbereiche schließt sich die Reflexion möglicher weiterer Schritte für das AMS an, die im Rahmen der Ergebnispräsentation weiter zu diskutieren sind.

Beschäftigung von EU-8 StaatsbürgerInnen in AMS KundInnen-Unternehmen

Die Beschäftigung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in Österreich nahm seit der Liberalisierung messbar zu, blieb dabei aber hinter den im Vorfeld der Öffnung teilweise befürchteten Ausmaßen zurück. Die Migrationsbewegungen der letzten Monate seien – so der Tenor in den Gesprächen mit ArbeitsmarktexpertInnen aus dem EU-8 Raum – mehr mit den regionalen krisenbezogenen Wirtschaftsentwicklungen in Zusammenhang zu sehen als mit der Liberalisierung des österreichischen und deutschen Arbeitsmarkts. Schon während der Übergangsfristen waren viele der an einer Beschäftigung im Ausland interessierten ArbeitnehmerInnen in Österreich tätig gewesen und der Zeitpunkt Mai 2011 hat in keiner Hinsicht schlagartige Wendungen in den allgemeinen Entwicklungstendenzen ausgelöst.

Die Bedeutung von EU-8 Beschäftigten in Österreich, so zeigen sämtliche bisher vorliegende Analysen zu den Effekten der Arbeitsmarktliberalisierung, weist starke regionale Unterschiede auf. Dieses Ergebnis bestätigt sich bei den AMS-KundInnenbetrieben der hier ausgewählten Branchen. Anhand der verschiedenen erhobenen und analysierten Indikatoren zur Beschäftigung von EU-8 StaatsbürgerInnen wird deutlich, dass im Osten Österreichs und hier vor allem im Burgenland Arbeitskräfte aus dem EU-8 Raum eine deutlich wichtigere Rolle einnehmen als in anderen Regionen des Landes (siehe Abbildung 62). Der Anteil von KundInnenbetriebe, welche EU-8 MitarbeiterInnen beschäftigen, ist im Burgenland um 45%-punkte höher als im Bundesschnitt. Auch gemessen an allen Beschäftigten der burgenländischen Betriebe ergibt sich ein um 14%-punkte höherer Anteil von EU-8 StaatsbürgerInnen als insgesamt. Gleichzeitig ist allerdings der Anteil von Betrieben, die seit der Liberalisierung einen steigenden EU-8 Anteil in ihrer Belegschaft verzeichnen, nicht überdurchschnittlich. Dies verweist auch darauf, dass viele Betriebe bereits seit mehreren Jahren auf Arbeitskräfte aus dem EU-8 Raum zurückgreifen und die Liberalisierung als Zeitpunkt einer erstmaligen Rekrutierung eine vergleichsweise geringe Rolle spielt. Verstärkt erhöhte EU-8 Anteile in der Belegschaft ergeben sich für Unternehmen aus Wien, der Steiermark und Salzburg. Hingegen trifft dies unterdurchschnittlich oft auf Kärntner Unternehmen zu, wie auch auf jene in den westlichen Bundesländern Salzburg, Tirol und Vorarlberg. Insgesamt wird an der nachfolgenden Abbildung deutlich, dass die Relevanz von EU-8 StaatsbürgerInnen im Westen Österreichs unterdurchschnittlich ausfällt.

Abbildung 62: Ausgewählte Indikatoren zur BESCHÄFTIGUNG von EU-8 StaatsbürgerInnen bei AMS-KundInnenbetrieben – Abweichung der Bundesländerwerte vom österreichischen Gesamtwert in %-punkten*



* Österreichische Gesamtwerte (Referenzwerte):
Anteil AMS-KundInnenbetriebe, die EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigen: 24%,
Anteil EU-8 StaatsbürgerInnen an Beschäftigten der AMS-KundInnenbetriebe: 5%
Höherer Anteil EU-8 StaatsbürgerInnen in der Belegschaft nach Arbeitsmarktliberalisierung: 12% der Betriebe

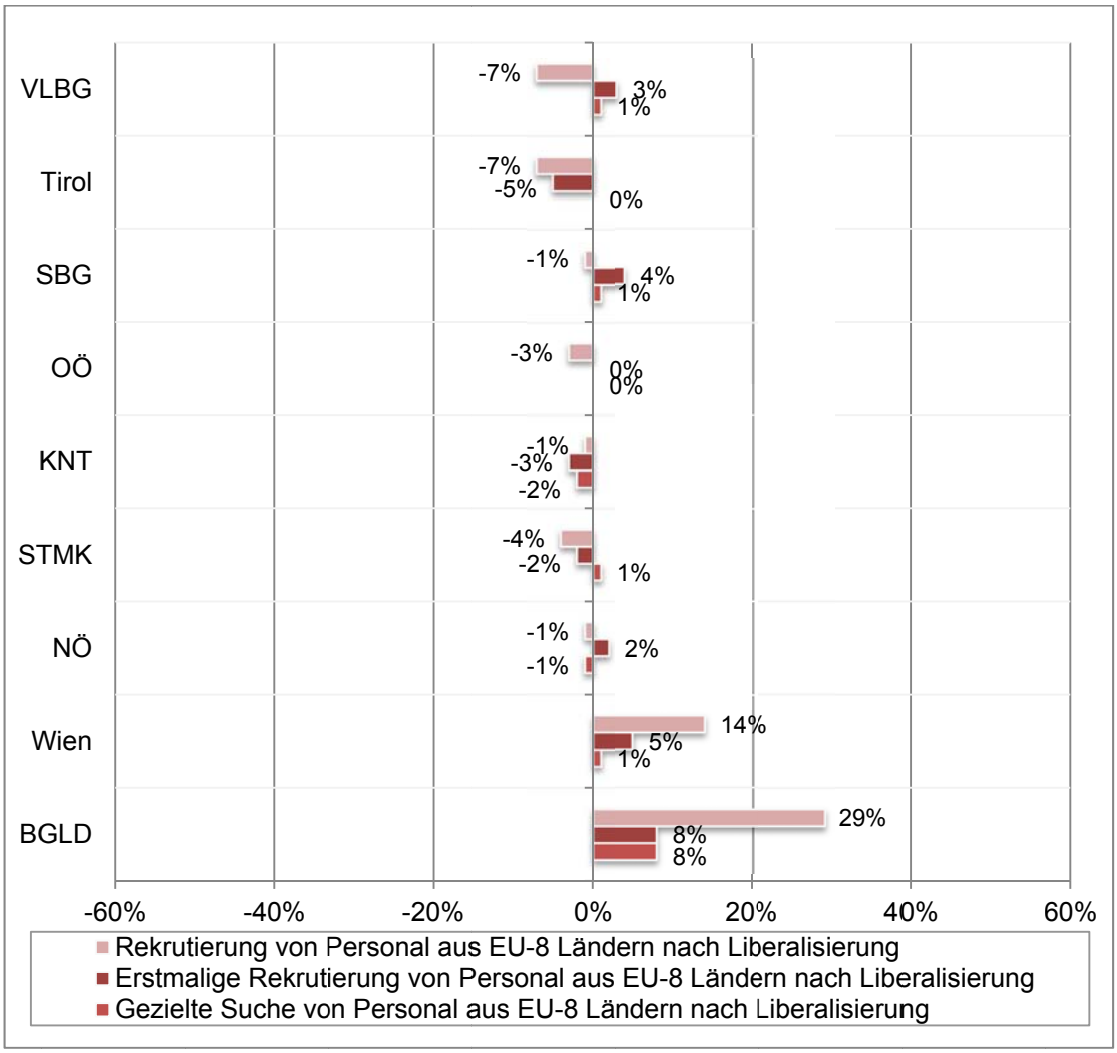
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.
Lesehilfe: Der Anteil von AMS-KundInnenbetrieben, welche EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigen, ist im Burgenland um 45%-punkte höher als bundesweit.

Rekrutierung von EU-8 Arbeitskräften

Das Ost-West-Gefälle spiegelt sich auch in den Indikatoren zur Rekrutierung von EU-8 Arbeitskräften (siehe Abbildung 63): Betriebe der östlichen Bundesländer – allen voran wiederum burgenländische Unternehmen – haben seit der Liberalisierung überproportional oft Arbeitskräfte aus dem EU-8 Raum rekrutiert. In den westlichsten Bundesländern Vorarlberg und Tirol traf dies hingegen am seltensten zu. Nach der Liberalisierung des Arbeitsmarktzuganges für EU-8 BürgerInnen haben insgesamt 8% der Betriebe erstmals Personen aus diesen Ländern rekrutiert. Wiederum gilt dies

etwas verstärkt für burgenländische Unternehmen (+8%-punkte), 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 (2%). Etwas überdurchschnittlich haben burgenländische und Wiener Betriebe gezielt in den EU-8 Ländern gesucht. Deutlich mehr Betriebe haben also Personal aus dem EU-8 Raum eingestellt, als gesucht. In allen Landesteilen finden hierbei EU-8 StaatsbürgerInnen auf verschiedensten Wegen zu den österreichischen Unternehmen. Blindbewerbungen, die Bewerbung auf in österreichischen Medien geschaltete Annoncen oder Mundpropaganda nehmen neben dem AMS (siehe weiter unten) eine wichtige Rolle ein.

Abbildung 63: Ausgewählte Indikatoren zur Rolle von EU-8 StaatsbürgerInnen im REKRUTIERUNGSVERHALTEN der AMS-KundInnenbetriebe – Abweichung der Bundesländerwerte vom österreichischen Gesamtwert in %-punkten*



* Österreichische Gesamtwerte (Referenzwerte):
Rekrutierung von Personal aus EU-8 Ländern nach Liberalisierung: 18%
Erstmalige Rekrutierung von Personal aus EU-8 Ländern nach Liberalisierung: 8%
Gezielte Suche von Personal aus EU-8 Ländern nach Liberalisierung: 2%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929. Werte für Österreich insgesamt:

Lesehilfe: Der Anteil von AMS-KundInnenbetrieben, welche nach der Liberalisierung Personal aus EU-8 Ländern rekrutierten, ist im Burgenland um 29%-punkte höher als bundesweit.

Nachteilige Aspekte in Bezug auf EU-8 Arbeitskräfte sehen Betriebe sind 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 also eine Schlüsselqualifikation und -anforderung am Arbeitsmarkt und dies gilt unabhängig der Tätigkeitsniveaus. So zeigen die Ergebnisse zu den Anforderungsprofilen nach verschiedenen Tätigkeitsniveaus und Berufsgruppen, dass zumindest grundlegende Deutschkenntnisse auch für einfache Hilfsarbeiten erwartet werden. Für Arbeitssuchende mit Defiziten in den Deutschkenntnissen kann im Erwerb verbesserter Kenntnisse also durchaus ein Wettbewerbsvorteil gegenüber migrationsbereiten Arbeitssuchenden aus dem EU-8 Raum liegen. Die Maßnahmen des AMS spezifisch für Arbeitssuchende 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 Facharbeiterbereich 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 Betriebe 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 den 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 für ArbeitgeberInnen (welche Qualifikationen bringt ein/e 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 (siehe

COM(2012) 306 final). 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 Anerkennungsmöglichkeiten 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 (13% 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 Arbeitsmarktliberalisierung das LSDB-G in Kraft, in dessen Zentrum der Verwaltungsstraftatbestand der Unterschreitung des – der Tätigkeit angemessenen – Grundlohns 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 Arbeitsuchenden (wiewohl auch der ArbeitnehmerInnen) kann das Bewusstsein über ihre Lohnansprüche gestärkt werden, respektive auf zuständige Beratungsstellen hingewiesen werden (bspw. 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 durchaus ein inhaltlicher Bedarf gesehen werden, der auch im Rah-

[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 bereit zu halten. 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 u.a. 2012).

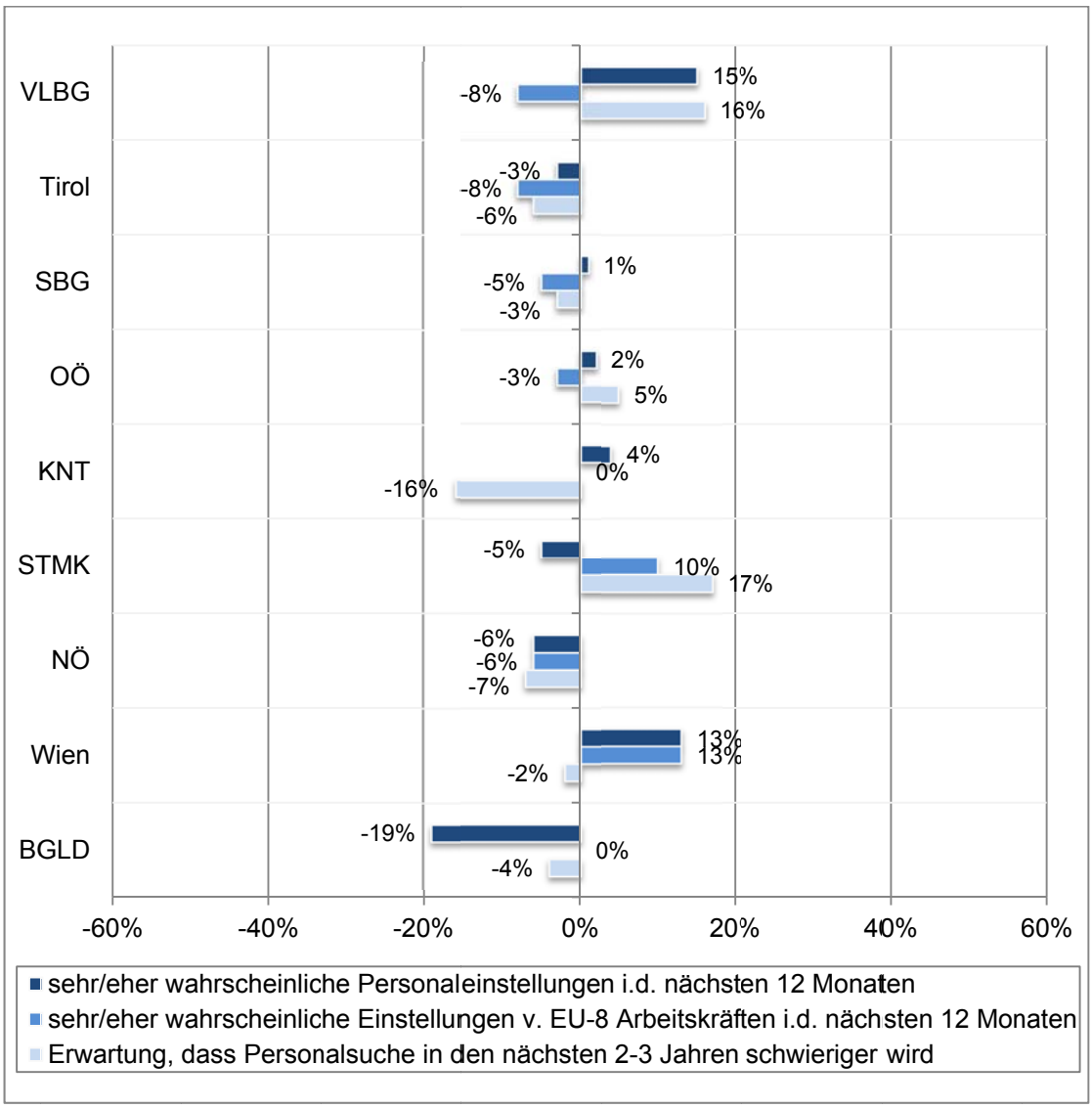
men von Kooperationsbeziehungen mit den EU-8 Arbeitsmarktverwaltungen thematisch bearbeitbar wäre. Darüber hinaus sind gute Vernetzungsstrukturen zwischen verschiedenen AkteurInnen (bspw. AMS, Arbeiterkammer, gewerkschaftliche Beratungszentren in den Grenzregionen wie IGR) in diesem Feld wesentlich um unerwünschte Entwicklungen hintan zu halten.

Künftige Personaleinstellungen

Bundesweit plant fast die Hälfte der Unternehmen 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 Burgendland. Dabei gehen österreichweit etwa 15% davon aus, dass sie sehr/eher wahrscheinlich (auch) auf Personal aus dem EU-8 Raum zurückgreifen werden, wobei sich in der Frage auch weiterhin ein Ost-West-Gefälle abzeichnet. Es sind Betriebe der westlichen Bundesländer, welche vergleichsweise seltener an Personal aus dem EU-8 Raum denken.

Mittelfristig (2 bis 3 Jahre) erwarten 49% der Unternehmen zusehends Probleme beim Finden von passendem Personal für offene Stellen. Hier wird vor allem im FacharbeiterInnenbereich eine entsprechende negative Erwartungshaltung zum Ausdruck gebracht wird. Regional thematisieren Vorarlberger und steirische Unternehmen deutlich überdurchschnittlich diesen Aspekt, während Kärntner Betriebe hier weniger Schwierigkeiten in der Zukunft erwarten.

Abbildung 64: Ausgewählte Indikatoren zur KÜNFTIGEN PERSONALSUCHE – Abweichung der Bundesländerwerte vom österreichischen Gesamtwert in %-punkten*



* Österreichische Gesamtwerte (Referenzwerte):
sehr/eher wahrscheinliche Personaleinstellungen i.d. nächsten 12 Monaten: 46%
sehr/eher wahrsch. Personaleinstellungen v. EU-8 Arbeitskräften i.d. nächsten 12 Monaten: 15%
Erwartung, dass Personalsuche in den nächsten 2-3 Jahren schwieriger wird: 49% der Betriebe

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929. Werte für Österreich insgesamt:

Lesehilfe: Der Anteil von AMS-KundInnenbetrieben, welche in den nächsten 12 Monaten sehr/eher wahrscheinlich Personal einstellen werden, ist im Burgenland um 19%-punkte niedriger als bundesweit.

Die Arbeitsmarktliberalisierung wird seitens der Unternehmen im Zusammenhang mit der Frage der Abdeckung des Arbeitskräftebedarfs positiv gewertet, vergrößert sich doch der Pool an möglichen (Fach-)ArbeiterInnen. Auch bisher waren, sofern Betriebe gezielt in den EU-8 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 darüberhinausgehend – könn-

ten entsprechende Potenziale und Kooperationsmöglichkeiten 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 hier angedacht werden. Dies könnte sich in einer ersten Umsetzungsphase beispielsweise auf bestimmte PES und eine spezifische Palette an Mangelberufen konzentrieren, um hier ein entsprechend gut koordiniertes und effizientes Vorgehen zu erreichen, da hier mit einigen Herausforderungen zu rechnen ist (bspw. Anwendung unterschiedlicher Berufssystematik, Vergleichbarkeit der Qualifikationen). Zur intensivierten Information der Betriebe könnten auch bewährte Instrumente wie die Flexibilitätsberatung genutzt werden. Gerade die Flexibilitätsberatung bietet ein breites Feld an Handlungsfeldern 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 Unternehmen kaum explizit angeführt werden, verstärkt thematisiert werden (siehe weiter unten).

Deckung betrieblicher Bedarfe an Qualifizierungs- und Beratungsangeboten zur Unterstützung des Rekruitings: Neben solchen Rekruitingaktivitäten sind eine genaue Abklärung betrieblicher Bedarfe und die Erstellung entsprechender Angebote wesentlich. Bestehende Qualifizierungs- und Beratungsangebote des AMS für Unternehmen (etwa Qualifizierungsberatung-QBB, Qualifizierungsverbünde) sind hier wesentliche Instrumente. Aber auch die Qualifizierungsförderung von Beschäftigten, sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitssuchende, 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 bspw. AMS Standing Committee on New Skills, AMS Qualifikationsbarometer – http://bis.ams.or.at/qualibarometer) zurückgegriffen werden und es können in enger Kooperation von AMS, Unternehmen und Weiterbildungsanbietern bedarfsorientierte Angebote entwickelt werden.

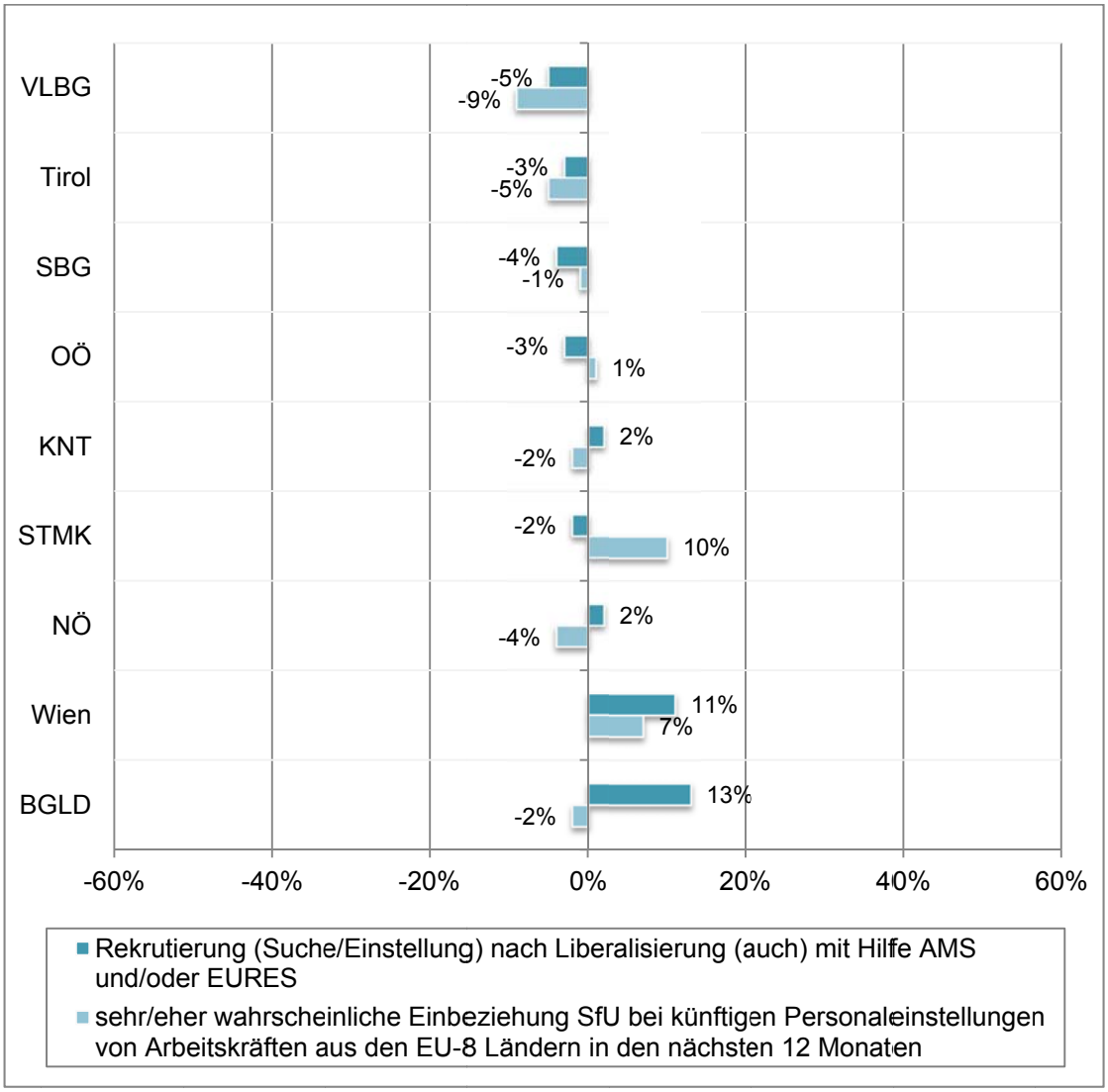
Rolle des AMS bei der Stellenbesetzung mit EU-8 StaatsbürgerInnen

Was die Indikatoren zur Rolle des AMS bei der Besetzung von Stellen mit EU-8 Arbeitskräften betrifft, zeigen sich keine grundlegenden Verhaltensänderungen mit der Arbeitsmarktliberalisierung: Die gezielte Suche nach Arbeitskräften aus dem EU-Raum blieb konstant auf einem relativ niedrigen Niveau (rund 2% 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 Sinn 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 Betriebe.

Bezogen auf die Gesamtheit aller Betriebe ergibt sich so eine Einbindung des AMS bei 6% der Rekrutierungsaktivitäten (Suche/Einstellung) in Bezug auf EU-8 StaatsbürgerInnen in der Phase seit der Liberalisierung. Überdurchschnittliche ist diese Inanspruchnahme von Leistungen des AMS bei burgenländischen und Wiener Betrieben, in den westlichen beiden Bundesländern ist der Nutzungsanteil klar unterdurchschnittlich – sie rekrutieren ihre EU-8 Arbeitskräfte also eher ohne die Unterstützung des SfU (siehe Abbildung 65).

Mit Blick in die Zukunft ist bei insgesamt 15% der AMS-KundInnen im Lauf der nächsten 12 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 11% der Betriebe mit diesbezüglichen Bedarfen zu rechnen ist. Steirische und Wiener Unternehmen könnten sich dabei zu deutlich größeren Anteilen (rund 20%) 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.

Abbildung 65: Ausgewählte Indikatoren zur ROLLE DES AMS IN DER REKRUTIERUNG von EU-8 StaatsbürgerInnen – Abweichung der Bundesländerwerte vom österreichischen Gesamtwert in %-punkten*



* Österreichische Gesamtwerte (Referenzwerte):
Rekrutierung (Suche/Einstellung) nach Liberalisierung (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES: 6%
sehr/eher wahrscheinliche Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten: 11%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929. Werte für Österreich insgesamt:

Lesehilfe: Der Anteil von AMS-KundInnenbetrieben, welche nach der Liberalisierung EU-8 Arbeitskräfte mit Hilfe des AMS/EURES rekrutierten (suchten/einstellten), war im Burgenland um 13%-punkte höher als bundesweit.

Schärfung des Profils 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 6% derer mit entsprechenden Suchaktivitäten geben explizit an, hierbei 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 besitze der Begriff EURES einen relativ geringen Bekanntheitsgrad und Wiedererkennungswert. Dies wird auf den Umstand zurück geführt, 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 Sinn, als 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 ebd.). In Summe werden eine bessere strategische Platzierung und eine Schärfung des Profils dieses spezifischen europaweiten Vermittlungskanals 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 der Grenzregion, was von ArbeitgeberInnen und Arbeitsuchenden beiderseits der Grenzen genutzt werden sollte. Vor allem tschechische und slowenische Arbeitsmarktexpertinnen haben ein solches gemeinsames Informationssystem der grenznahmen RGSen zur Sprache gebracht. Aktuell bestehen unserer Information nach in den österreichischen 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-Projekts geplant, wird aber aktuell nicht weiter verfolgt.[39] 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 also 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 Unternehmen als erfreuliche Erweiterung des Pools potentieller 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 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

[39] Siehe http://www.netlab-online.eu/ (Aktivitäten, 25.06.2012)

werden gerade im gering qualifizierten 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 jenes Segment offener Stellen für die Betriebe traditionellerweise überdurchschnittlich stark auf die Leistungen des AMS zurückgreifen, wäre gezielter nachzugehen.

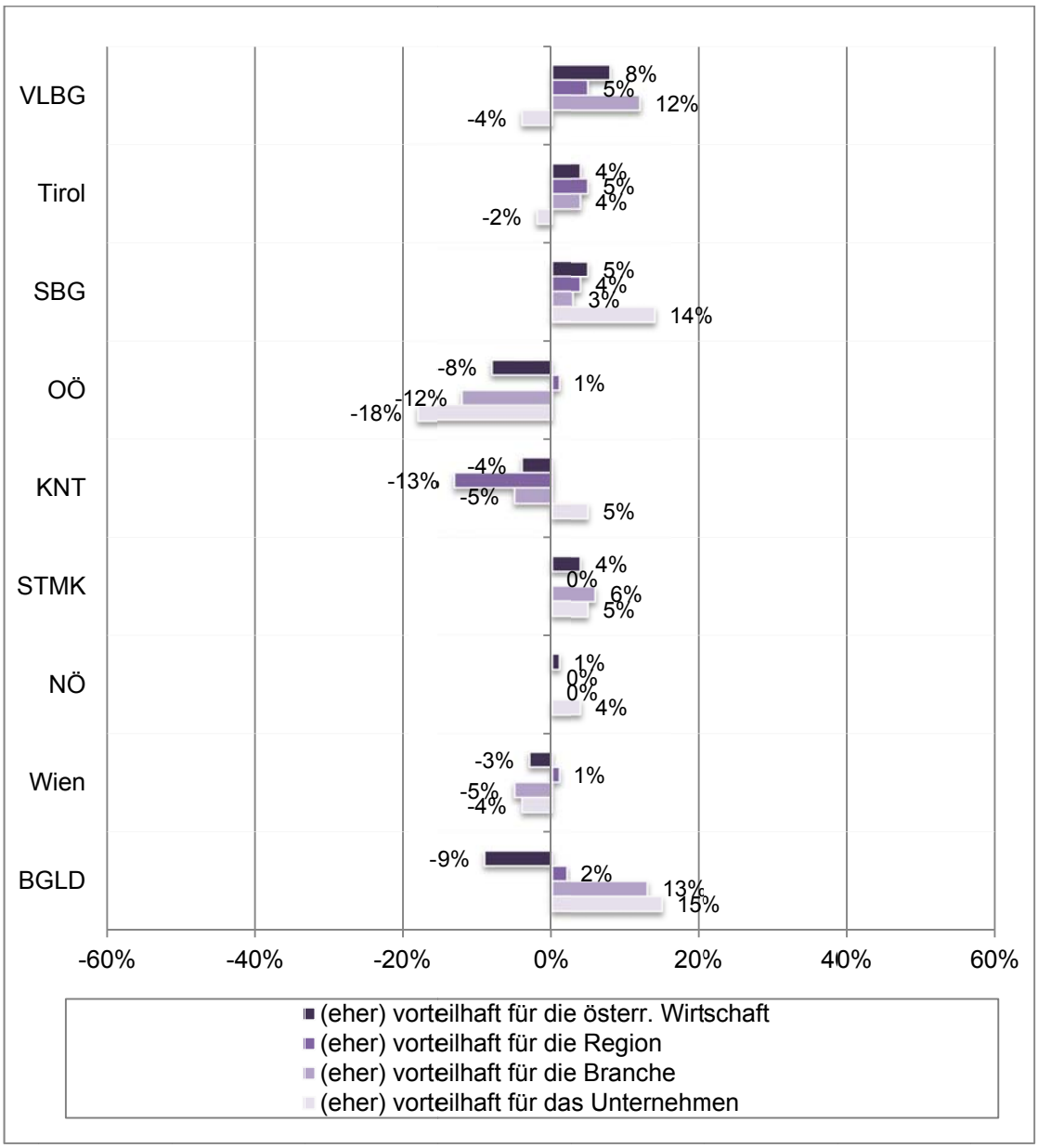
Bilanz der Liberalisierung aus Sicht der Unternehmen

Die Bilanz der AMS-KundInnen knapp ein Jahr nach der Liberalisierung fällt relativ positiv aus, wenngleich auch regional in einem durchaus unterschiedlichen Maße und ja nach Blickwinkel divergierend. Betriebe sehen die Liberalisierung also durchaus differenziert und verorten auf einer gesamtwirtschaftlichen Ebene am öftesten positive Effekte, sind doch 46% 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 Arbeitsmarktöffnung 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 Unternehmen differenziert und 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 gering qualifizierte 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.

Abbildung 66: BILANZ DER LIBERALISIERUNG auf verschiedenen Ebenen – Abweichung der Bundesländerwerte vom österreichischen Gesamtwert in %-punkten*



* Österreichische Gesamtwerte (Referenzwerte):
(eher) vorteilhaft für das Unternehmen: 38%
(eher) vorteilhaft für die Branche: 43%
(eher) vorteilhaft für die Region: 35%
(eher) vorteilhaft für die österr. Wirtschaft: 46%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929. Werte für Österreich insgesamt:

Lesehilfe: Der Anteil von AMS-KundInnenbetrieben, welche die Liberalisierung als (eher) vorteilhaft für die österreichische Wirtschaft beurteilen, ist im Burgenland um 9%-punkte niedriger als bundesweit.

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, wie zuvor an verschiedenen Stellen schon angemerkt wurde, allen GesprächspartnerInnen aus den EU-8 Arbeitsmarktverwaltungen ein wichtiges Anliegen. Bedarf besteht hier vor allem im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitens in Österreich, um migrationsinteressierte ArbeitnehmerInnen bereits in ihren Heimatländern gut beraten zu können. Hier wäre unter Einbeziehung entsprechender ExpertInnen der gegenseitige Austausch weiter fortzuführen respektive zu intensivieren. Dies umfasst zum einen arbeitsrechtliche Fragen aber auch sozialrechtliche Aspekte. Auch der grenzüberschreitende und EU-weite **Austausch über offene Stellen** ist ein Thema, in welchem die ExpertInnen Optimierungspotenziale verorten.

Eine effektive Zusammenarbeit der Arbeitsmarktverwaltungen basiert auch auf einer guten **Kenntnis** der jeweils ‚anderen' **Systeme und Strukturen**. Hier regen einige ExpertInnen vertiefende Aktivitäten zwischen den Arbeitsmarktverwaltungen etwa in Form von ‚Schnuppertagen' und Hospitanzen an. Letztlich wird Potential für weitergehende Aktivitäten auch in der verstärkten **Vernetzung zwischen den Systemen der (Aus-)Bildung, Arbeitsmarkt und Unternehmen** gesehen. 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 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 auf Grund der gegebenen Expertise als wichtiger Partner beim Aufbau und der Weiterentwicklung von praxisnahen Ausbildungen wahrgenommen.

12 Verzeichnisse

12.1 Literatur

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, p. 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 EU - 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 (2012): Auswirkungen der Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes für die StaatsbürgerInnen der EU10 auf die Regionen Österreichs, Präsentation im Rahmen des AMS Workshop ‚Arbeitsmarktöffnung' am 22.3.2012, 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.

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 (21012): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2011 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Wien.

12.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der AMS-KundInnen nach Bundesland 13

Abbildung 2: Wirtschaftsabschnitte der AMS-KundInnen, nach Bundesland 14

Abbildung 3: Betriebsgröße der AMS-KundInnen, nach Bundesland 15

Abbildung 4: Brutto-Zuwanderung (Mai-Dezember 2011), Absolutzahlen, nach Bezirken 17

Abbildung 5: Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft, nach Bundesland (Basis: AMS-KundInnenbetriebe) 26

Abbildung 6: Anteil der AMS-KundInnen, welche EU-8 StaatsbürgerInnen und sonstige nicht-österreichische StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Bundesland 31

Abbildung 7: Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Bundesland 33

Abbildung 8: Ostösterreich (Burgenland, Wien, Niederösterreich): Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Wirtschaftsabschnitten 35

Abbildung 9: Südösterreich (Steiermark, Kärnten): Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Wirtschaftsabschnitten 35

Abbildung 10: Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg): Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Wirtschaftsabschnitten 36

Abbildung 11: Herkunftsländer der EU-8 ArbeitnehmerInnen, nach Bundesland und Regionen 37

Abbildung 12: Herkunftsländer der EU-8 ArbeitnehmerInnen, nach Wirtschaftsabschnitten 38

Abbildung 13: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Bundesland und Regionen 39

Abbildung 14: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Wirtschaftsabschnitten 40

Abbildung 15: Anteil der AMS-KundInnen, die (aus dem EU-8 Raum grenzüberschreitend) überlassene Arbeitskräfte beschäftigen, nach Bundesland 42

Abbildung 16: Anteil der AMS-KundInnen, die überlassene Arbeitskräfte beschäftigen, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 43

Abbildung 17: Anteil der AMS-KundInnen, welche Firmen aus dem EU-8 Raum mit der Durchführung von Dienstleistungen in Österreich beauftragt hat, nach Bundesland 44

Abbildung 18: Anteil der Betriebe, die schon einmal Arbeitskräfte aus den EU-8 Ländern rekrutiert haben, nach Bundesland 47

Abbildung 19: Anteil der Betriebe, die schon einmal Arbeitskräfte aus den EU-8 Ländern rekrutiert haben, nach Wirtschaftsabschnitte und Region 48

Abbildung 20: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Bundesland 49

Abbildung 21: Ostösterreich (Burgenland, Wien, Niederösterreich): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten 50

Abbildung 22: Südösterreich (Steiermark, Kärnten): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten 51

Abbildung 23: Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg): Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Wirtschaftsabschnitten 51

Abbildung 24: Anteil von Betrieben, die nach der Arbeitsmarktliberalisierung gezielt nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern gesucht haben und Anteil von Betrieben, welche MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern eingestellt haben, nach Bundesland 53

Abbildung 25: Anteil von Betrieben, die während der Übergangsfristen gezielt nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern gesucht haben und Anteil von Betrieben, welche MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern eingestellt haben, nach Bundesland 54

Abbildung 26: Motive für Suche nach MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern, vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung, Mehrfachnennungen möglich 57
Abbildung 27: EU-8 Länder in denen vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung gesucht wurde, Mehrfachnennungen möglich 59
Abbildung 28: Suchwege bei der Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung, Mehrfachnennungen möglich 60
Abbildung 29: Bewerbung der zu besetzenden Arbeitsstelle vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung, Mehrfachnennungen möglich 62
Abbildung 30: Betriebe, die MitarbeiterInnen aus EU-8 Ländern – ohne gezielte Suche – eingestellt haben: Rekrutierungswege vor und nach Arbeitsmarktliberalisierung, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 64
Abbildung 31: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern NACH der Arbeitsmarktliberalisierung: Tätigkeitsniveau, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 67
Abbildung 32: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern: Tätigkeitsniveau, Veränderung vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung in %-punkten, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 68
Abbildung 33: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern NACH der Arbeitsmarktliberalisierung: Berufsobergruppen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 70
Abbildung 34: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern: Berufsgruppen, Veränderung vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung in %-punkten, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 71
Abbildung 35: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Formale schulische Qualifikationsanforderung für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten 82
Abbildung 36: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Erwünschtes berufliches Qualifikationsniveau für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %- 83
Abbildung 37: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Geforderte Deutschkenntnisse für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten 84
Abbildung 38: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Geforderte muttersprachliche Kenntnisse für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten 85
Abbildung 39: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Geforderte EDV-Kenntnisse für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten 86
Abbildung 40: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Mobilitätsanforderungen für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten 87
Abbildung 41: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Arbeitszeiten für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten 88
Abbildung 42: Rekrutierung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Beschäftigungsformen für die einzelnen Berufsobergruppen, Darstellung als Abweichung der Berufsobergruppe vom Gesamtwert in %-punkten 89
Abbildung 43: Geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten, nach Bundesland 91
Abbildung 44: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten: Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern?, nach Bundesland 92
Abbildung 45: Sehr/eher geplante Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Bundesland 93
Abbildung 46: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern: Rekrutierung in bestimmten Herkunftsländern, für spezifische Berufe und Tätigkeitsniveaus; nach Region 94

Abbildung 47: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern für bestimmte Tätigkeitsniveaus, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 95
Abbildung 48: Betriebe, die nach der Liberalisierung für jeweiliges Tätigkeitsniveau nicht rekrutierten, planen im nächsten Jahr sehr/eher wahrscheinlich mit der Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern für dieses Tätigkeitsniveau, Mehrfachnennungen möglich 96
Abbildung 49: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern: Berufsgruppen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 97
Abbildung 50: Betriebe, die nach der Liberalisierung für jeweilige Berufsgruppe nicht rekrutierten, planen im nächsten Jahr sehr/eher wahrscheinlich mit der Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern für diese Berufsgruppe, Mehrfachnennungen möglich 99
Abbildung 51: Gründe gegen die künftige Einstellung von Arbeitskräften aus dem EU-8 Raum, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 101
Abbildung 52: Das Finden von passendem Personal in den nächsten 2-3 Jahren..., nach Bundesland 102
Abbildung 53: Tätigkeitsniveaus, für welche eine MitarbeiterInnensuche in den nächsten 2-3 Jahren schwieriger erwartet wird, nach Bundesland, Mehrfachnennungen möglich 104
Abbildung 54: Berufsgruppen, für welche eine MitarbeiterInnensuche in den nächsten 2-3 Jahren schwieriger erwartet wird, nach Bundesland, Mehrfachnennungen möglich 105
Abbildung 55: Suche (auch) mit Hilfe/Vermittlung über AMS und/oder EURES, nach Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen aus EU-8 seit Liberalisierung und Region 110
Abbildung 56: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Bundesland 113
Abbildung 57: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Bundesland 122
Abbildung 58: Bilanz der Liberalisierung für die Branche, nach Branchen 126
Abbildung 59: Bilanz der Liberalisierung für die Region, nach Region und nach Grenzregion 127
Abbildung 60: Bilanz der Liberalisierung für die österreichische Wirtschaft allgemein, nach Bundesland 128
Abbildung 61: Bilanz der Liberalisierung auf verschiedenen Ebenen, nach Regionen 131
Abbildung 62: Ausgewählte Indikatoren zur BESCHÄFTIGUNG von EU-8 StaatsbürgerInnen bei AMS-KundInnenbetrieben – Abweichung der Bundesländerwerte vom Gesamtwert in %-punkten 133
Abbildung 63: Ausgewählte Indikatoren zur Rolle von EU-8 StaatsbürgerInnen im REKRUTIERUNGSVERHALTEN der AMS-KundInnenbetriebe – Abweichung der Bundesländerwerte vom Gesamtwert in %-punkten 134
Abbildung 64: Ausgewählte Indikatoren zur KÜNFTIGEN PERSONALSUCHE – Abweichung der Bundesländerwerte vom Gesamtwert in %-punkten 138
Abbildung 65: Ausgewählte Indikatoren zur ROLLE DES AMS IN DER REKRUTIERUNG von EU-8 StaatsbürgerInnen – Abweichung der Bundesländerwerte vom Gesamtwert in %-punkten 141
Abbildung 66: BILANZ DER LIBERALISIERUNG auf verschiedenen Ebenen, nach Regionen – Abweichung der Bundesländerwerte vom Gesamtwert in %-punkten 144

12.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht GesprächspartnerInnen ExpertInneninterviews 11

Tabelle 2: Bereitschaft zu Beschäftigung in Österreich - wahrgenommene Berufsbereiche 21

Tabelle 3: Anteil AusländerInnen an allen unselbständig Beschäftigten und bei AMS-KundInnenbetrieben, nach Bundesländer 25

Tabelle 4: Anteil AusländerInnen an allen unselbständig Beschäftigten und bei AMS-KundInnenbetrieben, nach Wirtschaftsabschnitte 25

Tabelle 5: Anteil EU-8 StaatsbürgerInnen an allen unselbständig Beschäftigten und bei AMS-KundInnenbetrieben, nach Wirtschaftsabschnitten 27

Tabelle 6: Unselbständig Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft in AMS-KundInnenbetrieben, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 28

Tabelle 7: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern nach der Arbeitsmarktliberalisierung: Berufe mit mindestens > 5% Nennungen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 72

Tabelle 8: Rekrutierung (Suche/Einstellung) von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern nach der Liberalisierung: Übersicht der Anforderungsprofile nach Berufsobergruppen (ISCO Systematik)*, Mehrfachnennungen möglich 79

Tabelle 9: Übersicht – Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten nach Berufsobergruppen (ISCO Systematik)*, Mehrfachnennungen möglich 81

Tabelle 10: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern für bestimmte Berufe, Berufe mit mindestens > 5% Nennungen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 98

Tabelle 11: Berufe, für welche eine MitarbeiterInnensuche in den nächsten 2-3 Jahren schwieriger erwartet wird, nach Bundesland, Mehrfachnennungen möglich 107

Tabelle 12: Betriebsstandort Grenzregion EU-8 Staaten, nach Bundesland 158

Tabelle 13: Betriebsstandort Grenzregion EU-8 Staaten, nach Region 158

Tabelle 14: Betriebsstandort in Grenzregion* zu EU-8 Staaten, nach Bundesland 158

Tabelle 15: Stammbetrieb, nach Bundesland 158

Tabelle 16: Stammbetrieb mit Filialen, nach Bundesland 159

Tabelle 17: Stammbetrieb mit Filialen, nach Wirtschaftsabschnitt 159

Tabelle 18: Standorte der Filialen, nach Bundesland, Mehrfachnennungen möglich 159

Tabelle 19: Anzahl MitarbeiterInnen, nach Bundesland 160

Tabelle 20: Frauenanteil in der Belegschaft, nach Bundesland 160

Tabelle 21: Mittlere Anzahl MitarbeiterInnen, nach Wirtschaftsabschnitt 160

Tabelle 22: Mittlerer Frauenanteil in der Belegschaft, nach Wirtschaftsabschnitt 160

Tabelle 23: Konstanter Personalstand in den letzten 12 Monaten, nach Wirtschaftsabschnitt 161

Tabelle 24: Kein konstanter Personalstand in den letzten 12 Monaten: Verlauf der Personalstandsänderungen, nach Wirtschaftsabschnitt 161

Tabelle 25: Konstanter Personalstand in den letzten 12 Monaten, nach Bundesland 161

Tabelle 26: Verlauf der Personalstandsänderungen in den letzten 12 Monaten, nach Bundesland 162

Tabelle 27: Verlauf der Personalstandsänderungen in den letzten 12 Monaten, nach Bundesland 162

Tabelle 28: Wirtschaftsabschnitt, nach Wirtschaftsklasse und Region 163

Tabelle 29: Betriebsgröße, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 167

Tabelle 30: AMS-KundInnen die EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 168

Tabelle 31: AMS-KundInnen die EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Betriebsgröße und Region 169

Tabelle 32: Durchschnittliche Anzahl MitarbeiterInnen mit EU-8 Staatsbürgerschaft in Betrieben, die EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Bundesland 169
Tabelle 33: Durchschnittliche Anzahl MitarbeiterInnen mit EU-8 Staatsbürgerschaft in Betrieben, die EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 170
Tabelle 34: AMS-KundInnen die nicht-österreichische StaatsbürgerInnen (exkl. EU-8) beschäftigen, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 171
Tabelle 35: AMS-KundInnen die nicht-österreichische StaatsbürgerInnen (EU-8 und weitere StaatsbürgerInnen) beschäftigen, nach Bundesland 172
Tabelle 36: AMS-KundInnen die nicht-österreichische StaatsbürgerInnen (EU-8 und weitere StaatsbürgerInnen) beschäftigen, nach Betriebsgröße und Region 173
Tabelle 37: AMS-KundInnen die nicht-österreichische StaatsbürgerInnen (EU-8 und weitere StaatsbürgerInnen) beschäftigen, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 174
Tabelle 38: Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Regionen 175
Tabelle 39: Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Betriebsstandort 176
Tabelle 40: Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Wirtschaftsabschnitt 176
Tabelle 41: Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Betriebsgröße und Region 177
Tabelle 42: Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften, nach Betriebsgröße und Region 178
Tabelle 43: Beschäftigung von grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften, nach Betriebsgröße und Region 178
Tabelle 44: Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 179
Tabelle 45: Beschäftigung von grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 180
Tabelle 46: Entsandte ArbeitnehmerInnen aus dem EU-8 Raum, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 181
Tabelle 47: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Bundesland 181
Tabelle 48: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Wirtschaftsabschnitt 182
Tabelle 49: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Betriebsgröße und Region 182
Tabelle 50: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft war vor der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Betriebsstandort 182
Tabelle 51: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Personalstandsentwicklung in den letzten 12 Monaten 183
Tabelle 52: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern, nach Betriebsstandort 183
Tabelle 53: Betriebe, die schon einmal Arbeitskräfte aus den EU-8 Ländern rekrutiert haben, nach Betriebsgröße und Region 183
Tabelle 54: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Region I 184
Tabelle 55: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Region II 184
Tabelle 56: Betriebe, die nach der Arbeitsmarktliberalisierung Personal aus den EU-8 Ländern rekrutiert haben, nach Rekrutierungsverhalten vor der Liberalisierung und Region 185
Tabelle 57: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Bundesland; 185
Tabelle 58: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Betriebsgröße und Region 186

Tabelle 59: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Betriebsstandort 186
Tabelle 60: Suche nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, nach Bundesland 187
Tabelle 61: Suche nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 187
Tabelle 62: Einstellung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, nach Bundesland 188
Tabelle 63: Suche nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, nach Einstellung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern und Region 188
Tabelle 64: Suche nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, nach Einstellung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern und Wirtschaftsabschnitt 189
Tabelle 65: Betriebe, die MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern – ohne gezielte Suchaktivitäten – eingestellt haben, nach Rekrutierungsweg und Region, Mehrfachnennungen möglich 190
Tabelle 66: Betriebe, die MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern – ohne gezielte Suchaktivitäten – eingestellt haben, nach Rekrutierungsweg und Wirtschaftsabschnitt, Mehrfachnennungen möglich 191
Tabelle 67: Berufe, für die kein geeignetes Personal in Österreich gefunden wurde* 192
Tabelle 68: Suche nach spezifischen Kompetenzen (unabhängig Herkunft), Mehrfachnennungen möglich 193
Tabelle 69: Gute Erfahrungen anderer Unternehmen - Details*, Mehrfachnennungen möglich 193
Tabelle 70: Veränderung Motive nach Liberalisierung, nach Region 194
Tabelle 71: Wichtigere Motive für Suche von Arbeitskräften in den EU-8 Ländern vor der Liberalisierung * 194
Tabelle 72: Veränderungen bei der Rekrutierung nach der Arbeitsmarktliberalisierung, nach Region 194
Tabelle 73: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung: Tätigkeitsniveau, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 195
Tabelle 74: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern nach der Arbeitsmarktliberalisierung: Tätigkeitsniveau, nach Wirtschaftsabschnitt, Mehrfachnennungen möglich 195
Tabelle 75: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern nach der Arbeitsmarktliberalisierung: Berufsobergruppen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 196
Tabelle 76: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern nach der Arbeitsmarktliberalisierung: Berufsobergruppen, nach Wirtschaftabschnitte, Mehrfachnennungen möglich 197
Tabelle 77: Rekrutierung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern NACH der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Hilfsarbeitskräfte, Mehrfachnennungen möglich 198
Tabelle 78: Rekrutierung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern VOR der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Hilfsarbeitskräfte, Mehrfachnennungen möglich 199
Tabelle 79: Rekrutierung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern NACH der Liberalisierung: Anforderungsprofil für BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe, Mehrfachnennungen möglich 200
Tabelle 80: Rekrutierung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern NACH der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Handwerks- und verwandte Berufe, Mehrfachnennungen möglich 201
Tabelle 81: Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern VOR der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Handwerks- und verwandte Berufe, Mehrfachnennungen möglich 202
Tabelle 82: Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern NACH der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Dienstleistungsberufe, Mehrfachnennungen möglich 203

Tabelle 83: Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern NACH der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe, Mehrfachnennungen 204
Tabelle 84: Gründe wieso nach der Liberalisierung keine MitarbeiterInnen mehr aus dem EU-8 Raum eingestellt wurden, nach Bundesland 205
Tabelle 85: Wird das Finden von passendem Personal in den nächsten 2-3 Jahren...?, nach Wirtschaftsabschnitt 206
Tabelle 86: Wird das Finden von passendem Personal in den nächsten 2-3 Jahren...?, nach Betriebsgröße 207
Tabelle 87: Tätigkeitsniveaus, für welche eine MitarbeiterInnensuche in den nächsten 2-3 Jahren schwieriger erwartet wird, nach Wirtschaftsabschnitte, Mehrfachnennungen möglich 207
Tabelle 88: Anteil der Unternehmen, welche das Finden von passendem Personal für FacharbeiterInnenpositionen in den nächsten 2-3 Jahren als schwieriger einstufen, nach Bundesland 208
Tabelle 89: Betriebe, welche das Finden von passendem Personal für FacharbeiterInnenpositionen in den nächsten 2-3 Jahren als schwieriger einstufen: Verteilung nach Branche, nach Region 208
Tabelle 90: Anteil der Unternehmen, welche das Finden von passendem Personal für Hilfs- oder angelernte Tätigkeiten in den nächsten 2-3 Jahren als schwieriger einstufen, nach Bundesland 208
Tabelle 91: Betriebe, welche das Finden von passendem Personal für Hilfs- oder angelernte Tätigkeiten in den nächsten 2-3 Jahren als schwieriger einstufen: Verteilung nach Branche, nach Region 208
Tabelle 92: Geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 209
Tabelle 93: Geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten, nach Betriebsgröße und Region 210
Tabelle 94: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten: Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 211
Tabelle 95: Sehr/eher geplante Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 212
Tabelle 96: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten: Einstellung von Arbeitskräften aus bestimmten EU-8 Ländern, nach Region 213
Tabelle 97: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern – bestimmte Berufe; nach Bundesland 213
Tabelle 98: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern – bestimmte Tätigkeitsniveaus; nach Wirtschaftsabschnitt 213
Tabelle 99: Gründe gegen Arbeitskräfte aus dem EU-8 Raum, nach Wirtschaftsabschnitt und Region, Mehrfachnennungen möglich 214
Tabelle 100: Wenn Suche: Suche (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, nach Suche/Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Staaten seit Liberalisierung **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
Tabelle 101: Suche (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, nach Bundesland 216
Tabelle 102: Suche (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, nach Suche/Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Staaten seit Liberalisierung 216
Tabelle 103: Wenn Suche/Einstellung: Suche (auch) mit Hilfe/Vermittlung über AMS und/oder EURES, nach Suche/Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Staaten seit Liberalisierung 214
Tabelle 104: Suche (auch) mit Hilfe/Vermittlung über AMS und/oder EURES, nach Bundesland 217
Tabelle 105: Wenn Suche/Einstellung: Suche (auch) mit Hilfe/Vermittlung über AMS und/oder EURES, nach Suche/Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Staaten seit Liberalisierung und Betriebsgröße 215

Tabelle 106: Wenn Suche/Einstellung: Suche (auch) mit Hilfe/Vermittlung über AMS und/oder EURES, nach Wirtschaftsabschnitten 215
Tabelle 107: Wenn Suche/Einstellung: Suche (auch) mit Hilfe/Vermittlung über AMS und/oder EURES, nach Bundesland 215
Tabelle 108: Wenn Suche (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES: Genutzte Angebote AMS/EURES, Mehrfachantworten möglich 217
Tabelle 109: Wenn Suche (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES: Zufriedenheit mit Angeboten von AMS/EURES 217
Tabelle 110: Wenn Suche aber ohne AMS/EURES: hilfreiche Angebote 218
Tabelle 111: Wenn sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten: Einbeziehung SfU, nach Region 218
Tabelle 112: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Region 218
Tabelle 113: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Wirtschaftsabschnitt 219
Tabelle 114: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Betriebsgröße 219
Tabelle 115: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen aus EU-8 seit Liberalisierung und Region 220
Tabelle 116: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Suche/Einstellung von Arbeitskräften aus EU-8 (auch) mit Hilfe/Vermittlung über AMS und/oder EURES, und Region 221
Tabelle 117: Gründe für Einbeziehung SfU bei Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Region, Mehrfachnennungen möglich 221
Tabelle 118: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Grenzregion und Region 222
Tabelle 119: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Region und Betriebsgröße 222
Tabelle 120: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Beschäftigung von MitarbeiterInnen aus EU-8 und Region 223
Tabelle 121: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen aus EU-8 seit Liberalisierung und Region 223
Tabelle 122: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Region und Wirtschaftsabschnitt 224
Tabelle 123: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Region und Einschätzung künftige Suche 224
Tabelle 124: Einschätzung künftige Suche, nach Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen und Region 225
Tabelle 125: Vorteile für Unternehmen, nach Beschäftigung von MitarbeiterInnen aus EU-8 , Mehrfachantworten möglich 225
Tabelle 126: Vorteile für Unternehmen, nach Region, Mehrfachantworten möglich 225
Tabelle 127: Vorteile für Unternehmen, nach Wirtschaftsabschnitt, Mehrfachantworten möglich 226
Tabelle 128: Vorteile für Unternehmen (Detail), nach Grenzregion, Mehrfachantworten möglich 226
Tabelle 129: Vorteile für Unternehmen, nach Einschätzung künftige Suche, Mehrfachantworten möglich 227
Tabelle 130: Nachteile für Unternehmen, Mehrfachantworten möglich 227
Tabelle 131: Nachteile für Unternehmen, nach Grenzregion, Mehrfachantworten möglich 227
Tabelle 132: Nachteile für Unternehmen, nach Beschäftigung von MitarbeiterInnen aus EU-8 , Mehrfachantworten möglich 228
Tabelle 133: Bilanz der Liberalisierung für die Branche, nach Bundesland 228
Tabelle 134: Bilanz der Liberalisierung für die Branche, nach Wirtschaftsabschnitt und Region 229

Tabelle 135: Vorteile für Branche, nach Wirtschaftsabschnitt, Mehrfachantworten möglich 229
Tabelle 136: Nachteile für Branche, Mehrfachantworten möglich 230
Tabelle 137: Bilanz der Liberalisierung für die Region, nach Bundesland 230
Tabelle 138: Bilanz der Liberalisierung für die Region, nach Grenzregion und Region 230
Tabelle 139: Vorteile für Region, nach Region, Mehrfachantworten möglich 231
Tabelle 140: Vorteile für Region, nach Grenzregion, Mehrfachantworten möglich 231
Tabelle 141: Nachteile für Region, nach Region, Mehrfachantworten möglich 231
Tabelle 142: Nachteile für Region, nach Grenzregion, Mehrfachantworten möglich 231
Tabelle 143: Bilanz der Liberalisierung für die österreichische Wirtschaft insgesamt, nach Wirtschaftsabschnitt 232
Tabelle 144: Bilanz der Liberalisierung für die österreichische Wirtschaft insgesamt, nach Region 232
Tabelle 145: Vorteile für öst. Wirtschaft insgesamt, nach Bundesland, Mehrfachantworten möglich 232
Tabelle 146: Vorteile für öst. Wirtschaft insgesamt, nach Wirtschaftsabschnitt, Mehrfachantworten möglich 233
Tabelle 147: Nachteile für öst. Wirtschaft insgesamt, nach Bundesland, Mehrfachantworten möglich 233
Tabelle 148: Bilanz der Liberalisierung auf verschiedenen Ebenen, nach Bundesland 234
Tabelle 149: Bilanz der Liberalisierung auf verschiedenen Ebenen, nach Regionen 234

13 Tabellenanhang

Tabelle 12: Betriebsstandort Grenzregion EU-8 Staaten, nach Bundesland

		Anteil
Region (NUTS1)	Ostösterreich	32%
	Südösterreich	23%
	Westösterreich	45%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929

Tabelle 13: Betriebsstandort Grenzregion EU-8 Staaten, nach Region

	Region (NUTS1)			
	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Grenzregion	39%	33%	2%	21%
keine Grenzregion	61%	67%	98%	79%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929

Tabelle 14: Betriebsstandort in Grenzregion* zu EU-8 Staaten, nach Bundesland

	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Grenzregion	100%	63%	49%	5%		12%				21%
keine Grenzregion		37%	51%	95%	100%	88%	100%	100%	100%	79%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929; Regionen, die direkt an die EU-8 Mitgliedstaaten angrenzen.

Tabelle 15: Stammbetrieb, nach Bundesland

	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ja	89%	90%	77%	94%	87%	89%	91%	84%	78%	86%
nein	11%	10%	23%	6%	12%	11%	9%	16%	22%	13%
weiß nicht/keine Angabe					0%		0%		0%	0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929

Tabelle 16: Stammbetrieb mit Filialen, nach Bundesland

	Burgen-land	Kärnten	NÖ	OÖ	Salz-burg	Steier-mark	Tirol	Vorarl-berg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ja	19%	24%	31%	27%	32%	39%	24%	29%	36%	30%
nein	81%	75%	69%	73%	68%	60%	75%	71%	57%	69%
weiß nicht/keine Angabe		1%				0%	1%		7%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 778.

Tabelle 17: Stammbetrieb mit Filialen, nach Wirtschaftsabschnitt

	Wirtschaftsabschnitt								
	Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Erbring. sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ja	10%	36%	9%	43%	14%	25%	46%	47%	30%
nein	90%	64%	91%	55%	84%	73%	53%	52%	69%
weiß nicht/keine Angabe				2%	2%	1%	2%	1%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=778.

Tabelle 18: Standorte der Filialen, nach Bundesland, Mehrfachnennungen möglich

	Bundesland									
	Burgen-land	Kärnten	NÖ	OÖ	Salz-burg	Steier-mark	Tirol	Vorarl-berg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Österreich	100%	98%	76%	95%	100%	100%	94%	90%	91%	93%
EU-15		2%	18%	18%	25%	8%	10%	12%	3%	13%
Sonstiges		0%	7%	16%	5%	7%	7%	9%	11%	8%
Ungarn	1%	1%	1%	2%	10%	14%	5%	5%	9%	6%
Tschechien	2%	0%	1%	3%	10%	13%	5%		2%	5%
Polen				2%	10%	13%	5%	0%	3%	5%
Slowakei		2%	0%	2%	10%	7%	5%		2%	4%
Slowenien	1%	1%		2%	10%	7%	5%		0%	3%
EU-2			0%	2%	10%	6%	5%	1%	0%	3%
Esland, Lettland, Litauen				2%	5%	6%	5%		0%	3%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=274, n miss = 2

Tabelle 19: Anzahl MitarbeiterInnen, nach Bundesland

	Mittelwert	Median
Burgenland	16	4
Kärnten	21	7
NÖ	39	8
OÖ	45	10
Salzburg	23	9
Steiermark	32	12
Tirol	40	9
Vorarlberg	21	7
Wien	30	5
Gesamt	33	9

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929

Tabelle 20: Frauenanteil in der Belegschaft, nach Bundesland

	Mittelwert	Median
Burgenland	41,79	50,00
Kärnten	47,56	50,00
NÖ	41,11	33,33
OÖ	56,23	55,56
Salzburg	50,94	50,00
Steiermark	46,05	50,00
Tirol	47,76	50,00
Vorarlberg	51,19	50,00
Wien	53,16	50,00
Gesamt	48,73	50,00

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929

Tabelle 21: Mittlere Anzahl MitarbeiterInnen, nach Wirtschaftsabschnitt

	Mittelwert	Median
Land- und Forstwirtschaft	13	3
Herstellung von Waren	63	14
Bau	20	9
Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	21	8
Verkehr und Lagerei	33	10
Beherbergung und Gastronomie	17	6
Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	58	7
Gesundheit- und Sozialwesen	122	24
Gesamt	33	9

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929

Tabelle 22: Mittlerer Frauenanteil in der Belegschaft, nach Wirtschaftsabschnitt

	Mittelwert	Median
Land- und Forstwirtschaft	36,26	25,00
Herstellung von Waren	35,56	28,57
Bau	19,21	16,00
Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	57,30	50,00
Verkehr und Lagerei	23,76	19,23
Beherbergung und Gastronomie	58,81	55,56
Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	46,46	40,00
Gesundheit- und Sozialwesen	79,08	83,33
Gesamt	48,73	50,00

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929

Tabelle 23: Konstanter Personalstand in den letzten 12 Monaten, nach Wirtschaftsabschnitt

	Wirtschaftsabschnitt								
	Land- und Forst-wirtschaft	Herstel-lung von Waren	Bau	Handel, Instand stand-hal-tung, Repa-ratur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beher-bergung und Gastro-nomie	Erbrin-gung von sonst. wirt-schaftl. Dienst-leistun-gen	Gesund-heit- und Sozial-wesen	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
im Wesentlichen ja	70%	71%	69%	74%	63%	74%	62%	78%	72%
nein	30%	27%	31%	24%	36%	24%	38%	20%	26%
weiß nicht/keine Angabe		3%		2%	1%	1%		3%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929

Tabelle 24: Kein konstanter Personalstand in den letzten 12 Monaten: Verlauf der Personalstandsänderungen, nach Wirtschaftsabschnitt

	Wirtschaftsabschnitt								
	Land- und Forstwirt wirt-schaft	Herstel-lung von Waren	Bau	Handel, Instand-haltung, Repara-tur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beher-bergung und Gastro-nomie	Erbrin-gung von sonst. wirt-schaftl. Dienst-leistun-gen	Gesund-heit- und Sozial-wesen	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
(tendenziell) ein Personalabbau	2%	3%	17%	32%	19%	27%	22%		21%
(tendenziell) eine Personalaufstockung	5%	73%	20%	54%	19%	2%	29%		33%
saisonale Schwan-kungen	72%	9%	58%	1%	33%	53%	44%		32%
unerwartete Schwan-kungen (auftragsbe-zogen, krisenbedingt)	2%	12%	1%	2%	24%	3%	1%		5%
Sonstiges (befristete Arbeitsgenehmigung Drittstaaten, EU-2; Personalfluktuatio-nen)	19%	2%	5%		5%	7%	5%		4%
weiß nicht/keine Angabe				11%		7%			4%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=262, Subgruppen mit n <=25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 25: Konstanter Personalstand in den letzten 12 Monaten, nach Bundesland

	Burgen-land	Kärnten	NÖ	OÖ	Salz-burg	Steier-mark	Tirol	Vorarl-berg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
im Wesentlichen ja	89%	70%	67%	80%	78%	67%	74%	54%	70%	72%
nein	10%	22%	31%	20%	22%	33%	26%	46%	27%	26%
weiß nicht/keine Angabe	1%	8%	2%						3%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929

Tabelle 26: Verlauf der Personalstandsänderungen in den letzten 12 Monaten, nach Bundesland

	Wirtschaftsabschnitt								
	Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
(tendenziell) ein Personalabbau	1%	1%	5%	8%	7%	7%	8%	2%	6%
(tendenziell) eine Personalaufstockung	1%	20%	6%	13%	7%	0%	11%	14%	9%
saisonale Schwankungen	21%	3%	18%	0%	12%	13%	16%	3%	8%
unerwartete Schwankungen	1%	3%	0%	1%	9%	1%	0%	0%	1%
Sonstiges (befristete Arbeitsgenehmigung Drittstaaten, EU-2; Personalfluktuationen)	6%	1%	2%		2%	2%	2%	1%	1%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929

Tabelle 27: Verlauf der Personalstandsänderungen in den letzten 12 Monaten, nach Bundesland

	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
(tendenziell) ein Personalabbau	1%	5%	3%	8%	6%	9%	5%	8%	2%	6%
(tendenziell) eine Personalaufstockung	3%	7%	5%	5%	5%	18%	9%	11%	16%	9%
saisonale Schwankungen	5%	10%	16%	6%	7%	4%	7%	22%	4%	8%
unerwartete Schwankungen			4%		1%	0%	2%	3%	2%	1%
Sonstiges (befristete Arbeitsgenehmigung Drittstaaten, EU-2; Personalfluktuationen)	1%		3%	1%				1%	3%	1%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929

Tabelle 28: Wirtschaftsabschnitt, nach Wirtschaftsklasse und Region

		Region (NUTS1)			
		Ostöst-erreich	Südös-terreich	Westöst-erreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Handel, Instand-haltung, Repara-tur KFZ	Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen	2%	5%	18%	10%
	Einzelhandel mit Bekleidung	12%	0%	9%	8%
	Handel mit Kraftwagen mit einem Gesamtgewicht von 3,5 t oder weniger	4%	15%	3%	6%
	Einzelhandel mit Motorenkraftstoffen (Tankstellen)	10%	5%		5%
	Großhandel mit Kraftwagenteilen und -zubehör	4%		7%	4%
	Einzelhandel mit Möbeln, Einrichtungsgegenständen und sonstigem Hausrat	1%			1%
	Handelsvermittlung von Waren ohne ausgeprägten Schwerpunkt		5%	7%	4%
	Einzelhandel mit Blumen, Pflanzen, Sämereien, Düngemitteln, zoologischem Bedarf und lebenden Tieren	2%		7%	4%
	Einzelhandel mit Tabakwaren			9%	4%
	Großhandel mit sonstigen Maschinen und Ausrüstungen	4%	5%	3%	4%
	Einzelhandel mit Textilien	7%	5%		4%
	Einzelhandel mit kosmetischen Erzeugnissen und Körperpflegemitteln	8%	3%		3%
	Großhandel ohne ausgeprägten Schwerpunkt		10%	1%	2%
	Einzelhandel mit Uhren und Schmuck	3%	5%		2%
	Einzelhandel mit Waren verschiedener Art, Hauptrichtung Nahrungs- und Genussmittel, Getränke und Tabakwaren	1%	5%	2%	2%
	Großhandel mit sonstigen Büromaschinen und -einrichtungen			4%	2%
	Großhandel mit Bekleidung und Schuhen	3%	3%	0%	2%
	Großhandel mit Holz, Baustoffen, Anstrichmitteln und Sanitärkeramik	3%		1%	2%
	Großhandel mit Textilien	3%		1%	1%
	Großhandel mit sonstigen Nahrungs- und Genussmitteln		5%	1%	1%
	Einzelhandel mit Schuhen und Lederwaren			3%	1%
	Großhandel mit Getränken	4%		0%	1%
	Großhandel mit Foto- und optischen Erzeugnissen, elektrischen Haushaltsgeräten und Geräten der Unterhaltungselektronik		5%	1%	1%
	Großhandel mit Fleisch und Fleischwaren		0%	3%	1%
	Großhandel mit pharmazeutischen, medizinischen und orthopädischen Erzeugnissen	1%	5%		1%
	Großhandel mit chemischen Erzeugnissen			3%	1%
	Einzelhandel mit Fleisch und Fleischwaren		5%		1%
	Sonstiger Einzelhandel in Verkaufsräumen (ohne Antiquitäten und Gebrauchtwaren)			3%	1%
	Sonstiger Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln			3%	1%
	Handelsvermittlung von Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren			3%	1%
	Einzelhandel mit Büchern			3%	1%
	Handelsvermittlung von sonstigen Waren		5%		1%
	Großhandel mit kosmetischen Erzeugnissen und Körperpflegemitteln		5%		1%
	Großhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren, ohne ausgeprägten Schwerpunkt	3%			1%
	Großhandel mit lebenden Tieren	3%			1%
	Einzelhandel mit Fahrrädern, Sport- und Campingartikeln	2%			1%
	Großhandel mit Datenverarbeitungsgeräten, peripheren Geräten und Software	2%			1%
	Sonstiger Einzelhandel, nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder auf Märkten			1%	1%
	Großhandel mit sonstigen Gebrauchs- und Verbrauchsgütern			1%	1%
	Großhandel mit Möbeln, Teppichen, Lampen und Leuchten			0%	0%
	Apotheken			1%	0%
	Versand- und Internet-Einzelhandel			1%	0%
	Großhandel mit Getreide, Rohtabak, Saatgut und Futtermitteln	0%	0%		0%
	Einzelhandel mit Geräten der Unterhaltungselektronik	1%			0%
	Sonstiger Einzelhandel mit Waren verschiedener Art			0%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Beher-bergung und Gastro-nomie	Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eissalons u.Ä.	69%	56%	31%	46%
	Hotels, Gasthöfe und Pensionen	22%	41%	47%	40%
	Sonstige Beherbergungsstätten			7%	3%
	Ausschank von Getränken			7%	3%
	Ferienunterkünfte und ähnliche Beherbergungsstätten	5%		4%	3%
	Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen	5%	1%	2%	2%
	Campingplätze		1%	3%	2%
	Event-Caterer	0%		1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Herstel-lung von	Herstellung von Backwaren (ohne Dauerbackwaren)	22%	6%	16%	15%
	Herstellung von sonstigen Möbeln	13%	6%	15%	12%

		Region (NUTS1)			
		Ostöst-erreich	Südös-terreich	Westöst-erreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Waren	Herstellung von medizinischen und zahnmedizinischen Apparaten und Materialien		5%	10%	6%
	Herstellung von Schmiede-, Press-, Zieh- und Stanzteilen, gewalzten Ringen und pulvermetallurgischen Erzeugnissen	8%	9%	2%	5%
	Herstellung von sonstigen Konstruktionsteilen, Fertigbauteilen, Ausbauelementen und Fertigteilbauten aus Holz	18%			5%
	Fleischverarbeitung		9%	5%	4%
	Drucken a.n.g.	2%		8%	4%
	Herstellung von Schmuck, Gold- und Silberschmiedewaren (ohne Fantasieschmuck)			6%	3%
	Sonstige Verarbeitung von Obst und Gemüse	9%			2%
	Herstellung von sonstigen Werkzeugmaschinen		10%		2%
	Herstellung elektrischer und elektronischer Ausrüstungsgegenstände für Kraftwagen		10%		2%
	Herstellung von Erzeugnissen aus Beton, Zement und Kalksandstein für den Bau	8%			2%
	Herstellung von konfektionierten Textilwaren (ohne Bekleidung)			4%	2%
	Mineralölverarbeitung		9%		2%
	Herstellung von Furnier-, Sperrholz-, Holzfaser- und Holzspanplatten		9%		2%
	Herstellung von Geräten und Einrichtungen der Telekommunikationstechnik	7%			2%
	Herstellung von Ausbauelementen aus Metall	0%		3%	2%
	Herstellung von sonstiger Oberbekleidung		6%	0%	1%
	Herstellung von Hebezeugen und Fördermitteln		6%	0%	1%
	Mahl- und Schälmühlen			3%	1%
	Druck- und Medienvorstufe		6%		1%
	Herstellung von Metallkonstruktionen			3%	1%
	Herstellung von Elektromotoren, Generatoren und Transformatoren	1%		2%	1%
	Oberflächenveredlung und Wärmebehandlung		5%		1%
	Weberei	1%		1%	1%
	Säge-, Hobel- und Holzimprägnierwerke			2%	1%
	Milchverarbeitung (ohne Herstellung von Speiseeis)		1%	2%	1%
	Herstellung von Platten, Folien, Schläuchen und Profilen aus Kunststoffen	0%		2%	1%
	Schlachten (ohne Schlachten von Geflügel)			2%	1%
	Herstellung von sonstigen Erzeugnissen a.n.g.			2%	1%
	Mechanik a.n.g.			2%	1%
	Herstellung von sonstigen Kunststoffwaren			1%	1%
	Be- und Verarbeitung von Naturwerksteinen und Natursteinen a.n.g.	2%			1%
	Herstellung von sonstigen Teilen und sonstigem Zubehör für Kraftwagen	1%	1%	1%	1%
	Herstellung von Süßwaren (ohne Dauerbackwaren)				0%
	Herstellung von sonstigen keramischen Erzeugnissen			1%	1%
	Herstellung von Pumpen und Kompressoren a.n.g.			1%	1%
	Herstellung von Margarine u.ä. Nahrungsfetten			1%	1%
	Erzeugung und erste Bearbeitung von Aluminium			1%	1%
	Herstellung von Mess-, Kontroll-, Navigations- u.ä. Instrumenten und -vorrichtungen		1%	1%	0%
	Herstellung von sonstigen Gummiwaren	1%			0%
	Herstellung von Wellpapier und -pappe sowie von Verpackungsmitteln aus Papier, Karton und Pappe		1%	0%	0%
	Installation von Maschinen und Ausrüstungen a.n.g.	1%		0%	0%
	Herstellung von elektrischen Lampen und Leuchten	0%	1%		0%
	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen	0%	1%		0%
	Herstellung von optischen und fotografischen Instrumenten und Geräten			0%	0%
	Herstellung von sonstigen nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen a.n.g.	1%			0%
	Herstellung von Musikinstrumenten	1%			0%
	Herstellung von Maschinen für sonstige bestimmte Wirtschaftszweige a.n.g.	1%			0%
	Herstellung von Erfrischungsgetränken, Gewinnung natürlicher Mineralwässer	1%			0%
	Buntmetallgießereien	1%			0%
	Herstellung von Dauerbackwaren		1%		0%
	Herstellung von Werkzeugen			0%	0%
	Herstellung von Büromaschinen (ohne Datenverarbeitungsgeräte und periphere Geräte)				0%
	Eisengießereien			0%	0%
	Veredlung und Bearbeitung von Flachglas			0%	0%

		Region (NUTS1)			
		Ostöst-erreich	Südös-terreich	Westöst-erreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
	Schlachten von Geflügel		1%		0%
	Herstellung von Verpackungen und Verschlüssen aus Eisen, Stahl und NE-Metall		1%		0%
	Reparatur von elektronischen und optischen Geräten	0%			0%
	Herstellung von Kaltprofilen	0%			0%
	Herstellung von Schlössern und Beschlägen aus unedlen Metallen			0%	0%
	Herstellung von sonstigen elektronischen und elektrischen Drähten und Kabeln	0%			0%
	Herstellung von sonstigen elektrischen Ausrüstungen und Geräten a.n.g.	0%			0%
	Herstellung von Schreibwaren und Bürobedarf aus Papier, Karton und Pappe	0%			0%
	Herstellung von Parketttafeln	0%			0%
	Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen		0%		0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Bau	Gas-, Wasser-, Heizungs- und Lüftungs- und Klimaanlageninstallation	22%	18%	10%	16%
	Elektroinstallation	9%	16%	14%	13%
	Bau von Gebäuden	9%	17%	12%	12%
	Dachdeckerei und Zimmerei	7%	9%	16%	11%
	Fußboden-, Fliesen- und Plattenlegerei, Tapeziererei	3%	11%	15%	10%
	Sonstige Bauinstallation	9%	9%	7%	8%
	Sonstige spezialisierte Bautätigkeiten a.n.g.	11%		6%	7%
	Bautischlerei und -schlosserei	11%		5%	6%
	Vorbereitende Baustellenarbeiten	11%		4%	6%
	Malerei und Glaserei	6%	2%	7%	6%
	Anbringen von Stuckaturen, Gipserei und Verputzerei	2%	9%		3%
	Abbrucharbeiten		8%	1%	2%
	Bau von Straßen	1%		3%	2%
	Sonstiger Ausbau a.n.g.		3%		1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Gesund-sund-heit- und Sozial-wesen	Sonstiges Sozialwesen a.n.g.	17%	36%	35%	29%
	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter	11%	10%	34%	20%
	Gesundheitswesen a.n.g.	33%	1%	5%	14%
	Facharztpraxen	2%	32%	8%	12%
	Tagesbetreuung von Kindern	13%		7%	7%
	Altenheime, Alten- und Behindertenwohnheime	5%	8%	4%	6%
	Pflegeheime	8%	5%	1%	5%
	Arztpraxen für Allgemeinmedizin	9%			3%
	Krankenhäuser	1%	1%	3%	2%
	Zahnarztpraxen		5%	1%	2%
	Sonstige Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	0%	1%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Erbrin-gung von sonst. wirt-schaftl. Dienst-leistun-gen	Befristete Überlassung von Arbeitskräften	30%	49%	42%	39%
	Reisebüros	21%	8%	4%	11%
	Allgemeine Gebäudereinigung	14%	13%	6%	10%
	Garten- und Landschaftsbau sowie Erbringung von sonstigen gärtne-rischen Dienstleistungen	1%	1%	14%	6%
	Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen	1%		13%	6%
	Vermittlung von Arbeitskräften	5%		8%	5%
	Hausmeisterdienste		15%	3%	4%
	Leasing von nichtfinanziellen immateriellen Vermögensgegenständen (ohne Copyrights)	10%			4%
	Copy-Shops, Dokumentenvorbereitung und Erbringung sonstiger spezieller Sekretariatsdienste	10%			4%
	Vermietung von Sport- und Freizeitgeräten		13%		3%
	Private Wach- und Sicherheitsdienste	3%		2%	2%
	Reiseveranstalter			4%	2%
	Vermietung von Kraftwagen mit einem Gesamtgewicht von 3,5 t oder weniger			2%	1%
	Sonstige Überlassung von Arbeitskräften	2%			1%
	Abfüllen und Verpacken	0%		1%	1%
	Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter			1%	0%
	Spezielle Reinigung von Gebäuden und Reinigung von Maschinen	1%			0%
	Reinigung a.n.g.	1%			0%
	Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen für Unterneh-men und Privatpersonen a.n.g.	1%			0%
	Allgemeine Sekretariats- und Schreibdienste			1%	0%
	Call Centers	0%			0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Verkehr	Güterbeförderung im Straßenverkehr	40%	49%	42%	43%

		Region (NUTS1)			
		Ostöst-erreich	Südös-terreich	Westöst-erreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
und Lagerei	Betrieb von Taxis	38%	29%	9%	23%
	Sonstige Personenbeförderung im Landverkehr a.n.g.	5%	18%	27%	18%
	Personenbeförderung in der Binnenschifffahrt			12%	5%
	Umzugstransporte	5%		3%	3%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr a.n.g.	5%	3%	1%	3%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Landverkehr	4%		1%	2%
	Personenbeförderung im Nahverkehr zu Lande (ohne Taxi)	1%	1%	2%	1%
	Personenbeförderung in der Luftfahrt			1%	1%
	Postdienste von Universaldienstleistungsanbietern	1%		1%	0%
	Sonstige Post-, Kurier- und Expressdienste			1%	0%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für die Luftfahrt			1%	0%
	Personenbeförderung im Eisenbahnfernverkehr	1%			0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Land- und Forst-wirt-schaft	Gemischte Landwirtschaft	52%	31%	23%	39%
	Forstwirtschaft	24%	14%	20%	20%
	Holzeinschlag	1%	38%	18%	14%
	Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen für die Tierhaltung			17%	5%
	Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen für den Pflanzenbau	4%	6%	1%	4%
	Anbau von Gemüse und Melonen sowie Wurzeln und Knollen	5%	4%		3%
	Betrieb von Baumschulen sowie Anbau von Pflanzen zu Vermehrungszwecken	3%	2%	5%	3%
	Haltung von anderen Rindern	1%		9%	3%
	Anbau von Wein- und Tafeltrauben	5%			3%
	Anbau von Getreide (ohne Reis), Hülsenfrüchten und Ölsaaten	4%	1%	1%	2%
	Anbau von sonstigen einjährigen Pflanzen			4%	1%
	Erbringung von Dienstleistungen für Forstwirtschaft und Holzeinschlag		4%		1%
	Haltung von Pferden und Eseln			2%	1%
	Haltung von Milchkühen			1%	0%
	Haltung von Geflügel	0%			0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, BTR-Stichprobe, Interviews n = 929

Tabelle 29: Betriebsgröße, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		Land- u. Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Erbringung sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Kleinbetrieb	93%	52%	68%	69%	66%	83%	65%	72%	71%
	Mittelbetrieb	7%	39%	30%	29%	30%	16%	25%	21%	26%
	Großbetrieb		8%	1%	2%	3%	1%	8%	6%	3%
	Superbetrieb*		1%		0%	1%	0%	2%	2%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	Kleinbetrieb	91%	57%	70%	73%	72%	86%	66%	68%	74%
	Mittelbetrieb	9%	35%	29%	26%	26%	14%	25%	29%	23%
	Großbetrieb		7%	1%	1%	2%	0%	8%	3%	2%
	Superbetrieb*		1%		0%			1%	1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Westösterreich	Kleinbetrieb	91%	46%	66%	70%	59%	77%	61%	68%	68%
	Mittelbetrieb	9%	43%	32%	28%	35%	23%	32%	25%	29%
	Großbetrieb	0%	9%	2%	2%	6%	0%	7%	4%	3%
	Superbetrieb*		2%		0%				3%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Kleinbetrieb	92%	50%	68%	70%	64%	80%	63%	69%	70%
	Mittelbetrieb	8%	40%	31%	28%	31%	19%	28%	25%	27%
	Großbetrieb	0%	8%	1%	2%	4%	1%	8%	4%	3%
	Superbetrieb		2%		0%	0%	0%	1%	2%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, *kleine Fallzahl, Ergebnisse daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 30: AMS-KundInnen die EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		MitarbeiterInnen mit EU-8 Staatsbürgerschaft			
		ja	nein	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Land- und Forstwirtschaft	76%	24%		100%
	Herstellung von Waren	26%	74%		100%
	Bau	40%	60%		100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	26%	74%		100%
	Verkehr und Lagerei	22%	78%		100%
	Beherbergung und Gastronomie	42%	58%		100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	22%	78%		100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	36%	64%		100%
	Gesamt	34%	66%		100%
Südösterreich	Land- und Forstwirtschaft	20%	80%		100%
	Herstellung von Waren	29%	71%		100%
	Bau	15%	85%		100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	16%	84%		100%
	Verkehr und Lagerei	45%	55%		100%
	Beherbergung und Gastronomie	24%	76%		100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	54%	46%		100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	25%	75%		100%
	Gesamt	24%	76%		100%
Westösterreich	Land- und Forstwirtschaft	7%	93%		100%
	Herstellung von Waren	21%	79%	0%	100%
	Bau	11%	89%		100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	7%	92%	0%	100%
	Verkehr und Lagerei	39%	61%		100%
	Beherbergung und Gastronomie	22%	78%		100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	22%	78%		100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	39%	61%	0%	100%
	Gesamt	18%	82%	0%	100%
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	43%	57%		100%
	Herstellung von Waren	24%	76%	0%	100%
	Bau	22%	78%		100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	16%	84%	0%	100%
	Verkehr und Lagerei	35%	65%		100%
	Beherbergung und Gastronomie	27%	73%		100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	29%	71%		100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	34%	65%	0%	100%
	Gesamt	24%	76%	0%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 31: AMS-KundInnen die EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Betriebsgröße und Region

		MitarbeiterInnen mit EU-8 Staatsbürgerschaft			
		ja	nein	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostöster-reich	Kleinbetrieb	30%	70%		100%
	Mittelbetrieb	38%	62%		100%
	Großbetrieb	68%	32%		100%
	Superbetrieb*	60%	40%		100%
	Gesamt	34%	66%		100%
Südöster-reich	Kleinbetrieb	19%	81%		100%
	Mittelbetrieb	36%	64%		100%
	Großbetrieb	60%	40%		100%
	Superbetrieb*	62%	38%		100%
	Gesamt	24%	76%		100%
Westöster-reich	Kleinbetrieb	11%	89%		100%
	Mittelbetrieb	32%	68%	0%	100%
	Großbetrieb	45%	53%	2%	100%
	Superbetrieb*	77%	23%		100%
	Gesamt	18%	82%	0%	100%
Gesamt	Kleinbetrieb	19%	81%		100%
	Mittelbetrieb	35%	65%	0%	100%
	Großbetrieb	55%	44%	1%	100%
	Superbetrieb	68%	32%		100%
	Gesamt	24%	76%	0%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interveiws n=929, *kleine Fallzahl, Ergebnisse daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 32: Durchschnittliche Anzahl MitarbeiterInnen mit EU-8 Staatsbürgerschaft in Betrieben, die EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Bundesland

	Mittelwert	Median
Burgenland	5	2
Kärnten	2	1
NÖ	4	3
OÖ	12	3
Salzburg	5	1
Steiermark	6	3
Tirol	7	2
Vorarlberg	3	1
Wien	8	2
Gesamt	6	2

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 317, n miss = 6

Tabelle 33: Durchschnittliche Anzahl MitarbeiterInnen mit EU-8 Staatsbürgerschaft in Betrieben, die EU-8 StaatsbürgerInnen beschäftigen, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		Mittelwert	Median
Ostösterreich	Land- und Forstwirtschaft	3	1
	Herstellung von Waren	8	3
	Bau	3	2
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	3	2
	Verkehr und Lagerei	4	3
	Beherbergung und Gastronomie	4	2
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	30	20
	Gesundheit- und Sozialwesen	13	2
	Gesamt	6	2
Südösterreich	Land- und Forstwirtschaft	3	1
	Herstellung von Waren	7	2
	Bau	2	1
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	5	1
	Verkehr und Lagerei	2	1
	Beherbergung und Gastronomie	2	2
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	10	3
	Gesundheit- und Sozialwesen	9	10
	Gesamt	5	2
Westösterreich	Land- und Forstwirtschaft	3	2
	Herstellung von Waren	6	1
	Bau	4	1
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	4	3
	Verkehr und Lagerei	2	1
	Beherbergung und Gastronomie	4	1
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	70	7
	Gesundheit- und Sozialwesen	9	5
	Gesamt	8	2
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	3	1
	Herstellung von Waren	7	3
	Bau	3	2
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	4	2
	Verkehr und Lagerei	3	1
	Beherbergung und Gastronomie	3	2
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	35	7
	Gesundheit- und Sozialwesen	10	5
	Gesamt	6	2

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 317, n miss = 6

Tabelle 34: AMS-KundInnen die nicht-österreichische StaatsbürgerInnen (exkl. EU-8) beschäftigen, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		ja	nein	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostöster-reich	Land- und Forstwirtschaft	53%	47%		100%
	Herstellung von Waren	39%	61%	0%	100%
	Bau	33%	63%	4%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	23%	72%	6%	100%
	Verkehr und Lagerei	57%	42%	1%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	60%	37%	3%	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	16%	73%	10%	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	47%	48%	5%	100%
	Gesamt	38%	58%	4%	100%
Südöster-reich	Land- und Forstwirtschaft	48%	52%		100%
	Herstellung von Waren	65%	33%	1%	100%
	Bau	37%	63%		100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	36%	64%		100%
	Verkehr und Lagerei	13%	87%		100%
	Beherbergung und Gastronomie	51%	49%		100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	56%	39%	5%	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	43%	57%		100%
	Gesamt	45%	55%	0%	100%
Westöster-reich	Land- und Forstwirtschaft	43%	57%		100%
	Herstellung von Waren	57%	42%	1%	100%
	Bau	52%	48%		100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	42%	58%	0%	100%
	Verkehr und Lagerei	45%	52%	3%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	68%	32%	1%	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	39%	61%		100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	67%	31%	2%	100%
	Gesamt	55%	45%	1%	100%
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	49%	51%		100%
	Herstellung von Waren	54%	46%	1%	100%
	Bau	42%	57%	2%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	34%	64%	2%	100%
	Verkehr und Lagerei	42%	56%	2%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	62%	37%	1%	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	34%	61%	5%	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	54%	44%	2%	100%
	Gesamt	47%	51%	2%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 35: AMS-KundInnen die nicht-österreichische StaatsbürgerInnen (EU-8 und weitere StaatsbürgerInnen) beschäftigen, nach Bundesland

		Anteil
Burgenland	keine AusländerInnen	23%
	AusländerInnen	77%
	Gesamt	100%
Kärnten	keine AusländerInnen	57%
	AusländerInnen	43%
	Gesamt	100%
NÖ	keine AusländerInnen	46%
	AusländerInnen	54%
	Gesamt	100%
OÖ	keine AusländerInnen	40%
	AusländerInnen	60%
	Gesamt	100%
Salzburg	keine AusländerInnen	42%
	AusländerInnen	58%
	Gesamt	100%
Steiermark	keine AusländerInnen	34%
	AusländerInnen	66%
	Gesamt	100%
Tirol	keine AusländerInnen	50%
	AusländerInnen	50%
	Gesamt	100%
Vorarlberg	keine AusländerInnen	34%
	AusländerInnen	66%
	Gesamt	100%
Wien	keine AusländerInnen	45%
	AusländerInnen	55%
	Gesamt	100%
Gesamt	keine AusländerInnen	43%
	AusländerInnen	57%
	Gesamt	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, n miss = 17

Tabelle 36: AMS-KundInnen die nicht-österreichische StaatsbürgerInnen (EU-8 und weitere StaatsbürgerInnen) beschäftigen, nach Betriebsgröße und Region

			Anteil
Ostösterreich	Kleinbetrieb	keine AusländerInnen	46%
		AusländerInnen	54%
		Gesamt	100%
	Mittelbetrieb	keine AusländerInnen	38%
		AusländerInnen	62%
		Gesamt	100%
	Großbetrieb	keine AusländerInnen	17%
		AusländerInnen	83%
		Gesamt	100%
	Superbetrieb*	keine AusländerInnen	42%
		AusländerInnen	58%
		Gesamt	100%
	Gesamt	keine AusländerInnen	43%
		AusländerInnen	57%
		Gesamt	100%
Südösterreich	Kleinbetrieb	keine AusländerInnen	47%
		AusländerInnen	53%
		Gesamt	100%
	Mittelbetrieb	keine AusländerInnen	37%
		AusländerInnen	63%
		Gesamt	100%
	Großbetrieb	keine AusländerInnen	20%
		AusländerInnen	80%
		Gesamt	100%
	Superbetrieb*	keine AusländerInnen	21%
		AusländerInnen	79%
		Gesamt	100%
	Gesamt	keine AusländerInnen	44%
		AusländerInnen	56%
		Gesamt	100%
Westösterreich	Kleinbetrieb	keine AusländerInnen	50%
		AusländerInnen	50%
		Gesamt	100%
	Mittelbetrieb	keine AusländerInnen	26%
		AusländerInnen	74%
		Gesamt	100%
	Großbetrieb	keine AusländerInnen	14%
		AusländerInnen	86%
		Gesamt	100%
	Superbetrieb*	keine AusländerInnen	18%
		AusländerInnen	82%
		Gesamt	100%
	Gesamt	keine AusländerInnen	42%
		AusländerInnen	58%
		Gesamt	100%
Gesamt	Kleinbetrieb	keine AusländerInnen	48%
		AusländerInnen	52%
		Gesamt	100%
	Mittelbetrieb	keine AusländerInnen	32%
		AusländerInnen	68%
		Gesamt	100%
	Großbetrieb	keine AusländerInnen	16%
		AusländerInnen	84%
		Gesamt	100%
	Superbetrieb	keine AusländerInnen	28%
		AusländerInnen	72%
		Gesamt	100%
	Gesamt	keine AusländerInnen	43%
		AusländerInnen	57%
		Gesamt	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, n miss = 17; *kleine Fallzahl, Ergebnisse daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 37: AMS-KundInnen die nicht-österreichische StaatsbürgerInnen (EU-8 und weitere StaatsbürgerInnen) beschäftigen, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

			Anteil
Ostösterreich	Land- und Forstwirtschaft	keine AusländerInnen	5%
		AusländerInnen	95%
		Gesamt	100%
	Herstellung von Waren	keine AusländerInnen	52%
		AusländerInnen	48%
		Gesamt	100%
	Bau	keine AusländerInnen	43%
		AusländerInnen	57%
		Gesamt	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	keine AusländerInnen	53%
		AusländerInnen	47%
		Gesamt	100%
	Verkehr und Lagerei	keine AusländerInnen	41%
		AusländerInnen	59%
		Gesamt	100%
	Beherbergung und Gastronomie	keine AusländerInnen	21%
		AusländerInnen	79%
		Gesamt	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	keine AusländerInnen	73%
		AusländerInnen	27%
		Gesamt	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	keine AusländerInnen	42%
		AusländerInnen	58%
		Gesamt	100%
	Gesamt	keine AusländerInnen	43%
		AusländerInnen	57%
		Gesamt	100%
Südösterreich	Land- und Forstwirtschaft	keine AusländerInnen	45%
		AusländerInnen	55%
		Gesamt	100%
	Herstellung von Waren	keine AusländerInnen	18%
		AusländerInnen	82%
		Gesamt	100%
	Bau	keine AusländerInnen	60%
		AusländerInnen	40%
		Gesamt	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	keine AusländerInnen	59%
		AusländerInnen	41%
		Gesamt	100%
	Verkehr und Lagerei	keine AusländerInnen	48%
		AusländerInnen	52%
		Gesamt	100%
	Beherbergung und Gastronomie	keine AusländerInnen	38%
		AusländerInnen	62%
		Gesamt	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	keine AusländerInnen	13%
		AusländerInnen	87%
		Gesamt	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	keine AusländerInnen	44%
		AusländerInnen	56%
		Gesamt	100%
	Gesamt	keine AusländerInnen	44%
		AusländerInnen	56%
		Gesamt	100%
Westösterreich	Land- und Forstwirtschaft	keine AusländerInnen	51%
		AusländerInnen	49%
		Gesamt	100%
	Herstellung von Waren	keine AusländerInnen	40%
		AusländerInnen	60%
		Gesamt	100%
	Bau	keine AusländerInnen	49%
		AusländerInnen	51%
		Gesamt	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	keine AusländerInnen	54%
		AusländerInnen	46%
		Gesamt	100%

			Anteil
	Verkehr und Lagerei	keine AusländerInnen	39%
		AusländerInnen	61%
		Gesamt	100%
	Beherbergung und Gastronomie	keine AusländerInnen	32%
		AusländerInnen	68%
		Gesamt	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	keine AusländerInnen	57%
		AusländerInnen	43%
		Gesamt	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	keine AusländerInnen	26%
		AusländerInnen	74%
		Gesamt	100%
	Gesamt	keine AusländerInnen	42%
		AusländerInnen	58%
		Gesamt	100%
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	keine AusländerInnen	28%
		AusländerInnen	72%
		Gesamt	100%
	Herstellung von Waren	keine AusländerInnen	38%
		AusländerInnen	62%
		Gesamt	100%
	Bau	keine AusländerInnen	49%
		AusländerInnen	51%
		Gesamt	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	keine AusländerInnen	55%
		AusländerInnen	45%
		Gesamt	100%
	Verkehr und Lagerei	keine AusländerInnen	42%
		AusländerInnen	58%
		Gesamt	100%
	Beherbergung und Gastronomie	keine AusländerInnen	31%
		AusländerInnen	69%
		Gesamt	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	keine AusländerInnen	54%
		AusländerInnen	46%
		Gesamt	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	keine AusländerInnen	36%
		AusländerInnen	64%
		Gesamt	100%
	Gesamt	keine AusländerInnen	43%
		AusländerInnen	57%
		Gesamt	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, n miss = 17

Tabelle 38: Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Regionen

		EU-8	EU-2	EU-15 + EWR	Drittstaaten
Ostösterreich	Mittelwert	11,52	3,13	1,67	5,36
	Median	,00	,00	,00	,00
Südösterreich	Mittelwert	4,63	1,48	1,94	6,60
	Median	,00	,00	,00	,00
Westösterreich	Mittelwert	2,03	,48	3,03	10,27
	Median	,00	,00	,00	,00
Gesamt	Mittelwert	5,62	1,55	2,35	7,87
	Median	,00	,00	,00	,00

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929., n miss = 17

Tabelle 39: Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Betriebsstandort

			EU-8	EU-2	EU-15 + EWR	Drittstaaten
Ostösterreich	Grenzregion	Mittelwert	14,30	4,31	1,27	3,55
		Median	,00	,00	,00	,00
	keine Grenzregion	Mittelwert	9,72	2,37	1,94	6,53
		Median	,00	,00	,00	,00
	Gesamt	Mittelwert	11,52	3,13	1,67	5,36
		Median	,00	,00	,00	,00
Südösterreich	Grenzregion	Mittelwert	7,30	1,01	1,62	5,19
		Median	,00	,00	,00	,00
	keine Grenzregion	Mittelwert	3,30	1,72	2,10	7,31
		Median	,00	,00	,00	,00
	Gesamt	Mittelwert	4,63	1,48	1,94	6,60
		Median	,00	,00	,00	,00
Westösterreich	Grenzregion	Mittelwert	3,02	,01	,05	,01
		Median	,00	,00	,00	,00
	keine Grenzregion	Mittelwert	2,01	,49	3,10	10,48
		Median	,00	,00	,00	,00
	Gesamt	Mittelwert	2,03	,48	3,03	10,27
		Median	,00	,00	,00	,00
Gesamt	Grenzregion	Mittelwert	11,22	2,90	1,34	4,00
		Median	,00	,00	,00	,00
	keine Grenzregion	Mittelwert	4,13	1,19	2,62	8,90
		Median	,00	,00	,00	,00
	Gesamt	Mittelwert	5,62	1,55	2,35	7,87
		Median	,00	,00	,00	,00

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929., n = 17

Tabelle 40: Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Wirtschaftsabschnitt

			EU-8	EU-2	EU-15 + EWR	Drittstaaten
Wirtschaftsklasse	Land- und Forstwirtschaft	Mittelwert	25,22	13,86	2,05	10,66
		Median	,00	,00	,00	,00
	Herstellung von Waren	Mittelwert	2,07	1,23	1,66	5,38
		Median	,00	,00	,00	,00
	Bau	Mittelwert	5,93	,60	2,73	5,75
		Median	,00	,00	,00	,00
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Mittelwert	4,21	,01	2,06	3,83
		Median	,00	,00	,00	,00
	Verkehr und Lagerei	Mittelwert	4,54	2,64	2,50	8,38
		Median	,00	,00	,00	,00
	Beherbergung und Gastronomie	Mittelwert	6,39	2,34	2,74	14,86
		Median	,00	,00	,00	,00
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Mittelwert	6,32	1,52	1,49	5,19
		Median	,00	,00	,00	,00
	Gesundheit- und Sozialwesen	Mittelwert	5,42	,37	3,38	4,84
		Median	,00	,00	,00	,00
	Gesamt	Mittelwert	5,62	1,55	2,35	7,87
		Median	,00	,00	,00	,00

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929., n miss = 17

Tabelle 41: Durchschnittlicher betrieblicher Anteil von MitarbeiterInnen verschiedener Herkunftsgruppen, nach Betriebsgröße und Region

			EU-8	EU-2	EU-15 + EWR	Drittstaaten
Ostösterreich	Kleinbetrieb	Mittelwert	13,54	4,11	1,79	6,16
		Median	,00	,00	,00	,00
	Mittelbetrieb	Mittelwert	6,76	,90	1,36	3,51
		Median	,00	,00	,00	,00
	Großbetrieb	Mittelwert	6,38	,23	1,76	2,87
		Median	2,19	,00	,00	,00
	Superbetrieb*	Mittelwert	6,52	,05	,83	3,15
		Median	2,50	,00	,00	,00
	Gesamt	Mittelwert	11,52	3,13	1,67	5,36
		Median	,00	,00	,00	,00
Südösterreich	Kleinbetrieb	Mittelwert	4,55	1,71	2,04	7,92
		Median	,00	,00	,00	,00
	Mittelbetrieb	Mittelwert	4,99	,87	1,52	2,86
		Median	,00	,00	,00	,00
	Großbetrieb	Mittelwert	3,11	,46	3,13	2,48
		Median	,50	,00	,00	,00
	Superbetrieb*	Mittelwert	6,29	,04	2,82	1,25
		Median	1,09	,00	2,04	,54
	Gesamt	Mittelwert	4,63	1,48	1,94	6,60
		Median	,00	,00	,00	,00
Westösterreich	Kleinbetrieb	Mittelwert	1,15	,34	2,90	11,55
		Median	,00	,00	,00	,00
	Mittelbetrieb	Mittelwert	4,06	,84	3,30	7,96
		Median	,00	,00	,00	1,67
	Großbetrieb	Mittelwert	2,48	,34	3,74	4,16
		Median	,00	,00	,00	,96
	Superbetrieb*	Mittelwert	3,89	,08	,95	1,56
		Median	,57	,00	,00	,00
	Gesamt	Mittelwert	2,03	,48	3,03	10,27
		Median	,00	,00	,00	,00
Gesamt	Kleinbetrieb	Mittelwert	5,90	1,87	2,34	8,95
		Median	,00	,00	,00	,00
	Mittelbetrieb	Mittelwert	5,08	,87	2,34	5,54
		Median	,00	,00	,00	,00
	Großbetrieb	Mittelwert	3,96	,32	2,94	3,41
		Median	,31	,00	,00	,00
	Superbetrieb	Mittelwert	5,35	,06	1,18	2,18
		Median	,57	,00	,00	,00
	Gesamt	Mittelwert	5,62	1,55	2,35	7,87
		Median	,00	,00	,00	,00

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929., n miss = 17, *kleine Fallzahl, Ergebnisse daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 42: Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften, nach Betriebsgröße und Region

		ja	nein	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Kleinbetrieb	1%	99%		100%
	Mittelbetrieb	10%	89%	0%	100%
	Großbetrieb	31%	66%	3%	100%
	Superbetrieb*	26%	74%		100%
	Gesamt	4%	96%	0%	100%
Südösterreich	Kleinbetrieb	7%	93%		100%
	Mittelbetrieb	22%	78%		100%
	Großbetrieb	51%	49%		100%
	Superbetrieb*	17%	83%		100%
	Gesamt	11%	89%		100%
Westösterreich	Kleinbetrieb	4%	96%	0%	100%
	Mittelbetrieb	10%	90%	0%	100%
	Großbetrieb	41%	59%		100%
	Superbetrieb*	19%	66%	15%	100%
	Gesamt	7%	93%	0%	100%
Gesamt	Kleinbetrieb	4%	96%	0%	100%
	Mittelbetrieb	12%	87%	0%	100%
	Großbetrieb	40%	59%	1%	100%
	Superbetrieb	21%	72%	7%	100%
	Gesamt	7%	93%	0%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, *kleine Fallzahl, Ergebnisse daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 43: Beschäftigung von grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften, nach Betriebsgröße und Region

		Grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte aus dem EU-8 Raum			
		ja	nein	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Kleinbetrieb		2%	98%	100%
	Mittelbetrieb		8%	92%	100%
	Großbetrieb	7%	22%	70%	100%
	Superbetrieb*	6%	20%	74%	100%
	Gesamt	0%	5%	95%	100%
Südösterreich	Kleinbetrieb	1%	5%	94%	100%
	Mittelbetrieb	7%	14%	79%	100%
	Großbetrieb	4%	54%	42%	100%
	Superbetrieb*		25%	75%	100%
	Gesamt	2%	8%	90%	100%
Westösterreich	Kleinbetrieb		6%	94%	100%
	Mittelbetrieb	0%	8%	92%	100%
	Großbetrieb	6%	33%	61%	100%
	Superbetrieb*	11%	8%	81%	100%
	Gesamt	0%	8%	92%	100%
Gesamt	Kleinbetrieb	0%	5%	95%	100%
	Mittelbetrieb	2%	9%	89%	100%
	Großbetrieb	6%	33%	61%	100%
	Superbetrieb	7%	15%	78%	100%
	Gesamt	1%	7%	93%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929. *kleine Fallzahl, Ergebnisse daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 44: Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		ja	nein	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Land- und Forstwirtschaft		99%	1%	100%
	Herstellung von Waren	14%	85%	1%	100%
	Bau	4%	95%	0%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	6%	94%		100%
	Verkehr und Lagerei		100%		100%
	Beherbergung und Gastronomie		100%		100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	2%	98%		100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	1%	99%		100%
	Gesamt	4%	96%	0%	100%
Südösterreich	Land- und Forstwirtschaft	11%	89%		100%
	Herstellung von Waren	11%	89%		100%
	Bau	24%	76%		100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	8%	92%		100%
	Verkehr und Lagerei	1%	99%		100%
	Beherbergung und Gastronomie	12%	88%		100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	21%	79%		100%
	Gesundheit- und Sozialwesen		100%		100%
	Gesamt	11%	89%		100%
Westösterreich	Land- und Forstwirtschaft	11%	89%		100%
	Herstellung von Waren	18%	81%	0%	100%
	Bau	13%	85%	3%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	4%	96%		100%
	Verkehr und Lagerei	9%	91%		100%
	Beherbergung und Gastronomie	4%	96%		100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	1%	99%		100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	1%	99%		100%
	Gesamt	7%	93%	0%	100%
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	6%	94%	1%	100%
	Herstellung von Waren	16%	84%	0%	100%
	Bau	12%	87%	1%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	6%	94%		100%
	Verkehr und Lagerei	4%	96%		100%
	Beherbergung und Gastronomie	5%	95%		100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	6%	94%		100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	1%	99%		100%
	Gesamt	7%	93%	0%	100%

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

Tabelle 45: Beschäftigung von grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		ja	nein	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Land- und Forstwirtschaft		12%	88%	100%
	Herstellung von Waren	1%	13%	86%	100%
	Bau	0%	4%	96%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	0%	3%	97%	100%
	Verkehr und Lagerei			100%	100%
	Beherbergung und Gastronomie		3%	97%	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	1%	9%	91%	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen		1%	99%	100%
	Gesamt	0%	5%	95%	100%
Südösterreich	Land- und Forstwirtschaft		11%	89%	100%
	Herstellung von Waren	1%	10%	89%	100%
	Bau	3%	19%	79%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	5%	3%	92%	100%
	Verkehr und Lagerei		1%	99%	100%
	Beherbergung und Gastronomie		6%	94%	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	13%	35%	52%	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen			100%	100%
	Gesamt	2%	8%	90%	100%
Westösterreich	Land- und Forstwirtschaft	1%	10%	89%	100%
	Herstellung von Waren	1%	17%	82%	100%
	Bau		10%	90%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ		4%	96%	100%
	Verkehr und Lagerei		9%	91%	100%
	Beherbergung und Gastronomie		7%	93%	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen		8%	92%	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	1%	0%	99%	100%
	Gesamt	0%	8%	92%	100%
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	0%	11%	89%	100%
	Herstellung von Waren	1%	14%	85%	100%
	Bau	1%	10%	90%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	1%	3%	96%	100%
	Verkehr und Lagerei		4%	96%	100%
	Beherbergung und Gastronomie		6%	94%	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	3%	14%	83%	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	0%	0%	99%	100%
	Gesamt	1%	7%	93%	100%

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

Tabelle 46: Entsandte ArbeitnehmerInnen aus dem EU-8 Raum, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		ja	nein	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Land- und Forstwirtschaft	3%	95%	2%	100%
	Herstellung von Waren	9%	91%		100%
	Bau	8%	85%	7%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	0%	100%		100%
	Verkehr und Lagerei	6%	94%	1%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	0%	95%	5%	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	1%	97%	2%	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	2%	98%		100%
	Gesamt	3%	95%	2%	100%
Südösterreich	Land- und Forstwirtschaft		100%		100%
	Herstellung von Waren	6%	94%	1%	100%
	Bau	1%	99%		100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	0%	100%		100%
	Verkehr und Lagerei	4%	96%		100%
	Beherbergung und Gastronomie		100%		100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	6%	94%		100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	4%	95%	1%	100%
	Gesamt	2%	98%	0%	100%
Westösterreich	Land- und Forstwirtschaft	3%	96%	1%	100%
	Herstellung von Waren	2%	96%	2%	100%
	Bau	11%	89%		100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ		100%		100%
	Verkehr und Lagerei	2%	98%		100%
	Beherbergung und Gastronomie	2%	98%		100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	1%	91%	8%	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	1%	99%		100%
	Gesamt	2%	97%	1%	100%
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	2%	97%	1%	100%
	Herstellung von Waren	5%	94%	1%	100%
	Bau	8%	89%	3%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	0%	100%		100%
	Verkehr und Lagerei	4%	96%	0%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	1%	98%	1%	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	2%	94%	4%	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	2%	98%	0%	100%
	Gesamt	2%	97%	1%	100%

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

Tabelle 47: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Bundesland

	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
in etwa gleich hoch	54%		64%	45%	59%	49%			60%	54%
höher	8%		9%	6%	19%	18%			22%	12%
geringer			11%	8%	22%	7%			3%	9%
weiß nicht/keine Angabe	38%		16%	42%	0%	25%			16%	25%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 317, Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt

Tabelle 48: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Wirtschaftsabschnitt

		in etwa gleich hoch	höher	geringer	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	73%	6%	14%	7%	100%
	Herstellung von Waren	60%	14%	4%	21%	100%
	Bau	43%	5%		52%	100%
	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	63%	6%		31%	100%
	Verkehr und Lagerei	51%	26%	17%	6%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	45%	12%	19%	24%	100%
	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	42%	30%	12%	16%	100%
	Gesundheit- und Sozialwesen	72%	10%	0%	18%	100%
	Gesamt	54%	12%	9%	25%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 317

Tabelle 49: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Betriebsgröße und Region

		in etwa gleich hoch	höher	geringer	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Gesamt	60%	13%	5%	22%	100%
Südösterreich	Gesamt	48%	14%	5%	32%	100%
Westösterreich	Gesamt	51%	9%	17%	24%	100%
Gesamt	Kleinbetrieb	58%	9%	10%	22%	100%
	Mittelbetrieb	46%	15%	9%	30%	100%
	Großbetrieb	61%	14%	6%	18%	100%
	Superbetrieb*	78%	3%	3%	16%	100%
	Gesamt	54%	12%	9%	25%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 317

Tabelle 50: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft war vor der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Betriebsstandort

		in etwa gleich hoch	geringer	höher	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Region Betriebsstandort	Grenzregion	50%	11%	9%	30%	100%
	keine Grenzregion	56%	12%	9%	23%	100%
	Gesamt	54%	12%	9%	25%	100%

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

Tabelle 51: Der Anteil der EU-8 MitarbeiterInnen an der Gesamtbelegschaft ist nach der Arbeitsmarktliberalisierung im Durchschnitt..., nach Personalstandsentwicklung in den letzten 12 Monaten

			in etwa gleich hoch	höher	geringer	weiß nicht/keine Angabe	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	konstanter Personalstand die letzten 12 Monate	im Wesentlichen ja	65%	8%	8%	19%	100%
		nein	46%	25%	0%	29%	100%
		Gesamt	59%	13%	6%	22%	100%
Südösterreich	konstanter Personalstand die letzten 12 Monate	im Wesentlichen ja	57%	7%	7%	30%	100%
		nein	25%	34%		40%	100%
		Gesamt	48%	14%	5%	32%	100%
Westösterreich	konstanter Personalstand die letzten 12 Monate	im Wesentlichen ja	54%	6%	20%	19%	100%
		nein	38%	18%	7%	37%	100%
		Gesamt	51%	9%	17%	24%	100%
Gesamt	konstanter Personalstand die letzten 12 Monate	im Wesentlichen ja	59%	7%	12%	22%	100%
		nein	39%	25%	2%	34%	100%
		Gesamt	54%	12%	9%	25%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, n miss = 4

Tabelle 52: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern, nach Betriebsstandort

	Region Betriebsstandort		
	Grenzregion	keine Grenzregion	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
ja	39%	30%	32%
nein	61%	70%	68%
Gesamt	100%	100%	100%

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

Tabelle 53: Betriebe, die schon einmal Arbeitskräfte aus den EU-8 Ländern rekrutiert haben, nach Betriebsgröße und Region

		Betriebsgröße				
		Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb*	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	ja	35%	53%	75%	89%	41%
	nein	65%	47%	25%	11%	59%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	ja	29%	47%	65%	75%	34%
	nein	71%	53%	35%	25%	66%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Westösterreich	ja	17%	35%	53%	69%	24%
	nein	83%	65%	47%	31%	76%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	ja	26%	43%	62%	78%	32%
	nein	74%	57%	38%	22%	68%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, *kleine Fallzahl auf NUTS Ebene, Ergebnisse daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 54: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Region I

	Region (NUTS1)			
	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	26%	15%	14%	18%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	13%	16%	8%	12%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	2%	2%	1%	2%
keine Suche/Einstellung	59%	66%	76%	68%
weiß nicht/keine Angabe			1%	0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

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

Tabelle 55: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Region II

	Region (NUTS1)			
	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich nach Liberalisierung	12%	5%	8%	8%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung und während der Übergangsfristen ab 2004	14%	10%	6%	10%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	13%	16%	8%	12%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	2%	2%	1%	2%
keine Suche/Einstellung	59%	66%	76%	68%
weiß nicht/keine Angabe			1%	0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

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

Tabelle 56: Betriebe, die nach der Arbeitsmarktliberalisierung Personal aus den EU-8 Ländern rekrutiert haben, nach Rekrutierungsverhalten vor der Liberalisierung und Region

		Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung
		Anteil
Ostösterreich	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich nach Liberalisierung	45%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung und während der Übergangsfristen ab 2004	55%
	Gesamt	100%
Südösterreich	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich nach Liberalisierung	35%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung und während der Übergangsfristen ab 2004	65%
	Gesamt	100%
Westösterreich	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich nach Liberalisierung	56%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung und während der Übergangsfristen ab 2004	44%
	Gesamt	100%
Gesamt	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich nach Liberalisierung	47%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung und während der Übergangsfristen ab 2004	53%
	Gesamt	100%

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

Tabelle 57: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Bundesland;

	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	47%	17%	17%	15%	17%	14%	11%	11%	32%	18%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	30%	5%	14%	10%	10%	24%	2%	7%	6%	12%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	6%	3%	0%	0%	4%	1%	1%		2%	2%
keine Suche/Einstellung	17%	74%	69%	75%	64%	61%	86%	82%	59%	68%
weiß nicht/keine Angabe					4%			0%		0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Tabelle 58: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Betriebsgröße und Region

		Betriebsgröße				
		Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb*	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	20%	38%	54%	52%	26%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	14%	12%	15%	37%	13%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	1%	2%	6%		2%
	keine Suche/Einstellung	65%	47%	25%	11%	59%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	16%	11%	36%	20%	15%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	12%	28%	27%	42%	16%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten		9%	1%	13%	2%
	keine Suche/Einstellung	71%	53%	35%	25%	66%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Westösterreich	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	8%	27%	27%	25%	14%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	7%	8%	21%	40%	8%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	2%	0%	5%		1%
	keine Suche/Einstellung	83%	65%	47%	31%	76%
	weiß nicht/keine Angabe	1%			4%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	14%	27%	37%	35%	18%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	10%	13%	20%	39%	12%
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	1%	3%	5%	2%	2%
	keine Suche/Einstellung	74%	57%	38%	22%	68%
	weiß nicht/keine Angabe	1%			2%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, *kleine Fallzahl auf NUTS Ebene, Ergebnisse daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 59: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in verschiedenen Zeiträumen, nach Betriebsstandort

	Region Betriebsstandort		
	Grenzregion	keine Grenzregion	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	20%	17%	18%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	16%	10%	12%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	3%	1%	2%
keine Suche/Einstellung	61%	70%	68%
weiß nicht/keine Angabe		1%	0%
Gesamt	100%	100%	100%

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

Tabelle 60: Suche nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, nach Bundesland

	Bundesland									
	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	10%	0%	1%	2%	3%	3%	2%	3%	3%	2%
Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	2%	0%	1%	0%	2%	5%	0%	2%	3%	2%
Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	3%		1%			0%			2%	1%
keine Suche	85%	100%	96%	98%	94%	91%	98%	95%	92%	95%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 61: Suche nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		Wirtschaftsabschnitt								
		Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Erbring. sonst. wirtsch Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	18%	0%	3%			3%	9%	5%	3%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	15%	0%			2%	5%	1%	0%	2%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	13%	2%	4%		2%			1%	2%
	keine Suche	54%	97%	92%	100%	97%	92%	90%	93%	94%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	9%						12%		2%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	6%			5%		4%	1%	4%	3%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten								1%	0%
	keine Suche	85%	100%	100%	95%		96%	87%	95%	95%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Westösterreich	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	6%	3%	2%	2%	0%	2%	9%	1%	2%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	2%	5%			4%	0%			1%
	keine Suche	92%	92%	98%	98%	96%	98%	91%	99%	97%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	12%	1%	2%	1%	5%	1%	9%	2%	2%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	9%	3%		1%	3%	2%	1%	1%	2%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	6%	1%	2%		1%			0%	1%
	keine Suche	72%	95%	96%	98%	91%	96%	90%	96%	95%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 62: Einstellung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, nach Bundesland

	Bundesland									
	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	45%	17%	17%	14%	16%	13%	11%	9%	32%	18%
Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	29%	5%	13%	10%	8%	24%	2%	4%	6%	11%
Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	6%	3%	0%	0%	4%	1%	1%		1%	1%
keine Suche	20%	74%	70%	76%	71%	61%	86%	87%	61%	70%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 63: Suche nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, nach Einstellung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern und Region

		Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004
		Anteil	Anteil
Ostösterreich	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	10%	
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	0%	9%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	0%	4%
	keine Suche	89%	86%
	Gesamt	100%	100%
Südösterreich	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	11%	
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	0%	20%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten		
	keine Suche	89%	80%
	Gesamt	100%	100%
Westösterreich	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	11%	
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	0%	2%
	keine Suche	89%	98%
	Gesamt	100%	100%
Gesamt	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	10%	
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	0%	11%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	0%	2%
	keine Suche	89%	88%
	Gesamt	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 364

Tabelle 64: Suche nach MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, nach Einstellung von MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern und Wirtschaftsabschnitt

		Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004
		Anteil	Anteil
Land- und Forstwirtschaft	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	36%	
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004		
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten		
	keine Suche	64%	
	Gesamt	100%	100%
Herstellung von Waren	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	0%	
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	1%	1%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten		
	keine Suche	99%	99%
	Gesamt	100%	100%
Bau	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung		
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten		
	keine Suche		
	Gesamt	100%	100%
Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung		
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004		
	keine Suche		
	Gesamt	100%	100%
Verkehr und Lagerei	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung		
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004		
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten		
	keine Suche		
	Gesamt	100%	100%
Beherbergung und Gastronomie	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	6%	
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	0%	
	keine Suche	94%	
	Gesamt	100%	100%
Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	26%	
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	1%	
	keine Suche	73%	
	Gesamt	100%	100%
Gesundheit- und Sozialwesen	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	8%	
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	0%	
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	1%	
	keine Suche	91%	
	Gesamt	100%	100%
Gesamt	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	10%	
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	0%	11%
	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	0%	2%
	keine Suche	89%	88%
	Gesamt	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 364

Tabelle 65: Betriebe, die MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern – ohne gezielte Suchaktivitäten – eingestellt haben, nach Rekrutierungsweg und Region, Mehrfachnennungen möglich

		Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Bewerbung auf Annoncen, die in Österreich geschaltet waren	42%	42%	20%	35%
	Bewerbung auf Jobangebote auf unserer website	13%	16%	20%	16%
	Blindbewerbungen	34%	38%	43%	38%
	Arbeitskräfte wurden durch andere, bereits im Betrieb beschäftigte MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, vermittelt	17%	16%	1%	11%
	Arbeitskräfte waren schon früher in meinem Unternehmen beschäftigt	4%	7%	3%	5%
	sonstiges	7%	4%	10%	8%
	Vermittlung über AMS	48%	42%	13%	35%
	Mundpropaganda, persönl. Kontakte	21%	6%	27%	20%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	Bewerbung auf Annoncen, die in Österreich geschaltet waren	21%	17%	33%	24%
	Bewerbung auf Jobangebote auf unserer website	12%	9%	14%	11%
	Blindbewerbungen	23%	54%	35%	37%
	Arbeitskräfte wurden durch andere, bereits im Betrieb beschäftigte MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, vermittelt	27%	15%	1%	15%
	Arbeitskräfte waren schon früher in meinem Unternehmen beschäftigt	5%	0%	1%	2%
	sonstiges	10%	15%	1%	9%
	Vermittlung über AMS	34%	18%	25%	26%
	Mundpropaganda, persönl. Kontakte	34%	28%	36%	33%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Bewerbung auf Annoncen, die in Österreich geschaltet waren	35%	30%	25%	30%
	Bewerbung auf Jobangebote auf unserer website	12%	12%	18%	14%
	Blindbewerbungen	31%	46%	40%	38%
	Arbeitskräfte wurden durch andere, bereits im Betrieb beschäftigte MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, vermittelt	20%	16%	1%	13%
	Arbeitskräfte waren schon früher in meinem Unternehmen beschäftigt	4%	4%	2%	4%
	sonstiges	8%	10%	7%	8%
	Vermittlung über AMS	43%	30%	18%	32%
	Mundpropaganda, persönl. Kontakte	26%	17%	30%	25%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 364, n miss = 53.

Tabelle 66: Betriebe, die MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern – ohne gezielte Suchaktivitäten – eingestellt haben, nach Rekrutierungsweg und Wirtschaftsabschnitt, Mehrfachnennungen möglich

		Wirtschaftsabschnitt								
		Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Erbring. sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Bewerbung auf Annoncen, die in Österreich geschaltet waren		22%				27%	37%	49%	35%
	Bewerbung auf Jobangebote auf unserer website		19%				18%	2%	36%	16%
	Blindbewerbungen		71%				37%	44%	52%	38%
	Arbeitskräfte wurden durch andere, bereits im Betrieb beschäftigte MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, vermittelt		11%				6%	7%	4%	11%
	Arbeitskräfte waren schon früher in meinem Unternehmen beschäftigt		1%				4%	2%	1%	5%
	sonstiges		6%				4%			8%
	Vermittlung über AMS		23%				41%	36%	48%	35%
	Mundpropaganda, persönl. Kontakte		15%				23%	29%	16%	20%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	Bewerbung auf Annoncen, die in Österreich geschaltet waren		21%							24%
	Bewerbung auf Jobangebote auf unserer website		6%							11%
	Blindbewerbungen		59%							37%
	Arbeitskräfte wurden durch andere, bereits im Betrieb beschäftigte MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, vermittelt		16%							15%
	Arbeitskräfte waren schon früher in meinem Unternehmen beschäftigt									2%
	sonstiges		5%							9%
	Vermittlung über AMS		21%							26%
	Mundpropaganda, persönl. Kontakte		34%							33%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Bewerbung auf Annoncen, die in Österreich geschaltet waren	9%	21%	32%	46%	21%	27%	29%	46%	30%
	Bewerbung auf Jobangebote auf unserer website	2%	12%	7%	15%	22%	15%	2%	28%	14%
	Blindbewerbungen	4%	65%	26%	30%	27%	32%	58%	48%	38%
	Arbeitskräfte wurden durch andere, bereits im Betrieb beschäftigte MitarbeiterInnen aus den EU-8 Ländern, vermittelt	59%	14%	13%	18%	9%	9%	6%	3%	13%
	Arbeitskräfte waren schon früher in meinem Unternehmen beschäftigt	40%	0%	5%	0%	4%	3%	1%	2%	4%
	sonstiges	3%	5%	4%	12%	14%	12%	1%		8%
	Vermittlung über AMS	45%	22%	20%	31%	26%	39%	27%	41%	32%
	Mundpropaganda, persönl. Kontakte	44%	25%	20%	21%	43%	21%	40%	24%	25%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 364, n miss = 53.

Tabelle 67: Berufe, für die kein geeignetes Personal in Österreich gefunden wurde*

Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung*	Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse
	Kellner
	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
	Zahnärzte
	Maurer und verwandte Berufe
	Dachdecker
	Bauspengler und Sanitär- und Heizungsinstallateure
	Baukonstruktions- und verwandte Berufe
	Möbeltischler und verwandte Berufe
	Lehrkräfte im Bereich Sonderpädagogik
	Pädagogik- und Didaktikspezialisten
	Nicht akademische Krankenpflegefachkräfte
	Hilfsarbeitskräfte
	Köche
	Gabelstaplerfahrer und verwandte Berufe
	Küchenchefs
	Akademische und vergleichbare Krankenpflegefachkräfte
	Fachkräfte in der Landwirtschaft
	Pflegehelfer
	Gärtner, Saat- und Pflanzenzüchter
	Kraftfahrzeugführer
	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen
	Schweißer und Brennschneider
	Maschinenmechaniker und -schlosser
	Forstarbeitskräfte und verwandte Berufe
	Elektrotechniker
Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	Küchenchefs
	Küchenhilfen
	Nicht akademische Krankenpflegefachkräfte
	Akademische und vergleichbare Krankenpflegefachkräfte
	Personenkraftwagen-, Taxi-, Kleintransporter- und Kleinbusfahrer
	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
	Werkzeugmaschineneinrichter und -bediener
Gesamt	Küchenchefs
	Küchenhilfen
	Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse
	Kellner
	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
	Zahnärzte
	Maurer und verwandte Berufe
	Dachdecker
	Nicht akademische Krankenpflegefachkräfte
	Akademische und vergleichbare Krankenpflegefachkräfte
	Bauspengler und Sanitär- und Heizungsinstallateure
	Baukonstruktions- und verwandte Berufe
	Möbeltischler und verwandte Berufe
	Lehrkräfte im Bereich Sonderpädagogik
	Pädagogik- und Didaktikspezialisten
	Hilfsarbeitskräfte
	Köche
	Personenkraftwagen-, Taxi-, Kleintransporter- und Kleinbusfahrer
	Gabelstaplerfahrer und verwandte Berufe
	Fachkräfte in der Landwirtschaft
	Pflegehelfer
	Gärtner, Saat- und Pflanzenzüchter
	Kraftfahrzeugführer
	Werkzeugmaschineneinrichter und -bediener
	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen
	Schweißer und Brennschneider
	Maschinenmechaniker und -schlosser
	Forstarbeitskräfte und verwandte Berufe
	Elektrotechniker

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 28, * Reihung nach Häufigkeit der Nennung

Tabelle 68: Suche nach spezifischen Kompetenzen (unabhängig Herkunft), Mehrfachnennungen möglich

Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	CE Führerschein
	handwerkliches Geschick
	c und c fräsen
	Wärmedämmung-Kenntnisse
	Belastbarkeit
	Teamfähigkeit
	Kreativität
	MetallarbeiterIn
	Bereitschaft EU weit zu fahren
	D/C Führerschein
	Körperliche Fitness
	Werkzeugbau-Kenntnisse
	KunststoffbearbeiterIn
Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	handwerkliches Geschick
	Somelier / gute Weinkenntnisse
	Belastbarkeit
	Lehrabschluß
	MetallarbeiterIn
Gesamt	CE Führerschein
	handwerkliches Geschick
	c und c fräsen
	Wärmedämmung-Kenntnisse
	Belastbarkeit
	Teamfähigkeit
	Kreativität
	Somelier / gute Weinkenntnisse
	MetallarbeiterIn
	Bereitschaft EU weit zu fahren
	D/C Führerschein
	Körperliche Fitness
	Werkzeugbau-Kenntnisse
	KunststoffbearbeiterIn
	Lehrabschluß

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews 19 n miss =4; * Reihung nach Häufigkeit der Nennung

Tabelle 69: Gute Erfahrungen anderer Unternehmen - Details*, Mehrfachnennungen möglich

Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Arbeitswilligkeit
	MitarbeiterInnen durch anderes Unternehmen erprobt
	Verlässlichkeit
	gute Arbeitskräfte
	Lernbereitschaft
	Belastbarkeit
	Zielorientiertheit
	hohe Qualifikation
Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	Arbeitswilligkeit
	qualifizierte MitarbeiterInnen
Gesamt	Arbeitswilligkeit
	gute Arbeitskräfte
	MitarbeiterInnen durch anderes Unternehmen erprobt
	Verlässlichkeit
	Lernbereitschaft
	Belastbarkeit
	Zielorientiertheit
	hohe Qualifikation

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 11, n miss = 1; * Reihung nach Häufigkeit der Nennung

Tabelle 70: Veränderung Motive nach Liberalisierung, nach Region

		Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
andere Motive	ja	6%	7%	12%	8%
	nein	94%	93%	83%	91%
	weiß nicht/keine Angabe		0%	5%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n =138

Tabelle 71: Wichtigere Motive für Suche von Arbeitskräften in den EU-8 Ländern vor der Liberalisierung *

In Österreich kein geeignetes Personal für den/die zu besetzen Beruf/e gefunden
gute Erfahrungen anderer Unternehmen
Kostenfaktor
Suche nach spezifischen fachlichen Kompetenzen, unabhängig Herkunft

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 14, * Reihung nach Häufigkeit der Nennung

Tabelle 72: Veränderungen bei der Rekrutierung nach der Arbeitsmarktliberalisierung, nach Region

		Region (NUTS1)			
		Ostösterreich	Südösterreich*	Westösterreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
andere Berufe?	ja	9%	40%	22%	20%
	nein	91%	59%	70%	77%
	weiß nicht/keine Angabe	0%	0%	8%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
andere Tätigkeitsniveaus?	ja	9%	41%	38%	25%
	nein	87%	59%	57%	72%
	weiß nicht/keine Angabe	4%		5%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
andere EU-8 Länder?	ja	16%	40%	38%	28%
	nein	80%	60%	53%	67%
	weiß nicht/keine Angabe	4%		9%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
andere Motive?	ja	6%	7%	12%	8%
	nein	94%	93%	83%	91%
	weiß nicht/keine Angabe		0%	5%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
andere Rekrutierungswege?	ja	1%	6%	7%	4%
	nein	97%	87%	88%	92%
	weiß nicht/keine Angabe	1%	7%	5%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 138, *kleine Fallzahl auf NUTS Ebene, Ergebnisse daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 73: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung: Tätigkeitsniveau, nach Region, Mehrfachnennungen möglich

		Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Hilfstätigkeit	41%	33%	44%	40%
	angelernte Tätigkeit	38%	38%	59%	46%
	mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	45%	39%	26%	37%
	höhere Tätigkeit	7%	6%	12%	8%
	hochqualifizierte Tätigkeit	4%	4%	4%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	Hilfstätigkeit	24%	35%	46%	34%
	angelernte Tätigkeit	39%	25%	35%	33%
	mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	48%	56%	32%	46%
	höhere Tätigkeit	8%	17%	2%	9%
	hochqualifizierte Tätigkeit		1%	1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Hilfstätigkeit	35%	34%	45%	38%
	angelernte Tätigkeit	39%	31%	51%	41%
	mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	46%	48%	28%	41%
	höhere Tätigkeit	7%	11%	8%	9%
	hochqualifizierte Tätigkeit	2%	3%	3%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 379, n miss = 4

Tabelle 74: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern nach der Arbeitsmarktliberalisierung: Tätigkeitsniveau, nach Wirtschaftsabschnitt, Mehrfachnennungen möglich

		Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandstandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundsundheit- und Sozialwesen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Hilfstätigkeit	83%	26%				53%	36%	48%	40%
	angelernte Tätigkeit	16%	76%				50%	24%	38%	46%
	mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	15%	14%				34%	61%	66%	37%
	höhere Tätigkeit		3%				2%	16%	36%	8%
	hochqualifizierte Tätigkeit		1%						30%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt (vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung)	Hilfstätigkeit	69%	29%	22%	19%	19%	54%	48%	37%	38%
	angelernte Tätigkeit	16%	55%	31%	52%	45%	42%	21%	29%	41%
	mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	27%	24%	58%	34%	50%	38%	51%	71%	41%
	höhere Tätigkeit		10%		14%	5%	5%	12%	29%	9%
	hochqualifizierte Tätigkeit		1%	3%	0%	5%			23%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 236, n miss = 2, Wirtschaftsabschnitte n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 75: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern nach der Arbeitsmarktliberalisierung: Berufsobergruppen, nach Region, Mehrfachnennungen möglich

		Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Führungskräfte	0%	0%	5%	2%
	Akademische Berufe	5%	7%	4%	5%
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	9%	7%	5%	7%
	Bürokräfte und verwandte Berufe	5%	0%	6%	5%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	34%	28%	40%	35%
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	4%	3%	0%	2%
	Handwerks- und verwandte Berufe	23%	13%	17%	19%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	12%	9%	3%	9%
	Hilfsarbeitskräfte	31%	46%	45%	39%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	Führungskräfte		9%	1%	3%
	Akademische Berufe	5%	11%	7%	8%
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	4%	9%	1%	5%
	Bürokräfte und verwandte Berufe	0%	9%	1%	3%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	26%	24%	4%	19%
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	20%	1%	10%	11%
	Handwerks- und verwandte Berufe	29%	40%	45%	38%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	6%	11%	8%	8%
	Hilfsarbeitskräfte	12%	18%	32%	20%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Führungskräfte	0%	5%	4%	3%
	Akademische Berufe	5%	9%	5%	6%
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	7%	8%	4%	6%
	Bürokräfte und verwandte Berufe	4%	5%	4%	4%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	31%	26%	27%	29%
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	9%	2%	4%	6%
	Handwerks- und verwandte Berufe	25%	27%	27%	26%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	10%	10%	5%	8%
	Hilfsarbeitskräfte	25%	31%	40%	32%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 379 n miss =2

Tabelle 76: Rekrutierung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern nach der Arbeitsmarktliberalisierung: Berufsobergruppen, nach Wirtschaftabschnitte, Mehrfachnennungen möglich

		Wirtschaftsabschnitte								
		Land- und Forst-wirt-schaft	Herstel-lung von Waren	Bau	Handel, Instand-stand-haltung, Repara-tur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beher-bergung und Gastro-nomie	Erbrin-gung von sonst. wirt-schaftl. Dienst-leistun-gen	Gesund-sund-heit- und Sozial-wesen	Ge-samt
		Anteil	Anteil	An-teil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Su-che/Eins tellun-gen von Arbeit-nehme-rInnen aus EU-8 nach Liberali-sierung	Hilfsarbeitskräfte	82%	14%				65%	21%	35%	39%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	5%	26%				53%	10%	52%	35%
	Handwerks- und ver-wandte Berufe	5%	33%					55%		19%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	6%	21%					2%		9%
	Techniker und gleich-rangige nichttechnische Berufe	2%	3%				5%	12%	36%	7%
	Akademische Berufe		10%					11%	28%	5%
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	11%						5%		2%
	Bürokräfte und verwand-te Berufe						9%	1%		5%
	Führungskräfte		0%							2%
	Gesamt	100%	100%				100%	100%	100%	100%
Gesamt	Hilfsarbeitskräfte	65%	13%	13%	6%	19%	60%	20%	27%	32%
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	5%	7%		28%	6%	54%	8%	43%	29%
	Handwerks- und ver-wandte Berufe	9%	48%	81%	26%	30%	3%	44%		26%
	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	3%	20%	3%	8%	56%		3%		8%
	Techniker und gleich-rangige nichttechnische Berufe	1%	1%		3%	4%	7%	11%	31%	6%
	Akademische Berufe		7%			4%	3%	8%	43%	6%
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	22%			18%			19%		6%
	Bürokräfte und verwand-te Berufe		0%	0%	12%	1%	6%	1%		4%
	Führungskräfte		1%	3%	12%			1%		3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 238, Wirtschaftsabschnitte n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 77: Rekrutierung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern NACH der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Hilfsarbeitskräfte, Mehrfachnennungen möglich

		Ostöster-reich	*Südöster-reich*	Westöster-reich	Gesamt
		Anteil	*Anteil*	Anteil	Anteil
formale schulische Qualifikation	egal	64%		84%	71%
	Pflichtschule	34%		20%	23%
	Lehre, Mittlere Schule	1%		8%	10%
	weiß nicht/keine Angabe	1%		2%	3%
	Gesamt	100%		100%	100%
wenn formale schulische Qualifikation nicht egal: Wichtigkeit formale Anerkennung der schulischen Qualifikation in Österreich	sehr wichtig	2%		1%	9%
	eher wichtig	35%		22%	22%
	eher nicht wichtig	22%		12%	29%
	gar nicht wichtig	42%		66%	40%
	Gesamt	100%	*100%*	100%	100%
berufliches Qualifikationsniveau	egal	73%		57%	61%
	keine berufliche Qualifikation	13%		41%	25%
	einschlägige Berufserfahrung	8%			3%
	weiß nicht/keine Angabe	7%		2%	11%
	Gesamt	100%		100%	100%
Deutschkenntnisse	egal	8%		20%	11%
	grundlegende Deutschkenntnisse	48%		70%	61%
	fortgeschrittene Deutschkenntnisse	35%		24%	30%
	ausgezeichnete Deutschkenntnisse	9%			3%
	Gesamt	100%	*100%*	100%	100%
muttersprachliche Kenntnisse	sehr wichtig	1%		16%	7%
	eher wichtig	1%			0%
	eher nicht wichtig	8%		7%	8%
	gar nicht wichtig	89%		75%	81%
	weiß nicht/keine Angabe	1%		2%	3%
	Gesamt	100%		100%	100%
EDV-Kenntnisse	egal	99%		94%	95%
	grundlegende EDV-Kenntnisse	0%		4%	2%
	weiß nicht/keine Angabe	1%		2%	3%
	Gesamt	100%	*100%*	100%	100%
Mobilitätsbereitschaft	keine Mobilitätsanforderungen	49%	*51%*	83%	63%
	in der Region	51%	*39%*	16%	34%
	österreichweit	0%			0%
	weiß nicht/keine Angabe			2%	3%
	Gesamt	100%	*100%*	100%	100%
Beschäftigungsformen	Dauerbeschäftigung	56%		83%	65%
	Saisonarbeit	43%		15%	26%
	Befristete Dienstverhältnisse	1%			6%
	Ferialarbeit	0%			0%
	weiß nicht/keine Angabe			2%	3%
	Gesamt	100%	*100%*	100%	100%
Arbeitszeiten	geringfügige Beschäftigung	0%			0%
	Teilzeitbeschäftigung (bis 35 Wochenstunden)	23%		33%	22%
	Vollzeitbeschäftigung (über 35 Wochenstunden)	56%		66%	68%
	projektbezogene Arbeit	20%			7%
	weiß nicht/keine Angabe	2%		2%	4%
	Gesamt	100%	*100%*	100%	100%
sonstige Anforderungen	Arbeitswilligkeit	29%		7%	13%
	Lernbereitschaft			13%	5%
	Zuverlässigkeit	14%		1%	8%
	Freundlichkeit	1%		1%	0%
	Führerschein	7%		0%	3%
	Geschicklichkeit			4%	2%
	gute Gesundheit	7%			3%
	Sauberkeit	1%		1%	0%
	Selbstständigkeit			14%	6%
	Teamfähigkeit	12%		14%	10%
	Engagement	7%		1%	5%
	rasches Arbeiten			1%	0%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 82, Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt

Tabelle 78: Rekrutierung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern VOR der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Hilfsarbeitskräfte, Mehrfachnennungen möglich

		Gesamt
		Anteil
formale schulische Qualifikation	egal	91%
	Pflichtschule	2%
	Lehre, Mittlere Schule	6%
	weiß nicht/keine Angabe	1%
	Gesamt	100%
wenn formale schulische Qualifikation nicht egal: Wichtigkeit formale Anerkennung der schulischen Qualifikation in Österreich	eher wichtig	80%
	gar nicht wichtig	20%
	Gesamt	100%
berufliches Qualifikationsniveau	egal	37%
	keine berufliche Qualifikation	50%
	einschlägige Berufserfahrung	13%
	Gesamt	100%
Deutschkenntnisse	egal	2%
	grundlegende Deutschkenntnisse	67%
	fortgeschrittene Deutschkenntnisse	32%
	Gesamt	100%
muttersprachliche Kenntnisse	eher wichtig	12%
	eher nicht wichtig	6%
	gar nicht wichtig	74%
	weiß nicht/keine Angabe	8%
	Gesamt	100%
EDV-Kenntnisse	egal	73%
	grundlegende EDV-Kenntnisse	27%
	Gesamt	100%
Mobilitätsbereitschaft	keine Mobilitätsanforderungen	65%
	in der Region	27%
	österreichweit	8%
	Gesamt	100%
Beschäftigungsformen	Dauerbeschäftigung	66%
	Saisonarbeit	16%
	Befristete Dienstverhältnisse	17%
	Sonstiges	1%
	Gesamt	100%
Arbeitszeiten	geringfügige Beschäftigung	9%
	Teilzeitbeschäftigung (bis 35 Wochenstunden)	10%
	Vollzeitbeschäftigung (über 35 Wochenstunden)	81%
	Gesamt	100%
sonstige Anforderungen	Lernbereitschaft	1%
	Zuverlässigkeit	12%
	Fremdsprachenkenntnisse	0%
	fachliche Kompetenzen	1%
	Freundlichkeit	6%
	Führerschein	1%
	gute Gesundheit	0%
	Pünktlichkeit	4%
	rasches Arbeiten	1%
	schichtarbeit	1%
	Traktorführerschein	1%
	guter Umgang mit Tieren	8%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 33

Tabelle 79: Rekrutierung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern NACH der Liberalisierung: Anforderungsprofil für BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe, Mehrfachnennungen möglich

		Gesamt
		Anteil
formale schulische Qualifikation	egal	58%
	Pflichtschule	3%
	Lehre, Mittlere Schule	29%
	weiß nicht/keine Angabe	11%
	Gesamt	100%
wenn formale schulische Qualifikation nicht egal: Wichtigkeit formale Anerkennung der schulischen Qualifikation in Österreich	sehr wichtig	49%
	eher wichtig	4%
	eher nicht wichtig	19%
	gar nicht wichtig	29%
	Gesamt	100%
berufliches Qualifikationsniveau	egal	51%
	keine berufliche Qualifikation	35%
	einschlägige Berufserfahrung	14%
	Gesamt	100%
Deutschkenntnisse	egal	21%
	grundlegende Deutschkenntnisse	43%
	fortgeschrittene Deutschkenntnisse	35%
	Gesamt	100%
muttersprachliche Kenntnisse	sehr wichtig	1%
	eher wichtig	2%
	eher nicht wichtig	18%
	gar nicht wichtig	68%
	weiß nicht/keine Angabe	11%
	Gesamt	100%
EDV-Kenntnisse	egal	85%
	grundlegende EDV-Kenntnisse	4%
	weiß nicht/keine Angabe	11%
	Gesamt	100%
Mobilitätsbereitschaft	keine Mobilitätsanforderungen	31%
	in der Region	26%
	österreichweit	3%
	EU-weit	27%
	außerhalb der EU	13%
	Gesamt	100%
Beschäftigungsformen	Dauerbeschäftigung	70%
	Saisonarbeit	3%
	Fallweise Beschäftigung	21%
	Befristete Dienstverhältnisse	6%
	Gesamt	100%
Arbeitszeiten	geringfügige Beschäftigung	21%
	Teilzeitbeschäftigung (bis 35 Wochenstunden)	1%
	Vollzeitbeschäftigung (über 35 Wochenstunden)	78%
	Gesamt	100%
sonstige Anforderungen	Arbeitswilligkeit	2%
	Lernbereitschaft	4%
	Zuverlässigkeit	12%
	Fremdsprachenkenntnisse	1%
	Freundlichkeit	1%
	Führerschein	1%
	Wohnort in Nähe	2%
	Pünktlichkeit	2%
	Soziale Kompetenz	2%
	Auftreten	2%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 27

Tabelle 80: Rekrutierung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern NACH der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Handwerks- und verwandte Berufe, Mehrfachnennungen möglich

		Ostösterreich	*Südösterreich*	*Westösterreich*	Gesamt
		Anteil	*Anteil*	*Anteil*	Anteil
formale schulische Qualifikation	egal	32%			31%
	Pflichtschule	16%			18%
	Lehre, Mittlere Schule	52%			50%
	weiß nicht/keine Angabe				2%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
wenn formale schulische Qualifikation nicht egal: Wichtigkeit formale Anerkennung der schulischen Qualifikation in Österreich	sehr wichtig	32%			34%
	eher wichtig	0%			18%
	eher nicht wichtig	8%			5%
	gar nicht wichtig	60%			43%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
berufliches Qualifikationsniveau	egal	34%			27%
	keine berufliche Qualifikation	57%			65%
	einschlägige Berufserfahrung	10%			8%
	weiß nicht/keine Angabe	1%			2%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
Deutschkenntnisse	egal	11%			6%
	grundlegende Deutschkenntnisse	74%			50%
	fortgeschrittene Deutschkenntnisse	7%			37%
	ausgezeichnete Deutschkenntnisse	9%			5%
	weiß nicht/keine Angabe				2%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
muttersprachliche Kenntnisse	sehr wichtig	4%			5%
	eher wichtig	4%			2%
	eher nicht wichtig	12%			10%
	gar nicht wichtig	80%			82%
	weiß nicht/keine Angabe				2%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
EDV-Kenntnisse	egal	92%			90%
	grundlegende EDV-Kenntnisse	8%			8%
	fortgeschrittene EDV-Kenntnisse				1%
	weiß nicht/keine Angabe				2%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
Mobilitätsbereitschaft	keine Mobilitätsanforderungen	13%			12%
	in der Region	37%			34%
	österreichweit	22%			34%
	EU-weit	18%			12%
	weiß nicht/keine Angabe	11%			8%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
Beschäftigungsformen	Dauerbeschäftigung	86%			82%
	Saisonarbeit	14%			12%
	Fallweise Beschäftigung				0%
	Befristete Dienstverhältnisse				3%
	weiß nicht/keine Angabe				3%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
Arbeitszeiten	Teilzeitbeschäftigung (bis 35 Wochenstunden)	11%			12%
	Vollzeitbeschäftigung (über 35 Wochenstunden)	84%			85%
	weiß nicht/keine Angabe	4%			4%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
sonstige Anforderungen	Arbeitswilligkeit				1%
	Arbeitsausrüstung				2%
	Zuverlässigkeit	1%			1%
	eigener PKW	2%			1%
	Fremdsprachenkenntnisse	4%			2%
	fachliche Kompetenzen	2%			3%
	Führerschein	13%			7%
	Wohnort in Nähe	0%			0%
	physische Stärke	16%			9%
	Selbstständigkeit	4%			2%
	Soziale Kompetenz	1%			0%
	Teamfähigkeit				0%
	Lebenslauf in deutscher Sprache	0%			0%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 49, Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt

Tabelle 81: Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern VOR der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Handwerks- und verwandte Berufe, Mehrfachnennungen möglich

		Gesamt
		Anteil
formale schulische Qualifikation	egal	48%
	Pflichtschule	6%
	Lehre, Mittlere Schule	29%
	Matura, Höhere Schule	8%
	Tertiäre Ausbildung	7%
	weiß nicht/keine Angabe	2%
	Gesamt	100%
wenn formale schulische Qualifikation nicht egal: Wichtigkeit formale Anerkennung der schulischen Qualifikation in Österreich	sehr wichtig	21%
	eher wichtig	22%
	eher nicht wichtig	18%
	gar nicht wichtig	39%
	Gesamt	100%
berufliches Qualifikationsniveau	egal	25%
	keine berufliche Qualifikation	62%
	einschlägige Berufserfahrung	11%
	weiß nicht/keine Angabe	2%
	Gesamt	100%
Deutschkenntnisse	grundlegende Deutschkenntnisse	55%
	fortgeschrittene Deutschkenntnisse	43%
	ausgezeichnete Deutschkenntnisse	1%
	weiß nicht/keine Angabe	2%
	Gesamt	100%
muttersprachliche Kenntnisse	sehr wichtig	2%
	eher wichtig	7%
	eher nicht wichtig	2%
	gar nicht wichtig	76%
	weiß nicht/keine Angabe	13%
	Gesamt	100%
EDV-Kenntnisse	egal	72%
	grundlegende EDV-Kenntnisse	12%
	fortgeschrittene EDV-Kenntnisse	15%
	weiß nicht/keine Angabe	2%
	Gesamt	100%
Mobilitätsbereitschaft	keine Mobilitätsanforderungen	32%
	in der Region	58%
	österreichweit	9%
	weiß nicht/keine Angabe	1%
	Gesamt	100%
Beschäftigungsformen	Dauerbeschäftigung	85%
	Saisonarbeit	12%
	Befristete Dienstverhältnisse	2%
	Sonstiges	0%
	weiß nicht/keine Angabe	1%
	Gesamt	100%
Arbeitszeiten	Teilzeitbeschäftigung (bis 35 Wochenstunden)	2%
	Vollzeitbeschäftigung (über 35 Wochenstunden)	98%
	weiß nicht/keine Angabe	1%
	Gesamt	100%
sonstige Anforderungen	Lernbereitschaft	12%
	Zuverlässigkeit	10%
	fachliche Kompetenzen	9%
	Führerschein	4%
	physische Stärke	8%
	Pünktlichkeit	7%
	Teamfähigkeit	4%
	Engagement	6%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 41

Tabelle 82: Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern NACH der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Dienstleistungsberufe, Mehrfachnennungen möglich

		Ostösterreich	*Südösterreich*	*Westösterreich*	Gesamt
		Anteil	*Anteil*	*Anteil*	Anteil
formale schulische Qualifikation	egal	66%			66%
	Pflichtschule	9%			14%
	Lehre, Mittlere Schule	16%			10%
	Matura, Höhere Schule	13%			6%
	Tertiäre Ausbildung	2%			4%
	weiß nicht/keine Angabe				3%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
wenn formale schulische Qualifikation nicht egal: Wichtigkeit formale Anerkennung der schulischen Qualifikation in Österreich	sehr wichtig	26%			48%
	eher wichtig	19%			19%
	eher nicht wichtig	16%			9%
	gar nicht wichtig	39%			25%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
berufliches Qualifikationsniveau	egal	21%			22%
	keine berufliche Qualifikation	75%			61%
	einschlägige Berufserfahrung	4%			14%
	weiß nicht/keine Angabe				2%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
Deutschkenntnisse	egal	13%			6%
	grundlegende Deutschkenntnisse	23%			26%
	fortgeschrittene Deutschkenntnisse	58%			53%
	ausgezeichnete Deutschkenntnisse	19%			20%
	weiß nicht/keine Angabe				2%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
muttersprachliche Kenntnisse	sehr wichtig	13%			17%
	eher wichtig	15%			17%
	eher nicht wichtig	10%			6%
	gar nicht wichtig	69%			62%
	weiß nicht/keine Angabe				2%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
EDV-Kenntnisse	egal	75%			67%
	grundlegende EDV-Kenntnisse	17%			27%
	fortgeschrittene EDV-Kenntnisse	8%			5%
	ausgezeichnete EDV-Kenntnisse	0%			0%
	weiß nicht/keine Angabe				2%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
Mobilitätsbereitschaft	keine Mobilitätsanforderungen	75%			61%
	in der Region	30%			41%
	österreichweit	1%			1%
	Gesamt	100%			100%
Beschäftigungsformen	Dauerbeschäftigung	93%			91%
	Saisonarbeit	1%			7%
	Befristete Dienstverhältnisse	6%			3%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
Arbeitszeiten	geringfügige Beschäftigung	7%			3%
	Teilzeitbeschäftigung (bis 35 Wochenstunden)	25%			32%
	Vollzeitbeschäftigung (über 35 Wochenstunden)	61%			60%
	projektbezogene Arbeit				4%
	weiß nicht/keine Angabe	13%			6%
	Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%
sonstige Anforderungen	Arbeitswilligkeit	1%			4%
	Lernbereitschaft	1%			2%
	Bereitschaft für Nachtdienste				2%
	Zuverlässigkeit	13%			6%
	Fremdsprachenkenntnisse	0%			0%
	fachliche Kompetenzen	14%			6%
	Freundlichkeit	7%			3%
	Integrationsbereitschaft	1%			0%
	Pünktlichkeit	0%			0%
	Sauberkeit	6%			3%
	Selbstständigkeit				2%
	Soziale Kompetenz	1%			6%
	Teamfähigkeit	7%			11%
	Vorstrafenregister	1%			0%

	Ostöster-reich	Südöster-reich	Westöster-reich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesundheitszeugnis	0%			0%
rasches Arbeiten				1%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 60, Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt

Tabelle 83: Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen in den EU-8 Ländern NACH der Liberalisierung: Anforderungsprofil für Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe, Mehrfachnennungen

		Gesamt
		Anteil
formale schulische Qualifikation	egal	32%
	Pflichtschule	12%
	Lehre, Mittlere Schule	12%
	Matura, Höhere Schule	34%
	Tertiäre Ausbildung	16%
	weiß nicht/keine Angabe	5%
	Gesamt	100%
wenn formale schulische Qualifikation nicht egal: Wichtigkeit formale Anerkennung der schulischen Qualifikation in Österreich	sehr wichtig	
	eher wichtig	
	eher nicht wichtig	
	gar nicht wichtig	
	Gesamt	*100%*
berufliches Qualifikationsniveau	egal	25%
	keine berufliche Qualifikation	28%
	einschlägige Berufserfahrung	58%
	Gesamt	100%
Deutschkenntnisse	grundlegende Deutschkenntnisse	24%
	fortgeschrittene Deutschkenntnisse	62%
	ausgezeichnete Deutschkenntnisse	15%
	Gesamt	100%
muttersprachliche Kenntnisse	sehr wichtig	2%
	eher wichtig	2%
	eher nicht wichtig	28%
	gar nicht wichtig	69%
	Gesamt	100%
EDV-Kenntnisse	egal	51%
	grundlegende EDV-Kenntnisse	22%
	fortgeschrittene EDV-Kenntnisse	13%
	ausgezeichnete EDV-Kenntnisse	25%
	Gesamt	100%
Mobilitätsbereitschaft	keine Mobilitätsanforderungen	73%
	in der Region	16%
	österreichweit	11%
	EU-weit	1%
	Gesamt	100%
Beschäftigungsformen	Dauerbeschäftigung	97%
	Saisonarbeit	3%
	Gesamt	100%
Arbeitszeiten	Teilzeitbeschäftigung (bis 35 Wochenstunden)	20%
	Vollzeitbeschäftigung (über 35 Wochenstunden)	76%
	weiß nicht/keine Angabe	4%
	Gesamt	100%
sonstige Anforderungen	Arbeitswilligkeit	5%
	Lernbereitschaft	4%
	Zuverlässigkeit	15%
	fachliche Kompetenzen	4%
	Freundlichkeit	15%
	Wohnort in Nähe	4%
	Teamfähigkeit	1%
	Lebenslauf in deutscher Sprache	0%
	keine sonstigen Anforderungen	81%
	Gesamt	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 26

Tabelle 84: Gründe wieso nach der Liberalisierung keine MitarbeiterInnen mehr aus dem EU-8 Raum eingestellt wurden, nach Bundesland

	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
kein Bedarf an MitarbeiterInnen	79%	69%	52%	68%
Stammpersonal vorhanden	6%		14%	6%
keine Bewerbungen erhalten	1%	16%	10%	9%
keine Vermittlung durch AMS	4%	7%	1%	4%
keine spezifischen Gründe	1%	2%	13%	5%
mangelnde Qualifikation der Bewerberinnen	0%	16%	3%	6%
mangelnde Deutschkenntnisse der Arbeitssuchenden	2%	7%	2%	3%
Wiedereinstellung der vorjährigen Arbeitskraft	5%	3%	0%	3%
Saison hat noch nicht begonnen	0%	2%	1%	1%
InländerInnen werden bevorzugt	3%	1%	0%	1%
mangelnde Mobilitätsmöglichkeiten			0%	0%
seit Liberalisierung höhere Lohnforderungen			1%	0%
Suchaufträge über Arbeitsvermittler			4%	1%
bildet notwendige Fachkräfte selber aus	0%			0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 141, n miss = 2

Tabelle 85: Wird das Finden von passendem Personal in den nächsten 2-3 Jahren...?, nach Wirtschaftsabschnitt

		Wirtschaftsabschnitte								
		Land- und Forst-wirtschaft	Herstel-lung von Waren	Bau	Handel, In-standhal tung, Repara-tur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beher-her-bergung und Gas-trono-mie	Erbrin-gung von sonst. wirt-schaftl. Dienst-leistun-gen	Ge-sundhei t- und Sozi-alwesen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	wird eher leichter werden	42%	13%	8%	15%	11%	10%	34%	14%	15%
	wird sich nicht verändern	31%	28%	33%	48%	17%	31%	41%	36%	36%
	wird eher schwieriger werden	25%	51%	57%	32%	59%	57%	18%	47%	44%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	1%	8%	2%	6%	13%	3%	6%	2%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	wird eher leichter werden	14%		4%	5%	4%	16%	9%	18%	9%
	wird sich nicht verändern	38%	32%	47%	30%	18%	24%	32%	57%	32%
	wird eher schwieriger werden	48%	68%	47%	51%	75%	52%	56%	25%	52%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen		1%	2%	15%	2%	8%	2%		7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Westösterreich	wird eher leichter werden	7%	6%	4%	7%	8%	13%	7%	3%	8%
	wird sich nicht verändern	51%	24%	18%	50%	21%	41%	38%	21%	37%
	wird eher schwieriger werden	23%	64%	74%	41%	59%	41%	53%	75%	50%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	18%	6%	4%	3%	12%	5%	3%	1%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	wird eher leichter werden	26%	7%	5%	9%	8%	13%	18%	11%	10%
	wird sich nicht verändern	38%	27%	30%	45%	19%	34%	38%	35%	35%
	wird eher schwieriger werden	30%	61%	62%	40%	62%	47%	41%	53%	49%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	6%	5%	3%	6%	10%	5%	4%	1%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 86: Wird das Finden von passendem Personal in den nächsten 2-3 Jahren...?, nach Betriebsgröße

		Betriebsgröße				
		Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb*	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	wird eher leichter werden	16%	13%	3%	12%	15%
	wird sich nicht verändern	38%	35%	19%	19%	36%
	wird eher schwieriger werden	41%	47%	77%	69%	44%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	5%	5%			5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	wird eher leichter werden	10%	5%	8%		9%
	wird sich nicht verändern	32%	31%	25%	7%	32%
	wird eher schwieriger werden	50%	59%	63%	80%	52%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	8%	5%	4%	13%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Westösterreich	wird eher leichter werden	8%	9%	3%		8%
	wird sich nicht verändern	40%	30%	29%	6%	37%
	wird eher schwieriger werden	46%	58%	68%	94%	50%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	6%	3%			5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	wird eher leichter werden	11%	9%	4%	5%	10%
	wird sich nicht verändern	37%	32%	25%	11%	35%
	wird eher schwieriger werden	45%	55%	70%	82%	49%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	6%	4%	1%	2%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, *kleine Fallzahl auf NUTS Ebene, Ergebnisse daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 87: Tätigkeitsniveaus, für welche eine MitarbeiterInnensuche in den nächsten 2-3 Jahren schwieriger erwartet wird, nach Wirtschaftsabschnitte, Mehrfachnennungen möglich

		Wirtschaftsabschnitte								
		Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Hilfstätigkeit	44%	11%	4%	5%		27%	25%	14%	14%
	angelernte Tätigkeit	20%	12%	14%	26%	40%	62%	15%	26%	32%
	mittlere Tätigkeit/FacharbeiterInnentätigkeit	51%	66%	82%	78%	58%	63%	72%	67%	70%
	höhere Tätigkeit	7%	20%	6%	4%	9%	11%	17%	41%	12%
	hochqualifizierte Tätigkeit	2%	14%	2%	3%	0%	6%	4%	14%	6%
	keine Angabe/weiß nicht	2%		6%		2%	10%	1%	3%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 500.

Tabelle 88: Anteil der Unternehmen, welche das Finden von passendem Personal für FacharbeiterInnenpositionen in den nächsten 2-3 Jahren als schwieriger einstufen, nach Bundesland

	Bundesland									
	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ja	23%	22%	29%	45%	37%	47%	25%	46%	25%	34%

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

Tabelle 89: Betriebe, welche das Finden von passendem Personal für FacharbeiterInnenpositionen in den nächsten 2-3 Jahren als schwieriger einstufen: Verteilung nach Branche, nach Region

	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und Forstwirtschaft	1%	3%	1%	1%
Herstellung von Waren	12%	15%	16%	15%
Bau	26%	9%	19%	18%
Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	23%	29%	26%	26%
Verkehr und Lagerei	6%	4%	5%	5%
Beherbergung und Gastronomie	23%	32%	20%	24%
Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	3%	4%	5%	5%
Gesundheit- und Sozialwesen	6%	3%	8%	6%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 347

Tabelle 90: Anteil der Unternehmen, welche das Finden von passendem Personal für Hilfs- oder angelernte Tätigkeiten in den nächsten 2-3 Jahren als schwieriger einstufen, nach Bundesland

	Bundesland									
	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ja	25%	13%	18%	9%	20%	17%	22%	26%	20%	18%

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

Tabelle 91: Betriebe, welche das Finden von passendem Personal für Hilfs- oder angelernte Tätigkeiten in den nächsten 2-3 Jahren als schwieriger einstufen: Verteilung nach Branche, nach Region

	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Land- und Forstwirtschaft	6%	5%	1%	3%
Herstellung von Waren	10%	7%	10%	9%
Bau	5%	7%	9%	7%
Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	20%	18%	14%	17%
Verkehr und Lagerei	5%	12%	6%	7%
Beherbergung und Gastronomie	49%	47%	48%	48%
Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	1%	5%	5%	4%
Gesundheit- und Sozialwesen	4%		8%	5%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 160

Tabelle 92: Geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		Wirtschaftsabschnitte								
		Land- und Forst-wirtschaft	Herstel-lung von Waren	Bau	Handel, In-standhaltung, Repara-tur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beher-her-bergung und Gas-trono-mie	Erbrin-gung von sonst. wirt-schaftl. Dienst-leistun-gen	Ge-sundheit- und Sozi-alwesen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	sehr wahrscheinlich	28%	14%	43%	22%	32%	34%	44%	41%	30%
	eher wahrscheinlich	6%	28%	12%	11%	17%	20%	11%	6%	14%
	eher unwahrscheinlich		31%	12%	26%	7%	10%	12%	19%	18%
	sehr unwahrscheinlich	66%	27%	27%	28%	40%	29%	33%	30%	31%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen			6%	13%	4%	7%	1%	5%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	sehr wahrscheinlich	32%	27%	42%	20%	28%	26%	55%	42%	29%
	eher wahrscheinlich	27%	22%	13%	6%	10%	24%	8%	15%	16%
	eher unwahrscheinlich	5%	8%	10%	42%	26%	16%	13%	3%	21%
	sehr unwahrscheinlich	36%	44%	27%	27%	34%	33%	3%	32%	31%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen			9%	5%	2%	1%	21%	8%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Westösterreich	sehr wahrscheinlich	16%	40%	32%	38%	31%	24%	45%	60%	34%
	eher wahrscheinlich	30%	16%	26%	12%	7%	14%	4%	9%	14%
	eher unwahrscheinlich	10%	6%	10%	27%	10%	18%	2%	2%	16%
	sehr unwahrscheinlich	33%	37%	25%	20%	38%	40%	43%	28%	32%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	10%	1%	7%	4%	14%	4%	5%	1%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	sehr wahrscheinlich	26%	30%	38%	28%	30%	27%	47%	49%	31%
	eher wahrscheinlich	18%	21%	18%	10%	11%	18%	7%	9%	15%
	eher unwahrscheinlich	4%	13%	10%	30%	13%	16%	8%	8%	17%
	sehr unwahrscheinlich	49%	36%	26%	24%	38%	36%	31%	30%	31%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	3%	1%	7%	7%	8%	4%	7%	4%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Tabelle 93: Geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten, nach Betriebsgröße und Region

		Betriebsgröße				
		Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Super-betrieb*	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostöster-reich	sehr wahrscheinlich	25%	38%	70%	85%	30%
	eher wahrscheinlich	14%	16%	11%		14%
	eher unwahrscheinlich	18%	20%	9%		18%
	sehr unwahrscheinlich	37%	18%	5%	7%	31%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	6%	9%	5%	8%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Südöster-reich	sehr wahrscheinlich	27%	34%	53%	63%	29%
	eher wahrscheinlich	16%	16%	14%	13%	16%
	eher unwahrscheinlich	22%	15%	24%		21%
	sehr unwahrscheinlich	32%	29%	6%	11%	31%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	4%	6%	3%	13%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Westöster-reich	sehr wahrscheinlich	30%	42%	37%	63%	34%
	eher wahrscheinlich	13%	16%	21%	23%	14%
	eher unwahrscheinlich	15%	16%	20%		16%
	sehr unwahrscheinlich	38%	20%	17%	15%	32%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	4%	6%	5%		4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	sehr wahrscheinlich	27%	39%	51%	72%	31%
	eher wahrscheinlich	14%	16%	16%	12%	15%
	eher unwahrscheinlich	18%	17%	17%		17%
	sehr unwahrscheinlich	36%	21%	11%	11%	31%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	5%	7%	5%	5%	5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929. *kleine Fallzahl auf NUTS Ebene, Ergebnisse daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 94: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten: Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		Wirtschaftsabschnitte								
		Land- und Forst-wirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	sehr wahrscheinlich	56%					18%	19%		14%
	eher wahrscheinlich	12%					30%	38%		23%
	eher unwahrscheinlich	10%					9%	2%		22%
	sehr unwahrscheinlich	12%					35%	38%		22%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	10%					9%	3%		19%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	sehr wahrscheinlich									19%
	eher wahrscheinlich									27%
	eher unwahrscheinlich									18%
	sehr unwahrscheinlich									20%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen									15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Westösterreich	sehr wahrscheinlich			13%	7%	2%	5%	39%	3%	7%
	eher wahrscheinlich		25%	3%	11%	9%	12%	20%	8%	13%
	eher unwahrscheinlich		21%	12%	44%	13%	26%	16%	39%	28%
	sehr unwahrscheinlich		45%	67%	36%	45%	32%	18%	43%	41%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen		9%	5%	3%	31%	25%	8%	7%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	sehr wahrscheinlich	39%	11%	16%	5%	19%	8%	35%	10%	12%
	eher wahrscheinlich	18%	29%	10%	10%	16%	25%	25%	24%	19%
	eher unwahrscheinlich	12%	25%	15%	37%	21%	19%	10%	32%	24%
	sehr unwahrscheinlich	19%	28%	43%	29%	29%	30%	26%	28%	31%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	11%	8%	17%	19%	16%	18%	4%	6%	15%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 520

Tabelle 95: Sehr/eher geplante Einstellung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		Wirtschaftsabschnitt								
		Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Keine Einstellung sehr/eher wahrscheinlich geplant	66%	58%	45%	67%	51%	46%	46%	53%	56%
	sehr wahrscheinlich	19%	3%	6%	1%	17%	9%	10%	6%	6%
	eher wahrscheinlich	4%	19%	10%	1%	6%	16%	21%	19%	10%
	eher unwahrscheinlich	3%	19%	9%	11%	15%	5%	1%	11%	10%
	sehr unwahrscheinlich	4%	1%	14%	4%	9%	19%	21%	10%	10%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	3%		15%	16%	2%	5%	1%		8%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	Keine Einstellung sehr/eher wahrscheinlich geplant	41%	51%	45%	74%	62%	50%	37%	43%	55%
	sehr wahrscheinlich	27%	19%	15%	0%	8%	2%	34%	11%	8%
	eher wahrscheinlich	14%	10%	5%	5%	14%	21%	7%	20%	12%
	eher unwahrscheinlich	14%	6%	10%	5%	7%	9%	9%	17%	8%
	sehr unwahrscheinlich	5%	6%	12%	10%	7%	10%	12%	4%	9%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen		7%	12%	5%	2%	8%	1%	5%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Westösterreich	Keine Einstellung sehr/eher wahrscheinlich geplant	54%	45%	42%	50%	63%	62%	51%	31%	52%
	sehr wahrscheinlich	5%		8%	3%	1%	2%	19%	2%	4%
	eher wahrscheinlich	10%	14%	1%	6%	4%	4%	10%	5%	6%
	eher unwahrscheinlich	2%	12%	7%	22%	5%	10%	8%	27%	13%
	sehr unwahrscheinlich	18%	25%	39%	18%	17%	12%	9%	30%	20%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	12%	5%	3%	1%	12%	9%	4%	5%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Keine Einstellung sehr/eher wahrscheinlich geplant	57%	50%	44%	62%	59%	55%	46%	42%	54%
	sehr wahrscheinlich	17%	5%	9%	2%	8%	4%	19%	6%	6%
	eher wahrscheinlich	8%	14%	6%	4%	7%	11%	13%	14%	9%
	eher unwahrscheinlich	5%	13%	8%	14%	8%	8%	6%	19%	11%
	sehr unwahrscheinlich	8%	14%	24%	11%	12%	13%	14%	16%	14%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	5%	4%	9%	7%	7%	8%	2%	3%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 96: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen in den nächsten 12 Monaten: Einstellung von Arbeitskräften aus bestimmten EU-8 Ländern, nach Region

	Ostösterreich	*Südösterreich*	*Westösterreich*	Gesamt
	Anteil	*Anteil*	*Anteil*	Anteil
Tschechien	43%			61%
Slowakei	63%			55%
Ungarn	68%			64%
Polen	37%			56%
Slowenien	40%			49%
Estland	33%			36%
Lettland	33%			36%
Litauen	33%			36%
keine Angabe	6%			2%
Gesamt	100%	*100%*	*100%*	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 77

Tabelle 97: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern – bestimmte Berufe; nach Bundesland

	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ja			95%		96%				79%	86%
nein			5%		3%				0%	6%
weiß nicht/kann ich nicht sagen					1%				20%	8%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 216

Tabelle 98: Sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern – bestimmte Tätigkeitsniveaus; nach Wirtschaftsabschnitt

	Wirtschaftsabschnitt								
	Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Hilfstätigkeit	63%					33%	27%		25%
angelernte Tätigkeit	20%					45%	9%		24%
mittlere Tätigkeit/ FacharbeiterInnentätigkeit	39%					48%	50%		52%
höhere Tätigkeit	1%					1%	26%		13%
hochqualifizierte Tätigkeit						1%	14%		14%
keine Angabe/weiß nicht						10%			3%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 182

Tabelle 99: Gründe gegen Arbeitskräfte aus dem EU-8 Raum, nach Wirtschaftsabschnitt und Region, Mehrfachnennungen möglich

	Wirtschaftsabschnitt								
	Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
kein Thema		27%	33%	39%	42%			17%	35%
Sprachbarrieren		26%	39%	18%	41%			20%	27%
Bewerbungssituation		25%	13%	38%	9%			21%	25%
Qualifikationen		11%	16%	10%	6%			41%	12%
Infrastruktur		5%	5%		4%				6%
Suche/Einstellung anderer Gruppen			2%	6%	3%				4%
KundInnenwünsche		7%	2%	2%	20%				3%
geographische Lage		7%	2%					1%	1%
zu teuer		10%							1%
nicht passende Kompetenzen			2%	1%	4%			7%	1%
schlechte Erfahrungen			5%						1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Tabelle 100: Wenn Suche: Suche (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, vor und nach der Liberalisierung

	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Suche von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
ja	43%	60%	50%
nein	57%	40%	50%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 62

Tabelle 101: Wenn Rekrutierung (Suche/Einstellung): Rekrutierung (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, vor und nach der Liberalisierung

	Betriebstypologie: Suche/Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Staaten		
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
ja	36%	31%	34%
nein	64%	69%	66%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 379

Tabelle 102: Wenn Rekrutierung (Suche/Einstellung): Rekrutierung (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, vor und nach der Liberalisierung und nach Betriebsgröße

		Betriebsgröße				
		Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	ja	37%	34%	35%		36%
	nein	63%	66%	65%		64%
	Gesamt	100%	100%	100%		100%
Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	ja	26%	40%	35%		31%
	nein	74%	60%	65%		69%
	Gesamt	100%	100%	100%		100%
Gesamt	ja	32%	36%	35%	36%	34%
	nein	68%	64%	65%	64%	66%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 379, Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 103: Wenn Rekrutierung (Suche/Einstellung): Rekrutierung (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, nach Wirtschaftsabschnitten

	Wirtschaftsabschnitt								
	Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ja	31%	23%	23%	27%	29%	45%	33%	45%	34%
nein	69%	77%	77%	73%	71%	55%	67%	55%	66%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 379.

Tabelle 104: Wenn Rekrutierung (Suche/Einstellung): Rekrutierung (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, nach Bundesland

	Bundesland									
	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ja	43%	46%	34%	28%	17%	24%			59%	34%
nein	57%	54%	66%	72%	83%	76%			41%	66%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 379, Subgruppen mit n<25 sind nicht dargestellt.

Tabelle 105: Suche (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, vor und nach der Liberalisierung

	Betriebstypologie: Suche/Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Staaten				
	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	keine Suche/Einstellung	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Keine gezielte Suche nach EU-8	87%	85%		100%	96%
ja	6%	9%			2%
nein	8%	6%			2%
Gesamt	100%	100%		100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 927; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt

Tabelle 106: Suche (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, nach Bundesland

	Bundesland									
	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Keine gezielte Suche nach EU-8	88%	100%	98%	98%	94%	91%	98%	95%	94%	96%
ja	10%		0%	1%	3%	3%	2%	1%	4%	2%
nein	2%	0%	2%	1%	3%	6%	0%	4%	2%	2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Tabelle 107: Suche NACH Liberalisierung (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, nach Bundesland (auf alle gerechnet)

	Bundesland									
	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Keine gezielte Suche nach EU-8	90%	100%	99%	98%	97%	97%	98%	97%	97%	98%
ja	9%		0%	1%	1%	0%	2%	1%	1%	1%
nein	1%	0%	1%	1%	3%	3%		2%	2%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Tabelle 108: Rekrutierung (Suche/Einstellung) (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, nach Bundesland

	Bundesland									
	Burgen-land	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steier-mark	Tirol	Vorarl-berg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Keine Su-che/Einstellung von EU-8	23%	77%	70%	75%	73%	62%	86%	82%	61%	70%
ja	33%	11%	10%	7%	5%	9%	3%	3%	23%	10%
nein	43%	12%	20%	18%	23%	29%	10%	15%	16%	20%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 109: Rekrutierung (Suche/Einstellung) NACH Liberalisierung (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES, nach Bundesland

	Bundesland									
	Burgen-land	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steier-mark	Tirol	Vorarl-berg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Keine Su-che/Einstellung von EU-8 nach Lib.	53%	83%	83%	85%	83%	86%	89%	89%	68%	82%
ja	19%	8%	8%	3%	2%	4%	3%	1%	17%	6%
nein	28%	9%	9%	11%	15%	10%	9%	10%	15%	12%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 110: Wenn Suche (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES: Genutzte Angebote AMS/EURES, Mehrfachantworten möglich

	Anteil
allgemeine Informationen über den Personalmarkt in den EU-8 Ländern	53%
konkrete Informationen über das Arbeitskräfteangebot in den EU-8 Ländern	33%
Veröffentlichung meines Stellenangebotes in den EU-8 Ländern	28%
Beratung im Hinblick auf die Anwerbung von Personal aus den EU-8 Ländern	21%
Suche nach BewerberInnen mit dem MY EURES Account auf dem EURES Portal	7%
Vorauswahl geeigneter BewerberInnen aus den EU-8 Ländern	7%
keine Angabe	21%
Gesamt	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 33 (nur jene mit aktiver Suche nach EU-8 BürgerInnen unter Einbeziehung von AMS/EURES)

Tabelle 111: Wenn Suche (auch) mit Hilfe AMS und/oder EURES: Zufriedenheit mit Angeboten von AMS/EURES

	Anteil
sehr zufrieden	28%
eher zufrieden	38%
eher nicht zufrieden	26%
gar nicht zufrieden	4%
weiß nicht/keine Angabe	5%
Gesamt	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 33 (nur jene mit aktiver Suche nach EU-8 BürgerInnen unter Einbeziehung von AMS/EURES)

Tabelle 112: Wenn Suche aber ohne AMS/EURES: hilfreiche Angebote

	Anteil
Informationen über das Arbeitskräfteangebot in den EU-8 Ländern	49%
Beratung im Hinblick auf die Anwerbung von Personal aus den EU-8 Ländern	42%
Unterstützung bei konkreten Rekruitingaktivitäten in den EU-8 Ländern	24%
Informationen zu Themen wie schulische und berufliche Ausbildungen in den EU-8 Ländern	15%
sonstiges	9%
keine Angabe	45%
Gesamt	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 33 (nur jene mit aktiver Suche nach EU-8 BürgerInnen ohne Einbeziehung von AMS/EURES)

Tabelle 113: Wenn sehr/eher wahrscheinlich geplante Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten: Einbeziehung SfU, nach Region

	Region (NUTS1)			
	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
sehr wahrscheinlich	52%	67%	69%	62%
eher wahrscheinlich	16%	11%	19%	15%
eher unwahrscheinlich	13%	9%	7%	10%
sehr unwahrscheinlich	14%	3%	2%	7%
weiß nicht/kann ich nicht sagen	6%	9%	4%	6%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012; gewichtete Stichprobe; Interviews n=216

Tabelle 114: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Region

	Region (NUTS1)			
	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Personaleinstellung eher unwahrscheinlich	84%	79%	90%	86%
sehr wahrscheinlich	8%	14%	7%	9%
eher wahrscheinlich	3%	2%	2%	2%
eher unwahrscheinlich	2%	2%	1%	1%
sehr unwahrscheinlich	2%	1%	0%	1%
weiß nicht/kann ich nicht sagen	1%	2%	0%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

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

Tabelle 115: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Wirtschaftsabschnitt

	Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Personaleinstellung eher unwahrscheinlich	75%	80%	86%	94%	86%	85%	68%	80%	86%
sehr wahrscheinlich	20%	8%	5%	4%	10%	11%	23%	9%	9%
eher wahrscheinlich	1%	6%	5%	0%	1%	0%	3%	7%	2%
eher unwahrscheinlich	1%	3%	3%	0%		2%	1%	1%	1%
sehr unwahrscheinlich	2%	2%	1%	0%	3%	0%	3%	1%	1%
weiß nicht/kann ich nicht sagen	1%		0%	0%	1%	2%	2%	1%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Tabelle 116: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Betriebsgröße

	Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Personaleinstellung eher unwahrscheinlich	89%	79%	63%	44%	86%
sehr wahrscheinlich	7%	14%	18%	15%	9%
eher wahrscheinlich	1%	3%	5%	13%	2%
eher unwahrscheinlich	1%	1%	6%		1%
sehr unwahrscheinlich	1%	1%	4%	16%	1%
weiß nicht/kann ich nicht sagen	1%	1%	3%	13%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

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

Tabelle 117: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen aus EU-8 in verschiedenen Zeiträumen und Region

		Betriebstypologie: Suche/Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Staaten				
		Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor EU-Beitritt der EU-8	keine Suche/Einstellung	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Personaleinstellung (eher) unwahrscheinlich	58%	85%		94%	84%
	sehr wahrscheinlich	22%	12%		2%	8%
	eher wahrscheinlich	9%	1%			3%
	eher unwahrscheinlich	4%	1%		2%	2%
	sehr unwahrscheinlich	3%	1%		2%	2%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	3%			0%	1%
	Gesamt	100%	100%		100%	100%
Südösterreich	Personaleinstellung (eher) unwahrscheinlich	56%	73%		87%	79%
	sehr wahrscheinlich	38%	8%		10%	14%
	eher wahrscheinlich	1%	9%		1%	2%
	eher unwahrscheinlich	2%	9%		0%	2%
	sehr unwahrscheinlich	1%	0%		0%	1%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	2%			2%	2%
	Gesamt	100%	100%		100%	100%
Westösterreich	Personaleinstellung (eher) unwahrscheinlich	69%	90%		94%	90%
	sehr wahrscheinlich	21%	3%		4%	7%
	eher wahrscheinlich	8%	1%		1%	2%
	eher unwahrscheinlich		4%		0%	1%
	sehr unwahrscheinlich	0%	1%		0%	0%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	2%	1%		0%	0%
	Gesamt	100%	100%		100%	100%
Gesamt	Personaleinstellung (eher) unwahrscheinlich	62%	83%		93%	86%
	sehr wahrscheinlich	25%	8%		5%	9%
	eher wahrscheinlich	7%	4%		1%	2%
	eher unwahrscheinlich	2%	5%		1%	1%
	sehr unwahrscheinlich	2%	1%		1%	1%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	2%	0%		1%	1%
	Gesamt	100%	100%		100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012; gewichtete Stichprobe; Interviews n=927; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 118: Einbeziehung SfU bei künftigen Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Suche/Einstellung von Arbeitskräften aus EU-8 (auch) mit Hilfe/Vermittlung über AMS und/oder EURES, und Region

		Suche mit Hilfe/Vermittlung über AMS und/oder EURES			
		Keine Suche/Einstellung von EU-8	ja	nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	Personaleinstellung (eher) unwahrscheinlich	94%	63%	71%	84%
	sehr wahrscheinlich	2%	29%	11%	8%
	eher wahrscheinlich		1%	11%	3%
	eher unwahrscheinlich	2%	1%	4%	2%
	sehr unwahrscheinlich	2%	2%	3%	2%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	0%	3%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	Personaleinstellung (eher) unwahrscheinlich	86%		71%	79%
	sehr wahrscheinlich	10%		16%	14%
	eher wahrscheinlich	1%		6%	2%
	eher unwahrscheinlich	0%		6%	2%
	sehr unwahrscheinlich	1%		0%	1%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	2%		1%	2%
	Gesamt	100%		100%	100%
Westösterreich	Personaleinstellung (eher) unwahrscheinlich	94%	72%	78%	90%
	sehr wahrscheinlich	4%	22%	12%	7%
	eher wahrscheinlich	1%	2%	7%	2%
	eher unwahrscheinlich	0%		2%	1%
	sehr unwahrscheinlich	0%	2%	0%	0%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	0%	2%	1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Gesamt	Personaleinstellung (eher) unwahrscheinlich	92%	63%	73%	86%
	sehr wahrscheinlich	5%	29%	13%	9%
	eher wahrscheinlich	1%	2%	8%	2%
	eher unwahrscheinlich	1%	2%	3%	1%
	sehr unwahrscheinlich	1%	2%	1%	1%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	1%	2%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012; gewichtete Stichprobe; Interviews n=929; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 119: Gründe für Einbeziehung SfU bei Personaleinstellungen von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern in den nächsten 12 Monaten, nach Region, Mehrfachnennungen möglich

	Region (NUTS1)			
	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Unterstützung erhalten bei der Personalsuche	59%	68%	59%	62%
bislang gute Erfahrungen	20%	2%	6%	9%
Inseratenschaltung	7%		9%	5%
Beratung erhalten	9%		2%	4%
grundsätzlich enge Zusammenarbeit	0%	4%	2%	2%
verpflichtende Zusammenarbeit mit AMS	0%	2%	2%	2%
Beschäftigungsbewilligungen	2%	1%	2%	2%
Förderungen	1%	1%	0%	1%
Nutzung EURES	1%		0%	1%
keine Angabe	11%	24%	23%	20%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012; gewichtete Stichprobe; Interviews n=147

Tabelle 120: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Grenzregion und Region

		Region Betriebsstandort	
		Grenzregion	keine Grenzregion
		Anteil	Anteil
Ostösterreich	(eher) Vorteil	49%	35%
	weder/noch	46%	56%
	(eher) Nachteil	5%	9%
	Gesamt	100%	100%
Südösterreich	(eher) Vorteil	31%	49%
	weder/noch	65%	48%
	(eher) Nachteil	4%	4%
	Gesamt	100%	100%
Westösterreich	(eher) Vorteil	15%	33%
	weder/noch	85%	59%
	(eher) Nachteil		8%
	Gesamt	100%	100%
Gesamt	(eher) Vorteil	41%	37%
	weder/noch	54%	56%
	(eher) Nachteil	5%	7%
	Gesamt	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012; gewichtete Stichprobe, Interviews n=922, n miss = 29.

Tabelle 121: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Region und Betriebsgröße

		Betriebsgröße			
		Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	(eher) Vorteil	39%	46%	49%	
	weder/noch	53%	50%	48%	
	(eher) Nachteil	9%	4%	3%	
	Gesamt	100%	100%	100%	
Südösterreich	(eher) Vorteil	44%	41%	25%	
	weder/noch	52%	55%	72%	
	(eher) Nachteil	4%	4%	3%	
	Gesamt	100%	100%	100%	
Westösterreich	(eher) Vorteil	31%	38%	38%	
	weder/noch	61%	55%	59%	
	(eher) Nachteil	8%	7%	3%	
	Gesamt	100%	100%	100%	
Gesamt	(eher) Vorteil	37%	41%	39%	55%
	weder/noch	56%	54%	58%	45%
	(eher) Nachteil	7%	5%	3%	
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012; gewichtete Stichprobe, Interviews n=927, n miss = 29; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt

Tabelle 122: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Beschäftigung von MitarbeiterInnen aus EU-8 und Region

		MitarbeiterInnen mit EU-8 Staatsbürgerschaft	
		ja	nein
		Anteil	Anteil
Ostösterreich	(eher) Vorteil	57%	33%
	weder/noch	36%	59%
	(eher) Nachteil	7%	8%
	Gesamt	100%	100%
Südösterreich	(eher) Vorteil	48%	41%
	weder/noch	46%	56%
	(eher) Nachteil	7%	3%
	Gesamt	100%	100%
Westösterreich	(eher) Vorteil	45%	30%
	weder/noch	51%	61%
	(eher) Nachteil	4%	8%
	Gesamt	100%	100%
Gesamt	(eher) Vorteil	51%	34%
	weder/noch	43%	59%
	(eher) Nachteil	6%	7%
	Gesamt	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012; gewichtete Stichprobe, Interviews n=922, n miss = 29.

Tabelle 123: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Suche/Einstellung von MitarbeiterInnen aus EU-8 in verschiedenen Zeiträumen und Region

		Betriebstypologie: Suche/Einstellung von ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Staaten			
		Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 nach Liberalisierung	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 während der Übergangsfristen ab 2004	Suche/Einstellungen von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 ausschließlich vor dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten	keine Suche/Einstellung
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	(eher) Vorteil	53%	59%		31%
	weder/noch	40%	28%		63%
	(eher) Nachteil	7%	14%		6%
	Gesamt	100%	100%		100%
Südösterreich	(eher) Vorteil	55%	42%		40%
	weder/noch	35%	58%		56%
	(eher) Nachteil	10%	1%		3%
	Gesamt	100%	100%		100%
Westösterreich	(eher) Vorteil	61%	19%		29%
	weder/noch	33%	75%		63%
	(eher) Nachteil	5%	6%		8%
	Gesamt	100%	100%		100%
Gesamt	(eher) Vorteil	56%	41%		32%
	weder/noch	37%	52%		61%
	(eher) Nachteil	7%	7%		7%
	Gesamt	100%	100%		100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012; gewichtete Stichprobe, Interviews n=927, n miss = 29; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 124: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Region und Wirtschaftsabschnitt

		Wirtschaftsabschnitt							
		Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	(eher) Vorteil	78%	38%	16%	39%	19%	56%	41%	46%
	weder/noch	8%	58%	60%	58%	52%	44%	58%	54%
	(eher) Nachteil	15%	4%	24%	4%	29%	0%	1%	0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	(eher) Vorteil	41%	37%		20%		66%	47%	
	weder/noch	51%	63%		80%		27%	38%	
	(eher) Nachteil	8%					6%	15%	
	Gesamt	100%	100%		100%		100%	100%	
Westösterreich	(eher) Vorteil	36%	25%	22%	31%	33%	43%	31%	23%
	weder/noch	60%	68%	54%	68%	57%	47%	67%	77%
	(eher) Nachteil	3%	8%	24%	0%	10%	10%	2%	
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	(eher) Vorteil	57%	31%	23%	31%	32%	52%	38%	40%
	weder/noch	33%	64%	58%	67%	53%	42%	57%	59%
	(eher) Nachteil	10%	5%	19%	1%	15%	7%	4%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012; gewichtete Stichprobe, Interviews n=927, n miss = 29; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 125: Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen, nach Region und Einschätzung künftige Suche

		Einschätzung der zukünftigen Personalsuche			
		wird eher leichter werden	wird sich nicht verändern	wird eher schwieriger werden	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	(eher) Vorteil	57%	39%	38%	41%
	weder/noch	34%	61%	50%	52%
	(eher) Nachteil	9%	1%	11%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	(eher) Vorteil		31%	45%	42%
	weder/noch		69%	48%	54%
	(eher) Nachteil			7%	4%
	Gesamt		100%	100%	100%
Westösterreich	(eher) Vorteil	49%	32%	30%	33%
	weder/noch	44%	65%	61%	61%
	(eher) Nachteil	7%	3%	9%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Gesamt	(eher) Vorteil	56%	34%	36%	37%
	weder/noch	38%	64%	55%	56%
	(eher) Nachteil	6%	2%	9%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, n miss = 38; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 126: Einschätzung künftige Suche, nach Bilanz der Liberalisierung für das Unternehmen und Region

		Einschätzung der zukünftigen Personalsuche			
		wird eher leichter werden	wird sich nicht verändern	wird eher schwieriger werden	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	(eher) Vorteil	21%	37%	42%	100%
	weder/noch	10%	46%	44%	100%
	(eher) Nachteil	20%	4%	76%	100%
	Gesamt	15%	39%	46%	100%
Südösterreich	(eher) Vorteil		26%	60%	100%
	weder/noch		44%	50%	100%
	(eher) Nachteil			100%	100%
	Gesamt		34%	56%	100%
Westösterreich	(eher) Vorteil	13%	37%	49%	100%
	weder/noch	6%	40%	54%	100%
	(eher) Nachteil	9%	17%	74%	100%
	Gesamt	9%	38%	54%	100%
Gesamt	(eher) Vorteil	16%	34%	50%	100%
	weder/noch	7%	43%	50%	100%
	(eher) Nachteil	11%	10%	79%	100%
	Gesamt	11%	37%	52%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929, n miss = 38; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 127: Vorteile für Unternehmen, nach Beschäftigung von MitarbeiterInnen aus EU-8 , Mehrfachantworten möglich

	MitarbeiterInnen mit EU-8 Staatsbürgerschaft		
	ja	nein	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
größeres/passendes Arbeitskräfteangebot	79%	83%	82%
weniger Bürokratie	30%	10%	16%
positive Dynamiken am Arbeitsmarkt	5%	2%	3%
positive Dynamiken in der Wirtschaft	1%	4%	3%
andere positive Veränderungen	0%	5%	4%
generell positiv, ohne nähere Angaben	1%	2%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 360

Tabelle 128: Vorteile für Unternehmen, nach Region, Mehrfachantworten möglich

	Region (NUTS1)		
	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich
	Anteil	Anteil	Anteil
größeres/passendes Arbeitskräfteangebot	76%	79%	89%
weniger Bürokratie	25%	17%	9%
positive Dynamiken am Arbeitsmarkt		5%	4%
positive Dynamiken in der Wirtschaft	4%	4%	2%
andere positive Veränderungen	7%		3%
generell positiv, ohne nähere Angaben	3%	1%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 363.

Tabelle 129: Vorteile für Unternehmen, nach Wirtschaftsabschnitt, Mehrfachantworten möglich

	Wirtschaftsabschnitt							
	Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
größeres/passendes Arbeitskräfteangebot	74%	97%	81%	76%	92%	80%	89%	86%
weniger Bürokratie	41%	3%	16%	11%	19%	19%	13%	23%
positive Dynamiken am Arbeitsmarkt	1%	0%	6%	3%		4%	1%	
positive Dynamiken in der Wirtschaft		2%	6%	9%	4%		1%	2%
andere positive Veränderungen		14%	11%	5%				6%
generell positiv, ohne nähere Angaben	0%			4%		1%		3%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 363.

Tabelle 130: Vorteile für Unternehmen (Detail), nach Grenzregion, Mehrfachantworten möglich

	Region Betriebsstandort	
	Grenzregion	keine Grenzregion
	Anteil	Anteil
größeres Arbeitskräfteangebot allgemein, mehr "Auswahl", größerer "Pool"	44%	49%
mehr Arbeitskräfte mit guten/gesuchten Qualifikationen	21%	16%
Sprachenkenntnisse	1%	1%
mehr Arbeitskräfte für gering qualifizierte Tätigkeiten	2%	7%
motivierte, flexible Arbeitskräfte	8%	9%
kostengünstige Arbeitskräfte	1%	4%
Vereinfachung der Personalsuche (v.a. durch mehr aktive Bewerbungen)	5%	2%
weniger Bürokratie (Bewilligungen, Anerkennung, Kontingente)	19%	16%
positive Dynamik für Arbeitsmarkt	1%	3%
Beschäftigungswachstum in AT (Demografie, SV-System; Steuereinnahmen)		0%
kultureller Austausch, Diversität	0%	3%
Stärkung der Staatengemeinschaft, Europa-Gedanke		1%
neue Förderungsmöglichkeiten	0%	1%
neue Märkte und Chancen für AT Unternehmen	8%	1%
positive Dynamik für Wirtschaft, Wachstum, Know-How-Gewinn	1%	0%
Sonstiges		0%
generell positiv, ohne nähere Angaben	1%	1%
Gesamt	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 363.

Tabelle 131: Vorteile für Unternehmen, nach Einschätzung künftige Suche, Mehrfachantworten möglich

	Einschätzung der zukünftigen Personalsuche		
	wird eher leichter werden	wird sich nicht verändern	wird eher schwieriger werden
	Anteil	Anteil	Anteil
größeres/passendes Arbeitskräfteangebot	90%	78%	86%
weniger Bürokratie	20%	16%	13%
positive Dynamiken am Arbeitsmarkt		1%	3%
positive Dynamiken in der Wirtschaft		7%	2%
andere positive Veränderungen		7%	3%
generell positiv, ohne nähere Angaben		1%	2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 363, n miss = 13.

Tabelle 132: Nachteile für Unternehmen, Mehrfachantworten möglich

	Anteil
negative Dynamiken in der Wirtschaft	58%
Arbeitskräfteangebot nicht zufriedenstellend	28%
andere negative Dynamiken	13%
negative Dynamiken am Arbeitsmarkt	10%
bürokratische Schwierigkeiten	9%
generell negativ, ohne nähere Angaben	3%
Gesamt	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 64.

Tabelle 133: Nachteile für Unternehmen, nach Grenzregion, Mehrfachantworten möglich

	Region Betriebsstandort	
	Grenzregion*	keine Grenzregion
	Anteil	Anteil
Arbeitskräfteangebot nicht zufriedenstellend	21%	29%
bürokratische Schwierigkeiten	3%	10%
negative Dynamiken am Arbeitsmarkt	16%	8%
negative Dynamiken in der Wirtschaft	52%	59%
andere negative Dynamiken	27%	10%
generell negativ, ohne nähere Angaben	8%	2%
Gesamt	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 64; *) n=19 daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 134: Nachteile für Unternehmen, nach Beschäftigung von MitarbeiterInnen aus EU-8 , Mehrfachantworten möglich

	MitarbeiterInnen mit EU-8 Staatsbürgerschaft	
	ja*	nein
	Anteil	Anteil
Arbeitskräfteangebot nicht zufriedenstellend	7%	33%
bürokratische Schwierigkeiten	31%	3%
negative Dynamiken am Arbeitsmarkt	17%	7%
negative Dynamiken in der Wirtschaft	51%	60%
andere negative Dynamiken	29%	8%
generell negativ, ohne nähere Angaben		4%
Gesamt	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 63; *) n=19 daher stark zufallsbehaftet

Tabelle 135: Bilanz der Liberalisierung für die Branche, nach Bundesland

	Bundesland									
	Burgen-land	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steier-mark	Tirol	Vorarl-berg	Wien	Ge-samt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
(eher) Vorteil	56%	38%	43%	31%	46%	49%	47%	55%	38%	43%
weder/noch	22%	31%	34%	49%	32%	33%	30%	33%	29%	34%
(eher) Nachteil	11%	10%	13%	13%	7%	7%	14%	11%	18%	12%
weiß nicht/kann ich nicht sagen	11%	20%	11%	7%	16%	11%	8%	1%	14%	11%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 136: Bilanz der Liberalisierung für die Branche, nach Wirtschaftsabschnitt und Region

		Wirtschaftsabschnitt							
		Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtsch. DL	Gesundheit- und Sozialwesen
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ostösterreich	(eher) Vorteil	65%	46%	20%	35%	34%	58%	60%	53%
	weder/noch	16%	41%	31%	39%	13%	20%	29%	32%
	(eher) Nachteil	14%	11%	33%	7%	42%	13%	11%	3%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	5%	2%	15%	19%	11%	10%		12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Südösterreich	(eher) Vorteil	57%	45%		33%	28%	61%	25%	
	weder/noch	26%	27%		45%	11%	21%	42%	
	(eher) Nachteil	11%			8%	35%	7%	8%	
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	6%	29%		15%	26%	11%	25%	
	Gesamt	100%	100%		100%	100%	100%	100%	
Westösterreich	(eher) Vorteil	44%	43%	13%	40%	32%	59%	33%	25%
	weder/noch	41%	32%	40%	50%	39%	23%	47%	72%
	(eher) Nachteil	10%	13%	31%	4%	12%	13%	10%	
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	6%	12%	16%	7%	18%	6%	10%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gesamt	(eher) Vorteil	57%	44%	23%	36%	32%	59%	41%	38%
	weder/noch	25%	33%	35%	45%	24%	22%	39%	53%
	(eher) Nachteil	12%	10%	29%	6%	26%	11%	10%	1%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	5%	13%	13%	13%	17%	8%	9%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 137: Vorteile für Branche, nach Wirtschaftsabschnitt, Mehrfachantworten möglich

	Wirtschaftsabschnitt							
	Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
größeres/passendes Arbeitskräfteangebot	89%	91%	81%	90%	94%	95%	97%	96%
weniger Bürokratie	9%		13%	1%	4%	3%	1%	4%
positive Dynamiken in der Wirtschaft	1%	6%	17%	7%	3%	8%	2%	2%
andere positive Veränderungen		3%		0%		1%	1%	4%
generell positiv, ohne nähere Angaben	5%			3%	5%	1%	1%	
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 414.

Tabelle 138: Nachteile für Branche, Mehrfachantworten möglich

	Anteil
negative Dynamiken in der Wirtschaft	49%
negative Dynamiken am Arbeitsmarkt	31%
Arbeitskräfteangebot nicht zufriedenstellend	24%
andere negative Dynamiken	10%
bürokratische Schwierigkeiten	3%
generell negativ, ohne nähere Angaben	1%
Gesamt	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 110.

Tabelle 139: Bilanz der Liberalisierung für die Region, nach Bundesland

	Bundesland								
	Burgen-land	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steier-mark	Tirol	Vorarlberg	Wien
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
(eher) Vorteil	37%	22%	35%	36%	39%	35%	40%	40%	36%
weder/noch	23%	48%	45%	41%	37%	24%	35%	42%	29%
(eher) Nachteil	27%	7%	10%	13%	6%	24%	18%	11%	21%
weiß nicht/kann ich nicht sagen	13%	23%	9%	10%	18%	17%	7%	8%	14%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 140: Bilanz der Liberalisierung für die Region, nach Grenzregion und Region

		Region Betriebsstandort		
		Grenzregion	keine Grenzre-gion	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Ostöster-reich	(eher) Vorteil	34%	37%	36%
	weder/noch	38%	36%	37%
	(eher) Nachteil	15%	17%	16%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	13%	10%	11%
	Gesamt	100%	100%	100%
Südöster-reich	(eher) Vorteil	14%	37%	30%
	weder/noch	45%	28%	34%
	(eher) Nachteil	16%	17%	17%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	25%	17%	20%
	Gesamt	100%	100%	100%
Westöster-reich	(eher) Vorteil		39%	38%
	weder/noch		39%	38%
	(eher) Nachteil		12%	13%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen		10%	11%
	Gesamt		100%	100%
Gesamt	(eher) Vorteil	25%	38%	35%
	weder/noch	40%	36%	37%
	(eher) Nachteil	16%	14%	15%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	18%	12%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 141: Vorteile für Region, nach Region, Mehrfachantworten möglich

	Region (NUTS1)			
	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
größeres/passendes Arbeitskräfteangebot	78%	82%	72%	76%
weniger Bürokratie	2%	9%	3%	4%
positive Dynamiken am Arbeitsmarkt	6%	0%	3%	3%
positive Dynamiken in der Wirtschaft	16%	11%	17%	15%
andere positive Veränderungen	2%	5%	9%	6%
generell positiv, ohne nähere Angaben	3%	4%	2%	2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 335.

Tabelle 142: Vorteile für Region, nach Grenzregion, Mehrfachantworten möglich

	Region Betriebsstandort		
	Grenzregion	keine Grenzregion	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
größeres/passendes Arbeitskräfteangebot	84%	74%	76%
weniger Bürokratie	4%	4%	4%
positive Dynamiken am Arbeitsmarkt	1%	4%	3%
positive Dynamiken in der Wirtschaft	13%	16%	15%
andere positive Veränderungen	1%	7%	6%
generell positiv, ohne nähere Angaben	1%	3%	2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 335.

Tabelle 143: Nachteile für Region, nach Region, Mehrfachantworten möglich

	Region (NUTS1)			
	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitskräfteangebot nicht zufriedenstellend	19%	0%	11%	11%
negative Dynamiken am Arbeitsmarkt	49%	59%	28%	43%
negative Dynamiken in der Wirtschaft	25%	34%	40%	33%
andere negative Dynamiken	21%	21%	16%	19%
generell negativ, ohne nähere Angaben		4%	11%	5%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 130.

Tabelle 144: Nachteile für Region, nach Grenzregion, Mehrfachantworten möglich

	Region Betriebsstandort		
	Grenzregion	keine Grenzregion	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitskräfteangebot nicht zufriedenstellend	14%	10%	11%
negative Dynamiken am Arbeitsmarkt	52%	41%	43%
negative Dynamiken in der Wirtschaft	35%	33%	33%
andere negative Dynamiken	6%	23%	19%
generell negativ, ohne nähere Angaben	5%	5%	5%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 130.

Tabelle 145: Bilanz der Liberalisierung für die österreichische Wirtschaft insgesamt, nach Wirtschaftsabschnitt

	Wirtschaftsabschnitt							
	Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	Gesundheit- und Sozialwesen
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
(eher) Vorteil	43%	51%	27%	49%	36%	47%	44%	62%
weder/noch	23%	10%	15%	21%	12%	11%	22%	18%
(eher) Nachteil	13%	21%	33%	11%	30%	14%	15%	6%
weiß nicht/kann ich nicht sagen	21%	18%	24%	19%	22%	28%	19%	13%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 146: Bilanz der Liberalisierung für die österreichische Wirtschaft insgesamt, nach Region

	Region (NUTS1)			
	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
(eher) Vorteil	44%	47%	46%	46%
weder/noch	18%	11%	17%	16%
(eher) Nachteil	16%	17%	17%	17%
weiß nicht/kann ich nicht sagen	22%	26%	20%	22%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 147: Vorteile für öst. Wirtschaft insgesamt, nach Bundesland, Mehrfachantworten möglich

	Bundesland									
	Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
größeres/passendes Arbeitskräfteangebot	86%	65%	78%	83%	64%	63%	85%	78%	67%	74%
weniger Bürokratie	1%	18%	6%	8%	1%	7%	1%	3%		5%
positive Dynamiken am Arbeitsmarkt	5%	10%	10%	5%	11%	15%	4%	2%	19%	10%
positive Dynamiken in der Wirtschaft	5%	12%	20%	12%	13%	18%	18%	18%	13%	15%
andere positive Veränderungen	18%	3%	11%	3%	16%	3%	8%	10%	8%	8%
generell positiv, ohne nähere Angaben	5%	1%				6%	1%			1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 417.

Tabelle 148: Vorteile für öst. Wirtschaft insgesamt, nach Wirtschaftsabschnitt, Mehrfachantworten möglich

	Wirtschaftsabschnitt								
	Land- und Forstwirtschaft	Herstellung von Waren	Bau	Handel, Instandhaltung, Reparatur KFZ	Verkehr und Lagerei	Beherbung und Gastronomie	Erbringung von sonst. wirtschaftl. DL	Gesundheit- und Sozialwesen	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
größeres/passendes Arbeitskräfteangebot	75%	82%	64%	70%	78%	73%	85%	78%	74%
weniger Bürokratie	3%	0%	0%	9%	3%	6%		6%	5%
positive Dynamiken am Arbeitsmarkt	2%	11%	6%	17%		5%	7%	10%	10%
positive Dynamiken in der Wirtschaft	31%	17%	27%	13%	9%	14%	14%	14%	15%
andere positive Veränderungen	5%	6%	14%	7%	10%	8%	1%	9%	8%
generell positiv, ohne nähere Angaben	2%		9%		2%		3%	4%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 417.

Tabelle 149: Nachteile für öst. Wirtschaft insgesamt, nach Bundesland, Mehrfachantworten möglich

	Region (NUTS1)			
	Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitskräfteangebot nicht zufriedenstellend	6%	15%	10%	10%
bürokratische Schwierigkeiten	0%			0%
negative Dynamiken am Arbeitsmarkt	54%	53%	45%	50%
negative Dynamiken in der Wirtschaft	51%	44%	52%	50%
andere negative Dynamiken	12%	6%	5%	7%
generell negativ, ohne nähere Angaben		0%	2%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 165.

Tabelle 150: Bilanz der Liberalisierung auf verschiedenen Ebenen, nach Bundesland

		Bundesland									
		Burgenland	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Effekte der Liberalisierung auf Unternehmen	(eher) Vorteil	53%	41%	40%	20%	51%	42%	33%	34%	32%	37%
	weder/noch	37%	52%	51%	70%	44%	52%	53%	55%	52%	54%
	(eher) Nachteil	10%	3%	5%	9%	3%	4%	8%	9%	10%	6%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen		4%	5%	1%	2%	1%	6%	3%	5%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effekte der Liberalisierung auf Region	(eher) Vorteil	37%	22%	35%	36%	39%	35%	40%	40%	36%	35%
	weder/noch	23%	48%	45%	41%	37%	24%	35%	42%	29%	37%
	(eher) Nachteil	27%	7%	10%	13%	6%	24%	18%	11%	21%	15%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	13%	23%	9%	10%	18%	17%	7%	8%	14%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effekte der Liberalisierung auf Branche	(eher) Vorteil	56%	38%	43%	31%	46%	49%	47%	55%	38%	43%
	weder/noch	22%	31%	34%	49%	32%	33%	30%	33%	29%	34%
	(eher) Nachteil	11%	10%	13%	13%	7%	7%	14%	11%	18%	12%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	11%	20%	11%	7%	16%	11%	8%	1%	14%	11%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effekte der Liberalisierung auf österreichische Wirtschaft insgesamt	(eher) Vorteil	37%	42%	47%	38%	51%	50%	50%	54%	43%	46%
	weder/noch	14%	9%	19%	18%	19%	13%	13%	16%	17%	16%
	(eher) Nachteil	26%	11%	12%	22%	6%	20%	24%	10%	18%	17%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	22%	38%	22%	21%	25%	17%	13%	20%	22%	22%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.

Tabelle 151: Bilanz der Liberalisierung auf verschiedenen Ebenen, nach Regionen

		Region (NUTS1)			
		Ostösterreich	Südösterreich	Westösterreich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Effekte der Liberalisierung auf Unternehmen	(eher) Vorteil	39%	42%	32%	37%
	weder/noch	49%	52%	58%	54%
	(eher) Nachteil	7%	4%	7%	6%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	5%	2%	3%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Effekte der Liberalisierung auf Region	(eher) Vorteil	36%	30%	38%	35%
	weder/noch	37%	34%	38%	37%
	(eher) Nachteil	16%	17%	13%	15%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	11%	20%	11%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Effekte der Liberalisierung auf Branche	(eher) Vorteil	43%	45%	42%	43%
	weder/noch	31%	32%	38%	34%
	(eher) Nachteil	14%	9%	12%	12%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	12%	15%	9%	11%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Effekte der Liberalisierung auf österreichische Wirtschaft insgesamt	(eher) Vorteil	44%	47%	46%	46%
	weder/noch	18%	11%	17%	16%
	(eher) Nachteil	16%	17%	17%	17%
	weiß nicht/kann ich nicht sagen	22%	26%	20%	22%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'Arbeitsmarktliberalisierung Unternehmensbefragung', 2012, gewichtete Stichprobe, Interviews n = 929.