

Barbara Willsberger

Stimmungsbarometer - Industrieviertel

Ergebnisse der ersten Erhebungswelle im Rahmen
des Interreg IIIA-Projektes LAGERA
(Labor für die gemeinsame Entwicklung des regio-
nalen Arbeitsmarktes)



IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag des INTER-REG IIIA-Projektes LAGERA (Labor für die gemeinsame Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes) des Regionalmanagements Industrieviertel erstellt. Das Projekt wird gefördert aus den Mitteln des Europäischen Fonds für Regionalentwicklung im Rahmen von Interreg IIIa, der Niederösterreichischen Landesregierung sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.



MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, August 2005



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

E-mail: office@lrsocialresearch.at

<http://www.lrsocialresearch.at>

Inhalt

1	Das Befragungssample	2
2	Rekrutierung von Arbeitskräften	4
3	Informationsstand und –bedürfnisse	6
4	Stimmungsbarometer	10
5	ANHANG	14

1 Das Befragungssample

Die Befragung wurde im Zeitraum vom 30. Juni bis 14. Juli durchgeführt. Insgesamt wurden 40 Unternehmen in die Befragung einbezogen, wobei zwölf im Raum Wiener Neustadt, zehn im Bezirk Baden und jeweils neun in den Bezirken Neunkirchen und Mödling angesiedelt sind.

Bei der Auswahl der Unternehmen wurde darauf Wert gelegt, sowohl eine gute Verteilung hinsichtlich der Betriebsgröße zu erzielen als auch möglichst viele Branchen mit einzubeziehen. So reicht das Tätigkeitsfeld der befragten UnternehmerInnen von der Automobilzulieferindustrie bis zur Zimmerei. Jeweils mehrere Unternehmen sind folgenden Wirtschaftszweigen zuzuordnen: Chemischer Bereich, Hotel- und Gastgewerbe, Maschinenbau und Metallindustrie. Interessant erscheint auch, dass der Großteil der befragten Unternehmen international tätig ist (70%). Zwei Unternehmen (Chemiehandel und Maschinen- und Stahlbau) gaben auch an, Niederlassungen/Zweigstellen in Ungarn zu haben. Einige wenige verfügen über Fertigungsstätten in Ungarn (Elektroindustrie, Kunststoffindustrie). Besonders interessant erscheint die Kooperation eines Hotelleriebetriebes mit ungarischen PartnerInnen: Hier besteht eine ARGE aus ungarischen und österreichischen Betrieben, die beispielsweise gemeinsame Kataloge produziert oder sich auf Messen gemeinsam präsentiert.

Hinsichtlich der Unternehmensgröße ist festzuhalten, dass nur zwei Unternehmen zu Kleinstunternehmen zu zählen sind. In dieser Gruppe ist aber auch die Bereitschaft für ein Interview aufgrund sehr knapper Zeitressourcen zumeist geringer als in größeren Unternehmen mit eigenen personalverantwortlichen Angestellten. 45% der befragten Unternehmen haben zwischen 10 und 50 MitarbeiterInnen sowie 37,5% zwischen 50 und 249 MitarbeiterInnen. Fünf der 40 befragten Unternehmen zählen zu Großunternehmen, sind jedoch aufgrund ihrer Stellung als Leitbetriebe der Region relevant für die Ergebnisinterpretation.

Tabelle 1: Größe der befragten Unternehmen

	Häufigkeit	Prozent
bis 10 MitarbeiterInnen	2	5,0
10 bis 50 MitarbeiterInnen	18	45,0
50 bis 249 MitarbeiterInnen	15	37,5
250 MitarbeiterInnen und mehr	5	12,5
Gesamt	40	100,0%

Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=40

Insgesamt sind in den 40 Unternehmen nach Angaben der befragten Personen 2.834 (69,6%) Männer und 1.238 (30,4%) Frauen beschäftigt. Die Frauenbeschäftigung ist vor allem in Betrieben aus den Wirtschaftszweigen Hotel- und Gastgewerbe, Pflege, Handel sowie Lebensmittelproduktion und –handel hoch. Aber auch im Bereich der

Automobilzulieferindustrie werden häufig Frauen beschäftigt. 12 der 40 Betriebe bilden Lehrlinge aus.

Der Großteil (80%) der befragten Unternehmen beschäftigt nicht-österreichische StaatsbürgerInnen. Jene, die keine beschäftigen, sind ausschließlich Unternehmen bis 50 MitarbeiterInnen. Insgesamt sind von den mehr als 4.000 Beschäftigten 377 Männer und 170 Frauen nicht-österreichische StaatsbürgerInnen, zumeist aus dem Raum des ehemaligen Jugoslawiens sowie der Türkei. In acht der 32 Unternehmen, die AusländerInnen beschäftigen, sind ungarische StaatsbürgerInnen beschäftigt. Zu den Wirtschaftszweigen in denen nicht-österreichische Staatsbürger beschäftigt werden, zählen überwiegend industrielle Betriebe, Hotel- und Gastgewerbe sowie die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (v.a. Fleischereibetriebe).

Bei der Mehrheit der befragten Unternehmen (51,6%) beträgt der Anteil der beschäftigten AusländerInnen weniger als 10%. Insgesamt verteilt sich der Anteil der nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen an der Gesamtbelegschaft folgendermaßen:

Tabelle 2: Anteil der beschäftigten nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen nach Betriebsgröße

Anteil AusländerInnen	Bis 10 MA		10 bis 50 MA		50 bis 249 MA		Mehr als 250 MA		Gesamt	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Weniger als 10%	0	0%	3	30,0%	11	78,6%	2	40,0%	16	51,6%
10 – 20%	0	0%	4	40,0%	1	7,1%	1	20,0%	6	19,4%
20 – 30%	1	50,0%	2	20,0%	0	0%	0	0%	3	9,7%
30 – 50%	0	0%	1	10,0%	2	14,3%	2	40,0%	5	16,1%
Mehr als 50%	1	50,0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	3,2%
Gesamt	2	100%	10	100%	14	100%	5	100%	31	100%

Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=40

Die Analyse nach Art des Beschäftigungsverhältnisses ergibt folgendes Bild: Angestellte sind zu 43% vertreten, ArbeiterInnen zu 53% und 4% zählen zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen (geringfügig Beschäftigung, Werkverträge, Leiharbeit). Bei den ausländischen Arbeitskräften schaut die Verteilung etwas anders aus: 38% sind angestellt (hier eher BürgerInnen aus der alten EU-15), 57% sind ArbeiterInnen und 5% sind atypisch beschäftigt.

In vielen der befragten Unternehmen war es keine bewusste Entscheidung ausländische Arbeitskräfte einzustellen, sondern aufgrund deren Bewerbungen und deren Qualifikationen entschieden sich die personalverantwortlichen Personen für die Einstellung der betreffenden Personen. Einige der befragten Personen haben auch Schlüsselkräfte gesucht, beispielsweise um Kooperationen mit bestimmten Ländern aufzubauen oder zu betreuen, und in diesen Fällen waren entsprechende (muttersprachliche) Sprachkompetenzen gewünscht. Des Weiteren fehlt es in einigen Branchen schlichtweg an österreichischen Arbeitskräften und aus diesem Grund entschied man sich für die Aufnahme nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen, beispielsweise im Pflegebereich, in der fleischverarbeitenden Industrie und Holzindustrie.

Die Erfahrungen, die bisher mit ausländischen Arbeitskräften gemacht wurden, sind durchwegs positiv. 32% haben sehr positive Erfahrungen gemacht, 60% eher positive und nur 9% gaben an, eher negative Erfahrungen gemacht zu haben. Zumeist begründen sich schlechtere Erfahrungen auf höheren administrativen Aufwand, Sprachproblemen und nur sehr vereinzelt wurde Kritik bezüglich des in einigen Fällen kurzen Verbleibs der Arbeitskräfte im Unternehmen genannt.

Tabelle 3: Erfahrungen mit ausländischen Arbeitskräften

	Häufigkeit	Prozente
sehr positiv	7	31,8%
eher positiv	13	59,1%
eher negativ	2	9,1%
sehr negativ	0	0,0%
Gesamt	22	100,0%

Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=22

2 Rekrutierung von Arbeitskräften

Am häufigsten (72,5%) wird bei der Suche nach neuen Arbeitskräften mit dem AMS zusammengearbeitet. Zu den weiteren häufig angewendeten Strategien zählen Mundpropaganda (65%) und Inserate (60%). Mit Personalvermittlungsunternehmen wird bei der Arbeitskräftesuche hingegen seltener zusammengearbeitet (25%). Tendenziell ist bei der Auswertung der Antworten abzulesen: je größer das Unternehmen desto seltener wird auf das AMS zurückgegriffen und je kleiner das Unternehmen desto eher wird Mundpropaganda als bevorzugte Akquirierungsstrategie angewendet.

Tabelle 4: Wege der Arbeitskräfterekrutierung (Mehrfachnennungen)

	Häufigkeit	Prozente
Inserate	24	60,0%
Arbeitsmarktservice	29	72,5%
Mundpropaganda	26	65,0%
Personalvermittlungsunternehmen	10	25,0%
Sonstiges	9	22,5%

Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=40

Zu den sonstigen Rekrutierungskanälen zählen Inserate auf der eigenen Website sowie interne Ausschreibungen oder Aushänge bei relevanten öffentlichen Einrichtungen. Einige wenige gaben auch an, dass aufgrund kontinuierlicher Anfragen und Bewerbungen ein großes Pool an potentiellen Arbeitskräften vorhanden ist.

Hervorzuheben ist, dass 45% der befragten Unternehmen die benötigten Arbeitskräfte nicht auf dem regionalen Arbeitsmarkt finden können. Insbesondere wurden hierbei FacharbeiterInnen höhere Qualifikationen genannt, aber auch angelernte Tätigkeiten -

konkret folgende Berufe: hoch qualifiziertes Personal im Bereich IT, Technische Mathematik und Physik, ChemielaborantInnen und BetriebselektrikerInnen, ChemiewerkerInnen, ChemikerInnen, DreherIn, Blechbearbeitung, StaplerfahrerInnen, MechanikerInnen, SchleiferInnen, SchlosserInnen, SpenglerInnen, DachdeckerInnen Pflegepersonal, Personal im Hotel- und Gastgewerbe, VerkäuferInnen, FleischhauerInnen. Generell wird aber angemerkt, dass die Personalsuche auf Ebene der (Hilfs-) ArbeiterInnen leichter ist als bei FacharbeiterInnen. Um das Problem des Arbeitskräftemangels zu lösen, werden zumeist die herkömmlichen Informationsschienen (Inserate, AMS und Web) verwendet. Teilweise wird die Personalsuche auch in benachbarte Länder, wie Deutschland oder Ungarn (letzteres v.a. im fleischverarbeitenden Bereich) ausgedehnt. In einigen Fällen besteht auch eine enge Zusammenarbeit mit dem AMS oder es wird versucht durch die unternehmensinterne Ausbildung von Lehrlingen einem zukünftigen Mangel vorzubeugen.

Insgesamt vier Fünftel der befragten Unternehmen können sich prinzipiell vorstellen ungarische Arbeitskräfte zu beschäftigen. In den meisten Fällen werden Deutschkenntnisse sowie Praxis im jeweiligen Beruf als Voraussetzung genannt. Die Gruppe jener, die ungarische Arbeitskräfte einstellen würden, lässt sich in drei grobe Kategorien teilen: Jene, die als Einstellungskriterium eigentlich nur entsprechende Praxis verlangen, jene Unternehmen, die ungarische Arbeitskräfte eher nur auf Ebene der HilfsarbeiterInnen einstellen würden und jene, die aufgrund des Fachkräftemangels in der Region auf FacharbeiterInnen aus dem benachbarten Ausland zurückgreifen müssen. Auf Ebene der HilfsarbeiterInnen werden Bereiche wie LagerarbeiterInnen, StaplerfahrerInnen, Fertigung, AbwäscherInnen, Zimmermädchen sowie Hilfstätigkeiten im technischen und Produktionsbereich genannt. Auf Ebene der FacharbeiterInnen Berufe wie SchlosserIn, ElektrikerIn, Restaurantfachleute, ElektromechanikerIn, diplomiertes Pflegepersonal, DreherInnen, TischlerInnen, MaurerInnen.

Unternehmen, die von einer Anstellung ungarische Arbeitskräfte absehen, nennen als Grund, dass in ihrem Bereich genügend österreichische Arbeitskräfte vorhanden sind. Weiters sehen sie Probleme in der sprachlichen Verständigung und befürchten Vorbehalte seitens der Stammbeschaft. Aber auch der höhere administrative Aufwand schreckt mitunter ab.

Gesondert zu nennen sind die Bereiche Fleischverarbeitung und Holzindustrie, da hier aufgrund akuten Arbeitskräftemangels in Österreich bereits seit längerem auf ungarische Arbeitskräfte zurückgegriffen wird.

Trotz der Probleme bei der Arbeitskräfterekrutierung wird die Lage für die Zukunft eher positiv eingeschätzt: 68% glauben, dass sie in den nächsten fünf Jahren genügend Arbeitskräfte am regionalen Arbeitsmarkt finden können. Die Stimmung lässt sich anhand das folgenden Statements einer interviewten Person zusammenfassen: „Die Rekrutierung von Arbeitskräften war schwierig, wird schwierig bleiben und hat aber bisher doch immer wieder funktioniert.“ Einige der befragten UnternehmerInnen sehen auch Vorteile in der steigenden Zahl der Arbeitslosen, da so der Konkurrenzdruck unter den arbeitslosen Personen steigt und diese eher bereit sind, zu günstigeren Löhnen und Gehältern zu arbeiten. Dies wird auch in Zusammenhang mit den Übergangsfristen genannt, da einige nach Ende dieser Fristen mit einem größeren Potential an günstige-

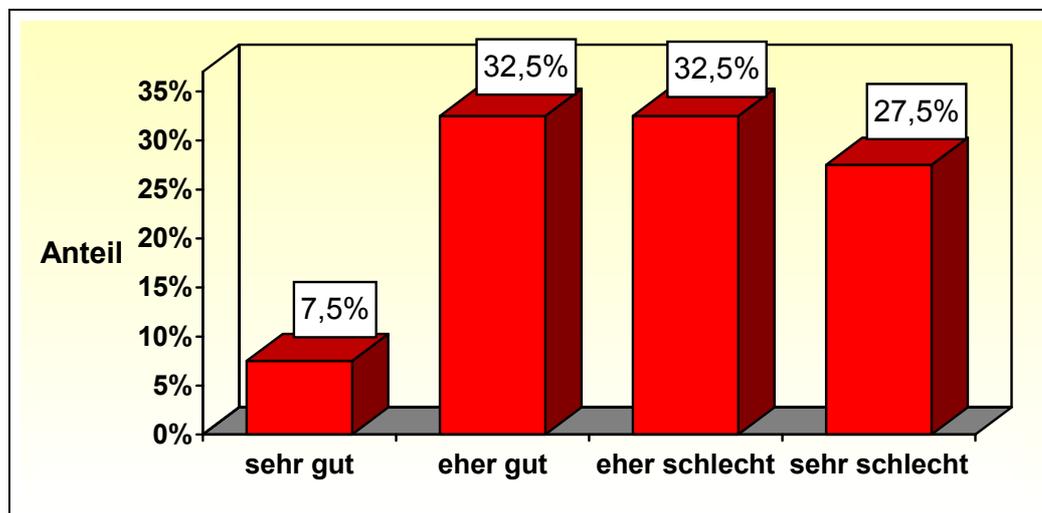
ren Arbeitskräften aus den neuen EU-Ländern rechnen. Zudem sehen auch einige aufgrund der geografischen Nähe von Ungarn einen erhöhten Bedarf an Personen mit ungarischen und deutschen Sprachkenntnissen. Insbesondere im Gastgewerbe sowie bei Unternehmen, die mit ungarischen Betrieben kooperieren oder eigene Niederlassungen oder Zweigstellen dort haben.

3 Informationsstand und –bedürfnisse

Wie die folgenden Auswertungen belegen, ist der Informationsstand der befragten Personen bezüglich der Einstellungen von Arbeitskräften aus den neuen EU-Ländern, insbesondere hinsichtlich der Übergangsfristen, des Praktikantenabkommens und sozialversicherungsrechtlicher Fragen noch als eher gering einzustufen.

Bereits bei der Fragen nach dem allgemeinen Informationsstand der UnternehmerInnen zur Einstellung von Arbeitskräften aus den neuen EU-Ländern zeigt sich, dass noch entsprechender Aufholbedarf gegeben ist: 60% fühlen sich eher oder sehr schlecht darüber informiert und nur 7,5% der befragten Personen gaben an, sehr gut und ein Drittel eher gut informiert zu sein. Natürlich ist der Informationsstand in jenen Unternehmen, die bereits StaatsbürgerInnen aus den neuen EU-Ländern beschäftigen höher als in jenen, die nur ÖsterreicherInnen beschäftigen. Die Analyse nach Unternehmensgröße zeigt keine signifikanten Unterschiede.

Abbildung 1: Allgemeiner Informationsstand

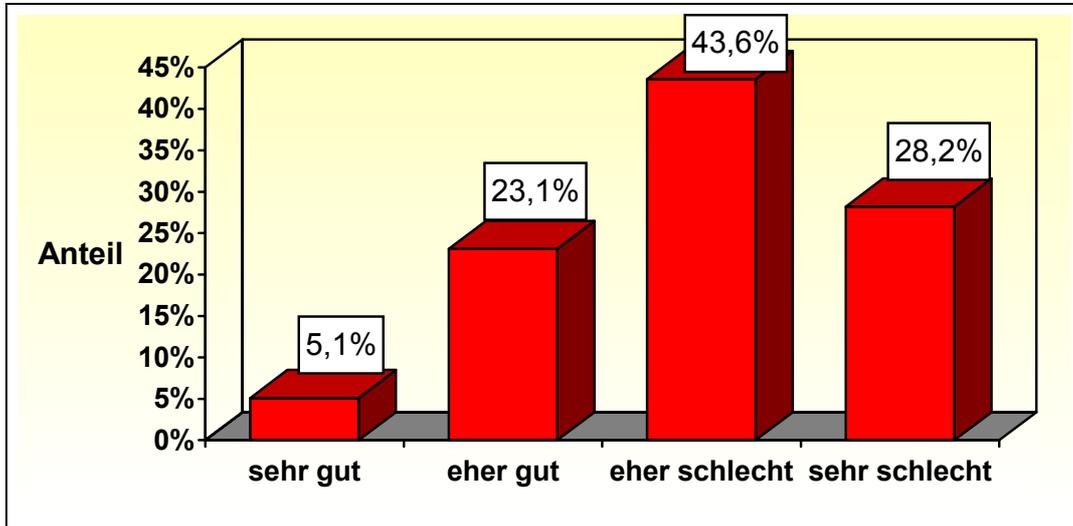


Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=40

Noch dramatischer stellt sich die Situation hinsichtlich der Übergangsfristen dar: Hier gaben beinahe drei Viertel (71,8%) der befragten Personen an, sich eher oder sehr schlecht informiert zu fühlen. Nur 5% schätzen den eigenen Informationsstand zum Thema „Übergangsfristen“ als sehr gut und ein Fünftel als eher gut ein. Vor allem Unternehmen, die bisher keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigten und auch nicht

planen Personen aus den neuen EU-Ländern einzustellen, haben sich bisher zu diesem Thema nicht informiert und sehen in Zukunft auch keine diesbezügliche Priorität für das eigene Unternehmen.

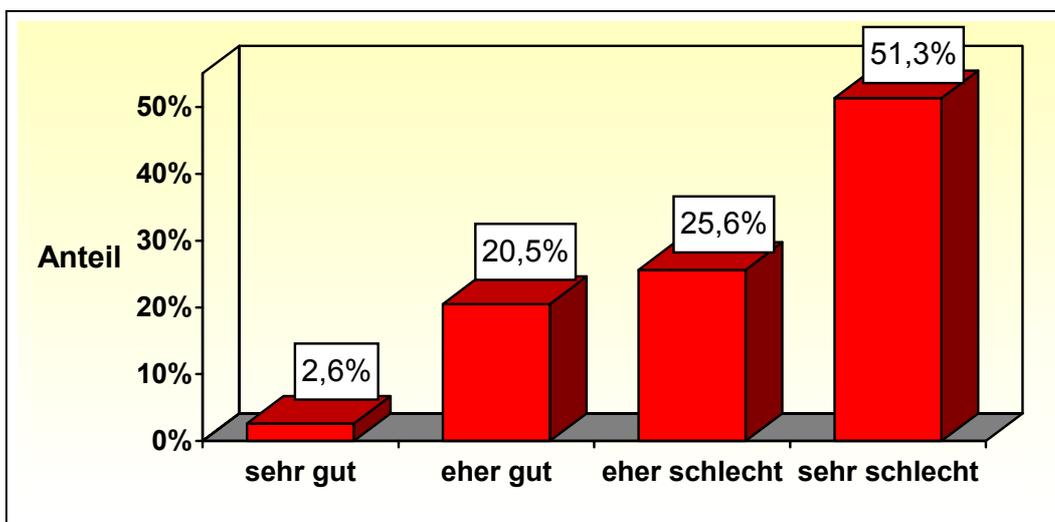
Abbildung 2: Informationsstand zum Thema Übergangsfristen



Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=40

Auch bei aktuell in den Medien diskutierten Themen, wie etwa der Dienstleistungsrichtlinie, erscheint der Informationsstand der befragten Personen denkbar gering: Mehr als die Hälfte gab an, sich sehr schlecht und mehr als ein Viertel sich eher schlecht darüber informiert zu fühlen. Nur rund 3% sind sehr gut informiert und ein Fünftel eher gut. Auch hier ist die eigene Betroffenheit ein Maß für den Informationsstand, denn Unternehmen, die sich daraus Vorteile erhoffen, sind besser informiert als andere.

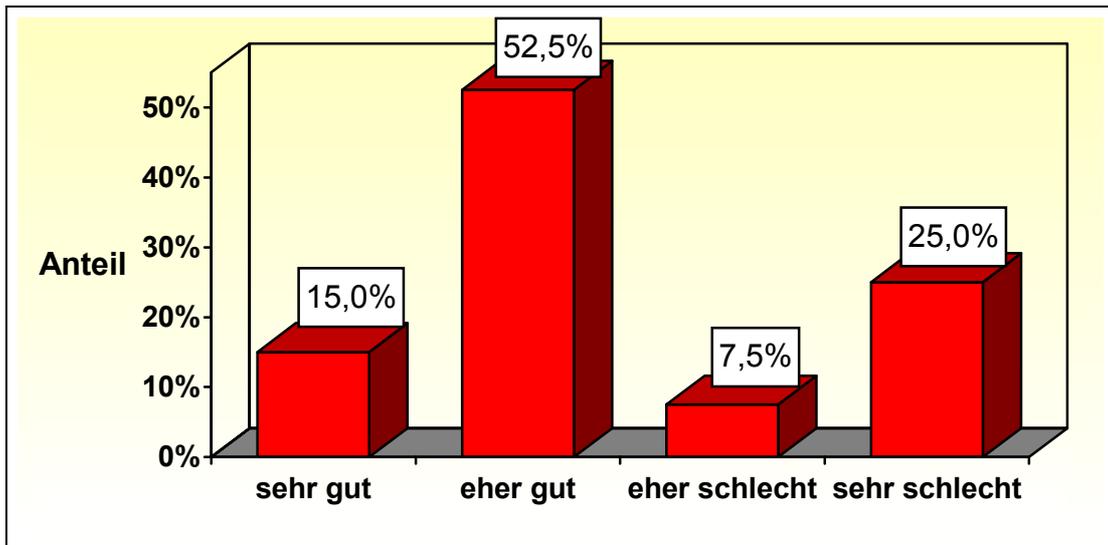
Abbildung 3: Informationsstand zum Thema Dienstleistungsrichtlinie



Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=40

Wesentlich besser ist der Informationsstand hinsichtlich der Arbeitsbewilligungen: Hier fühlen sich 15% sehr gut und mehr als die Hälfte (52,5%) eher gut informiert, während nur ein Viertel angab, sich diesbezüglich sehr schlecht und rund 8% eher schlecht informiert zu fühlen. Dies dürfte auch darin begründet liegen, dass doch der Großteil der befragten UnternehmerInnen bereits nicht-österreichische StaatsbürgerInnen (vor allem aus der Türkei und dem ehemaligen jugoslawischen Raum) beschäftigt hat.

Abbildung 4: Informationsstand zum Thema Arbeitsbewilligung

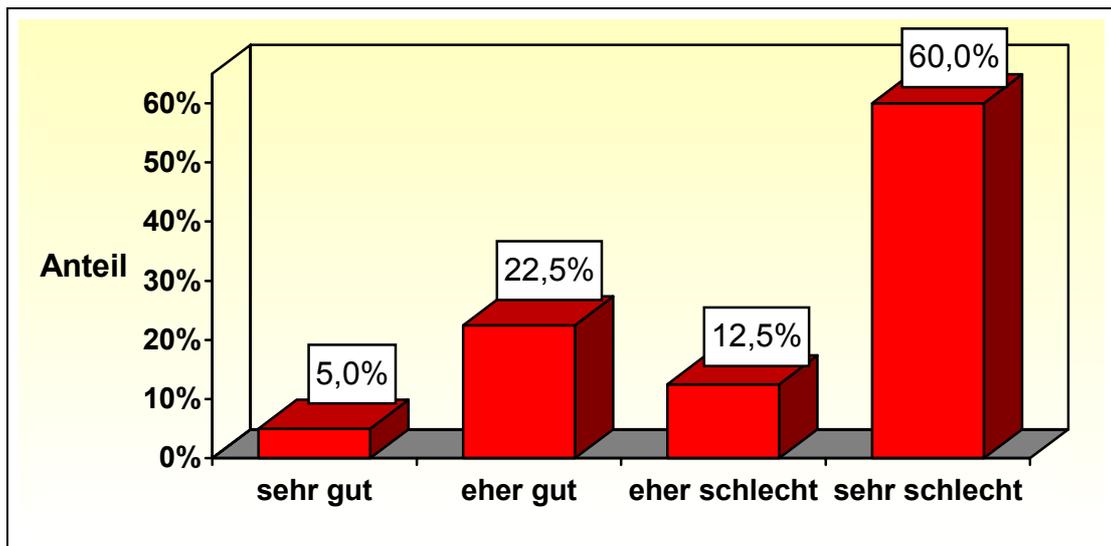


Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=40

Eine Möglichkeit zur Beschäftigung von ungarischen Arbeitskräften ist das Praktikantenabkommen. Dieses Abkommen wurde zwischen der Regierung der Republik Österreich und jener der Republik Ungarn zum Austausch von ArbeitnehmerInnen zur Erweiterung der beruflichen und sprachlichen Kenntnisse abgeschlossen sowie wohl auch zur Vorbereitung der stufenweisen Öffnung der Arbeitsmärkte. Im Rahmen des Praktikantenabkommens können ungarische StaatsbürgerInnen zwischen 18 und 35 Jahren mit Wohnsitz in Ungarn und Kenntnissen der deutschen Sprache sowie einer entsprechenden Berufsausbildung oder vergleichbarer beruflicher Erfahrung für maximal 50 Wochen in Österreich arbeiten.

Allerdings zeigen die Auswertungen, dass diese Form der Beschäftigung von ungarischen StaatsbürgerInnen bisher im Untersuchungsgebiet kaum bekannt ist: 60% der befragten Personen gaben an, über dieses Abkommen nicht informiert zu sein und nur etwas mehr als ein Fünftel (27,5%) fühlte sich eher oder gut informiert. Über diese Möglichkeit der Beschäftigung ungarischer StaatsbürgerInnen ist demnach noch akuter Informationsbedarf gegeben.

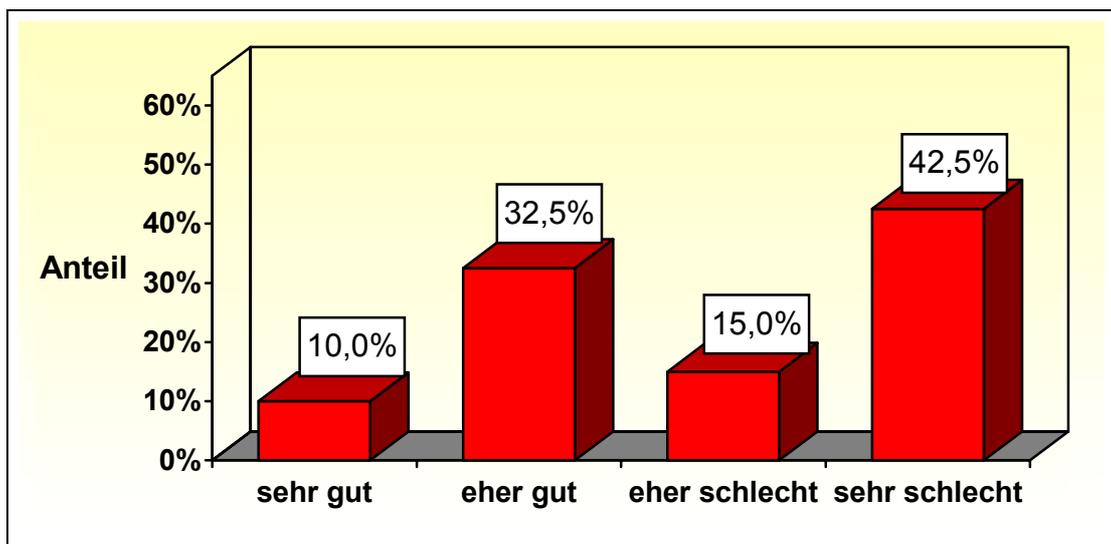
Abbildung 5: Informationsstand zum Thema Praktikantenabkommen



Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=40

Auch der Informationsstand hinsichtlich ganz allgemeiner sozialversicherungsrechtlicher Fragen erscheint nicht sehr hoch: 10% fühlen sich sehr gut informiert, 32,5% eher gut und diesen beiden Werten stehen 57,5% gegenüber, die sich eher oder – und dies überwiegend – sehr schlecht informiert fühlen. Auch hier zeigt sich, dass Personen aus Unternehmen, die bereits nicht-österreichische Arbeitskräfte beschäftigen, besser informiert sind als aus anderen Unternehmen. Trotzdem ist auch in dieser Gruppe (immerhin 80% der Unternehmen beschäftigen nicht-österreichische StaatsbürgerInnen) noch eine entsprechende Unsicherheit hinsichtlich sozialversicherungsrechtlicher Fragestellungen gegeben.

Abbildung 6: Informationsstand zu sozialversicherungsrechtlichen Fragen



Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=40

Trotz des als eher niedrig einzustufenden Informationsstands, äußern nur 37% der befragten Personen dringenden Informationsbedarf. Zumeist wünschen sich diese Personen einen allgemeinen Überblick sowie Informationen zu Arbeitsbewilligungen, Übergangsfristen, sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten, Praktikantenabkommen und zu neu verabschiedeten Regelungen innerhalb der EU bzw. der nationalen Regelungen. Die Informationen sollten kurz und leicht verständlich für eine Website aufbereitet werden (14 Nennungen), in Broschürenform (13 Nennungen) und/oder per Mail (13 Nennungen) versendet werden. Weiter Nennungen betreffen Aussendungen der Wirtschaftskammer sowie Informationen über die Presse. Zumeist werden kombinierte Formen gewünscht, entweder Broschüren und Mails oder Website und Mails. Die Mails hätten hauptsächlich die Funktion kurz und prägnant über neue Regelungen zu informieren oder an Bestehendes zu erinnern, während die ausführlicheren Informationen in der Broschüre oder auf der Website zu finden sein sollten.

Auf die Frage welche Stellen diese Informationen verbreiten sollen, wird am häufigsten das Arbeitsmarktservice genannt (17 Nennungen) gefolgt von der Wirtschaftskammer (11 Nennungen). Weitere genannte Institutionen sind das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (4 Nennungen), die Industriellenvereinigungen (4 Nennungen) sowie die Gebietskrankenkassen (2 Nennungen). Jeweils eine Nennung betreffen AusländerInnenberatungsstellen, Handelskammer, Pensionsversicherungsanstalt, Finanzministerium und Arbeiterkammer.

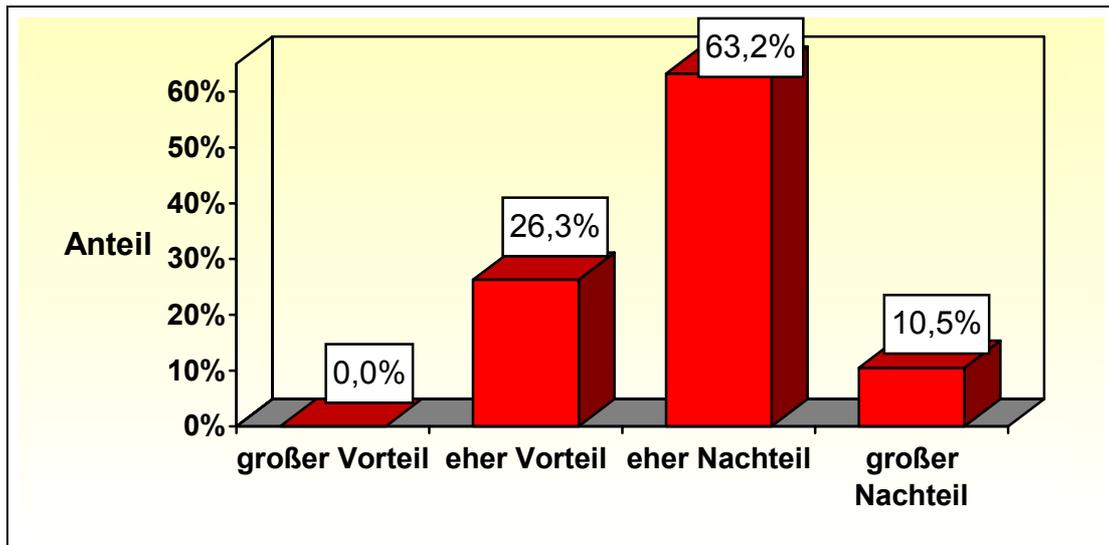
4 Stimmungsbarometer

Der Beitritt Ungarns zur Europäischen Union liegt nun bereits mehr als 15 Monate zurück und bisher haben die befragten Personen durch den Beitritt Ungarns kaum Auswirkungen auf ihr Unternehmen wahrgenommen. Nur 7,5% gaben an, dass es eher starke Auswirkungen auf ihr Unternehmen gab, 22,5% spürten schwache Auswirkungen und der Großteil (70%) hat durch den Beitritt Ungarns keine Auswirkungen auf das eigene Unternehmen wahrgenommen. Aber auch bei jenen Unternehmen, die starke oder schwache Auswirkungen wahrgenommen haben, sind diese zumeist positiv, wie etwa Erleichterungen beim Warenverkehr, Akquisition neuer KundInnen, neue Kooperationen und Netzwerke sowie teilweise auch Niederlassungen/Zweigstellen in Ungarn. Nur eine einzige Stellungnahme war negativ, da sich durch das gestiegene Lohnniveau Zulieferprodukte aus Ungarn verteuert haben. Auch der Konkurrenzdruck durch ungarische Unternehmen wird kaum als negativ erlebt, da sich zwar einige KundInnen für billigere Produktionen in Ungarn entschieden, aber zugleich durch die Öffnung des ungarischen Marktes viele neue KundInnen gewonnen werden konnten.

Die Übergangsfristen werden eher skeptisch beurteilt. Nur 19 der 40 befragten Personen machten hierzu konkrete Angaben und davon sehen nur fünf (12,5%) eher einen Vorteil in den Übergangsfristen. Als Vorteile werden bezeichnet, dass so ein längerer Zeitraum besteht, um sich auf die neue Arbeitsmarktsituation vorzubereiten und einem „Überrollen“ mit ausländischen Arbeitskräften vorgebeugt wird. Alle weiteren Personen, die diese Frage beantworteten, beurteilen die Übergangsfristen am Arbeitsmarkt eher

als Nachteil (12 Personen) bzw. als großen Nachteil (2 Personen). Als besonderer Nachteil wird empfunden, dass sich aufgrund der Übergangsfristen die Einstellung von Arbeitskräften aus neuen EU-Ländern nicht erleichtert hat (hoher administrativer Aufwand) und auch die Rekrutierung nach wie vor entsprechend schwierig ist. Jene Personen, die die Frage nicht beantworteten, begründen dies in deren längerfristigen Perspektive, die nicht vorsieht Arbeitskräfte aus den neuen EU-Ländern einzustellen.

Abbildung 7: Bewertung der Übergangsfristen



Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=19

Noch mehr Personen haben sich bei der Frage nach der Bewertung der Dienstleistungsrichtlinie der Antwort enthalten. Dies begründet sich auch darin, dass nur wenige wirklich über diese Dienstleistungsrichtlinie informiert sind und – wie im vorigen Kapitel auch beschrieben – der diesbezügliche Informationsstand denkbar gering ist. Nur 12 Personen haben diese Frage beantwortet, davon beurteilen zwei die Richtlinie als großen Vorteil, acht sehen eher einen Vorteil darin und zwei eher einen Nachteil. Als Vorteil werden genannt, dass so mit den niedrigeren Lohn-Standards operiert werden kann und das Anbieten von Dienstleistungen in anderen Ländern damit vereinfacht wird. Des Weiteren hielten einige interviewte Personen fest, dass es so einfacher wäre sich im europäischen „Verordnungsdschungel“¹ zurechtzufinden und sich der administrative Aufwand verringern würde. Zugleich wurde aber auch die Gefahr gesehen, dass so die Konkurrenz am heimischen Markt sich entsprechend verschärfen wird.

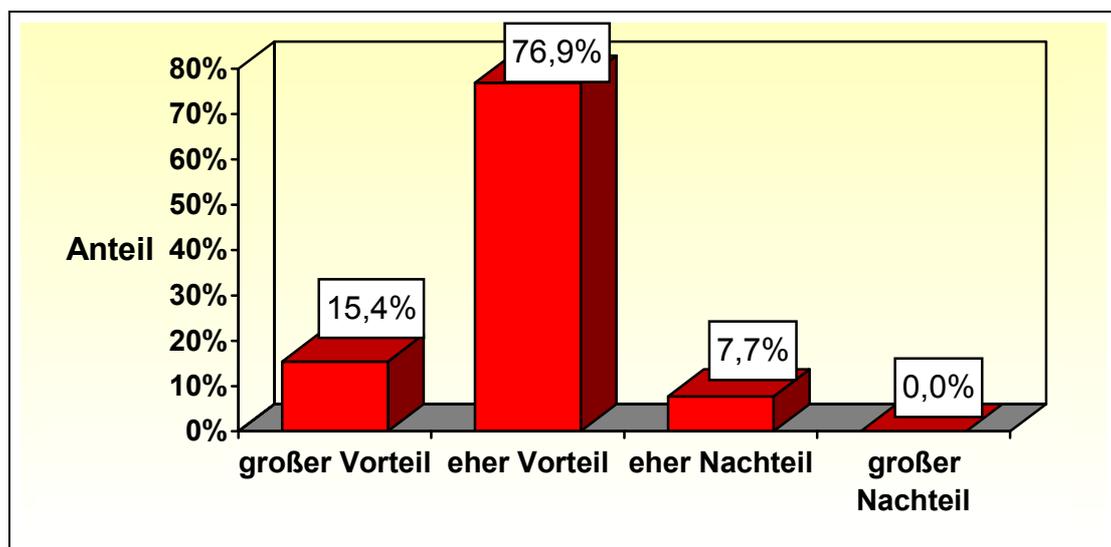
Zusammenfassend lässt sich aber eine recht positive Stimmung bei den befragten Unternehmen festhalten: Auch bei der Frage, welche Auswirkungen der bereits erfolgte Beitritt Ungarns in etwa fünf Jahren für das eigene Unternehmen hat, sehen mehr als 90% dies als Vorteil, davon 15% als großen Vorteil und 77% eher als Vorteil. Die meisten Nennungen betreffen Vorteile hinsichtlich der Rekrutierung und Beschäftigung von

¹ Zitat aus einem geführten Interview

Arbeitskräften aus den neuen EU-Ländern, die nach dem Auslaufen der Übergangsfristen vereinfacht wird. Zudem wurde auch genannt, dass sich dann der Austausch von MitarbeiterInnen zwischen österreichischen und ungarischen Niederlassungen bzw. die Entsendung von MitarbeiterInnen zu Standorten in den neuen EU-Ländern vereinfachen wird, ebenso wie das Anbieten von gemeinsamen Schulungen. Zudem ergeben sich neue Kooperationsmöglichkeiten bzw. Formen der Kooperation ebenso wie sich neue Absatzmärkte öffnen und die administrativen Aufwände in der Exportabwicklung sinken.

Nur rund 8% der befragten Personen gaben an, dass sie in der Zukunft durch den Beitritt Ungarns zur Europäischen Union für das eigene Unternehmen eher Nachteile sehen. Dies begründet sich einerseits in einer befürchteten Konkurrenz, durch das niedrigere Lohnniveau in Ungarn und zum anderen besteht die Angst, dass regionale Produktionsfirmen abwandern.

Abbildung 8: Zukünftige Auswirkungen des Beitritts Ungarns für österreichische Unternehmen



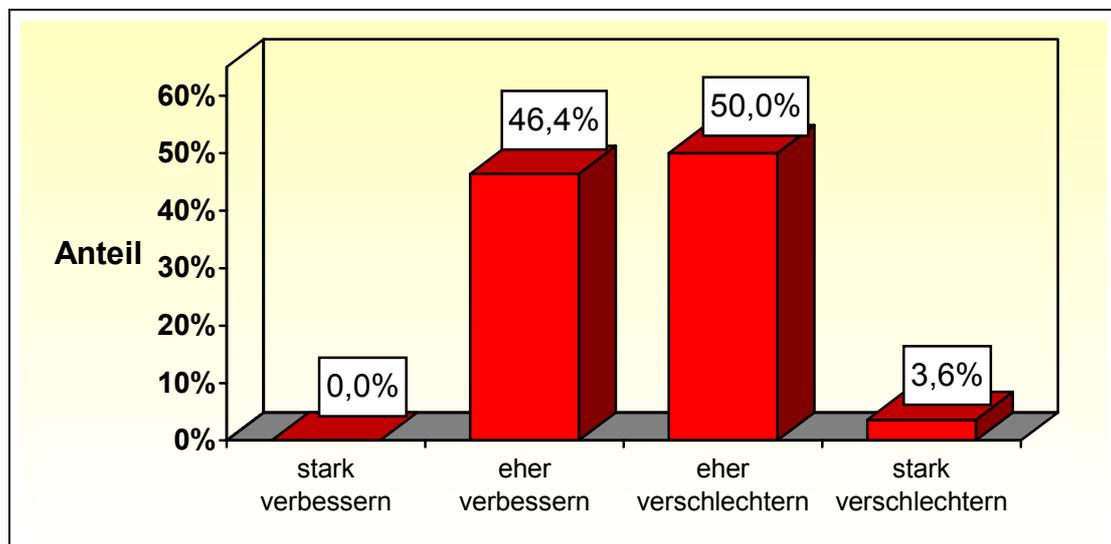
Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=26

Die Entwicklung der Arbeitsmarktsituation in den nächsten fünf Jahren wird hingegen nicht ganz so optimistisch bewertet: 46% sind der Meinung, dass sie sich eher verbessert, 50% sehen eher eine Verschlechterung und 4% sind der Meinung, dass sich die Situation am Arbeitsmarkt stark verschlechtern wird. Positiv wird gesehen, dass nach dem Ende der Übergangsfristen mehr Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden und auch, dass aufgrund der steigenden Arbeitslosigkeit der Konkurrenzdruck unter den ArbeitnehmerInnen wächst und so für die UnternehmerInnen ein größerer Spielraum hinsichtlich der Entlohnung besteht. Zusätzlich wird erwartet, dass aufgrund der steigenden Zahl an Fachhochschulen in der Region immer mehr qualifizierte Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt drängen, die aufgrund des derzeit bestehenden Mangels auch sehr gute Chancen haben werden.

Diesen positiven Auswirkungen stehen aber vielfältige negative Einschätzungen gegenüber: So befürchten viele der befragten Personen, dass der Fachkräftemangel sich in den nächsten fünf Jahren noch zusätzlich verschärfen wird und dies auch nicht durch Arbeitskräfte aus den neuen EU-Ländern abgedeckt werden kann, da diese nach Meinung der befragten Personen nicht über die entsprechenden Qualifikationen verfügen. Zudem wird durch die Angleichung der Lohnniveaus zwischen den alten und neuen EU-Ländern sich auch die Produktion z.B. in Ungarn verteuern. Zugleich wird befürchtet, dass aufgrund des nach wie vor bestehenden Lohngefälles zwischen Ungarn und Österreich viele Aufträge an ungarische Unternehmen vergeben werden.

Der Großteil jener, die sich dieser Frage enthalten haben (12 Unternehmen), ist der Meinung, dass sich in den nächsten Jahren die Situation am Arbeitsmarkt nicht verändern wird.

Abbildung 9: Entwicklung der Arbeitsmarktsituation in den nächsten fünf Jahren



Quelle: L&R Datefile „Stimmungsbarometer Industrieviertel – Panel 1“ 2005, n=28

Während also die Auswirkungen des Beitritts Ungarns zur Europäischen Union als sehr positiv bewertet werden, wird die Entwicklung des Arbeitsmarktes negativer eingeschätzt. Hierbei bestehen natürlich auch entsprechende Unterschiede nach Branchen: So wird beispielsweise im Hotel- und Gastgewerbe sowie in der Holzindustrie und im fleischverarbeitenden Gewerbe die Situation tendenziell schlechter eingeschätzt als in anderen Produktions- und Dienstleistungsbereichen. Auf die Frage welche Branchen als „Zukunftsbranchen“ der Region gelten, werden allgemein Dienstleistungen, im speziellen Hotel- und Gastgewerbe, Pflege- und Gesundheitsberufe sowie hochtechnologische Zweige am häufigsten genannt.

5 ANHANG

5.1 Tabellen

Tabelle 5: Unternehmensgröße

		Anzahl	Anteil
GRÖßE	bis 10 MitarbeiterInnen	2	5,0%
	10 bis 50 MitarbeiterInnen	18	45,0%
	50 bis 249 MitarbeiterInnen	15	37,5%
	250 MitarbeiterInnen und mehr	5	12,5%
	Gesamt	40	100,0%

Tabelle 6: Anteil der beschäftigten Frauen

	GRÖßE									
	bis 10 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		50 bis 249 MitarbeiterInnen		250 MitarbeiterInnen und mehr		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
bis 10 Prozent			2	11,1%	2	13,3%	1	20,0%	5	12,5%
10 bis 20 Prozent			5	27,8%	4	26,7%	3	60,0%	12	30,0%
20 bis 30 Prozent			1	5,6%	1	6,7%			2	5,0%
30 bis 50 Prozent			4	22,2%	4	26,7%			8	20,0%
mehr als 50 Prozent	2	100,0%	6	33,3%	4	26,7%	1	20,0%	13	32,5%
Gesamt	2	100,0%	18	100,0%	15	100,0%	5	100,0%	40	100,0%

Tabelle 7: Anteil der beschäftigten nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen

	GRÖßE									
	bis 10 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		50 bis 249 MitarbeiterInnen		250 MitarbeiterInnen und mehr		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
bis 10 Prozent			11	61,1%	12	80,0%	2	40,0%	25	62,5%
10 bis 20 Prozent			4	22,2%	1	6,7%	1	20,0%	6	15,0%
20 bis 30 Prozent	1	50,0%	2	11,1%					3	7,5%
30 bis 50 Prozent			1	5,6%	2	13,3%	2	40,0%	5	12,5%
mehr als 50 Prozent	1	50,0%							1	2,5%
Gesamt	2	100,0%	18	100,0%	15	100,0%	5	100,0%	40	100,0%

Tabelle 8: Erfahrungen mit ausländischen Arbeitskräften

		Anzahl	Anteil
ER-FAHR	keine Angabe	9	29,0%
	sehr positiv	7	22,6%
	eher positiv	13	41,9%
	eher negativ	2	6,5%
	Gesamt	31	100,0%

Tabelle 9: Arbeitskräftesuche per Inserat

		GRÖÖE									
		bis 10 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		50 bis 249 MitarbeiterInnen		250 MitarbeiterInnen und mehr		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
INSE-RAT	ja	1	50,0%	7	38,9%	13	86,7%	3	60,0%	24	60,0%
	nein	1	50,0%	11	61,1%	2	13,3%	2	40,0%	16	40,0%
	Gesamt	2	100,0%	18	100,0%	15	100,0%	5	100,0%	40	100,0%

Tabelle 10: Arbeitskräftesuche über AMS

		GRÖÖE									
		bis 10 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		50 bis 249 MitarbeiterInnen		250 MitarbeiterInnen und mehr		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AMS	ja	2	100,0%	13	72,2%	11	73,3%	3	60,0%	29	72,5%
	nein			5	27,8%	4	26,7%	2	40,0%	11	27,5%
	Gesamt	2	100,0%	18	100,0%	15	100,0%	5	100,0%	40	100,0%

Tabelle 11: Arbeitskräftesuche über Mundpropaganda

		GRÖÖE									
		bis 10 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		50 bis 249 MitarbeiterInnen		250 MitarbeiterInnen und mehr		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
MUND	ja	2	100,0%	13	72,2%	8	53,3%	3	60,0%	26	65,0%
	nein			5	27,8%	7	46,7%	2	40,0%	14	35,0%
	Gesamt	2	100,0%	18	100,0%	15	100,0%	5	100,0%	40	100,0%

Tabelle 12: Arbeitskräftesuche über Personalvermittlungsunternehmen

		GRÖÖE									
		bis 10 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		50 bis 249 MitarbeiterInnen		250 MitarbeiterInnen und mehr		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
VERMITTL	ja			3	16,7%	5	33,3%	2	40,0%	10	25,0%
	nein	2	100,0%	15	83,3%	10	66,7%	3	60,0%	30	75,0%
	Gesamt	2	100,0%	18	100,0%	15	100,0%	5	100,0%	40	100,0%

Tabelle 13: Genügend Arbeitskräfte am regionalen Arbeitsmarkt

		Anzahl	Anteil
AK	ja	22	55,0%
	nein	18	45,0%
	Gesamt	40	100,0%

Tabelle 14: Einstellung von ungarischen Arbeitskräften vorstellbar

		Anzahl	Anteil
UNG_A K	ja	32	80,0%
	nein	8	20,0%
	Gesamt	40	100,0%

Tabelle 15: In den nächsten 5 Jahren: Genügend Arbeitskräfte am regionalen Arbeitsmarkt

		Anzahl	Anteil
ZUKUNFT	ja	27	67,5%
	nein	13	32,5%
	Gesamt	40	100,0%

Tabelle 16: Informationsstand hinsichtlich Einstellung von Arbeitskräften aus neuen EU-Ländern

		Anzahl	Anteil
INFO_ALL	sehr gut	3	7,5%
	eher gut	13	32,5%
	eher schlecht	13	32,5%
	sehr schlecht	11	27,5%
	Gesamt	40	100,0%

Tabelle 17: Informationsstand hinsichtlich Übergangsfristen

		Anzahl	Anteil
ÜBER- GANG	sehr gut	2	5,1%
	eher gut	9	23,1%
	eher schlecht	17	43,6%
	sehr schlecht	11	28,2%
	Gesamt	39	100,0%

Tabelle 18: Informationsstand hinsichtlich Dienstleistungsrichtlinie

		Anzahl	Anteil
DL_RICHT	sehr gut	1	2,6%
	eher gut	8	20,5%
	eher schlecht	10	25,6%
	sehr schlecht	20	51,3%
	Gesamt	39	100,0%

Tabelle 19: Informationsstand hinsichtlich Arbeitsbewilligung

		Anzahl	Anteil
BEWILLIG	sehr gut	6	15,0%
	eher gut	21	52,5%
	eher schlecht	3	7,5%
	sehr schlecht	10	25,0%
	Gesamt	40	100,0%

Tabelle 20: Informationsstand hinsichtlich Praktikantenabkommen

		Anzahl	Anteil
PRAKTIK	sehr gut	2	5,0%
	eher gut	9	22,5%
	eher schlecht	5	12,5%
	sehr schlecht	24	60,0%
	Gesamt	40	100,0%

Tabelle 21: Informationsstand hinsichtlich sozialversicherungsrechtlicher Fragen

		Anzahl	Anteil
SV	sehr gut	4	10,0%
	eher gut	13	32,5%
	eher schlecht	6	15,0%
	sehr schlecht	17	42,5%
	Gesamt	40	100,0%

Tabelle 22: Auswirkungen des Beitritts Ungarns zur EU auf eigenes Unternehmen

		Anzahl	Anteil
BEITRITT	eher starke Auswirkungen	3	7,5%
	eher schwache Auswirkungen	9	22,5%
	keine Auswirkungen	28	70,0%
	Gesamt	40	100,0%

Tabelle 23: Übergangsfristen Vor- oder Nachteil

		Anzahl	Anteil
ÜBER- GAN1	eher Vorteil	5	26,3%
	eher Nachteil	12	63,2%
	großer Nachteil	2	10,5%
	Gesamt	19	100,0%

Tabelle 24: Dienstleistungsrichtlinie Vor- oder Nachteil

		Anzahl	Anteil
RICHTLIN	großer Vorteil	2	16,7%
	eher Vorteil	8	66,7%
	eher Nachteil	2	16,7%
	Gesamt	12	100,0%

Tabelle 25: Auswirkungen des Beitritt Ungarns in fünf Jahren

		Anzahl	Anteil
ZU- KUNFT2	großer Vorteil	4	15,4%
	eher Vorteil	20	76,9%
	eher Nachteil	2	7,7%
	Gesamt	26	100,0%

Tabelle 26: Arbeitsmarktsituation in fünf Jahren

		Anzahl	Anteil
AM_SIT	eher verbessern	13	46,4%
	eher verschlechtern	14	50,0%
	großer Nachteil	1	3,6%
	Gesamt	28	100,0%