

QUARTALSBERICHT

ZUM ARBEITSMARKT IN DER REGIO BODENSEE 3-2009

Arbeitslosigkeit - Offene Stellen - Grenzgänger
Motive und Hindernisse potenzieller Grenzgänger

QUARTALSBERICHT

ZUM ARBEITSMARKT IN DER REGIO BODENSEE 3-2009

Arbeitslosigkeit - Offene Stellen - Grenzgänger
Motive und Hindernisse potenzieller Grenzgänger



Dieser Bericht wurde von der Europäischen Kommission (Generaldirektion 5 "Arbeit und Soziales") sowie dem seco (Staatssekretariat für Wirtschaft der Schweiz) im Rahmen von EURES (www.europa.eu.int/eures) finanziert.

Alle Rechte an diesem Bericht liegen bei EURES-Bodensee bzw. der Europäischen Kommission. Sie ist urheberrechtlich geschützt und darf nicht ohne schriftliche Genehmigung vervielfältigt werden.

Gleiches gilt für einzelne Teile des Berichts.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
Arbeitslosigkeit im Gebiet von EURES Bodensee.....	3
Offene Stellen im Gebiet von EURES Bodensee.....	6
Top Ten der offenen Stellen und Arbeitslose nach Berufsgruppen....	8
Grenzgänger im Gebiet von EURES-Bodensee – Liechtenstein –.....	12
Motive und Hindernisse potenzieller Grenzgänger	15
Impressum.....	28

Einleitung

Während in den Medien bereits von einer sich abzeichnenden Erholung der Konjunktur die Rede ist, hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt in der Bodenseeregion im dritten Quartal 2009 weiter verschlechtert. Die Zahl der Arbeitslosen ist weiter gestiegen, die gemeldeten offenen Stellen bleiben auf dem niedrigen Niveau des vorangegangenen Quartals.

Wir vermuten, dass mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit das Interesse Arbeitssuchender für Arbeitsmärkte jenseits der Grenzen weiter steigen wird. Die EURES-Grenzpartnerschaft Bodensee nimmt dies zum Anlass, die **Motive potenzieller Grenzgänger** in der Region genauer unter die Lupe zu nehmen. Wir betrachten aber auch die **Hindernisse**, die der Mobilität von Arbeitnehmern im Wege stehen. In unserem Schwerpunktbericht auf den Seiten 15 bis 27 werden ausgehend von den Erkenntnissen aktueller Forschung die Ergebnisse einer qualitativen Befragung potenzieller Grenzgänger vorgestellt.

Weiterhin präsentieren wir wie gewohnt die aktuellen Quartalsdaten zu folgenden Themen:

Arbeitslosigkeit: Im dritten Quartal 2009 sind in der REGIO Bodensee fast 56 Prozent mehr Arbeitslose gemeldet als im gleichen Quartal des Vorjahres. Erneut ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit in der Schweizer Teilregion mit einem Plus von 79 Prozent am stärksten ausgeprägt (vgl. Seite 3 bis 5).

Offene Stellen: Auch im dritten Quartal des Jahres liegt die Zahl der gemeldeten offenen Stellen deutlich unter denen des Vorjahresquartals. Lediglich für den September 2009 ist in Österreich und Liechtenstein ein leichter Anstieg der gemeldeten offenen Stellen zu vermerken (vgl. Seite 6 bis 7).

Top Ten der offenen Stellen: Erneut werden die meisten offenen Stellen im Bereich der Bauberufe gemeldet, gefolgt von den gast- und hauswirtschaftlichen Berufen sowie den Handelsberufen. In den Bereichen Metall- und Maschinenbau, Elektro- Feinmechanik und Fahrzeugbau sowie bei den technischen Berufen und den Ingenieuren sind die stärksten Rückgänge bei den offenen Stellen zu verzeichnen (vgl. Seite 8 bis 10).

Grenzgänger: In diesem Quartalsbericht werden die aktuell veröffentlichten Daten der Zu- und Wegpendler aus Liechtenstein für das Jahr 2008 differenziert betrachtet. Die Zahl der Einpendler nach Liechtenstein ist auch im Jahr 2008 weiter angestiegen: näheres auf den Seiten 12 bis 14.

Das Untersuchungsgebiet „EURES Bodensee“ umfasst die deutschen Landkreise Konstanz, Sigmaringen, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Oberallgäu (inklusive der kreisfreien Stadt Kempten) sowie Ostallgäu (inklusive Kaufbeuren), die Schweizer Kantone Zürich, Schaffhausen, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, St.Gallen und Thurgau sowie das Fürstentum Liechtenstein und das österreichische Bundesland Vorarlberg.

Arbeitslosigkeit im Gebiet von EURES Bodensee im dritten Quartal 2009

Die Arbeitslosigkeit in der Bodenseeregion ist im dritten Quartal gegenüber dem vorangegangenen Quartal weiter deutlich gestiegen. Die negativen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt halten an.

Im gesamten Beobachtungsgebiet von EURES Bodensee sind im Durchschnitt des dritten Quartals diesen Jahres 55,6 Prozent mehr Personen arbeitslos gemeldet als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Die Entwicklungen sind in den verschiedenen Teilregionen unterschiedlich stark ausgeprägt.

In Tabelle 1 werden die durchschnittlichen Arbeitslosenbestände des dritten Quartals 2009 mit den Werten des Vorjahresquartals verglichen. Es zeigt sich, dass der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Schweizer Teilgebiet

am stärksten ausfällt:

Hier ist ein Zuwachs von fast 79 Prozent zu vermerken. Auch in der Gesamtschweiz fällt der Anstieg mit einem Plus von fast 60 Prozent deutlich stärker aus als in den anderen

	Anzahl	Anzahl Vorjahresquartal	Veränderung absolut	Veränderung prozentual
Deutsche Bodenseeregion	31.863	23.468	8.395	35,8%
Deutschland	3.426.806	3.162.168	264.638	8,4%
Schweizer Bodenseeregion	43.160	24.127	19.033	78,9%
Schweiz	150.201	94.061	56.140	59,7%
Vorarlberg	10.903	7.576	3.327	43,9%
Österreich	235.232	181.973	53.259	29,3%
Liechtenstein	549	388	161	41,6%
REGIO Bodensee	86.476	55.559	30.917	55,6%

TAB. 1

Veränderung der Arbeitslosenbestände in der REGIO Bodensee (3. Quartal 2009 vs. 3. Quartal 2008)

Nationen. In Vorarlberg

steigt die Zahl der Arbeitslosen im Vergleich zum Vorjahresquartal um ca. 44 Prozent, in Liechtenstein um ca. 42 Prozent. Den geringsten Zuwachs verzeichnet die deutsche Bodenseeregion. Hier hat sich die Anzahl der Arbeitslosen im Jahresvergleich um ca. 36 Prozent erhöht. Bemerkenswert ist der geringe Anstieg im deutschen Bundesgebiet: Hier hat die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr nur um 8,4 Prozent zugenommen.

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit fällt in allen Teilgebieten von EURES Bodensee deutlich stärker aus als in den zugehörigen Nationalstaaten. Dies liegt zum einen daran, dass die Wirtschaftsstruktur der Bodenseeregion durch einen besonders hohen Anteil exportabhängiger Industrien gekennzeichnet ist, die von der Wirtschaftskrise besonders betroffen sind. Zum anderen ist insbesondere in der deutschen und schweizerischen Teilregion das Niveau der Arbeitslosigkeit zuvor sehr niedrig gewesen. Dies zeigt auch der Vergleich der Entwicklung der Arbeitslosenquoten der Teilgebiete mit den jeweiligen nationalen Quoten in den Abbildungen 1 bis 4 (siehe Seite 4).

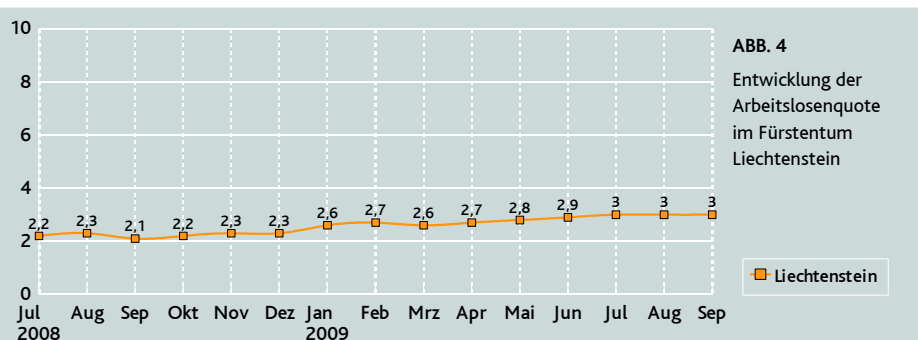
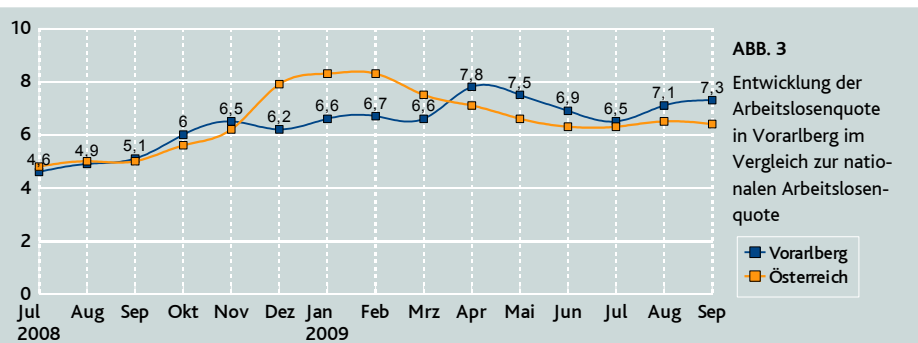
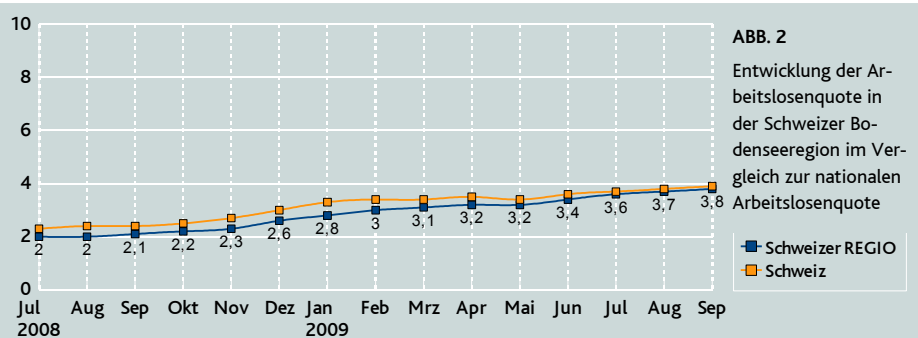
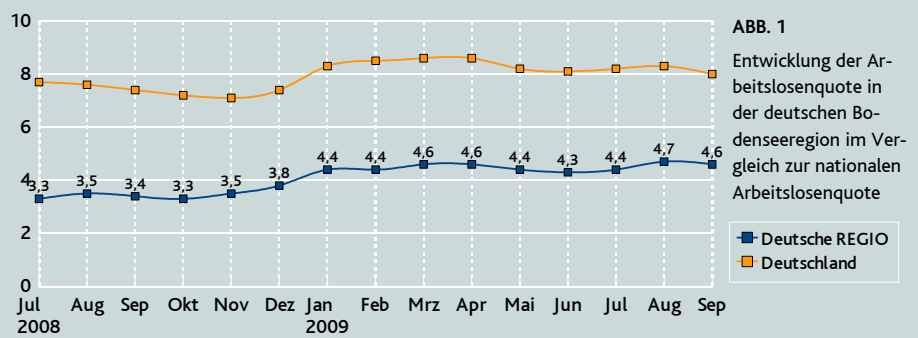
Insbesondere in der **deutschen Teilregion** liegt die Arbeitslosenquote deutlich unter dem nationalen Niveau. Auffällig ist, dass die gesamtdeutsche Arbeitslosenquote mit einem Wert von 8,6 Prozent in den Monaten März und April einen Höchststand erreicht hat und seitdem sogar wieder leicht zurückgegangen ist. Die Werte für das deutsche Teilgebiet liegen im dritten Quartal 2009

zwischen 4,4 und 4,7 Prozent und gehören damit zu den höchsten Werten im 15-monatigen Beobachtungszeitraum. Die deutschen Arbeitsagenturen registrieren nach wie vor einen hohen Anteil an Kurzarbeit und sind trotz der sich leicht abzeichnenden Herbstbelegung auf dem Arbeitsmarkt vorsichtig, was die weitere Entwicklung der Arbeitslosigkeit anbelangt.

Im Schweizer Teilgebiet ist ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosenquoten zu bemerken. Die drei Werte für das dritte Quartal 2009 sind gleichzeitig auch die höchsten Werte im gesamten Beobachtungszeitraum. Die Entwicklung in der Gesamt-

Schweiz verläuft nahezu parallel auf geringfügig höherem Niveau. Es ist eine deutliche Annäherung zwischen den Quoten für das Teilgebiet und den nationalen Werten zu vermerken: Lag die Differenz zu Jahresanfang noch bei 0,3 bis 0,5 Prozentpunkten, so haben sich die Quoten bis zum Ende des zweiten Quartals 2009 auf 0,1 Prozentpunkte angenähert, die Quoten im Teilgebiet liegen also nur noch minimal unter den Werten der Gesamtschweiz. Ähnlich wie im deutschen Teilgebiet, so ist auch das Amt für Wirtschaft und Arbeit in Zürich vorsichtig, was die Prognose der weiteren Entwicklung betrifft. Es wird eine leichte Verbesserung der Situation zum Jahresende erwartet. Das Amt für Arbeit des Kantons Sankt Gallen geht davon aus, dass diese Entwicklung nicht stark genug ist, um die Krise auf dem Arbeitsmarkt zu beenden, und rechnet mit einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit.

Die Vorarlberger Arbeitslosenquote liegt bereits seit dem zweiten Quartal 2009 über der österreichischen Quote. Im September 2009 liegt die Arbeitslosenquote in Vorarlberg um 0,9 Prozentpunkte über der österreichischen Quote. In Vorarlberg verläuft die Entwicklung der Arbeitslosenquoten aufgrund der großen Bedeutung der Sommer- und Wintersaison im Tourismus für den Arbeitsmarkt weniger linear als in den anderen Teilgebieten. Insgesamt ist jedoch auch hier eine steigende



Grundtendenz zu bemerken. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit im Sommer ist deutlich niedriger ausgefallen als im Vorjahr. Das AMS Vorarlberg rechnet mittelfristig mit einer weiteren Zunahme der Arbeitslosigkeit, obwohl sich die negativen Entwicklungen zum Quartalsende abgeschwächt haben.

In **Liechtenstein** ist die Arbeitslosigkeit über nahezu den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg angestiegen. Die Werte für das dritte Quartal 2009 sind auch insgesamt die höchsten Werte. Während des gesamten Quartals liegt die Arbeitslosenquote stabil bei drei Prozent.

Neben den negativen Auswirkungen der Wirtschaftskrise sind im dritten Quartal auch die üblichen saisonalen Effekte auf dem Arbeitsmarkt auszumachen. So registrieren die Arbeitsmarktinstitutionen durchwegs eine steigende Jugendarbeitslosigkeit in den Sommermonaten. Im Frühherbst normalisiert sich die Situation bei den Jugendlichen dann erwartungsgemäß wieder. Gegen Ende des Quartals fallen die Entwicklungen etwas positiver aus als in den Vormonaten. Wie bereits erwähnt sind die Erwartungen jedoch generell eher zurückhaltend. Die nationalen Arbeitsmarktinstitutionen gehen nicht von einer baldigen Trendwende aus, die leichte Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt gegen Ende des dritten Quartals wird mit Skepsis betrachtet.

HINWEIS: Monatliche Daten zu Arbeitslosenbeständen und -quoten in der REGIO Bodensee – gegliedert nach Merkmalen wie Geschlecht, Alter, In-/Ausländer, Langzeitarbeitslosigkeit – finden sich auf der Internetseite www.statistik.euregiobodensee.org/main/arbeitslosigkeit/arbeitslosigkeit.html

Die Daten zur Arbeitslosigkeit in der REGIO Bodensee werden stets zum 15. eines Monats für den vorherigen Monat bereitgestellt. Lediglich die Daten für das Fürstentum Liechtenstein können erst am 20. eines Monats aktualisiert werden.

Es muss darauf hingewiesen werden, dass die verschiedenen Arbeitslosenquoten innerhalb der REGIO Bodensee aufgrund der unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen nur bedingt miteinander vergleichbar sind. Deshalb wird auf Vergleiche über Ländergrenzen hinweg an dieser Stelle verzichtet. (Siehe „Arbeitslosenstatistiken in der EUREGIO-Bodensee und deren Vergleichbarkeit“; kostenloser Download über: www.statistik.euregiobodensee.org/pdfs/alovgl.pdf)

Datenquellen:

Deutschland: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, aktuelle Daten / Kreisreport, www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/a.html

Schweiz: Registrierte Arbeitslose in der Euregio-Bodensee-Region (Schweiz) nach Kanton, Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Datenlieferung der Fachstelle für Statistik St. Gallen

Liechtenstein: Arbeitsmarktdaten Liechtenstein, Datenlieferung des AMS des Amtes für Volkswirtschaft Liechtenstein

Österreich: Arbeitsmarktdaten des AMS Vorarlberg, <http://docs.ams.at/vbg/wir/stat/main.htm>

Offene Stellen im Gebiet von EURES Bodensee

im dritten Quartal 2009

Vor einer ausführlichen Betrachtung der Entwicklung der offenen Stellen im Gebiet von EURES Bodensee muss darauf hingewiesen werden, dass aufgrund einer Umstellung im Erfassungssystem die Daten aus der Schweiz seit Juni 2009 nicht mehr mit den davor liegenden Monaten vergleichbar sind.* Aus diesem Grund können wir für die Werte aus der Schweiz keine Vorjahresvergleiche vornehmen.

Die Situation bei den gemeldeten offenen Stellen hat sich im Gebiet von EURES Bodensee im Vergleich zum Vorjahresquartal deutlich verschlechtert. Im dritten Quartal 2009 sind fast 35 Prozent weniger offene Stellen bei den Arbeitsmarktinstitutionen gemeldet als noch im Vorjahr. Der höchste Rückgang ist in Vorarlberg zu beobachten, hier hat sich die Anzahl der offenen Stellen um fast 37,7 Prozent verringert. Der Rückgang fällt allerdings auch im deutschen Teilgebiet nicht viel niedriger aus: Hier

beträgt er 34,4 Prozent. Im Fürstentum Liechtenstein werden mit einem Minus von rund 26 Prozent die geringsten Rückgänge verzeichnet. Berücksichtigt man, dass sich

die Zahl der offenen Stellen in der Schweizer Bodenseeregion durch die geänderte Erfassungsweise deutlich erhöht hat, wird deutlich, dass die Zahl der offenen Stellen im Vergleich zum Vorjahr auch hier massiv zurückgegangen ist.

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung der offenen Stellen seit dem dritten Quartal 2008 in einer Indexdarstellung. Auch diese Darstellung verdeutlicht den bereits längerfristig bestehenden negativen Trend auf dem Stellenmarkt. Auch wenn man saisonale Schwankungen im Stellenbestand berücksichtigt, liegen die Werte am Ende des 15-monatigen Beobachtungszeitraums durchweg un-

	Anzahl	Anzahl Vorjahresquartal	Veränderung absolut	Veränderung prozentual
Deutsche Bodenseeregion	6.040	9.213	-3.173	-34,4%
Schweizer Bodenseeregion	4.854	5.361*	o. A.	o. A.
Vorarlberg	1.069	1.717	-648	-37,7%
Liechtenstein	155	208	-53	-25,6%
REGIO Bodensee (ohne Schweizer Teilgebiet)*	7.264	11.138	-3.875	-34,8%
REGIO Bodensee	12.118	-	-	-

TAB. 2

Veränderung der Zahlen gemeldeter offener Stellen in der REGIO Bodensee (3. Quartal 2009 vs. 3. Quartal 2008)

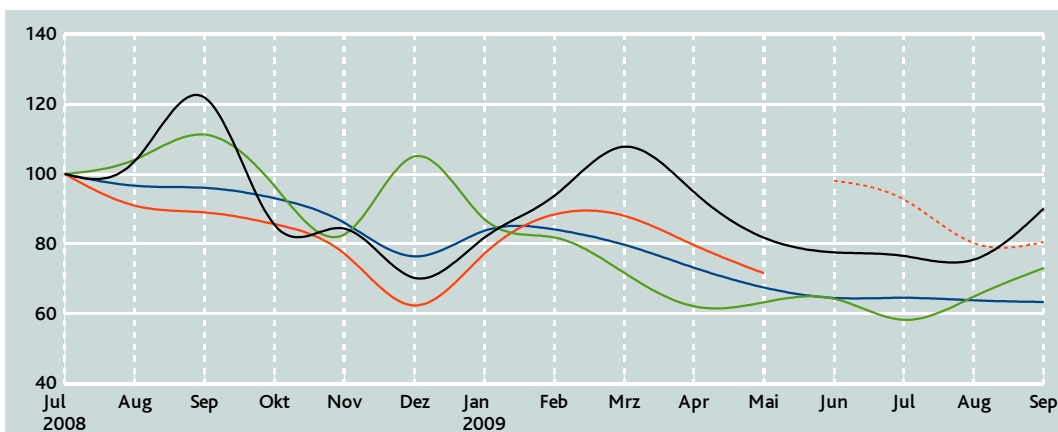


ABB. 5

Index der offenen Stellen in der REGIO Bodensee
Index:
Juli 2008 = 100

— Deutsche REGIO
— Schweizer REGIO
- - - Schweizer REGIO*
— Vorarlberg
— Liechtenstein

ter den Ausgangswerten. Interessant ist der Aufschwung im September 2009, der in Österreich und in Liechtenstein zu beobachten ist.

Im **deutschen Beobachtungsraum** sind die Schwankungen bei den offenen Stellen weniger stark ausgeprägt als in den übrigen Teilgebieten. Der Höchststand der offenen Stellen wird gleich zu Beginn der Beobachtungsperiode im Juli 2008 erreicht. Im September 2009 sind hingegen fast 500 offene Stellen weniger gemeldet.

Im **Schweizer Beobachtungsraum** hat die Umstellung des Erfassungssystems zu einem deutlichen Anstieg der im System vermerkten offenen Stellen geführt. Ein direkter Vergleich der Werte ab Juni 2009 mit den vorangegangenen Werten ist nicht möglich. Seit Juni ist die Zahl der offenen Stellen jedoch weiterhin deutlich zurückgegangen.

In **Vorarlberg** wird der Tiefpunkt bei den offenen Stellen im Juli 2009 erreicht – zu diesem Zeitpunkt sind beim AMS Vorarlberg nur 952 offene Stellen gemeldet. Demgegenüber war die Zahl der gemeldeten offenen Stellen im September 2008 mit einer Anzahl von 1.817 fast doppelt so hoch. Erfreulich erscheint der Trend im dritten Quartal 2009, sowohl im August als auch im September steigt die Anzahl der offenen Stellen im Vergleich zum Vormonat. Allerdings ist man immer noch weit von den Werten des Vorjahres entfernt.

In **Liechtenstein** entwickelt sich die Situation bei den offenen Stellen seit Jahresbeginn deutlich besser als in den anderen Teilgebieten. Zwar werden auch hier die Werte aus dem Vorjahr nicht mehr erreicht, aber das Minus bei den offenen Stellen ist nicht so gravierend wie in den anderen Teilregionen. Am meisten Stellen sind in Liechtenstein im September 2008 gemeldet (234 Stellen), der niedrigste Wert wird im Dezember 2008 mit 135 Stellen erreicht.

* Seit Juni 2009 bleiben die offenen Stellen länger im Informationssystem des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) der Schweiz vermerkt als zuvor. In Bezug auf die Gesamtschweiz hat dies eine Erhöhung der Anzahl der offenen Stellen um ca. 2.500 Stellen verursacht. Dies entspricht einer Erhöhung von etwa 17 Prozent. Weitere Details zur Umstellung sind in den monatlichen Berichten des SECO zu finden.

Siehe <http://www.amstat.ch/amstat/public/pressedokumentation.jsp?lingua=de>

HINWEIS: Monatliche Daten zu gemeldeten offenen Stellen in der REGIO Bodensee finden sich auf der Internetseite www.statistik.euregiobodensee.org/main/stellen/stellen.html

Die Daten zu den offenen Stellen in der REGIO Bodensee werden stets zum 15. eines Monats für den vorherigen Monat bereitgestellt. Lediglich die Daten für das Fürstentum Liechtenstein können erst am 20. eines Monats aktualisiert werden.

Datenquellen:

Deutschland: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Deutschland / nach Ländern, aktuelle Daten / Kreisberichte, www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/a.html

Schweiz: „Registrierte Arbeitslose und gemeldete offene Stellen in der Euregio-Bodensee-Region (Schweiz) nach Kanton und Berufsgruppen“ Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft, Datenlieferung der Fachstelle für Statistik St.Gallen

Österreich: „Vorgemerkte Arbeitslose und gemeldete offene Stellen in Vorarlberg nach Berufsgruppen, Datenlieferung des AMS Vorarlberg

Liechtenstein: Arbeitsmarktdaten Liechtenstein, Datenlieferung des AMS des Amtes für Volkswirtschaft Liechtenstein

Top Ten der offenen Stellen und Arbeitslose nach Berufsgruppen im dritten Quartal 2009

Die Top Ten-Liste der Berufsgruppen mit den meisten gemeldeten offenen Stellen setzt sich insgesamt wie in den beiden vorangegangenen Quartalen zusammen. Allerdings hat die anhaltend angespannte konjunkturelle Lage Bewegung in die Reihenfolge der vertretenen Berufsgruppen gebracht. An der Spitze jedoch bleibt die Situation unverändert: Im Bereich der **Bauberufe** sowie bei den **gast- und hauswirtschaftlichen Berufen** werden, wie im Quartal zuvor, die meisten offenen Stellen gemeldet. An dritter Stelle behaupten sich die **Handelsberufe**.

Während in der Berichterstattung der Medien von einer allmählichen Milderung der Rezession und einer sich abzeichnenden Erholung der Konjunktur die Rede ist, schlägt die Krise mit Verzögerung deutlich auf dem Arbeitsmarkt ein. Dies zeigt sich besonders deutlich, wenn man die Zahlen der gemeldeten offenen Stellen und Arbeitslosen der verschiedenen Berufsgruppen mit den Vorjahreswerten vergleicht. Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen ist – abgesehen von den Gesundheitsberufen – in allen Berufsgruppen zurückgegangen, gleichzeitig sind die Arbeitslosenzahlen ebenfalls in allen Berufsgruppen zum Teil drastisch gestiegen.

Besonders deutlich ist der Anstieg der Arbeitslosenzahlen in den Berufsgruppen, die häufig in exportorientierten Branchen tätig sind: im **Metall- und Maschinenbau**, im Bereich **Elektro- Feinmechanik und Fahrzeugbau** sowie bei den **technischen Berufen und Ingenieuren**. Die Zahl der Arbeitslosen hat sich seit dem dritten Quartal 2008 in diesen Berufsgruppen jeweils mehr als verdoppelt. Dieses sind auch die Berufsgruppen, die den stärksten Rückgang an offenen Stellen zu verzeichnen haben.

Doch auch im Bereich der **Handelsberufe**, der **Kaufleute, Bürokräfte, der Banken und Versicherungen**, der **gast- und hauswirtschaftlichen Berufe** sowie der **Bauberufe** sind die Arbeitslosenzahlen in der Bodenseeregion seit dem Vorjahr stark angestiegen.

Der Arbeitsmarkt im Bereich **Kaufleute und Bürokräfte, Banken und Versicherungen** ist in der gesamten Bodenseeregion durch den höchsten Unterschied zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage gekennzeichnet. Im Vergleich zum zweiten Quartal diesen Jahres ist insbesondere im Schweizer Beobachtungsgebiet die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen in dieser Berufsgruppe gestiegen.

Erfreulicherweise ist dafür in den Bereichen der **Bauberufe** sowie der **Gast- und Hauswirtschaft** die Zahl der gemeldeten Arbeitssuchenden im Vergleich zum zweiten Quartal zurückgegangen. Gute Beschäftigungschancen während der Sommersaison haben den Ausschlag gegeben. Außerdem orientieren sich die überwiegend mittelständischen örtlichen Firmen des Baugewerbes an regionalen Märkten. Dadurch werden sie von einer Krise der Exportwirtschaft weniger stark getroffen und können zudem von staatlichen Konjunkturprogrammen profitieren. Im Baugewerbe kann die gesamte Bodenseeregion einen leichten Zuwachs offener Stellen und eine noch deutlichere Verringerung gemeldeter Arbeitsloser verzeichnen. Das Verhältnis Arbeitssuchender zu offenen Stellen verspricht hier weiterhin gute Beschäftigungschancen.

Saisonale Effekte wirken sich auch auf die **Gast- und Hauswirtschaft** im dritten Quartal positiv aus, obwohl das Vorjahresniveau an offenen Stellen nicht erreicht werden konnte. Allein das Schweizer Teilgebiet muss eine Zunahme an Arbeitssuchenden beim Gastgewerbe im dritten Quartal verzeichnen.

Zusammengefasst betrachtet bleibt die Lage auf dem Arbeitsmarkt der REGIO Bodensee angespannt und das Stellenangebot im Vergleich zum Vorjahr spürbar vermindert. Im Bereich der Bau-berufe und der gast- und hauswirtschaftlichen Berufe, den Berufsgruppen mit den meisten gemeldeten offenen Stellen, wird zum Winter hin ein saisonal bedingter Stellenabbau den Arbeitsmarkt zusätzlich belasten.

Top Ten der offenen Stellen und Arbeitslose nach Berufsgruppen

Die nationalen Arbeitsmarktstatistiken erlauben eine Gegenüberstellung der Zahlen gemeldeter Arbeitsloser und offener Stellen nach einzelnen Berufsgruppen. Aus den nationalen Klassifizierungen haben wir eine **länderübergreifende Berufsnomenklatur*** erstellt.

Für das Fürstentum Liechtenstein liegen leider keine nach Berufsgruppen differenzierten Daten vor. Daher wird das Fürstentum in diesen Vergleich nicht mit aufgenommen.

Das **Verhältnis der Arbeitslosen zu den offenen Stellen** (gemeldete Arbeitslose / gemeldete offene Stellen), in Österreich als Stellenandrangziffer bezeichnet, ist ein Maß für die Größe oder Knappheit des Arbeitskräfteangebots in einem Berufsbereich. Es verdeutlicht, wie viele Arbeitslose in einem Berufsbereich einer gemeldeten offenen Stelle gegenüberstehen.

Aufgrund der Zusammenfassung verschiedener Berufe in den Berufsgruppen ermöglicht die Tabelle keine Aussage auf der Ebene einzelner Berufsbilder. Die Zusammenstellung zeigt jedoch deutliche Trends in den verschiedenen Berufsbereichen auf. Eine direkte Passung zwischen den gemeldeten Arbeitslosen und gemeldeten offenen Stellen ist selbst innerhalb eines Berufsbildes nicht zwangsläufig möglich, da spezifische Qualifikationsanforderungen einer Stelle nicht unbedingt den Qualifikationen der gemeldeten Arbeitslosen entsprechen.

Zu beachten ist, dass die gemeldeten offenen Stellen nicht das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot abbilden. Den amtlichen Arbeitsmarktinstitutionen sind im Durchschnitt ca. 45 Prozent der offenen Stellen bekannt (vgl. IAB-Pressmeldung 2008, EURES TransTiroliä 2008). Die vorliegenden Zahlen sind daher nur mit gewissen Einschränkungen zu interpretieren. Sie spiegeln die generellen Trends auf dem Stellenmarkt jedoch gut wieder und bieten durchaus deutliche Hinweise auf den Stand der Arbeitskräftenachfrage in der Region.

* Bei den nationalen Berufsklassifikationen handelt es sich um die Schweizer Berufsnomenklatur 2000, die Berufsnomenklatur AMS Österreich und die Berufsgruppenkennziffern der Bundesagentur für Arbeit.

TAB. 3 Gemeldete offene Stellen und Arbeitslose nach Berufsgruppen in der REGIO Bodensee*

Berufsgruppen		REGIO Bodensee			Deutsches Beobachtungsgebiet			Schweizer Beobachtungsgebiet			Vorarlberg		
		gemeldete offene Stellen	Arbeitslose	Verhältnis der Arbeitslosen zu offenen Stellen	gemeldete offene Stellen	Arbeitslose	Verhältnis der Arbeitslosen zu offenen Stellen	gemeldete offene Stellen	Arbeitslose	Verhältnis der Arbeitslosen zu offenen Stellen	gemeldete offene Stellen	Arbeitslose	Verhältnis der Arbeitslosen zu offenen Stellen
1	Bauberufe	1 733	4 042	2,3	347	1 141	3,3	1 255	2 463	2,0	131	438	3,4
2	Cast- und hauswirtschaftlich Berufe	1 458	8 368	5,7	686	2 665	3,9	626	4 517	7,2	146	1 185	8,1
3	Handelsberufe	845	9 127	10,8	426	3 394	8,0	314	4 510	14,4	105	1 223	11,7
4	Fürsorge, Erziehung und Seelsorge	822	1 852	2,3	563	898	1,6	245	864	3,5	15	91	6,2
5	Metall und Maschinenbau	814	6 796	8,4	489	3 593	7,4	212	2 293	10,8	113	909	8,0
6	Kaufleute und Bürokräfte, Banken und Versicherungen	769	8 689	11,3	496	3 433	6,9	227	3 833	16,9	45	1 423	31,4
7	Technische Berufe / Ingenieure	764	4 086	5,3	320	1 491	4,7	355	2 098	5,9	89	497	5,6
8	Elektro, Feinmechanik und Fahrzeugbau	708	1 950	2,8	400	833	2,1	205	788	3,8	103	330	3,2
9	Gesundheitsberufe	566	2 327	4,1	370	826	2,2	141	1 285	9,1	55	217	4,0
10	Land-, Forstwirtschaft, Tierzucht und Gartenbau	554	989	1,8	271	463	1,7	267	439	1,6	16	87	5,3

* Durchschnitt der Monate Juli bis September 2009, für das Deutsche Beobachtungsgebiet wird aufgrund mangelnder Verfügbarkeit der Daten der Durchschnitt der Monate Juli und August 2009 dargestellt.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Fachstelle für Statistik St.Gallen, AMS Vorarlberg

Hinweis zum Ranking der offenen Stellen nach Berufsgruppen

Die nach Berufsgruppen differenzierten Daten für die deutsche REGIO in diesem Bericht beziehen sich auf die Landkreise des Beobachtungsgebietes. In den vorangegangenen Quartalsberichten des Jahres 2008 hatten wir an dieser Stelle die Zahlen der Agenturen für Arbeit Konstanz, Ravensburg und Kempten dargestellt, die einen etwas größeren Beobachtungsraum umfassen. Die Zahlen sind daher – bezogen auf die deutsche REGIO – nicht direkt mit den Zahlen des Vorjahres zu vergleichen. Sie bewegen sich jedoch in einer ähnlichen Größenordnung.

Datenquellen:

Deutschland: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Deutschland: Arbeitslose nach Agenturen und Berufen / Gemeldete Stellen nach Agenturen und Berufen, www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/a.html

Schweiz: „Registrierte Arbeitslose und gemeldete offene Stellen in der Euregio-Bodensee-Region (Schweiz) nach Kanton und Berufsgruppen“ Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft, Datenlieferung der Fachstelle für Statistik St. Gallen

Österreich: „Vorgemerkte Arbeitslose und gemeldete offene Stellen in Vorarlberg nach Berufsgruppen, Datenlieferung des AMS Vorarlberg

Grenzgänger im Gebiet von EURES-Bodensee – Liechtenstein –

In den vergangenen Quartalsberichten wurde ausführlich auf die Entwicklung der Grenzgängerzahlen in den Ostschweizer Kantonen eingegangen. In diesem Quartal wenden wir unseren Blick wieder auf das Fürstentum Liechtenstein. Das Amt für Statistik Liechtenstein veröffentlicht die Grenzgängerzahlen eines Jahres jeweils im Herbst des Folgejahres. Daher können wir an dieser Stelle die Zahlen zum Stichtag 31.12.2008 vorstellen und einige interessante Aspekte und Entwicklungen näher ausführen.

Zupendler

Das Fürstentum Liechtenstein hat über die letzten zehn Jahre einen stetigen Zuwachs der Einpendlerzahlen erfahren. Auch im Jahr 2008 sind diese Zahlen noch einmal merklich gestiegen. Das Verhältnis zwischen ortsansässigen und einpendelnden Arbeitskräften hat sich weiter verschoben. Zum ersten Mal wurde die

50-Prozent-Marke im Jahr 2007 überschritten. Im Jahr 2008 stellen Einpendler mit insgesamt 17.028 Erwerbstätigen 51 Prozent der insgesamt 33.415 Beschäftigten in Liechtenstein. Demgegenüber stehen 16.387 in Liechtenstein wohnende Erwerbstätige. Wiederum rund die Hälfte der einpendelnden Arbeitskräfte (8.490) geht ihrer Beschäftigung in den beiden bevölkerungsreichsten Gemeinden Vaduz und Schaan nach.

Die Betrachtung der einpendelnden Erwerbstätigen nach Sektoren zeigt, dass der sekundäre Sektor im Fürstentum für Einpendler die größte Bedeutung hat. Der erste Sektor ist relativ unbedeutend. Sowohl im sekundären als auch im tertiären Sektor sind in den letzten zehn Jahren die Einpendlerzahlen kontinuierlich gestiegen. Der tertiäre Sektor gewinnt gegenüber dem sekundären Sektor jedoch zunehmend an Bedeutung. Ende 2008 sind 51,5 Prozent der Einpendler im zweiten Sektor beschäftigt; 48,4 Prozent sind im dritten Sektor tätig. Im Schweizer Beobachtungsgebiet von EURES Bodensee sind aktuell bereits mehr Einpendler im dritten als im zweiten Sektor beschäftigt (vgl. Quartalsbericht 2-2009).

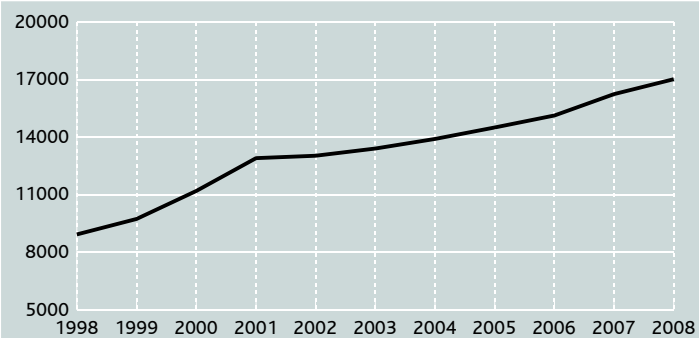


ABB. 6
Einpendler in das Fürstentum Liechtenstein (1998-2008)

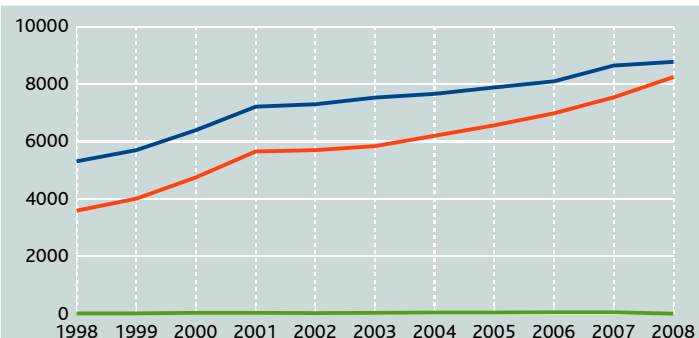
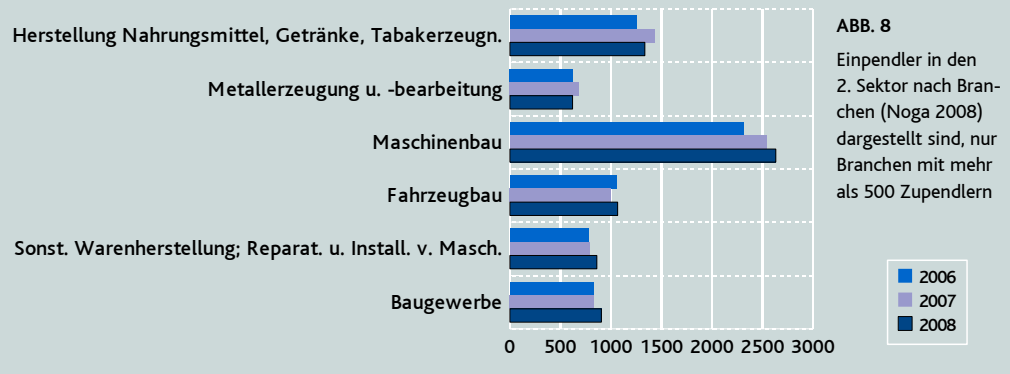


ABB. 7
Einpendler in das Fürstentum Liechtenstein nach Wirtschaftssektoren (1998-2008)

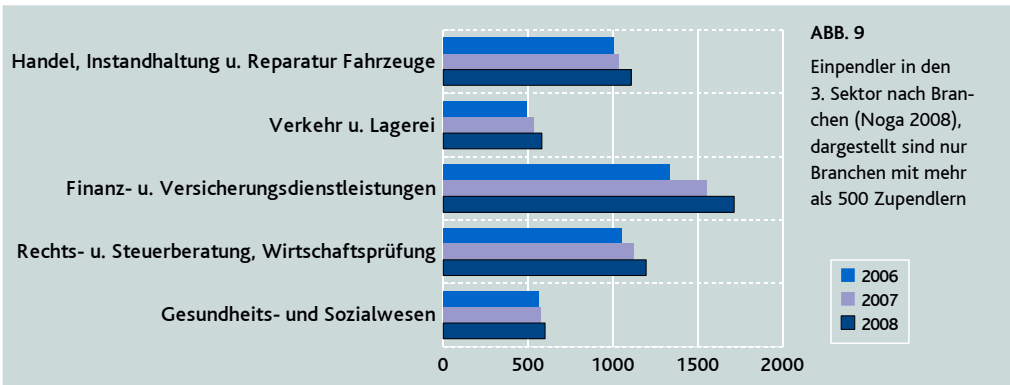
— Sektor 1
— Sektor 2
— Sektor 3

Innerhalb des zweiten Sektors ist die größte Einpendlergruppe im Maschinenbau tätig. In diesem Bereich sind auch die kontinuierlich stärksten Zuwächse zu verzeichnen. Mit nur rund halb so vielen Beschäftigten unter den Einpendlern liegt die Nahrungsmittelindustrie an zweiter Stelle, gefolgt vom Fahrzeugbau.



Innerhalb des dritten Sektors sind Finanz- und Versicherungsdienstleister die größten Arbeitgeber für einpendelnde Arbeitskräfte. Auch in diesem Bereich nimmt die Anzahl zupendelnder Beschäftigter stetig zu; von 2007 bis 2008 ist die Zahl der Einpendler in dieser Branche um zehn Prozent gestiegen.

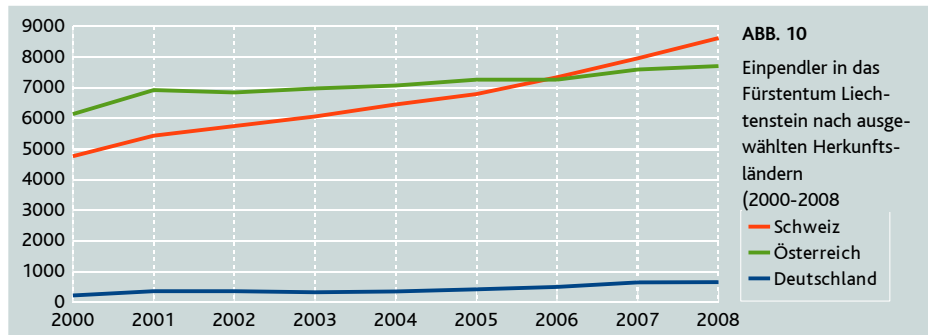
Zweitwichtigster Arbeitgeber sind Rechts- und Steuerberatungs- sowie Wirtschaftsprüfungsfirmen, gefolgt vom Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen.



Betrachtet man die Einpendler nach ihren Herkunftsländern so fällt auf, dass insbesondere die Zahl der Einpendler aus der angrenzenden Schweiz in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat.

Im Jahr 2008 kommen mit 8.621 Personen fast 51 Prozent der Einpendler in das Fürstentum aus der Schweiz. Auch die Zahlen der Einpendler aus Österreich und aus Deutschland sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, jedoch in deutlich geringerem Umfang. Aus Österreich pendeln 7.709 Personen zu ihren Arbeitsplätzen nach Liechtenstein, dies entspricht einem Anteil von etwa 45 Prozent.

Knapp vier Prozent der Einpendler wohnen in Deutschland (651 Personen). Der Anteil von Einpendlern aus anderen Ländern liegt bei 0,3 Prozent. Diese Zahlen beziehen sich jeweils auf die Wohnländer der Pendler, sie sagen nichts über deren Nationalität aus.



Nach Altersgruppen betrachtet zeigt sich, dass die größte Gruppe der Einpendler die der 31- bis 40-Jährigen ist. In der gesamten Spanne von 21 bis 50 Jahren liegt die Zahl der Zupendler deutlich über der Zahl der in Liechtenstein wohnenden Beschäftigten. Anders sieht es aus bei den unter 20-Jährigen und den über 50-Jährigen. In diesen Altersgruppen sind die in Liechtenstein wohnenden Beschäftigten stärker vertreten als die Einpendler.

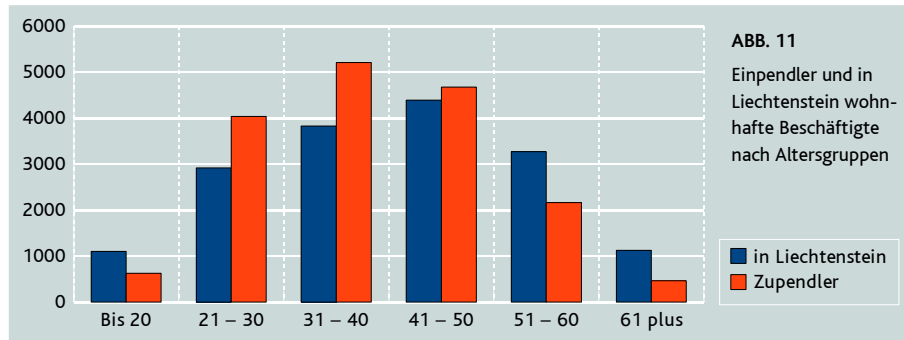


ABB. 11
Einpendler und in Liechtenstein wohnhafte Beschäftigte nach Altersgruppen

Der Anteil der Männer und Frauen an den Einpendler ist in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben. Ende des Jahres 2008 sind 36 Prozent der Einpendler Frauen, der Anteil der Männer beträgt 64 Prozent.

Wegpendler

Die Anzahl der in Liechtenstein lebenden Personen, die im benachbarten Ausland einer Beschäftigung nachgehen, ist im Jahr 2008 leicht zurückgegangen: Dies sind 1.371 Wegpendler gegenüber 1.382 im Vorjahr. Davon sind 63,31 Prozent im tertiären Sektor und 36,25 Prozent im sekundären Sektor tätig. Im Bereich der primären Produktion gibt es sehr wenige Pendler. Sie machen weniger als ein Prozent der Gesamtheit aus.

Datenquellen:

Beschäftigungsstatistik per 31.12.2008, Amt für Statistik, Fürstentum Liechtenstein

www.llv.li/amtstellen/llv-as-beschaeftigte_und_arbeitsplaetze.htm

Motive und Hindernisse potenzieller Grenzgänger

Regelmäßig werden im Quartalsbericht des Statistischen Arbeitsmarktmonitoring grenzüberschreitende Pendlerströme in der internationalen Bodenseeregion quantitativ dargestellt und untersucht. Deskriptive Darstellungen dieser Daten veranschaulichen die Größenordnung und die Entwicklung des Phänomens im Verlauf der Zeit. Sie sagen jedoch wenig über die den Grenzgängerströmen zugrunde liegenden Motive und Erwartungen der Betroffenen. Die Frage, warum sich Personen dafür (oder dagegen) entscheiden, eine Arbeitsstelle im benachbarten Ausland anzunehmen, können die Zahlen allein nicht beantworten. Daher wollen wir uns an dieser Stelle näher mit diesen Motiven und Hindernissen beschäftigen.

Ausgehend von Erkenntnissen der aktuellen Forschung stellen wir die Ergebnisse einer Befragung von Nutzern und Nutzerinnen des Arbeitsmarktschiffs – einem Beratungsangebot für potenzielle Grenzgänger – vor.

Management Summary

- Es gibt eine Vielzahl von Faktoren, die Pendel- bzw. Migrationsentscheidungen beeinflussen, die in der Literatur diskutiert werden. Die für die Bodenseeregion wichtigsten sogenannten **Push- und Pull-Faktoren** werden auf den Seiten 16 bis 17 erläutert.
- **Einkommensunterschiede** bestimmen die Richtung von Pendelströmen (siehe Seite 17). Der aufgrund des unterschiedlichen Lohnniveaus zu erwartende Umfang grenzüberschreitender Mobilität wird allerdings nicht beobachtet: Grenzüberschreitende Mobilität bleibt die Ausnahme. Die hierfür verantwortlichen möglichen **Mobilitätshindernisse** werden auf den Seiten 17 bis 19 beschrieben.
- **54 NutzerInnen eines Beratungsangebotes für Grenzgänger** wurden von uns zu den Motiven ihrer Arbeitssuche im Ausland befragt: Angaben zu Geschlecht, Altersstruktur, Bildungshintergrund, Beschäftigungssituation, Berufs- und Branchenzugehörigkeit sowie zur regionalen Ausrichtung ihrer Arbeitssuche sind auf den Seiten 19 bis 21 zu finden.
- **Dominierende Triebfeder** für das Interesse an Arbeitsmöglichkeiten im Ausland ist die vorherrschende **Arbeitslosigkeit** unter den Befragten (siehe Seite 21).
- Aufgrund des zentralen Wunsches, überhaupt eine Arbeitsstelle zu finden, spielen **Vorteile eines Arbeitsplatzes im Ausland** und diesbezügliche Erwartungen eine eher untergeordnete Rolle. So wird beispielsweise ein erwartetes höheres Gehalt für eine vergleichbare Tätigkeit im Ausland von vielen als Vorteil, nicht aber als Motiv genannt. Näheres dazu auf den Seiten 23 und 24.
- Am häufigsten als **Hindernis** genannt wurde die zu erwartende **Pendelzeit** zu einem Arbeitsplatz im Ausland. Trotzdem sind die Befragten bereit, eine Pendelzeit von durchschnittlich knapp einer Stunde in Kauf zu nehmen. Details zu diesem und anderen Hindernissen finden Sie auf den Seiten 25 und 26.
- Die Betroffenen legen eine erstaunliche **Mobilitätsbereitschaft** an den Tag: 70% der Befragten sind bereit, für einen Arbeitsplatz auch ins Ausland umzuziehen (siehe Seite 20).

Warum wird grenzüberschreitend gependelt?

Wir nähern uns der Frage, warum Menschen grenzüberschreitend pendeln, zunächst durch eine Darstellung der Erkenntnisse der einschlägigen Literatur¹

Sowohl grenzüberschreitendes Pendeln als auch grenzüberschreitende Migration, d.h. der Umzug ins (benachbarte) Ausland, sind Aspekte grenzüberschreitender Mobilität. Die jeweiligen Ursachen weisen daher eine große Überschneidung auf und es wird angenommen, dass sich die Beweggründe, die Pendelverhalten bzw. grenzüberschreitende Migration nach sich ziehen, ähneln.

Trotz ihrer Ähnlichkeit sind jedoch wichtige Unterschiede – insbesondere im Bereich der Hindernisse – zwischen grenzüberschreitendem Pendeln und grenzüberschreitender Migration festzustellen. Während Auswanderer ihr komplettes Lebensumfeld wechseln, sehen sich Grenzgänger vor allem mit der Zugehörigkeit zu zwei unterschiedlichen nationalstaatlichen Rechts- und Besteuerungssystemen konfrontiert.

Die Migrationstheorie unterscheidet zwischen zwei Gruppen von Faktoren, die die Entscheidung zur Migration beeinflussen: Sogenannte Push-Faktoren, die in den Herkunftsländern wirken und ein Auswandern bzw. -pendeln aus den entsprechenden Ländern befördern, wie z.B. Arbeitslosigkeit – und die sogenannten Pull-Faktoren, die die Attraktivität des Ziellandes beschreiben und Personen „anziehen“, wie z.B. höhere Einkommensaussichten. Im Folgenden führen wir die für die Region wichtigsten Motive näher aus.

Push-Faktoren:

- **Zukunftsangst und Perspektivlosigkeit**

Eine beruflich unsichere Zukunft oder eine fehlende Zukunftsperspektive können als Push-Faktoren wirken. Konkret ist das oftmals drohende oder bestehende Arbeitslosigkeit. Aber auch die Furcht vor dem Verlust des gewohnten Gehalts- und Sozialleistungsniveau kann dazu führen, dass Menschen dem eigenen Land den Rücken kehren.

- **Unzufriedenheit mit dem „System“**

Eine Pendel- oder Migrationsentscheidung kann auch Ausdruck der Unzufriedenheit mit einer als zu hoch empfundenen Belastung mit Steuern und Abgaben im eigenen Land sowie der Kritik an einem als übermäßig bürokratisch wahrgenommenen System sein.

Pull-Faktoren:

- **Materielle Anreize**

Wichtiges Element der Attraktivität eines Ziellandes sind die Aussichten auf eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Einkommenssituation und damit eine Erhöhung des Lebensstandards.

- **Berufliche Aspekte**

Auch berufliche Aspekte wie Aufstiegschancen und Karrieremöglichkeiten oder ein besseres Arbeitsklima sowie der Wunsch nach verantwortungsvolleren und interessanteren Tätigkeiten, einer

¹ Eine vollständige Auflistung der verwendeten Literatur findet sich im Literaturverzeichnis (siehe Seite 27).

flexiblen Ausgestaltung des Arbeitsplatzes oder einer Verbesserung des Arbeitsklimas können Gründe für die Wahl eines Arbeitsplatzes im Ausland sein.

- **Lebensqualität**

Durch Abwanderung oder grenzüberschreitendes Pendeln kann unter Umständen auch eine Steigerung der Lebensqualität durch verbesserte Bildungsmöglichkeiten oder Sozialleistungen, neu gewonnene Möglichkeiten der persönlichen Entfaltung und Selbstverwirklichung oder interkulturellen Austausch erfolgen.

Einkommensunterschiede als Ursache des Pendelns

Eine unbestritten wichtige Ursache grenzüberschreitender Mobilität sind Einkommensunterschiede zwischen Ursprungs- und Zielland. Ein solch ökonomisch motiviertes Potenzial für Migration oder Pendeln entsteht, wenn in verschiedenen Ländern unterschiedliche wirtschaftliche Bedingungen herrschen. Dass es sich dabei um einen bedeutsamen Faktor handelt, zeigt die vorherrschende Richtung von Pendlerströmen, die durch entsprechende Einkommensunterschiede zwischen den betroffenen Ländern bestimmt wird.

Dies lässt sich auch am Beispiel der internationalen Bodenseeregion zeigen. Während die süddeutschen Regionen und Vorarlberg hauptsächlich vom Auspendeln betroffen sind, sind die Ostschweizer Kantone und das Fürstentum Liechtenstein die bevorzugten Ziele dieser Arbeitskräfte.

Auch eine Studie der Europäischen Kommission kommt zu dem Schluss, dass ein hohes grenzüberschreitendes Pendelaufkommen im Allgemeinen in Grenzregionen mit deutlichen Einkommensunterschieden auftritt. Sie stellt jedoch auch fest, dass nicht alle Regionen mit großen Unterschieden bezüglich des Einkommensniveaus auch hohe Pendelraten aufweisen (Europäische Kommission 2009). Es ist daher davon auszugehen, dass Einkommensunterschiede eine notwendige Bedingung aber keine hinreichende Erklärung für grenzüberschreitendes Pendeln sind.

Potenzielle Hindernisse und Schwierigkeiten grenzüberschreitender Arbeitsmobilität

Ob es zu einer Pendel- oder Migrationsentscheidung kommt, kann nicht durch ein bloßes Aufrechnen positiver und negativer Faktoren in Ursprungs- und Zielland bestimmt werden. Entscheidend ist, inwieweit Hindernisse und Schwierigkeiten, die sich den Betroffenen stellen, überwunden werden können (vgl. Lee 1966). Ein komplexes Geflecht an zusätzlichen Bedingungen muss erfüllt sein, bevor ein für eine Pendel- oder Migrationsentscheidung günstiges Auftreten von Push- und Pull-Faktoren eine solche tatsächlich nach sich zieht.

Legt man entsprechend ökonomische Erklärungsansätze zugrunde, wird der Umfang grenzüberschreitender Mobilität deutlich überschätzt: Die vorhandenen Einkommensunterschiede lassen ein viel größeres Aufkommen vermuten als tatsächlich der Fall ist. Tatsächlich ist grenzüberschreitende Mobilität im Allgemeinen vernachlässigbar gering und eher die Ausnahme. Die Mehrheit der Menschen, für die es aus wirtschaftlichen Gründen infrage käme, pendeln oder migrieren nicht. Dies gilt selbst für sprachlich und kulturell ähnliche Lebensräume.

Die internationale Bodenseeregion ist in dieser Hinsicht eine relativ dynamische Region: Im europäischen Vergleich weist sie überdurchschnittlich viele Grenzgänger auf. 1,8 Prozent aller Be-

schäftigten in der Region sind Grenzgänger. Der durchschnittliche Anteil an Grenzgängern aller westeuropäischen Grenzregionen beträgt lediglich 1,4 Prozent (Schulz 2005). Betrachtet man einige Teilregionen rund um den Bodensee im Einzelnen, so sind diese Zahlen teilweise deutlich höher: Im vergangenen Jahr wiesen die Beschäftigtenzahlen des Kantons St. Gallen einen Grenzgängeranteil von 2,8 Prozent auf, während dieser im Kanton Thurgau 3,0 Prozent und im Kanton Schaffhausen 10,6 Prozent betrug. Besonders hoch ist der Grenzgängeranteil mit 51 Prozent im Fürstentum Liechtenstein.²

Im Folgenden stellen wir die wichtigsten in der Literatur benannten Mobilitätshindernisse in ihrer Vielfalt vor:

- **Standortsspezifische Vorteile**

Dabei handelt es sich um Kenntnisse, die ortsspezifisch sind und so bei der Aufnahme einer Tätigkeit an einem anderen Ort (im Ausland) verloren gehen bzw. am Zielort neu erworben werden müssen. Derartige Vorteile sind mannigfaltig und umfassen gesellschaftsspezifische Vorteile wie Kenntnisse lokaler Normen, Werte und Umgangsformen und das Wissen um informelle Kanäle und Netzwerke, ortsspezifisches Know-how bezüglich ortsüblicher Technologien oder den Umgang mit lokalen Behörden.

Derartige Kenntnisse ermöglichen und erleichtern die Teilnahme am gesellschaftlichen und öffentlichen Leben und verringern die Bereitschaft, Arbeitsort oder -land zu wechseln. Der Verlust standortsspezifischer Vorteile stellt somit ein Mobilitätshindernis dar.

- **Sprache und Kultur**

Auch Unterschiede in Sprache und Kultur können Mobilitätsbarrieren darstellen.

- **Unterschiedliche Besteuerungs-, Versicherungs- und Transfersysteme**

Verluste durch einen Wechsel in ein anderes nationalstaatliches Besteuerungs-, Versicherungs- und Transfersystem erschweren den (Arbeitsplatz-)Wechsel vom Ursprungs- ins Zielland.

- **Anerkennung von Qualifikationen**

Grenzüberschreitende Mobilität erfährt auch durch Schwierigkeiten bei der Anerkennung von schulischen oder beruflichen Qualifikationen einen Dämpfer.

- **Informationsdefizite und fehlende Informationstransparenz**

Fehlende Kooperation und mangelnder Informationsaustausch zwischen Behörden und Arbeitsverwaltungen sowie unzureichende Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und verantwortliche Stellen jenseits der Grenze erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt für Ausländer.

- **Mangel an grenzüberschreitender Infrastruktur**

Ein weiteres wichtiges Hindernis für grenzüberschreitende Mobilität kann ein Mangel an grenzüberschreitender Infrastruktur sein.

² Eigene Berechnungen: Anteil der Einpendler an den Beschäftigten im Jahr 2008

- **Örtliche Verwurzelung**

Aufgrund familiärer oder freundschaftlicher Bindungen sind viele Menschen örtlich gebunden und nicht mobil.

- **Risikoaversion**

Menschen neigen tendenziell eher zur Vermeidung von Unsicherheiten. Vor die Wahl zwischen einer schlechteren aber vorhersehbaren Alternative und einer besseren aber unsichereren Alternative gestellt, entscheiden sich viele für erstere. Ein Losbrechen von Bekanntem und Vertrautem ist somit ein Hindernis grenzüberschreitender Mobilität. Auch Furcht vor Diskriminierung fällt in diese Kategorie.

- **Indifferenz**

Basierend auf dem Wunsch sich gegen „außen“ abzugrenzen und sich mit einer sozio-räumlichen Einheit zu identifizieren, ist außerdem eine gewohnheitsmäßige Indifferenz gegenüber dem Markt jenseits der Grenze zu beobachten. Trotz physischer Nähe wird dieser als weit entfernt wahrgenommen. Diese Indifferenz führt dazu, dass der Arbeitsmarkt jenseits der Grenze oft nicht einmal in Betracht gezogen wird, und stellt somit ein mögliches Mobilitätshindernis dar.

Die Befragung potenzieller Grenzgänger

Welche der bisher dargestellten Faktoren für potenzielle Grenzgänger in der Bodenseeregion relevant sind, erörtern wir im Folgenden anhand der Ergebnisse einer qualitativen Befragung. Wir diskutieren die Motive und Erwartungen der von uns befragten potenziellen Grenzgänger, aber auch die Hindernisse und Schwierigkeiten, die sie bei ihrer Arbeitssuche im Ausland sehen.

Die hier präsentierte Befragung wurde anlässlich der EURES-Veranstaltung „Arbeitsmarktschiff“ am 17. September 2009 durchgeführt. Auf der Autofähre „Euregia“ zwischen Friedrichshafen und Romanshorn standen im Rahmen der European Job Days EURES-BeraterInnen einen Tag lang 400 Interessenten zu Arbeitsmöglichkeiten in der internationalen Bodenseeregion Rede und Antwort. 54 zufällig ausgewählte NutzerInnen des Beratungsangebots auf dem Arbeitsmarktschiff wurden in qualitativen Kurzinterviews zu Beweggründen, Motiven und Hindernissen der Arbeitssuche im Ausland befragt.

Bei den von uns Befragten handelt es sich um Personen, die durch ihren Besuch auf dem Arbeitsmarktschiff ihr Interesse an Arbeitsmöglichkeiten im Ausland ausdrücken. 62 Prozent der Befragten gaben an, schon länger mit dem Gedanken zu spielen, sich um Arbeitsmöglichkeiten im Ausland zu bemühen. Um eine bessere Einordnung der Ergebnisse der qualitativen Befragung zu ermöglichen, folgt an dieser Stelle ein Überblick über Angaben zu Demographie, Beschäftigungssituation und regionaler Ausrichtung der Arbeitssuche der Befragten.

Geschlecht und Altersstruktur

Unter den 54 Befragten waren 33 Männer und 21 Frauen. Zwar waren sämtliche Altersgruppen vertreten, die Gruppe der 41- bis 50-Jährigen war jedoch die zahlenmäßig größte, gefolgt von der der 31- bis 40-Jährigen und der über 50-Jährigen.

Bildungshintergrund

Der Personenkreis, der über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, stellte mit knapp 41 Prozent unter den Befragten die größte Gruppe dar (22 Personen, davon vier Personen mit Meistertitel). Fast ebenso viele, nämlich 21 der Befragten (knapp 39 Prozent), hatten einen Hochschulabschluss.

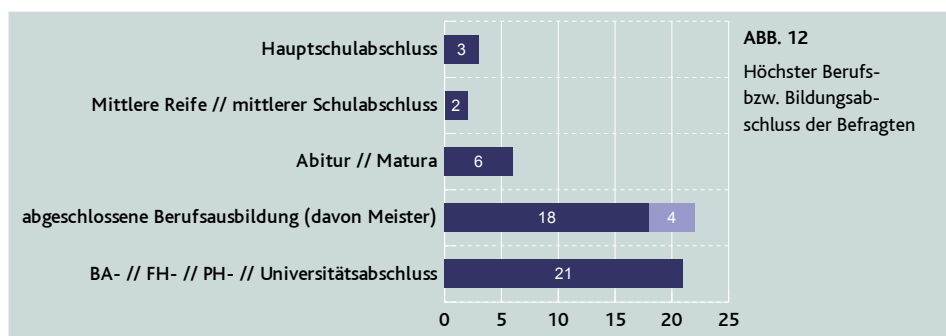


ABB. 12
Höchster Berufs- bzw. Bildungsabschluss der Befragten

Wohnort

Die überragende Mehrheit der Befragten unter den NutzerInnen des Beratungsangebotes auf dem Arbeitsmarktschiff hat ihren Wohnort in Deutschland. Lediglich zwei Personen mit Wohnort in der Schweiz waren unter den Befragten. Dieses einseitige Interesse deutscher Arbeitskräfte insbesondere aus dem Bodenseekreis überrascht nicht angesichts der oben erläuterten Richtung der Pendelströme und einer Vorselektion der TeilnehmerInnen durch den Veranstaltungsort.

Wohndauer und Umzugsbereitschaft

Was die Wohndauer am momentanen Wohnort anbelangt, ist die größte Gruppe unter den Befragten diejenige, die bereits seit mehr als 20 Jahren im selben Ort wohnt, gefolgt von denjenigen, die erst relativ kurz, nämlich weniger als zwei Jahre, am jetzigen Ort wohnen. Ersteres lässt sich durch die Altersstruktur der Befragten erklären. Eine mögliche Erklärung für den ebenfalls recht großen Anteil an Personen, die eine relativ geringe Wohndauer aufweisen, sind etliche Personen, die erst vor kurzem in die Bodenseeregion gezogen sind und sich nun über Arbeitsmöglichkeiten in der gesamten Region informieren wollen. Weiterhin wird in der Literatur von dieser Gruppe erwartet, dass sie tendenziell mobiler ist. In der Literatur wird gezeigt, dass die Migrationsneigung mit zunehmender Dauer, die Menschen an einem Ort leben, abnimmt. Für die befragten Grenzgänger lässt sich diese Aussage nicht bestätigen (siehe Abbildung 13). Die Umzugsbereitschaft ist allgemein recht hoch: 70 Prozent der Befragten si-

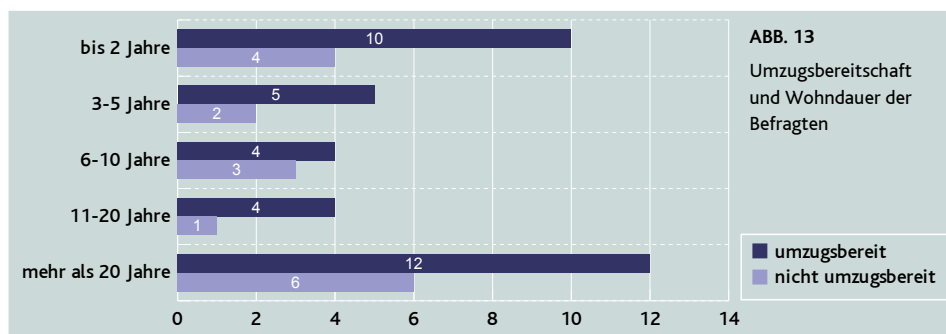


ABB. 13
Umzugsbereitschaft und Wohndauer der Befragten

gnalisierten – relativ unabhängig von der Wohndauer – die Bereitschaft, für eine Arbeitsstelle (ins Ausland) umzuziehen. Diejenigen, für die ein Umzug nicht in Frage kommt, führten fast ausschließlich familiäre und persönliche Gründe dafür an.

Beschäftigungssituation

Der Großteil der Befragten war zum Zeitpunkt des Besuchs auf dem Arbeitsmarktschiff arbeitslos (31 Personen bzw. 57 Prozent). Etliche andere befanden sich in befristeten (7 Personen) oder prekären (6 Personen) Beschäftigungsverhältnissen. Drei Personen standen kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums. Aber auch sieben Personen mit festem und sicheren Arbeitsplatz waren unter den Befragten.

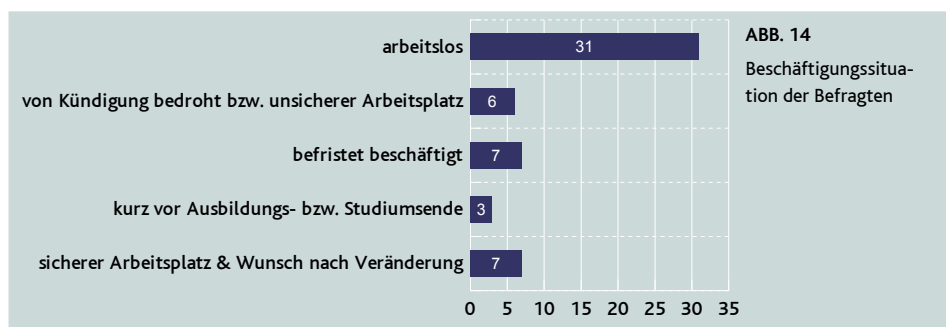


ABB. 14
Beschäftigungssituation der Befragten

Vertretene Branchen und Berufe und Wechselbereitschaft

Die Bandbreite der vertretenen Branchen und Berufe, in denen die befragten BesucherInnen tätig sind bzw. zuletzt tätig waren, ist groß. Dennoch lassen sich einige besonders stark vertretene Gruppen identifizieren. Die fünf größten Berufsgruppen sind demnach: Metall- und Maschinenbau (8 Befragte), IT (7 Befragte), Gastronomie, Hotellerie und Hauswirtschaft (6 Befragte), soziale und Pflegeberufe (5 Befragte) sowie der Bereich Elektro, Feinmechanik und Fahrzeugbau (5 Befragte). 40 Prozent der Befragten sind bereit, den Beruf oder die Branche zu wechseln.

Regionale Ausrichtung der Arbeitssuche

Die NutzerInnen des Beratungsangebots auf dem Arbeitsmarktschiff wurden auch gefragt, für welche ausländischen Regionen sie sich in Zusammenhang mit Arbeitsmöglichkeiten interessieren bzw. in welchen ausländischen Regionen sie nach Arbeit suchen. An erster Stelle lag hierbei mit 47 Nennungen die Schweiz, gefolgt von Österreich (38 Nennungen) und dem Fürstentum Liechtenstein (24 Nennungen). Ein großer Teil der befragten BesucherInnen sucht in der gesamten Region, etliche konzentrieren ihre Bemühungen allein auf die Schweiz, einige interessieren sich ausschließlich für Arbeitsmöglichkeiten in Österreich.

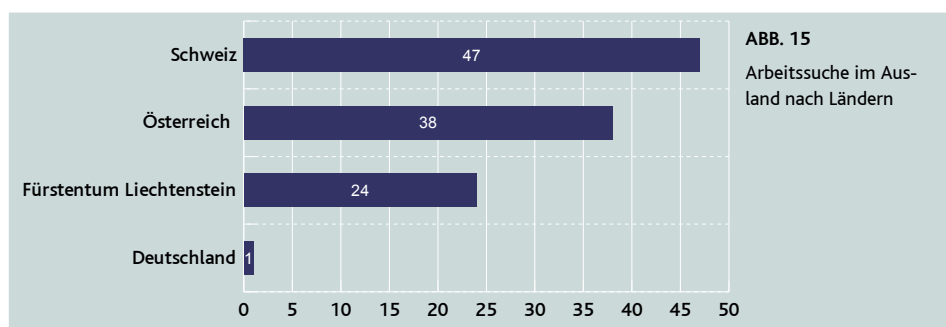


ABB. 15
Arbeitssuche im Ausland nach Ländern

Motive und Erwartungen der potenziellen Grenzgänger

Pendel- oder Migrationsentscheidungen ergeben sich immer aus einem Zusammenspiel von Push- und Pull-Faktoren. Mit der Arbeitssuche im Ausland sind eine Reihe von Motiven und Erwartungen verbunden, die Push-Faktoren scheinen bei den von uns Befragten jedoch deutlich zu überwiegen.

Arbeitslosigkeit als dominierender Push-Faktor

Bereits eingetretene oder drohende Arbeitslosigkeit bzw. die Arbeitssuche sind die zentralen Gründe für den Besuch auf dem Arbeitsmarktschiff. Daneben spielte der allgemeine Wunsch, sich zu verschiedenen Aspekten der Arbeit im Ausland zu informieren, bei der Mehrheit der Befragten eine wichtige Rolle. Hinter der eigenen Arbeitslosigkeit oder Arbeitssuche als Triebfeder des Handelns stecken unterschiedliche Motive für die Suche im Ausland, die wir im Folgenden vorstellen.

- **Chancen erhöhen**

Mit der Ausweitung des Suchgebietes und damit einer besseren Ausschöpfung vorhandener Möglichkeiten ist von Seiten der Befragten die Hoffnung verbunden, die Chancen auf Arbeit allgemein zu erhöhen.

- **Der grenzübergreifende Arbeitsmarkt als Selbstverständlichkeit**

Für viele der Befragten ist die Suche in der gesamten Bodenseeregion ein logischer Schritt in der Fortsetzung ihrer Suchbemühungen. Vielfach betont wird von Befragten die Tatsache, dass eine Suche im angrenzenden Ausland bei grenznahem Wohnort naheliegend und – für einige – eine Selbstverständlichkeit ist. Denn Flexibilität in Bezug auf das Land eröffnet die Möglichkeit des Verbleibs in der Region. Für diese Gruppe der Befragten stellt sich die Grenzregion Bodensee nahezu selbstverständlich als gemeinsamer Arbeitsmarkt dar.

- **Perspektivlosigkeit**

Während insgesamt eine pragmatische Haltung unter den Befragten vorherrscht, gibt es auch Personen, deren Arbeitssuche im Ausland sehr viel deutlicher auf eine akut empfundene Notsituation zurückgeht. Jene Befragte sehen sich von den in ihrem Ursprungsland herrschenden Umständen und einem Mangel an Perspektiven zu diesem Schritt veranlasst. Dazu zählen beispielsweise Personen, deren Arbeitssuche in ihrem eigenen Land bisher völlig erfolglos verlaufen ist oder die – wie eine Befragte – den Schritt als „Verzweiflungstat“ bzw. „Flucht ins Ausland“ beschreiben. Die Lage in Deutschland wird von einigen Befragten wegen eines unzureichenden Stellenangebots als perspektivlos empfunden. Die Arbeitssuche im Ausland hat den Charakter einer Notlösung; der Blick über den Tellerrand erfolgt für diese Gruppe erst beim Eintritt einer Notsituation (z.B. längere Arbeitslosigkeit). Bezeichnend dafür ist die Aussage, dass einer Arbeitsstelle im eigenen Land der Vorzug zu geben wäre, aber aus Mangel an derartigen Angeboten auch Optionen im Ausland in Betracht gezogen werden.

- **Flexibilität als Notwendigkeit globalisierter Arbeitsmärkte**

Eine etwas andere Perspektive, die ebenfalls vereinzelt geäußert wurde, vertritt die Ansicht, dass es nicht so sehr die Umstände im eigenen Land als vielmehr zunehmende Internationalisierung und Globalisierung des Arbeitsmarktes sind, die Arbeitssuchenden kaum Alternativen zu örtlicher

Flexibilität lassen. Diese verbietet es, sich in seiner Arbeitssuche auf das eigene Land zu beschränken und verlangt von Arbeitssuchenden stattdessen, „dem Arbeitsmarkt hinterherzuwandern“.

Pull-Faktoren: Motive und Erwartungen der Befragten

Die Gründe für ein Interesse an Arbeitsmöglichkeiten im Ausland weisen eine große inhaltliche Übereinstimmung mit den Erwartungshaltungen und Vorstellungen der Befragten bezüglich der Situation in den Zielländern auf. Vorteile, die einem Arbeitsplatz im Ausland zugeschrieben werden, müssen aber nicht zwangsläufig ein Motiv für eine Pendel- oder Migrationsentscheidung darstellen.

Es ist zu beachten, dass die im Folgenden dargelegten Erwartungshaltungen und Vorstellungen der Befragten nicht notwendigerweise Abbild der tatsächlichen Bedingungen vor Ort sind.

- **Bessere Gehaltsaussichten**

Nach dem Motiv „Arbeitslosigkeit“ werden als Grund für das Interesse an Arbeitsmöglichkeiten im Ausland an zweiter Stelle bessere Gehaltsaussichten genannt. Auch wenn es nicht immer als Motiv genannt wird, so wird doch von vielen die Aussicht auf ein besseres Gehalt als Vorteil eines Arbeitsplatzes im Ausland benannt.

Befragt nach ihren Gehaltserwartungen gaben mehr als die Hälfte der Befragten an, ein höheres Gehalt für eine vergleichbare Tätigkeit zu erwarten. Nur zwei Befragte rechneten mit einem niedrigeren Gehalt. Viele der Befragten betonten jedoch an dieser Stelle, dass ein höheres Gehalt für sie nicht von ausschlaggebender Bedeutung sei.

- **Verbesserung der beruflichen Perspektive**

Eine Verbesserung der beruflichen Perspektive im eigenen Berufsfeld ist ebenfalls ein häufig genanntes Motiv für die Arbeitssuche im Ausland. So erwartet ein Befragter in seiner Branche in der Schweiz bessere Strukturen und Konzepte, ein anderer erhofft sich im Ausland ein Mehr an Unternehmergeist. Ebenso in diesem Zusammenhang genannt wurde die Erwartung besserer Chancen trotz fortgeschrittenen Alters sowie die Anerkennung spezifischer Qualifikationen (z.B. Pflgetätigkeit als Heilpraktikerin in der Schweiz).

- **Bessere Arbeitsbedingungen**

Auch wenn es nur selten den ausschlaggebenden Grund für das Interesse an einem Arbeitsplatz im Ausland darstellt, werden bessere Arbeitsbedingungen doch häufig als Vorteil einer solchen Arbeitsstelle genannt. Eine Reihe von Befragten erwarten, dass durch mehr Kollegialität, Teamarbeit, Wertschätzung und die Anerkennung bisheriger Leistungen sowie einen besseren Umgang mit den Mitarbeitern durch Vorgesetzte ein besseres Arbeitsklima vorherrscht. Im Bereich Qualifikation wird ein Vorteil in einer besseren betrieblichen Weiterbildung gesehen. Was die Ausgestaltung der Arbeit selbst anbelangt, so rechnen Befragte – insbesondere im Sozialbereich – mit mehr Personal für weniger zu Betreuende und somit mehr persönlichem Kontakt zu Patienten sowie mit mehr Freiraum in der Ausführung der Tätigkeiten in ihrem Verantwortungsbereich.

- **Kennenlernen einer anderen Mentalität und Kultur: „Lust auf Neues“**

Es gibt auch einige Befragte, die der dominierenden arbeitsplatzzentrierten Sichtweise auf das Arbeiten im Ausland, als Motiv den Wunsch entgegensetzen, etwas Neues kennen zu lernen.

Verschiedene Aspekte der Kultur und Mentalität des Ziellandes sowie der „Reiz des Neuen“ sind für ein gutes Fünftel der Befragten herausragende Vorteile des Arbeitens im Ausland.

Diese Vorteile sind dabei teilweise Ausdruck der Unzufriedenheit mit den Zuständen im eigenen Land und korrespondieren nicht zwangsläufig mit den tatsächlichen Begebenheiten im Ausland.

So erhoffen sich einzelne Befragte weniger Bürokratie und Vetternwirtschaft als in Deutschland sowie ein ansprechenderes soziales Umfeld. Als Vorteile werden auch die Schweizer Mentalität, geprägt von Sorgfalt, Präzision und dem Fehlen von Schnellebigkeit, genannt. Auch das Interesse am Kennenlernen einer anderen Kultur motiviert den arbeitssuchenden Blick über die Grenze.

- **Verlegung des Lebensmittelpunktes**

Weitere Gründe für die Arbeitssuche im Ausland beinhalten beispielsweise die Absicht, aufgrund persönlicher oder anderer Gründe den Lebensmittelpunkt ins Ausland verlegen sowie den Wunsch in die Bodenseeregion allgemein umsiedeln zu wollen.

- **Monetäre Anreize**

Auch steuerliche Vorteile oder ein gebührenfreies Studium wurden als Vorteile benannt.

Zusammenspiel der verschiedenen Faktoren

Die beiden vorangegangenen Abschnitte haben zum einen die Push- und zum anderen die Pull-Faktoren der Befragten beschrieben und erläutert. Es zeigt sich, dass die Pull-Faktoren für die befragte Gruppe eine weit größere Vielfalt aufweisen als die Push-Faktoren. Diese Faktoren wirken nicht allein, erst ihr Zusammenspiel und ihre Gewichtung ergeben ein vollständiges Bild der Motivlage.

Ein zentrales Ergebnis ist die Dominanz der Push-Faktoren: Arbeitslosigkeit oder eine unsichere Arbeitsplatzsituation sind für sehr viele der Befragten die entscheidende Triebfeder. Damit verbunden ist die Erwartung, dass die momentane Arbeitsmarktlage im Ausland günstiger ist. Es geht den Befragten bei ihrer Suche nicht so sehr darum, eine qualitative Verbesserung einer bestehenden Beschäftigungssituation zu erreichen, sondern überhaupt eine Beschäftigung und damit einen Ausweg aus ihrer momentanen Situation zu finden.

Zu einem ähnlichen Schluss kommt auch eine vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg in Auftrag gegebene Studie zur Abwanderung aus Baden-Württemberg. Während die Abwanderung in die Schweiz vor allem aufgrund des Gefühls einer fehlenden Zukunftsperspektive in Deutschland erfolgt, spielt dieser Aspekt in anderen Zielländern eine deutlich geringere Rolle: Im Gegensatz zu lediglich 46 Prozent der anderen Abwanderer benennen 73 Prozent der in die Schweiz Abgewanderten die fehlende Zukunftsperspektive als Grund für ihre Auswanderung (Rambøll Management Consulting GmbH 2008: 50).

Bei Personen, die die Situation in ihrem Ursprungsland nicht sonderlich negativ bewerten, sind es vor allem Pull-Faktoren, die zu einer Migrations- oder Pendelentscheidung bewegen.

Hindernisse und Schwierigkeiten

Ob Push- und Pull-Faktoren tatsächlich eine Pendel- oder Migrationsentscheidung bewirken, hängt von vielen Faktoren ab. Hindernisse und Schwierigkeiten können einer solchen Entscheidung und ihrer Umsetzung im Wege stehen.

Nach Hindernissen und Schwierigkeiten befragt, gibt eine auffällig hohe Zahl an Befragten an, keinerlei Nachteile bei einer Arbeitsstelle im Ausland oder Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche oder -aufnahme zu sehen.

Pendelzeit

Der am häufigsten genannte Nachteil eines Arbeitsplatzes im Ausland ist die Pendelzeit. In diesem Zusammenhang wurde auch nach der maximal akzeptablen Pendelzeit für die Befragten gefragt. Die Nennungen rangieren zwischen 20 und 180 Minuten. Während einzelne demnach bereit sind, eine Pendelzeit von zwei oder drei Stunden in Kauf zu nehmen, äußerten einige die Absicht, für den Fall, dass sie im Ausland einen Arbeitsplatz finden sollten, dorthin umziehen zu wollen. Die Pendelzeit, die die Befragten maximal akzeptieren würden, liegt durchschnittlich bei knapp einer Stunde. Eine Pendelzeit von 60 Minuten stellt auch die deutliche Mehrheit der Einzelnennungen dar.

Trennung von der Familie

An zweiter Stelle der am häufigsten genannten Nachteile liegt die potenzielle Trennung von oder der zu erwartende Abstand zu der Familie.

Steuer- und Versicherungsangelegenheiten

Ebenfalls als Hindernis identifiziert wurden im Falle einer Arbeitsaufnahme im Ausland zu klärende Steuer- und Versicherungsangelegenheiten und die in einem solchen Fall zu regelnden Formalitäten. In diesem Zusammenhang bereitet insbesondere die Unkenntnis um im Ausland geltende Regelungen Schwierigkeiten.

Mangelnde Sprachkenntnisse

Einige Befragte betrachten auch ihre unzureichenden Sprachkenntnisse als Hindernis. Hier wurden beispielsweise fehlende Französischkenntnisse genannt, die für eine erfolgreiche Arbeitssuche auf dem Schweizer Arbeitsmarkt notwendig gehalten wurden.

Ausländerfeindlichkeit gegenüber Deutschen

Mehrere Befragte brachten ihre Besorgnis über eine mögliche Antipathie gegenüber deutschen Arbeitskräften im Ausland zum Ausdruck.

Kultur- und Mentalitätsunterschiede

Inbesondere bei der Arbeitsaufnahme sahen einige befragte Personen Probleme in dem Zusammenprallen unterschiedlicher Mentalitäten.

Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche

Die Arbeitssuche im Ausland wird nach Meinung der Befragten u.a. durch unterschiedliche Begrifflichkeiten, unterschiedliche Bewerbungsprozeduren, die Bevorzugung Einheimischer, die Nichtanerkennung von Qualifikationen und fehlendes Wissen um richtige Anlaufstellen erschwert.

Ergebniszusammenfassung

Die Entscheidung aus beruflichen Gründen zu pendeln oder gar ins Ausland umzuziehen, wird durch komplexe Motiv- und Hindernisstrukturen beeinflusst, die sich nur schwer quantifizieren lassen. Die Befragung einer Gruppe potenzieller Grenzgänger liefert aber dennoch ein klar konturiertes Bild der Erwartungen und Probleme, die mit einer solchen Entscheidung verbunden sind.

Arbeitslosigkeit oder unsichere Beschäftigungsverhältnisse sind der wichtigste Faktor für das Interesse an Arbeitsmöglichkeiten im Ausland. Der Wunsch, überhaupt eine Anstellung zu finden, steht bei den meisten Befragten im Vordergrund. Dabei lassen sich vier unterschiedliche Motivlagen ausmachen: 1 – Die einen versuchen einfach jede mögliche Chance zu nutzen, einen Arbeitsplatz zu finden. 2 – Für andere ist der gemeinsame Arbeitsmarkt Bodensee eine Selbstverständlichkeit und die Arbeitssuche auf der anderen Seite der Grenze eine naheliegende Möglichkeit in der Bodenseeregion zu verbleiben. 3 – Einige sehen Flexibilität schlichtweg als eine Notwendigkeit globalisierter Arbeitsmärkte. 4 – Für viele steht jedoch die Perspektivlosigkeit ihrer Arbeitssuche im Inland im Vordergrund. Demgegenüber spielt die Erwartung finanzieller oder anderer Vorteile, die ein Arbeitsplatz im Ausland bieten könnte, nur eine untergeordnete Rolle.

Nur für eine kleine Gruppe der Befragten, ist nicht die Situation im Ursprungsland entscheidend. Für sie sind bessere Gehaltsaussichten, der Reiz des Neuen und andere Vorteile einer Beschäftigung im Ausland von zentraler Bedeutung.

Dem durch den Besuch des Arbeitsmarktschiffes gezeigten Interesse an Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland stehen Hindernisse und Schwierigkeiten (z.B. Pendelzeiten) gegenüber. Ob die Befragten letztendlich eine Pendel- oder Migrationsentscheidung fällen, hängt entscheidend davon ab, wie stark diese Hindernisse und Schwierigkeiten wirken.

Die grundsätzliche Bereitschaft, für einen Arbeitsplatz nicht nur ins benachbarte Ausland zu pendeln, sondern sogar dorthin umzuziehen, ist mit 70 Prozent bei den Befragten bemerkenswert hoch.

Literaturverzeichnis

- Bach, T. et al. (2008):** Grenzpendeln in der deutsch-dänischen Grenzregion. Entwicklung und Struktur 1998-2005, iab regional. Verfügbar im Internet: <http://doku.iab.de/regional/N/2008/regional_n_0408.pdf> (Stand 17.11.2009)
- Europäische Kommission (2009):** Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries. Final Report. Verfügbar im Internet: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3459&langId=en>> (Stand 17.11.2009)
- Greve, B. und Rydbjerg, M. (2003):** Cross-Border Commuting in the EU: Obstacles and Barriers. Country Report: The Øresund Region, Roskilde University. Verfügbar im Internet: <http://ru-dar.ruc.dk/bitstream/1800/1115/1/Cross_border_commuting.pdf> (Stand 17.11.2009)
- Houtum, H. van und Velde, M. Van der (2003):** The Power of Cross-Border Labour Market Im-mobility, in: Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie, 95(1):100-107. Verfügbar im Internet: <<http://ncbr.ruhosting.nl/html/files/TESG2004.pdf>> (Stand 17.11.2009)
- Jacobi, Thomas (2005):** Einstellungsmuster und Motivstrukturen von Grenzgängern, in: Dokumentation zum Werkstattgespräch der interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Grenzgänger: Auf dem Weg zu einer integrierten Arbeits- und Lebenswelt in der Großregion? Verfügbar im Internet: <http://www.info-institut.de/doc/Tagungsreader_Grenzgaenger.pdf> (Stand 17.11.2009)
- Janssen, M. (1999):** Obstacles and Willingness for Cross-Border Mobility: The Dutch-German Border Region, in: Gijssels, P. de et al. (Hrsg.) (1999): Understanding European Cross-Border Labour Markets. Issues in Economic Cross-Border Relations, Metropolis-Verlag, Marburg, 143-164.
- Lee, E. S. (1966):** A Theory of Migration, in: Demography, 3(1):47-57.
- North/South Ministerial Council (2001):** North/South Ministerial Council. A Study of Obstacles to Mobility. Verfügbar im Internet: <<http://www.northsouthministerialcouncil.org/obstacles-to-cross-border-mobility.pdf>> (Stand 17.11.2009)
- Prognos AG (2008):** Gründe für die Auswanderung von Fach- und Führungskräften aus Wirtschaft und Wissenschaft. Endbericht. Verfügbar im Internet: <<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/Studien/studie-gruende-auswanderung-fach-und-fuehrungskraefte.property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>> (Stand 17.11.2009)
- Rambøll Management Consulting GmbH (2008):** Abwanderung aus Baden-Württemberg. Verfügbar im Internet: <http://www.ramboll-management.de/news/~/_media/Images/RM/RM%20DE/PDF/Abwanderung%20BW_Studie%20im%20Auftrag%20des%20WiMi%20BW.ashx> (Stand 17.11.2009)
- Schulz, J. (2005):** Grenzgänger in der Euregio Bodensee. Eine deskriptive Analyse. Statistik für die EUREGIO Bodensee, translake GmbH, Konstanz. Verfügbar im Internet: <<http://www.statistik.euregiobodensee.org/pdfs/grenzstudie.pdf>> (Stand 17.11.2009)
- Straubhaar, Thomas (2000):** Internationale Migration. Gehen oder Bleiben: Wieso gehen wenige und bleiben die meisten?, Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv, Hamburg Institute of International Economics. Verfügbar im Internet: <<http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2003/663/pdf/111.pdf>> (Stand 17.11.2009)
- Studer, Lucia (2006):** Hintergründe der grenzüberschreitenden Pendlerströme in der Bodenseeregion, Institut für sozialwissenschaftliche Veröffentlichungen 2, Bregenz. Verfügbar im Internet: <<http://www.statistik.euregiobodensee.org/pdfs/grenzstudiestuder.pdf>> (Stand 17.11.2009)
- translake GmbH (2008):** Mobilität in der REGIO Bodensee. Bevölkerung – Beschäftigung – Grenzgänger, Konstanz. Verfügbar im Internet: <<http://www.statistik.euregiobodensee.org/pdfs/mobilitaetsstudie.pdf>> (Stand 17.11.2009)

Impressum

Herausgegeben im Auftrag der EURES-Grenzpartnerschaft Bodensee

Herausgeber	translake GmbH Im Rahmen des Projekts Statistisches Arbeitsmarktmonitoring
AutorInnen	Vanessa Dinter Benno Gratt Kai Huter Patrick Weber
Erscheinungsdatum	November 2009
Auftraggeber	AMS Vorarlberg Rheinstrasse 33 6901 Bregenz www.ams.or.at Amt für Arbeit St.Gallen Unterstrasse 22 9001 St.Gallen www.afa.sg.ch
Kontakt	translake GmbH kai.huter@translake.org www.statistik.euregiobodensee.org www.translake.org

Bisherige Publikationen des Projektes

Statistisches Arbeitsmarktmonitoring für die REGIO Bodensee

Quartalsbericht – Zum Arbeitsmarkt in der REGIO Bodensee 2 – 2009
Arbeitslosigkeit – Offene Stellen – Grenzgänger – Arbeitslosigkeit von Frauen,
translake GmbH 2009

Quartalsbericht – Zum Arbeitsmarkt in der REGIO Bodensee 1 – 2009
Arbeitslosigkeit – Offene Stellen – Grenzgänger – Arbeitslose unter 25, translake
GmbH 2009

Quartalsbericht – Zum Arbeitsmarkt in der REGIO Bodensee 4 – 2008
Arbeitslosigkeit – Offene Stellen – Grenzgänger – Fachkräftemangel, translake
GmbH 2009

Quartalsbericht – Zum Arbeitsmarkt in der REGIO Bodensee 03 – 2008
Arbeitslosigkeit – Offene Stellen – Grenzgänger – Arbeitslose „50 Plus“, translake
GmbH 2009

Quartalsbericht – Zum Arbeitsmarkt in der REGIO Bodensee 02 – 2008
Arbeitslosigkeit – Offene Stellen – Grenzgänger – Zeitarbeit, translake GmbH 2008

»Mobilität in der REGIO Bodensee. Bevölkerung – Beschäftigung – Grenzgänger«,
translake GmbH (Hrsg.), 2008

»Eures Bodensee: Arbeitsmarkt 2006 – Langzeitarbeitslosigkeit«
Wolf-Peter Maier, Benno Gratt, Jonathan Schulz, translake GmbH, 2007

»Euregio-Bodensee Arbeitsmarkt Sommer 2006«
Tanja Hethey/ Wolf-Peter Maier/Jonathan Schulz/Jan Slodovicz, translake GmbH,
2006

»EUREGIO-Bodensee: Zahlen, Fakten, Trends«
Tanja Hethey/Wolf-Peter Maier/Jonathan Schulz, translake GmbH, 2006

»Arbeitslosenstatistiken in der Euregio-Bodensee und deren Vergleichbarkeit«
Jonathan Schulz/Tanja Hethey/Wolf-Peter Maier, translake GmbH, 2006

»Grenzgänger in der Euregio Bodensee eine deskriptive Analyse«
Jonathan Schulz, translake GmbH, 2005

Im Auftrag von EURES-Bodensee
www.jobs-ohne-grenzen.org
www.europa.eu.int/eures