

Ludwig-Maximilians-Universität München  
Department für Geo- und Umweltwissenschaften  
Seminar für Sozialwissenschaftliche Geographie

Wissenschaftliche Arbeit zur Erlangung des Grades eines Diplom-Geographen

Tu felix Austria?  
Migration von Deutschland nach Österreich im Trend  
– Eine Studie über deutsche Erwerbstätige in den Bundesländern Tirol,  
Salzburg und Oberösterreich

Betreuung: Prof. Dr. Andreas Koch  
Eingereicht von: Andreas Woidich  
Tegernseer Landstraße 150  
D-81539 München

München, Juli 2007

Inhaltsverzeichnis.....	I
Verzeichnis der Abbildungen, Karten und Tabellen .....	III
Vorwort.....	V
Zusammenfassung.....	VI
<b>1 Einführung.....</b>	<b>1</b>
1.1 Motivation und Ziel der Arbeit.....	3
1.2 Aufbau der Arbeit.....	5
<b>2 Grundlagen von Mobilität und Migration.....</b>	<b>6</b>
2.1 Ansätze zur modellhaften Beschreibung und Erklärung von Wanderungsvorgängen.....	6
2.1.1 Distanz- und Gravitationsmodelle.....	6
2.1.2 Regressionsanalytische Modelle.....	9
2.1.3 Verhaltensorientiertes Modell.....	13
2.1.4 Constraints-Modell.....	14
2.2 Theorien räumlicher Mobilität.....	16
2.2.1 Systemtheoretische Ansätze.....	16
2.2.2 Entscheidungs- und handlungsorientierte Ansätze.....	17
2.3 Räumliche Mobilität im Lebensverlauf.....	19
2.4 Selektivität von Migration.....	20
2.5 Migrantennetzwerke.....	21
2.6 Effekte der Migration auf die Arbeitsmärkte.....	22
<b>3 Forschungsfragen und methodisches Vorgehen.....</b>	<b>24</b>
3.1 Forschungsfragen.....	24
3.2 Methodik.....	26
3.2.1 Sekundärdatenanalyse.....	26
3.2.2 Onlinebefragung von Deutschen, die in Österreich arbeiten... 27	
3.2.2.1 Umfang und Dauer der Befragung.....	29
3.2.2.2 Auswahl der Befragten.....	29
3.2.2.3 Aufbau und Inhalt der Befragung.....	30
3.2.2.4 Das Web-Erhebungstool.....	32
3.2.2.5 Soziale Merkmale der Befragten.....	33
<b>4 Demographische Entwicklung, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstruktur – die Bundesländer Tirol, Salzburg und Oberösterreich im Profil.....</b>	<b>41</b>
4.1 Bevölkerung.....	43
4.1.1 Bevölkerungsentwicklung.....	44
4.1.2 Ausländische Bevölkerung.....	45
4.2 Wirtschaftliche Entwicklung.....	50
4.3 Löhne und Gehälter.....	51
4.4 Beschäftigung.....	52
4.4.1 Beschäftigte nach Sektoren und Branchen.....	52
4.4.2 Beschäftigungsentwicklung.....	60
4.4.3 Branchenentwicklung.....	61
4.4.4 Ausländische Beschäftigte.....	65

4.5 Arbeitslosigkeit.....	70
4.5.1 Saisonalität der Arbeitslosigkeit.....	71
4.5.2 Regionale Verteilung der Arbeitslosigkeit.....	72
4.6 Gemeldete offene Stellen.....	73
<b>5 Ergebnisse der Online-Befragung.....</b>	<b>75</b>
5.1 Migrationsmotive und Bewertung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich.....	75
5.1.1 Migrationsmotive.....	75
5.1.2 Bewertung der Lebensbedingungen.....	80
5.1.3 Bewertung der Arbeitsbedingungen.....	85
5.2 Stellenfindung, Informationen, Kontakte und Netzwerke.....	87
5.2.1 Stellenfindung.....	87
5.2.2 Kontakte und Netzwerke.....	89
5.2.3 Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen.....	89
5.3 Integration, Remigrations- und Verbleibabsichten, Remigrationsmotive.....	92
5.3.1 Integration, Remigrations- und Verbleibabsichten.....	92
5.3.2 Remigrationsmotive.....	99
<b>6 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse: Leben und Arbeiten in     Salzburg, Tirol und Oberösterreich – ein kurzfristiger Trend oder eine     langfristige Perspektive für deutsche Erwerbstätige?.....</b>	<b>102</b>
<b>7 Schlussbetrachtung und Perspektiven.....</b>	<b>106</b>
7.1 Kritische Schlussbetrachtung.....	106
7.2 Perspektiven.....	106
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>107</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>X</b>

## Verzeichnis der Abbildungen, Karten und Tabellen

### Abbildungen

Abb. 1	Erweitertes Gravitationsmodell nach Lowry	8
Abb. 2	Wanderungsmodell von Lee	9
Abb. 3	Kosten-Nutzen-Modell	11
Abb. 4	Allgemeines Entscheidungsmodell von Wanderung	13
Abb. 5	Zusammenhang von Arbeitskräfteangebot und Löhnen	22
Abb. 6	Vergleich tendenziell bestehender Verzerrungen in unterschiedlichen Befragungsmethoden	28
Abb. 7	Die Befragten nach Branchen	38
Abb. 8	Die Befragten nach Branchen und Geschlecht	39
Abb. 9	Die Befragten nach Berufsgruppen	40
Abb. 10	Die Branchen mit den größten Beschäftigungszunahmen bzw. –abnahmen zwischen 2001 und 2006 im Bundesland Tirol	61
Abb. 11	Die Branchen mit den größten Beschäftigungszunahmen bzw. –abnahmen zwischen 2001 und 2006 im Bundesland Salzburg	62
Abb. 12	Die Branchen mit den größten Beschäftigungszunahmen bzw. –abnahmen zwischen 2001 und 2006 im Bundesland Oberösterreich	64
Abb. 13	Deutsche unselbständig Beschäftigte nach österreichischen Bundesländern	66
Abb. 14	Die Entwicklung der Arbeitslosenquote (Jahresdurchschnitt) in Österreich nach Bundesländern	70
Abb. 15	Die Arbeitslosenquoten im Untersuchungsraum im Jahresverlauf	71
Abb. 16	Entwicklung der Zahl der dem AMS monatlich gemeldeten offenen Stellen im Untersuchungsraum Im Jahresdurchschnitt	73
Abb. 17	Migrationsmotive der Befragten nach persönlicher Wichtigkeit	76
Abb. 18	Migrationsmotive der Befragten nach Alterskohorten	77
Abb. 19	Sonstige Motive für die Arbeitsaufnahme in Österreich	78
Abb. 20	Bewertung der Arbeitsbedingungen in Österreich nach Geschlecht	80
Abb. 21	Bewertung der Arbeitsbedingungen in Österreich nach Bundesländern	81
Abb. 22	Bewertung der Lebensbedingungen nach Bundesländern	85
Abb. 23	Bewertung der Lebensbedingungen in Österreich nach der Wohndauer	86
Abb. 24	Weg der Stellenfindung	87
Abb. 25	Nutzung von Informationsmöglichkeiten über Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich	91
Abb. 26	Wunscharbeitsland der Befragten	93
Abb. 27	Wunscharbeitsland Österreich/Deutschland nach Wohndauer in Österreich	95
Abb. 28	Statement: "Ich kann mir vorstellen, dauerhaft in Österreich zu bleiben" nach der Wohndauer der Befragten in Österreich	97
Abb. 29	Statement: "Ich kann mir vorstellen, dauerhaft in Österreich zu bleiben" nach dem Alter der Befragten	98
Abb. 30	Remigrationsmotive der Befragten	100

## **Karten**

Karte 1	Der Untersuchungsraum im Überblick	41
Karte 2	Satellitenaufnahme des Untersuchungsraums	43
Karte 3	Einwohnerdichte im Untersuchungsraum zum 31.12.2005	44
Karte 4	Bevölkerungsentwicklung im Untersuchungsraum von 2001 bis 2005	45
Karte 5	Ausländeranteil 2005 in % (Dezemberwert)	46
Karte 6	Zunahme der deutschen Bevölkerung zwischen 2001 und 2005, absolut und in %	47
Karte 7	Deutsche pro 100 Einwohner	48
Karte 8	Anteil Deutsche an allen Ausländern 2005 in %	49
Karte 9	Beschäftigte im sekundären Sektor im Untersuchungsraum in % (Juli 2006)	53
Karte 10	Beschäftigte im tertiären Sektor im Untersuchungsraum in % (Juli 2006)	56
Karte 11	Entwicklung der Zahl der unselbständig Beschäftigten von 2001 bis 2006 im Untersuchungsraum, absolut und in %	60
Karte 12	Arbeitslosenquoten im Untersuchungsraum 2006 (Jahresdurchschnitt)	72

## **Tabellen**

Tab. 1	Die Befragten nach Alterskohorten	34
Tab. 2	Die Befragten nach der Wohndauer in Österreich	35
Tab. 3	Wohnform und Wohndauer der Befragten	35
Tab. 4	Die Befragten nach der höchsten beruflichen Ausbildung	36
Tab. 5	Die Befragten nach Betriebsgröße des Arbeitgebers	40
Tab. 6	Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst der Vollzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen in Österreich und in Deutschland 2003	51
Tab. 7	Die größten Branchen nach Beschäftigtenzahl und Bundesländern im sekundären Sektor (Juli 2006)	54
Tab. 8	Die größten Branchen nach Beschäftigtenzahl nach Bundesländern im tertiären Sektor (Juli 2006)	57
Tab. 9	Gemeldete offene Stellen nach Ausbildung im Jahresdurchschnitt	74

## Vorwort

Ausschlaggebend für die Themenwahl meiner Diplomarbeit war meine nun über dreijährige Werkstudententätigkeit im Koordinationsbüro der grenzüberschreitenden Partnerschaft EURES interalp ([www.eures-interalp.org](http://www.eures-interalp.org)). Die Abkürzung EURES steht für die Initiative **EUR**opean **E**mployment **S**ervices der Europäischen Kommission, die 1993 ins Leben gerufen wurde. EURES ist ein Kooperationsnetz zwischen der Europäischen Kommission und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EWR-Mitgliedstaaten. Aufgabe des EURES-Netzes ist es, Informationen, Beratung und Vermittlung für Arbeitskräfte und Arbeitgeber sowie generell für alle Bürger anzubieten, die vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen möchten.

Die grenzüberschreitende Partnerschaft EURES interalp ist ein Zusammenschluss der nationalen Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in Bayern, Tirol, Salzburg und Oberösterreich. Sie ist eine von aktuell 20 grenzüberschreitenden Partnerschaften in ganz Europa.

Während meiner dreijährigen Tätigkeit bei EURES interalp erhielt ich detaillierte Einblicke in die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Koordination. Ich durfte an vielen Projekten mitwirken, die die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Information von Arbeitgebern, Arbeitssuchenden, Arbeitsvermittlern und Auszubildenden im bayerisch-österreichischen Grenzraum verbessern konnten.

Herzlichen Dank möchte ich an dieser Stelle Dr. Jochen Reuter, Dr. Franz Hitzelsberger, Götz Schweikardt, Isabel Biebl und Peter Csizmar aussprechen, die mich in meiner Zeit im EURES Koordinationsbüro stets motiviert und gefördert haben und somit auch zum Zustandekommen dieser Arbeit beigetragen haben.

Ein ganz besonderes Dankeschön gilt meinen Eltern, die mich während meiner Studienzeit stets unterstützt haben.

## **Zusammenfassung**

Österreich zählt längst zu den wohlhabendsten Wirtschaftsregionen Europas mit einer niedrigen Arbeitslosigkeit. Trotz der allgemeinen wirtschaftlichen Rezession nach der Medienkrise 2000/2001 sind in Österreich viele neue Arbeitsplätze entstanden. Vor allem die untersuchten Bundesländer Tirol, Salzburg und Oberösterreich stehen im bundesweiten Vergleich hinsichtlich der Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt sehr weit vorne und verzeichneten in den letzten Jahren ein starkes Bevölkerungs- und Beschäftigungswachstum und die niedrigste Arbeitslosigkeit in ganz Österreich.

Der Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft kann dabei nicht mehr durch das einheimische Arbeitskräftepotential gedeckt werden. In Salzburg und Oberösterreich sind in den letzten Jahren rund die Hälfte der neuen Beschäftigten Ausländer. In Tirol liegt die Zunahme der ausländischen Beschäftigten sogar über der Gesamtbeschäftigungszunahme. Die größte Gruppe der ausländischen Arbeitskräfte sind deutsche Arbeitnehmer. Insgesamt waren in den letzten Jahren in Tirol rund 60% (6.500), in Oberösterreich rund 65% (5.500) und in Salzburg rund 80% (4.000) aller neuen ausländischen Beschäftigten deutsche Staatsbürger.

Eine große Nachfrage an Arbeitskräften besteht im Untersuchungsraum im Hotel- und Gaststättengewerbe, bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, im Handel und im Gesundheitswesen. Vor allem in Tirol und im Salzburger Land stehen die neu entstandenen Arbeitsplätze oft im direkten oder indirekten Zusammenhang mit der Tourismuswirtschaft. In der Industrie werden vor allem in Oberösterreich und Tirol verstärkt Fachkräfte in den regionalen Schlüsselbranchen, wie der Metall-, Maschinenbau und Fahrzeugindustrie, aber auch im Bauwesen und in der Glas-, Kunststoff-, Holz-, Nahrungsmittel- und chemischen Industrie gesucht.

Ziel dieser Arbeit war es, im Rahmen einer Online-Befragung von 280 deutschen Erwerbstätigen in den Bundesländern Tirol, Salzburg und Oberösterreich Informationen über soziale Merkmale, erwerbs- und ausbildungsbiographische Hintergründe und die treibenden Wandermotive der Migranten aus Deutschland zu gewinnen und dabei die Bedeutung von Migranten- und Informationsnetzwerken zu erforschen. Eine wichtige Frage stellte dabei die Zufriedenheit der Befragten mit ihren Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich dar, um in diesem Zusammenhang die Verbleib- und Rückkehrabsichten und Rückkehrmotive der deutschen Migranten näher zu untersuchen.

Die Analyse der Sozialstruktur der Befragten ergab das Bild, dass der typische deutsche Migrant in Österreich in der Regel eher männlich, ledig und ungebunden und zwischen 25 und 35 Jahre alt ist. Er ist sehr gut ausgebildet und hat sogar häufig einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss oder eine andere Fachausbildung und steht in einem gesicherten und unbefristeten Arbeitsverhältnis. Fast alle Befragte befanden sich in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis. Befristete Tätigkeiten übten lediglich Angestellte im Hochschulbereich häufiger aus. Auch bei den deutschen Migranten scheinen Männer eher in männertypischen Branchen (Maschinen- und Fahrzeugbau, Metallindustrie, IT) und Frauen eher in frauenspezifischen Branchen (Kultur, Tourismus, Textil, Mode, Schmuck, Design, Gesundheitswesen, Handel) zu arbeiten. Knapp ein Fünftel der Befragten waren vor der Arbeitsaufnahme in Österreich arbeitslos und jeder Zehnte war Berufseinsteiger. Migrationsgründe sind für viele in erster Linie die Aussicht auf eine feste Stelle und einen sicheren Arbeitsplatz. Außerdem werden bessere Aufstiegschancen und die Sammlung neuer Lebenserfahrung vor allem bei den jüngeren Migranten groß geschrieben. Ältere schätzen den hohen Freizeitwert und die gesündere Umwelt stärker. Die Aussicht auf ein höheres Gehalt oder die gemeinsame Sprache waren oft zweitrangig. Jeder Zehnte gab eine Beziehung oder Partnerschaft als Wanderungsmotiv an und rund 15% betonten, dass die interessante Stelle oder das Image der Firma besonders ausschlaggebend waren.

Insgesamt bewerten die Deutschen die Arbeitsbedingungen in Österreich, vor allem in der Industrie, sehr gut (attraktiv, interessant, anspruchsvoll). Viele würden deshalb das Arbeiten in Österreich auch weiterempfehlen. Kritisiert wird in einigen Branchen die schlechtere Bezahlung (IT, öffentliche Verwaltung). Im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Gesundheitswesen hingegen sind viele mit ihrem Einkommen zufrieden. Insgesamt bewerten die Befragten ihre Jobs als sehr sicher (vor allem Ingenieure, Konstrukteure und Techniker). Etwas weniger Sicherheit verspüren die Angestellten im Hochschulbereich, wahrscheinlich aufgrund der zahlreichen befristeten Verträge.

Je nach Wohndauer werden die Lebensbedingungen in Österreich unterschiedlicher beurteilt. Personen, die erst seit kürzerer Zeit in Österreich leben, fühlen sich insgesamt recht wohl. Nach zwei bis fünf Jahren sind die meisten noch recht zufrieden, jedoch bewerten sie die Lebensbedingungen nicht mehr ganz so positiv

wie am Anfang. Personen, die schon seit über fünf Jahren dort leben, fühlen sich am heimischsten, sehr akzeptiert und sehr wohl.

Persönliche Kontakte und Netzwerke spielen sowohl bei der Stellenfindung, als auch bei der Information über Lebens- und Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle. Fast jeder Zweite hatte vor der Arbeitsaufnahme Freunde, Bekannte und Verwandte in Österreich. Knapp jeder Dritte hat seine Stelle über Bekannte, Verwandte und Kollegen gefunden. Erst danach folgen private Internetjobbörsen (20%), Tageszeitungen und Fachzeitschriften (18%). Die öffentlichen und privaten Arbeitsagenturen scheinen lediglich im Hotel- und Gaststättengewerbe eine entscheidende Vermittlerrolle einzunehmen.

Rund zwei Drittel der Befragten haben sich vor der Arbeitsaufnahme in Österreich über Lebens- und Arbeitsbedingungen erkundigt. Als häufigstes Informationsmedium wird insbesondere von jüngeren Altersgruppen das Internet genannt. Aber auch hier sind die bereits bestehenden Kontakte nach Österreich sehr wichtig und werden für Informationen aus erster Hand häufig in Anspruch genommen. Drei von vier Personen, die vor der Arbeitsaufnahme Kontakte in Österreich hatten, informierten sich bei diesen über die dortigen Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Bei der Zusammensetzung des Freundes- und Bekanntenkreises in Österreich gaben rund 16% an, dass es sich dabei überwiegend um Deutsche handle, ein Drittel sagt, dass es überwiegend Österreicher sind und jeder Zweite meint, dass sein Freundeskreis ausgewogen aus beiden Nationalitäten bestünde. Mit der Wohndauer nimmt aber die Vermischung von Deutschen und Österreichern zu. Personen, die schon länger in Österreich leben, haben fast ausschließlich gemischte oder überwiegend „österreicherlastige“ Freundeskreise.

Bei der Frage nach dem Wunscharbeitsland der Befragten fiel auf, dass weniger als ein Viertel der Befragten wirklich auf Österreich fixiert sind. Über ein Viertel würde lieber in Deutschland arbeiten. Viele geben andere Länder an (USA, Kanada, Australien, Neuseeland). Mit zunehmender Wohndauer wächst jedoch der Wunsch weiterhin in Österreich zu arbeiten.

Knapp 60% der Befragten können sich vorstellen dauerhaft in Österreich zu bleiben und rund 40% können sich dies nur teilweise oder gar nicht vorstellen. Analog zu der schwächeren Bewertung der Zufriedenheit mit den Lebensbedingungen ist der Anteil der Personen, die sich weniger vorstellen können dauerhaft in Österreich zu bleiben, bei Personen mit einer Wohndauer von zwei bis vier Jahren am größten. Ab einer

Wohndauer von fünf Jahren und zunehmendem Alter sowie sozialen Bindungen, nimmt die Verbleibabsicht (Sesshaftigkeit) wieder zu.

Rund 80% der Befragten können sich gut oder teilweise vorstellen, nach Deutschland zurückzukehren, wenn sie eine entsprechende Arbeit finden würden. Knapp 20% schließen eine Rückkehr aus. Auch hier besteht der erwähnte Zusammenhang zwischen Alter, Wohndauer, sozialen Bindungen und Sesshaftigkeit. Rund jeder Vierte gab an, dass er zum Zeitpunkt der Befragung, auf Stellensuche in Deutschland sei.

Gut 30% der Befragten haben vor, in absehbarer Zeit nach Deutschland zurückzukehren und geben als Rückkehrgrund in erster Linie die Nähe zu Freunden, Bekannten und zur Familie oder zum Lebenspartner an. Einige äußern auch den Wunsch nach beruflicher Veränderung. Von mittlerer Bedeutung für eine Rückkehr sind ein zu niedriges Gehalt, hohe Lebenshaltungskosten oder die Verbesserung der Arbeitsmarktlage in Deutschland. Schlechte Arbeitsbedingungen, Fremdenfeindlichkeit oder eine unsichere Arbeitsstelle sind als Rückkehrgrund nach Deutschland eher belanglos.

Nach Meinung des Autors hat die Arbeit gezeigt, dass sich sowohl die Arbeitgeber, als auch die politische und institutionelle Vertretung von wohlhabenden Regionen mit hohem Arbeitskräftebedarf, im Zuge des sich verschärfenden Wettbewerbs um Fachkräfte, nicht nur darauf konzentrieren dürfen, qualifiziertes Personal aus schwächeren oder stagnierenden Regionen anzuwerben, sondern auch darauf achten müssen, dass das bereits aus dem Ausland rekrutierte Fachpersonal gehalten werden kann.

Allgemein gesagt: Eine sichere Perspektive, ein gutes Sozialsystem, ein ansprechendes Image und ein attraktives Umfeld, um den Partner oder die Familie nachzuholen, auch unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, können für die Entscheidung eines Migranten, in einer Region zu verbleiben, oft wesentlich wichtiger sein als die Höhe des Einkommens.

## 1 Einführung

Österreich zählt längst zu den wohlhabendsten Wirtschaftsregionen Europas. Das Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt Österreichs lag im Jahr 2006 knapp ein Viertel über dem europäischen Durchschnitt<sup>1</sup>. Es lag damit, zusammen mit Dänemark, auf Platz vier der EU-25 Staaten. Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit weist Österreich im europäischen Vergleich ein sehr niedriges Niveau auf und stand im Jahr 2006 mit 5,5% auf Platz sechs hinter Irland (4,1%), Dänemark, Luxemburg und den Niederlanden (jeweils 4,5%) sowie dem Vereinigten Königreich (5,1%)<sup>2</sup>.

Ein wichtiger Erfolgsgarant der österreichischen Wirtschaft ist dabei nach wie vor der Tourismus. Österreich ist mit seinen naturnahen Gebirgs- und Seenlandschaften, zahlreichen Kulturstätten und seiner gut ausgebauten touristischen Infrastruktur ein attraktives Urlaubsziel für ausländische Urlauber. Von den rund 120 Mio. Übernachtungen in Österreich im Jahr 2005 stammten rund 74% aus dem Ausland, allem voran aus Deutschland, mit rund 51 Mio. Übernachtungen<sup>3</sup>. Die für das Jahr 2005 ermittelten direkten und indirekten Wertschöpfungseffekte aus dem Tourismus ergaben ein Volumen von 40,53 Mrd. €. Der Beitrag der gesamten Tourismus- und Freizeitwirtschaft zum Bruttoinlandsprodukt in Österreich erreichte damit 16,5%<sup>4</sup>.

Trotz der Medienkrise 2000/2001 hat in Österreich in den letzten Jahren die Beschäftigung insgesamt zugenommen. Zwischen Juli 2001 und Juli 2006 hat die Zahl der Beschäftigten von 3,24 auf 3,38 Mio. Beschäftigte zugelegt. Ein verstärkter Tertiärisierungstrend sorgte zwischen dem Jahr 2000 und 2005 für ein starkes Beschäftigungswachstum, vor allem in den Branchen unternehmensbezogene Dienstleistungen (+100.000), Gesundheits- und Sozialwesen (+40.000), Unterrichtswesen (+30.000) und Hotel- und Gaststättengewerbe (+20.000)<sup>5</sup>.

Österreichische Firmen, wie das Bauunternehmen Strabag (53.000 Mitarbeiter), der Mineralöl-, Erdgas und Chemiekonzern OMV (41.000) oder das Kristallglas- und Optikunternehmen Swarovski (16.000), sind weit über die Grenzen Österreichs hinaus bekannt und gehören mittlerweile zu den europäischen Topunternehmen.

Der österreichische Arbeitsmarkt scheint daher für ausländische Arbeitnehmer sehr attraktiv geworden zu sein. In den letzten Jahren hat die Zahl der ausländischen Beschäftigten in Österreich deutlich zugelegt. Im Juli 2001 arbeiteten ca. 345.000

---

<sup>1</sup> EUROSTAT 2007a

<sup>2</sup> EUROSTAT 2007b

<sup>3</sup> STATISTIK AUSTRIA 2007, S. 410f

<sup>4</sup> STATISTIK AUSTRIA 2005

<sup>5</sup> STATISTIK AUSTRIA 2007, S. 198

ausländische Beschäftigte in Österreich. Im Juli 2006 waren es schon rund 408.000. Knapp über 50% der gut 60.000 „neuen“ ausländischen Beschäftigten stammen aus Deutschland. Insgesamt arbeiteten im Sommer 2006 knapp 57.000 Deutsche in Österreich. Im Sommer 2001 waren es lediglich 24.000. Eine besonders starke Zunahme mit deutlichen saisonalen Schwankungen lässt sich in den Bundesländern Tirol, Salzburg und Oberösterreich beobachten<sup>6</sup>. Diese drei Bundesländer zeichneten sich im Jahr 2006 im österreichischen Bundesvergleich durch die niedrigsten Arbeitslosenquoten (Oberösterreich 4,3%, Salzburg 4,5% und Tirol 5,5%)<sup>7</sup> aus. Außerdem gehören sie, gemessen am Bruttoinlandsprodukt<sup>8</sup>, zu den wirtschaftlich stärksten Regionen Österreichs.

Ebenso augenfällig ist der starke Zuzug von Deutschen in diesen Bundesländern in den letzten Jahren. Zwischen Januar 2002 und Januar 2006 hat die Zahl der deutschen Bevölkerung in Tirol um gut 47% (+6.200), in Salzburg um rund 33% (+3.000) und in Oberösterreich um ca. 29% (+ 3.100) zugenommen.

---

<sup>6</sup> Beschäftigungsstatistik des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger 2007

<sup>7</sup> AMS ÖSTERREICH – Arbeitsmarktdaten online

<sup>8</sup> STATISTIK AUSTRIA 2006

## **1.1 Motivation und Ziel der Arbeit**

Migration von Deutschland nach Österreich scheint demnach im Trend zu liegen, was die entsprechenden Statistiken von deutschen Beschäftigten bzw. der deutschen Wohnbevölkerung eindeutig belegen. Das Interesse des Autors an diesem Thema wurde unter anderem durch verschiedene Anfragen von Journalisten (z. B. Süddeutsche Zeitung) an das Koordinationsbüro der Grenzpartnerschaft EURES interalp geweckt. Diese fragten nach detaillierten Informationen über deutsche Arbeitnehmer in Österreich. Anhand der Beschäftigungsstatistik des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger (HVB) konnten jedoch lediglich quantitative Aussagen über eine starke Zunahme von deutschen Beschäftigten in einigen österreichischen Bundesländern gemacht werden. Im Hinblick auf die Frage, in welchen Branchen die Deutschen verstärkt arbeiten, konnten nur vage Vermutungen angestellt werden. In verschiedenen Artikeln und Reportagen ist davon die Rede, dass in Tirol etliche Arbeitslose aus den ostdeutschen Bundesländern in der Tourismusbranche eine Stelle gefunden hätten. Außerdem seien mittlerweile auch sehr viele Deutsche im Gesundheitswesen in Österreich tätig. Wie verhält es sich jedoch mit Ingenieuren, Wissenschaftlern und anderen Fachkräften? Über Migrationsmotive, Hintergründe oder zirkuläre Aspekte (z. B. Verbleib- und Rückkehrabsichten) der deutschen Migranten in Österreich liegen bislang keine Anhaltspunkte vor.

Ziel dieser Arbeit ist es daher, genau diesen offenen Fragen nachzugehen und konkrete Erkenntnisse darüber zu gewinnen, was den österreichischen Arbeitsmarkt für Deutsche so attraktiv gemacht hat. Theoretische Modelle und Ansätze zu diesem Fragenspektrum liegen vor. Diese stellen neben ökonomischen Wanderungsmotiven von Migranten, wie z. B. hohe Arbeitslosigkeit und schwache wirtschaftliche Strukturen in der Herkunftsregion und hoher Arbeitskräftebedarf und bessere Verdienstmöglichkeiten in der Zielregion, vor allem persönliche Motive in den Vordergrund. Doch wie verhält es sich im konkreten Fall von deutschen Migranten in Österreich? Sind es hier verstärkt die gemeinsame Sprache und die kulturelle Verwandtheit, die die Wanderungsentscheidungen in besonderer Weise beeinflussen oder steht der interessante Job mit besseren Verdienstmöglichkeiten und attraktiveren Arbeitszeiten im Vordergrund? Welche Rolle spielen das angenehme Lebensklima in Österreich, die Nähe zur Natur, mit ihrer Berg- und Seenlandschaft und den vielen attraktiven Freizeitmöglichkeiten? Sahen viele aufgrund anhaltender

Perspektivlosigkeit in Deutschland, dem dritten unbezahlten Praktikum in Folge oder der lang andauernden Arbeitslosigkeit, neue Chancen in Österreich? Dabei möchte der Autor der Frage nachgehen, welche Zusammenhänge zwischen persönlichen Präferenzen und sozialen Merkmalen wie Herkunft, familiäre Situation, Erwerbsbiographie oder Ausbildungshintergrund bestehen und wie zufrieden diese mit ihrer Lebens- und Arbeitssituation in Österreich sind.

Darüber hinaus setzt sich die Arbeit mit dem Thema Netzwerk, Kontakte und Information der Deutschen in Österreich näher auseinander, denn in den neueren Migrationstheorien werden öfters „Migrantennetzwerke“ und „Migrationssysteme“ thematisiert. Verhaltenstheoretische Ansätze stellen im Besondern den Grad der Information als wesentlichen Faktor für Wanderungsentscheidungen zur Erfüllung von persönlichen oder familiären Ansprüchen in den Vordergrund. Demnach erscheint es wichtig, ein Augenmerk auch darauf zu richten, ob seitens der Migranten vor der Arbeitsaufnahme in Österreich bereits Kontakte und Netzwerke zu Bekannten, Freunden oder Verwandten in Österreich bestanden. Wie wurden die Deutschen auf die Arbeitsstelle in Österreich aufmerksam? Wurden sie primär durch öffentliche oder private Arbeitsagenturen vermittelt oder haben sie vor allem eigene Recherchen, z. B. im Internet bei der Arbeitssuche betrieben? Haben sie sich über Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich erkundigt? Wenn ja, in welcher Form? Als dritter und letzter Punkt soll schließlich auch das Thema Integration und Remigration näher untersucht werden. Gibt es Personen mit Remigrationsabsichten, da sich die Arbeitsmarktlage in Deutschland gerade wieder entspannt hat? Welche Gründe spielen hierbei eine wichtige Rolle? Besitzen diese Personen spezielle soziale Merkmale? Kommt es zu einer sozialen Durchmischung von Deutschen und Österreichern?

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

In einem ersten Schritt wird auf die wesentlichen theoretischen Grundlagen von Migration eingegangen. Es werden einige klassische Modelle zur Beschreibung von Wanderungsbewegungen referiert und Theorien zur räumlichen Mobilität genauer erörtert. Genauer betrachtet werden dabei die Themen räumliche Mobilität im Lebensverlauf, Selektivität von Migration und Migrantennetzwerke. Abgeschlossen wird der theoretische Teil der Arbeit mit einer Diskussion der Effekte der Migration auf die Arbeitsmärkte.

Anschließend werden die Forschungsfragen und das methodische Vorgehen vorgestellt.

Im darauf folgenden ersten empirischen Teil der Arbeit wird die demographische Entwicklung sowie die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation im Untersuchungsraum der letzten Jahre mit Hilfe von Sekundärdaten aus der amtlichen Statistik dargestellt.

Im zweiten empirischen Teil werden die Ergebnisse einer Online-Befragung von 280 Deutschen, die in Österreich arbeiten, hinsichtlich der Forschungsfragen vorgestellt.

Das abschließende Fazit fasst die wichtigsten Ergebnisse noch einmal zusammen und widmet sich der Fragestellung, inwieweit die vielfache Wanderung von Deutschen in die Bundesländer Tirol, Salzburg und Oberösterreich primär als Arbeitsmigration aus Gründen ökonomischer Zwänge zu betrachten ist und vielleicht nur eine Übergangslösung für viele deutsche Arbeitnehmer darstellt oder ob Leben und Arbeiten in Österreich als eine echte Attraktion und als dauerhafte Entscheidung verstanden werden kann.

## **2 Grundlagen von Mobilität und Migration**

Nach WEICHART lässt sich bei der Diskussion des Mobilitätsbegriffs Mobilität sowohl als System- als auch als Individualkategorie betrachten, weshalb man zwischen einer makro- und einer mikroanalytischen Betrachtungsweise differenzieren muss. Außerdem weist er darauf hin, dass bei der Analyse von Wandervorgängen anfangs fast ausschließlich nur aggregierte Größen berücksichtigt wurden. Erst jüngere Modelle setzen sich aufgrund verschiedener Defizite der Älteren stärker mit dem Einzelfall auseinander (Vgl. WEICHART 1987, S. 14 ff).

Heute bestünde jedoch weitgehend Einigkeit darüber, dass beide Forschungsansätze für sich allein genommen keine ausreichenden Erkenntnisse über Wandervorgänge liefern, da entweder die subjektiven individualistischen Interessen des Migranten nicht beachtet werden oder keine zufriedenstellende Basis für eine quantitative Erfassung der Wanderung bereit steht. Ein zentrales Anliegen der Wandervorschung stellt daher der Versuch einer Synthese zwischen den Erklärungsmodellen dar (Vgl. KILLISCH 1979, S. 12 u. WAGNER 1989, S. 20ff).

### **2.1 Ansätze zur modellhaften Beschreibung und Erklärung von Wandervorgängen**

Als Vater der Migrationsforschung wird in der Literatur immer wieder Ernest Georg Ravenstein erwähnt. Sein Vortrag vor der Royal Statistical Society über die Binnenwanderungen im Vereinigten Königreich im Jahr 1885 gilt als Geburtsstunde der Migrationstheorie. Ravenstein argumentierte erstmals auf Grundlage statistischer Beobachtungen dahingehend, dass Wanderungen nicht regellos verlaufen. Seitdem wurde wiederholt versucht, Ursachen und Ausmaß von Wanderungen mit Hilfe formaler Modelle zu beschreiben (Vgl. KRÖHNERT 2003, S.1).

#### **2.1.1 Distanz- und Gravitationsmodelle**

Bereits Ravenstein stellte fest, dass Beziehungen zwischen Wanderungshäufigkeiten und -entfernungen bestehen, jedoch noch ohne diese mathematisch zu erfassen. Mit dieser Thematik hat sich später insbesondere die skandinavische Migrationsforschung beschäftigt (KANT 1946 und HÄGERSTRAND 1957). Im Fokus der Betrachtung lag die Zu- oder auch Abwanderung für einen bestimmten Ort in oder aus unterschiedlich weit entfernten Zonen, deren Abgrenzung in Form von

konzentrischen Kreisen vorgenommen wurde. Bei der Untersuchung der empirisch und theoretisch ermittelten Werte, ließ sich erkennen, dass die von KANT entwickelte so genannte Pareto-Funktion generell für eine Beschreibung eines funktionalen Zusammenhangs zwischen Migration und Distanz gut geeignet war, jedoch Wanderungen über kurze Distanzen systematisch überschätzt wurden. ZIPF 1946 und STEWART 1948 versuchten in ihrem distanzbetonten Modell zur theoretischen Erklärung von Migration beizutragen. Unter der Annahme eines Minimalkostenprinzips stellte ZIPF unter festgelegten Rahmenbedingungen die Hypothese auf, dass sich jegliche Interaktion zwischen zwei Regionen durch eine demographische Abwandlung des Newtonschen Gravitationsgesetzes beschreiben lässt. STEWART entwickelt deshalb den Begriff der „social gravitation“<sup>9</sup>. Dabei wurde die Gravitationskraft zweier Massen durch die zweier Bevölkerungsgruppen ersetzt (Vgl. BÄHR 1997, S. 293ff). Nach KRÖHNERT versuchen solche makrotheoretischen Ansätze, Wanderungsverhalten auf der Aggregatebene, also auf der Grundlage ganzer Populationen zu beschreiben. Hierbei soll das aggregierte Migrationsgeschehen zwischen zwei Gebieten durch andere Merkmale dieser Regionen, z. B. wirtschaftliche oder geographische, erklärt werden. Diese Art von theoretischen Ansätzen sind in der Regel gut operationalisierbar, weisen aber per se einen hohen Grad der Verallgemeinerung und eine hohe Unvollständigkeit auf und müssen im Rahmen ihres Erklärungshorizontes mit einigen Paradoxien und unerklärten Phänomenen auskommen. In einer Weiterentwicklung derartiger Theorien wurde der Versuch unternommen, zusätzliche ökonomische Faktoren, wie die Arbeitslosenquote in Herkunfts- und Zielregion und das zu erwartende Einkommen als Maß für die Wahrscheinlichkeit der Wanderung in das theoretische Konzept mit aufzunehmen. Eines der geläufigsten Modelle, das das ältere Gravitationsmodell mit dem Einfluss ökonomischer Faktoren auf das Migrationsverhalten in Beziehung setzt, stammt von LOWRY (1966):

---

<sup>9</sup> ALBRECHT (1972) spricht von der „sozialen Physik“

Abb. 1 Erweitertes Gravitationsmodell nach Lowry

$$M_{i \rightarrow j} = k \cdot \frac{U_i}{U_j} \cdot \frac{W_j}{W_i} \cdot \frac{L_i \cdot L_j}{D_{ij}} + e_{ij}$$

Hierbei ist:

$M_{i \rightarrow j}$  die Zahl der Migranten von i nach j

$U_i; U_j$  die Arbeitslosenquote in i und j

$W_i; W_j$  das Lohnniveau in i und j

$L_i; L_j$  die Anzahl von Personen im nichtlandwirtschaftlichen Sektor

$D_{ij}$  die Distanz zwischen i und j

$e_{ij}$  ein Fehlerterm

Entnommen aus: KRÖHNERT 2003, S. 1

Dieses Modell besagt, dass die Zahl der Wanderer von i nach j um so größer ist, je höher die Arbeitslosenquote, je höher die Beschäftigtenzahl und je niedriger das Lohnniveau in der Herkunftsregion i ist und je niedriger die Arbeitslosenquote, je geringer die Beschäftigtenzahl und je höher das Lohnniveau in der Zielregion j und je kleiner die Distanz zwischen beiden Regionen ist. Empirisch konnte nach Auffassung von KRÖHNERT schon öfters eine Korrelation zwischen hohem Lohnniveau und hoher Zuwanderung festgestellt werden, nicht jedoch zwischen niedrigem Lohnniveau und Abwanderung. Dies deutet bereits darauf hin, dass Migrationsverhalten, auf Grund der hohen Komplexität und Variabilität sozialer Phänomene, anscheinend nicht allein durch makroökonomische Faktoren erklärbar ist. (Vgl. KRÖHNERT 2003, S.1f).

HERZOG merkt an, dass die Aussagekraft von Makrotheorie, auch wenn diese in beiden Regionen um weitere Kennziffern wie Informationsdefizite und Risikokalkulationen erweitert werden würden, insofern eingeschränkt werden müsste, weil soziologische Faktoren oft unbeachtet bleiben würden. Doch hätten weiche Determinanten wie Sprache, Kultur, ethnische und politische Probleme, geographische Nähe, Netzwerke, persönliche Erwartungen und Merkmale ebenfalls großen Einfluss auf das Wanderungsverhalten (Vgl. HERZOG 2003, S.7).

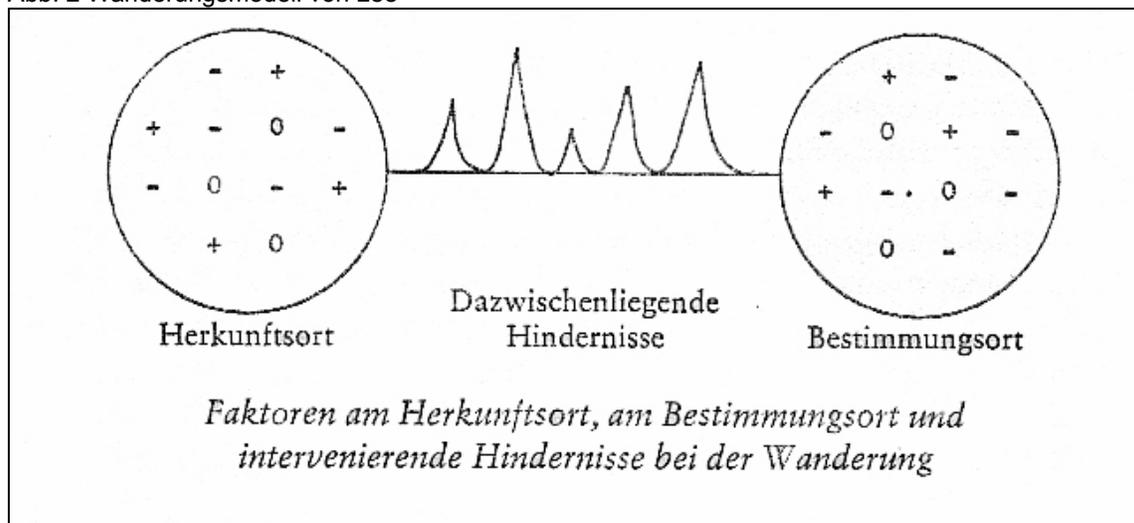
## 2.1.2 Regressionsanalytische Modelle

Eine Weiterentwicklung der Distanz- und Gravitationsmodelle, bei denen die Entfernung zwischen Abwanderungs- und Zielgebiet eine besondere Rolle spielte, stellen die regressionsanalytischen Modelle<sup>10</sup> dar. Hier geht man davon aus, dass Wanderungsbewegungen zwischen verschiedenen Regionen nicht nur von den Bevölkerungszahlen im Herkunfts- und Zielland abhängig sind, sondern von einer Vielzahl weiterer Faktoren beeinflusst werden. Erste entsprechende Überlegungen gehen vor allem auf YOUNG<sup>11</sup> zurück, der schon Mitte der 1920er Jahre dafür plädierte, dass die Anziehungskraft einzelner Regionen durch einen so genannten „Attraktivitätsfaktor“ charakterisiert werden müsse (Vgl. LANGENHEDER 1968, S. 49 u. BÄHR 1997, S. 296).

Nach Auffassung von LEE (1966) lassen sich vier für den Wanderungsprozess entscheidende Faktorengruppen herausstellen:

1. Faktoren in Verbindung mit dem Herkunftsgebiet,
2. Faktoren in Verbindung mit dem Zielgebiet,
3. intervenierende Hindernisse (z.B. Einwanderungsgesetze, Transportkosten),
4. persönliche Faktoren.

Abb. 2 Wanderungsmodell von Lee



Entnommen aus: LEE 1966, S. 118

Dabei können sowohl die Faktoren im Zielgebiet als auch im Herkunftsgebiet, sowie die intervenierenden Hindernisse vom potentiellen Migranten für seine Entscheidung

<sup>10</sup> Die Regressionsanalyse ist ein statistisches Analyseverfahren, das versucht, Beziehungen zwischen einer abhängigen und einer oder mehrerer unabhängigen Variablen festzustellen (Vgl. DIEKMANN, S. 578)

<sup>11</sup> BÄHR 1997 bezieht sich auf Seite 296 auf YOUNG; es lässt sich jedoch keine Literaturangabe bei Bähr finden.

individuell als positiv, negativ oder als irrelevant betrachtet werden (Vgl. LEE 1966, S. 118).

Unter den Punkten 1. und 2. sind nicht mehr nur Lohnniveau und Arbeitslosenquote bedeutsame Faktoren, sondern vielfältige strukturelle Merkmale wie Klima, Qualität des Gesundheits- und Schulsystems oder öffentliche Sicherheit möglich. Die sogenannten intervenierenden Hindernisse (3.), wie etwa Einwanderungsgesetze u. ä.<sup>12</sup> oder undurchlässige Grenzen (z. B. historisch die Berliner Mauer) spielen bei diesem Modell ebenfalls eine wichtige Rolle. Bei den persönlichen Faktoren wird berücksichtigt, dass Migration selektiv abläuft, d.h. dass verschiedene Merkmale wie Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Beruf oder ethnische Herkunft Einfluss auf das Wanderungsverhalten haben. Außerdem wird der Tatsache Rechnung getragen, dass nicht nur einzig die objektiven und strukturellen Faktoren an sich, sondern auch die Rezeption dieser durch das Subjekt dessen Wanderungsverhalten bestimmen. Je nach Wahrnehmung durch das Individuum können strukturelle Eigenschaften einer Region ganz unterschiedliche Einflüsse haben. Ländliche Gebiete mit einer sauberen Umwelt und einem gutem Schulsystem können für junge Eltern reizvoll sein, wohingegen Singles jene Regionen wegen längeren Arbeitswegen und geringerem Freizeitwert als unattraktiv empfinden können (Vgl. KRÖHNERT 2003, S. 2 und WITTMANN 1975, S. 16ff).

Ähnlich dem Kosten-Nutzen-Modell (cost-benefits model) von SJAASTAD (1962) wird nach dem Nutzenmaximierungskonzept, einer Abwägung möglicher Kosten und zu erwartendem Nutzen, eine Entscheidung über eine Wohnortverlagerung getroffen. Oft stellen sich erwartete Nutzeneffekte erst längerfristig ein. Wanderungen können deshalb auch als eine Investition in das eigene Humankapital (human capital models) angesehen werden (Vgl. BÄHR 1997, S. 297).

Beim Kosten-Nutzen-Modell ist für das Individuum eine Wanderung mit Erträgen und Kosten verbunden, die sowohl monetär als auch nicht-monetär sein können. Monetäre Kosten sind z.B. die Kosten für einen Umzug in eine entfernte Region oder möglicherweise höhere Kosten für die Wohnungsmiete. Nicht-monetäre Kosten können dagegen gesellschaftlicher Art sein, wie etwa der Verlust des Freundes- bzw. Verwandtenkreises oder gar eine Trennung von der Familie. Ein Nutzen monetärer Art kann etwa der besser bezahlte Arbeitsplatz am Zielort sein. Zu den nicht-monetären Erträgen einer Wanderung gehören z. B. ein mildes, sonniges Klima oder

---

<sup>12</sup> z. B. Übergangsregelungen bzgl. der ausgesetzten Arbeitnehmerfreizügigkeit für die neuen EU-Mitgliedstaaten in manchen Ländern (v. a. Deutschland und Österreich)

ein höherer Freizeitwert am Zielort. Das Interessante an diesem Ansatz ist, dass sich der Nutzen nicht sofort einstellen muss, sondern die Erwartung des Nutzens in der Zukunft der Grund für die Wanderung sein kann, wie z. B. besser eingeschätzte Aufstiegschancen.

Trotz der Betonung der nichtmonetären Faktoren, wurde jedoch bei der Umsetzung des Modells in eine Formel letztlich doch nur monetäre Aspekte berücksichtigt:

Abb. 3 Kosten-Nutzen-Modell

$$\sum_{j=1}^N \frac{(Y_{dj} - Y_{oj})}{(1+r)^j} - T > 0$$

Dabei sind:

$Y_{dj}; Y_{oj}$  ..... Einkünfte am Ziel (destination) bzw. am Herkunftsort (origin)  
 $T$  ..... Kosten der Wanderung  
 $N$  ..... Anzahl der Jahre, in denen noch Erträge zu erwarten sind  
 $r$  ..... Rate zur Diskontierung des zukünftigen Einkommens

Entnommen aus: KRÖHNERT 2003, S.3

Unter den „Einkünften“ wird hier nicht das allgemeine reale Lohnniveau verstanden, sondern die subjektiven Erwartungen bezüglich des Einkommens. Dieses Modell besagt, dass die Wahrscheinlichkeit einer Wanderung umso größer ist, je weiter die Einkünfte am Zielort über denen des Herkunftsortes liegen, je größer die Anzahl der noch zu verbringenden Jahre im Erwerbsleben ist und je geringer die Kosten für die Wanderung sind. Nach KRÖHNERT ist es bei diesem Modell prinzipiell möglich, das Migrationsverhalten unterschiedlicher sozialer Gruppen zu erfassen, da die subjektiven Einkommenserwartungen mit sozialen Merkmalen wie Beruf, Alter oder Geschlecht im Zusammenhang stehen können (Vgl. KRÖHNERT 2003, S.3).

Aufgrund der Komplexität regressionsanalytischer Modelle, müssen für eine Operationalisierung weitere Rahmenbedingungen festgelegt werden. Bei einer quantitativen Analyse von Wanderungsbewegungen werden daher in der Regel vereinfachende Annahmen gemacht und meist nur einige wenige besonders wichtige Faktoren miteinbezogen. Zugleich wird unterstellt, dass sich diese in ähnlicher Weise auf die Entscheidungsträger auswirken. Man nimmt an, dass Wanderungen durch

abstoßende Kräfte der Herkunftsregion und anziehende Kräfte der Zielregion (push-pull models) determiniert werden (Vgl. BÄHR 1997, S. 297)

Wanderungshemmende und –fördernde Faktoren wurden im Wesentlichen aus den wirtschaftlichen Bedingungen (v. a. Einkommensunterschiede und Arbeitskräftenachfrage) abgeleitet und das Wanderungsverhalten damit als ein Prozess der Anpassung an den Wirtschaftsraum betrachtet (income thesis bzw. job vacancy thesis).

Nach BÄHR bieten sich Verbesserungsmöglichkeiten der Regressionsmodelle in den folgenden drei Bereichen an:

1. Die ökonomischen Bedingungen in Herkunfts- und Zielregion müssen um weitere Faktoren wie z. B. klimatische Situation, Infrastrukturausstattung oder ethnische Struktur ergänzt werden.
2. Die Bedeutung von Distanz muss modifiziert werden und durch „soziale Distanz“, „Informationsdistanz“ oder „funktionale Distanz“ ersetzt werden.
3. Das push-pull-Modell sollte von einem systemtheoretischen Ansatz abgelöst werden, d.h. die Rückkopplung zwischen abhängigen und unabhängigen Variablen muss explizit in das Modell eingehen.

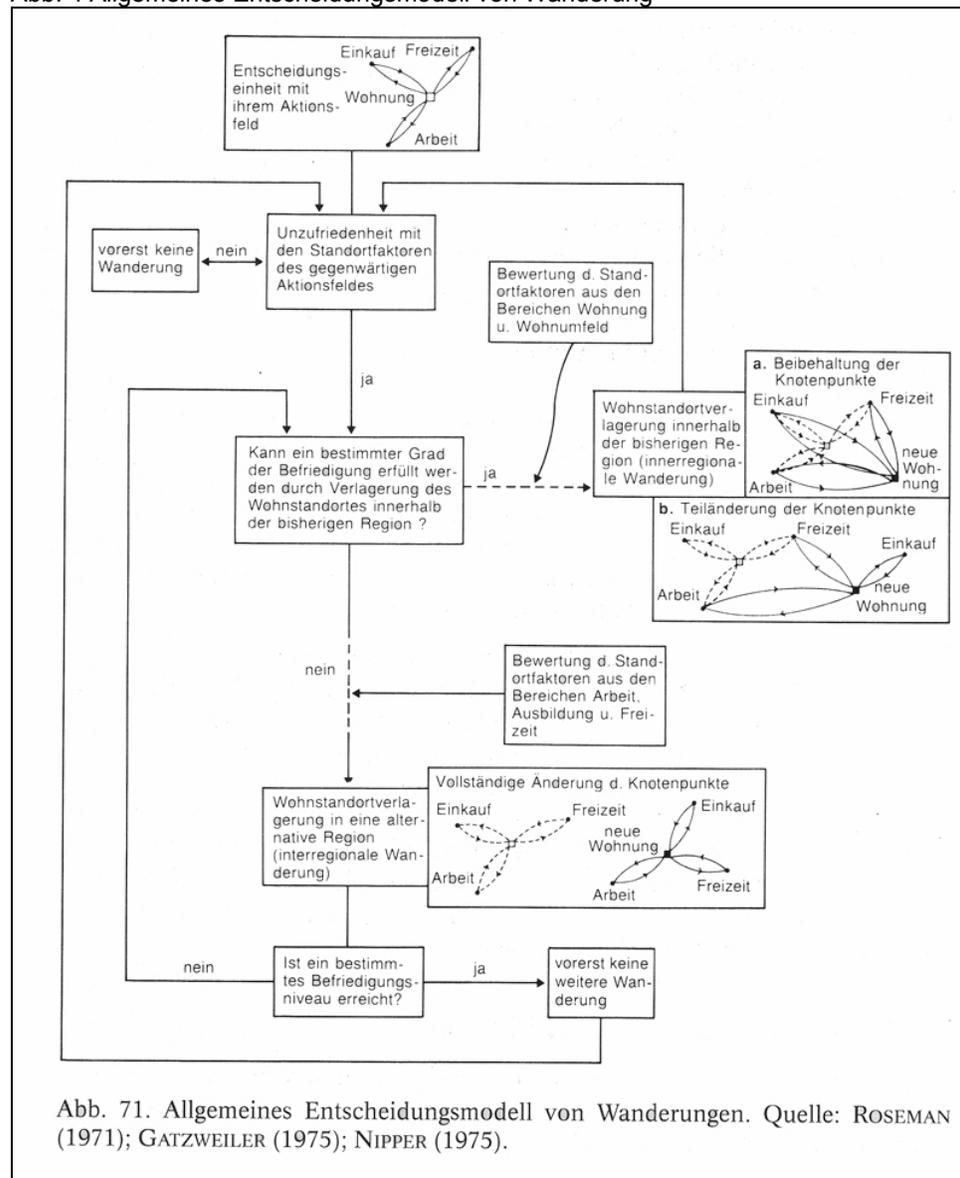
Doch auch Regressionsmodelle, die mit einer Vielzahl erklärender Variablen arbeiten, müssen sehr kritisch betrachtet werden, da derartige Modelle formal teilweise schon recht kompliziert, jedoch theoretisch wenig abgesichert sind. Für Prognosezwecke eignen sich derartige Modelle nur bedingt, da die Parameter, anders als in den Naturwissenschaften, einem zeitlichen Wandel unterliegen und somit für ex-ante Vorausschätzungen unsicher sind. Außerdem haben Untersuchungen in den USA ergeben, dass bei steigendem Wohlstand wirtschaftliche Zwänge bei Wanderungsentscheidungen an Einfluss verlieren und zugleich individuelle Präferenzen an Bedeutung gewinnen (Vgl. BÄHR 1997, S. 298f).

### 2.1.3 Verhaltensorientiertes Modell

Verhaltenstheoretische Modelle basieren auf der Annahme, dass Migration oft das Resultat des Entscheidungsprozesses von Einzelpersonen bzw. Haushalten darstellt. Zu ihrer Erklärung müssen daher die wesentlichen entscheidungsrelevanten Faktoren gefunden werden (Vgl. FRANZ 1984, S. 64).

Um dies zu verdeutlichen, stellt die folgende Abbildung das theoretische Konzept von ROSEMAN (1971) vor.

Abb. 4 Allgemeines Entscheidungsmodell von Wanderung



Entnommen aus: BÄHR 1997, S. 300

In diesem Modell wird jede Wanderungsentscheidung von individuellen Verhaltensentscheidungen gesteuert. Entscheidend ist nicht nur das

Anspruchsniveau, sondern auch der Grad der Informationsbeschaffung und -verarbeitung über Alternativen zur Erfüllung dieser Ansprüche. Im Mittelpunkt des Modells stehen im besonderen Maße das Such-, Wahrnehmungs- und Bewertungsverhalten der einzelnen Entscheidungsträger im Vorfeld der Wanderung. ROSEMAN geht davon aus, dass eine Wanderung aus der Unzufriedenheit der Entscheidungseinheit mit den Standortfaktoren des gegenwärtigen Aktionsraumes, durchgeführt wird. Er fasst diese zu zwei Hauptgruppen zusammen:

1. Faktoren, die mit der Wohnung oder dem Wohnumfeld zusammenhängen,
2. Faktoren, die eine Beziehung zu den Bereichen Arbeit, Ausbildung und Freizeit haben

Bei wohn- und wohnumfeldinduzierten Spannungen ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass ein gewisses Befriedigungsniveau durch einen Umzug innerhalb der bisherigen Region zu erreichen ist. Der „Suchraum“ stimmt in diesem Fall weitgehend mit dem Aktionsraum überein und bei der Bewertung alternativer Wohnstandorte können deshalb Informationen aus erster Hand verwendet werden. Die Wahrnehmung und Bewertung von Standorteigenschaften ist immer subjektiv z. B. von Persönlichkeitsfaktoren, gesellschaftlichen Normen, der sozialen Position und der Stellung im Lebenszyklus abhängig.

Falls kein akzeptabler Grad der Befriedigung durch eine Verlagerung des Wohnstandortes in einer Region erreicht wird, setzt die Suche nach einem alternativen Zielgebiet ein. Diese tritt vor allem in Situationen auf, die sich in erster Linie durch Unzufriedenheit mit dem Wohnort bzgl. Arbeit, Ausbildung oder Freizeit auszeichnen. Bei interregionalen Wanderungen wird, wenn die Entscheidungseinheit glaubt, in der Zielregion einen geeigneten Wohnstandort gefunden zu haben, eine vollständige Ortsveränderung vorgenommen.

Wanderungsanalysen auf der subjektiv individuellen Ebene (Mikroebene) zum Verständnis der Vorgänge und Aktivitäten, die mit einer Verlagerung des Wohnstandortes verbunden sind, sind wertvoll. Die empirische Ermittlung der genannten Einflussgrößen gestaltet sich jedoch schwierig. BÄHR geht davon aus, dass man nur mit Hilfe von Befragungen auf Stichprobenbasis die gesuchten Größen ermitteln kann. Verhaltens- und entscheidungstheoretische Ansätze zur Erklärung von Wanderung werden nicht nur aus methodischen Gründen kritisiert, sondern auch das Grundaxiom derartiger Modelle wird immer häufiger hinterfragt, wie das folgende Kapitel zeigen wird (Vgl. BÄHR 1997, S.302f).

#### 2.1.4 Constraints-Modell

In diesem Modell wird die weitgehende Entscheidungsfreiheit aus dem verhaltenstheoretischen Ansatz um äußere Zwänge (constraints) ergänzt, die den Handlungsspielraum des Individuums stark begrenzen können. Dazu zählen persönliche Einflussfaktoren (subjektive Merkmale), wie z. B. die Verfügbarkeit von Geld, Zeit, sozialer und kultureller Zugang, aber auch Umweltfaktoren (objektive Merkmale), die Ausdruck unterschiedlicher sozioökonomischer Rahmenbedingungen sind (DESPARATS 1983, S.12 u. BÄHR 1997, S. 303).

Nach WAGNER geht es bei diesem Modell um soziale Zwänge (social constraints), auf die bei Individuen ein bedeutsamer Teil der monetären und nicht-monetären Kosten von Fernwanderung zurückgeht. Denn verschiedene empirische Befunde würden belegen, dass sich Wanderung finanziell lohnen würde, aber trotzdem nicht vorgenommen wird (Vgl. WAGNER, S. 41). Eine Erklärung dieses Phänomens versucht der so genannte „commitment<sup>13</sup>-Ansatz“ zu liefern. Commitment kann dadurch entstehen, dass Einzelpersonen aufgrund gesellschaftlicher Erwartungen negativ sanktioniert werden, wenn sie bestimmte Aktivitäten nicht persistent ausführen, wie z. B. der häufige Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Nichterfüllung bürokratischer Regelungen (Vgl. BECKER 1960, S. 35ff). Die Einnahme bestimmter Positionen durch Individuen geht mit institutionell spezifischen Sozialbindungen einher, die immer räumlich fixiert sind, weil sie nur an bestimmten Orten ausgefüllt werden können, wie z. B. in der Wohnung, der Nachbarschaft, der Schule oder im Betrieb (Vgl. WAGNER 1989, S. 43)

BÄHR sieht das constraints-Modell als beachtlichen Fortschritt in der Entwicklung der Migrationstheorien an, nicht zuletzt wegen der Tatsache, dass es mit dem entscheidungs- und den verhaltenstheoretischen Ansatz verknüpft, in eine formalisierte Struktur überführt und mit Hilfe von Wanderungsdaten der amtlichen Statistik ausgefüllt werden kann (Vgl. BÄHR 1997, S. 305).

---

<sup>13</sup> Der Begriff „commitment“ wird in der deutschsprachigen Literatur mit Bindung, Verpflichtung, konformes Engagement oder Festgelegtsein übersetzt (Vgl. WAGNER 1989, S. 41)

## 2.2 Theorien räumlicher Mobilität

### 2.2.1 Systemtheoretischer Ansatz

Der systemtheoretische Ansatz beschreibt Migration ebenfalls auf der Aggregatebene. Er ist jedoch stärker an soziologischen Theorien orientiert. Im Zentrum dieses Ansatzes steht die Frage, wie Gesellschaften und ihre Mitglieder auf Ungleichgewicht, Spannungen und Konkurrenzsituationen reagieren. Wie geht ein soziales System mit (internen) Spannungen seiner Subsysteme bzw. (externen) Spannungen um, die zwischen ihm und anderen Systeme auftauchen. Spannungen und Konkurrenzsituationen können z. B. durch Nahrungsmangel oder eine nicht ausreichende oder ungleiche Verteilung gesellschaftlich hoch bewerteter Ressourcen, wie Macht oder Arbeitsplätze, entstehen. Migration wird dabei als ein Ausgleichsmechanismus von Systemen und Subsystemen gesehen (Vgl. FRANZ 1984, S. 62 u. WAGNER 1989, S. 20 u. HOFFMANN-NOWOTNY 1970, S. 99).

Nach der Definition von WITTMANN ist Migration (=Wanderung) ein „Positionswechsel (und damit ein menschliches Handeln) im sozialen System, der verbunden ist mit einem dauernden oder längerfristigen Wechsel des Wohnsitzes. Dabei soll keine Einschränkung im Bezug auf die Entfernung des Umzugs oder auch auf die freie oder freiwillige Art der Handlung, kein Unterschied zwischen externer und interner Wanderung gemacht werden“<sup>14</sup> (WITTMANN 1975, S. 14). Als Migrationssystem bezeichnet WITTMANN jenes System, in dem die Migration erfolgt. Es stellt ein spezielles soziales Positionssystem (und somit wiederum ein spezielles Aktionssystem) dar. Die Elemente des Migrationssystems sind:

- Zwei oder mehrere soziale (sozietale) Subsysteme mit ausgeprägter geographischer Dimension. Meist wird die Kurzbezeichnung 'Region' oder ein entsprechender Ausdruck verwendet.
  - (1) Abgebendes System oder Donor-Subsystem, Kurzbezeichnung meist 'Herkunftsregion oder Ursprungsregion'.
  - (2) Aufnehmendes Subsystem oder Rezipient-Subsystem, Kurzbezeichnung meist 'Zielregion oder Bestimmungsregion'.
- Mindestens ein Akteur, der ‚migriert‘ oder ‚wandert‘, also ein ‚Migrant‘ oder ‚Wanderer‘.

---

<sup>14</sup> Er schließt dabei Nomadismus und Wanderarbeiter aus, die keinen dauernden Wohnsitz haben.

- Mindestens ein ‚Migrationspfad‘, der es Migranten ermöglicht, von einer Herkunftsregion in eine Zielregion zu wandern.

Jedes Migrationssystem ist außerdem vernetzt mit Informationssystemen, mit welchen die Migranten ebenfalls in Beziehung stehen (Vgl. WITTMANN 1975, S. 15). Migration kann als Anpassung der Bevölkerung an die ökonomischen Bedingungen, in räumlicher Hinsicht als Allokation von Produktionsfaktoren oder auch als Zeichen des sozialen Wandels, aufgrund der sozialen Selektivität von Wanderung, angesehen werden. Aus systemtheoretischer Sicht wird nach WAGNER Wanderung als kollektive Reaktionsform auf Systemprobleme, Ungleichgewicht oder strukturelle Spannungen betrachtet. Migration trägt dazu bei, das gesellschaftliche Gesamtsystem in einen Gleichgewichtszustand zu versetzen. Doch können die Folgen von Migration auch dysfunktionaler Art sein, wenn sich soziale Konflikte dadurch verstärken (Vgl. WAGNER 1989, S. 21).

FRANZ kritisiert, dass derartige Ansätze aus ihrer Systemperspektive die einzelne Person mit ihrem individuellen Entscheidungsspielraum<sup>15</sup> vernachlässigen und diese nur als eine von sozialen Kräften gesteuerte kleinste Systemeinheit sehen (Vgl. FRANZ 1984, S.67).

### **2.2.2 Entscheidungs- und handlungsorientierte Ansätze**

Während der im vorherigen Kapitel beschriebene systemtheoretische Ansatz seine Erkenntnisse primär aus der Auswertung von amtlichen statistischen Daten gewinnt, um daraus möglicherweise Prognosen über die weitere Entwicklung der Migration in bestimmten Regionen abzuleiten, gehen handlungsorientierte Theorien explizit davon aus, dass Wanderungen Ergebnisse eines Entscheidungsprozesses mobilitätsfähiger Einheiten (Einzelpersonen, Familien, Lebensgemeinschaften) sind, die sich auf der Grundlage der Exploration der entscheidungsrelevanten Faktoren erklären lassen. Die Systemtheoretiker gehen zwar davon aus, dass Wanderung einer individuellen Entscheidung zugrunde liege, doch sei diese Entscheidung so stark von wirtschaftlichen Faktoren (z. B. Einkommen und Arbeitsplätze in einer Region) geprägt, dass die Einzelentscheidungen in der Regel uniform ausfallen würden und daher letztlich vernachlässigbar seien (Vgl. FRANZ 1984, S. 67f).

Für entscheidungstheoretisch orientierte Forscher ist das vorhandene hochaggregierte statistische Datenmaterial in der Regel ungeeignet, so dass für

---

<sup>15</sup> Im Rahmen der Theorie von HOFFMANN-NOWOTNY wird der individuelle Entscheidungsprozess als „black box“ bezeichnet und wird nicht näher berücksichtigt (Vgl. HOFFMANN-NOWOTNY, S. 100)

deren Theorieüberprüfung eigene Datenerhebungen notwendig sind. Nichtsdestoweniger scheinen entscheidungstheoretische Ansätze in der Migrationsforschung eine immer größer werdende Rolle zu spielen. FRANZ nennt dafür vier Gründe:

1. Noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts war die Bevölkerung der westlichen Gesellschaft starken wirtschaftlichen Zwängen unterworfen gewesen. Durch den zunehmenden Wohlstand in der Folgezeit seien neue Freiheitsgrade und Fähigkeiten in der räumlichen Mobilität entstanden, die die enge Bindung von residentieller Mobilität und ökonomischen Notwendigkeiten aufgerissen hätten.
2. Die infrastrukturelle Ausstattung unterschiedlicher Regionen habe sich - trotz noch bestehender Disparitäten - insgesamt verbessert, wozu auch die Umsetzung von regionalpolitischen Zielsetzungen beigetragen hat. Stark von einander abweichende Push- und Pullfaktoren hätten in diesem Kontext an Einfluss verloren, da ein Mindeststandard an Lebensqualität nahezu überall garantiert sei. Migration erfolge zunehmend häufiger zwischen gleichartigen Gebieten.
3. Ein entscheidungstheoretischer Ansatz sei von einem größeren Allgemeinheitsgrad, da dieser, im Gegensatz zu einem ökonomischen Ansatz, eher in der Lage sei, unterschiedliche Typen von residentieller Mobilität zu beschreiben (z.B. internationale, regionale und innerstädtische Wanderung). Mit der Vorgabe einer Entscheidungssituation, in der der Entscheidungseinheit mindestens zwei Wahlmöglichkeiten zur Verfügung stehen, werde im Prinzip nicht nur der Fall der tatsächlichen Wanderung erklärt, sondern auch der Fall der Nicht-Wanderung, also des Verbleibs am Wohnstandort.
4. Die hochaggregierten Daten der amtlichen Wanderungsstatistik würden bei deren Übertragung auf eine niedrigere Ebene, z.B. bei kleinen Untergruppen der Bevölkerung oder kleinräumigen Prognosen, Fehlschlüsse begünstigen. Man erliege leicht einem Trugschluss, wenn man bestimmte Faktoren, die in der Aggregatbetrachtung mit Mobilität zusammenhängen auch auf der Individualebene voraussetzt, ohne diese weiter zu überprüfen.

(Vgl. FRANZ 1984, S. 68f)

Individualistisch orientierte Ansätze sind jedoch ebenfalls kritisch zu betrachten.

Individualistische Theorien würden sich zu wenig mit dem Sachverhalt der unfreiwilligen Wanderung auseinandersetzen, da sie z.B. die Existenz von

Entscheidungsspielräumen vorgeben, und würden somit auch nicht das Phänomen der residentiellen Sesshaftigkeit näher betrachten. Nach ROSSI ist nahezu jeder dritte Fall von residenteller Wanderung als unfreiwillig zu betrachten (Vgl. ROSSI 1955, S. 34). Außerdem würden derartige Theorien auf verschiedenen konkurrierenden Konzepten der Entscheidungsrationalität des Einzelnen aufbauen, die empirisch nicht abgesichert seien. Weiterhin ist es fraglich, ob etwa beim Kosten-Nutzen-Modell Entscheidungsprozesse des Individuums in allen Phasen bewusst ablaufen. Diese Annahme werde in den meisten Wanderungsmotivuntersuchungen implizit getroffen (Vgl. FRANZ 1984, S. 73ff).

### **2.3 Räumliche Mobilität im Lebensverlauf**

Im Leben von Menschen gibt es Phasen, in denen die Wahrscheinlichkeit, eine Wanderung vorzunehmen, größer ist als in anderen, d. h. in manchen Lebensphasen ist der Mensch mobiler bzw. immobiler als in anderen.

ALBRECHT schlägt ein Konzept vor, das sich sehr gut dazu eignet, die Ausprägungen der geographischen Mobilität in einen allgemeineren Zusammenhang zu bringen. Er spricht von der so genannten ‚Lebens-Zyklus-Theorie‘. Diese besagt, „dass zu gewissen Zeitpunkten im Ablauf eines Lebens Handlungen notwendig oder üblich sind, die zur geographischen Mobilität führen können, so z.B. bei Eintritt in die Grundschule, die weiterführenden Schulen, die Berufsausbildung, in das Berufsleben, bei Heirat oder Geburt von Kindern und bei Ausscheiden der Kinder aus dem Familienverband, bei Ehescheidungen, Tod des Ehepartners, Erreichung der Altersgrenze im Beruf usw.“ (ALBRECHT 1972, S. 120).

So konstatiert auch WILLEKENS, dass nach dem Lebenszykluskonzept, die Neigung zur Migration hoch ist, wenn im Lebensverlauf soziale Übergänge (z. B. Abschluss der Ausbildung, Arbeitsplatzverlust, Scheidung) stattfinden (Vgl. WILLEKENS 1985, S. 48). Er erklärt dies damit, dass es Zeitpunkte im Lebensverlauf eines Individuums gebe, in denen der Eintritt in gesellschaftliche Bereiche (soziale Institutionen) stattfindet oder endet. Er bezeichnet diese Zeitpunkte (Ereignisse) als Lebenszyklusereignisse bzw. soziale Lebensverlaufereignisse, die weitere Aktivitäten (u. a. Wanderungen) zur Folge hätten. Soziale Institutionen sind für ihn das Bildungswesen, das Erwerbssystem, Ehe- und Partnerschaftsbeziehungen und Familie. Der Lebenszyklusansatz geht davon aus, dass der Ein- bzw. Austritt in/aus diesen sozialen Institutionen einige Verhaltensveränderungen bewirkt und

lebenszyklisch dominierende Aktivitäts- und Einstellungsmuster auftreten, da sich sozialstrukturelle Merkmale von Institutionen im Lebensverlauf abbilden. Mit der Anzahl und der Dauer der Zugehörigkeit zu einer sozialen Institution festigen sich die sozialen Bindungen und die Immobilität steigt. Phasen der räumlichen Immobilität einer Person können auch durch Migration eingeleitet werden (Vgl. WAGNER 1989, S. 48).

Außerdem schreibt WAGNER, dass zwischen dem Auftreten von Lebensverlaufereignissen und Migration bestimmte zeitliche Beziehungen (synchrone Beziehungen) bestehen würden. Wenn jene Ereignisse auftreten, sei die Wahrscheinlichkeit für Migration hoch. Mit Hilfe der Annahme, dass eine zeitliche Beziehung zwischen sozialen Ereignissen im Lebensverlauf und räumlicher Mobilität besteht, sei es möglich, die Altersselektivität von Migration zu erklären. Bei Untersuchungen mit lebensverlaufstheoretischen Ansätzen werden individuelle Charakteristika zu Ereignissen. Ein Großteil der soziologischen Forschung in diesem Bereich basiert auf der Annahme, dass die Biographie einer Person ein Reservoir für Erklärungsfaktoren abgibt (Vgl. WAGNER 1989, S. 48ff).

Die Lebensverlaufsforschung spielt insofern bei der Untersuchung spezieller Verläufe und Karrieren u. a. in den Bereichen Bildung, Familien, Beruf und Wohnen eine wichtige Rolle in der Gesellschaftsanalyse.

#### **2.4 Selektivität von Migration**

Die Ursache für die selektive Wirkung von Wanderung liegt in der Existenz einer ungeheuren Vielfalt von Wanderungsgründen, die räumlich betrachtet, eine Anzahl von Personen mit gleichartigen Motiven in eine gleichartige Richtung wandern lässt, je nach der Wirksamkeit von abstoßenden und anziehenden Kräften. In einer Region können nur ganz bestimmte einheitliche Pull-Faktoren wirken und aus verschiedenen anderen Regionen Personen anziehen, die durch die gleichen Stimuli zum Wandern bewegt wurden. Die sozialen Merkmale dieser Personen dürften innerhalb einer gewissen Bandbreite relativ gleich sein (Vgl. ALBRECHT 1972, S. 175f).

Migrationsrelevante Selektionsmerkmale können z. B.

- Intelligenz und Schulbildung,
- Beruf,
- sozialer Status,
- Stellung im Erwerbsleben,

- Geschlecht,
- Alter,
- Familienstand und Familiengröße
- und persönlichkeitsstrukturelle Merkmale sein.

(Vgl. LANGENHEDER 1968, S. 21ff u. WAGNER 1989, S. 86ff).

## **2.5 Migrantennetzwerke**

Nach ALBRECHT gibt es Mechanismen, die von der Zielregion des potentiellen Migranten aus wirken und zur Wanderungsentscheidung beitragen. Dies geschehe vor allem durch „Propaganda“ der früher ausgewanderten Verwandten und Bekannten. Im Rahmen einer Studie über Zuwanderung in der Stadt Philadelphia in den USA gaben 65% der befragten Migranten an, sie seien dorthin gezogen, weil schon vorher Verwandte oder Freunde dort ansässig seien. Außerdem äußerten sich 64% dahingehend, dass sie ihre Verwandten einmal oder öfters im Monat sehen. Diese Verwandten waren für die neu Zugewanderten als Informationsquelle und soziale Stütze in der ersten Zeit besonders wertvoll. 34% der Befragten hatten auch ihre Wohnung über Verwandtschaftskontakte gefunden. Ähnliche Beobachtungen machten Forscher in Australien. Durch Besuche von Ausgewanderten in der alten Heimat und Briefe konnten sogar gewisse Fälle von „Kettenwanderung“ belegt werden. Kettenwanderung kann dabei natürlich nicht die Verursachung der Wanderung an sich erklären, da sie voraussetzt, dass mindestens ein Auswanderer bereits vorausgegangen ist. Sie kann jedoch Umstände schaffen, unter denen eine Migration unproblematischer erfolgen kann. Es steht jedoch fest, dass das Phänomen der Kettenwanderung die große Bedeutung der Interaktion und Kommunikation bezüglich der Auslösung und Richtung von Migrationsströmen erkennen lässt (Vgl. ALBRECHT 1972, S. 117f).

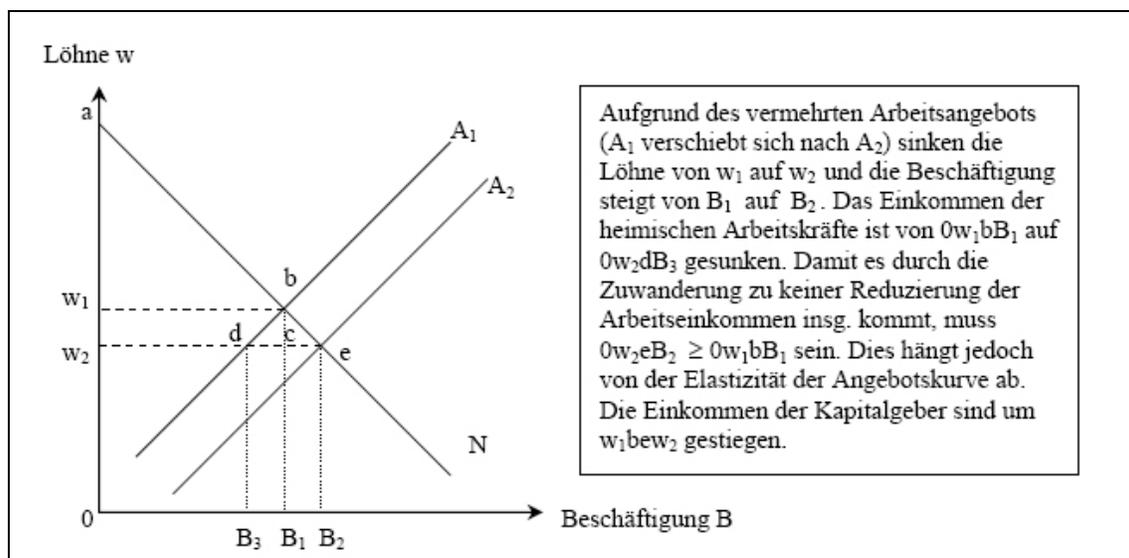
Eine neuere Untersuchung aus Deutschland zeigt darüber hinaus, dass Migrantennetzwerke auch bei der Stellenfindung eine wichtige Rolle spielen. Analysen auf der Basis der Daten des vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung erhobenen Sozioökonomischen Panels (SOEP) zeigen, dass bei der Stellenfindung von Migranten persönlichen Netzwerken eine hohe Bedeutung zukommt, während hingegen anonyme Kanäle, insbesondere die Bundesagentur für Arbeit, eine geringere Rolle spielen. Fast die Hälfte aller Migranten, die im Jahre 2003 eine neue

Stelle antraten, gaben an, diese über persönliche Kontakte gefunden zu haben, während dies in der deutschen Vergleichsgruppe nur bei gut 30 % der Fall war (Vgl. DREWER u. SPIEß 2006, S. 327f).

## 2.6 Effekte der Migration auf die Arbeitsmärkte

In diesem Kapitel sollen die Auswirkungen der Arbeitskräftemigration auf Löhne und Beschäftigung in einer Region dargestellt werden. Nach der neoklassischen Theorie führt Migration zu positiven Beschäftigungs-, Verteilungs- und Wohlfahrtseffekten.

Abb. 6 Zusammenhang von Arbeitskräfteangebot und Löhnen



Entnommen aus: HERZOG 2003, S. 9

Auf einem flexiblen Arbeitsmarkt kommt es durch Immigration zu einem größeren Arbeitskräfteangebot, was dazu führt, dass bei gleich bleibender Arbeitsnachfrage die Löhne sinken. Das Einkommen der Kapitalgeber steigt durch die Umverteilungszugewinne der gesunkenen Einkommen der heimischen Arbeitnehmer. Da die Zugewinne auf der einen Seite die Verluste auf der anderen Seite überragen, spricht man von einem Wohlfahrtsgewinn.

HERZOG merkt an, dass dieses einfache Modell jedoch indirekte Arbeitsmarkteffekte vernachlässigt. Die Zuwanderer konsumieren nämlich auch Güter, was wiederum zu einer erhöhten Arbeitsnachfrage führen würde und einen Anstieg der Löhne zur Folge hätte (Vgl. HERZOG 2003, S. 9 u. EEKHOF 2003, S. 3ff).

Außerdem schreibt EEKHOF, dass Zuwanderung durch ausländische Arbeitskräfte kurzfristig zu einer Verdrängung der einheimischen Beschäftigung und einer

Senkung des Lohnsatzes führen kann. Langfristig würden jedoch durch Zuwanderung Wachstumseffekte auftreten, die daraus resultieren, dass die Migranten einen zusätzlichen Beitrag zum inländischen Konsum und den Investitionen leisten. Dadurch wächst langfristig der Kapitalbestand, der wiederum die Arbeitsnachfrage nachhaltig erhöht. Dadurch, dass sich die Löhne sowohl im Auswanderungsland, als auch im Einwanderungsland auf ein einheitliches Niveau einpendeln, erreicht die Weltproduktion ihr Maximum. Die freie Mobilität des Faktors Arbeit führt somit zu einer gesamten Wohlfahrtssteigerung.

Eine eindeutige Aussage über die Auswirkungen von Migration auf den Arbeitsmarkt kann nur dann getroffen werden, wenn verschiedene Abgrenzungen gemacht werden. Für die Auswirkungen ist es relevant, ob ein regulierter oder deregulierter Arbeitsmarkt vorliegt. Zusätzlich ist es von Bedeutung, ob die Migranten in substitutiver oder komplementärer Beziehung zu den inländischen Arbeitnehmern stehen, d.h. ob es zu einer Konkurrenz bzw. Verdrängung oder zu einer Ergänzung des einheimischen Arbeitskräftepotenzials kommt. Eindeutig lässt sich jedoch festhalten, dass Migration nicht allein für vermehrte Arbeitslosigkeit verantwortlich ist. Die Arbeitsmarktstruktur und die Lohnflexibilität eines Landes spielen dabei stets eine wesentliche Rolle. In einer funktionsfähigen Marktwirtschaft sollte es daher keine Barrieren für die Aufnahme und Integration von Immigranten geben. Denn dabei steigen die allokativen Effizienz und die Wohlfahrt eines Landes (Vgl. EEKHOF 2003, S. 15).

## 3 Forschungsfragen und methodisches Vorgehen

### 3.1 Forschungsfragen

Die vorliegende Arbeit gliedert sich insgesamt in vier aufeinander aufbauende Forschungsschwerpunkte:

#### Sekundärdatenanalyse

*I Entwicklung und Besonderheiten der Untersuchungsregion (deskriptive Analyse von Bevölkerungs-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsdaten)*

#### Online-Befragung von Deutschen, die in Österreich arbeiten

*II Migrationsmotive, Bewertung der Arbeits- und Lebensbedingungen*

*III Stellenfindung, Information, Kontakte, Netzwerke*

*IV Integration, Remigrations- und Verbleibabsichten, Remigrationsmotive*

#### *I Entwicklung und Besonderheiten der Untersuchungsregion*

Nach der ökonomischen Theorie stellen Pullfaktoren sowie verschiedene andere Attraktivitätsfaktoren in der potentiellen Zielregion der Migranten wichtige Einflussvariablen für eine Wanderungsentscheidung dar. Deshalb erschien es als besonders wichtig, den Untersuchungsraum hinsichtlich seiner demographischen und wirtschaftlichen Entwicklung in den letzten Jahren zu analysieren. Die folgenden Fragen werden dabei näher untersucht:

- Wie hat sich die Bevölkerung in den letzten Jahren entwickelt und welche Rolle spielten dabei Migranten aus dem Ausland bzw. Deutschland. Gibt es dabei regionale Unterschiede?
- Wie ist die wirtschaftliche Situation und wie war die Entwicklung in den letzten Jahren im Untersuchungsraum?
- Wie ist das Verhältnis des Einkommens in Österreich zu dem in Deutschland?
- Welches sind die wirtschaftlichen Leitbranchen der Region und wie haben sich diese in den letzten Jahren entwickelt? In welchen Wirtschaftsbereichen sind neue Arbeitsplätze entstanden und wo gingen Arbeitsplätze verloren? Welche Rolle spielten dabei ausländische bzw. deutsche Arbeitskräfte und welche Sparten wurden vor allem von Migranten besetzt?
- Wie hat sich die Arbeitslosigkeit in der Region entwickelt?

- Welche Bedeutung hat die Zahl der gemeldeten offenen Stellen des AMS Österreichs als Indikator für die Arbeitskräftenachfrage der Region?

### *II Migrationsmotive, Bewertung des Arbeitsmarktes und der Lebensbedingungen*

Im Rahmen der Befragung der Deutschen, die in Österreich arbeiten, stellt die Untersuchung der Migrationsmotive und der Bewertung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Österreich einen weiteren Forschungsschwerpunkt dar:

- Welche Wandermotive stehen bei den befragten Deutschen, die in Österreich arbeiten, im Vordergrund? Wie differenziert ist die Motivstruktur? Gibt es dabei altersspezifische Unterschiede?
- Wie wird die Arbeitssituation in Österreich bewertet? Wie wird die allgemeine Arbeitsmarktlage in Österreich und Deutschland beurteilt und wie sicher sind die Arbeitsverhältnisse der Befragten? Gibt es dabei unterschiedliche Meinungen hinsichtlich persönlicher Merkmale der Befragten (z. B. Geschlecht, Branchen- und Berufsgruppenzugehörigkeit, Arbeitsbundesland)?
- Wie zufrieden sind die Befragten mit den Lebensbedingungen in Österreich? Fühlen sie sich wohl und akzeptiert? Gibt es hier einen Zusammenhang zwischen Wohndauer und der Bewertung der Lebensbedingungen?

### *III Information, Stellenfindung, Kontakte, Netzwerke*

Wie in der theoretischen Einführung beschrieben, können Kontakte, Informations- und Migrantennetzwerke eine wichtige Rolle bei Wanderungen spielen.

- Hatten die Befragten bereits vor der Arbeitsaufnahme persönliche Kontakte über Verwandte, Bekannte und Freunde in Österreich?
- Waren soziale Netzwerke bei der Stellenfindung in Österreich wichtig und haben sich die Migranten bei diesen über Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich informiert? Welche Rolle spielt das Internet als Informationsmedium?
- Wie war das Vorgehen bei der Migration? Haben die Befragten überwiegend eine Stelle in Österreich gesucht und sind dann umgezogen oder gab es auch spekulative Wanderungen?

#### *IV Integration, Remigrations- und Verbleibabsichten, Remigrationsmotive*

Der vierte und letzte Forschungsschwerpunkt beschäftigt sich näher mit dem Thema Integration, Remigrations- und Verbleibabsichten und Remigrationsmotiven der Befragten:

- Wie steht es um die Beschaffenheit des Freundes- und Bekanntenkreises der Deutschen in Österreich? Bleiben die Deutschen überwiegend untereinander oder kommt es zu einer sozialen Durchmischung?
- Sind die Befragten hinsichtlich des Landes, in dem Sie arbeiten möchten, auf Deutschland und Österreich fixiert oder werden auch andere Länder in Erwägung gezogen?
- Können sich die deutschen Migranten vorstellen, dauerhaft in Österreich zu bleiben oder würden es viele bevorzugen, nach Deutschland zurückzukehren, wenn sie eine entsprechende Arbeit finden würden? Gibt es Personen, die bereits wieder in Deutschland auf Stellensuche sind? Kann bei Personen mit Verbleibabsicht ein Zusammenhang mit der Wohndauer und dem Alter festgestellt werden?
- Welche Gründe spielen bei deutschen Migranten mit Rückkehrabsicht eine primäre Rolle? Sind bei den Remigrationsmotiven unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich der sozialen Merkmale der Befragten festzustellen?

### **3.2 Methodik**

#### **3.2.1 Sekundärdatenanalyse**

Im ersten Teil der empirischen Untersuchung wird anhand von aggregierten Daten aus der amtlichen Statistik die regionale Entwicklung der Untersuchungsregion dargestellt. Die Sekundärdatenanalyse konzentriert sich dabei auf die Bereiche Bevölkerung, Wirtschaft, Löhne und Gehälter, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und gemeldete offene Stellen. Zweck dieser deskriptiven Analyse ist es, die wirtschaftlichen und arbeitsmarktrelevanten Rahmenbedingungen in den Bundesländern Tirol, Salzburg und Oberösterreich darzustellen, die aus Sicht der beschriebenen ökonomischen Modelle, einen großen Einfluss auf Migration haben.

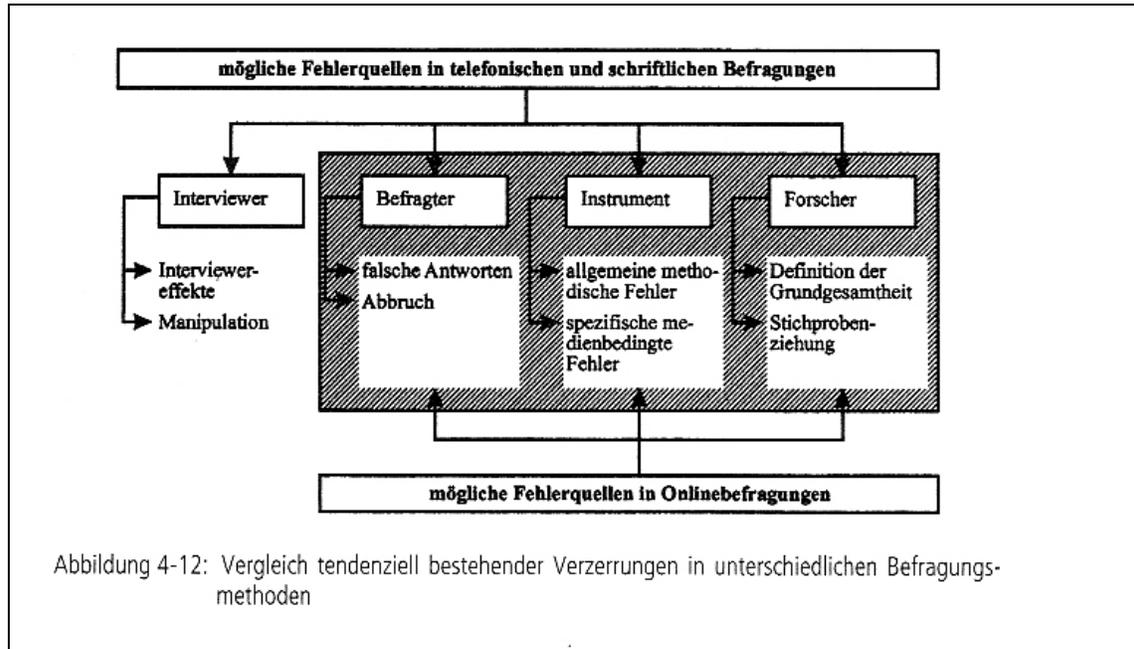
### **3.2.2 Online-Befragung von Deutschen, die in Österreich arbeiten**

Die Wahl der Methodik in dieser Arbeit fiel auf ein quantitatives Verfahren. Studien, die sich mit dem Thema Migration, vor allem Migrationsmotiven, auseinandersetzen, greifen zwar häufiger auf qualitative Verfahren mit Interviews zurück, doch bot sich in diesem konkreten Fall die Gelegenheit zur Anwendung eines quantitativen Verfahrens mittels Online-Fragebogen. Denn durch die bereits bestehenden Netzwerke zwischen den Arbeitsverwaltungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeberorganisationen innerhalb der Strukturen der Grenzpartnerschaft EURES interalp wurde es möglich, überhaupt eine hinreichend große Zahl an Deutschen, die in Österreich arbeiten, für die Befragung zu erreichen. Grundsätzlich besitzt die Migrationsforschung, wie in der theoretischen Einführung erörtert, eine lange Tradition und zahlreich angewendete quantitative Analyseverfahren, wie z. B. LANGENHEDER (1968), ANDERSECK (1973) und WAGNER (1989), um nur einige wenige zu nennen.

Unter Online-Befragungen versteht man Erhebungen, bei denen die Befragten einen auf einem Server abgelegten Fragebogen im Internet online ausfüllen. Es handelt sich dabei nicht um eine neue Methode der Sozialforschung, sondern um eine neue Technik der Übermittlung des Fragebogens zum Befragten und dessen Rücksendung. Man muss jedoch vor einer unkritischen Euphorie bei der Einsetzung dieses Mediums warnen, da es nur den Teil der Bevölkerung erfasst, dem das Internet zur Verfügung steht und damit vertraut ist. Die Vorteile von Internetbefragungen sind die geringen Erhebungskosten und der Wegfall der Dateneingabe, da die Ergebnisse direkt in eine Datenbank eingelesen werden (Vgl. ATTESTLANDER 2006, S. 156f).

Die folgende Abbildung gibt eine Übersicht, welche Arten von Verzerrung bei unterschiedlichen Befragungsmethoden auftreten können.

Abb. 7 Vergleich tendenziell bestehender Verzerrungen in unterschiedlichen Befragungsmethoden



Entnommen aus: ATTESLANDER 2006, S. 157

Eine der wichtigsten offenen Fragen besteht darin, ob eine derartige Befragungstechnik repräsentativ ist.

Neuere Untersuchungen haben die folgenden Hauptprobleme hinsichtlich Online-Befragungen identifiziert:

- Die Grundgesamtheit der Internet-Nutzer ist aufgrund der unterschiedlichen Nutzungsmöglichkeiten der Internetdienste nur schwer zu definieren.
- Es ist kaum möglich, die Ziehung einer echten Zufallsstichprobe, die die Verallgemeinerung auf eine Grundgesamtheit zulässt und deshalb als „repräsentativ“ bezeichnet wird, zu gewährleisten.
- Eine aktive Stichprobenziehung findet nicht statt. Die Stichprobe ist in der Regel selbstselektierend. Die Existenz systematischer Ausfallmechanismen muss deshalb angenommen werden. Außerdem liegen über Nonrespondents keine Informationen vor (Vgl. BANDILLA et al. 2001, S. 41).

### **3.2.2.1 Umfang und Dauer der Befragung**

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden 280 Deutsche, die in Österreich arbeiten, mit Hilfe eines Onlinefragebogens in einem gut dreiwöchigen Befragungszeitraum zwischen dem 10. Mai und 2. Juni 2007 befragt.

### **3.2.2.2 Auswahl der Befragten und Stichprobenziehung**

Der Zugang zu den Befragten erwies sich grundsätzlich als sehr schwierig. Zwar waren im Frühjahr 2007 knapp 28.000 Deutsche in den drei genannten österreichischen Bundesländern beschäftigt, jedoch existierte für diese spezielle Population keine Liste der Grundgesamtheit, anhand derer eine Zufallsauswahl getroffen werden konnte. Deshalb war eine andere Sampling-Methode notwendig. Mit Hilfe der Schneeballtechnik war es möglich, Deutsche ausfindig zu machen, die in Österreich arbeiten und sich bereit erklärten, an der Befragung teilzunehmen. Im Vorfeld der Untersuchung bestanden persönliche Kontakte zu Deutschen, die in Österreich arbeiten, die dann per Email angeschrieben wurden. Ein sehr wertvolles Hilfsmittel war außerdem die Internet-Businessplattform Xing ([www.xing.com](http://www.xing.com)). Auf dieser Plattform kann ein registrierter User Personen mit speziellen Merkmalen ausfindig machen, indem dieser z. B. nach dem Arbeitsort (Staat, Region) und dem Ausbildungsort filtert. Auf diese Weise konnten 149 Zielpersonen (Deutsche, die in Österreich arbeiten) ermittelt werden, die sich bereit erklärten an der Befragung teilzunehmen. Knapp 35% der auf diese Weise gefunden Zielpersonen teilten mit, dass sie weitere Deutsche kennen würden, die in Österreich arbeiten und an die sie das Anschreiben mit Link zum Onlinefragebogen im Schneeballverfahren per E-Mail weiterleiten würden. Insgesamt ergab sich eine Stichprobe von N=280 Befragungsteilnehmern. Der Nachteil am Schneeball-Sampling besteht darin, dass es sich nicht um eine Methode der Wahrscheinlichkeitsauswahl handelt. Höchstens unter sehr restriktiven Annahmen wird mit diesem Verfahren eine Zufallsstichprobe erzeugt (Vgl. DIEKMANN 2005, S. 346f).

Sehr auffällig waren das große Interesse und die hohe Bereitschaft der identifizierten Zielpersonen, an der Befragung teilzunehmen. Einige wenige Personen forderten ausführlichere Hintergrundinformationen, bevor sie an der Befragung teilnehmen wollten. Knapp 28% der befragten Personen teilten nach dem Ausfüllen des Fragebogens mit, dass sie an den Ergebnissen der Befragung sehr interessiert seien.

### **3.2.2.3 Aufbau und Inhalt der Befragung**

Der Onlinefragebogen bestand aus insgesamt 37 Fragen (siehe Anhang Online-Fragebogen) für deren Beantwortung eine Bearbeitungszeit von ca. 5-10 Minuten veranschlagt wurde. Diese lassen sich inhaltlich folgenden sechs Bereichen zuordnen:

- ***Erfassung von sozialen Merkmalen***
- ***Erfassung von erwerbs- und ausbildungsbio-graphischen Merkmalen***
- ***Erfassung von Informationen zum Arbeitgeber in Österreich***
- ***Netzwerke, Kontakte und Informationswege der Migranten***
- ***Einstellungsfragen***
- ***Migrations- und Remigrationsmotive***

#### ***Erfassung von sozialen Merkmalen***

Wie in den Theorien zur Migration und Mobilität beschrieben, können bestimmte soziale Merkmale und Bedingungen (z. B. Alter oder Familienstand) von Menschen entscheidenden Einfluss auf deren Wanderungsverhalten haben. Deswegen erschien es von großer Bedeutung, die sozialen Merkmale der Untersuchungsgruppe umfassend festzuhalten, um bei einer entsprechenden Auswertung der Befragung nach unterschiedlichen sozialen Variablen Zusammenhänge erkennen und Schlüsse ziehen zu können. Erfasst wurden Alter, Geschlecht, Familienstand, Wohndauer in Österreich, Wohnsitzform, Wohnform und Wohnart.

#### ***Erfassung von erwerbs- und ausbildungsbio-graphischen Merkmalen***

Von zentraler Bedeutung für ein umfassendes Bild der Befragten, war die Erfassung von erwerbs- und ausbildungsbio-graphischen Hintergründen. Dazu zählte die Art des Erwerbsverhältnisses, die Berufsgruppenzugehörigkeit, die Art des Berufsabschlusses, die Herkunft nach Ausbildungs- und Arbeitsort in Deutschland, die Dauer der Berufstätigkeit in Deutschland und die Häufigkeit des Wechsels des Arbeitgebers in Deutschland und in Österreich. Gefragt wurde auch, ob die Person arbeitslos war, bevor Sie eine Arbeit in Österreich aufnahm.

### ***Erfassung von Informationen zum Arbeitgeber in Österreich***

Zweck dieses Fragenbereichs war es, Informationen über das betriebliche Umfeld der Befragten zu gewinnen, indem der Arbeitsort (Bundesland), die Größe des Betriebes nach Mitarbeiterzahl und die Branche erfragt wurden. Außerdem sollten die Befragten angeben, ob noch andere Deutsche in ihrem Betrieb arbeiten.

### ***Netzwerke, Kontakte und Informationswege der Migranten***

Ein weiterer wesentlicher Punkt der Befragung bestand darin, mehr über Netzwerke, Kontakte und Informationswege der Migranten aus Deutschland herauszufinden. Deswegen wurde erfragt,

- auf welche Weise sie die Arbeitsstelle in Österreich gefunden hatten,
- ob sie vor der Arbeitsaufnahme bereits Kontakte hatten,
- ob und in welcher Form sie sich über Lebens- und Arbeitsbedingungen vor der Arbeitsaufnahme in Österreich erkundigt hatten
- und wie die Beschaffenheit ihres Freundes- und Bekanntenkreises in Österreich ist.

### ***Einstellungsfragen***

In Form von Polaritätsprofilen (semantische Differenziale) und Likert-Skalen sollten die unterschiedlichen Einstellungen der Befragten zu bestimmten Themen erforscht werden.

Die Methode des Polaritätsprofils ist den so genannten Assoziationsverfahren zuzuordnen und wird als Mittel zur Analyse von Begriffen und Vorstellungen eingesetzt. Ein Polaritätsprofil ermöglicht die Messung von Einstellungen und Stereotypen, indem anhand von Eigenschaftsdimensionen geprüft wird, welchen Eindruck bestimmte Begriffe oder Objekte der Umwelt auf die Befragten machen. Zu einem Begriff oder Gegenstand (Stimulus) wird eine Vielzahl von Eigenschaftsgegensatzpaaren in Form von Adjektiven (z. B. teuer-günstig oder attraktiv-unattraktiv) aneinandergereiht, die zum Objekt in keinem unmittelbaren sachlichen, jedoch in einem assoziativen Bezug stehen (Vgl. ATTESLANDER 2006, S. 219f u. DIEKMANN 2006, S. 235f). Diese Methode fand bei Frage 18 „Arbeiten in Österreich ist...“ und Frage 19 „Ich fühle mich in Österreich...“ Anwendung.

Bei der Likert-Skala wird eine große Anzahl von Statements unter der Annahme aufgestellt, dass sie zu der untersuchenden Dimension (z. B. Einstellung zu bestimmten Ereignissen) einen Bezug haben. Diese werden den Befragten zur

Beurteilung unterbreitet, indem man sie auffordert, die Statements einer Skala (z. B. stimme stark zu, stimme zu, unentschieden, lehne ab, lehne stark ab) zuzuordnen (Vgl. ATTESLANDER 2006, S. 222f u. DIEKMANN 2006, S. 209). Dieses Verfahren wurde bei Frage 29 angewandt.

### ***Migrations- und Remigrationsmotive***

Mit Hilfe einer Prioritätenskala (sehr wichtig, wichtig, teils/teils, unwichtig, sehr unwichtig) sollten die individuellen Prioritäten der Wandermotive der Befragten bzgl. der Arbeitsaufnahme in Österreich in zehn vorgegebenen Antwortkategorien gemessen werden (Frage 32). In Frage 33 sollte es für die Befragten möglich sein, weitere Gründe für die Arbeitsaufnahme in Österreich in Form einer offenen Frage anzugeben.

Frage 34 war eine Filterfrage. Hier wurden die Zielpersonen gefragt, ob sie vorhaben, in absehbarer Zeit nach Deutschland zurückzukehren. Alle, die mit „Nein“ antworteten, wurden zur letzten Frage 36 weitergeleitet. Alle, die „Ja“ angaben, hatten die Möglichkeit, in Frage 35 individuelle Prioritäten bzgl. ihrer Rückkehrmotive in neun vorgegebenen Antwortkategorien anzugeben. In Frage 36 konnten in offener Form weitere Gründe angegeben werden.

### **3.2.2.4 Das Web-Erhebungstool**

Vom Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung der Ludwig-Maximilians-Universität München wurde ein kostenfreies und unkompliziertes Web-Erhebungstool bereitgestellt, das im Rahmen eines interdisziplinären Projekts für Dipl. Informatik an der Technischen Universität München entwickelt wurde. Bei diesem Tool ist es möglich, ohne technische Vorkenntnisse einen HTML Online-Fragebogen zu entwerfen und auf dem Webserver des Betreibers zu publizieren. Ein solches Tool setzt sich aus einem Fragebogengenerator und den serverseitigen Anwendungen zur Ergebnisprotokollierung in einer Datenbank zusammen (WELKER et al. 2005, S. 82). Hieraus konnten die kodierten Antwortdaten über verschiedene Exportfunktionen in das statistische Auswertungsprogramm SPSS geladen werden.

Die Grundanforderungen zur Erstellung einer solchen Online-Befragung sind:

- die einfache Anwendbarkeit,
- die Abdeckung der wichtigsten Fragetypen,
- ein ansprechendes und variables Design,
- die Unterstützung verschiedener Browsertypen und -versionen,
- die problemlose Portierbarkeit der Ergebnisse
- und die Datensicherheit (Vgl. SCHMOLL et al. 2003, S. 3ff.).

Diese Grundanforderungen wurden durch Komfortmerkmale, wie einen Fortschrittsbalken und die Kontrolle von fehlerhaften oder fehlenden Eingaben, ergänzt. Hiermit konnten „Item-Non-Responder“, die eine oder mehrere Fragen unbeantwortet lassen, ausgeschlossen werden (WELKER et al. 2005, S. 78).

### **3.2.2.5 Merkmale der Befragten**

Die Erfassung und die Beschreibung von persönlichen Merkmalen und Besonderheiten der befragten Deutschen, die in Österreich arbeiten, stellt eine wesentliche Rahmenbedingung dar, in dessen Kontext die Ergebnisse der Befragung interpretiert werden müssen. Denn nach dem regressionsanalytischen Modell (Vgl. Kaptitel 2.1.2) haben persönliche Faktoren bedeutenden Einfluss auf das Wanderungsverhalten einer Person. Außerdem wurde im Kapitel 2.4 beschrieben, dass Migration nach bestimmten persönlichen Eigenschaften (z. B. Alter, Geschlecht, Bildung) sehr selektiv ablaufen kann.

#### *Arbeitsort nach Bundesländern*

Von den 280 Befragten arbeiteten 121 in Tirol (43,2%), 82 in Salzburg (29,3%) und 77 (27,5%) in Oberösterreich. Diese Zahlen entsprechen jeweils ca. 1% aller deutschen Beschäftigten in den drei Bundesländern.

#### *Geschlecht*

Rund ein Drittel der Befragten sind weiblich und rund zwei Drittel sind männlich.

### *Alter*

Nur 8,9% (25) der Befragten sind höchstens 25 Jahre alt. Die größte Kohorte bilden die 26- bis 30-jährigen mit genau 40% (112), gefolgt von den 31- bis 35-jährigen (76) mit 27,1% und den 36 bis 40 jährigen mit 14,3% (40). Lediglich 9,7% (27) sind 41 Jahre und älter. Das Durchschnittsalter der Befragten beträgt 32 Jahre.

Tab. 1 Die Befragten nach Alterskohorten

Alter				
	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig bis 20	2	,7	,7	,7
21-25	23	8,2	8,2	8,9
26-30	112	40,0	40,0	48,9
31-35	76	27,1	27,1	76,1
36-40	40	14,3	14,3	90,4
41-45	16	5,7	5,7	96,1
46-50	8	2,9	2,9	98,9
über 50	3	1,1	1,1	100,0
Gesamt	280	100,0	100,0	

Quelle: Eigene Erhebung

### *Wohnsituation*

Rund ein Viertel (72) der Befragten wohnen weniger als ein Jahr in Österreich und ein Fünftel (56) seit ein bis zwei Jahren. Genau 15% (42) wohnen dort zwei bis drei Jahre, 8,9% (25) drei bis vier Jahre und 6,4% (18) vier bis fünf Jahre. Über fünf Jahre leben 11,4% (32) der Befragten in Österreich und 35 Personen gaben an, dass sie nicht in Österreich wohnen, sondern Grenzpendler aus Deutschland (34) bzw. Südtirol (1) sind.

Tab. 2 Die Befragten nach der Wohndauer in Österreich

Wohndauer in Österreich					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 1 Jahr	72	25,7	25,7	25,7
	1-2 Jahre	56	20,0	20,0	45,7
	2-3 Jahre	42	15,0	15,0	60,7
	3-4 Jahre	25	8,9	8,9	69,6
	4-5 Jahre	18	6,4	6,4	76,1
	über 5 Jahre	32	11,4	11,4	87,5
	Wohnort nicht in Österreich	35	12,5	12,5	100,0
Gesamt		280	100,0	100,0	

Quelle: Eigene Erhebung

Rund 70% (195) der Befragten haben in Österreich ihren Hauptwohnsitz, etwa 17% (47) einen Nebenwohnsitz und rund 13% (38) sind nicht oder noch nicht gemeldet.

Von den 245 in Österreich lebenden Befragten wohnen rund 85% in Miete, rund 12% im Eigenheim und ca. 3% in Personalwohnungen oder Pensionen.

Tab. 3 Wohnform und Wohndauer der Befragten

Wohnform * Wohndauer in Österreich Kreuztabelle									
Anzahl	Wohndauer in Österreich in Jahren							Wohnort nicht in Österreich	Gesamt
	bis 1	1-2	2-3	3-4	4-5	über 5			
	Einpersonenhaushalt	44	26	27	10	7	9		
Wohngemeinschaft	7	11	1	2	2	1	2	26	
mit Lebenspartner	15	18	11	8	7	7	15	81	
mit Familie	5	1	3	4	2	15	11	41	
Sonstige	1			1				2	
Gesamt	72	56	42	25	18	32	35	280	

Quelle: Eigene Erhebung

Knapp die Hälfte der Befragten (130) wohnt in Einpersonenhaushalten. Mit der Wohndauer wird der Anteil der Einpersonenhaushalte an der Wohnform jedoch geringer. Knapp 10% der Befragten leben in Wohngemeinschaften, deren Bedeutung mit der Wohndauer ebenfalls geringer wird.

Personen, die seit über fünf Jahren in Österreich leben, und Grenzpendler aus Deutschland wohnen größtenteils mit ihren Familien oder Lebenspartner zusammen. Nur noch gut ein Drittel bzw. ein Viertel wohnen in Einpersonenhaushalten oder Wohngemeinschaften.

### *Familienstand*

55% der Befragten sind ledig, 42% verheiratet oder in fester Lebenspartnerschaft und rund 3% sind geschieden.

### *Bildung*

Gut 20% (58) der Befragten besitzen einen Lehr- oder einen Fachschulabschluss oder eine sonstige nicht-akademische Ausbildung. Rund 25% (71) der Befragten haben die Fachhochschule absolviert und gut 40% (112) die Universität. Knapp 14% (39) haben zusätzlich promoviert.

Tab. 4 Die Befragten nach der höchsten beruflichen Ausbildung

<b>Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss</b>					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Lehre	31	11,1	11,1	11,1
	Fachschule	20	7,1	7,1	18,2
	Fachhochschule (FH)	71	25,4	25,4	43,6
	Universität	112	40,0	40,0	83,6
	Promotion	39	13,9	13,9	97,5
	Sonstige	7	2,5	2,5	100,0
	Gesamt	280	100,0	100,0	

Quelle: Eigene Erhebung

Von den Befragten mit nicht-akademischen Abschlüssen (58) sind ca. 35% im Hotel und Gaststättengewerbe tätig, jeweils 12% im Handel und in der IT-Branche und 10% im Bereich Textil, Mode, Schmuck und Design. Personen mit Fachhochschulabschluss (71) arbeiten zu 37% im Maschinenbau, Fahrzeugbau, Metall- und Elektroindustrie, zu je rund 11% in der IT-Branche und in der Sparte Textil, Mode, Schmuck und Design.

Bei den 112 Personen mit Universitätsabschlüssen verteilen sich die Befragten zu 16% auf den Maschinenbau, Fahrzeugbau und die Metall- und Elektroindustrie, zu

14% auf den Bereich Hochschulen, Wissenschaft und Forschung, zu 11% auf die Sparte Consulting, Finanzen und Werbung, zu 10% auf das Baugewerbe und zu ca. 9% auf die IT-Branche.

Von den 39 promovierten Personen sind rund 36% im Bereich Hochschulen, Forschung und Wissenschaft und rund 33% in der Chemie- und Pharmaindustrie tätig.

### *Herkunft*

Rund 36% (100) der Befragten haben ihre höchste berufliche Ausbildung in Bayern abgeschlossen, 18% in Baden-Württemberg und 14% in Nordrhein-Westfalen. Diese sind zugleich die bevölkerungsstärksten deutschen Bundesländer. Die restlichen 32% verteilen sich zu 14% (39) auf Ostdeutschland (mit Berlin) und zu 13% (36) auf das westliche Bundesgebiet. Rund 5% (13) haben ihre Ausbildung in Österreich absolviert und vier Personen in anderen Staaten.

Der letzte Arbeitsort in Deutschland befand sich für 36% (102) der Befragten in Bayern, für 12% (33) in Baden-Württemberg und 10% (29) in Nordrhein-Westfalen. Rund 12% arbeiteten zuletzt in Ostdeutschland und 13% im restlichen Westdeutschland.

Rund 14% (38) haben noch nicht in Deutschland gearbeitet, obwohl sie in Deutschland eine Ausbildung gemacht haben.

### *Erwerbsverlauf*

Rund 25% (69) der Befragten waren maximal zwei Jahre in Deutschland berufstätig, 30% (82) zwei bis fünf Jahre, 18% (51) fünf bis zehn Jahre, 13% (36) über 10 Jahre und 15% (43) haben in Deutschland noch keinen Beruf ausgeübt.

Rund 20% (54) der 280 Befragten waren arbeitslos, bevor sie eine Stelle in Österreich angenommen haben.

### *Aktuelles Erwerbsverhältnis*

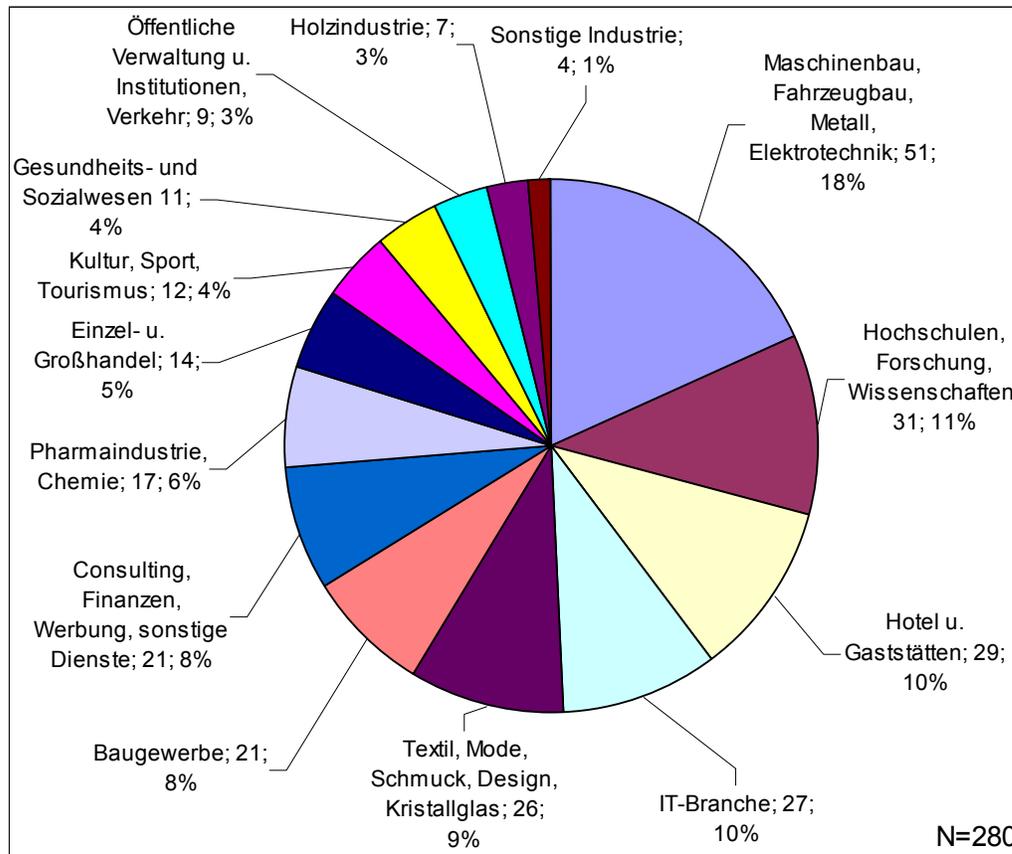
Rund 84% (234) der Befragten stehen in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis, knapp 14% (39) üben eine befristete Tätigkeit aus, fünf Personen sind Selbständige oder Freiberufler und zwei Personen sind in Teilzeit tätig. Knapp 60% der Personen mit befristeten Arbeitsverhältnissen sind im Hochschulbereich beschäftigt. Rund 84% (234) der Befragten haben den Arbeitgeber

in Österreich bisher nicht gewechselt. Gut 11% (32) haben einmal gewechselt und knapp 4% (10) zweimal.

### Branchenzugehörigkeit

Rund 45% der Befragten sind im sekundären Sektor tätig und rund 55% im Dienstleistungssektor.

Abb. 7 Die Befragten nach Branchen



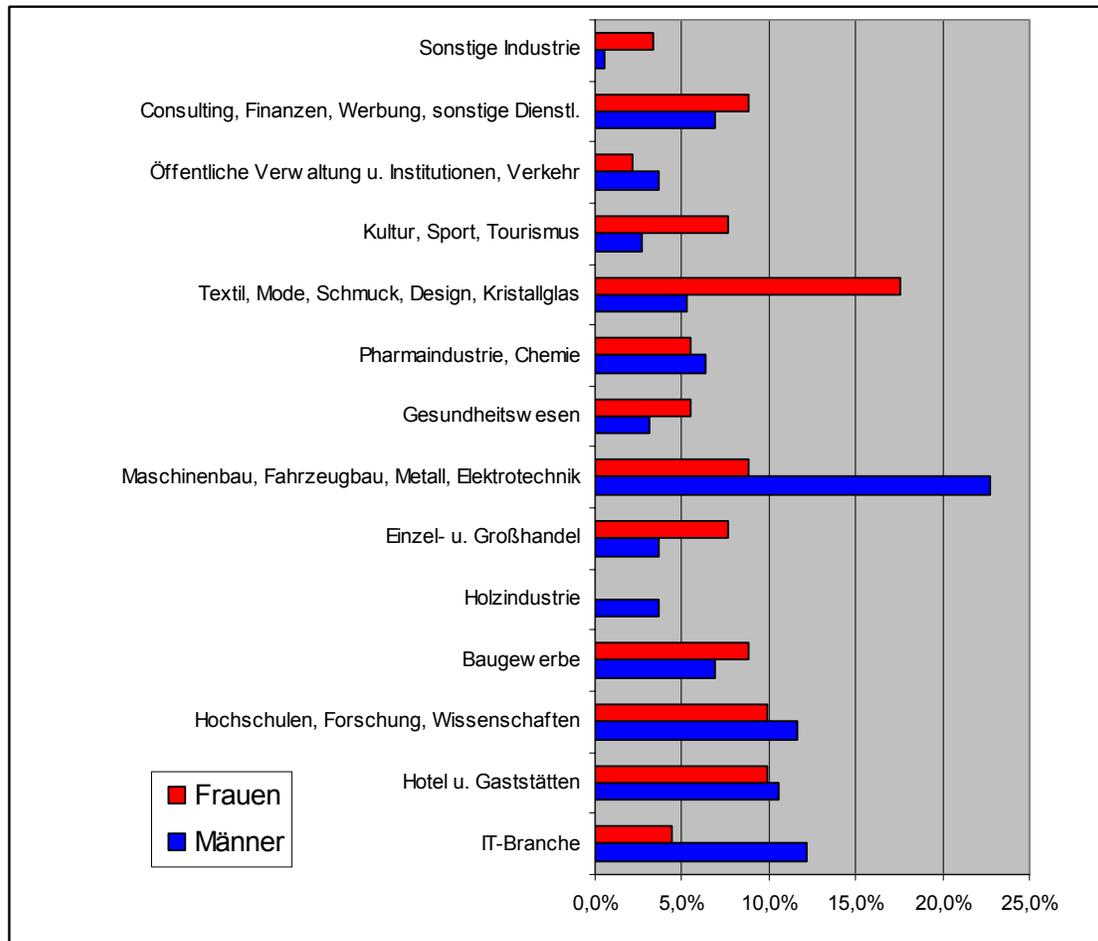
Quelle: Eigene Erhebung

Nach Branchen betrachtet, fallen die größten Gruppen der Befragten mit 18% (51) in die Sparte Maschinenbau, Fahrzeugbau, Metall und Elektrotechnik und in die Bereiche Hochschulen, Forschung und Wissenschaft mit 11% (31), Hotel- und Gaststätten mit 10% (29), IT-Branche mit 10% (27), Textil, Mode, Schmuck, Design, Kristallglas mit 9% (26), Baugewerbe (21) und die Sparte Consulting, Finanzen, Werbung, sonstige Dienste (21) mit jeweils 8%.

Auch bei den in Österreich befragten Deutschen, arbeiten Männer tendenziell in eher männertypischen Branchen, wie z.B. Maschinenbau, Fahrzeugbau, Metall, Elektrotechnik oder in der IT-Branche und Frauen in tendenziell eher

frauenspezifischen Branchen, wie Kultur, Sport, Tourismus oder Textil, Mode, Schmuck, Design, Kristallglas, im Gesundheitswesen oder im Handel.

Abb. 8 Die Befragten nach Branchen und Geschlecht

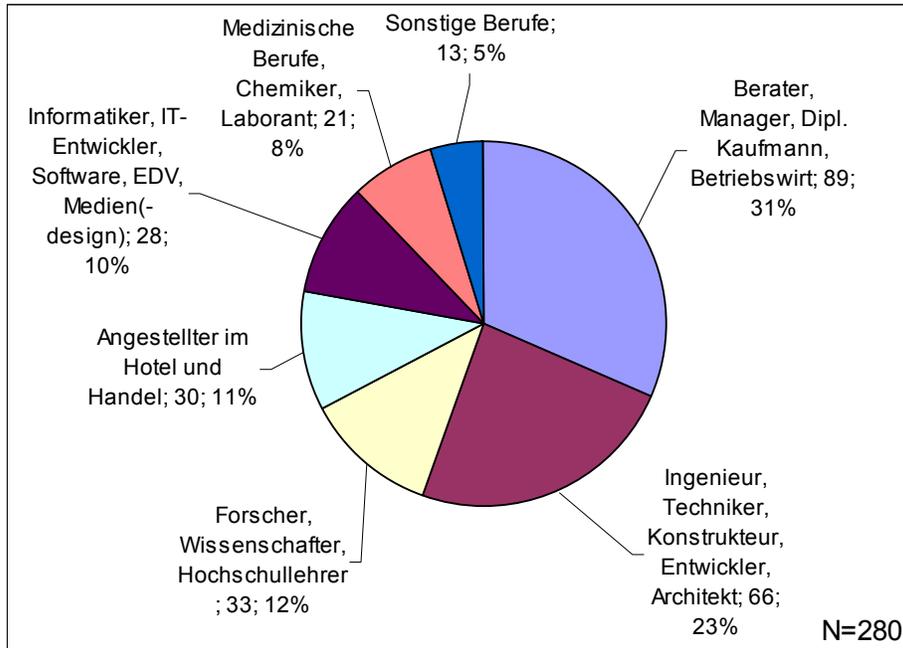


Quelle: Eigene Erhebung

### *Berufsgruppenzugehörigkeit*

Rund 31% (89) der Befragten lassen sich in die Berufsgruppe Berater, Manager, Dipl. Kaufleute, und Betriebswirte zusammenfassen. Die nächst größere Gruppe bilden die Ingenieure, Techniker, Konstrukteure und Entwickler mit 23% (66), gefolgt von den Forschern, Wissenschaftlern und Hochschullehrern mit 12% (33), den Angestellten im Hotel und Handel mit 11% (30), den Informatikern, IT- und Softwareentwicklern und Mediendesignern mit 10% (28) und den medizinischen Berufen, Chemikern und Laboranten mit 8% (21). 13 Personen (5%) können keiner der genannten Gruppen zugeordnet werden.

Abb. 9 Die Befragten nach Berufsgruppen



Quelle: Eigene Erhebung

### *Betriebsgröße des Arbeitgebers*

Gut 8% der Befragten (23) arbeiten in Kleinbetrieben bis 10 Mitarbeiter und 30% (84) in kleineren Betrieben bis 100 Mitarbeiter. Weitere 30% sind für mittlere Unternehmen bis 500 Angestellte tätig und ebenfalls 30% für Großbetriebe mit über 500 Angestellten.

Tab. 5 Die Befragten nach Betriebsgröße des Arbeitgebers

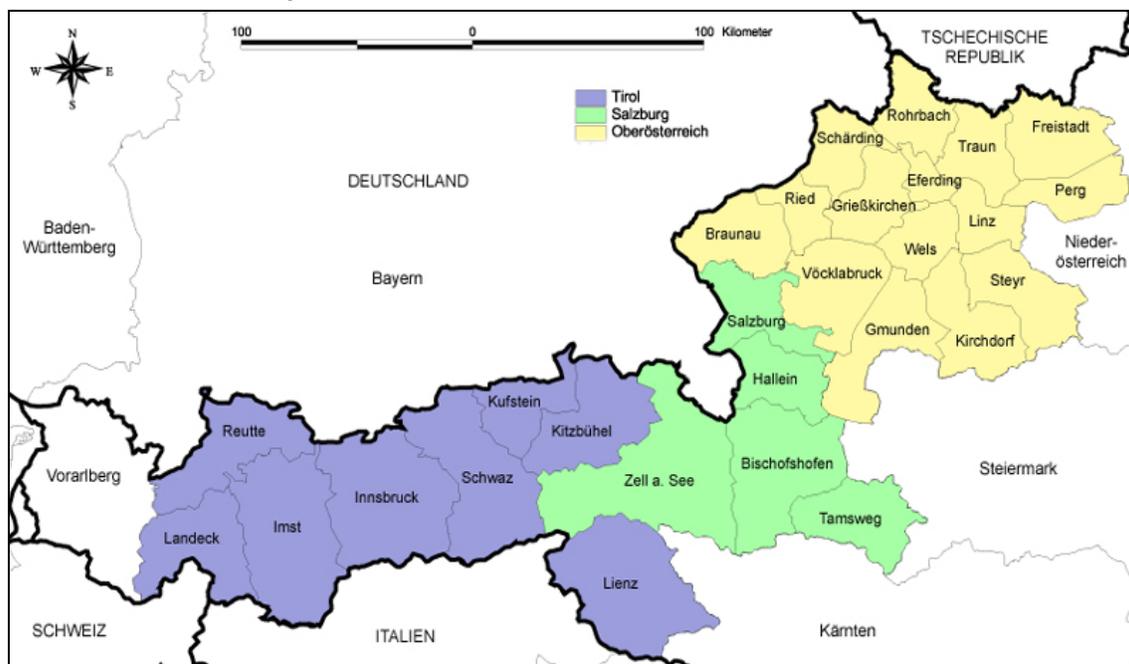
Betriebsgröße					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 10	23	8,2	8,2	8,2
	bis 50	42	15,0	15,0	23,2
	bis 100	42	15,0	15,0	38,2
	bis 200	44	15,7	15,7	53,9
	bis 500	38	13,6	13,6	67,5
	bis 1.000	14	5,0	5,0	72,5
	über 1.000	74	26,4	26,4	98,9
	ich weiß nicht	3	1,1	1,1	100,0
	Gesamt	280	100,0	100,0	

Quelle: Eigene Erhebung

## 4 Demographische Entwicklung, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstruktur – die Bundesländer Tirol, Salzburg und Oberösterreich im Profil

Dieser erste empirische Teil der Arbeit beschreibt auf der Basis einer umfassenden Sekundärdatenanalyse die demographische Entwicklung und die Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes im Untersuchungsraum. Soweit die Datenverfügbarkeit es zulässt, wird dabei stets auf die spezielle Entwicklung im Hinblick auf deutsche Staatsbürger, z. B. bei der Bevölkerung und den Beschäftigten, eingegangen. Auf der folgenden Karte handelt es sich bei den dargestellten Bezirken nicht um die politischen Bezirke, sondern um die Arbeitsmarktbezirke des **Arbeitsmarktservice Österreich (AMS-Bezirk)**<sup>16</sup>.

Karte 1 Der Untersuchungsraum im Überblick



Quelle: Eigene Darstellung

Das Bundesland Tirol ist mit einer Fläche von 12.648 km<sup>2</sup> nach Niederösterreich (19.178 km<sup>2</sup>) und der Steiermark (16.392 km<sup>2</sup>) das drittgrößte Bundesland

<sup>16</sup> In Tirol wird der politische Bezirk Innsbruck-Stadt und Innsbruck-Land zum AMS-Bezirk Innsbruck zusammengefasst und in Bundesland Salzburg der Bezirk Salzburg-Stadt und Salzburg-Land zum AMS-Bezirk Salzburg. Der politische Bezirk St. Johann im Pongau heißt AMS-Bezirk Bischofshofen. In Oberösterreich werden die politischen Bezirke Linz-Stadt und Linz-Land, Wels-Stadt und Wels-Land und Steyr-Stadt und Steyr-Land jeweils zusammengelegt. Der politische Bezirk Urfaar heißt Traun.

Österreichs. Es grenzt im äußersten Westen an das österreichische Bundesland Vorarlberg und im Südwesten an den schweizerischen Kanton Graubünden. Die östliche Grenze bilden die Bundesländer Salzburg bzw. Kärnten. Die größte gemeinsame Grenze hat Tirol mit dem deutschen Bundesland Bayern im Norden und mit der italienischen autonomen Provinz Bozen-Südtirol (Alto Adige).

Das Bundesland Salzburg stellt mit einer Fläche von 7.154 km<sup>2</sup> vor Wien, Vorarlberg und dem Burgenland eines der kleineren Bundesländer Österreichs dar. Es grenzt im Westen und Südwesten an das Bundesland Tirol und Südtirol, im Süden an Kärnten, im Osten an die Steiermark und im Norden an Oberösterreich und Bayern.

Mit einer Fläche von 11.982 km<sup>2</sup> ist das Bundesland Oberösterreich etwas kleiner als Tirol. Im Süden bilden die Bundesländer Salzburg und Steiermark die gemeinsame Grenze, im Osten Oberösterreich, im Norden die Tschechische Republik und im Westen Bayern. Insgesamt stellt der Untersuchungsraum mit 31.784 km<sup>2</sup> knapp 38% der Gesamtfläche Österreichs dar.

## 4.1 Bevölkerung

Im Untersuchungsraum leben ca. 2,6 Mio. Menschen, was einem Anteil von knapp 32% der österreichischen Gesamtbevölkerung (ca. 8,3 Mio.) entspricht. Davon leben rund 700.000 in Tirol, 530.000 im Bundesland Salzburg und 1,4 Mio. in Oberösterreich<sup>17</sup>.

Karte 2 Satellitenaufnahme des Untersuchungsraums

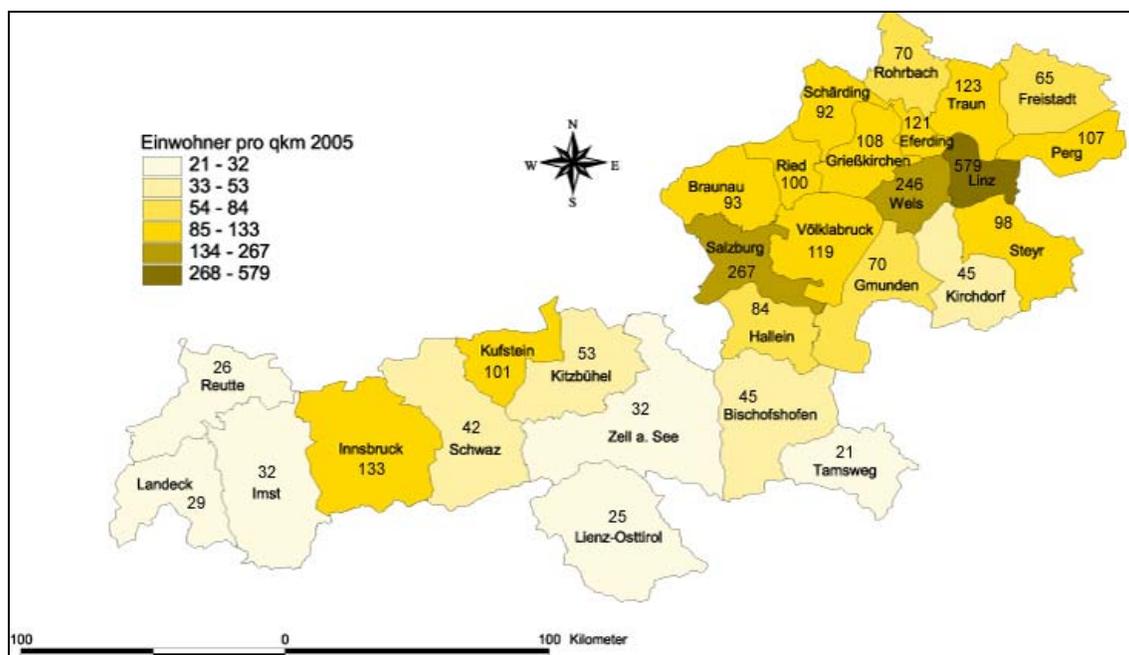


Quelle: Google Earth 2007

Die Bundesländer Salzburg, mit einer durchschnittlichen Einwohnerdichte von 74 Einwohnern pro km<sup>2</sup>, und Tirol, mit 55 Einwohnern pro km<sup>2</sup>, sind aufgrund ihres bergigen Alpenreliefs (siehe Karte 2) deutlich dünner besiedelt als das flachländige Oberösterreich mit 117 Einwohnern pro km<sup>2</sup>.

<sup>17</sup> Siehe Anhang: Bevölkerungsentwicklung im Untersuchungsraum zwischen 2001 und 2005 nach Bundesländern und AMS-Bezirken (Dezemberwerte)

Karte 3 Einwohnerdichte im Untersuchungsraum zum 31.12.2005



Quelle: Eigene Darstellung nach LANDESSTATISTIK TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2007

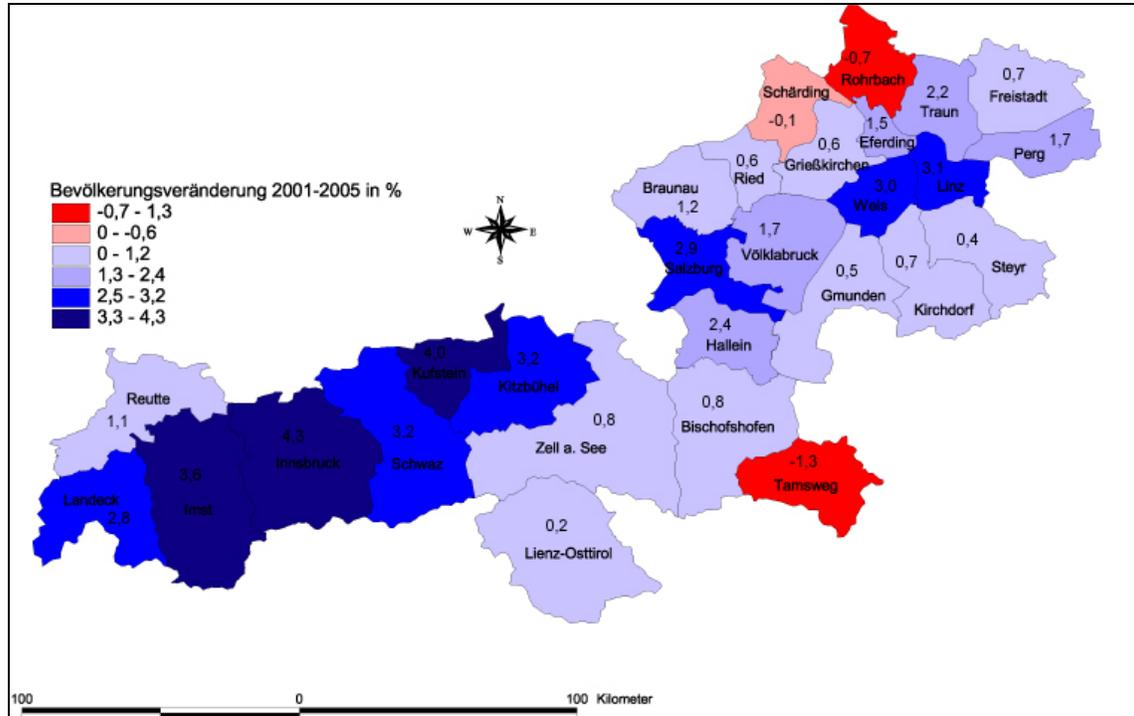
Zu den am dichtesten besiedelten Regionen Tirols gehören die Bezirke Innsbruck mit rund 278.000 und Kufstein mit 97.000 Einwohnern. Im Bundesland Salzburg konzentriert sich die Bevölkerung sehr stark auf den Bezirk Salzburg, in dem mit rund 287.000 Einwohnern über die Hälfte der dort ansässigen Bevölkerung lebt. Das Bundesland Oberösterreich ist relativ gleichmäßig dicht besiedelt. Ausnahmen bilden die schwächer bewohnten Bezirke Gmunden und Kirchdorf im Süden und Rohrbach und Freistadt im Norden des Landes sowie die Bezirke Wels und Linz mit starken Bevölkerungskonzentrationen.

#### 4.1.1 Bevölkerungsentwicklung

Im Blick auf die Bevölkerungsentwicklung in den letzten Jahren fällt auf, dass die Bevölkerung in Tirol zwischen 2001 und 2005 stark gewachsen ist. Lediglich die Bezirke Linz und Reutte weisen mit 1,1% bzw. 0,2% ein deutlich unterdurchschnittliches Wachstum auf. In Salzburg und Oberösterreich konzentriert sich die Bevölkerungszunahme in erster Linie auf die regionalen Ballungszentren

Salzburg, Wels und Linz. In den Bezirken Schärding (-0,1%), Rohrbach (-0,7%) und Tamsweg (-1,3%) fiel die Entwicklung negativ aus.

Karte 4 Bevölkerungsentwicklung im Untersuchungsraum von 2001 bis 2005



Quelle: Eigene Darstellung LANDESSTATISTIK TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2007

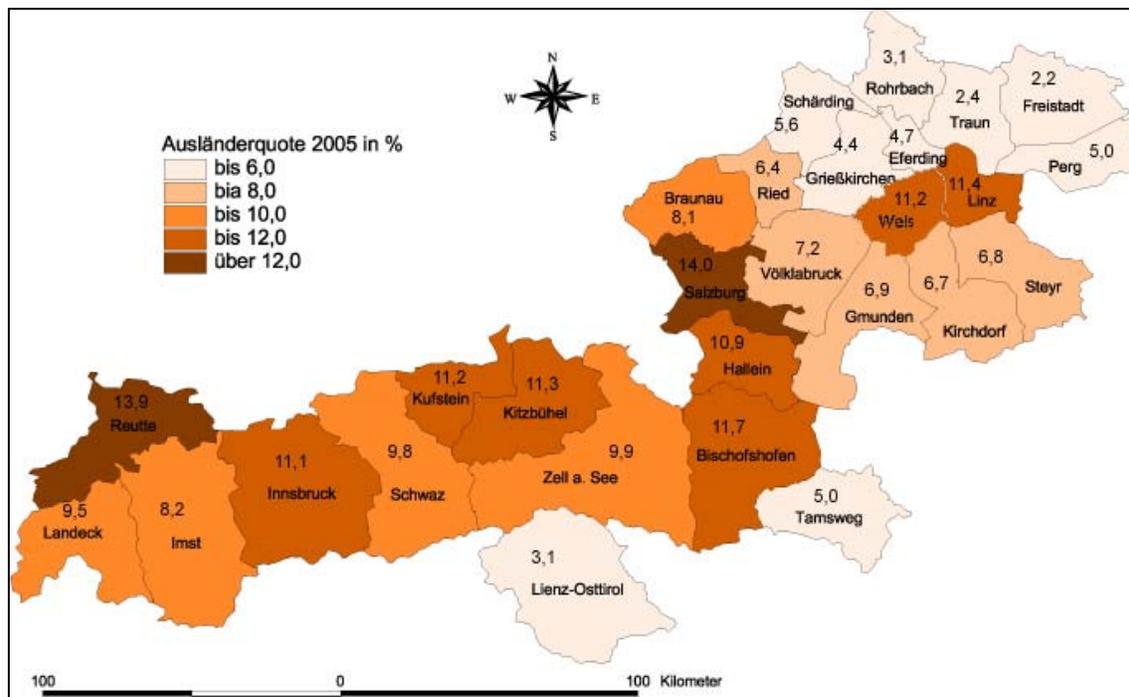
#### 4.1.2 Ausländische Bevölkerung

Die Bevölkerungszunahme in der Region ist in den letzten Jahren im Wesentlichen auf den Zuzug von Ausländern zurückzuführen. Denn auch der Binnenwanderungssaldo innerhalb Österreichs ist für alle drei Bundesländer in den letzten Jahren negativ ausgefallen. Die natürliche Bevölkerungsentwicklung stagniert oder war in den letzten Jahren, wie in vielen westlichen europäischen Ländern, sogar rückläufig. Während die Zahl der großen Ausländergruppen (Staatsangehörige des ehemaligen Jugoslawien und der Türkei) abnimmt, nimmt die Zahl der Bevölkerung aus den EU-Staaten, nicht zuletzt aus Deutschland, stark zu<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> STATISTIK AUSTRIA 2007, S. 113

Mit einem Ausländeranteil von 10,2 % in Tirol und 12,3% in Salzburg liegen beide Bundesländer über dem österreichischen Durchschnitt von 9,8% und Oberösterreich mit 7,5% unter dem Durchschnitt.

Karte 5 Ausländeranteil 2005 in % (Dezemberwert)



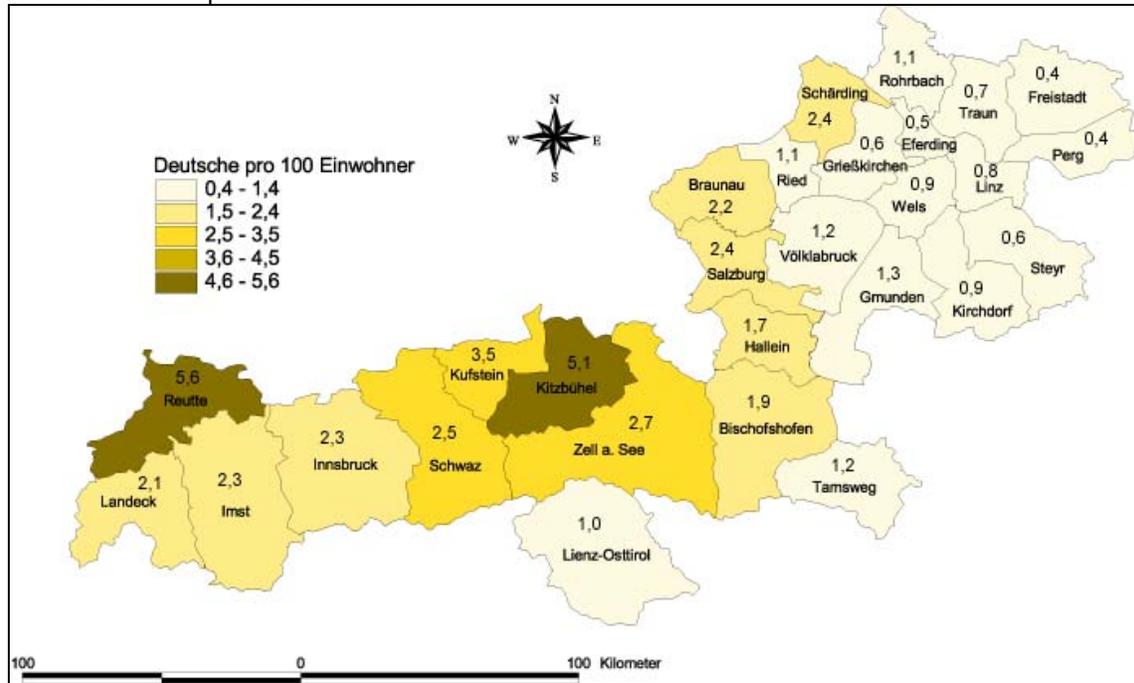
Quelle: Eigene Darstellung nach LANDESSTATISTIK TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2007

Besonders stark hat die Zahl der deutschen Bevölkerung in den letzten Jahren in allen drei Bundesländern zugelegt. Zwischen den Jahren 2001 und 2005 betrug die Zunahme in Tirol von 13.079 auf 19.234 Personen ca. 47% (+6.155), in Salzburg von 9.025 auf 11.975 Personen ca. 33% (+2.950) und in Oberösterreich von 10.794 auf 13.886 Personen knapp 29% (+3.092). Die meisten Deutschen wohnten Ende 2005 in den Bezirken Salzburg (7.030), Innsbruck (6.273), Kufstein (3.458), Kitzbühel (3.093), Linz (2.614), Zell am See (2.273), Braunau (2.145), Schwaz (1.903), Reutte (1.778), Vöcklabruck (1.526), Bischofshofen (1.499) und Schärding (1.369). Der Zuzug von Deutschen macht in Tirol und Salzburg fast ein Drittel und in Oberösterreich ca. ein Sechstel des gesamten Bevölkerungswachstums in diesem Zeitraum aus<sup>19</sup>.

<sup>19</sup>LANDESSTATISTIK TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2007



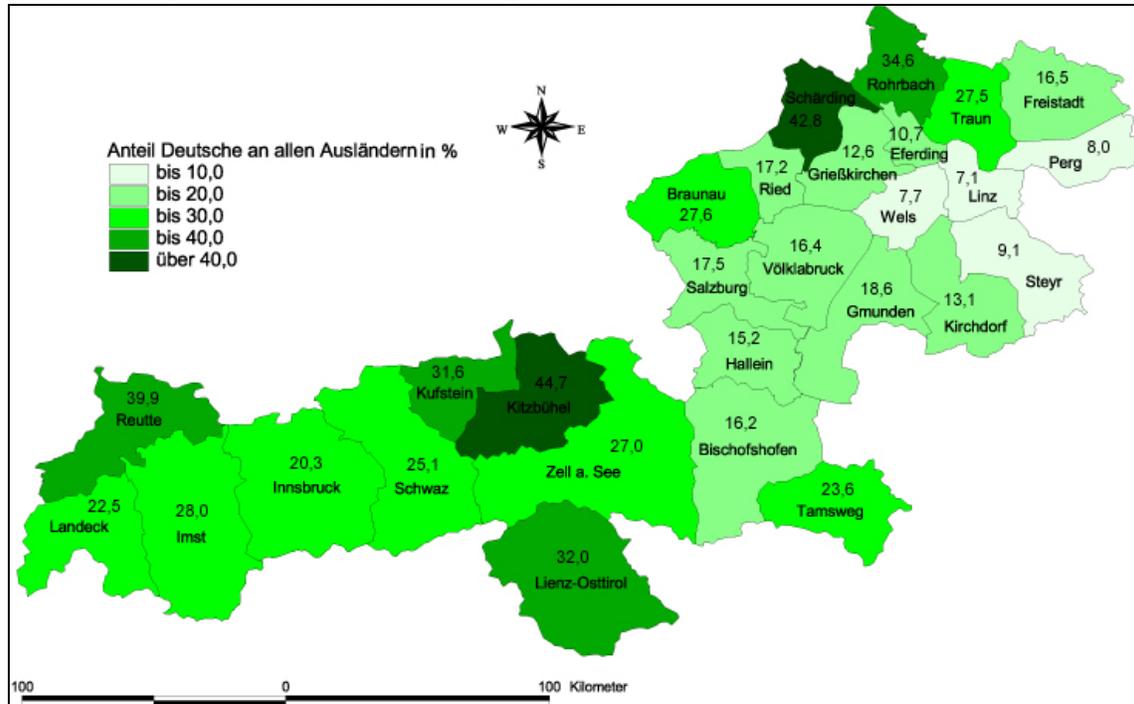
Karte 7 Deutsche pro 100 Einwohner



Quelle: Eigene Darstellung nach LANDESSTATISTIK TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2007

Insbesondere in den grenznahen Regionen Reutte und Kitzbühel ist der hohe Anteil von Deutschen an der Gesamtbevölkerung mit 5,6 bzw. 5,1 Deutschen pro 100 Einwohner augenfällig. In Oberösterreich ist der Besitz an deutschen Staatsbürgern deutlich niedriger als in Tirol und Salzburg. Hier kann man lediglich in den direkt an Bayern anliegenden Bezirken Braunau (2,2) und Schärding (2,4) einen etwas höheren Anteil erkennen als im übrigen Oberösterreich.

Karte 8 Anteil Deutsche an allen Ausländern 2005 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach LANDESSTATISTIK TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2007

Karte 8 zeigt den Anteil der Deutschen an der gesamten ausländischen Bevölkerung. In Oberösterreich gibt es einen besonders hohen Anteil im grenznahen Raum, in den Bezirken Schärding (42,8%), Rohrbach (34,6%), Braunau (27,6%) und Traun (27,5%) und im Bundesland Salzburg im Bezirk Zell am See mit 27%. In Tirol ist der Anteil der Deutschen insgesamt sehr hoch. In den Bezirken Kitzbühel (44,7%), Reutte (39,9%), Lienz (32%) und Imst (28%) stellen die Deutschen mittlerweile die größte Ausländergruppe vor Staatsbürgern des ehemaligen Jugoslawiens und der Türkei dar<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> LANDESSTATISTIK TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2007

## 4.2 Wirtschaftliche Entwicklung

Österreich zählt zu den wohlhabendsten Wirtschaftsregionen Europas. Das Bruttoinlandsprodukt Österreichs pro Kopf lag im Jahr 2006 knapp ein Viertel über dem europäischen Durchschnitt<sup>21</sup>. Österreich lag damit, zusammen mit Dänemark, auf Platz vier der EU-25 Staaten.

Innerhalb Österreichs zählen die drei Bundesländer des Untersuchungsraums, gemessen am Bruttoregionalprodukt pro Einwohner<sup>22</sup>, im Jahr 2004 nach Wien (40.300 Euro) zu den wirtschaftlich stärksten Regionen Österreichs mit Werten von 31.800 Euro für Salzburg, 29.500 für Tirol und 27.000 Euro für Oberösterreich. Ein besonders starkes Wachstum lässt sich bei diesem Indikator zwischen 2000 und 2004 vor allem in den tirolerischen NUTS-3<sup>23</sup> Regionen Außerfern (Reutte) mit 22,4%, Tiroler Oberland (Landeck und Imst) mit 18,1%, Tiroler Unterland (Schwaz, Kitzbühel und Kufstein) feststellen und in den oberösterreichischen Regionen Steyr-Kirchdorf mit 15,2% und Linz-Wels mit 11,2%<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> EUROSTAT 2007a

<sup>22</sup> Bruttoregionalprodukt (= regionales Äquivalent zum Bruttoinlandsprodukt, das aus Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen plus Gütersteuern minus Gütersubventionen berechnet wird) zu laufenden Preisen

<sup>23</sup> NUTS ist die hierarchisch aufgebaute, einheitliche territoriale Gliederung der Gebietseinheiten der EU zur Erstellung regionaler Statistiken. NUTS-3 ist die dritte Stufe dieser Gebietseinheiten in der einige politische Bezirke zusammengefasst sind.

<sup>24</sup> STATISTIK AUSTRIA 2006a

### 4.3 Löhne und Gehälter

Das Einkommensniveau ist in Österreich vergleichsweise niedriger als in Deutschland. Die folgende Tabelle zeigt den durchschnittlichen Bruttojahresverdienst der Vollzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen.

Tab. 6 Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst der Vollzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen in Österreich und in Deutschland 2003

	Angehörige gesetzgeb. Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Wirtschaft	Wissenschaftler	Techniker und gleichrangige nicht technische Berufe	Bürokräfte und kaufmännische Angestellte	Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und Märkten	Handwerks- und verwandte Berufe	Anlagen- u. Maschinenbediener, Montierer
<b>Österreich</b>	58.812	42.633	35.915	32.559	23.984	29.366	27.502
<b>Deutschland</b>	70.246	64.218	48.527	40.196	28.989	34.723	33.233

Quelle: Eigene Darstellung nach STATISTISCHES BUNDESAMT 2006, S.16

Die größten Einkommensunterschiede bestehen hier vor allem bei der Gruppe der Wissenschaftler. Wenn man den Bruttoverdienst in Nettoverdienst umrechnet, relativieren sich die Einkommensunterschiede stark, da die Lohnnebenkosten in Deutschland deutlich höher sind als in Österreich. Im Jahr 2003 betrug der durchschnittliche Abzug von Lohnnebenkosten bei einer ledigen Person ohne Kinder bei der Einkommenssteuer 20,3% und bei den Sozialgaben 21,0% in Deutschland, in Österreich 13,9% bzw. 18,1%<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> STATISTISCHES BUNDESAMT 2006, S.9

## 4.4 Beschäftigung

Im Juli 2006 waren im Bundesland Tirol knapp 260.000, in Salzburg knapp 220.000 und in Oberösterreich gut 510.000 Personen unselbständig beschäftigt. Die unselbständig Beschäftigten entsprechen ihrer Definition nach ungefähr den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland<sup>26</sup>.

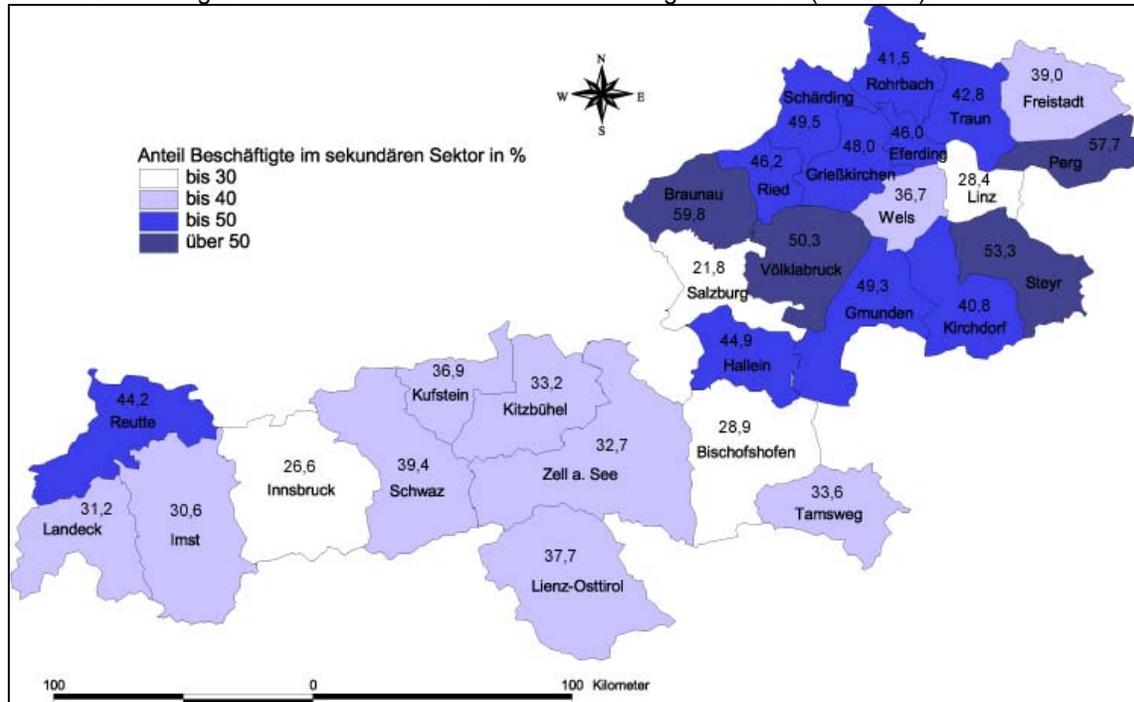
### 4.4.1 Beschäftigte nach Sektoren und Branchen

Wenn man die Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftssektoren der drei Bundesländer vergleicht, gibt es hier deutlich Unterschiede. Während der primäre Sektor (Land- und Forstwirtschaft und Fischerei) mit Anteilen von 1,2% in Tirol, 0,8% in Salzburg und 1,0% in Oberösterreich insgesamt eine untergeordnete Rolle spielt, lässt sich im sekundären Sektor (verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen, Energie- und Wasserversorgung) ein deutliches Übergewicht in Oberösterreich erkennen. In Tirol waren im Juli 2006 gut 31% (ca. 80.000) und in Salzburg gut 26% (ca. 60.000) aller unselbständig Beschäftigten im produzierenden Sektor tätig. In Oberösterreich waren es mit ca. 200.000 Personen knapp 40%. Innerhalb der Bundesländer lassen sich deutlich regionale Unterschiede feststellen, wie die folgende Karte zeigt.

---

<sup>26</sup> Zu den unselbständig Beschäftigten zählen Angestellte (Angestellte sind alle Gehaltsempfänger, die der Versicherungspflicht als Angestellte und damit dem ASVG unterliegen), Arbeiter (Arbeiter sind alle Lohnempfänger, die der Versicherungspflicht als Arbeiter gemäß ASVG unterliegen, einschließlich auszubildender Arbeiter), kaufmännische und gewerbliche Lehrlinge, Heimarbeiter, entgeltlich tätige Eigentümer, Erkrankte, Urlauber, Personen, die lediglich Übungen beim Bundesheer leisten, im Mutterschutz befindliche Frauen, streikende oder von einer Aussperrung Betroffene, Saison- und Aushilfsarbeiter, Feriapraktikanten und Studenten, die im Rahmen einer Vereinbarung gegen Vergütung und/oder Ausbildungsleistung einen Beitrag zum Produktionsprozess des Unternehmens leisten, Teilzeitbeschäftigte und Kurzarbeiter, geringfügig Beschäftigte (im Sinne der Tages- oder Monats-Geringfügigkeitsgrenze gemäß ASVG), Personal auf Bau- und Montagestellen, vorübergehend im Ausland Tätige und in der Meldeeinheit geführtes Personal, das in anderen Unternehmen tätig ist (STATISTIK AUSTRIA 2006b, S.2f)

Karte 9 Beschäftigte im sekundären Sektor im Untersuchungsraum in % (Juli 2006)



Quelle: Eigene Darstellung nach BESCHÄFTIGUNGSSTATISTIK DER LANDESREGIERUNGEN UND ARBEITERKAMMERN TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2006

In Tirol sind lediglich die politischen Bezirke Innsbruck-Land (45,2%), Reutte (44,2%) und Schwaz (39,4) stärker industriell geprägt und im Bundesland Salzburg ausschließlich der Bezirk Hallein (44,5%). Abgesehen von den Bezirken Linz, Wels und Freistadt sind in Oberösterreich über 40% aller Beschäftigten im produzierenden Sektor tätig. In den politischen Bezirken Wels-Land und Linz-Land ist dieser Anteil mit 43,5% bzw. 41,3% deutlich höher. Besonders hohe Raten weisen die Bezirke Braunau<sup>27</sup> (59,8%), Perg (57,7%), Steyr (53,3%) und Vöcklabruck (50,3%) auf.

<sup>27</sup> Nach Auskunft des AMS Österreich ist der Anteil der Beschäftigten im produzierenden Sektor im Bezirk Braunau bundesweit am größten.

Tab. 7 Die größten Branchen nach Beschäftigtenzahl und Bundesländern im sekundären Sektor (Juli 2006)

<b>Tirol</b>	<b>in %</b>	<b>absolut</b>
Bauwesen	10,0	26.014
Metallerzeugung u. -bearbeitung; Herstellung von Metallerzeugnissen	3,6	9.228
Herstellung Glas, Stein-, Erdwaren	3,5	9.158
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln u. Getränken	2,6	6.601
Maschinenbau	2,3	5.874
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	1,6	4.144
Herst. von Möbeln, Schmuck, Musikinstr., Sportgeräten, Spielzeug etc.	1,5	3.953
Be- und Verarbeitung von Holz	1,5	3.830
<b>Salzburg</b>	<b>in %</b>	<b>absolut</b>
Bauwesen	8,8	20.013
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln u. Getränken	2,3	5.307
Metallerzeugung u. -bearbeitung; Herstellung von Metallerzeugnissen	2,3	5.259
Maschinenbau	1,8	4.168
Be- und Verarbeitung von Holz	1,5	3.442
Herst. von Möbeln, Schmuck, Musikinstr., Sportgeräten, Spielzeug etc.	1,5	3.475
<b>Oberösterreich</b>	<b>in %</b>	<b>absolut</b>
Bauwesen	9,7	49.851
Metallerzeugung u. -bearbeitung; Herstellung von Metallerzeugnissen	6,1	31.272
Maschinenbau	4,2	21.267
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln u. Getränken	3,1	16.074
Herst. von Möbeln, Schmuck, Musikinstr., Sportgeräten, Spielzeug etc.	2,6	13.295
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	1,9	9.818
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	1,5	7.900
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	1,5	7.608
Be- und Verarbeitung von Holz	1,4	7.344

Quelle: BESCHÄFTIGUNGSSTATISTIK DER LANDESREGIERUNGEN UND ARBEITERKAMMERN TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2006

Der größte Teil der Beschäftigten im sekundären Sektor ist in allen drei Bundesländern im Bauwesen tätig. Mit Werten von knapp 9% bis 10% liegt dieser Anteil deutlich über dem Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Baugewerbe in Deutschland mit 5,8%<sup>28</sup>.

In Tirol ist neben der Metallbranche mit über 9.000 Beschäftigten, die Glas- und Schleifmittelherstellung eine der wichtigsten Industriezweige, eng verknüpft mit dem Namen der Weltfirma Swarovski mit über 8.000 Angestellten<sup>29</sup> an den Standorten Wattens und Schwaz. In diesen beiden Branchen arbeiten fast ein Viertel aller Industriebeschäftigten Tirols. Im Metallbereich sind hier v. a. die Branchengrößen Plansee Metall im Bezirk Reutte und GE Jenbacher in Schwaz mit 1.500 bzw. 1.000 Angestellten zu nennen und in der Chemiebranche das Unternehmen Sandoz mit über 2.500 Beschäftigten in Kundl. In der Holzindustrie gehören die Firmen Egger mit

<sup>28</sup> BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

<sup>29</sup> Alle Angestelltanzahlen stammen aus dem Bundesländer- bzw. Bezirksprofil des AMS Österreich von 2005.

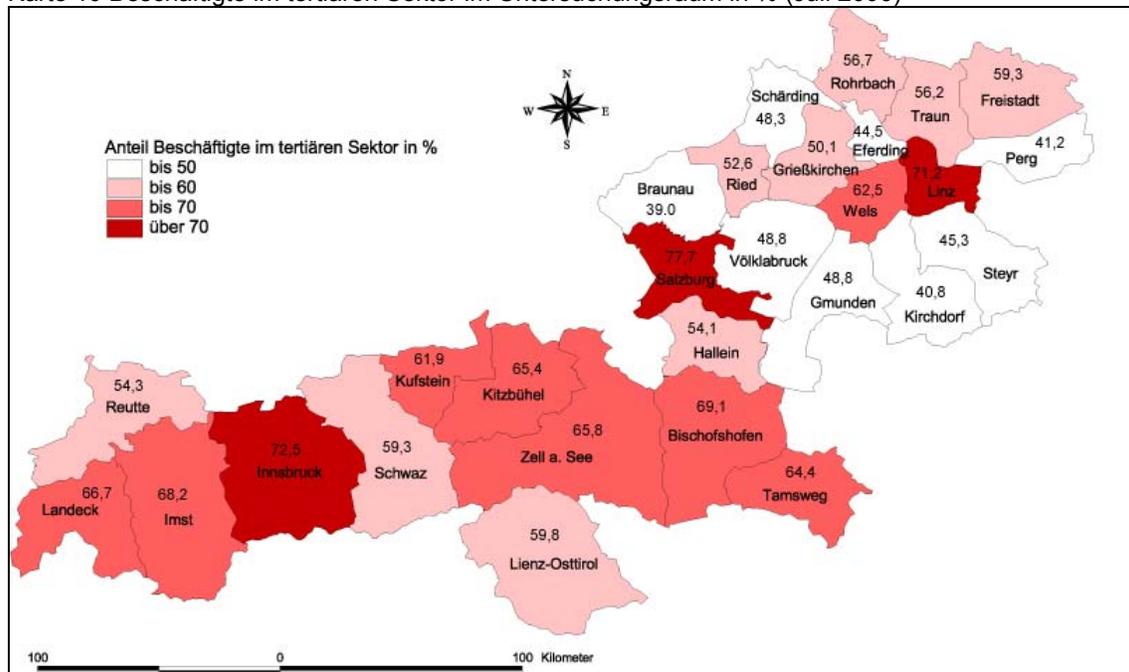
knapp 1.000 und Pfeiffer mit über 600 Mitarbeitern zu den Branchenführern. In Linz hat das Maschinenbauunternehmen Liebherr eine Niederlassung mit über 1.300 Beschäftigten.

Die gut 30.000 Beschäftigten in der Metallindustrie und über 20.000 im Maschinenbau stellen zusammen ca. ein Viertel aller Beschäftigten im produzierenden Gewerbe und über 10% aller Beschäftigten in Oberösterreich insgesamt dar. In erster Linie ist dabei der Stahlgigant Voest Alpine Stahl in Linz mit über 9.000 und die Firma MIBA AG mit über 3.000 Beschäftigten zu nennen und im Bereich Maschinenbau die Firmen Engel Austria mit 3.000, Fronius mit ca. 1.500 und Pöttinger mit knapp 1.000 Mitarbeitern. Die Kraftfahrzeug- und Kraftfahrzeugteilesparte wird in Oberösterreich stark durch Niederlassungen der deutschen Firmen MAN mit über 3.000 und BMW mit ca. 2.800 Angestellten in Steyr dominiert. Wichtige Vertreter dieser Branche in Oberösterreich sind außerdem die Motorradfirma KTM (über 2.000), BRP-Rotax (ca. 1.200) und Fischer-FACC (ca. 1.000). In der Chemie- und Kunststofffaserherstellung gehören die Firmen Greiner-Gruppe (über 6.000) und Lenzing AG (ca. 5.000) zu den größten Unternehmen Oberösterreichs.

Im Bundesland Salzburg, in dem der Anteil der Beschäftigten in der Industrie am geringsten ist, sind neben dem weltbekannten Skihersteller Atomic (ca. 900) in Bischofshofen und der Salzburger Aluminium GmbH (ca. 700) in Lend die deutschen Firmenniederlassungen von Porsche (über 1.700) in Salzburg, Bosch (über 800) in Hallein und Liebherr (über 700) in Bischofshofen die ansässigen Branchenführer.

Bei einem Blick in den Dienstleistungssektor findet man im Untersuchungsraum folglich eine vollkommen umgekehrte Verteilung vor.

Karte 10 Beschäftigte im tertiären Sektor im Untersuchungsraum in % (Juli 2006)



Quelle: Eigene Darstellung nach BESCHÄFTIGUNGSSTATISTIK DER LANDESREGIERUNGEN UND ARBEITERKAMMERN TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2006

In Salzburg und Tirol fällt der Dienstleistungssektor mit Anteilen von ca. 73% (165.000) und ca. 67% (174.000) deutlich stärker ins Gewicht, als in Oberösterreich mit rund 59% (306.000). Die Dienstleistungssparte konzentriert sich im Schwerpunkt auf die Bezirke der jeweiligen Landeshauptstädte Innsbruck (72,5%), Salzburg (77,7%) und Linz (71,2%). Im Bezirk Innsbruck arbeitet gut ein Drittel (ca. 93.000), in Linz über die Hälfte (157.000) und in Salzburg über zwei Drittel (110.000) aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor des jeweiligen Bundeslandes. Daneben verfügen auch der Bezirk Wels (mit der Stadt Wels) und die stark touristisch geprägte Regionen wie z. B. Landeck, Imst, Kufstein, Kitzbühl, Zell am See und Bischofshofen über eine höhere Dienstleistungsdichte.

Tab 8 Die größten Branchen nach Beschäftigtenzahl nach Bundesländern im tertiären Sektor (Juli 2006)

<b>Tirol</b>	<b>in %</b>	<b>absolut</b>
Handel	17,7	45.769
Hotel- und Gaststättengewerbe	13,2	34.174
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	7,5	19.308
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	7,2	18.736
Unternehmensbezogene Dienste <sup>30</sup>	5,6	14.475
Öffentliche Verwaltung	5,1	13.206
Kredit-, Versicherungswesen	3,5	9.158
<b>Salzburg</b>	<b>in %</b>	<b>absolut</b>
Handel	17,5	39.600
Hotel- und Gaststättengewerbe	9,7	22.021
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	8,6	19.544
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	7,3	16.472
Unterrichtswesen (inkl. Universitäten)	6,9	15.681
Unternehmensbezogene Dienste	6,9	15.639
Öffentliche Verwaltung	5,5	12.507
Kredit-, Versicherungswesen	3,7	8.414
<b>Oberösterreich</b>	<b>in %</b>	<b>absolut</b>
Handel	17,8	90.837
Unternehmensbezogene Dienste	8,9	45.670
Öffentliche Verwaltung	8,5	43.456
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	5,4	27.832
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	4,2	21.636
Hotel- und Gaststättengewerbe	3,7	19.113
Kredit-, Versicherungswesen	3,1	15.666

Quelle: BESCHÄFTIGUNGSSTATISTIK DER LANDESREGIERUNGEN UND ARBEITERKAMMERN TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2006

In Tirol spielt bei den Dienstleistungen der Tourismus die wichtigste Rolle. Dabei darf nicht nur der hohe Anteil der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe mit rund 34.000 Personen (13,2%) als Maßzahl betrachtet werden, sondern auch die Bereiche Handel und Verkehr. Die Seilbahngesellschaften haben in der Wintersaison über 6.000 Angestellte und in den Sommermonaten rund die Hälfte. Die Tourismuswirtschaft ist ein recht umfassender Wirtschaftskreislauf mit einer langen Wertschöpfungskette. Laut der österreichischen Hotellerievereinigung war Tirol im Jahr 2005 mit einem bundesweiten Anteil von 35,6 Prozent bei den Übernachtungen und mit der höchsten Fremdenverkehrsintensität von 61 Nächtigungen pro Einwohner das tourismusintensivste Bundesland Österreichs. Die Wertschöpfung

<sup>30</sup> Zu den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zählen u. a. Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Buchführung, Markt- und Meinungsforschung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung, Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln, Sekretariats-, Schreib- und Übersetzungsdienste und Call Center (FIFOOST 2007).

aus dem Tiroler Tourismus kommt zu 50 % dem Hotel- und Gaststättengewerbe, zu 30% dem Handel und zu je 10% dem Verkehr( Bergbahnen und Transportwirtschaft) und anderen Branchen (z. B. Kulturveranstaltern) zu gute. Knapp 25.000 Betriebe leben in Tirol direkt vom Tourismus. Die durch Ausgaben der Gäste erzielten Einnahmen werden zum Teil an das klein- und mittelständische Gewerbe der Landwirtschaft, Lebensmittel- und Getränkeindustrie weitergegeben. Von den Investitionen in die Infrastruktur profitieren das Bau- und Baunebengewerbe<sup>31</sup>.

Im Bundesland Salzburg hat die Tourismusbranche ebenfalls einen hohen Stellenwert. Im Jahr 2004 wurden hier rund 25 Prozent der touristischen Wertschöpfung Österreichs erwirtschaftet. Der Salzburger Historiker Dr. Hanns Haas schreibt, dass vor Beginn des Tourismus Salzburg ein armes Land war und die bescheidenen Erwerbsmöglichkeiten den meisten Einwohnern nur ein Leben in Bedürftigkeit gewährten. Erst der Tourismus brachte dem Land Wohlstand und Ansehen, nicht ohne zugleich seine wirtschaftlichen und sozialen Strukturen sowie seine kulturellen Orientierungen maßgeblich zu verändern. Heute gehört Salzburg zu den wohlhabendsten europäischen Regionen. Diese gute Entwicklung ist zu einem großen Teil auf den Tourismus zurückzuführen, der heute mit seinen Folgeumsätzen im Handel, Gewerbe, in der Verkehrswirtschaft, Kreditwirtschaft und auch in der heimischen Industrie über 30% der gesamten Wirtschaftsleistung im Land Salzburg einnimmt. Vor allem in den Gebirgstälern des Landes gibt es kaum eine Alternative zum Tourismus. Das Aufkommen des Tourismus hat die Abwanderung der Bevölkerung aus den Landgemeinden in die Städte aufgehalten. Außerdem ist das Wohlstandsgefälle zwischen Land und Stadt dadurch erheblich verringert worden. Neben der intakten Natur mit einzigartigen landschaftlichen Reizen (z. B. der 804 Quadratkilometer große Salzburger Teil des Nationalparks Hohe Tauern) weist die Stadt Salzburg ein reichhaltiges Kulturangebot auf.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Vgl. ÖSTERREICHISCHE HOTELLERIEVEREINIGUNG 2005

<sup>32</sup> Vgl. LAND SALZBURG 2007

Im Vergleich zu den anderen beiden Bundesländern arbeitet im Bundesland Salzburg im Dienstleistungssektor ein auffallend großer Anteil der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich mit knapp 20.000 (8,6%) und im Unterrichtswesen (inkl. Universitäten) mit fast 16.000 Angestellten (6,9%).

In Oberösterreich nimmt der Tourismus eine weitaus weniger bedeutsame Rolle als in Tirol und Salzburg ein, was an einem Beschäftigungsanteil im Hotel- und Gaststättengewerbe mit 3,7% ablesbar ist.

Auch an der Zahl der Nächtigungen lässt sich der geringere Stellenwert des Tourismus in Oberösterreich erkennen. Während Tirol in der Saison 2005/2006 rund 42 Mio. und Salzburg knapp 23 Mio. Übernachtungen verbuchen konnte, waren es in Oberösterreich lediglich 6,5 Mio.<sup>33</sup>

Mit knapp 46.000 Beschäftigten (8,9%) bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und gut 43.000 Beschäftigten (8,5%) in der öffentlichen Verwaltung sind diese beiden Branchen in Oberösterreich deutlich stärker ausgeprägt als in Tirol und Salzburg.

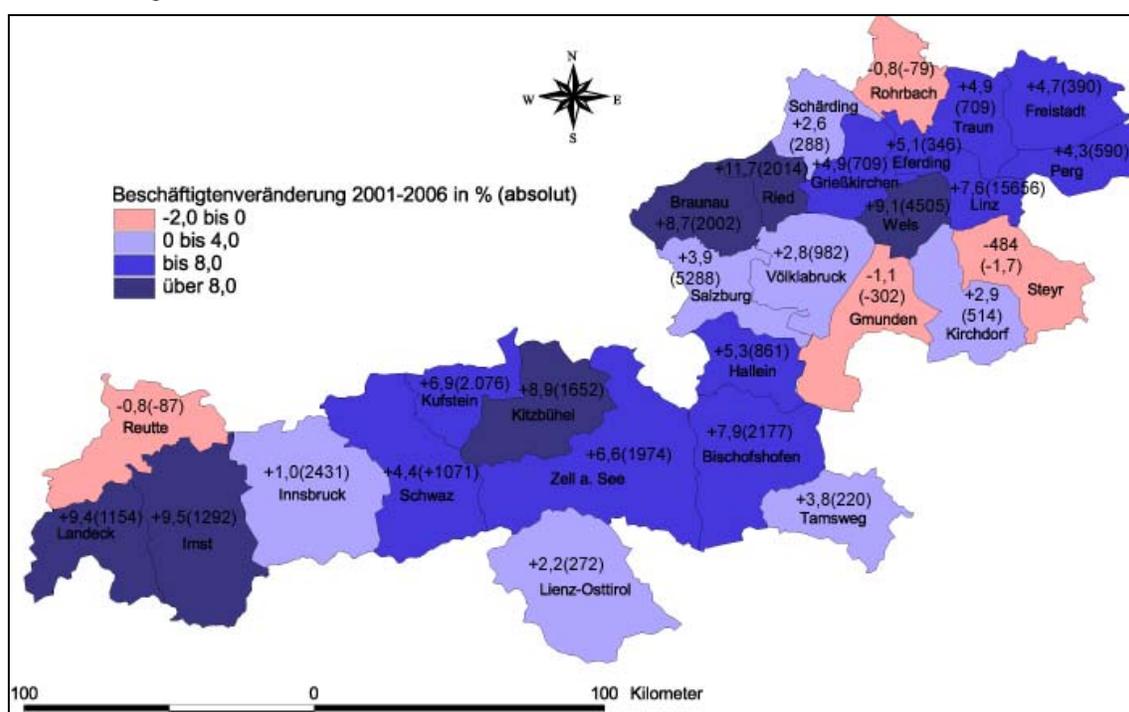
---

<sup>33</sup> OBERÖSTERREICH TOURISMUS 2007, S. 17

## 4.4.2 Beschäftigungsentwicklung

Wenn man die Beschäftigungsentwicklung in den letzten Jahren betrachtet, lässt sich, mit einigen regionalen Unterschieden, insgesamt ein deutlicher Wachstumstrend in allen drei Bundesländern erkennen. Zwischen 2001 und 2006 ist die Zahl der unselbständig Beschäftigten in Tirol um 9.861 (+4,0%), in Salzburg um 10.520 (+4,9%) und in Oberösterreich um 20.755 (+4,2%) gestiegen.

Karte 11 Entwicklung der Zahl der unselbständig Beschäftigten von 2001 bis 2006 im Untersuchungsraum, absolut und in %



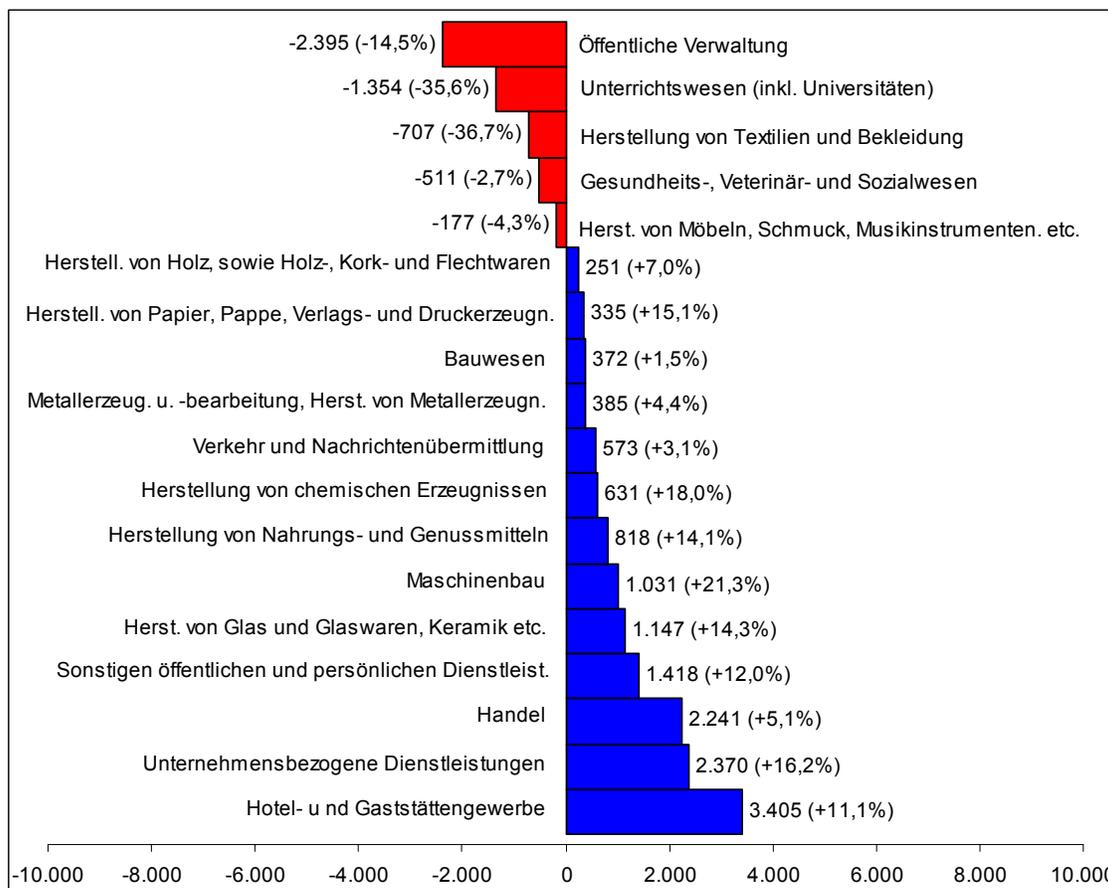
Quelle: Eigene Darstellung nach BESCHÄFTIGUNGSSTATISTIK DER LANDESREGIERUNGEN UND ARBEITERKAMMERN TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2006

Lediglich die Bezirke Reutte (-0,8%), Rohrbach (-0,8%), Gmunden (-1,1%) und Steyr (-1,7%) mussten in den letzten Jahren leichte Beschäftigungsrückgänge verzeichnen. Hingegen sind im selben Zeitraum in den Tiroler Bezirken Landeck (+9,4%), Imst (+9,5%) und Kitzbühel (+8,9%) und in den oberösterreichischen Bezirken Braunau (+8,7%), Ried (+11,7%) und Wels (+9,1%) verstärkt neue Arbeitsplätze entstanden.

### 4.4.3 Branchenentwicklung

Die folgenden Abbildungen 10, 11 und 12 geben einen Eindruck über die Branchen mit den größten Beschäftigungsgewinnen bzw. –verlusten nach Bundesländern zwischen den Jahren 2001 und 2006.

Abb. 10 Die Branchen mit den größten Beschäftigungszunahmen bzw. –abnahmen zwischen 2001 und 2006 im Bundesland Tirol

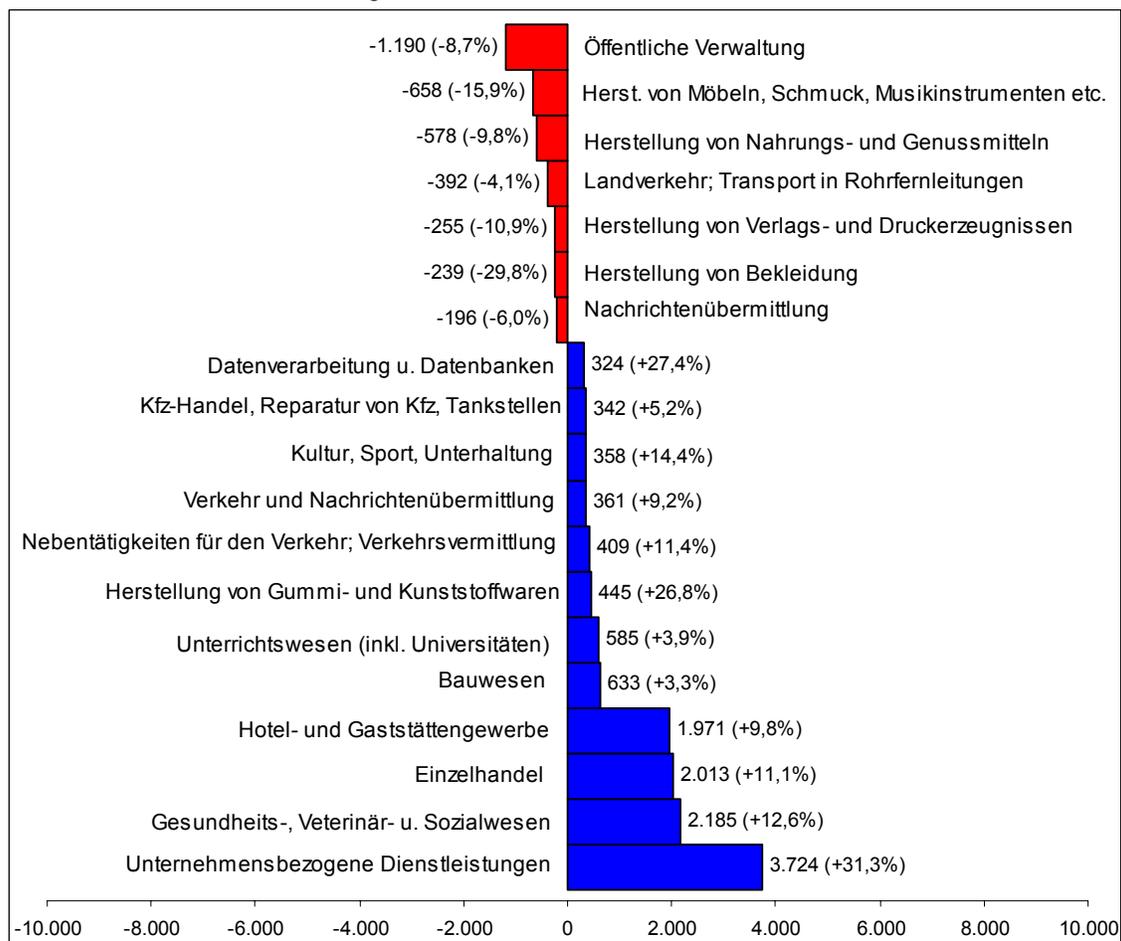


Quelle: Eigene Darstellung nach BESCHÄFTIGUNGSSTATISTIK DER LANDESREGIERUNGEN UND ARBEITERKAMMERN TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2006

Im Dienstleistungssektor sind in den letzten Jahren in Tirol in erster Linie durch den Tourismus neue Arbeitsplätze in der Hotellerie und Gastronomie (+3.405), bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (+2.370), im Handel (+2.241) und im Verkehr (+573) entstanden. In der Industrie zählen vor allem das Glasgewerbe (+1.147), der Maschinenbau (1.031), die Nahrungsmittelindustrie (+818), die chemische Industrie (+631), die Metallbranche (+385), das Bauwesen (+372) und die

Papier- und Holzindustrie mit +335 bzw. +251 neuen Beschäftigten zu den Wachstumsmotoren der Region. In der öffentlichen Verwaltung (-2.395), im Unterrichtswesen (-1.354), in der Bekleidungs- und Textilindustrie (-707), im Gesundheits- und Sozialwesen (-511) und in der Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten und Spielwaren (-177) gingen hingegen Arbeitsplätze verloren. Während sich in Salzburg und Oberösterreich das Beschäftigungswachstum gesamt betrachtet fast ausschließlich im tertiären Sektor abgespielt hat, sind in Tirol gut über 40% der neuen Arbeitsplätze im sekundären Sektor entstanden.

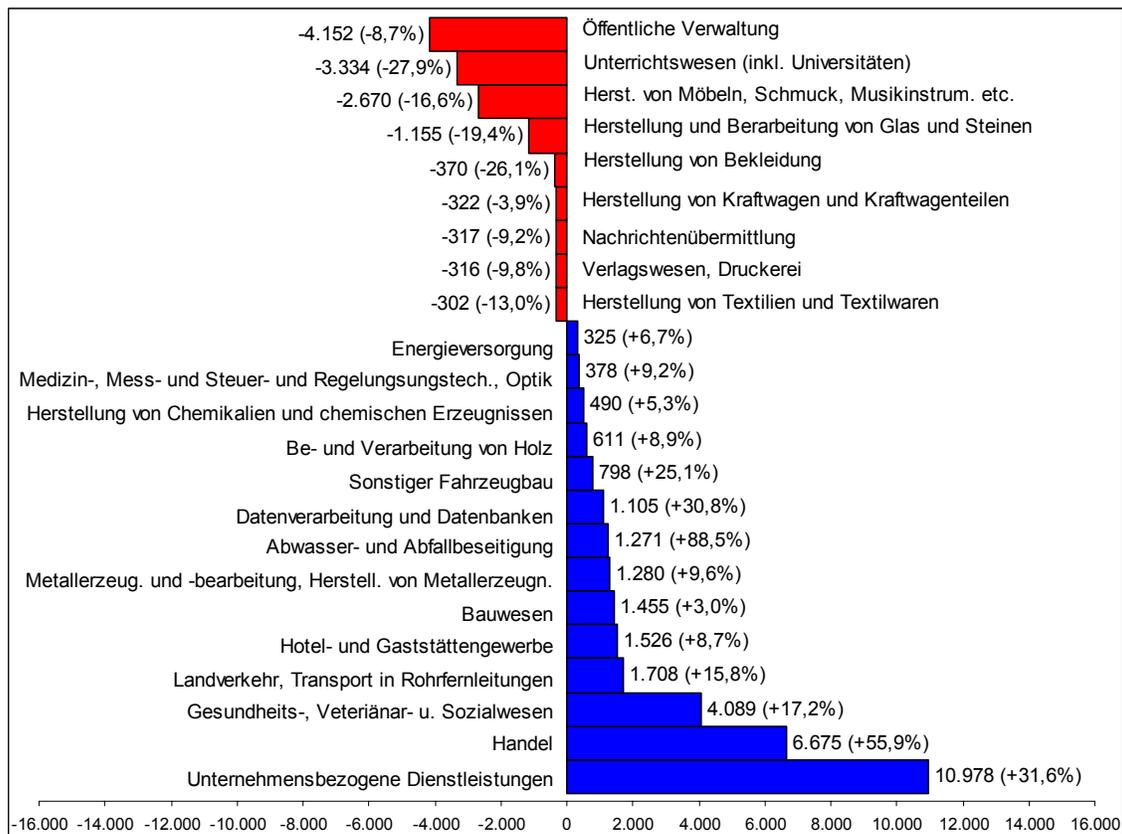
Abb. 11 Die Branchen mit den größten Beschäftigungszunahmen bzw. -abnahmen zwischen 2001 und 2006 im Bundesland Salzburg



Quelle: Eigene Darstellung nach BESCHÄFTIGUNGSSTATISTIK DER LANDESREGIERUNGEN UND ARBEITERKAMMERN TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH 2006

In Salzburg verzeichnen die Dienstleistungen ein starkes Beschäftigungsplus besonders in den Bereichen unternehmensbezogene Dienstleistungen (+3.724), Gesundheits- und Sozialwesen (+2.185), Einzelhandel (+2.013), Hotel- und Gaststättengewerbe (+1.971), Unterrichtswesen inkl. Universitäten (+585), Verkehr (+361) und Verkehrsvermittlung bzw. Nebentätigkeiten für den Verkehr (409), im Kultur-, Sport- und Unterhaltungssektor (+358) und der Sparte Datenverarbeitung und Datenbanken (+324). Im produzierenden Sektor konnten lediglich in den Bereichen Bauwesen (+633) und in der Kunststoffindustrie verstärkt neue Arbeitsplätze entstehen. Der Rückgang der Industrie zeichnete sich in Salzburg vor allem in den Bereichen Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten und Spielwaren (-658), der Nahrungsmittel- und Genussmittelindustrie (-578), im Verlags- und Druckgewerbe (-255) und in der Bekleidungsherstellung (-239) ab. Der Dienstleistungssektor verliert lediglich in der öffentlichen Verwaltung (-1.190), im Landverkehr (-392) und in der Nachrichtenübermittlung (-196) Beschäftigte.

Abb. 12 Die Branchen mit den größten Beschäftigungszunahmen bzw. -abnahmen zwischen 2001 und 2006 im Bundesland Oberösterreich



Quelle: Eigene Darstellung nach der Beschäftigungsstatistik der Landesregierungen und Arbeiterkammern Tirol, Salzburg und Oberösterreich 2006

Auch in Oberösterreich ist der Dienstleistungssektor stark auf dem Vormarsch. Neue Beschäftigungsmöglichkeiten sind hier verstärkt bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (+10.978), im Handel (+6.675), im Gesundheits- und Sozialwesen (+4.089), im Verkehr (+1.708) und im Hotel- und Gaststättengewerbe (+1.528) entstanden. Außerdem konnten die oberösterreichischen Leitbranchen des sekundären Sektors, wie das Bauwesen (+1.455), die Metallbranche (+1.280), der sonstige Fahrzeugbau (+798) und die Holz- und die chemische Industrie mit einer Zunahme von 611 bzw. 490 Beschäftigten ihre große Bedeutung unterstreichen.

Beschäftigungsrückgänge verzeichneten im Dienstleistungsbereich in erster Linie die öffentliche Verwaltung (-4.152) und das Unterrichtswesen (-3.334). In der Industrie mussten die Sparten Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportartikeln und Spielwaren (-2.670), die Herstellung von Glas und Steinen (-1.155),

die Bekleidungs- und Textilindustrie (-672), die Kraftwagen- und Kraftwagenteilebranchen (-322) und das Verlags- und Druckgewerbe (-316) Einbußen hinnehmen.

#### **4.4.4 Ausländische Beschäftigte**

Das Arbeitsplatzangebot in der österreichischen Wirtschaft kann nicht mehr vom einheimischen Arbeitskräftepotential gedeckt werden. Nach dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger hat zwischen 2001 und 2006 die Zahl der ausländischen Beschäftigten von knapp 345.000 auf gut 408.000 (+20%) zugenommen. So sind rund 50% der ca. 120.000 in diesem Zeitraum neu entstandenen Arbeitsplätze von ausländischen Beschäftigten belegt worden. Während die Zahl der Beschäftigten aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens (-5.900) und der Türkei (-2.500) in dieser Zeit zurückgegangen ist, macht die Zunahme der Zahl der deutschen Beschäftigten rund 50% (+33.000) und die Zahl der Beschäftigten aus Ungarn, Polen, Tschechien und Rumänien rund 20% (+13.000) aller neuen ausländischen Beschäftigten aus.

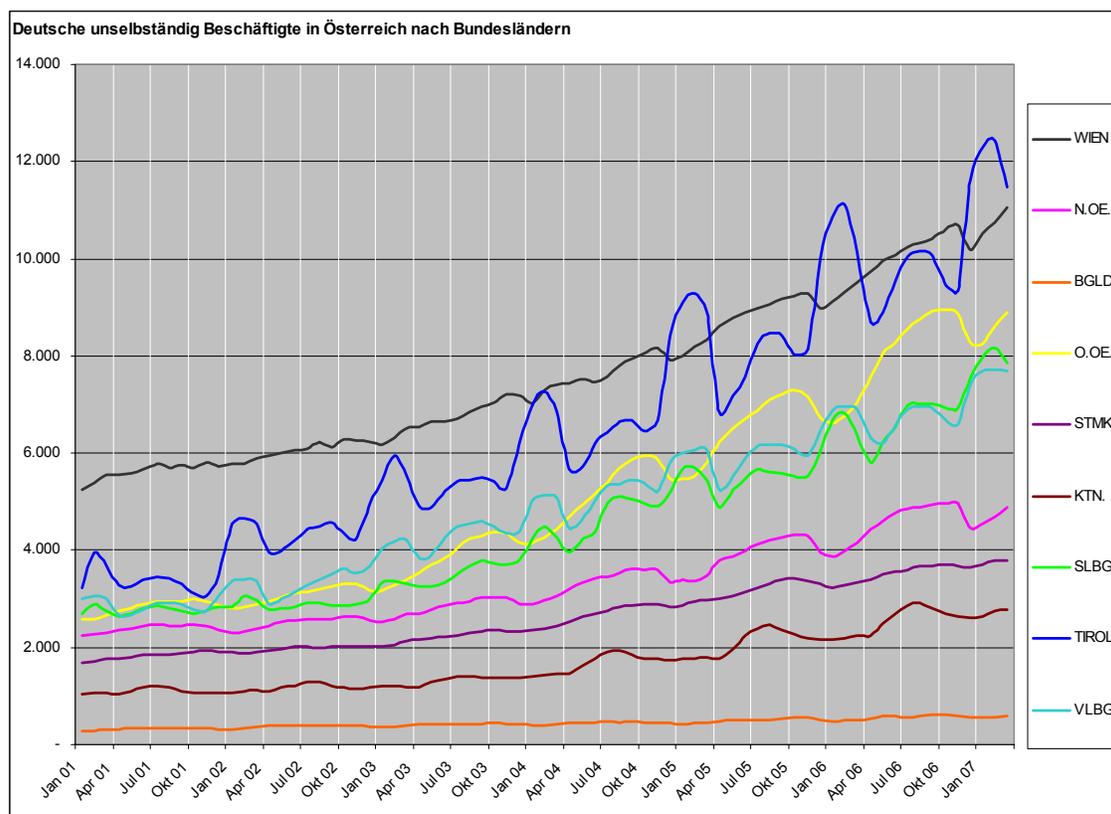
Im Bundesland Tirol hat die Zahl der ausländischen Beschäftigten zwischen Juli 2001 und Juli 2006 von ca. 29.000 auf rund 40.000 um ca. 11.000 (37%) zugenommen. Die Zunahme der Zahl der ausländischen Beschäftigten übertrifft in diesem Zeitraum damit sogar die Gesamtbeschäftigungszunahme Tirols mit 9.900 Beschäftigten. Gut 60% der neuen ausländischen Beschäftigten kommen aus Deutschland. Die Zahl der Deutschen hat sich damit von ca. 3.400 auf gut 10.000 fast verdreifacht.

In Salzburg waren im Juli 2006 mit knapp 32.000 gut 5.000 (ca. 20%) Ausländer mehr beschäftigt als im Juli 2001 mit rund 27.000. Diese Zunahme entspricht ungefähr der Hälfte der Gesamtbeschäftigungszunahme des Landes mit gut 10.000 neuen Beschäftigten. In Salzburg stammen somit knapp 80% der neuen ausländischen Beschäftigten aus Deutschland. Die Zahl der Deutschen hat in diesem Zeitraum von 2.900 auf rund 7.000 um gut 4.000 Beschäftigte zugenommen.

In Oberösterreich ist die Zahl der ausländischen Beschäftigten im gleichen Intervall von ca. 45.000 auf knapp 54.000 (+20%) angestiegen. Dies entspricht damit fast der Hälfte der Beschäftigungszunahme Oberösterreichs. Knapp zwei Drittel der neuen

ausländischen Beschäftigten kommen aus dem Nachbarland Deutschland, deren Zahl sich zwischen 2001 und 2006 von ca. 3.000 auf rund 8.500 fast verdreifacht hat<sup>34</sup>.

Abb. 13 Deutsche unselbständig Beschäftigte nach österreichischen Bundesländern



Quelle: Eigene Darstellung nach dem HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER 2007

Abbildung 13 gibt einen Eindruck von der starken Zunahme der deutschen Beschäftigten in den untersuchten Bundesländern Tirol, Salzburg und Oberösterreich und in den Ländern Vorarlberg und Wien. Deutlich auffallend sind die saisonalen Schwankungen besonders in Tirol, aber auch in Salzburg und Vorarlberg, vornehmlich aus Gründen des hohen Personalbedarfs in der Wintersaison und etwas abgeschwächt in der Sommersaison.

Aus der Statistik des Hauptverbandes geht nicht hervor, in welchen Branchen und Bezirken die Deutschen arbeiten. Eine Auswertung nach Branchen kann jedoch nach

<sup>34</sup> Quelle: HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER 2007

Bundesländern und für die ausländischen Beschäftigten insgesamt durchgeführt werden.

In Tirol waren im Juli 2006 rund 500 der insgesamt 43.000 ausländischen Beschäftigten in der Landwirtschaft beschäftigt. Im produzierenden Sektor waren über 4.000 im Bauwesen, 1.500 in der Metallbranche, jeweils ca. 1.000 in der Glas- und Schleifmittelherstellung und Nahrungsmittelindustrie, 800 im Maschinenbau, 650 in der Holzverarbeitung, und jeweils rund 400 in der Kunststoffindustrie, der Chemiebranche und in der Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten und Spielwaren beschäftigt.

Im Dienstleistungssektor dominiert in erster Linie das Hotel- und Gaststättengewerbe mit rund 13.000 Beschäftigten in der Sommersaison 2006 und rund 17.000 in der Wintersaison. Weitere stark von ausländischen Beschäftigten besetzte Branchen sind der Handel (6.000), unternehmensbezogene Dienstleitungen (3.000), der Verkehr (2.000) und das Gesundheitswesen mit rund 1.600 ausländischen Beschäftigten. Knapp 80% aller ausländischen Beschäftigten arbeiten im Dienstleistungssektor.

Zwischen 2001 und 2006 hat die Zahl der ausländischen Beschäftigten erwartungsgemäß im Hotel- und Gaststättengewerbe mit knapp +4.000 (+45%) in der Sommersaison und rund +7.500 (+75%) in der Wintersaison am stärksten zugenommen. Außerdem im Dienstleistungssektor in den Bereichen Handel mit +1.700 (+40%), bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit +1.300 (+80%), in der Kultur-, Sport- und Unterhaltungssparte vor allem in der Wintersaison mit +800 (+150%), im Verkehr mit +800 (+60%) und im Gesundheitswesen mit +300 (+20%) Beschäftigten.

Im sekundären Sektor kann hauptsächlich im Baugewerbe in der Sommersaison (+600), in der Glasherstellung, im Maschinenbau und Nahrungsmittelindustrie (je +300) und in der Metall-, Holz-, Chemie- und Kunststoffindustrie (je +150) eine Zunahme der Ausländerbeschäftigung registriert werden.

Auch in der Wirtschaft des Bundeslandes Salzburg arbeiteten die rund 31.000 ausländischen Beschäftigten im Juli 2006 zu 80% im Dienstleistungssektor, vor allem in den Bereichen Hotel- und Gaststättengewerbe (7.500 in der Sommersaison und 10.000 in der Wintersaison), Handel (5.000), unternehmensbezogene Dienstleistungen (4.000), in der Kultur-, Sport- und Unterhaltungsbranche und im Gesundheitswesen (je 1.000) sowie in der öffentlichen Verwaltung (900).

In der Industrie liegen die Schwerpunkte im Bereich Bauwesen (3.000), in der Nahrungsmittel- und Metallbranche (je 800), in der Holzwirtschaft und im Maschinenbau (je 600) sowie in der Kraftwagen- und Kraftwagenteilebranche, der Kunststoffindustrie und der Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten und Spielwaren mit je knapp 400 ausländischen Beschäftigten.

Abgesehen von leichten Zuwächsen bei den Ausländern in der Kunststoffindustrie zwischen 2001 und 2006 um knapp 100 Beschäftigte, konzentriert sich die Zunahme ausschließlich auf den Dienstleistungssektor in den Sparten Hotel- und Gaststättengewerbe (+1.300 im Sommer und +3.300 Winter), unternehmensbezogene Dienstleistungen (+1.700), Handel (+1.400), Verkehr und den Kultur-, Sport- und Unterhaltungsbereich mit je 300 Beschäftigten.

In Oberösterreich arbeitete im Juli 2006 fast die Hälfte der 54.000 ausländischen Beschäftigten im sekundären Sektor, vornehmlich in den regionalen Schlüsselbranchen, wie z. B. dem Bauwesen (7.700), in der Metallindustrie (3.300), in der Nahrungsmittelbranche (2.300), im Maschinenbau (1.800), im Holzgewerbe, in der Kunststoffindustrie, im Kraftwagen- und Fahrzeugbau und in der Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräte und Spielwaren mit je gut 1.000 Beschäftigten. Gut 1.500 Ausländer sind saisonal im Sommer in der oberösterreichischen Landwirtschaft tätig.

Im Dienstleistungssektor stehen bei den Ausländern die unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit 8.300, der Handel mit 6.800, das Hotel- und Gaststättengewerbe mit 4.300 (im Winter 3.800), der Verkehr mit 3.300, das

Gesundheitswesen mit 1.600 und die öffentliche Verwaltung mit 1.300 Beschäftigten an erster Stelle.

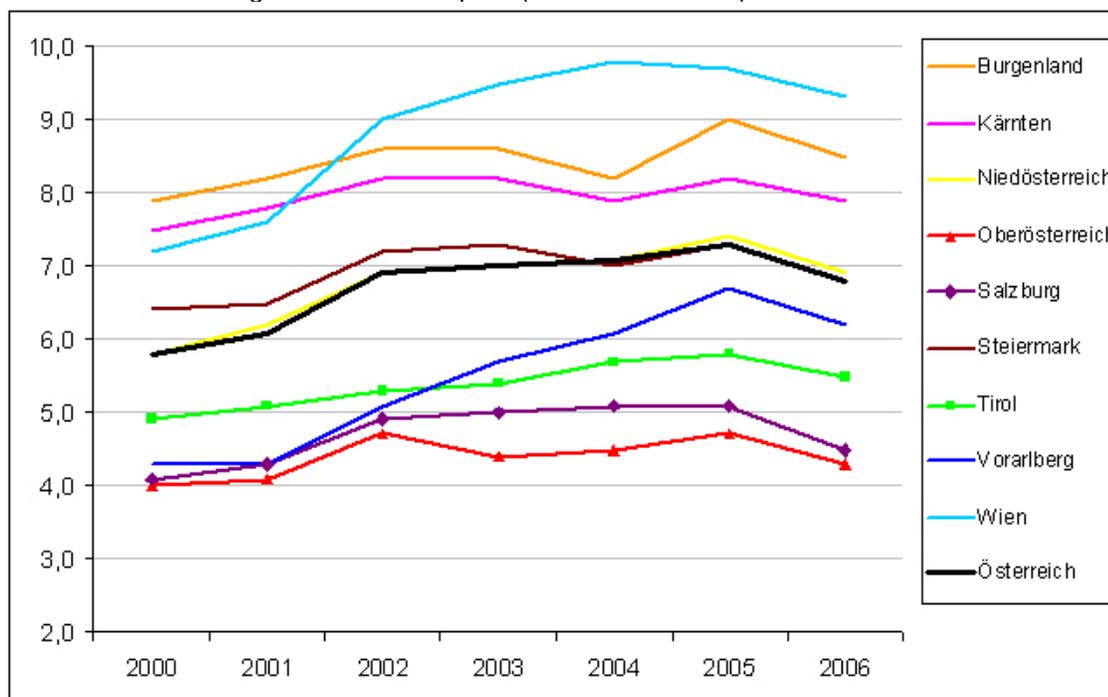
Wenn man die Entwicklung der Ausländerbeschäftigung zwischen 2001 und 2006 betrachtet, fällt diese vor allem im Dienstleistungssektor positiv aus. In der Industrie können hier lediglich die Nahrungsmittelindustrie (+500), der Fahrzeugbau (300), das Baugewerbe (+300), der Maschinenbau und die Chemie (je +100) erwähnenswerte Zuwächse verzeichnen.

Der tertiäre Sektor ist durch deutliche Zunahmen bei den ausländischen Beschäftigten in den Sparten unternehmensbezogene Dienstleistungen (+3.200), Handel (+1.900), Verkehr (+800), Hotellerie und Gastronomie (+700), Gesundheitswesen (+500), öffentliche Verwaltung (+400) und Unterrichtswesen (+250) geprägt.

## 4.5 Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit ist in den Bundesländern Tirol, Salzburg und Oberösterreich im bundesweiten Vergleich allgemein sehr niedrig, wie die folgende Abbildung 14 zeigt.

Abb.14 Die Entwicklung der Arbeitslosenquote (Jahresdurchschnitt) in Österreich nach Bundesländern



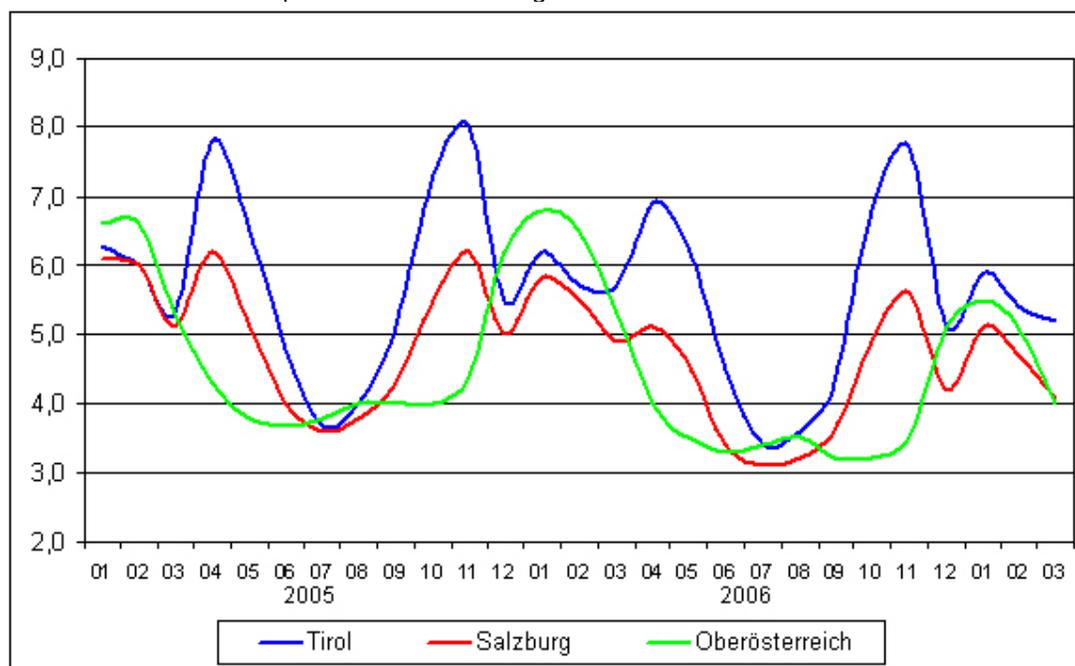
Quelle: Eigene Darstellung nach AMS Österreich Online-Arbeitsmarktdaten

Mit 4,3% in Oberösterreich, 4,5% in Salzburg und 5,5% in Tirol ist das Niveau der Arbeitslosigkeit deutlich niedriger als in den anderen österreichischen Bundesländern. Im Zuge der wirtschaftlichen Rezession 2001/2002 stieg die Arbeitslosenquote allgemein an und stabilisierte sich bzw. war teilweise sogar zwischen 2003 und 2004 rückläufig, mit Ausnahme der Bundesländer Wien und Vorarlberg, in denen die Arbeitslosigkeit weiter anstieg. Während im Jahr 2005 die Arbeitslosigkeit ihren höchsten Stand der letzten Jahre erreichte, ist sie seither in allen Bundesländern rückläufig.

### 4.5.1 Saisonalität der Arbeitslosigkeit

Im Untersuchungsraum zeigt die folgende Abbildung hinsichtlich der Arbeitslosenquote deutliche saisonale Schwankungen im jahreszyklischen Verlauf.

Abb. 15 Die Arbeitslosenquoten im Untersuchungsraum im Jahresverlauf



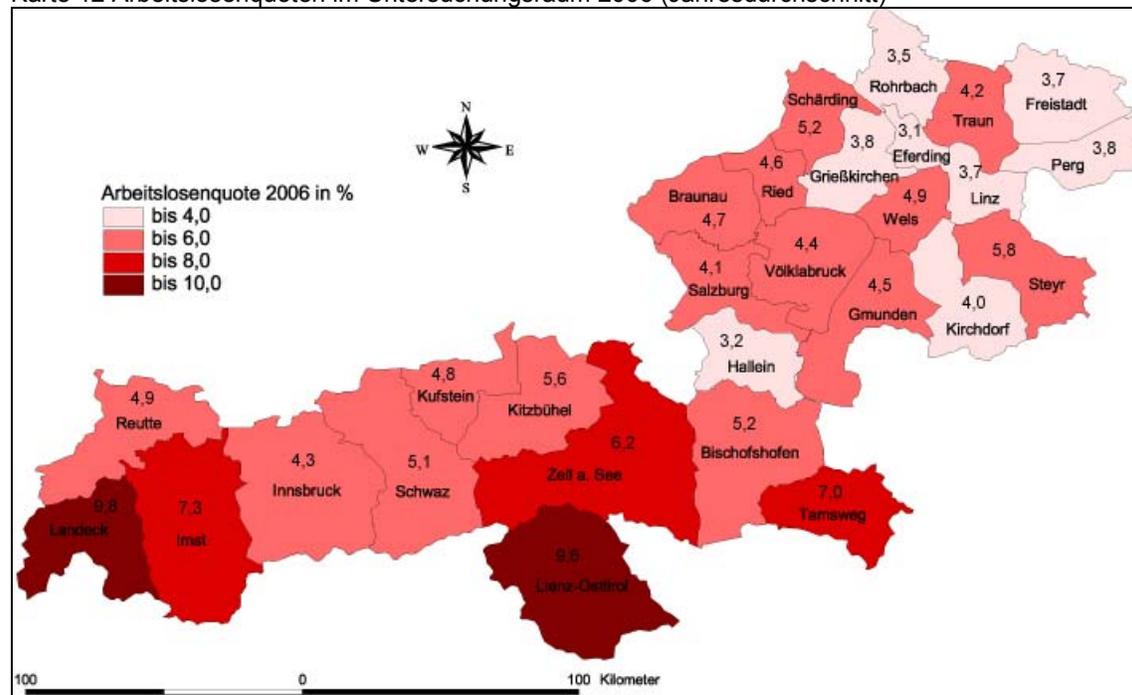
Quelle: Eigene Darstellung nach AMS Österreich Online-Arbeitsmarktdaten

Im Bundesland Tirol und etwas schwächer ausgeprägt im Bundesland Salzburg ist das Niveau der Arbeitslosigkeit zwischensaisonal in den Monaten März bis Mai und September bis Dezember zum Teil wegen des stark dominierenden Winter- und Sommertourismus mit Werten zwischen 7% und 8% am höchsten. In Oberösterreich ist die Arbeitslosigkeit konjunkturbedingt von Frühjahr bis Herbst am niedrigsten (Baugewerbe, Sommertourismus) und im Winter (Dezember bis März) am höchsten.

## 4.5.2 Regionale Verteilung der Arbeitslosigkeit

Auf der Ebene der Bezirke betrachtet, können bei der Arbeitslosenquote deutliche regionale Unterschiede festgestellt werden.

Karte 12 Arbeitslosenquoten im Untersuchungsraum 2006 (Jahresdurchschnitt)



Quelle: Eigene Darstellung nach AMS Österreich Online-Arbeitsmarktdaten

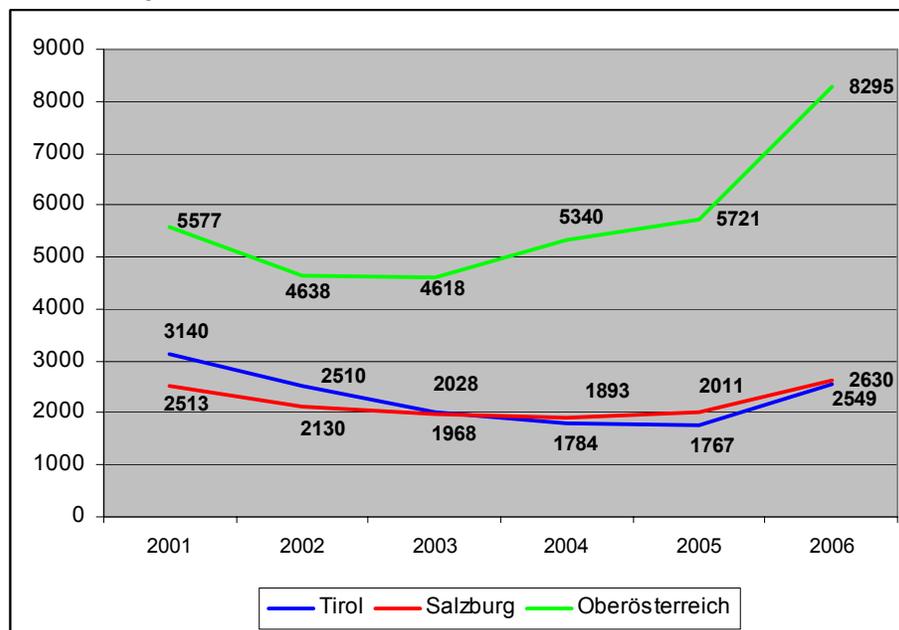
In den oberösterreichischen Bezirken war die Arbeitslosenquote 2006 jahresdurchschnittlich mit Werten zwischen 3,1 % in Eferding und 5,8% in Steyr allgemein auf sehr niedrigem Niveau.

Im Bundesland Salzburg lagen die Bezirke Tamsweg (7,0%) und Zell am See (6,2%) und in Tirol die Bezirke Lienz (9,6%) und die sehr touristisch geprägten Bezirke Landeck (9,8%), und Imst (7,3%), mit teilweise über einem Viertel der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe, deutlich über den Werten der anderen Bezirke.

#### 4.6 Gemeldete offene Stellen

Als arbeitsmarktspezifischer Indikator wird unter anderem die Zahl der offenen Stellen, die bei den Arbeitsverwaltungen gemeldet sind, veröffentlicht. Die Aussagekraft dieses Indikators muss jedoch unter Vorbehalt angesehen werden, da der Indikator gemeldete offene Stellen nicht die Gesamtheit der offenen Stellen abbildet. Das Ausmaß der nicht gemeldeten offenen Stellen ist oft Bestandteil von Schätzungen in Umfragen privater Träger. Nach Angabe des AMS Österreich werden nur rund ein Drittel aller offenen Stellen vom AMS tatsächlich erfasst<sup>35</sup>. Der Prozentanteil aller offenen Stellen, die den nationalen Arbeitsverwaltungen gemeldet werden, ist in Deutschland und Österreich der so genannte „Einschaltgrad“. Dieser lag nach Auskunft der jeweiligen AMS-Landesstelle im Jahr 2005 in Tirol bei ca. 30%, in Oberösterreich bei ca. 37% und in Salzburg bei ca. 50%.

Abb. 16 Entwicklung der Zahl der dem AMS monatlich gemeldeten offenen Stellen im Untersuchungsraum im Jahresdurchschnitt



Quelle: Eigene Darstellung nach AMS Österreich Online-Arbeitsmarktdaten

Wegen der schwachen Konjunktur ging die Zahl der gemeldeten offenen Stellen 2002 in allen drei Bundesländern deutlich zurück. Während in Salzburg und Tirol die Zahl in den Jahren 2003 und 2004 weiterhin sank, stabilisierte sie sich in Oberösterreich und konnte ab dem Jahr 2004 wieder deutlich zulegen. Im Jahr 2006 wurden dem AMS Oberösterreich mit einem durchschnittlichen Wert von 8.295

<sup>35</sup> Laut Auskunft des AMS Salzburg werden im Hotel- und Gaststättengewerbe rund 80% der offenen Stellen dem AMS gemeldet.

extrem viele offene Stellen im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren gemeldet. Im selben Jahr legte auch die Zahl der gemeldeten offenen Stellen in Tirol und Salzburg wieder deutlich zu.

Bei der Betrachtung der vom AMS registrierten offenen Stellen nach der Art der Ausbildung fällt auf, dass im Jahr 2006 ca. 90% der durchschnittlich gemeldeten offenen Stellen lediglich einen Pflichtschulabschluss oder eine berufliche Lehre voraussetzten.

Tab. 9 Gemeldete offene Stellen nach Ausbildung im Jahresdurchschnitt

		2001		2006	
<b>Tirol</b>	<b>Gesamt</b>	<b>3.140</b>	<b>100%</b>	<b>2.549</b>	<b>100%</b>
	ohne Abschluss	14	0,4	3	0,1
	Pflichtschule	1.386	44,1	1.089	42,7
	Lehre	1.458	46,4	1.220	47,9
	Höhere/Mittlere Schulen	241	7,7	201	7,9
	Hochschule	45	1,4	34	1,3
<b>Salzburg</b>	<b>Gesamt</b>	<b>2.513</b>	<b>100%</b>	<b>2.630</b>	<b>100%</b>
	ohne Abschluss	136	5,4	63	2,4
	Pflichtschule	1.300	51,7	1.272	48,4
	Lehre	915	36,4	1.107	42,1
	Höhere/Mittlere Schulen	141	5,6	149	5,7
	Hochschule	22	0,9	28	1,1
<b>Oberösterreich</b>	<b>Gesamt</b>	<b>5.577</b>	<b>100%</b>	<b>8.295</b>	<b>100%</b>
	ohne Abschluss	47	0,8	33	0,4
	Pflichtschule	2.752	49,3	3.127	37,7
	Lehre	2.402	43,1	4.253	51,3
	Höhere/Mittlere Schulen	379	6,8	749	9
	Hochschule	41	0,7	130	1,6

Quelle: Eigene Darstellung nach AMS Österreich Online-Arbeitsmarktdaten

Nach Branchen betrachtet, sind rund 50 bis 60% der gemeldeten offenen Stellen dem Hotel- und Gaststättenwesen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zuzuordnen. Rund 20 bis 25% stammen schwerpunktmäßig aus der Industrie (v. a. Sachgütererzeugung und Baugewerbe).

## 5 Ergebnisse der Online-Befragung

### 5.1 Migrationsmotive, Bewertung der Arbeits- und Lebensbedingungen

#### 5.1.1 Migrationsmotive

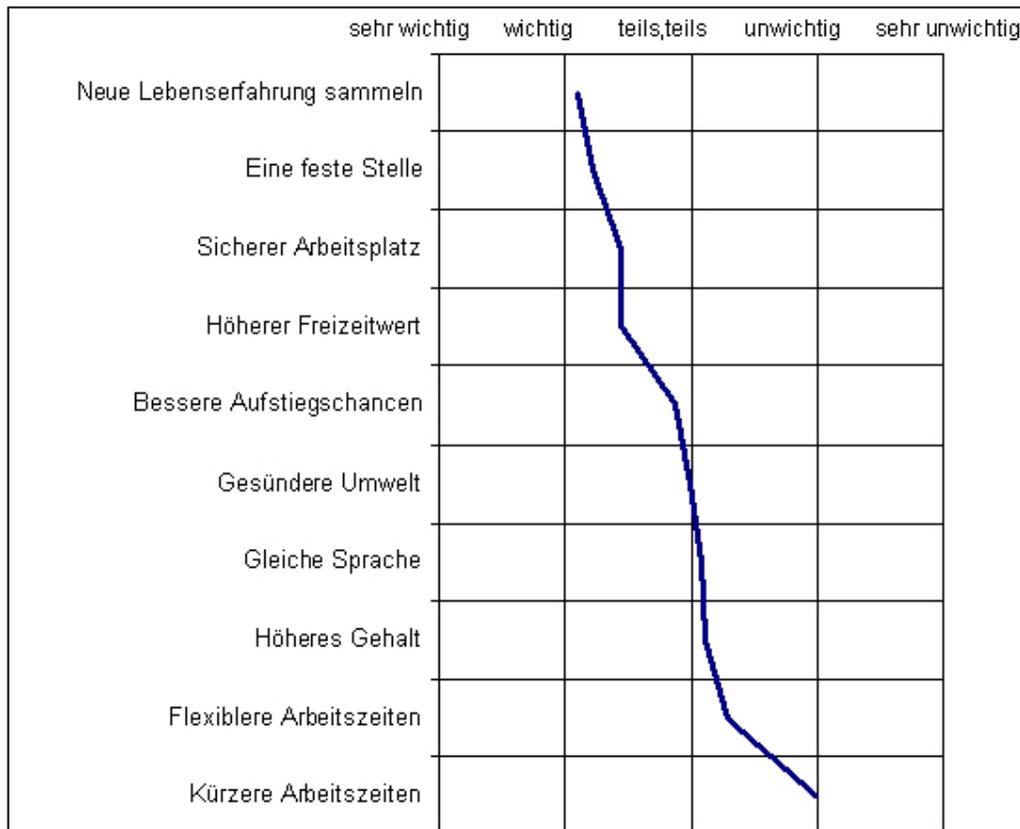
Die Erfassung von Migrationsmotiven und deren Quantifizierung und Interpretation stellt eine schwierige Aufgabe dar. Wie im theoretischen Teil beschrieben, werden Migrationsentscheidungen von Individuen oder Entscheidungseinheiten je nach wissenschaftstheoretischer Ausrichtung durch viele unterschiedliche Einflussvariablen (z. B. ökonomische Faktoren, soziale Bindungen, Zwänge, Attraktivität) mehr oder weniger stark beeinflusst. Auch die Wahrnehmung und die Bewertung dieser Einflussfaktoren können je nach persönlichen Merkmalen der Wandernden sehr unterschiedlich sein. Nach FRANZ müssen mit Hilfe von Befragungen gewonnene Daten zu Wanderungsmotivuntersuchungen kritisch hinterfragt werden, da

- durch die Vorgabe globaler Antwortmöglichkeiten differenzierte Motivstrukturen nicht zu ermitteln sind,
- durch die Vorgabe eines Motivkatalogs die Erklärungsfähigkeit bestimmter Motive bereits vorausgesetzt wird, ohne dass diese Annahmen überprüft werden
- und man nicht voraussetzen kann, dass die befragten Personen sich ihrer Motive überwiegend bewusst sind (Vgl. FRANZ 1983, S. 76).

Deshalb wurde die Frage 32 (siehe Anhang) so gewählt, dass die Befragten zehn vorgegebene Items gewichten konnten, um deren Intensität messen zu können. In Frage 33 wurde eine offene Frageform gewählt, bei der die befragten Personen alternative Gründe für die Arbeitsaufnahme in Österreich angeben konnten. Von den 280 Befragten geben knapp die Hälfte (135) weitere Gründe für die Arbeitsaufnahme in Österreich an, was für eine differenzierte Motivstruktur spricht.

Die folgende Abbildung zeigt zehn vorgegebene Motive, geordnet nach ihrer Wichtigkeit für die Befragten.

Abb. 17 Migrationsmotive der Befragten nach persönlicher Wichtigkeit



Quelle: Eigene Erhebung

Mit einem Mittelwert von 2,1 (1=sehr wichtig und 5= sehr unwichtig) hat das Sammeln neuer Lebenserfahrung eine große Bedeutung für viele Migranten aus Deutschland.

Danach folgen eine feste Stelle und ein sicherer Arbeitsplatz mit Werten von 2,22 bzw. 2,44. Bei Personen, die vor der Arbeitsaufnahme in Österreich arbeitslos waren, und bei Frauen ist das Motiv der festen Stelle mit 2,0 bzw. 2,07 stärker ausgeprägt.

Eine feste Größe stellt auch der höhere Freizeitwert (2,45) dar. Auffallend hoch ist dieser Wert im Bundesland Tirol mit 2,11 im Gegensatz zu Oberösterreich mit 2,77.

Hierzu einige aussagekräftige Statements von Befragten, die in Tirol arbeiten:

„Optimale Verbindung von Freizeitmöglichkeiten und Beruf“.

„Wollte immer schon mal in den Bergen leben!“.

„Ich bin wegen des Snowboardens auf die Idee gekommen, mir einen Job in Österreich zu suchen“.

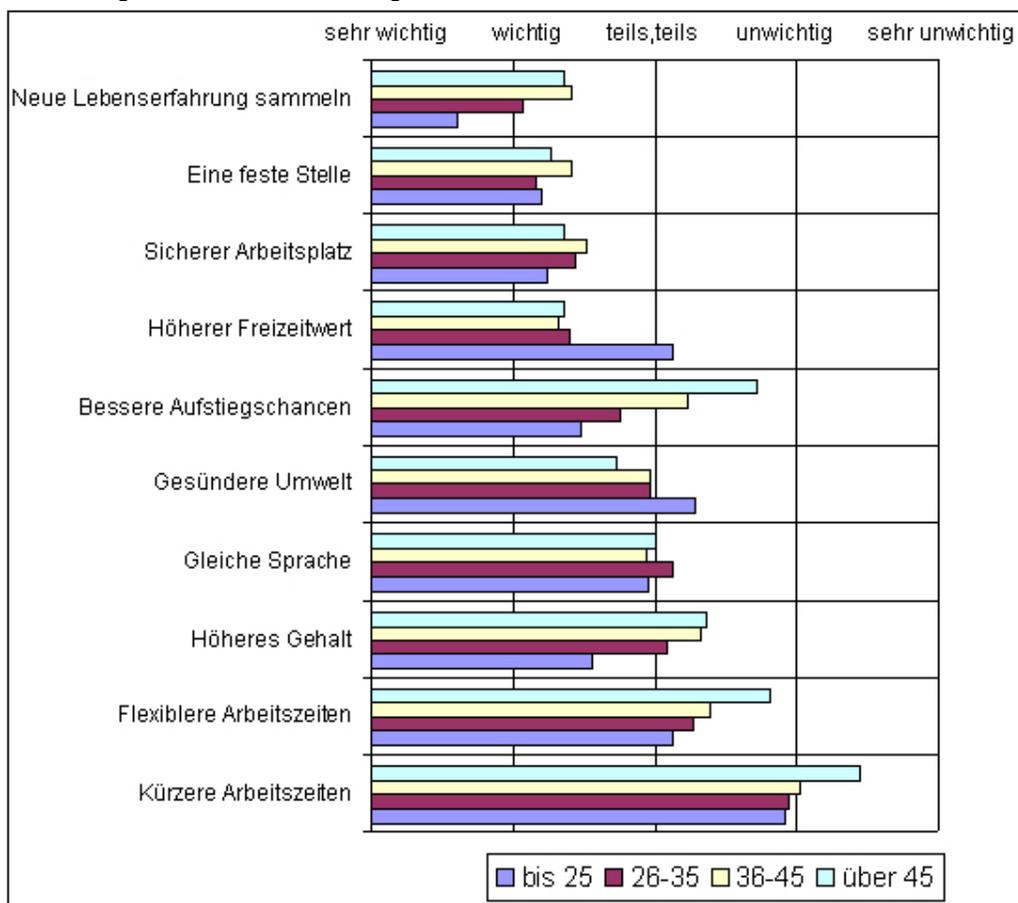
„Lebensqualität – Berge“.

Relativ unentschieden sind die Befragten bei den Motiven bessere Aufstiegschancen, gesündere Umwelt und gleiche Sprache.

Weniger bedeutend sind ein höheres Gehalt und flexiblere Arbeitszeiten. Deutlich abgeschlagen sind kürzere Arbeitszeiten, was wohl damit zusammenhängen könnte, dass die Zahl der durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitsstunden in Österreich mit 37,5h deutlich höher ist als die in Deutschland mit 34,5h<sup>36</sup>.

Wenn man die Migrationsmotive mit dem Alter der Befragten in Zusammenhang bringt, lassen sich hierbei deutliche Unterschiede ablesen, wie die folgende Abbildung zeigt.

Abb. 18 Migrationsmotive der Befragten nach Alterskohorten



Quelle: Eigene Erhebung

Die Sammlung neuer Lebenserfahrung als Motiv für die Arbeitsaufnahme verliert mit dem Alter an Bedeutung. Während in der Altersgruppe der bis 25-jährigen diesem Motiv mit einem Mittelwert von 1,60 eine große Rolle zukommt, verliert dieses in den höheren Altersgruppen an Gewicht.

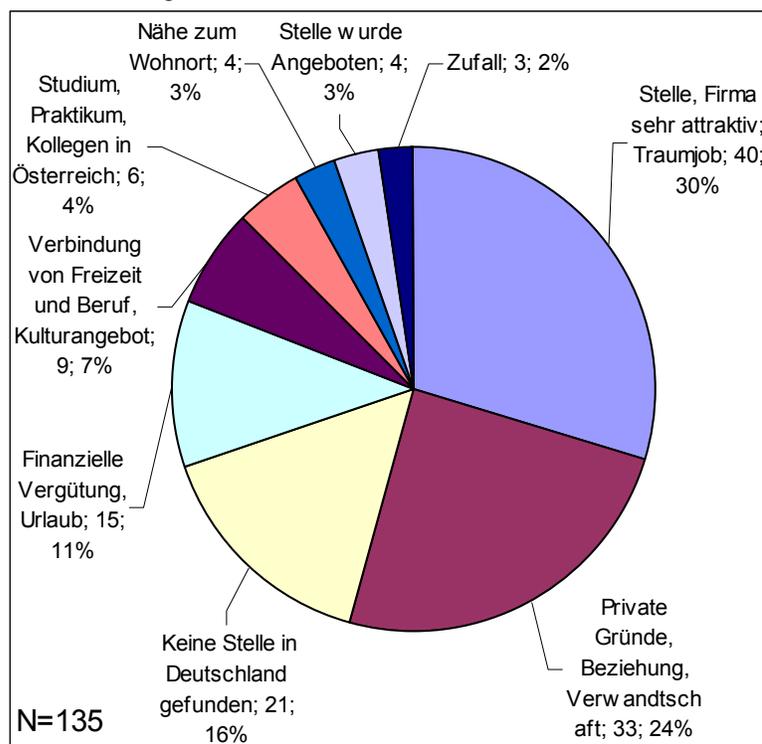
<sup>36</sup> STATISTISCHES BUNDESAMT 2006, S. 26

Bei den Jüngeren sind der höhere Freizeitwert oder die gesündere Umwelt weniger bedeutend als bei den Älteren. Dafür beeinflusst die Aussicht auf ein höheres Gehalt die Wanderungsentscheidung dieser Gruppe stärker.

Bei der festen Stelle, dem sicheren Arbeitsplatz und der gleichen Sprache lassen sich keine signifikanten altersspezifischen Unterschiede feststellen.

Wie bereits erwähnt, gaben knapp die Hälfte (135) der 280 Befragungsteilnehmer weitere Motive für die Arbeitsaufnahme in Österreich zusätzlich zu den zehn Vorgegebenen an.

Abb. 19 Sonstige Motive für die Arbeitsaufnahme in Österreich



Quelle: Eigene Erhebung

Rund 30% (40) der 135 Personen gaben als sonstiges Motiv an, dass die Stelle bzw. die Firma sehr attraktiv gewesen ist. Rund 80% (32) dieser Personen gehören zur Gruppe der Ingenieure, Techniker, Konstrukteure und zu der Gruppe der Berater, Manager, Dipl. Kaufleute und Betriebswirte. Dreiviertel davon sind Männer. Außerdem fällt auf, dass nur rund ein Viertel dieser Personen bei der Wahl ihres Wunscharbeitslandes auf Deutschland oder Österreich fixiert sind (siehe Anhang „Online-Fragebogen“ Frage 29).

Hierzu einige treffende Statements der Befragten, die für diese Interpretation sprechen:

*„Weil KTM nun mal in Österreich residiert - weil es in Deutschland nichts ansatzweise Vergleichbares gibt“.*

*„Absolute Topfirma im Bereich Ingenieurholzbau“.*

*„Führende Firma in der Schweißbranche. Wollte in die Entwicklung neuer Schweißprozesse, bzw. -systeme. Die wenigen Firmen, die hier weltweit in Frage kommen, sind an einer Hand abzuzählen.“*

Knapp ein Viertel (33) der 135 Personen gaben private Gründe, Partnerschaften oder Verwandtschaftsbeziehungen als Motiv an. Rund 30% der Frauen, die sonstige Motive angeben, wählten dieses Item. Bei den Männern sind es nur 20%.

Einige nehmen für eine Partnerschaft auch berufliche Nachteile in Kauf, wie eine Mediengestalterin berichtet:

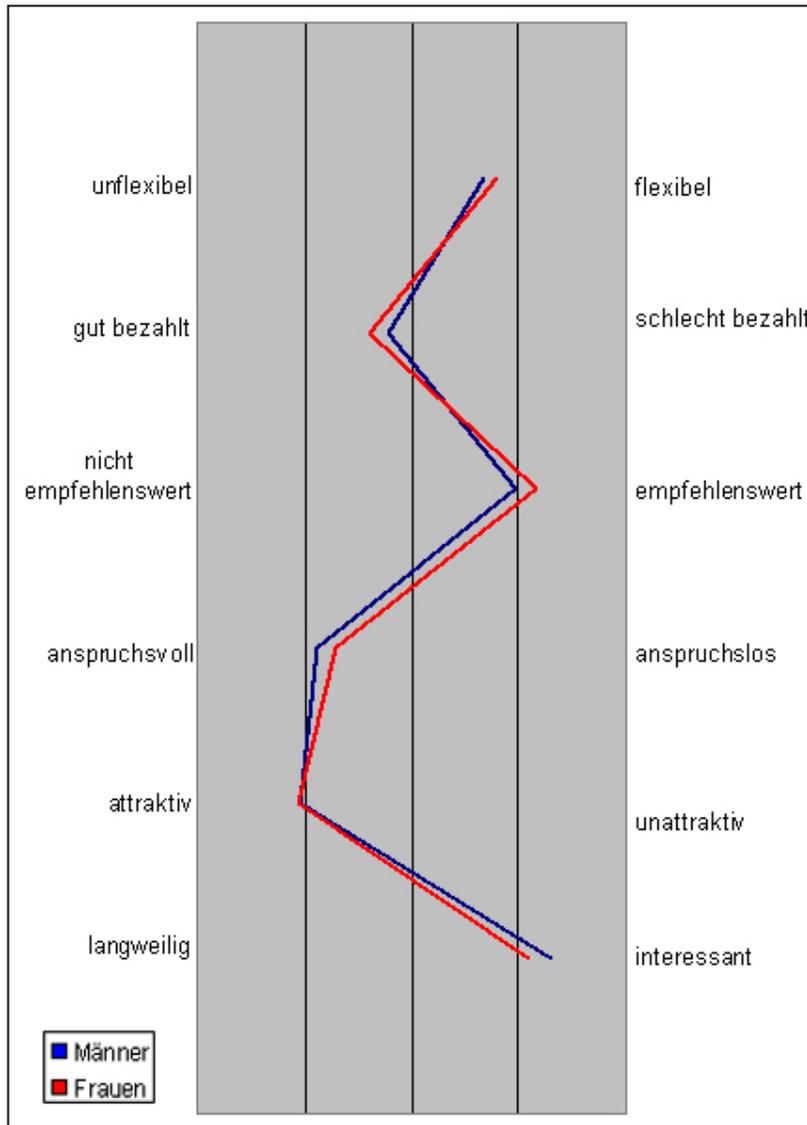
*„Ich habe 1,5 Jahre eine Fernbeziehung geführt. Ich bin wegen meines Freundes hier und habe in Hamburg einen besser bezahlten, flexibleren, festen Job aufgegeben um hier zu wohnen“.*

Erwähnenswert sind noch die Motive „keine Stelle in Deutschland gefunden“ (21), „finanzielle Vergütung und mehr Urlaub“ (15) und „Verbindung von Freizeit und Beruf und das Kulturangebot“ (9).

### 5.1.2 Bewertung der Arbeitsbedingungen

In Frage 18 sollte die Einstellung der Befragten zum Arbeiten in Österreich mit Hilfe von gegensätzlichen Eigenschaftspaaren, dargestellt in Form eines Polaritätsprofils, gemessen werden.

Abb. 20 Bewertung der Arbeitsbedingungen in Österreich nach Geschlecht

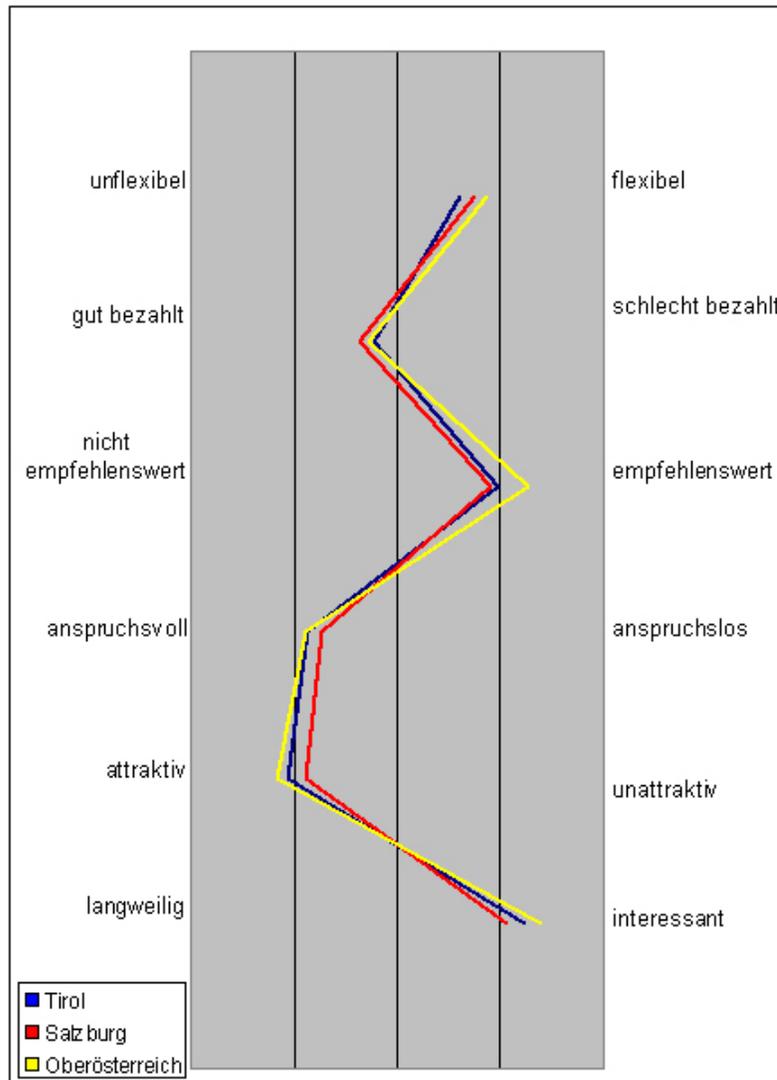


Quelle: Eigene Erhebung

Insgesamt kann die Arbeitssituation für Deutsche in Österreich als sehr gut bezeichnet werden. Große Zustimmung erhalten die Eigenschaften interessant, empfehlenswert, attraktiv und anspruchsvoll. Stärker Richtung Mittelwert tendieren die Eigenschaftspaare gut bezahlt-schlecht bezahlt und flexibel-unflexibel. Männer empfinden die Arbeit etwas interessanter und anspruchsvoller, Frauen hingegen würden Arbeiten in Österreich mehr empfehlen und finden ihre Arbeit etwas besser

bezahlt als die befragten Männer. Bei der Sekundärdatenanalyse hat sich bereits herausgestellt, dass die Gehälter in Österreich durchschnittlich niedriger sind als in Deutschland.

Abb. 21 Bewertung der Arbeitsbedingungen in Österreich nach Bundesländern



Quelle: Eigene Erhebung

Im Bundesländervergleich wird Oberösterreich tendenziell am besten bewertet. Tirol befindet sich ungefähr in der Mitte. Salzburg liegt, abgesehen von der Bezahlung, meist hinter den anderen beiden Bundesländern.

Dies kann jedoch auch stark mit der Branchenstruktur der Befragten zusammenhängen, da vor allem die Bewertung der Arbeitsbedingungen durch die Industriebeschäftigten besonders positiv ausfällt. In Salzburg sind fast 70% der Befragten im Dienstleistungssektor tätig.

Nach Branchen wird beim Eigenschaftspaar interessant-langweilig das Holzgewerbe mit einem Mittelwert von 1,43, das Baugewerbe mit 1,47 und die Chemie und Pharmaindustrie mit 1,53 als besonders interessant empfunden. Schlusslicht dieser Kategorie bildet die öffentliche Verwaltung und Verkehr mit einem Wert von 2,11 und der Einzel- und Großhandel mit 2,29.

Bezüglich der Attraktivität stehen das Holzgewerbe (1,61), der Bereich Kultur, Sport und Tourismus (1,70) und die Sparte Textil, Design, Mode, Schmuck, Kristallglas (1,72) ganz vorne. Als weniger stark attraktiv wird der Einzel- und Großhandel (2,36) empfunden.

Als besonders anspruchsvoll bezeichnen Beschäftigte der Holzindustrie (1,43) und aus dem Bereich Kultur, Sport und Tourismus (1,9) ihre Arbeit. Das Hotel- und Gaststättengewerbe (2,34), die öffentliche Verwaltung 2,56 und der Einzel- und Großhandel (2,71) erzielen hier deutlich schwächere Werte.

Als empfehlenswert wird vor allem die Holzindustrie, der Bereich Consulting, Finanzen, Werbung (1,76), das Baugewerbe (1,81) und das Hotel- und Gaststättengewerbe 1,82 empfunden. Weniger stark empfehlen Beschäftigte aus der Chemie- und Pharmaindustrie (2,47) das Arbeiten in Österreich.

Als relativ gut bezahlt empfinden die Befragten aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe (2,14), dem Gesundheitswesen (2,31) und aus der Sparte Kultur, Sport und Tourismus (2,33) ihre Arbeit und als schlechter bezahlt einige Personen aus der IT-Branche (3,07) und der öffentlichen Verwaltung und dem Verkehr (3,11).

Ein Hotelbetriebswirt unterstreicht: *„Besseres Gehalt (Tarif), 13. und 14. Monatsgehalt - Beruf ist erheblich besser angesehen - Aufstiegschancen - Qualität der Dienstleistung ist besser“*.

Auch eine Krankenschwester meint: *„Viele Vorteile als Arbeitnehmer, 5 Wochen Urlaub, Überstunden werden ausgezahlt wenn man möchte oder Zeitausgleich. 13. Monatsgehalt. Mehr Personal, Arbeit ist qualitativ hochwertiger“*.

Nach Berufsgruppen ausgewertet, halten vor allem Ingenieure, Techniker und Konstrukteure ihre Arbeit in Österreich für interessant, attraktiv, anspruchsvoll und empfehlenswert.

In Frage 29 sollten die Befragungsteilnehmer das Statement „die Arbeitsmarktlage in Österreich ist besser als in Deutschland“ bewerten (Trifft stark zu =1; Trifft überhaupt nicht zu=5).

Mit einem Mittelwert von 1,99 wird die Arbeitsmarktlage in Österreich deutlich besser eingeschätzt als die in Deutschland. Oberösterreich erzielte dabei einen Wert von 1,8, Tirol 2,0 und Salzburg 2,2.

Nach Branchen differenziert wird die Arbeitsmarktlage im Bereich Consulting, Finanzen und Werbung (1,67), im Baugewerbe (1,71) und in der IT-Branche in Österreich deutlich besser eingeschätzt. Weniger stark stimmen diesem Statement Beschäftigte im Bereich Hochschulen, Forschung und Wissenschaften (2,34) zu.

Ein ähnliches Bild bestätigt die Auswertung nach Berufsgruppen, wonach die Gruppe der Berater, Manager, Dipl. Kaufleute und Betriebswirte (1,73) und Informatiker, IT-Entwickler, EDV und Mediengestalter (1,82) die Arbeitsmarktlage in Österreich besser bewertet, als die in Deutschland.

Ein Diplombetriebswirt eines Reiseveranstalters meint hierzu: *„Die Gesetzeslage für Arbeitnehmer in Deutschland, die Amerikanisierung des Arbeitsmarktes in Deutschland und das soziale System sind deutlich schlechter“.*

Auffallend häufig wird die Arbeitsmarktlage im deutschen Hochschulbereich kritisiert:

*„Schlechte Lage für Wissenschaftler in D, v. a. an der Uni (TVÖD)“.*

*„Schwierigkeiten der Arbeitssuche im Hochschulbereich in Deutschland“*

*„Salzburg ist die nächste Großstadt von meiner Heimat aus. Wissenschaftliche Tätigkeit auf dem Land gibt es nicht, andere Option wäre München, aber das ist für einen Landbewohner zu groß“.*

*„Arbeitsmarktsituation für WissenschaftlerInnen in Deutschland, speziell Norddeutschland“.*

*„Es gibt in D keine entsprechenden Stellen. Das deutsche akademische System ist zu rigide und unflexibel“.*

Eine weiteres Statement in Frage 29 war: „Ich glaube, dass ich einen sicheren Job habe“.

Rund 39% (108) der Befragten geben an, dass dies vollkommen zutrifft und gut 43% (120) sagen, dass dies zutrifft. Lediglich 13% (35) geben an, dass dies teilweise zutrifft und nur 4% bzw. 2% sagen, dass dies nicht bzw. überhaupt nicht zutrifft.

Die größte Jobsicherheit herrsche nach Meinung der befragten Personen vor allem im Bundesland Oberösterreich (1,77). Salzburg und Tirol erreichen einen Wert von 1,91 bzw. 1,98.

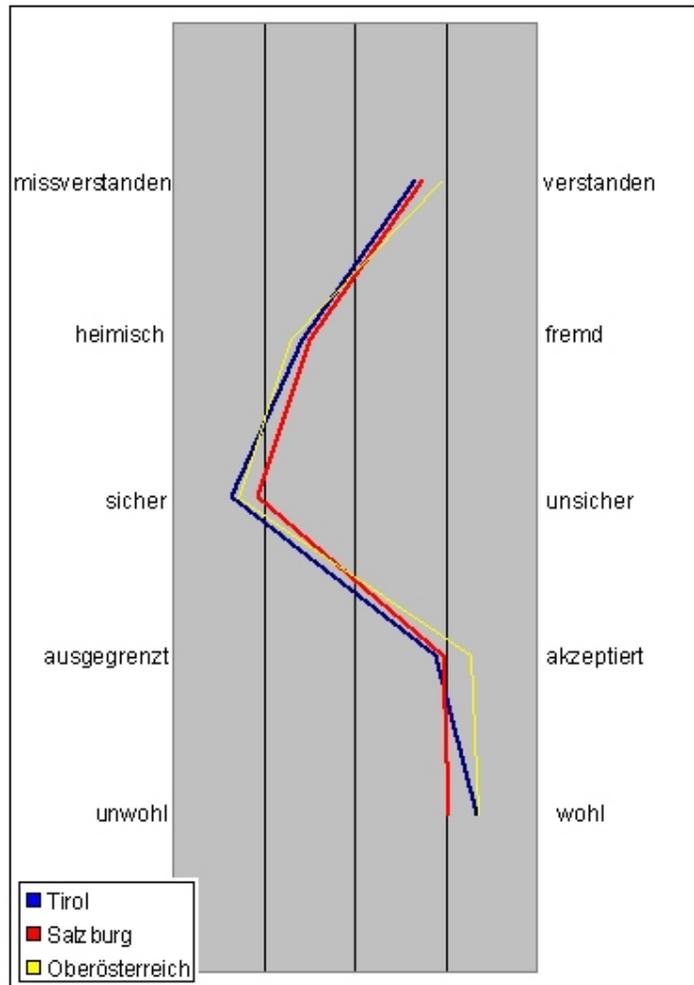
Die Berufsgruppe der Ingenieure, Techniker und Konstrukteure bezeichnet ihren Job mit einem Wert von 1,48 am sichersten. Danach kommen die Informatiker, IT-Entwickler, EDV und Mediengestalter (1,75) und die Angestellten im Hotel- und Handel (1,77). Die Gruppe mit der geringsten Jobsicherheit sind nach eigener Meinung die Forscher, Wissenschaftler und Hochschullehrer mit einem Mittelwert von 2,73. Dies hängt wohl auch mit der Tatsache zusammen, dass 21 von den 33 Befragten dieser Gruppe nur einen befristeten Arbeitsvertrag besitzen.

Nach Branchen betrachtet bezeichnen die Gruppen der Befragten aus der Holzindustrie (1,29), dem Maschinenbau, Fahrzeugbau, Metall- und Elektroindustrie (1,53), aus dem Baugewerbe (1,62) und aus dem Hotel- und Gaststättenwesen (1,72), dass ihre Jobs am sichersten sind. Analog zu der vorher erwähnten Berufsgruppe schätzen die Beschäftigten im Bereich Hochschulen, Forschung und Wissenschaften mit einem durchschnittlichen Wert von 2,58 ihre Arbeitsstelle etwas weniger sicher ein.

### 5.1.3 Bewertung der Lebensbedingungen

Ähnlich der Bewertung der Arbeitssituation durch die deutschen Erwerbstätigen fällt auch die Bewertung der Lebensbedingungen in Oberösterreich am besten aus (Frage 19). Dies kommt vor allem bei den Eigenschaftspaaren verstanden-misverstanden, heimisch-fremd, akzeptiert-ausgegrenzt und wohl-unwohl zum Ausdruck. Nach Geschlecht betrachtet gibt es hier keine relevanten Unterschiede.

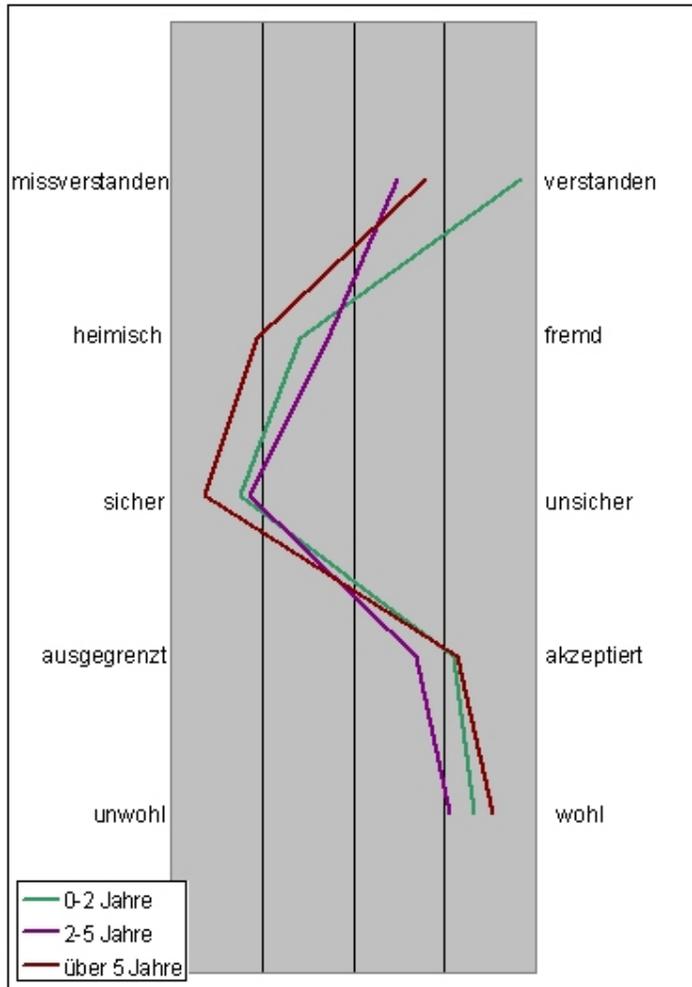
Abb. 22 Bewertung der Lebensbedingungen nach Bundesländern



Quelle: Eigene Erhebung

Sehr interessante Ergebnisse liefert die Bewertung der Lebensbedingungen, wenn man diese mit der Wohndauer in Zusammenhang bringt, wie die folgende Abbildung zeigt.

Abb. 23 Bewertung der Lebensbedingungen in Österreich nach der Wohndauer



Quelle: Eigene Erhebung

Je nach Dauer des Wohnens werden die Lebensbedingungen recht unterschiedlich beurteilt. Personen, die erst seit höchstens zwei Jahren in Österreich leben, fühlen sich sehr verstanden, akzeptiert und wohl. Nach zwei bis fünf Jahren fühlen sich die Befragten weniger stark verstanden, weniger stark heimisch, weniger stark sicher, weniger stark akzeptiert und weniger wohl. Die Befragten, die seit über fünf Jahren in Österreich wohnen, fühlen sich am heimischsten, am sichersten, am akzeptiertesten und am wohlsten. Dieses Ergebnis kann möglicherweise so interpretiert werden, dass Personen, die erst seit kurzer Zeit in Österreich leben, ihre Lebenssituation recht positiv bewerten. Nach ein paar Jahren im fremden Land schätzen Personen ihre Lebenslage vielleicht „realistischer“ ein. Möglicherweise kommt bei einigen Personen das Gefühl von Heimweh auf oder sie haben genug an Lebenserfahrung

im Ausland gesammelt. Vielleicht fühlen sich einige immer noch fremd und ausgegrenzt und haben deshalb möglicherweise Rückkehrabsichten<sup>37</sup>.

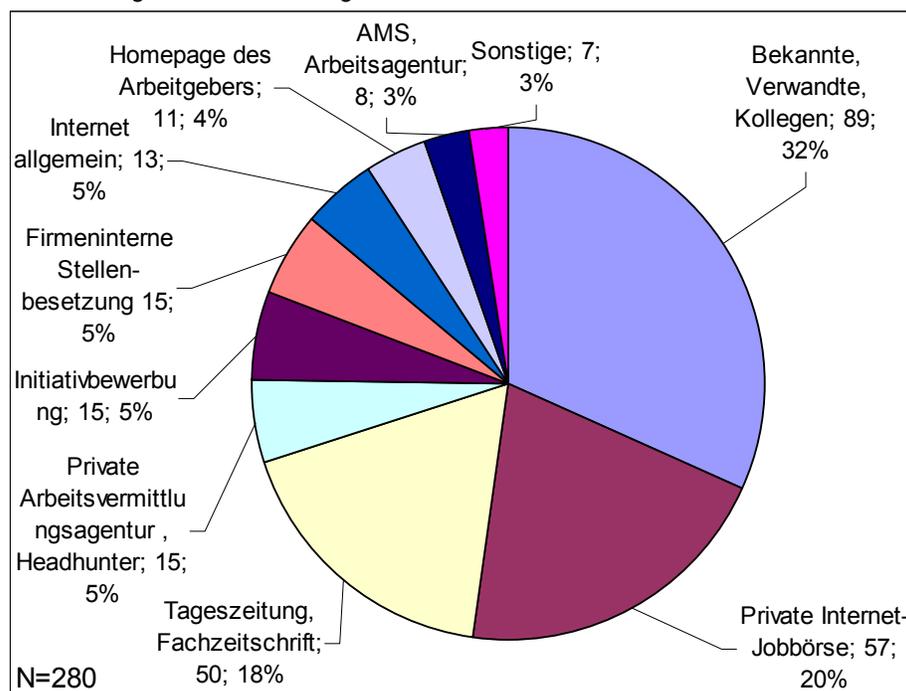
## 5.2 Stellenfindung, Information, Kontakte, Netzwerke

Ein wesentliches Ergebnis der Arbeit soll sein, Erkenntnisse über die Stellenfindung, Informationswege und -möglichkeiten der deutschen Migranten zu gewinnen und dabei die Bedeutung von Migrantennetzwerken herauszuarbeiten.

### 5.2.1 Stellenfindung

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick darüber, wie die Befragten auf die Arbeitsstelle in Österreich aufmerksam wurden.

Abb. 24 Weg der Stellenfindung



Quelle: Eigene Erhebung

Persönliche Kontakte scheinen bei der Stellenfindung eine wichtige Rolle zu spielen. Rund 32% (89) der Befragten gaben an, dass Sie durch Bekannte, Verwandte oder Kollegen auf die Arbeitsstelle in Österreich aufmerksam wurden. Eine weitere wichtige Bedeutung haben außerdem private Internet-Jobbörsen (20%) sowie Tageszeitungen und Fachzeitschriften (18%). Private Arbeitsvermittlungen oder

<sup>37</sup> Vgl. hierzu auch Kapitel 5.3.1; Rund 45% der Befragten und damit mit Abstand die Gruppe mit dem höchsten Anteil an Personen, die die Absicht haben, in absehbarer Zeit nach Deutschland zurückzukehren sind Personen, die seit zwei bis vier Jahren in Österreich leben.

Headhunter, Initiativbewerbungen, firmeninterne Stellenbesetzungen und das Internet allgemein waren zu je 5% beteiligt und 4% der Befragten fanden die Stelle über die Homepage des Arbeitgebers. Eine völlig unbedeutende Rolle spielten bei der Gruppe der Befragten die nationalen Arbeitsverwaltungen (AMS Österreich und Bundesagentur für Arbeit Deutschland) mit 3%. Dabei kommt wohl zum einen zu Tragen, dass das AMS Österreich nur durchschnittlich 40% aller zu besetzenden Stellen einer Region erfasst und zum Anderen, dass es sich bei den vom AMS angebotenen Stellen zu rund 90% um Stellen mit Pflichtschul- oder Lehrabschluss handelt. Nur rund 11% der Befragten fallen jedoch in diese Bildungsabschlusskategorie.

Innerhalb der Scientific Community, also der Berufsgruppe der Forscher, Wissenschaftler und Hochschullehrer, scheinen Kontakte und Netzwerke bei der Stellenfindung besonders wichtig zu sein. Über die Hälfte dieses Personenkreises wurde durch Bekannte, Verwandte oder Kollegen auf die Stelle in Österreich aufmerksam.

Nach Angaben des AMS Salzburg sind Kontakte auch im Hotel- und Gaststättenbereich sehr wichtig:

*„Aufgrund der vielen gemeinsamen Rekrutierungsmaßnahmen mit den Hotels und Gaststätten hat sich ein so genannter „Selbstläufer“ ergeben. Das heißt, der Arbeitskräftebedarf im Salzburger Land hat sich herumgesprochen und viele deutsche Arbeitskräfte, welche bereits bei uns gearbeitet haben bzw. arbeiten, nehmen Verwandte oder Bekannte mit“<sup>38</sup>.*

Bei den 54 Befragten, die vor der Arbeitsaufnahme in Österreich arbeitslos gewesen sind, ist der Anteil der Personen, die ihre Stelle über private Internet-Jobbörsen gefunden haben, mit 46% (25) deutlich höher als der Anteil der Personen, die ihre Stelle über Bekannte, Verwandte oder Kollegen gefunden haben mit 18% (10).

Wenn man die Art der Stellenfindung nach dem Alter betrachtet, fällt auf, dass das Internet mit zunehmendem Alter an Bedeutung verliert. Während bei den unter 35-jährigen 34% ihre Stelle mit Hilfe des Internets (private Internetjobbörsen, Homepage des Arbeitgebers, Internet allgemein) fanden, fällt dieser Anteil bei den über 35-jährigen mit 16% deutlich geringer aus. Bei den über 35-jährigen sind vor allem Tageszeitungen und Fachzeitschriften (40%) und Bekannte, Verwandte und Kollegen (30%) bei der Stellenfindung am wichtigsten.

---

<sup>38</sup> Gespräch mit EURES-Beraterin vom AMS Salzburg

In Frage 9 wurde nach dem Vorgehen bei der Migration gefragt, ob die Person zuerst eine Stelle in Österreich gefunden hat und dann umgezogen ist oder ob die Person zuerst nach Österreich gezogen ist und dann eine Stelle gesucht hat.

Von den 245 Befragten, die in Österreich wohnen, haben rund 93% zuerst eine Stelle in Österreich gefunden und sind dann umgezogen. 24 Personen gaben an, dass sie zuerst nach Österreich gezogen seien und dann eine Stelle gesucht hätten. Erwartungsgemäß geben über 40% (10) dieser 24 Personen private Gründe, Beziehungen oder Verwandtschaft als Wandermotiv an und 60% hatten Freunde, Bekannte und Verwandte vor der Arbeitsaufnahme in Österreich. Jeweils zwei Personen hatten Studien- und Praktikumskontakte bzw. gaben die optimale Verbindung von Freizeit und Beruf als Wandermotiv an. Der Interpretationsspielraum ist hier gering, da die Fallzahl sehr klein ist. Festgehalten werden kann jedoch, dass die Zahl der spekulativen Umzüge von Deutschen nach Österreich insgesamt wohl sehr gering ist.

### **5.2.2 Kontakte und Netzwerke**

Wie im vorherigen Kapitel bereits angesprochen, spielen Kontakte und persönliche Netzwerke bei der Stellenfindung eine wichtige Rolle.

Rund 42% (118) der befragten Personen hatten vor der Arbeitsaufnahme Bekannte, Verwandte oder Freunde in Österreich. Vor allem bei den Migranten und Grenzpendlern aus Bayern ist der Anteil mit über 50% relativ hoch, was vermutlich mit der geographischen Nähe und dem damit verbundenen stärkeren Austausch zwischen Bayern und Österreich (z. B. als Urlaubsziel) in Zusammenhang steht. Bei den Befragten, die aus dem restlichen Bundesgebiet stammen, liegt dieser Anteil nur bei ca. 35%.

Von den befragten Frauen hatten rund 48% vor der Arbeitsaufnahme bereits Kontakte in Österreich. Bei den Männern waren es lediglich 40%.

In Frage 15 sollten die befragten Personen angeben, ob in ihrem Betrieb auch andere Deutsche arbeiten. Sie hatten dabei die Möglichkeit zwischen den Antwortkategorien „ja, viele“, „ja, aber eher wenige“, „nein“ und „ich habe keine Ahnung“ zu wählen.

Die Kategorie „ich habe keine Ahnung“ wurde gar nicht gewählt. Es scheint, dass die Befragten recht gut informiert sind, ob noch andere Landsleute in der gleichen Firma arbeiten.

Rund 49% der Befragten haben das Gefühl, dass sehr viele Deutsche in ihrem Betrieb in Österreich arbeiten, und gut 44% meinen, dass es eher wenige sind.

Rund 7% sagen, dass keine anderen Deutschen in ihrer Firma arbeiten. Diese arbeiten vor allem (18 von 21) bei kleineren Firmen bis 50 Mitarbeitern.

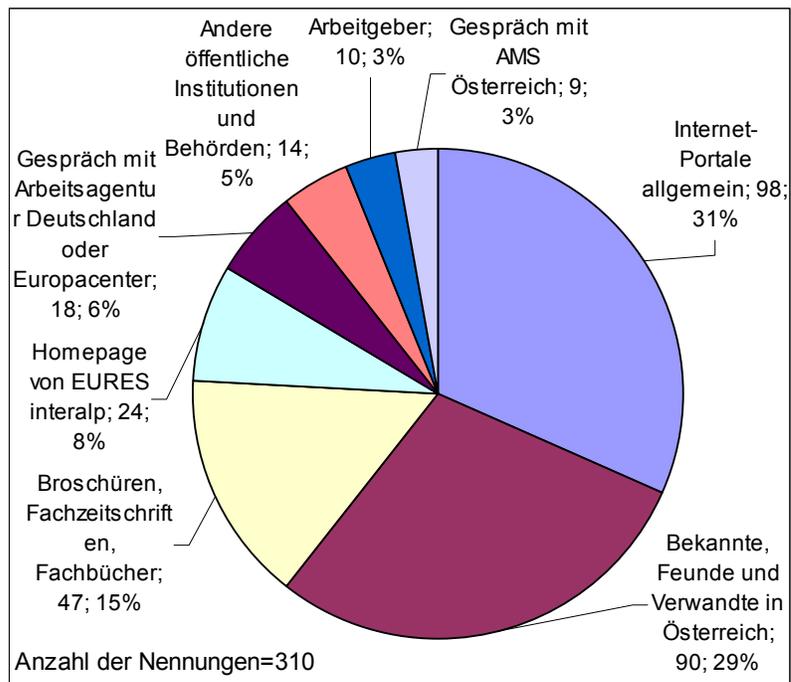
### **5.2.3 Information über Lebens- und Arbeitsbedingungen**

Der verhaltenstheoretische Ansatz der Migrationstheorien (Vgl. Kapitel 2.1.3) lehrt, dass der Grad von Informationen über eine potentielle Zielregion Einfluss auf das Wanderungsverhalten hat.

Die Art der Stellenfindung deutete bereits an, dass Informationen aus erster Hand über persönliche Kontakte sehr wichtig sind. In die selbe Richtung weisen die Ergebnisse von Frage 30. Hier konnten die Befragten angeben (Möglichkeit der Mehrfachnennung), ob und wie sich jene vor der Arbeitsaufnahme in Österreich über Lebens- und Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeits- und Sozialrecht, Steuern, Kranken- u. Arbeitslosenversicherung) in Österreich erkundigt haben.

Rund zwei Drittel (185) der 280 Befragten haben sich vor der Arbeitsaufnahme in Österreich über Lebens- und Arbeitsbedingungen erkundigt und ein Drittel (95) gibt an, sich vorher nicht kundig gemacht zu haben.

Abb. 25 Nutzung von Informationsmöglichkeiten über Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich  
(Anteil der Häufigkeit der Nennung an der Gesamtzahl der Nennungen in %)



Quelle: Eigene Erhebung

Das Internet wurde am häufigsten genannt, was demzufolge dessen große Bedeutung als Informationsmedium herausstellt. Männer nutzen diese Möglichkeit mit 56% etwas häufiger als Frauen mit 47%.

Fast ebenso wichtig wie das Internet scheinen Informationen von Bekannten, Verwandten oder Freunden in Österreich zu sein. Rund 72% der Personen, die vor der Arbeitsaufnahme Kontakte in Österreich hatten, informierten sich bei diesen über die dortigen Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Mit einem Anteil von 15% (47) sind außerdem Broschüren, Fachzeitschriften und Fachbücher erwähnenswerte Informationsmedien, welche häufiger von Männern (31%) als von Frauen (14%) in Anspruch genommen werden.

Auf der Homepage der Grenzpartnerschaft EURES interalp ([www.eures-interalp.org](http://www.eures-interalp.org)) werden einige Informationen (z. B. Grenzgängerbroschüre) über Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich angeboten. Rund 13% (24) der 185 Befragten, die sich vorher informiert haben, nutzten dieses Angebot.

Rund 10% (18) haben sich vorher unter anderem bei der Arbeitsagentur in Deutschland oder Europaservice erkundigt. Zwei Drittel (12) dieser Personen waren arbeitslos, bevor sie in Österreich arbeiteten.

Alternative, aber wenig genutzte Informationsmöglichkeiten stellen andere öffentliche Institutionen und Behörden<sup>39</sup>, der Arbeitgeber und das AMS Österreich dar.

### **5.3 Integration, Remigrations- und Verbleibabsichten und Remigrationsmotive**

#### **5.3.1 Integration, Remigrations- und Verbleibabsichten**

Die Frage der Integration von Migranten stellt gerade in den letzten Jahren europaweit ein stark diskutiertes Thema dar. Schwierig ist es aber, das Phänomen als solches zu messen. Ein Deutscher, der in Österreich arbeitet, entspricht aufgrund der gemeinsamen Sprache und der äußeren Erscheinung, wohl nicht dem typischen Bild eines Migranten. Jedoch lässt sich, nicht zuletzt durch die gebräuchliche Titulierung der Deutschen mit dem Begriff „Piefke“, eine gewisse Distanz beider Nationalitäten vermuten<sup>40</sup>. Das Thema Integration stellt zwar nicht den Forschungsschwerpunkt dieser Arbeit dar, jedoch besteht ein möglicher Zusammenhang zwischen Integration und Remigrations- und Verbleibabsichten der Migranten, um die es im folgenden Kapitel geht.

Erste Ergebnisse hierzu lieferte bereits das Kapitel 5.1.3. Hier konnte festgestellt werden, dass die Deutschen sich in Österreich insgesamt recht wohl und sicher und etwas schwächer ausgeprägt akzeptiert, verstanden und heimisch fühlen.

Personen, die seit über fünf Jahren in Österreich leben, fühlen sich am wohlsten, am heimischsten und am sichersten.

In Frage 31 sollten die Personen angeben, ob ihr Freundes- und Bekanntenkreis in Österreich überwiegend aus Deutschen, Österreichern oder aus einer Mischung von beiden besteht. Rund 16% (46) gaben an, dass es sich überwiegend um Deutsche handle, 33% (91) sagten, dass es überwiegend Österreicher sind und 50% (140) meinten, dass ihr Freundeskreis aus beiden Nationalitäten bestände. Mit der Wohndauer verändert sich auch die Zusammensetzung des Freundes- und Bekanntenkreises. Der Anteil derjenigen, die überwiegend deutsche Freunde und Bekannte haben, wird mit der Wohndauer geringer, und der Anteil derer, die überwiegend Österreicher haben, wächst. Folglich scheint die Integration von Deutschen und Österreichern, hinsichtlich sozialer Kontakte, mit der Wohndauer zuzunehmen.

---

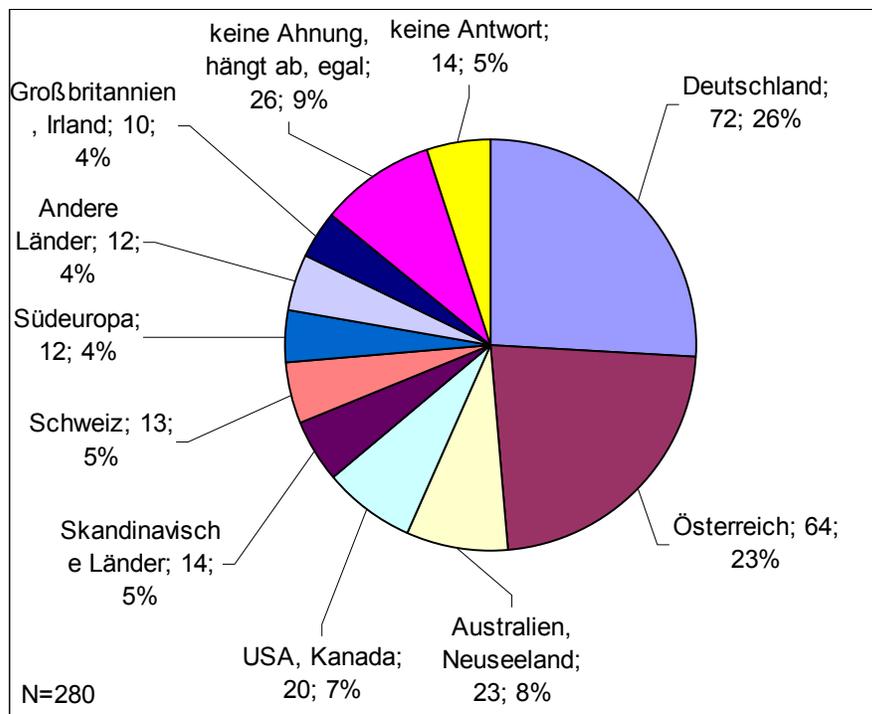
<sup>39</sup> Genannt wurden in erster Linie Finanzämter, Krankenkassen und Arbeitskammern

<sup>40</sup> Auf der folgenden Internetseite kann eine sehr interessante Diskussion von Deutschen und Österreichern über ihre gegenseitige Sichtweise und den Begriff Piefke nachgelesen werden : <http://www.pepilog.de/artikel/piefke.htm>

Auffallend hoch ist der Anteil der Befragten, die überwiegend Kontakte zu Deutschen pflegen, bei Beschäftigten im Hotel- und Gaststättenbereich. Gut 35% der Personen dieser Branche haben größtenteils Kontakt zu Deutschen und nur 17% verstärkt zu Österreichern. Dies bestätigt möglicherweise die Aussage der EURES-Beraterin des AMS Salzburg, dass in dieser Branche bei den Deutschen rege Kontakte und Netzwerke untereinander bestehen würden.

In Frage 29 hatten die Befragten die Möglichkeit, ein Land anzugeben, in dem sie am liebsten arbeiten würden.

Abb. 26 Wunscharbeitsland der Befragten



Quelle: Eigene Erhebung

Rund 26% (72) nannten Deutschland als das Land, in dem sie am liebsten arbeiten würden und 23% (64) entschieden sich für Österreich. Insgesamt sind nur rund 50% der Migranten prinzipiell auf Deutschland und Österreich fixiert. Gut 35% der Befragten geben andere Länder bzw. Regionen an. In wie weit hier jedoch Wunsch und Realisierungsmöglichkeit (v. a. bei sehr großen Entfernungen, wie z. B. Australien/Neuseeland und USA/Kanada) auseinander liegen, da die monetären und nicht-monetären Kosten für eine Wanderung besonders bei großen Entfernungen in der Regel deutlich höher liegen würden als bei der tatsächlich durchgeführten Wanderung nach Österreich, kann leider nicht festgestellt werden.

Zahlreiche Statements belegen, dass oft die Firma oder der Arbeitsort des Lebenspartners und wohl nicht das Land Österreich für die Migrationsentscheidung ausschlaggebend waren:

*„Ausschlaggebend war der Job, nicht das Land. Die Erkenntnis über die positiven Seiten Österreichs kam später.“*

*„Die Entscheidung fiel weitgehend (wenn nicht vollständig) unabhängig von der Tatsache, dass es sich um Österreich gehandelt hat. (Zumal die Grenze nur wenige km entfernt ist.) Der Job und die Attraktivität des Arbeitgebers waren ausschlaggebend. Der Freizeitwert ein nettes Add-On.“*

*„Das Unternehmen, bei dem ich arbeite, hat mich sehr interessiert, und ich wäre (fast) überall in Europa hingegangen, um dort den Job zu machen, den ich nun machen darf“.*

*„Ich wollte unbedingt bei dieser Firma arbeiten = 'Kindheitswunsch'. Deswegen war das Land 'Österreich' eher ein nebensächliches Kriterium - aber in jedem Fall ein netter Pluspunkt 'für' diese Entscheidung“.*

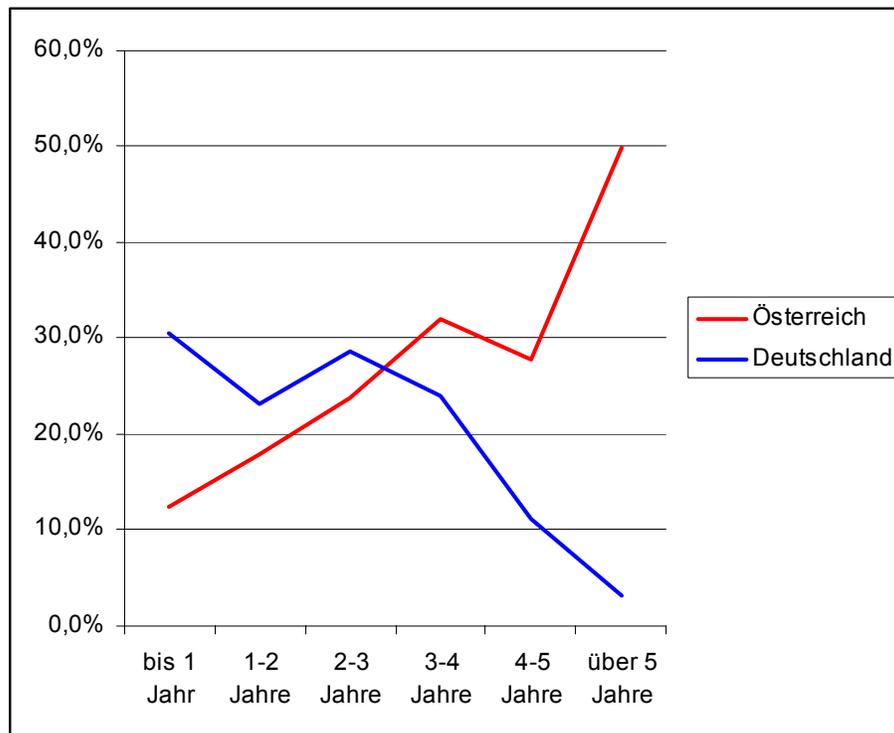
*„Nein. Es gab überhaupt keinen Grund, außer meinen jetzigen Job. Purer Zufall, hätte auch in Deutschland sein können. Ich habe ein interessantes Angebot bekommen und habe es angenommen. Das war's. Das ist Europa :-)“.*

*„Meine Freundin war seit 2 Jahren dort. Wäre auch woanders hingegangen. Es hat sich eben so ergeben“.*

*„Meine jetzige Frau ist Tirolerin und wollte zurück nach Österreich. Also bin ich mitgegangen - habe es aber auch nicht bereut ;-)“.*

Eindeutig festgestellt werden kann, dass mit der Wohndauer in Österreich der Wunsch, in Deutschland zu arbeiten abnimmt, und der Wunsch in Österreich zu bleiben, zunimmt, wie die folgende Abbildung zeigt.

Abb. 27 Wunscharbeitsland Österreich/Deutschland nach Wohndauer in Österreich



Quelle: Eigene Erhebung

Von den Personen, die weniger als ein Jahr in Österreich wohnen, wollen rund 30% in Deutschland arbeiten und nur knapp 13% in Österreich arbeiten, während bei den Personen, die schon über fünf Jahre in Österreich sind, nur noch 3% gerne in Deutschland arbeiten würden.

Von den 35 befragten Grenzpendlern würden lieber 65% in Deutschland einer Tätigkeit nachgehen.

Nach Berufsgruppen betrachtet, bevorzugen Deutschland als Wunscharbeitsland stärker die Gruppe der Ingenieure, Konstrukteure, Techniker, Entwickler und Architekten mit 35% (Österreich 13%) und die Gruppe der medizinischen Berufe, Chemiker und Laboranten mit 43% (Österreich 9%). Aufgrund der geringen Fallzahl von 66 bzw. 21 Personen, die diesen beiden Berufsgruppen zugeordnet werden können, ist dieses Ergebnis jedoch unter starkem Vorbehalt zu sehen.

Die Beschäftigten im Hotel- und Gaststättenwesen sind nur zu einem Drittel auf Deutschland oder Österreich fixiert. Knapp 60% geben andere Länder, v. a. auch außerhalb Europas, als Wunschland an.

Frauen bevorzugen überproportional stark die skandinavischen Länder und die Schweiz, was möglicherweise mit der guten sozialen Absicherung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammenhängt.

Um eine Antwort auf die Frage nach den Rückkehr- und Verbleibabsichten der deutschen Migranten in Österreich geben zu können, sollten die Untersuchungsteilnehmer in Frage 29 die folgenden drei Statements bewerten:

Ich kann mir vorstellen, dauerhaft in Österreich zu bleiben.

Ich kann mir vorstellen, nach Deutschland zurückzukehren, wenn ich eine entsprechende Arbeit finde.

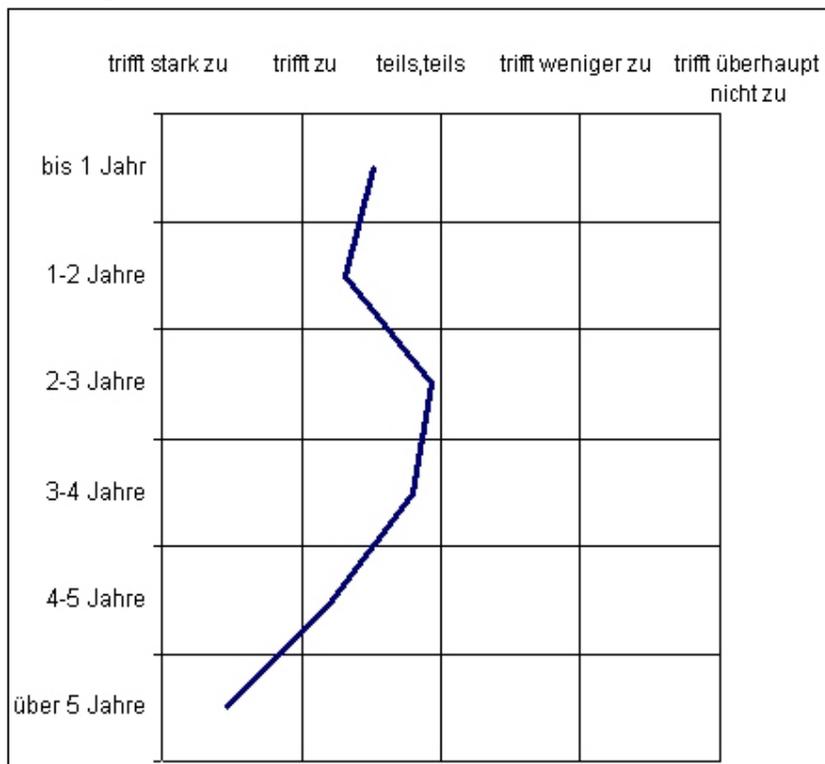
Ich suche gerade nach einer Stelle in Deutschland.

Beim Statement „ich kann mir vorstellen dauerhaft in Österreich zu bleiben“ gaben 58% der 280 Befragten an, dass dies vollkommen zutrifft (31%) bzw. zutrifft (27%). Rund 22% der Personen waren geteilter Meinung und 20% sagten, dass dies nicht (14%) bzw. überhaupt nicht zutrifft (8%). Daraus ergibt sich ein Mittelwert von 2,39. Die Bundesländer Tirol und Oberösterreich erreichen dabei einen leicht überdurchschnittlichen Wert von 2,28 und 2,29 und das Bundesland Salzburg einen Wert von 2,65.

Nach Berufsgruppen kann sich die Gruppe der Informatiker, IT- und Softwareentwickler und Mediendesigner (2,07) stärker vorstellen, dauerhaft in Österreich zu bleiben, und die Gruppe der Angestellten im Hotel- und Handel mit 2,73 weniger.

Die folgende Abbildung beschreibt einen möglichen Zusammenhang zwischen der Wohndauer und der Vorstellung dauerhaft in Österreich zu bleiben.

Abb. 28 Statement: "Ich kann mir vorstellen, dauerhaft in Österreich zu bleiben" nach der Wohndauer der Befragten in Österreich

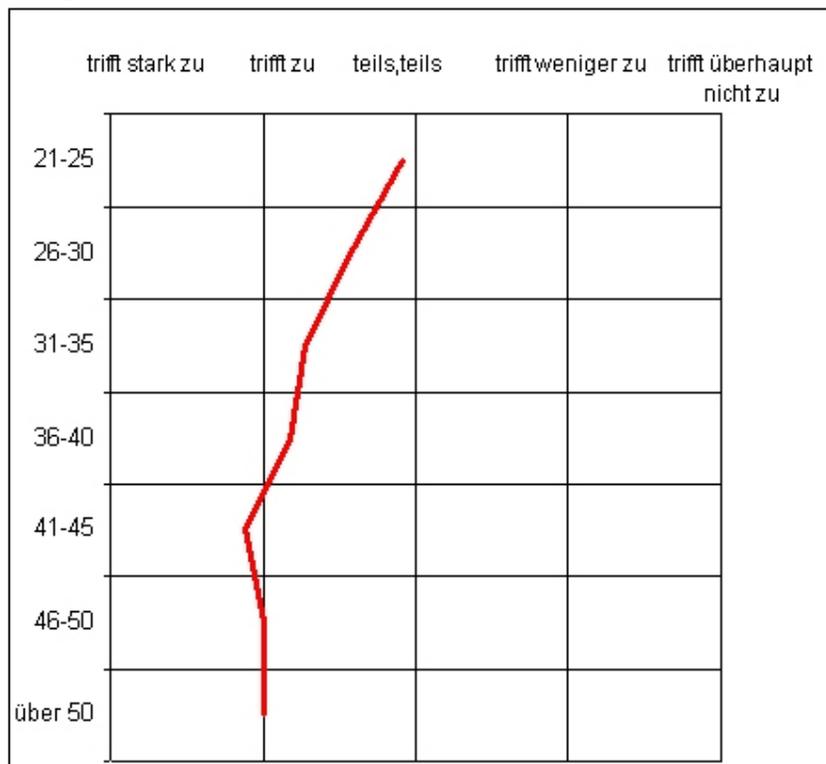


Quelle: Eigene Erhebung

Dieser Zusammenhang kann möglicherweise so interpretiert werden, dass der Anteil der Personen, die sich vorstellen können, dauerhaft in Österreich zu bleiben, in der Gruppe der bis zwei Jahre in Österreich wohnhaften relativ hoch ist. Der Anteil der Personen, die sich nicht vorstellen können, in Österreich zu verbleiben, ist in der Gruppe der Personen, die schon zwei bis vier Jahre in Österreich wohnen deutlich höher. Dies könnte bedeuten, dass nach rund zwei Jahren einige Personen genug Lebenserfahrung gesammelt haben, Heimweh haben oder mit ihrer Situation in Österreich vielleicht unzufrieden sind. Bei den deutschen Migranten, die jedoch schon über vier bzw. über fünf Jahre in Österreich leben und möglicherweise neue soziale Bindungen (Vgl. commitment-Ansatz, Kapitel 2.1.4) eingegangen sind, sinkt der Anteil derjenigen, die sich keinen dauerhaften Verbleib in Österreich vorstellen können. Dieses Ergebnis deckt sich weitestgehend mit den Ergebnissen der Bewertung der Lebensbedingungen (Kapitel 5.1.3).

Mit dem Alter scheint die Sesshaftigkeit der deutschen Migranten in Österreich zuzunehmen, wie die folgende Abbildung zeigt.

Abb. 29 Statement: "Ich kann mir vorstellen, dauerhaft in Österreich zu bleiben" nach dem Alter der Befragten



Quelle: Eigene Darstellung

Außerdem kann beobachtet werden, dass Personen, die im Eigenheim (1,70), mit dem Lebenspartner (2,12) oder mit der Familie (2,15) leben, sich deutlich eher vorstellen können, dauerhaft in Österreich zu bleiben, als Personen, die in Einpersonenhaushalten (2,65) oder Wohngemeinschaften (2,73) leben.

Weiterhin kann festgehalten werden, dass Personen, deren Freundeskreis hauptsächlich aus Österreichern besteht, mit einem Mittelwert von 2,04 sich sehr stark vorstellen können, langfristig in Österreich zu bleiben, im Gegensatz zu Personen mit überwiegend deutschem Freundeskreis (3,20)<sup>41</sup>.

Prinzipiell könnten sich Zwei Drittel (186) der 280 Befragten vorstellen, nach Deutschland zurückzukehren, wenn sie eine entsprechende Arbeit finden würden. Rund 15% (41) können sich eine Rückkehr teilweise vorstellen, weitere 15% (41) sind der Ansicht, dass dies weniger auf sie zuträfe und 4% (12) würden eine Rückkehr, trotz einer entsprechenden Stelle in Deutschland, keinesfalls in Betracht ziehen.

<sup>41</sup> Hier muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Beschaffenheit des Freundes- und Bekanntenkreises in engem Zusammenhang mit der Wohndauer steht.

Vor allem Grenzpendler (Mittelwert 1,66) könnten sich gut vorstellen zurückzukehren, wenn sie eine entsprechende Arbeit finden würden, wohingegen Personen, die schon über fünf Jahre in Österreich leben, eine Rückkehr trotz entsprechender Stelle eher ausschließen.

Auch bei dieser Frage kann ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Alter und der Vorstellung nach Deutschland zurückzukehren festgestellt werden. Der Mittelwert nimmt mit der Höhe des Alters konstant zu. Bei Personen unter 25 Jahren, stimmen diesem Statement mit einem Mittelwert von 1,87 deutlich mehr Personen zu als bei der Gruppe der 46-50-jährigen mit 2,75 und den über 50-jährigen mit 3,76.

Rund 15% (42) der befragten Personen suchten zum Zeitpunkt der Befragung nach einer Stelle in Deutschland. Weitere 11% (31) geben an, dass dies teilweise auf sie zuträfe und ca. drei Viertel (207) der Befragten waren definitiv nicht auf Stellensuche in Deutschland.

Auch hier lässt sich wieder deutlich erkennen, dass der Anteil bei den Personen, die zwischen zwei und vier Jahren in Österreich leben und momentan eine Stelle in Deutschland suchen oder es teilweise in Betracht ziehen, mit knapp 50% am größten ist. Bei den Personen, die erst seit zwei Jahren in Österreich leben, liegt dieser Anteil lediglich bei 19% und bei Personen, die seit über vier Jahren dort leben, bei 18%.

### **5.3.2 Remigrationsmotive**

Abschließend setzt sich diese Arbeit näher mit den Remigrationsmotiven der deutschen Migranten in Österreich auseinander. Im vorangegangenen Kapitel haben über 40% der Befragten angegeben, dass sie sich nicht oder nur teilweise vorstellen können, dauerhaft in Österreich zu bleiben, und rund 80% der Befragten können sich gut oder teilweise vorstellen, nach Deutschland zurückzukehren, wenn sie dort eine entsprechende Arbeit finden würden. Rund ein Viertel der Befragten ist konkret oder teilweise sogar auf der Suche nach einer Stelle in Deutschland.

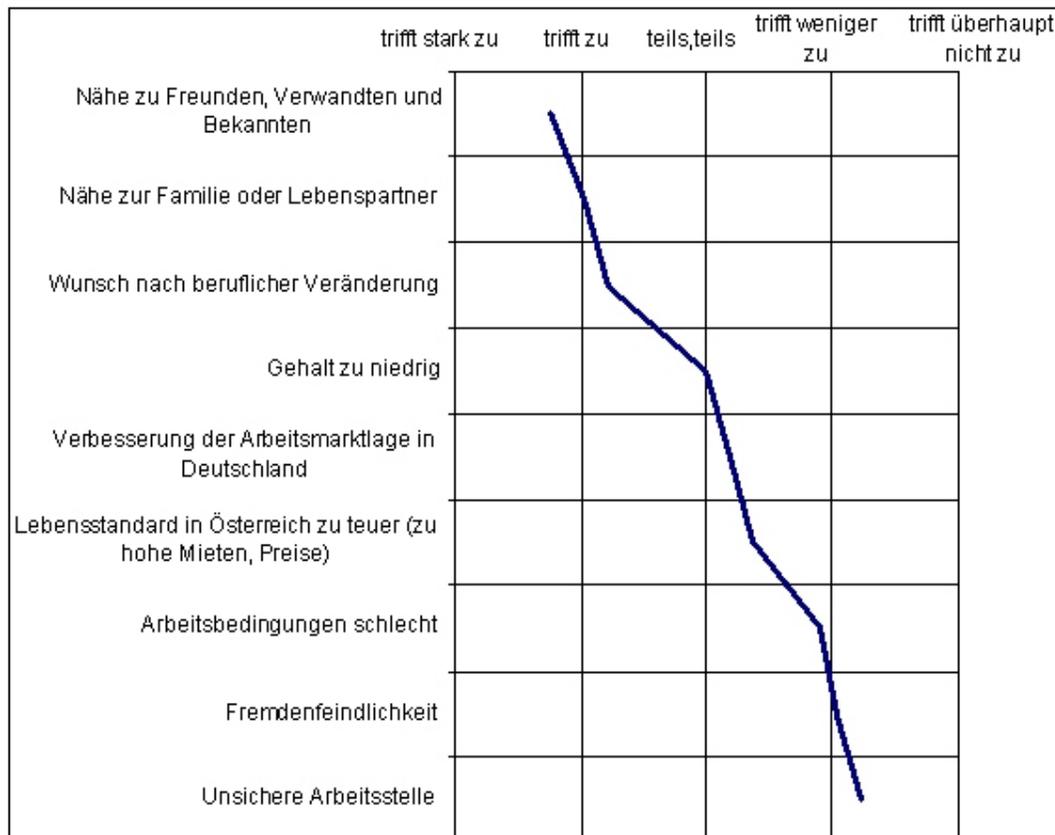
Zwischen den Personen, die sich vorstellen könnten, nach Deutschland zurückzukehren (rund 80%), und denen, die dies wirklich vorhaben, sollte die Frage 34 unterscheiden.

Gut 30% (88) der 280 Befragungsteilnehmer gaben an, dass sie vorhaben, in absehbarer Zeit nach Deutschland zurückzukehren.

In Tirol sagten dies rund 26%, in Oberösterreich rund 31% und in Salzburg rund 39%.

Hinsichtlich der Bedeutung von Remigrationsmotiven (Frage 35) der 88 Personen, die tatsächlich vorhaben, in absehbarer Zeit nach Deutschland zurückzukehren, zeigt die nächste Grafik ein ziemlich eindeutiges Bild. Jedoch sollte auch hier der Tatsache Rechnung getragen werden, dass sich die Befragten ihrer Motive möglicherweise nicht vollkommen bewusst sind (Vgl. Kapitel 5.1.1) bzw. globale Antwortkategorien eine differenzierte Motivstruktur nicht erfassen können.

Abb. 30 Remigrationsmotive der Befragten



Quelle: Eigene Erhebung

Die Nähe zu Freunden, Verwandten und Bekannten und zur Familie oder dem Lebenspartner stellen für die meisten Befragten mit Rückkehrabsicht nach Deutschland die wichtigsten Remigrationsmotive dar. Außerdem wird der Wunsch nach beruflicher Veränderung stärker gewichtet. Deutlich geteilter Meinung sind die Befragten bezüglich der Gehaltsvorstellungen, der verbesserten Arbeitsmarktlage in Deutschland und den Lebenshaltungskosten in Österreich. Schlechte Arbeitsbedingungen, Fremdenfeindlichkeit oder eine unsichere Arbeitsstelle haben als Rückkehrgrund weniger bedeutenden Einfluss.

Auch bei dieser Frage gab es die Möglichkeit, sonstige Gründe für die Rückkehr nach Deutschland anzugeben. Hier scheint die Motivstruktur weniger differenziert

ausgeprägt zu sein, als bei den Migrationsgründen von Deutschland nach Österreich. Nur 21 der 88 Personen mit Rückkehrabsichten gaben weitere Remigrationsmotive an. Davon sagten neun Befragte, dass ihnen Österreich zu ländlich, langweilig, konservativ und spießig sei oder sie sich unwohl fühlen würden. Hierzu einige Statements:

*„Ja, nach ein paar Jahren kennt man wirklich in Tirol alles und es wiederholt sich alles sehr in der kleinen Welt hier... Ich persönlich brauche wieder eine Weltstadt. Außerdem nerven das wenig weltmännische der Tiroler und die extreme Spießigkeit hier (viel schlimmer als in jeder Provinz in Deutschland)“.*

*„Die (für mich deutlich höhere) Lebensqualität in Deutschland. Kultur, Konsum, Offenheit. Deutschland kommt mir nach 2 1/2 Jahren Österreich sehr modern und offen vor. Österreich ist (zumindest für mich) eher (sehr) konservativ. Nicht zuletzt gibt es einen offenen oder unausgesprochenen generellen Aber gegenüber Deutschen in Österreich.“*

*„Ich habe das Gefühl, immer als Tourist gesehen zu werden im alltäglichen Leben (nicht bei den Arbeitskollegen)“.*

*„Eine unterschwellige Abneigung gegenüber Deutschen ist aus der österreichischen Arbeiterschaft immer wieder zu spüren“.*

Die restlichen Personen betonten im Wesentlichen den Wunsch nach beruflicher Veränderung bzw. die Karriere oder verwiesen auf ihren auslaufenden Arbeitsvertrag.

Eine Auswertung der Migrationsmotive nach Branchen bzw. Berufsgruppen zeigt, dass Informatiker und IT- und Softwareentwickler das niedrige Gehalt und Wissenschaftler, Forscher und Hochschullehrer die geringere Jobsicherheit eher als Rückkehrgrund angeben als andere.

Bei Personen aus den neuen Bundesländern fallen die hohen Lebenshaltungskosten mit einem Mittelwert von 2,2 deutlich stärker ins Gewicht als bei Personen aus Bayern (4,0) und Baden-Württemberg (3,77).

Frauen betonen stärker die Nähe zur Familie oder zum Lebenspartner mit einem Mittelwert von 1,79 (Männer 2,12) und die Nähe zu Freunden, Verwandten und Bekannten mit 1,57 (Männer 1,83) als wichtigsten Rückkehrgrund. Außerdem fallen bei den Frauen höhere Lebenshaltungskosten in Österreich mit einem Mittelwert von 3,11 als Rückkehrmotiv stärker ins Gewicht als bei den Männern mit 3,52.

## **6 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse: Leben und Arbeiten in Salzburg, Tirol und Oberösterreich – ein kurzfristiger Trend oder eine langfristige Perspektive für deutsche Erwerbstätige?**

Die Untersuchung hat ergeben, dass der Arbeitskräftebedarf in den Bundesländern Tirol, Salzburg und Oberösterreich längst nicht mehr durch das einheimische Arbeitskräftepotential gedeckt werden kann. Die wirtschaftliche Entwicklung ist gut, die Arbeitslosigkeit niedrig und gut qualifiziertes Personal ist rar.

In Tirol und in Salzburg entstand bei den Dienstleistungen vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe, aber auch bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, dem Handel und im Gesundheitswesen, eine große Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften. In der Industrie wurden in Oberösterreich und Tirol in den regionalen Schlüsselbranchen, wie der Metall-, Maschinenbau und Fahrzeugindustrie, aber auch im Bauwesen und in der Glas-, Kunststoff-, Holz-, Nahrungsmittel- und chemischen Industrie verstärkt Ausländer eingestellt.

Deutschen Arbeitskräften kam dabei in den letzten Jahren eine große Bedeutung zu. Im Untersuchungsraum waren rund 65% bis 80% der neuen ausländischen Beschäftigten der letzten Jahre Migranten oder Grenzpendler aus Deutschland. Diese stellen nach Meinung der ansässigen Arbeitsmarktexperten vor allem eine Ergänzung und weniger eine Konkurrenz zur einheimischen Arbeitnehmerschaft dar. In den Bundesländern Tirol und Salzburg wurden seitens der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und der ansässigen Hotellerie in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit verstärkt Rekrutierungsmaßnahmen in Deutschland vorgenommen. In anderen Branchen und vor allem bei der Anwerbung von Hochqualifizierten sind die öffentlichen Arbeitsvermittler weniger bedeutend, was wohl größtenteils mit der Struktur der gemeldeten Stellen (90% setzten nur Pflichtschul- oder Lehrabschluss voraus) zusammenhängt.

Eine viel größere Bedeutung kommt bei der Stellenfindung den Netzwerken der Migranten untereinander zu. Rund jeder Dritte hat seine Stelle über persönliche Kontakte gefunden. Auch bei der Information über Lebens- und Arbeitsbedingungen wurden vor der Arbeitsaufnahme in der Regel Bekannte, Verwandte oder Freunde in Österreich kontaktiert, um Informationen aus erster Hand zu erhalten.

Für die meisten Befragten standen als Motiv für die Arbeitsaufnahme eine sichere Stelle und ein fester Arbeitsplatz im Vordergrund. Für viele Jüngere wird auch die

Sammlung neuer Lebenserfahrung als Migrationsgrund groß geschrieben. Ältere schätzen dafür stärker den höheren Freizeitwert und die gesündere Umwelt. Ein höheres Einkommen oder bessere Arbeitsbedingungen waren für viele als Grund für die Arbeitsaufnahme in Österreich weniger Ausschlag gebend.

Insgesamt werden die Lebens- und Arbeitsbedingungen recht positiv bewertet und fast alle der Befragten haben sichere Jobs. Jedoch spielen einige mit dem Gedanken, nach Deutschland zurückzukehren.

Rund 40% können sich gut vorstellen, dauerhaft in Österreich zu bleiben. Fast 80% würden aber auch in Erwägung ziehen, nach Deutschland zurückzukehren, wenn sie eine entsprechende Stelle finden würden. Gut 30% haben dies in absehbarer Zeit sogar vor und einige davon sind sogar schon auf Stellensuche in Deutschland.

Wie ist dieses Ergebnis zu bewerten?

- Bei der Frage nach dem Wunscharbeitsland waren weniger als ein Viertel wirklich auf Österreich fixiert. Über ein Viertel würde Deutschland bevorzugen und 36% gaben andere Länder an. Das Land Österreich scheint bei der Auswanderung für viele nicht unbedingt von Bedeutung gewesen zu sein. Ein sicherer und attraktiver Job, eine feste Stelle oder einfach nur die räumliche Nähe (z. B. für Personen aus Bayern) scheinen für viele ein Grund für den Umzug gewesen zu sein.
- Die Untersuchung der Struktur der Befragten hat ergeben, dass viele Migranten jung (zwischen 25 und 35 Jahre alt sind), unverheiratet, ungebunden und sehr gut ausgebildet sind. Diese Gruppe gehört allgemein zu den mobilsten Personenkreisen. Sie haben wenig bis keine sozialen Verpflichtungen und können somit auch relativ rasch migrieren, aber auch remigrieren.
- Viele gaben die Sammlung neuer Lebenserfahrung als Migrationsgrund an. Personen, die die Sammlung neuer Lebenserfahrung als wichtigen Grund für die Arbeitsaufnahme in Österreich angaben oder einfach nur etwas neues ausprobieren wollten und keine neuen sozialen Bindungen in Österreich eingegangen sind, haben nach einiger Zeit (laut Befragung oft nach zwei bis vier Jahren) möglicherweise genug Erfahrung gesammelt und suchen in anderen Ländern oder in der Heimat eine neue Herausforderung.

- Vor allem Personen, die durch die Arbeitsaufnahme in Österreich von der Familie oder vom Lebenspartner getrennt wurden oder Sehnsucht nach dem Freundes- und Bekanntenkreis in Deutschland verspüren, sind diejenigen, die am häufigsten und am schnellsten zurückkehren wollen.
- Ein höheres Einkommen und kürzere Arbeitszeiten stellten für viele Migranten kein wesentliches Motiv für einen Umzug nach Österreich dar. Statistisch gesehen sind in Österreich die Löhne durchschnittlich sogar niedriger und die Arbeitszeiten durchschnittlich länger als in Deutschland. Für viele war eine sichere Perspektive migrationsentscheidend. Es ist daher anzunehmen, dass im Hinblick auf die anziehende Konjunktur in Deutschland für einige eine feste Arbeitsstelle, gepaart mit einem höheren Einkommen und einer kürzeren Arbeitszeit, ein Rückkehrmotiv nach Deutschland darstellen könnte.
- Besonders bei Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe scheint die Mobilität sehr groß zu sein. Nicht zuletzt auch mit der Tatsache verbunden, dass vor allem in dieser Branche viele Arbeitskräfte nach Österreich migriert sind. Gleichzeitig ist diese Gruppe bei der Wahl des Wunscharbeitslandes am wenigsten auf Österreich fixiert.
- Migrantennetzwerke waren für die Jobfindungen in Österreich und für Informationen sehr wichtig und haben die Wanderung von Deutschen in die Zielregion Österreich beträchtlich gefördert. Diese Netzwerke können möglicherweise genau so schnell und effektiv von der Zielregion in Richtung Herkunftsregion oder -land funktionieren und somit auch eine Remigrationsbewegung fördern.

Im Hinblick darauf soll die Frage diskutiert werden, ob gerade im Zuge des jüngsten wirtschaftlichen Aufschwungs in Deutschland möglicherweise mit einer Abschwächung des starken Migrationstrends von Deutschland nach Österreich gerechnet werden kann.

Die Befragung zeigte, dass ökonomische Gründe (eine feste Stelle und ein sicherer Arbeitsplatz) bei Migrationsentscheidungen oft im Vordergrund stehen. In vielen Wachstumsbranchen steigen die Beschäftigtenzahlen in einigen Regionen Deutschlands wieder und die Arbeitslosigkeit geht deutlich zurück.

Ingenieure und andere Fachkräfte werden auch in Deutschland wieder stark gesucht. Unternehmen zahlen schon jetzt große Summen an private Arbeitsagenturen und

Headhunter für die Vermittlung von qualifiziertem Personal. In den meisten Branchen sind in Deutschland die Löhne höher und die Arbeitszeiten kürzer als in Österreich. Die Befragung hat aber auch ergeben, dass viele österreichische Firmen für deutsche Arbeitnehmer attraktiv sind, der hohe Freizeitwert stark geschätzt wird und in der Regel gute Arbeitsbedingungen und sichere Arbeitsverhältnisse vorherrschen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass in Zukunft wirtschaftlich erfolgreiche Regionen, wie die Bundesländer Tirol, Salzburg oder Oberösterreich, einerseits wohl noch stärker mit anderen Regionen, wie z. B. Bayern, Baden-Württemberg oder anderen boomenden europäischen Regionen um Fachkräfte konkurrieren müssen, andererseits aber auch mit den Herkunftsregionen, wenn sich dort das wirtschaftliche und soziale Niveau verbessert oder anpasst.

Nach Meinung des Autors zeigt diese Arbeit, dass sich sowohl die Arbeitgeber, als auch die politische und institutionelle Vertretung von wohlhabenden Regionen mit hohem Arbeitskräftebedarf, im Zuge des sich verschärfenden Wettbewerbs um Fachkräfte, nicht nur darauf konzentrieren dürfen, qualifiziertes Personal aus schwächeren oder stagnierenden Regionen anzuwerben, sondern auch darauf achten müssen, dass das bereits aus dem Ausland rekrutierte Fachpersonal gehalten werden kann.

Allgemein gesagt: Eine sichere Perspektive, ein gutes Sozialsystem, ein ansprechendes Image und ein attraktives Umfeld, um den Partner oder die Familie nachzuholen, auch unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, können für die Entscheidung eines Migranten, in einer Region zu verbleiben, oft wesentlich wichtiger sein als die Höhe des Einkommens.

## **7 Schlussbetrachtung und Perspektiven**

### **7.1 Kritische Schlussbetrachtung**

Zum Schluss soll die Arbeit noch einmal hinsichtlich der Methodik kritisch reflektiert werden.

Wie bei der Beschreibung des methodischen Vorgehens bereits erwähnt, können die Ergebnisse der Befragung nicht ohne Vorbehalt als repräsentativ bezeichnet werden. Sowohl die Wahl des Schneeballverfahrens als Sampling-Methode, als auch die Wahl des Onlinefragebogens als Erhebungsinstrument, schränken die Repräsentativität ein. Außerdem kann der Zugang zu den Befragten, der zum Teil mit Hilfe eines Online-Business-Portals erfolgte, zu einer Verzerrung der Ergebnisse hinsichtlich der Web-Nutzung als Kontakt- und Informationsmöglichkeit führen, da die Nutzerschaft eines solchen Portals wahrscheinlich eine hohe Affinität bezüglich des Gebrauchs dieses Mediums besitzt. Aber wahrscheinlich liegen gerade in diesen Portalen - man denke dabei z. B. auch an studivz.de - beachtliche Potenziale hinsichtlich neuer Vernetzungsmöglichkeiten von jungen und international tätigen Fachkräften.

### **7.2 Perspektiven**

Die Arbeit hat zum einen unterstrichen, wie wichtig Migrantennetzwerke bei Wanderungsentscheidungen sein können. Möglichweise kann eine detaillierte Analyse von Migrantennetzwerken über deren Funktionsweise Ansätze generieren, wie sich Aufnahmeregionen diese bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland zu Nutze machen können. Dabei stellt sich die Frage, ob es innerhalb dieser Netzwerke bestimmte regelmäßige Muster, Informationsknotenpunkte, Gatekeeper oder Multiplikatoren gibt, über die eine Aufnahmeregion z. B. ihre besonderen Attraktivitätsfaktoren als Anreiz für potentielle Arbeitskräfte, in die Region zu wandern, kommunizieren kann. Zum anderen wäre es wichtig zu erfahren, welche Faktoren für aus dem Ausland immigrierte Fachkräfte besonders wichtig sind, um dauerhaft in einer Zielregion zu bleiben. Diese Faktoren können je nach den sozialen Merkmalen oder der Lebenssituation einer Person sehr unterschiedlich sein. Vielleicht besteht die Möglichkeit, in weiteren Analysen bestimmte Gruppen oder Typen von Migranten mit ihren jeweils unterschiedlichen Bedürfnissen zu identifizieren.

## Literaturverzeichnis

ALBRECHT, G. (1972): Soziologie der Geographischen Mobilität. Stuttgart.

AMS ÖSTERREICH 2005: Bundeslands- bzw. Bezirksprofile 2005. Online im Internet:  
<[http://oi000004.host.inode.at/bezbul\\_html05/index.html](http://oi000004.host.inode.at/bezbul_html05/index.html)>; letzter Abruf: 17.Juli 2007

AMS ÖSTERREICH (2007): AMS setzt auf weitere Steigerung der Dienstleistungsqualität und Ausbau der Kundenzufriedenheit. Online im Internet: <[http://www.ams.or.at/neu/7167\\_13959.htm](http://www.ams.or.at/neu/7167_13959.htm)>; letzter Abruf: 17.Juli 2007

AMS ÖSTERREICH: Arbeitsmarktdaten online. Online im Internet  
<<http://www.ams.or.at/neu/1400.htm>> ; letzter Abruf: 17.Juli 2007

ANDERSECK, K. (1973): Innerfamiliäre Wanderungsentscheidungen. Gesellschaft für Regionale Strukturentwicklung, Schriftenreihe Band a. Bonn.

ATTESLANDER, P. (2006): Methoden der empirischen Sozialforschung, 11., neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Berlin.

BÄHR, J. (1997): Bevölkerungsgeographie. Verteilung und Dynamik der Bevölkerung in globaler, nationaler und regionaler Sicht, 3. Auflage. Stuttgart

BANDILLA, W. u. BOSNIAK, M. u. ALTDORF, P. (2001): Effekte des Erhebungsverfahrens? Ein Vergleich zwischen einer Web-basierten und einer schriftlichen Befragung zum ZSSP-Modul Umwelt, in: ZUMA Nachrichten 49, S. 7-28.

BECKER, H. (1960): Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology 66, S. 32-40.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2007): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsabteilungen WZ 2003 und Geschlecht im Jahr 2006. Online im Internet:  
<[http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/iiia6/sozbe/zr\\_wabt\\_geschlechtd.xls](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/iiia6/sozbe/zr_wabt_geschlechtd.xls)>;  
letzter Abruf: 17.Juli 2007

DESBARATS, J. 1983: Constrained Choice and Migration. Geografiska Annaler 65 B, S. 11-22.

DIEKMANN, A. (2006): Empirische Sozialforschung – Grundlagen. Methoden, Anwendungen, 16. Auflage. Hamburg.

DREVER, A. u. SPIEß, C. K. (2006): Netzwerke sind bei der Stellenfindung von Migranten bedeutend. In: Wochenbericht / Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung – 73. Berlin, S. 327 – 331

EEKHOF, J. (2003): Auswirkungen der Migration auf den Arbeitsmarkt - Stehen Migration und Arbeitslosigkeit im Zielland in einem gleichgerichteten Zusammenhang? Köln.

EUROSTAT (2007a): BIP pro Kopf in KKS (Index EU-25 = 100); Online im Internet:

<[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=SDI\\_MAIN&root=SDI\\_MAIN/sdi/sdi\\_ed/sdi\\_ed\\_inv/sdi\\_ed1120](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=SDI_MAIN&root=SDI_MAIN/sdi/sdi_ed/sdi_ed_inv/sdi_ed1120)> ; letzter Abruf: 14. Juli 2007

EUROSTAT (2007b): Arbeitslosenquote insgesamt, nach Geschlecht in %; Online im Internet:

<[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=SDI\\_MAIN&root=SDI\\_MAIN/sdi/sdi\\_ed/sdi\\_ed\\_emp/sdi\\_ed1431](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=SDI_MAIN&root=SDI_MAIN/sdi/sdi_ed/sdi_ed_emp/sdi_ed1431)>; letzter Abruf: 14. Juli 2007

FRANZ, P. (1984): Soziologie der räumlichen Mobilität. Campus Studium 556. Frankfurt a. M., New York.

FIFOOST (2007): Wirtschaftszweigklassifikation der Europäischen Union – Vollständige Liste mit

korrespondierender ISIC-Gliederung. Online im Internet: <[http://www.fifoost.org/database/nace/nace-de\\_2002c.php](http://www.fifoost.org/database/nace/nace-de_2002c.php)>; letzter Abruf: 17. Juli 2007

HÄGERSTRAND, T. (1957): Migration and Area. Lund Studies in Geography 13 B. Lund, S. 27-158.

HERZOG, J. (2003): Das Migrationspotenzial der EU-Osterweiterung und dessen Folgen für den deutschen Arbeitsmarkt (WIP Occasional Papers Nr. 21-2003). Tübingen.

HOFFMANN-NOWOTNY, H.-J. (1970): Migration: Ein Beitrag zu einer soziologischen Erklärung. Stuttgart.

KANT, E. (1946): Den Inre Omflyttning i Estland i Samband med de Estniska Städernas Omland. Svensk Geografisk Arsbok 22, S. 83-124.

KILLISCH, W. (1979): Räumliche Mobilität. Kieler Geogr. Schriften 49. Kiel.

KRÖHNERT, S. (2003): Theorien der Migration. Berlin.

LANDESREGIERUNGEN UND ARBEITERKAMMERN TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH (2006): Auszug aus der Beschäftigungsstatistik. Innsbruck, Salzburg, Linz.

LAND SALZBURG (2007): Tourismus in Salzburg. Online im Internet:  
<<http://www.salzburg.gv.at/tourismussbg>>; letzter Abruf: 17.Juli 2007

LANDESSTATISTIK TIROL, SALZBURG u. OBERÖSTERREICH (2007): Auswertung des zentralen Melderegisters.

LANGENHEDER, W. (1968): Ansatz zu einer allgemeinen Verhaltenstheorie in den Sozialwissenschaften: Dargestellt und überprüft an Ergebnissen empirischer Untersuchungen über Ursachen von Wanderungen. Köln, Opladen.

LEE, E. S. (1972): Eine Theorie der Wanderung. In: Széll, G. (Hg.) Regionale Mobilität. München, S. 115-129.

LOWRY, I. S. (1966): Migration and Metropolitan Growth: Two Analytical Models. San Francisco.

MAIER, W.P. (2005): Offene Stellen im statistischen Arbeitsmarktmonitoring der Euregio-Bodensee. Konstanz

OBERÖSTERREICH TOURISMUS (2007): Das Tourismusjahr 2005/2006. Linz

ÖSTERREICHISCHE HOTELERIEVEREINIGUNG 2005: Meldung aus dem Archiv 2005. Online im Internet: <<http://www.oehv.at/ShowArticle.wa?seIDM=ADE7C694-72BF-40A8-AA42444B8B65736F&seIDD=8D0EE8D2-DF74-4218-9111-F3F45A4FBDDA>>; letzter Abruf: 17.Juli 2007

ROSEMAN, C. C. (1976): Migration as a Spatial and Temporal Process. Annals 61, S. 589-598.

ROSSI, P.H. (1955): Why families move, Glence III, 2.Auflage. Beverly Hills/London.

SCHMOLL, R. u. STEDELE, K. u. WOJAK, T (2003): Entwicklung eines Web-Erhebungs-Tools. Interdisziplinäres Projekt. Technische Universität und Ludwig-Maximilians-Universität München. Online im Internet, <<http://umfragen.ifkw.lmu.de/dokus/ausarbeitung.zip>>; letzter Abruf: 17.Juli 2007.

SJAASTAD, L. (1962): The Costs and Returns of Human Migration. Journal of Political Economy 70, S. 80–93.

STATISTIK AUSTRIA (2005): Ein Tourismus-Satellitenkonto für Österreich 2005, <[http://www.statistik.at/fachbereich\\_tourismus/tsa.shtml](http://www.statistik.at/fachbereich_tourismus/tsa.shtml)>; letzter Abruf: 17.Juli 2007

STATISTIK AUSTRIA (2006a): Bruttoregionalprodukt (BRP), absolut und je Einwohner nach Bundesländern , laufende Preise. Online im Internet:<[http://www.statistik.at/fachbereich\\_02/regkonten\\_tab1.shtml](http://www.statistik.at/fachbereich_02/regkonten_tab1.shtml)>; letzter Abruf: 17.Juni 2007

STATISTIK AUSTRIA (2006b): Europäischer Arbeitskostenindex. Erhebungsobjekte – Variable. Online im Internet: <[http://www.statistik.at/web\\_de/static/subdokumente/b\\_europ\\_arbeitskostenindex\\_erhebungsobjekte.pdf](http://www.statistik.at/web_de/static/subdokumente/b_europ_arbeitskostenindex_erhebungsobjekte.pdf)>; letzter Abruf: 17.Juni 2007

STATISTIK AUSTRIA (2007): Statistisches Jahrbuch 2007. Wien

STATISTISCHES BUNDESAMT (2006): Löhne und Gehälter - Verdienste, Arbeitskosten und Arbeitszeiten im Ausland – Vergleichende Übersicht. Wiesbaden.

STEWART, J.Q. (1948): Demographic Gravitation. Sociometry 11, S. 31-58.

WAGNER, M. (1989): Räumliche Mobilität im Lebensverlauf. Eine empirische Untersuchung sozialer Bedingungen der Migration. Stuttgart.

WEICHART, P. (1987): Wohnsitzpräferenzen im Raum Salzburg. Salzburger Geogr. Arb. 15. Salzburg.

WELKER, M. u. WERNER, A. u. SCHOLZ, J. (2005): Online - Research. Markt- und Sozialforschung mit dem Internet. Heidelberg.

WILLEKENS, F. (1985): Migration and development. A micro-perspective. Netherlands Interuniversity Demographic Institut, The Hague (working paper, No. 62).

WITTMANN, H. 1975: Migrationstheorien in Diskussion neuer Ansätze aus System- und verhaltenstheoretischer Sicht. In: Sozioökonomische Schriften zur Agrarentwicklung 9. Göttingen.

ZIPF, G.K. (1946): The P1 x P2/D Hypothesis. Amer. Soc. Rev. 11, S. 677-686.

# Anhang

## Online-Fragebogen

(1)  
In welchem österreichischen Bundesland arbeiten Sie?

<input type="radio"/>	Tirol
<input type="radio"/>	Salzburg
<input type="radio"/>	Oberösterreich
<input type="radio"/>	Sonstiges <input type="text"/>

weiter

(2)  
Seit wann wohnen Sie in Österreich?

<input type="radio"/>	0 - 1 Jahr
<input type="radio"/>	1 - 2 Jahre
<input type="radio"/>	2 - 3 Jahre
<input type="radio"/>	3 - 4 Jahre
<input type="radio"/>	4 - 5 Jahre
<input type="radio"/>	über 5 Jahre
<input type="radio"/>	Ich wohne nicht in Österreich

weiter

(3)  
Welche Wohnsitzform haben Sie in Österreich?

<input type="radio"/>	Hauptwohnsitz
<input type="radio"/>	Nebenwohnsitz
<input type="radio"/>	Ich bin noch nicht gemeldet

weiter

(4)

In welchem Erwerbsverhältnis stehen Sie?

- Unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis
- Befristete Tätigkeit
- Teilzeitarbeit
- Selbständigkeit, Freier Beruf
- Bin gerade arbeitslos
- Sonstiges

weiter

(5)

Wie lautet die genaue Bezeichnung Ihres Berufs, den Sie in Österreich ausüben? (z.B. Kellner, Krankenpfleger, Architekt)

weiter

(7)

In welchem deutschen Bundesland haben Sie ihre höchste berufliche Ausbildung gemacht?

- Bayern
- Baden-Württemberg
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinlandpfalz
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen
- Ich habe meine Ausbildung in Österreich gemacht
- Sonstiges

weiter

(8)

Wie wurden Sie auf die Arbeitsstelle in Österreich aufmerksam?

- Agentur für Arbeit Deutschland
- AMS Österreich
- Tageszeitung
- EURES
- Private Internet-Jobbörse
- Bekannte, Verwandte, Geschäftspartner
- Private Arbeitsvermittlungsagentur
- Sonstiges

weiter

( 9 )

Welche der beiden Aussagen trifft auf Sie zu?

- Ich habe erst eine Arbeitsstelle in Österreich gefunden und bin dann nach Österreich umgezogen.
- Ich bin erst nach Österreich umgezogen und habe dann nach einer Arbeitsstelle gesucht.
- Sonstiges

weiter

( 10 )

Wieviele Jahre waren Sie in Deutschland berufstätig?

- 0 - 1 Jahr
- 1 - 2 Jahre
- 2 - 5 Jahre
- 5 - 10 Jahre
- 10- 20 Jahre
- über 20 Jahre
- Ich war in Deutschland noch nicht berufstätig

weiter

( 11 )

In welchem deutschen Bundesland haben Sie zuletzt gearbeitet?

- Bayern
- Baden-Württemberg
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinlandpfalz
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen
- Ich habe vorher nicht in Deutschland gearbeitet

weiter

( 12 )

Waren Sie in Deutschland arbeitslos gemeldet, bevor Sie eine Arbeit in Österreich angenommen haben?

- Ja, ich war arbeitslos gemeldet
- Nein, ich war nicht arbeitslos gemeldet

weiter

( 13 )

**Wieviele Mitarbeiter hat der Betrieb, in dem Sie arbeiten?**

- bis 10 Mitarbeiter
- bis 50 Mitarbeiter
- bis 100 Mitarbeiter
- bis 200 Mitarbeiter
- bis 500 Mitarbeiter
- bis 1.000 Mitarbeiter
- über 1.000 Mitarbeiter
- Ich weiß nicht

weiter

( 14 )

**In welcher Branche ist ihr Betrieb tätig (z.B. Maschinenbau, Hotel- und Gaststättengewerbe, Baugewerbe, IT-Branche, Consulting, Holzindustrie, Glasindustrie, Gesundheitswesen, Einzelhandel, öffentliche Verwaltung etc.)?**

weiter

( 15 )

**Arbeiten in Ihrem Betrieb auch andere Deutsche?**

- ja, viele
- ja, aber eher wenige
- nein
- Ich habe keine Ahnung

weiter

( 16 )

Wie oft haben Sie bisher in Österreich den Arbeitgeber gewechselt?

- Noch nie. Ich bin immer noch beim gleichen Arbeitgeber
- 1 mal
- 2 mal
- 3 mal
- 4 mal
- 5 mal und öfters

weiter

( 17 )

Wie oft haben Sie bisher in Deutschland den Arbeitgeber gewechselt?

- Noch nie. Ich habe den Arbeitgeber in Deutschland nie gewechselt
- 1 mal
- 2 mal
- 3 mal
- 4 mal
- 5 mal und öfters

weiter

( 18 )

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen.

( Je weiter links Sie ankreuzen, desto stärker stimmen Sie der linken Eigenschaft zu. Je weiter rechts, der rechten Eigenschaft )

Arbeiten in Österreich ist	
interessant	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> langweilig
unattraktiv	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> attraktiv
anspruchlos	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> anspruchsvoll
empfehlenswert	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> nicht empfehlenswert
schlecht bezahlt	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> gut bezahlt
flexibel	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> unflexibel

weiter

( 19 )

Bitte bewerten Sie die folgende Aussage

Ich fühle mich in Österreich

wohl	<input type="radio"/>	unwohl				
akzeptiert	<input type="radio"/>	ausgegrenzt				
unsicher	<input type="radio"/>	sicher				
fremd	<input type="radio"/>	heimisch				
verstanden	<input type="radio"/>	missverstanden				

weiter

( 20 )

Wie alt sind Sie?

weiter

( 21 )

Welches Geschlecht haben Sie?

männlich

weiblich

weiter

( 22 )

Wie ist Ihr Familienstand?

ledig

verheiratet/ in fester Lebenspartnerschaft

geschieden

verwitwet

weiter

( 23 )

**Wie wohnen Sie?**

- im Eigenheim/Eigentumswohnung
- zur Miete
- Sonstiges

weiter

( 24 )

**In welcher Wohnform leben Sie?**

- 1-Personenhaushalt
- Wohngemeinschaft
- mit Lebenspartner
- mit Familie
- Sonstiges

weiter

( 25 )

**Hatten Sie Bekannte, Verwandte oder Freunde in Österreich, bevor Sie eine Arbeit in Österreich angenommen haben?**

- Ja, ich hatte Bekannte, Verwandte oder Freunde in Österreich
- Nein, ich hatte keine Bekannte, Verwandte oder Freunde in Österreich

weiter

( 26 )

**In welchem Land würden Sie am liebsten Arbeiten?  
(Sie können natürlich auch Deutschland oder Österreich nennen)**

weiter

( 27 )

Welche Fremdsprachen können Sie (So gut, dass Sie in ihrem Beruf in diesem Land arbeiten könnten)?

- Englisch
- Italienisch
- Französisch
- Ich spreche nur deutsch
- Sonstiges

weiter

( 28 )

Was ist ihr höchster beruflicher Bildungsabschluss?

- Lehrausbildung (Duales System)
- Fachschulabschluss
- Fachschulabschluss in der ehem. DDR
- Fachhochschulabschluss (FH)
- Hochschulabschluss (UNI)
- Promotion
- Sonstiges

weiter

( 29 )

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen

	trifft vollkommen zu	trifft zu	teils,teils	trifft weniger zu	trifft überhaupt nicht zu
Die Arbeitsmarktlage in Österreich ist besser als in Deutschland	<input type="radio"/>				
Ich glaube, dass ich einen sicheren Job habe	<input type="radio"/>				
Ich kann mir vorstellen dauerhaft in Österreich zu bleiben	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich in Österreich wohl	<input type="radio"/>				
Ich kann mir vorstellen nach Deutschland zurückzukehren, wenn ich einen entsprechende Arbeit finde	<input type="radio"/>				
Ich suche gerade nach einer Stelle in Deutschland	<input type="radio"/>				

weiter

( 30 )

Haben Sie sich vor Ihrer Arbeitsaufnahme in Österreich über Lebens- und Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeits- und Sozialrecht, Steuern, Kranken- u. Arbeitslosenversicherung) in Österreich erkundigt?

(Hier können Sie mehrere Antworten angeben)

- Telefonisches oder persönliches Beratungsgespräch beim AMS Österreich
- Telefonisches oder persönliches Beratungsgespräch bei der Arbeitsagentur Deutschland oder Europacenter
- Brochüren, Fachzeitschriften, Fachbücher
- Bekannte, Freunde und Verwandte in Österreich
- Homepage von EURES interalp
- Andere Internet-Portale
- Ich habe mich vorher nicht über Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich erkundigt
- Sonstiges

weiter

( 31 )

Zu Ihrem Freundes- und Bekanntenkreis in Österreich zählen überwiegend

- Deutsche
- Österreicher
- gemischt
- Sonstiges

weiter

( 32 )

Geben Sie bitte an, wie wichtig Ihnen die folgenden Gründe für die Arbeitsaufnahme in Österreich waren.

	sehr wichtig	wichtig	teils,teils	unwichtig	sehr unwichtig
Neue Lebenserfahrung sammeln	<input type="radio"/>				
Höheres Gehalt	<input type="radio"/>				
Kürzere Arbeitszeiten	<input type="radio"/>				
Bessere Aufstiegschancen	<input type="radio"/>				
Flexiblere Arbeitszeiten	<input type="radio"/>				
Gleiche Sprache	<input type="radio"/>				
Sicherer Arbeitsplatz	<input type="radio"/>				
Höherer Freizeitwert (Sport, Kultur, Seen, Berge)	<input type="radio"/>				
Gesündere Umwelt	<input type="radio"/>				
Eine feste Stelle	<input type="radio"/>				

weiter

( 33 )

Gab es andere, vorher nicht genannte Gründe, weshalb Sie eine Arbeit in Österreich aufgenommen haben (Wenn nicht, einfach "nein" angeben)?

weiter

( 34 )

Haben Sie vor in absehbarer Zeit nach Deutschland zurückzukehren?

- Ja, ich habe vor in absehbarer Zeit nach Deutschland zurückzukehren
- Nein, ich habe nicht vor in absehbarer Zeit nach Deutschland zurückzukehren

weiter

( 35 )

Was sind Ihre persönlichen Gründe, weshalb Sie nach Deutschland zurückkehren wollen?

	Trifft stark zu	Trifft zu	teils,teils	Trifft weniger zu	Trifft überhaupt nicht zu
Nähe zur Familie oder Lebenspartner	<input type="radio"/>				
Nähe zu Freunden, Verwandten und Bekannten	<input type="radio"/>				
Fremdenfeindlichkeit	<input type="radio"/>				
Verbesserung der Arbeitsmarktlage in Deutschland	<input type="radio"/>				
Lebensstandard in Österreich zu teuer (zu hohe Mieten, Preise)	<input type="radio"/>				
Gehalt zu niedrig	<input type="radio"/>				
Arbeitsbedingungen schlecht	<input type="radio"/>				
Unsichere Arbeitsstelle	<input type="radio"/>				
Wunsch nach beruflicher Veränderung	<input type="radio"/>				

weiter

( 36 )

Gibt es andere, vorher nicht genannte Gründe, weshalb Sie nach Deutschland zurückkehren wollen (Falls nicht, einfach "nein" angeben)?

weiter

( 37 )

Haben Sie schon einmal von EURES im Zusammenhang mit Arbeitssuche in Europa gehört?

- Ja, EURES ist mir ein Begriff
- Nein, ich habe noch nie von EURES gehört

weiter